

Rezensionen

Hermann Kotthoff: Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung, Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, Bd. 8, München/Mering: Rainer Hampp-Verlag, 1994, ISBN 3-87988-095-6, 346 S., DM 49,80

Es geht *Kotthoff* in dieser Paneluntersuchung - in der fünfzehn Jahre nach „Betriebsräte und betriebliche Herrschaft“ 55 von damals 64 Fallstudienbetrieben erneut einbezogen werden konnten - um den Wandel betrieblicher Interessenvertretungsmuster im Kontext unterschiedlicher betrieblicher Sozialordnungen. Empirisch untersucht wird die Durchsetzung eines „betrieblichen Bürgerstatus“ in kleinen und mittleren Betrieben „in der Provinz“.

Die Aufmerksamkeit des Autors richtet sich auf die unterschiedlichen betrieblichen Lebenswelten (betrieblichen Sozialordnungen) und Interessenvertretungsstrukturen, in deren Kontexten es seinen „Helden“ gelingt, Betriebsgeschichte zu machen, oder in denen sie scheitern. Es ist eines der zentralen empirischen Ergebnisse, daß die Durchsetzung wirksamer Interessenvertretungsstrukturen einerseits kontingent an das Auftreten von Protagonisten (gruppen) oder einzelnen Führungspersonen gebunden ist und ihnen andererseits - in freilich auch langwierigen Auseinandersetzungen - eher in Betrieben gelang, die durch eine „patriarchalisch-integrative Sozialordnung“ gekennzeichnet waren. Hier finden wir die große Mehrzahl entsprechender Veränderungen hin zum Typus des „standfesten Betriebsrats“ oder (weniger häufig) des Betriebsrats als „konsolidierte Ordnung“ oder „agressive Gegenmacht“.

Typen und Verlaufsmuster sozialen Wandels und sozialer Kontinuität werden von *Kotthoff* aus der Rekonstruktion des Handelns und

der Handlungsmotive der dabei prägenden Akteure analysiert, die soziale Strukturen verändert oder reproduziert haben. Der auffälligste Unterschied zur Fülle industriesoziologischer Literatur über Betriebsräte liegt darin, daß konsequent davon geredet wird, wie Personen handeln. Anders als in den gängigen Untersuchungen über die „Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit“, in denen die Industriosociologie Handeln gewöhnlich ökonomistisch bzw. utilitaristisch als Interessenhandeln verkürzt, wird in dieser Studie Handeln in bezug auf die (Um-) Gestaltung betrieblicher Interessenvertretungsstrukturen als (betriebs)politische Praxis analysiert.

Die Sympathien des Autors gelten erkennbar jenen Betriebsräten, bisweilen aber auch Managern oder Eigentümer-Unternehmern, die durch ihr Handeln in der Lebenswelt vielfach noch patriarchalisch geprägter Klein- und Mittelbetriebe mit Erfolg Interessenvertretungsstrukturen durchgesetzt haben, die den betrieblichen Bürgerstatus der Arbeitnehmer sichern. Die entsprechenden Passagen gehören zu den lebendigsten und mit wirklichem Vergnügen zu lesenden Texten, die die neuere Industriosociologie zu bieten hat.

Auf die jüngsten handlungs- und institutionentheoretischen Diskurse, für die die Untersuchung freilich vielfältig stützendes Material liefert, geht *Kotthoff* leider nicht ausdrücklich ein; seine Bezugspunkte liegen in der engeren industriesoziologischen Diskussion. Ihren immer noch vorherrschenden strukturtheoretischen Konzeptionalisierungen weist er von seinem Material her die Überlegenheit handlungssoziologischer Zugänge zur sozialen Wirklichkeit nach. Und in einer gelungenen, stärker theoretischen Auseinandersetzung mit wichtigen angelsächsischen Autoren verdeutlicht er, daß nicht nur die industriellen Beziehungen in der Bun-

desrepublik Deutschland ohne ein tieferes Verständnis von Betriebsverfassung und Mitbestimmung überhaupt nicht angemessen verstanden werden können, sondern daß das Fehlen vergleichbarer Strukturen in den angelsächsischen Ländern dort entwickelte theoretische Konzepte von „Klassenkonflikten und Bürgerrechten“ (so bei *Marshall* oder *Giddens*) nachhaltig geprägt hat.

Ein empfehlenswertes Buch also - auch für Gewerkschaftspraktikerinnen und -praktiker, denen industriesoziologische Untersuchungen betriebliche Lebenswelten in der Vergangenheit selten genug aufgeschlossen haben -, das anregend für zukünftige Untersuchungen großbetrieblicher Strukturen sein sollte. Allerdings ist dort das Konzept der betrieblichen Sozialordnung wohl ergänzungsbedürftig, um auch unternehmensübergreifend wirksame institutionell geprägte Kontexte in ihrer Bedeutung für Veränderungen alltäglicher Mitbestimmungspraxis im Zeichen gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse angemessen erfassen zu können.

Helmut Martens (Dortmund)

Michael Schumann, Volker Baethge-Kinsky, Martin Kuhlmann, Constanze Kurz, Uwe Neumann: Trendreport Rationalisierung. Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie, Berlin: edition sigma, 1994, ISBN 3-89404-368-7, 670 S., DM 38,-

Der „Trendreport Rationalisierung“ ist eine Bestandsaufnahme zum arbeitspolitischen Paradigmawechsel, den *Michael Schumann* zusammen mit *Horst Kern* 1984 als „Ende der Arbeitsteilung“ infolge einer zumindest teilweisen Aufhebung der Trennung von Planung, Überwachung und Ausführung postuliert hatte. Die Ausgangslage der Trendermittlung für die neunziger Jahre ist komplizierter als zu Beginn der achtziger: Verknüpft mit dem Stich- und Programmwort *lean production* drängt sich im

Zusammenhang mit der gegenwärtigen Rationalisierungswelle bereits eine Nachbetrachtung zum „Postfordismus“ als „Post-Post-Betrachtung“ auf (13), die, auch wenn keine Renaissance tayloristischer oder fordistischer Rationalisierungsmuster festzustellen ist, die arbeitspolitische Einordnung der neuen Produktionskonzepte in Frage stellt.

Die ehemals als Vorzeigebereiche fungierenden Branchen sind unter einem sich verschärfenden Wettbewerbsdruck geraten und die als Prinzipien der *lean production* gehandelten Bemühungen um Abflachung der Hierarchien, Delegation von Verantwortung, Verkürzung der Entscheidungswege, Rücknahme der Arbeitsteilung und Erweiterung von Zuständigkeiten bei direkter Beschäftigtenpartizipation sagen nichts über die *Konfliktträchtigkeit* der damit verbundenen arbeitspolitischen Umgestaltungsprozesse aus. Es geht darum, entweder die „Gunst der Stunde“ auszunutzen, das „starre Korsett“ der Verrechtlichung zu lockern und die Überlast des Sozialsystems abzubauen oder Sicherung und Ausbau sozialer Standards zusammen mit der Aufrechterhaltung der konsensuellen Regulation der Arbeitsbedingungen bei der Modernisierung des Industriestandorts Deutschland zu erreichen.

Der „Trendreport Rationalisierung“ leistet eine für die einzelnen Branchen differenzierte Analyse und Bewertung der Entwicklung des betrieblichen Arbeitseinsatzes und stellt damit eine Art Kompaß für eine arbeitspolitische Sozialpartnerschaft statt Konfliktgegnerschaft und für einen weiteren Ausbau des auf den Säulen der *Verberuflichung* und *konsensuellen Regulierung* der Arbeit ruhenden deutschen Erfolgsmodells industrieller Entwicklung in den Betrieben zur Verfügung. Probleme der Arbeitspolitik werden innerhalb und oberhalb der Branchenbesonderheiten verdeutlicht. So sind der Ausbau von konsensueller Regulierung durch Arbeitsgruppen und auch die Leistungen neuer Arbeitertypen wie dem „Systemregulierer“ in der Regel nicht mit einer Verberuflichung der zusätzlich erworbenen Qualifikations- und Aufgabenspektren verbunden und werden (mit Ausnahme des Maschinenbaus) in der Regel nicht

als Facharbeit gefaßt. Die Autoren des Trendreports plädieren nicht nur diesbezüglich für eine konsequente Fortsetzung des arbeitspolitischen Reformweges: „Die Produktivitäts- und Innovationsdefizite des geltenden Regimes lassen sich durch den Ausbau jener Stärken des deutschen Produktionsmodells beheben, an die schon die neuen Produktionskonzepte der 80er Jahre anknüpften: durch Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems, durch Ausbau der konsensualen Regulation, durch Absicherung der sozialstaatlichen Sicherung. Deswegen verstehen wir die zurückliegenden Jahre als transitorische für ein 'erweitertes' Regime der 90er.“ (653)

Die Reichweite der dazu von den Autoren vorgebrachten Sachargumente und empirischen Trends wird insbesondere durch die forcierte zwischenbetriebliche Arbeitsteilung relativiert, die mit einer Ausdünnung der industriellen Kernbereiche und bei reduzierter Fertigungstiefe mit einer Umschichtung von Arbeit verbunden ist (25f.). Es handelt sich dabei um einen Preis, der angesichts der detailliert ausgearbeiteten betriebsbezogenen Untersuchungsergebnisse zu verschmerzen ist. Der „Trendreport Rationalisierung“ vermittelt damit den an Gestaltungskonzepten der Industriearbeit interessierten Praktikerinnen und Praktikern auf Seiten der Arbeitnehmerinteressenvertretung und auf Seiten des Managements einen systematischen Überblick zur aktuellen Entwicklung und enthält eine Fülle von Argumenten für arbeitspolitisch sinnvolle Ausbaustrategien neuer Produktionsformen.

Frank H. Witt (Wuppertal)

Eckart Hildebrandt, Eberhard Schmidt: Umweltschutz und Arbeitsbeziehungen in Europa. Eine vergleichende Zehn-Länder-Studie, Berlin: edition sigma, 1994, ISBN 3-89404-135-8, 229 S., DM 29,80

Diesem „vergleichenden Auswertungsbericht“ (19) liegen 10 sogenannte Länderberichte und 7 Fallstudien zugrunde, die im Rahmen des Projektes „Industrielle Beziehungen und Umwelt in Europa“ von einem europäischen Netzwerk von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in den Jahren 1991/92 erstellt wurden (11).

Mit den thematischen Bezügen: Industrielle Beziehungen, Umweltschutz, Europäischer Binnenmarkt begibt sich das Projekt auf ein Problemfeld, das alle Akteure mit zunehmendem Handlungs- und Innovationsdruck konfrontiert. Die aktuelle Diskussion um die Umsetzung der EG Öko-Audit-Verordnung verweist auf erheblichen Forschungsbedarf zur Klärung von strategischen und (arbeits) politischen Anforderungen und Optionen bei der notwendigen Ökologisierung der Betriebe. Vor diesem Hintergrund übernimmt das genannte Projekt zwar ebenso wie ökologische Vorreiterbetriebe, -branchen und -regionen „die Rolle von Spürhunden im Suchprozeß“ (208), fördert im Ergebnis allerdings wenig Beeindruckendes zu Tage: In allen untersuchten Ländern klammern die Umwelt(schutz)gesetze die industriellen Beziehungen und das Arbeitsrecht den Umweltschutz weitgehend aus. In „Ländern mit traditionell ausgebauten Kooperationsbeziehungen zwischen den Sozialpartnern“ (170) (NL, D, DK, A, B) lassen die gesetzlichen Mitwirkungsregelungen jedoch eine verhältnismäßig stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer am betrieblichen Umweltschutz zu als in anderen Ländern. Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Kooperation in Umweltschutzangelegenheiten sind in Ländern mit traditionell kooperativen Aushandlungsformen häufiger und weitreichender als in solchen mit einer traditionell konfliktorischen Kultur der industriellen Beziehungen (wie UK, F, I). Sind umweltschutzrelevante Regelungen vorhanden, vermuten die Autoren sicher nicht zu Unrecht ein - leider

nicht näher untersuchtes -Vollzugs- bzw. Umsetzungsdefizit.

Sowohl den Unternehmern und ihren Verbänden als auch den Gewerkschaften wird überwiegend ein relativ hoher Stand programmatischer Aussagen und „eine generelle Akzeptanz der Bedeutung von Umweltschutz für das eigene Handeln“ (13) bescheinigt. Als letztlich ausschlaggebend und strategiebestimmend bei der praktischen Umsetzung von Umweltschutz werden Veränderungswille und Kooperationsbereitschaft des Managements erkannt (196). Die Einbeziehung von Umweltthemen in die industriellen Beziehungen ist - im Ländervergleich betrachtet - vor allem abhängig vom jeweiligen Niveau der Beteiligungsrechte und der sozialen Sicherung, vom allgemeinen Umweltbewußtsein und schließlich vom Wohlstandsniveau. Daß dies ebenso wie die Orientierung auf die Vorreiterfunktion von Pionierunternehmen ein wenig zu kurz gegriffen ist, haben in den letzten Jahren durchgeführte systematische Fallstudien in den Unternehmen verdeutlicht.

Die Aussagekraft ihrer Studie schränken die Autoren mit guten Gründen selbst sehr weit ein. Übrig bleibt schließlich ein allererster, auf Ankündigungspolitik beschränkter Überblick (101, 206), der keine Rückschlüsse auf tatsächliche Verbreitung und praktische Relevanz der erfaßten Regelungen und Aktivitäten erlaubt (153f).

Derartige Einschränkungen verweisen darauf, daß sich auf Basis von methodisch nur unzureichend kontrollierbaren länderspezifischen Sekundäranalysen bereits erarbeiteten Materials (18) zwangsläufig nur sehr oberflächliche Sachverhalte sehr ungenau erfassen lassen. Da dieser Aspekt für die Konzipierung international vergleichender Projekte auch von genereller Bedeutung ist, ist es bedauerlich, daß das Buch zur Methodenfrage nur wenige Andeutungen enthält.

Gemessen am Handlungsbedarf und Forschungsstand im Themenfeld Umweltschutz und industrielle Beziehungen wäre die Durchführung von systematischen Fallstudien und flächendeckenden Untersuchungen, die die reale Praxis in den Unternehmen untersuchen (184),

nicht nur interessanter, sondern auch dann im Ergebnis ergiebiger, wenn sie in weniger als zehn Ländern vergleichend durchgeführt würden.

Michael Schwarz (Köln)

Helga Grebing, Werner Wobbe (Hg.): Industrie- und Arbeitsstrukturen im europäischen Binnenmarkt. Die große Gleichmacherei? Köln: Bund-Verlag, 1993, ISBN 3-7663-2444-6, 281 S., DM 34,-

In dieser Aufsatzsammlung werden die Industrie- und Arbeitsstrukturen in den europäischen Mitgliedsländern dargestellt und mögliche Entwicklungstendenzen in dem Spannungsbogen von Gleichheit und Vielfalt in Europa diskutiert. Den Ausgangspunkt bildet dabei der Versuch, „das Verhältnis von Arbeits-, Industrie- und Sozialpolitik zu klären, wobei die Autoren von dem Selbstverständnis ausgehen, daß Innovation und Modernisierung in Europa im umfassenden Sinn unabdingbar und mit einer zunehmenden Europäisierung verbunden sind“ (11). Das Konzept des Buches berücksichtigt die supranationale Ebene der Politik der Europäischen Gemeinschaftsorgane und gibt auch durch umfangreiche Studien über die Mitgliedstaaten den nationalen und regionalen Besonderheiten in Europa Raum.

Werner Wobbe umreißt in seinem einleitenden Aufsatz den Bauplan der Binnenmarkt-Initiative und stellt Umstrukturierungen der Arbeitsabläufe und -hierarchien unter dem Begriff „neue Produktionskonzepte“ vor. In den vier Aufsätzen des zweiten Teils werden ausgewählte Aspekte der Binnenmarkt-Initiative thematisiert: *Peter Smith* stellt ein Konzept zur differenzierten Betrachtung verschiedener Märkte vor und *Stefan Lehner* diskutiert die europäische Fusionskontrolle. Die soziale Dimension steht im Mittelpunkt des Beitrags von *Dirk Buda*. Ein Überblick über die regionalen Aspekte der europäischen Integration wurde von *Anders Joest Hingel* erarbeitet.

Im dritten Teil folgen Länderberichte über die Mitgliedsländer der EU von z.T. „einheimischen“ Experten, die einen Eindruck „von der Vielfalt europäischer Strukturen und Arbeitskulturen“ vermitteln sollen, wobei „... auch der subjektiven Seite Raum gegeben [wird], den Sichtweisen der Handlungsträger wie den Gewerkschaften, dem Management und der politischen Klasse in bezug auf die Modernisierungsprobleme zum Binnenmarkt“ (14 f.).

Im letzten Teil werden von *Wobbe* Thesen zum Verhältnis von Industrie- und Arbeitspolitik in Europa aufgestellt und *Helga Grebing* faßt in einem vergleichenden Kommentar einige Aspekte der Länderstudien zusammen. Den Mittelpunkt ihres Aufsatzes - wie auch den Hintergrund der Materialsammlung - bilden jedoch die emotionalen Wirkungen, die von dem europäischen Integrationsprozeß ausgehen. Der Bezug zu diesen Wirkungen wird über einen theoretischen und praxisorientierten Diskurs anhand von Begriffen wie „Gleichheit“, „Kohäsion“ und „Vielfalt“ hergestellt. Mit dem hier zugrundeliegenden Ansatz wird vor allem die Handlungsebene anvisiert, denn - so formulieren die Herausgeber - „es wäre fatal, wenn zwischen der Faszination ökonomischer Möglichkeiten und der Furcht vor Überfremdung und Einflußlosigkeit die Gestaltungsdimension in Vergessenheit geraten würde“ (11).

Das Ergebnis dieser Auseinandersetzung mit „Europa“ ist eine umfangreiche Materialsammlung, die (natürlich) einen fragmentarischen Eindruck hinterläßt. Doch dies widerspricht nicht dem Ansinnen der Herausgeber, die dem Austausch von Informationen und Ideen im Sinne einer sozialen Phantasie (*Grebing*) mehr Bedeutung beimessen als der Entwicklung einheitlicher Theorieansätze oder Politikforderungen, damit die Gestaltungsdimension in europäischer - und nicht in nationaler - Perspektive herausgearbeitet werden kann. Die hier zusammengestellten Informationen haben nicht nur ihre Relevanz für die politische Aktion, sondern ebenso für die Meinungsbildung der nicht beruflich mit Europa konfrontierten Bürger. Die Darstellung ist in sich komplex, aber durch die Vermeidung fachsprachlicher Termi-

ni nicht nur auf ein wissenschaftliches Publikum zugeschnitten. Die Liste der Autorinnen und Autoren nebst Institutsverzeichnis ist praktisch, um die notwendigen Lernprozesse und wissenschaftlich-politischen Diskurse mit Kollegen anderer Nationen beginnen zu können. Die in den Länderstudien aufgezeigten Strukturen und Prozesse beinhalten vielfältige Aspekte, die im Rahmen komparativer Forschungsvorhaben weiterführend bearbeitet werden könnten.

Rita Frensch (Köln)

Anja Hartmann, Thomas Herrmann, Markus Rohde, Volker Wulf (Hg.): *Menschengerechte Groupware - Software-ergonomische Gestaltung und partizipative Umsetzung*, Berichte des German Chapter of the ACM, Bd. 42, Stuttgart: Teubner, 1994, ISBN 3-519-02683-X, 356 S., DM 90,-

Die Gestaltungsanforderungen an *Groupware* - definiert als Software-Systeme, die die Kooperation, Kommunikation und Koordination bei der arbeitsteiligen Erledigung von Aufgaben unterstützen - waren Forschungsgegenstand eines dreijährigen BMFT-Projekts (durchgeführt vom Institut Informatik III der Universität Bonn in Kooperation mit dem Fachgebiet „Informatik und Gesellschaft“ der Universität Dortmund), das im Dezember 1993 abgeschlossen wurde. Unter dem Titel „Entwicklung von Gestaltungsanforderungen bei vernetzten Systemen“ wurden Antworten auf die Fragen entwickelt, inwieweit software-ergonomische Erkenntnisse zu Einzelarbeitsplätzen auf vernetzte Systeme zu übertragen sind bzw. welche Methoden und Kriterien angemessen sind, um spezielle *Groupware*-Anforderungen zu formulieren. Der Abschlußworkshop des *German Chapter of the ACM** und des Instituts für Informatik III der

* ACM = Association for Machinery

Universität Bonn im September 1993 stellte einen großen Forschungsbedarf nach einer menschengerechten Gestaltung computergestützter Gruppenarbeit fest. Damit sind Interdependenzen zwischen der Entwicklung von gruppenarbeits-orientierten Computersystemen und den potentiellen Arbeitsgruppen angesprochen, die neben technischen Gestaltungsaspekten auch qualifikatorische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen zur Anwendung solcher Systeme verlangt.

Der Einsatz von *Groupware* verfolgt das Ziel, menschengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Steigerung von Produktivität zu begünstigen sowie die flexible Anpassung an spezielle Erfordernisse zu ermöglichen. Die Gestaltung von *Groupware* ist sowohl nutzungs- als auch benutzerorientiert und kann daher für die System- und Organisationsentwicklung wichtige Impulse liefern.

Als spezifisches Gestaltungsproblem bei *Groupware* erweist sich nach *Volker Wulf* die Existenz von konfliktträchtigen Interessengegensätzen bei der Nutzung bestimmter Funktionen. Er stellt ein Konzept von Metafunktionen vor, das bei der Moderierung von Konflikten eine gute technische Unterstützung darstellen kann.

Ein weiterer wichtiger Baustein zur Gestaltung von *Groupware* ist der Datenschutz. Der inhärenten Brisanz der Bearbeitung personenbezogener Daten kann sowohl mit neuen organisatorischen als auch mit neuen technischen Konzepten begegnet werden. Da Wechselwirkungen zwischen den beiden Bereichen bestehen, muß demnach auch die technische Anpassung von *Groupware* in einen umfassenden Gestaltungsprozeß eingebunden sein.

Als Methoden zur Ermittlung von Gestaltungsanforderungen werden von *Ludger Klein* und *Markus Rohde* die Szenario-Technik sowie *Prototyping*, Simulation und natürlich Befragungen von potentiellen Nutzern und Entwicklern vorgestellt. Den ausführlichsten Überblick über die Kriterien zur Auswahl von Gestaltungsgrundsätzen bietet *Thomas Herrmann*, der u. a. Aspekte wie Fehlerrobustheit, Informati-

onsangemessenheit sowie gruppenorientierte Konfigurierbarkeit aufführt.

Neue Formen der computergestützten Arbeit eröffnen Perspektiven für die Gestaltung von Organisationen im Sinne ganzheitlicher Aufgabenzuschnitte und bieten damit auch neue Arbeitsformen für die Beschäftigten selbst, wie das Konzept des Projektmanagements von *Giuseppe Strina* und *Maik Süthoff* beweist. Dieses beinhaltet eine Integration von Organisations-, Technik- und Personalentwicklung und unterstreicht dabei insbesondere die Notwendigkeit von Qualifizierungen.

Der vorliegende Band ist durch einen interdisziplinären Forschungsansatz charakterisiert, der neben der Systementwicklung also auch für die Soziologie und Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie relevant ist. Zudem spricht das Buch die *Groupware*-anwendenden Praktikerinnen und Praktiker an, die einen grundlegenden Einblick in den momentanen Stand der Forschungen gewinnen können und durch konstruktive Kritik einen Beitrag zur Weiterentwicklung gruppenorientierter Computersysteme leisten können.

Leonie Afflerbach und Ulrike Bauer (Aachen)

Klaus Kock: Zur Soziologie des betrieblichen Arbeitsmarkts, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1994, ISBN 3-87988-106-5, 304 S., DM 49,80

Der Autor unternimmt den interessanten und lohnenswerten Versuch, den lange Zeit in der Arbeitsmarkttheorie dominierenden strukturalistischen Ansatz, wonach die Allokation und Regulierung von Arbeit im wesentlichen eine Funktion des betrieblichen Arbeitsmarkts ist, einer kritischen Überprüfung zu unterziehen. Ausgehend von dem Konzept des internen Arbeitsmarkts als administrative Einheit, in der die Entlohnung und Allokation von Arbeit durch bestimmte betriebliche Regeln und Prozeduren reguliert, und dadurch eine gewisse Ab-

schottung vom externen, durch ökonomische Variablen bestimmten Arbeitsmarkt erreicht wird, fragt *Kock* nach dem Charakter der betrieblichen Sozialstrukturen und deren Wirkungszusammenhang mit dem Arbeitsmarktgeschehen.

Auf der Grundlage strukturtheoretischer Ansätze ist es möglich, die betriebsinterne Arbeitskraftnutzung im Hinblick auf Erfordernisse der Kapitalverwertung, Effizienz und Herrschaftssicherung zu erklären. Nach *Kock* ist es aber darüber hinaus erforderlich, die Strukturen des internen Arbeitsmarkts als Resultat sozialen Handelns zu interpretieren, mit der Folge, daß die sozialen Beziehungen im Betrieb nun ihrerseits im Sinne des „Strukturationsansatzes“ (*Giddens*) auf den internen Arbeitsmarkt zurückwirken. Dies sei eine wesentliche Voraussetzung dafür, Veränderungen auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt überhaupt erklären zu können.

Folgerichtig ergänzt *Kock* den strukturtheoretischen Ansatz um eine handlungstheoretische Perspektive, mit deren Hilfe er den Versuch unternimmt, den sozialen Prozeß der Strukturierung betriebsinterner Arbeitsmärkte zu erfassen und einen theoretischen Bezugsrahmen für weitere empirische Untersuchungen an die Hand zu geben.

Ausgehend von der „Transformationsproblematik“ der Ware Arbeitskraft weist *Kock* auf den Beitrag des subjektiven Arbeitsvermögens an der Gestaltung und Aufrechterhaltung betrieblicher Produktionsprozesse hin. Diesen Beitrag versteht er als die wesentliche materielle Machtquelle zur Beeinflussung betrieblicher Strukturen insgesamt und der Nutzungsbedingungen des menschlichen Arbeitsvermögens im besonderen. Indem er den betriebsinternen Arbeitsmarkt als ein komplexes Geflecht aus sozialen und ökonomisch-versachlichten Beziehungen versteht, gelingt es ihm, die der Arbeitskraftperspektive innewohnende Ambivalenz von Solidarität und Konkurrenz herauszuarbeiten und die relative und stets prekäre Arbeitsplatzsicherheit bestimmter Beschäftigtensegmente nicht ausschließlich als Resultat determinierender Marktgesetze, sondern vor allem als Produkt der Entfaltung von „Primärmacht“ im Ar-

beitsprozeß darzustellen. Plausibilität gewinnt diese Argumentation des Autors nicht zuletzt durch die gründliche Analyse eines empirischen Fallbeispiels, anhand dessen er ein breites Spektrum betriebsinterner Flexibilisierungsstrategien nachweist, das vom Fremdfirmeneinsatz über befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, verschiedene Formen der Variabilisierung von Arbeitszeitstrukturen bis hin zur Regulierung von Arbeitsplatz- und Entgeltstrukturen reicht. Durch die aktive Einflußnahme des Betriebsrats gelingt es in diesem Fall, relativ verlässliche Beschäftigungskriterien festzulegen und durch kollektive Regelungen die Konkurrenz unter den Beschäftigten(-gruppen) einzuschränken.

Insgesamt jedoch fällt der Befund von *Kock* kritisch aus. Nach seiner Ansicht werden prekäre Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr länger nur an der Peripherie von Unternehmen anzutreffen sein. Vielmehr ist davon auszugehen, daß auch die betrieblichen Beschäftigungsverhältnisse nach dem Prinzip von *Make or Buy*-Entscheidungen einer konsequent betriebswirtschaftlichen Betrachtungsweise unterzogen werden. Aber in der Tatsache, daß prinzipiell alle betrieblichen Strukturen mehr oder weniger auf dem „ökonomischen Prüfstand“ stehen und deren Veränderbarkeit somit sinnfällig wird, sieht *Kock* Ansatzpunkte für Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Insofern bleibt für ihn der Arbeitsprozeß grundsätzlich „umkämpftes Terrain“. Ob und inwieweit es den Beschäftigten gelingt, dieses Terrain in ihrem Interesse zu strukturieren, bleibt letztlich eine empirisch zu klärende Frage. Für derartige Analysen einen theoretischen Bezugsrahmen entwickelt zu haben, muß dem Autor dieser lesenswerten Studie als Verdienst angerechnet werden.

Joke Frerichs (Köln)

Hans-Jürgen Weißbach, Michael Florian, Eva-Maria Illigen, Gerd Möll, Andrea Poy, Barbara Weißbach: Technikrisiken als Kulturdefizite. Die Systemsicherheit in der hochautomatisierten Produktion. Berlin: edition sigma, 1994, ISBN 3-89404-375-X, 288 S., DM 34,80

Mit der informationellen Vernetzung industrieller Fertigungsprozesse entstehen in technisch fortgeschrittenen Sektoren zunehmend enger gekoppelte Produktionsstrukturen. Sollen hohe Verfügbarkeits- und Sicherheitserwartungen (Arbeits- und Havariesicherheit) realisiert werden, dann sind Standardisierung, Implementations- und Betrieb solcher komplexen Produktionssysteme vom Gelingen der Kommunikation und Kooperation zwischen unterschiedlichen Akteurguppen abhängig: zwischen Herstellern und Anwendern, verschiedenen Professionen (z.B. Maschinenbauern und Informatikern) und nicht zuletzt zwischen Planungsexperten und Produktionsmannschaften. Diese Kommunikation über Systemsicherheit ist gefährdet durch eine selbstreferentielle Ausdifferenzierung professioneller Subkulturen mit der Folge inkompatibler Codes und grundsätzlicher Verständigungsprobleme - selbst über „Sicherheit“. Wie kann unter diesen Voraussetzungen der herkömmliche *Arbeitsschutz* interkulturelle Verständigungs- und Vermittlungsleistungen erbringen und so zu einem institutionellen Risikomanagement beitragen?

Soviel zum Thema und zur Leithypothese der Arbeit, die sich auf empirische Untersuchungen in hochautomatisierten Produktionssektoren stützt. Die ausführliche theoretische Rahmung zielt auf eine *kultursoziologische* Reformulierung des Risiko-Problems und der Arbeitsschutz-Kritik, orientiert am Begriff der „*Sicherheitskultur*“ (77).

Den ersten empirischen Schritt der Rekonstruktion segmentierter Sicherheitskulturen bildet die exemplarische Auslegung subjektiver Alltagstheorien zum Risiko-Begriff bei Vertretern unterschiedlicher sozialer Kontexte (mittels der Heidelberger Struktur-Ge-Technik).

Der Versuch bleibt jedoch unbefriedigend, weil sich keine *intersubjektiven Gemeinsamkeiten* der Strukturbilder als Ausdruck einer verbindenden *professionsgruppenspezifischen Sicherheitskultur* rekonstruieren lassen.

Aus zwei Betriebsfallstudien zur Implementationsgeschichte von DNC-Systemen in Maschinenbauunternehmen wird anschließend eine Vielzahl interessanter, überwiegend organisationspsychologisch und kommunikationsanalytisch interpretierter Detailbefunde zum Umgang mit Unsicherheiten in sozio-technischen Gestaltungsprozessen herausgearbeitet. Das Konzept „Sicherheitskultur“ tritt dagegen als „lockerer Interpretationsrahmen“ (126) deutlich zurück. Die folgenden drei Kapitel widmen sich der Beschreibung typischer vernetzungsspezifischer Risiken bei drei unterschiedlichen Technologien (CIM, Industrieroboter, fahrerlose Transportsysteme). Der Querschnittsertrag der empirischen Befunde wird schließlich in den Entwurf einer systemtheoretisch orientierten „Risikotypologie vernetzter Systeme“ überführt, die insgesamt neun Konfigurationen unterscheidet.

Der hohe Abstraktionsgrad der Risiko-Typen macht es den Autorinnen und Autoren (und den Leserinnen und Lesern) nicht gerade einfach, mit ihnen auch den „präventiven Blick“ zu schärfen (253). Über eine Zuordnungsmatrix zwischen Risikotypen und in das Sicherheitsmanagement einzubeziehenden Akteursgruppen geht die Analyse nicht hinaus. Und auch die Schlußfolgerungen für den institutionellen Arbeitsschutz beschränken sich im wesentlichen auf eine systemtheoretische Reformulierung inzwischen weitgehend konsensueller Modernisierungsstrategien (offenere, interdisziplinäre Planungsdiskurse; Einbettung des Sicherheitsdiskurses in den ökonomischen und ökologischen Bezugsrahmen).

Schwächen zeigt die Arbeit beim Nachweis der spezifischen Leistungsfähigkeit des kultursoziologischen Theorierahmens, vor allem im Verhältnis zu institutionentheoretischen Ansätzen. Eine Stärke ist ihr reichhaltiges und überwiegend gut dokumentiertes empirisches Material, das sie zu einem lesenswerten technik-

soziologischen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Risikodiskussion macht.

Ulrich Pröll (Dortmund)

Klaus-Jürgen Bartölke, Jürgen Grieger, Hans-Gerd Ridder, Cornelia Weskamp: Betriebs- und Dienstvereinbarungen bei der Einführung von ISDN-Kommunikationsanlagen in Organisationen, Opladen: Westdeutscher Verlag, 1994, ISBN 3-531-12578-8, 161 S., DM 31,-

Der von *Bartölke, Grieger, Ridder* und *Weskamp* verfaßte Forschungsbericht wurde im Auftrag der ISDN*-Forschungskommission des Landes Nordrhein-Westfalens erarbeitet. Ziel der Kommission war es, einen „Überblick über Betriebs- und Dienstvereinbarungen bei der Einführung von ISDN-Kommunikationsanlagen in Organisationen erstellen zu lassen, um ... Gestaltungsbedürfnisse und Gestaltungsmöglichkeiten ermitteln zu können.“ Die Forschergruppe hat versucht, diese Aufgabe in drei Schritten zu erfüllen.

Im ersten Schritt hat sie die verfügbare deutschsprachige Literatur (ca. 300 Titel) zur Thematik „ISDN“ hinsichtlich der technischen Leistungsmerkmale, der sozialen und ökonomischen Aspekte, der rechtlichen Regelungen sowie der Mitbestimmung bei ISDN-Anwendungen analysiert. Zusammenfassend resümieren die Autoren, daß der Großteil der Literatur die spezifische ISDN-Problematik kaum reflektiert, sondern die Ergebnisse der allgemeinen Diskussion zur Informations- und Kommunikationstechnik wiedergibt, und „eine der aktuellen Beteiligungsproblematik angemessene Erfahrung des Gegenstandes ISDN aussteht“.

Im zweiten Schritt wurde versucht, eine möglichst umfassende und repräsentative Erhebung von bisher abgeschlossenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen durchzuführen. Über Referenzlisten von Herstellern, Arbeitgeberver-

* ISDN = *Integrated Services Digital Network*

bänden sowie Gewerkschaften konnten 104 Vereinbarungen zu ISDN-Kommunikationsanlagen zusammengetragen werden. Nach Aussagen der Forschergruppe handelt es sich dabei um „eine relativ breite empirische Basis“. Es wurden insgesamt 55 Vereinbarungen zur ausschließlichen Sprachanwendung der ISDN-Kommunikationsanlagen und 49 zur dienstintegrierenden Anwendung analysiert.

Aufgrund der Analyse der Vereinbarungen sind folgende Ergebnisse besonders hervorzuheben:

- Bei den allgemeinen Regelungstatbeständen wurden inhaltliche Schwerpunkte bei der Regelung des Datenschutzes, der informellen Selbstbestimmung und des Ausschlusses von Verhaltens- und Leistungskontrollen gesetzt, es fehlen Regelungen zur Ausgestaltung von Arbeitsinhalten und Arbeitsorganisation.
- Nur in der Hälfte der Fälle wurden die geplanten ISDN-Anlagen dokumentiert. Damit verschließen sich die Betriebs- und Personalräte das Mitbestimmungsrecht bei technischen Veränderungen, da diese dann kaum nachweisbar sind.
- Sehr wenige Vereinbarungen enthielten die Bildung einer paritätischen ISDN-Kommission, die besonders in der Lage wäre, den Abgleich zwischen betriebswirtschaftlichen Interessen und der Sozialverträglichkeit herzustellen.
- Bei den spezifischen Regelungstatbeständen wurde besonders die Regelung von Leistungsmerkmalen vermißt. Dadurch kann kaum ein Schutz gegen höhere Arbeitsbelastung, höhere Arbeitsintensität, Intransparenz und kommunikative Fremdbestimmung gewährleistet werden.
- Eine Vielzahl von Vereinbarungen enthalten Regelungen zur Erfassung von und Zugriff auf Gesprächsdaten. Diese hohe Regelungsqualität kann aber dadurch unterlaufen werden, daß in den wenigsten Vereinbarungen der Umgang mit Sicherheitskopien und der Wartung der Anlage geregelt ist.

Aufbauend auf dieser Analyse stellen die Autoren in ihrem dritten Schritt ein Rahmenkonzept für zukünftige ISDN-Vereinbarungen vor, in

dem sie für die einzelnen Regelungsbereiche die notwendigen und wünschenswerten Regelungstatbestände auflisten. Dieses Rahmenkonzept hilft den betrieblichen Akteuren, das Problemfeld ISDN-Einführung besser vertraglich in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu erfassen.

Dieser Forschungsbericht besticht durch eine sehr präzise und differenzierende Argumentation, die versucht, klar zwischen Darstellung empirischer Befunde sowie eigener Bewertung und Schlußfolgerung zu unterscheiden. Der Bericht ist allen betrieblichen Entscheiderinnen und Entscheidern bei der Einführung von ISDN-Anlagen zu empfehlen, um durch entsprechende Betriebs- und Dienstvereinbarungen eine klare Akzeptanz und damit auch effektive Nutzung von ISDN-Anlagen zu ermöglichen.

Hans Martin (Kassel)

Gerhard Bosch, Heribert Kohl, Wolfgang Schneider (Hg.): Handbuch Personalplanung. Ein praktischer Ratgeber, Handbücher für den Betriebsrat, Bd. 16, Bundesverlag: Köln, 1995, ISBN 3-7663-2406-3, 494 S., DM 78,-

Das Handbuch wurde überwiegend von Mitarbeitern des IAT Gelsenkirchen, der FORBA Berlin und des WSI erarbeitet und schließt eine Modernisierungslücke im Betriebsrats-Buchregal (hoffentlich nicht nur dort). Das Buch gibt einen guten Überblick über die Methoden der gestaltenden Personalplanung und -entwicklung. Es geht davon aus, daß Betriebsräte über die bisher vorherrschenden Schutzfunktionen hinaus zunehmend Gestaltungsaufgaben wahrzunehmen haben, wenn sie im Unternehmen der

Zukunft eine tragende Rolle spielen wollen. Es macht allerdings nicht auch noch den letzten (wie ich meine, logischen) Schritt, Betriebsratsarbeit als eine bestimmte Form des Managements (Betriebsführung) zu bezeichnen.

Das Handbuch umfaßt den gesamten Bereich der systematischen Personalplanung und versteht sie als Bestandteil der Unternehmensplanung. Es greift alle wichtigen Kategorien ab: die Planung von Bedarf, Beschaffung, Einsatz, Entwicklung und Abbau von Personal. Es geht ausführlich auf die Wechselwirkung von Personal- und Organisationsentwicklung ein. Darüber hinaus widmet es sich den tarifvertraglichen und rechtlichen Aspekten und stellt die Nutzung planerischer Kennziffern im Rahmen einer gewerkschaftlichen Betriebspolitik dar, die *Controlling* nicht nur als Kontrolle, sondern als Steuerungsfunktion sieht.

Es enthält viele hilfreiche Abbildungen und Tabellen, die Praxisbeispiele oder systematisierende Übersichten aufbereiten. Dabei werden immer wieder auch die erforderlichen Differenzierungen zwischen großen und kleineren Unternehmen berücksichtigt. Ein Stichwortverzeichnis erlaubt einen raschen Zugriff auf spezifische Sachverhalte, so daß auch die wichtigsten formalen Anforderungen an ein Handbuch erfüllt sind. Die Texte sind überwiegend (allerdings nicht immer) verständlich aufgebaut und geschrieben.

Im Vorwort wird darauf hingewiesen, daß „nicht die Quantität, sondern die Qualität der Arbeit ... oft das Problem“ sei. Als Manko des Handbuchs ist aus (vielleicht nicht nur) wissenschaftlicher Sicht zu vermerken, daß aus dieser Feststellung kaum Schlüsse gezogen werden. Außer der Orientierung auf die Gestaltungsfunktion von Personalplanung wird kein durchgehender Ansatz formuliert.

Hans-Werner Franz (Salzgitter)