

Rezensionen

Manfred Garhammer: Wie Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung, Berlin: edition sigma. 1999, ISBN 3-89404-462-4, 555 S., DM 58,-

Garhammer untersucht, wie sich im Rahmen der Dynamik der europäischen Einigung und unter dem Druck der Globalisierung in vier europäischen Nationalstaaten - Deutschland, Großbritannien, Spanien und Schweden - die temporalen Sozialstrukturen verändern. Dies erfordert die Verknüpfung von Forschungen zum internationalen Vergleich mit der soziologischen Zeitforschung. Der binnen-europäische Vergleich wird erweitert durch eine Gegenüberstellung der sozialen Zeitstrukturen und -kulturen der USA, Japans und Europas.

Die vergleichende Analyse ist als Mehrebenenansatz konzipiert: Auf der Makroebene werden Zeitstrukturen und Zeitkulturen verglichen, als deren Kern die Arbeitszeitregimes und das Normalarbeitsverhältnis identifiziert werden. Diese Analyseebene wird mit der Untersuchung gesellschaftlicher Organisationszeiten (Betriebsnutzungszeiten, Ladenöffnungszeiten und die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen) sowie der individuellen Zeitverwendung der genannten sechs Länder verknüpft.

Um die Schlüsselbegriffe des Mehrebenenvergleichs - also die soziale Zeitstruktur und -kultur theoretisch zu bestimmen, setzt sich *Garhammer* mit dem Konzept der sozialen Zeit auseinander. Diese wird im klassischen Rekurs auf Durkheim als Kollektivvorstellung bestimmt, die sich nicht aus individuellen Handlungslogiken ableiten lässt, weshalb auch der interkulturelle Vergleich nicht bei individuellen Bewusstseinsinhalten, sondern bei der gesellschaftlichen Organisation der sozialen Zeit ansetzen muss, in der sich die "kollektiven Vorstellungen" einer Gesellschaft artikulieren. Ebenfalls im Rekurs auf Klassiker der Soziologie und der sozialen Zeit (*Simmel*, *Weber*, *Marx*) wird im zentralen theoretischen Kapitel zur sozialen Zeit die Evolution der modernen Zeitkultur nachgezeichnet. Spezifisch

moderne Kompetenzen im Zeitumgang und zentrale Elemente des modernen Zeitbewusstseins werden im Zusammenhang mit den Erfordernissen der modernen Geldwirtschaft, der Einbindung in Nationalstaaten und bürokratische Großorganisationen entwickelt. Zudem wird dargelegt, wie mit dieser Entwicklung die Entstehung der "Freizeit" als Komplementärinstitution korrespondiert, innerhalb derer die Ansprüche der methodischen Zukunftsorientierung und Zeitdisziplin im Schutz der Privatsphäre legitim zurückgewiesen werden können.

Den theoretischen Übergang zum empirischen Vergleich internationaler Zeitstrukturen und -kulturen ebnet eine konflikttheoretisch erweiterte Adaption von *Parsons'* theoretischer Grundlegung des Verhältnisses von Sozialstruktur und Kultur. Dabei ist entscheidend, dass *Garhammer* die Dynamik der gesellschaftlichen Zeitstrukturen in politischen und ökonomischen Konflikten fundiert: In der Formel "Zeitfragen sind Streitfragen" (112ff) wird zweierlei festgehalten: Die Integration moderner Gesellschaften wird als eine "Dialektik von Konsens und Konflikt" (117) konzipiert: "Wie weit der Konflikt [um die übergreifenden Wertvorstellungen und Leitwerte einer Gesellschaft, FB] in einen Konsens überführt ist, macht die Stärke und Integrationskraft eines Gesellschaftsmodells aus." Die Zeitkultur, welche die sozialen Zeitstrukturen fundiert, wird somit nicht als sozialer Wertekonsens, wie bei *Parsons*, sondern als eine gesellschaftliche Balance von Konflikt und Konsens hinsichtlich der gesellschaftlichen Zeitverwendung begriffen. Exemplarisch für diesen Sachverhalt diskutiert *Garhammer* die Auseinandersetzung um das Arbeitszeitrechtsgesetz in der Bundesrepublik Deutschland.

Zum anderen bringt die Formel "Zeitfragen sind Streitfragen" einen Zugang zum Globalisierungsdruck auf die Zeitstrukturen zum Ausdruck, der nicht dem ideologischen Reduktionismus einer Sachzwanglogik verfällt, sondern argumentiert, dass die Öffnung der nationalen Volkswirt-

schaften zum Weltmarkt auch Resultat politischer Entscheidungen demokratisch legitimierter Souveräne ist. In der Rekonstruktion dieser politischen Wertentscheidung zeigt Garhammer, dass mit ihnen ein Gesellschaftsumbau verbunden ist, für den die Leitwerte des nationalen Wachstums, der Wirtschaftlichkeit des nationalen Standortes, Selbstverantwortung der Bürger, Zeitsouveränität und Wahlfreiheit stehen. Globalisierung zeigt sich so gleichsam als eine Entwicklung zur Konvergenz im liberalen Gesellschaftsmodell. Diese Entwicklung hat die Nationalstaaten als nationale Wirtschaftsstandorte zum Träger und ebnet zugleich Differenzen zwischen den national geprägten Wohlfahrtsregimes und deren historisch ausdifferenzierten Leitwerten ein. Die Einigung vollzieht sich im Zeichen des Neoliberalismus.

Auf die Fülle der Ergebnisse der empirischen Mehrebenenuntersuchung lässt sich hier nur hinweisen. Von besonderem Interesse sind die Analysen zur Erosion der Normalarbeitszeit, die als "Säule des europäischen Gesellschaftsmodells" und "Basisinstitution der gesamten sozialen Zeit in einer modernen Industriegesellschaft" (343) gekennzeichnet wird. Ihre Erosion wird europaweit anhand von acht Dimensionen nachgewiesen, wobei die verschiedenen Nationalstaaten jeweils unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Darin zeigt sich zum einen ein übergreifender, internationaler Trend der Flexibilisierung und Deregulierung, zum zweiten eine Reihe durch divergente Zeitkulturen bedingter nationaler Besonderheiten und zum dritten eine "Zeitenwende" der sozialen Zeit, also gleichsam eine epochale Transformationskrise in der gesellschaftlichen Organisation der Zeit.

Dr. Frank Bauer (Köln)

Friedrich Fürstenberg, Irmgard Herrmann-Stojanov, Jürgen P. Rinderspacher (Hg.): *Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution*, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 14, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-874-3, 418 S., DM 48,-

Der umfangreiche Sammelband mit gut aufeinander abgestimmten Beiträgen bietet eine umfassende interdisziplinäre Darstellung der Entstehung und Ent-

wicklung der modernen Zeitinstitution Samstag. Die Reflexion auf die Geschichte und Sinngebung des arbeitsfreien Samstags als vornehmlich von den Tarifparteien politisch ausgehandelter Institution in der Nachkriegs-Wohlstandsentwicklung ist mit der politischen Zielsetzung verbunden, angesichts der schleichenden Erosion des Samstag als arbeitsfreiem Tag ein Bewusstsein von dessen sozio-kultureller Besonderheit zu erzeugen (insbesondere im Einleitungs- und Schlusskapitel nebst strategischem Nachwort von *Jürgen P. Rinderspacher*).

Der Samstag ist eben kein Werktag, aber auch kein Sonntag mit seiner religiös kulturellen Sinngebung und gesetzlich verankerten Sonderstellung. Obgleich ihm die gesetzliche Herausgehobenheit fehlt, ist er durch formelle und informelle Bestätigungen, vornehmlich durch die kollektiv-privatrechtliche Struktur des Tarifvertragsrechts besonders ausgezeichnet (dazu die Beiträge von *Ulrich Mückenberger* und *Irmgard Herrmann-Stojanov*).

Im Zentrum des Bandes steht die Darstellung der Entwicklungsgeschichte des arbeitsfreien Wochenendes in der Bundesrepublik Deutschland von den fünfziger Jahren bis zur Gegenwart. Um den arbeitsfreien Samstag als interkulturelles Muster moderner Industriegesellschaften trotz aller nationalen Besonderheiten auszuweisen, wird die Darstellung der Entwicklung in der BRD ergänzt um die teils vorlaufenden und teils zeitverzögerten Entwicklungen in den USA (*Martina Klein/Georg Worthmann*), der DDR (*Irene Zierke*) und Japan (*Friedrich Fürstenberg*).

Die ausführliche Rekonstruktion der Geschichte des arbeitsfreien Samstag in der Bundesrepublik (*Herrmann-Stojanov*) geschieht auf verschiedenen Analyseebenen und stützt sich auf unterschiedliche Datenarten. Neben den zeitgeschichtlichen Quellen und Darstellungen über die Auseinandersetzungen um die Einführung der Fünf-Tage-Woche und der 40-Stunden-Woche seit Mitte der fünfziger Jahre sowie die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen werden ausführlich die gesellschaftspolitischen Diskurse der Verbände und der Öffentlichkeit um die Fünf-Tage-Woche und die neu gewonnene Freizeit dargestellt. Konfrontiert werden die in den Diskursen artikulierten kulturkritischen Befürchtungen und in Aussicht gestellten Segnungen des neuen Freizeitwohlstands mit den Daten verschiedener Meinungsumfragen und sozialwissenschaftlicher Untersuchungen der jeweiligen Zeiträume.

Trotz der immer wieder konstatierten alltäglichen Normalität überwiegend häuslich verbrachter Freizeit und Eigenarbeit, ergänzt um wachsenden Fernsehkonsum, gewann der arbeitsfreie Samstag eine Eigenstruktur gelebter Praxis von hoher Akzeptanz und Wertschätzung.

Heute droht allerdings die schleichende Erosion des arbeitsfreien Samstag (durch Vermehrung der Samstagarbeit) und die bewusst verfolgte Abschaffung von Unternehmerseite, deren ökonomischen Argumenten weder die Gewerkschaften noch die Öffentlichkeit mit dem Verweis auf die sozio-kulturelle Besonderheit der Zeitinstitution Samstag etwas entgegensetzen. Um diese zu ändern, ist das empfehlenswerte Buch über den Samstag kenntnisreich und in bester Aufklärungstradition geschrieben worden.

Prof. Dr. Hartmut Neuendorff (Dortmund)

Christa Herrmann, Markus Promberger, Susanne Singer, Rainer Trinczek: Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 16, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-876-X, 220 S., DM 27,80

Volker Hielscher, Eckart Hildebrandt: Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 21, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-881-6, 292 S., DM 33,-

Seit dem Schiedsspruch im großen Tarifkonflikt 1984 ist Arbeitszeitverkürzung in der Bundesrepublik unauflöslich mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit verbunden. So verwundert es nicht, dass im Fokus zweier Studien, die die Umsetzung und Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung zum Gegenstand haben, die Arbeitszeitflexibilisierung steht.

Herrmann u.a. untersuchen Verlauf und Ergebnisse der letzten Umsetzungsrunden der 35-Stunden-Woche im metallverarbeitenden Gewerbe aus der Perspektive der betrieblichen Arbeitnehmervertreter. Dabei steht im Zentrum der Untersuchung die Frage, inwieweit die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen gewerkschaftlichen Zielvorstellungen der Beschäfti-

gungswirksamkeit und der Steigerung des Zeitwohlstands bzw. der Zeitsouveränität der Beschäftigten in der betrieblichen Praxis erreicht werden konnten. Durch die Kombination qualitativer und quantitativer Erhebungsmethoden werden sowohl eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Umsetzungsformen und betrieblichen Arbeitszeitarrangements als auch detailliertere Einblicke in den Verhandlungsverlauf und die Bewertung der Umsetzungsergebnisse aus Sicht der Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre geliefert.

Herrmann u.a. stellen ihrer Analyse eine instruktive Rekonstruktion des sich wandelnden Machtverhältnisses zwischen den Tarifparteien und den betrieblichen Akteuren und deren Strategien im Verlauf der Umsetzungsrunden voran. Die Autorinnen und Autoren zeigen, wie es der Arbeitnehmerseite gelang, unter den Bedingungen von Massenarbeitslosigkeit und verschärftem Wettbewerbsdruck arbeitszeitpolitisch die Initiative zu übernehmen und mit Hilfe der Standortdebatte ihren Flexibilisierungs-Vorstellungen zur kulturellen Hegemonie zu verhelfen. Der Wissensvorsprung der in Arbeitszeitfragen initiativen Arbeitgeberseite, die forcierte Ausweitung der Regelungskompetenzen der Betriebsparteien zu Lasten der Tarifparteien und vor allen Dingen der allort drohende Personalabbau führte dazu, dass die betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreter zunehmend in die Defensive geraten sind.

Während bei *Herrmann u.a.* der Fokus auf den Handlungsspielräumen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteure bei der Gestaltung der Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung liegt, entwickeln *Hielscher und Hildebrandt* eine Perspektive auf die Verkürzung der Arbeitszeit, die auf die Verbindungslinien zwischen Erwerbsarbeit und der alltäglichen Lebensführung der Beschäftigten zielt. Geleitet von der Fragestellung, ob von der durch die beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung entstehenden Ressourcenverschiebung - hin zu mehr verfügbarer Zeit und weniger Geld - Impulse für eine umweltverträglichere Lebensführung ausgehen, wurden in teilstandardisierten Interviews Beschäftigte der VW-AG in Wolfsburg zu ihrer Lebensführung und zu ihren arbeitszeitlichen Arrangements befragt. Auch hier geriet jedoch aufgrund der Schwerpunktverlagerung in der Arbeitszeitpolitik der

VW-AG die Arbeitszeitflexibilisierung in den Mittelpunkt der Untersuchung.

Hielscher und Hildebrandt knüpfen an das Konzept der „alltäglichen Lebensführung“ der gleichnamigen Münchner Projektgruppe an, welches die eigensinnigen Arrangements in den Blick nimmt, die die Individuen unter den Bedingungen von Systemvorgaben und Gelegenheitsstrukturen aktiv herstellen müssen, um ihren Alltag zu organisieren. Es liegt auf der Hand, dass die Erwerbsarbeit und insbesondere die arbeitszeitlichen Arrangements eine wesentliche Determinante der alltäglichen Lebensführung darstellen. Der vermutete Zusammenhang zwischen der einkommensmindernden Arbeitszeitverkürzung und einer „nachhaltigen Lebensführung“ (*Hielscher/Hildebrandt*, 9f.) konnte jedoch schon deshalb nicht festgestellt werden, weil die Arbeitszeitverkürzung zum einen im Zuge der Erholung der Konjunktur im Automobilsektor für große Teile der Beschäftigten faktisch wieder zurückgenommen wurde und zum anderen durch Arbeitszeitflexibilisierung überlagert wurde. Außer Frage steht jedoch, dass die arbeitszeitlichen Arrangements Nebenfolgen auf die alltägliche Lebensführung haben, die es in der Arbeitszeitpolitik zu bedenken gilt.

Trotz der unterschiedlichen Gegenstandsbereiche und Perspektiven kommen beide Untersuchungen zu einer ähnlichen Einschätzung der Arbeitszeitflexibilisierung: die positiven Potentiale der Arbeitszeitverkürzung würden durch die forcierte Arbeitszeitflexibilisierung und die damit einhergehenden arbeitsorganisatorischen Veränderungen gefährdet. Der mit der wachsenden Verbreitung von Gleitzeit- und Arbeitszeitkontenmodellen zunehmende Verzicht auf Dokumentation und betriebliche Kontrolle der Arbeitszeit bei gleichbleibend hohem oder steigendem Arbeitsanfall führt, so die Autoren, zu Leistungsverdichtung und häufig sogar zu einer schleichenden Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung durch das Anwachsen der grauen Überstunden. Auf diese Weise werde die Arbeitszeitverkürzung aufgefangen, ohne dass es zu Neueinstellungen kommt und ohne eine spürbare Steigerung des Zeitwohlstands der Beschäftigten.

Sowohl *Hielscher/Hildebrandt* als auch *Hermann u.a.* weisen darauf hin, dass in der Regulierung der Flexibilisierung und der Regulierung der Leistungsfrage wesentliche arbeitszeitpolitische

Gestaltungsaufgaben liegen, wenn durch Arbeitszeitverkürzung Beschäftigungseffekte und mehr Zeitwohlstand für die Beschäftigten erreicht werden soll. *Hermann u.a.* geben auf der Basis der ermittelten Erfahrungen der Betriebsräte konkrete Hinweise für eine tarifliche Regulierung von Arbeitszeitkonten, die den gewerkschaftlichen Zielen der Beschäftigungswirksamkeit und des Zeitwohlstands bzw. der Zeitsouveränität der Beschäftigten Rechnung tragen. Zudem weisen sie darauf hin, dass in der Vermittlung von arbeitszeitpolitischen Kompetenzen ein wichtiges Aufgabenfeld der Gewerkschaften liegt, sind diese Kompetenzen doch eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Betriebsräte in Arbeitszeitfragen offensiver agieren können.

Die über die Erwerbsphäre hinausweisenden Folgen des Umbruchs der Arbeitszeitstrukturen für die alltägliche Lebensführung werden von *Hielscher und Hildebrandt* thematisiert. Dabei wird gezeigt, wie der 'entspannende' Effekt einer Arbeitszeitverkürzung auf die alltägliche Lebensführung durch die Flexibilitätsanforderungen eines zunehmend „individuellen Arbeitszeitmanagements“ (*Hielscher/Hildebrandt*, 238) in Frage gestellt wird. Durch die eingeschränkte Verlässlichkeit der Arbeitszeiten, die Entgrenzung der Arbeitsverantwortung und die Externalisierung von Leistungen zur Erhaltung des Arbeitsvermögens (entsprechend dem neuen vom VW-Management kreierten Leitbild des M4-Mitarbeiters, wobei M4 für mehrfachqualifiziert, mitgestaltend, mobil und menschlich steht) werden die betrieblichen Risiken und Flexibilitätsanforderungen zunehmend in die Lebensführung der Beschäftigten verlagert. Hinzu kommt, dass durch eine Pluralisierung der Arbeitszeitmuster, die den Beschäftigten der VW-AG jedoch nur selten Wahlmöglichkeiten zugesteht, die Lebensführung durch erheblich erhöhten Koordinationsaufwand belastet wird. Dadurch werde die Aufrechterhaltung der Außenkontakte erschwert und damit der sozialen Isolation und dem Rückzug in die Familie Vorschub geleistet.

Beide Untersuchungen liefern anhand ihres detaillierten und anschaulichen empirischen Materials wichtige Hinweise für die komplexen arbeitszeitpolitischen Gestaltungsaufgaben, die eine beschäftigungswirksame und sozialverträgliche Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung mit sich bringt. Diese beschränken sich nicht auf die Er-

werbssphäre, sondern umfassen ebenfalls die Nebenfolgen veränderter Arbeitszeitstrukturen auf die alltägliche Lebensführung.

Eva Munz (Köln)

Frank Bauer, Gerhard Bosch, Jörg Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Frank Stille, Alexandra Wagner, 1998: Öffnungszeiten im Einzelhandel 1996. Vor und nach Änderung des Ladenschlussgesetzes (im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen), Köln/Gelsenkirchen/Berlin, 120 S. u. Anhang, kostenlos

Frank Bauer, Gerhard Bosch, Jörg Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Frank Stille, Alexandra Wagner, 1998: Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe (im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen), Köln/Gelsenkirchen/Berlin, 98 S. u. Anhang, kostenlos

Hier sollen zwei neuere Publikationen aus der seit den späten 80er Jahren vom Land Nordrhein-Westfalen finanzierten ‚Arbeitszeitberichterstattung‘ angezeigt werden. Die beiden vorliegenden Forschungsberichte sind in Kooperation des, bei dieser Arbeitszeitberichterstattung von Beginn an federführenden, Kölner Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) mit dem Institut Arbeit und Technik (IAT) und dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) entstanden. Die beiden Arbeiten schließen an arbeitszeitpolitische Diskussionen aus der Mitte der 90er Jahre an.

Zum einen handelt es sich um die ‚Dauerbrenner-Frage‘, wie denn die bundesdeutschen Industriebetriebe im internationalen Vergleich hinsichtlich der Betriebsnutzungszeiten abschneiden. Die Aufregungen hinsichtlich dieser Frage sind nur vor dem Hintergrund der Debatte um die Wettbewerbsfähigkeit des ‚Standortes Deutschland‘ in einer sich zunehmend globalisierenden

Wirtschaft, den tarifpolitischen Auseinandersetzungen um Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung sowie von breit rezipierten und politisch gerne genutzten Studien zu verstehen, die zu dem Ergebnis kamen, die Bundesrepublik Deutschland weise im Vergleich zu anderen hochindustrialisierten Ländern eher kurze Betriebszeiten aus.

Zum anderen wird die Frage aufgenommen, ob und inwieweit sich nach Inkrafttreten des in der Öffentlichkeit breit und kontrovers diskutierten neuen Ladenschlussgesetzes aus dem Jahr 1996 denn nun tatsächlich die Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel verändert haben.

Beide Berichte sind ganz ähnlich und in einer für empirische Arbeiten typischen Weise aufgebaut. Nach einer Einleitung, in der die Einbettung der Fragestellung in den Diskussionskontext erfolgt, wird detailliert das methodische Design und das Vorgehen bei der Aufbereitung des Materials beschrieben; dies ist insbesondere wichtig, weil sich in der Vergangenheit – gerade in der Betriebszeiten-Debatte – herausgestellt hatte, dass unterschiedliche Aufbereitungsweisen der Rohdaten zu recht unterschiedlichen Ergebnissen führen können. Im anschließenden Hauptteil werden dann die empirischen Befunde präsentiert. Für die schnellen Leser/innen ist beiden Studien eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse vorangestellt.

Das Material für beide Studien ist in einer gemeinsamen Befragung erhoben worden. Die Tatsache, dass die Stichprobe für das Verarbeitende Gewerbe wie für den Einzelhandel aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit gezogen werden konnte, sichert die Repräsentativität der Stichprobe. Diese umfasste insgesamt 11.999 Betriebe und wurde für beide Wirtschaftsbereiche sowie für West- und Ostdeutschland beschäftigtenproportional nach vier Betriebsgrößenklassen (1–19 Beschäftigte, 20–199, 200–499¹ sowie 500 und mehr Beschäftigte) geschichtet. Die letztlich verwertbare Nettostichprobe umfasste 3.114 Betriebe, 2.441 aus dem Verarbeitenden Gewerbe und 673 aus dem Einzelhandel.

Die Ergebnisse sind zu detailliert, als dass sie an dieser Stelle zusammenfassend referiert werden könnten. Daher seien nur einige zentrale Befunde beider Studien angedeutet:

¹ In beiden Berichten wird im Methodenteil fälschlicherweise für die dritte Betriebsgrößenklasse „200-400 Beschäftigte“ angegeben; hier rächt sich die ‚Cut and Paste‘-Strategie beim Abfassen von Forschungsberichten.

Die Betriebszeiten sind im Verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik offensichtlich seit den 80er Jahren kontinuierlich angewachsen: Während sie in den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten 1984 noch durchschnittlich 60,6 Stunden betragen, sind sie nach den Ergebnisse der hier besprochenen Studie 1996 bereits 18,5% länger (71,8 Stunden). Hierin schlägt sich nicht zuletzt die in den letzten Jahren forciert betriebene Flexibilisierung betrieblicher Arbeitszeiten nieder. Dabei darf allerdings die beachtliche Spannweite innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes nicht außer Acht gelassen bleiben: Während 1996 beispielsweise die Chemische Industrie/Mineralölverarbeitung eine durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit von 102,2 h aufwies, was eine Steigerung um 37,6% gegenüber 1994 bedeutet, sind die Betriebszeiten in der Leder- und Bekleidungsindustrie 1996 nicht nur weniger als halb so lang (40,5 h), sondern gegenüber 1984 auch noch rückläufig (-1,9%). In diesen Differenzen spiegeln sich sowohl unterschiedliche stoffliche Voraussetzungen der jeweiligen Produktionsprozesse wider auch die unterschiedlichen Positionen der einzelnen Branchen in der Weltmarktkonkurrenz.

Der Vergleich der eigenen Daten zur Länge der Betriebszeiten mit den Befunden international vergleichender Studien erweist sich für die Projektgruppe wegen der unterschiedlichen methodischen Vorgehensweisen hingegen als schwierig. Teilweise sind erhebliche Abweichungen bei den Ergebnissen feststellbar, wobei das elaborierte ‚Beschäftigten- und Arbeitsplatzkonzept‘ der ISO/IAT/DIW-Studien zu deutlich höheren Werten kommt, als dies etwa in den umstrittenen EU-Studien der Fall ist; dies lässt vermuten, dass die Betriebszeiten im Verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik in anderen Studien – methodisch bedingt – häufig systematisch unterschätzt werden.

Beim Einzelhandel scheint es hingegen unstrittig zu sein, dass sich die wöchentlichen Öffnungszeiten in der Bundesrepublik im guten europäischen Durchschnitt bewegen. Die Neufassung des Ladenschlußgesetzes von 1996 hat dabei zu einer zusätzlichen Verlängerung der durchschnittlichen Öffnungszeiten geführt, und zwar um 2,4 auf 51 Stunden/Woche. Hinter dieser Durchschnittszahl verbergen sich aber erhebliche Differenzen: So hat etwa eine Mehrheit der Be-

triebe (53,8%) – insbesondere die kleineren Betriebe – ihre Öffnungszeiten gar nicht verändert. Bei den Betrieben, die die Öffnungszeiten verlängert haben, wurde dies offensichtlich vorrangig über eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten erreicht, denn nur 6,2% der befragten Einzelhandelsbetriebe gaben an, dass sie im Zuge der veränderten Öffnungszeiten zusätzlich Personal eingestellt hätten.

Insgesamt bieten beide Studien einen guten und differenzierten Überblick über einige zentrale Aspekte der betrieblichen Arbeitszeitregime im Verarbeitenden Gewerbe bzw. im Einzelhandel. Nicht zuletzt der repräsentative Charakter des Datenmaterials macht (auch) diese beide Veröffentlichungen aus der ‚NRW-Arbeitszeitberichterstattung‘ für Arbeitszeitexperten und -expertinnen zur Pflichtlektüre, in der man sich zeitnah über aktuelle Trends informieren kann. Es bleibt zu hoffen, dass sich die Landesregierung in NRW auch in Zukunft bereit erklärt, diese Form der Arbeitszeitforschung zu fördern, denn gerade an halbwegs vergleichbaren Zeitreihen über arbeitszeitpolitische Entwicklungen, wie sie nun in diesem Forschungszusammenhang sukzessive aufgebaut werden, mangelt es.

Sollte man kritische Einwände zu den beiden Berichten formulieren, so käme mir vor allem einer in den Sinn: Die Berichte konzentrieren sich zu weiten Teilen auf eine deskriptive Präsentation der empirischen Befunde, von der man sich vorstellen kann, dass sie Nicht-Arbeitszeitexperten und -expertinnen auf die Dauer ermüden. Man ist daher versucht, die Verfasser und Verfasserinnen zu ermuntern, verstärkt auch weitergehende Interpretationen des spannenden Materials vor dem Hintergrund der breiten Debatten um die Zukunft der Arbeit(sgesellschaft) zu wagen, was dann sicherlich auch die Textstruktur etwas auflockern würde.

Prof. Dr. Rainer Trinczek (München)

Johannes Kirsch, Martina Klein, Steffen Lehn-dorf, Dorothea Voss-Dahm: "Darf's etwas weniger sein?" Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel. Ein europäischer Vergleich, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 20, Ber-

lin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-880-8, 216 S., DM 27,80

Der Einzelhandel ist mit fast drei Mio. Erwerbstätigen eine der größten privatwirtschaftlichen Branchen und ein Haupterwerbsfeld von Frauen. Von der Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet wird im Einzelhandel schon seit langem in einem Maße Arbeit flexibilisiert und Beschäftigung dereguliert, wie es in traditionellen Industriebranchen bislang noch nicht der Fall war. Was am Beispiel der Arbeitszeitverkürzung bei der Volkswagen AG intensiv öffentlich diskutiert wurde - individuelle Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich -, ist im Einzelhandel seit Jahrzehnten geübte Praxis und zwar ohne öffentliche Diskussion und ohne Abfederung durch sozialpolitische Maßnahmen, sondern ausschließlich zu Lasten der einzelnen - weiblichen - Beschäftigten.

Das Ende 1999 vom IAT vorgelegte Buch zeigt dies in detaillierter, auf reicher Empirie basierender Analyse für den größten Sektor der Branche, den Lebensmitteleinzelhandel. Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt fragt in europäisch vergleichender Perspektive nach den vorherrschenden Beschäftigungs- und Arbeitszeitpraktiken in dieser Branche und deren Auswirkungen auf die Möglichkeit der Beschäftigten, ein existenzsicherndes Einkommen und stabile Beschäftigungsverhältnisse zu erlangen sowie Einfluss auf die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit zu nehmen. Mit Blick auf potenzielle alternative Gestaltungsmöglichkeiten werden darüber hinaus strukturelle, institutionelle und unternehmenspolitische Rahmenbedingungen untersucht.

Empirische Grundlage der Studie bilden 25 Fallstudien in verschiedenen Betriebsformen des Lebensmitteleinzelhandels in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden. Als „Grundtrend“ der Personalpraxis im Lebensmitteleinzelhandel identifizieren *Kirsch, Klein, Lehn-dorff und Voss-Dahm* eine „Aufsplitterung der Arbeit in kleine und kleinste Beschäftigungs- und Arbeitszeiteinheiten“ (175). Der „Mythos Flexibilität“ wird von den Unternehmen unter der Maßgabe niedriger und niedrigster Personalkosten im Wesentlichen als „numerische Flexibilität“ begriffen. Hohe Teilzeitanteile und äußerst flexibler Arbeitseinsatz kennzeichnen die Personalpolitik. Der weitgehende Verzicht auf eine professionelle Arbeitszeitgestaltung führt in der Pra-

xis zu einem Zustand, der treffend als „institutionalisierte Improvisation“ gekennzeichnet wird. Dabei wird den (vorwiegend in Teilzeit) Beschäftigten eine hochgradige Arbeitszeitflexibilität abverlangt. Chancen, auf die Arbeitszeitlagen Einfluss zu nehmen, haben sie in der Regel bestenfalls informell. Ein existenzsicherndes Einkommen lässt sich mit einer Erwerbstätigkeit im Verkauf für die meisten weiblichen Beschäftigten kaum noch erzielen. Unterhalb der Führungspositionen werden fast nur noch Teilzeitkräfte beschäftigt. Eine Ausnahme stellt hier der französische Lebensmitteleinzelhandel dar, in dem „nur“ rund die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Je geringer die Stundenvolumen der Arbeitsverträge, umso instabiler ist zudem die Beschäftigung.

Die Möglichkeiten, Arbeit und Beschäftigung in für die abhängig Erwerbstätigen günstigerer Weise zu gestalten, beurteilen die Autorinnen und Autoren vor dem Hintergrund einerseits des harten Wettbewerbs und der „rückwärtsgewandten“ personalpolitischen Praxis in der Branche sowie andererseits der im Vergleich zu vielen Industriebereichen geringeren Beeinflussbarkeit durch außerbetriebliche Regulierungen eher skeptisch.

Das Buch leistet einen wichtigen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Handelsforschung und erweitert den Blick faktenreich über den deutschen Tellerrand. So erscheint die Behauptung deutscher Handelsunternehmen, ihr Geschäft sei erfolgreich nur mit einem hohen Anteil geringfügig Beschäftigter zu betreiben, mit Blick auf die sehr effizient agierenden französischen Hypermarchés, die diese Beschäftigungsform nicht kennen und insgesamt mit einem deutlich niedrigeren Teilzeitanteil auskommen, eher als Verschleierung eines Mangels an professioneller Personalpolitik. Ob die in den betrachteten Ländern unterschiedlich ausgeprägte Erwerbsorientierung von Frauen wirklich die von *Kirsch u.a.* betonte hohe Bedeutung für die Beharrungskraft der vorherrschenden Arbeits- und Beschäftigungsformen im Einzelhandel hat, ist hingegen zu hinterfragen. Angesichts der hohen Erwerbslosigkeit, die ebenfalls als wichtiger Faktor zur Durchsetzung niedriger betrieblicher Standards, deregulierter Beschäftigungsverhältnisse und hochgradig flexibler Arbeitszeiten genannt werden sowie eingeschränkter arbeitspolitischer Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene, wie sie für den

Großteil der Betriebe des Einzelhandels typisch sind, erscheint die Akzentuierung der tradierten „Dazuverdienerin“-Orientierung der im Verkauf erwerbstätigen Frauen etwas verkürzt.

Zu kritisieren ist an dem Buch die sehr lückenhafte Berücksichtigung des deutschen sozialwissenschaftlichen Forschungsstandes. Sicherlich ist der Einzelhandel im Vergleich zur Automobilindustrie wenig erforscht, „fast ein weißer Fleck auf der Landkarte sozialwissenschaftlicher Forschung“ (11) ist er jedoch schon seit Jahren nicht mehr.

Ellen Hilf (Dortmund)

André Büssing, Hartmut Seifert (Hg.): Die „Stechuhr“ hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 12, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-872-7, 216 S., DM 27,80

Der Sammelband enthält neun Beiträge und eine Expertendiskussion, die auf die Referate einer Tagung im Sommer 1997 zurückgehen. Für die Verbindung der bislang meist getrennt erforschten Themenfelder Technikentwicklung und Arbeitszeitordnungen waren zwei Fragen erkenntnisleitend: Wie verändern die in fast alle Arbeitsbereiche vordringenden Informations- und Kommunikationstechniken die bestehenden Arbeitszeitordnungen, und wie kann man diese Techniken für arbeitszeitpolitische Ziele (etwa mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten) einsetzen. Als exemplarisches Prüffeld für beide Fragen dienten die verschiedenen Arbeitsformen der Tele-Arbeit, der sechs Beiträge und die Expertendiskussion gewidmet sind.

Dem Hauptthema Tele-Arbeit sind drei Beiträge vorangestellt, in denen grundlegend nach den sozio-ökonomischen Auswirkungen der IuK-Techniken auf Arbeitswelt und Beschäftigung im allgemeinen gefragt wird: Der Beitrag von *Fritz Böhle* behandelt den fundamentalen Umbruch der zeitlichen Organisation von Arbeit, der sich gegenwärtig im Zuge systemischer Rationalisierungsprozesse innerbetrieblich und zwischen den Betrieben vollzieht und auch die außerbetrieblichen Lebensbereiche nicht unberührt lässt. Ein ähnlich tiefgreifender Umbruch wie zu Beginn

der Industrialisierung wird von einer „eher mechanistischen zu einer flexibel-reflexiven Zeitorientation“ (18) führen, in der situative Zeitorientierungen wirksam werden, die für erfahrungsgelitetes Handeln bestimmend sind, das *Böhle* exemplarisch am subjektivierenden Arbeitshandeln von Automationsarbeitern dargestellt hat.

Die beiden Beiträge von *Herbert Schaaff* einerseits und *Hartmut Seifert und Johannes Welsch* andererseits betonen die wachsende Dringlichkeit einer umfassenden Arbeitszeitdebatte in der Informationsgesellschaft. Die Rationalisierungspotentiale der IuK-Techniken werden nämlich bislang eher unterschätzt, weil sich die Produktivitätssteigerungen wegen der aufwändigen organisatorischen Umstellungsprozesse auf betrieblicher und zwischenbetrieblicher Ebene erst nach erheblicher Zeitverzögerung einstellen (sog. Produktivitätsparadox der IuK-Techniken). Zudem erstrecken sich die Haupteinsatzfelder von IuK-Techniken auf Produktionsprozesse und unternehmensbezogene Dienstleistungen, die zu beträchtlichen Prozessinnovationen führen. Ein Großteil der IT-Produkte hat zudem Substitutionscharakter für bisherige Tätigkeiten (z.B. im Bankenbereich). Andererseits ermöglichen die gleichen IuK-Techniken aber auch eine Ablösung der Normalarbeitszeitmodelle durch flexiblere Arbeitszeitmodelle, die zu mehr Zeitsouveränität und Zeitwohlstand der Erwerbstätigen führen können.

Den engen Zusammenhang von Risiken und Chancen beim Einsatz von IuK-Techniken machen auch alle Beiträge zur Tele-Arbeit deutlich. *Werner Dostal* ist der Ansicht, dass die Informatisierungsprozesse in der Arbeitswelt nicht der Sonderform der Tele-Arbeit bedürfen. Sie könne sich als ein Übergangsphänomen herausstellen, weil sich Tele-Arbeit nur schwer als abhängige Erwerbsarbeit organisieren lasse (spezifische Kontrollprobleme der Einhaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistungen). Zukunftschancen werde sie als Arbeitsform für bestimmte Personengruppen in bestimmten Lebensphasen haben (z.B. Frauen mit zu betreuenden Kindern, Pflegebedürftige etc.).

Die beiden Beiträge von *André Büssing/Patrick Broome* und von *Sonia Hornberger/Jürgen Weisheit* betonen vor allem die Ambivalenzen von Tele-Arbeit. Autonomiegewinne in der zeitlichen Integration von beruflichen und familiären

Anforderungen gehen mit Mehrfachbelastungen neuer Art einher. Das Spannungsfeld zwischen besserer Vereinbarkeit und zugleich mangelnder Trennbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit erfordert von TelearbeiterInnen besondere Strukturierungsleistungen der Lebensführung, für deren Herstellung man nicht mehr auf die gängigen Ressourcen und Entlastungen tradierter Rollenmodelle für Beruf und Familie zurückgreifen kann.

Frank Kleemann und G. Günther Voß zeigen exemplarisch an drei Fällen, wie Tele-Arbeiter in sehr verschiedenartiger Weise ihre alltägliche Arbeitsweise nicht mehr nach der „Logik des Betriebs“, sondern nach der „Logik des eigenen Lebens“ (167) gestalten. Das Motiv für Tele-Heimarbeit als eigenbestimmtem Lebensführungsmodell muss dabei aber keineswegs im Wunsch nach einer besseren Verbindung von beruflichen und familiären Ansprüchen bestehen, sondern kann durchaus rein beruflich bestimmt sein. Konkrete Gestaltungsformen von alternierender Tele-Arbeit (zu Hause und im Betrieb) werden anhand der Telearbeitsmodelle von BMW (*Manfred Theunert*) und der Telekom (*Ute Kathrein*) dargestellt.

Insgesamt liefert der Band einen guten Überblick über den Stand der Forschungen zur Tele-Arbeit einerseits und die Auswirkungen von IuK-Techniken auf Arbeitsformen und Arbeitszeitordnungen andererseits.

Prof. Dr. Hartmut Neuendorff (Dortmund)

Walter Hebeisen: F.W. Taylor und der Taylorismus. Über das Wirken und die Lehre Taylors und die Kritik am Taylorismus. Schriftenreihe Mensch - Technik - Organisation, Bd. 24, Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, 1999, ISBN 3-7281-2521-0, 184 S., DM 49,80 DM

Dass das 20. Jahrhundert das des tayloristisch-fordistischen Produktionsregimes gewesen sei, welches in der „ersten Welt“ über Rationalisierung und Massenproduktion zwar Wohlstand für viele, aber vor allem auch Arbeitsleid in den Fabrikssystemen, Ausbeutung der Arbeitskraft und

Verschwendung natürlicher Ressourcen mit sich gebracht habe, gilt gemeinhin als gesicherte Erkenntnis vieler gesellschaftskritischer Analysen.

Der Name *Taylor* steht dabei für eine strikte Trennung von Kopf- und Handarbeit in den Organisationen, für eine Zerlegung der Arbeit in immer kürzere Zyklen, schließlich für Leistungsvorgaben und Lohnanreize. Entsprechend haben sich z.B. in Gefolge der Analyse von *George Friedman* über die „Grenzen der Arbeitsteilung“ aus den fünfziger Jahre ganze Generationen von Arbeitsforschern und -forscherinnen in einem einseitigen Sinne anti-tayloristisch festgelegt.

Vergeblich haben in den siebziger Jahren, in der Hochzeit der Humanisierungsdiskussion, *Richard Vahrenkamp* und *Walter Volpert*¹ versucht, hierauf bezogen eine Korrektur einzuleiten und ein differenzierteres Bild von *Taylor* durchzusetzen. Schon vor ihrer Wiederherausgabe der „Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung“ *Taylor*s kursierten bereits Vorab-Raubdrucke in den Gremien des seinerzeitigen Humanisierungsprogrammes und wurden leidenschaftlich diskutiert, vor allem hinsichtlich der Ermittlung von Durchschnittsleistungen, Erholpausen, Verteilzeiten, Mindestarbeitsinhalten, Erträglichkeitskriterien usw.

Eine solche Diskussion ist heute kaum noch nachvollziehbar. Die heutige Generation der Berater/-innen hat *Peter Senge*² und die lernende Organisation entdeckt und glaubt, hierüber den Taylorismus „nachhaltig“ überwunden zu haben. Dass dies ein fundamentaler Irrtum ist, würde ein Vergleich der fünf Teiltechnologien *Senges* (Systemdenken, Personal Mastery, mentale Modelle, gemeinsame Vision, Team Lernen) mit den wirklichen Prinzipien der wissenschaftlichen Betriebsführung zeigen, die *Taylor* selbst einmal auf zwei Punkte reduzierte: „Erstens, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich dafür einsetzen, gemeinsam ihr Interesse darauf zu konzentrieren, den Überschuss des Unternehmens zu vermehren, statt sich wegen dessen Verteilung zu bekämpfen, Zweitens, dass beide Seiten die Notwendigkeit anerkennen, genaue wissenschaftliche Studien an die Stelle von Meinungen und Faustregeln zu setzen“ (111).

1 Frederick W. Taylor: Die Grundsätze der wissenschaftlichen Betriebsführung. Neu herausgegeben und eingeleitet von W. Volpert und R. Vahrenkamp, Weinheim, 1977

2 Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation, Stuttgart, 1997

Taylor war durchdrungen von dem Gedanken einer geistigen Umwälzung, von dem Glauben an die Rationalität des Systemdenkens, der empirischen Wissenschaft und der kontinuierlichen Verbesserung. Dies wird von *Walter Hebeisen* überzeugend herausgearbeitet.

Dem Autor, selbst Maschineningenieur aus der Schweiz, langjähriger Leiter der Fertigungsplanung und des Qualitätswesens der Firma Landis u. Gyr AG in Zug, Fertigungsleiter in England, Mitglied der Vorstände des schweizerischen wie englischen MTM Vereinigungen usw., ist es ein Anliegen, das verzerrte Bild über *Taylor* und den Taylorismus zurechtzurücken. Er greift dabei auf amerikanische Quellen zurück, die bisher im deutschsprachigen Raum noch wenig beachtet wurden.

Interessant wird die Entwicklung *Taylors* vom Handlanger zum Leitenden Ingenieur nachgezeichnet, sein Wirken bei Bethlehem Steel, seine Vortragstätigkeit, seine Patente wie Publikationen. Dass *Taylor* schon zu seinen Lebzeiten oftmals missverstanden und von den Gewerkschaften bekämpft, sogar vor einem Sonderausschuss des Repräsentantenhauses gleichsam verhört wurde,

gehört zum schwierigen Lebensweg eines Mannes, dessen unbeugsamer Charakter sicherlich auch kritikwürdige Vereinsseitungen mit sich brachte, an denen seine Gegner immer wieder ansetzten.

Insgesamt ist jedoch *Hebeisen* zuzustimmen, dass das allgemeine Verständnis von Taylorismus und die Inhalte der wissenschaftlichen Betriebsführung *Taylors* vielfach nicht in Deckung zueinander stehen. Es wäre zu wünschen, dass alle, die den Taylorismus zu überwinden trachten, zumindestens an den Standards ansetzen, die *Taylor* seinerzeit entwickelt und beschrieben hat, und diese zu überbieten, nicht zu unterschreiten suchen. Da dies eine Anstrengung der Interdisziplinarität wie der zeitangemessenen Vermittlung von Theorie, Empirie und Praxis ist, gibt es nach wie vor viel zu tun. Die Veröffentlichung von *Hebeisen* könnte hierzu ein wichtiger Ansporn werden und wird deshalb uneingeschränkt als (Wieder-) Einstiegslektüre in die Problematik empfohlen.

Dr. Gerd Peter (Dortmund)

Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare
(Rezension vorbehalten)

- Alewell, Dorothea* (Hg.): Zwischen Arbeitslosigkeit und Überstunden. Personalwirtschaftliche Überlegungen zur Verteilung von Arbeitsvolumina, Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang Europäischer Verlag der Wissenschaften, 2000, ISBN 3-631-35685-4, 231 S., DM 58,-
- Bauer, Frank*: 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,-
- Bausch, Thomas, Annette Kleinfeld, Horst Steinmann* (Hg.): Unternehmensethik in der Wirtschaftspraxis, dnwe schriftenreihe, folge 7, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-458-7, 189 S., DM 48,50 EURO 24,80
- Berg, Peter* (ed.): Creating Competitive Capacity. Labor Market Institutions and Workplace Practices in Germany and the United States, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 23, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-883-2, 166 S., DM 27,80
- Fürstenberg, Friedrich*: Arbeitsbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-459-5, 292 S., DM 58,- EURO 29,65
- Heinrich, Peter, Jochen Schulz zur Wiesche* (Hg.): Wörterbuch der Mikropolitik, Opladen: Leske + Budrich, 1998, ISBN 3-8100-2013-3, 337 S., DM 48,-
- Holst, Elke*: Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe-Zusammensetzung-Verhalten, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-476-4, 319 S., DM 39,-
- Krings, Achim*: Theorie und Empirie unterschiedlich langer Arbeitstage am Beispiel von Schicht- und Teilzeitarbeit, Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, Bd. 5, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-462-5, iv u. 250 S., DM 48,50 EURO 24,80
- Neuendorff, Hartmut, Gerd Peter, Rüdiger Klatt, Maresa Feldmann*: Verändern neue Medien die Wirklichkeit? Medienzukunft heute, Bd. 6, Münster/Hamburg/London: Lit Verlag, 2000, ISBN 3-8258-4692-X, 256 S., DM 49,80
- Noltenius, Rainer*, unter Mitarbeit von Volker Zaib (Hg.): Gibt es ein Leben ohne Arbeit? Arbeitslosigkeit in Kunst und Medien - Mangel und Hoffnung, Dortmund: Klartext-Verlag, 2000, ISBN 3-88474-813-0, 159 S., DM 29,80
- Schettgen, Peter*: Der alltägliche Kampf in Organisationen. Psychologische Hintergründe und Alternativen am Beispiel der japanischen Kampfkunst „Aikido“, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2000, ISBN 3-531-13363-2, XIV u. 341 S., DM 68,-
- Sydow, Jörg, Carsten Wirth* (Hg.): Arbeit, Personal und Mitbestimmung in Unternehmensnetzwerken, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-442-0, 381 S., DM 68,05 EURO 34,80
- Türk, Klaus* (Hg.): Hauptwerke der Organisationstheorie, WV Studium Sozialwissenschaft, Bd. 186, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2000, ISBN 3-531-22186-8, 346 S., DM 49,80