

Rezensionen

Martin Esser, Kaoru Kobayashi (Hg.): *Kaishain. Personalmanagement in Japan*, Schriftenreihe Psychologie für das Personalmanagement, Göttingen/Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie, 1994, ISBN 3-87844-099-5, X u. 402 S., DM 68,-

Kaishain bedeutet wörtlich übersetzt „Firmenmitglied“. Die besondere Bindung des Beschäftigten an „sein“ Unternehmen sowie Gemeinsamkeit und Interessenidentität kennzeichnen nach Auffassung der Herausgeber die japanische Personalpolitik. In insgesamt 29 Einzelbeiträgen wird ein umfassender Überblick über Prinzipien und kulturelle Grundlagen sowie einzelne Aspekte der Unternehmensführung in Japan, wie Personalbeurteilung, Gruppenarbeit, Rolle der Frauen im Unternehmen, Innovationsmanagement, Personalentwicklung, gegeben. Durch Fallbeispiele von Nissan, IBM-Japan, Toyota, NEC, Sony und Shideido wird die Darstellung anschaulich abgerundet. Den Herausgebern ist es gelungen, eine breite Mischung deutscher, japanischer und angelsächsischer Autoren und Autorinnen zu gewinnen. Besonders ist hervorzuheben, daß eine ganze Reihe japanischer Originalbeiträge ins Deutsche übersetzt wurden und nicht nur ein weiteres Mal die englischsprachige Japanliteratur aufgewärmt wurde.

In den Beiträgen zu den Grundlagen der japanischen Personalpolitik dominiert die „Kulturthese“. Japanische Unternehmen werden als die „moderne Fortsetzung der japanischen Stammeskultur“ (*Adami*, 21ff.) angesehen. Oder: Es wird behauptet, Japaner wollten sich wegen ihrer starken Bindung an das Unternehmen nicht von einer betriebsfremden Organisation vertreten lassen; deshalb hätten sich keine Branchengewerkschaften in Japan herausgebildet (*Esser/*

Nakajima, 144). Nicht erwähnt wird, daß die japanischen Branchengewerkschaften in den fünfziger Jahren in erbitterten Auseinandersetzungen zerschlagen wurden und daß erst danach das japanische Personalsystem entwickelt wurde. Schon seit langem weisen Japankenner, wie Chalmers Johnson, darauf hin, daß die Kulturthese die Denkfaulheit fördert, weil man nicht mehr so genau hinschauen muß, wie die japanische Wirtschaft wirklich funktioniert. Es wird zudem der Eindruck vermittelt, daß japanische Betriebe homogen sind, obgleich sie genau wie deutsche Betriebe wegen ihrer Unterschiede voneinander lernen können.

Einen sehr guten Einblick in diese Unterschiedlichkeit der japanischen Betriebe und ihre Probleme geben die spezielleren Artikel. Dabei werden einige Mythen über japanisches Management in Frage gestellt. Entscheidungsprozesse in Japan sind beispielsweise keineswegs *lean*, sondern sehr zeitaufwendig (*Scherm/Bischhoff*, 101); in vielen Betrieben sind Abnutzungserscheinungen bei der Anwendung von Qualitätszirkeln zu erkennen und das ganze System hat wegen seiner routinemäßigen Anwendung an Schwung verloren (*Ito*, 120/1). Es wird erkennbar, daß die Beschäftigten über keinerlei Mitbestimmungsrechte verfügen (*Esser/Nakajima*, 144) und ihre Beteiligung auch in Gruppenarbeit von oben dirigiert wird (*Ito*, 221ff.). Das volle Verfügungsrecht über Mitarbeiter ist weitgehend akzeptiert (*Esser*, 176). Personalentwicklung wird nicht an Bildungsdefiziten ausgerichtet, sondern auf die langfristige Entwicklung der Beschäftigten zu Generalisten. Im Rahmen des „biographischen Ansatzes“ werden Beschäftigte in bestimmten Lebensphasen weitergebildet und systematisch umgesetzt (*Esser*, 168). Zwei japanische Professorinnen beschreiben die „männliche Betriebskultur“ (*Oswa*), die für die Frauen oft mit dem „Unglück im

fünften Jahr“ endet (*Kobayashi*, 317), denn im fünften Jahr klopft der Vorgesetzte den Frauen auf den Rücken und fordert sie auf, selbst zu kündigen.

Das Buch enthält viele interessante Artikel und ist deshalb unbedingt lesenswert. Immer wenn es um die Analyse Japans insgesamt und die Unterschiede zu Europa geht, ist jedoch Vorsicht geboten. Hier stoßen die Leserin und der Leser auf zu viele Stereotype, die zudem dem Erkenntnisinteresse des Buches zuwiderlaufen. Wie kann man denn den europäischen Betrieben raten, von Japan zu lernen und ihre Kultur zu verändern (*Esser*, 17), wenn man gleichzeitig diese Kultur als jahrhundertalten Sonderweg kennzeichnet?

Gerhard Bosch (Gelsenkirchen)

Herman Knudsen: Employee Participation in Europe, London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications, 1995, ISBN 0-8039-7542-2, X und 181 S., £ 29.95

Jeff Hyman, Bob Mason: Managing Employee Involvement and Participation, London/Thousand Oaks/New Delhi: SAGE Publications, 1995, ISBN 0-8039-8727-7, VIII und 216 S., £ 12.95

Im Zentrum beider Bücher stehen die Zukunftschancen organisierter, repräsentativer Arbeitnehmervertretung in der Denktradition 'industrieller Beziehungen'. *Employee participation* wird hier - etwas irreführend - gleichgesetzt mit indirekter Beteiligung über Betriebsräte und Gewerkschaften. Auf dieser Grundlage haben die Bücher unterschiedliche Schwerpunktsetzungen: *Knudsen* konzentriert sich auf die Vereinheitlichungsprobleme industrieller Beziehungen in der Europäischen Union, während *Hyman* und *Mason* die Gefährdungen indirekter Arbeitnehmervertretung durch die neuen Managementkonzepte der 'direkten Arbeitnehmerbeteiligung' diskutieren.

Das Thema von *Knudsen* ist die 'soziale Harmonisierung' der Europäischen Union, der 'Europäische Sozialraum', '*social Europe*', der vergessene oder retardierte Politikbereich der europäischen Einigung. Ihn begreift der Autor als eine Angleichung von Regelmechanismen institutionalisierter Arbeitnehmervertretung mit vergleichbar starkem Einfluß auf konkrete Arbeitsplatzbedingungen, auf Unternehmensentscheidungen und auf nationale Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.

In diesem Themenbereich behandelt der Autor drei Fragestellungen: 1. Gibt es so etwas wie ein europäisches Modell repräsentativer Arbeitnehmerbeteiligung, vor allem im Vergleich mit Nordamerika und Japan? 2. Warum waren die verschiedenen Versuche der Europäischen Kommission, einheitliche Regeln repräsentativer Arbeitnehmerbeteiligung festzulegen, bisher so wenig erfolgreich? 3. Gibt es eine 'schleichende' Angleichung und Stärkung repräsentativer Vertretungsinstitutionen durch Einführung neuer Informationstechnologien in Europa?

Nach einem einleitenden Kapitel über Partizipationskonzepte und -kontexte werden die Systeme industrieller Beziehungen in Deutschland, Großbritannien, Spanien und Dänemark historisch und inhaltlich dargestellt. Im Vergleich zeigen sich sehr unterschiedliche Lösungen für gleiche Probleme, wobei die Verschiedenheiten die Gemeinsamkeiten überwiegen. Als ein Detail ist hervorzuheben, daß die Systeme Großbritanniens und Spaniens auf einer Null-Summen-Logik und damit sehr konfliktorientiert funktionieren, während das Positiv-Summen-Denken in Dänemark und Deutschland zu kooperativen industriellen Beziehungen geführt hat. Gleichzeitig sind die formalen Beteiligungsrechte auf Arbeitsplatz- und Unternehmensebene in Deutschland und Dänemark viel entwickelter als in Spanien und Großbritannien (in dieser Reihenfolge).

In einem materialreichen Kapitel zeichnet der Autor die Bemühungen der Europäischen Kommission nach, die nationalen Unternehmensverfassungen zu harmonisieren, um einheitliche Marktbedingungen zu schaffen. Im

Kern sind alle weiterreichenden Initiativen der 'europäischen Sozialpolitiker' gescheitert, nach *Knudsen* hauptsächlich am Widerstand des Europäischen Arbeitgeberverbandes und der britischen Regierung, aber auch aufgrund von Interventionen US-amerikanischer und japanischer multinationaler Unternehmen und ihrer heimischen Verbände. Nachzutragen bleibt hier noch der Hinweis auf die großen Schwierigkeiten auch der europäischen Gewerkschaften, aufgrund ihrer sehr unterschiedlichen Traditionen zu einheitlichen Standpunkten zu gelangen. Die Direktiven über die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern bei der Einhaltung von Minimalstandards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (1989) sowie vor allem die Verordnung über die Einrichtung von Betriebsräten in multinationalen Unternehmen der EU (1994) gelten als die bisher wichtigsten festgeschriebenen Möglichkeiten indirekter Arbeitnehmerbeteiligung.

Nach der Analyse einer europäisch-vergleichenden Untersuchung verneint *Knudsen* die Frage, ob sich Arbeitnehmerbeteiligung quasi automatisch durch die Einführung neuer Informationstechnologien verbreitet. Hier wird der Autor Opfer seines verengten Partizipationskonzepts, das allein auf *indirekte, repräsentative* Beteiligung abhebt. Die sozialwissenschaftliche Theorie und Forschung hat eine solche Entwicklung vornehmlich mit Blick auf direkte Arbeitnehmerbeteiligung, auf vergrößerte Handlungsspielräume und Einflußmöglichkeiten von Beschäftigten am Arbeitsplatz diskutiert und hier positive Entwicklungen festgestellt.

Hyman und *Mason* nehmen beide Formen der Arbeitnehmerbeteiligung in den Blick und reservieren den Begriff *employee participation* für die indirekte, 'kollektive', *employee involvement* für die direkte Form. Die Autoren stellen fest, daß die Idee industrieller Demokratie und in diesem Zusammenhang auch das Gewicht kollektiver Interessenvertretung weltweit an Aufmerksamkeit und Bedeutung verlieren. In Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung hat das Management eine Vorreiterrolle übernommen und fördert aktiv verschiedene Formen von

employee involvement als betriebliche Sozialtechniken.

In Großbritannien werden diese Beteiligungsformen in verschiedenen Versionen einer erstarkenden *Human Resource Management* (HRM)-Literatur diskutiert, und dem HRM wird nachgesagt, es verleihe sich gegenwärtig immer mehr Themenbereiche der traditionellen 'industriellen Beziehungen' ein. Vor allem für Großbritannien werden die Verbreitung und das Funktionieren verschiedener Formen von Arbeitnehmer-*involvement* (innerbetriebliche Kommunikationsprogramme, Qualitätszirkel u. a.) detailliert dargestellt, ebenso Modelle finanzieller Beteiligung (Gewinn- und Vermögensbeteiligung) in England und in den USA. Für Großbritannien attestieren die Autoren dem Management, daß es diese Initiativen aus Wettbewerbs- und Effizienzgründen fördert, nicht aus dem 'strategischen' Interesse einer Schwächung von Gewerkschaften und anderer Formen der organisierten Interessenvertretung.

Ein international-vergleichendes Kapitel ist der Entwicklung der kollektiven Interessenvertretung sowie den Brüsseler Vereinheitlichungsbemühungen gewidmet, mit Ergebnissen ähnlich denen *Knudsen*'s: Deutschland erscheint als *best practice* organisierter Arbeitnehmervertretung und Großbritannien als der Verhinderer gemeinsamer europäischer Regelungen. Es wird ferner analysiert, inwieweit multinationale Unternehmen ihre eigenen Formen von Arbeitnehmerbeteiligung in ihren Gastländern durchzusetzen versuchen und damit bestehende Regelungen gefährden. Dies ist nicht der Fall. Vielmehr passen sich die Niederlassungen den Gastländern weitgehend an und intensivieren zum Teil die Beteiligung ihrer Mitarbeiter (im Sinne von *involvement*) über bereits existierende Mechanismen und Traditionen hinaus.

Trotz vielfältiger internationaler Verweise und Vergleiche ist das Buch von *Hyman* und *Mason* sehr England-zentriert, und die Bedeutung bestimmter Themen erschließen sich nur aus diesem Bezug, beispielsweise die Überlegungen zu den Managementmotiven für die

Propagierung von *employee involvement* als eine möglicherweise primär antigewerkschaftliche Strategie (übrigens ein auch sehr wichtiges US-amerikanisches Thema). Die Konzentration britischer Firmen auf die Förderung innerbetrieblicher Kommunikation, bei der selbst *downward communication*, also reine Informierung, als wichtige HRM-Neuerung behandelt wird, gibt indirekt Aufschluß über ein bisher wohl sehr konservatives Management. Die in vielen anderen Ländern gegenwärtig diskutierten weitergehenden Beteiligungsformen, wie größere Handlungsspielräume einzelner Mitarbeiter oder Gruppenarbeit, werden nur als Randthemen behandelt. Rein sprachlich zeigt sich der britische Bezug auch, wenn beispielsweise Vergleiche zwischen dem Vereinigten Königreich, USA und 'Europa' gezogen werden. So führt dieses Buch sehr materialreich und differenziert in eine dem Kontinentaleuropäer etwas fremde Welt ein.

Dieter Fröhlich (Köln)

Dudo von Eckardstein, Günter Lueger, Klaus Niedl, Brigitte Schuster: Psychische Befindensbeeinträchtigungen und Gesundheit im Betrieb. Herausforderung für Personalmanager und Gesundheitsexperten, Personalwirtschaftliche Schriften, Bd. 3, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1995, ISBN 3-87988-111-1, 8 u. XII u. 401 S., DM 49,80

In den letzten Jahren ist der wechselseitige Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit in vielfältiger Weise aufgearbeitet worden. Das Gesamtbild des Forschungsstandes ist durch unterschiedliche Zielsetzungen, Instrumente, wissenschaftliche Disziplinen sowie Berücksichtigung betrieblicher und personenbezogener Kontexte gekennzeichnet.

Die Projektgruppe um *von Eckardstein* versucht, die Bedeutung psychischer Befindensbeeinträchtigungen wie Angst, Depressivität,

Selbstwertprobleme, Gereiztheit, psychosomatische Beschwerden sowie Alkohol- und Medikamentenmißbrauch im Themenfeld Gesundheit und Arbeit herauszuarbeiten. Dies ist deshalb ein wichtiger Versuch, weil damit auch der Zusammenhang zwischen beruflichen und außerberuflichen Bedingungen und Faktoren thematisiert wird.

Die Autorin und die Autoren wählen „einen interdisziplinären Zugang, wobei wir Erkenntnisse aus Betriebswirtschaft und Psychologie heranzogen (weitere von der Fragestellung tangierte Disziplinen konnten wegen der beschränkten Ressourcen nicht miteinbezogen werden)“.

Die Studie umfaßt - nach einer knappen Einleitung (Kapitel A) - fünf umfangreiche Kapitel, in denen der Gegenstandsbereich psychische Befindensstörungen theoretisch-konzeptionell beschrieben wird (B), deren Art und Umfang empirisch erhoben werden (C); es werden die betriebswirtschaftlichen Effekte dargestellt (D), betriebliche Programme zur Bewältigung werden exemplarisch geschildert (E) sowie betriebliche Gestaltungsmaßnahmen vorgestellt (F). Den Abschluß bilden einige sehr knappe Abschlußbemerkungen. Die Arbeit ist materialreich, dies gilt insbesondere für den empirischen Teil, in dem eine Vielzahl von Befunden demonstriert wird.

Im Kapitel „betriebliche Gestaltungsmaßnahmen“ werden, ausgehend von den Motiven für mögliche Maßnahmen (soziale Verantwortung, ökonomische Erwägungen, Arbeits- und Lebensqualität für die Beschäftigten), Dimensionen erörtert, die in einem „umfassenden strategischen Ansatz“ einbezogen werden: zeitliche Orientierung (Prävention vs. Korrektur), Objekttaggregation (Individuum und Organisation), Lebensbereiche (Arbeitsbereich vs. Nicht-Arbeitsbereich), Partizipation (Form und Intensität), Gestaltungsfelder (zentral vs. peripher), Träger (Betrieb, Betriebsrat, Beschäftigte, überbetriebliche Träger), Finanzierungsträger (Unternehmen, Sozialversicherung, Staat) und der Integrationsgrad (Teil- vs. Gesamtstrategie).

In den abschließenden Bemerkungen (auf einer Seite) wird dann aber deutlich, daß die Zusammenführung unterschiedlicher Zugänge

zu einem Thema - im interdisziplinären Kontext eine selbstverständliche Voraussetzung - auch ein weiterführendes, eigenständiges Konzept voraussetzt und sich nicht aus unterschiedlichen Materialien und Befunden voraussetzungslos zusammensetzen läßt. Die Veröffentlichung ist - für diesen Zweck - in weiten Teilen, und dies gilt für den theoretisch-konzeptionellen Teil ebenso wie für den empirischen, zu sehr im Stile eines mehrstufigen Forschungsberichts gehalten, der zwar für verschiedene Teilfragestellungen Ergebnisse und Konzepte enthält. Die Absicht aber, auf einer interdisziplinären Grundlage ein Gesamtbild zu erarbeiten, hätte allerdings einen anderen redaktionellen und damit wohl auch strategischen Zugang zu diesem Thema erfordert.

Es ist sicher ein verdienstvoller Versuch, den Bereich der psychischen Befindensstörungen für das Handlungsfeld von Gesundheitsexperten und Personalwirtschaftlern zu erschließen, und der Band kann kundigen Leserinnen und Lesern, die z.B. die Vielzahl referierter Quellen einordnen und bewerten können, durchaus Hinweise liefern. Dies gilt sicher auch für die vielfältigen empirischen Befunde, die in vielen anderen Zusammenhängen aufgenommen werden könnten.

Die im Untertitel angesprochenen Gesundheitsexperten könnten die Herausforderung annehmen, die von dem Autorenteam formuliert wird, und ihre Konzepte darauf stützen bzw. die Arbeit zur Begründung von Maßnahmen heranziehen. Für Personalmanager ist dieser Band dann zu empfehlen, wenn sie Gesundheit als Schwerpunktthema ihrer Arbeit erschließen wollen. Dann kann dieses Buch als Einstieg die Komplexität des ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes eröffnen.

Andreas Renner (Düsseldorf)

Karin Tondorf: Modernisierung der industriellen Entlohnung. Neue Modelle der Entgeltgestaltung und Perspektiven gewerkschaftlicher Tarifreform, Berlin: edition sigma, 1994, ISBN 3-89404-367-9, 192 S., DM 29,80

Manchmal haben säumige Rezensenten auch einen kleinen Dank von Redaktion und Lesern verdient: Wie sollen sich Überlegungen zu „Perspektiven gewerkschaftlicher Tarifpolitik“ anders beweisen als durch die Zeit? Stimmt drei Jahre nach Abschluß ihrer Dissertation (1993) Tondorfs Prognose noch, die da lautet: „... ein Tarifkonzept ‘aus einem Guß’ ist schlichtweg nicht mehr möglich. ... (Es) sind für die 90er Jahre als flächendeckende Lösung eher Modifikationen des tradierten Entlohnungsmodells als ein neues Entwicklungsmuster zu erwarten, ... (das) durch Vielfalt geprägt sein wird.“ (181).

Wer Anfang 1996 die Diskussion zwischen Politik, Arbeitgebern und Gewerkschaften verfolgt hat, dem kommen da Zweifel. Mit dem Vorschlag zu einem „Bündnis für Arbeit“ hat Zwickel die IG Metall (und in der Folge weitere Gewerkschaften) auf eine Neuorientierung und zumindest zeitweilig allgemeinverbindliche Grundlinien verpflichtet, um die Gewerkschaften nicht beschädigt aus diesem Bündnis herauskommen zu lassen. Und es zeigen sich, was Tondorf gar nicht im Blick hat, unerwartete Brüche im Arbeitgeberlager.

Es ist einigermaßen unfair, Tondorf, die sich doch nur mit „industrieller Entlohnung“ beschäftigt, mit dieser neuen Dimension von gewerkschaftlicher Tarifpolitik zu konfrontieren. Interpretiert man die Entwicklung aber anders, gewinnen Tondorfs Befunde plötzlich Erklärungsgehalt: Danach sind die Gewerkschaften im Vergleich zu den achtziger Jahren erheblich geschwächt und deshalb gezwungen, neue Felder in der Tarifpolitik zu bearbeiten. Das Bündnis für Arbeit könnte man also auch als Strategie der Gewerkschaften verstehen, „oberhalb“ der eingefahrenen Wege wieder in die Offensive zu gelangen, Definitionsmacht zu gewinnen angesichts der nachhaltigen Wirkungen, die die öffentliche Diskussion über die

durch die hohen Arbeitskosten verursachten Standortprobleme in Deutschland gezeitigt hat.

Eines ihrer zentralen Ergebnisse lautet: „Die entgeltpolitischen Reformen der 80er Jahre haben insgesamt die Einkommens- und Entwicklungschancen der am Arbeitsmarkt *benachteiligten* Arbeitskräftegruppen nur wenig verbessert. ... Als Gewinner ... können im wesentlichen die *Facharbeiter* identifiziert werden.“ (175f.) Dies erklärt sie mit einer stillschweigenden Interessenübereinstimmung bei Arbeitgebern und Gewerkschaften, diese Gruppe zu fördern: Für die Gewerkschaften ist es organisationspolitisch die traditionell prägende Gruppe, und für die Arbeitgeber hat sie strategische Bedeutung bei der Gewinnerzielung. Aber diese Gruppe wird kleiner, und insbesondere die Gewerkschaften müssen sich fragen - und sie tun es ja seit geraumer Zeit -, wie sie weitere Gruppen gewinnen und ihre Organisation breiter absichern können (z.B. unter den Angestellten). Gerade der wachsende Sockel von Arbeitslosen, die auch bei konjunkturellem Aufschwung nicht mehr in Arbeit vermittelt werden, stellt die Gewerkschaften vor Legitimationsprobleme.

Aber vielleicht der Reihe nach: Gegenstand der Arbeit sind qualitativ neue Entgeltregelungen in den 80er Jahren. Überprüft werden soll die Hypothese, daß „ökonomische, technische und soziale Wandlungsprozesse der 80er Jahre zwar wichtige Triebkräfte für neue Entgeltregelungen darstellten, aber allein nicht ausreichten, um die Entlohnungspraxis zu verändern“ (13). Entscheidend sind vielmehr die Konstellationen der Arbeitsbeziehungen - Entgeltpolitik als ein Teilfeld von Arbeitspolitik.

Dazu werden zu Beginn zwar knapp, aber pointiert verschiedene (wirtschafts- und sozial-) wissenschaftliche Theorien zur Lohnpolitik referiert und kritisch gewürdigt. Diese werden daran gemessen, ob sie sinnvolle Erklärungen für die als qualitativ neuartig angesehenen Vereinbarungen über Entgeltregelungen in den Branchen Metall und Chemie liefern können. Bei der Auswahl (VW, Vögele, Bosch, LRTV I Nordwürttemberg/Nordbaden, Bundesentgeltvertrag Chemische Industrie) handelt es sich zweifellos um die populärsten Beispiele und

interessantesten Reformansätze. Aber ist das alles? Wie sieht es in anderen Branchen aus? Warum sind diese Beispiele bisher Exoten geblieben? Diese Fragen bleiben offen.

Man gewinnt den Eindruck, daß mit der Auswahl (überwiegend firmenbezogene Vereinbarungen oder ein Flächentarifvertrag in einer Branche, in der die Sozialpartnerschaft besonders lange Traditionen und tiefe Wurzeln hat: Chemie) gar nichts anderes herauskommen konnte als: In Anlehnung an die Konzeption Arbeitspolitik des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) seien letztlich für die Abkehr von den tradierten Entlohnungssystemen und die Neugestaltung politisch-normative Bestimmungsgründe maßgebend (169); sie würden durch langjährige positive Erfahrungen mit den tariflichen und betrieblichen Verhandlungspartnern gefördert (161). Auch die (relativ wenigen) Expertengespräche belegen diesen Eindruck: Sie sind erstaunlich widerspruchsfrei.

Dennoch: Als Überblick über die wichtigen Lohntheorien und neue Ansätze der Tarifpolitik in der Metall- und Chemieindustrie ist die Arbeit von *Tondorf* hilfreich und zuverlässig.

*Heribert Karch (Berlin)/
Rainer Lichte (Dresden)*

Peter Kalkowski, Otfried Mickler, Fred Manske: Technologiestandort Deutschland. Produktinnovation im Maschinenbau: traditionelle Stärken - neue Herausforderungen, Berlin: edition sigma, 1995, ISBN 3-89404-390-3, 269 S., DM 36,-

Der deutsche Maschinenbau, noch bis vor kurzem nahezu unangefochtener Technologieführer auf vielen Gebieten, größter industrieller Beschäftigungsgeber, ehemaliger „Exportweltmeister“ und daher „Vorzeigebbranche“, ist auf den Weltmärkten beträchtlich unter Druck geraten. Durch das Zusammenwachsen von Mechanik, Elektronik und Software auf der einen und immer anspruchsvollere Kundenwünsche nach

schnellen, spezifischen Lösungen von Flexibilitätsproblemen auf der anderen Seite werden Produkte komplexer, spezialisierte Tätigkeiten vielfältiger und Verständigung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen schwieriger. Neue, kompetente Wettbewerber machen Druck auf Zeit und Kosten. Das stellt den Maschinenbau vor neue Herausforderungen insbesondere auch im Bereich von Entwicklung und Konstruktion.

Die Autoren untersuchen daher die Prozesse der Produktinnovation im Maschinenbau vor allem im Hinblick darauf, wie die Betriebe ihre wettbewerbsichernde Innovationsfähigkeit (wieder) erhöhen, wie sie angesichts dieser Schwierigkeiten die Technologieführerschaft erhalten und zugleich die Entwicklungszeiten und die Herstellungskosten neuer Produkte reduzieren können. Dazu fragen sie insbesondere nach dem Beitrag integrierter Datenverarbeitung zur Problembewältigung, nach notwendigen personalwirtschaftlichen Bedingungen und Maßnahmen sowie nach organisatorischen Veränderungen der Entwicklungs- und Konstruktionsprozesse. Die Untersuchung beruht auf Expertengesprächen in 23 und auf Intensivfallstudien in 10 Betrieben ganz unterschiedlicher Größe und in mehreren bedeutenden Fachzweigen des Maschinenbaus, um dessen weitgefächertere Vielfalt angemessen Rechnung zu tragen.

Noch zeichnen sich keine klaren, eindeutigen Lösungsansätze ab, vielmehr sind weit gestreute, insgesamt eher zaghafte Suchprozesse zu beobachten, die sich zudem zwischen großen und mittleren oder kleinen Betrieben erheblich unterscheiden. Soviel läßt sich immerhin resümieren: die CIM-Euphorie der 80er Jahre ist verflogen, der Computereinsatz wird gleichwohl, freilich wesentlich problembewußter und aufgabenangemessener, in kleinen Schritten (nun auch im Bereich des Entwerfens in Verbindung mit Möglichkeiten des Berechnens und Simulierens) ausgebaut; dies geht einher mit großen, oft unterschätzten Anstrengungen zur systematischen Strukturierung und Modularisierung von Produkten. Mit der schleichenden Erosion von Facharbeit und der zugleich fortschreitenden

Spezialisierung und Verwissenschaftlichung der Ingenieurarbeit tun sich beträchtliche, bislang noch keineswegs befriedigend gelöste Kommunikationsprobleme auf, die die traditionellen innovativen Stärken untergraben. Schließlich werden verschiedene Formen der Reorganisation, etwa interdisziplinäre Projektgruppen oder Projektorganisation, erprobt.

Häufig werfen diese Versuche der Erneuerung aber neue Widersprüche oder Probleme auf, etwa wenn einerseits die Kompetenz von Projektgruppen, sich stärker selbst zu organisieren, gestärkt und deren Arbeit zugleich genauer geplant und gesteuert werden soll, wenn Bedingungen der Arbeitsteilung ausreichende Freiräume zur Kooperation und Verständigung verhindern oder wenn Reorganisation und neue Aufgaben zu unbewältigten Interessenkonflikten führen.

Das Buch bietet eine sehr klare und differenzierte Sicht auf die vielfältigen Innovationsprobleme dieser heterogenen Branche, die für unsere Wirtschaft so bedeutsam ist. Seine fundierten, sorgfältig recherchierten Ergebnisse zeugen von intimer Sachkenntnis und zeigen überzeugend auf, warum die traditionellen Stärken an Wirksamkeit verlieren, welche Maßnahmen technischer, personalwirtschaftlicher und organisatorischer Art derzeit erprobt werden, um die neuen Herausforderungen zu meistern, und welche neuen Schwierigkeiten sich dabei ergeben. Leider wurden keinerlei Leistungsdaten erhoben, so daß deren ökonomische Effekte letztlich offen bleiben.

Insgesamt zeigt sich deutlich, daß viele Versuche der Erneuerung eher Stückwerk bleiben und nur mit gebremster Kraft vorankommen, daß sie insbesondere einer wirklich strategisch angelegten, integrativen Gesamtperspektive ermangeln und daß es sich dabei um doch sehr langwierige Transformationsprozesse handelt. Eine wirklich durchgreifende, erfolgversprechende Bewältigung der Innovationskrise ist, trotz einzelner Erfolge, noch nicht in Sicht - keine ermutigende Erkenntnis.

Peter Brödner (Gelsenkirchen)

Rudi Schmidt, Burkart Lutz (Hg.): Chancen und Risiken der industriellen Restrukturierung in Ostdeutschland, KSPW: Transformationsprozesse, Berlin: Akademie Verlag, 1995, ISBN 3-05-002587-5, XVII u. 384 S., DM 48,-

Der Sammelband ist in der Buchreihe „KSPW: Transformationsprozesse“ erschienen, die zur Zeit acht Bände zu Arbeitsmarktentwicklung, sozialen Risiken, politischen Vermittlungsprozessen sowie der individuellen Verarbeitung der „Transformation“ umfaßt. Er beinhaltet ein weites Spektrum von Themen, die mit unterschiedlichen Methoden bearbeitet werden. Die 24 Autorinnen und Autoren behandeln in 13 Beiträgen Fragen, die von einer theorieorientierten Perspektive (Transformation und Modernisierungstheorie) bis zu anwendungsorientierten Fallstudien (Stahlstandort Ostdeutschland) reichen. Das Gemeinsame vieler Beiträge ist die Betrachtung von Institutionen und Prozessen auf einer „Mesoebene“ der soziologischen Analyse. Beispiele dafür sind die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen (*Heering/Schroeder*, 159-182) oder die Rolle der Treuhandanstalt (*Geppert/Kachel*, 69-106). *Burkart Lutz* beispielsweise beschäftigt sich in diesem Sinne mit den gewachsenen Arbeitsbeziehungen im Betrieb „als Lebensraum und Basisinstitution“ (135-158). Im folgenden gehe ich auf zwei Beiträge näher ein.

Klaus Müller (1-42) soll stellvertretend für die *theorieorientierte Diskussion* stehen. Er diskutiert modernisierungstheoretische Konsequenzen der „Transformation“ und stellt fest, daß die „großen“ Theorien nicht vorhersagten, was sich in Ostdeutschland und im ehemaligen „Ostblock“ ereignete. Nach 1989 haben sich eine Reihe von Deutungsversuchen des gesellschaftlichen Wandels eingestellt, die *Müller* kritisch sichtet. Diese Deutungsversuche leisten nur einen beschränkten Beitrag zu der Aufgabe der Gesellschaftstheorie, die notwendige Reform der Basisinstitutionen von Gesellschaften westlichen Typs wissenschaftlich zu begründen. Ich würde weiter fragen, welchen originären Beitrag die „Transformationsforschung“

überhaupt zur Theorientwicklung leisten kann. Die Aufgaben der Theorieentwicklung, die *Müller* nennt - Interdisziplinarität, analytische Vielfalt gegenüber einer ökonomistischen Einengung der Erklärungsperspektive, eine Sensibilität für das Thema soziale und regionale Ungleichheit - gelten jedenfalls auch außerhalb der „Transformationsforschung“.

Ein nächster Schwerpunkt des Sammelbandes sind *Personalarbeit und Management*. *Karin Denisow*, *Michael Steinhöfel*, *Brigitte Stierler* und *Annegret Tügel* beispielsweise diskutieren „Personalarbeit im Umbruch“ (273-298). Es handelt sich um eine auf Empirie gestützte Studie über die Anpassung Ostdeutschlands an das bundesdeutsche Wirtschaftssystem bei gesamtwirtschaftlicher Rezession. Die Autorinnen und der Autor plädieren für einen anderen Umgang mit den ostdeutschen Arbeitskräften, als er gegenwärtig oft gepflegt wird. Das Personal ist für sie die wichtigste Ressource bei der Umgestaltung von Unternehmen. Sie stellen in diesem Zusammenhang Unterschiede zwischen ostdeutschen und westdeutschen Managern in Ostdeutschland heraus. Die ostdeutschen Manager betonen mehr die Sicherheit der Arbeitsplätze, die westdeutschen thematisieren die intrinsischen Motivatoren stärker. Ostdeutsche sind relativ zurückhaltend in der Annahme ihrer neuen Rolle zwischen Kollegialität und Distanz. Ein konsensorientiertes Verhalten von Betriebsrat und Management ist eine Konsequenz aus der schwierigen Situation im Osten.

Zudem verändert sich die Struktur des Personals durch die Anpassungsprozesse. Das kann im Einzelfall zu unerwarteten Effekten führen: Trotz massiver Frühverrentung u.ä. ist z.B. das Durchschnittsalter der Beschäftigten leicht angestiegen. Das ist u.a. dadurch zu erklären, daß auch die unter 30-jährigen nicht mehr eingestellt wurden oder fluktuierten. Obwohl Frauen besonders vom Wandel des Beschäftigungssystems betroffen sind, spiegelt sich diese Entwicklung nicht in den untersuchten Unternehmen wider. Andererseits gibt es einen erwartbaren Trend zum Abbau von Un- und Angelernten. Am Ende ihres Beitrages geben *Denisow u.a.*

Empfehlungen für ein angemessenes Personalmanagement.

Die Beispiele sollten die Spannbreite der Beiträge deutlich machen. Insgesamt handelt es sich bei dem Band um eine empirisch fundierte, materialreiche Sammlung, dabei wirkt er ein wenig konzeptlos. Das Summarische des Bandes wird von den Herausgebern auch unumwunden eingestanden.

Michael Schlese (Berlin)

Hellmuth Lange, Wolfgang Hanfstein, Susanne Lörx: Gas geben? Umsteuern? Bremsen? Die Zukunft von Auto und Verkehr aus der Sicht der Automobilarbeiter, Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang, 1995, ISBN 3-631-47877-1, 246 S., zahlreiche Abbildungen, DM 49,80

„Die Beschäftigten der Automobilindustrie sind über die Zukunft ihrer Branche in hohem Maße verunsichert. Vor allem die Weltmarktsituation und die immer konkreter spürbaren ökologischen Grenzen der automobilen Gesellschaft haben sich bei weiten Teilen der Befragten in dem Bewußtsein niedergeschlagen, in einer von Krisen bedrohten Branche zu arbeiten. Entsprechend sind Arbeitsplatzsorgen verbreitet. Dem Umweltschutz wird auch im Zusammenhang mit solchen Befürchtungen ein großer Stellenwert beigemessen.“ (118).

Das Ziel der repräsentativen Untersuchung war es, das Dilemma 'Arbeitsplatz versus ökologisches Bewußtsein' zu erhellen. Und auch wenn es viele Bücher zum Thema Auto gibt, neu ist, daß es hier nicht um Produktion, die Technik und Arbeitsorganisation, sondern um das Produkt geht. „Im Rahmen fordistischer Tradition war das Produkt kein Gegenstand für Auseinandersetzungen zwischen den industriellen Kontrahenten. Das Auto bildete hier und in der weiteren Öffentlichkeit sogar eines der Leitprodukte zur Messung von gesellschaftlichem und individuellem Fortschritt.“ (14) Die wichtigsten

Fragenkomplexe (s. hierzu 29 - 31) der Untersuchung sind: ökologische Besorgnisse, die Auto-nutzung, die Bewertung verkehrspolitischer Alternativen. Die Einstellung zum Autospaß, der Arbeitsplatz und Umweltschutz; aber auch die ökologischen Kontroversen und inwieweit wo in welchem Umfang wie über umweltbezogene Aspekte von Auto und Verkehr gesprochen wird, die schlechten Erfahrungen mit dem Autoverkehr (die sogenannten Schattenseiten) und die Bewertung von Akteuren, die im Problemfeld von Auto-Umwelt-Arbeit eine Rolle spielen.

Exemplarisch sollen hier die Befunde zur Rolle des Autos vorgestellt werden: (1.) Von Beschäftigten der Autoindustrie werden die Sorgen über die ökologische Entwicklung im Zusammenhang mit der Autoindustrie geteilt. (2.) Es handelte sich auch bei den Automobilwerkern um eine ganz durchschnittliche Beschäftigtengruppe. Es ist problematisch und pauschalierend, von 'den Beschäftigten' aus der Automobilindustrie zu sprechen. Die Untersuchung macht demgegenüber auf die Variabilität der Urteile in Abhängigkeit von Generation, Bildung, Alter, Geschlecht, Stellung im Betrieb usw. aufmerksam. Die Männer - so wird berichtet - „scheinen von der Umweltzerstörung weniger beeindruckt zu sein als die Frauen. Sie halten die Risiken häufiger für übertrieben“ (51). Mit statistischen Instrumenten wurden vier Muster und Typen von Einschätzungen ökologischer Risiken herausgerechnet, die in einer „Ökotypologie“ unterschieden werden: die Konservativen, die Zurückhaltenden, die Aufgeschlossenen und die Hochsensiblen. Letztere sind nur mit knapp 10%, die Zurückhaltenden (mit 36%) am häufigsten und etwa gleich häufig (zu je etwa einem Viertel) die Konservativen und die Aufgeschlossenen vertreten. Die Zurückhaltenden schätzten die allgemeine 'ökologische Situation zwar als beängstigend ein', glaubten aber, daß durch gemeinsames Anpacken die Probleme zu lösen seien (58ff).

Es handelt sich um ein Buch, das in einen wichtigen Kommunikationsprozeß auch die relevante Gruppe der Automobilproduzenten einschließt. Es ist materialreich; auch über die

Darstellung der eigenen Daten hinaus wird mit Verweisen auf andere Quellen ein Diskussionsbezug hergestellt. Freilich ist es nicht einfach zu lesen, da es in der Forschungsberichtstradition verhaftet ist. Die deshalb erforderliche Mühe lohnt jedoch, denn man bekommt empirische Auskünfte zu einem Set von Fragen rund ums Auto aus der Sicht der Produzenten vorgelegt - angefangen bei der Ausstattung des öffentlichen Verkehrs, der Notwendigkeit oder Freude, mit dem eigenen Auto zur Arbeit zu fahren, bis zu den Unterschieden im Urteil übers Auto in Abhängigkeit von Bildung und Beruf, Geschlecht u.a.

Claus J. Tully (München)

Wolfgang Föste: Umweltschutzbeauftragte und präventiver Umweltschutz in der Industrie. Eine mikropolitische Untersuchung, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1994, ISBN 3-87988-082-4, 252 S. DM 46,80

Hartwig Heine, Rüdiger Mautz, unter Mitarbeit von Wolf Rosenbaum: Öffnung der Wagenburg? Antworten von Chemiemanagern auf ökologische Kritik, Berlin: edition sigma, 1995, ISBN 3-89404-395-4, 334 S., DM 44,-

Der Beitrag der Sozialwissenschaften zum ökologischen Umbau der Industriegesellschaft ist bisher durchaus bescheiden. Forschungsdefizite werden vor allem mit Blick auf die relevanten Akteure, die Zusammenhänge zwischen ihrem „Umweltbewußtsein“, ihrer beruflichen Position und ihrem konkreten Handeln offenkundig. Hier setzen die Studien von *Föste* und *Heine/Mautz* an. Mit allerdings sehr unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und Vorgehensweise widmen sich beide Arbeiten professionellen „Umweltschutz-Machern“. Während sich *Heine/Mautz* in der Tradition von industriesoziologischen (Umwelt-)Bewußtseinsuntersuchungen

den Managern in der Chemieindustrie zuwenden, um auf dieser Grundlage die Chancen ökologischer Kommunikation in der Gesellschaft näher auszuleuchten, konzentriert sich *Föste* in mikropolitischer Perspektive auf die betrieblichen Umweltschutzbeauftragten.

Ganz im Unterschied zu bisher vorliegenden Studien will *Föste* mit seiner 1993 an der Universität Bielefeld eingereichten Dissertation untersuchen, „ob sich der Umweltschutzbeauftragte bei seiner Arbeit im Industriebetrieb schon auf dem Weg eines präventiven und personengetragenen Umweltschutzes befindet, und wo die Chancen und Grenzen in der Interaktion mit den Betriebsakteuren für einen solchen innovativen Umweltschutz liegen“ (39). Die Untersuchung soll nicht nur einen „neuen theoretischen Blickwinkel zum Verständnis des Potentials der Arbeit des Umweltbeauftragten eröffnen“, sondern auch einen Anstoß zur (rechtlichen) Neukonzeptionierung dieser Arbeit für die Praxis geben“ (49). Es wird eine Erweiterung seiner Kompetenzen um Controller-, Innovations-, Qualifikations-, Relais- und Kooperationsfunktionen empfohlen (216ff).

Dem aufschlußreichen empirischen Teil (5. Kapitel) vorangestellt sind eine sehr ausführliche Darstellung der Untersuchungskonzeption (2. Kapitel), ein kurzes, aber informatives Kapitel über die umweltrechtliche Institution des Umweltbeauftragten (3. Kapitel) sowie eine immerhin 60-seitige „Literaturstudie“ zur „Betriebsökologie im System industrieller Beziehungen“ (4. Kapitel). Bei den untersuchten mittelständischen Unternehmen der metallverarbeitenden und pharmazeutischen Industrie handelt es sich bei näherer Betrachtung weniger um „Unternehmen, die schon aktiv einen betrieblichen Umweltschutz betreiben“ (50), als vielmehr um „Normalfälle“ im betrieblichen Umweltschutz: beide haben kein „ausgefeiltes Konzept eines Umweltmanagements entwickelt“ (149), ihre Umweltschutzorganisation ist additiv funktional, der praktizierte Umweltschutz orientiert sich am rechtlich vorgegebenen Standard und beschränkt sich auf umwelttechnische Schwachstellenbekämpfung. *Föstes* Fallstudien belegen ein weiteres Mal, daß die Umsetzung

des betrieblichen Umweltschutzes nach dem „Muster der Bricolage“ erfolgt, ein umwegiger und widerspruchreicher Such- und Lernprozeß aller Betriebsakteure ist (205). Davon sind auch die untersuchten Umweltbeauftragten nicht ausgenommen.

Die Ausgangshypothese, wonach der Umweltschutzbeauftragte „in umweltorientierten, mittleren Industrieunternehmen der Wegbereiter und Katalysator für einen präventiven und personengetragenen Umweltschutz“ ist (39), wird empirisch nicht bestätigt. Leider wird die für die Untersuchung „zentrale Kategorie“ der „ökologischen Prävention“ sehr unpräzise und widersprüchlich definiert. In der täglichen Arbeit der Umweltbeauftragten jedenfalls reduzieren die spezifischen „innerbetrieblichen Handlungskonstellationen“ (139) den „präventiven und personengetragenen Umweltschutz“ auf das „Verhaftetsein im Kontrollierenden“ (138) und „Routinemäßigen“ (148), die ganz pragmatische Konzentration auf „konkrete Probleme“ (135) der Entsorgung bzw. Nachsorge anstatt auf Vorsorge, auf Service- anstatt auf Innovationsfunktionen. Die Arbeit der Umweltbeauftragten wird wesentlich durch die Umweltschutzziele der Unternehmen geprägt (149, 160, 171). Die Kommunikation zwischen Umweltbeauftragten und Management bzw. Betriebsrat erfolgt weitgehend informell. Wie das „Umweltschutzpotential der Beschäftigten“ (172) zu aktivieren ist, bleibt innerbetrieblich unklar und kontrovers. Die Umweltbeauftragten konzentrieren sich auf ihre rechtlich verankerten Informationsverpflichtungen und verzichten auf kontinuierliche Motivation und Qualifikation der Beschäftigten. Eine wichtige Funktion der Umweltbeauftragten ist die Kooperation mit Genehmigungs- und Aufsichtsbehörden sowie anderen externen Sachverständigen (5.5). Die Fallstudien zeigen, daß sich hier mikropolitisch hoch interessante „neue Kooperationsformen zwischen betrieblichen und externen Akteuren“ (193) abzuzeichnen beginnen, die eingehender zu untersuchen wären.

Auf eine andere Akteursgruppe im „Gesellschaftsdrama Industrie und Umwelt“ (9) lenken *Heine* und *Mautz* ihren bereits am Umweltbe-

wußtsein von Chemitarbeitern (1989) geschärften analytischen Blick: auf die Chemiemanager und - „ebenso kurz wie ungenau“ (9) - auf ihr Umweltbewußtsein. Etwas genauer formuliert geht es in dieser Untersuchung um das „Kommunikationsproblem“ zwischen Chemiemanagern und ökologischer Chemiekritik. Auf die Manager und ihr berufliches Selbstverständnis konzentriert, wird analysiert, wie sie ihre berufliche Tätigkeit in ökologischer Hinsicht einschätzen (1. Kapitel), wie sie auf rechtliche Bestimmungen und behördliche Auflagen im Umweltschutz reagieren (2. Kapitel,) und wie sie das „Schauspiel der Chemiekritik“ (138) und den darüber vermittelten öffentlichen Druck auf die Chemieindustrie wahrnehmen (3. Kapitel).

Mit zahlreichen Interviewzitate wird „belegt“, daß die Chemiemanager dem „Zugriff von außen“ (82), sei es der Chemiekritik oder der viel unmittelbarer durchgreifenden politischen Regulierung, überwiegend ambivalent gegenüberstehen. Auf der einen Seite sind die Manager der Meinung, daß das erreichte Niveau des industriellen Umweltschutzes ohne externe Anstöße nicht realisiert worden wäre. Auf der anderen Seite wird die Substanz der Kritik insbesondere im Falle direkter Konfrontation mit Chemiekritikern in der Regel als defizitär und „laienhaft“ eingeschätzt: in ihrer moralisierenden Form wird sie als Infragestellung der beruflichen und sozialen Identität der Chemiemanager wahrgenommen.

Dem traditionellen Selbstverständnis der Industrieingenieure und Naturwissenschaftler entsprechend, sehen sie sich als „Sachwalter zivilisatorischen Fortschritts“ und somit ihren Kritikern gegenüber im Besitz „überlegener Rationalität“ (177). In ihrer geradezu dramatisch angelegten Ergebnispräsentation werfen *Heine* und *Mautz* die Rätselfrage auf, wie denn der zugeschriebene Mangel an Vernunft in der Chemiekritik mit dem von ihr ausgehenden „heil-samen Druck auf die Industrie und das eigene Unternehmen“ (178) in der subjektiven Logik der Manager zu vereinbaren ist. Des Rätsels Lösung fächert sich auf in eine Typologie der Verarbeitungsweisen, die sich als „Stationen der Selbstrelativierung“ (210 ff.) in Konfronta-

tion mit dem „Gesellschaftsthema Umweltgefährdung“ (212) interpretieren lassen. Für die breite Mehrheit beginnt „in Sachen Umweltschutz eigene berufliche Rationalität und gesellschaftliche Vernunft auseinanderzurücken“ (198 f.).

In ihrer beabsichtigten „Selbstbeschränkung“ - aus nachvollziehbaren Gründen konnte eine „parallelgeschaltete Realanalyse“ (23) nicht durchgeführt werden - ist die Untersuchung zwar durchaus „kommunikationslastig“ (9); vor allem aber ist sie beeindruckend sorgfältig und differenziert durchinterpretiert. Mit einfachen bzw. vereinfachenden Erklärungen geben sich die Autoren nicht zufrieden. Die „interpretative Spur“, die sie mit der „Ambivalenz der sozialen Selbstbehauptung“ aufgenommen haben, führt schließlich zu dem Ergebnis, daß das Selbstbewußtsein der Naturwissenschaftler und Techniker, Träger einer spezifischen Rationalität mit überlegenem Vernunftanspruch zu sein, die Kommunikation mit der Chemiekritik mehr behindert als das wirtschaftliche Unternehmensinteresse (304). Doch außer der Tendenz zur kommunikativen Selbstabschottung werden in dem Streben nach sozialer Selbstbehauptung auch Anzeichen für eine kommunikative Öffnung und den Übergang zum Dialog erkennbar. Vor dem empirisch sehr gut ausgeleuchteten Hintergrund erscheint es am Ende dann doch ein wenig spekulativ, gerade im überlegenen Vernunftanspruch der Chemiemanager wegen des darin eingebauten Anspruchs, dem Gemeinwohl zu dienen, auch die Chance für eine Öffnung gegenüber der Chemiekritik und die Anschlußfähigkeit an die gesellschaftliche Umweltdiskussion zu entdecken. Sicherlich wird die Chance zur Überwindung des Kommunikationsproblems zwischen Chemieindustrie und Chemiekritik in dem Maße zunehmen, wie beide Seiten lernen, den jeweiligen Anspruch auf das Vernunftmonopol zu relativieren. Aber zu klären, ob und inwieweit die Chemiemanager auch unter sich verändernden Rahmenbedingungen tatsächlich Lernprozesse durchmachen, die über die Rhetorik hinaus auf praktische Beiträge zur gesellschaftlichen Umweltdiskussion und zum ökologischen Umbau der Industriegesellschaft

durchgreifen, bleibt weiteren Untersuchungen vorbehalten.

Michael Schwarz (Köln)

Bundesumweltministerium, Umweltbundesamt (Hg.): Handbuch Umwelt-Controlling, München: Verlag Franz Vahlen, 1995, ISBN 3-8006-1929-6, VIII u. 663 S., DM 54,-

In der modernen Betriebswirtschaftslehre ist Controlling der kritische Erfolgsfaktor für das Funktionieren von Unternehmensstrategien und Managementsystemen. Aus der betrieblichen Buchhaltung entstanden, soll es ein Unternehmen „kontextsteuern“. Die klassischen Führungsaufgaben - Planen, Kontrollieren und Steuern - werden so integriert, daß Planung nicht mehr - wie in der klassischen Rechnungsführung - eine Hochrechnung der Vergangenheit in die Zukunft ist. Wie der angelsächsische Begriff *to control* nahelegt, geht es nicht um traditionelle Kontrollverfahren in Form nachträglicher Fehlersuche, Leistungsüberprüfung und Schwachstellenanalyse mit hierarchiegebundener Schuldzuweisung. Anstelle dieser ineffizient gewordenen Führungsverfahren soll Controlling sicherstellen, daß präventiv und zukunftsorientiert unternehmerische Gefahren und Chancen mittels integrierter Informations-, Planungs-, Kontroll- und Koordinationsinstrumente wahrgenommen werden. Ein Umweltcontrolling soll dementsprechend umweltbezogene Anforderungen des Staates, der Gesellschaft und des Marktes so früh wie möglich feststellen und ein operatives wie strategisches Management für die notwendig werdende ökologische Reorganisation des Unternehmens abteilungsübergreifend implementieren.

Wie ein Umweltcontrolling aufzubauen ist und welche Instrumente, Verfahren und Erfahrungen dafür inzwischen zur Verfügung stehen, darüber informiert das vom Umweltbundesamt und dem Bundesumweltministerium gemein-

sam herausgegebene Handbuch vollständig, theoriegeleitet und praxisnah. Nicht nur für die anvisierte Zielgruppe der mittelständischen Unternehmen eignet sich das voluminöse Kompendium: es ist Nachschlagwerk, Einführungs- und Weiterbildungslektüre zugleich. Das komplexe, aber „zukunftsfähige“ Thema ökologische Unternehmensführung wird von 44 Ökonomen, Ingenieuren, Beratern und Managern in 38 überschaubaren Artikeln professionell wie detailgenau veranschaulicht. Herausgekommen ist dabei kein Sammelsurium, sondern die verdienstvolle Präsentation des aktuellen Wissensstandes, der bislang über den einschlägigen Expertenkreis hinaus kaum zur Kenntnis genommen wird. Dem Thema angemessen wird das fachliche Know-how des Umwelt-Controlling ergänzt und eingebettet in die Themenfelder Umweltrecht, Umweltökonomie, Umweltbetriebswirtschaft und Umweltmanagement. In all diesen schwierigen und unüberschaubaren Zukunftsfeldern bietet der Band ausreichende (dazu noch preisgünstige) Orientierungshilfen. Ist er deshalb tatsächlich ein „Kursbuch für die Navigation des Unternehmens-Schiffs durch rauhe Ökogewässer“ wie ein wohlmeinender Rezensent notierte?

Der Band setzt auf lineare, selbstläufige Fortschrittsentwicklungen. Wie in anderen themenverwandten „Kursbüchern“ auch, fehlen Angaben zu „Gegenzügen“, Umwegen, Sackgassen und fälschen Weichenstellungen. Wirksam im alltäglichen Betriebsablauf wird Umwelt-Controlling, wie jede andere Unternehmensreform, jedoch nur, wenn es das Nadelöhr interner Interessenkonflikte und Entscheidungsturbulenzen passiert. Gerade weil Umweltmanagement und sein Controlling mittel- und langfristig ein Redesign der Unternehmensorganisation implizieren, sind die (im Band nicht behandelten) Erfahrungen mit Reengineering-Konzepten erfolgsentscheidend, die insbesondere in mittelständischen Unternehmen gescheitert sind und neue Fragen aufwerfen: Wie ist der allen Reformprojekten innewohnenden Logik des Scheiterns entgegenzuwirken? Wieviel Managementsystem vertragen ein Unternehmen und seine Akteure? Ist eine Integration der ökologi-

schen Reorganisation in die technisch-ökonomischen Modernisierungskonzepte der Unternehmen sinnvoll und möglich? Setzt ein Konfliktmanagement zur Bewältigung der ökologischen Entscheidungskonflikte ein externes Consulting voraus? Diese und ähnliche Praxisprobleme sind mit Kennziffern, Diagrammen und Checklisten alleine nicht zu lösen.

Für eine umweltorientierte Organisationsentwicklung ist die „trügerische Sicherheit sauber gezeichneter Organisationspläne“ (Friedrich Weltz), der Mythos der Zahlenreihen und das Vertrauen in die Kalkulierbarkeit ökonomischer wie ökologischer Effizienz eher Teil als Lösung des Problems. Die Erkenntnis, daß der Blick auf solche Hintergründe ökologischen Reformvorhaben Abgründe ersparen kann, ist noch lange kein Allgemeingut. Adressat dieser kritischen Einwände sind jedoch weniger die Herausgeber des Handbuches als vielmehr die interdisziplinär unterentwickelte Umweltforschung, die mit diesem Band nur einen Teil ihrer Bringschuld hat erledigen können.

Martin Birke (Köln)

Klaus Türk: „Die Organisation der Welt“.

Herrschaft durch Organisation in der modernen Gesellschaft, Reihe Organisation und Gesellschaft, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1995, ISBN 3-531-12699-7, 306 S., DM 48,-

Bei *Klaus Türks* neuem Buch handelt es sich - auf Umschlag und Titelseite nicht erkennbar - um eine Sammlung von überarbeiteten Vortragsmanuskripten und Diskussionspapieren aus einem Zeitraum von etwa zehn Jahren, die, mit einer Ausnahme, hier erstmals publiziert werden. Sie sind als Vorarbeiten zu einer „*kritisch-gesellschaftstheoretischen Organisationssoziologie*“ zu verstehen (Vorbemerkung) - eine Würdigung der relevanten Literatur ist nicht beabsichtigt. Der erste und älteste Beitrag aus dem Jahr 1985 befaßt sich mit den organisati-

onsoziologischen Defiziten der Industriosozio-
logie und kritisiert ihre Fixierung auf Ma-
schinerie, Arbeiter und Industrie. Der zweite
Beitrag ist der „Kritik der politischen Ökonomie
der Organisation“ gewidmet und erläutert die
den Einzelbeiträgen vorangestellten „Leitthe-
sen“. Es folgen Beiträge zu „Organisation und
Kooperation“, zur Entstehung des Konstrukts
der modernen Organisation im 16. Jahrhundert
und zu den Themen „Organisation und gesell-
schaftliche Differenzierung“ sowie „Organisa-
tionssoziologische Perspektiven des Bildungs-
systems“. Der letzte Beitrag präsentiert und
kommentiert unter dem Titel „Labor omnia
vi(n)cit - Arbeit ist Kampf“ Bilddokumente aus
mehreren Jahrhunderten zu diesem Topos.

Mit seinem *gesellschaftstheoretischen* In-
teresse grenzt sich Türk deutlich gegen die über-
wiegende Mehrheit der - mesoanalytischen -
organisationssoziologischen Arbeiten ab. Sein -
makroanalytisches - Interesse gilt einem be-
stimmten Typus von Gesellschaft, nämlich der
modernen „Organisationsgesellschaft“ (38), und
der Frage, „in welcher Weise Organisationsför-
migkeit die Gesellschaft strukturiert oder ge-
nauer formuliert, wie das Strukturationsverhält-
nis von Organisation und Gesellschaft zu be-
greifen ist“ (11). Der Begriff Strukturierung läßt
bereits einen der beiden Ansatzpunkte erken-
nen, die Türk in „grundlagentheoretischer Hin-
sicht“ (12) für eine gesellschaftstheoretische
Organisationssoziologie wählt: „In bezug auf
das Verhältnis von Organisation und Gesell-
schaft zueinander ist die Anwendbarkeit der
Giddenschen Denkfigur der ‘Dualität von Struk-
turen’ zu prüfen; d.h. dieses Konzept wäre soz.
„ein Emergenzniveau höher’ anzusetzen, in-
dem es nicht um ‘Handlung und Struktur’, son-
dern um die Dualität von ‘Meso- und Makro-
struktur’ geht, ohne einem akteurslosen Struk-
turalismus zu verfallen“ (12-13). Als „paradig-
matischen Kern“ seines Ansatzes wählt Türk,
und das ist die zweite „grundlagentheoretische“
Entscheidung, die „Ko-Operation“ der Men-
schen und damit den „tatsächlichen Lebenspro-
zeß vergesellschafteter Subjekte“. Organisati-
on wird als historisch spezifischer Modus der
Regulation menschlicher „Ko-Operation“ ge-

faßt, Organisationen sind „Verkörperungen ge-
sellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse“ (287).
Mit diesem zweiten Ansatzpunkt ist die kriti-
sche Perspektive des Ansatzes angesprochen,
nämlich sein zentrales Interesse an der Enthül-
lung und Analyse von „organisationsförmiger“
Herrschaft oder daran, „was mit dem Modus
moderner Organisation in der Welt angerichtet
wird“ (100).

Diese selektive Herrschaftsperspektive
Türks führt nicht zu den Simplifikationen, die in
diesem Zusammenhang vertraut sind. Die Bei-
träge sitzen weder der Vorstellung einer „ver-
walteten Welt“ auf, noch sind sie auf die Fremd-
bestimmtheit von Organisationsmitgliedern un-
terer Hierarchieebenen beschränkt. Sie rücken
auch die externen Effekte eines Kooperations-
modus in den Blick, der auf der Trennung von
Organisationsrolle und Person und der systema-
tischen Ausblendung oder „Abtrennung“ eines
Großteils der Handlungsfolgen beruht. Diesen
und vielen anderen anregenden Perspektiven
und Argumenten ist eine breite Rezeption und
Diskussion in Industrie- und Organisationsso-
ziologie zu wünschen. Sie sind allerdings über
weite Strecken in einer unnötig komplizierten
und gelegentlich dunklen Sprache verfaßt, die
vielen den Zugang versperren wird. Auch die
„Leitthesen“ erleichtern diesen Zugang nicht,
sondern wirken eher abschreckend. Inhaltlicher
Diskussionsbedarf besteht m.E. vor allem bei
den beiden „grundlagentheoretischen“ Entsch-
eidungen. So leuchtet mir die selektive Herr-
schaftsperspektive und die Vorentscheidung
gegen Effizienz- und Produktivitätshypothesen
nicht ein: eine offenere Anlage, die beiden Per-
spektiven den gleichen Status zubilligte, liefe
nicht Gefahr, Effizienzfiktionen zu erliegen.
Auch die Entscheidung, das Verhältnis von Or-
ganisation und Gesellschaft als eines der wech-
selseitigen Konstitution zu fassen, fordert Wi-
derspruch heraus: nicht das Konzept und die
Analyse der wechselseitigen Beeinflussung von
Organisationen und gesellschaftlichen Institu-
tionen führt in die Irre, sondern das Zusammen-
ziehen beider Ebenen in einem Konzept, das
Organisation als „Verkörperung“ gesellschaft-

licher Institutionen oder Herrschaftsverhältnisse faßt.

Ulrike Berger (Berlin)

Clemens Heidack (Hg.): *Arbeitsstrukturen im Umbruch*. Festschrift für Prof. Dr. Dr.h.c. Friedrich Fürstenberg, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1995, ISBN 3-87988-125-1, 342 S., DM 48,-

Die Herausgabe von Festschriften im oder im Zusammenhang mit dem Wissenschaftssystem ist immer verbunden mit dem Risiko des Scheiterns oder der nur unvollkommenen Darstellung des Lebenswerkes, das man zu präsentieren sich vorgenommen hat und dem zu Ehrenden glaubt schuldig zu sein. Gelungene Werke setzen hohe Vergleichsmaßstäbe, die nur zu oft entmutigend wirken für nachfolgende Versuche, zumal deren Produktionsaufwand zumeist in keinem Verhältnis zu ihrer Rezeption in der Fach- oder gar breiteren Öffentlichkeit steht.

Trotzdem leisten Festschriften etwas, was durch kaum eine andere Publikationsform gleichermaßen erreicht wird, indem sie das (hier: wissenschaftliche) Lebenswerk eines Menschen in Zusammenhang bringen mit den erreichten Erkenntnisfortschritten einer Wissenschaftsdisziplin sowie der erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern (und zunehmend Wissenschaftlerinnen), gleich ob im Lehrer-Schüler-Verhältnis oder im gleichberechtigten Forschungsteam.

Festschriften wirken so der immer dynamischer wirkenden Rate des Vergessens gegenüber einem schon früher erreichten Forschungsstand entgegen, den das Wissenschaftssystem als solches über die Generationenfolge zumindest in den Sozialwissenschaften offensichtlich nicht zu sichern vermag. Die von *Heidack* herausgegebene Festschrift zum 65. Geburtstag von *Friedrich Fürstenberg* legt davon Zeugnis ab.

Fürstenbergs Verdienste um die Entwicklung einer empirischen Arbeitssoziologie, um die „sozialwissenschaftliche Institutionalisierung der Arbeitswissenschaften“ (334) sowie eine interdisziplinäre Arbeitswissenschaft, um die Aufbereitung der Industriosozologie (Bde. I-III, Luchterhand 1959-1975), der Wirtschaftssoziologie (Sammlung Göschen 1970) und der Arbeitssoziologie (Wissenschaftliche Buchgesellschaft 1977) als Einführungstexte für Studierende sind groß. Die Bedeutung, die er der weltwirtschaftlichen Arbeitsteilung für die Entwicklung der Produktionssysteme und Arbeitsstrukturen zumißt, dokumentiert sich durch seine Auslandsaufenthalte (USA, England, Japan) bereits in den fünfziger und frühen sechziger Jahren.

Diesen Focus macht sich auch die hier kurz vorzustellende Festschrift zu eigen. Sie gliedert sich in die Hauptkapitel: Entwicklungstendenzen der Arbeitsorganisation (*Zink, Pries, Poczowski, Bamber/Simmons*); Motivation und Qualifikation (*Neubauer, Heidack, Schusser*); Qualifikationsstrategien (*Kador, Pawloski/Bäumer, Georg, Teichler*); Arbeitsbeziehungen (*Weitbrecht, Keller, Treu, Dittrich*); Arbeitswelt-Lebenswelt (*Endruweit, Brock u.a., Raehlmann*).

Die Beiträge, auf die hier nicht im einzelnen eingegangen werden soll, verdeutlichen die von *Fürstenberg* in Weiterentwicklung des Ansatzes sozio-technischer Systeme schon früh betonte Prozeßorientierung der Arbeitsforschung, die die zu starke Konzentration auf den Arbeitsplatz oder dann auch das Arbeitssystem erweiterte durch den Blick auf einen umfassenden Arbeitszusammenhang, der die weltwirtschaftlichen Dimensionen ebenso einbezieht wie die der Produktions- und Unternehmenskulturen oder die Prozesse gesellschaftlicher Differenzierung und Individualisierung.

Die durch die japanische Herausforderung in Deutschland angeregte, ja angeheizte *lean production*- sowie Qualitäts-Diskussion der Gegenwart spielt eine hervorragende Rolle in vielen Beiträgen dieses Sammelbandes und verweist auf die von *Fürstenberg* für wichtig erachtete Funktion der empirischen Arbeitssoziolo-

gie als „Anleitung zum Handeln“ (333), die von der Praxisnähe seiner und seiner „Schüler“ Forschung zeugt.

So ist die berufliche Biographie von *Friedrich Fürstenberg*, deren akademischer Teil über die Hochschulen von Tübingen, Erlangen-Nürnberg, Clausthal, Linz, Bochum und Bonn verlief, in den frühen Jahren unterbrochen durch Erwerbstätigkeit bei Bosch und Daimler-Benz und immer wieder herausgehoben gekennzeichnet durch wirtschaftsbezogene Auftragsforschung der Großchemie oder von Siemens, um zwei bekannte Beispiele zu nennen.

Dieter Münk zeichnet diesen wissenschaftlich-praktischen Lebensweg kurz und prägnant in einem die Festschrift abschließenden Beitrag nach, mit einem Verzeichnis der wichtigsten Veröffentlichungen *Friedrich Fürstenbergs* zur empirischen Arbeitssoziologie.

Es wäre dem insgesamt empfehlenswerten Band eine sorgfältigere editorische und/oder lektoratsbezogene Betreuung zu wünschen gewesen. Hierdurch hätten die zahlreichen störenden formalen Mängel korrigiert werden können, eine gerade für eine Festschrift wichtige und leistbare Abrundung, die hier fehlt.

Gerd Peter (Dortmund)

Bei der Rezensionsredaktion eingegangene Bücher

(Rezension vorbehalten)

- Aulenbacher, Brigitte, Tilla Siegel* (Hg.): Diese Welt wird völlig anders sein. Denkmuster der Rationalisierung, Soziologische Studien, Bd. 17, Pfaffenweiler: Centaurus, 1995, ISBN 3-89085-986-0, 270 S., DM 68,-
- Bach, Odilo*: Abbau von Hierarchien. Mehr Effizienz durch schlankere Strukturen, Heidelberg: Verlag I.H.Sauer, 1996, ISBN 3-7938-7154-1, 176 S., DM 48,-
- Bäcker, Gerhard, Rolf G. Heinze, Gerhard Naegele*: Die Sozialen Dienste vor neuen Herausforderungen, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 1, Münster: Lit Verlag, 1995, ISBN 3-8258-2579-5, IV u. 267 S., DM 39,80
- Busch, Rolf* (Hg.): Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitsförderung. Erweiterte Dokumentation eines Workshops an der Freien Universität Berlin am 30.5.1995, Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, Bd. 12, Berlin: FU Berlin, Ref. Weiterbildung, 1996, ISBN 3-930002-28-0, 189 S., DM 18,-
- Dehnbostel, Peter, Heinz Holz, Hermann Novak* (Hg.): Neue Lernorte und Lernortkombinationen. Erfahrungen und Erkenntnisse aus dezentralen Berufsbildungskonzepten, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 195, Bielefeld: Bertelsmann, 1996, ISBN 3-7639-0701-7, 407 S., DM 42,50
- Dehnbostel, Peter, Hans-Joachim Walter-Lezius* (Hg.): Didaktik moderner Berufsbildung. Standorte, Entwicklungen, Perspektiven, unter Mitarbeit von Herbert Arndt, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 186, Bielefeld: Bertelsmann, 1995, ISBN 3-7639-0560-X, 381 S., DM 38,-
- Elger, Tony, Chris Smith* (eds.): Global Japanization? The Transnational Transformation of the Labour Process, Critical Perspectives on Work and Organization, London/New York: Routledge, 1994, ISBN 0-415-08587-X, XVI & 391 p., £ 17.99
- Faber, Werner* (Hg.): Persönlichkeitsbildung und Handlungsfähigkeit. Aktuelle Beiträge zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, Schriften zur Erwachsenenbildung, Baden-Württemberg, Bd. 19, Villingen-Schwenningen: Neckar-Verlag, 1995, ISBN 3-7883-0880-X, II u. 158 S., DM 25,-
- Frerichs, Frerich* (Hg.): Älterer Arbeitnehmer im Demographischen Wandel. Qualifizierungsmodelle und Eingliederungsstrategien, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 7, Münster: Lit Verlag, 1996, ISBN 3-8258-2725-9, II u. 252 S., DM 39,80
- Giersch, Herbert*: Kontrovers im Kontext. Wirtschaftspolitische Anstöße, Köln: Kölner Universitäts-Verlag, 1996, ISBN 3-87427-062-9, 302 S., DM 44,80

- Hellert, Ulrike*: Erfolgreich durch Arbeitsmotivation. Motivationspsychologische Maßnahmen bieten Chancen für Mitarbeiterinnen und Betriebe, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 6, Münster: Lit Verlag, 1995, ISBN 3-8258-2679-1, XII u. 85 S. DM 24,80
- Jones, Catherine* (ed.): New Perspectives on the Welfare State in Europe, London/ New York: Routledge, 1993, ISBN 0-415-07042-2, VIII & 251 p., £ 14.99
- Klatt, Rüdiger*: Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung. Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 5, Münster: Lit Verlag, 1995, ISBN 3-8258-2581-7, 132 S., DM 39,80
- Knuth, Matthias*: Drehscheiben im Strukturwandel. Agenturen für Mobilitäts-, Arbeits- und Strukturförderung, Berlin: edition sigma, 1996, ISBN 3-89404-409-8, 392 S., DM 44,-
- Küpper, Gunhild*: Weibliche Berufskarrieren in der stationären Krankenpflege. Pflegedienstleiterinnen als Führungskräfte zwischen Tradition und institutioneller Modernisierung, Wissenschaftliche Reihe, Bd. 81, Bielefeld: Kleine-Verlag, 1996, ISBN 3-89370-228-8, 242 S., DM 36,50
- Michel, Manuela*: Bewältigungsformen des Arbeitsplatzabbaus durch Truppenreduzierung bei Zivilbeschäftigten der alliierten Stationierungstreitkräfte. Fallanalyse eines britischen Reparaturbetriebs in Mönchengladbach, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 4, Münster: Lit Verlag, 1995, ISBN 3-8258-2356-3, V u. 180 S., DM 39,80
- Raab, Erich*: Jugend sucht Arbeit. Eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg Jugendlicher. Zusammen mit Christine Preiß, Christine Pritzl und Hermann Rademacker, München: Verlag Deutsches Jugendinstitut, 1996, ISBN 3-87966-367-X, 226 S., DM 29,80
- Rosendahl, Bernhard*: Bericht zur sozialen Lage älterer Menschen in Dortmund, im Auftrag des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 2, Münster: Lit Verlag, 1995, ISBN 3-8258-2550-7, IV u. 318 S., DM 39,80
- Schnack, Dieter, Thomas Gesterkamp*: Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1996, ISBN 3-498-06305-7, 287 S., DM 34,-
- Schwarzer, Doris*: Arbeitsbeziehungen im Umbruch gesellschaftlicher Strukturen. Bundesrepublik Deutschland, DDR und neue Bundesländer im Vergleich, Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Bd. 67, Stuttgart: Franz Steiner Verlag, 1996, ISBN 3-515-06811-2, XXII u. 530 S., DM 146,-
- Stegbauer, Christian*: Electronic Mail und Organisation: Partizipation, Mikropolitik und soziale Integration von Kommunikationsmedien, Göttingen: Otto Schwartz & Co., 1995, ISBN 3-509-01685-8, VIII u. 238 S., DM 68,-

van Hees, G.B., u.a. (eds.): Work From the Lowlands. Labour and Organization Research. Chapters of the 1994 Congress of the Netherlands Universities Working Committee of Social Science Research of Labour and Organization, SISWO Publication 392, Amsterdam: SISWO, 1995, ISBN 90-6706-136-0, XIV u. 195 S., fl. 34,50

Vollmer, Hans, u.a.: Bericht zur sozialen Lage in Dortmund, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 3, Münster: Lit Verlag, 1995, ISBN 3-8258-2691-0, 214 S., DM 39,80

Zapf, Wolfgang, Jürgen Schupp, Roland Habich (Hg.): Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt, Sozio-ökonomische Daten und Analysen für die Bundesrepublik Deutschland, Bd. 7, Frankfurt a.M./New York: Campus, 1996, ISBN 3-593-35429-2, 403 S., DM 78,-