

## Rezensionen

*Frank Bauer: Zeitbewirtschaftung in Familien.*

Konstitution und Konsolidierung familialer Lebenspraxis im Spannungsfeld von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen, Soziale Chancen, Bd. 1, Opladen: Leske + Budrich, 2000, ISBN 3-8100-2734-0, 373 S., DM 68,-

*Frank Bauer* ist mit seinem Buch ohne Zweifel ein wichtiger und auch empirisch fundierter Beitrag zur Beantwortung der Fragen gelungen, wie und unter welchen Bedingungen egalitäre familiäre „Lebenspraxen“ in Deutschland verwirklicht werden können. Seine Ausführungen sind hierbei auf Kleinfamilien mit Kindern fokussiert, da sich genau in dieser Gruppe aufgrund der hinzukommenden Synchronisationsarbeiten der Entwurf und die Umsetzung partnerschaftlicher Lebensentwürfe extrem verschärft, die jenseits biologistischer oder traditionalistischer Zuschreibungen eine mehr oder minder gleichberechtigte Teilhabe an der formellen gesellschaftlichen Arbeit (Erwerbs-) und der informellen gesellschaftlichen Arbeit (Familien-, d.h. Haushalts- und Erziehungsarbeit) zum Ziel haben (75ff.).

Um es vorweg zu nehmen: Die Bilanz sieht düster aus. „Die Chancen, die Freiheits- und Gestaltungsspielräume ... nutzen zu können, sind entlang der traditionellen Linien gesellschaftlicher Ungleichheit ungleich verteilt“ (330). Ein niedriges Familieneinkommen, eine betriebliche Position der Erwerbstätigen auf unteren Hierarchieebenen gekoppelt mit einer geringen Chance der Arbeitszeitgestaltung setzt Kleinfamilien mit Kindern unter einen erheblichen Synchronisationsdruck, der eine egalitäre familiäre Lebenspraxis so gut wie unmöglich werden lässt. Das passt so gar nicht zu modernisierungstheoretischen Prognosen, in denen die ohne Zweifel gestiegene Erwerbsbeteiligung von Müttern als „Resultat eines Prozesses der Erosion freiheits- und gleichheitseinschränkender Traditionen“ (10) interpretiert wird.

*Bauer* stützt seine Analyse nicht nur auf umfangreiche quantitative und qualitative Erhebungen, die er in einem Forschungsteam des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) in Köln durchgeführt hat. Vielmehr entwickelt er seine Fra-

gestellungen sehr plausibel anhand der Diskussion sowohl allgemeiner theoretischer Entwürfe (*Habermas*, *Oevermann*) als auch spezifischer Ansätze, die die Machtasymmetrie am Arbeitsmarkt und den Herrschaftscharakter betrieblicher Beziehungen (34ff.) sowie den Einfluß von betrieblichen Arbeitszeitformen für die außerbetriebliche Zeitverwendung (94ff.) thematisieren. Um dem Handlungspotenzial der einzelnen Mitglieder von Kleinfamilien nachspüren zu können, schließt er an die objektive Hermeneutik von *Oevermann* an, die mit dem Konzept der Lebenspraxis das theoretische Rüstzeug für eine Untersuchung egalitärer Zeitbewirtschaftungsformen zwischen den Erwachsenen liefert.

Die anschließenden sozialstatistischen Untersuchungen verdeutlichen unter anderem dreierlei: Erstens existieren im Hinblick auf die Erwerbskonstellationen erhebliche Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern. Kleinfamilien mit Kindern, in denen beide Partner einer Erwerbsarbeit nachgehen, „sind im Westen eher eine Seltenheit“ (89). Hier dominieren weiterhin das Modell des vollbeschäftigten Mannes und dessen Erweiterung, die eine Teilzeitarbeit von Frauen beinhaltet. Das ist in den neuen Bundesländern anders: Zwei vollzeiterwerbstätige Partner sind hier die Regel. Zweitens wirken sich diese Konstellationen erheblich auf die kleinfamiliäre Arbeitsteilung aus: Während bei den Frauen in den alten Bundesländern die informelle im Vergleich zur formellen Arbeit deutlich überwiegt, hält sich bei den Frauen in den neuen Bundesländern der Aufwand für beide Typen gesellschaftlicher Arbeit in etwa die Waage. Männer hingegen, gleich ob aus dem Westen oder dem Osten, verwenden ihre gesellschaftliche Arbeitszeit durchgängig zu drei Fünfteln im Bereich der formellen Erwerbsarbeit. Drittens weist der Autor plausibel nach, dass erst die vollzeitige Erwerbstätigkeit von Frauen dazu führt, dass Männer „ihre eigenen Arbeitszeiten senken und sich mehr um Hausarbeit und Kinderbetreuung kümmern“ (113). Es verwundert also nicht, dass egalitäre Rollenkonzepte vor allem in den alten Bundesländern eine Ausnahme darstellen.

In vier kontrastiven Sequenzanalysen (122ff.) aus einem Sample von 39 qualitativen Interviews

vertieft *Bauer* anschließend diese Befunde, in denen er mit der Methodik der objektiven Hermeneutik sehr anschaulich darlegt, wie die interviewten Personen (zwei aus den neuen und zwei aus den alten Bundesländern) sehr unterschiedliche Selbstentwürfe und Aushandlungsprozesse mit ihren PartnerInnen verwirklichen, die auch das offensichtliche Scheitern einer gemeinsamen familialen Lebenspraxis beinhalten können. Obgleich vom Umfang im Vergleich zu den vorherigen Abschnitten sehr lang gehalten, ist die Lektüre dieser Sequenzanalysen ohne Zweifel ein Genuss.

Insgesamt kann also festgehalten werden, dass *Bauer* ein eingängig geschriebenes Werk vorgelegt hat, dem man aufgrund der behandelten Thematik und aufgrund der erarbeiteten Ergebnisse eine weite Verbreitung auch über den wissenschaftlichen Diskurs hinaus nur wünschen kann.

*Dr. Michael Jonas (Dortmund)*

*Kerstin Jürgens und Karsten Reinecke: Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin: edition sigma, 1998, ISBN 3-89404-871-9, 231 S., DM 27,80*

Die 28,8-Stunden-Woche bei VW ist inzwischen unter verschiedensten Aspekten untersucht worden. *Jürgens/Reinecke* haben sich mit ihrer rein qualitativen Studie auf die familialen Lebenszusammenhänge von Schichtarbeitern konzentriert. Ihre Befunde liefern Anhaltspunkte dafür, welche emanzipatorischen Effekte von einer gravierenden kollektiven Arbeitszeitverkürzung bei längerer Dauer angestoßen werden könnten. Um es vorweg zu sagen: Die gleichstellungspolitischen Effekte sind nicht so durchgängig, wie vielleicht erhofft.

Geführt wurden im Herbst 1996 Einzelinterviews mit insgesamt 36 VW-Arbeitern sowie deren Lebensgefährtinnen, Paaren mit Kindern in betreuungsintensivem Alter (74). Hinzu kamen im Frühjahr 1997 sechs Gruppendiskussionen mit Vertrauensleuten aus den Werken (80). Im Zentrum der Forschung standen die Lebensführungsmuster, ob und wie die veränderte Arbeitszeit die jeweiligen Alltagsarrangements der Paare beeinflusst hat. Erfasst werden konnte nicht nur die Phase der Arbeitszeitverkürzung, sondern bei den Paaren in Emden auch noch die erneute Arbeitszeitverlängerung mit verstärkter Wochenendarbeit (81).

Die befragten Paare verteilen sich nach *Jürgens/Reinecke* gleichmäßig auf vier Typen familialer Lebensführung, die in fortschreitender Modernisierung der Lebensform als hierarchisch-resignativ, komplementär-harmonisiert, individualisiert-pragmatisch bzw. kooperativ-reflektiert gekennzeichnet werden (101) - wobei die kooperativ-reflektierte Lebensführung einer Utopie vom geschlechteregalitären Zusammenleben am nächsten kommt.

Der Umgang mit der 28,8-Stunden-Woche ist vor allem abhängig vom jeweiligen Geschlechter-Arrangement, welches die Paare bereits vor der Arbeitszeitverkürzung entwickelt hatten. In traditionellen Arrangements verwenden die Männer ihre durch die Arbeitszeitverkürzung gewonnene Zeit nicht, um sich verstärkt in Haus- und Familienarbeit zu engagieren. Veränderungen zeigten sich hier nur in der Vater-Kind-Beziehung. Dort allerdings, wo schon vorher eine egalitäre Lastenverteilung im familialen Bereich angestrebt wurde, verstärkten sich diese Ansätze durch die Arbeitszeitverkürzung des Mannes (210). Interessanter Weise konnten Familien mit traditioneller Geschlechtsrollenverteilung, wo also die Frau nicht berufstätig und hauptverantwortlich für die Familienarbeit war, sich jedoch leichter an die nunmehr flexibleren Arbeitszeiten des Mannes anpassen (183) als modernere, wo beide Partner erwerbstätig waren. Bei doppelter Erwerbstätigkeit ist der Synchronisationsbedarf eben höher und das familiäre System störungsanfälliger. „Moderne“ Arbeitszeiten und „moderne“ Lebensführungsmuster gehen also nicht ohne weiteres konform.

Trotz überwiegend positiver Erfahrungen mit der 4-Tage-Woche blieb die 5-Tage-Woche bei allen Paaren weiterhin das dominante Leitbild, was auch daran liegen könnte, dass die 4-Tage-Woche oft nur wenige Monate erprobt werden konnte. Die Paare mit kooperativ-reflektierter Lebensführung allerdings wären bereits nach dieser recht kurzen Probephase gern dauerhaft bei der 4-Tage-Woche und der damit verbundenen egalitäreren Arbeitsteilung geblieben (194), und auch bei den Paaren mit der traditionellsten Lebensführung wird Bedauern erkennbar - wenn auch aus anderen Motiven (212).

Die erneute Ausdehnung der Arbeitszeiten bei VW führte alsbald sogar zu 6-Tage-Wochen, also Wochenendarbeit. Dies stieß bei allen Paaren, die auf Familienleben setzten, auf einhellige Ablehnung, besonders bei den Frauen und wenn es um regelmäßige Wochenendarbeit ging (182, 189, 204, 212). Diese Ablehnung ist nicht an bestimmte Lebensführungsmodelle gebunden. Aufhorchen lassen sollte der zusätzliche Befund, dass eine derarti-

ge Ausdehnung der Arbeitszeiten auch bei den egalitäreren Arbeitsteilungsmustern der Typen 3 und 4 eine deutliche Re-Traditionalisierung der Geschlechtsrollen nach sich zog (212). Arbeiten rund um die Uhr und ohne Grenzen ist Gleichberechtigung und Geschlechteremanzipation insofern eindeutig nicht förderlich.

Das Buch ist klar aufgebaut und präsentiert die Forschungsergebnisse durch seine Zusammenfassung in vier Typen alltäglicher Lebensführung sowie die vielen angeführten Direktzitate sehr anschaulich. Es dürfte für Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler eine gewinnbringende Lektüre sein ebenso wie für Praktikerinnen und Praktiker aus Betrieben und Gewerkschaften.

*Prof. Dr. Sibylle Raasch (Hamburg)*

*Wolfgang Hendrich und Karin Büchler (Hg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung. Trends, Erfahrungen und Widersprüche in Theorie und Praxis, München/Mering: Rainer Hampp-Verlag, 1999, ISBN 3-87988-413-7, 250 S., DM 48,50 EURO 24,80*

Der Band mit 12 Beiträgen beansprucht, Empirielücken zwischen der Selbstdarstellung betrieblicher Weiterbildung und ihrer Alltagspraxis „deutlicher zu machen bzw. zu schließen“ (8). Der erste Teil umfaßt eher grundlegende, theorieorientierte Beiträge, der Mittelteil befaßt sich mit betriebs- und branchenübergreifenden Themen beruflicher Weiterbildung, während im Schlussteil neuere Entwicklungen in Betrieben bzw. Branchen analysiert werden. Allerdings wird trotz der vielen lesenswerten Einzelbeiträge, die vom Spannungsfeld der Kooperation zwischen Universität und Betrieb über Weiterbildung und regionale Strukturentwicklung und Bildungscontrolling und Bedarfsermittlung hin zu branchenspezifischen Problemen reichen, der „rote Faden“ nicht hinreichend deutlich.

*Hendrich* grenzt sich in seinem Einleitungsbeitrag von den derzeit grassierenden Megatrend-Beschreibungen ab, die sich „gleichsam hinter dem Rücken der Subjekte durchsetzen“ und der politischen Gestaltung entzogen scheinen, und kritisiert die Fiktion von der unternehmerischen Wissensgesellschaft. Selbstorganisation ist für ihn unter den gegebenen Rahmenbedingungen nicht primär Kompetenzerweiterung, sondern Zwang zur selbstverantwortlichen Strukturierung des Arbeitens und der gesamten Alltagsorganisation. Er plädiert für

eine Arbeitspolitik auf betrieblicher, regionaler und staatlicher Ebene, die auch der Bedeutung der Weiterbildung für die Gestaltung sozialen Wandels gerecht wird. Dazu bedarf es eines Bildungs- und nicht eines engen, auf betriebliche Verwertungsinteressen reduzierten Qualifizierungsverständnisses.

Auf einer argumentativ vergleichbaren Ebene operiert *Dieter Görs*, wenn er der der Frage nachgeht, wem betrieblich-berufliche Weiterbildung nützt, und dafür plädiert, den individuellen, gesellschaftlichen und politischen Nutzen von Weiterbildung mit zu bedenken und Weiterbildung nicht ausschließlich unter konventionellen Wirtschaftlichkeitsrechnungen zu bewerten. Seine Kritik, daß Bildung und Qualifizierung nur noch durch den Filter ökonomischer Rationalität wahrgenommen werden und es auch in der einschlägigen Disziplin nicht mehr opportun erscheint, die Frage nach dem politischen Nutzen von Weiterbildungspolitik im Sinne von Markt- und Herrschaftsabsicherung zu stellen, erscheint plausibel, wenn in die junge Geschichte der beruflichen Weiterbildung zurückgeschaut wird. *Görs* konstatiert ein ideologisches *roll-back* und verweist darauf, daß die einseitige Kosten-Nutzen-Betrachtung beruflicher Weiterbildung den Eindruck erweckt, „als hätten Klassiker der politischen Ökonomie und engagierte Vertreter der liberalen Bildungswissenschaftler keine Zeile hinterlassen“ (69).

*Susanne Kraft* versucht an einem Projektbeispiel, das die Kooperation zwischen Universität und Betrieben beschreibt, Auswege oder Versöhnungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Sie konstatiert zwar, dass das „grundlegende Aufgabenverständnis universitärer Pädagogik als Wissenschaft im Gegensatz zu den Erwartungen pädagogischer Praxis im betrieblichen Kontext steht“ (73), versucht aber aus der Projekterfahrung zu belegen, dass eine für beide Seiten profitable Kooperation möglich ist, ohne dass die je spezifischen eigenen Handlungslogiken und Interessen aufgegeben werden müssen. Allerdings bleibt bei ihr die Skepsis, inwieweit derartige Kooperationen dauerhaft zu einem veränderten Bildungsverständnis resp. Menschenbild in der betrieblichen Praxis führen.

*Rolf Dobischat* untersucht, inwieweit Netzwerke zwischen Betrieben und Weiterbildungsträgern eine Allianz mit Zukunft darstellen. Er skizziert ausführlich und differenziert die Komplexität des Problemhintergrundes und belegt, dass berufliche Bildung perspektivisch zu den bedeutungsgewichtigeren Politikfeldern zählen wird (93). In seiner Analyse zu Regionalisierungstendenzen in der Struk-

turpolitik kommt er zu der ernüchternden Feststellung, dass sich regional-strukturelle Standortdisparitäten nachhaltig kaum beeinflussen lassen. Regionale Netzwerke als Element der lernenden Region sind zwar „notwendiger Unterbau einer regionalen Weiterbildungspolitik“ (107), aber nur hinreichend unter bestimmten, weithin nicht gegebenen Voraussetzungen. Seine Beschreibung dieser Voraussetzungen auf der betrieblichen Seite, bei den Bildungsträgern und in der nationalen Politik lassen Zweifel aufkommen, ob die 'lernende Region' mittelfristig gelebte Praxis werden kann.

Aus dem dritten Teil ist insbesondere der Artikel von *Uwe Grünewald* hervorzuheben. Abgesehen von der mit dem Inhalt nicht korrespondierenden Überschrift zeichnet sich der Beitrag durch eine fundierte, gut lesbare Kritik gängiger Begrifflichkeiten wie selbstgesteuertes Lernen, informelles Lernen, arbeitsplatznahes oder -bezogenes Lernen aus, die nicht nur durch grobe definitorische Unschärfen gekennzeichnet sind, sondern auch suggerieren, es handle sich dabei um völlig neue Lernformen. Diese Unschärfen lassen Lernprozesse auch als „willkommene blackbox“ (138) erscheinen, die es erleichtert, mutmaßliche Aufwendungen der Wirtschaft für die betriebliche Weiterbildung hochzurechnen. *Grünewald* bilanziert, dass arbeitsintegriertes Lernen aufgrund der Definitionsproblematik statistisch gar nicht zu erfassen ist, und plädiert für ein Abschiednehmen vom Begriff des arbeitsplatznahen Lernens. Er verweist darauf, dass zwar der betriebliche Nutzen arbeitsintegrierenden Lernens relativ eindeutig zu fassen sei, wenig aber über seine Bedeutung zur Verbesserung der individuellen *employability* aussagt.

Ein wesentliches Verdienst des Bandes besteht darin, dass er zu Selbstverständlichkeiten gewordene Annahmen kritisch hinterfragt (z. B. 'Lernende Region' oder 'selbstgesteuertes Lernen') und - was offensichtlich notwendig ist - daran erinnert, dass die Gestaltbarkeit der Verhältnisse etwas anderes und mehr ist als die Anpassung an tatsächliche oder vermeintliche Megatrends.

*Gerhard Reutter (Frankfurt a.M.)*

*Marianne Goltz: Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von tradierten Strukturen und kulturellem Wandel, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1999, ISBN 3-87988-428-5, 259 S., DM 53,20 EURO 27,20*

In der Diskussion um die Entwicklungsperspektiven beruflicher Weiterbildung hat die betriebliche Weiterbildung in den letzten zehn Jahren eine zunehmende Aufmerksamkeit erfahren, gilt sie doch als deren quantitativ bedeutsamster und zugleich „innovativster“ Teil. Empirische Studien verweisen allerdings immer wieder auf die heterogenen Strukturen in diesem Feld: hinsichtlich der an betrieblicher Weiterbildung überhaupt teilnehmenden Beschäftigten, hinsichtlich der Weiterbildungsstrukturen zwischen Klein- und Mittelbetrieben auf der einen und Großbetrieben auf der anderen Seite und nicht zuletzt hinsichtlich der Diskrepanz zwischen Proklamation einer „neuen Lernkultur“ und Alltagsrealität. Die Dissertation von *Marianne Goltz* scheint vor diesem Hintergrund vielversprechend, beabsichtigt sie doch, das besondere Gewicht struktureller und kultureller Einflüsse in der betrieblichen Weiterbildungspraxis genauer auszuloten (9) und dabei die „arbeitskulturellen“ Ausgangslagen als Bedingungen für Veränderungsprozesse mit in den Blick zu nehmen. Empirisch konkretisiert werden soll dies anhand der betrieblichen Weiterbildung in Großunternehmen des Einzelhandels, an deren Untersuchung die Autorin im Rahmen eines mehrjährigen Forschungsprojektes an der Universität Bremen mitgearbeitet hat. Die Arbeit gliedert sich in drei Hauptkapitel: in einem ersten wird der Stand der betrieblichen Weiterbildungsforschung aufgearbeitet, das zweite enthält als theoretisches Interpretationsraster für die Darstellung und Interpretation der empirischen Ergebnisse eine Rezeption der *Giddens*'schen Theoriekonzeption des Verhältnisses von Struktur und Handeln, das dritte umfaßt schließlich die Darstellung der empirischen Befunde. Um es vorwegzunehmen: gemessen an den hohen Erwartungen, die das Buch weckt, sind die präsentierten Inhalte eher dürftig. Die mitunter etwas langatmig geratenen Ausführungen der Autorin stellen auch den gutwilligsten Leser auf eine harte Gedulds- und Belastungsprobe, um dennoch auf einige interessante empirische Ergebnisse der Studie zu stoßen, die über Bekanntes hinausgehen.

Im ersten Kapitel, „Betriebliche Weiterbildung zwischen Aufbruch und Beharrungstendenz“, rezipiert die Autorin im wesentlichen die vorhandene Literatur zur betrieblichen Weiterbildung. Für den Gang ihrer weiteren Darstellung bedeutsam ist, dass sie ein „weiches“ Verständnis betrieblicher Weiterbildung zugrundelegt, das Weiterbildung dann als betriebliche definiert, wenn eine „betriebliche *Einflußnahme* und *Unterstützung* bei *intentionalen* Aktivitäten zur Qualifikationserweiterung“ vorliegt (47), unabhängig von deren konkreten Formen. Die

Autorin streift hier kurz auch die arbeits- und mikropolitische Perspektive, die betriebliche Weiterbildung als Gegenstand politischer Aushandlungsprozesse versteht, verfolgt diesen Argumentationsstrang jedoch nicht weiter.

Im zweiten Kapitel referiert die Autorin im wesentlichen ausführlich den Theorieansatz von *Giddens*. Schon hier hat man den Eindruck, dass die Autorin sich mehr für die Sedimentation betrieblichen Handelns in verfestigten Strukturen interessiert als für die auch theoretische Auslotung der Handlungspotenziale betrieblicher Akteure. Ergänzt werden diese Ausführungen um Erörterungen des Kulturbegriffs, insbesondere bezogen auf das Konzept der Unternehmenskultur. Die Differenz zwischen „Arbeitskultur“ und „Unternehmenskultur“ erschließt sich nicht, dafür scheint mir das Kulturverständnis der Autorin letztlich zu allgemein, wenn „Kultur als Aspekt von in sozialen Prozessen subjektiv angeeignete Realitätskonstruktion und damit als *in* Individuen verankerter Strukturaspekt“ (117) dargestellt wird, der gleichzeitig unternehmensübergreifenden Charakter haben soll. Konkret-empirische Hinweise auf spezifische Ausprägungen einer Arbeits- oder Unternehmenskultur, die man durchaus als historisches Resultat unternehmensspezifischer Traditionen und Auseinandersetzungen begreifen kann, lassen sich im empirischen Teil der Arbeit allenfalls indirekt erschließen.

Das dritte Kapitel des Buches, das aufschlußreichste, enthält schließlich die Präsentation des empirischen Materials. Hier erfährt der Leser/die Leserin durchaus interessante Einsichten in die Reorganisation der untersuchten Unternehmen als Gleichzeitigkeit von partieller Zentralisierung von Geschäftsfunktionen und Dezentralisierung der Absatzpolitik, in den Wandel von Verkaufstätigkeit zwischen Kundenbedienung und Organisationsarbeit, in die Veränderungen der Anpassungsweiterbildung infolge der Neuausrichtung der Absatzpolitik und schließlich in konkrete Umsetzungsprobleme des Versuchs eines dezentralen Weiterbildungsprojektes für das Verkaufspersonal in Gestalt kurzer morgendlicher Abteilungsgespräche als Foren methodisch gestützten arbeitsplatznahen Lernens.

Insgesamt kann jedoch weder die Aufbereitung des empirischen Materials noch der zugrunde gelegte Interpretationsrahmen recht befriedigen. Der starke und nahezu ausschließliche Rekurs auf den Strukturbegriff *Giddens*'scher Prägung scheint die Autorin geradezu in eine Interpretationsfalle ihres eigenen empirischen Datenmaterials zu führen. So richtig es ist, wenn sie wiederholt feststellt, dass sich Weiterbildung in der betrieblichen Praxis „im Be-

dingungszusammenhang der gegebenen strukturellen Handlungsvoraussetzungen vollzieht“ bzw. als vorläufiges „Resultat komplexer Prozesse verstanden wird, in denen überbetriebliche und innerbetriebliche Strukturgegebenheiten (...) und das Handeln gestaltungsrelevanter Akteure ineinandergreifen“ (219), so sehr erscheinen Strukturen mitunter als verdinglichte, von betrieblichen Akteuren kaum beeinflussbare Bedingungen.

Nun argumentiert die Autorin derart vorsichtig, relativierend und differenzierend, dass man ihr nicht direkt vorwerfen kann, völlig schief zu liegen. Der Verzicht auf eine mikropolitische Perspektive läßt die Autorin jedoch gerade solche - von ihr im empirischen Teil durchaus benannte - Prozesse nicht wahrnehmen, die Entwicklungs- und Veränderungsdynamiken in den Unternehmen auslösen.

Die Darstellungslogik folgt insgesamt stark einer unternehmensorientierten organisationssoziologischen Perspektive. Kriterien für eine erfolgreiche Umsetzung neuer Weiterbildungsformen werden nahezu ausschließlich in diesem Horizont beurteilt. Die Perspektive der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung bleibt dagegen weitgehend unberücksichtigt. Dies und die Konzentration auf ein spezifisches Strukturkonzept scheinen der Autorin möglicherweise den Blick für Entwicklungsdynamiken in den Unternehmen zu verstellen, die im präsentierten Material zwar erwähnt, aber kaum interpretiert werden, im Hinblick auf die Frage nach Gestaltungsmöglichkeiten betrieblicher Weiterbildung aber die eigentlich interessanten Ansatzpunkte böten. Dies gilt z.B. für den Befund, dass sich Beschäftigte die als Medium für arbeitsplatznahe Weiterbildung konzipierten „Morgenrunden“ ihrerseits als Forum für eine verbesserte Informationspolitik durch das Unternehmen und für ihre Interessen (200) aneigneten. Dort, wo der Leser/die Leserin eigentlich weitergehende Interpretationen erwartet, wird gerade nicht weiter recherchiert. Dennoch handelt es sich bei der Studie von *Goltz* zweifellos um eine ambitionierte und auch bei der Darstellung des empirischen Materials um Sorgfalt bemühte Arbeit, die sich wohltuend von manch anderen jüngeren Publikationen zur betrieblichen Weiterbildung unterscheidet, die allzu häufig jeweils neue Paradigmenwechsel verkünden. Eine stärkere Orientierung an einer arbeits- und mikropolitischen Untersuchungsperspektive wäre für eine Gestaltungsmöglichkeiten auslotende Interpretation der empirischen Ergebnisse aber vermutlich einträglicher gewesen als das Festhalten an einem abstrakten Strukturbegriff.

Dr. Wolfgang Hendrich (Flensburg)

*Martina Ritter* (Hg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen - Technik - Männer, Forum Frauenforschung, Bd. 10, Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999, ISBN 3-89691-210-0, 254 S., DM 39,80

IuK-Technologien werden vielfach auch unter dem Gesichtspunkt diskutiert, ob die ihnen inhärenten Veränderungen der Arbeitswelt bessere berufliche Möglichkeiten für Frauen bewirken können. Neuen Berichten zufolge surfen inzwischen in den USA mehr Frauen als Männer im Internet. Und auch in Deutschland werden immer mehr Internet-Startups von Frauen gegründet. Vor allem in Verbindung mit den vermeintlichen Supertendenzen (Globalisierung, *new economy* etc.) wird ein grundlegender Wandel der Kompetenzformen vermutet, von dem gerade auch Frauen profitieren könnten (*Gabbert* 1996, 1998; *Andruschow* 2000). Von dem Sammelband, den *Martina Ritter* 1999 herausgegeben hat und in dem insgesamt 15 Beiträge abgedruckt sind, hätte man zumindest eine Klärung des Vorlaufs und des Hintergrunds erwarten können, vor dem sich die Erneuerung des Motivs „Chancen für Frauen durch neue Technologien“ verbindlicher einordnen ließe. Im Vorwort weist die Herausgeberin allerdings darauf hin, dass „zwischen dem Verfassen der Beiträge und der Veröffentlichung drei Jahre“ gelegen haben - mit dem nicht unbedingt zwingenden Zusatz, dass die Beiträge „daher nicht auf dem neuesten Stand“ (13) seien. Bedenkt man, dass ganze Diskussionskomplexe, wie die einflußreiche Arbeit von *Gibbons et al.* (1994), in dem Sammelband nicht ein einziges Mal erwähnt werden, wirkt der Band in mancher Hinsicht noch sehr viel älter.

Der Anforderung, den aktuellen empirischen Entwicklungen wenigstens einen verbindlichen Kontext zu liefern, wird nur *Bettina Schmitts* Beitrag „Frauenarbeit und Informationstechnologie“ gerecht, in dem sie der Frage nachgeht, ob „die Informationsgesellschaft den Frauen die Emanzipation“ bringe. *Schmitt* nimmt dabei das Motiv auf, dass in den „westlichen Industrieländern“ seit nunmehr zwei Jahrzehnten die Hoffnung gehegt werde, dass sich die Erwerbchancen von Frauen quantitativ und qualitativ allmählich denen der Männer annäherten. Vor allem am Beispiel der IuK-Technologien und der Einführung der Informatik sowie der damit verbundenen und partiell enttäuschten Erwartungen werden klar und zügig die widersprüchlichen Resultate skizziert, die der professionalisierte

Umgang mit Informationstechnologien für Frauen erbracht hat. Immerhin: „geschlechtsspezifische Zuschreibungen“ - wie die enge Assoziation von „Technik/Maschine/männlich/erfolgreich“ und „Kommunikation/weiblich/erfolglos/abgedrängt“ - seien ins Wanken geraten bzw. unscharf geworden.

Hätten sich die Autorinnen des Sammelbandes darüber verständigen können, diesen (oder einen vergleichbaren) Text als Ausgangspunkt ihrer jeweiligen Überlegungen zu verwenden, hätte ein spannendes und aufregendes Kompendium entstehen können. Tatsächlich aber wirkt der Band über weite Strecken unergiebig, langweilig und obsolet. Das liegt zum einen daran, dass der empirische Bezug auf Technik - der in dem Teil des Titels, der sich auf „Bits und Bytes“ bezieht - kaum ernsthaft aufgenommen wird. Und wenn konkrete Technikbezüge thematisiert werden, dann geschieht das in sozialwissenschaftlich wenig reflektierter Form, wie an dem abgenagten QWERTY-Motiv (*Regina Buhr, Boris Buchholz*) - wobei das spannendere Thema, warum der Computer „männlich“ eingefärbt wurde, leichtfertig verschenkt wird. Oder es wird dadurch unterlaufen, dass neuere Entwicklungen der sozialwissenschaftlichen Technikforschung, wie von *Brigitte Aulenbacher*, unvermittelt als Realitätsaussagen mißverstanden werden: statt den „Perspektivenwechsel von den Technikfolgen zur Technikgenese“ (und den anspruchsvolleren Konzepten des „*social shaping of technology*“) als Möglichkeit zu begreifen, genauer analysieren zu können, wie „technische Sachzwänge“ *gemacht* bzw. erzeugt werden, wird - in hilfloser Übernahme des Begriffsrealismus einer veralteten Industriosozioologie - behauptet, reale „technische Sachzwänge“ könnten so nicht mehr wahrgenommen werden.

Nachdrücklich belastet wird die Klarheit der Argumentation in mehreren Texten des Sammelbandes durch die Schludrigkeit der Sprache, besonders störend in langen Passagen von *Martina Hammels* Text „Zu Feminismus und Softwareentwicklung - Theorie und Praxis“ (105-120) und in *Eva Jeldens* „Frauen am Computer: Männlich programmiert?“ (156-170). Auch *Aulenbachers* Ausführungen über die „androzentrische Modernisierung industrieller Produktion“ werden durch die hölzerne Diktion und die sperrigen Satzbauteile streckenweise regelrecht erdrückt. Die Vermeidung von Relativsätzen ist wohl doch keine hinreichende Vorbedingung für absolute Ansprüche auf Wahrheit und Gerechtigkeit.

Die meisten Texte des Sammelbandes sind eher dem anspruchsvollen, wissenschaftskritischen Teil des Titels („Apfel der Erkenntnis“) verpflichtet, bei dem sich empirische Technikbezüge leichter überspielen lassen - sei es durch den zügigen Übergang von der Kaffeemaschine zum Golfkrieg und dem automatisch abgeschossenen iranischen Zivilflugzeug oder durch präventive Halbabstraktionen einer Handlungstheorie nach Hausmacherart (*Jelden*).

In mehreren Texten wird allerdings der energische, über weite Strecken überzeugende Versuch unternommen, sich aus der (selbst gestellten) Falle zu befreien, Technik und Rationalität als monolithische „männliche“ Domäne anzusehen und hinterücks den Frauen eine defensiv oder per negationem formulierte Funktion der Kompensation zuzuweisen. Gerichtet gegen das häufige Ansinnen, Informatikerinnen oder Softwareentwicklerinnen sollten sich besonders um die von Männern vernachlässigten Anwendungsinteressen, die sozialen Kontexte oder um gesellschaftliche Verantwortung kümmern, wird das besonders deutlich in der Forderung, die feministische Wissenschaftskritik „sollte vermeiden, in der Kritik die weibliche Sicht als Gegenpol zu verwenden und sie damit - einmal mehr - als Heilsbringerin in die Pflicht zu nehmen.“ (*Hammel* 116)

Der wichtigste Beitrag des Sammelbandes ist meiner Ansicht nach *Elvira Scheichs* wirklich eindrucksvoller Text über „Technologische Objektivität und technische Vergesellschaftung - Identitätslogik im naturwissenschaftlichen Diskurs. Zur Veränderung erkenntnistheoretischer Perspektiven durch die Konstruktion und Politisierung der Natur“ (76-104). Trotz des barocken Titels arbeitet die Autorin souverän und überzeugend heraus, wie in der Entwicklung mathematischer, naturwissenschaftlicher und erkenntnistheoretischer Themenstellungen ein grundlegend verändertes Verhältnis von Bildern und Symbolen, Repräsentation und Simulation begründet worden ist, mit dem Ergebnis: „Die im Computer erzeugten Bilder sind von einer neuen Art, sie repräsentieren nicht das Unsichtbare der Natur, sondern des abstrakten Denkens“ (87). In der Verlängerung dieser Entwicklungen sieht *Scheich* auch grundlegende Veränderungen in der „relativen Positionierung der Geschlechter“ (98). Sie verweist auch darauf, dass in den Untersuchungen zum Verhältnis von Geschlecht und Wissenschaft „nach wie vor Metaphern und Subjektpositionen die bestimmenden Bezugspunkte einer Kritik von Abstraktionen und Universalisierungen“ darstellten, obwohl längst der „Übergang von der Ideologiekritik zur Diskursanalyse“ (79) vollzogen wurde. Das trifft in

voller Schärfe auch den Eröffnungstext, in dem *Regina Becker-Schmidt* - „Matrix und Junggesellenmaschinen. Identitätslogik in naturwissenschaftlichen Diskursen“ (16-32) - in der Manier der sechziger Jahre eine Form der Ideologiekritik vorstellt, an der die theoretischen und die realgesellschaftlichen Entwicklungen der letzten dreißig Jahre ziemlich spurlos vorbeigegangen zu sein scheinen.

Den Abschluss des Bandes bilden zwei kurze, pragmatisch ausgerichtete Texte, in denen die Bedeutung von Internet, e-mail etc. für organisierte Formen der Frauenpolitik dargestellt wird. Dabei wird deutlich, wie alt die Texte wirklich sind, in denen sich unvermittelt die Irritationen spiegeln, die diese neuen Technologien (s. mehrere Projekte teilen sich notfalls einen PC) in der ersten Hälfte der neunziger Jahre, nicht nur bei Frauen, ausgelöst haben. Zwischen den 13 zuvor abgedruckten theoretischen, empirischen und programmatischen Texten und diesen beiden Beiträgen gibt es keine nennenswerten Bezüge. Und dabei hätte es sehr schöne Verknüpfungen geben können, wenn sich die Autorinnen die Mühe gemacht hätten, ihre Beiträge zu aktualisieren und aufeinander zu beziehen.

*Dr. Lothar Hack (Osnabrück)*

## Literatur

- Andruschow, Katrin, Volker Baethge-Kinsky, Peter Döge u.a. (2000): Die Abendröte der Industriegesellschaft. Chance für Frauen? Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung
- Gabbert, Karin (1996): Die Arbeit wird weiblicher. Interview mit der Soziologin und Entwicklungsexpertin Christa Wichterich über die negativen und positiven Folgen der Globalisierung für Frauen, in: die tageszeitung, 6. November
- Gabbert, Karin (1998): Callgirls des globalen Marktes. Werden Frauen die Siegerinnen der Weltwirtschaft, weil sie größere soziale Kompetenzen haben oder dienen sie den Global Players nur als billige Arbeitskräfte? in: die tageszeitung, 25. Mai
- Gibbons, Michael, Camille Limoges, Helga Nowotny, Simon Schwartzman, Peter Scott, Martin Trow (1994): The New Production of Knowledge. (The Dynamics of Science and Research in Contemporary Society), London: Sage
- Markus Göbel*: *Verwaltungsmanagement unter Veränderungsdruck! Eine mikropolitische*

Analyse, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1999, ISBN 3-87988-350-5, 254 S., DM 52,80 EURO 27,-

*Göbel* untersucht das mittlere Management als Rückgrat der Verwaltung anhand von drei Intensivfallstudien. Über qualitative Interviews in Kreisverwaltungen in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Niedersachsen gewinnt er vielfältige Informationen sowohl über das Selbstbild der Manager als auch über ihre eigene Position, den Modernisierungsprozess und insbesondere ihre Rolle als Führungskräfte. Zudem befragt er deren Vorgesetzte, um eine Fremdeinschätzung zu gewinnen. In einer theoretisch tief gehenden Analyse beschreibt er mikropolitische Akteure, Arenen, Handlungsmuster und Blogiken. Dabei stehen nicht wie üblich institutionelle verrechtlichte hierarchische Strukturen oder am Marktmodell orientierte betriebswirtschaftliche Kategorien, sondern soziale Netzwerke und die sie bestimmenden Austausch- und Verhandlungsprozesse im Vordergrund.

Am Ende der neunziger Jahre wurde bezüglich der Verwaltungsmodernisierung im öffentlichen Dienst vielfach ein Stillstand auf der „Baustelle“ konstatiert. Das Ziel der betriebswirtschaftlich organisierten, bürgerorientierten Dienstleistungsverwaltung scheint nach *Göbel* vielfach an psychologischen, soziologischen und politologischen Erfolgsbedingungen zu scheitern. Das Verwaltungspersonal, oft als Leistungsverstärker gesehen, erwies sich eher als indifferent, ja sogar als Blockierer für den Reformprozess. Die häufig sehr programmatische Modernisierungs„lyrik“ vergaß, Faktoren, die eine erfolgreiche Implementierung verhinderten, entsprechend zu würdigen.

Im Personal, das beim Modernisierungsprozess als Leistungsverstärker gilt, zeigen sich auch aufgrund fehlgeschlagener oder nicht beendeter Modernisierungsversuche Demotivationserscheinungen wie z. B. das „Burn-out-Syndrom“ und die „Innere Kündigung“. Im Reformprozess wird häufig übersehen, dass die Organisation keine objektive Entität ist, sondern vielmehr aus *unterschiedlichen Zielsystemen* besteht. Mögliche Gewinner sind vor allem in den operativen Bereichen zu suchen, während im mittleren Management der Querschnittsabteilungen eher potenzielle Modernisierungsverlierer zu verorten sind. Das mittlere Management ist somit sowohl wichtiger zentraler Akteur jeder Organisationsreform als auch ein zentraler möglicher Modernisierungsverlierer im derzeitigen Reformprozess. *Göbel* (212) geht davon aus, dass traditionelle Loyalitätsbeziehungen und mangelnde Mobilität zwischen den Verwaltungshierarchien, die auf

eine Selbstrekrutierung hinzielt, zu einer strukturkonservativen Ausrichtung der Verwaltungsmodernisierung beiträgt.

Der Übergang vom Maschinenmodell der Verwaltung (*Max Weber*) zur betriebswirtschaftlich orientierten Organisation scheiterte vor allem auch am wichtigen mittleren Management. Unter ihnen werden in den mikropolitischen Arenen divergierende Interessen deutlich. Neue Strukturen können nur auf alten installiert werden, gleichzeitig gilt es aber, alte Denkweisen und Denkmuster in Frage zu stellen.

Ein erfolgreicher Reformprozess darf insofern nicht nur betriebswirtschaftliche Strategien verfolgen, sondern muss die faktischen Machtstrukturen berücksichtigen. Formale Organisationen waren lange Zeit nach *Weber* ein Instrument hierarchischer Herrschaftsausübung und Steuerung. Neue Formen der Personalentwicklung setzen aber auf eine zunehmende Vermenschlichung und Personalisierung der Organisation. Um das Gefühl zu minimieren nur „ein Rädchen im Getriebe“ und eine erhöhte Loyalität zu bewirken, sind nach *Göbel* zentrale Kategorien wie „Treue, Fürsorge, Vertrauen und Integrität“ aufzugreifen und hierüber Akzeptanz für den Modernisierungsprozess zu schaffen.

Die Förderung der Selbstorganisation bedarf auf der anderen Seite neuer Formen der Fremdsteuerung. Alte soziale Strukturen, die im traditionellen System koordinierend wirken, müssen aufgebrochen werden. Sozialintegrative Fähigkeiten stehen im Vordergrund. Um die Einhaltung der Verwaltung zu sichern und übergreifende Ziele durchzusetzen, muß der Ämteregoismus überwunden werden.

*Göbel* tritt an, den Mangel an empirischen Studien in der derzeitigen, vor allem konzeptionell und normativ angelegten Diskussion um Verwaltungsmodernisierung zu beheben. Seine empirischen Forschung bleibt aber oft unvermittelt. Dennoch eröffnet seine organisationstheoretische, sozialwissenschaftliche Aufarbeitung des Reformprozesses wichtige neue Perspektiven.

*Dr. Norbert Kersting (Marburg)*

*Hans Brinckmann und Martin Wind: Teleadministration. Online-Dienste im öffentlichen Sektor der Zukunft, Modernisierung des öffentlichen Sektors, Bd. 14, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-734-8 ISSN 0945-1072, 102 S., DM 16,80*

Weltweit hat die *New Public Management*-Diskussion einen erneuten Modernisierungsschub in den öffentlichen Verwaltungen eingeleitet. Auch in Deutschland hat dieser Reformprozess, der unter dem Stichwort 'Neues Steuerungsmodell' Anfang der 90er Jahre verspätet anlief, nahezu alle Verwaltungsebenen erfaßt. Die Nutzung von modernen Informations- und Kommunikations- (IuK) Techniken wird als ein zentraler Aspekt der Modernisierung gesehen und verleiht dem Reformprozess einen zusätzlichen Impetus. *Brinckmann und Wind* beschreiben die hohen Erwartungen an Teleadministration sowie beispielhaft anhand von „best practice-Modellprojekten“ im In- und Ausland mögliche Implementationsansätze in den Verwaltungen. Die Autoren umreißen den z. T. veränderten rechtlichen Rahmen für derartige Dienstleistungen. Sie beschreiben die neuen technischen Möglichkeiten und zeigen die Einsatzgebiete und Schwerpunkte innerhalb einer „smart administration“. Des Weiteren definieren sie Anreize und Restriktionen für diesen Implementationsprozess, der bereits jetzt im Ausland die Arbeit und die Arbeitsanforderungen wesentlich verändert hat. Teleadministration umfaßt Medien und Teledienste, die *online* arbeiten, stark vernetzt sind und als neue Wissensspeicher die Organisations-, Handlungs- und Arbeitsform im öffentlichen Dienst beeinflussen. Sie überwinden als elektronische Entsprechung Verfahren, die auf Schriftlichkeit und Aktenmäßigkeit basieren. In der Entwicklung der Dienstleistungsgesellschaft haben sich diese Konzepte auch in Deutschland vor allem im *Electronic Banking* und im *Electronic Commerce* entwickelt.

Die IuK-Techniken haben sich am Ende des 20. Jahrhunderts rasant weiterentwickelt. Prinzipiell bietet das Internet die Möglichkeiten einer Multifunktionalität sowie einer Multimedialität, dennoch werden diese Verfahren im öffentlichen Dienst oft nur rudimentär eingesetzt und sind auch in ihrer Bandbreite nicht in allen Bereichen sinnvoll. Wichtig ist die Möglichkeit von kooperativen Computeranwendungen: eine Ressourcenteilung im Sinne einer gemeinsamen Nutzung von Hard- und Software, eine Prozessunterstützung, d. h. die Nutzung von Workflow-Systemen, eine erhöhte Kommunikation durch die Nutzung von multimedialen Dokumenten. Dies impliziert eine neue Form der kooperativen Datenbereitstellung und des Datenabrufes (Fachdaten, Querschnittsdaten, Metadaten). Die verschiedenen Medien des Internets wie World Wide Web, FTP, E-mail, News groups, IRC und Telnet werden im öffentlichen Dienst bislang nur rudimentär genutzt bzw. nicht in ihrer gesamten interaktiven Band-

breite eingesetzt. Vor dem Hintergrund des Datenschutzes hat im öffentlichen Dienst die Diskussion über Signaturrecht eine besondere Relevanz. Zudem werden Smart-Cards, d.h. Speicherkarten mit zunehmend multifunktionalen Eigenschaften entwickelt, die eigene Chips besitzen und z.B. zur Zeiterfassung, als Fahrschein, als Eintrittskarte oder Bibliotheksausweis benutzt werden können.

Neue erweiterte Zugangsmöglichkeiten zum Internet werden z. T. durch Stadtbibliotheken, Universitäten sowie durch andere kulturelle Einrichtungen ermöglicht. Hier können die Kommunen über die eigene Bereitstellung bzw. die Kooperation mit privaten Anbietern die Einführung von Telekommunikationsdienstleistungen erleichtern.

Die Analyse von *Brinckmann und Wind* zeigt eine Vielzahl von theoretischen wie technischen Möglichkeiten der Teleadministration auf. Dabei wird deutlich, dass die frühe Euphorie und Illusion (Vollautomatisierung, papierloses Büro) geschwunden ist. Wer die Realität in den Amtsstuben in der Bundesrepublik kennt, wird bestätigen, dass abgesehen von wenigen Pilotprojekten in der Mehrzahl der Verwaltungseinheiten enorme Defizite bei technischer Ausstattung und Know-How vorherrschen. Insbesondere aufgrund von ausgeprägten Sicherheitsbedenken, aber auch aufgrund von mangelndem Vertrauen in die Mitarbeiter hat die EDV noch lange nicht in allen Verwaltungen Einzug gehalten. Hier wird infolge der fehlenden finanziellen Ressourcen, aber auch aufgrund der Scheu, die Mitarbeiter entsprechend weiterzuqualifizieren, das „Wissensmanagement“ in tradierten Formen weiter betrieben. Für die Bürger beinhaltet die Einführung von Teleadministration auf der einen Seite die Chance zu stärkerer Transparenz, andererseits werden einzelne Arbeitsschritte auf die Kunden verlagert. Die Bereitschaft der Kunden, hierfür mehr Gebühren zu bezahlen, wird wohl kaum allzu groß sein. Zudem bleibt der freundliche Mitarbeiter ein zentrales Kriterium für die Bewertung öffentlicher Dienstleistungen.

*Dr. Norbert Kersting (Marburg)*

*Lothar Kamp: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gruppenarbeit. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 5, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-77-7, 56 S., DM 12,-*

*Hartmut Klein-Schneider*: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 6, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-78-5, 86 S., DM 13,-

*Siegfried Leittretter*: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betrieblicher Umweltschutz. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 7, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-79-3, 64 S., DM 13,-

*Winfried Heidemann*: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Beschäftigungssicherung. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 8, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-80-7, 54 S., DM 12,-

*Hartmut Klein-Schneider*: Betriebs- und Dienstvereinbarungen Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt. Analyse und Handlungsempfehlungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 14, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 1999, ISBN 3-928204-97-4, 125 S., DM

Ziel der von einer Projektgruppe der Hans-Böckler-Stiftung vorgenommenen Analysen von insgesamt 2.800 Betriebs- und Dienstvereinbarungen ist es, Beratungs- und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis zu gewinnen. Die Autoren sind sich dabei bewusst, dass eine Betriebsvereinbarung immer Ergebnis eines Kompromisses und besonderer Umstände im jeweiligen Betrieb ist. Gleichwohl gehen sie davon aus, dass solche Vereinbarungen die Gestaltungsvorstellungen der Betriebsparteien einfangen und so Aussagen über die betriebliche Entwicklung erlauben.

Die verschiedenen, jeweils einem Gestaltungsfeld gewidmeten Abhandlungen folgen einer einheitlichen Gliederung: Nach einer kurzen Erläuterung der Rahmenbedingungen und einer statistischen Aufgliederung der bei der Hans-Böckler-Stiftung eingegangenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen folgen systematische Einordnungen der darin enthaltenen allgemeinen und besonderen Regelungen. In einem weiteren Kapitel werden die in den Betrieben vereinbarten Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente behandelt. Den Schluss bilden offene Probleme, eine zusammenfassende Bewertung und eine Liste der Regelungsgegenstände.

Die Bände bieten eine übersichtliche und gut strukturierte Aufbereitung von Betriebsvereinbarungen. Das weiter gesteckte Ziel, Aufschlüsse über die betriebliche Entwicklung zu gewinnen, um daraus Beratungs- und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis abzuleiten, kann jedoch aufgrund der gewählten Methode erst ansatzweise umgesetzt werden. Herausgelöst aus ihren (betriebs-) politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Kontexten vermitteln die Texte von Betriebsvereinbarungen nur einen sehr begrenzten Einblick in die betriebliche Praxis.

- Beispielsweise werden Spielräume in der Arbeitszeitgestaltung vermutlich anders genutzt, wenn sie auf Drängen der Beschäftigten vereinbart wurden, als wenn die Regelung vom Arbeitgeber durchgesetzt wurde. Dies ist aus der Vereinbarung selbst nicht herauszulesen, sie gibt nur an, wie hoch beispielsweise ein Gleitzeitguthaben sein darf, nicht wozu es gebraucht wird.
- Es ist Praxis in den Betrieben, die eigenen Interessen durchzusetzen, indem man bei anderer Gelegenheit den Interessen der jeweils anderen Seite stärkeres Gewicht einräumt. Wenn Beschäftigungssicherung in der einen, Mehrarbeit in der anderen Betriebsvereinbarung ausgehandelt werden, könnten sich die Effekte gegenseitig aufheben, was jedoch erst in der Zusammenschau beider Vereinbarungen sichtbar würde.
- Insbesondere bei Fragen von Lohn und Leistung beginnen die Auseinandersetzungen oft erst bei der Interpretation einer Betriebsvereinbarung, z.B. bei der Bewertung einzelner Arbeitsplätze. Andere Vereinbarungen sind explizit als „Pilotvereinbarungen“ abgeschlossen und fordern damit zu einer Neuinterpretation geradezu auf.
- Es kommt häufiger vor, dass auch eindeutige Bestimmungen nicht umgesetzt werden, dass beispielsweise bei Gruppenarbeit keine Gruppenbesprechungen stattfinden, weil die Zeit zu knapp scheint oder die Beschäftigten der Meinung sind, es gebe nichts zu besprechen. Auch Gruppensprecher/innen werden keineswegs überall gewählt, wo eine Betriebsvereinbarung darüber getroffen wurde. Die Umstrukturierung der Arbeitsorganisation wäre damit ganz anders zu bewerten als vom Vereinbarungstext her zu erwarten war.
- Rechtliche Probleme stellen sich vor allem bei Regelungstatbeständen, die - wie der betriebliche Umweltschutz - nicht mitbestimmungspflichtig sind. Aber auch bei zwingend vorgeschriebener Mitbestimmung wie bei Lohngestaltung und Arbeitszeit muss die jeweilige Regelung so abgefasst werden, dass sie Rechtssicherheit bietet und

somit auch in einem Konfliktfall vor dem Arbeitsgericht Bestand hat. Neben einer Beschreibung möglicher Regelungen braucht ein Betriebsrat vor allem juristischen Rat, wie solche Regelungen am besten abzufassen wären, damit sie die beabsichtigte Wirkung entfalten und im Konfliktfall auch rechtlich durchsetzbar sind. Darüber hinaus braucht er Anregungen, wie der politische Prozess der Aushandlung und Umsetzung von Betriebsvereinbarungen organisiert werden kann.

Die von den Autoren vorgenommene Systematisierung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen stellt einen wichtigen Zwischenschritt der Analyse dar, indem gezeigt wird, was zum Gegenstand von Verhandlungen gemacht werden kann. Um Schlussfolgerungen für praktische Schritte zu ziehen, müssten die Vereinbarungen im nächsten Schritt einer Bewertung unterzogen werden, was wiederum nur möglich ist, wenn sie in ihren politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhängen untersucht werden.

*Dr. Klaus Kock (Dortmund)*

## Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare

(Rezension vorbehalten)

- Abel, Jörg, und Hans Joachim Sperling* (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walter Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-539-7, 410 S., DM 58,- EURO 29,65
- Andruschow, Katrin* (Hg.): Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 29, Berlin: edition sigma, 2001, ISBN 3-89404-889-1, 278 S., DM 29,80
- Bosch, Gerhard, und Klaus Zühlke-Robinet*: Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2000, ISBN 3-593-36597-9, 331 S., DM 54,-
- Bröscher, Petra*: Gewalt - Erfahrungen im Leben alternder Frauen, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 26, Münster: Lit Verlag, 1999, ISBN 3-8258-4354-8, 148 S., DM 29,80
- Deckstein, Dagmar, und Peter Felixberger*: Arbeit neu denken. Wie wir die Chancen der New Economy nutzen können, Frankfurt/New York: Campus Verlag, 2000, ISBN 3-593-36561-8, 222 S., DM 49,80
- Ehrenberg, Eckehart, und Wilfried Kruse*: Soziale Stadtentwicklung durch große Projekte? EXPOs, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 30, Münster: Lit Verlag, 2000, ISBN 3-8258-5083-8, 387 S., DM 49,80
- Engelmann, Jan, und Michael Wiedemeyer* (Hg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft - Start in eine neue Tätigkeitskultur?, Stuttgart/München: Deutsche Verlags-Anstalt, 2000, ISBN 3-421-05427-4, 464 S., DM 44,- [wird rezensiert]
- Frerichs, Frerich, und Arno Georg*: Ältere Arbeitnehmer in NRW. Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 24, Münster: Lit Verlag, 1999, ISBN 3-8258-4399-8, 215 S., DM 39,80
- Fürstenberg, Friedrich*: Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential?, edition sigma Signatures, Bd. 2, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-612-0, 134 S., DM 24,80 [wird rezensiert]

- Funder, Maria, Hanns Peter Euler und Gerhard Reber* (Hg.): Entwicklungstrends der Unternehmensreorganisation. Internationalisierung, Dezentralisierung, Flexibilisierung, Linz (A): Trauner Universitäts Verlag t., 2000, ISBN 3-85487-115-5, XIV u. 283 S., DM 47,70
- Gaedeke, Oliver K.*: Industrielle Beziehungen in Veränderung. Neue Formen der Betriebsratsarbeit, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-540-0, 172 S., DM 44,40 EURO 22.70
- Haberkorn, Kurt*: Arbeitsrecht. Aktuelles Grundwissen und praktisches Rüstzeug. 10., überarb. u. erw. Aufl., Die Betriebswirtschaft - Studium + Praxis, Bd. 7, Renningen-Malmsheim: expert verlag, 2001, ISBN 3-8169-1916-2, XVIII u. 441 S., DM 59,- EURO 30.17
- Heideloff, Frank, und Ingo Langosch*: Organisationen selber verändern. Trainingskonzepte und Trainingsunterlagen, Stuttgart: Lucius & Lucius, 2000, ISBN 3-8282-0143-1, VIII u. 288 S., DM 58,-
- Hindrichs, Wolfgang, u.a.* : Der lange Abschied vom Malocher. Sozialer Umbruch in der Stahlindustrie und die Rolle der Betriebsräte von 1960 bis in die neunziger Jahre, Essen: Klartext-Verlag, 2000, ISBN 3-88474-892-0, 213 S., DM 29,80
- Holtgrewe, Ursula, Stephan Voswinkel und Gabriele Wagner* (Hg.): Anerkennung und Arbeit, Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz, 2000, ISBN 3-87940-732-0, 287 S., DM 58,- EURO 29,65 [wird rezensiert]
- Howaldt, Jürgen, u.a.* (Hg): Handlungsleitfaden zur Implementierung eines arbeitsplatznahen kontinuierlichen Qualifizierungsprozesses in Klein- und Mittelbetrieben, Dortmund Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 27, Münster: Lit Verlag, 2000, ISBN 3-8258-4680-6, 187 S., DM 29,80
- Howaldt, Jürgen, u.a.*: Aufbau regionaler Lernnetzwerke am Beispiel der Dortmunder Metallindustrie. Ergebnisse des Projekts "Betriebliche Reorganisation im regionalen Kontext" (REKO), Dortmund Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 31, Münster: Lit Verlag, 2000, ISBN 3-8258-5084-6, 2 u. 106 S., DM 29,80
- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München u.a.* (Hg.): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 2000. Schwerpunkt: Innovation und Arbeit, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-599-X, 285 S., DM 29,80
- Kißler, Leo, Melanie Graf und Elke Wiechmann*: Nachhaltige Partizipation. Beschäftigtenbeteiligung als Beitrag für mehr Chancengleichheit, Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 14, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-764-X, 269 S., DM 36,-
- Klimecki, Rüdiger G., und Markus Gmür*: Personalmanagement. Strategien, Erfolgsbeiträge, Entwicklungsperspektiven, UTB 2025, Stuttgart: Lucius & Lucius, 2001, 2. neubearb. u. erw. Aufl, ISBN 3-8252-2025-7, 481 S., DM 46,80
- Larisch, Joachim, und Wolfgang Hien*: Auf dem Weg zur „Healthy Company“. Qualitätsmanagement, Sicherheit und Gesundheitsschutz im Lebensmittelhandel, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 28, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-888-3, 227 S., DM 27,80

- Lungwitz, Ralph-Elmar, und Evelyn Preusche* unter Mitarbeit von Maria Gagacka, Ivana Hollerova, Anatol Peretiatkowicz, Jan Vlácil: Zwischen Nachahmung und Eigenentwicklung. Organisatorische Realitäten in ostdeutschen, polnischen und tschechischen Industriebetrieben ein Jahrzehnt nach dem Systemwechsel, Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozeß, Bd. 12, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2001, ISBN 3-87988-535-4, 201 S., DM 44,40 EURO 22,70
- Merkens, Hans*: Der Transformationsprozeß vom volkseigenen Betrieb zum marktwirtschaftlichen Unternehmen. Verlauf, Probleme und Schwierigkeiten aus systemtheoretischer Sicht, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-524-9, 235 S., DM 53,20 EURO 27,20
- Naegele, Gerhard, und Gerd Peter* (Hg.): Arbeit - Alter - Region. Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung. Beiträge aus FfG und sfs, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 25, Münster: Lit Verlag, 2000, ISBN 3-8258-4247-9, 295 S., DM 39,80
- 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,-
- Schaarschmidt, Uwe, und Andreas W. Fischer*: Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2001, ISBN 3-525-45880-0, 177 S., DM 78,-
- Schmid, Karsten*: Die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage durch Beschluß, Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Bd. 86, Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft, 2001, ISBN 3-8005-1261-0, 224 S., DM 114,- EURO 58,29
- Weißbach, Rüdiger*: Strategien betrieblicher Informatisierung und die Diffusion von ISDN, Materialien und Berichte des IUK-Instituts, Dortmund: BWV, 2000, ISBN 3-924100-25-X, 6 u. 386 S., DM 45,-
- Zilian, Hans Georg, und Jörg Flecker* (Hg.): Soziale Sicherheit und Strukturwandel der Arbeitslosigkeit, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-533-8, 258 S., DM 53,20 EURO 27,20