

## Rezensionen

*Gerd Günther Voß: Lebensführung als Arbeit.*

Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft, Soziologische Gegenwartsfragen, Neue Folge, Bd. 51, Stuttgart: Enke, 1991, ISBN 3-432-99421-4, 408 S., DM 58,-

Gerd-Günter Voß hat sich zum Ziel gesetzt, ein theoretisches Konzept für die Analyse "alltäglicher praktischer Lebensführung" zu entwickeln. Er diagnostiziert, daß für die in modernen Industriegesellschaften sich zunehmend ausdifferenzierenden Sphären von Arbeit und Leben ein integratives Erklärungskonzept fehle. Das "alltägliche Leben" sei zum "Opfer arbeitsteiliger Wissenschaft" und damit ein "Desiderat", "eine Blindstelle", ein "missing link" der Soziologie geworden. Vorhandene Ansätze wiesen je spezifische Vereinseitigungen auf. Diese sind dann auch der Ausgangspunkt für die kritische Diskussion von fünf unterschiedlichen theoretischen Zugängen zum "alltäglichen Leben". Sie nimmt die Hälfte des Buches ein. Auf diese auf der einen Seite sehr instruktive und ausführliche, auf der anderen Seite eher unübersichtliche und den einzelnen Theorieansätzen häufig nicht gerecht werdende Rezeption gründet Voß "theoretische Grundentscheidungen", auf denen die im zweiten Teil ausgeführten "Schritte zu einer soziologischen Theorie alltäglicher Lebensführung" basieren. Diese Grundentscheidungen werden im folgenden jeweils hervorgehoben, um dem Argumentationsgang des Autors, der wesentlich auf der Theoriekritik gründet, folgen zu können.

Thematisiert werden zunächst Konzepte, die das Leben oder die "Praxis" der Menschen als Dichotomie von Arbeit und Leben fassen.

Dazu zählen zunächst Marx' Entwurf des Lebens als Arbeits- und Reproduktionsprozeß sowie neuere marxistische Ansätze. Während bei Marx das Leben zu sehr auf den ökonomischen Kreislauf der Verausgabung und Wiederherstellung der Ware Arbeitskraft reduziert sei, werde von letzteren der wenig überzeugende Versuch unternommen, die Sphäre der Nicht-Arbeit kulturalistisch zum Spielraum des Individuums aufzuwerten. Auch so heterogene Ansätze wie die soziologische Freizeitforschung, die insbesondere von der Frauenforschung forcierte Thematisierung der konkurrierenden Lebensbereiche Beruf und Familie sowie das gesellschaftsphilosophische Konzept von Jürgen Habermas mit den Unterscheidungen von Arbeit und Interaktion bzw. von System und Lebenswelt werden unter die dichotomisierenden Erklärungsansätze subsumiert, die allesamt das große Manko aufwiesen, die alltäglich stattfindenden Vermittlungen der auseinanderdriftenden Lebenssphären nicht erklären zu können. Demgegenüber begreift Voß "Lebensführung" als aktive personale und damit auch als je individuelle Konstruktion mit einer funktionalen und strukturellen Eigenlogik ("Routinen"). Selbst wenn die Personen durch vielfältige soziale Bezüge geprägt werden, bleiben die Formen der Auseinandersetzung mit den gegebenen Bedingungen eine aktive Konstruktionsleistung der Subjekte, deren Funktion die praktische Koordination der Alltagsaktivitäten ist. Dieses Alltagshandeln bildet die Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft und stellt die Basis für die soziologische Erklärung von Lebensführung dar. Lebensführung wird mit anderen Worten als zentrales, bislang vernachlässigtes Vermittlungsglied zwischen Person und

Gesellschaft gesehen: weder mit der Person identisch noch ein von ihr unabhängig existierendes soziales System.

Die soziologischen Ansätze, die sich dem Thema der alltäglichen Lebensführung aus raum-zeitlicher Perspektive nähern, wie z.B. die Zeitbudgetforschung, die Aktionsraumforschung und die eher unbekanntere Chronogeographie, betrachteten aus Voß' Sicht das Leben lediglich als Summe von Aktivitäten: Es fehlt ihnen vor allem die Berücksichtigung der strukturierenden Kraft der Lebensführung. In der Lebenslauf- und Biographieforschung würden zwar Zusammenhänge hergestellt, jedoch lediglich in diachroner Perspektive: analysiert werde eher das zeitliche Nacheinander bzw. Ereignisfolgen. Dem angestrebten Konzept alltäglicher Lebensführung müsse es demgegenüber um das sich alltäglich präsentierende Gleichzeitige, Synchrones, Ungeordnetes, das Neben- und Durcheinander, das stets praktische Handlungsschritte erfordernde, letztlich konstituierende Alltagshandeln gehen. Vereinfacht gesagt geht es um das Leben "in seiner vollen Breite", angestrebt wird ein ganzheitlicher Blick auf Lebensführung.

Die Phänomenologie und die neuerdings prominenten Lebensstilansätze nähmen nun zwar eine stärker subjektorientierte Perspektive ein, indem sie das alltägliche Leben entweder als personale Konstruktion, als subjektiven Sinnhorizont, als Lebenswelt fassen oder eher existenzialistisch mit Hilfe einer fundamentalontologischen Daseinsanalyse erklären wollten. Fragen der praktischen Lebensführung blieben aber ausgeklammert. Auch wenn Sinn- und Deutungsmuster für die Lebensführung konstitutiv seien, ist für Voß "Lebensführung nicht primär das, was die Menschen über Leben denken und wie sie es sinnhaft reflexiv steuern, sondern was sie tun" (201). In dieser Sicht folgen insbesondere die Lebensstil-Ansätze, obgleich sie die sich zunehmend ausdifferenzierenden Lebenssphären der Person problematisieren, der kulturalistisch verkürzten

Sichtweise Simmels. Dieser hatte die Ausbildung einer individuellen Kultur als notwendige Reaktion des Individuums auf die drohende Gefahr des Identitätsverlustes, aufgrund der Vervielfältigung und Ausdifferenzierung sozialer Bezüge gesehen. Eine solche Engführung sieht Voß auch in Bourdieus Habituskonzept: Dieses zielt vor allem auf lagespezifische Denks-, Geschmacks- und Verhaltensformen und die mit ihnen intendierten Distinktionsabsichten, während das praktische Alltagshandeln, in dem diese Formen zur Anwendung gelangten, ihn nur am Rande interessierten.

Die soziologischen Rollentheorien begriffen das Individuum zu sehr als Rollenträger und zu wenig als Person, die alltägliche Lebensführung dementsprechend als Bündel von Rollenkonfigurationen und nicht als aktiv-konstruktive Leistung der handelnden Subjekte, die ihre alltägliche Praxis stets aufs neue konstruieren.

Obwohl das Konzept Lebensführung analytisch verallgemeinerbar bestimmt werden soll, geht es vordringlich darum, Lebensführung als historisch besondere zu begreifen, als "letztlich immer innovative Hervorbringung, deren konkrete Formen, Mechanismen und Bedingungen nur empirisch bestimmt werden können" (203). Den Versuch eines empirisch systematischen Zugriffs zum Gegenstand Lebensführung in Anlehnung an Max Webers Begriff der methodischen Lebensführung unternimmt der Autor im zweiten Teil der Untersuchung. In systemtheoretischer Perspektive entwickelt er zunächst ein Regulationsmodell von Lebenstätigkeiten, wobei sechs aufeinander aufbauende Stufen der Tätigkeitsregulation bestimmt werden. Ausgangspunkt ist die Selbstproduktion; es folgen Aktion, Produktion, Kalkulation, Koordination und Kooperation.

In diesem Zusammenhang wird Arbeit als spezifische Art und Weise der Tätigkeitsregulation begriffen. Das ist im Kern der nicht so ganz neue Versuch, bislang als rein privat

begriffene Tätigkeiten als gesellschaftlich notwendige Arbeit anzuerkennen ("Beziehungen zwischen Menschen, Sport und Körperertüchtigung, Therapie der eigenen Psyche, Erziehung der Kinder", 242) und letztlich Lebensführung selbst als Arbeit zu definieren. Damit ist nicht gemeint, daß Lebensführung allein auf Arbeit beruht, Arbeit wird vielmehr als "entwickelteste Regulationsform von Lebenstätigkeiten verstanden und damit zum Kernelement von Lebensführung" (209). Der Argumentationsgang sieht etwa so aus: Lebensführung wird zunächst als personales System der in verschiedenen Lebenssphären praktizierten Lebenstätigkeiten ("als gesellschaftlich geformte Arbeitsteilung der Person", 255) beschrieben. Die individuelle Lebensführung ist jedoch sozial geprägt und gestaltet umgekehrt soziale Umwelt, hat mithin eine zentrale und systematische Vermittlungsfunktion zwischen Individuum und Gesellschaft.

Angesichts gravierender gesellschaftlicher Veränderungen in den Formen des Zusammenlebens, dem Strukturwandel von Arbeitsverhältnissen und dem diagnostizierten Wertewandel wird nun in einem letzten Schritt nach den aktuellen Umbrüchen in der Lebensführung gefragt, die auch - analog zur genannten Argumentation - zu Veränderungen in der Arbeitsteilung von Personen führen muß. Wie reagieren Personen auf gesellschaftlichen Wandel in ihren Lebensführungen? Was bedeutet dies wiederum für gesellschaftliche Veränderungsprozesse? Eine Frage, die letztlich nur empirisch zu klären ist und zu deren Beantwortung Voß' Arbeiten im Sonderforschungsbereich 333 schon beigetragen haben. Die Forschungsergebnisse zur "Arbeitsteilung der Personen" sind in ihren Aussagen vielfach klarer als die theoretische Aufarbeitung des Gegenstands "Lebensführung". Sie ist theorieanalytisch zwar durchaus instruktiv, doch bleibt abzuwarten, ob sich der in den theoretischen Grundentscheidungen formulierte Anspruch

in der Empirie auch einlösen läßt. Das schmälert keineswegs Voß' Verdienst, die sich ausdifferenzierenden Sphären arbeitsteilig strukturierter Wissenschaft gerade bei einem quer zu allen soziologischen Teildisziplinen liegenden Gegenstand wie der alltäglichen Lebensführung problematisiert und in Ansätzen wieder zusammengeführt zu haben.

*Gabi Schilling (Köln)*

*Leo Kibbler (Hg.): Management und Partizipation in der Automobilindustrie. Zum Wandel der Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Frankreich, Deutsch-französische Studien zur Industriegesellschaft, Bd. 13, Frankfurt a.M./New York: Campus, 1992, ISBN 3-593-34640-0, 296 Seiten, DM 68,-*

Während in den siebziger Jahren neue Arbeitsstrukturen, Gruppenarbeit etc. selten über das Stadium von Pilotprojekten hinaus kamen, und in den achtziger Jahren eher auf hochtechnisierte, informationstechnologisch vernetzte Fabriken gesetzt wurde, so werden in den neunziger Jahren die verschiedensten Formen direkter Arbeitnehmerbeteiligung (wie Gruppenarbeit, Qualitätszirkel, Projektgruppen) erneut als "Königsweg" zu erhöhter Arbeitsproduktivität und "schlanker Produktion" disku-

tiert. Auch wenn 1993 das für seine Gruppenarbeitsversuche berühmte Volvo-Werk in Kalmar geschlossen wurde, so scheinen - im Zeichen der "schlanken Produktion" - Flexibilität-, Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsziele ohne eine erweiterte Mitwirkung der Arbeitnehmer kaum mehr realisierbar.

Angesichts der Leitbildfunktion des Toyotismus fragt sich, ob dieser neue "one best way" überhaupt noch eigenständige nationale Organisationsformen von Arbeit und Technik zuläßt. Inwieweit können beispielsweise Formen direkter Arbeitnehmerbeteiligung noch eigenständig auf nationaler Ebene konzipiert werden? Einen wichtigen Beitrag zur Beantwortung dieser Frage leistet der hier vorzustellende Sammelband durch die Analyse betrieblicher Partizipationsformen in der deutschen und französischen Automobilindustrie.

Im ersten Teil dieses Bandes werden die deutsche und französische Diskussion über die Chancen und Risiken neuer Partizipationsformen resümiert (4 Beiträge), im zweiten Teil wird die Nutzung von Qualitätszirkeln (QC) in zwei Unternehmen der französischen und deutschen Automobilindustrie untersucht, im dritten Teil wird in 5 Artikeln der Wandel der Arbeit in der Automobilindustrie diskutiert. Angesichts dieser äußerst ansprechenden Gliederung bedauert es der Rezensent außerordentlich, daß er nicht angemessen auf die übersetzten Beiträge eingehen kann. Angesichts der anscheinend wort-, aber nicht sinngetreuen Übersetzung wird der "rote Faden" der französischen Beiträge nicht immer deutlich, da der Leser immer wieder an "Satz- und Wort-"Ungetümen" scheitert.

In seinem einführenden Beitrag resümiert *Kißler* einige zentrale Unterschiede zwischen den Partizipationspraktiken in Frankreich und Deutschland: In Frankreich werden etwa zehnmal so viele Qualitätszirkel wie in Deutschland genutzt. In Deutschland wird eher auf Gruppenarbeit gesetzt; QC werden (zumindest in der Automobilindustrie) vorbereitend und ergänzend zur Gruppenarbeit eingeführt. Parti-

zipationsangebote werden in Deutschland - anders als in Frankreich - in der Regel nach Absprache mit dem Betriebsrat eingeführt. Auch werden in den beiden Ländern die Chancen und Risiken einer direkten Arbeitnehmerbeteiligung unterschiedlich diskutiert: Während in der Bundesrepublik vor allem die mögliche Konkurrenz zwischen Qualitätszirkeln und Betriebsräten betont wird, steht in der französischen Diskussion eher die potentielle "Enteignung des Arbeiters um sein Expertenwissen, die Zerstörung von Werkstattkulturen und die Vernichtung von heimlichen Autonomiespielräumen" (19) im Vordergrund.

Nachdem *Staeble* einen Wandel der betrieblichen Vorstellungen vom Arbeitnehmer konstatiert hat (vom "economic man" zum individualistischen "complex man"), analysiert *Breisig* die Schattenseiten partizipativen Managements sowohl für Betriebsräte als auch für die Beschäftigten. Diese Schattenseiten veranlassen *Martin* zur Forderung nach einer Partizipationsethik. *Bernoux* skizziert die Schwierigkeiten bei der Einführung und dauerhaften Nutzung von Qualitätszirkeln. Dem Rezensenten ist allerdings unklar, ob diese auf einen "Mangel an Theoretisierung und Analyse" oder auf den schon 1963 von Crozier analysierten "bürokratischen Teufelskreis" zurückzuführen sind (d.h. auf die wechselseitige Verstärkung von Formalisierungs- und Informalisierungslogiken, die auch durch Qualitätszirkel nicht aufgebrochen wird).

Nach einer bemerkenswerten Positionsbestimmung von Mitgliedern des VW-Betriebsrats analysieren *Greifenstein* und *Kißler* im zweiten Teil des Bandes die Veränderungen von Vorgesetzten-, Betriebsrats- und Beschäftigtenrollen im Zusammenhang von Qualitätszirkel-experimenten bei der Volkswagen AG. Anders als in Frankreich sind Moderatoren- und Vorgesetztenrollen weitgehend entkoppelt (105); auch erweisen sich Betriebsräte und Qualitätszirkel als durchaus komplementäre (und nicht: als alternative) Formen der Interessenvertretung. In beiden Ländern deutet sich

die Herausbildung von "Partizipationseliten" an (jüngere, beruflich qualifizierte bzw. polyvalente Beschäftigte mit einer höheren Schulbildung, die die neuen Partizipationsmöglichkeiten auch als neue Aufstiegskanäle nutzen können; vgl. 115 f. und 175 f.). Dieser Hinweis ist meines Erachtens außerordentlich bedeutsam zum Verständnis neuer, stärker individualisierter Reproduktionsweisen sozialer Ungleichheit.

Nach vier Berichten über Beteiligungsverfahren und Qualitätsziele bei Peugeot analysieren *Jansen* und *Kißler* die Einführung und Nutzung von QC in einem französischen Werk: die Vorgesetzten sind für die Einrichtung, Moderation und Leitung von QC verantwortlich; die QC werden von den beiden größten französischen Gewerkschaften nicht mitgestaltet; an QC sind vor allem angeleitete, polyvalente, gewerbliche Arbeitnehmer beteiligt (und kaum Angestellte oder qualifizierte Arbeiter); die Themen der QC beschränken sich auf die Verbesserung vorhandener Organisationsabläufe. Es kann vermutet werden, daß QC eher "einseitig dominierte Modernisierungsverfahren für betriebliche Partizipationseliten" (182) als ein Königsweg zu neuen Formen "industrieller Demokratie" sind.

Im dritten Teil - nach der Entwicklung einiger Typologien durch *Lojkine* und der Beschreibung unterschiedlicher Koordinierungsformen von Projektgruppen bei Renault (*Midler*) begründet *Schumann*, warum Produktivitätsfortschritte in der deutschen Automobilindustrie vermutlich eher durch arbeitsorganisatorische als durch rein technische Innovationen erzielt werden können. Schumann erwartet die Entwicklung eines spezifisch deutschen Modells der "lean production", das durch einen "veränderte(n) Umgang mit der menschlichen Arbeit, (durch die) Rücknahme von Arbeitsteilung und (durch eine) Kompetenzerweiterung" (233) der ausführend tätigen Beschäftigten vor dem Hintergrund einer neuen, selbstbewußten Berufs- und Praxisorien-

tierung (239) gekennzeichnet ist. In qualifikatorischer Hinsicht wird dieses Modell wahrscheinlich zwischen dem "japanischen" und "schwedischen" Organisationsmodell (d.h. zwischen der Beibehaltung kurzzyklischer, wenig qualifizierter Montageaufgaben und der Integration einiger Qualitätssicherungsaufgaben einerseits und der Schaffung von Montagefacharbeitsplätzen andererseits) angesiedelt sein; die erforderlichen Qualifikationen werden auf dem "Niveau gehobener Angelerntearbeit" (250) liegen.

Demgegenüber erwarten *Doleschal* (der den Akzent vor allem auf Zulieferer-Abnehmer-Beziehungen legt) und *Jürgens* in den neunziger Jahren eine weitgehende Umsetzung des japanischen Produktionsmodells auch in Europa. Noch in den achtziger Jahren wurden - *Jürgens* zufolge - deutlich unterscheidbare Strategien verfolgt: Erstens die Option einer forcierten Automatisierung (z.B. Fiat); zweitens eine humanzentrierte Strategie (Volvo, Saab) und drittens eine "Von Japan lernen"-Strategie, die nun in einen tendenziell weltweiten "Toyotismus" mündet (dessen Übertragbarkeit von *Jürgens* durchaus nicht pauschal negiert wird; 233). Dieser ist durch ein Null-Fehler- und Null-Puffer-System, durch eine erweiterte Verantwortung und Selbstregulation der Beschäftigten, durch eine Verbesserungs- und Lernorientierung und durch Partizipationsangebote an die Mitarbeiter gekennzeichnet (269).

Dem Sammelband gelingt es durch die Konzentration auf die Automobilindustrie (der anscheinend immer noch eine Vorreiterrolle bei der Erprobung neuer Organisationsstrukturen zukommt), einen umfassenden, teilweise "weltweiten" Überblick über "japan-inspirierte" Formen der direkten Arbeitnehmerbeteiligung zu geben. Auch wenn die Frage nach den verbleibenden Spielräumen für national unterschiedliche Organisationskonzepte noch offenbleiben muß, werden doch die derzeit noch länderspezifisch variierenden Beteili-

gungsangebote (und die unterschiedlichen, damit verbundenen Chancen und Risiken) überzeugend herausgearbeitet. Daher ist das Buch eine wichtige Informationsgrundlage für alle, die sich mit neuen Gestaltungskonzepten und Entwicklungslinien von Industriearbeit auseinandersetzen möchten.

*Martin Heidenreich (Bielefeld)*

*Volker Stork: Technikgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik. Voraussetzungen und Perspektiven im Urteil von Betriebsräten, Mensch und Technik. Sozialverträgliche Technikgestaltung, Materialien und Berichte, Bd. 26; Opladen: Westdeutscher Verlag, 1991, ISBN 3-531-12331-9, 303 S., DM 43,-*

Die qualitativ angelegte Untersuchung greift ein zentrales Problem gewerkschaftlicher Politik auf: "... die Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen einer betrieblichen Technikgestaltung durch Betriebsräte" (219). Bevor der Autor allerdings zu dieser Fragestellung kommt, erörtert er im Einleitungskapitel ausführlich Probleme des Technikbegriffs sowie der sozialökonomischen Stellung des technischen Personals. Die Herleitung der zentralen Kategorie, betriebliche Politik, beschränkt

sich dagegen auf die widersprüchliche Aussage, "... daß die Herrschaftsunterworfenen nicht bloße Objekte von Herrschaft sind, sondern die Entwicklungsrichtung und -geschwindigkeit des betrieblichen Herrschaftsverhältnisses beeinflussen - allerdings lediglich als 'abhängige' Variable." (78) Daß diese Verkürzung nicht lediglich Platzgründen, sondern inhaltlichen Unklarheiten geschuldet ist, zeigt die weitere Argumentation. Ist an manchen Stellen die Rede davon, daß Betriebsräte bei "einem auf Konflikt setzenden Management ... kaum, allenfalls in Ausnahmefällen, Einfluß auf die Technikgestaltung nehmen können" (116, vgl. 149), mit anderen Worten, daß Betriebsräte über kein eigenes Machtpotential verfügen, heißt es an anderer Stelle, die Politik des Managements sei bei der Gestaltung von Technik und Arbeit "sekundär ... Primär entscheidet hierüber die Durchsetzungskraft der Interessenvertretung." (166)

Was diese Studie lesenswert macht, ist die Botschaft, die sie transportiert und mit der man sich kritisch auseinandersetzen muß, weil sie auch in anderen Diskussionszusammenhängen auftaucht. Der Autor ist der Meinung, seine Ergebnisse verdeutlichen "... den marginalen Stellenwert der Interessen der abhängigen Beschäftigten in diesem sozialen Prozeß" der Technikgestaltung (220). Er sieht seine theoretischen Annahmen über eine "Emanzipation der Technik von den Arbeitserfahrungen der Arbeiter" (34) weitgehend bestätigt. Dem Handeln der Arbeitenden wird in der Studie keine weitere Aufmerksamkeit geschenkt, es sei denn im Sinne eines Akzeptanz- oder Mobilisierungsproblems der stellvertretend für die Belegschaft handelnden Betriebsräte. Technikgestaltung durch die Interessenvertretung könne bestenfalls 'Co-Management' sein (219f.), wobei dem Betriebsrat die Aufgabe zukommt, Alternativen zu erarbeiten und in den Diskurs mit dem Management einzubringen.

Die Probleme einer solchen Politik werden herausgearbeitet: mangelnde Fachkompetenz

der Betriebsräte, Überlastung der gewerkschaftlichen Beratungsangebote“ und vor allen Dingen das von fast allen Befragten monierte Fehlen von Gestaltungskriterien.“ (209) Eine Lösung verspricht man sich im untersuchten Modellprojekt der IG Metall paradoxerweise von denen, die dem Autor zufolge die Aufgabe haben, “die unmittelbare Produktion nach Maßgabe der jeweils möglichen maximalen Produktivitätserzielung zu gestalten” (36), den Technikern, Ingenieuren und Naturwissenschaftlern. “Frag den Techniker, der will das technisch Mögliche machen” lautet die Auskunft eines Betriebsrats (183), der seine Skepsis gegenüber den technischen Angestellten ausdrückt. “Das Wort ‘sozialverträglich’ macht die ja schon krank ...”, ist die Erfahrung eines anderen Betriebsrats (214). Das Dilemma besteht darin, daß Techniker unter sich - auch in gewerkschaftlichen Arbeitskreisen - ihr Berufsverständnis als “Träger der technischen Rationalität” nicht zugunsten einer “extrarationalen” (225) Humanisierung der Arbeit infrage stellen können oder wollen.

Einen Ausweg aus diesem Dilemma sieht der Autor letztlich nur außerhalb der Betriebe, nämlich darin, daß die Gewerkschaft eigene Entwicklungsinstitute aufbaut, “... in denen Arbeiter, technisch-wissenschaftliche Fachkräfte, Gewerkschaftsvertreter, Konsumenten und auch Sozialwissenschaftler in interdisziplinärer Kooperation beispielhafte Technikgestaltungen generieren.” (228) So wünschenswert so etwas erscheinen mag, steht doch zu befürchten, daß die betriebliche Arena hiermit kampfflos dem Unternehmer überlassen bleibt.

Denjenigen, die an den Maschinen arbeiten, traut der Autor offenbar keine Kompetenz zur Entwicklung von Gestaltungskriterien zu. Eine entsprechende Frage wurde den Betriebsräten - jedenfalls nach dem im Anhang abgedruckten Interviewleitfaden - gar nicht erst gestellt. Daß es Ansätze zur Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen gibt, scheint in man-

chen Interviewpassagen auf: “Das ganze funktioniert aber nur so gut, wie man von der Belegschaft unterstützt wird ... Also wenn sich was verändert, bin ich angewiesen, von meinen Kollegen Sachen zu hören.” (142) Der Autor mißt solchen Äußerungen keine weitere Bedeutung zu. Auch der anfangs geäußerte Gedanke, daß Facharbeiter über “Sanktionsmacht” (93), An- und Ungelernte über ein “Störpotential” (104) verfügen, worauf die Politik des Betriebsrats aufbauen könnte, wird nicht weiter verfolgt.

Fazit: Aus der Studie ist vor allem zu lernen, daß subsumtionstheoretisch angeleitete Untersuchungen dazu tendieren, betriebliche Gestaltungspotentiale zu unterschätzen. Beinahe zwangsläufig werden dann Humanisierungserwartungen auf einen “deus ex machina”, hier in Gestalt gewerkschaftlicher Entwicklungsinstitute, gelenkt. Bei allen Mängeln scheinen die vom Autor kritisierten handlungstheoretisch angelegten Programme “Sozialverträgliche Technikgestaltung” sowie “Arbeit und Technik” schon deshalb realistischer und effektiver zu sein, weil sie auf Humanisierung durch die Arbeitenden selbst abzielen. Denn “die Menschen machen ihre Geschichte nicht aus freien Stücken, aber sie machen sie selbst.” (Rosa Luxemburg)

*Klaus Kock (Bielefeld)*

Udo Esser: Gruppenarbeit. Theorie und Praxis betrieblicher Problemlösegruppen, Leske + Budrich: Opladen, 1992, 201 S., ISBN 3-8100-0980-6, DM 44,-

Essers Dissertation verspricht, „auf einer theoretisch fundierten Grundlage Handlungswissen zur arbeitsorganisatorischen Gestaltung von Arbeitssystem bereit zu stellen“ (11 und passim). In Zeiten der *lean production*, in denen im Kontext vielfältiger Experimente mit Gruppenarbeit auch die betriebliche Nachfrage nach soziologischem Gestaltungswissen zunimmt, muß dies auf Interesse stoßen. Allerdings erhalten zu weit gespannte Erwartungen einen Dämpfer. Denn Esser unterscheidet „Ausführungsgruppen“ von sogenannten „Problemlösegruppen“, die dem Zirkelkonzept folgen, und nur auf letztere konzentriert er sich. Damit ist eine Chance vertan, zumal das Argument für die Ausklammerung von Ausführungsgruppen, daß diese sich nämlich durch eine hohe Fluktuation auszeichnen und damit die Mitgliederbeziehungen weniger dauerhaft seien als in Problemlösegruppen, keineswegs überzeugend ist und seine Aussagen z.T. auch für Fertigungsgruppen Geltung beanspruchen können.

Nach einer Beschreibung eines Falles von Problemlösegruppen bei der Einführung eines EDV-Systems zur Produktionsplanung und -steuerung gibt Esser einen Überblick über die sozialwissenschaftliche Reflexion von Gruppenarbeit, wobei er sozialpsychologische Kleingruppenforschung, Arbeitsgruppen in der industrie- und betriebssoziologischen Diskussion sowie die Gruppensoziologie unterscheidet. Dieser freilich arg cursorische Überblick-„Arbeitsgruppen als Gegenstand der Industrie- und Betriebssoziologie“ (73ff) wird auf gerade mal drei Seiten abgehandelt - dient ihm zum Nachweis, daß sich für die Analyse von Problemlösegruppen in erster Linie ein systemtheoretischer Ansatz anbieten, weil nur so Gruppe als ein spezifischer Sinnzusammen-

hang von Kommunikation und Handlung verstanden werden könne, die Gruppe unter Bezug auf ihre Umwelt erklärt werde, dadurch funktionale Alternativen für die Gestaltung in den Blick kämen und die Integration der Gruppe in die Gesamtorganisation thematisiert werden könne. Daß dies allerdings nur unter Rückgriff auf systemtheoretische Kategorien erfolgen kann, ist wohl eher in der Grundannahme des Autors als in der kritischen Darstellung anderer Ansätze begründet; denn Esser scheut sich auch nicht, im folgenden die klassischen gruppensoziologischen Merkmale - Unmittelbarkeit der Beziehung, Diffusheit der Mitgliederbeziehungen, relative Dauerhaftigkeit von Gruppen - als Definitionsmerkmale von Gruppe heranzuziehen und sich dabei auf Autoren und -innen zu stützen, die nur schwerlich dem systemtheoretischen Paradigma zugerechnet werden können.

Doch die Grundannahme akzeptiert, „daß ein systemtheoretisch geleitetes Vorgehen die größte Tragfähigkeit bei der Entwicklung des Orientierungsrahmens für die Analyse von Arbeitsgruppen verspricht“ (15), ergibt sich das folgende gewissermaßen notwendig: Esser thematisiert die Außen- und Innenwelt von Gruppen und analysiert die Arbeitsgruppe als „Mischtyp“ zwischen Gruppe und Organisation. Er beschreibt den Aufbau von selbststeuernden Problemlösegruppen unter Aspekten wie Grenzziehung, Ressourcengewinnung, Strukturbildung, Prozeßsteuerung, Reflexion und Genese, und wendet sich abschließend dem Problem von Integration und Steuerung von Arbeitsgruppen zu. Sein Resultat ist, daß Arbeitsgruppen Umweltkomplexität reduzieren, sinnstiftend wirken und einen Beitrag zur Selbstreflexion der Organisation leisten.

Trotz aller Kritik: Essers Buch ist lesenswert - freilich weniger unter der selbstgewählten Orientierung auf die Bereitstellung von Handlungswissen als vielmehr als Hinweis auf noch offene Stellen der Forschung. Sozialwissenschaftliche Gruppenforschung hat sich bis-

her vor allem auf Kleingruppen konzentriert; es ist das Verdienst von Esser, dabei ermittelte Befunde zusammengetragen und den Versuch unternommen zu haben, sie in theoretischer Perspektive für Aussagen über Problemlösegruppen nutzbar zu machen. Noch lesenswerter wäre sein Buch bei etwas mehr Zutrauen in die Leserschaft gewesen: Ihr kann durchaus zugemutet werden, daß sie behält, was sie gerade gelesen hat; aufständige "Zusammenfassungen" kann deswegen verzichtet werden. Eine "Verschlankung" hätte der Buchpublikation sicherlich gut getan.

*Heiner Minssen (Dortmund)*

- [1] *Institut für Arbeitswissenschaft der Gesamthochschule Kassel (Hg.): Erfahrungsgeleitete Arbeit mit CNC-Werkzeugmaschinen und deren technische Unterstützung*, Kassel: Verlag Institut für Arbeitswissenschaft Gesamthochschule Kassel, 1992, ISBN 3-923697-01-5, 118 S., DM 10,--
- [2] *Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung (Hrsg.): Erfahrungsgeleitete Arbeit mit CNC-Werkzeugmaschinen als Element rechnerintegrierter Produktionsstrukturen*, Kassel: Verlag Institut für Arbeitswissenschaft Gesamthochschule Kassel, 1992, ISBN 3-923697-04-X, 94 S., DM 10,--
- [3] *Fröhlich, Dieter, Paul Hild: Arbeiten mit neuer Technik. Weiterbildungserfolg und Arbeitsbedingungen am Beispiel der CNC-Technik*, Frankfurt/New York: Campus, 1991, ISBN 3-593-34571-4, 195 S., DM

39,80

In einer Zeit, in der der deutsche Maschinenbau eine seiner schwersten Entwicklungskrisen durchmacht, verdienen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten besondere Beachtung, die sich mit den bislang dominierenden Gestaltungskonzepten von Einzelmaschinen, deren technischer Vernetzung zu komplexen Produktionssystemen und dem dabei dominierenden Leitbild des mit diesen Systemen konfrontierten arbeitenden Menschen befassen. Von besonderem Interesse ist die Frage, ob das bislang vorherrschende produktionstechnische Paradigma der Vollautomatisierung unter Einsatz aller technisch verfügbarer Mittel nicht gerade ursächlich für die Krise des Maschinenbaus ist, da die Übertechnisierung der Produktionskonzepte häufig die Kundenbedürfnisse zu übersteigen scheint und die in der Berufserfahrung von Facharbeitern liegenden Flexibilitätspotentiale ignoriert.

Die technologische Grundlage der Automatisierung bilden die numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen. Beginnend in den siebziger Jahren als Computer Numerically Controlled-Maschinen (CNC) in Einzelaufstellung werden sie heute auch mit anderen Maschinen bzw. anderen Betriebsbereichen zu Systemen verknüpft als Vorstufe zur rechnerintegrierten Fabrik (Computer Integral Manufacturing, CIM).

Die, insbesondere von den Gewerkschaften und den Arbeitswissenschaften, frühzeitig einsetzende Kritik am "technozentrischen" Vorgehen und die Erfahrung, daß nur qualifizierte Arbeitskräfte in der Lage sind, die neuen Produktionstechniken zu beherrschen und deren Flexibilitätspotentiale zu nutzen, wurde 1990 erneut zu einem umfassenden Untersuchungsprogramm "Computergestützte erfahrungsgeleitete Arbeit" (CeA) verdichtet, gefördert vom Bundesminister für Forschung und Technologie sowie einigen Industriefirmen der Metallbranche.

Das Programm, angelegt auf ca. 4 Jahre, gliedert sich in drei Forschungs- und Entwicklungs(F+E)-Verbundvorhaben mit den Schwerpunkten *Prozeßverständnis und -beherrschung* (CeA1), *Arbeitsorganisation und -gestaltung* (CeA2) und *Qualifikation* (CeA3). Mit den Berichten [1] und [2] haben die Verbünde CeA1 und CeA2 den Projektstatus nach einjähriger Laufzeit vorgelegt.

Erkenntnisleitender Kerngedanke des Programms, wie er von der Forschungsgruppe um Fritz Böhle vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München entwickelt wurde, ist die Vorstellung, daß in weiten Bereichen der industriellen Fertigung - insbesondere aber im Werkstattbereich - die auf Qualifikation und beruflich gewonnener Erfahrung beruhende Kompetenz von Fachkräften unersetzlich ist. Diese Kompetenz muß stets weiterentwickelt werden, wenn Arbeitskräfte mit CNC-Maschinen wechselnde Produktionsaufgaben flexibel und wirtschaftlich lösen sollen. Erfahrung wird als Wissen verstanden, das einerseits theoretische Aspekte und Fachkenntnisse umfaßt, seine wesentliche, der Automatisierung nicht zugängliche Prägung durch implizit erworbene Fähigkeiten erfährt (implizites Erfahrungswissen).

Die bislang dominierenden Gestaltungskonzepte lassen aber den Erwerb von Erfahrungswissen nur beschränkt zu, da einerseits als Folge der Hochgeschwindigkeitsbearbeitung die unmittelbare Prozesstransparenz schwindet, andererseits das der Programmierung zu Grunde liegende Konzept der Trennung von Planung und Ausführung das Einbringen sinnlicher Erfahrung in den Fertigungsablauf verhindert. Soll sich - zumindest bei Einzel- und Kleinserien- erzeugung - diese Kompetenz - und damit erfahrungsgeleitete (Fach-) Arbeit - entfalten können, müssen Produktionstechnik, Arbeitsorganisation und Qualifizierungsprozesse darauf abgestimmt sein.

Verbund CeA1 (11 Forschungsinstitute, 5 Herstellerfirmen, 8 Anwender, federführend:

Institut für Arbeitswissenschaft der Gesamthochschule Kassel) untersucht deshalb mit Methoden der vergleichenden Arbeitsanalyse [1] einmal die Frage nach der empirisch belegbaren Bedeutung des Erfahrungswissens für CNC-Maschinenarbeit anhand eines idealisierten Tätigkeitsprofils. Instrumente sind Befragungen, Arbeitsplatzbeobachtungen und Experteninterviews unter betrieblichen und Laborbedingungen. Arbeitsplanung und Programmierung, Einrichten, Einfahren und Optimieren eines Programms sowie Prozessüberwachung werden hinsichtlich des Einflusses erfahrungsgeleiteter Arbeit analysiert, kritische Aspekte klar herausgearbeitet und Anforderungen an die Technikgestaltung - verstanden als die Gestaltung der technischen Komponenten - formuliert. Im zweiten Teil wird versucht, anhand ausgewählter technischer Komponenten die angesprochenen Defizite zu beheben und den Erfahrungserwerb unterstützende konstruktive Gestaltungsmaßnahmen zu testen. Untersucht wird die Verbesserung der visuellen Zugänglichkeit des Prozesses, die Visualisierung des Energieumsatzes beim Zerspanen, die manuelle Regulierung der Schnittgeschwindigkeit, die Prozessprognostik über Sensoren, die akustische Sensorik und Bedienungselemente mit taktile Rückkopplung.

Für ein Zwischenresumée nach nur einem Jahr F+E-Tätigkeit ist dieser Bericht [1] sehr ideen- und detailreich, die methodischen Probleme werden klar offengelegt. Gut gelungen ist die Verknüpfung von Arbeitsanalyse -, Gestaltungsanforderungen und technischer Verwirklichung. Allerdings bleibt etwas intransparent, welche arbeitswissenschaftlichen Erhebungsinstrumente verwendet wurden, und wie z. B. Konstrukteure von Werkzeugmaschinen sich zur Kritik am herkömmlichen Entwicklungspfad verhalten. Unterschätzt wird ferner der technische Stand der Produktionstechnik als Rahmenbedingung. Kaum diskutiert wird die Frage, ob nicht der Prozess

selbst überdacht werden müsste und nicht nur die Bedienoberfläche oder das Steuerungs- bzw. Arbeitsplanungskonzept. Wenn z. B. die Hochgeschwindigkeitsbearbeitung eine kaum zu verändernde Vorgabe ist, wird es unvermeidlich sein, Prozeßtransparenz vor allem über technisch vermittelte Indikatoren und damit wieder eine Art von "virtueller" Prozeßwahrnehmung zu schaffen.

Der Verbund CeA2 (7 Institute, 3 Anwen-derfirmen, federführend: Fraunhofer Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung, Karlsruhe) konzentriert seine Untersuchungen [2] auf die Interdependenz der CNC-Arbeitstätigkeiten von den vor- und nachgelagerten Betriebsbereichen mit dem Ziel, Sollkonzepte für erfahrungsgelietete Arbeit bei betrieblicher Vernetzung zu entwickeln. Arbeitspsychologische Betrachtungen über die Bedeutung erfahrungsgelieteter Arbeit in Klein- und Mittelbetrieben führen zu einem heuristischen Anschauungsmodell, mit dem die bekannte Tatsache, daß Arbeit ein "personengebundenes Phänomen" (19) ist, im Beziehungsfeld Arbeitsaufgabe - betriebliches Umfeld - Technik veranschaulicht wird. Zur Entwicklung von Arbeitsstrukturtypen werden Merkmale für die Dispositionsanteile der CNC-Facharbeit entwickelt und die Unterschiede bei konventioneller bzw. rechnervernetzter Betriebsorganisation analysiert. Weitere betriebliche Untersuchungen zielen auf die Erarbeitung von Gestaltungskriterien in Bezug auf die Vollständigkeit von Arbeitsaufgaben, die Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen sowohl innerhalb der Werkstatt als auch ins Technische Büro und die übrigen vor- und nachgelagerten Bereiche hinein. Als förderliche Organisationsformen werden - wie bei vielen anderen Autoren auch hier - das Inselprinzip und die teilautonome Gruppe identifiziert, die adäquate Modellierung der betrieblichen Situation aber von der systematischen Einbeziehung der "subjektiven Seite" (50) abhängig gemacht. Ist-Analysen der Arbeits-

teilung entlang der Funktionsketten CNC/PPS und CNC/CAD bestätigen die weitgehende Dysfunktionalität der bislang eingesetzten PPS-Systeme für die Feinsteuerung der Werkstatt bzw. der Grenzen, die werkstatorientierte Programmierungskonzepte (WOP) der Entfaltung erfahrungsgelieteter Arbeit ziehen. Eine Fallstudie in einem Anwenderbetrieb versucht die allgemeinen Erkenntnisse an der betrieblichen Wirklichkeit zu überprüfen und in einem strukturierten Verfahren der Mitarbeiterbeteiligung alternative Konzepte für Fertigungsfeinsteuerung und Programmierung einzuführen.

Das gesamte Arbeitsprogramm des Verbundes CeA2 wird mit hinreichender Klarheit entwickelt, vor allem die normativen Prämissen deutlich herausgearbeitet. Der kurzen Laufzeit entsprechend haften den Ergebnissen noch der Charakter von Vorstudien an. Die Gefahr, einen Facharbeitermythos zu schaffen, ist noch nicht ganz überwunden. Die technischen Gestaltungsanforderungen an alternative Werkstattsteuerungs- und CAD-CNC-Kopplungen werden eingelöst werden müssen.

Beide Verbünde versuchen, das Konzept der erfahrungsgelieteten Arbeit theoretisch zu erweitern und zu vertiefen. Insgesamt sind die Berichte ein wichtiger Beitrag zur Entwicklung einer alternativen Linie der Technikgestaltung. Es wird spannend sein, die demnächst vorliegenden Zweijahresberichte kritisch zum Stand der Entwicklung befragen zu können.

Ein auf den ersten Blick gänzlich anderer Aspekt der CNC-Technik wird in der vom ISO vorgelegten empirischen Studie [3] zum subjektiven Nutzen der Qualifizierung zum CNC-Facharbeiter durch Weiterbildung untersucht. Grundlage bildet eine 1987/88 durchgeführte Nachbefragung von Teilnehmern, die 1986 im Rahmen der "Qualifizierungsoffensive" in Nordrhein-Westfalen an CNC-Weiterbildungslehrgängen in 19 *außerbetrieblichen* Bildungseinrichtungen teilgenommen haben. Da die weitergehenden Fragestellungen auf eine Be-

wertung der inhaltlichen Elemente der Weiterbildungszielen, bilden die vergleichende Analyse der Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und -belastungen sowie die Einarbeitungsproblematik weitere Untersuchungsschwerpunkte der Studie.

Durchschlagenden Erfolg haben staatliche Weiterbildungsmaßnahmen dann, wenn regionale Entwicklungshemmnisse qualifikationsbedingt sind. Die *Wiedereingliederung* von weiterqualifizierten Arbeitslosen ist weniger von persönlichen Merkmalen abhängig (72/73). Eine *fortbildungsadäquate* Beschäftigung erreichten 61 % der Lehrgangsteilnehmer, offenbar spielt die Vorqualifikation dabei eine besondere Rolle. Trotz der überwiegend positiven Einschätzung des *Kenntnisgewinns* seitens der Lehrgangsteilnehmer, wird ein zentrales Defizit der Lehrgänge herausgearbeitet: Die Verengung auf technisch-instrumentelle Ausbildungsinhalte bereitet nicht hinreichend auf die CNC-Technik und rechnervernetzte Produktionsstrukturen vor (77).

Die Untersuchung der Einarbeitungsproblematik relativiert die Kernthese von Böhle: Nur wenige der CNC-Arbeiter vermißten die direkten Eingriffsmöglichkeiten in den Fertigungsprozess (102). In der anforderungsgerechten Qualifizierung und den verhältnismäßig geringen Einarbeitungsproblemen wird eine Unterstützung der Reprofessionalisierungsthese von Kern/Schumann gesehen. Es wird klar herausgearbeitet, daß -jedenfalls in der betrieblichen Praxis - einfunktionale CNC-Maschinen offenbar bessere Voraussetzungen für "ganzheitliches" Arbeiten bieten als komplexe Fertigungssysteme (113).

Auch die Ergebnisse zur vergleichenden Untersuchung der Arbeitsbedingungen kontrastieren zu den Vorstellungen des Verbundes: die Befragten haben CNC-Tätigkeit weder als Kompetenzverlust bewertet noch eine Einschränkung des sozialen Handlungsspielraums festgestellt (137). Allerdings zeigt die sorgfältige Analyse des arbeitsbezogenen Handlungs-

spielraums, daß sich eine Erweiterung dieses Spielraums gegenüber konventioneller Facharbeit nur erzielen lässt, wenn die kognitiv anspruchsvolleren Arbeiten der eigenen Programmerstellung von Facharbeitern übernommen werden können.

Insgesamt kommt die Studie zum Ergebnis, daß aus Arbeitnehmersicht die CNC-Technik vorteilhafter als die konventionelle Maschinenarbeit zu bewerten ist. Die Belege hierfür werden methodisch präzise geprüft, wengleich die Grundgesamtheit der Befragten - die Weiterbildungsteilnehmer - einige Besonderheiten im Vergleich zu "normalen" Facharbeitern aufweist. Es wäre zu wünschen, wenn auch der Verbund CeA die Ergebnisse in seine Überlegungen einbezöge.

*Alexander Wittkowsky (Bremen)*

*Monika Goldmann und Gudrun Richter: Teleheimarbeit von Frauen. Eine Untersuchung zur Auslagerung von computergestützten Arbeitsplätzen in die Privatwohnungen, Dortmund: Montania Druck- und Verlagsgesellschaft mbH, 1991, ISBN 3-9802265-3-0, 287 S., DM 39,90*

In ihrer Studie überprüfen Monika Goldmann und Gudrun Richter empirisch die Frage nach der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsar-

beit bei Teleheimarbeit. Ausgangspunkte sind geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturen, eine geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsplaltung und eine wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen. Vor diesem Hintergrund werden die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die Arbeits- und Lebensbedingungen von Teleheimarbeiterinnen und betriebliche Externalisierungs- und Flexibilisierungsstrategien analysiert.

Die Untersuchung basiert auf 18 Betriebsfallstudien, von denen 11 exemplarisch dokumentiert sind. Teleheimarbeiterinnen in drei Bereichen - der Druckindustrie, der Softwareerstellung und in Abteilungen der Fach- und Gebrauchsübersetzung - beteiligten sich an Intensivinterviews, die anhand offener Leitfäden durchgeführt wurden sowie an informellen Hintergrundgesprächen. 60 Teleheimarbeiterinnen nahmen an einer Befragung teil. 150 betriebliche und außerbetriebliche Expert(inn)en aus den Bereichen "der Hersteller und Großanwender von IuK-Technologie, der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, der Deutschen Bundespost und Wissenschaft" (45) wurden interviewt, dabei z.T. "ergänzend standardisierte Fragebögen eingesetzt" (45). In den untersuchten Druckereibetrieben wurde die Erhebung durch weiterführende Diskussionen vertieft.

Als typische Teleheimarbeiterin erweist sich die verheiratete Frau, Mutter von ein bis zwei Kindern, meistens mit abgeschlossener Ausbildung und langjähriger Berufserfahrung. Teleheimarbeit wird als "geographische Dezentralisation von Arbeit durch überbetriebliche Vernetzung in private Haushalte" definiert. Diese Auslagerung von beruflichen Tätigkeiten aus Büros und Verwaltungen in Privatwohnungen wird mit Hilfe von IuK-Technologie erreicht, wobei eine direkte (*on-line*) Verbindung zwischen Heimarbeitsplatz und Betrieb existieren kann, aber nicht unbedingt Voraussetzung ist.

In den fünf Betriebsfallstudien im Bereich der Druckindustrie, in der die Externalisierung

von Texterfassung und Satzerstellungsaufgaben Teil umfassender Rationalisierungsmaßnahmen war, wird ein widersprüchliches Anforderungsprofil an die Teleheimarbeiterinnen erkennbar. Die beruflichen Anforderungen sind häufig durch kapazitätsorientierte Auftragsvergaben mit engen Terminvorgaben, vereinbartem Bereitschaftsdienst oder Abrufbereitschaft bei Kapazitätsspitzen, d.h. hohen Ansprüchen an die individuelle Zeitflexibilität gekennzeichnet. Dies wie auch Unregelmäßigkeiten in der Bewältigung von Familienaufgaben verhindern die Entstehung eines festen Tagesrhythmus und das Arbeiten zur Kernarbeitszeit. Neben beruflicher Isolation erfahren viele Teleheimarbeiterinnen noch eine Unterbewertung und Nichtanerkennung ihrer für die Außenwelt nicht unmittelbar sichtbaren Arbeit. Sie geraten oft durch unübersichtliche Auftragslagen und eine entsprechend unsichere ökonomische Situation in finanzielle Abhängigkeit von ihren Lebenspartnern. Teleheimarbeit als extrem flexible Arbeitsform stellt eine starke Abweichung von dem als "männlich" charakterisierten Normalarbeitsverhältnis dar. Sie befindet sich in der "Grauzone zwischen Selbständigkeit und abhängiger Arbeit" (240) und steht außerhalb tarifpolitischer und arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften.

Im Gegensatz zur Druckindustrie sind auf Telearbeitsplätzen in der Softwareerstellung und bei Übersetzungsarbeiten nicht nur Frauen eingesetzt. Die Befragung von Führungskräften 15 mittlerer bis großer Softwarehäuser ergab, daß rein technisch gesehen die Möglichkeiten zur Externalisierung steigen, dies jedoch in größeren Softwarehäusern vorerst nicht vorgesehen ist.

"Bei den ausgelagerten Übersetzungsarbeitsplätzen stehen verstärkt die geschlechtsspezifischen Konsequenzen von Auslagerungsprozessen, die einem Zwang zur Selbständigkeit gleichkommen, im Vordergrund" (13): Männer festigten sich schnell in der "erzwungenen Selbständigkeit", während die Externalisierung der Arbeit für Frauen "häu-

fig eine deutliche Verschlechterung ihrer Situation" darstellte (218), z.B. durch eine geringere Verfügungsmöglichkeit über Zeit durch Erziehungs- und Reproduktionsarbeit.

Vereinbarkeitswünsche von Frauen durch Teleheimarbeit lassen sich, schlußfolgern Goldmann/Richter, nur sehr begrenzt und nur mit erheblichen Problemen verwirklichen. Negative Folgen wie die Abdrängung in ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, hohe Belastungen, mangelnde berufliche Fortbildung und einseitige Beanspruchung der Qualifikation führen zu Qualifikationsverlusten und einer Einschränkung der Karrieremöglichkeiten. Sie gehen einseitig zu Lasten der Frauen. Die vorgefundene Form von Teleheimarbeit verfestigt die vorherrschende Ehe- und Familienform und eine Geschlechterhierarchie, die dem Mann die existenzsichernde Rolle zuschreibt. Es kann nur unterstützt werden, daß das ausgeprägte Interesse von Frauen, trotz Familiengründung weiterhin berufstätig zu sein, als gesellschaftspolitische Gestaltungsaufgabe betrachtet werden

muß und nicht bei individuellen Lösungsversuchen stehenbleiben darf. Auch wenn sich nach den Ergebnissen der Autorinnen Teleheimarbeit in Zukunft nicht in großem Umfang durchsetzen wird, besteht dringender Handlungsbedarf, diese Arbeitsform arbeits- und sozialrechtlich abzusichern und - wie in der Studie bereits begonnen - über alternative Arbeitsformen für Frauen bei gleichberechtigter Teilnahmemöglichkeit am Erwerbsleben nachzudenken.

*Elfriede Lemke (Cottbus)*