

## Rezensionen

*William Wolman, Anne Colamosca: Der Verrat an der Arbeit. Ist der Kapitalismus noch vor sich selbst zu retten? Eine kritische Analyse und die dringend notwendigen Ansätze zur Schaffung eines neuen Gleichgewichts, Bern/München/Wien: Scherz Verlag, 1998, ISBN 3-502-15875-4, 319 S., DM 39,90 (Originalausgabe: The Judas Economy, New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc., 1997)*

Anne Colamosca und William Wolman analysieren und kritisieren die aktuelle wirtschaftspolitische Tendenz in Richtung laissez-faire-Kapitalismus in den westlichen Industrienationen, speziell in den USA. Nach dem Ende des kalten Krieges kommt es nach ihrer Diagnose zum „Triumph des Kapitals“ (so lautet auch der erste empirisch-analysierende Teil des Buches (22-89)), der die Position der Arbeitnehmer weltweit untergräbt – dabei hat nach Meinung der Autoren dieser „Verrat der Arbeit“ erst begonnen –, weil wegen der nun fehlenden Alternativen zum Kapitalismus das Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit einseitig zugunsten des Kapitals verschoben ist. Der „Klassenkompromiss“ der Nachkriegszeit wurde vom Kapital aufgekündigt. Die Globalisierung der Märkte und die Herrschaft der Finanzmärkte über die Industrie sowie schwache Regierungen waren neben dem Niedergang der sozialistischen Wirtschaften die wesentlichen Gründe für diese Kräfteverschiebung. Diese führen in den westlichen Industrienationen zu Wachstumsschwäche mit hoher Arbeitslosigkeit bei steigenden Gewinnen, stagnierendem Einkommen der Erwerbstätigen und Arbeitsplatzunsicherheit.

National (hier werden insbesondere die USA angesprochen) wird der Druck auf die Arbeit-

nehmer systematisch gesteigert, zum Beispiel als Folge von Umstrukturierung durch Reengineering, deren Entwicklung und Misserfolg die Verfasser eingehend beschreiben (96-117). Reengineering habe zwar die Rentabilität der Firmen erhöht, weil es die Begründung für Lohnkostensenkungen lieferte, aber keine höhere Produktivität bewirkt. Diese Ausführungen zusammen mit den folgenden Abschnitten (117-130) über die Ursachen für die stagnierende Produktivität sind ausgesprochen lesenswert, auch wenn auf mögliche Gegenargumente nur recht pauschal eingegangen wird.

Es folgen zwei visionäre Kapitel über die zunehmende Konkurrenz für die bisherigen Eliten (Akademiker, Manager, traditionelle Berufe) einerseits durch enorm wachsende Mittelschichten in den Schwellenländern als Folge von Outsourcing und Technologietransfer – aus eigener Anschauung und plastisch beschrieben wird der Fall Bangalore (131-157) – und andererseits wegen der auf globalen Arbeitsmärkten agierenden multinationalen und transnationalen Konzerne, gegen die die Bedeutung und die Innovationskraft der mittelständischen Industrie verblasst (157-198). Empirisch-analytisch wird der beginnende und sich verstärkende Druck auf die relativ hohen Einkommen beschrieben, auch wenn die Daten nur vergleichsweise kurze Zeiträume abdecken.

Der Schlussteil steht unter dem Titel „Retten des Kapitalismus vor sich selbst“. Die weltweite Wachstumsschwäche mit hoher Arbeitslosigkeit in Europa und Japan und niedrigen Löhnen in den USA wird in Kapitel 7 wesentlich auf die extrem restriktive Geldmengepolitik der Zentralbanken zurückgeführt, die eigentlich die Finanzwelt kontrollieren sollen, aber eher zu „Sklaven“ der internationalen Finanzmärkte geworden sind. Geldvermögensbesitzer sind am kurzfristigen Profit interessiert,

nicht an der produktiven Kraft der Länder und/oder langfristigen Sicherung der Vollbeschäftigung. Diese kritische (keynesianische) Analyse der Rolle des Finanzsektors ist grundsätzlich zweifellos richtig, wird aber etwas undifferenziert und pauschal vorgetragen. Wenig intensiv wird begründet, inwieweit die Globalisierung der Finanzmärkte die Macht der Zentralbanken stärkt und die Neigung zu übertriebener Antiinflation- bzw. Deflationspolitik verstärkt.

In Kapitel 8 werden die sich bereits abzeichnenden, aber wohl weiter verstärkenden negativen Folgen einer antiinterventionistischen, mehr oder minder marktradikalen Strategie aufgeführt, die eine neue Krise des Kapitalismus verursachen könnten. Eingehend analysiert werden die Tendenz zu einer immer ungleichen Verteilung von Einkommen und Vermögen, der Trend zur Zunahme sowohl der Verschuldung der Konsumenten/Arbeitnehmer als auch der Staats- und Auslandsverschuldung und die damit einhergehende Abnahme des Anteils der Anlageinvestitionen. Die Bemerkungen zu den Fehlern und Misserfolgen einer Angebotspolitik sind zwar meines Erachtens weitgehend zutreffend, werden aber kaum begründet.

Schließlich gehen die Autoren in Kapitel 9 der Frage nach den Alternativen zu diesen „unfreundlichen“ Entwicklungen nach. Zunächst empfehlen die Autoren eine wachstumsorientierte Vollbeschäftigungsstrategie mit Hilfe öffentlicher (sozialer) Investitionen in Ausbildung, Infrastruktur sowie Forschung und Entwicklung, wo der Schwerpunkt liegen sollte, weil dadurch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit gestärkt wird. Diese Strategie ist leicht als keynesianische Vollbeschäftigungsstrategie erkennbar und durchaus grundsätzlich empfehlenswert. Allerdings werden die gesellschaftlichen und politischen Voraussetzungen für die Durchsetzbarkeit dieser Strategie eher oberflächlich und ausgesprochen optimistisch diskutiert, wobei sie zudem nahezu unbegründet eine Zentralisierung der Wirtschaftspolitik auf Bundesebene empfehlen.

Insgesamt handelt es sich um eine meines Erachtens prinzipiell zutreffende, anschaulich geschriebene Diagnose der Fehlentwicklungen

in den westlichen Industrieländern nach 1970/1980. Etwas störend sind einerseits die häufigen Wiederholungen von Argumentationen und andererseits die gelegentlich recht unkritische Argumentation. Die Therapievorschlüsse bleiben zu pauschal und allgemein, so dass die vielzähligen und vielfältigen Kritiker leichtes Spiel haben. Insbesondere die Möglichkeiten zur Kontrolle und Regulierung des globalen marktradikalen Kapitalismus – globale Institutionen oder Organisationen, internationale Abkommen, bilaterale und globale Kooperationen in vielfältigen Formen – kommen meines Erachtens zu kurz.

Drei grundsätzliche Kritikpunkte bzw. Defizite des Buches müssen schließlich genannt werden:

Erstens: Das herrschende Wachstumsparadigma wird in keiner Weise grundsätzlich in Frage gestellt. Weder werden mögliche Nachfrage- bzw. Sättigungsgrenzen, wie sie von Keynes 1936 bereits angesprochen wurden, genannt und diskutiert, noch wird die breite Wachstumskritik wegen wahrscheinlicher ökologischer Grenzen aufgenommen und problematisiert. Überraschenderweise wird dies auch nicht im Vorwort von *Elmar Altwater* angesprochen, der ja an anderer Stelle bemerkte, dass Wachstum, welches keine Möglichkeit der räumlichen Ausdehnung mehr findet, zur Beschleunigung in der Zeit neigt und zudem zur Ökonomisierung bisher individueller oder sozialer Freiräume tendiert (Altwater/Mahnkopf 1996, 577).

Zweitens: In der Analyse von *Wolman/Collamosca* fehlt die Diskussion um die Notwendigkeit einer Modifikation der Erwerbsgesellschaften in Richtung Tätigkeitsgesellschaften mit entsprechenden Variationen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Drittens: Die mit der Entwicklung der industrialisierten Wachstumsgesellschaften einhergehenden Konzentrations- und Zentralisierungstendenzen sowie dadurch hervorgerufene Komplexität und Unsicherheiten werden nur am Rande gestreift, aber nicht umfassend diskutiert.

Insofern handelt es sich bei dem Werk von *Wolman/Colamosca* um eine lesenswerte, eher traditionelle keynesianische Analyse der aktuellen Entwicklung in den Industrienationen, die dringend mindestens um die aufgeführten Punkte ergänzt werden muss. Dazu könnte z.B. die angefügte Literatur zu Rate gezogen werden.

Prof. Dr. Hermann Bartmann (Mainz)

#### Literaturempfehlungen:

- Ayres, R.U.: *Turning Point. The End of the Growth Paradigm*, London, 1998
- Altwater, Elmar, Birgit Mahnkopf: *Grenzen der Globalisierung, Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft*. Münster, 1996
- Altwater, Elmar: *Die Zukunft des Marktes*. Münster, 1992
- Narr, Wolf-Dieter, A. Schubert: *Weltökonomie. Die Misere der Politik*. Frankfurt/M., 1994
- Die Gruppe von Lissabon7: *Grenzen des Wettbewerbs. Die Globalisierung der Wirtschaft und die Zukunft der Menschheit*. München, 1997 (Originalausgabe: *Limits of Competition*, Cambridge, Mass.: MIT-Press, 1995)

*Richard Sennett: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*, übersetzt von Martin Richter, Berlin: Berlin Verlag, 1998, ISBN 3-8270-0031-9, 224 S., DM 38,-

„Flexibilität“ (58f.) ist das neue Zauberwort des globalen Kapitalismus. Erzeugt wird in diesem „Regime“ (26) eine neue Form des Wirtschaftens, die auf Kurzfristigkeit und Elastizität angelegt ist. *Sennett* nennt sein neues Buch im Originaltitel „*The Corrosion of Character*“ und umschreibt damit die Anforderungen, denen sich der „flexible Mensch“ (13) stellen muß, um zeitgemäß produktiv arbeiten zu können. Ständig mit neuen Aufgaben konfrontiert, jederzeit bereit, Arbeitsstelle, Arbeitsformen, Wohn- und

Lebensorte zu wechseln, um den Anforderungen eines Jobs zu genügen.

Welche Konflikte liegen zwischen dieser Kurzfristigkeit des Wirtschaftens und der Herausbildung eines „persönlichen Charakters“ (11), der auf Langfristigkeit, Vertrauen und Erfahrung angewiesen ist, fragt sich *Sennett*. Was sind die Verluste und Gewinne dieser neuen Formen von Produktion und Arbeitsorganisation?

Das Buch von *Richard Sennett* liest sich wie ein Trendmovie. Ein modernes Aufklärungsbuch, essayistisch geschrieben, spannend, anregend, ein Buch mit einem hohen Unterhaltungswert. Einer sinfonischen Dichtung ähnlich fügt der gelernte Musikwissenschaftler, Cellist, Kultur- und Stadtsoziologe *Sennett*, 55, der in New York und London lehrt, seine Szenarien zusammen.

In seinen Fallstudien stellt *Sennett* die gesellschaftlichen Folgen der „Flexibilitätsentwicklung“ dar, greift philosophische Ideen auf und arbeitet daran seinen theoretischen Ansatz des flexiblen Kapitalismus aus. Wenn die persönlichen Erfahrungen in der modernen Arbeitswelt zerfallen, es keine Gewißheiten, keine langjährigen Arbeits- und Freundschaftserfahrungen mehr gibt, entsteht, was *Sennett* „Drift“ (36f.) nennt, das ziellose Dahintreiben, das in seiner letzten Konsequenz zu einer gesellschaftlichen Agonie werden kann.

Die Angst, die Kontrolle über das Leben zu verlieren, wird in die Arbeitsgeschichte eingebaut, in der fluktuierenden Belegschaft etabliert. Distanz und oberflächliche Kooperationsbereitschaft wie in Netzwerken stehen nach *Sennett* als „schwache Bindung“ (28f.) gegen die langfristige Entwicklung von Loyalität. Aber sie haben einen Nutzen: im Umbau von Unternehmen, ausgerichtet auf den schnellen Gewinn, wirkt die kreative Zerstörung. Sie bricht mit Routinen, fordert rasche Anpassung an neue Arbeitsformen, ein Arbeitsleben in Impulsen mit (noch) hoher Rendite.

Dagegen steht der Wert der Gewohnheiten in der Arbeitspraxis und im Selbstverständnis der Menschen. Sich ein Leben vorzustellen, das aus momentanen Impulsen besteht, ohne stüt-

zende Routine, ohne Gewißheiten, heißt, sich ein geistloses Leben vorzustellen. In der flexiblen Ökonomie löst sich das Arbeitsleben als Karriereweg auf, da Arbeit nun durch Anforderungen an Kurzfristigkeit und Flexibilität gekennzeichnet und mit dem Risiko der Arbeitslosigkeit verbunden ist. Das moderne Ich wird sozial enturzelt und fragmentiert (79), d.h. es ist nicht mehr in der Lage, das eigene (Erwerbs-) Leben als kohärente Geschichte zu verstehen.

In der neuen Flexibilität verbirgt sich ein Machtsystem. Es besteht aus den drei Elementen: diskontinuierlicher Umbau von Institutionen, flexible Spezialisierung der Produktion und Konzentration der Macht ohne sichtbare Zentralisierung. Dies verdeutlicht sich besonders im Arbeitsethos der Teamarbeit. In der kurzfristigen Aufgabenorientierung wird die Oberflächlichkeit als Basis für die soziale Kohäsion der Gruppe deutlich; sie zwingt die Beteiligten, sich die Masken der Kooperation aufzusetzen. Teamleiter als Moderatoren sind keine Autoritätsperson mehr, da sie für ihre Machtausübung keine Verantwortung übernehmen. Sie können diese auf abstrakte Metaphern, wie z.B. die Globalisierung, schieben.

Der flexible Kapitalismus ist durch die Kultur des Risikos geprägt: Das Eingehen von Risiken wird zur Normalität von Erwerbstätigen. Risiken auf sich zu nehmen, ist kulturell positiv besetzt, denn Stabilität wird mit Lähmung und Stillstand gleichgesetzt. Den Wechsel und damit auch das Wagnis zu versäumen, wird zum Zeichen des Misserfolgs. Die Kultur des Risikos hat jedoch auch ihre Schattenseiten: Das Eingehen von Risiken wird zu einem wiederholten Aufbruch mit höchst ungewissem Ausgang.

*Sennett* entdeckt in lokalen Gemeinschaften Potentiale, dem Drift und der Fragmentierung des Ichs entgegenzuwirken. Der Autor grenzt sich dabei vom Kommunitarismus ab, der in der sozialen Einheit und gemeinsam geteilten Werten die Basis der Gemeinschaftsbildung sieht. In Anlehnung an *Lewis Coser*<sup>1</sup> bil-

den für *Sennett* die Anerkennung von Differenzen und die Konfliktbearbeitung die Grundlage gemeinschaftlichen Handelns.

*Fazit:* *Sennetts* Buch läßt die Optionen für eine sozial verantwortliche Gestaltung der flexiblen Ordnung offen. Er liefert aber eine weitgehend überzeugende Analyse der flexiblen Ökonomie - und dies mit einem neuen, sozial-kulturellen Focus, der von den sich wandelnden Arbeits- und Lebenszusammenhängen der Individuen ausgeht. Dieser Focus wäre prägnanter, wenn geschlechterpolitische und familiensoziologische Aspekte stärker berücksichtigt würden.

Dipl.-Soz.wiss. Guido Becke/  
Dipl.Soz. Inga Discher (Dortmund)

*Evelyn Preusche:* Betriebliche Akteure zwischen Plan- und Marktwirtschaft. Arbeitsbeziehungen in ostdeutschen Industriebetrieben nach der Wende, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1997, ISBN 3-87988-232-0, 156 S., DM 39,80

In ihrer empirischen Forschungsarbeit untersucht *Evelyn Preusche* Veränderungen der sozialen Beziehungen zwischen Managern, Betriebsräten und Belegschaften ostdeutscher Betriebe vor, während und nach der Phase der Treuhandverwaltung. Im Zentrum stehen dabei zwei Fragen: (1.) Hat der Transfer des westdeutschen Systems industrieller Beziehungen den Transformationsprozess der ostdeutschen Betriebe stabilisiert? Und wie wurde (2.) dieser institutionelle Rahmen von den betrieblichen Akteuren in Ostdeutschland mit ihrem anderen Sozialisationshintergrund ausgefüllt?

Die Antwort der Autorin auf die erste Frage entspricht dem *mainstream* der einschlägigen sozialwissenschaftlichen Forschung. Demnach hat die Übertragung des (west)deutschen Modells industrieller Beziehungen auf Ostdeutschland dazu beigetragen, die wirtschaftlichen Transformationsprobleme zu zerlegen, sie im

\* *Sennett* bezieht sich auf folgendes Essay: *Lewis Coser* (1976): *The Social Functions of Conflict*. New York

wesentlichen auf die Ebene der Einzelunternehmen zu delegieren und dort einer Lösung zu überantworten. Konflikt- und mögliches Widerstandspotential sei so segmentiert, dezentralisiert und damit entschärft worden. Die durch das Betriebsverfassungsgesetz vorgegebene Friedenspflicht und Konsenssuche habe mit den Intentionen und Vorstellungen der betrieblichen Akteure korrespondiert, weshalb vor und während der „Treuhandphase“, die Beziehungen zwischen Management und Betriebsrat stark kooperative Züge aufgewiesen hätten. Dass sich ostdeutsche Betriebsräte etwa in Fragen einmischten, die eigentlich dem Management obliegen, sei von beiden Seiten aufgrund gemeinsamer Denkmuster als nichts Unnormales angesehen worden.

Nachdem die Betriebe privatisiert und zum Teil ostdeutsche durch westdeutsche Manager ersetzt worden sind, habe es zwar kaum eine Abkehr von den konsensuellen Beziehungsmustern in den Betrieben gegeben. Allerdings sei eine zunehmende Interessendifferenz zwischen den betrieblichen Akteursgruppen sichtbar geworden und überall da, wo unterschiedliche Denk- und Verhaltensmuster aufeinanderstießen, sei es zwangsläufig zu Problemen gekommen. Insgesamt sieht die Autorin weit mehr eine Angleichung der betrieblichen Sozialverhältnisse zwischen Ost- und Westdeutschland als fundamentale Differenzen und zieht aus diesen Angleichungstendenzen den Schluss, dass die durch die Kapitallogik gesetzten Handlungszwänge unter Krisenbedingungen mentale oder sozialisationsbedingte Unterschiede scheinbar sekundär werden lassen. Leider verzichtet *Preusche* darauf, die mit der Verwendung des Begriffs „scheinbar“, verbundene Relativierung ihrer These zu explizieren, und leider lässt es auch die empirische Anlage der Untersuchung nicht ohne weiteres zu, diese These verlässlich belegen zu können.

Die Studie, die regional auf Sachsen begrenzt ist und zwischen 1992 und 1995 durchgeführt wurde, sieht in den Betriebsräten und dem oberen Management die Hauptakteure der betrieblichen Transformation. Sie stützt sich entsprechend hauptsächlich auf eine schriftliche

Befragung von Betriebsräten in 23 Betrieben der Automobil- und Automobilzulieferindustrie sowie auf eine Verlaufsuntersuchung in sieben metallverarbeitenden Betrieben, bei der Betriebsräte und das obere Management interviewt wurden. Wie die Autorin selbstkritisch einräumt, führt dieser empirische Zugriff zu einer Vernachlässigung der Rolle der Belegschaften. Damit bleibt aber ein Akteur des betrieblichen Umbruchs außen vor, dessen Bedeutsamkeit und Machtposition von einem der im Rahmen der Untersuchung interviewten Betriebsräte sehr treffend hervorgehoben wird: „Was die Belegschaft nicht will, das kann der Betriebsrat auch nicht bei der Belegschaft durchsetzen, auch wenn es noch so gut wäre.“ (140). Weitgehend unberücksichtigt bleiben in der Untersuchung auch die Spannungen innerhalb einer Geschäftsführung, die aus ost- und westdeutschen Akteuren besteht. Ein wirklich umfassendes Bild vom Stand und den Entwicklungsperspektiven der betrieblichen Arbeitsbeziehungen, die ja schließlich die Arbeitsbedingungen und die Wettbewerbschancen der ostdeutschen Unternehmen entscheidend mitprägen, liegt somit nicht vor.

Wenn es stimmt, daß viele Konflikte und Problemlagen des politischen und wirtschaftlichen Umbruchs von 1989/90 in Ostdeutschland erklärbar werden, wenn man die Biographien der Beschäftigten und das Fortwirken von tradierten Erfahrungen und Präferenzen beachtet, dann kommt der Autorin trotz der empirischen Engführung ihrer Studie das Verdienst zu, zumindest für einen Ausschnitt der betrieblichen Arbeitsbeziehungen etwas Licht auf einige „ostspezifische“, Orientierungsmuster und deren Implikationen geworfen zu haben. Es stellt sich nur die Frage, ob diese Befunde über Verhaltensweisen und Werthaltungen nicht ernster genommen und vor allem systematischer aufgearbeitet werden müssten, als dies die Autorin getan hat.

*Dipl.-Ing. Carsten Beyse,  
Dr. Gerd Möll (Jena)*

*Wolfgang Neef, Thomas Pelz* (Hg.): *Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft. Aktuelle Entwicklungen von Ingenieurarbeit und Ingenieurausbildung*, Berlin: TU Berlin Zentraleinrichtung Kooperation, 1997, ISBN 3-7983-1747-X, 311 S., DM

Der Tagungsband „Ingenieurinnen und Ingenieure für die Zukunft“ soll, so die Berliner Herausgeber *Wolfgang Neef* und *Thomas Pelz*, „die breitgefächerte Diskussion über die Studien- und Berufsprobleme der Ingenieure in Deutschland widerspiegeln und dabei möglichst vielfältige Beteiligte zu Wort kommen lassen“ (8). Gemeinsamer Fokus der Beiträge ist die oft beschriebene Krise des Ingenieurwesens, die sich in seit Jahren rückläufigen Studienanfängerzahlen und einer insgesamt problematischen Arbeitsmarktsituation für diese Berufsgruppe manifestiert. Die Autoren rekrutieren sich aus Wissenschaftlern verschiedener Disziplinen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, Repräsentanten aus Berufsverbänden, Unternehmen und der Politik.

Die verschiedenen Facetten des Diskurses um die aktuellen Entwicklungen von Ingenieurarbeit und die seit Beginn der siebziger Jahre immer wieder auflebende (aber weitgehend folgenlos gebliebene) Diskussion um eine Reform der Ingenieurausbildung werden in drei Themenschwerpunkten beleuchtet. Die Beiträge des ersten Teils beschäftigen sich - vor dem Hintergrund des zunehmenden europäischen und internationalen Wettbewerbs der Hochschulen - in kritischer Perspektive mit der deutschen Ingenieurausbildung und der Frage einer strukturellen Neuordnung der Ausbildungsstätten. Die Beiträge des zweiten Teils verbindet der Versuch aufzuzeigen, wo derzeit spezifische Brennpunkte und neue Praxis Herausforderungen des Ingenieurberufs liegen und liefert aktuelle Daten zum Ingenieurbedarf und der Arbeitsmarktsituation. Im dritten Teil werden schließlich konkrete Ansätze zur Reform der Ausbildung an Universitäten und Fachhochschulen und beispielhafte Neukonzeptionen von Lehrveranstaltungen vorgestellt, die am Ende durch Texte

zum Thema „Hochschule als lernende Organisation“ abgerundet werden.

*Günter Ropohl* steht mit seinem Plädoyer für einen Paradigmenwechsel in den Technikwissenschaften völlig zurecht an exponierter Stelle des Tagungsbandes. Zum einen führt er mit seinen Überlegungen treffend in das langjährige Trauerspiel „Ausbildungsreform“ ein, zum anderen, so möchte man umgangssprachlich formulieren, trifft er mit seiner Analyse der Debatte „den Nagel auf den Kopf“. So mahnt *Ropohl* die notwendige Abkehr der Ingenieurprofession von einem Technikverständnis an, welches „die Technik auf angewandte Naturwissenschaft“ (12) oder „auf die artifiziellen Produkte der Ingenieurarbeit“ (13) reduziert, hin zu einem Fachverständnis, das Technik als eine „eigenständige, generalistische Wissenschaft von Arbeit und Technik in Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft“ (12) begreift. Hierin dürfte wohl die grundlegende Herausforderung mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit der Ingenieurwissenschaften und ihrer Absolventen liegen, der sich die Akteure aus Wissenschaft, Politik und Berufsverbänden gleichermaßen stellen müssen. Dieser Gedanke zieht sich auch wie ein roter Faden durch die meisten anderen Beiträge des Bandes - im besonderen mit Blick auf das berufliche Selbstverständnis von Ingenieuren (*Ulf Kadritzke; Kira Stein*), hinsichtlich des Problemfeldes „Innovation und Beschäftigung“ (*Siegfried Bleicher; Joachim H. Spangenberg; Reinhard Zulauf*) und den Herausforderungen der Informationsgesellschaft (*Else Fricke; Dieter Klumpp*). Am Ende kann er zudem zum vielleicht größten gemeinsamen Nenner der Reformprojekte erhoben werden. So wird gerade auch am Beispiel der Beiträge zur Neugestaltung von Lehrveranstaltungen (*Barbara Hering/Barbara Schwarze*) und zur verstärkten Praxisintegration in der Ingenieurausbildung (*Sabine Sändig/Lindy Ziebell*) deutlich, daß ein „ganzheitlicheres“ Technikverständnis im obigen Sinne und seine Vermittlung im Studium auch verbesserte Chancen für ein größeres Interesse von Frauen an Ingenieurausbildungen und -berufen bieten.

Insgesamt hält der Tagungsband das, was die Herausgeber im Vorwort versprechen: Er zeichnet ein umfassendes Bild der Debatte und vermag vor allem durch die Tatsache zu überzeugen, daß es gelungen ist, hier nicht nur eine Vielzahl inhaltlich interessanter Einzelbeiträge zu versammeln, sondern auch einen gut nachvollziehbaren Bogen vom Einstieg in die Reformdiskussion, über eine Darstellung der gravierenden Veränderungen und Praxisprobleme in den Betätigungsfeldern von Ingenieuren heute, bis hin zu konkreten und bereits umgesetzten neuen Modellen für die Ausbildung, zu schlagen. Auch die Tatsache, daß einige Beiträge (teils in ausführlicherer Form) bereits an anderer Stelle publiziert wurden, ist der Originalität des Gesamtwerkes nicht abträglich. Hilfreich für eine vertiefende und weitergehende Befassung mit dem Thema wäre sicherlich ein an den Schwerpunkten des Bandes orientiertes Literatur- bzw. Dokumentationsverzeichnis gewesen (so ist man auf die teils arg knapp ausfallenden Literaturangaben der Autoren angewiesen). All jenen, die an der Diskussion um die deutsche Ingenieurausbildung interessiert sind, kann dieses Buch jedoch sehr empfohlen werden. Gleichzeitig soll an dieser Stelle noch auf das „Netzwerk: Reform der Ingenieurausbildung“ hingewiesen werden, das sicherlich über die neuesten Entwicklungen zu diesem Thema informieren kann (E-Mail: Netz.Ing@zek.tu-berlin.de).

*Dipl.-Pol. André Städler (Bremen)*

*Martin Kröll, Herbert Schnauber (Hg.): Lernen der Organisation durch Gruppen- und Teamarbeit. Wettbewerbsvorteile durch umfassende Unternehmensplanung, Berlin u.a.: Springer-Verlag, 1997, ISBN 3-540-62015-X, VIII u. 316 S., 57 Abb., DM 78,-*

Der von *Kröll* und *Schnauber* herausgegebene Sammelband beschäftigt sich mit Vorteilen, Hemmnissen und Gestaltungselementen von

Gruppen und Teamarbeit im Hinblick auf Lernen von Organisationen. Die hier versammelten Autoren, vorwiegend aus dem Bereich der Wissenschaft, beleuchten das Thema aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Die Themenpalette der neun Beiträge des Sammelbandes reicht von der Bedeutung der Integration von Personal- und Organisationsentwicklung bei betrieblichen Innovationsvorhaben über die Chancen und Risiken der Gruppenarbeit in der Fertigung bis hin zur partnerschaftlichen Gestaltung von Kunden-Zulieferer-Beziehungen. Dabei werden die hier behandelten Fragestellungen aus dem Blickwinkel unterschiedlicher Fachdisziplinen bearbeitet. Insofern gibt der vorliegende Sammelband einen Überblick über die aktuelle Diskussion zum Thema. Besonders hervorzuheben sind dabei die Aufsätze von *Hoben*, *Minssen* und *Staudt*.

Der Aufsatz von *Hoben* stellt aus dem Blickwinkel eines führenden Managers Ziele und Verlauf eines Reorganisationsprojektes in der Automobilindustrie dar, in dessen Mittelpunkt die Einführung von Gruppenarbeit steht. Ausgangspunkt des Vorhabens war die Erkenntnis der wachsenden Bedeutung menschlicher und organisatorischer Potentiale auf dem Weg zu mehr Effizienz (17). Vor diesem Hintergrund wurde das bisherige Produktionssystem grundlegend umgestaltet. Die Einführung von Gruppenarbeit war dabei nicht als isolierter Prozeß zu begreifen, sondern erforderte zugleich die Veränderung zentraler betrieblicher Rahmenbedingungen. Insbesondere die Umstrukturierung eines bestehenden Standortes stellte besonders hohe Anforderungen an alle Prozeßbeteiligten. Die erzielten Erfolge werden als Bestätigung der eingeschlagenen Strategie gewertet und tragen zur Standortsicherung bei.

Einen Blick auf die Probleme und Risiken der Gruppenarbeit und ihrer Realisierung wirft der Aufsatz von *Minssen*. Er kommt zu dem Schluß, daß es sich bei Gruppenarbeit um ein Konzept handelt, „dessen Realisierung mit erheblich mehr Problemen und Risiken behaftet ist als gemeinhin angenommen wird“ (228). Aus der kenntnisreichen Analyse betrieblicher Einführungsprozesse von Gruppenarbeit und

der häufig vernachlässigten Risiken gruppeninterner Prozesse, werden Anforderungen an die Gestaltung dieser Veränderungsprozesse abgeleitet. Im Zentrum steht dabei die Erkenntnis, daß Gruppenarbeit nur als Bestandteil einer umfassenden Organisationsentwicklungsstrategie funktionieren kann. Der Prozeß der Einführung erfordert dabei sowohl begleitende Qualifizierung der Prozeßbeteiligten als auch die Installierung eines professionellen Projekt- und Gruppenmanagements.

Der Aufsatz von *Staudt* setzt sich kritisch mit immer noch dominierenden Sachzwangüberlegungen bei der Arbeitsgestaltung auseinander, die zu einer Vernachlässigung realer Freiräume in der konkreten Arbeitsgestaltung der Betriebe führen. Diese Gestaltungsmöglichkeiten - so der Autor - werden durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechniken nicht eingeeengt, sondern erweitert. Sie erlauben einen Neuzuschnitt der Aufgaben zwischen Mensch und Technik. In diesem Zusammenhang treten nun isolierte Planungs- und Entwicklungskonzepte an ihre Grenzen. Notwendig wird insbesondere eine Integration von Organisations- und Personalentwicklung, die auf Selbstregulation und Eigeninitiative der Mitarbeiter sowie auf eine Dezentralisierung der Personalentwicklung setzt.

Insgesamt gesehen stellt der Sammelband durch die Breite des behandelten Themenspektrums und die Qualität der einzelnen Aufsätze einen gelungenen Versuch dar, die vielfältigen Facetten des Themas zu beleuchten. Wertvoll wird er dabei insbesondere durch den Praxisbezug der einzelnen Aufsätze. Es fehlt jedoch ein roter Faden. Der im Titel angedeutete Bezug von Gruppen- und Teamarbeit auf das Lernen von Organisationen wird nur in einzelnen Aufsätzen aufgegriffen. Eine theoretische Bearbeitung des Themenfeldes „organisationales Lernen“ erfolgt lediglich am Rande.

*Dr. Jürgen Howaldt (Dortmund)*

*Olaf Struck: Individuenzentrierte Personalentwicklung: Konzepte und empirische Befunde, Campus Forschung, Bd. 766, Frankfurt/New York: Campus Verlag 1998, ISBN 3-593-36001-2, 355 S., 78,- DM*

Das Buch von *Olaf Struck* gibt einen Überblick über die gängigen Strategien der Personalauswahl und Personalbeurteilung in ausgewählten Großunternehmen. Grundlage dieser Arbeit ist eine explorative Studie, die in starkem Maße durch deskriptive Elemente geprägt ist. Inhaltlich soll der Erklärungszusammenhang zwischen innerbetrieblichen Modernisierungsstrategien und Anforderungen an Personal, Personalsuchstrategien und Personalbeurteilungsprozesse aufgedeckt werden. Nach einer Darstellung des Untersuchungsgegenstandes thematisiert *Struck* die allgemeinen theoretischen Grundlagen und das methodische Design der Untersuchung. Im anschließenden dritten Kapitel werden die innerbetrieblichen Entwicklungen und Anforderungen an die Beschäftigten beleuchtet. Schließlich analysiert er die Personalrekrutierungsstrategien.

Die zentrale These der Arbeit lautet: Die Zunahme innovativen Arbeitshandeln begründet betriebliche Anforderungen an Handlungskompetenz, Selbstorganisation und Motivation. Anforderungen werden im Zusammenhang der Personalsuche zu Kriterien generiert, deren Erfüllung Beurteilte durch Eigeninitiative und konsistente Lebensführung zu signalisieren haben. (13)

Um diese These zu verifizieren, hat *Struck* 1992 vierzehn Großunternehmen, die aus dem Kreis der 100 personalstärksten Unternehmen Deutschlands stammen, untersucht. „In der vorliegenden Studie wurden hierzu personalverantwortliche Experten, die einen möglichst hohen Einfluß auf das Handlungsfeld Personalentwicklung (*Gatekeeper*) hatten und analysiert betriebliche Dokumente. Den *Gatekeepern* in den Personalabteilungen kommt nach Auffassung des Autors eine Schlüsselstellung für die Setzung von Bewertungsmaßstäben für Perso-

naleinstellung, -beurteilung und -entwicklung zu.

Als herausragendes Kriterium für die Personaleinstellung und -beurteilung identifiziert *Struck* den roten Faden in den biographischen Arrangements. Dies bedeutet, daß die Bewerber eine konsistente Lebensführung nachweisen, die Eigeninitiative hinsichtlich der Qualifikationsentwicklung aufzeigen. Den *Gatekeepern* geht es darum, diejenigen Bewerber auszuwählen und die Beschäftigten zu fördern, die auch zukünftig in der Lage sind, sich den wachsenden innerbetrieblichen Flexibilitätsanforderungen anzupassen. Die individuenzentrierte Personal- und Bewerberbeurteilung bedeutet somit, daß die Beurteilten nachweisen, daß sie in der Lage sind, ihre eigenen Schwächen und Fähigkeiten zu erkennen und selbständig und selbstorganisiert Qualifikations- und Persönlichkeitsdefizite abzubauen. Zugang und Förderung erhält, wer in seinem Lebenslauf die geforderten Handlungskompetenzen dokumentieren kann. (307)

Für die Personalentwicklung identifiziert der Autor einen Trend weg von einer fachqualifikatorisch ausgerichteten hin zu einer mehr persönlichkeitsorientierten Personalentwicklung. Themen wie Sozial- und Methodenkompetenz, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewußtsein, Kreativität und Lernfähigkeit rücken immer mehr in den Vordergrund. Ungeachtet dessen werden aber auch erweiterte fachliche Kompetenzen zukünftig die Anforderungen an die Mitarbeiter und Bewerber steigern (305). Erst auf einer gesicherten fachlichen Grundlage sind weitere qualifikatorische, methodische wie auch soziale Kompetenzen zu entwickeln (145). Weiterhin wird von den Beschäftigten erwartet, daß sie ihre qualifikatorischen Schwächen erkennen und Schwierigkeiten fachlicher, arbeitsorganisatorischer oder psychosozialer Art selbstorganisiert und zielgerichtet thematisieren, um ihren eigenen Qualifikationsprozess voranzutreiben

Das vorliegende Buch bietet einen guten Überblick über aktuelle Entwicklungstendenzen in der Personalentwicklung. Aufgrund der vielen wörtlich wiedergegebenen Antworten der

befragten *Gatekeeper* lassen sich die vom Autor gefundenen Ergebnisse gut nachvollziehen. Jedoch ist die Grundlage der Arbeit eine Dissertation und deshalb ist die Sprache zu wissenschaftlich, als daß sie Praktikerinnen und Praktikern eine nützliche und sinnvolle Hilfe zur Bewältigung ihrer Aufgabe sein könnte. Der Autor verwendet Daten aus seiner Erhebung aus dem Jahr 1992 und vertritt die These, daß sich die beschriebenen Entwicklungstendenzen in Großunternehmen zu einem späteren Zeitpunkt auch in Klein- und Mittelbetrieben zeigen werden. Nach nunmehr sechs Jahren wäre es von Interesse, ob sich diese Entwicklung tatsächlich vollzogen hat.

*Dipl.-Oec. Annette Sträter (Dortmund)*

*Martin Stengel*: Psychologie der Arbeit, Weinheim: Psychologie Verlags Union, 1997, ISBN 3-621-27369-7, XII u. 426 S., DM 88,-

Lehr- und Einführungsbücher zur Arbeitspsychologie gibt es mittlerweile in Hülle und Fülle. Dennoch lohnt sich bei dem Buch von *Martin Stengel* die Lektüre gleich in mehrfacher Hinsicht. So werden nicht nur bislang vernachlässigte, für die Zukunft der Arbeitswelt eminent wichtige Fragen und Problembereiche angesprochen, sondern die gesamte Anlage des Textes zeichnet sich durch eine stringente theoretische Perspektive auf epistemologisch-systemischer und ökologischer Grundlage aus. Gut gewählte Beispiele und Kurzdarstellungen aufschlußreicher Forschungsergebnisse tragen zur Verdeutlichung der Kernaussagen bei. Jedes Kapitel schließt mit offenen Fragen, die dazu einladen, über den Stoff weiter nachzudenken.

Bei der Entwicklung seines *systemtheoretischen* und *ökologischen* Ansatzes greift der Autor auf die Lebensraum- und Feldtheorie von Kurt Lewin sowie auf motivational-emotionale Ansätze zurück. Verschmolzen werden diese Zugänge zu einer tätigkeitstheoretischen Kon-

zeption des psychischen Systems in seiner Wechselwirkung mit dem sozialen und biophysikalischen System. Schon diese integrative theoretische Leistung verdient Anerkennung, zumal die Arbeitswissenschaften der letzten Jahre eher durch empirische Einzelstudien und weniger durch bedeutende konzeptionelle Entwürfe von sich reden machten.

Natürlich hinterläßt die entwickelte Rahmentheorie zur menschlichen Tätigkeit als Vermittlung innerer und äußerer Prozesse viele offene Fragen. Manchmal entsteht auch der Eindruck, die gewählte Terminologie bringt lediglich in verklausulierter Weise ein modernes Alltagsverständnis des Arbeitshandelns zur Sprache. *Stengel* betont allerdings auch, daß es ihm nicht um die eine richtige Darstellung des Arbeitsverhaltens geht, sondern um die Etablierung des dem systemischen Denken vertrauten perspektivischen Beobachters für die Arbeitswissenschaften. Ganz konsequent werden deshalb in einem Kapitel auch die Menschenbilder in der Arbeitspsychologie vor allem in ihrer epistemologischen Bedeutung thematisiert.

Die ökologische Perspektive in der Konzeption *Stengels* beinhaltet zweierlei: Zum einen wird darauf verwiesen, daß menschliche Arbeit wie alles Handeln stets umweltbezogen ist. In die Darstellung integriert sind deshalb der Ansatz der *behavior settings* von Barker und Erkenntnisse der *environmental psychology*. Zum anderen bedeutet Arbeit immer auch die Erzeugung von Entropie oder - profaner formuliert - Abfall. Die theoretischen Ansätze zum Arbeitsbegriff haben diesen Aspekt bislang sträflich vernachlässigt. Eine moderne Arbeitspsychologie kann aber die Umweltproblematik unserer Tage nicht weiter ausklammern. *Stengel* widmet deshalb der Frage der ökologischen Verantwortung in der Arbeitswelt ein eigenes Kapitel, in dem neben den Gefährdungspotentialen der modernen Technik die einschlägigen sozioökonomischen Dilemmata diskutiert werden. Vermißt habe ich hier jedoch die überaus relevanten konzeptionellen und empirischen Arbeiten zum ökologischen Verantwortungsbeußtsein in der Arbeitswelt aus dem Umkreis von Ernst-H. Hoff.

Vom Aufbau ist das Buch so konzipiert, daß zunächst der Arbeitsbegriff sowie die Arbeitswissenschaft aus kultur- und wissenschaftshistorischer Sicht behandelt werden. Hier findet man einiges, was ich in anderen Standardwerken der Arbeitspsychologie vermißt habe. Danach folgen die grundlegenden theoretischen Abschnitte, in denen die Tätigkeit des arbeitenden Menschen im Zusammenhang sogenannter nicht-trivialer Maschinen wie dem psychischen, somatischen, biophysikalischen und soziokulturellen System betrachtet wird.

Daran anschließend werden in mehreren Kapiteln ausgewählte Themen vorgestellt, an denen die vorangestellten theoretischen Überlegungen konkretisiert werden. Hier erscheinen zum einen einige der klassischen Fragestellungen der Arbeitspsychologie wie beispielsweise die Arbeitssicherheit oder die Arbeitszeitgestaltung in teils neuem Gewand, erhellend etwa die Betrachtung der Arbeitssicherheit mithilfe eines kybernetisch reformulierten Fehlerbegriffs. Zum anderen werden aber auch viele neue Probleme der modernen Arbeitswelt angesprochen. Hervorheben möchte ich die Darstellung der Emotionsarbeit in Dienstleistungsberufen und der beruflichen Sozialisation (leider jedoch ohne Berücksichtigung der wegweisenden Arbeiten von Wolfgang Lempert), das Aufzeigen der vielschichtigen Zusammenhänge von Arbeit und Nicht-Arbeit (Freizeit, Arbeitslosigkeit, Ruhestand) sowie die Diskussion neuerer Arbeitsformen im Zeitalter digitaler Kommunikationsmedien.

Das Buch von *Martin Stengel* ist ersichtlich auf der Höhe unserer wechselhaften Zeit. Man möchte ihm viele Leserinnen und Leser sowie - und dies ist sicher ganz im Sinne des Autors - viele Diskutandinnen und Diskutanden wünschen.

*Dr. Ralph Sichler (Bremen)*

*Gerd Vonderach (Hg.): Landarbeiter im alten Deutschland. Zur Sozialisationsforschung*

und Sozialgeschichte einer vergangenen Gesellschaftsklasse, Sozialforschung, Arbeit und Sozialpolitik, Bd. 2, Münster: Lit Verlag, 1997, ISBN 3-8258-2890-5, 193 S., DM 24,80

Die Aufsätze dieses Bandes sollen an die ländlichen Unterschichten erinnern, die im Prozeß der Veränderungen der agrarrechtlichen, ökonomischen und technischen Entwicklungen zunächst geschrumpft und schließlich untergegangen sind. Die Arbeiten konzentrieren sich auf die Veränderungsprozesse in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts und werten unter dieser Themenstellung die breit vorhandene Literatur aus. Dabei bieten die gegenwärtigen dramatischen Veränderungen im ländlichen Raum in Deutschland - vor allem im Osten, aber auch im Westen - den Autoren Gelegenheit, ihre historisch orientierten Forschungen in einen aktuellen Kontext zu stellen. Denn damals wie heute prägt die Agrarverfassung und ihre Veränderung die Lebens- und Arbeitsformen, die Erwerbs- und Berufsstruktur der Menschen im ländlichen Raum.

*Karl Friedrich Bohler* gibt einen Überblick über die historische Agrarverfassung in Deutschland mit ihren regionalen Grundtypen (bäuerliche Klein- und Mittelbetriebe durch die Realteilung in West- und Süddeutschland, bäuerliche Mittelbetriebe durch das Anerbenrecht in der Mitte und in Teilen Süddeutschlands, bäuerliche Großbetriebe in Nordwestdeutschland sowie die ostelbische Gutswirtschaft). Unter der Fragestellung, wie unter den jeweiligen Agrarverfassungen die Subsistenz der unterbäuerlichen Schichten gesichert, das „Selbstständigwerden-Können“ und die „Familiengründung“ ermöglicht wird oder nicht, entwickelt *Bohler* „drei Grundmuster der lebenspraktischen Sorgen und Grenzen der Existenzsicherung“ (S.9) und damit drei Muster institutionalisierter sozialer Lagen: die der Tagelöhner, der Heuerleute und der Landarbeiter. Aufgrund der Integration in den bäuerlichen Haushalt wird das des Gesindes dabei nur am Rande behandelt.

*Ernst Escher* untersucht die Lage der Heuerleute des Osnabrücker Nordlands und des

Oldenburger Münsterlandes vor und während des 19. Jahrhunderts. Deutlich wird, daß in diesem Gebiet die verschiedenen Möglichkeiten des Zuerwerbs in anderen gewerblichen Bereichen (Textilindustrie im Zuge einer Protoindustrialisierung, Fischfang und Hollandgang) oder die Auswanderungen für die Existenzsicherung eine große Rolle spielen.

Erfrischend zu lesen ist die Antrittsvorlesung an der Universität Straßburg 1891 von *Georg Friedrich Knapp*, Nationalökonom, Statistiker und Agrarhistoriker, über „Die Landarbeiter bei der Stein-Hardenbergschen Gesetzgebung“, in der er sehr hellsichtig die interessegeleitete Agrargesetzgebung beschreibt und die „Freisetzung der Landarbeiter“ auch als Beraubung der Subsistenzmittel charakterisiert.

*Gerd Vonderach* widmet sich der Frage, unter welchen Bedingungen und mit welchem Interesse sich die aufkommende Sozialforschung Mitte und Ende des vorigen Jahrhunderts der Landarbeiterfrage annimmt. Er untersucht dazu mehrere Enquêtes aus den Jahren 1848, 1873 und 1891/92 sowie 1892/93 (mit den Fragebogen im Anhang). Die beiden letzten fanden unter der Mitarbeit bzw. Leitung von *Max Weber* statt, in denen er unter sozial- und staatspolitischen Gesichtspunkten die Verdrängung der deutschen Landarbeiter im Osten im Strukturwandel prognostiziert.

Auch wenn die Landarbeiter als relevante Gesellschaftsklasse „untergegangen“ sind, bleibt die Frage, ob bestimmte Muster der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Vergangenheit, wie sie der Band detailliert und anschaulich etwa in der Saison- und Wanderarbeit beschreibt, sich erhalten haben oder in modernen Formen wie dem Einsatz von Sozialhilfeempfängern in der Land- und Erntearbeit eine Renaissance erleben. Daher ist das historische Thema durchaus aktuell und für diejenigen interessant, die mit sozialen Problemen und der Vermittlung von Arbeit im ländlichen Bereich zu tun haben.

*Dr. Uta Loeber-Pautsch (Oldenburg)*

**Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare**

(Rezension vorbehalten)

- Bartmann, Hermann, Klaus Dieter John* (Hg.): Umwelt, Beschäftigung und Zukunft der Wachstumsgesellschaften. Beiträge zum 6. und 7. Mainzer Umweltsymposium, Wiesbaden: Gabler, 1998, ISBN 3-409-15998-3, 201 S., DM 48,-
- Bellebaum, Alfred, Hans Braun, Elke Groß* (Hrsg.): Staat und Glück. Politische Dimensionen der Wohlfahrt, Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 1998, ISBN 3-531-13214-8, 271 S., DM 49,80
- Bourdieu, Pierre*: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, édition discours - Klassische und zeitgenössische Texte der französischsprachigen Humanwissenschaften, Bd. 23, Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz, 1998, ISBN 3-87940-635-9, ISSN 0943-9021, 118 S., DM 18,-
- Corsten, Michael*: Die Kultivierung beruflicher Handlungsstile. Einbettung, Nutzung und Gestaltung von Berufskompetenzen, Reihe „Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel“, Frankfurt/New York: Campus, 1998, ISBN 3-593-36093-4, 209 S., DM 58,-
- Crisand, Ekkehard, Ursula Lyon*: Anti-Stress-Training; 3., durchgesehene Auflage 1998, Arbeitshefte Führungspsychologie, Bd. 13, Heidelberg: I.H.Sauer-Verlag, 1998, ISBN 3-7938-7200-9, 78 S., DM 18,-
- Dingeldey, Irene*: Britische Arbeitsbeziehungen. Gewerkschaften zwischen Konflikt, Kooperation und Marginalisierung. Mit einem Geleitwort von Prof. Dr. Karl A. Otto, Wiesbaden: Deutscher Universitäts Verlag, 1997, ISBN 3-8244-4204-3, XXII u. 335 S., DM 74,-
- Flum, Gerd*: Arbeitslosigkeit eliminierbar! Ein Fiskalsystem zur solidarischen Arbeitsverteilung und zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte in der Europäischen Union, Frankfurt a.M.: Haag + Herchen, 1998, ISBN 3-86137-642-3, 88 S., DM 22,80
- Götz, Irene*: Unternehmenskultur. Die Arbeitswelt einer Großbäckerei aus kulturwissenschaftlicher Sicht, Münchner Universitätsschriften - Müncher Beiträge zur Volkskunde, Bd. 19, Münster u.a.: Waxmann, 1997, ISBN 3-89325-478-1, ISSN 0177-3429, 277 S., DM 39,-
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Harald Wolf* (Hg.): Arbeit, Gesellschaft, Kritik. Orientierungen wider den Zeitgeist, Berlin: edition sigma, 1998, ISBN 3-89404-455-1, 296 S., DM 36,-
- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München u.a.* (Hg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin: edition sigma, 1998, ISBN 3-89404-590-6, ISSN 0942-9921, 336 S., DM 34,80

- Jürgens, Kerstin, Karsten Reinecke:* Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 11, Berlin: edition sigma, 1998, ISBN 3-89404-871-9, 231 S., DM 27,80
- Keller, Paula Elvira:* Arbeiten und Spielen am Arbeitsplatz. Eine Untersuchung am Beispiel von Software-Entwicklern, Campus Forschung, Bd. 774, Frankfurt/New York: Campus, 1998, ISBN 3-593-36124-8, 318 S., DM 72,-
- Lempert, Wolfgang:* Berufliche Sozialisation oder Was Berufe aus Menschen machen. Eine Einführung, Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Bd. 16, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH, 1998, ISBN 3-89676-078-5, 215 S., DM 29,80
- Lenzen, Andreas:* Erfolgsfaktor Schlüsselqualifikationen. Mitarbeiter optimal fördern; mit 26 Abb. u. zahlreichen Übersichten, Heidelberger Fachbücher für Praxis und Studium, Heidelberg: I.H.Sauer-Verlag, 1998, ISBN 3-7938-7196-7, 189 S., DM 49,-
- Löw-Jasny, Christine:* Die flexible Personalarbeit, Profession, Folge 8, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1999, ISBN 3-87988-352-1, ISSN 1434-6478, IV u. 124 S., DM 38,60
- Ochs, Peter, Johannes Petrenz, Josef Reindl:* ressource. Handbuch zur arbeitsnahen Gesundheitsförderung im Betrieb, Saarbrücken: ISO Saarbrücken, 1996, ISBN 3-9802420-7-2 309 S., DM 98,-
- Pfeiffer, Sabine:* Dem Spürsinn auf der Spur. Subjektivierendes Arbeitshandeln an Internet-Arbeitsplätzen am Beispiel Information-Broking, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1998, ISBN 3-87988-344-0, 132 S., DM 38,60
- Popp, Gerfried J.:* Personalleiter-Taschenbuch. Funktion, Status und Selbstverständnis eines heterogenen Berufsstands, Taschenbücher für die Wirtschaft, Bd. 66, Heidelberg: I.H.Sauer Verlag, 1998, ISBN 3-7938-7203-3, 175 S., DM 35,-
- Rahn, Horst-Joachim:* Führung von Gruppen. Gruppenführung mit System, 4., überarb. Aufl., Arbeitshefte Führungspsychologie, Bd.16, Heidelberg: I.H.Sauer Verlag, 1998, ISBN 3-7938-7199-1, 107 S., DM 20,-
- Stroebe, Rainer W.:* Kommunikation II. Verhalten und Technik in Besprechungen, 7., überarb. Aufl., Arbeitshefte Führungspsychologie, Bd. 6, Heidelberg: I.H.Sauer Verlag, 1998, ISBN 3-7938-7202-5, 103 S., DM 22,-