

## Rezensionen

*André Gorz*: Arbeit zwischen Misere und Utopie, Edition Zweite Moderne, hg. v. Ulrich Beck, Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag, 2000, ISBN 3-518-41017-2, 208 S. DM 32,-

Bereits 1982 verkündete kein Geringerer als *Ralf Dahrendorf* das unwiderrufliche Ende der Arbeitsgesellschaft. Zwar hat sie bis heute - mehr schlecht als recht - überlebt, doch spitzt sich die zu beobachtende sozioökonomische Krise im Gefolge von Globalisierung und Massenarbeitslosigkeit immer mehr zu. Ein weltweiter Überschuss an spottbilliger Arbeit sowie forcierte Rationalisierung von Arbeit machen der hiesigen Arbeitskraft den Garaus. Unterdessen ist von einem erfolgreichen Kapitalismus ohne Arbeit die Rede. Wirtschaftswachstum und "jobless growth" gehen Hand in Hand. Der geöffnete Weltmarkt lässt nur den gewinnen, der sich die günstigsten Bedingungen schafft; ein sich verschärfender Konflikt zwischen Kapitalinteressen und Staat ist die Folge.

Die Rezepte der politischen Krisenmanager reichen indes von Kombilohn über Massen-ABM bis hin zur Schaffung von Billigjobs. Eine so genannte aktivierende Arbeitsmarktpolitik soll dem Bürger zudem mehr Chancen statt Geld bieten; die Parolen lauten: "Arbeit für alle" und "Jede Arbeit ist besser als keine!" (157). In seinem sozialkritischen Essay "Arbeit zwischen Misere und Utopie" wendet sich der Sozialphilosoph *André Gorz* gegen eine sich stets nur von der Krise herleitende Politik und betrachtet den Zustand der heutigen Gesellschaft aus einer eher ungewöhnlichen Perspektive: Er fordert den Einzelnen und die Gesellschaft auf, den Mut aufzubringen, den "Exodus aus der Arbeitsgesellschaft" (9) zu wagen; der Bruch mit einem System, das die Arbeit massenweise abschafft, müsse vollzogen werden. So führe die Krise vor allem zu einem Nachdenken über eine mögliche Neuordnung von Arbeit und Gesellschaft. Aber wie sieht eine alternative Gesellschaft aus, in der die Menschen immer weniger einer bezahlten, betrieblichen, regulierten und vertraglichen Erwerbsarbeit nachgehen?

*Gorz*, einst Weggefährte von *Sartre*, verschafft dem außer Kurs gekommenen wissenschaftlichen Sozialismus eine Renaissance. Zwar könne heute

kaum mehr von einer "Verelendung des Proletariats" (91) im Sinne von *Marx* gesprochen werden, doch sei an die Stelle des ökonomischen ein humaner Tiefpunkt getreten, der Grundkonflikt zwischen Arbeit und Kapital sei nach wie vor virulent. Mit dem Wechsel von der "fordistischen Produktionsweise" (Taylorismus) zur "postfordistischen Unternehmenskultur" (49) (Toyotasystem) habe sich ein Wandel weniger in der Arbeit als vielmehr in der Lohnbeziehung vollzogen. Dabei werde ungeschützte, nicht garantierte Arbeit in rechtlich, materiell und sozial ausgehöhlten Verhältnissen (Werkvertragsarbeit) zur Regel. Die Metamorphose von Arbeitnehmern zu "Arbeiter-Unternehmern" (67) sei bereits im vollen Gange, mit der Folge, dass der Konflikt zwischen Arbeit und Kapital aus dem Betrieb entfernt und zum privaten Problem der Arbeiter-Unternehmer umdeklariert wird. Der Preis für Arbeit wird dann nicht mehr tariflich vereinbart, sondern marktconform und frei verhandelt.

Doch das ist nur die eine Seite. Hinzu komme, so *Gorz*, dass Arbeit in einem "politisch und soziologisch korrekten Diskurs" (80) als *sumum bonum* ideologisiert werde. Zugleich fordert die Effizienzmaxime des Kapitals aber, das wenige an notwendiger Arbeit auf Wenige zu konzentrieren - mit der paradoxen Folge der Arbeitslosigkeit: Je weniger Arbeit es gibt, umso mehr tendiert die individuelle Arbeitszeit des Einzelnen dazu, länger zu werden. Dass diese Logik vor allem der "Herrschaftsstrategie des Kapitals" (67) diene und zu einem Konkurrenzkampf aller gegen alle um immer knapper werdende Arbeitsplätze führe, liege auf der Hand. Angesichts dieser konzeptionellen Natur der Krise plädiert *Gorz* ebenso energisch wie pathetisch dafür, den Zerfall der Arbeitsgesellschaft zu akzeptieren anstatt so zu tun, als gäbe es eine Chance, Arbeit für alle zu realisieren. Die gesellschaftliche Wirklichkeit könne nicht mehr nur in Kategorien von Erwerbsarbeit erfasst werden; soziale wie persönliche Identität müsse sich auch jenseits einer entlohnten Arbeit an einem festen Arbeitsplatz entwickeln können.

Das Buch von *Gorz* ist weniger wissenschaftlich als vielmehr visionär orientiert. Es stellt sich nicht nur als radikale Gesellschaftskritik dar, son-

dem präsentiert auch eine Fülle von neuen gesellschaftspolitischen Ideen zur Um- und Neugestaltung von Arbeit und Gesellschaft. Seine Zauberformel heißt "Multiaktivitätsgesellschaft" (92). In deren Umsetzung sieht er die nicht realisierten Chancen, die sich in der Misere der aktuellen politischen Debatte widerspiegeln. Ein "Komplex spezifischer Politiken" (110), sozial innovative Organisationen wie z.B. kollektive Tausch- und Kooperationsringe, sollen die Weichen für eine multiaktive Gesellschaft stellen. Ziel des "groß angelegten gesellschaftlichen Experiments" (126) sei jedoch nicht, ein Leben ohne Arbeit zu ermöglichen, sondern die Arbeit vom Lohnsystem zu entkoppeln und in Selbsttätigkeit aufzuheben. Schließlich befähige eine neue Verteilung und Teilung der Arbeit mit dem "Recht auf eigene Produktivmittel" sowie einem "bedingungslos garantierten Grundeinkommen" (80) die Menschen dazu, die Abhängigkeit von Kapital und Arbeit zu durchbrechen und eine Ethik ohne Erwerb zu kreieren. Ein schlüssiges Konzept zur Finanzierung alternativer Einkommensquellen kann freilich auch *Gorz* nicht liefern.

Am Ende des Buches scheint vor allem eines klar: Eine künftige Gesellschaft lässt sich immer weniger über Arbeit definieren und regulieren. *Gorz* liefert zwar radikale und phantasievolle Gedanken zur Frage einer generellen Neuorientierung, er weiß aber auch, dass dieser Wandel einer Politik bedarf, die einen gesellschaftlichen Raum für neue Solidaritäts- und Lebensformen erlaubt. Sein Postulat der Re-Vision der derzeitigen Gesellschaft knüpft an eine "Politik des Übergangs" (141) an; er beschwört die Kraft eines kommunikativen und kooperativen Prozesses, quasi einen schrittweisen Ausstieg aus der kapitalistisch verfassten Arbeitsgesellschaft, hin zu einer Ökonomie, die auch sozialökologische Aspekte berücksichtigt. Ob dies erfolgen wird, bleibt offen. Gleichwohl schafft das Buch - und darin liegt seine Stärke - eine Sensibilität und ein Forum dafür, wie man über die Zukunft der Arbeit(sgesellschaft) nachdenken könnte - und welche wünschenswert wäre. Vielleicht eine Zukunft in der Lesart der *Blochschen* Kategorie des "objektiv-real-Möglichen", der konkreten Utopie einer besseren guten und menschlichen Gesellschaft.

*Günther Frieß (Riegelsberg)*

*Gert Schmidt* (Hg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozess, Berlin: edition sig-

ma, 1999, ISBN 3-89404-471-3, 178 S., DM 29,80

Der Sammelband "präsentiert eine industrie- und arbeitssoziologisch gestimmte Auswahl von Referaten" (7), die 1998 anlässlich einer dreitägigen Tagung im Zentrum für Interdisziplinäre Forschung der Universität Bielefeld zum Rahmenthema „Demokratie und Arbeitsmarkt im Prozeß der Globalisierung“ gehalten wurden. Ziel der Tagung war es, "die gegenwärtig vielgestaltige (...) und kontroverse Fachdiskussion um 'Zukunft der Arbeit' an makrosoziologische und gesellschaftstheoretische Überlegungen zu 'Sozialem Wandel' anzuschließen" (7).

*Gert Schmidt* wendet sich in seinem Beitrag gegen eine verkürzte Sichtweise und Interpretation gegenwärtig zur Diskussion stehender Veränderungen im Gesamtsystem von Arbeit und Erwerb. Vor dem Hintergrund der nach wie vor identitätsstiftenden Bedeutung industrieller Arbeit setzt sich der Autor mit aktuellen Wandlungstendenzen des industriellen Arbeitsparadigmas auseinander. Im Ergebnis wird konstatiert, dass dieser Wandel mit all seinen Folgeerscheinungen keinesfalls ein Beleg für die These vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ sei. Empirisch belegen ließen sich schließlich „Veränderungen von Arbeit“, aber nicht ihre Abschaffung (21). Auch der Beitrag von *Wolfgang Bonß* beschäftigt sich mit Wandlungstendenzen der Arbeit, allerdings wird hier weitaus differenzierter herausgearbeitet, welche strukturellen Veränderungen mit dem Prozess der Globalisierung auf ökonomischem, industriellem und ökologischem Gebiet verbunden sind. Davon ausgehend schätzt *Bonß* gegenüber *Schmidt* die Zukunft der Vergesellschaftung über Erwerbsarbeit weitaus vorsichtiger ein. Schließlich bezweifelt er, dass angesichts der dramatischen Situation auf dem Arbeitsmarkt und der Tatsache, dass das *idealtypische* Normalarbeitsverhältnis nicht erst seit neuestem an Wirkungsmacht eingebüßt hat, Erwerbsgesellschaft weiterhin als Arbeits- bzw. Vollbeschäftigungsgesellschaft gedacht werden kann (169).

Diese Einschätzung unterstreicht auch der Beitrag von *Ulrich Walwei*. Strategien für mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslosigkeit dagegen sind jedoch nicht dazu verdammt, allein gedankenexperimentelle Wunschvorstellungen zu bleiben, sondern liegen im Bereich des Erreichbaren, wie der Autor zeigt. Vor dem Hintergrund einer Analyse beschäftigungspolitischer Strategien verschiedener Länder (USA, GB, NL, DK) wird diskutiert, inwieweit diese internationalen Erfahrungen auf Deutschland übertragbar sind. Dabei im Vordergrund steht eine "Würdigung des auf Simulationsrechnungen

basierenden IAB-Strategiebündels aus dem Jahre 1996" (46).

Während *Shingo Shimada* über durch Prozesse der Globalisierung angestoßene Wandlungstendenzen in der Bedeutung der Reziprozitätsnorm im japanischen Alltags- und Arbeitsverständnis berichtet, die jedoch nicht lediglich als Ausdruck der „Verwestlichung“ abgetan werden können, steht in den Beiträgen von *Fritz Böhle* und *Martin Baethge* das Verhältnis von Arbeit und Subjektivität im Vordergrund. *Böhle* setzt sich dabei mit der "Tragfähigkeit der Prämissen und Implikationen des modernen Arbeitsbegriffs" (90) auseinander. Er kommt zu dem Schluss, dass Arbeit nach wie vor mit dem Anspruch auf Selbstverwirklichung verknüpft sei; allerdings müsse dieser Anspruch angesichts der Grenzen und Defizite des modernen Arbeitsbegriffs neu reflektiert werden, weshalb er als geeignete Erweiterung das Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns vorschlägt. Auch *Baethge* ist skeptisch, was die Schaffung von Voraussetzungen für individuelle Entfaltungschancen im Arbeitsprozess anbelangt. Ausgehend von der Feststellung einer zunehmenden Vermarktlichung von Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen, die künftig mit Entwicklungen hin zu "marktorientierte(n) Arbeitskontrakte(n)" (32) einhergehen wird, spricht der Autor von Subjektivität als Ideologie. *Baethge* warnt jedoch davor, angesichts dieser Entwicklungen voreilige Schlüsse zu ziehen und diese in politische Programme einfließen zu lassen oder gar in "neue Gesellschaftsformationen" (33) zu überführen: Dass ein solches Vorgehen eher schädlich als nützlich ist, zeigt der Autor an dem Bericht, den die Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen vorgelegt hat. Auf's Heftigste wendet sich *Baethge* deshalb gegen die von der Kommission kreierte Vision der "unternehmerischen Wissensgesellschaft". Entgegen dem von ihr propagierten Persönlichkeitsideal des 'unternehmerischen Menschen' insistiert er auf der "kategorialen Differenz zwischen Marktsubjekt und moralischer Persönlichkeit" (43).

*Helmut Wiesenthal* geht es in seinem Beitrag um den Zusammenhang von begrifflicher und institutioneller Konstruktion von Wirklichkeit. Unter Bezugnahme auf "Aspekte des Phänomenkomplexes Globalisierung" (124) setzt er sich zum einen kritisch mit der Frage auseinander, inwieweit "die Sozialwissenschaften als geeignete Beratungsinstanz in Sachen gesellschaftlicher Entwicklungstrends und Innovationsbedarf" (126) angesehen werden können. Zum anderen und damit verbunden argumentiert er gegenstandsbezogen, "dass die ökonomische

Globalisierung nicht notwendig mit unkompensierbaren negativen Verteilungswirkungen assoziiert sei, "sondern auch Möglichkeiten einer pareto-optimalen Nutzenallokation im Wege institutioneller Innovationen" bestünden (124).

*Theresa Wobbe* stellt die Frage nach den Entwicklungstendenzen der Arbeitsgesellschaft und dem Wandel der Arbeit "in den Bezugsrahmen von Frauenpolitik und Weltgesellschaft (...), mit dem Ziel, die Bedeutung internationaler Organisationen und Verhandlungsnetzwerke für die Frage nach Arbeitssystemen und Demokratie herauszustellen" (70). Gezeigt wird, dass sich (1) "die Handlungsumwelt der Frauenbewegungen vom entstehenden nationalen Wohlfahrtsstaat zur Weltgesellschaft in einem globalen Horizont erweitert hat, [und] (2) dass diese Erweiterung mit einem Wandel im Geschlechterverhältnis und im Verständnis von Arbeit konvergiert" (70). Der Beitrag von *Wobbe* ist der einzige in diesem Band, der den systematischen Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht reflektiert und die gesellschaftliche Bedeutung *nicht*-erwerbsförmig organisierter Tätigkeiten thematisiert, ein Aspekt, der ansonsten nur noch bei *Bonß* auftaucht.

Angesichts dieser recht verschiedenen Betrachtungen von Entwicklungstrends, für die Prozesse der Globalisierung als ursächlich verantwortlich angesehen werden, will der gewählte Titel des Bandes "Kein Ende der Arbeitsgesellschaft" nicht ganz einleuchten. Nach der Lektüre der Beiträge drängt sich der Eindruck auf, dass die vorgeführte Gewissheit der Fortexistenz *der* Arbeitsgesellschaft angesichts der Vielfalt neuer Konditionen und Formen von Erwerbsarbeit in Zweifel zu ziehen ist. Treffender wäre es, von einer Pluralisierung der Arbeitsgesellschaft zu reden.

*Heike Wiemert (Köln)*

*Heiner Minssen* (Hg.): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-473-X, 294 S., DM 39,-

Der Band enthält Beiträge deutscher und österreichischer Soziologinnen und Soziologen, die der Industrie- und Betriebssoziologie zuzurechnen sind. Alle Beiträge stimmen darüber ein, dass die Zeiten vorbei sind, in denen die Mehrzahl der Arbeitnehmer dauerhaft in stabilen Unternehmen tätig war, die bürokratisch strukturiert und hierarchisch aufgebaut waren. Zwar gibt es noch Betriebe, in denen hoch standardisierte Arbeitsprozesse in der Ferti-

gung nach fordistischen Prinzipien organisiert sind. In entwickelten Gesellschaften verläuft der Trend jedoch in eine andere Richtung. Er führt weg von der standardisierten Massenproduktion, die lange Zeit den exklusiven Bezugspunkt der Industrie- und Betriebssoziologie darstellte. Produkte und Dienstleistungen werden zunehmend in dezentralisierten Einheiten und Netzwerkgebilden erstellt.

Vor diesem Hintergrund nehmen die Beiträge eine kritische Bestandsaufnahme vor und versuchen, die Disziplin im Kontext von Globalisierung, Dezentralisierung und Netzwerkbildungen neu zu justieren. Die kritische Zielrichtung kommt am deutlichsten in den Beiträgen von *Maria Funder* und von *Veronika Tacke* zum Ausdruck, die Vorschläge für eine theoretisch-konzeptionelle Neuausrichtung der Disziplin unterbreiten, indem sie neue Bezüge (etwa zur Systemtheorie) herstellen und neuere strukturations- und machtheoretische Konzeptionen diskutieren.

Ein Großteil der meist theoretisch ansetzenden Beiträge basiert auf klassischen Fallstudien, in denen die Restrukturierung von Unternehmen und Betrieben aus verschiedenen Branchen untersucht wird, wobei weiterhin Großunternehmen aus traditionellen Industrien wie der chemischen Industrie (etwa bei *Jürgen Kädtler*) oder ein Elektronikkonzern und ein Automobilzulieferer (bei *Funder*) überwiegen. *Doris Blutner*, *Hans-Georg Brose* und *Ursula Holtgrewe* beschäftigen sich immerhin auch mit den Reorganisationsprozessen im Vertrieb eines Telekommunikationsunternehmens.

Drei Beiträge behandeln die Herausbildung eines neuen Arbeitertypus. Dieser als „unternehmerischer“ Angestellter (*Reiner Franzpötter*) oder als Arbeitskraftunternehmer (*Hans Pongratz* und *G. Günther Voß*) bezeichnete Typ beugt sich dem Management und der Bürokratie nicht mehr bedingungslos. Vielmehr nutzt er seine „Autonomiegewinne“ teilweise sogar gegen Vorgaben aus der eigenen Organisation. Allerdings ist auch er dabei nicht frei in seinen Entscheidungen. Der neue Angestellte hat stattdessen den Markt „internalisiert“ (*Manfred Mollaschl/Dieter Sauer*), dessen Zwängen er sich unterwirft. Dahinter vermuten die Autoren einen erweiterten Zugriff auf das Arbeitsvermögen, und sie sehen erste Anzeichen für eine Veränderung der sozialen Verfassung der Ware Arbeitskraft. Die Analysen lesen sich spannend, haben jedoch das Problem, die Logik des Arbeitsverhaltens schlüssig zu begründen. Sie beschränken sich weitgehend darauf, die Arbeitssituation der neuen Angestellten durch Paradoxien wie fremdorganisierte Selbstorganisation, Kontrolle durch Au-

tonomie und Herrschaft durch Autonomie zu beschreiben.

Einen weiterführenden Beitrag zur Erklärung der aus der Arbeitssituation dieser Beschäftigten-Gruppe resultierenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie der Verhandlungspotentiale leistet *Franz Ofner*. „Der Problemlösungsbedarf der Unternehmen nimmt mit den Anforderungen des Innovationsbedarfs, der Koordination internationaler Aktivitäten und des Einsatzes computergestützter Systeme zu“ (101). Damit steigt auch der Bedarf an Arbeitskräften, die solche Problemlösungen entwickeln. Diese Aufgaben stellen hohe Anforderungen „an die fachliche Qualifikation, an die sozialen Fähigkeiten und die Motivation des Personals“ (101). Die Mitglieder dieser Gruppe verfügen über erhebliche Handlungs- und Widerstandspotentiale, weil das Management auf das Einverständnis der Beschäftigten angewiesen ist.

Dem neuen Typ des qualifizierten Wissensarbeiters stellt *Gerhard Bosch* im Gegenentwurf einen in etwa gleichem Umfang vorhandenen Typus gegenüber, der überwiegend von Frauen repräsentiert wird: den der zeitlich begrenzt verfügbaren Arbeitskraft. Langes und intensives Arbeiten in anspruchsvollen Arbeitszusammenhängen kommt für diese Gruppe auch dann nicht in Frage, wenn sie vergleichsweise hoch qualifiziert ist. Aufgrund der zeitlichen Restriktionen zieht man Arbeit in überschaubaren Situationen und Zeiträumen vor, weshalb die Mitglieder dieser Gruppe eher in Arbeitsstrukturen wie den von *Stephan Vosswinkel* als „mcdonaldistisch“ bezeichneten anzutreffen sind.

*Ulrich Heisig (Bremen)*

*Harald Wolf*: Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion, Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999, ISBN 3-89691-468-5, 244 S., DM 44,-

*Harald Wolf* versucht, auf überschaubaren 240 Seiten die "alte Frage" (19) der Fremd- und Selbstbestimmung in der Arbeit für die Arbeits- und Industriesoziologie wiederzubeleben. Den Kern bildet das Konzept der Selbsttätigkeit in der Arbeit: "Die Arbeitenden machen die widersprüchliche Erfahrung, dass die Entfaltung ihrer individuellen wie kollektiven organisatorischen und erfinderischen Fähigkeiten - und in diesem Sinne: ihre Subjektivität - sowohl für die Aufrechterhaltung als auch für die

Weiterentwicklung der Produktion eine kardinale Voraussetzung ist, dass aber gleichzeitig ihre Verwandlung von Subjekten in Objekte eine zentrale Tendenz der ökonomischen Mechanismen und der betrieblichen Herrschaft darstellt" (85).

Damit will *Wolf* der Industriesoziologie eine gesellschaftstheoretische Unterfütterung verschaffen, die sich eignet, Möglichkeiten gesellschaftlicher Selbstveränderung, individueller und kollektiver Emanzipation auszuloten. Dazu greift er auf die Arbeiten von *Cornelius Castoriadis* zurück. Die grundlegende Logik kapitalistisch-bürokratischer Rationalisierung besteht in der Trennung von "Organisierenden" und "Organisierten" und dem Aufbau eines papierenen oder informatischen "symbolischen Schattenreichs" der Produktion. Sie sind als imaginäre Institutionen gleichzeitig extrem wirkmächtig und fiktiv, und in und an diesem Widerspruch arbeiten sich die arbeitenden Subjekte ab, vollziehen ihn und widerstehen ihm.

Der Perspektive der Selbsttätigkeit stellt *Wolf* das "normalwissenschaftliche Programm" der deutschen Industriesoziologie gegenüber, das er in den Arbeiten von *Horst Kern* und *Michael Schumann* verkörpert sieht. Diese nehmen - so *Wolf* - die Trennung von dispositiver und ausführender Arbeit, die faktisch immer unvollständig ist, als durchgesetzte Tatsache und verstellen so die soziologische Frage der jeweiligen Re/Produktion von Herrschaft und Autonomie in der betrieblichen Praxis.

Jedoch reproduziert der Autor - vielleicht unvermeidlicherweise - das Problem, dem er sich widmet. Die Selbsttätigkeit in der Arbeit bleibt eng gebunden an die materielle Produktion, den klassischen Typus stellt das "making out" fordistischer Leistungslöhner dar. Offen bleibt, ob sich nicht die Bewegungen der Subjektivität zwischen Autonomie und Heteronomie etwa bei Krankenpflegern, Software-Entwicklerinnen oder Call-Center-Agents grundlegend anders darstellen als in den fordistischen oder staatssozialistischen Produktionsbetrieben der siebziger Jahre.

Einigermaßen ärgerlich ist, wie *Wolf* andere theoretische Ansätze kursorisch als "Komplement der modernen Variante gesellschaftlicher Heteronomie" (109) abkanzelt. Auch die Feststellung veränderter Verhältnisse zwischen Kapitalismus und Bürokratie gegenüber dem fordistischen Arrangement steht unter Ideologieverdacht. Wo es ihm theoretisch gerade auf die vielfältigen Verwicklungen von Reproduktion und Kritik gesellschaftlicher Verhältnisse ankommt, hat die Selbstpositionierung des Autors Züge altlinker Feindbildpflege.

Dennoch entdeckt der Autor aufschlussreiche Veränderungen in den Widersprüchen zwischen Selbsttätigkeit und Fremdbestimmung. Aktuelle betriebliche Reorganisationsprozesse suchen gerade die vormals informellen Praxen und Wissensbestände der Arbeitenden zu mobilisieren. Damit werden Ansprüche auf Selbsttätigkeit und Partizipation grundsätzlich anerkannt, aber weiterhin betrieblichen Kontrolllogiken unterworfen. Der Widerspruch von benötigter und unterworfenener Autonomie wird so in durchaus neuartigen Konflikten um die Frage der Reichweite von Partizipation, die Fragen "wessen Gruppe" und "welche Leistung" (163ff.) ausgetragen.

Diese Hinweise sprechen dafür, dass mit der Perspektive der Selbsttätigkeit durchaus ein Erkenntnisgewinn möglich ist. Die Arbeit, sie an andere theoretische Perspektiven anzuschließen und sich auf die Vielfalt postfordistischer, vernetzten, informatisierten Arbeitens einzulassen, könnte sich lohnen.

*Dr. Ursula Holtgrewe (Duisburg)*

*Jacques Bélanger, Christian Berggren, Torsten Björkman, Christoph Köhler* (eds.): *Being Local Worldwide. ABB and the Challenge of Global Management*, Ithaca/London: Cornell University Press, 1999, ISBN 0-8014-3650-8, xiv u. 282 S., £ 30.50, EURO 34,80, DM 68,05

In der Debatte um die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft wird seit einigen Jahren auch eine wachsende Bedeutung der Regionen als komplementärer Entwicklungstrend betont. Dies ist auch der Ansatzpunkt des vorliegenden Sammelbands, der in 13 Kapitel die Restrukturierung der Asea Brown Boveri (ABB) seit der Fusion 1987 zwischen der schwedischen ASEA und der schweizerischen Brown Boveri zu dem elektrotechnischen multinationalen Konzern an verschiedenen Standorten nachzeichnet. Die 13 Autoren bilden einen internationalen Verbund von Sozialwissenschaftlern, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Auswirkungen globaler Managementstrategien auf die Industriearbeit aus dem nationalen Kontext heraus zu untersuchen. Sie gehen dabei der Frage nach, ob und inwieweit der generellen Politik des Konzerns "*being local worldwide*" auch an den lokalen Standorten gefolgt wird.

Der Sammelband lässt sich in drei Teilbereiche untergliedern: Die ersten drei Kapitel widmen sich

zunächst einem allgemeinen Überblick über die Entwicklung der elektrotechnischen Industrie und insbesondere der Herstellung von Leistungstransformatoren, das als Kerngeschäft bei ABB gilt. Im zweiten Teilbereich (Kapitel 4 bis 9) werden sechs Fallstudien von unterschiedlichen Standorten vorgestellt, die alle der Frage nachgehen, zu welchen lokalen Reorganisationsmaßnahmen die globale Ausrichtung des Konzerns geführt hat. Im abschließenden Teil (Kapitel 10 bis 13) werden die Ergebnisse der Fallstudien vergleichend dargestellt und den Entwicklungen in zwei anderen *Business Areas* gegenübergestellt, um anschließend der Frage nachzugehen, ob die spezifische Konzernorganisation bei ABB ein Modell für die Zukunft oder eine Ausnahmeerscheinung ist.

Ziel des ersten Kapitels (*Torsten Björkman*) ist es, sich den Besonderheiten des Untersuchungsgegenstandes durch einen generellen historischen Überblick über die Entwicklung der elektrotechnischen Industrie in Europa und den USA zu nähern. Da diese Branche von einer "*handful of multinational corporations*" (17) dominiert wird, bietet dieses Kapitel auch einen kleinen Einblick in die Entwicklung der elektrotechnischen Konzerne. Gerade die Erfahrungen aus dem dramatischen Wettbewerb der achtziger und vor allem der neunziger Jahre läßt *Björkman* zu dem Schluß kommen: "*Scope has a real chance of winning over scale.*" (35) Im zweiten Kapitel (*Torsten Björkman*) wird ein kurzer Überblick über die spezielle Matrixorganisation der Herstellung von Leistungstransformatoren im Rahmen der global ausgerichteten *Business Areas* gegeben. Die Anpassung des Produktes für die jeweiligen heimischen Märkte fordert, dass die einzelnen *Business Area plants* sich auf den heimischen Markt konzentrieren. Dies führt zu dem Paradox: "*The more multinational the whole company has become, the less global and export oriented is the local plant.*" (46)

Für Leserinnen und Leser, die vor allem die technische Seite des Produktes interessiert, sei auf das dritte Kapitel (*Lars Bengtsson/Christoph Köhler*) verwiesen, das die Transformatorentechnologie und -herstellung erläutert. In den Kapiteln 4 bis 9 schließlich werden die nationalen Fallstudien in Schottland, Spanien, Australien, Kanada, Schweden und Deutschland vorgestellt. Aus der nationalen Perspektive der einzelnen *Business Area plants* werden hier deutlich die Spannungen zwischen den global orientierten Headquarters und den Autonomiebestrebungen der lokalen Standorte herausgestellt. Diese Kapitel veranschaulichen auch die unterschiedlichen lokalen Problemlagen bei der Re-

strukturierung des Konzerns, so z.B. bei den Veränderungen der Managementpraxis, der Arbeitsorganisation oder auch den unterschiedlichen Bedingungen der industriellen Beziehungen.

Die Kapitel 10 (*Christian Berggren/Christoph Köhler*) und 13 (*Jacques Bélanger/Torsten Björkman*) gehen der Frage nach, ob die Ergebnisse der Fallstudien Schlüsse zulassen über die zukünftige Politik des Konzerns angesichts der sich jüngst abzeichnenden erneuten Restrukturierungsphase. Sie stellen heraus, dass die Matrixorganisation für ABB der Weg ist, die Balance "*between globally oriented and nationally directed managerial structures*" (266) herzustellen, warnen aber auch vor allzu vorschneller Übernahme dieses besonderen Modells: "*the strategy has been only a partial success under relatively advantageous circumstances*" (268). Hervorzuheben ist das Kapitel 11 (*Marhild von Behr*), das auf die Bedeutung der regionalen Differenzen in der *Business Area* Turbinenproduktion hinweist. Die Gestaltung der Arbeitsorganisation unterscheidet sich deutlich an den einzelnen Standorten und diese Unterschiede sind ausschlaggebend für den Wandel im Produktionsnetzwerk.

Dieser Sammelband gibt insgesamt einen guten Einblick in die unterschiedlichen nationalen Auswirkungen von Umstrukturierungsprozessen eines "*global players*".

Dr. Beate Seitz (Dortmund)

*Alewell, Dorothea* (Hg.): Zwischen Arbeitslosigkeit und Überstunden. Personalwirtschaftliche Überlegungen zur Verteilung von Arbeitsvolumina, Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang Europäischer Verlag der Wissenschaften, 2000, ISBN 3-631-35685-4, 231 S., DM 58,-

Anlass zu diesem Sammelband gab die kritische Auseinandersetzung der Autorinnen mit der These vom unabänderlichen Ende der Erwerbsarbeit. Ihnen schien nicht dessen Bewältigung diskussionswürdig, sondern Möglichkeiten und Probleme der Arbeitsumverteilung mit dem Ziel, die Anzahl derer, die von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind, zu minimieren. Die Autorinnen entstammen einem interdisziplinären Arbeitskontext, der juristische und ökonomische Methoden und Fragestellungen miteinander verknüpft. Dementsprechend wird hier auf die Frage der Verteilung von Arbeitsvolumina eine Perspektive gewählt, die den Einfluss institutioneller, insbesondere arbeitsrechtlicher Fak-

toren auf das personalwirtschaftliche Kalkül in den Blick nimmt. Es soll hier explizit nicht um die aus betriebswirtschaftlicher Perspektive häufiger thematisierten Implikationen arbeitsrechtlicher Regulierungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und den Umfang des Arbeitsvolumens gehen, sondern um die betriebliche Effizienz einer breiteren Verteilung gegebener Arbeitsvolumina.

*Alewell* und *Monika Schlachter* zeigen exemplarisch an der Regelung zum Kündigungsschutz die problematischen Nebeneffekte personenbezogener Schwellenwerte auf die Bereitschaft einer breiteren Verteilung von Arbeitsvolumina und diskutieren alternative Lösungsmodelle.

*Claudia Achternhagens* Beitrag zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung stellt zum einen die zugrundeliegende Annahme eines Mißbrauchs der sozialversicherungsfreien Beschäftigung und zum anderen die erwartete beschäftigungsfördernde Wirkung der Neuregelung in Frage. Ihre Argumentation vermag jedoch nicht an allen Stellen zu überzeugen: So läuft z.B. ihr genereller Einwand ins Leere, die Neuregelung führe zu einer Verdrängung derer, die nicht länger arbeiten wollen und können, vom Arbeitsmarkt, da sich für die hier gemeinte Personengruppe der weiblichen Haushaltsführenden, die nur einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, per saldo weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite wesentliches ändert.

*Alewell* und *Julia Richter* behandeln die Frage, welche Entscheidungsspielräume aus einzelbetrieblicher Sicht im Hinblick auf die Umwandlung von Überstunden zugunsten von Neueinstellungen existieren und wovon die Kosten-Nutzen-Abwägungen und damit die faktische Nutzung des Spielraums abhängt. Diese sind, so *Alewell/Richter*, insbesondere abhängig von den - auf betrieblicher, tariflicher und rechtlicher Ebene - minimierbaren personenbezogenen Fixkosten, weshalb nur ein Maßnahmenbündel und die gemeinsame Anstrengung aller Akteure zu einem maximalen Überstundenabbau führen kann. Der Beitrag schärft durch die Fokussierung auf die betriebliche Effizienz den Blick auf die Bedingungen einer erhöhten Umsetzungswahrscheinlichkeit eines beschäftigungswirksamen Überstundenabbaus. Ob die Behauptung eines mangelnden Interesses der meist hochqualifizierten Beschäftigten am Abbau der unbezahlten Überstunden zutrifft, wäre empirisch zu prüfen; die Ergebnisse der aktuellen repräsentativen Beschäftigtenbefragung der Arbeitszeitberichterstattung des ISO lassen dies zumindest als fragwürdig erscheinen: 87% der hochqualifizierten Beschäftigten mit unbezahlten Überstunden wollen danach ihre Überstunden reduzieren bzw. ganz aufgeben.

In den Beiträgen von *Silvia Föhr* und *Susanne Bohne* wird auf zwei Beschäftigungsformen eingegangen, die bisher eine eher geringere Verbreitung haben, denen aber aufgrund wachsender betrieblicher Flexibilisierungsanforderungen bzw. dem Trend zu globalen, virtuellen Organisationen eine wachsende Bedeutung prognostiziert wird: die Zeit- bzw. Leiharbeit und die Telearbeit. Inwieweit diese Beschäftigungsformen zu einer breiteren Verteilung der Arbeitsvolumina beitragen können, bleibt in den Beiträgen jedoch etwas unklar. Die Arbeitnehmerüberlassung verweist jedenfalls, so *Föhr*, auf ein neues Problem der Arbeitsumverteilung. Diese ergibt sich aus der Frage, wer die Finanzierung des jeweilig nur kurzfristig nachgefragten Humankapitals übernimmt. Problematisch ist dies insbesondere bei dem nachfrageseitig zunehmenden Interesse an der nur kurzfristigen Nutzung hochspezialisierter Beschäftigter. Von der Telearbeit werden dagegen vor allem verbesserte Integrationschancen für Beschäftigte in ländlichen Regionen und für Randgruppen erwartet und damit eine Umverteilung von Arbeitsvolumina zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen.

Im abschließenden Beitrag diskutiert *Alewell* die Funktion des Arbeitsrechts aus juristischer und ökonomischer Perspektive und dessen Ersetzbarkeit durch eine soziale Grundsicherung. Spätestens hier gerät die zentrale Fragestellung des Sammelbandes zugunsten der Frage nach Möglichkeiten der Vermeidung flexibilitätshemmender arbeitsrechtlicher Regulierung aus dem Blick, denn die Frage, wie sich ein Verzicht auf arbeitsrechtliche Mindeststandards (gerade auch des Arbeitszeitgesetzes) auf die Verteilung von Arbeitsvolumina auswirken könnte, wird nicht thematisiert.

*Eva Munz (Köln)*

*Gerd Syben*: Die Baustelle der Bauwirtschaft. Unternehmensentwicklung und Arbeitskräftepolitik auf dem Weg ins 21. Jahrhundert, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-465-9, 272 S., DM 39,-

Die sozialwissenschaftlich orientierte Bauforschung tritt langsam aus ihrem Schattendasein heraus. Hierzu trägt die industriesoziologisch orientierte Untersuchung von *Gerd Syben* maßgeblich bei. In welche Richtung sich das Baugewerbe bis heute entwickelt hat und wie es sich wahrscheinlich weiter entwickeln könnte, ist sein Thema. Der Anreiz, sich dem

Thema ausführlicher zu widmen, "war kaum größer als jetzt, da die Bauwirtschaft auf eine merkwürdige Weise zugleich das optimistische und das hässliche Gesicht der gegenwärtigen ökonomischen und gesellschaftlichen Tendenzen zeigt" (9). Sie sei teils auf dem Wege, sich von einem "simplen produzierenden Gewerbe" zu einem hochkomplexen Dienstleistungsbereich zu entwickeln, und teils gebe sie einen Vorgeschmack darauf, wie "Arbeitsverhältnisse und Sozialbeziehungen in Zukunft aussehen könnten", wenn regulierende Rahmenbedingungen abgeschafft würden und stattdessen der Lohn als einziges wirksames Instrument der Steuerung von Angebot und Nachfrage nach der Ware Arbeitskraft bleiben würde (9).

In der Bauwirtschaft wirken sich die branchentypischen stofflichen und gesellschaftlichen Bedingungen für Produktion und Absatz auf die Strukturen der Branche und die Handlungsweisen der Akteure aus. Unternehmensentwicklung, Produktion, Technik und Arbeitskräfteeinsatz werden also durch die Eigenheiten der Branche determiniert (261). Dieses Spannungsverhältnis innerhalb des Baugewerbes wird aus dem Blickwinkel des Handelns von Akteuren und den Strukturen betrachtet, die sich aus diesem Handeln bilden und wiederum auf die Akteure zurückwirken.

Der Inhalt des Buches umfasst fünfzehn Kapitel. Neben grundlegenden Informationen und auch für Laien stets verständlichen Analysen zum Baugewerbe und zum Bauarbeitsmarkt (wirtschaftliche Entwicklung, Beschäftigungsstrukturen, Arbeitsorganisation, Internationalisierung, Dezentralisierung, Just-in-time) sind jene Kapitel besonders weiterführend, die sich mit den Besonderheiten der Branche beschäftigen. Sehr interessant ist der Teil zur "Sozialen Konstitution der Baumärkte" (81ff). Diese Argumentationsfigur geht davon aus, dass für Bauherren Bauen ein höchst komplexer Prozess ist, den sie gewöhnlich nicht durchschauen können. So würden in Wirklichkeit Bauherren gar nicht ein Produkt kaufen, sondern nur das Vermögen und das Versprechen des Baubetriebes, das gewünschte Bauwerk zu erstellen. Ob aber der Baubetrieb dazu überhaupt in der Lage sei, stelle sich erst im konkreten Bauprozess heraus. Doch Bauherren versuchen ihre Handlungsfähigkeit dadurch zu sichern, dass sie die Komplexität für sich reduzieren durch das Vertrauen in den Baubetrieb, dem sie die bessere Bewältigung der Komplexität zutrauen. Dies führe dazu, dass insbesondere solche Baubetriebe beauftragt werden, die einen guten Ruf haben, vor Ort ansässig sind, Referenzobjekte haben oder empfohlen worden seien. Diese Analyse wird dann weiter ausdiffe-

renziert nach Typen von Bauherren und verschiedenen Marktsegmenten. Die "Soziale Konstitution" stelle zudem eine "Schutzglocke" (32) dar, unter der sich gerade regional gut verankerte Klein- und Mittelbetriebe auch vor dem Hintergrund zunehmender internationaler und billiger Konkurrenz am Markt behaupten könnten.

Die Untersuchung gibt wichtige und originäre Einblicke vor allem in das Innenleben einer zentralen gewerblichen Branche, die sich derzeit wie keine andere Branche im Umbruch befindet; damit wird eine sozialwissenschaftliche Forschungslücke geschlossen. Doch zu kurz gekommen ist die Verbindung zum bauspezifischen Regulierungssystem, das gerade ein Resultat der besonderen Branchenbedingungen ist. Denn mit den neuen Anforderungen der Branche gehen Anpassungen in der Tarif- und in der bauspezifischen Arbeitsmarktpolitik einher, die sich wiederum auf die Branche auswirken. Hier gibt es weiteren Forschungsbedarf.

*Klaus Zühlke-Robinet (Gelsenkirchen)*

*Rainer George, Olaf Struck (Hg.): Generationenaustausch im Unternehmen. München/ Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-452-8, 226 S., DM 48,50, EURO 24,80*

Spätestens mit der grundlegenden Schrift von Karl Mannheim zum "Problem der Generationen" (1928) wurde die Bedeutung von Generationen für die Konstitution von Gesellschaft und die der Generationenfolge für den sozialen Wandel thematisiert. In den letzten beiden Jahrzehnten ist vor allem das Verhältnis der Generationen immer häufiger in Öffentlichkeit und Wissenschaft diskutiert worden, wobei zwischen dem Generationenverhältnis als dem öffentlich konstituierten Verhältnis zwischen anonymen Altersgruppen und den Generationenbeziehungen als den Austausch- und Hilfebeziehungen in der Familie differenziert wird. Beziehungen und Austauschrelationen zwischen Jung und Alt werden - vor allem auf dem Hintergrund des "Alters der Gesellschaft", der Probleme zukünftiger Rentenfinanzierung und einer Diskussion um "Generationengerechtigkeit" - zunehmend konfliktreich interpretiert.

Vergleichsweise wenig Beachtung haben dagegen Generationenfragen im betrieblichen Bereich gefunden, wie z.B. zu Generationenfolgen und Alterspolitik von Unternehmen. Jüngere und ältere Beschäftigte treten zwar selten in direkte Konkurrenz um betriebliche Ein- und Aufstiege, aber Perso-

nalpolitik und -entwicklung in Unternehmen wirken sich auf die betriebliche Demografie und damit indirekt auf einen Wettbewerb zwischen Altersgruppen aus. Vor allem die Frühverrentungspolitik hat seit Ende der siebziger Jahre auf betrieblicher Ebene zu einem (z.T. abrupten) Austausch von Generationen geführt. Damit waren und sind Ein-, Auf- und Austrittschancen von Beschäftigten, aber auch Spielräume arbeitsorganisatorischer Gestaltungsmöglichkeiten verbunden.

Ziel des vorliegenden Bandes ist es, den Stand der Diskussion zu Fragen des Generationenaustausches am Arbeitsmarkt zu dokumentieren, und zwar unter Berücksichtigung der speziellen Bedeutung betrieblicher Beschäftigungspolitik. Die Beiträge basieren auf Vorträgen zu einer Tagung, die der Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen im April 1999 veranstaltet hat. Dazu standen folgende Leitfragen im Vordergrund:

- Inwieweit hängen Chancen des Eintritts und Fortkommens der Arbeitnehmer in Unternehmen von betrieblichen Altersstrukturen und Übergangspolitiken (Fluktuation, Entlassungen, Ruhestand) ab?
- Welche Bedeutung haben betriebliche Altersstrukturen und Übergangspolitiken für die Sicherung der Stellung von Unternehmen am Markt und für die Gestaltung von Innovationen?

Der von *Rainer George* und *Olaf Struck* herausgegebene Band bewegt sich somit u.a. im Themenbereich "Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit", der seit 1995 vom Bundesministerium für Bildung und Technologie im Programm "Arbeit und Technik" finanzstark gefördert wird.

Der Band gliedert sich in drei Teile: Die Beiträge des *ersten Teils* vermitteln einen Überblick zur betrieblichen Alters- und Übergangsgestaltung. Ein Schwerpunkt liegt auf Problemen unausgewogener betrieblicher Altersstrukturen und auf Fragen, ob Alterungsprozesse in den Unternehmen wahrgenommen werden, ob und wie Unternehmen darauf reagieren und wie bedeutsam Belegschaftsstrukturen für die betriebliche Personalpolitik tatsächlich sind.

Der *zweite Teil* des Bandes beleuchtet die berufliche Situation älterer Arbeitnehmer und die Gestaltung von "Altersübergängen". Hier werden sehr anschaulich die Entwicklung der (subjektiven) beruflichen Situation älterer Erwerbstätiger zwischen 1987 und 1997 dargestellt, die Bedeutung beruflicher Erfahrung älterer Arbeitnehmer auch für den Erfahrungstransfer zwischen den Generationen diskutiert und die Auswirkungen bisheriger Vorruhestandsmodelle und des neuen Altersteilzeitgesetzes

hinsichtlich der Humankapital- und Flexibilisierungspotentiale von Unternehmen verglichen.

Im *dritten Teil* wird der Generationenaustausch im Kontext der betrieblichen Beschäftigungsdynamik empirisch-statistisch analysiert. Themen sind das betriebliche Ausbildungsverhalten im Kontext der betrieblichen Altersstruktur, die Blockierung der Generationenablösung in ostdeutschen Unternehmen durch ungünstige Altersstrukturen, die Bedeutung betrieblicher Altersstrukturen für die Beschäftigung von Frauen in einer Forschungsorganisation und die betrieblichen Determinanten des Generationenaustausches in westdeutschen Betrieben.

Dieser insgesamt sehr informative und lesenswerte Band gibt einen guten Überblick über aktuelle Arbeiten, die sich mit der bisher weitgehend vernachlässigten Thematik der betriebsdemographischen Dynamik als Generationenfrage beschäftigen. Überzeugend sind vor allem die Versuche, theoretische Konzepte mit komplexen Datensätzen (Sozio-ökonomisches Panel, IAB-Betriebspanel etc.) zu verbinden. Schwächen zeigen sich eher in Beiträgen, die die Entwicklung der Diskussion in den letzten Jahren nicht oder zu wenig reflektieren.

*PD Dr. Wolfgang Clemens (Berlin)*

## Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare (Rezension vorbehalten)

- Barthel, Jochen, Bernd Steffensen*: Koordination im Innovationsprozeß. Standardisierung als Motor des technischen Wandels, Forum Kooperative Politik, Bd. 3, Baden-Baden: Nomos Verlag, 2000, ISBN 3-7890-6502-1, 246 S., DM 54,-
- Castel, Robert*: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, edition discours, Bd. 13, Konstanz: UVK, 2000, ISBN 3-87940-582-4, 416 S., DM 68,- EURO 34,77 [wird rezensiert]
- Dybe, Georg, Hans Joachim Kujath*: Hoffnungsträger Wirtschaftscluster. Unternehmensnetzwerke und regionale Innovationssysteme: Das Beispiel der deutschen Schienenfahrzeugindustrie, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-479-9, 162 S., DM 24,80
- Feigl, Joachim*: Teamarbeit im unternehmensinternen Dienstleistungsbereich. Auswirkungen der Einführung von Teamarbeit in indirekten Bereichen eines Automobilunternehmens, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-498-6, 4, IV u. 342 S., DM 64,15 EURO 32,80
- George, Rainer*: Beschäftigung älterer Arbeitnehmer aus betrieblicher Sicht. Frühverrentung als Personalanpassungsstrategie in internen Arbeitsmärkten, Profession, Folge 27, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-507-9, 227 S., DM 58 EURO 29,65
- Götz, Klaus*: Human Resource Management. Band 1: Theorie - Qualität - Transfer - Innovation, Managementkonzepte, Bd. 16, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-512-5 ISSN 1436-2988, 174 S., DM 3,25 EURO 19,55
- Götz, Klaus*: Human Resource Management. Band 2: Prozesse - Personen - Strukturen - Systeme, Managementkonzepte, Bd. 17, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-514-1 ISSN 1436-2988, 174 S., DM 3,25 EURO 19,55
- Hildebrandt, Eckart* (Hg.), in Zusammenarbeit mit *Gudrun Linne*: Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 24, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-884-0, 395 S., DM 44,-
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Anja Schulte* (Hg.): Standortbindungen. Unternehmen zwischen Globalisierung und Regionalisierung, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-480-2, 186 S., DM 29,80
- Jetter, Frank, Wolfgang Köcher, Ralf Kopp, Rainer Skrotzki* (Hg.): Managementkompetenz für Führungskräfte. Das Handbuch zur Personalführung und Personalentwicklung, Personal und Organisation, Bd. 19, Hamburg: LIT Verlag, 2000, ISBN 3-8258-5051-X, 420 S., DM 49,80
- Jonas, Michael*: Brücken zum Elfenbeinturm. Mechanismen des Wissens- und Technologietransfers aus Hochschulen, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-482-9, 272 S., DM 36,-
- Klammer, Ute, u.a.*: WSI-FrauenDatenReport, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 26, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-886-7, 432 S. + Diskette, DM 58,-
- Kocka, Jürgen, und Claus Offe* (unter Mitarbeit von *Beate Redslob*) (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2000, ISBN 3-593-36487-5, 510 S., DM 58,- [wird rezensiert]

- Krömmelbein, Silvia, Alfons Schmidt (Hg.):* Globalisierung, Vernetzung und Erwerbsarbeit. Theoretische Zugänge und empirische Entwicklungen, Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag, 2000, ISBN 3-8244-0531-8, XII u. 260 S., DM 98,-
- Marwehe, Frauke:* Transfer von Produktionsformen und ihre institutionelle Reformierung. Transfer von Produktionsformen und ihre institutionelle Reformierung. Lean Production in der Automobilindustrie Japans und ihr Transfer in die USA als Auslöser institutioneller und organisationaler Lernprozesse, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-503-6, XIV u. 328 S., DM 64,15 EURO 32,80
- Pioch, Roswitha:* Soziale Gerechtigkeit in der Politik. Orientierungen von Politikern in Deutschland und den Niederlanden, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2000, ISBN 3-593-36486-7, 470 S., DM 88,- [wird rezensiert]
- Rifkin, Jeremy:* Access. Das Verschwinden des Eigentums. Warum wir weniger besitzen und mehr ausgeben werden, Frankfurt/M. u.a.: Campus Verlag, 2000, ISBN 3-593-36541-3, 424 S., DM 49,80 [wird rezensiert]
- Röhr, Wolfgang:* Perspektiven einer ökologischen Betriebspolitik. Blockaden und Chancen umweltorientierter industrieller Modernisierung, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 27, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-887-5, 272 S., DM 33,-
- Wassermann, Petra, Andrea Hoffmann:* Vorhandene Kräfte bündeln. Ein Vorschlag zur zukunftsfähigen Organisation der Bekleidungsfertigung in Deutschland, edition der Hans-Böckler-Stiftung, 38, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2000, ISBN 3-935145-09-8, 165 S., DM 25,-