

Rosenberger, Ruth: **Experten für Humankapital. Die Entdeckung des Personalmanagements in der Bundesrepublik Deutschland**

R. Oldenbourg Verlag, München 2008, 482 S., € 64.80

Eine wissenschaftliche Behandlung von Personalproblemen gibt es in der deutschen Betriebswirtschaftslehre erst seit etwa 1970. Zeugnis davon legen die Einrichtung von Lehrstühlen an Hochschulen in jener Zeit und die Gründung der wissenschaftlichen Kommission „Personalwesen“ im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft im Jahre 1973 ab. Zwar gab es auch schon vorher einzelne Hochschullehrer, die sich mit Personalproblemen beschäftigten – von den älteren Fachvertretern seien beispielsweise Guido Fischer, Wilhelm Hasenack und Erich Potthoff genannt –, aber ein eigenständiges Lehrfach und ausdifferenzierte Forschungsprogramme gab es außer in Mannheim nicht. Sie haben sich erst mit der institutionellen Verankerung der Personalwirtschaftslehre insbesondere an den Hochschul-Neugründungen der 1970er Jahre entwickelt.

Bei der Festlegung von Lehrinhalten und Studienorganisation des neuen Faches spielten – auch angeregt durch die seinerzeitige hochschuldidaktische Durchdringung der Universitäten – die Analyse der praktischen Tätigkeiten in den Unternehmen eine wichtige Rolle, die Bezugspunkt der Anforderungen an die Absolventen sein sollten (vgl. dazu Gaugler 1979). Worauf konnte man sich beziehen? Wie stand es um die Praxis des Personalwesens? Woher kam der Bedarf an einer stärkeren wissenschaftlichen Durchdringung von Personalproblemen? Auf diese Fragen gibt die wirtschaftshistorische Arbeit von Ruth Rosenberger eine Antwort, die auch für die akademische Disziplin vom Personal von großem Interesse ist.

Ruth Rosenberger stellt die Entwicklung nach 1945 vor dem Hintergrund der 1920er Jahre und der Nazi-Zeit dar. In den 1920er Jahren dominierten Ingenieure und deren Verständnis von Rationalisierung die Bemühungen um eine betriebliche Sozialpolitik oder die Mitbestimmung, während nach 1933 die politischen Vorgaben der Betriebsgemeinschaft und Gleichschaltung in der Deutschen Arbeitsfront maßgebend waren. Die Wiederaufbauphase war demgegenüber wesentlich von einer oft christlich motivierten Forderung nach einer „sozialen Betriebsgestaltung“ geprägt, innerhalb derer die Personalexperten maßgeblich zur Umgestaltung der Betriebe und zu einer „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ beitrugen, die dann auch Maxime des BetrVG wurde. Dabei konnten diese Experten auf ihre Kooperationserfahrungen innerhalb der Kriegswirtschaft zurückgreifen. Diese Entwicklung wurde aber auch durch den US-amerikanischen Einfluss unterstützt.

In dieser Zeit wurde der Weg bereitet für die Strukturen und Kriterien „moderner“ Personalpolitik, wie sie sich schließlich in den 1970er Jahren herausbildete und die nächsten Jahrzehnte prägte. Das Aufgreifen und die Beeinflussung dieser Tendenzen fanden auch in der wissenschaftlichen Beschäftigung mit Personalproblemen in der BWL ihren Niederschlag.

Worauf stützt sich die Argumentation? Eine wichtige Quelle der Arbeit sind Dokumente und Praktikerzeitschriften des Zeitraums von 1945 bis 1975. Die zweite

wichtige Quelle sind die Firmenarchive von sechs namhaften deutschen Großunternehmen, insbesondere deren betriebspsychologischen und personalwirtschaftlichen Abteilungen. Darüber hinaus hat die Verfasserin mit sieben Betriebspsychologen und Personalexperten jener Zeit ausführliche Interviews geführt. Die Ergebnisse sind beeindruckend. War die Periode bis etwa 1955 eher durch programmatische Entwürfe zur Maxime „Mensch im Mittelpunkt des Betriebes“ gekennzeichnet, so bildeten sich danach mit der Entstehung spezialisierter Personalabteilungen und der Überformung der Personalverwaltung durch Personalführung und Personalpolitik auch innerbetriebliche Strukturen und Experten heraus, die das Unternehmensgeschehen ganz zentral von den menschlichen Fähigkeiten und Zusammenarbeitsformen her sahen und gestalten wollten. Dies ging einher mit einer Verlagerung von dem spezifischen Wissen der Betriebspsychologen (etwa bei Einstellungen und Beurteilungen) zu den eher unternehmerisch geprägten Personalexperten, die das menschliche Potential für die produktive Entwicklung des Unternehmens nutzen wollten. Die Herausbildung der Personalwirtschaftslehre als Teildisziplin der BWL und die Verwissenschaftlichung der Personalpolitik erscheinen in diesem Licht dann als logische Folgen.

Vor dem Hintergrund des wirtschaftsgeschichtlichen Diskurses über die deutschen Nachkriegsjahre, die etwa durch Thesen wie „Amerikanisierung“ oder „verhinderte Neuordnung“ geprägt sind, entwirft Ruth Rosenberger ein materialgesättigtes, differenziertes Bild der Entwicklung in einem wichtigen Handlungsfeld. Die Verfasserin verankert ihre Arbeit aber auch in sozialwissenschaftlichen Theorien und macht sie so anschlussfähig für Diskurse in der BWL. Unter Bezug auf Bourdieu zieht sich durch die Arbeit die Frage, wie sich ein eigenes „Dispositionssystem“ in der Wechselwirkung von Institutionen, gemeinsam gehaltenen Überzeugungen der Akteure und deren Legitimierungsstrategien herausbildet und Basis einer Professionalisierung wird. Mit der Herausarbeitung dieses sich konstituierenden Feldes liefert die Arbeit ganz neue Perspektiven auf eine in unserem Fach ausführlich geführte entsprechende Debatte (vgl. für viele Wächter/Metz 1995).

Ein lesenswertes Buch, das eine Bereicherung für jeden darstellen kann, der sich für die Entwicklung moderner Personalarbeit in Praxis und Theorie interessiert.

Literatur

Gaugler, E. (Hrsg.) (1979): *Ausbildungskonzeptionen und Berufsanforderungen für das betriebliche Personalwesen*. Berlin.

Wächter, H./Metz, Th. (Hrsg.) (1995): *Professionalisierte Personalarbeit? Perspektiven der Professionalisierung des Personalwesens*. München und Mering.

Trier, Februar 2010

Hartmut Wächter*

* Hartmut Wächter, Emeritierter Professor der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier. E-mail: wachterh@uni-trier.de.

Streeck, Wolfgang: **Re-forming Capitalism:
Institutional Change in the German Political Economy**

Oxford University Press, 2009, 224 pp, £ 50.00

Readers of this journal may wonder why “Re-forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy” by the internationally widely recognized German sociologist Wolfgang Streeck, which summarizes three decades of his research of the German political economy, is relevant for HRM. Such an impression does not only appear on the basis of the title, but also from a first glance at the list of contents. The first book chapters examine changes in the German political economy. The second part analyses the patterns and causes of the changes observed and the third part develops a number of theoretical propositions around convergence, divergence and liberalisation of German political-economic institutions. However, as the review will indicate, the Streeck book is highly relevant for scholars that study German HRM in a comparative perspective as well as the growing number of academics that base international comparisons of HR practices on the varieties of capitalism (VOC) literature.

Highly influential for my own thinking was Streeck’s research in the late 1980s in which he identified a “virtuous circle of upmarket industrial restructuring” in the German economy (see for example, Streeck 1987) driven by “a strategic focus on individualized high-quality production; strong trade unions with an institutionalized presence in the polity at large and in the enterprise production; stable employment in an efficient, jointly administered internal labor market; a flexible socio-technical system of work; and a market-independent system of industrial skill generation” (Streeck 2009, p. 109). This analysis suggests that there may not only be a German model of industrial relations, but also an alternative and successful German model of HRM which forces employers to adopt high road HR strategies. Starting with this assumption, in the 1990s I examined HRM in Germany from an Anglo-Saxon perspective and contrasted a “pluralist German HRM model” with a “unitarist US HRM model” (Muller 1999). Streeck not only had a strong influence on this research, but also on the larger literature on comparative industrial relations and political economy, with many scholars pointing to an economically successful and stable “German model” that pays workers well, provides them with extensive training and affords them a strong voice at the workplace.

The main argument of Streeck’s new book is that this social system has been short-lived, as it has disorganised and liberalized. To support his argument the first part of the book provides an extensive case study of change in five sectors, namely the shrinking core and expanding fringes of industry-wide collective bargaining; the declining membership and rising tensions faced by German trade unions and employers organisations; the rise and fall of welfare corporatism; the fiscal crisis of the German state; and the decline of the post war German corporate governance system. These gradual but parallel and equi-directional changes over three decades have according to Streeck resulted in a transformative systemic change of the German political economy.

On the basis of the above analysis, Streeck challenges the VOC literature in the second part of his book. He acknowledges the merits of VOC theory such as adher-

ence to an institutionalist perspective and its recognition of the importance of national contexts. However, he is critical of its attempt to reduce the diversity of national institutional environments into only two alternative models, a liberal and a coordinated one. Furthermore, he argues that its efficiency-theoretical and functionalist premises do not foresee systemic change. Streeck's analysis of Germany, which has arguably been the most prominent example of a coordinated market economy, strongly questions major assumptions of the VOC theory.

The third part of *Reforming Capitalism* starts to develop an alternative macro-sociological theory that moves beyond VOC theory. It takes account of the historical context. Although this assumes that there will still be divergence between countries, it also proposes that there is convergence. In particular there is a retreat of institutions imposing and enforcing collective public obligations on economic actors, as there have been in the traditional German model, in favour of voluntary, privatized institutions.

Streeck's book is highly relevant for HR scholars for at least three reasons. Firstly, it provides a reference point to those researchers that observe convergence as well as divergence of national models of HRM. Secondly, it questions the validity of quantitative comparisons based on the division between liberal market and coordinated market economies. Thirdly, it encourages more systematic research about the impact of disorganisation and liberalisation of German labour market institutions on HR practices.

References

- Muller, M. (1999): Unitarism, Pluralism and Human Resource Management in Germany. In: *Management International Review*, 39, Special Issue 3, 125-144.
- Streeck, W. (1987): The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment. In: *Work, Employment and Society*, 3(1), 281-308.

London, Juli 2010

Michael Müller-Camen*

Diaz-Bone, Rainer / Krell, Gertraude (Hrsg.): **Diskurs und Ökonomie. Diskursanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen**

VS Verlag, Reihe: Interdisziplinäre Diskursforschung, Wiesbaden 2009, 339 S., € 49.90

Diskursanalysen gehören heute zwar nicht zum Mainstream, aber zum festen Repertoire sozialwissenschaftlicher Analysen. Ihnen liegt zumeist die Annahme zugrunde, dass zu einem gegebenen Zeitpunkt nicht alles gesagt wird und gesagt werden kann. Vielmehr beziehen sich Sprechende (dies beinhaltet auch Schreibende) auf tieferliegende Strukturen (Regeln und Ressourcen) und nicht jede Stimme hat gleiches Gewicht. Zudem – und dies ist eine zentrale erkenntnistheoretische Annahme – erzeugen

* Prof. Dr. Michael Müller-Camen, Middlesex University Business School, The Burroughs, London NW4 4BT. E-mail: m.muller-camen@mdx.ac.uk.

bzw. bilden Diskurse erst die Gegenstände, über die sie sprechen (z. B. Diversität, Geschlecht, Wahnsinn oder Human Resource Management). Damit aber hat die Diskursanalyse zwangsläufig wenige Gemeinsamkeiten mit (den derzeit dominanten) positivistischen Ansätzen in der Ökonomie und der Betriebswirtschaftslehre. Im Vergleich zur angelsächsischen Organisations- und Managementforschung sind Diskursanalysen in diesen Disziplinen in Deutschland bisher noch weniger verbreitet, wozu neben disziplingeschichtlichen Gründen sicherlich auch die (selbst- oder fremdauf-erlegte) zunehmende Orientierung an amerikanischen, eher quantitativ ausgerichteten A-Journalen beiträgt. Es ist daher ein besonderes Verdienst von Rainer Diaz-Bone (Professor für Soziologie an der Universität Luzern) und Gertraude Krell (bis 2007 Professorin für BWL/Personalpolitik an der FU Berlin), dass sie mit dem von Ihnen herausgegebenen Sammelband „Diskurs und Ökonomie“ aktuelle, so der Untertitel, „diskursanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen“ zusammengetragen haben.

Der Band enthält eine Einleitung der Herausgeber und ist in zwei Teile gegliedert, Grundlagen und Anwendungen. In ihrer Einleitung skizzieren *Diaz-Bone und Krell* zunächst historische Entwicklungen der deutschsprachigen Wirtschaftswissenschaften, um auf die Diskursivität der ökonomischen Disziplin(en), mit sich wandelnden Versuchen der Selbstbegründung und Abgrenzung z. B. zwischen VWL und BWL bzw. zwischen Ökonomie und (anderen) Sozialwissenschaften, hinzuweisen. Es folgt ein dichter und konziser Überblick über gegenwärtige Ansätze in der Diskursforschung, deren Wiedergabe hier zu weit führen würde. Deutlich wird aber bereits, wie auch in den meisten der folgenden „Anwendungen“, dass Foucaults grundlegende Arbeiten (z. B. „Die Archäologie des Wissens“ sowie seine Vorlesungen zur „Ordnung des Diskurses“) den diskurstheoretischen Referenzpunkt darstellen. Diaz-Bone und Krell verweisen aber auf eine Reihe weiterer Perspektiven der Diskursanalyse, wie z. B. Garfinkels Interaktionsanalyse, Goffmans Rahmenanalyse, Narrationsanalysen, Metaphernanalysen sowie die Untersuchung von Märkten als Diskursordnungen nach Bourdieu und Harrison White. Die Herausgeber enthalten sich in ihrer Einleitung bewusst der Herausstellung einer „eigenen“ diskursanalytischen Perspektive. Vielmehr verwenden sie einen weiten Diskursbegriff, dessen mögliche Probleme sie einerseits selbst thematisieren (S. 26), der es aber andererseits ermöglicht, Beiträge unterschiedlicher Perspektiven oder Diskurspositionen im Sinne eines „transdisziplinären Projekts“ zusammenzubringen. So wird der Diskurs über Diskursforschung zunächst einmal geöffnet, bevor man sich vorschnell der Abgrenzung eigener Theorieverständnisse und Analyseperspektiven widmet.

Der Grundlagenteil enthält sowohl Originalbeiträge von Barbara Sieben, Barbara Czarniawska und Eve Chiapello als auch wiederabgedruckte Beiträge von John R. Searle und Deidre N. McCloskey. Diese Beiträge betonen aus unterschiedlichen Perspektiven die Bedeutung von Sprache für die Konstruktion und Analyse ökonomischer Tatsachen. *Sieben* zeichnet in ihrem instruktiven Beitrag den „linguistic turn“ in der Managementforschung anhand der Schlüsselkonzepte Sprachspiel, Rhetorik und Diskurs nach, *Czarniawska* erläutert narrative Ansätze der Organisationsforschung, *Searles* Kapitel enthält eine zuerst im Journal of Institutional Economics erschienene Zusammenfassung seiner Theorie der Konstruktion gesellschaftlicher Wirklichkeit,

McCloskey legt die zentrale Rolle von Metaphern in der ökonomischen Theoriebildung dar und *Chiapello* zeigt auf, wie das Rechnungswesen (als spezifische Sprache) die Wirtschaft(swissenschaft) konstruiert. Dies alles sind anregende Texte von hochkarätigen Autoren. Erwähnenswert ist allerdings, dass außer im Beitrag von Sieben wenig *explizite* Bezüge zur Diskursforschung vorhanden sind und sich die dargelegten Perspektiven von Czarniawska, Searle und McCloskey in den nachfolgenden Anwendungen allenfalls angedeutet wiederfinden. Dies ist aber bei einem Sammelband, der bewusst auf Perspektivenbreite setzt, weder zu vermeiden, noch weiter zu kritisieren, zumal die grundlegenden Texte in überzeugender Weise die Bedeutung von Sprache für die gesellschaftliche Konstruktion von Wirklichkeit herausstellen.

Im zweiten Teil des Buches finden sich acht empirische Diskursanalysen in unterschiedlichen Anwendungsfeldern. Das thematische Spektrum ist beeindruckend und die diskursanalytische Methodik, die in allen Beiträgen sorgfältig dargelegt und begründet wird, vielfältig. Die ersten beiden anwendungsorientierten Beiträge verfolgen eine konversationsanalytische Perspektive, d. h. konkrete Interaktionen (Gespräche) werden im Hinblick auf die in ihnen erfolgte Herstellung sozialer Ordnung sowie überindividuelle Muster (diskursive Praktiken) und Kontextbedingungen untersucht. Die Sprachwissenschaftlerin *Gisela Brünnner* analysiert linguistisch tiefgehend Verkaufsgespräche im Autohandel als Beispiel für Wirtschaftskommunikation zwischen Laien und Experten. Die von ihr herausgestellten inhärenten Widersprüche und Rollenkonflikte, denen sich Mitarbeiter mit Kundenkontakt (Verkäufer, Service-Mitarbeiter) ausgesetzt sehen, werden auch von *Ingo Matuschek* und *Frank Kleemann* adressiert. Sie untersuchen auf der Basis umfassenden empirischen Materials die Kundenkommunikation in Call Centern des Finanzdienstleistungssektors. Anhand konkreter Konversationen und unter Bezugnahme auf soziologische Erklärungen stellen sie das Spannungsfeld zwischen rahmenden Vorgaben (Standardisierung) und situativer Performanz (z. B. im Umgang mit „nicht-kompetenten“ Kunden) heraus.

Die weiteren sechs Beiträge gehen methodisch anders vor, da nicht aufgezeichnete und transkribierte Interaktionen analysiert werden, sondern Sekundärquellen (Bücher, Berichte, Dokumente, Artikel etc.). *Gertraude Krell* wendet Kiesers zehn typische rhetorische Elemente von Managementbestsellern auf vier zentrale Monographien zum Gender Marketing an und diskutiert unter Bezugnahme auf Foucault und Butler die Fabrikation von Geschlecht im Diskurs, Gender Marketing sowie dessen Machtwirkungen. Der Beitrag zeigt - kritisch-diskursanalytisch - eindrucksvoll auf, wie die „gut gemeinte“ stärkere Fokussierung auf Frauen im Marketing bestehende Geschlechterstereotypen (re-)produziert.

Die folgenden drei Beiträge von Sophie Mützel, Andreas Langenohl und Rainer Diaz-Bone gehen über diskursanalytische „Anwendungen“ insofern hinaus, als sie, mit jeweils unterschiedlicher Schwerpunktsetzung, die diskursive Konstruktion von Märkten soziologisch verorten und anhand von Beispielen erläutern. *Mützel* stellt unter Bezugnahme auf Harrison Whites „markets from networks“-Perspektive heraus, wie Geschichten Konkurrenten als Signale für die eigene Positionierung auf Märkten dienen und damit zur diskursiven Konstruktion von Märkten beitragen. Für ihre empirische Analyse des Berliner Tageszeitungsmarktes ergänzt sie diese Sichtweise um Boltanski und Thévenots Konzeption von Wertigkeitsordnungen („Welten“), in denen unter-

schiedliche Rechtfertigungsgründe für soziale Praktiken (z. B. Welt des Markt, der Industrie, des Hauses, der Projekte etc.) verankert sind. Anhand von Leitartikeln und Meinungsseiten rekonstruiert sie für den Zeitraum 1998 bis 2000, also während der Phase des Wettbewerbs um die Marktposition als „Hauptstadtzeitung“, sequenzanalytisch die Karrieren von Themen und herangezogenen evaluativen Prinzipien.

Langenohl argumentiert in überzeugender Weise, dass die (nichtdiskursive) Preisbildung auf Finanzmärkten aufgrund der fehlenden Handlungsorientierung gegenwärtiger Preise auf öffentliche Diskurse angewiesen ist, diese also eine funktionale Lücke auf diesen Märkten schließen. Diskurse über Finanzmärkte, so zeigt *Langenohl* am Beispiel von öffentlichen Einschätzungen der Finanzkrise mit sich verändernden Deutungen und Evaluierungsmaßstäben, sind (selbst-)reflexiv und performativ, d. h. sie greifen konstitutiv über die Bildung von Erwartungserwartungen in den Markt ein.

Diaz-Bones Analyse von Qualitätskonventionen als Diskursordnungen in Märkten stellt im Wesentlichen einen spannenden Theoriebeitrag dar, der auch im grundlegenden Teil des Sammelbandes gut aufgehoben gewesen wäre. Der Verfasser verknüpft Foucaults Perspektive diskursiver Praxis und Bourdieus Feldkonzeption mit der, nach *Diaz-Bone* die Strukturontologie Bourdieus überwindenden, Actor-Network-Theory (*Latour, Callon*) sowie mit den bereits oben erwähnten Rechtfertigungsordnungen nach *Boltanski und Thévenot* bzw. der daran anknüpfenden *Économie des conventions* (*Eymard-Duvernay*). Kernthese ist, dass „Qualitäten“ von Produkten, Handlungen und Akteuren „diskursiv und mit Bezug auf Kategorien und Formen konstruiert werden, wobei sie sowohl durch nicht-diskursive als auch durch diskursive Praxisformen auf Wertigkeitsordnungen (Qualitätskonventionen) bezogen sind“ (S. 279). Die aus dieser Theorieperspektive abgeleitete diskursanalytische Methodologie wird abschließend unter Bezugnahme auf frühere Arbeiten des Verfassers auf Qualitätskonventionen im deutschen Weinmarkt angewendet.

Im vorletzten Beitrag des Bandes untersuchen *Mario Vötsch und Richard Weiskopf* „Arbeit“ und „Kreativität“ im Diskurs der Creative Industries anhand von u. a. britischen, deutschen und österreichischen Berichten und Dokumenten, die die volkswirtschaftliche, regionale und beschäftigungspolitische Bedeutung der kreativen Industrien herausstellen, sowie anhand einer Rede von Tony Blair, in der er ausführlich auf die gesellschaftliche Rolle von Kreativarbeitern und kreativen Industrien Bezug nimmt. Foucaults diskurstheoretischen Annahmen folgend charakterisieren die Verfasser die Creative Industries als diskursive Formation, die spezifische diskursive Effekte hervorbringt und die sich auf den Interdiskurs „Kreativität“ bezieht. So werden z. B. bestimmte (normative) Bilder von Kreativarbeit und arbeitenden Kreativen erzeugt, die zum einen auf einer Gegenüberstellung traditioneller Arbeitsformen und künstlerischer/kreativer Arbeit basieren, zum anderen aber auch zu einer Entgrenzung von Kunst und Wirtschaft (Kreativität als Humankapital) bzw. Unternehmer- und Künstlertum beitragen. Der Creative Industries Diskurs entfaltet so subjektivierende Wirkungen und *Vötsch und Weiskopf* sehen in hierauf bezogenen Subjektivierungsweisen und Selbstpraktiken ein wichtiges zukünftiges Forschungsfeld.

Während *Vötsch und Weiskopf* sowohl die Ökomisierung und Vermarktlichung der kreativen Arbeit als auch die propagierte Orientierung der Ökonomie an Kreativarbeit thematisieren, konzentriert sich *Ruth Wodaks* in ihrem Beitrag auf die zuneh-

mende Globalisierungs- und Wettbewerbsrhetorik an Universitäten. Am Beispiel der Genese eines EU-Dokumentes der Competitiveness Advisory Group, der Bologna-Deklaration und des neuen österreichischen Universitätsgesetzes zeigt sie dem von ihr entwickelten kritisch-diskurshistorischen Ansatz folgend auf, wie markt- und wettbewerbsorientierte Argumentationsmuster einer „knowledge based economy“ in einer Spirale aus politischen und ökonomischen Anforderungen auf Universitäten übertragen werden – mit den wohl den meisten Lesern dieser Zeilen bekannten disziplinierenden und regulierenden Konsequenzen.

Der Sammelband bietet mit der Diskursanalyse vertrauten Lesern eine Fülle an interessanten Diskursanalysen, die auf langjährigen Forschungsprojekten der jeweiligen Autoren basieren. Lesern, die sich bisher wenig mit der Diskursanalyse befasst haben, wird neben diesen Analysen ein kenntnisreicher Überblick über diskursanalytische Perspektiven geboten. Diesen Lesern würde ich, wenn sie an einem möglichst direkten Zugang zur Diskursanalyse interessiert sind, empfehlen, zunächst die Einleitung und den Beitrag von Sieben und dann direkt den zweiten Teil des Buches zu lesen und sich den anderen Beiträgen des Grundlagenteils später zu widmen. Zu bedauern ist, dass gerade aufgrund der Perspektivenvielfalt der Beiträge und der dennoch vorhandenen gemeinsamen Theoriebezüge (z. B. Foucault, White, Boltanski/Thévenot) kein Index dabei hilft, über die Beiträge hinweg nach Themen, Theorien und Autoren zu suchen.

Alle Beiträge weisen eine hohe Qualität auf und legen im Anwendungsteil sorgfältig die angewandte Methodik dar und diskutieren Theorieimplikationen. Dies ist außergewöhnlich und macht diesen Sammelband zu einem sehr empfehlenswerten Referenzwerk der interdisziplinären diskursanalytischen Organisationsforschung und Wirtschaftssoziologie. Gerade aufgrund der methodischen und theoretischen Breite und Offenheit sowie der anschaulichen Anwendungen eignet sich der Band zudem auch als Einstiegsliteratur für fortgeschrittene Studierende. Besonders ans Herz gelegt sei das Buch aber auch Betriebs- und Volkswirten, die sich z. B. mit Marktmodellen, Industrieökonomik, Marketing und Rechnungswesen befassen – auch wenn es wenig wahrscheinlich ist, dass sie diese Buchbesprechung lesen.

Trier, August 2010

Axel Haunschild*

* Prof. Dr. Axel Haunschild, Universität Trier, Fachbereich IV – BWL, Arbeit – Personal – Organisation, D – 54286 Trier. Email: haunschild@uni-trier.de.