

## Rezensionen

*Burkhard Sievers: Work, Death and Life Itself. Essays on Management and Organisation, Berlin/New York: de Gruyter, 1994, ISBN 3-11-013869-7, XVIII & 346 S., DM 168,-*

Dieses Buch ist ein ebenso ungewöhnlicher wie notwendiger Kontrast zum *mainstream* der Managementliteratur. In Zeiten der alles kolonisierenden Standortdiskussion fragt es nach den Folgen, die Sinnverlust und Entfremdung der Arbeit von anderen Lebensbereichen für die Manager, die ihnen anvertrauten Organisationen und die „Mitarbeiter“ haben. Die Diagnose ist, wie ein wohlmeinender Rezensent notierte, „hartes, trockenes Brot aus dem deutschen Elfenbeinturm“ - dazu noch in englischer Sprache: Überbeschäftigt und oft überfordert mit dem alltäglichen Kampf um Wachstum, Gewinn und Überleben werden der Tod wie das Leben selbst vergessen, und damit wird eine Chance vertan, die eigenen fragmentierten Lebenserfahrungen als Option für ein wie auch immer mit Sinn ausgestattetes Lebenswerk verstehen zu lernen. Den Anspruch der Wiederaneignung von Sinn ernst nehmend, nutzt der Autor die Lebensmitte, „*the birth of death*“ (32), für eine Rückschau auf seine wissenschaftlichen wie praktischen Erfahrungen in der Organisationsentwicklung. Das Resultat ist ein „organisationskulturtheoretischer“ Erklärungsansatz der psychosozialen Dynamiken von Organisation und Führung, der die „andere“, verdrängte Realität in den Unternehmen, ihre Rituale, Symbole, Mythen und Inszenierungen zu dechiffrieren erlaubt.

Mit diesem besonderen Blick hinter die Kulissen wird den Lesern und Leserinnen auch Einblick in die (organisationsanalytische Relevanz der) Theorien des ‘Organisatorischen Symbolismus’, der Psychoanalyse und insbesondere

der britischen „Theorie der Objektbeziehungen“ ermöglicht. Wie sehr sie dabei gefordert wie gefördert werden, illustrieren die quintessenzhaltigen Titel der vier Essays. Im ersten Kapitel „Motivation als Ersatz für Sinn“ wird die durch *Reinhard Sprenger* populär gewordene Kritik am Mythos „Motivation“ zugespitzt: Entfremdung in der Arbeit, Spaltung von Organisation und Persönlichkeit sind nicht durch die Identifizierung mit der Organisation zu überwinden, „*the acknowledgement of mortality as a fact of life is the prerequisite of any attempt at humanizing work and working life*“ (34). Vertieft wird diese These im zweiten Kapitel, „Partizipation als Geheimabsprache und -streit um Unsterblichkeit“, in dem das Paradox, als sterblicher Mensch an der (vermeintlichen) Unsterblichkeit der Firma“ zu arbeiten und teilhaben zu wollen, als nicht nur für Manager sinnstiftend analysiert wird. Der durch eine „Kultur der Abhängigkeit“ aufrechterhaltene Graben zwischen Managern, die nach Unsterblichkeit streben, und unmündig gehaltenen Mitarbeitern ist Thema des dritten Kapitels „Führung als Verewigung von Unreife“. Unter Rückgriff auf die griechische Mythologie göttlicher Könige und Helden werden unterhaltend und analytisch zugleich alte wie neue Führungsideologien entmystifiziert. Das angedeutete Gegenkonzept eines „*management of meaning*“ mit „reifen, sich selbst managenden“ Individuen in selbststeuernden Gruppennetzwerk(-strukturen) wird im abschliessenden vierten Kapitel expliziert unter dem Titel „Management der Weisheit“. Dies ist, wie der Autor eingesteht, ein Widerspruch in sich selbst; ob und wie ein Unternehmen seinen Mitgliedern ermöglicht, Weisheit zu erfahren, kann gleichwohl als Kriterium für Organisationsfähigkeit und Unternehmenskultur dienen.

Wer sich auf selektives Querlesen versteht und keine Anleitung zur Befreiung von falscher Arbeit und Mißmanagement erwartet, wird dieses Buch immer dann wieder in die Hand nehmen, wenn er/sie sich zu befassen hat mit der Frage, wie Organisationen und ihre Mitglieder durch Verstehen und Verarbeiten eigener und fremder Erfahrungen lernen können; daß dieses für Manager/-innen, Berater/-innen, Betriebsratsmitglieder und Sozialwissenschaftler/-innen hochaktuelle Thema Sensibilität für Tabus, das Wiederkehren des Verdrängten und daraus entstehender Mythen voraussetzt, wird er/sie nach der Lektüre nicht mehr bestreiten. Offen bleibt jedoch, wie die Analyse des Unbewußten in Organisationen transdisziplinär mit anderen organisationsanalytischen Ansätzen zu verknüpfen ist, wie die an das Lernmodell von *Gregory Bateson* angelehnte Modellkonstruktion von mehrstufig aufsteigenden „*management, leading and wisdom*“ empirisch-analytisch und praktisch wirksam werden kann. Gerade weil der Wandel industrieller Produktionskonzepte technisch-organisatorische Kontrolle relativiert, kulturelle Koordinierung und Integration dagegen favorisiert, gewinnt die psychosoziale Dimension in Unternehmen an Bedeutung. Sollen die noch unerkundeten Wege zu „postheroischem Management“ (*Dirk Baecker*) nicht in sozialtechnologischen Sackgassen enden, sind sinnvermittelnde wie sinnhinterfragende Organisationskenntnisse unverzichtbar. Deshalb ist zu wünschen, daß dieses Buch nicht nur bei „englischlesenden“ Managern/Managerinnen Resonanz erzielt.

*Martin Birke (Köln)*

*Ossip K. Flechtheim*: Ist die Zukunft noch zu retten? Weltföderation - Der Dritte Weg ins 21. Jahrhundert, herausgegeben von Stefan Mögle-Stadel, Frankfurt/M. u.a.: Peter Lang, 1995, ISBN 3-631-47865-8, 350 S., DM 48,-

Er gilt gemeinhin als Schöpfer der Wortprägung „Futurologie“, formuliert in den USA im Jahr 1943 und verbunden mit dem Vorschlag, den Themenkreis Zukunft des Menschen zum Gegenstand einer wissenschaftlichen und philosophischen Behandlung zu machen: *Ossip K. Flechtheim*, 1909 in Nikolajew (Ukraine) geboren, heute hochbetagt in Berlin lebend. Er hatte wegen seiner jüdischen Abstammung und linkssozialistischen Gesinnung aus Nazi-Deutschland emigrieren müssen, kehrte 1946 nach Deutschland zurück, seit 1952 Professor für Politische Wissenschaft an der Deutschen Hochschule für Politik, später Otto-Suhr-Institut, in Berlin, 1974 emeritiert.

*Flechtheim* hatte sich als Parteienforscher vor allem einen Namen gemacht sowie als intimer Kenner der kommunistischen Bewegung und ihrer verfehlten Staatlichkeit. Seine Leidenschaft jedoch galt der Futurologie, die er als Futuristik, Prognostik und Planung begreift und seit Jahrzehnten zu entwickeln sucht. Dazu entfaltete er vor allem gegen Ende seiner wissenschaftlichen Hochschullaufbahn eine rege Publikationstätigkeit, mit der Veröffentlichung von „Futurologie. Der Kampf um die Zukunft“ (Köln 1970) beginnend. Die Problemstellung eines „Dritten Weges“, der gewaltlosen Transformation der beiden sich waffenstarrend gegenüberliegenden Blöcke des Kapitalismus und des Staatssozialismus mit der ausgebeuteten sogenannten Dritten Welt zu einer Weltföderation war sein durchgängiges Anliegen. Der Titel einer Veröffentlichung von 1964 „Eine Welt oder keine?“ war richtungweisend für diese Orientierung.

Zu der Aktualität dieser Thematik braucht es keine besonderen Ausführungen. Zu begründen ist es deshalb, daß *Stefan Mögle-Stadel* den bereits 1987 erschienen Band „Ist die Zukunft noch zu retten“ in einer erweiterten, aktualisierten Ausgabe erneut herausgegeben hat. Er stellt eine populärwissenschaftliche Zusammenfassung von *Flechtheims* futurologischem Denken dar und eignet sich deshalb gut als Einführung in die Thematik.

„Wollen wir weder hinweggespült werden noch im Sumpf versinken, so müssen wir unsere

Institutionen verändern und den Strom der Wissenschaft und Technik in neue Kanäle leiten. Eine solche Kanalisierung setzt freilich auch voraus, daß der Mensch selbst sich ändert. Er muß welt- und zukunftsöffener denken und handeln lernen. Dazu braucht er zweierlei: einmal eine möglichst genaue Kenntnis dessen, was auf uns zukommt, zum anderen den Willen und Mut, eine Entwicklung aufzuhalten, die uns morgen vernichten könnte“, heißt es im Vorwort.

*Flechtheim* hatte schon früh auf die zunächst fünf (1970), dann sieben (1987) „*challenges*“ hingewiesen, die die Existenz der Menschheit infragestellen und die es als Herausforderung Zukunft zu bewältigen gilt: „1. Rüstungswettlauf und Krieg; 2. Bevölkerungsexplosion und Hunger, insbesondere in der Dritten Welt; 3. weltweite, industriell verursachte Umweltkatastrophen und -zerstörung; 4. Wirtschaftskrisen, Massenarbeitslosigkeit und zunehmende Wirtschaftskriminalität; 5. Demokratiedefizit und bürokratische Repressionen; 6. Kulturkrise und Verlust von kulturellen Werten; 7. Krise der Familie und Identitätsverlust des Individuums“ (94f.).

Bei der Bewältigung der sieben Herausforderungen wird es idealtypisch um drei Zukunftsszenarien gehen, die sich am Horizont abzeichnen. Es sind dies der Rückfall in die Steinzeit bzw. ein neues finsternes Zeitalter; ein Neo-Cäsarismus bzw. eine totalitäre Robotergesellschaft; und schließlich als positive Variante die Herausbildung einer multikulturellen Weltföderation. Für *Flechtheim* steht außer Zweifel, daß vehement für die dritte Variante gekämpft werden muß. Daher hat er seit Jahren nach politischen Trägern, national wie übernational, für eine solche Strategie des „Dritten Weges“ gesucht. Nachdem er die SPD 1962 in Gefolge der SDS-Konflikte verlassen hatte, versuchte er in den Gewerkschaften Bündnispartner zu finden, seit den achtziger Jahren in der Partei Die Grünen. International plädiert er für eine parlamentarische Versammlung bei den Vereinten Nationen und organisiert sich in der weltföderalistischen Bewegung. Hierzu geben die Schlußkapitel des Buches Auskunft.

*Flechtheims* Engagement gebührt Anerkennung und Respekt. An Anstrengungen seinerseits, sich stärker in den Niederungen der Alltagspraxis und des Tagesgeschäfts Gehör zu verschaffen, hat es zu keiner Zeit gefehlt.

Die Frage, wie eine derartige Konzeption doch wieder näher an bei uns ablaufende Prozesse der Organisationsentwicklung und Modernisierung, institutionellen Reformen sowie sozialen und kulturellen Transformationen herangeführt werden kann, bleibt in dem vorgelegten Band naturgemäß offen. Zu vieles hat sich in den letzten Jahren verändert, als daß schnelle Antworten gefunden werden könnten. Das gilt für den nationalen Bereich, aber auch zunehmend für die Frage, welche Wirkungen der ablaufende Prozeß der europäischen Einigung in der gewählten Form der Wirtschafts- und Währungsunion für die globalen Herausforderungen haben wird. Die Behebung eines erheblichen Demokratiedefizits und die Stärkung des europäischen Parlaments als unmittelbar anstehende Aufgaben können sicherlich vorweg bereits formuliert werden. Daß dies nicht ausreicht, zeigt *Flechtheims* Buch überzeugend auf.

*Gerd Peter (Dortmund)*

*Bernd Nenninger*: Das Recht auf Arbeit in Japan und Deutschland. Eine rechts- und kulturvergleichende Untersuchung, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Bd. 131, Berlin: Duncker & Humblot, 1994, ISBN 3-428-07951-5, XXVI und 499 S., DM 148,-

Vorzustellen ist die Dissertation des Autors, die er bei dem Verfassungsrechtler *Peter Häberle* an der Universität Bayreuth angefertigt hat. Die umfangreiche Abhandlung enthält mehr, als der Titel vermuten läßt. Anlaß für die Untersuchung ist die Betroffenheit des Autors durch das unübersehbare Phänomen der Massenarbeitslosigkeit als Dauerzustand in Deutschland (1ff).

Sein Ziel ist es, das Recht auf Arbeit zu konkretisieren, damit es für die Politik Leistungsfunktionen im Rahmen der Politikaufgaben, für möglichst viele eine sinnvolle und befriedigende Arbeit zu ermöglichen, entfaltet. Die Arbeit gliedert sich in drei große Abschnitte. Zunächst zeigt *Nenninger* die rechtshistorische Dimension des Rechts auf Arbeit auf; sie skizziert die rechtsgeschichtliche Entwicklung in Frankreich und in Deutschland. Als Ergebnis dieser Untersuchungen zeigt sich, daß der Begriff „Recht auf Arbeit“ im Laufe der Zeit sehr uneinheitlich verwendet wurde. Die Spannweite reicht im engeren Sinne von einem subjektiven öffentlichen Recht auf Arbeitsbeschaffung bis zu einem Sammelbegriff der „(Voll-) Beschäftigungsförderung“ in einem sehr umfassenden Sinne, der auch Existenzsicherung, Arbeitsvermittlung, gerechte Arbeitsbedingungen einschließlich Mitbestimmung und anderes mehr umfaßt; andererseits kann vereinzelt sogar eine Verengung zu einem reinen Freiheitsrecht beobachtet werden. Auch der Bezug zum Recht auf Existenz wurde immer wieder hergestellt. „Recht auf Arbeit“ erschien teilweise nur als Verpflichtung des Staates zur Armenhilfe, häufig auch als Kombination der Beschaffung eines Arbeitsplatzes mit subsidiärer Existenzsicherung durch Zahlung von Unterhalt, falls die Zuweisung eines Arbeitsplatzes nicht gelingen sollte.

Der sehr umfangreiche Teil 2 der Arbeit (47-263) dient einem Rechts- und Kulturvergleich mit Japan. Dieser Abschnitt ist anlässlich eines Studienaufenthaltes des Verfassers in Japan erarbeitet worden, wobei das japanische Schrifttum umfassend ausgewertet wurde. *Nenninger* skizziert das System des japanischen Verfassungsrechts, er beschreibt die sozialen Grundrechte in der japanischen Verfassung, wobei sein Hauptaugenmerk dem Recht auf Arbeit (Art. 27 I JV) gilt. Aus deutscher Sicht ist dabei interessant, daß das Recht auf Arbeit von den Arbeitnehmern nicht im Sinne eines subjektiven Rechts reklamiert wird. Überdies konstatiert *Nenninger*, daß die japanische Verfassungsrechts- und Arbeitsrechtslehre ein unüberseh-

bares Desinteresse am Recht auf Arbeit habe. Ebenfalls interessant aus deutscher Sicht ist die auch in Art. 27 I JV verankerte Pflicht zur Arbeit, bei der es sich allerdings nicht um eine durchsetzbare Rechtspflicht handelt.

Im Anschluß an die verfassungsrechtlichen Ausführungen skizziert der Verfasser das Recht auf Arbeit in Japan auf einfachgesetzlicher Ebene und dessen Einbettung in das System des Arbeitsrechts. Aus (heutiger) deutscher Sicht befremdlich ist die Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer. Während es bis vor etwa 10 bis 15 Jahren in japanischen Betrieben allgemein üblich war, daß durch Arbeitsvertrag oder Arbeitsordnung bestimmt wurde, daß das Arbeitsverhältnis beschäftigter Frauen mit ihrer Heirat beendet wird, wird heute auf weibliche Arbeitnehmer Druck ausgeübt, nach der Heirat oder spätestens mit der Geburt des ersten Kindes von sich aus zu kündigen. Weiter ist es die Regel, daß Männer durchschnittlich bis zum Eintritt in den Ruhestand fünf Jahre länger beschäftigt werden als Frauen. Für deutsche Leser besonders interessant sind die umfangreichen Ausführungen *Nenningers* zum System der prinzipiell lebenslangen Beschäftigung in einem Betrieb, zu hierarchisch-patriarchalischen Strukturen im Betrieb, zur Gruppenstruktur der Belegschaft sowie zum Senioritätsprinzip als Maßstab für die Entlohnung. Von besonderer Bedeutung für das Verständnis der japanischen Arbeitswelt sind die sozio-kulturellen Besonderheiten: das Denken in Hierarchien sowie besondere Strukturen des Denkens und Fühlens. Ausführlich wird auch das spezifische japanische Rechtsverständnis geschildert, das weniger auf einem Beharren auf einer Rechtsposition als vielmehr von einem Konsensualprinzip geprägt wird. Abgeschlossen wird der Japan gewidmete Teil mit Betrachtungen zum Einfluß religiöser Faktoren und Haltungen auf die „Geistlichkeit“ der Japaner.

Der dritte Teil ist dem Recht auf Arbeit *de lege lata*\* in der Bundesrepublik Deutschland gewidmet. Der Verfasser skizziert die zahllosen Gesetze, die das Recht auf Arbeit konturieren. Besonders hervorzuheben sind seine Ausführ-

\* vom Standpunkt des geltenden Rechts aus

rungen zum Recht auf Arbeit im Landesverfassungsrecht. Auch völkerrechtliche und europarechtliche Normen werden knapp analysiert. Am eingehendsten erörtert er Normen des Grundgesetzes, die zwar nicht ein Recht auf Arbeit explizit zum Inhalt haben, aus denen sich aber im Wege der Interpretation Teilgehalte eines Rechts auf Arbeit gewinnen lassen. *Nenninger* schlägt eine Grundgesetzergänzung (447) vor, die die Vollbeschäftigung zum Staatsziel erhebt.

Ihm ist dafür zu danken, daß er das wichtige Thema des Rechts auf Arbeit wieder in das wissenschaftliche Gespräch eingeführt hat, zudem hat er die japanische Arbeitswelt sachkundig erschlossen. Seine umfangreiche Arbeit verdient viele Leserinnen und Leser, aber auch hohe Anerkennung.

*Hartmut Krüger (Köln)*

*Klaus Priester: Neue Arbeitszeitmodelle in Krankenhäusern. Entstehungsbedingungen - Umsetzungsprobleme - Vorschläge zur Optimierung, Frankfurt/M.: Mabuse-Verlag, 1995, ISBN 3-929106-09-4, 186 S., DM 29,-*

Nicht ohne Grund ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten seit geraumer Zeit Teil der Standortdiskussion: Sie nimmt im internationalen Raum rasant zu, und auch in Deutschland finden sich immer mehr Beispiele für die Umsetzung innovativer Arbeitszeitmodelle in Industrie und Dienstleistungsbereich. Mit dem neuen Arbeitszeitgesetz von 1994 wurde darüber hinaus ein größerer Spielraum für flexible Arbeitszeitmodelle geschaffen und gleichzeitig mit der Reregulierung etwa von Ruhepausen sowie Ruhezeiten zwischen Arbeitsschichten arbeitswissenschaftlich begründete, wichtige neue, aber organisatorisch nicht immer einfach umzusetzende Randbedingungen eingeführt.

Während in Industrie und Dienstleistung außerhalb der Humandienstleistung des Gesund-

heitswesens eine verstärkte Flexibilisierung der Arbeitszeiten angestrebt wird, sind flexible Arbeitszeiten im Krankenhaus ein Problemfeld mit umgekehrtem Vorzeichen: Die Arbeitszeiten von Pflegekräften, Ärzte/-innen und anderen Berufsgruppen, die an der unmittelbaren Patientenversorgung beteiligt sind, sind seit jeher durch einen hohen Umfang an Überstunden, Nacht-, Schicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie durch kurzfristige Änderungen von Dienstplänen und Dienstzeiten etc., aber selten durch Zeitsouveränität und Autonomie zur Arbeitszeitgestaltung der Betroffenen gekennzeichnet.

*Priester* beschreibt zunächst anhand einschlägiger Untersuchungen die Situation in der Krankenpflege und die Kluft zwischen Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen des Pflegepersonals. Anhand von 15 Fallbeispielen über die Einführung innovativer Arbeitszeitstrukturen im Bereich der Krankenpflege bekommen die Leser/-innen einen umfassenden Eindruck davon, mit welchen Chancen und Risiken dies im Krankenhaus verbunden ist. Die neuen Arbeitszeitmodelle wurden größtenteils vor dem Hintergrund des akuten Pflegenotstandes und der Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden eingeführt. Impulsgebend für die Arbeitszeitinnovationen waren in erster Linie berufspolitisch interessierte Pflegekräfte sowie Pflegedienst- und Stationsleitungen.

Trotz der von Krankenhaus zu Krankenhaus unterschiedlichen und spezifischen Gestaltung und Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle läßt sich eine gemeinsame Richtung erkennen, die treffend mit der Überschrift „Total normal“ die Wünsche und Ziele umreißt, die mit den Arbeitszeitinnovationen verbunden wurden: vor allem Anpassung der Arbeitszeiten im Pflegedienst an die Normalarbeitszeit anderer Berufsgruppen sowie Normalisierung des Tagesablaufes auch für die Patienten/-innen. Die meisten Modelle basieren auf Kern-, Regel- oder Normalarbeitszeiten (zwischen ca. 7.30 Uhr und 16.00 Uhr), die personell stark besetzt werden, weil das dem erhöhten Arbeitsanfall in diesem Zeitraum entspricht, und die eine personelle Ausdünnung der unbeliebten Früh-, Spät-

und Nachtdienste ermöglichen. Sie integrieren verschiedene Arten von Anreizsystemen (z.B. Schichtzulage, Freizeitausgleich) für Schichten außerhalb des Kerndienstes, denn es wird eine möglichst selbstbestimmte Wahl der Arbeitszeit angestrebt. Wesentliches Moment der Innovationen ist die hohe Verbindlichkeit der individuellen Dienstpläne. Die Dienstplanung soll wesentlich stärker als bislang mit den tatsächlich zu leistenden Diensten übereinstimmen, und zwar in bezug auf Dauer, Lage und Verteilung der individuellen Arbeitszeiten. Zum Teil konnte auf diesem Weg eine drastische Reduktion von Überstunden bis zu 40% erreicht werden. Die Stabilisierung und Normalisierung der Arbeitszeitsituation im Pflegebereich der untersuchten Krankenhäuser läßt auch einen deutlich höheren Nutzwert der privaten und familialen Zeit erkennen und führt offenbar zu mehr Arbeits-, Familien- und Freizeitzufriedenheit des Krankenpflegepersonals.

Diese Umstrukturierungen bringen gleichzeitig arbeitsorganisatorische Veränderungen in der Pflege mit sich. Eine schichtabhängige Definition und Präzisierung von Pflegeaufgaben verbunden mit einer systematischen Pflegedokumentation führten oftmals zu einer erfolgreichen Umsetzung der Arbeitszeitmodelle. In vielen von *Priester* beschriebenen Fällen wurde parallel dazu die traditionelle Funktionspflege von der Bereichspflege abgelöst. Dieser Wandel hin zu einer ganzheitlicheren und patientenbezogenen Pflege wird zunächst positiv von den Pflegekräften beurteilt. Auf eine mögliche problematische Entwicklung sei in diesem Zusammenhang hingewiesen: So kann die erhöhte Wahlfreiheit für Arbeitszeiten auf Seiten der Pflegekräfte auch zu Diskontinuitäten in der Kooperation und Kommunikation führen (man denke etwa an Teilzeitarbeit), und auf diesem Wege können die je isoliert positiven Effekte von Arbeits(zeit)gestaltung in einen Widerspruch geraten.

Probleme bei der Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle werden überwiegend an den Schnittstellen zwischen Pflegedienst, Funktionsdiensten und Ärzteschaft berichtet. So hemmen etwa mangelnde Kooperationsbereitschaft sowie ge-

ringe Akzeptanz und Rücksicht auf die Neuregelungen der Arbeitszeit und Aufgabenzuständigkeiten in der Pflege auf Seiten der Funktionsdienste und Ärzteschaft oftmals den reibungslosen Ablauf der Arbeit auf den Stationen.

*Priester* führt die umfangreichen Erfahrungen mit der Einführung und Umsetzung von neuen Arbeitszeitmodellen im Krankenhaus zusammen, und leitet Optimierungsvorschläge ab, mit denen dem Pflegenotstand begegnet werden kann. Er weist zum einen auf erfolgversprechende Rahmenbedingungen hin: etwa die Einbettung der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle in „ein auf Planmäßigkeit und Kontinuität ausgerichtetes unternehmenspolitisches Konzept“, das sich auch an Kriterien humaner Arbeitsplatzgestaltung orientiert; zum anderen zeigt er die Schwierigkeiten bei der Reorganisation der Arbeitszeiten im Krankenhaus auf. Er warnt vor einer Standardisierung von Arbeitszeitmodellen. Positive Wirkungen sowohl auf die Zufriedenheit und Gesundheit der Pflegekräfte als auch auf das Wohlbefinden der Patienten/-innen sind nach *Priester* nicht allein auf Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung, sondern vielmehr auf Synergieeffekte zwischen einer innovativen Arbeitszeit und einer veränderten Arbeitsorganisation, d.h. vor allem einer ganzheitlicheren Pflege zurückzuführen.

Das Buch von *Klaus Priester* ist sowohl für die Praxis des Krankenhausmanagements, für die betroffenen Berufsgruppen als auch für die Arbeitszeitforschung ein informativer und anregender Beitrag. Die anschauliche Schilderung der Umbruchsituation in den Krankenhäusern macht die Lektüre dieses Buch darüber hinaus zu einem kurzweiligen Leseerlebnis.

*André Büssing (München)*

*Martina Klein*: Gewerkschaften und Teilzeitarbeit in Deutschland. Eine vergleichende Untersuchung des Einzelhandels und der Gebäudeinnenreinigung, Baden-Baden: Nomos Verlag, 1995, ISBN 3-7890-3932-2, 260 S., DM 66,-

In den letzten zehn Jahren sind zahlreiche Studien zu unterschiedlichen Aspekten der Teilzeitarbeit, einer beinahe ausschließlich von Frauen in Anspruch genommenen Arbeitszeitform, erschienen, so daß man den Eindruck haben könnte, zu diesem Thema sei das wesentliche bereits gesagt. Dennoch schließt die Studie von *Martina Klein* eine Forschungslücke: Anhand des Vergleichs zweier traditioneller Teilzeitarbeitsbranchen - dem Einzelhandel und der Gebäudeinnenreinigung sowie den für diese Bereiche zuständigen gewerkschaftlichen Interessenvertretungen der HBV, DAG und IG BSE\* - setzt sich die Autorin exemplarisch mit dem Regulierungsbedarf und den Regulierungsproblemen von Teilzeitarbeit auseinander. Dabei untersucht sie die gesellschaftspolitischen, sozialstaatlichen, gesetzlichen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen, die das individuelle Handeln der Teilzeitbeschäftigten und das politische Handeln der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen prägen. Teilzeitarbeit wird begriffen „als gesellschaftlich strukturierter Zusammenhang“ (20).

Nach einem historischen Rückblick der Arbeitszeitentwicklung, in dem die heterogenen Vorstellungen der Beschäftigten, Gewerkschaften und Arbeitgeber über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten pointiert wiedergegeben werden, schließt sich eine kenntnisreiche theoretische Verortung von Teilzeitarbeit an. Mit Hilfe sozialhistorischer Forschungsergebnisse wird der Entwicklungs- und Entstehungsprozeß geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungsmuster nachgezeichnet. Mittels ökonomischer Theorien werden primär geschlechts-

spezifische Einkommensdifferenzen erklärt. Soziologische Arbeitsmarkttheorien versuchen, geschlechtsspezifische Diskriminierungen schon beim Arbeitsmarktzugang nachzuweisen (Theorien der Arbeitsmarktsegmentation und -segregation). Die soziologische Frauenforschung hat diese Ansätze aufgegriffen und mit der Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens und dem Konzept der doppelten Vergesellschaftung von Frauen weiterentwickelt. Das Entscheidungsverhalten und die Handlungsmotive von Gewerkschaften, z.B. ob, in welchem Maße wie und von wem mit Teilzeitarbeit verbundene Regelungsprobleme aufgegriffen werden, versucht die Autorin mit Hilfe der *Rational-Choice*-Theorie zu klären. Jeder Ansatz für sich genommen reicht nicht hin, um die Diskriminierung von Frauen qua Teilzeitarbeit hinreichend zu begründen. In ihrer Gesamtheit bieten diese Theorieansätze aber eine „Erklärung dafür, warum es sich bei einer nach außen homogen wirkenden Interessenlage tatsächlich um ein Konglomerat heterogener Interessen [der Beschäftigten, der sie vertretenden Gewerkschaften, der Arbeitgeber, aber auch der Beschäftigten und darüber hinaus der teilzeitbeschäftigten Frauen untereinander; GS] handelt, und warum dieses Konglomerat derart gut zusammenwirkt, daß diskriminierende Teilzeitarbeitsbedingungen von allen Arbeitsmarktakteuren akzeptiert werden.“ (211)

Nachdem im vierten Kapitel der quantitative Bedeutungszuwachs der Teilzeitarbeit in den Jahren 1970 - 1989 materialreich belegt und die mit Teilzeit verbundenen Risiken und Probleme aufgezeigt werden, folgen im empirischen Teil ihrer Arbeit die Branchen-Fallstudien für die Bereiche Einzelhandel und Gebäudeinnenreinigung. Für beide Branchen hat die Autorin eine Sonderauswertung zur Beschäftigtenstruktur und zu den Arbeitszeitvolumina beim Statistischen Bundesamt Wiesbaden in Auftrag gegeben und ausgewertet. Darauf basierend und gestützt auf eine detailgenaue Auswertung gewerkschaftlicher Quellen sowie leitfadengestützte Experteninterviews mit Gewerkschaftssekretärinnen der drei Einzelgewerkschaften kommt *Klein* zu der gewerkschaftskritischen Einschät-

\* Industriegewerkschaft Bau - Steine - Erden, die mittlerweile mit der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft fusioniert ist zur Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU).

zung, daß nach der jahrelangen Abstinenz der Gewerkschaften bei der Regulierung der Teilzeitarbeit nun zwar zahlreiche Beschlüsse und auch schon erste Regulierungserfolge zu diesem Thema vorliegen, Programmatik und Praxis aber noch weit auseinanderklaffen, zumal in den organisationsinternen Strukturen selbst. So wird die fast ausschließlich Frauen betreffende Problematik der Teilzeitarbeit meist als Sonderinteresse von Frauen in Frauenabteilungen von Frauen behandelt. Die mit der Teilzeitproblematik befaßten, personell häufig unterausgestatteten Frauenabteilungen widersprechen in ihrem Vertretungshandeln nicht selten den eigenen Ansprüchen einer humanen Arbeitszeitgestaltung. Häufig werde die Auffassung vertreten, „daß unter den gegebenen Bedingungen ihre Arbeit über ein „vollzeitiges“ Arbeitsverhältnis hinausgehe, nur durch Überstunden zu bewältigen und kaum delegierbar sei“ (202).

In ihren abschließenden Perspektivüberlegungen kommt die Autorin zu dem Schluß, daß die Gewerkschaften ihre tendenziell strukturkonservative Haltung aufgeben müßten, was vor allem bedeutet, daß sogenannte Frauenfragen als Querschnittsfragen behandelt werden müßten. Für viele Frauen ist Teilzeitarbeit keine Wunscharbeitszeit, sondern Bestandteil in einem gesellschaftlich strukturierten Zusammenhang, wonach Frauen durch die weitgehende Zuständigkeit für Familie und Haushalt häufig keine andere Wahl bleibt, als ihre Erwerbsarbeit zu reduzieren. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis trifft für viele Frauen schon lange nicht mehr zu und bedarf dringend einer Reformierung. Aber auch wenn Frauen sich aus den genannten oder anderen Gründen Teilzeitarbeit wünschen, haben sie einen Anspruch auf eine ausreichende Interessenvertretung. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, Vollzeitarbeit nicht gegen Teilzeitarbeit zu setzen, denn dies behindere die Interessen der Teilzeitbeschäftigten „doppelt“: Sie werden „zum einen in Konkurrenz zu vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen und [zum anderen, GS] als Interessen von Frauen gegenüber männerdominierten Gewerkschaftsstrukturen“ wahrgenommen (215).

Das Buch ist nicht nur Arbeitsmarktforscherinnen und -forschern, sondern vor allem auch gewerkschaftlichen Praktikerinnen und Praktikern zu empfehlen.

*Gabi Schilling (Köln)*

*Jörg Kluger: Innovative Qualifikationen in der beruflichen Bildung, Internationale Hochschulschriften, Münster/New York: Waxmann, 1995, ISBN 3-89325-282-7, DM 59,-*

Die empirische Basis dieser Arbeit bilden die Ergebnisse und Erfahrungen aus Modellversuchen, die zur Vermittlung informationstechnischer Grundbildung und „produktionstechnischer Qualifikationen (PTQ) im Lernortverbund“ bis 1995 durchgeführt wurden. Der Autor verarbeitet dabei konzeptionell die Diskussionen um integrative und ganzheitliche Ansätze in der Berufsbildung, um sich wandelnde Organisations- und Arbeitsformen industrieller Produktion sowie, damit zusammenhängend, um den veränderten Einsatz von Technik.

Diese veränderten Anforderungen an qualifizierte Facharbeit in der Industrie sind der Grund für die Entwicklung berufs- und berufsfeldübergreifender Bildungskonzepte, die in der Lage sind, neben den fachlichen auch die sozialen, methodischen und innovativ-gestalterischen Kompetenzen zu fördern sowie gleichzeitig die Persönlichkeit der Beschäftigten zu entwickeln. Dieser integrative Ansatz bedingt eine Abkehr von Standardlösungen in der Berufsbildung, was sich - wie *Kluger* überzeugend ausführt - sowohl in der Entwicklung von geeigneten Bildungskonzepten, Lernträgern und Medien als auch bei der Gestaltung von Lehr- und („selbstgesteuerten“) Lernprozessen niederschlagen muß.

*Kluger* entwickelt Kriterien, denen die pädagogischen Konzepte genügen müssen und die in der Gestaltung von Lernprozessen und -medien entsprechend umzusetzen sind. Hierzu gehö-

ren neben einer Ausrichtung an handlungsorientiertem Lernen, ganzheitlicher Vermittlung und an einem Denken in Systemen vor allem die Betonung von selbstgesteuertem Lernen und der „Selbstqualifizierung im Team“. Die Konsequenzen auch für die Weiterbildung der Lehrenden werden ebenfalls diskutiert. Entscheidend ist insgesamt die Hinwendung zu einem offenen und prozeborientierten Verständnis der beruflichen Bildung, das die Lernenden als Personen ernst nimmt und ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten zu erweitern sucht. Zu Recht betont der Autor allerdings, daß dieses Vorgehen jeweils in eine betriebliche Konzeption von Personal- und Organisationsentwicklung eingebunden sein muß, um erfolgreich und dauerhaft sein zu können.

Ausführlich werden in den zentralen Teilen der Arbeit die in den Projekten entwickelten Bildungskonzepte, Lernträger sowie die Schulungen und Weiterbildungsveranstaltungen vorgestellt. Zentrale Eigenschaft der Modellanlagen ist dabei, daß sie „ein charakteristisches Abbild typischer realer Einrichtungen ... [zur] praxisrelevante[n] Vermittlung von Ausbildungsinhalten“ sind, an denen offene Lernsituationen im Sinne ganzheitlichen und handlungsorientierten Lernens möglich sind und unterstützt werden (155f.). Sie bieten gegenüber 'echten' Anlagen zudem den Vorteil besserer Verständlichkeit und Überschaubarkeit. Anhand der Rückmeldungen der Teilnehmer werden die Erfolge dieser Vorgehensweise illustrativ belegt.

Ein Novum war zudem die regionale Kooperation unterschiedlicher Lernorte (Betriebe, berufliche Schulen und andere Bildungsträger) bei der Entwicklung und dem Einsatz von Konzepten und Modellanlagen. Die Ziele und Vorteile, aber auch die Mühen und Probleme der Etablierung und der Arbeit der Regionalgruppen werden von *Kluger* ausführlich geschildert. Er kann zusammenfassen, daß sich die Vorgehensweise insgesamt bewährt hat, keine fertigen Lösungen vorzugeben, sondern die Gruppen selbst angemessene Umsetzungen erarbeiten zu lassen - trotz des damit verbundenen zusätzlichen Aufwands.

Kritisch - gegenüber der Praxis, weniger gegenüber der rezensierten Arbeit und den gelungenen Modellversuchen - bleibt anzumerken, daß eine Übertragung dieser berufsfeldübergreifenden und projektorientierten Lernformen in den Alltag der beruflichen Bildung in der Breite bisher nur sehr begrenzt stattfand. Erfolg und Vorteile dieser Konzepte sind in der Arbeit zwar überzeugend dargestellt worden; ob und wieweit unter Bedingungen sinkender Ausbildungszahlen und dem Abbau von Aus- und Weiterbildungsplätzen gerade in der Industrie diese Konzepte Umsetzung finden können und werden, bleibt abzuwarten.

*Erich Latniak (Gelsenkirchen)*

*Jürgen Nordhause-Janz, Dieter Rehfeld:* Umweltschutz „Made in NRW“. Eine empirische Untersuchung der Umweltschutzwirtschaft in Nordrhein-Westfalen, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1995, ISBN 3-87988-112-X, 241 S., DM 42,80

In der Studie „Umweltschutz made in NRW“ werden erstmals die Konstitutionsbedingungen und Entwicklungstrends der Umweltschutzwirtschaft in Nordrhein-Westfalen untersucht. Die Studie beruht auf einer repräsentativen schriftlichen Befragung von 1860 Umweltschutzanbietern, Expertengesprächen und einer Patentanalyse. Zur Umweltschutzwirtschaft zählen die Autoren alle Unternehmen, „die sich im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten mit der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen zur Vermeidung, Reduzierung, Kontrolle und Beseitigung von Abfällen und Emissionen in die Umwelt ... befassen“ (190). Sie verdeutlichen, daß Umweltnormen und staatliche Umweltpolitik nicht nur als Innovationsbremse wirken können, sondern die Herausbildung der Umweltschutzwirtschaft in NRW maßgeblich gefördert haben.

Die Umweltwirtschaft hat sich vor allem in Regionen entwickelt, die in besonderem Maße durch ökologische Problemlagen aufgrund ihrer montanindustriellen Wirtschaftsstruktur geprägt waren. Diese Entwicklung basierte in NRW u.a. auf einem Wissens- und Personaltransfer zwischen Unternehmen der Montanindustrie und Umweltschutzanbietern. Allerdings weist sie Merkmale auf, die kein Spiegelbild montanindustrieller Strukturen darstellen: Umweltschutzanbieter sind in der Regel mittelständische Unternehmen, die in den Umweltmarkt durch Firmengründung aufgrund eigener Forschungs- und Entwicklungs(FuE)-Aktivitäten eingetreten und mittlerweile in unterschiedlichen umweltbezogenen Marktsegmenten tätig sind. Seit Anfang der neunziger Jahre differenziert sich das Angebotspektrum der Unternehmen aus und erweitert sich (z.B. Abfallwirtschaft, Entsorgungslogistik, Recyclingtechniken). Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem technologieintensiven Umweltschutzmarkt kommt der Innovationsfähigkeit und den damit verbundenen FuE-Aktivitäten der Unternehmen eine Schlüsselrolle zu; mit den hohen FuE-Aufwendungen korrespondieren überdurchschnittlich hohe Patentaktivitäten der Unternehmen. Technische Innovationen reichen nicht aus, um auf dem Umweltschutzmarkt bestehen zu können; gefragt sind zudem Serviceangebote und Komplettlösungen inklusive Finanzierungs- und Betreibermodelle. Die zwischenbetriebliche Kooperation erweist sich als wichtiger Erfolgsfaktor für klein- und mittelständische Umweltschutzanbieter. Die Studie verdeutlicht, daß Umweltschutz nicht nur einen Kostenfaktor, sondern vielmehr ein zukunftssträchtiges Marktpotential bildet. Beschäftigungspolitische Euphorie ist jedoch nicht angebracht: In NRW verzeichnen vor allem Regionen positive arbeitsmarktpolitische und ökonomische Effekte durch die Umweltschutzwirtschaft, die nicht von hoher Arbeitslosigkeit betroffen sind. Schwachpunkte der Umweltwirtschaft in NRW liegen in der Dominanz nachgeschalteter Umwelttechniken statt produktionsintegrierter Techniken und im Bereich der Querschnittstechnologien (v.a. Meß- und Regeltechniken).

Die Autoren heben hervor, daß sich die Umweltschutzwirtschaft derzeit in einem Transformationsprozeß zu einer „normalen“ Branche (161) befindet. Ursachen dafür liegen in einem zunehmenden Wettbewerb durch das Auftreten neuer Anbieter und die Umsetzung von Innovationen im Bereich der Abfallwirtschaft bzw. Verwertung (z.B. Kennzeichnung recyclingfähiger Materialien). Bei der Erschließung neuer Märkte (Osteuropa) werden Großunternehmen begünstigt; dieser Trend verstärkt sich durch die Unübersichtlichkeit und Uneinheitlichkeit der Umweltgesetzgebung. Die Autoren hegen u.a. aufgrund der ökologischen Altlasten in West- und Osteuropa Zweifel daran, daß die Umsetzung des Leitbilds „produktionsintegrierter Umweltschutz“ die „nachsorgeorientierte“ Umweltschutzwirtschaft zu einem Übergangspänomen werden läßt. Perspektivisch betrachten die Autoren das „Produktionscluster“ Umweltschutzwirtschaft (130ff.) im Zusammenwirken mit der Metallindustrie und der Chemieindustrie als einen Eckpfeiler einer „ökologisch modernisierten Grundstoffindustrie“, die den neuen industriellen Kern in NRW bilden könnte (178). Fraglich ist jedoch, ob in dieser Perspektive die Bedeutung der Umweltschutzwirtschaft nicht überschätzt wird: Gelingt es dieser Branche nicht, verstärkt produktionsintegrierte Problemlösungen zu entwickeln, so wird sie von zukünftig bedeutsamen Marktsegmenten abgekoppelt. Die Umweltschutzwirtschaft hat bisher im Bereich des *produktintegrierten* Umweltschutzes wenig zu bieten: Hier bilden Hersteller und ihre Lieferanten die zentralen Akteure, um eine prozesskettenübergreifende ökologische Produktentwicklung und -optimierung umzusetzen.

*Guido Becke (Dortmund)*

*Ilse Schütte, Gudrun Richter, Bärbel Minx:*  
Frauenarbeit im ostdeutschen Braunkohlenbergbau. Perspektiven von Frauen in einer „Männerbranche“, Dortmund: Montania, 1995, ISBN 3-929236-10-9, 210 S., DM 39,90

In diesem auf den ersten Blick eher unauffälligen Buch haben die Autorinnen auf sehr dezidierte Weise den Wandel eines Wirtschaftsgebietes analysiert, der in den alten Bundesländern als reine Männerdomäne gilt. Im Unterschied dazu waren in der DDR im Braunkohletagebau ein Drittel der Beschäftigten weiblich; die hier beschäftigten Frauen verfügten zum größten Teil über eine bergbauspezifische Qualifikation und waren in die produktiven Kernbereiche (Tagebau/Veredelung) vorgedrungen, es existierten „keine scharfen [horizontalen - K.S.] Segmentationslinien zwischen Männer- und Frauenarbeitsplätzen“ (44), wobei die Frauen von Leitungspositionen weitgehend ausgeschlossen blieben. Die befragten Frauen haben denn auch den Bergbau nicht als „Männerdomäne“ erlebt, sondern artikulieren in der Rückschau kaum Benachteiligung oder mangelnde Chancengleichheit.

Dies ändert sich schlagartig nach dem Übergang zur Marktwirtschaft, die mit dem Zusammenbruch der Ost-Industrie auch die Nachfrage nach Kohle und Energie reduziert. Der notwendige Personalabbau verlief in den untersuchten Bergbaufirmen jedoch keineswegs geschlechtsneutral. Die Sozialkriterien (Alter, Betriebszugehörigkeit und Familienstand) zur Kündigung werden für die Geschlechter unterschiedlich angewandt - dies schlägt sich in einem rückläufigen Frauenanteil in den Unternehmen nieder. Die Autorinnen machen für den einsetzenden Verdrängungsprozeß von Frauen aus dem Bergbau die Kumulation von Risikofaktoren verantwortlich, die neben *betriebsinternen* - Wegfall frauentypischer Beschäftigungsfelder (betriebliche Sozialbereiche), marginalisierter Status von Frauen in einzelnen Facharbeiterbereichen - insbesondere *betriebsexterne* Faktoren umfassen: eingeschränkte Einsatzflexibilität, geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung/Al-

leinzuständigkeit für die Familie sowie formelle und informelle Vorbehalte gegen Frauenarbeit im Bergbau.

Gerade die Darstellung der *betriebsexternen* Bedingungen weist weit über das Fallbeispiel des Braunkohlenbergbaus hinaus und macht deutlich, welches die Gründe für die überproportionale Arbeitslosigkeit von Frauen in den neuen Bundesländern sind. Dabei offenbart auch das „exotische“ Beispiel des Braunkohletagebaus, daß hohe berufliche Qualifikation und Identifikation der Frauen mit „ihrer“ Branche, hohe Erwerbsorientierung und der Wille, über Qualifizierung ihren Arbeitsplatz zu sichern, nicht ausreichen. Unter den Bedingungen eines extrem verengten Arbeitsmarktes und des (Wieder-)Hervorbrechens patriarchaler Strukturen nach der Wende ist der Braunkohletagebau auf dem besten Wege, zur „Männerdomäne“ zu werden.

*Katrin Schäfgen (Berlin)*

## Bei der Rezensionredaktion eingegangene Bücher

(Rezension vorbehalten)

- Bolder, Axel, Walter R. Heinz, Klaus Rodax* (Hg.): Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Aktuelle Tendenzen in Bildung und Arbeit, Jahrbuch Bildung und Arbeit '96, Opladen: Leske + Budrich, 1996, ISBN 3-8100-1223-8, 363 S., DM 48,-
- Brödner, Peter, Ulrich Pekruhl, Dieter Rehfeld* (Hg.): Arbeitsteilung ohne Ende? Von den Schwierigkeiten inner- und überbetrieblicher Zusammenarbeit, Reihe Arbeit und Technik, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1996, ISBN 3-87988-163-4, 336 S., DM 49,80
- Büchter, Karin, Wolfgang Hendrich*: Professionalisierung in der betrieblichen Weiterbildung. Anspruch und Realität - Theoretische Ansätze und empirische Ergebnisse, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1996, ISBN 3-87988-190-1, 142 S., DM 39,80
- Bürger, Michael*: Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln. Eine Fallstudie, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 8, Münster: Lit, 1996, ISBN 3-8258-2945-6, 153 S., DM 39,80
- Chevalier, Françoise, Michael Segalla* (eds.): Organizational Behaviour and Change in Europe. Case Studies, European Management Series, London et al.: Sage, 1996, ISBN 0-8039-7910-X, X & 258 p., £ 14,95
- Colquhoun, Peter W., Giovanni Costa, Simon Folkhard, Peter Knauth*: Shiftwork: Problems and Solutions, Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis, Bd. 7, Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang, 1996, ISBN 3-631-49133-6, DM 65,-
- Esping-Andersen, Gösta* (ed.): Welfare States in Transition National Adaptations in Global Economies, London et al.: Sage, 1996, ISBN 0-7619-5048-6, XII & 276 S., £ 13.95
- Flechtheim, Ossip K.*: Ist die Zukunft noch zu retten? Weltföderation - Der Dritte Weg ins 21. Jahrhundert, herausgegeben von *Stefan Mögle-Stadel*, Frankfurt a.M. u.a.: Peter Lang, 1995, ISBN 3-631-47865-8, 350 S., DM 48,-
- Gather, Claudia*: Konstruktionen von Geschlechterverhältnissen. Machtstrukturen und Arbeitsteilung bei Paaren im Übergang in den Ruhestand, Berlin: edition sigma, 1996, 3-89404-416-0, 276 S., DM 36,-
- Grüll, Ferdinand, Wolf-Rüdiger Janert*: Der Anstellungsvertrag mit leitenden Angestellten und Führungskräften. Vertragsmuster mit Erläuterungen, 14., überarb. Aufl., Schriften des Betriebs-Beraters, Bd. 10, Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft, 1996, ISBN 3-8005-3025-2, 133 S., DM 32,-
- Kapp, Wolfgang Helmut Martens*, unter Mitarbeit von Antonia Bieszcz-Kaiser: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß. Theoretisch-methodische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung

- und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland. Forschungsbericht, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Bd. 9, Münster: Lit, 1996, ISBN 3-8258-2936-7, 300 S., DM 48,80
- Kentmann, Rosemarie*: Der Mann, der Berge versetzt. Science-Fiction-Roman, Frankfurt a.M.: Edition Fischer, 1996, ISBN 3-89501-361-7, 168 S., DM 29,80
- Kleinbeck, Uwe*: Arbeitsmotivation. Entstehung, Wirkung und Förderung, Grundlagentexte Psychologie, Weinheim/München: Juventa, 1996, ISBN 3-7799-0319-9, 168 S., DM 26,80
- Kluger, Jörg*: Innovative Qualifikation in der beruflichen Bildung, Internationale Hochschulschriften, Münster/New York: Waxmann, 1995, ISBN 3-89325-282-7, DM 59,-
- Lompe, Klaus, Antje Blöcker, Barbara Lux, Oliver Syring*: Regionalisierung als Innovationsstrategie. Die VW-Region auf dem Weg von der Automobil- zur Verkehrsregion, Berlin: edition sigma, 1996, 3-89404-417-9, 360 S., DM 39,-
- Seligmann, Michael*: Kommunale Aktivitäten in Nordrhein-Westfalen zur Integration von Sozialhilfebeziehenden in den Arbeitsmarkt, Bottroper Dokumente, Bd. 19, Bottrop: G.I.B., 1996, ISBN 3-920177-17-7, 231 S., DM 24,-
- Stolt, Susanne, Gerd Syben*: Die Rationalität in der Transformation. Ostdeutsche Baubetriebe im Übergang in die Marktwirtschaft, Berlin: edition sigma, 1996, ISBN 3-89404-418-7, 173 S., DM 27,80
- Vonderach, Gerd, Vera Herrmann, Eileen Beyer*: Lebensgeschichte und berufliche Rehabilitation. Eine empirisch-soziologische Untersuchung in Berufsförderungswerken, Sozialforschung, Arbeit und Sozialpolitik, Münster: Lit, 1996, ISBN 3-8258-2805-0, 243 S., DM 39,80
- Weiß, Anja*: Lieber biegen als brechen. Zwischen Anspruch und Anpassung im Beruf, Frankfurt a.M./New York: Campus, 1996, ISBN 3-593-35608-2, 172 S., DM 48,-
- Wittke, Volker*: Wie entstand industrielle Massenproduktion? Die diskontinuierliche Entwicklung der deutschen Elektroindustrie von den Anfängen der „großen Industrie“ bis zur Entfaltung des Fordismus (1880 - 1975), Berlin: edition sigma, 1996, ISBN 3-89404-415-2, 212 S., DM 27,80