ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Matiaske, Wenzel

Article

[Rezension von] Lengfeld, Holger: Organisierte Ungleichheit: Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2007

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:
Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Matiaske, Wenzel (2008) : [Rezension von] Lengfeld, Holger: Organisierte Ungleichheit: Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2007, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 4, pp. 441-443

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/71027

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

mit einer Maus in der Pfote (von Anastassija Archipowa) und auf der letzten Seite verabschiedet uns mit treuherzigem Blick Rotkäppchen auf dem Wolfsfell sitzend (von Christa Unzner). Wir müssen zwar jeweils raten, um welches Märchen es sich handelt, da nur eine kommentierende Zeile und der Bildnachweis abgedruckt sind, aber das regt an. Die Bilder bereichern das Buch und geben uns gleichzeitig Hinweise für den aktuellen Märchenbuch-Markt.

Der Autor erlaubt uns das selektive Lesen. Klare Strukturen im Aufbau der Kapitel und vielfältige Verweise auf sein Hauptwerk erleichtern dies sehr. Kleine Überschneidungen und Wiederholungen sind damit erklärlich. So wird z.B. in Kapitel 2 eine Kurzfassung der Schlüsselkompetenzen mit gleichem Schaubild wie in Kapitel 3 dargestellt. Der Leser ist dankbar für die jeweils abschließenden *Lessons learned* (neben den Zusammenfassungen), die zum Weiterdenken anregen und zur Übertragung in die Praxis. Wunderer legt uns mit seinem Werk vermutlich wieder einen Bestseller vor, ein ernsthaftes wissenschaftliches Buch mit großer Systematik und sorgfältigen Literaturbezügen und vor allem in der Verknüpfung der beiden Wissensgebiete hoch innovativ.

20 der am häufigsten von über 90 zitierten Märchen der Brüder Grimm sind im Originaltext der Ausgabe letzter Hand von 1857 im letzten Kapitel abgedruckt. Schließlich kennen wir selbst unsere Lieblingsmärchen nur teilweise. Vielleicht regt das den Manager auch an, Kindern und Enkeln vorzulesen oder gar zu erzählen. Über Vermittlungs- und Rezeptionstendenzen von Märchen heute informiert uns Kapitel 1.

Heidelberg, 10.3.2008 Hansjörg Weitbrecht*

Lengfeld, Holger: **Organisierte Ungleichheit: Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen**

Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2007, 345 S., € 26.90

Betriebswirte und Soziologen betrachten – trotz mancher Unterschiede im disziplinären Zugang – Organisationen als Systeme zur Produktion knapper Güter. Während die Betriebswirtschaftslehre aus guten Gründen Unternehmen bzw. Betriebe fokussiert, fasst die Soziologie den Organisationsbegriff institutionell weiter. Die entscheidende Differenz markiert jedoch die unterschiedliche Fassung des Güterbegriffs: Aus soziologischer Perspektive sind Organisationen nicht nur Systeme zur Produktion ökonomischer, sondern auch zur Erstellung sozialer und kultureller Güter.

Aus gesellschaftstheoretischer Perspektive ist die moderne Gesellschaft eine „Organisationsgesellschaft" oder, genauer, es sind formale Organisationen, die in zeitgenössischen Gesellschaften soziale Macht akkumulieren und ausüben. Der Soziologe Holger Lengfeld folgt im Studientext „Organisierte Ungleichheit" dieser Perspektive, die nicht zuletzt James Coleman (1979) vorgeschlagen hat, um die Wirkung von Organisationen auf die Lebenschancen der von ihnen abhängigen Mitglieder und darüber hinaus auf die Sozialstruktur

* Prof. Dr. Hansjörg Weitbrecht, Institut für Soziologie der Universität Heidelberg. E-mail: hansjoerg.weitbrecht@soziologie.uni-heidelberg.de.

der Gesellschaft zu analysieren. Eingehend betrachtet er unter dem Stichwort der „Produktionsorganisation“ die Teilsysteme der Wirtschaft und der Bildung sowie, unter der Überschrift der „Verhandlungsorganisation“, die tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen.

Lengfeld organisiert seinen Studientext in drei Teile. Der erste Teil informiert in drei Kapiteln einführend über Organisationen und die oben benannte gesellschaftstheoretische Perspektive der Organisationstheorie, des Weiteren über die Thematik der sozialen Ungleichheit sowie über die zentralen Verteilsysteme – Familie, Staat und Organisationen – moderner Gesellschaften. Der Teil schließt mit einem Kapitel, das eine Systematik organisierter Ungleichheit – entlang der Differenzierung des Güterbegriffs in Anlehnung an Pierre Bourdieu einerseits und der Organisationstypen in der Unterscheidung Produktion und Verhandlung andererseits – vorstellt.

Der Produktionsorganisation, also Wirtschaft und Bildung, widmet Lengfeld den zweiten Teil des Buches. Unter dem Stichwort der Arbeitsorganisation diskutiert er zentrale Variablen und mithin Themen der Organisationsforschung: Organisationsgröße, interne Arbeitsmärkte und die Produktion von Positionsgütern, demographische Zusammensetzung und die evolutionstheoretische Sicht auf die Population von Organisationen. Systematisch trägt Lengfeld vorliegende empirische Befunde zu diesen Einflussfaktoren auf die soziale Differenzierung der abhängig Beschäftigten zusammen. Größere Organisationen bieten dem Personal auch bei Kontrolle von Drittvariablen höhere Ausschüttungen, interne Arbeitsmärkte stellen bessere Aufstiegsmöglichkeiten sowie höhere Beschäftigungssicherheit zur Verfügung, und die Altersstruktur von Organisationen beeinflusst die Mobilitätschancen des Personals. Die inter- und intraorganisationale Mobilität wird darüber hinaus durch Veränderungen in der Population vergleichbarer Organisationen beeinflusst. Während diese Zusammenhänge für die betriebswirtschaftliche Personal- und Organisationsforschung unmittelbar von Interesse sind, gilt dies für Lengfelds Analyse des Bildungssystems nur mittelbar, insofern die im Mittelpunkt dieses Forschungsfeldes stehenden Organisationen gewissermaßen in einer Abnehmerbeziehung zum Bildungssystem stehen. Jedoch haben sich in der jüngeren Zeit bestimmte Zweige der Bildungsforschung, vor allem im Kontext des Hochschulmanagements, fest in der Betriebswirtschaftslehre etabliert. Eine Ausweitung dieses Forschungsfeldes – wegen der institutionellen Beteiligung von Betrieben ist hier vor allem an den Bereich der dualen Ausbildung zu denken – steht aus. Möglicherweise sind Lengfelds Ausführungen in dieser Hinsicht anregend; sicherlich sind sie für sich genommen interessant. Die zusammengestellten Befunde gruppieren sich um die Einflussfaktoren Schul- und Klassengröße, Zusammensetzung der Schülerschaft und die Leistungsgruppierung in temporär begrenzte Leistungsgruppen oder dauerhaft organisierte Leistungsklassen.

Der dritte Teil des Buches analysiert den Einfluss der Tariforganisation auf die Lebenschancen in modernen Gesellschaften einerseits und der betrieblichen Mitbestimmung andererseits. Zunächst widmet sich Lengfeld den Gewerkschaften und Aspekten des Tarifvertragssystems. Vorwiegend mit Bezug auf international vergleichende Studien arbeitet er heraus, dass Gewerkschaften nicht nur die Löhne ihrer Mitglieder im Verhältnis zu den Löhnen der unorganisierten Beschäftigten erhöhen, sondern darüber hinaus das Ausmaß der Einkommensungleichheit in der Gesellschaft verringern. Folgt man den hier referierten Befunden, dann beeinflusst auch ein höherer Deckungs- und Zentralisierungsgrad des

Tarifvertragssystems die gesellschaftliche Einkommensungleichheit negativ. Vergleichsweise knapp und weitestgehend mit Bezug auf Studien der deutschsprachigen betriebswirtschaftlichen Personalforschung fällt die Zusammenschau von Befunden zur Wirkung der betrieblichen Mitbestimmung aus. Aus Perspektive der Ungleichheitsforschung ist hier vor allem festzuhalten, dass Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebsräten auf Grund des Umverteilungseffektes höhere Löhne erhalten als Mitarbeiter in mitbestimmungsfreien Betrieben.

Der mit den analysierten Themengebieten vertrauten Organisations- und Personalforschung sind vermutlich auch die zusammengestellten Befunde weitgehend bekannt. Gleichwohl finden sich – auf Grund der institutionellen Trennung der Organisationsforschung von der am Feld der Arbeitsbeziehungen orientierten Personalforschung – im Band interessante Effekte in ungewöhnlicher Zusammenschau. Darüber hinaus verweist die gewählte Perspektive nachdrücklich darauf, dass Betriebswirte in empirischen Arbeiten gut beraten sind, gesellschaftliche Wirkungen und Rückwirkungen auf das betriebliche Sozialsystem in den Blick zu nehmen. Der Text richtet sich vorwiegend an Studierende. Mit Blick auf diese Zielgruppe ist anzumerken, dass das Buch nicht nur formal – wie einleitende Erläuterungen der Lernziele, Zusammenfassungen zentraler Befunde und ausgewählte Hinweise auf die weiterführende Literatur – vorbildlich organisiert ist. Dies sind bekannte, d.h. nicht gering zu schätzende, Vorzüge Hagener Studientexte. Darüber hinaus ist in der Diskussion der empirischen Studien die Heranführung an die Methodik – über deskriptive, vergleichende und multivariate Studien – gut gelungen. Kurz: Ein empfehlenswertes Lehrbuch für Kurse im Bereich der Arbeitsbeziehungen und angrenzender Bereiche in den betriebswirtschaftlichen Funktionen Personal und Organisation, das möglicherweise auch Hinweise für die Personal- und Organisationsforschung liefert.

Hamburg, 6. Juli 2008 Wenzel Matiaske*

* Prof. Dr. Wenzel Matiaske, Helmut-Schmidt-Universität für Personalwesen und Internationales Management und Forschungsprofessor am DIW/Soep Berlin.
E-mail: matiaske@hsu-hh.de.