

## Rezensionen

*Joris van Ruysseveldt, Rien Huiskamp and Jacques van Hoof* (eds.): *Comparative Industrial and Employment Relations*, London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage Publications, 1995, ISBN 0-8039-7966-5, 356 p., £ 40.00

Der Sammelband umfaßt die ausgearbeiteten Lehrmaterialien eines Fernkurses der Dutch Open University zum Thema *Industrial relations in Europe*. Das Ergebnis ist ein gutes Lehrbuch, mit klarer Sprache und gutem Aufbau, das gleichzeitig über Gemeinsamkeiten und Besonderheiten der (meisten) europäischen Länder informiert.

*Industrial and employment relations* sind eine angelsächsische Besonderheit, eine eigenständige "Bindestrich-Sozialwissenschaft", für die es im deutschen Sprachraum kein einzelnes Äquivalent gibt. In deutschen Begriffen umfaßt sie den Bereich der Industrie- und Arbeitssoziologie, Gewerkschafts- und Verbandforschung, Teile der Organisationsforschung und des *Human Resource Managements*, Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik und -forschung.

Das Buch verfolgt mehrere Ziele, die - um es vorweg zu nehmen - auch weitgehend eingehalten werden: 1. die begriffliche und inhaltliche Trennung von '*industrial relations*' und '*employee relations*' und ihre modellhafte Verknüpfung; 2. zu zeigen, wie sich diese beiden 'Beziehungen' unter dem Einfluß neuer Technologien, Individualisierung und Globalisierung verändern; 3. zu zeigen, daß diese Veränderungen im nationalen Vergleich teils zu ähnlichen Ergebnissen und Lösungen führen, zum Teil aber auch nationale Besonderheiten aufweisen und beibehalten.

In seinem analytischen Bezugsrahmen verweist *Rien Huiskamp* (Kap. 2) auf den Unterschied zwischen 'industriellen' und 'Arbeits-

Beziehungen' (*employment relations*). Erstere behandeln vor allem das Funktionieren und die Probleme der organisierten Interessenvertretungen zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Staat, und diese Forschungsrichtung hat die Diskussion der vergangenen Jahrzehnte dominiert. *Huiskamp* setzt sich von dieser Einseitigkeit bewußt ab, ergänzt sie um die direkten Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern: "This 'employment relationship' refers to the *conditions* under which an employer decides to hire labour and under which the employee decides to sell his manpower to the employer" (9). Nach dieser Definition sind Arbeitsbeziehungen nicht nur Vertragsbeziehungen, sondern offen für beispielsweise Einflüsse aus der Gesellschaft (z. B. 'Individualisierung'), aus dem Arbeitsmarkt, aus konkreten Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen, Fragen der Arbeitsmotivation u. a.

Die Kapitel über Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Rolle des Staates (*Jelle Visser* und *Frans van Waarden*) stehen in der Tradition der bisher dominanten 'industriellen Beziehungen', sind jedoch sehr informativ und behandeln (bei den beiden Interessenverbänden) häufig vernachlässigte Themen der Bestandssicherung (Mitgliedschaft), der Demokratie in Verbänden sowie der Organisationsänderungen durch die gewandelte Umwelt.

Das Kapitel über 'industrielle Demokratie' (*Rien Huiskamp*) greift den neuen Trend zu direkter Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen neuer Managementkonzepte auf (erweiterte Autonomie am Arbeitsplatz durch Arbeitsanreicherung und Gruppenkonzepte) und thematisiert auch die möglichen Veränderungen im Selbstverständnis und im Funktionieren der repräsentativen Beteiligungsformen.

*David Marsden, Willem de Lange* und *Arndt Sorge* behandeln (in eigenen Kapiteln) die Ent-

wicklung von Löhnen, Arbeitszeit und Qualifikation als wichtige Dimensionen der Arbeitsbeziehungen in ausgewählten europäischen Ländern. In seinem Kapitel über 'Labour relations, organisation and qualifications' führt Arndt Sorge in die Probleme international-vergleichender Sozialforschung ein, bei der Differenzen zwischen Ländern häufig durch die *black box* Kultur 'erklärt' werden, was natürlich keine Erklärung ist. Am Beispiel des Organisationswandels bei Einführung und Handhabung neuer Informationstechnologien in Großbritannien, Frankreich und Deutschland versucht er, nationale Differenzen bei organisatorischen Lösungen aus strukturellen Besonderheiten dieser Länder zu erklären.

Am Ende des Bandes referiert Ben Dankbaar noch einmal die häufig dargestellte Krise des Fordismus am Beispiel der Automobilindustrie, und Albert Mok und Kea Tijdens berichten über den Dienstleistungssektor, speziell Banken und Einzelhandel. Die Platzierung des Dienstleistungskapitels am Ende des Buches zeigt symbolisch eine Schwäche des gesamten Ansatzes der 'industriellen' Beziehungen: Obwohl die Beschäftigung im Dienstleistungssektor in allen entwickelten Gesellschaften schon seit längerer Zeit dominiert, ist "the 'service sector' [...] still not an operational concept. Is is usually defined per negativum" (323). So auch hier: am Ende des Bandes, als Restkategorie. Es ist an der Zeit, daß sich die sozialwissenschaftliche Zunft stärker vom 'industriellen' Denken löst und mehr konzeptionelle Energie in die Besonderheiten von Dienstleistungsarbeit lenkt.

Dieter Fröhlich (Köln)

Stephan Voswinkel, Stefan Lücking, Ingo Bode: Im Schatten des Fordismus. Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe Deutschlands und Frankreichs, Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, hg. von Walther Müller-Jentsch, Bd. 10, München/Mering: Rai-

ner Hampp Verlag, 1996, ISBN 3-87988-193-6, ISSN 0937-6445, 341 S., DM 49,80

Zunächst gebührt den Autoren das Verdienst, ihren Blick auf andere Branchen gerichtet zu haben als auf jene, die in der Industriosozologie als die sogenannten Kernsektoren gelten. Dies erinnert daran, daß es ein Arbeitsleben auch außerhalb von Automobilherstellung und Werkzeugmaschinenbau gibt, daß moderne Arbeit nicht nur aus taktgebundener Anlermtätigkeit und Systemregulierung besteht, und daß es beachtliche Teile der Wirtschaft gibt, in denen nicht die Verbesserung von Tarifverträgen ein Problem ist, sondern deren Abschluß, nicht das Vorhandensein von Gesetzen, sondern deren Einhaltung.

Da sieht man es den Autoren nach, daß sie die für die Grundkenntnis über eine Branche erforderlichen Basisinformationen in einen (noch dazu lückenhaften) Anhang verbannt haben. Man gesteht ihnen auch, aber schon weniger gerne, zu, daß auf diese Weise die Kategorie der Branche, die sie selbst als wichtig bezeichnen, nur als kultureller (und nicht eben gehaltvoller) Begriff verstanden, nicht aber zu einer im echten Sinne industriosozologischen Analyseebene ausgebaut werden kann.

Denn ihr Interesse gilt zwar im Prinzip den beiden Branchen, in erster Linie aber der Form der spezifischen industriellen Beziehungen. Das ist nämlich zugleich die Frage, wie Arbeit dort reguliert wird, wo das fordistische Muster nicht als Selbstverständlichkeit gilt. Zwar wirkt es auch da, wo es die Regulierung des Arbeitsverhältnisses nicht direkt steuert, denn an Normalarbeitsverhältnis und Normalarbeitszeit orientieren sich sowohl die allgemeine Meinung als auch die Vorstellung von Arbeitssuchenden, wenn sie denn die Wahl haben. Aber das Normale ist doch bloß das Besondere, das als normal gilt (17), und deshalb sind andere Formen der Regulierung nicht einfach bloß „defizitär“ oder „atypisch“.

Bei der "metierbezogenen" Regulierung ist es eben „normal“, daß Arbeit als sinnhafte Erledigung einer Aufgabe verstanden wird; es wäre atypisch, wollte man sie als bloße Verausga-

bung von Arbeitskraft gegen Lohn auffassen. Bei der "neoliberalen Flexibilisierung" hingegen ist das und nur das „normal“, was der Markt verlangt, während bei der "koordinierten Flexibilisierung" als „normal“ gilt, daß die Imperative der Produktions- und der Reproduktions-sphäre als miteinander vereinbar gelten. Als "mcdonaldistische Regulierung" - womit dieser Begriff denn nun auch auf der Basis einer eigenständigen Untersuchung in die deutsche industri-soziologische Literatur eingeführt wäre - gilt eine echte regulationspolitische Neuerung: hier findet eine Kombination von neoliberaler und koordinierter Flexibilisierung statt, sprich: die Interessen der Beschäftigten werden berücksichtigt, soweit sie den Imperativen des Marktes nicht zuwiderlaufen.

Auf diese Weise besitzen die Autoren ein kategoriales Raster, das die Befunde trägt. Mit seiner Hilfe können sie ihre präzise recherchierten und zum Teil spannend geschriebenen Befunde darüber einordnen und verständlich machen, wie auf Baustellen sowie in Hotels und Gaststätten um Lohn und Leistung, um Formen der Entgeltzahlung und um die Festsetzung der Arbeitszeit verhandelt und gestritten wird, warum also etwa Arbeitgeber am Bau in Deutschland kein Interesse an der Ausdehnung der Arbeitszeit in den Winter haben, Arbeitnehmer im französischen Gaststättengewerbe aber eines an trinkgeldabhängigen Entlohnungsformen.

Zugleich können sie implizit deutlich machen - obwohl das nicht ihr Thema ist -, warum Gewerkschaften sich außerhalb fordistischer Regulation oft so schwer tun. Bei flexiblen Regulierungsformen werden die Arbeitnehmerinteressen den Markterfordernissen untergeordnet, bei „metierbezogener“ Regulierung treten sie in den Hintergrund gegenüber dem gleichgerichteten Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern an der Sicherung der Bedingungen qualifizierter Berufsausübung. Das eine ist für Gewerkschaften kaum weniger unangenehm (und gefährlich) als das andere: sie finden sich entweder in der Enge oder zwischen den Fronten wieder.

Gerd Syben (Bremen)

*Masami Nomura, Ulrich Jürgens: Binnenstrukturen des japanischen Produktivitätserfolges. Arbeitsbeziehungen und Leistungsregulierung in zwei japanischen Automobilunternehmen, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin: edition sigma, 1995, ISBN 3-89404-153-6, 264 S., DM 36,-*

Die "Lean-Debatte" ist in Deutschland von vielen Mythen und Mißverständnissen hinsichtlich der Produktions- und Sozialorganisation japanischer Unternehmen geprägt. Insbesondere die Frage nach der sozialen Antriebsdynamik der schlanken Produktion ist bisher nicht befriedigend beantwortet. Dieses Feld etwas genauer auszuleuchten, ist das Anliegen von *Masami Nomura* und *Ulrich Jürgens*. Sie gehen davon aus, daß das System des "Toyotismus" durch das Zusammenwirken von Prozeßorganisation, Teamarbeit und Verbesserungsaktivitäten noch nicht hinreichend bestimmt ist, sondern erst eine erweiterte Betrachtung, in die Merkmale des Personalsystems und der industriellen Beziehung einbezogen werden, zu erklären vermag, weshalb auf Beschäftigtenseite die erforderliche Fügsamkeit und Leistungsbereitschaft mobilisiert werden kann. Dazu ist es notwendig, die Funktionen der Unternehmensgewerkschaften näher zu untersuchen, die - entgegen landläufiger Meinung doch vorhandenen - Spannungen und Bruchstellen in den Systemen industrieller Beziehungen zu analysieren sowie die positiven Motivatoren herauszuarbeiten, die die Beschäftigten veranlassen, trotz "harter" Arbeitsbedingungen aktiv am Erfolg des Systems mitzuwirken.

Die Autoren gehen dieser Frage nach anhand von empirischen Ergebnissen einer Untersuchung, die in zwei japanischen Automobilunternehmen Mitte der achtziger Jahre durchgeführt wurde. Der Rückgriff auf dieses bereits etwas veraltete Material ist dadurch begründet, daß Gegenstand des Buches nicht das "Modell Japan" auf dem neuesten Stand, sondern die Genese dieses Modells ist. Zunächst aber werden die Industriestruktur und das Beschäftigungssystem der japanischen Automobilindu-

strie insgesamt beschrieben; als ein zentrales Merkmal wird die komplexe Struktur von sozialen Schließungen entlang der Kriterien des Geschlechts, des Beschäftigungsstatus im Unternehmen sowie des Status des Unternehmens selbst herausgearbeitet. Die Gewerkschaften spielen dabei eine ganz wesentliche Rolle: "als Garant der Differenzierung wie auch der Einheitlichkeit des Gesamtsystems" (67).

Dies wird in den folgenden Kapiteln am Beispiel der beiden untersuchten Unternehmen näher ausgeführt. Als erstes werden die Unterschiede in den Systemen industrieller Beziehungen in den Unternehmen analysiert, wobei sich zeigt, daß die Bedeutung der Gewerkschaften für das System der schlanken Produktion generell keineswegs unterschätzt werden darf. Danach werden sehr detailliert am Beispiel der Personal- und Arbeitszeitpolitik die Spannungsfelder in den industriellen Beziehungen in den beiden Unternehmen beschrieben, bevor die Systeme der Zeitwirtschaft, der Entgeltendifferenzierung und der Personalbewertung untersucht werden, denen die Autoren eine hohe Bedeutung als "Managementinstrumente" zuweisen. Die beiden folgenden Kapitel widmen sich den Umbrüchen im System der industriellen Beziehung bei den beiden Unternehmen, die von den Autoren als eine zumindest tendenzielle Konvergenz der unternehmensspezifischen Systeme in Japan gedeutet werden.

Im abschließenden Kapitel wird dann noch einmal die Frage nach dem dynamischen Zentrum der japanischen Systeme aufgenommen. Die Autoren machen deutlich, daß entgegen mancher Stimmen in der Japan-Rezeption in Deutschland die Gruppenarbeit im Vergleich etwa zu den betrieblichen Vorgesetzten bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung eine geringere Rolle spielt. Damit wird die Bedeutung der Gruppe für das "Modell Japan" nicht geschmälert; zentral ist sie jedoch nicht hinsichtlich der Aufgabenstrukturierung, sondern hinsichtlich der Personalentwicklung in einem umfassenden Verständnis. Die Autoren resümieren, daß es "gerade das Spannungsverhältnis zwischen sozialer Kontrolle und Solidarität, zwischen der Konkurrenz in den Sozialbezie-

hungen und der Kooperation, zwischen Selektionsdruck und Privilegierung (ist), durch das der Einzelne zu Höchstleistungen getrieben wird" (251).

Die Studie von *Nomura und Jürgens* räumt mit vielen in der Japan-Diskussion mitgeschleppten Vorurteilen auf. Eine informierte Debatte über die Vor- und Nachteile schlanker Produktion wird ohne Rückgriff auf die hier zusammengetragenen Ergebnisse nicht mehr auskommen. Dies wird dadurch erleichtert, daß die Autoren ihre Befunde durchgängig gut lesbar präsentieren und zudem in geeigneter Weise durch eine Vielzahl von Abbildungen und Tabellen illustrieren.

*Heiner Minssen (Bochum)*

*Otfried Mickler, Norbert Engelhard, Ralph Lungwitz, Bettina Walker: Nach der Traubi-Ära: Arbeit in schlanken Fabriken. Modernisierung der ostdeutschen Autoindustrie, Berlin: edition sigma, 1996, ISBN 3-89404-423-3, 277 S., DM 39,-*

Die ostdeutsche Autoindustrie war ein Paradebeispiel für die Rückständigkeit der DDR-Wirtschaft. Sie ist innerhalb weniger Jahre radikal modernisiert worden, und ähnlich drastisch wie in anderen Branchen sanken dabei die Beschäftigtenzahlen. Am Beispiel der neuen - nach dem Beispiel japanischer Transplants ausgelegten - Fabriken von VW und Opel sowie von deren regionalen Zulieferern analysieren die Autoren und die Autorin den Prozeß der Zerlegung des alten IFA-Kombinats und die Bemühungen um den Erhalt wenigstens eines Teils der Restbetriebe, deren Transformation und Modernisierung. Die Untersuchung steht in der Tradition industrie- und arbeitssoziologischer Forschung des SOFI. Sie stützt sich auf insgesamt 12 Fallstudien mit 149 qualitativen und 51 standardisierten Interviews mit Beschäftigten in Produktion, technischem Büro und kaufmännischer Verwaltung, die zwischen 1990 und 1994 erhoben wurden.

Im Zentrum steht die Frage, inwieweit sich die Konzernstrategien von VW und General Motors als tragfähig erwiesen haben: Sie zielten darauf, unter den Bedingungen des ostdeutschen Transformationsprozesses vor allem in arbeitsorganisatorischer Hinsicht fortgeschrittene, hocheffiziente Referenzbetriebe für weitergehende Modernisierungsprozesse an ihren westdeutschen Standorten zu schaffen. Obwohl die Transplants im Effizienzvergleich offensichtlich erfolgreich sind (geringere Fertigungstiefe, erfolgreich implementierte Teamkonzepte, aber auch: günstige Bedingungen in bezug auf Arbeitszeit, Lohnhöhe, Subventionierung von Investitionen), ist das Urteil der Autoren zwiespältig: "Die auf den ersten Blick so moderne Teamorganisation fällt hinter die in Westdeutschland diskutierten und gegenwärtig in vielen Betrieben erprobten Standards für attraktive Arbeitsmodelle in der Massenproduktion deutlich zurück." (266) Sie vermuten deshalb: "Heute jedenfalls werden westdeutsche Arbeiter in den schlanken Autofabriken beispielhafte moderne Organisationsformen, die es aus ihrer Sicht wert wären, übertragen zu werden, wohl nur in Teilaspekten erkennen können. Ein auf die Verhältnisse in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zugeschnittenes Modell von innovativer, postfordistischer Arbeitsorganisation wird nämlich nicht umhin kommen, eine Balance zwischen effizienter und attraktiver Arbeit zu schaffen" (267). Und attraktiv, im Sinne der Eröffnung von Spielräumen stärker selbstbestimmter anforderungsreicher Arbeit, seien die in den ostdeutschen Betrieben eher anzutreffenden strukturkonservativen Teamkonzepte nicht, auch wenn die Unzufriedenheit der ostdeutschen Beschäftigten hierüber angesichts gegebener Bedingungskonstellationen - von der hohen Arbeitslosigkeit bis zu den noch nachwirkenden alten Mentalitäten - latent bleibe.

Zum empirischen Verständnis der ostdeutschen Transformation finden die Leserinnen und Leser eine Fülle gut aufbereiteten Materials. Auf einen informativen Überblick über die Automobilproduktion in der DDR "zwischen Stagnation und punktueller Modernisierung" und die Analyse der marktwirtschaftlichen

Transformation und der Modernisierung der Betriebe folgen Kapitel zu den "Erwartungen, Erfahrungen und Urteilen" der ostdeutschen Automobilarbeiter und der Angestelltenbelegschaften sowie zur Rolle der Betriebsräte. Die Befunde über deren Handeln im Zuge des Transformationsprozesses entsprechen weitestgehend den aus anderen Untersuchungen bekannten Ergebnissen: Sie waren frühe Promotoren der politischen Umorientierung in den Betrieben. In den anschließenden Transformationsprozessen sind sie beachtliche Akteure - nicht zuletzt in den Außenbeziehungen gegenüber Treuhand, Gewerkschaften und übernahmebereiten Unternehmen. Im Verlauf der anschließenden betrieblichen Modernisierung erweisen sie sich als Partner des Managements - mit im Westvergleich relativ größerer Distanz gegenüber der Gewerkschaft. Sie konzentrieren sich neben dem überragend wichtigen Thema der Standorticherung auf klassische Felder von Betriebsratsarbeit, bei den aktuell wichtigen arbeitspolitischen Themen der Einflußnahme auf die Führungskultur, Gestaltung von Gruppenarbeit und Qualifizierung hingegen halten sie sich eher zurück.

Die Reichhaltigkeit der Empirie in bezug auf die verschiedenen Akteursgruppen, nicht zuletzt auch die Beschäftigten selbst, ihre Konzentration und Ausdifferenzierung anhand einer größeren Zahl von Betrieben einer Branche ist beeindruckend und macht sicherlich die Stärke der Untersuchung aus. Zum theoretischen Diskurs der Transformationsforschung, etwa unter dem Stichwort der "nachholenden Modernisierung", oder zur Debatte über übergreifende Transformationsprozesse unter dem Stichwort der "Globalisierung" - in die sich die analysierten Konzernstrategien ja zweifellos einordnen lassen - finden die Leserinnen und Leser hingegen kaum weiterführende Überlegungen. Aber das mindert den Wert der Untersuchung nicht. Für Sozialwissenschaftler/-innen, aber auch für Praktiker/-innen aus Betrieben und Gewerkschaften enthält sie eine Fülle gut aufbereiteter und aussagekräftiger Empirie.

*Helmut Martens (Dortmund)*

Markus Pohlmann, Maja Apelt, Karsten Buroh, Henning Martens: Industrielle Netzwerke. Antagonistische Kooperationen an der Schnittstelle Beschaffung-Zulieferer, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1995, ISBN 3-87988-143-X, X, 288 u. XXXIV S., DM 49,80

Wie gestalten sich die Geschäftsbeziehungen zwischen Abnehmern und Zulieferern? Lässt sich ein zentraler Trend, ein neuer Modernisierungs- und Rationalisierungspfad in der Produktion markieren? Diesen Fragen gehen die Autoren in ihrer qualitativen und quantitativen Untersuchung mit einer durch Überlegungen in der Netzwerk-, System- und Machttheorie breit gefächerten, allerdings nur lose integrierten Theorieperspektive nach. Untersucht haben sie die elektrotechnische, die Luftfahrt-, Automobil- und die Nutzfahrzeugindustrie und den Maschinenbau anhand einer Reihe einschlägiger Indikatoren. Nach Fallstudien (sieben bei Abnehmerunternehmen und 19 bei diesen zugeordneten sogenannten "A-Zulieferern") führten sie eine schriftliche Befragung bei 1100 Zuliefererorganisationen durch, die 262 verwertbare Fragebögen zurücksendeten. Ergänzend führte das Team 56 Informationsgespräche zur Orientierung im Feld und zur Erfassung des Kontexts.

Mit zwei Thesen greifen sie kritisch in die aktuellen Diskussionen um 'lean production' und 'systemische Rationalisierung' ein. Eine erste ist: Die Automobilindustrie ist nicht der vermeintliche Trendsetter. Es gibt weder einen Trend zur Vereinheitlichung von Geschäftspraktiken noch einen zur Entwicklung eines generellen Rationalisierungstyps. „Viel eher fallen die Divergenzen in den branchenspezifischen Gestaltungsmodi [...] ins Auge“ (282). Die realisierten Optionen unterscheiden sich grundlegend: „Dies liegt zum einen an den sehr unterschiedlichen Markt- und Transaktionssituationen für das Zusammenspiel von Lieferant und Abnehmer, zum anderen an Gestaltungsstrategien von Ein- und Verkaufspolitiken, die sich im Geflecht der Abteilungsrationaltäten durchsetzen“ (282).

Mit ihrer zweiten These akzentuieren sie die Existenz einer (sic!) antagonistischen Grundform der Kooperation. Sie besagt: Zwischen Abnehmern und Zulieferern geht es primär um ein Nullsummenspiel der Macht, die Geschäftsbeziehungen sind durch die Maxime gekennzeichnet: 'einseitige, egoistische Vorteilnahme soweit wie möglich, gemeinsamer Nutzen soweit wie nötig'. Hiermit wenden sie sich gegen die Vorstellung, Geschäftsbeziehungen entwickelten sich allzu partnerschaftlich. Nun, letzteres wird vermutlich kaum bestritten.

Die Frage ist umgekehrt: Haben wir es in den traditionellen Branchen immer mit einer antagonistischen Kooperation zu tun? Sicher, die Rede von Grundformen ermöglicht, von verschiedenen Ausprägungen einer Grundform zu sprechen. Aber, wie lehrte schon Weber: die in der historischen Wirklichkeit sich findenden Formen ergeben sich als Kombinationen, Mischungen, Angleichungen und Umbildungen der reinen Grundtypen.

Zuweilen drängte sich mir als Rezensenten zumindest die Frage auf: Ist es bei der Vielzahl der vorgestellten Variationen erhellend, immer von antagonistischer Kooperation zu sprechen? Lässt sich alles das, was die Autoren zu Recht hervorheben, fruchtbar als Variation dieser Grundform verstehen? Denn, wie sie betonen: Auch Zulieferer (nicht nur Abnehmer) können die Beherrschenden sein und konstituieren das Verhältnis entscheidend über die Politiken mit; mehr als ein Drittel der Befragten fühlen sich gegenüber ihren wichtigsten Abnehmern als gleichberechtigte Partner (154); das Vertrauen ist branchenübergreifend sehr hoch und der Gesamtdurchschnitt der Dauer der Geschäftsbeziehungen ist über alle Branchen hinweg 28 Jahre.

Das Forschungsteam nutzt als Ausgangspunkt seiner Untersuchung die Vorstellung eines (egozentrischen) Netzwerkes. Untersucht werden dyadische Geschäftsbeziehungen. Inwiefern der Austausch in einer Beziehung von anderen befördert oder behindert wird, steht bei ihnen, vorsichtig formuliert, nicht im Zentrum. Letzteres Kriterium ist aber Definitionsbestandteil des Netzwerkbegriffs der strukturellen Netz-

werkforschung, auf die sie sich beziehen. Insgesamt kann formuliert werden: der Netzwerkbe-  
griff wird eher metaphorisch denn analytisch  
verwendet.

Daß die Handlungspotentiale und die Mög-  
lichkeiten der Ausgestaltung von Geschäftsbe-  
ziehungen in Netzwerken sich über das Geflecht  
dyadischer Beziehungen konstituieren, scheint  
dann auch nicht zufällig in der referierten Empi-  
rie immer wieder durch: Da greifen Automobil-  
hersteller etwa auf die Auswahl der Subzuliefer-  
er ebenso durch (142), wie sich Zulieferer  
relevante Informationen, um die Konditionen  
des Geschäfts auszuhandeln usw., im Netzwerk  
beschaffen.

Resümierend läßt sich als Verdienst der  
Studie festhalten: Die Formen interorganisatio-  
naler Kooperation sind nicht zuletzt aufgrund  
von Branchenspezifika und interorganisation-  
aler Politiken vielfältiger Natur. Ein durch Ent-  
wicklungen in der Automobilindustrie sich  
ergebender neuer 'one best way' der Moderni-  
sierung und Rationalisierung ist auch empirisch  
mehr als fraglich. Herrschaft ist ein einfacheres  
Moment von Geschäftsbeziehungen - auch in  
Netzwerken.

*Arnold Windeler (Wuppertal)*

*Helmut Strasser (Hg.): Arbeitswissenschaft-  
liche Beurteilung von Umgebungsbelas-  
tungen. Anspruch und Wirklichkeit des  
präventiven Arbeitsschutzes, Landsberg/  
Lech: ecomed, 1995, ISBN 3-609-69630-  
3, 140 S., DM 68,-*

Die vorliegende Aufsatzsammlung widmet sich  
schwerpunktmäßig der Problematik von Beur-  
teilungsverfahren und Präventionsstrategien für  
Umgebungsbelastungen durch Lärm. In den  
Beiträgen kommen neben Vertretern der akade-  
mischen Arbeitswissenschaft an der Universi-  
tät-GH-Siegen auch Mitarbeiter der Arbeits-  
schutzadministration und der Forschungsförde-

rung des Bundes zu Wort. Die Beiträge gehen  
zurück auf eine Fachtagung aus dem Jahre 1993.

In seinem einführenden Beitrag focussiert  
*Helmut Strasser* den Kern des Problems: Beur-  
teilungsverfahren von Umgebungsbelastungen  
orientieren sich zumeist am physikalischen Prin-  
zip der „gleichen Arbeit“. Kurzfristig hohe In-  
tensitäten und längere Phasen niedriger Expo-  
sition werden als grundsätzlich „energie-äquiva-  
lent“ betrachtet und zu einer Gesamtbelastung  
(z.B. für den Norm-Arbeitstag) aufsummiert.  
Von der zeitlichen und situativen Struktur der  
Belastungsereignisse und -episoden wird dabei  
systematisch abgesehen. *Strasser* belegt nun an  
einer Reihe von Beispielen, wie sehr die Bean-  
spruchung des menschlichen Organismus schon  
aus rein physiologischer Sicht von der Zeit-  
struktur der Belastung abhängt (z.B. bei Impuls-  
schall oder extremen Temperaturschwankun-  
gen). Insbesondere in den Grenzbereichen der  
Belastungsintensität (Ausführbarkeit) können  
sich auf Basis der Energie-Äquivalenz gravie-  
rende Fehleinschätzungen und Scheinsicher-  
heiten ergeben. Dem Vorzug relativ einfacher  
Meß- und Quantifizierungsregeln auf der Bela-  
stungsseite steht somit ein zweifelhafter Nutzen  
für die Risiko-Beurteilung gegenüber. Die Hand-  
habung der Verfahren wird schließlich dann  
selbst zum Risiko, wenn ihre kritischen Anwen-  
dungsbedingungen im praktischen Blickfeld des  
Nutzers hinter einer mathematischen Schein-  
Exaktheit verschwinden und in Schematismus  
einemünden. *Strasser* plädiert deshalb dafür, die  
methodischen Risiken und Grenzen der Beur-  
teilungsverfahren - gleichsam als Meta-Risiken  
- stets transparent zu halten und offen zu disku-  
tieren.

Diese Anwendungsrisiken gängiger Beur-  
teilungsverfahren für Lärmexpositionen wer-  
den in den folgenden vier Fachbeiträgen an  
empirischen Fallstudien en detail diskutiert.  
Dabei werden z.B. aus physiologischer Sicht  
Reduktionen der Belastungsgrenzwerte bei be-  
stimmten Impulsschall-Expositionen um den  
Faktor 30 bis 100 für angezeigt gehalten. In  
einem weiteren Artikel wird die Thematik ver-  
allgemeinernd auf andere Umgebungsbelastun-  
gen wie Ganzkörper-Schwingungen, ultravio-

lette Strahlung und Kohlenmonoxid-Expositionen ausgeweitet. Auch die präventive Bedeutung der Lärmkennzeichnung von Maschinen wird in diesem Kontext diskutiert.

*Hans-Jürgen Bieneck* vom Bundesarbeitsministerium skizziert ergänzend den neuerlich erweiterten Rechtsrahmen der betrieblichen Prävention und verweist auf die erheblichen Anforderungen, die sich aus dem Desiderat einer gesamthaft-systemischen Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitswissenschaften ergeben. Auf die damit verknüpften Anforderungen der instrumentellen Unterstützung betrieblicher Planungs- und Gestaltungsprozesse geht abschließend *Eckart Hüttemann* vom Projektträger „Arbeit und Technik“ des BMBF ein.

Der Band richtet sich zweifellos primär an ein ergonomisch-sicherheitstechnisch interessantes und vorgebildetes Fachpublikum. Zu wünschen ist, daß die Inhalte vor allem auch Eingang in die betriebliche Gestaltungs- und Bewertungspraxis finden und dort den reflektierten, kontext-sensitiven Umgang mit Beurteilungsverfahren fördern. Die Beiträge sind in ihrer klaren Strukturierung und überwiegend exzellenten grafischen Illustration auch den sozialwissenschaftlichen Präventionsforschern und -forscherinnen zugänglich, die ihnen Interessantes zum Risikomanagement mit Hilfe quantifizierter Normen und Grenzwertsysteme entnehmen können.

*Ulrich Pröll (Dortmund)*

*Burghard Flieger*: Produktivgenossenschaft als fortschrittsfähige Organisation. Theorie, Fallstudie, Handlungshilfen. Hochschulschriften, Bd. 23, Marburg: Metropolis-Verlag, 1996, ISBN 3-89518-056-4, 528 S., DM 68,-

Genossenschaften haben gegenwärtig kaum Konjunktur und besonders die Produktivgenossenschaften gelten gemeinhin als Relikte des 19. Jahrhunderts, deren heutige Entwicklung

kaum bekannt ist. Daß seit etwa einem Dutzend Jahren von einer “neuen Genossenschaftsbewegung“ gesprochen wird (85), mag in diesem Zusammenhang weniger interessant sein als daß zentrale genossenschaftliche Elemente heute in einer Vielzahl von Betriebsformen zu finden sind: In “Mitarbeiterbetrieben“ verschiedener Branchen und Rechtsformen, derzeit etwa 7000 in Deutschland. In der vorliegenden Kasseler Dissertation eines Theoretikers und Praktikers der Produktivgenossenschaften werden diese in einer innovativen Perspektive als “fortschrittsfähige Organisationen“ analysiert.

Auf den ersten 180 Seiten entwickelt der Verfasser, historisch fundiert, “Grundlagen einer Theorie der Produktivgenossenschaften“. Anhand einer Kombination der Elemente des Genossenschaftsmodells: des Förderungs-, Identitäts-, Demokratie- und Solidaritätsprinzips, wird eine komplexe Typologie produktivgenossenschaftlicher Betriebsformen entwickelt. Ihnen werden Marktbedingungen zugeordnet, die für Erfolg oder Scheitern bzw. für den Übergang der genossenschaftlichen Sozialorganisation in die sonst übliche von Bedeutung sind. *Franz Oppenheimers* “Transformationsgesetz“ ergibt in vorzugsweise handlungstheoretischer Kritik die Leithypothese.

Dieser theoretische Ansatz strukturiert die Fallstudie (181-407). Die 1969 gegründete “PSI-Aktiengesellschaft für Prozeßsteuerungs- und Informationssysteme“ soll die Möglichkeit bieten, das Genossenschaftsmodell unter möglichst optimalen Bedingungen zu untersuchen (127). Die Entwicklung dieses Betriebes, der heute mehr als 700 Mitarbeiter (die Hälfte davon Gesellschafter) aufweist, wurde für 1974-84 und 1984-94 anhand von Interviews mit und Gruppendiskussionen von Beteiligten wie einer Vielzahl von offiziellen und inoffiziellen Dokumenten beschrieben. Und zwar mit Blick einmal auf die charakteristischen Ausprägungen der erwähnten Prinzipien und zum anderen auf die organisatorische “Transformation“: hier sind Brennpunkte der Dissens über die Werte, die in der Arbeit verwirklicht werden sollen sowie die unterschiedlichen Interessen alter und neuer Organisationsmitglieder. Innerbetriebliche Kon-

flikte setzen besonders unter ungünstigen Marktbedingungen eine "antigenossenschaftliche Wirkungsspirale" (406) in Gang: Autoritäre Managementkonzepte gewinnen Grund, Mitgliederengagement wird schwächer. Insgesamt aber hat sich in der PSI-AG die partizipative Organisation des Arbeitens erstaunlich gut gehalten.

Der dritte Teil (408-488) ist dann praktisch orientiert: Wie lassen sich Produktivgenossenschaften im heutigen Kapitalismus nachhaltig stabilisieren (wie läßt sich die "positive Wirkungsspirale" erreichen)? Der Verfasser stellt hier auf die "weichen" Techniken der Organisationsentwicklung ab, die mit den Konzepten von *Corporate Identity*, kooperativer Selbstqualifizierung und lernender Organisation spezifiziert werden. "Das Modell der fortschrittsfähigen Organisation kann, da sie die volle Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen voraussetzt, als zukunftsorientierte Form der Produktivgenossenschaft angesehen werden." (432) Dieser Ansatz wäre von einer "handlungstheoretisch orientierten Betriebswirtschaftslehre der Kooperative" (177) aufzunehmen.

Die vorliegende Arbeit gibt anhand einer Fülle von Literatur einen umfassenden Überblick "über Theorie und Praxis" der Produktivgenossenschaften in Deutschland. Der Blick ist allerdings sozusagen streng auf den Punkt gerichtet: Entwicklungen in England und Frankreich werden nur kurz erwähnt. Das gleiche gilt für andere genossenschaftliche Betriebsformen. Genossenschaftsverbände kommen nur als "Entwicklungshemmnisse" in den Blick. Es fehlt schließlich jeder aktualisierende Bezug, z.B. auf die Neue Heimat als Baugenossenschaft. Ganz hervorragend ist die Fallstudie über zentrale Aspekte des Arbeitens in einem Mitarbeiterbetrieb der Software-Branche wie über den Wandel von Betriebsstruktur und Mitarbeiterorientierungen im Lauf von zwei Jahrzehnten. Besonders zu erwähnen ist die Beschreibung der Konflikte über Arbeitszeitregelungen und Managementpraktiken. Nicht zuletzt ist die durchgängige Leserfreundlichkeit der Darstellung bemerkenswert.

*Hansjürgen Daheim (Bielefeld)*

*Andreas Wittel: Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Eine ethnographische Studie, Berlin: edition sigma, 1996, ISBN 3-89404-432-2, 360 S., DM 44,-*

Wenn Kultur auf den Betrieb bezogen und zum besonderen Forschungsthema gemacht wird, findet sehr oft "Unternehmenskultur" statt: aus der Perspektive des Managements wird die Frage angegangen, ob und wie eine Firmenkultur kreiert und gepflegt werden könne. *Wittel* begreift Kultur im Betrieb dagegen als ein wechselseitiges "Verhältnis zwischen den Bemühungen der Deutungselite zur Definition betrieblicher Realität und der belegschaftlichen Rezeption dieser Ideologie und ihrem Umgang damit" (12). Neben „weichen“ Methoden und Subjektorientierung charakterisiert Selbstreflexivität seine Arbeit als einen ethnographischen Forschungs- und Textualisierungsprozeß; gerade die Offenlegung von Irritationen im Feld wie deren produktive Umsetzung kann für Sozialwissenschaftler/-innen auch anderer Fachrichtungen lehrreich sein. Der Zugang zur südwestdeutschen GmbH des internationalen Computer- und Elektronikkonzerns GT, der seit den achtziger Jahren gezielt an einer Unternehmenskultur („GT-way“) arbeitet, rückt Angestellte in den Mittelpunkt, die mehrheitlich eine akademische Ausbildung haben und kaum gewerkschaftlich organisiert sind. Im eigentlichen Untersuchungsfeld, einer in fünf Großraumbüros untergebrachten Marketing-Abteilung, verbrachte der Forscher zwei Wochen teilnehmender Beobachtung, führte 22 qualitative halbstandardisierte Interviews und widmete weitere fünf Wochen einer „kommunikativen Feldforschung“.

Das am Ludwig-Uhland-Institut für Empirische Kulturwissenschaft in Tübingen betreute Promotionsprojekt bereichert die Organisationsforschung um bislang vernachlässigte Aspekte; wie *Rainer Bohn* im Nachwort hervorhebt, eignet sich die in *Wittels* Untersuchung sichtbar gemachte Interaktionsebene - die nicht mit der in der Soziologie unter "Mikropolitik" gefaßten identisch ist - durchaus auch für eine interdiszi-

plinäre Bearbeitung. Daß hier überwiegend die "Randzonen" und lebensweltlichen Aspekte von Arbeit in den Blick genommen werden, sollte nicht als ausschließliche Orientierung des Faches Volkskunde/Kulturwissenschaft mißverstanden werden, obwohl hier zweifellos spezielle Kompetenzen liegen. Kaffee- und Mittagspausen, Feste und Feiern einschließlich ihrer Räume und Requisiten werden sowohl als Kristallisationspunkte der GT-Ideologie als auch als Ergebnisse der Umgangsweisen mit ihr und miteinander kenntlich gemacht, die Beschäftigte bzw. Beschäftigtengruppen entwickeln. Deren Selbststilisierung basiert auf Normen der Betriebsideologie, insbesondere der Wertschätzung von Individualität und Kreativität, die etwa bei einer Führungswechselfeier unter Beweis gestellt werden. Je dichter allerdings Rituale in räumlicher und zeitlicher Hinsicht der Arbeit angelagert sind - wie im Fall einer Geburtstagsfeier -, umso mehr Mühe kostet es die Akteure, die angestrebte Informalität mit überdurchschnittlicher Leistungsbereitschaft auszubalancieren. Widersprüche im System werden verschleiert, weil normative Kontrolle und die Informalisierung autoritärer Beziehungen reale Anpassungszwänge - z.B. hinsichtlich des Kleidungsstils - nicht mehr als solche wahrnehmbar machen.

Aufgrund der Homogenität des Untersuchungsfelds ließ sich das auf die Gesamtgesellschaft zielende kultursoziologische Konzept *Pierre Bourdieus* nicht anwenden, wohingegen Ansätze zur Formierung neuer Lebensstilgruppen sichtbar wurden. Bezogen auf die betriebliche Arbeitsteilung zeigte sich ein Nebeneinander dreier Gruppen mit je spezifischer Wahrnehmungs- und Umformungsweise der Firmenideologie: Sekretärinnen betonen die symbolische Gleichheit, sind auf Gruppenzusammenhalt angewiesen und versuchen am stärksten, unbezahlte Überstunden einzuschränken. Ingenieure und - weniger zahlreich - Ingenieurinnen halten ihre intrinsische Arbeitsmotivation durch Betonung individueller Gestaltungsmöglichkeiten aufrecht, wohingegen Manager Profitorientierung sowie Führungsstil akzentuieren und bei Gelegenheit Statusunterschiede symbolisch aus-

drücken - etwa in Kaffeetassenaufschriften. Für zum Teil widerstreitende Ziele beziehen sich alle Beschäftigtengruppen - distanzierend, kritisch oder affirmativ - auf den „GT-way“ und erzeugen so eine Belegschaftskultur, der gegenkulturelle Züge völlig fehlen. Zur offen bleibenden Frage nach ihrem Nutzen für abhängig Beschäftigte wünscht sich die Rezensentin gemeinsam mit dem Autor Folgeuntersuchungen, die vergleichbar reichhaltiges Material aus Betrieben mit anderen Rahmenbedingungen erbrächten.

*Lisgret Militzer-Schwenger (Köln)*

*Krüssel, Peter: Ökologieorientierte Entscheidungsfindung in Unternehmen als politischer Prozeß. Interessengegensätze und ihre Bedeutung für den Ablauf von Entscheidungsprozessen, Empirische Personal- und Organisationsforschung, Bd. 5, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1996, ISBN 3-87988-155-3, 6 u. XII u. 335 S., DM 59,80*

Die Ökologieorientierung von Entscheidungsprozessen ist für die vorsorgende Qualität des betrieblichen Umweltschutzes von entscheidender Bedeutung. Denn vorsorgendes Umweltmanagement verlangt mehr als die bloße Planung, Wartung und Kontrolle additiver Umwelttechnik durch ein noch so ausgeklügeltes Beauftragungssystem und dessen Dokumentation in regalfüllenden Handbüchern. Ganz im Gegensatz dazu dominieren diese Schwerpunkte aber die Unternehmenspraxis, während die sozialwissenschaftliche Umweltforschung sich überwiegend zurückhält. Schon deshalb verdient die 1995 entstandene Dissertation von *Peter Krüssel* besondere Aufmerksamkeit.

Nachdem die Tragfähigkeit der normativen Entscheidungstheorie verworfen wird, wird die deskriptive Entscheidungstheorie als theoretisches Gerüst für das zentrale Anliegen der Arbeit gewählt: die Entwicklung eines Modells

ökologieorientierter Entscheidungsprozesse in Unternehmen. Für dessen Konstruktion verknüpft *Krüssel* das Modell des politischen Prozesses von *Bachrach/Baratz* und das Konzept der Mehrdimensionalität von Macht von *Lukes*. Als auf die Entscheidungsprozesse wirkende unabhängige Variablen (Stimuli) wählt und diskutiert der Autor das Ausmaß der ökologischen Ausrichtung der Unternehmensführung (aktiv, passiv), den Grad der öffentlichen Exponiertheit (hoch, niedrig) und die Art des ökologischen Entscheidungsauslösers (Krise, Problem, Chance). Die einzelnen Machtdimensionen werden als Barrieren für die ökologische Orientierung von Entscheidungen aufgefaßt.

Ein zweiter konzeptioneller Schritt besteht darin, aus den drei Gruppen unabhängiger Variablen zwölf Typen ökologieorientierter Entscheidungsprozesse zu bilden, die anhand ihrer auf drei Sachverhalte (Konflikt, Prozeß, Entscheidungsaktivitäten) bezogenen Merkmale (abhängige Variablen) diskutiert werden.

In einem empirischen Teil illustriert *Krüssel* Modell und Typologie anhand dreier vom Wissenschaftszentrum Berlin durchgeführter Fallstudien (Firmen Sonnenschein, Elida Gibbs und Boehringer Hamburg/Ingelheim). In einem vierten Kapitel werden schließlich Gestaltungsempfehlungen diskutiert, wobei das organisationale Lernen, vom Autor verstanden als mehrmaliges Durchlaufen des Modellzyklus vom Stimulus bis zum letztendlichen Verhalten, einen Schwerpunkt bildet. *Krüssel* präferiert dabei den Ansatz von *March/Olsen* gegenüber dem von *Cyert/March*, unter anderem, weil dieser nicht zwangsläufig eine „Höherentwicklung“ ökologieorientierten Unternehmensverhaltens nahelegt.

Obwohl sich bereits beim zweiten Durchblättern die Bindung des Buches zu lösen begann, habe ich die Arbeit mit Gewinn gelesen, weil in ihr mikropolitische Einflüsse auf die Ökologieverträglichkeit unternehmensinternen Entscheidens und Handelns systematisch herausgearbeitet werden. Hier liegen ganz eindeutig Defizite bisheriger Umweltforschung. Leider verfällt die Arbeit dabei in das Extrem, alles auf mikropolitische, d.h. gezielte interessen-

geleitetes Verhalten der Akteure zurückzuführen. Eines der wichtigsten (vorläufigen) Ergebnisse des ökologischen Diskurses ist aber, daß monokausale Erklärungsversuche bei komplexen Phänomenen problemadäquat sind. Gerade bei der Analyse ökologieorientierten Verhaltens mangelt es nicht an Versuchen der verschiedensten Disziplinen, jeweils ihre Kategorie(n) (z.B. Werte/Einstellungen, Wahrnehmung, Wissen, Kosten-Nutzen-Abwägungen) einseitig in den Vordergrund zu stellen. Das schärft den Blick für die jeweilige Kategorie, liefert bei empirischen Tests aber immer wieder unbefriedigende Ergebnisse.

Die drei Fallstudien in der vorliegenden Arbeit können dann auch nicht ernsthaft als gelungener empirischer Test des Modells aufgefaßt werden - noch im entsprechenden Abschnitt (236f.) ist *Krüssel* da wesentlich verhaltener in seinem Urteil als in der Schlußbetrachtung (308). Dazu ist die Basis mit drei Fällen zum einen viel zu schmal, zum anderen wurde das Modell nachträglich auf Material einer anderen Studie mit abweichendem Untersuchungsdesign projiziert. Zukünftige Modellierungen müßten deshalb andere Kategorien explizit mit aufnehmen. Dazu zählen gerade auf privatwirtschaftlicher Ebene dann auch rationales Wahlverhalten oder auch begrenzte Wahrnehmung infolge einer (häufig auf Gedankenlosigkeit beruhenden!) ökologischen Blindheit verhaltenssteuernder und -koordinierender Instrumente.

Ralf Antes (Halle-Wittenberg)

*Christiane Dienel*: Frauen in Führungspositionen in Europa, Internationale Texte, Bd. 6, München: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut, 1996, ISBN 3-87966-374-2, 187 S., DM 24,-

Die Studie „Frauen in Führungspositionen im Europäischen Vergleich“ entstand am Deutschen Jugendinstitut, München, im Auftrag der Johann-Jacobs-Stiftung in der Zeit von November 1994 bis August 1995. Sie bietet nach Selbst-

einschätzung der Autorin „eine bisher noch nicht vorhandene, möglichst vollständige statistische Zusammenstellung zum Thema ‘Frauen in Führungspositionen’ und einen umfassenden Überblick über die Forschungslage“ (18). Diese als „Vorstudie und Übersicht über das Forschungsfeld“ (18) bezeichnete Untersuchung ist in ihren Zielsetzungen nicht deutlich formuliert. Als allgemeine, erkenntnisleitende Frage wird angegeben, „ob das Erreichen von Führungspositionen durch Frauen durch staatliches oder unternehmerisches Handeln gefördert werden kann“ (15). In diesem Zusammenhang sei eine „zentrale Fragestellung ... zu zeigen, ob und gegebenenfalls wie die rechtlichen Instrumente der Frauenförderung Einfluß auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nehmen können“ (16). Zu dieser „zentralen Zielsetzung“ wird gleich anschließend auf eine Studie von *Sabine Weis* verwiesen; deren Ergebnisse wiederum würden für „den engeren Bereich der weiblichen Führungskräfte nur sehr wenig Material (beinhalten), weil sich die Rechtsetzung offenbar dieser Frage noch kaum angenommen hat“ (17). Schließlich heißt es im Schlußkapitel: „Ein Ziel dieser Studie war es, einen Überblick über die wichtigsten Problemfelder im Bereich ‘Frauen in Führungspositionen in Europa’ zu erlangen“ (156).

Die Anlage der Studie ist nicht systematisch vergleichend, sondern die Beschreibung der deutschen Situation wird um Materialien aus Frankreich, Großbritannien, der ehemaligen DDR und der Tschechischen Republik ergänzt (Kapitel 2; 3). Das Kapitel 2, das den quantitativen Auswertungen gewidmet ist, gleicht einem Steinbruch: Untersuchungen der OECD stehen neben Auswertung von EUROSTAT-Ergebnissen und Untersuchungen des Deutschen Städtetags (34-37). Dies gilt ebenso für das Kapitel 3, das die „Strategien erfolgreicher Frauen“ beschreibt. Es werden die Aspekte „Qualifikationen und Qualifizierung“, „Erwerbstätigkeit und Familienarbeit“, „Weibliche Karrierewege“ auf der Basis von Literaturstudien diskutiert und Situationen in den genannten vier Ländern angesprochen. Das 4. Kapitel beinhaltet Ergebnisse von Interviews mit deutschen

Gesprächspartnerinnen, 21 Frauen der mittleren Führungsebene, zu den o.g. Problembereichen. Karrierehemmnisse für Frauen werden in die Bereiche persönliche Karrierewege und Aufstiegsmechanismen, Mädchensozialisation und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegliedert (Interview-Leitfaden). Aus den Interviewergebnissen entsteht eine Rangfolge, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als größtes Problem hervorhebt, denn die anderen Aspekte könnten durch individuelle Leistung bewerkstelligt werden. Voraussetzung sei eine dementsprechende Mädchensozialisation (115f). Schließlich werden im Kapitel 5 noch Frauenförderungsmaßnahmen diskutiert, wobei hier wieder die Strategie angewandt wird, von der deutschen Situation auszugehen und Hinweise auf die vier o.g. Länder anzufügen. Angesprochen werden die Antidiskriminierungsgesetzgebung auf EU-Ebene und in einzelnen europäischen Ländern, die Einflüsse von *pressure groups* für Frauen in Führungspositionen sowie Frauenförderungsmaßnahmen.

Insgesamt hat diese Publikation einen stark explorativen Charakter. Dies ist an sich kein Grund zur Kritik, sondern es ist die Ausarbeitung, die einen unbefriedigenden Eindruck hinterläßt. Besonders fällt auf, daß der als „Ländervergleich“ bezeichnete Versuch, den Blick über die deutschen Staatsgrenzen zu lenken, nur wenig Informationsgehalt hat, da er sich auf vereinzelte Hinweise beschränkt. Es wird gleichwohl komparative Forschung in diesem Untersuchungsfeld als sehr bedeutsam hervorgehoben, da „die Überbetonung der gesamteuropäischen Tendenzen und damit die Vernachlässigung der Unterschiede im Detail“ überwiegen würde, und es sei ein „konkreter Stilvergleich in Europa und auch darüber hinaus“ notwendig (156). Dieses Forschungsdesiderat hätte zum Ausgangspunkt der Untersuchung gemacht werden können, aber es fehlen Bezüge auf Studien, die diese Aspekte herausarbeiten. In der Kürze der Projektlaufzeit wurde umfangreiches Material zusammengestellt, das Anregungen für Forschungsarbeiten und praxisorientierte Projektideen bietet.

Rita Frensch (Köln)

**Bei der Redaktion eingegangene Bücher**

(Rezension vorbehalten)

- Bednarz-Braun, Iris, Kirsten Bruhns*: Personalpolitik und Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Gleichberechtigungsgesetze zwischen Anspruch und Alltag, München: DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut, 1997, ISBN 3-87966-377-7, 280 S., DM 34,80
- Corsten, Michael, Helmut Voelzkow* (Hg.): Transformation zwischen Markt, Staat und Drittem Sektor, Marburg: Metropolis-Verlag, 1997, ISBN 3-89518-143-9, 288 S., DM 58,-
- Dittrich, Eckhard, Friedrich Fürstenberg, Gert Schmidt* (Hg.): Kontinuität im Wandel. Betriebe und Gesellschaften Zentraleuropas in der Transformation, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1997, ISBN 3-87988-241-X, 233 S., DM 49,80
- Franzpötter, Reiner*: Organisationskultur - Begriffsverständnis und Analyse aus interpretativ-soziologischer Sicht, Nomos Verlag Universitätsschriften Kulturwissenschaft, Bd. 4, Baden-Baden: Nomos, 1997, ISBN 3-7890-4708-2, 263 S., DM 79,-
- Frerichs, Petra*: Klasse und Geschlecht 1. Arbeit. Macht. Anerkennung. Interessen. Sozialstrukturanalyse, Bd. 10, Opladen: Verlag Leske + Budrich, 1997, ISBN 3-8100-1866-X, 347 S., DM 48,-
- Fuchs-Frohnhofen, Paul, Klaus Henning* (Hg.): Die Zukunft des Meisters in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten. Bd. I, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1997, ISBN 3-87988-234-7, H 4, IV u. 83 S., DM 29,80
- Fuchs-Frohnhofen, Paul, Klaus Henning* (Hg.): Die Zukunft des Meisters in modernen Arbeits- und Produktionskonzepten. Bd. II, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1997, ISBN 3-87988-235-5, H 6, IV u. 622 S., DM 69,80
- Hanel, Ute, Ariane Hegewisch, Wolfgang Mayrhofer* (Hg.): Personalarbeit im Wandel. Entwicklungen in den neuen Bundesländern und Europa, Personalwirtschaftliche Schriften, Bd. 11, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1997, ISBN 3-87988-230-4, ISSN 0940-8002. VIII u. 192 S., DM 46,80
- Preusche, Evelyn*: Betriebliche Akteure zwischen Plan- und Marktwirtschaft. Arbeitsbeziehungen in ostdeutschen Industriebetrieben nach der Wende, München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 1997, ISBN 3-87988-232-0, 156 S., DM 39,80
- Rubik, Frieder, Volker Teichert*: Ökologische Produktpolitik. Von der Beseitigung von Stoffen und Materialien zur Rückgewinnung in Kreisläufen, Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag, 1997, ISBN 3-7910-0638-X, XXII u. 451 S., DM 78,-
- Storey, John, Paul Edwards, Keith Sisson*: Managers in the Making. Careers, Development and Control in Corporate Britain and Japan, Industrial Management Series, London et al.: Sage Publications, 1997, ISBN 0-7619-5542-9, VIII a. 262 p., £ 15.99

- 
- Vonderach, Gerd* (Hg.): Landarbeiter im alten Deutschland. Zur Sozialisationsforschung und Sozialgeschichte einer vergangenen Gesellschaftsklasse, Sozialforschung, Arbeit und Sozialpolitik, Bd. 2, Münster: Lit Verlag, 1997, ISBN 3-8258-2890-5, 193 S., DM 24,80
- Zimolong, Bernhard* (Hg.): Kooperationsnetze, flexible Fertigungsstrukturen und Gruppenarbeit. Ein interdisziplinärer Ansatz, Opladen: Verlag Leske + Budrich, 1996, ISBN 3-8100-1509-1, 365 S., DM 68,-