

Industrie- und Betriebssoziologie

Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst

soFid

Industrie- und Betriebssoziologie

Band 2003/1

bearbeitet von
Michael Kluck

Informationszentrum Sozialwissenschaften Bonn 2003

ISSN: 0176-4373
Herausgeber Informationszentrum Sozialwissenschaften der Arbeitsgemeinschaft
Sozialwissenschaftlicher Institute e.V., Bonn
bearbeitet von: Michael Kluck
Programmierung: Udo Riege, Siegfried Schomisch
Druck u. Vertrieb: Informationszentrum Sozialwissenschaften
Lennéstr. 30, 53113 Bonn, Tel.: (0228)2281-0
Printed in Germany

Die Mittel für diese Veröffentlichung wurden im Rahmen der institutionellen Förderung der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen e.V. (GESIS) vom Bund und den Ländern gemeinsam bereitgestellt.

© 2003 Informationszentrum Sozialwissenschaften, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. Insbesondere ist die Überführung in maschinenlesbare Form sowie das Speichern in Informationssystemen, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers gestattet.

Inhalt

Vorwort	7
---------------	---

Sachgebiete

1	Industriegesellschaft, Theoriediskussion, Gesamtdarstellungen	9
2	Industrielle Beziehungen, Macht und Herrschaft, Arbeitspolitik, Mitbestimmung.....	24
3	Arbeit, Arbeitsorganisation, Rationalisierung, Kontrolle, Humanisierung, Technologie....	56
4	Management, Unternehmensführung, Personalwesen.....	115
5	Qualifikation, Ausbildung, Arbeitsmarkt, Arbeitszeit.....	145
6	Arbeitssicherheit, Gesundheit, Arbeitsmedizin, Ökologie	211
7	Wirtschaftssoziologie	223

Register

Hinweise zur Registerbenutzung	257
Personenregister	259
Sachregister	269
Institutionenregister.....	287

Anhang

Hinweise zur Originalbeschaffung von Literatur	295
Zur Benutzung der Forschungsnachweise.....	295

Vorwort zum soFid „Industrie- und Betriebssoziologie“

Das Informationszentrum Sozialwissenschaften (IZ) bietet mit dem „Sozialwissenschaftlichen Fachinformationsdienst“ (soFid) zweimal jährlich aktuelle Informationen zu einer großen Zahl spezieller Themenstellungen an. Jeder soFid hat sein eigenes, meist pragmatisch festgelegtes Profil. Gewisse Überschneidungen sind deshalb nicht zu vermeiden.

Quelle der im jeweiligen soFid enthaltenen Informationen sind die vom IZ produzierten Datenbanken SOLIS (Sozialwissenschaftliches Literaturinformationssystem) sowie FORIS (Forschungsinformationssystem Sozialwissenschaften).

Die Datenbank SOLIS stützt sich vorwiegend auf deutschsprachige Veröffentlichungen, d.h. Zeitschriftenaufsätze, Monographien, Beiträge in Sammelwerken sowie auf Graue Literatur in den zentralen sozialwissenschaftlichen Disziplinen. In SOLIS ist bei einigen Hinweisen unter „Standort“ eine Internet-Adresse eingetragen. Wenn Sie mit dieser Adresse im Internet suchen, finden Sie hier den vollständigen Text des Dokuments.

Wesentliche Quellen zur Informationsgewinnung für FORIS sind Erhebungen in den deutschsprachigen Ländern bei Institutionen, die sozialwissenschaftliche Forschung betreiben. Der Fragebogen zur Meldung neuer Projekte steht permanent im Internet unter <http://www.gesis.org/IZ> zur Verfügung.

Literaturhinweise sind durch ein "-L" nach der laufenden Nummer gekennzeichnet, Forschungsnachweise durch ein "-F". Im Gegensatz zu Literaturhinweisen, die jeweils nur einmal gegeben werden, kann es vorkommen, dass ein Forschungsnachweis in mehreren aufeinanderfolgenden Diensten erscheint. Dies ist gerechtfertigt, weil Forschungsprojekte häufig ihren Zuschnitt verändern, sei es, dass das Projekt eingeeengt, erweitert, auf ein anderes Thema verlagert oder ganz abgebrochen wird. Es handelt sich also bei einem erneuten Nachweis in jedem Falle um eine aktualisierte Fassung, die Rückschlüsse auf den Fortgang der Arbeiten an einem Projekt zuläßt.

* * *

Die Industriesoziologie beschäftigt sich im wesentlichen mit industriellen Institutionen, Verhaltensmustern und Einstellungen sowie ihren Beziehungen zu den Bereichen Gesellschaft, Wirtschaft und Betrieb. Forschungsgegenstand der Betriebssoziologie sind u.a. die Arbeitsbedingungen und deren objektive und subjektive Auswirkungen auf die Arbeitenden, Verhaltensweisen und Einstellungen (informelle Gruppen, Betriebsklima, Arbeitszufriedenheit) sowie die Probleme einzelner Positionen (Meister, Mitbestimmungsorgane) und Kategorien (Arbeiter, Management) im Betrieb.

Der soFid zur Industrie- und Betriebssoziologie wird ab Band 1997/1 um ein Kapitel Wirtschaftssoziologie ergänzt. Der bisher eigenständige Band Wirtschaftssoziologie wird nicht weiter publiziert, da die Auflage zu gering und der Umfang zu schmal war; außerdem bestanden inhaltliche

Überschneidungen zu diesem soFid. Das neue Kapitel Wirtschaftssoziologie stellt andererseits eine gute Ergänzung zur Industrie- und Betriebssoziologie dar.

Der soFid Industrie- und Betriebssoziologie enthält im Rahmen seiner Sachgebietsgliederung Untersuchungen zu folgenden Themenbereichen:

Industriegesellschaft, Theoriediskussion, Gesamtdarstellungen: industriesoziologische Probleme der Transformation von Wirtschaftssystemen, Technik, Arbeit und Betrieb in der industriesoziologischen Forschung, Übergang von der Industrie- zur Risikogesellschaft, Strukturwandel industrieller Krisenregionen im Vergleich, Technikgenese, Techniksoziologie, Zukunft der Arbeit.

Industrielle Beziehungen, Macht und Herrschaft, Arbeitspolitik, Mitbestimmung: Kontinuität und Wandel betrieblicher Herrschaft in den neuen Bundesländern, Verhältnis Belegschaft und betriebliche Interessenvertretung, Arbeitspolitik, Tarifpolitik, Gewerkschaftspolitik, Wandel industrieller Beziehungen in Osteuropa

Arbeit, Arbeitsorganisation, Rationalisierung, Kontrolle, Humanisierung, Technologie: Expertensysteme und IuK-Technologien und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, Kontrollsysteme und integrierte Produktionsverantwortung, flexible Arbeits- und Produktionssysteme, systemische Rationalisierung und Technikgestaltung (auch im öffentlichen Dienst)

Management, Unternehmensführung, Personalwesen: Unternehmenskultur und Führungsstil, Konzepte mittelbarer und unmittelbarer Führung, Personalführung in unterschiedlichen Kulturen und Gesellschaften, Personalauswahl mit Assessment-Center, Qualitätsmanagement

Qualifikation, Ausbildung, Arbeitsmark, Arbeitszeit: Schichtarbeitsforschung, soziale, psychische und gesundheitliche Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeiten, beruflich-betriebliche Weiterbildung, Teilzeitarbeit, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt, Frauenerwerbstätigkeit, Übergang ins Rentenalter

Arbeitssicherheit, Gesundheit, Arbeitsmedizin, Ökologie: Evaluation von Gesundheitsberichten und -zirkeln als Instrumente betrieblicher Gesundheitsförderung, Sicherheit vernetzter informationstechnischer Systeme, betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz, psychosoziale Arbeitsbelastung, Risikogruppen

Wirtschaftssoziologie: Soziologische Untersuchung zu den Akteuren und Institutionen der Wirtschaft wie Unternehmen und Staat, Geld und Konsum, Markt und Non-profit-Organisationen, Marktwirtschaft und gesellschaftliche Entwicklung, Unternehmer und Konsumenten.

1 Industriegesellschaft, Theoriediskussion, Gesamtdarstellungen

[1-L] Baur, Nina:

Soziologische und ökonomische Theorien der Erwerbsarbeit: eine Einführung, (Campus Studium), Frankfurt am Main: Campus Verl. 2001, 195 S., ISBN: 3-593-36738-6 (Standort: UuStB Köln(38)-28A5306)

INHALT: Die Verfasserin setzt sich im ersten Teil ihrer Untersuchung mit Vorschlägen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit auseinander. Hier behandelt sie Theorien, die eine Fortsetzung des Kapitalismus advokieren (Neoliberalismus, Keynesianismus), sowie Theorien, die aufgrund der selbstzerstörerischen Grundanlage des Kapitalismus dessen Überwindung propagieren. Im zweiten Teil der Untersuchung werden Positionen diskutiert, die die Ursache der Arbeitslosigkeit innerhalb der Wirtschaft betreffen. Einigkeit zwischen den verschiedenen Theoretikern besteht hier hinsichtlich der Mismatch-Problematik sowie hinsichtlich der Faktoren, die das Arbeitskräfteangebot bestimmen. Uneinigkeit besteht hinsichtlich der Faktoren, die die Nachfrage nach Arbeitskräften bestimmen, sowie hinsichtlich der Globalisierung. Der dritte Teil der Untersuchung betrifft Ursachen der Arbeitslosigkeit, die außerhalb der Wirtschaft liegen. Hier geht es um politische Steuerung, die Messung von Arbeitslosigkeit, die ökologische und technische Entwicklung, die Endlichkeit menschlicher Bedürfnisse und den Zusammenhalt moderner Gesellschaften. (ICE)

[2-F] Büssing, Andre, Univ.-Prof.Dr. (Leitung):

Verhältnis von Arbeit, Freizeit und Familie

INHALT: Der wechselseitige Zusammenhang von Arbeit und Familie ist Gegenstand verschiedener Untersuchungen in einzelnen Projekten. So werden subjektive Vorstellungen zu Arbeit und Freizeit und Mehrfachbelastungen im Schnittfeld von Arbeit und Familie etwa bei Krankenpflegekräften, Führungskräften und Telearbeitern untersucht. Darüber hinaus sind in diesem Kontext die Einflüsse der Geschlechtsrollen ebenso von Interesse wie Fragen nach dem Wandel im Verhältnis von Arbeit und Familie etwa mit Bezug auf zeitliche Anforderungen und Belastungen.

METHODE: Feldstudie *DATENGEWINNUNG*: Fragebogenstudie; Experteninterview.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Büssing, A.: Arbeitszufriedenheit und das Verhältnis von Arbeit und Freizeit. in: Höfling, S.; Butollo, W. (Hrsg.): *Psychologie für Menschenwürde und Lebensqualität*, Bd. 2. Bonn: Dt. Psychologen Verl. 1990, S. 20-34.+++Büssing, A.: Arbeitszufriedenheit und das Verhältnis von Arbeit und Freizeit. in: *Report Psychologie*, 15, 1990, S. 18-28.+++Büssing, A.: Arbeit und Freizeit: Einführung in das Thema. in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 1992, S. 52-54.+++Büssing, A.: Work and leisure in health care. A study of subjective concepts. in: Hagberg, M.; Hofmann, F.; Stöbel, U.; Westlander, G. (eds.): *Occupational health for health care workers*. Landsberg a.L.: Ecomed 1995, pp. 12-17.+++Büssing, A.: Social tolerance of telecommuting, family and leisure, and the quality of life. in: Jackson, P.; Wielen, J. van der (eds.): *New international perspectives on telework: from telecommuting to the virtual organization*. Tilburg: Tilburg Univ. Press 1996, pp. 60-78.+++Büssing, A.: Working time scheduling and the relation between work and leisure. in: Bosch, G.; Meulders, D.; Michon, F. (eds.): *Working time: new issues, new norms, new measures*. Brüssel: Editions du DULBEA 1997, pp. 37-60.+++Büssing, A.: Telearbeit -

familiengerechte Arbeitsplätze? in: DLV-Informationen, 1999, 1, S. 6-9.+++Büssing, A.: Telearbeit im Spannungsfeld von Arbeit, Familie und Freizeit. in: Winker, G. (Hrsg.): Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Frankfurt am Main: Campus 2001, S. 61-92.+++Büssing, A.: Work-family interface under telework. A challenge for occupational health psychology. in: Weikert, C.; Torkelson, E.; Pryce, J. (eds.): Occupational health psychology in Europe 2001. Nottingham: I-WHO Publications 2001, pp. 48-53.+++Büssing, A.: Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens - Vereinbarkeit der Lebensbereiche? in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Berlin (Hrsg.): Telearbeit: Arbeits- und Gesundheitsschutz aus internationaler Sicht. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Tagungsbericht Tb 214. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2002, S. 102-123.+++Büssing, A.; Aumann, S.: Telearbeit. Mehrfachbelastungen, Qualifikationsanforderungen und berufliche Qualifizierung im Spannungsfeld von Beruf, Familie und Freizeit. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 33. München: TU, LS f. Psychologie 1996.+++Büssing, A.; Hoff, E.H.: Arbeit und Freizeit. in: Frey, D. (Hrsg.): Bericht über den 37. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Kiel, Bd. 2. Göttingen: Hogrefe 1991, S. 520-523.+++Büssing, A. (Hrsg.): Arbeit und Freizeit. Themenheft der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 36, 1992, S. 52-97.

ART: Eigenprojekt; gefördert *BEGINN:* 1991-01 *ENDE:* 2002-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* im Rahmen verschiedener Drittmittelprojekte

INSTITUTION: Technische Universität München, Fak. für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Psychologie Prof.Dr. Büssing (Lothstr. 17, 80335 München)

KONTAKT: Leiter (Tel. 089-289-24200, Fax: 089-289-24202, e-mail: buessing@ws.tum.de)

[3-L] Daheim, Hansjürgen; Fröhlich, Dieter (Hrsg.):

Arbeit und Beruf in der modernen Gesellschaft, (Schriften / Rene König, Bd. 16), Opladen: Leske u. Budrich 2002, 351 S., ISBN: 3-8100-3308-1

INHALT: "Der Sammelband vereint Aufsätze und Vorträge von Rene König, die ihn nicht nur als Fachwissenschaftler ausweisen, sondern auch seinen Anspruch nach öffentlichkeitswirksamer Verbreitung soziologischer Erkenntnisse unterstreichen. In den Texten wird 'Arbeit' in ihrer anthropologischen Bedeutung und in ihren strukturbildenden Wirkungen entfaltet: Als ein soziologischer Grundbegriff, der in der Modernen Gesellschaft mit 'Beruf' und 'Organisation' verknüpft ist. Rene König verbindet die sozialwissenschaftliche Strukturanalyse konsequent mit soziologischer Aufklärung: In allen Schriften geht es ihm auch um die Abwehr sozialphilosophisch inspirierter Fehldeutungen und Bewertungen der gesellschaftlichen Gegenwart, der er die Forderung nach soziologischer Analyse entgegensetzt." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Kapitel Arbeit: Freiheit und Selbstentfremdung in soziologischer Sicht (7-26); Beruf - Industrie - Sozialer Wandel in Entwicklungsländern. Vorbemerkung des Herausgebers (27-30); Kulturelle Determinanten des Arbeitsstils (30-41); Arbeitsteilung (41-52); Kapitel Technik: Technische Entwicklung und soziale Struktur (53-64); Technische Entwicklung, Gesellschaft und Beruf in der Gegenwart (64-72); Kapitel Mittelschichten und Mittelstandsforschung: Die neuen Mittelklassen in Deutschland (73-91); Der Gestaltwandel des Mittelstandes (92-102); Soziologie mittelständischer Berufe - Einleitung des Herausgebers (102-108); Der industrieähnliche Betrieb - Ein Problem der Mittelstandsforschung (108-112); Kapitel Beruf: Beruf oder Job? (113-122); Der Beruf als Indiz sozialer Integration (123-136); Über den Funktionswandel der Schule in der modernen Industriegesellschaft (137-144); Kapitel Einzelne Berufe: Ideologie und Wirklichkeit der ärztlichen Rolle - Anmerkungen eines Sozio-

logen zur Problematik des ärztlichen Berufs (145-155); Vom Beruf des Künstlers (155-171); Der Ingenieur und seine Stellung in der Gesellschaft (171-180); Vom Beruf des Intellektuellen (180-189); Die Berufsmöglichkeiten des Soziologen (189-222); Kapitel Betrieb: Die Unternehmung in der öffentlichen Meinung und der Gesellschaft - 'Public Relations' (223-234); Einige grundsätzliche Bemerkungen über die Mikroanalyse in der Betriebssoziologie (235-255); Die informellen Gruppen im Industriebetrieb (256-312); Bemerkungen eines Soziologen zur Frage der Arbeitsmoral (312-325).

[4-L] Dörre, Klaus:

Rückkehr zum Taylorismus oder neues Produktionsmodell?: Anmerkungen zur politischen Ökonomie des flexiblen Kapitalismus, in: spw - Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, 2002, Nr. 1 = H. 123, S. 13-18 (Standort: http://www.spw.de/123/Rueckkehr_zum_Taylorismus.htm)

INHALT: Der vorliegende Beitrag beleuchtet die aktuelle arbeitspolitische Debatte, in der sich zwei zentrale Richtungen verorten lassen. Die eine Richtung wird unter dem Label der "New Economy" verhandelt. Glaubt man einschlägigen Darstellungen, so haben in dieser Welt nicht nur die Charakteristika der tayloristisch-fordistischen Arbeitsweise, sondern die Gesetzmäßigkeiten der kapitalistischen Ökonomie insgesamt ihre Gültigkeit verloren. In der anderen Richtung mit ihren vergleichsweise konventionellen Produktionsbetrieben zeichnet sich dagegen ein gegenläufiger Trend ab. Hier sind die Hoffnungen der 80er Jahre, das Eigeninteresse des aufgeklärten Managements werde zu einer breiten Durchsetzung "neuer Produktionskonzepte" führen und so das Terrain für eine Requalifizierung industrieller Arbeit ebnen, zerstoßen. Statt dessen ist die Wiederkehr oder auch die Beharrungskraft des Taylorismus zu einem arbeitspolitischen Thema geworden. Die Frage ist, ob davon ausgegangen werden muss, dass Taylorismus in Kernbereichen industrieller Produktion zu neuem Leben erwacht ist? Oder lenken Re-Taylorisierungsthesen von Veränderungen ab, die das gesamte Produktionsmodell betreffen? Der Autor vertritt die Auffassung, dass man von einer flexibelmarktzentrierten Arbeits- und Produktionsweise sprechen kann, die über einen abstrakten Kontrollmodus mit der Makroökonomie, dem Akkumulationsregime des flexiblen Kapitalismus kommuniziert. Mit den teilrevidierten Kompromissgleichgewichten der fordistischen Ära geht die Stabilität des überkommenen Regulationsmodus verloren. Die "neuen industriellen Beziehungen" sind das Produkt intensiver Konkurrenz auch zwischen den abhängig Beschäftigten. Die "New Economy" ist ein ideologisch-kulturelles Phänomen. Sie ist auch Geburtshelferin von Lebensstilen, die in den lokalen Geflechten aus After-Work-Clubs, Freizeiteinrichtungen, Geschäften, Restaurants, über die Symbole der neuen Technik, über zur Schau gestellte Risikobereitschaft und demonstrativen Zukunftsoptimismus kulturelle Distinktionskraft entfalten. Es ist gut möglich, dass wir uns erst am Beginn eines politischen Zyklus befinden, in dessen Verlauf die bohrende Frage nach neuen Formen der Wirtschaftsdemokratie auftauchen wird. (ICD)

[5-L] Dostal, Werner; Kupka, Peter (Hrsg.):

Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel: IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), 240), (IAB-Kontaktseminar "Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel", 1999, Göttingen), Nürnberg 2001, 300 S. (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: "Unter dem Titel 'Globalisierungsstrategien und veränderte Arbeits- und Berufsorganisation' fand im November 1999 das Kontaktseminar des IAB im Soziologischen Forschungsinstitut e.V. an der Georg-August-Universität in Göttingen statt. Ziel war es, neue Forschungsergebnisse zu Themen wie betriebliche Rationalisierung, Dienstleistungswirtschaft, veränderte Qualifikationsanforderungen und Gefahren gesellschaftlicher Ausgrenzung vorzustellen. Das Kontaktseminar griff damit aktuelle Themen an der Nahtstelle der Arbeiten des SOFI und des IAB auf und behandelte neben den 'klassischen' Themen der Industrie- und Berufssoziologie Fragen, die insbesondere durch die Entwicklung zur 'Informations- und Wissensgesellschaft' virulent geworden sind. Mikroelektronik und Telekommunikation als Branchen bzw. Aufgabenfelder wurden als Technologien diskutiert, die nicht nur veränderte Tätigkeitsstrukturen induzieren, sondern auch im Rahmen der Globalisierungsstrategien zu neuer Arbeitsorganisation und verändertem Qualifikationsbedarf auf allen, betrieblichen Ebenen führen. Diese Entwicklungen zeigen sich meist versteckt in unterschiedlichsten Aspekten, wobei deren Einordnung in eine klare theoretische Perspektive für die Diskussionen von besonderer Bedeutung war. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Frage, welche Bedeutung Berufen oder dem Prinzip der Beruflichkeit in zukünftigen Arbeits- und Unternehmensstrukturen zukommt." Die Beiträge wurden in vier thematischen Blöcken diskutiert: Zusammenhang von Tertiarisierung, Beschäftigung und Qualifikation; Entwicklung von Beruf und Arbeitsorganisation; Einfluß von Globalisierungsstrategien auf Arbeitsorganisation und industriellen Beziehungen; Schattenseiten ökonomischer Veränderungen: Ausgrenzung und drohender Verlust von Solidarität. (IAB2)

[6-L] Eswein, Mikiko:

Der Wandel des japanischen Wirtschaftssystems im Prozess der gesellschaftlichen Modernisierung, in: Ulrich Teichler, Gisela Trommsdorff (ed.): Challenges of the 21. century in Japan and Germany, Lengerich: Pabst, 2002, S. 229-252, ISBN: 3-936142-70-X

INHALT: Um den Wandel des japanischen Wirtschaftssystems zu analysieren, werden in der vorliegenden Arbeit nicht nur die Veränderungen im technologischen Bereich, wie z.B. die Einführung der Massenproduktion und die daraus folgenden Veränderungen der innerbetrieblichen Berufsausbildung untersucht, sondern auch die qualitativen und quantitativen Veränderungen des Angebots an Arbeitskräften sowie die Veränderung der gesellschaftlich anerkannten Interpretation von "Gleichheit" und "Leistung", die durch die "Berufsberatung" kontrolliert wird. Die Untersuchung konzentriert sich dabei auf die Frage, welche Veränderungen universal und welche japanspezifisch sind. Die Ausführungen zeigen anhand einer vergleichenden Typologie, dass die universalen Prozesse der Einbeziehung, der Wertverallgemeinerung, der Differenzierung und der Standardhebung durch Anpassung auch beim Wandel des japanischen Wirtschaftssystems stattgefunden haben. (ICA2)

[7-L] Gather, Claudia; Meißner, Hanna:

Informelle Erwerbsarbeit in privaten Haushalten: ein blinder Fleck in der Arbeitssoziologie?, in: Claudia Gather, Birgit Geissler, Maria S. Rerrich (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt : bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel, Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot, 2002, S. 120-139, ISBN: 3-89691-215-1

INHALT: Die Autorinnen weisen darauf hin, dass zwischen dem quantitativen Ausmaß von Erwerbsarbeit in Privathaushalten und der soziologischen Beschäftigung mit diesen Arbeitsformen eine systematische Lücke klafft. In arbeitssoziologischen Handbüchern ist die Rede von Lohn- und Industriearbeit und ihren Veränderungen; im Zentrum steht der industrielle Kapitalismus bzw. das so genannte Normalarbeitsverhältnis und seine Erosion. Arbeitsverhältnisse im Privatbereich werden in diesem Zusammenhang nicht thematisiert. Um die Frage zu beantworten, wo diese Arbeitsverhältnisse einzuordnen und begrifflich zu fassen sind, prüfen die Autorinnen anhand von zwei soziologischen Ansätzen, ob sich bezahlte Haushaltsarbeit mit den dort vorhandenen Begrifflichkeiten und Kategorien beschreiben lässt. Es handelt sich zum einen um die Untersuchungen von Lewis Coser (1973) zur Dienstbotenarbeit im 20. Jahrhundert und zum anderen um die umstrittenen Analysen von Günter Voß und Hans Pongratz (1998) über den Arbeitskraftunternehmer, in denen ein idealtypisches Klassifikationsschema für den Wandel der Formen der Arbeitskraft entwickelt wird. Die Autorinnen stellen ferner zwei empirisch erhobene Fälle dar und diskutieren die Besonderheit des Privathaushaltes als Arbeitsplatz. (ICI)

[8-L] Honneth, Axel (Hrsg.):

Befreiung aus der Mündigkeit: Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, (Frankfurter Beiträge zur Soziologie und Sozialphilosophie, Bd. 1), Frankfurt am Main: Campus Verl. 2002, 254 S., ISBN: 3-593-37080-8

INHALT: "In diesem Band stellt das Frankfurter 'Institut für Sozialforschung' in einer Reihe von thematisch weit verzweigten Aufsätzen vor, in welcher Perspektive künftig die aktuellen Transformationsprozesse im westlichen Kapitalismus untersucht werden sollen. Das Leitmotiv der verschiedenen Studien bildet die Idee, dass heute weder liberale Fortschrittsdiagnosen noch verfallstheoretische Zukunftsprognosen geeignet sind, den komplexen Charakter der neuen Entwicklungen zu erfassen; stattdessen werden hier die Prozesse einer kapitalistischen Modernisierung und Rationalisierung als Paradoxien begriffen, weil deren normatives Potential in das Gegenteil einer wachsenden Entmündigung und Ausschließung umzuschlagen droht. Paradoxe Verläufe solcher Art, durch die intendierte Freiheitsgewinne faktisch mit der Konsequenz neuartiger Autonomieverluste einhergehen, werden in dem vorliegenden Band an Prozessen der Vermarktlichung sozialer Beziehungen und industrieller Arbeit, der individualisierten Verantwortungszuschreibung in Strafrecht und Sozialpolitik, des Strukturwandels familialer Sozialisation und der Zunahme transnationaler Steuerrungspolitiken untersucht." (Autorenreferat) Inhaltsverzeichnis: Axel Honneth: Einleitung (7-12); Werner Plumpe: Rationalität und Risiko: zum historischen Charakter der modernen Wirtschaft (13-33); Hermann Kocyba / Wilhelm Schumm: Begrenzte Rationalität - entgrenzte Ökonomie. Arbeit zwischen Betrieb und Markt (35-64); Stephan Voswinkel: Bewunderung oder Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelter subjektiver Arbeit (65-92); Sighard Neckel / Kai Dröge: Die Verdienste und ihr Preis: Leistung in der Marktgesellschaft (93-116); Klaus Günther: Zwischen Ermächtigung und Disziplinierung. Verantwortung im gegenwärtigen Kapital-

lismus (117-139); Axel Honneth: Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung (141-158); Martin Dornes: Frisst die Emanzipation ihre Kinder? Mütterliche Berufstätigkeit und kindliche Entwicklung (159-193); Volker Heins: Globalisierung und soziales Leid. Bedingungen und Grenzen humanitärer Politik (195-220); Martin Hartmann: Widersprüche, Ambivalenzen, Paradoxien - Begriffliche Wandlungen in der neueren Gesellschaftstheorie.

[9-L] Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Urheber): **Jahrbuch 2000/2001: Institut Arbeit und Technik**, Gelsenkirchen 2001, 364 S. (Standort: <http://iat-info.iatge.de/index.html?aktuell/veroeff/jahrb0001.html>; Graue Literatur)

INHALT: Das Jahrbuch gibt einen Überblick über die Arbeit des Instituts Arbeit und Technik in den Jahren 2000 und 2001. Im einzelnen sind folgende Beiträge enthalten: Die Krise der neuen Ökonomie; "New Economy" - der lange Weg vom Schlagwort zur Forschungsperspektive; Qualifikation und Beschäftigung in wachsenden Geschäftsfeldern des Telekommunikationsdienstleistungssektors; Amtsstunden rund um die Uhr? Öffentliche Verwaltungen öffnen neue "Portale"; Wir Wirtschaftswunderkinder - neue Selbstständige in der Internetökonomie; Wie führt man eine virtuelle Fabrik?; Wissensteilung und Innovation; Qualifizierung für eine sich verändernde Berufswelt der Infotreff Ruhrgebiet als Weg zu einem unbekanntem Ziel; Dienstleistungen im Ruhrgebiet; Ergebnisorientierte Steuerung (quasi-)öffentlicher Dienstleistungen mit Balanced Scorecards; Die Generation der Zukunft? Neue Chancen durch alte Menschen - das Projekt Seniorenwirtschaft im Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit NRW; Im Angesicht des Schweißes - ein arbeitsorientierter Modernisierungsansatz in einem Unternehmen der Sport- und Freizeitwirtschaft; Zukünftige Wachstumsmärkte und die Chemische Industrie in NRW; Keine Spur vom "Turbo-Arbeitsmarkt" - Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im früheren Bundesgebiet; Arbeit bis zur Rente statt Arbeitslosigkeit und Vorruhestand: "Ältere" und der Arbeitsmarkt; Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in Europa und Herausforderungen für die Beschäftigungs- und Arbeitszeitpolitik. (IAB2)

[10-L] Jurczyk, Karin:

Patriarchale Modernisierung: Entwicklungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Entgrenzungen von Öffentlichkeit und Privatheit, in: Gabriele Sturm, Christina Schachtner, Renate Rausch, Karola Maltry (Hrsg.): *Zukunfts(t)räume : Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess*, Frankfurt am Main: Helmer, 2001, S. 163-187, ISBN: 3-89741-066-4

INHALT: "In ihrem Aufsatz diskutiert Karin Jurczyk den Zusammenhang zweier aktueller Entwicklungen: zum einen der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und zum anderen der Entgrenzungen von privater und öffentlicher Sphäre. Diese beiden Tendenzen hängen zusammen, aber sie lassen sich nicht aufeinander reduzieren. Jurczyks Leitthese ist das Konzept der 'Patriarchalen Modernisierung', verstanden als in sich widersprüchliche Veränderungsprozesse, die als Gleichzeitigkeit von Polarisierung und Entgrenzung der Geschlechterverhältnisse gefasst werden: neue Elemente entstehen, ohne die alten wirklich zu verändern. Dabei meint der Begriff Entgrenzung Destrukturierung und Durchlässigerwerden sozial etablierter Trennlinien. Ausgangspunkt der Argumentation ist eine idealtypische modernisierungstheoretische Skizze des status quo ante der Geschlechterverhältnisse. Vor diesem Hintergrund werden die aktuellen Entwicklungen von Arbeitsteilung und Entgrenzung in der bundesdeutschen

Gesellschaft dargestellt und mit Hilfe des Konzept patriarchaler Modernisierung in ihrem Zusammenhang auch im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen diskutiert. Obgleich die Aufgabe der Restrukturierung entgrenzter Verhältnisse individualisiert wird, sind aufgrund geschlechtstypisch ungleicher Ausgangsbedingungen auch die Handlungsstrategien und die Chancen in den sich abzeichnenden Modernisierungsprozessen ungleich: Polarisierung 'UND' Entgrenzung werden sich zwischen 'UND' innerhalb der Geschlechter fortsetzen." (Autorenreferat)

[11-L] Kern, Rudolf:

Arbeitswerte, in: Hermann Denz (Hrsg.): Die europäische Seele : Leben und Glauben in Europa, Wien: Czernin Verl., 2002, S. 43-64, ISBN: 3-7076-0104-8 (Standort: UB Kiel Zentralbibl.(8)-SOZ350-Ax3991)

INHALT: Anhand von Daten aus der Europäischen Wertestudie werden folgende Fragen untersucht: (1) Wie wichtig ist den Europäern die Arbeit? (2) Welche Anforderungen werden an die Arbeit gestellt? (3) Wie zufrieden sind die Europäer mit der Arbeit? Insgesamt halten neun von zehn Europäern die Arbeit für sehr wichtig, wobei der Stellenwert der Arbeit jedoch je nach Land zwischen 95 % (wie in Slowenien, Polen, Kroatien, Malta, Norwegen, Tschechien, Italien und Portugal) und gut 75 % (Island, Nordirland, Großbritannien) schwankt. Im Zeitverlauf 1990 bis 1999 ist die Wichtigkeit von Arbeit im Mittel (Bewertungsstufen von "sehr wichtig" bis "überhaupt nicht wichtig") leicht gesunken, jedoch stieg die Wertschätzung von Arbeit vor allem in der jüngeren Alterskohorte am stärksten. Die am häufigsten genannten Anforderungen an die Arbeit sind europaweit "gute Bezahlung", "angenehme Kollegen", "interessante Arbeit" und "Arbeitsplatzsicherheit". In Ländern mit geringem Lebensstandard (vor allem in Osteuropa) wird auf eine gute Bezahlung Wert gelegt. Die Zufriedenheit mit der Arbeit ist in den einzelnen europäischen Ländern recht unterschiedlich ausgeprägt, was insbesondere bei den höchsten Ausprägungen der zehnteiligen Zufriedenheitsskala deutlich wird: So sind z.B. die Einwohner Maltas und der skandinavischen Staaten vier- bis fünfmal mehr sehr zufrieden als jene Weißrusslands und rund doppelt so häufig wie jene Deutschlands. (ICI2)

[12-L] Kideckel, David A.:

Die Auflösung der ost- und mitteleuropäischen Arbeiterklasse, in: Christopher Hann (Hrsg.): Postsozialismus : Transformationsprozesse in Europa und Asien aus ethnologischer Perspektive, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2002, S. 175-200, ISBN: 3-593-37051-4

INHALT: Der Autor beschreibt in seinem Beitrag die heute noch anzutreffende "Subalternität" bei ehemaligen Arbeitern der Chemiebranche und bei Bergleuten in Rumänien - einem Land, das die Gegensätze von sozialistischer Industrialisierung und postsozialistischer Deindustrialisierung besonders krass erlebt hat. Er vergleicht den gegenwärtigen "Neokapitalismus" mit der "Neoleibeigenschaft" der vorausgegangenen Epoche in dieser Region und stellt fest, dass Osteuropa ein weiteres Mal die oppressive und unmenschliche Variante eines Systems erleiden muss, das im Westen ganz anderen Regeln gehorcht. Er problematisiert die ethnographische Basis neokapitalistischer Annahmen, die Entmachtung der Arbeiterklasse im Sozialismus und Neokapitalismus, die gegenwärtigen klassenbezogenen Transformationen sowie die sozialen Beziehungsnetze der Arbeiter und ihre körperliche Kondition. Abgesehen von

der prekären Beschäftigungssituation der Chemiarbeiter und Bergleute ist der Stress in beiden Berufszweigen hoch. Die Arbeiter sind ungenügend informiert, sie werden als Schwarzarbeiter ausgebeutet und in den Medien zum "Sündenbock" für alle Übel des Sozialismus gemacht. (ICI2)

[13-L] Metz, Rainer; Watteler, Oliver:

Historische Innovationsindikatoren: Ergebnisse einer Pilotstudie, in: Historical Social Research : the official journal of Quantum and Interquant ; an international journal for the application of formal methods to history, Vol. 27/2002, No. 1, S. 4-99 (Standort: UuStB Köln(38)-XG05183; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Das Ziel des Projektes "Historische Innovationsforschung" war es, Möglichkeiten der Rekonstruktion und historisch-kritischen Dokumentation ausgewählter quantitativer Indikatoren sowohl für das Phänomen der Innovation selbst als auch für das Phänomen der wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland von 1870 bis heute zu evaluieren. Während die Innovationskriterien das Ausmaß, die Intensität und die strukturelle Verflechtung des Innovationsprozesses veranschaulichen und messbar machen sollen, werden die ökonomischen Indikatoren in diesem Zusammenhang vorwiegend zur Validierung der Innovationsindikatoren benötigt. Anhand der Indikatoren soll es möglich sein, der Frage nach dem Zusammenhang von Innovation und wirtschaftlicher Entwicklung theoriegestützt auf der Basis langer Zeitreihen empirisch-statistisch nachzugehen, wobei der zeitlichen Dynamik der involvierten Prozesse besondere Beachtung geschenkt wurde. Die zentralen Phänomene "Wirtschaftswachstum", "Strukturwandel", "technischer Fortschritt" und "Innovation" werden zunächst im historischen Kontext der deutschen Wirtschaft betrachtet. Anschließend werden die Projektarbeiten zu den verschiedenen Indikatorenbereichen vorgestellt; am Beispiel des Maschinenbaus wird eine Integration der Teilbereiche versucht. (ICI2)

[14-F] Nöthen, Joachim, Dipl.-Soz.; Schübel, Thomas, Dipl.-Soz.; Weis, Michael, Dipl.-Päd.; Wex, Thomas, Dr. (Bearbeitung); Ludwig, Joachim, PD Dr.; Müller, Kurt R., Prof.Dr.; Wehrich, Margit, Dr.; Voß, Günter, Prof.Dr. (Leitung):

Innovative Arbeitsforschung - lernender Forschungszusammenhang

INHALT: Das Projektteam entwickelt ein neuartiges Forschungsverfahren für die Arbeitsforschung, das sich durch Fallorientierung, Interdisziplinarität und Praxisorientierung auszeichnet. Diese Leitprinzipien sollen neuen Aspekten in den Transformationsprozessen von Arbeit auf die Spur kommen und die Verwendung theoretischer Ergebnisse in der betrieblichen Praxis erleichtern. Das Projekt hat sich drei Ziele gesetzt: 1. die Entwicklung eines innovativen Forschungsverfahrens, in dessen Mittelpunkt ein multiperspektivischer und kooperativer Lern- und Arbeitszusammenhang einer interdisziplinären Forschergruppe steht. Das Verfahren wird im Projekt soweit ausgearbeitet, dass es von anderen Forscher/innen oder Forschungseinrichtungen übernommen werden kann. 2. Theoriegenerierung im Bereich der Entgrenzung von Arbeit. 3. Die Praxisrelevanz der Forschungsergebnisse. Forschung nimmt in Handlungsproblematiken der Praxis ihren Ausgangspunkt und mündet in der Unterstützung einer selbstbestimmten Aneignung wissenschaftlicher Ergebnisse durch die betrieblichen Praktiker. Im Mittelpunkt steht ein "Lernender Forschungszusammenhang", die sogenannte Interpretationswerkstatt. Dabei handelt es sich um ein interdisziplinär zusammengestelltes

Wissenschaftlernetzwerk, das gemeinsam betriebliche Fälle interpretiert, die im Rahmen einer Problemdefinitionswerkstatt aus der Praxis selbst vorgeschlagen werden. Die betrieblichen Praktiker (Fallgeber) erhalten im Rahmen einer Beratungswerkstatt die Möglichkeit, sich aktiv mit den Forschungsergebnissen der Interpretationswerkstatt auseinander zu setzen und dadurch ihren Handlungsspielraum lernend zu erweitern. Weitere Details unter <http://www.unibw-muenchen.de/campus/Paed/LeFo> und <http://www.tu-chemnitz.de/phil/soziologie/voss/ProjLeFo.htm> .

GEOGRAPHISCHER RAUM: Bundesrepublik Deutschland

ART: gefördert *BEGINN*: 2002-04 *ENDE*: 2004-12 *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Universität der Bundeswehr München, Fak. für Pädagogik, Institut für Pädagogische Praxis und Erziehungswissenschaftliche Forschung Professur für Erwachsenenpädagogik (Werner-Heisenberg-Weg 39, 85577 Neubiberg); Technische Universität Chemnitz, Philosophische Fakultät, Institut für Soziologie Professur für Industrie- und Techniksoziologie (09107 Chemnitz)

KONTAKT: Institution -Projekt- (e-mail: Lefo@unibw-muenchen.de)

[15-L] Peemüller, Gerlinde:

Das Zentrale Forschungsinstitut für Arbeit, Dresden (ZFA): Dokumentation 1954-1991, (Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung , Sonderheft, 19), Nürnberg 2001, getr. Sz. (Standort: IAB; Graue Literatur)

INHALT: Das Sonderheft nimmt in der Reihe der Literaturdokumentationen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine Ausnahmestellung ein. Es informiert über Forschungsergebnisse des ZFA Dresden, dass mehr als drei Jahrzehnte die arbeitswissenschaftliche Forschung der DDR entscheidend mitgeprägt hat. Die Hauptforschungsrichtungen waren Arbeitsvermögen, (wissenschaftliche) Arbeitsorganisation und Arbeitseinkommen. In dem Sonderheft werden über 400 (veröffentlichte und unveröffentlichte) ZFA-Forschungsarbeiten dokumentiert, die über Schlagwortregister, Verfasser- und Titelregister sowie ein Serienregister erschlossen sind. (IAB2)

[16-L] Plumpe, Werner:

Rationalität und Risiko: zum historischen Charakter der modernen Wirtschaft, in: Axel Honneth (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit : Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2002, S. 13-33, ISBN: 3-593-37080-8

INHALT: In der wirtschaftsgeschichtlichen Studie werden paradoxe Aufgaben beschrieben, die dem kapitalistischen Wirtschaftssystem von Beginn an zufallen. Dabei geht der Autor der Frage nach, "warum die mittel- und westeuropäische Welt seit dem 15. und 16. Jahrhundert beginnt, Handlungsmodelle wie das der Handlungsrationalität zu entwerfen, zu diskutieren, bis heute festzuschreiben und als Folie permanenter Selbstkritik und der daraus folgenden Generierung von Entscheidungssicherheit für die unbekannt Zukunft zu nutzen". Jene Epoche ist geprägt durch die Vorstellung, Gesellschaft erstmals als Ergebnis von Handlung zu verstehen. Das heißt, das hinsichtlich der Lebensgestaltung eine einsetzende Loslösung von vorgegebenen Maximen der Religion und der Natur auszumachen ist. Am Beispiel des Modells der ökonomischen Handlungsrationalität (Homo oeconomicus) und seiner Folgen im

Bereich des okzidentalischen Risikogedankens wird diese gesellschaftliche Wandlung historisch skizziert. Indem der Autor die Weiterentwicklung des Homo oeconomicus bis in das Wirtschaftsleben des 21. Jahrhunderts nachzeichnet, wird dieses Handlungsmodell in seiner "Kontingenz im Rahmen der Neujustierung der abendländischen Anthropologie seit dem 16. Jahrhundert, sodann seine semantische Tradierung sowie Variierung", also auch "die Ausweitung des semantischen Feldes hin zu einer Neukonzeptionierung ökonomischer und sozialer Ordnung, wie sie bei aller nationalen und regionalen Unterschiedlichkeit für die gegenwärtige abendländische Welt noch typisch ist", dargestellt. (ICG)

[17-L] Rauscher, Anton (Hrsg.):

Arbeitsgesellschaft im Umbruch: Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen, (Soziale Orientierung : Veröffentlichungen der Wissenschaftlichen Kommission bei der Katholischen Sozialwissenschaftlichen Zentralstelle in Mönchengladbach, Bd. 14), Berlin: Duncker & Humblot 2002, 177 S., ISBN: 3-428-10829-9

INHALT: "Die hier vorgelegte Sammelpublikation ist Teil eines Forschungsprojekts, das die Wissenschaftliche Kommission bei der KSZ unter dem generellen Thema 'Wandel der Arbeitswelt - Zukunft der Arbeit' angeregt hat. Hintergrund und Ausgangspunkt waren Befunde, Thesen und Fragen, wie sie stichwortartig mit der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und ihrer arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Bekämpfung, der Veränderung historisch überkommener Erwerbsarbeitsstrukturen, dem Einfluß globaler ökonomischer Bedingungsfaktoren und dem durch die neuen Informations- und Kommunikationstechniken geschaffenen Dynamisierungspotential umrissen werden können." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Gerhard Flaig: Technischer Fortschritt, Wachstum und Globalisierung. Konsequenzen für die künftige Beschäftigungsentwicklung (9-25); Jörg Althammer: Bevölkerungsentwicklung, Arbeitsangebot und Beschäftigung (27-43); Gerhard Kleinhenz: Tarifautonomie, Lohnpolitik und Beschäftigung (45-59); Ulrich van Suntum: Aktive Beschäftigungspolitik (61-68); Wolfgang Bonß: Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, Tendenzen und Konsequenzen (69-86); Gerd Mutz: Neue Integrationsmodelle in der zivilen Arbeitsgesellschaft. Eine sozialwissenschaftliche Perspektive (87-125); Erich Staudt: Veränderung der Arbeitsorganisation: Befreiung von organisatorischen Zwängen durch neue Techniken (127-142); Eduard Gaugler: Wandel der beruflichen Arbeitsanforderungen an die Arbeitnehmer (143-155); Michael Schumann: Erhöhte Chancen zur Emanzipation oder gestiegene Repression? Zur Kontroverse um die neuen Formen der Industriearbeit (157-165); Anton Rauscher: Sozialethische Überlegungen zur Arbeitsgesellschaft der Zukunft (167-177).

[18-L] Reding, Viviane:

Die Rolle der EG bei der Entwicklung Europas von der Industriegesellschaft zur Wissens- und Informationsgesellschaft, (ZEI Discussion Paper, C 84), (ZEI-Europaforum, 2001, Bonn), Bonn 2001, 25 S. (Standort: http://www.zei.de/download/zei_dp/dp_c84_reding.pdf; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag untersucht die Transition von der Industriegesellschaft zur Wissens- und Informationsgesellschaft unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Europäischen Union. Es werden zunächst die Punkte angesprochen, in denen die Autorin die wichtigsten Herausforderungen und die größten Defizite sieht, mit denen Europa sich bei die-

sem Übergang zur Wissens- und Informationsgesellschaft auseinandersetzen muss. Die erste grundlegende Herausforderung, die gesehen wird, ist die Frage des lebenslangen Lernens. Die zweite grundlegende Herausforderung ist die Frage: Welche grundlegenden Kenntnisse und Qualifikationen sollten die Lernenden sich aneignen, um in der Wissens- und Informationsgesellschaft angemessen mitwirken zu können? Die Frage, die dann angesprochen wird, ist die Problematik, die als die "digitale Kluft", als "digital divide" bekannt geworden ist. Die Überbrückung dieser Kluft ist eine wichtige Herausforderung. Im Grunde gibt es zwei "digital divides": die eine trennt Europa von den Vereinigten Staaten und die andere trennt innerhalb der europäischen Gesellschaft die Gruppen, die über digitale Grundkenntnisse verfügen, von den Gruppen in der Gesellschaft, die diese nicht haben. Die Beschäftigung mit der Frage der digitalen Kluft, bedeutet gleichzeitig auch die Beschäftigung mit einem der wichtigsten Defizite Europas. Im Anschluss daran geht die Autorin auf die Rolle Europas bei der Entwicklung der Wissens- und Informationsgesellschaft ein, um dann abschließend einen Blick in die Zukunft zu wagen. (ICD)

[19-F] Schäfer, Martina, Dr.; Liebherr, Jeanette, Dr.; Poelchau, Juri, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Schön, Susanne, Dr. (Leitung):

Pluralisierung des Arbeitsbegriffes

INHALT: Konzept zum inhaltlichen wie organisatorischen Aufgreifen der fortschreitenden Pluralisierung des Arbeitsbegriffes in der Forschungslandschaft.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2001-03 *ENDE:* 2001-08 *AUFTRAGGEBER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung (Hardenbergstr. 4-5, 10623 Berlin)

KONTAKT: Mohajeri, Shahrooz (Dr. Tel. 030-318054-70, e-mail: mohajeri@nexus.tu-berlin.de)

[20-L] Schäfers, Michael:

Von der Arbeit zur Tätigkeit: Zeitdiagnosen und Wege wider die Resignation, (Zeitdiagnosen, Bd. 4), Münster: Lit Verl. 2001, 281 S., ISBN: 3-8258-5184-2 (Standort: ULB Münster Zweigbibl. Sozialwiss.(6A)-MS5200/495)

INHALT: "Die menschliche Erwerbsarbeit verändert sich in einem dramatischen Umbauprozess. Der 'Turbokapitalismus' entlässt die Kinder der Arbeit. An die Stelle von Sicherheit durch Arbeit tritt für viele das prekäre Leben, das sich zwischen und in den flexiblen Strukturen der neuen Arbeitswelt einrichtet. Das herausragende Kennzeichen der derzeitigen Veränderungen ist die Zunahme der sozialen Spaltung. Ist die 'Arbeitsgesellschaft' heute deshalb ein Auslaufmodell? Bedrohen die Globalisierung und Internationalisierung den Typus der Erwerbsarbeit oder handelt es sich nur um eine Entfaltung der kapitalistischen Wirtschaftsweise, die sich nun vollends durchsetzt? Wie kann eine Tätigkeitsgesellschaft der Zukunft aussehen, in der das Prinzip der sozialen Gerechtigkeit im Vordergrund steht? Antworten auf diese Fragen können nur gefunden werden, wenn die Zukunft von Arbeit und Leben insgesamt in den Blick genommen wird." (Autorenreferat)

[21-L] Schumann, Michael:

Das Ende der kritischen Industriesoziologie?, in: SOFI-Mitteilungen : Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, 2002, Nr. 30, S. 11-25 (Standort:

<http://www.gwdg.de/sofi/frames/publik/mitt30/schumann.pdf>; UuStB Köln(38)-XG05472; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Vorlesung zum Abschluss der amtlichen Lehrtätigkeit des Autors am 25. April 2002 diskutiert die These vom "Ende der kritischen Industriesoziologie" an Hand der folgenden Fragen: Bleibt "Arbeit" eine soziologische Schlüsselkategorie? Welche Konsequenzen hat der Wandel der (Erwerbs-)Arbeit? Wie stellt sich heute bei der anwendungsorientierten Industriesoziologie ein gesellschaftskritischer approach dar? Ist die Soziologie, also auch die Industriesoziologie, zu einer "praktischen Organisationswissenschaft" mutiert und hat sie darüber ihren "kritischen Biss" verloren? Leitend ist für den Autor die These, dass die Industriesoziologie vor einer Renaissance steht, da wir uns wieder an einem Wendepunkt befinden, an dem die Arbeit in der postindustriellen Gesellschaft re-thematisiert werden muss. Mit dem Ende der Systemkonfrontation und der ungebrochenen Globalisierung des Kapitalismus sind die Machtasymmetrien zwischen Kapital und Arbeit national wie international gewachsen. Es gilt daher, die neuen Spaltungen, Verwerfungen und Antagonismen, die durch den globalisierten Kapitalismus hervorgebracht werden, auf den Begriff zu bringen; dazu sollte - auch innerhalb der Industriesoziologie - wieder mehr eine "Theorie der Gesellschaft" betrieben werden. (ICA)

[22-F] Schwarz, Angela, Priv.DoZ. Dr. (Bearbeitung):

Industriekultur, Image und Identität im Ruhrgebiet

INHALT: Selbstbild und Fremdbild des Ruhrgebiets analysieren; Bedeutung von Industrie und stillgelegten (musealisierten) Industrieanlagen in dem Kontext untersuchen, untersucht am Beispiel Duisburg (Landschaftspark) und Essen (Zollverein). *ZEITRAUM:* 1945 bis 2002/3 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Ruhrgebiet

METHODE: Die Arbeiten beruhen auf eigens für die Projekte durchgeführten narrativen Interviews (oral history), ausgewertet in Hinblick auf alltags-, sozial- und mentalitätsgeschichtliche Aspekte, den Zusammenhang von Geschichte und Identität. *DATENGEWINNUNG:* Qualitatives Interview. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Schwarz, Angela (Hrsg.): Vom Industriebetrieb zum Landschaftspark. Arbeiter und das Hüttenwerk Duisburg-Meiderich zwischen Alltäglichkeit und Attraktion. Essen: 2001.+++Schwarz, Angela: Von der Altlast zum Monument der Industriekultur: stillgelegte Industrieanlagen im Ruhrgebiet zwischen Imagewerbung und Identitätsstiftung. in: Geschichte in Westfalen, Jg. 16, 2001, Nr. 2, S. 242-249. *ARBEITSPAPIERE:* Transkribierte Interviews.

ART: Eigenprojekt; gefördert *BEGINN:* 1999-10 *ENDE:* 2004-12 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport; Entwicklungs-Gesellschaft Zollverein -EGZ-

INSTITUTION: Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 02 Geisteswissenschaften, Fach Geschichte (Lotharstr. 63, 47048 Duisburg)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0203-379-2283, e-mail: dr.a.schwarz@uni-duisburg.de)

[23-F] Shire, Karen A., Prof.Ph.D.; Gottfried, Heidi, Prof.; Acker, Joan, Prof.; Steinberg, Ronnie, Prof.; Osawa, Mari, Prof.; Nishikawa, Makiko, Dr.; Tanaka, Kazuko, Prof.; Aiba, Keiko, Prof.; Ogasawara, Yuko, Prof.; Walby, Sylvia, Prof.; Witz, Anne, Dr.; Lenz, Ilse, Prof.Dr.; Gottschall, Karin, Prof.Dr.; Müller, Ursula, Prof.Dr.; Goldmann, Monika, Dr. (Bearbeitung):

Globalization, work transformation and gender

INHALT: Research on the transformation of work and gender has largely developed within national contexts, with little directly comparative work or cross-national comparison within an overarching theoretical framework. Most comparative research aimed at developing a gender perspective has focussed on welfare and policy, not employment. Attempts at comparative analysis of gendered work are in their infancy, typically not going much beyond case studies published side by side in an edited collection devoid of the common theoretical framework needed to make sense of the similarities and differences. The research underway in this project is groundbreaking in its study of the transformation of work and gender relations within the common theoretical framework of gender regimes. Such ambitious research cannot easily be achieved without the collaboration of sociologists who have expertise in the study of work transformation and gender in specific national institutional contexts. In order to advance such a research program, we have built a robust network of sociologists of work and gender who have collaborated for two years on designing a framework for research to study the transformation of work within the context of comparative national gender regimes. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland, USA, Japan, Großbritannien

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben *ARBEITSPAPIERE:* Gottschall, K.: New forms of employment in Germany: labor market regulation and its gendered implications. Occasional Paper Series, No. 8. Detroit/ USA: Wayne State Univ., College of Urban, Labor and Metropolitan Affairs 2002.+++Gottschall, K.: New forms of employment and gender in Germany: the case of self-employment in cultural professions. Vortrag auf dem Internationalen Symposium "New Economy in a Global Era: Comparative Gender Analysis of US, Europe and Japan", Univ. of Tokyo, Tokio/ Japan, 3.9.2002.

ART: gefördert *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Council for European Studies; Center for Global Partnership

INSTITUTION: Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut -sfs- (Evinger Platz 17, 44339 Dortmund); Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik Abt. Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat (Parkallee 39, 28209 Bremen); Universität Bochum, Fak. für Sozialwissenschaft, Sektion Soziologie Lehrstuhl Frauen- und Sozialstrukturforschung (Universitätsstr. 150, 44780 Bochum); Universität Bielefeld, Fak. für Soziologie, Lehrstuhl Frauenforschung (Postfach 100131, 33501 Bielefeld); Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 01 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Soziologie Fachgebiet Arbeit-Beruf-Organisation, Sozialstruktur, Vergleichende Soziologie, Gesellschaft Japans (Lotharstr. 65, 47048 Duisburg)

KONTAKT: Shire, Karen A. (Prof. Tel. 0203-379-4048, Fax: 0203-379-1424, e-mail: shire@uni-duisburg.de)

[24-F] Sill, Stephanie, M.A.; Düntgen, Alexandra, M.A. (Bearbeitung); Diewald, Martin, Prof.Dr. (Leitung):

Die Destandardisierung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und ihre Folgen für das Gefüge sozialer Ungleichheit

INHALT: Bedeutung destandardisierter Beschäftigungsverhältnisse als Stationen auf der Karriereleiter; Kriterien zur Bestimmung der Qualität destandardisierter Beschäftigung. Bilden sich in Deutschland neue Ungleichheitslinien heraus (Erosion der Mittelklasse/ Proletarisierung der unteren Klassen)? Verliert die klassisch-fachliche Berufsausbildung zugunsten der Vermittlung von berufsübergreifenden Qualifikationen an Profil? Stellt die Ausweitung nichtbildungsadäquater Beschäftigung ein flächendeckendes Phänomen dar? *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland (Ost und West)

METHODE: Vergleich traditioneller und atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf Längsschnittbasis. Datengrundlage: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP). Untersuchungsdesign: Panel *DATENGEWINNUNG:* Sekundäranalyse von Individualdaten (Herkunft der Daten: SOEP, MZ, Familiensurvey).

ART: gefördert *BEGINN:* 2001-01 *ENDE:* 2004-04 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Fritz Thyssen Stiftung

INSTITUTION: Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 01 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Soziologie Fachgebiet Empirische Sozialstrukturanalyse, Arbeit-Beruf-Organisation, Lebensverlauf (Lotharstr. 65, 47048 Duisburg)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0203-30511-280, e-mail: stephanie.sill@uni-duisburg.de)

[25-L] Spittler, Gerd:

Arbeit - Transformation von Objekten oder Interaktion mit Subjekten?, in: Peripherie : Zeitschrift für Politik und Ökonomie in der Dritten Welt, Jg. 22/2002, Nr. 85/86, S. 9-31 (Standort: UuStB Köln(38)-XG7608; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Autor unterscheidet hinsichtlich der Frage, was das Wesen von "Arbeit" ausmache, zwischen zwei grundlegend verschiedenen Betrachtungsweisen: Ein "technisches Paradigma" versteht Arbeit als eine rein instrumentelle Tätigkeit und als zweckrationale Transformation eines passiven Objekts. Ein "interaktives Paradigma" orientiert sich dagegen auch am Modell der Interaktion von Subjekten, Dingen, Pflanzen und Tieren, mit denen Menschen im Arbeitshandeln umgehen; diese besitzen einen "Eigensinn" und in der Arbeit tritt man in ein Spiel und einen Austausch mit ihnen ein. Der Autor zeigt anhand einer Reihe von ethnologischen Fallstudien, dass z.B. in Gesellschaften von Jägern und Sammlern oder von Bauern und Hirten das interaktive Paradigma dominierend ist. Es ist aber auch in der kapitalistischen Industriegesellschaft nicht vollständig verschwunden, wie etwa Studien über Wartungstätigkeiten an hochtechnisierten Maschinen belegen. Die ausschließlich instrumentelle Betrachtungsweise steht nicht nur dem Verständnis von vorindustrieller Arbeit im Wege, sondern behindert auch die Forschung über kapitalistische Industriearbeit. (ICI2)

[26-L] Tichy, Gunther:

Die Herausforderung der Wissensgesellschaft: trügerische versus erfolgversprechende Strategien für die e-society, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 28/2002, H. 2, S. 171-184 (Standort: UuStB Köln(38)-XH1749; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Informationsgesellschaft und Globalisierung stellen neue Anforderungen an die Kompetenz der Firmen, vor allem weil künftige Entwicklungen unter diesen Bedingungen viel schwerer eingeschätzt werden können. Weithin glauben nicht bloß Firmen und Unternehmensberater, sondern zunehmend auch die nationale und internationale Wirtschaftspolitik,

dem durch 'Flexibilisierung', den Verzicht auf längerfristige Bindung der Arbeitskräfte, aber auch der Zulieferverträge, entgegenwirken zu können. Im Rahmen einer 'Kompetenztheorie der Firma' lässt sich jedoch zeigen, dass 'Flexibilisierung' genau das Gegenteil von dem bewirkt, was erhofft wird: Es geht auf diese Weise firmenspezifische Kompetenz verloren, die aus dem bewussten und unbewussten ('tacit') Wissen der Mitarbeiter und der spezialisierten Zulieferer besteht. Auf unvorhergesehene Entwicklungen kann die 'flexible' Firma zwar negativ reagieren - indem sie sich von alten Bindungen durch Kündigung von Mitarbeitern und Verträgen rasch befreit-, mangels firmenspezifischer Kompetenz mangelt es ihr allerdings an positivem Handlungsspielraum, sie wird kaum auf neue Produkte und Verfahren umsteigen können. Der Artikel skizziert Elemente erfolgversprechender Firmenstrategien in der Informationsgesellschaft und zeigt, dass diese nicht bloß für das Überleben der Firmen, sondern gleichermaßen für die Konkurrenzfähigkeit der Volkswirtschaft unverzichtbar sind." (Autorenreferat)

[27-L] Völker, Wolfgang:

Arbeit und soziale Verwundbarkeit, in: Sozialwissenschaftliche Literatur Rundschau : SLR ; Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Sozialpolitik, Gesellschaftspolitik, Jg. 25/2002, H. 44, S. 28-41 (Standort: UuStB Köln(38)-M XG 05303; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Wolfgang Völker diskutiert Ergebnisse einer Studie von Robert Castel, dessen Darstellung der Geschichte der Lohnarbeit und folgt dabei der Spur, mit der die soziale Frage mit gesellschaftlichen Spaltungsprozessen wie Zugangsmöglichkeiten zu Arbeit und gesellschaftlicher Gestaltung verknüpft wird. Einen wesentlichen Bezugspunkt von Gesellschaftspolitik sieht er demzufolge in den Debatten um soziale Ausgrenzung, den Konsequenzen für die Ausgegrenzten wie für die Gesellschaft insgesamt. Verbunden werden damit Probleme der gesellschaftlichen Zugehörigkeit, von Citizenship, und der Integration durch Lohnarbeit." (Autorenreferat)

[28-F] Winkelmann, Rainer, Dr.; Buddelmeyer, Hielke, Dr.; Hagedorn, Marcus, Dr.; Kunze, Astrid, Dr.; Zimmermann, Klaus F., Prof.Dr. (Bearbeitung); Hamermesh, Daniel, Prof.Dr. (Leitung):
Zukunftsfragen der Arbeit

INHALT: Die Zukunft der Arbeit wird von drei verschiedenen Faktoren bestimmt. Auf der Nachfrageseite schaffen Globalisierung und rapider technologischer Fortschritt einen Bedarf nach Reorganisation und neuen Formen von Arbeit. Auf der Angebotsseite bestimmen Weiterbildung, Mobilität und das Altern der Gesellschaft die Reichweite und die sozialen Konsequenzen dieser Anpassungen. Zusätzlich wird das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage von einem dritten Faktor geprägt - den Reaktionen der verschiedenen Arbeitsmarktinstitutionen und staatlichen Maßnahmen. Werden traditionelle Beschäftigungsformen in diesem Veränderungsprozeß obsolet werden? Welche Formen von Arbeit und daraus resultierende soziale Auswirkungen werden in Zukunft vorherrschen? Wie lange werden Menschen arbeiten, wo werden sie arbeiten, und welche Bandbreite von Aufgaben werden sie zu bewältigen haben?

METHODE: Mikroökonomie; Ökonometrie

VERÖFFENTLICHUNGEN: Zandvakili, Sourushe; Gustafsson, Björn: Dynamics of income inequality in Sweden. in: Journal of Income Distribution, 8, 1998, pp. 189-206.+++Fehr,

Ernst; Schmidt, Klaus M.: Fairness, incentives, and contractual choices. in: *European Economic Review*, 44, 2000, pp. 1057-1068.+++Beaudry, Paul; Cahuc, Pierre; Kempf, Hubert: Is it harmful to allow partial cooperation? in: *Scandinavian Journal of Economics*, 102, 2000, 1, pp. 1-21. *ARBEITSPAPIERE*: Die Volltexte der Discussion Papers stehen zur Verfügung unter: <http://www.iza.org/publications/dps/> .

ART: Eigenprojekt *BEGINN*: 1999-01 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution
INSTITUTION: IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (Postfach 7240, 53072 Bonn)

KONTAKT: Buddelmeyer, Hielke (Dr. Tel. 0228-3894-522, e-mail: buddelmeyer@iza.org)

[29-L] Wolf, Harald; Mayer-Ahuja, Nicole:

"Grenzen der Entgrenzung von Arbeit": Perspektiven der Arbeitsforschung, in: SOFI-Mitteilungen : Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, 2002, Nr. 30, S. 197-205 (Standort: <http://www.gwdg.de/sofi/frames/publik/mitt30/wolf.pdf>; UuStB Köln(38)-XG05472; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Im Kontext der Globalisierung und Informatisierung erleben wir gegenwärtig einen neuerlichen Schub der Entgrenzung von ökonomischem und technischem Handeln. Damit wird die Dynamik der Wirtschafts-, Technik-, und Arbeitsentwicklung auf ein neues Niveau gehoben, und die Unternehmens-, Beschäftigungs- und Arbeitsformen geraten allseits in Bewegung. Um die sozialen Grenzen der Entgrenzung von Arbeit angemessen bestimmen zu können, bedarf es einer konzeptuellen wie organisatorischen Neuformierung der Arbeitsforschung. Der vorliegende Beitrag beschreibt den Projektverbund "Grenzen der Entgrenzung von Arbeit", der mit der Etablierung eines interdisziplinären Forschungsnetzwerkes zu dieser Aufgabe beitragen will. Unter Einbindung von WissenschaftlerInnen aus anderen EU-Staaten wird im Rahmen breit angelegter empirischer Untersuchungen der Frage nach den Grenzen der Entgrenzung nachgegangen, wobei forschungsorganisatorische Neuerungen erprobt werden. (ICA2)

2 Industrielle Beziehungen, Macht und Herrschaft, Arbeitspolitik, Mitbestimmung

[30-F] Abel, Jörg, Dr. (Bearbeitung); Pries, Ludger, Prof.Dr (Leitung):

Wandel der Formen von Erwerbsregulierung?

INHALT: Die Zukunft der Arbeit steht im Zeichen ökonomischer, technischer und organisatorischer Entgrenzungstendenzen und von neuen sozialen, politischen und individuellen Grenzbeziehungen zugleich. Für das Teilprojekt bilden die beobachtbaren Entgrenzungssphänomene bei Organisationen (Dezentralisierung, Vermarktlichung) sowie von Arbeit (Arbeitszeit, Entgelt etc.) und Beschäftigung (Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis) die Ausgangsbedingungen der Untersuchung. Diese Entgrenzungstendenzen bedeuten für die Industriellen Beziehungen eine erhebliche Herausforderung. Die Konzentration auf die kollektive Regulierung industrieller Normalarbeit muss zum einen durch die Aufnahme individueller Formen der Interessenregulierung ergänzt werden; zum anderen sind Erwerbsformen jenseits des Normalar-

beitsverhältnisses stärker zu berücksichtigen. Es wird davon ausgegangen, dass die kollektivvertraglich vereinbarten Regulierungen weiterhin ein strukturierendes Gerüst bilden, sich gleichwohl auf Grund des jeweiligen 'settings' unterschiedliche Mischungsverhältnisse von kollektiven und individuellen, formellen und informellen Vertretungsformen herausbilden. In dem Forschungsprojekt ist ein Erhebungsmix verschiedener methodischer Instrumente vorgesehen: Literaturrecherche, Expertengespräche mit Verbänden, Gewerkschaften etc., Betriebsfallstudien und webgestütztes Forschen. *ZEITRAUM*: 1998 ff. *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Strukturierungstheorie; Institutionentheorie; Theorien industrieller Beziehungen. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Aktenanalyse, offen. Qualitatives Interview. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: Auftragsforschung *BEGINN*: 2002-04 *ENDE*: 2005-03 *AUFTRAGGEBER*: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. -DLR- Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung *FINANZIERER*: Auftraggeber

INSTITUTION: Universität Bochum, Fak. für Sozialwissenschaft, Sektion Soziologie Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung (Universitätsstr. 150, 44780 Bochum)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0234-32-24067, e-mail: joerg.abel@ruhr-uni-bochum.de)

[31-L] Addison, John T.; Teixeira, Paulino:

Technology, employment and wages, in: Labour : review of labour economics and industrial relations, Vol. 15/2001, No. 2, S. 191-219 (Standort: UuStB Köln(38)-M XH 05189; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Gegenstand der Untersuchung sind die Auswirkungen technischen Wandels auf die Lohn- und Beschäftigungsstruktur. Die Verfasser fragen nach alternativen theoretischen Erklärungen für die Verarmung niedrig qualifizierter Beschäftigter. Da auf politischer Ebene bislang eine klare Orientierung fehlt, werden zudem beschäftigungspolitische Konsequenzen der untersuchten Zusammenhänge angesprochen. (ICEÜbers)

[32-L] Addison, John T.; Schnabel, Claus; Wagner, Joachim:

Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht, (Diskussionspapiere / Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insb. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, No. 1), Nürnberg 2000, 27 S. (Standort:

<http://www.wiso.uni-erlangen.de/WiSo/VWI/vs/pdf/dp1%20addison%20schnabel%20wagner.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels überprüfen wir die Position der Mitbestimmungskommission, die Ausweitung der mitbestimmungsfreien Zone in Deutschland sei 'nicht hinzunehmen'. Es zeigt sich, dass die Auswirkungen von Betriebsräten auf verschiedene betriebliche Indikatoren keine uneingeschränkt positive Einschätzung dieser Form der indirekten Mitbestimmung nahelegen. Aus ökonomischer Sicht gibt es daher keine Notwendigkeit, durch Gesetzesnovellierungen die Errichtung von Betriebsräten zu erleichtern oder gar verpflichtend zu machen. Überdies darf die mitbestimmungsfreie nicht mit einer partizipationsfreien Zone gleichgesetzt werden, da viele Firmen Gruppenarbeit und andere Formen di-

rekter Mitarbeiterbeteiligung eingeführt haben. Dies mag sich als effektiver erweisen als die alleinige indirekte Partizipation durch den Betriebsrat." (Autorenreferat)

[33-F] Anger, Silke, Dipl.-Volksw.; Schwarze, Johannes, Prof.Dr. (Bearbeitung); Schwarze, Johannes, Prof.Dr. (Betreuung):

PC use and its impact on wages

INHALT: Untersuchung der Fragestellung, welchen Einfluss die zunehmende Bedeutung der Informationstechnologie am Arbeitsplatz auf die Lohneinkommen der Beschäftigten hat. Führt der Einsatz von Computertechnik zu individuell höherer Produktivität, könnte sich das in höheren Löhnen niederschlagen. In Einkommenschätzungen muss ein vom Gebrauch eines Computers am Arbeitsplatz ausgehender positiver Einfluss auf den Lohn jedoch nicht zwingend durch höhere Produktivität induziert sein. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Nutzung moderner Informationstechnologie lediglich als Indikator für "ability" dient, welche in der Einkommenschätzung nicht ausreichend berücksichtigt wird. *ZEITRAUM:* 1985-1999 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Westdeutschland

METHODE: Humankapitaltheorie/ OLS, Pooled-OLS, Random-Effects GLS und Fixed-Effects Modelle. Untersuchungsdesign: Panel; Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Sekundäranalyse von Individualdaten (Stichprobe: 22.400; Herkunft der Daten: GSOEP).

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben *ARBEITSPAPIERE:* Anger, S.; Schwarze, J.: Does future PC use determine our wages today? Evidence from German panel data. IZA Discussion Paper, No. 429. Bonn: Inst. for the Study of Labor 2002.

ART: Diplom; gefördert *BEGINN:* 2001-01 *ENDE:* 2003-06 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Bamberg, Fak. Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Fach VWL Professur für VWL, insb. Sozialpolitik (Feldkirchenstr. 21, 96045 Bamberg); Humboldt Universität Berlin, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Wirtschaftstheorie II (Spandauer Str. 1, 10178 Berlin)

KONTAKT: Anger, Silke (Tel. 030-2093-5667, e-mail: sanger@wiwi.hu-berlin.de)

[34-L] Bahn Müller, Reinhard; Schmid, Josef; Seitz, Beate:

Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft: Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung, (Arbeitsheft / Otto-Brenner-Stiftung, Nr. 18), Berlin 2001, 55 S. (Standort: <http://www.otto-brenner-stiftung.de/fix/a018.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag stellt aktuelle Debatten zum Thema betriebliche Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik vor. Es werden dabei wichtige Ergebnisse der Forschung über betriebliche Weiterbildung schlaglichtartig zusammengefasst, neue Debatten aus dem europäischen und internationalen Kontext präsentiert und bisherige Praktiken der Tarifierung von Weiterbildung bewertet. Dazu werden einige wesentliche Probleme und Handlungsmöglichkeiten benannt; der Anspruch, eine fertige Strategieempfehlung zu liefern, wird jedoch dabei nicht erhoben. Es wird deutlich, dass ein individuelles und zeitlich definiertes Recht auf Weiterbildung bisher in Flächentarifverträgen nicht durchgesetzt werden konnte. Auch bei einer Wiederaufnahme in den aktuellen Katalog tarifpolitischer Forderungen ist nicht damit zu rechnen, dass die Arbeitgeber ihren Widerstand aufgeben. Insofern scheint klärungsbedürftig,

in welchem tarifpolitischen Rahmen ein Recht auf Weiterbildung durchgesetzt werden soll. (ICD)

[35-L] Becke, Guido:

Wandel betrieblicher Rationalisierungsmuster durch Mitarbeiterbeteiligung: eine figurationssoziologische Fallstudie aus dem Dienstleistungsbereich, (Untersuchungen der Sozialforschungsstelle Dortmund), Frankfurt am Main: Campus Verl. 2002, 315 S., ISBN: 3-593-37045-X

INHALT: Der Verfasser setzt sich einleitend mit dem Begriff der direkten Beschäftigtenbeteiligung auseinander und skizziert den theoretischen Rahmen seiner Untersuchung, der durch Elemente der Eliasschen Figurationssoziologie (Etablierten-Außenseiter-Figuration) und das Konzept des betrieblichen Rationalisierungsmusters gekennzeichnet ist. Vor diesem Hintergrund werden Ergebnisse einer explorativen Betriebsfallstudie vorgelegt, die sich auf ein partizipatives Reorganisationsvorhaben in der Fahrzeuginstandhaltung eines öffentlichen Nahverkehrsbetriebs bezieht. Zunächst wird der generelle Branchenkontext betrieblicher Rationalisierungsmuster im öffentlichen Personennahverkehr dargestellt und ein Überblick über das Sozial- und Statusgefüge im Untersuchungsbetrieb gegeben. Sodann wird die Genese des Beteiligungsprojekts in der Businstandhaltung nachgezeichnet und die Entwicklung direkter Partizipation in Experimentierfeldern (Auftragsdisposition) und (hierarchieübergreifenden) Werkstattversammlungen beschrieben. Zudem wird auch auf ungeplante Verfahren der Kommunikation und Beteiligung verwiesen, die sich im Verlauf des Rationalisierungsprojekts entwickeln. (ICE2)

[36-F] Beyer, Jens, Dipl.-Kfm. (Bearbeitung); Föhr, Silvia, Univ.-Prof.Dr. (Betreuung):

Leistungsabhängige Entgeltformen bei kooperativen Arbeitsstrukturen

INHALT: Besonderheiten der Arbeitsorganisation von Gruppen herausarbeiten; Anreizgestaltung und Motivation in Gruppen; Leistungsmanagement in Gruppen.

METHODE: Neue Institutionenökonomie, v.a. Principal-Agent-Theorie

ART: Dissertation *BEGINN:* 1997-11 *ENDE:* 2002-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Institution

INSTITUTION: Universität Leipzig, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Professur für Personalwirtschaftslehre (Marschnerstr. 31, 04109 Leipzig)

KONTAKT: Bearbeiter (e-mail: JBeyer@wifa.uni-leipzig.de)

[37-L] Beyer, Jürgen; Hassel, Anke; Höpner, Martin; Kurdelbusch, Antje; Rehder, Britta; Streeck, Wolfgang; Zugehör, Rainer:

Arbeitsbeziehungen in Deutschland: Wandel durch Internationalisierung ; Bericht über Forschung am MPIfG, Köln 2002, 67 S. (Standort:

<http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/berichte/ArbeitsbeziehungenInDeutschland.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft ist ein herausragendes Phänomen der Entwicklung westlicher Industrieländer in den neunziger Jahren. Ein Verbund von Forschungsprojekten am Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung hat die Internationalisierung der 100 größten deutschen Unternehmen und ihre Auswirkungen auf die

Arbeitsbeziehungen in Deutschland untersucht. Die Studien zeigen ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit der Institutionen gegenüber einer sich schnell verändernden Unternehmensumwelt. Der Forschungsverbund hat die Ergebnisse seiner Studien jetzt in einer Broschüre zusammengefasst, die sich vor allem an die Praktiker in den Unternehmen und Mitbestimmungsgremien richtet." (Autorenreferat)

[38-L] Black, Boyd:

National culture and industrial relations and pay structures, in: Labour : review of labour economics and industrial relations, Vol. 15/2001, No. 2, S. 257-277 (Standort: UuStB Köln(38)-M XH 05189; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Verfasser entwickelt ein Modell, das den Einfluss kultureller Faktoren auf industriellen Beziehungen und Arbeitsmarktstrukturen widerspiegelt. Das Verhältnis zwischen Nationalkultur einerseits, industriellen Beziehungen und Strukturen der Entlohnung andererseits wird auf der Basis der vier Kulturvariablen Hofstedes untersucht. Es zeigen sich kulturelle Einflüsse in Zusammenhang mit der Zentralisierung von Kollektivverhandlungen, dem Ausmaß an Korporatismus, dem Koordinationsgrad von Verhandlungen, der Reichweite von Kollektivvereinbarungen, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der Beteiligung von Arbeitern an Entscheidungsprozessen und den meisten Dimensionen der Entlohnungsstruktur. Hofstedes MAS-Variable - sie misst kulturelle Werte in Zusammenhang mit den sozialen Geschlechterverhältnissen - wird in den Institutionen der industriellen Beziehungen und der Lohnstruktur wirksam. Die Ergebnisse der Untersuchung stützen das entwickelte Modell. (ICEÜbers)

[39-L] Blanpain, Roger:

European labour law, Den Haag: Kluwer Law Internat. 2000, 548 S., ISBN: 90-411-1462-9

INHALT: Der Verfasser behandelt Arbeitsrecht und industrielle Beziehungen in Europa. Zum thematischen Spektrum zählen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Kollektivvereinbarungen und Präzedenzrecht sowie Struktur und Strategien der sozialen Akteure. Das Buch gliedert sich in drei Teilen: einen allgemeinen Teil, einen Teil zum individuellen und einen Teil zum kollektiven Arbeitsrecht. Die vorliegende siebte Auflage stellt eine revidierte Version dar, die alle neuen Entwicklungen abdeckt. (ICEÜbers)

[40-L] Bleicher, Andre; Fischer, Joachim; Gensior, Sabine; Steiner, Roald:

Auswirkungen von Outsourcing auf Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 7, S. 403-409 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Beitrag befasst sich mit den Auswirkungen von Outsourcing auf Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen. In der ostdeutschen Bergbau- und Energiewirtschaft gab es in den 90er Jahren mehrere Ausgliederungswellen von Funktionsbereichen, einschließlich der in diesen Bereichen Beschäftigten. Dargestellt werden Ergebnisse einer Befragung des Managements von Betrieben, die diese Funktionsbereiche und Arbeitnehmer übernommen haben.

Die Bilanzierung dieser Outsourcingprozesse unter den Aspekten Beschäftigung, Einkommen, Tarifbindung und Interessenvertretung ist eine Frage des Maßstabes, den man anlegt: Verglichen mit dem Ausgangszustand wirken die Resultate betrüblich. Verglichen aber sowohl mit alternativen Formen des Personalabbaus (Vorruhestand, betriebsbedingte Kündigung, Beschäftigung im sog. zweiten Arbeitsmarkt) als auch mit dem in ostdeutschen Unternehmen sonst üblichen Grad von Tarifbindung und Entlohnungsniveau stellt sich die Situation günstiger dar." (Autorenreferat)

[41-L] Brandenburg, Arndt:

Anreizsysteme zur Unternehmenssteuerung: Gestaltungsoptionen, motivationstheoretische Herausforderungen und Lösungsansätze, (Gabler Edition Wissenschaft : Schriften zur Unternehmensentwicklung), Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl. 2001, XV, 231 S., ISBN: 3-8244-7512-X (Standort: FHB Bonn-Rhein-Sieg(1044)-11-QAT-2497)

INHALT: "Nicht zuletzt durch die Publicity der sogenannten 'New Economy' aber auch durch spektakuläre Großfusionen zwischen europäischen und US-amerikanischen Firmen sind variable Vergütungsbestandteile für die Mitarbeiter von Unternehmen zunehmend ins Zentrum des Blickfeldes der interessierten Öffentlichkeit geraten. Im Mittelpunkt des Interesses stehen dabei meist die Höhe und die konkrete Ausgestaltung (z. B. Aktienoptionen) der variablen Vergütungsbestandteile. In der wissenschaftlichen Perspektive wird die Thematik oftmals unter der Überschrift 'Anreizsysteme' behandelt. Die theoretische Grundlage für entsprechende Überlegungen ist die sogenannte 'Agency-Theorie'. Genau an diesen beiden Eckpunkten setzt die vorliegende Arbeit an. Der Anspruch ist, jenseits des Diskussionsprimats von Vergütungshöhe bzw. -bestandteilen und der theoretischen Fundierung durch die Agency-Theorie, eine Perspektive für die Gestaltung von Anreizsystemen zu eröffnen. Eine der zentralen Aussagen der vorliegenden Arbeit ist, dass es notwendig ist, Anreizsysteme 'funktional' im Zusammenhang mit der gesamten Unternehmensentwicklung zu sehen. Damit muss die steuernde Wirkung von Anreizsystemen im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, nicht dagegen die Erhöhung des (allgemeinen) Leistungsniveaus von Mitarbeitern oder die Festigung deren Teilnahmeentscheidung. Die Konsequenz daraus ist, dass auch bei Anreizsystemen die Gestaltung der Zielvorgaben (an die die Anreize gekoppelt sind) und deren Kontrolle die höchste Aufmerksamkeit verdienen. Nur so können Anreizsysteme ihre 'steuernde Wirkung' entfalten und somit auch 'funktional' sein. Diese interessante Schwerpunktverschiebung macht es nun notwendig, auf Basis motivationstheoretischer Überlegungen zu überprüfen, inwieweit bzw. unter welchen Bedingungen Anreizsysteme tatsächlich ihre steuernde Wirkung entfalten können. Dabei wird sozusagen in negativer Weise vorgegangen: Es wird dargestellt, woran steuernde Wirkungen scheitern können. Der 'GAU' im Motivationsprozess liegt, so der Verfasser, im vollständigen Handlungsabbruch. Die Ursachen für all diese Probleme liegen in dem, diese Probleme 'moderierenden' Kontingenzfaktoren. Konsequenter Weise wird es damit notwendig, Anreizsysteme so zu gestalten, dass diese Kontingenzfaktoren nicht in kritischen Ausprägungen auftreten bzw. ihre negative Wirkung nicht (voll) entfalten können. Gestaltungsspielräume lassen sich dabei insbesondere bei der Vermeidung von Handlungsabbrüchen diagnostizieren. Das vom Verfasser favorisierte Instrument dazu ist das von ihm in die Diskussion eingebrachte 'Zielaufklärungsgespräch'. Die Konsequenz ist ein Primat der Ziele (Auswahl, Kommunikation usw.) vor der Gestaltung der Anreize. Konsequenter Weise ist das nur durch eine entsprechende Einbeziehung eines "professionalisierten Limitmanagements" zu machen." (Textauszug)

[42-L] Braun, Wolf Matthias:

Strategisches Management der industriellen Beziehungen: zur Empirie und Theorie des Verhältnisses zwischen Management und Betriebsrat, (Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, Bd. 17), München: Hampp 2002, 232 S., ISBN: 3-87988-679-2

INHALT: "Untersuchungen im Forschungsfeld der Industriellen Beziehungen haben das Management bisher eher als einen Akteur unter anderen betrachtet. In seiner Rolle und Funktion als strategischer Akteur, der mit besonderen Herrschaftsressourcen ausgestattet ist, fand das Management im Kontext der Industrial Relations-Forschung nicht die gebührende Beachtung. Hier setzt die Studie von W. M. Braun an. Das Management wird darin durch die Verknüpfung von unternehmerischen Strategien und strukturveränderndem Handeln in den Industriellen Beziehungen als strategisch handelnder Akteur konzeptualisiert. Ausgehend von der Erkenntnis, daß strategisches (statt bloßes pragmatisches oder reaktives) Handeln des Managements gegenüber dem Betriebsrat möglich und für die unternehmerische Planung notwendig ist, werden Handlungsalternativen in Abhängigkeit von betrieblichen Produktions-Konfigurationen und manageriellen Leitbildern formuliert. Den konzeptionellen Rahmen für die Analyse des Verhältnisses zwischen Management und Betriebsrat liefert Anthony Giddens' Theorie der Strukturierung, die in der Explikation von Braun zu einer fruchtbaren Bereicherung der Theorie Industrieller Beziehungen beiträgt. Als ertragreich erweist sich auch die Verknüpfung von Ergebnissen der Managementlehre mit der Industrial Relations-Forschung. Sie bietet eine solide Grundlage für die theoretische Integration der Interaktionsbeziehung zwischen den betrieblichen Akteuren auf der einen, mit der gesamtunternehmerischen Transformationsfunktion des Managements auf der anderen Seite. Jüngere Entwicklungen wie die Verbetrieblichung der Tarifpolitik sowie die wachsende Bedeutung von Human Resource Management haben den objektiven Bedarf für ein derart integriertes Management erhöht. Unter diesem Gesichtspunkt findet auch der Praktiker in diesem Buch nützliche Lehre und sinnvolle Anregung." (Autorenreferat)

[43-L] Buchinger, Birgit; Gödl, Doris; Gschwandtner, Ulrike:

Der Alltag ist ein Kampf ums Überleben: betriebliche Interessenvertretung in Unternehmen mit vorwiegend atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Reinigungsgewerbe und in den sozialen Diensten im Bundesland Salzburg, in: WISO : Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW, Jg. 24/2001, Nr. 2, S. 85-102

INHALT: "Seit den 70er Jahren ist international eine Zunahme und Ausbreitung von Beschäftigungsformen, die vom so genannten 'Normalverhältnis' abweichen, zu konstatieren. Dieser Trend zur Atypisierung von Arbeitsverhältnissen verändert die Anforderungen an die gewerkschaftliche Politik. So erschwert die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten etwa die betriebliche Organisation der Beschäftigten, wodurch sich die Vertretungsfrage der ArbeitnehmerInnenorganisationen unter neuen bzw. veränderten Bedingungen stellt. Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen eines Forschungsprojektes nicht nur Hemmnisse und Hindernisse betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmungsprozesse ausgemacht, sondern auch die Aktivierungspotenziale sowohl bei den Beschäftigten als auch bei VertreterInnen von ÖGB, Fachgewerkschaften und Arbeiterkammer ausgelotet. Im Rahmen des Beitrages werden die Sichtweisen, Wünsche und Lösungsvorschläge von Beschäftigten im Bereich des Reinigungsgewerbes und der Sozialen Dienste einerseits und von VertreterInnen von ÖGB, Fachgewerkschaften und Arbeiterkammer andererseits ausführlich darge-

stellt. Zum Abschluss werden jene Maßnahmen, die auf Struktur- und Kulturveränderung im Bereich der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen selbst abzielen, zur Diskussion gestellt." (Autorenreferat)

[44-L] Casey, Bernard; Gold, Michael:

Social partnership and economic performance: the case of Europe, Cheltenham: Elgar 2000, 153 S., ISBN: 1-84064-200-9

INHALT: Die Verfasser analysieren den Wandel von Sozialpartnerschaft und sozialer Sicherung in der EU. Sie untersuchen aktuelle Entwicklungstrends der europäischen Sozialpolitik, vor allem die Schwerpunktsetzung auf die nationalen Aktionspläne zur Beschäftigung, die jeder EU-Staat jetzt aufstellen muss. Diese Pläne bauen die Sozialpartnerschaft aus, sie stellen jedoch gleichzeitig neue Herausforderungen für Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften dar. Im Mittelpunkt steht hier eine möglichst hohe Inklusivität der Sozialpartnerschaft. Die Verfasser kommen zu dem Schluss, dass die EU ein höheres Maß an Sozialpartnerschaft benötigt, wenn die Intensivierung der Integration - auch auf dem Gebiet der Währung - funktionieren soll, und dass die EU als solche beschäftigungspolitische Programme auflegen muss. (ICEÜbers)

[45-L] Deppe, Rainer; Tatur, Melanie:

Rekonstitution und Marginalisierung: Transformationsprozesse und Gewerkschaften in Polen und Ungarn, (Studienreihe des Instituts für Sozialforschung Frankfurt am Main), Frankfurt am Main: Campus Verl. 2002, 360 S., ISBN: 3-593-37009-3

INHALT: Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Frage, wie sich die Gewerkschaften im Zeichen radikaler Strukturbrüche und der Privatisierung der Staatsunternehmen entwickelt und welche politische Rolle sie in dieser Umbruchzeit gespielt haben. In vergleichender Perspektive werden gegensätzliche gewerkschaftliche Organisationsmuster und politische Einflusspotenziale in Ungarn und Polen herausgearbeitet, die deutliche Unterschiede zu ihren Vorbildern in Westeuropa haben. Den Rahmen für diese Entwicklung setzt die widersprüchliche Interdependenz der "doppelten" Transformation, also des gleichzeitigen Übergangs zu Demokratie und Marktwirtschaft. Staatssozialistische Erbschaft, demokratischer Umbruch, staatliche Reformpolitik und ökonomische Transformation markieren Determinanten, die für jedes Land unterschiedlich ausgeprägt sind. Während sich in Polen ein dualistisches Gewerkschaftssystem behauptet, setzt sich in Ungarn ein eher pluralistisches System durch. Während Polen eher normativ und parteilich geprägte Inklusionsformen aufweist, kommt Ungarn dem neokorporatistischen Muster des Westens nahe. Die Untersuchung schließt mit einer Darstellung von Tarifpolitik und industriellen Beziehungen in einer postkommunistischen Gesellschaft am Beispiel Ungarns. (ICE2)

[46-L] Deppe, Rainer; Schroeder, Wolfgang:

Doppelte Transformation und Gewerkschaften in Polen, Ungarn und Ostdeutschland, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 11, S. 663-660 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Vor dem Hintergrund post-stalinistischer Reformen lassen sich unter gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten drei Varianten des demokratischen Umbruchs in Ungarn, Polen und Ostdeutschland identifizieren. Die dort entstandenen Gewerkschaftstypen und Gewerkschaftssysteme unterscheiden sich ebenso voneinander wie die konfliktreiche, im Zeitverlauf wechselnde Art der Einbindung der Gewerkschaften in den Transformationskurs der jeweiligen Regierungen. Zwar hat sich in keinem der drei Länder die in pessimistischen Szenarien vorhergesagte Unvereinbarkeit von politischer Demokratie und sozial kostspieliger ökonomischer Reformlogik bewahrheitet. Doch am Ende der doppelten Transformation zeichnet sich überall, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß, eine ausgeprägte Dezentralisierung der Industriellen Beziehungen und eine deutliche organisatorische und tarifpolitische Schwächung der Gewerkschaften im Rahmen der neu entstandenen kapitalistischen Strukturen ab." (Autorenreferat)

[47-L] Drexel, Ingrid:

Neue Leistungs- und Lohnpolitik zwischen Individualisierung und Tarifvertrag: Deutschland und Italien im Vergleich, (Veröffentlichungen aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF München), Frankfurt am Main: Campus Verl. 2002, 368 S., ISBN: 3-593-37157-X

INHALT: "Gegenstand dieser Studie sind Zielvereinbarungen und ergebnisabhängige Prämien - zwei Formen der heute viel und sehr kontrovers diskutierten Dezentralisierung der Aushandlung von Leistung und Entlohnung, die zunehmend auch in klassischen Industriebetrieben praktiziert werden. Gestützt auf eine Untersuchung in der Metallindustrie Deutschlands und Italiens zeigt das Buch die Entstehungsbedingungen dieser neuen Leistungs- und Entlohnungspolitiken, die Probleme ihrer Umsetzung in die betriebliche Praxis und ihre Auswirkungen auf Betriebe, Arbeitnehmer und Interessenvertretung; und es vergleicht die sehr unterschiedlichen Formen der Dezentralisierung in Deutschland und Italien. Am Ende stehen Schlußfolgerungen für Wissenschaft und Interessenvertretung." (Autorenreferat)

[48-L] Eberwein, Wilhelm:

Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa: Wechselwirkungen zwischen der nationalen und der europäischen Ebene am Beispiel von Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien, in: Arbeit und Politik : Mitteilungsblätter der Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen, Jg. 14/2002, Nr. 29/30, S. 40-44

INHALT: Mit dem Inkrafttreten der EU-Richtlinie zu den Europäischen Betriebsräten (EBR) im September 1996 hat die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen neue Impulse bekommen. Die EBR - dies ist besonders aus deutscher Perspektive bedeutsam - sind entsprechend der Richtlinie reine Informations- und Konsultationsorgane. Über Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte wie etwa einen Betriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz verfügen sie in der Regel nicht. EBR sind in Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten, welche in mindestens 2 Mitgliedsstaaten der EU 150 oder mehr Personen beschäftigen, einzurichten. Der vorliegende Beitrag berichtet über eine Untersuchung, deren Schwerpunkt auf den Veränderungen der Betriebs- und Unternehmensverfassungen liegt. Tarifwesen, Verbände und gesetzliche Regelungen gehen jedoch in die Betrachtungen ein, soweit sie für die Betriebs- und Unternehmensverfassungen von Bedeutung sind. Als Vergleichsländer wurden mit Deutschland,

Frankreich, Großbritannien und Italien vier Kernländer der EU ausgewählt. Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass sich in den letzten Jahren in Europa ein Mehrebenensystem staatlicher Regulierung herausgebildet hat. Betrachtet man die zukünftige Entwicklung, so scheint weder eine Rückkehr zur Allzuständigkeit des Nationalstaates noch eine Auflösung in einem neuen europäischen Bundesstaat möglich. Eine Europäisierung der Arbeitsbeziehungen kann daher nur verstanden werden als komplexer Prozess der (1) Neuordnung von Regulierungsebenen und (2) des Funktionswandels und der Veränderung der Subsysteme auf europäischer, nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene. (ICA2)

[49-L] Fischer, Alrun:

Netzwerke von Betriebsräten: Erfahrungen aus den neuen Bundesländern, in: Joachim Fischer, Sabine Gensior (Hrsg.): *Sprungbrett Region? : Strukturen und Voraussetzungen vernetzter Geschäftsbeziehungen*, Berlin: Ed. Sigma, 2002, S. 283-306, ISBN: 3-89404-491-8

INHALT: Der Beitrag präsentiert einen Ausschnitt der Projektergebnisse, die als IMU-Informationendienst 2/99 veröffentlicht wurden. Es handelt sich dabei um Analysen zu neuen Ansätzen arbeitsorientierter Betriebspolitik und Betriebsratsarbeit. Es geht um eine spezielle Form von Netzwerken, solchen von Betriebsräten unterschiedlicher Betriebe in regionalen Branchenzusammenhängen, wobei der Versuch unternommen wird, mittels der organisierten, verbindlichen überbetrieblichen Kooperation von Betriebsräten Impulse zur Sicherung von Beschäftigung und industriellen Standorten in ausgewählten Regionen der neuen Bundesländer zu geben. Vier Funktionen stellen dabei strategische Vorteile von Betriebsräte-Netzwerken dar: Risikominimierung, Reduzierung der Transaktionskosten, Verbesserung der Kommunikations- und Informationsdichte, Instrument im Rahmen einer integrierten Standortpolitik. Abschließende Überlegungen beziehen sich auf Schlussfolgerungen aus der Arbeit mit Betriebsräte-Netzwerken, die nicht nur die Chancen, sondern auch die Hemmnisse berücksichtigen. (ICH)

[50-L] Franzen, Axel:

Wages and the use of new technologies: an empirical analysis of the Swiss labor market, in: *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, Jg. 137/2001, H. 4, S. 505-523 (Standort: UuStB Köln(38)-SA186; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Sowohl Einkommensunterschiede als auch Bildungsrenditen haben in den letzten zwei Jahrzehnten in den meisten OECD Staaten zugenommen. Die meisten ArbeitsmarktökonomInnen stimmen darin überein, dass die gestiegene Einkommensungleichheit auf die gestiegene Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften zurückgeführt werden kann. Uneinigkeit besteht aber in bezug auf die Frage, ob die gestiegene Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften mit der technologischen Innovation zusammenhängt. Einige Autoren (z.B. Krüger, 1993) glauben, dass die Nutzung neuer Technologien am Arbeitsplatz die Arbeitsproduktivität und damit auch das Einkommen erhöht. Andere Studien (z.B. Dinardo und Pischke, 1997) argumentieren, dass die Übernahme neuer Technologien an Arbeitsplätzen stattfindet, die sich sowieso schon durch eine hohe Arbeitsproduktivität auszeichnen. Die Studie untersucht die Auswirkungen des Einsatzes von PCs und dem Internet. Die Analyse basiert auf zwei Querschnittserhebungen, die vor kurzem in der Schweiz durchgeführt wurden. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass weder die Nutzung von PCs noch des Internets auf dem Schweizer Ar-

beitsmarkt mit einem Einkommensbonus prämiert wird. Die präsentierten Befunde bestätigen damit die Untersuchungen von Entorf, Gollac und Kramarz (1999) sowie von Haisken-Denew und Schmidt (1999), in denen auch keine Einkommensverbesserung aufgrund der Nutzung von PCs für den französischen und deutschen Arbeitsmarkt festgestellt werden konnte." (Autorenreferat)

[51-F] Frese, Matthias, Dr. (Bearbeitung):

Arbeitsbeziehungen in kommunalen Betrieben und Verwaltungen 1920-1960

INHALT: Gefragt wird nach: Angleichungsprozessen zwischen den verschiedenen Statusgruppen; Personalpolitik und -wirtschaft der Städte als Arbeitgeber im Vergleich und im zeitlichen Längsschnitt; Einwirkungen politischer Zäsuren auf soziale Strukturen; Entwicklung der Regelung von Konflikten und der Machtstrukturen im öffentlichen Dienst; Regelung und Umsetzung von Tarifergebnissen im kommunalen Bereich. *ZEITRAUM:* 1920-1970 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* vergleichende Studie zwischen Dortmund, Bielefeld, Mannheim, Heidelberg, Magdeburg

METHODE: Sozialhistorische Längsschnittanalyse auf der Basis von Archivmaterial. Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihe; Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Inhaltsanalyse, offen. Aktenanalyse, offen. Qualitatives Interview. Standardisierte Befragung, schriftlich. Sekundäranalyse von Individualdaten; Sekundäranalyse von Aggregatdaten (Archive, Interviews).

VERÖFFENTLICHUNGEN: Vom Kommunalbeamten zum kommunalen Arbeitnehmer. Der Wandel in der Beschäftigungsstruktur im öffentlichen Dienst 1920-1960. in: Frese, M.; Prinz, Michael (Hrsg.): Politische Zäsuren und gesellschaftliche Modernisierung im 20. Jahrhundert in regionaler und vergleichender Perspektive. Forschungen zur Regionalgeschichte. Paderborn: Schöningh 1996, S. 173-216.+++Personalpolitik in kommunalen Unternehmen am Beispiel Dortmund und Bielefeld 1920-1970. in: Frese, M.; Zeppenfeld, B. (Hg.): Kommunen und Unternehmen im 20. Jahrhundert. Wechselwirkungen zwischen öffentlicher und privater Wirtschaft. Bochumer Schriften zur Unternehmens- und Industriegeschichte, Bd. 8. Essen: Klartext-Verl. 2000. *ARBEITSPAPIERE:* Interessenorganisation und Interessenvertretung im öffentlichen Dienst. Kommunale Betriebe und Verwaltungen 1945-1990. Unveröff. MS.

ART: Eigenprojekt *BEGINN:* 1993-07 *ENDE:* 2003-06 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Institution

INSTITUTION: Landschaftsverband Westfalen-Lippe Westfälisches Institut für Regionalgeschichte (48133 Münster)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0251-5915692)

[52-L] Gabaglio, Emilio; Hoffmann, Reiner (Hrsg.):

European Trade Union yearbook 2000, Brüssel 2001, 536 S., ISBN: 2-930143-75-4 (Standort: Inst. f. Weltwirtschaft Kiel(206)-X21885-2000; Graue Literatur)

INHALT: Die Beiträge des Bandes bilanzieren Entwicklungen des Jahres 2000 in folgenden Bereichen: industrielle Beziehungen und sozialer Dialog auf EU-Ebene; verschiedene Aspekte der EU-Beschäftigungsstrategie; soziale und gewerkschaftliche Aspekte der Osterweiterung; Entwicklung der europäischen Institutionen und Organisationen im Bereich der Sozialpolitik. (IAB)

[53-L] Gerst, Detlef:

Wandel betrieblicher Kontrollpraktiken im Lichte einer poststrukturalistischen Machtanalytik, in: SOFI-Mitteilungen : Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, 2002, Nr. 30, S. 91-108 (Standort: <http://www.gwdg.de/sofi/frames/publik/mitt30/gerst.pdf>; UuStB Köln(38)-XG05472; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Es besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass die Arbeitssoziologie heute Zeuge eines tiefgreifenden Wandels von Arbeit ist, der sich mit den Schlagworten Flexibilisierung, Dezentralisierung, Vermarktlichung und Entgrenzung fassen lässt. Im Gefolge dieser Veränderungen spricht auch vieles für einen grundlegenden Wandel der betrieblichen Kontrollsysteme. Zur Steuerung von Arbeit wird die Konditionalprogrammierung weitgehend durch eine Zweckprogrammierung ersetzt, die dadurch gekennzeichnet ist, dass das Management lediglich den Handlungsrahmen und die Zielsetzungen definiert und den Beschäftigten Spielräume für selbständig koordiniertes Arbeitshandeln einräumt. Für diese Formen hat sich auch die Bezeichnung "Selbstorganisation" durchgesetzt. Im Kontext dieser Diskussionen zeigt der vorliegende Beitrag, dass und wie die von Michel Foucault entwickelte Machtanalytik zu einem besseren Verständnis der neuen betrieblichen Kontrollsysteme und ihrer Konsequenzen für die betriebliche Demokratie beitragen kann. Mit der analytischen Kategorie einer regulativen, auf die Konstitution von Subjektivität gerichteten Macht eröffnet sich eine Chance, ein umfassenderes Bild der betrieblichen Kontrollrealität bei komplexen und selbstorganisierten Arbeitstätigkeiten zu gewinnen. (ICA)

[54-F] Glas, Susanne, Dipl.-Geogr. (Bearbeitung); Rehberg, Frank, Dipl.-Soz. (Leitung):

Beteiligung und Ergebnisse der Betriebsratswahl als Ausdruck des Angestelltenbewusstseins? Eine qualitative Untersuchung am Beispiel des Siemens Konzerns

INHALT: Qualifizierte Angestellte stehen Gewerkschaften eher ablehnend gegenüber. Sie sehen deren Rolle vorrangig in der Vertretung der gewerblichen ArbeitnehmerInnen. Auch die Haltung gegenüber der betrieblichen Interessenvertretung, dem Betriebsrat, ist vielfach durch Distanz, Desinteresse und z.T. durch Vorbehalte gekennzeichnet. Gleichzeitig prägen Angestellte und hochqualifizierte Angestellte immer stärker das Bild der Beschäftigung in den Industrieunternehmen, insbesondere in den IT-Branchen. Im Zuge der Tertiärisierungsprozesse haben sich die Arbeitsbedingungen verändert: neben flachen Hierarchien kommt es verstärkt zum Ersatz von Fremdkontrolle durch Eigenkontrolle und zu immer stärkerer Arbeitsverdichtung. Hinzu kommen durch die Krise in der IT-Branche drastische Personalabbauplanungen und -maßnahmen sowie Arbeitszeit- und Gehaltskürzungen, die erstmals auch massiv die qualifizierten Angestellten treffen. Haben diese Erfahrungen Auswirkungen auf die Sichtweise der Angestellten hinsichtlich Rolle und Funktion von Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung und schlägt sich dies auch im Wahlverhalten nieder? Im Zusammenhang mit den genannten strukturellen Veränderungen greift die Untersuchung folgende Fragestellungen auf: sind niedrige Wahlbeteiligungen bei Betriebsratswahlen ein Ausdruck eines spezifischen Angestelltenbewusstseins, das durch die Veränderungen in der Arbeitswelt noch weiter in Richtung Individualisierung verstärkt wird? Gibt es Anzeichen, bzw. steht zu erwarten, dass die massive Krise und die erstmalig gemachten Krisenerfahrungen zu einem Bewusstseinswandel führen? Hat Betriebsratsarbeit mit gewerkschaftlicher Ausrichtung dadurch eher eine Chance Zustimmung zu erhalten oder verstärkt sich gar die Hinwendung der qualifizierten Angestellten zu sogenannten unabhängigen WählerInnengruppen, für die die

"Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger" (AUB) prototypisch ist und die insbesondere bei Siemens über Einfluss verfügt? Oder gibt letztlich doch die Person der KandidatInnen und ihr Bekanntheitsgrad den Ausschlag für die Wahlentscheidung und die Teilnahme, auch wenn keine Personen direkt, sondern nur über Listen, gewählt werden können? Diesen Fragen soll mit Hilfe qualitativer Interviews und sekundärstatistischen Analysen der Betriebsratswahlergebnisse an drei ausgewählten Siemens-Standorten nachgegangen werden. Die Betriebsratswahlen im Mai 2002 ergaben für die meisten Standorte eine - gegenüber 1998 - gesunkene Wahlbeteiligung sowie an einzelnen Standorten einen Stimmenzuwachs für die AUB, die sich bewusst von gewerkschaftlichen Positionen abgrenzt. Es wird unter Zuhilfenahme von bereits vorhanden Untersuchungen zur Situation bei Siemens ein Profil der Wahlberechtigten erstellt, von dem erwartet wird, dass sich hieraus zusätzliche Erklärungen für das Wahlverhalten der Angestellten ableiten lassen. Aus den erwarteten Beiträgen zu Klärung des Wahlverhaltens qualifizierter Angestellter sollen Handlungsansätze für die Mitbestimmungsträger erarbeitet werden, die zu einer Änderung des Wahlverhaltens beitragen können. *ZEITRAUM*: 2002 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bayern

METHODE: keine Angaben *DATENGEWINNUNG*: Qualitatives Interview. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert *BEGINN*: 2003-01 *ENDE*: 2003-05 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Hans-Böckler-Stiftung

INSTITUTION: IMU - Institut für Medienforschung und Urbanistik GmbH (Hermann-Lingg-Str. 10, 80336 München)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 089-544126-0, e-mail: sglas@imu-institut.de)

[55-L] Hassel, Anke; Leif, Thomas:

Reformfähige Gewerkschaften: zum Zukunftsprozess der IG Metall, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 53/2002, H. 6, S. 298-304 (Standort: FES Bonn(Bo133)-X1085; UuStB Köln(38)-Haa950; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: In der IG Metall findet seit zwei Jahren eine Zukunftsdebatte statt, die in einem umfassenden Prozess herauszufinden versucht, was die Mitglieder wollen, was die Gesellschaft über die IG Metall denkt und mit welchen Positionen die Zukunft zu bestreiten ist. Die Autoren skizzieren die Ursachen für den fortschreitenden Mitgliederverlust der IG Metall und stellen die Konsequenzen für die Politikfähigkeit der Gewerkschaften heraus. Sie hinterfragen den Mythos der sozialen Bewegung und plädieren für eine Öffnung der Gewerkschaften für neue, junge Beschäftigtengruppen und für eine allgemeine Steigerung der Handlungsfähigkeit. Trotz einer schwächer werdenden Mitgliederbasis haben die Gewerkschaften weiterhin ein hohes Maß an Einflussmöglichkeiten in der Tarifpolitik, in den Gremien der Arbeitsverwaltung und im Bündnis für Arbeit, die in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden. Um diesen Handlungsspielraum ausschöpfen zu können, sind nach Meinung der Autoren grundsätzliche Entscheidungen der Gewerkschaften über die Rolle der Tarifverhandlungen für makroökonomische Anpassungsprozesse und die Verteilung gesellschaftlicher Wohlfahrt notwendig. Einen Weg zurück in die goldenen Jahre des Wohlfahrtsstaates wird es dabei ebenso wenig geben wie einen Rückzug auf Positionen sozialer Bewegungen. (ICI2)

[56-F] Heipeter, Thomas, Dr. (Bearbeitung); Lehndorff, Steffen, Dr. (Leitung):

Neuartige Formen kollektivvertraglicher Regulierung der Arbeitszeit in ausgewählten Industrie- und Dienstleistungstätigkeiten

INHALT: Stimmen über das "Arbeiten ohne Ende" in bestimmten Beschäftigungsbereichen werden immer lauter. Viel spricht dafür, dass sich das Problem langer Arbeitszeiten in Bereichen hochqualifizierter Beschäftigung mit posttayloristischen Organisationsformen konzentriert. Diese Organisationsformen zeichnen sich durch ein Zusammenspiel von Gestaltungsautonomie und Ergebnisorientierung aus. Die Beschäftigten bestimmen in hohem Maße selber über ihre Arbeit und ihre Arbeitszeiten, sind dabei aber an ausgehandelte oder vorgegebene Ziele gebunden. Unter Bedingungen knapper Ressourcen bei wachsendem Marktdruck führt diese Konstellation zu langen Arbeitszeiten. Lassen sich diese Arbeitszeiten wieder einfangen? Das Projekt untersucht Beispiele neuartiger Formen kollektivvertraglicher Arbeitszeitregulierung, die auf die Eindämmung überlanger Arbeitszeiten abzielen. Gelingt es diesen Regulierungen, die tatsächlichen Arbeitszeiten zu begrenzen und zugleich die Gestaltungsautonomie der Beschäftigten zu wahren oder gar zu stärken? Das Projekt stützt sich auf intensive Unternehmensfallstudien. Das Unternehmenssample wird branchenübergreifend gestreut. In den Unternehmen werden umfangreiche Experten- und Beschäftigteninterviews durchgeführt. Die Fallstudienanalyse wird durch eine statistische Sonderauswertung von Mikrozensus und SOEP zur qualifikationsspezifischen Arbeitszeitentwicklung in Deutschland ergänzt.

ART: gefördert *BEGINN:* 2001-10 *ENDE:* 2003-07 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Hans-Böckler-Stiftung

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Leiter (e-mail: lehndorff@iatge.de)

[57-L] Helfen, Markus; Krüger, Lydia:

Informationstechnologie, neue Organisationskonzepte und Mitbestimmung, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 11, S. 670-677 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Informations- und Kommunikationstechniken wie mobile Kommunikation, das Internet und das Intranet ermöglichen den Unternehmen, ihre internen Prozesse, ihre Kernkompetenzen und ihre organisatorischen Strukturen neu zu definieren. Dabei sind die Folgen neuer arbeitsorganisatorischer Konzepte für die Mitbestimmung der Beschäftigten ambivalent. Auf etablierten Standards der Entlohnung, der Arbeitszeit und anderen Arbeitsbedingungen lastet der Druck der Veränderung. Strukturwandel, Individualisierung und Arbeitslosigkeit haben die Organisationsgrade der Gewerkschaften reduziert. Um einen ersten Ansatzpunkt zur Aufklärung der mit den Informationstechnologien einher gehenden Wandlungen in der Arbeitsorganisation zu finden, werden die strategischen Ziele des Managements bezüglich der Einführung von IT beschrieben sowie die empirische Verbreitung der damit verbundenen neuen Organisationskonzepte (NOK) aufgezeigt. Dabei liegt der Schwerpunkt der Betrachtung bei den Auswirkungen der NOK auf die Entwicklung der industriellen Beziehungen auf betrieblicher Ebene sowie den organisationspolitischen Handlungsoptionen der Gewerkschaften, in neuen Wirtschaftsbereichen Fuß zu fassen." (Autorenreferat)

[58-F] Hemmer, Eike (Bearbeitung); Tholen, Jochen, Dr. (Leitung):

Die Auswirkungen von Direktinvestitionen deutscher Unternehmen auf die Arbeitsbeziehungen in Mittel-/ Osteuropa - am Beispiel ausgewählter Länderfallstudien in Polen, Tschechien und der Slowakei

INHALT: Die Thematik ist der Einfluss der Direktinvestitionen deutscher Unternehmen auf die betrieblichen Arbeitsbeziehungen in ausgewählten Ländern Mittel-/ Osteuropas, die alle Beitrittskandidaten der EU sind. Ausländische Direktinvestitionen spielen eine bedeutende Rolle in der Redefinition der Arbeitsbeziehungen in den Transformationsökonomien. Wesentlicher Orientierungsrahmen ist dabei die zunehmende Europäisierung der Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Ländern, seien es nun Mitgliedsländer (als Herkunftsländer der Investitionen) oder Beitrittskandidaten (als Zielländer) in ihren Bemühungen um die praktische Umsetzung des Acquis Communautaire Katalogs. Kooperationspartner: IG Metall, Frankfurt am Main; MIG BCE, Hannover; Wissenschaftler und Gewerkschafter aus den drei MOE-Ländern. **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Bundesrepublik Deutschland, Tschechien, Polen, Slowakei

METHODE: Ausländische Direktinvestitionen bestimmen ganz wesentlich Sozial-, Technik- und Organisationsstandards in Regionen der "Gastländer". Durch Expertengespräche auf überbetrieblicher Ebene und in Unternehmen, durch Auswertung von Dokumenten etc. sollen Länderfallstudien erstellt werden.

ART: gefördert **BEGINN:** 2002-11 **ENDE:** 2005-10 **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** Hans-Böckler-Stiftung; Otto-Brenner-Stiftung

INSTITUTION: Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft -IAW- (Postfach 330440, 28334 Bremen)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0421-218-3286, e-mail: jtholen@uni-bremen.de)

[59-F] Henneberger, Fred, Dr. (Bearbeitung); Keller, Berndt, Prof.Dr. (Leitung):

Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst: Parallelen und Differenzen in den Arbeitspolitiken

INHALT: Untersuchung von Konvergenzen und Divergenzen in den Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsverhältnissen zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor unter besonderer Berücksichtigung des deutsch-deutschen und europäischen Einigungsprozesses. **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Industrial and labor relations; Forschung und Arbeitsmarktökonomik; qualitative Interviews; Sekundäranalysen der amtlichen Statistik; interdisziplinärer Forschungszugang; strukturindividualistisches Paradigma. Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihen; qualitative Forschung **DATENGEWINNUNG:** Standardisierte Erhebung (Personal der öffentlichen Haushalte - amtliche Statistik des Statistischen Bundesamtes; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts; Sekundäranalyse bereits vorhandener maschinenlesbarer Datensätze.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Jacobi, O.; Keller, B. (Hg.): Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst Europas. Interessenvertretung und Mitbestimmung in der EU. Berlin 1997. +++Henneberger, F.: Wochenarbeitszeitverkürzung und Beschäftigungsabbau: nichts neues für die öff. Bediensteten. in: Personalvertretung, Jg. 40, 1997, 11, S. 536-547.+++Ders.: Zur stärkeren Leistungsorientierung der Entlohnung im öffentlichen Dienst. in: Personalvertretung, Jg. 41, 1998, S. 56-71.+++Ders.: Arbeitszeitverkürzung als Mittel einer tarifvertraglichen Beschäftigungspolitik? in: Verwaltung und Management, Jg. 3, 1997, 5, S. 300-305.+++Ders.: Beschäftigungspolitik im öffentlichen Dienst. Grenzen des Wachstums und

Flexibilisierungsstrategien öff. Arbeitgeber. in: Personalvertretung, Jg. 40, 1997, S. 433-453.+++Ders.: Die Unternehmerverbände. in: Niedermayer, O. (Hg.): Intermediäre Strukturen in Ostdeutschland. Opladen 1996, S. 339-359.+++Ders.: Honorierung staatspezifischen Humankapitals und Festigung der "öffentlichen-Dienst-Zentrierung". in: Personalvertretung, Jg. 40, 1997, S. 337-350.+++Ders.: Die Senioritäts- und Tournamententlohnung im öffentlichen Dienst. Eine arbeitsmarktök. Perspektive. in: Staatswiss. u. Staatspraxis, Jg. 9, 1998, S. 107-125.+++Ders.: Die Macht der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Warum sich die Interessen der Arbeitslosen nicht durchsetzen können. in: Verwaltung und Management, Jg. 3, 1997, 3, S. 169-176.+++Ders.: Wochenarbeitszeitverkürzung und Beschäftigungsabbau: nichts Neues für die öff. Bediensteten. in: Personalvertretung, Jg. 40, 1997, 12, S. 536-547.+++Keller, B.: Managementstrategien und Europäisierung des öff. Dienstes - zwei vernachlässigte Probleme. in: Alemann, U. u.a. (Hg.): Die Gewerkschaft ÖTV. Reform im Dickicht gewerkschaftl. Organisationspolitik. Baden-Baden 1998, S. 205-215.+++Ders.: Kontinuitäten und Diskontinuitäten in den Beschäftigungsbeziehungen im öff. Sektor. in: Industr. Beziehungen, 5, 1998, S. 135-156.+++Ders.: Germany. Negotiated change, modernization and the challenge of unification. in: Bach, St. et al. (eds.): Public service employment relations in Europe. London 1999, pp. 56-93.+++Ders.: Public sector employment relations in Germany. In the Bermuda triangle of modernization, unification and Europeanization. in: IIRA (ed.): Developing competitiveness and social justice: the interplay between institutions and social partners. Bologna 1998, pp. 165-170.+++Ders.: Tra unificazione e europeizzazione, continuità e discontinuità nelle relazioni sindacali del settore pubblico in Germania. in: Dell'Aringa, C. u.a. (eds.): Razionalizzazione e relazioni industriali nella pubblica amministrazione. Milan 1999, pp. 110-131.+++Ders.: Germany: negotiated change, modernization and the challenge of unification. in: St. Bach et al. (eds.): Public service employment relations in Europe. London 1999, S. 56-93.+++Ders.: Ver.di - was kommt nach der Ouvertüre? in: Wirtschaftsdienst, 81, 2001, S. 92-101.+++Ders.: Ver.di - oder: von zukünftigen Schwierigkeiten nach der Euphorie des Zusammenschlusses. in: Gewerkschaftl. Monatshefte, 52, 2001, S. 376-387.+++Ders.: Ver.di after the overture - the biggest trade union in the world. in: Mitbestimmung, 47, 2001, S. 20-23.+++Ders.: Ver.di: Triumphmarsch oder Gefangenchor? Hamburg: VSA 2001.+++Ders.: Ver.di - the controversy over external relations, transfer. in: Europ. Rev. of Labour and Research, 2002, 8, pp. 522-528.+++Ders.: Ver.di: von der Industrie- zur Multibranchengewerkschaft. in: Klinkhammer, H. (Hg.): Personalstrategie. Personalmanagement als Business Partner. Darmstadt u.a. 2002, S. 282-306.+++Keller, B. u.a.: The changing role of employers' association and unions in public sector employment relations. in: Dell'Aringa, C. u.a. (eds.): Strategic choices in reforming public service employment. London 2000, pp. 71-96.+++Henneberger, F.; Keller, B.: Arbeitsmarkttheorien. in: Gabler-Wirtschafts-Lexikon. Wiesbaden: Gabler 2000, S. 185-189.+++Umfangreiche Literaturliste beim Institut. *ARBEITSPAPIERE*: Henneberger, F.: Arbeitszeitpolitik als Beschäftigungspolitik? Zur Kontroverse der Beschäftigungseffekte von Wochenarbeitszeitverkürzungen in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst. Diskussionspapiere des Forschungsinst. f. Arbeit u. Arbeitsrecht an d. Univ. St. Gallen, Nr. 64. St. Gallen 2000.+++Sperber-Tertsunen, M.: Personalvertretungen in Modernisierungsprozessen der öffentlichen Verwaltung. Dargestellt an Beispielen der Landesverwaltung Baden-Württemberg. Verwaltungswiss. Diplomarbeit. Konstanz 1998.

ART: gefördert *BEGINN:* 1990-07 *ENDE:* 2002-03 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Land Baden-Württemberg

INSTITUTION: Universität St. Gallen, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht -FAA- (Guisanstrasse 92, 9010 St. Gallen, Schweiz); Universität Konstanz, Rechts-, Wirtschafts-

und Verwaltungswissenschaftliche Sektion, FB Politik- und Verwaltungswissenschaft Professur für Arbeitspolitik (78457 Konstanz)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0041-71-224-2810, Fax. -224-2807, e-mail: Fred.Henneberger@FAA.unisg.ch)

[60-F] Holtrup, Andre, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Peter, Lothar, Prof.Dr. (Leitung); Peter, Lothar, Prof.Dr. (Betreuung):

Kollektivvereinbarung oder Selbstregulierung? Die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung

INHALT: Seit den achtziger und insbesondere den neunziger Jahren vollzieht sich im deutschen Arbeitssystem ein Umbruch, der auch die Arbeitsverhältnisse und ihre Regulationsmuster erfaßt. Davon sind die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen in unterschiedlicher Weise betroffen. Während einige Gruppen die Lockerungen traditioneller Regulierungsmuster als Ausdruck größerer Arbeitsautonomie begrüßen, sehen sich andere Gruppen der abhängig Beschäftigten mit nachteiligen Auswirkungen von Deregulierung konfrontiert. Gleichzeitig entwickeln sich in expandierenden Bereichen, insbesondere der Dienstleistungsarbeit, neue, von den gewohnten Regulierungsmustern abweichende Regelungen des Arbeitskrafteinsatzes und der Arbeitsverhältnisse. In diesem Projekt steht die subjektive Relevanz unterschiedlicher Formen von Arbeitsregulierung im Mittelpunkt. Unter subjektiver Relevanz sind der Grad, die Ausprägung und das spezifische Gewicht von Arbeitsregulierung im Bewusstsein, in den Interessen und Wertorientierungen von abhängig Beschäftigten zu verstehen. Gefragt wird danach, in wieweit sich die subjektive Relevanz von Arbeitsregulierung ausdifferenziert und ob und wie sich die unterschiedlichen Formen von Arbeitsregulierung zum einen und die subjektive Einstellung zur Arbeit, die Gestaltungsbedürfnisse und Interessen sowie die sozialen Wertorientierungen in der Arbeit zum anderen wechselseitig beeinflussen. Es sollen hierzu Beschäftigte mit unterschiedlichen Qualifikationen und Arbeitstätigkeiten in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Branchen befragt werden, die damit Gruppen repräsentieren, die in je unterschiedlichem Maße von den Tendenzen der Tertiarisierung und Subjektivierung der Arbeit sowie des sozio-kulturellen Wandels betroffen sind. Die Untersuchung der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung soll auf der Grundlage einer vergleichenden qualitativen empirischen Erhebung durchgeführt werden. Dieses Projekt ist eingebettet in dem am Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Universität/ Arbeitnehmerkammer Bremen angesiedelten Forschungsverbund "Gesellschaftlicher Wandel und neue Regulierungsmuster von Arbeit", der insgesamt vier Teilprojekte umfasst. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Die Auswertungsmethodik des Projekts folgt den methodologischen Überlegungen, wie sie im Umkreis einer phänomenologischen "verstehenden" Soziologie entwickelt und für die empirische Sozialforschung fruchtbar gemacht worden sind. In der deutschen Arbeits- und Industriosozologie hat vor allem Hans Paul Bahrtd (1957, 1958) diesen methodologischen Ansatz begründet, der später von Horst Kern und Michael Schumann (1984) produktiv fortgeführt und erweitert wurde. Der phänomenologische Ansatz betrachtet soziale Situationen als wesentlich durch subjektive Sinnzuschreibungen konstituierte und "konstruierte" Realität. Damit tritt dieser Ansatz in Kontrast zu systemischen, objektivistischen und (post) strukturalistischen Erklärungsmodellen. Für die Erforschung subjektiver Beweggründe, Deutungsmuster und Wertungen sozialer Beziehungen und sozialen Handelns, die im Mittelpunkt der Untersuchung der subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung stehen, scheint ein phä-

nomenologisch-interpretativer Ansatz der Auswertung des qualitativen Datenmaterials besonders gut geeignet. Die Untersuchung wird als qualitative Studie konzipiert, in der unterschiedliche Beschäftigungssituationen, Arbeitstätigkeiten, Regulierungsstandards und subjektive arbeitsbezogene symbolische Codes und Deutungsmuster kontrastiert und vergleichend untersucht werden. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Qualitatives Interview (Stichprobe: 50; abhängig Beschäftigte). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: Dissertation *BEGINN*: 2002-11 *ENDE*: 2005-10 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution

INSTITUTION: Universität Bremen, FB 08 Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie Lehrstuhl Soziologie, insb. Arbeits-, Industrie- und Betriebssoziologie Prof.Dr. Peter (Postfach 330440, 28334 Bremen); Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft -IAW- (Postfach 330440, 28334 Bremen); Arbeitnehmerkammer Bremen (Bürgerstraße 1,)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0421-218-3288, e-mail: holtrup@iaw.uni-bremen.de)

[61-L] Hübler, Olaf; Meyer, Wolfgang:

Industrial relations and the wage differentials within firms, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften : Vierteljahresschrift der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften - Verein für Socialpolitik, Jg. 121/2001, H. 3, S. 285-312 (Standort: UB Bonn(5)-Z49 256; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "In vielen Industrieländern lässt sich eine zunehmende Ungleichheit der Löhne zwischen qualifizierten und unqualifizierten Beschäftigten beobachten. Unter den wichtigsten Erklärungen für diese Phänomen ist neben fortschreitender Globalisierung, qualifikationsverzerrendem technischen Fortschritt und der Reorganisation von Betrieben auch die rückläufige Bedeutung industrieller Beziehungen zu nennen. In diesem Beitrag wird in einem dreistufigen Verfahren mit Betriebsdaten aus Niedersachsen empirisch untersucht, ob eine schwache Ausprägung industrieller Beziehungen innerhalb von Unternehmen zur Vergrößerung der Lohnunterschiede beiträgt. Drei Komponenten dienen der Messung industrieller Beziehungen: Tarifbindung, Betriebsräte und gewerkschaftlicher Organisationsgrad. Unter Berücksichtigung der anderen Erklärungsansätze werden die einzelnen Einflüsse im Rahmen eines Viergleichungsmodells geschätzt. Es zeigt sich, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad keinen Einfluss auf die innerbetriebliche Lohnungleichheit hat. Die Existenz von Betriebsräten verringert die Lohnspreizung und Tarifbindung bewirkt das Gegenteil." (Autorenreferat)

[62-F] Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB-:

Erkundungsstudie "Call Center": Mitwirkungserfahrungen von Interessenvertretungen bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Qualifizierung in Call Centern - Positivbeispiele (Teilstudie 1)

INHALT: keine Angaben

ART: Auftragsforschung *BEGINN*: 2000-01 *ENDE*: 2000-12 *AUFTRAGGEBER*: BEST e.V. *FINANZIERER*: Auftraggeber

INSTITUTION: Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB- (Pestelstraße 6, 66119 Saarbrücken)

KONTAKT: Institution (Tel. 0681-5846818, Fax: 0681-581450, e-mail: ifb@ifb-institut.de)

[63-F] Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB-:
Betriebsklima und Unternehmenskultur - Gestaltungsanforderungen und ihre Umsetzung in saarländischen Betrieben und Behörden

INHALT: keine Angaben *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Saarland
ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 1999-01 *ENDE:* 2000-12 *AUFTRAGGEBER:* Arbeitskammer des Saarlandes *FINANZIERER:* Auftraggeber
INSTITUTION: Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB- (Pestelstraße 6, 66119 Saarbrücken)
KONTAKT: Institution (Tel. 0681-5846818, Fax: 0681-581450, e-mail: ifb@ifb-institut.de)

[64-F] Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB-:
Handlungshilfe "Lernendes Unternehmen" - Arbeitsgestaltung, Qualifizierung, Beteiligung und Mitbestimmung unter der Perspektive des "Lernenden Unternehmens"

INHALT: keine Angaben
ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN:* 1998-01 *ENDE:* 2000-12 *AUFTRAGGEBER:* Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung *FINANZIERER:* Hans-Böckler-Stiftung; Arbeitskammer des Saarlandes; Europäische Kommission
INSTITUTION: Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB- (Pestelstraße 6, 66119 Saarbrücken)
KONTAKT: Institution (Tel. 0681-5846818, Fax: 0681-581450, e-mail: ifb@ifb-institut.de)

[65-L] Kädtler, Jürgen; Sperling, Hans Joachim:
Globalisierung und industrielle Beziehungen, in: Werner Dostal, Peter Kupka; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel : IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, 2001, S. 175-196 (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: Es wird zunächst das Konzept der Autoren von "Globalisierung" knapp skizziert und von anderen Globalisierungsverständnissen abgesetzt. Im Kern steht dabei die Bestimmung von Globalisierung als eigenständig betriebene Neuausrichtung von Unternehmensorganisationen. Daran anschließend werden einige allgemeine Tendenzen vorgestellt, die sich unter dieser Perspektive herausarbeiten lassen: die Bedeutungszunahme von Finanzmarktparametern und die Herausbildung zentral koordinierter Netzwerke. Dabei soll zugleich deutlich werden, dass das Maß der Durchsetzung und die konkrete Ausformung dieser Tendenzen von Unternehmen zu Unternehmen variieren, je nach den konkreten Strategien, die die Akteure auf dieser Ebene verfolgen. Im Hauptteil des Textes gehen die Autoren dann unter Rückgriff auf empirische Fallbeispiele der Frage nach, wie sich die Aushandlungsbeziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen und insbesondere die relativen Gewichte beider Seiten dabei verändern, und was davon der "Globalisierung" zugerechnet werden kann. Wichtig ist hier die Feststellung, dass die konkrete Ausformung von Globalisierung selbst Aushandlungsgegenstand ist, wobei der mögliche Einfluss der Arbeitnehmervertretungen vor allem von der Produktwahl der Unternehmen abhängt. Wichtig ist darüber hinaus, dass sich nicht alle Beeinträchtigungen, die die Arbeitnehmervertretungen in der Tat erfahren, sinn-

vollerweise auf Globalisierung zurückgeführt werden können bzw. sollten. Das abschließende Resümee stellt in diesem Sinne nochmals heraus, dass angemessene strategische Antworten auf Erosionstendenzen im System industrieller Beziehungen in Deutschland aus einer verengten Sicht auf Globalisierung kaum zu gewinnen sein werden. (IAB2)

[66-L] Kädler, Jürgen:

Globalisierung als Restrukturierung von Unternehmen und die Perspektiven kollektiver Arbeitnehmervertretung, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 10, S. 601-607 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Text diskutiert mögliche Auswirkungen der Globalisierung auf die industriellen Beziehungen. Globalisierung wird dabei nicht als objektive ökonomische Handlungslogik begriffen, sondern als neuer Begründungskontext für ökonomisches Handeln. Dabei stehen die globalen Finanzmärkte im Mittelpunkt. In welchem Maße kollektive Arbeitnehmervertretung die unumgängliche Strategiewahl beeinflussen kann, hängt von der Fähigkeit der Beschäftigten ab, durch selektive Kooperationsverweigerung Druck auf das Management auszuüben. Die Bedingungen dafür sind nach Produktstrategien, aber auch nach Konstellationen industrieller Beziehungen, unterschiedlich. Die Argumentation stützt sich auf Empirie aus der chemischen, der Metall- und der Bauindustrie. Als übergreifendes Problem für die Arbeitnehmervertretung wird die Permanenz finanzmarktorientierter Restrukturierung gesehen. Wo sich die Unternehmensstrukturen im Zustand permanenter Vorläufigkeit befinden, geht die belastbare Grundlage verlässlicher Aushandlungsbeziehungen verloren." (Autorenreferat)

[67-L] Keller, Berndt:

Regulierung europäischer Arbeitsbeziehungen: das Beispiel Europäische Aktiengesellschaft, in: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 11/2002, H. 4, S. 293-308 (Standort: UuStB Köln(38)-XG07322; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Beitrag schließt eine wesentliche Lücke in der vorliegenden Literatur zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE), indem die bislang dominierenden, rein juristischen Beschreibungen durch eine industrial relations-Perspektive ergänzt. Nach der Einleitung zu nationalen Unterschieden der Arbeitnehmerbeteiligung wird zunächst zum besseren Verständnis der SE, vor allem der wesentlichen Probleme ihrer Regulierungsmaximen, die aktuellere Entwicklung im Sinne 'stilisierter Fakten' analysiert. Anschließend werden die Richtlinien zu Europäischen Betriebsräten sowie zur SE verglichen, wobei trotz vorhandener Gemeinsamkeiten die offensichtlichen Hauptunterschiede im Mittelpunkt stehen. Weiterhin wird belegt, dass die SE das prototypische Beispiel für einen neuen, gegenwärtig dominierenden Modus 'europäischer' Regulierung darstellt. Der Beitrag schlussfolgert, dass die Zukunftsaussichten europäischer Arbeitsbeziehungen nach wie vor pessimistisch zu beurteilen sind." (Autorenreferat)

[68-L] Keller, Sibylle; Tobler, Matthias:

Selbstverwaltung - Formen der Partizipation: formale Regelung von Partizipation in erwerbs- und marktorientierten selbstverwalteten Betrieben der deutschsprachigen Schweiz, Zürich 2002, 298, 49, ca. 17 S. (Standort:

http://www.sociologie.ch/resources/texts/docs/selbstverwaltet_betriebe.pdf; Graue Literatur)

INHALT: "Die vorliegende Arbeit bietet einerseits eine zusammenfassende Übersicht über die wissenschaftliche und graue Literatur im deutschsprachigen Raum zum Thema selbstverwaltete Betriebe und referiert die bisher dazu vorliegenden empirischen Studien. Andererseits werden markt- und erwerbsorientierte Selbstverwaltungsbetriebe in der deutschsprachigen Schweiz empirisch untersucht, besonders im Hinblick auf ihre formalen Partizipationsregelungen. Idealtypisch sind in selbstverwalteten Betrieben alle Mitglieder an Arbeit, Kapital und Management gleichermassen beteiligt. Literatur wie Praxis zeigen hingegen, dass absolut egalitäre Partizipation - wie in allen basisdemokratisch strukturierten Organisationen - nur selten realisiert ist; in der Schweiz sind schon länger unterschiedliche Partizipationsformen in selbstverwalteten Betrieben verbreitet. Empirische Befunde zu Formen und Ausmass differierender Beteiligung lagen für die Schweiz bisher aber nicht vor. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist daher zum einen die Aktualisierung des empirischen Wissensstands zu formal strukturellen Merkmalen moderner selbstverwalteter Betriebe, zum andern die Untersuchung formaler Partizipationsregelungen bezüglich Kapitalbeteiligung, Mitgliedschaft, horizontaler sowie vertikaler Arbeitsteilung und Einkommen. Überprüft wurden hypothetische Zusammenhänge zwischen der Wahl von egalitären bzw. differenzierten Partizipationsregelungen und weiteren formal strukturellen Betriebsmerkmalen. Die Ergebnisse bestätigen klar, dass in zeitgenössischen schweizerischen Selbstverwaltungsbetrieben eine Pluralisierung der Organisationsformen festzustellen ist und unterschiedliche Partizipation der Beteiligten sowie funktionale Differenzierungen etabliert sind. Dem idealtypischen Strukturprinzip mit absolut egalitärer Beteiligung und ausschliesslicher Selbstbestimmung der gesamten Belegschaft bis hin zur juristischen Rechtsform entsprechen nicht einmal 5 Prozent des Samples; eine innerbetrieblich formal gleichberechtigte Belegschaft weist nur ein Viertel aller untersuchten Betriebe auf. Den egalitären, demokratischen Anspruch haben dennoch auch die anderen Betriebe nicht aufgegeben; seine Reichweite ist jedoch durch funktionale Differenzierungen den betrieblichen Erfordernissen und individuellen Bedürfnissen angepasst. Selbstverwaltete Betriebe haben damit verschiedene, den Ansprüchen und Tätigkeiten angepasste Lösungsmöglichkeiten entwickelt, um einerseits den Nachteilen egalitär basisdemokratischer Strukturen in erwerbsorientierten Unternehmen zu begegnen und andererseits die unterschiedliche individuelle Bereitschaft zu Engagement und Verantwortungsübernahme innerhalb von Belegschaften zu berücksichtigen." (Autorenreferat)

[69-L] Kohl, Heribert:

Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Betriebsräte als neue Form der Interessenvertretung?, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 7, S. 410-415 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Ein Acht-Länder-Vergleich der betrieblichen Arbeitsbeziehungen zeigt, dass Bewegung in die Szene der Interessenvertretung in MOE gekommen ist: Einer innovativen Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in einem dualen System fruchtbarer Kooperation zwischen Be-

etriebsrat und Gewerkschaft steht als neue gesetzlich fixierte Form in einer weiteren Ländergruppe eine eingliedrige (monistische) Arbeitnehmervertretung entweder durch Betriebsrat oder Gewerkschaftsorganisationen gegenüber, während des Weiteren in einigen MOE-Ländern am gewerkschaftlichen Vertretungsmonopol im Unternehmen trotz teilweise drastischer Mitglieds- und Bedeutungsverluste festgehalten wird. Inwieweit künftig eine kompatible Zusammenarbeit innerhalb von EBR sowie die Wahrnehmung von EU-Standards der Information und Konsultation möglich ist, hängt neben einer Novellierung des Arbeitsrechts auch von Hilfestellungen westlicher Partner-Organisationen und verstärktem Erfahrungsaustausch untereinander ab." (Autorenreferat)

[70-L] Kuhlmann, Martin; Schumann, Michael:

Was bleibt von der Arbeitersolidarität?: zum Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik, in: Werner Dostal, Peter Kupka; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel : IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, 2001, S. 269-291 (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: "Untersuchungen zum Arbeiterbewusstsein fehlen heute fast völlig. Angesichts einer fortschreitenden Individualisierung auf der gesellschaftlichen Ebene wird daher die Frage gestellt, inwieweit die in vielen Betrieben zu beobachtenden Strategien der Einführung neuer Arbeitsformen mit einem höheren Maß an Selbstorganisation und Eigenverantwortung bei den Arbeitern zu Veränderungen des Arbeits-, Betriebs- und Rationalisierungsverständnisses geführt haben. Im Taylorismus waren die Erfahrungen der Produktionsarbeiter geprägt durch Arbeitsleid in Form zunehmender Arbeitsbelastungen und verwehrteter Anerkennung, fehlende Einflussmöglichkeiten auf die eigenen Arbeitsbedingungen und eine insgesamt untergeordnete Stellung im Betrieb. Obwohl und vielleicht gerade weil die Arbeitsstrukturen durch geringe Kooperationsmöglichkeiten gekennzeichnet waren, gehörten Kooperationsbereitschaft, Kollegialität und Arbeitersolidarität zu den alltäglichen Bewältigungsstrategien der Arbeitenden, die sich auch gegen den Betrieb wenden konnten. Angesichts veränderter arbeitspolitischer Strategien wird anhand neuer Ergebnisse aus Gruppenarbeitsuntersuchungen der Frage nachgegangen, ob in neuen Arbeitsformen Dynamiken der internen Konkurrenz, Ausgrenzung und Desolidarisierung vorherrschen oder neue Formen der Solidarität entstehen." (Autorenreferat)

[71-L] Kulpinska, Jolanta:

How the Polish industrial relations system is working in the 1990s?, in: Antonia Bieszczyk-Kaiser, Ralph-Elmar Lungwitz, Evelyn Preusche, Erhard Schreiber (Hrsg.): Zurück nach Europa oder vorwärts an die Peripherie? : Erfolge und Probleme nach einem Jahrzehnt der Umgestaltung in Ostdeutschland und Mittel-/ Osteuropa, München: Hampp, 2002, S. 71-81, ISBN: 3-87988-647-4

INHALT: Ziel des Beitrags ist es, sowohl einen Überblick über allgemeine Merkmale der industriellen Beziehungen in Polen während der 90er Jahre zu geben als auch den fortlaufenden Differenzierungsprozess zu beschreiben. Dabei werden die institutionelle Dimension (rechtliche oder gewohnheitsmäßige Bestimmungen) und die strukturelle Dimension (Gruppeninteressen und Interessenvertretungen) unterschieden. Die vorliegende Analyse befasst sich daher

mit institutionellen Lösungen und Praktiken, an denen industrielle Akteure in Polen sich orientieren, und berücksichtigt dabei insbesondere die Rolle der Gewerkschaften, der Unternehmer und des Staates. Es wird aufgezeigt, dass institutionelle Regelungen zwar gelten, jedoch in der Praxis immer von den jeweiligen Bedingungen abhängen. Auf institutioneller Ebene ist die Annäherung an westeuropäische Standards zwar zum größten Teil vollzogen, allerdings gibt es deutliche Vertretungsdefizite in privaten Kleinunternehmen. (ICH)

[72-F] Lengfeld, Holger, Dipl.-Pol. (Bearbeitung):

Industrielle Beziehungen und soziale Gerechtigkeitsvorstellungen

INHALT: Im Mittelpunkt dieses Forschungsprojektes steht die Frage, in welchem Ausmaß Gerechtigkeitsvorstellungen zur Verteilung von Gütern und Lasten die faktischen Austauschprozesse zwischen Eigentümern und den Beschäftigten im Unternehmen beeinflussen. Diese Frage wird in zwei Schritten untersucht. Im ersten Schritt wird gefragt, welche individuellen, betriebsendogenen und betriebsexogenen Faktoren auf die faktischen Gerechtigkeitsvorstellungen von Industriearbeitern einwirken. In einem zweiten Schritt werden die Folgen sozialer Gerechtigkeitsvorstellungen untersucht. Dabei werden zum einen individuelle Verhaltensindikatoren wie Absentismus und Leistungsbereitschaft in den Blick genommen. Zum anderen wird gefragt, wie sich soziale Gerechtigkeitsvorstellungen auf die Form und Intensität betrieblicher Verhandlungsbeziehungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat auswirken. Neben Erkenntnissen der Justice in Organizations- und der Industrial Relations Forschung werden kultursoziologische Überlegungen einbezogen. Empirische Basis ist eine Befragung von 836 Beschäftigten in 21 deutschen Unternehmen der Metallindustrie.

METHODE: Methodologischer Individualismus; Konflikttheorie; soziologische Einstellungsforschung. Untersuchungsdesign: Querschnitt (beide Studien) **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview (Stichprobe: 48; in 4 Unternehmen - Studie 1; Auswahlverfahren: gezielt). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 836; in 21 Unternehmen - Studie 2; Auswahlverfahren: gezielt). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts (Studie 1); Feldarbeit durch ein kommerzielles Umfrageinstitut (Studie 2).

VERÖFFENTLICHUNGEN: Lengfeld, H.: Kollektive Interessen, Politik und symbolische Interaktion im Betrieb. Zur Kritik der Theorie innerbetrieblicher Verhandlungsbeziehungen. in: *Industrielle Beziehungen*, 2000, 5, S. 438-456.+++Lengfeld, H.; Liebig S.: Industrielle Beziehungen und soziale Gerechtigkeitsvorstellungen. Eine gerechtigkeits-theoretische Erklärung der betrieblichen Mitbestimmung. in: *Industrielle Beziehungen*, 2000, 7, S. 10-42.+++Lengfeld, H.: Der Organisationsforschung eine Chance, oder: Über die Notwendigkeit interdisziplinärer Mitbestimmungsforschung. in: *Industrielle Beziehungen*, 2001, 8, S. 463-476.+++Lengfeld, H.; Liebig, S.: Collective bargaining, co-determination and justice ideologies in the firm. in: *Social Justice Research*, 16, 2002.+++Dies.: Arbeit, Organisation und Moral. Eine Grid-Group-Theorie der Gerechtigkeit in Unternehmen. in: *Soziale Welt*, 53, 2002, S. 115-140. **ARBEITSPAPIERE:** Lengfeld, H.; Liebig, S.; Mehrwald, S.; Motzkau, H.; Wegener, B.; Weitbrecht, H.: Veränderungsprozesse und Gerechtigkeit in Organisationen. Manuskript. Berlin u. Heidelberg 2002, 366 S.+++Lengfeld, H.; Liebig, S.; Motzkau, H.; Brendel, K.; Lotz, K.; Mayer, S.: Die Gerechtigkeitsbewertung von arbeitsorganisatorischen Dezentralisierungen. VIGO-Arbeitsbericht, 8. Berlin: Humboldt-Univ., Inst. f. Sozialwissenschaften 2001, 130 S.+++Lengfeld, H.; Liebig, S.; Mehrwald, S.: Veränderungsprozesse und Gerechtigkeit in Organisationen: Ergebnisbericht für die beteiligten Unternehmen. VIGO-Arbeitsbericht, 7. Berlin: Humboldt-Univ., Inst. f. Sozialwissenschaften 2000, 22 S. +++

Lengfeld, H.; Liebig, S.: Dokumentation der Hauptuntersuchung (I): Erhebungsinstrumente und Befragungsdesign. VIGO-Arbeitsbericht, 4. Berlin: Humboldt-Univ. Berlin, Inst. f. Sozialwissenschaften 2001.

ART: Dissertation; gefördert *BEGINN:* 1998-10 *ENDE:* 2003-10 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft; Volkswagen Stiftung

INSTITUTION: Humboldt Universität Berlin, Philosophische Fakultät 03, Institut für Sozialwissenschaften Nachwuchsgruppe Interdisziplinäre Soziale Gerechtigkeitsforschung (Unter den Linden 6, 10099 Berlin)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 030-2093-4391, e-mail: holger.lengfeld@hrz.hu-berlin.de)

[73-L] Lengfeld, Holger:

Eigeninteresse oder moralischer Anspruch?: Gerechtigkeitsurteile zur eigenen Entlohnung, in: Stefan Liebig, Holger Lengfeld (Hrsg.): Interdisziplinäre Gerechtigkeitsforschung : zur Verknüpfung empirischer und normativer Perspektiven, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2002, S. 103-128, ISBN: 3-593-37012-3

INHALT: Der Beitrag setzt sich mit folgender Frage auseinander: Sind empirische Urteile von Beschäftigten zur Entlohnungsgerechtigkeit in Unternehmen wirklich moralische Urteile, oder kommt in ihnen ausschließlich das Interesse der Urteilenden an der Maximierung ihrer Entlohnung zum Ausdruck? Hierzu wird zwischen den Urteilkategorien Zufriedenheit und Gerechtigkeit unterschieden, wobei Zufriedenheit überwiegend eigeninteressierte Motive, Gerechtigkeit moralische Einstellungen abbilden soll. Operationalisiert wird diese Unterscheidung anhand der Einstellungen zu zwei in unterschiedlicher Weise mit interessenbezogenen und moralischen Erwartungen der Beschäftigten konfrontierten Instanzen: Unternehmensführung und Betriebsrat. Die empirische Basis bildet eine standardisierte Beschäftigtenbefragung in 21 Unternehmen der bundesdeutschen Metallindustrie. Die Untersuchung bestätigt, dass es sich bei Entlohnungszufriedenheit und Entlohnungsgerechtigkeit um unterschiedliche Konstrukte handelt. Gerechtigkeitsurteile zur eigenen Entlohnung werden vor dem Hintergrund moralischer Ansprüche gefällt, Entlohnungszufriedenheitsurteile auf der Basis materieller Eigeninteressen. (ICE)

[74-L] Liebert, Sabine:

Betriebliche Organisationen: Akteure im Spannungsfeld formaler und informeller Strukturen, (Europäische Hochschulschriften. Reihe 22, Soziologie, Bd. 371), Frankfurt am Main: P. Lang 2002, 303 S., ISBN: 3-631-39505-1

INHALT: "In einer zunehmend dynamischen, internationalen Umwelt stellt sich für Organisationen die Frage, welche Faktoren eine Anpassungsfähigkeit begünstigen. Das wirft die Frage auf, inwiefern Organisationsstrukturen funktional bzw. dysfunktional für reale organisationale Handlungsabläufe sind. Die Synthese des instrumentalen und institutionalen Organisationsbegriffes stößt eine Perspektive von Lebenswelt und Organisationen auf, die eine intermediäre Analyse erlaubt. Die Diskussion des Spielbegriffes und der 'Micropolitics of knowledge' nach Emmanuel Lazega spannen einen Rahmen auf, der nicht nur die rationale Seite des Akteurshandelns rekonstruiert. Es zeichnet sich ab, daß es die organisationalen Akteure selbst sind, die die organisationale Realität bestimmen, nicht die formalen Strukturen." (Autorenreferat)

[75-L] Löwisch, Manfred:

Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungs-Reformgesetz, in: Betriebs-Berater, Jg. 56/2001, H. 34, S. 1734-1746

INHALT: "Am 28.Juli 2001 ist das Betriebsverfassungs-Reformgesetz (BetrVerf-REformG) in Kraft getreten. Es ändert vornehmlich den organisatorischen Teil des BetrVG, enthält aber auch eine Reihe von Erweiterungen der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Die Änderungen des organisatorischen Teils werden im Folgenden dargestellt, die des Mitbestimmungs- und Mitwirkungsteils in Heft 35. Auf die Neuerungen im Wahlverfahren wird nach Erlass der noch ausstehenden Wahlordnung in einem eigenen Beitrag ausführlicher eingegangen. Die neuen Vorschriften zum Übergangsmandat und zum Restmandat des Betriebsrats (Paragraphen 21 a und 32 b BetrVG) werden ebenfalls in einem eigenen Beitrag erörtert." (Autorenreferat)

[76-F] Petersheim, Albert, Dr. (Bearbeitung); Ludwig, Joachim, PD Dr. (Leitung):

Forschungs- und Entwicklungsprojekt 'Be-online'

INHALT: Das Projekt be-online wird im Rahmen des Programms "Lernen für den Wandel - Wandel im Lernen: Lernkultur Kompetenzentwicklung" vom BMBF gefördert. Ziele des BMBF-Programms sind: Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen als Motor für Innovation; Stärkung der individuellen beruflichen Kompetenz. Dies gilt auch für das Feld der Arbeitsbeziehungen. Be-online ist ein Kooperationsprojekt mit der Gewerkschaft ver.di. Die Entwicklungs- und Umsetzungsarbeiten werden in Organisationsbereichen von ver.di durchgeführt. Ausgangs- und Bezugspunkte sind Handlungsprobleme von Betriebs- und Personalräten bei der Neugestaltung von Arbeitsbeziehungen im organisatorischen Wandel. Be-online will einen Beitrag zur mitbestimmten Gestaltung betrieblicher Innovationsprozesse leisten, indem es die Gestaltungskompetenz von Betriebs- und Personalräten in betriebliche Modernisierungsprojekten durch neue online-Lernkulturen und online-Netzwerke unterstützt. Entwickelt wird eine internetgestützte Bildungs- und Beratungsplattform, die in ver.di-Bildungsstätten praktisch umgesetzt wird. Das Projekt be-online ist ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt. Im Forschungsteil des Projekts werden folgende Fragen untersucht: 1. Welche personalen und situationalen Lernmöglichkeiten und Lernwiderstände zeigen sich bei der Online-Lernberatung in organisationalen Modernisierungsprojekten? Im einzelnen wird dabei folgenden Fragen nachgegangen: In welcher Weise zeigen sich personale Lernbiographien und Lernstrategien? Wie entwickelt sich das Lehr-, Lernverhältnis in der Online-Lernberatung? Welche Bedeutung hat die Arbeits- und Lernkultur am Arbeitsplatz der Forumsmitglieder für die Online-Bildungsarbeit? Welche Rahmungen für Lernen werden durch die asynchrone und synchrone Online-Kommunikation gesetzt? 2. Welche Anforderungen ergeben sich für Online-Lernberater/innen? In diesem Zusammenhang werden Anforderungen an die handlungshermeneutische Kompetenz der Fallberater/innen untersucht und Anforderungen an die Fähigkeit, dass didaktische Online-Setting aufrecht zu erhalten. 3. Wie stellt sich der Zusammenhang von individuellem Lernerfolg und betrieblicher Innovationsfähigkeit dar? Unter dieser Fragestellung wird untersucht, in welcher Weise neue individuelle Perspektiven und Handlungswege, die Forumsteilnehmer/innen im Zuge von Lernprozessen entwickelt haben, in die Organisationswirklichkeit eingreifen und deren Innovationsfähigkeit bzw. Prozesse organisationalen Lernens befördern. Das Projekt be-online hat sich zum Ziel gesetzt, neue beratungsorientierte Lehr-, Lernkulturen für Weiterbildungseinrichtungen zu entwickeln. Den

Weiterbildungseinrichtungen wird dadurch die Möglichkeit geboten, ihr bisheriges Angebot an Präsenzseminaren durch beratungsorientierte Online-Foren zu ergänzen. Beratungsorientierte Online-Foren können: Lernen in schwierigen Handlungssituationen unterstützen: Lebensbegleitendes selbstgestaltetes Lernen Erwachsener in schwierigen Handlungssituationen beratend zu unterstützen, ist ein neues Feld für Bildungsdienstleistungen, das von Weiterbildungseinrichtungen mit Online-Foren weitgehend ortsunabhängig erschlossen werden kann. Organisations- und Teamentwicklungsprozesse unterstützen: Weiterbildungseinrichtungen können mit beratungsorientierten Online-Foren ihre eigenen Optionen für die Unterstützung von Organisations- und Teamentwicklungsprozessen verbessern. Mittels Online-Foren lassen sich neue Kooperationsmodelle zwischen Weiterbildungseinrichtungen einerseits und Betrieben bzw. Fachabteilungen andererseits entwickeln. Weiterbildungseinrichtungen können mit beratungsorientierten Online-Foren zu zentralen Förderern von Innovationsfähigkeit in Organisationen, Betrieben und Verwaltungen werden. Diese Zielsetzung wird vom Projekt *be-online* für Bildungsstätten der Gewerkschaft *ver.di* praktisch umgesetzt (S. auch: <http://www.projekt-be-online.de>).

VERÖFFENTLICHUNGEN: S. <http://www.projekt-be-online.de/veroeffentlichungen/> .

ART: Auftragsforschung; gefördert *AUFTRAGGEBER:* Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. -*ABWF-* *FINANZIERER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Universität der Bundeswehr München, Fak. für Pädagogik, Institut für Pädagogische Praxis und Erziehungswissenschaftliche Forschung Professur für Erwachsenenpädagogik (Werner-Heisenberg-Weg 39, 85577 Neubiberg); Technische Universität Chemnitz, Philosophische Fakultät, Institut für Soziologie Professur für Industrie- und Techniksoziologie (09107 Chemnitz)

KONTAKT: Leiter (e-mail: joachim@ludwigweb.de, Tel. 089-6085-1250); Bearbeiter (e-mail: petershe@uni-wuppertal.de, Tel. 089-6004-3079)

[77-F] Pfahler, Peter, Dipl.-Soz.; Twellmeyer, Ulla, Dipl.-Soz. (Bearbeitung):

Evaluierung der Arbeitskammer-Initiative "arbeitnehmer ans netz"

INHALT: keine Angaben

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2001-01 *ENDE:* 2002-12 *AUFTRAGGEBER:* Arbeitskammer des Saarlandes *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -*IFB-* (Pestelstraße 6, 66119 Saarbrücken)

KONTAKT: Pfahler, Peter (e-mail: P.Pfahler@ifb-institut.de)

[78-L] Pries, Ludger:

De-Regulierung als Konvergenz der Industriellen Beziehungen im Globalisierungsprozess?, in: *Peripherie* : Zeitschrift für Politik und Ökonomie in der Dritten Welt, Jg. 22/2002, Nr. 85/86, S. 58-83 (Standort: UuStB Köln(38)-XG7608; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der These einer "Brasilianisierung der Arbeitsverhältnisse" (Ulrich Beck) liegt die Annahme einer Konvergenz der industriellen Beziehungen, d.h. einer generellen "downgrading"-Tendenz der Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu Grunde. Der vorliegende Beitrag argumentiert in zweifacher Hinsicht gegen eine solche Konvergenz-

annahme: Erstens wird behauptet, dass selbst bei Annahme eines mehr oder weniger universellen wirtschaftlichen Globalisierungsprozesses in unterschiedlichen nationalen und internationalen Konfigurationen auch sehr differente Wandlungsimpulse für die jeweiligen Regimes industrieller Beziehungen ausgelöst werden können. Zweitens wird bezweifelt, dass es durchgängige empirische Belege für einen Bedeutungsverlust der kollektiven Regulierung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gibt. Es wird beispielhaft aufgezeigt, dass die nationalen Einbettungen die industriellen Beziehungen "globalisierungsresistenter" machen als vielfach angenommen wird, und dass spezifische Regimes industrieller Beziehungen selbst die konkreten Formen nationaler Einbindung in Globalisierungsprozesse beeinflussen können. Dennoch ergeben sich trotz fortbestehender Differenzen und Verarbeitungsweisen von globalen Veränderungsimpulsen auch gemeinsame Problemlagen und Herausforderungen. (ICI2)

[79-L] Prott, Jürgen; Schramm, Florian:

Die IG Metall auf dem Weg zu einer systematischen Personalpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 53/2002, H. 6, S. 316-323 (Standort: FES Bonn(Bo133)-X1085; UuStB Köln(38)-Haa950; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Autoren berichten über einige Ergebnisse ihrer Evaluation des Traineeprogramms der IG Metall, wobei sie insbesondere die personalpolitischen und berufssoziologischen Aspekte des Programms hervorheben. Die personalpolitische Betrachtung besteht aus drei Schritten: Zunächst werden die Ziele von Traineeprogrammen im allgemeinen und bei der IG Metall im besonderen beschrieben. Ferner werden kurz die Kosten des Programms bei der IG Metall angesprochen und zuletzt wird der beschäftigungsrelevante Nutzen des Programms bestimmt. Bei den berufssoziologischen Gesichtspunkten und im Zusammenhang der Ansätze zur Systematisierung gewerkschaftlicher Personalpolitik wird auf zwei Aspekte hingewiesen: auf die Erweiterung der Qualifikationsanforderungen bei gleichzeitiger Verschiebung des Gewichts einzelner Fähigkeitselemente und auf die modifizierten Erwartungen an die Berufstätigkeit durch den potenziellen Nachwuchs. (ICI2)

[80-L] Prott, Jürgen:

Beraternetzwerke von Betriebsräten: Ansätze aktivierender gewerkschaftlicher Betriebspolitik, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 7, S. 416-421 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Auf der Suche nach Möglichkeiten, hauptamtliche Funktionäre im Arbeitsalltag zu entlasten und zugleich das ehrenamtliche Element gewerkschaftlicher Arbeit zu stärken, gibt es in der IG Metall seit einigen Jahren Beraternetzwerke von Betriebsräten. Am Beispiel von Erfahrungen im Bezirk Küste wird deutlich, dass sich hier ein Feld beteiligungsintensiver Gewerkschaftsarbeit auftut, das an den ursprünglichen Gedanken der Solidarität als wechselseitiger Hilfe anknüpft. Es wird aber vor dem Hintergrund eines Evaluationsprojekts des Verfassers auch deutlich, dass die zur Lösung praktischer Probleme der Interessenvertretung herangezogenen und von der örtlichen Gewerkschaft koordinierten Berater auch eigennützige Motive verfolgen, die dem Beratungserfolg nicht im Wege stehen müssen. Die strategische Perspektive der Netzwerkidee für ein modernes gewerkschaftliches Verständnis von Betriebspolitik hängt entscheidend davon ab, wie weit es in örtlichen Zusammenhängen gelingt,

die Berater umfassend und kontinuierlich zu qualifizieren und die Vorbehalte abzubauen, die sich auf der Seite der Gewerkschaftssekretäre in Gestalt von Konkurrenzängsten beobachten lassen." (Autorenreferat)

[81-L] Schmidt, Marlene:

Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges. 2001, IX, 358 S., ISBN: 3-7890-7535-3 (Standort: UB Bielefeld(361)-11KY214,3S353)

INHALT: Die Verfasserin gibt einleitend einen kurzen Überblick über die europarechtlichen Grundlagen des europäischen Arbeitsrechts (Befugnisse, Instrumentarium, Verfahren der Rechtsetzung) und die historische Entwicklung des Arbeitsrechts der Gemeinschaft. Die Ausführungen zum materiellen Arbeitsrecht befassen sich zunächst mit dem Rechtsgebiet des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Verfasserin wendet sich im Folgenden den Arbeitsbedingungen, also die individualrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis regelnden Normen des Gemeinschaftsrechts zu. Ein weiterer Themenschwerpunkt betrifft die Arbeitnehmermitwirkung in den Staaten der Gemeinschaft und entsprechende Harmonisierungsbemühungen sowie die rudimentären Ansätze auf dem Gebiet europäischer Kollektivverträge. Die Verfasserin weitet die Spannbreite ihrer Untersuchung abschließend auf den Bereich der Beschäftigungspolitik aus, wie er im Beschäftigungskapitel des Amsterdamer Vertrages behandelt wird. (ICE2)

[82-L] Schnabel, Claus; Wagner, Joachim:

Verbreitung und Bestimmungsgründe verschiedener Formen der Arbeitnehmerpartizipation in Industriebetrieben, (Diskussionspapiere / Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insb. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, No. 5), Nürnberg 2001, 22 S. (Standort: <http://www.wiso.uni-erlangen.de/WiSo/VWL/vs/pdf/DP5%20Schnabel%20Wagner%20Netzversion.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Eine empirische Untersuchung mit einem großen Betriebsdatensatz macht deutlich, dass direkte Arbeitnehmerpartizipation in Form von Gruppenarbeit und regelmäßigen Mitarbeitergesprächen in mehr Industriebetrieben zu finden ist als repräsentative Partizipation durch Betriebsräte. Die mitbestimmungsfreie Zone darf damit keinesfalls mit einer partizipationsfreien Zone gleichgesetzt werden. Eine ökonometrische Analyse der Bestimmungsgründe der einzelnen Partizipationsformen ergibt, dass die Existenz von Betriebsräten in erster Linie durch betriebliche Organisationsmerkmale, Beschäftigtenstrukturen und damit einhergehende Betriebsratsfunktionen erklärt werden kann, wohingegen die Determinanten direkter Partizipation weniger gut identifizierbar sind. Positive Zusammenhänge zeigen sich zwischen Mitarbeitergesprächen und Gruppenarbeit sowie zwischen Mitarbeitergesprächen und der Existenz eines Betriebsrates, während Gruppenarbeit in einem negativen Zusammenhang mit der Existenz eines Betriebsrates zu stehen scheint." (Autorenreferat)

[83-L] Schnabel, Claus:

Determinants of trade union membership, (Diskussionspapiere / Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insb. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, No. 15), Nürnberg 2002, 36 S. (Standort: <http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/pdf/Diskussionspapiere/dp15.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Viele potenzielle Einflussfaktoren der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft, die oft im Sinne von Kosten und Nutzen interpretiert werden können, lassen sich im Rahmen von Angebot und Nachfrage darstellen oder in neuen Modelle des individuellen Gewerkschaftsbeitritts (wie z.B. social custom-Theorien) berücksichtigen. Ein Überblick über die internationale empirische Evidenz zeigt, dass konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen wichtige Makro-Determinanten sind, während persönliche, berufliche und Firmen-Merkmale, Verdienste, Einstellungen und soziale Variablen zu den Mikro-Determinanten zählen. Darüberhinaus spielen institutionelle Faktoren wie eine von Gewerkschaften verwaltete Arbeitslosenversicherung eine Rolle. Allerdings fehlt es an Ansätzen, die Makro- und Mikro-Erkenntnisse sowie die konjunkturellen, strukturellen und institutionellen Erklärungsansätze zur gewerkschaftlichen Mitgliedschaft zu integrieren." (Autorenreferat)

[84-L] Seifert, Hartmut (Hrsg.):

Betriebliche Bündnisse für Arbeit: Rahmenbedingungen - Praxiserfahrungen - Zukunftsperspektiven, (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 36), Berlin: Ed. Sigma 2002, 274 S., ISBN: 3-89404-896-4

INHALT: "Das Bündnis für Arbeit ist keineswegs nur eine Veranstaltung auf 'höchster Ebene'. Gleichermaßen wichtig - in den konkreten Ergebnissen vielleicht sogar wirksamer und deutlicher sichtbar - sind Bündnisse auf der einzelbetrieblichen Ebene: Hier verpflichten sich die Betriebsparteien zu gegenseitigen Leistungen; mit Zugeständnissen bei Arbeitszeit, Einkommen und Qualifikationsbereitschaft auf Belegschaftsseite und mit Beschäftigungs- und Standortgarantien sowie Gegenleistungen bei Organisation und Qualifikation auf Unternehmensseite. Der gemeinsame Nenner besteht in dem Ziel, die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und zugleich die Arbeitnehmerinteressen - insbesondere das Interesse an Arbeitsplatzsicherung - zu wahren. Wie entstehen und wie bewähren sich betriebliche Bündnisse für Arbeit? Dieser Sammelband zeigt in einer Vielzahl von Facetten und anhand einer reichhaltigen Auswahl konkreter Vereinbarungen, wie Bündnisse zustande kamen, welche Inhalte vereinbart wurden und welche Probleme bei der Umsetzung zu meistern waren. In der Kombination von Empirie und Reflexion entsteht ein breiter Überblick, der nicht zuletzt betrieblichen Akteuren hilft, Erfahrungen zu nutzen und Möglichkeiten auszuschöpfen." (Autorenreferat).
Inhaltsverzeichnis: Hartmut Seifert: Die Idee vom Bündnis für Arbeit lebt in den Betrieben (7-12); Reinhard Bispinck: Tarifpolitik und Beschäftigungssicherung. Eine Bilanz der vergangenen 15 Jahre (13-38); Armin Höland: Gesetzesrecht, Tarifrecht, Betriebsrecht. Betriebliche Bündnisse und lokaler Rechtsgebrauch (39-63); Hartmut Seifert: Betriebliche Bündnisse für Arbeit - Beschäftigen statt entlassen (65-85); Britta Rehder: Wettbewerbskoalition oder Beschäftigungsinitiativen? Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung in deutschen Großunternehmen (87-102); Karsten Reinecke: Neue Arbeitsplätze durch freiwillige Teilzeitarbeit. Beschäftigungsförderung in der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie (103-118); Götz Richter: Anpassung oder Gestaltung? Betriebliche Beschäftigungsbündnisse in der deutschen Metall- und Elektroindustrie (119-134); Susanne Dettmer: Prob-

leme der Akzeptanz von beschäftigungssichernden Arbeitszeitreduzierungen. Das Beispiel eines Unternehmens aus der Luft- und Raumfahrtindustrie (135-163); Hans-Erich Müller: Unter Strom: Betriebliche Bündnisse bei Energieversorgern (165-186); Stefan Zagelmeyer: Über den Wolken, wo der Wettbewerb (fast) grenzenlos ist. Westeuropäische Fluggesellschaften zwischen Konzessionsverhandlungen und neuem Sozialkontrakt (187-211); Martin Schneider: Italienische Verhältnisse? Eine Interpretation betrieblicher Bündnisse für Arbeit in Deutschland (213-227); Jacques Freyssinet/ Hartmut Seifert: Vereinbarungen über Sicherung und Verbesserung von Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit in Europa (229-244); Rainer Trinczek: 'Und was macht Ihr, wenn's keinen Betriebsrat mehr gibt?' Zur Erosion der institutionellen Basis betrieblicher 'Bündnisse für Arbeit und Wettbewerb' (245-272).

[85-L] Sommer, Michael; Schröder, Lothar; Schwemmler, Michael (Hrsg.):

Neu denken - neu handeln: Arbeit und Gewerkschaften im digitalen Kapitalismus, Hamburg: VSA-Verl. 2001, 291 S., ISBN: 3-87975-838-7 (Standort: UuStB Köln(38)-28A8169)

INHALT: "Der vorliegende Band enthält Beiträge renommierter Autorinnen und Autoren zu Fragestellungen, die Kurt van Haaren über seine Alltagsarbeit hinaus in den vergangenen Jahren besonders am Herzen lagen, die er in nationalen und internationalen Zusammenhängen - u.a. als Mitglied der Enquetekommission des Deutschen Bundestages zur Informationsgesellschaft und im 'Information Society Forum' der Europäischen Union - intensiv erörtert und zu deren Klärung er manche Impulse gegeben hat." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Kapitel: Arbeit jenseits des Industrialismus. Juan Somavia/Duncan Campbell: Sozialer Dialog und anständige Arbeit im digitalen Zeitalter (17-35); Gerhard Bosch: Dienstleistungsgesellschaft: Strukturwandel, Arbeitsbedingungen, Leitbilder der Gewerkschaften (36-56); Joachim Welsch: Die Arbeitswelt der Internetökonomie - Neue Vision der Arbeit? (57-76); Joachim Zepelin: Das Tal der Zukunft? Arbeiten und Gewerkschaften im 'Silicon.Valley' (77-98); Martin Baethge: Kommunikativität und Wissen, Basisqualifikationen moderner Dienstleistungen (99-118); Kapitel: Digital und global - Der Kapitalismus nach der 'New Economy'. Peter Glotz: Der digitale Kapitalismus und die Gewerkschaften (121-130); Siegmund Mosdorf: 1000 Welten und eine zivile Bürgergesellschaft. Warum die 'New Economy' die 'New Society' braucht (131-136); Herbert Kubicek: Die digitale Kluft - auch eine Herausforderung an die Gewerkschaften (137-149); Oskar Lafontaine: New Economy, Finanzmärkte und die Spielräume der nationalen Politik (150-161); Hans Küng: Die ethische Dimension der Globalisierung (162-172); Michael Schwemmler: Brauchen Hungernde denn das Internet? Informations- und Kommunikationstechniken für die Dritte Welt (173-192); Kapitel: Gewerkschaften - neu denken, neu handeln. Lothar Schröder: Und sie bewegt sich doch (195-215); Frank Bsirske: ver.di - Zukunftschance der Gewerkschaftsbewegung (216-227); Dieter Schulte: Gewerkschaften in der Informationsgesellschaft (228-241); Philip Jennings: UNI - eine globale Gewerkschaft in einer globalen Wirtschaft (242-249); Roger Darlington: Die Entstehung der e-union. Einsatz von IuK-Technologien bei britischen Gewerkschaften (250-263); Dagmar Deckstein/Gundula Englisch: Wer, wenn nicht wir? (264-273); Kapitel: '...und am Ende auch einen Vorsitzenden'. Renan Demirkan: Dorade in Salzkruste. Ein Nachmittag mit Kurt van Haaren - am 25. Juni 2001 (277-291).

[86-F] Streeck, Wolfgang, Prof.Dr.; Teuber, Jörg; Schmitter, Philippe C.; Schneider, Volker, Prof.Dr.; Visser, Jelle (Bearbeitung); Streeck, Wolfgang, Prof.Dr. (Leitung):

Die Europäisierung organisierter Interessen in ausgewählten Ländern und Sektoren

INHALT: Der europäische Binnenmarkt und der Fortschritt der Europäischen Integration verändern die Bedingungen der Organisierung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Das Projekt soll die Auswirkungen der Europäisierung und der mit ihr entstandenen neuen Handlungszwänge und -möglichkeiten auf die bisher vornehmlich nationalstaatliche Struktur organisierter Interessen dokumentieren. Dabei geht es vor allem um die entstehenden institutionellen Verknüpfungen und die wechselseitige Beeinflussung zwischen der nationalen und der supranationalen Ebene von Interessenpolitik im integrierten Europa. Im Mittelpunkt des Kooperationsprojekts steht der Aufbau einer Organisationsdatenbank über die Interessenverbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften in sechs Wirtschaftssektoren von sechs ausgewählten Mitgliedsländern der Europäischen Union und über deren Spitzenverbände auf europäischer Ebene. Gleichfalls einbezogen werden die nationalen und europäischen Dachverbände sowie die Beziehungen zwischen ihnen und den Sektorverbänden. Die Datenbank enthält Informationen über den Zeitraum ab 1980 und soll ständig fortgeschrieben werden. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Europäische Union

METHODE: Sekundäranalyse bestehender Daten *DATENGEWINNUNG:* Aktenanalyse, offen. Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 830; Wirtschaftsverbände in BRD, Großbritannien, Frankreich, EU-Wirtschaftsverbände, die jeweils 10 größten Unternehmen in Großbritannien, Frankreich, BRD; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Kohler-Koch, B.: Organized interests in European integration. The evolution of a new type of governance. in: Wallace, Helen; Young, Alasdair (eds.): Participation and policy-making in the European Union. Oxford: Clarendon Press 1997, pp. 42-68.+++Kohler-Koch, B.: Organized interests in the EC and the European Parliament. in: European Integration online Papers (EIoP), Vol. 1, 1997, No. 9

(<http://eiop.or.at/eiop/texte/1997-009a.htm>).+++Kohler-Koch, B.: Organized interests in the EU and the European Parliament. in: Claeys, Paul-H. et al. (eds.): Lobbyisme, pluralisme et integration Europeenne. Lobbying, pluralism and European integration. Brüssel: Presses Interniv. Europeennes 1998, pp. 126-158.

ART: keine Angabe *BEGINN:* 1997-09 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Institution

INSTITUTION: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (Paulstr. 3, 50676 Köln); Universität Konstanz, Rechts-, Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaftliche Sektion, FB Politik- und Verwaltungswissenschaft Lehrstuhl für materielle Staatstheorie (Fach D 81, 78457 Konstanz)

KONTAKT: Teuber, Jörg (Tel. 0221-2767-240, e-mail: teuber@mpi-fg-koeln.mpg.de)

[87-L] Trautwein-Kalms, Gudrun; Ahlers, Elke:

Innovative Dienstleistungen und die Suche nach neuen Gestaltungsansätzen in der Leistungspolitik, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 9, S. 524-531 (Standort: http://www.boeckler.de/ebib/volltexte/WSI_Mitteilungen-2002-09-s524.pdf; UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Dienstleistungsarbeit wird auch in innovativen Bereichen wie Software/ IT-Dienstleistungen mittels kunden- und marktnaher Organisationsformen zunehmend strengen ökonomischen Kriterien unterworfen. Dabei wächst der Leistungsdruck auf die Beschäftigten; eine Entwicklung, die - wie aus den Befunden einer schriftlichen Betriebsräte-Befragung im IT-Bereich hervorgeht - eines der größten ungelösten Probleme moderner Dienstleistungsarbeit darstellt. Die Auswirkungen werden insgesamt zu wenig diskutiert. Zwar entstehen vermehrt (europäische) Initiativen, die neuen Belastungen mit ebenfalls vorhandenen Entfaltungschancen und Entlastungen in kundenorientierten Dienstleistungsfeldern auszubalancieren. Eine Bestandsaufnahme bestehender Gestaltungskonzepte zeigt, dass trotz vieler Konzepte und qualitativ neuer Aktivitäten noch kein nachhaltiger Durchbruch gelungen ist. Hinzu kommen muss eine breite öffentliche Diskussion über Nutzen und Destruktivität von permanenter Hochleistungsarbeit." (Autorenreferat)

[88-L] Trinczek, Rainer:

'Und was macht Ihr, wenn's keinen Betriebsrat mehr gibt?': zur Erosion der institutionellen Basis betrieblicher 'Bündnisse für Arbeit und Wettbewerb', in: Hartmut Seifert (Hrsg.): *Betriebliche Bündnisse für Arbeit : Rahmenbedingungen - Praxiserfahrungen - Zukunftsperspektiven*, Berlin: Ed. Sigma, 2002, S. 245-272, ISBN: 3-89404-896-4

INHALT: Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich weniger mit den neu entstandenen und entstehenden betrieblichen Pakten, ihrer Genese, ihren Regelungsgehalten oder ihrer Bewährung in der Praxis, sondern vorrangig mit Veränderungsprozessen im System industrieller Beziehungen. Die Erosionsprozesse der institutionellen Basis betrieblicher "Bündnisse für Arbeit und Wettbewerb" werden am Beispiel der Auswirkungen der so genannten "Verbetrieblichung" analysiert, wobei gezeigt wird, wie sich diese unter konstanten Rahmenbedingungen in einem "normalen" Betrieb mit etablierten Strukturen betrieblicher Interessenvertretung auswirkt. Im weiteren Verlauf werden dann vier veränderte Kontextbedingungen in ihren Auswirkungen auf die betrieblichen Arbeitsbeziehungen betrachtet: (1) Strategische Dezentralisierung von Unternehmen; (2) Virtualisierung von Unternehmen; (3) Individualisierung von Regelungskompetenz und (4) Entstehung "mitbestimmungsfreier" Betriebe. (ICI2)

[89-L] Völkl, Martin:

Der Mittelstand und die Tarifautonomie: Arbeitgeberverbände zwischen Sozialpartnerschaft und Dienstleistung, (Schriftenreihe Industrielle Beziehungen, Bd. 16), München: Hampp 2002, 272 S., ISBN: 3-87988-672-5

INHALT: "Erosion des Flächentarifvertrags und schwindende Bindungsfähigkeit der Tarifparteien bestimmen die öffentliche Diskussion über den Fortbestand der Sozialpartnerschaft in Deutschland. Insbesondere die Arbeitgeberverbände geraten durch Austritte von Mitgliedsunternehmen und Nicht-Eintritte von Außenseitern unter Druck. Bisher standen die Probleme der industriellen Kernsektoren im Zentrum. Dieser Band behandelt Situationen und Lösungsversuche dreier mittelständischer Branchen. Mit Experteninterviews der Geschäftsführer von Arbeitgeberverbänden und einer schriftlichen Umfrage unter den Mitgliedern recherchiert der Autor die verbindlichen Integrationsprobleme und die aktuelle Tarifsituation in der mittelständischen Industrie. Eine grundsätzliche Abkehr von den sektoralen Rahmenvorgaben ist nicht zu konstatieren, aber ein starkes Interesse an gestalterischer Flexibilität der Tarifnor-

men. Dieses manifestiert sich auch in der zunehmenden Verbreitung sog. gespaltener Mitgliedschaftsmodelle - mit oder ohne Tarifbindung -, die der verbandlichen Bestandssicherung dienen und von Arbeitgeberverbänden in klein- und mittelbetrieblich strukturierten Branchen ohne starke Gewerkschaftsrepräsentanz mit Erfolg angeboten werden. Mit Blick auf die zukünftige Praxis skizziert der Autor abschließend Grundlinien für eine Modernisierung der Verbands- und Tarifpolitik des Mittelstandes." (Autorenreferat)

[90-L] Wiesenthal, Helmut; Clasen, Ralf:

Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter?, Berlin 2001, 25 S. (Standort: <http://www2.hu-berlin.de/gesint/publik/hw/gewerksch5.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag untersucht die Rolle der deutschen Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft. Wann immer von den Besonderheiten der deutschen Volkswirtschaft und der deutschen Sozialordnung die Rede ist, bilden die Gewerkschaften einen zentralen Bezugspunkt der Analyse. Die konstitutive Rolle der Gewerkschaften für die institutionelle Gestalt der (west-) deutschen Gesellschaft und das "Modell Deutschland" ist unbestritten. Im Verlaufe eines halben Jahrhunderts nach Gründung der Bundesrepublik haben sich die sozio-ökonomischen Verhältnisse in Deutschland und die internationalen Rahmenbedingungen der Volkswirtschaft erheblich gewandelt. Diesen Wandel haben die Gewerkschaften nicht nur passiv nachvollzogen, sie haben ihn teilweise mitgestaltet. Am Anfang des neuen Jahrhunderts scheinen die Wandlungsimpulse stärker als je zuvor. Dem Wandel der tarifpolitischen Handlungsfelder korrespondieren Funktionsverluste und wachsende Schwierigkeiten, bei Regierungen und Konzernvorständen Gehör zu finden. Nähern sich die Gewerkschaften nach dem Ende der deutschen Teilung, dem Ende der Spitzenstellung alter Industrienationen und dem Ende eines ökonomisch und politisch fragmentierten Europa womöglich dem Ende ihrer eigenen Erfolgsgeschichte? Eine umstandslose Beantwortung dieser Frage ist unmöglich. Klarheit über die künftigen Optionen lässt sich erst gewinnen, nachdem die verfügbaren Informationen sortiert und angemessen interpretiert sind. Zu diesem Zweck werden die Gewerkschaften zuerst im Zusammenhang jener Besonderheiten des deutschen Wirtschafts- und Institutionensystems betrachtet, die das "Modell Deutschland" ausmachen (Teil zwei). So dann werden die gewerkschaftlichen Reaktionen auf die zwei großen Herausforderungen in Augenschein genommen, denen sie sich am Ende des 20. Jahrhunderts zu stellen hatten: der Beschäftigungskrise im Kontext des soziokulturellen Wandels (Teil drei) und dem Wirtschaftswandel, der durch die Stichworte Globalisierung und Neue Ökonomie charakterisiert ist (Teil vier). (ICD)

3 Arbeit, Arbeitsorganisation, Rationalisierung, Kontrolle, Humanisierung, Technologie

[91-F] Arnold, Susan, Dipl.-Soz.; Kempe, Dana, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Schweikart, Rudolf, Prof.Dr. (Leitung):

Wissensmanagement in der Sozialen Arbeit

INHALT: Wie sieht der Umgang mit beruflichem Erfahrungswissen in der Praxis aus? Wie lässt sich der Wissensaustausch innerhalb eines Sozialbetriebes durch innerbetriebliche Informationssysteme unterstützen? Welche funktionalen Anforderungen müssen innerbetriebliche Informationssysteme erfüllen?

METHODE: Auf wissenstheoretischer Basis soll die Verwendung impliziter Wissensbestandteile erforscht werden. Überwiegend teilnehmende Beobachtung ausgehend von einem ethnographischen Ansatz. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Inhaltsanalyse, standardisiert (teilnehmende Beobachtung über 12 Monate in 4 ausgewählten Betriebsteilen; Einsatz von Atlas.ti zur Auswertung). Beobachtung, teilnehmend. Qualitatives Interview. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert *BEGINN:* 2002-11 *ENDE:* 2004-04 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, FB Sozialwesen, Lehrgebiet Sozialadministration (Postfach 300066, 04251 Leipzig)

KONTAKT: Arnold, Susan (e-mail: sarnold@sozwes.htwk-leipzig.de); Schweikart, Rudolf (Prof.Dr. e-mail: schweikart@sozwes.htwk-leipzig.de)

[92-L] Baethge-Kinsky, Volker:

Prozessorientierte Arbeitsorganisation und Facharbeiterzukunft, in: Werner Dostal, Peter Kupka; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel : IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, 2001, S. 81-97 (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: "Lange Zeit galt in der sozialwissenschaftlichen, insbesondere der industriesoziologischen Diskussion eine Annahme als unumstritten: Die Zukunft von industriellem Facharbeiter und industrieller Facharbeit würde sich daran entscheiden, ob die Industrie verstärkt auf die Nutzung des menschlichen Arbeitsvermögens und dabei insbesondere das des Facharbeiters setzt und sich konsequent vom Taylorismus als Muster der Arbeitsteilung verabschiedet. Anhand jüngster Befunde zur Entwicklung der industriellen Organisation von Arbeit und Ausbildung vertritt der Verfasser die These, dass diese alte Gleichung nicht mehr aufgeht. Mit dem Wandel zu einer prozessorientierten Organisation werden nicht nur tayloristische Muster, sondern auch jene Kompetenzclaims, Kooperationsmuster und Privilegienstrukturen zur Disposition gestellt, die den Facharbeitereinsatz wie die industrielle Facharbeiterausbildung in den letzten Jahrzehnten stabilisiert haben. Im Rahmen einer prozessorientierten Organisation reduzieren neue, breit gefasste Anforderungsprofile mit einer gleichzeitig hohen Spannweite im Qualifikationsniveau im Verein mit verringerten statusbezogenen betrieblichen Angeboten sozialer Integration letztlich die Nachfrage nach intern ausgebildeten gewerblichen Fachkräften. Verantwortlich dafür sind mehrere Probleme: Dazu zählt die zunehmende Schwierigkeit, noch jene konkreten fachlichen Bestandteile zu identifizieren, die den Kern späterer Tätigkeiten ausmachen könnten; ein auf hohem Abstraktionsniveau angesiedeltes Profil im Rahmen einer durchschnittlichen Ausbildung vermitteln zu können, sowie die ungesicherte Bindequalität einer Ausbildung, die teilweise entgegengesetzte Ziele (Mobilität) verfolgt bzw. verfolgen muss." (Autorenreferat)

[93-L] Baron, James N.; Hannan, Michael T.; Burton, M. Diane:

Labor pains: change in organizational models and employee turnover in young, high-tech firms, in: American journal of sociology, Vol. 106/2001, No. 4, S. 960-1012

INHALT: Die Autoren untersuchen den Zusammenhang von organisatorischen Wandel und Fluktuation in High-tech-Firmen. (IAB)

[94-L] Bechmann, Gotthard; Beck, Silke:

E-Government: Chancen zur Rationalisierung und Demokratisierung der Verwaltung?: eine Einführung in den Schwerpunkt, in: Technikfolgenabschätzung : Theorie und Praxis, Jg. 11/2002, Nr. 3/4, S. 5-13 (Standort: <http://www.itas.fzk.de/tatup/023/bebe02a.pdf>)

INHALT: Beim E-Government wird zum einen eine weitere Technisierung und Informatisierung von Politik und Verwaltung gefordert; zum anderen wird E-Government in die Diskussion um die Modernisierung von Staat und Verwaltung eingebettet, die bereits Ende der 1980er Jahre eingesetzt hat und unter dem Leitbild der Dienstleistungskommune zu weitgehenden ökonomischen und organisatorischen Innovationen geführt hat. Obwohl E-Government inzwischen zur Kurzformel für umfassende Reformbemühungen von Politik und Verwaltung geworden ist, bleibt der Begriff noch relativ vage und es ist umstritten, wie weit er im einzelnen zu fassen ist. Die Autoren geben eine Einführung in das Schwerpunktthema der vorliegenden Zeitschrift, indem sie die technischen Potenziale des Internets, die Beziehung zwischen E-Government und Verwaltungsreform, die Dimensionen netzbasierter Kommunikation und die Schnittstelle Bürger-Verwaltung skizzieren. Sie stellen darüber hinaus die einzelnen Beiträge des Schwerpunktheftes kurz vor. (ICI)

[95-L] Bechmann, Martin; Werner, Matthias:

Digitales Rathaus zwischen Angebot und Bürgernutzung, in: Technikfolgenabschätzung : Theorie und Praxis, Jg. 11/2002, Nr. 3/4, S. 68-81 (Standort: <http://www.itas.fzk.de/tatup/023/bewe02a.pdf>)

INHALT: "Im Rahmen des ITAS-Projektes 'Elektronische Medien und Verwaltungshandeln - Demokratisierung und Rationalisierung' wurden die Internetplattformen der Städte Karlsruhe und Mannheim als Fallstudien untersucht. Davon ausgehend, dass E-Government - neben seinen inneradministrativen Aspekten - die Außenbeziehungen des Staates neu definiert, wurden die kommunalen Internetauftritte und deren verwaltungsbezogener Kern, das Digitale Rathaus, primär als Schnittstelle von Verwaltung und Bürger begriffen. Ziel der Fallstudien war es, anhand der Zusammenführung der Angebots- (Zielsetzung und Implementierung der Stadtportale) und der Nachfrageseite (Nutzung und Nutzungspotenziale) Aufschlüsse über Akzeptanz und Perspektiven bestehender E-Government-Strategien zu erlangen. Einige Ergebnisse und Folgerungen, die sich auf die Diskrepanz zwischen dem hohen Bekanntheitsgrad der Digitalen Rathäuser und ihrer geringen Nutzung konzentrieren, werden vorgestellt." (Autorenreferat)

[96-L] Bittner, Susanne; Schietinger, Marc; Schroth, Jochen; Weinkopf, Claudia:

Call Center - Entwicklungsstand und Perspektiven: eine Literaturanalyse, (Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik, 2000-01), Gelsenkirchen 2000, 98 S. (Standort: <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/am/bittner00a.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Unternehmen gehen in letzter Zeit verstärkt dazu über, so genannte Call Center einzurichten. Ziel ist es, möglichst kostengünstig den telefonischen Kontakt zu den KundInnen zu reorganisieren und das Dienstleistungsangebot zu erweitern. In der Politik gelten Call Center oftmals als ein Hoffnungsträger für Beschäftigungswachstum; in der Wissenschaft werden sie mitunter als Vorreiter für die künftige Organisation von kundInnenorientierten Dienstleistungen bezeichnet. Ziel des Projektberichtes ist es, die bislang vorliegende Literatur im Call Center-Bereich auszuwerten und den aktuellen Informations- und Diskussionsstand zu verschiedenen Aspekten des Themas aufzuarbeiten. Schwerpunkte sind die Hintergründe des Call Center-Booms, Branchen- und Beschäftigungsstrukturen, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Qualifikation. Weiterhin werden offene Fragen und Probleme im Bereich Personalmanagement in Call Centern identifiziert, die im weiteren Verlauf des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsvorhabens Personalmanagement an frequenzabhängigen Kundenschnittstellen vertieft werden sollen." (Autorenreferat)

[97-L] Böhle, Fritz; Bolte, Annegret:

Die Entdeckung des Informellen: der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag, (Veröffentlichungen aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., ISF München), Frankfurt am Main: Campus Verl. 2002, 282 S., ISBN: 3-593-37143-X

INHALT: "Mit neuen Organisations- und Managementkonzepten versuchen Unternehmen, funktions- und abteilungsbezogene Abgrenzungen zu überwinden. Stellt sich der erwartete Erfolg nicht ein, wird die Schuld zumeist im Verhalten der Mitarbeiter gesucht. Dieses Buch zeigt, daß Hemmnisse für die Kooperation aber nicht bei den Mitarbeitern, sondern in den organisatorischen Abläufen zu suchen sind: Trotz Dezentralisierung, formell geregelten Meetings, Planungs- und Projektgruppen erfolgt die Kooperation - so paradox es klingt - überwiegend neben der alltäglichen Arbeit. In dieser Untersuchung wird die Bedeutung der informellen Kooperation im Arbeitsalltag ins Blickfeld gerückt. Sie ist nicht nur in Arbeitsgruppen, sondern auch zwischen unterschiedlichen Unternehmensbereichen unverzichtbar. Diese informelle Kooperation ist jedoch - wie schon zu Zeiten des Taylorismus - noch immer eine verborgene Seite betrieblicher Wirklichkeit. Das Buch enthält eine Kritik der bisherigen Auseinandersetzung mit Kooperation und Kommunikation in Unternehmen sowie Ergebnisse eigener empirischer Untersuchungen, eine systematische Analyse kooperativen Arbeitshandelns und neue Ansätze zu dessen Förderung in der Praxis." (Autorenreferat)

[98-L] Böhm, Steffen G.:

Intra- und inter-organisationaler Wissenstransfer: theoretische Grundlagen, empirische Untersuchungen und praktische Lösungsansätze, (QUEM-report : Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 65), Berlin 2000, 120 S. (Standort: <http://www.abwf.de/Downloads/report/2000/Report-65.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag untersucht intra- und inter-organisationalen Wissenstransfer. Das Hauptaugenmerk dieser Studie liegt auf einer mikro- und meso-detaillierten Analyse von Wissenstransferprozessen innerhalb von intra- und inter-organisationalen Organisationsnetzwerken. Das Ziel dieser Studie ist, die Problematik des Wissenstransfers innerhalb von intra- und inter-organisationalen Netzwerken theoretisch umfassend zu analysieren. Darüber hinaus werden Fallbeispiele genutzt, um die hier vorgestellten Betrachtungsweisen von Wissenstransfer empirisch zu belegen. Nicht zuletzt werden Methoden und Instrumente vorgestellt, die Mitarbeitern von Organisationen praktische Ansätze für den Transfer von Wissen bieten sollen. Die Studie ist in fünf Teile gegliedert. Im einleitenden Teil eins wird auf die allgemeine Bedeutung von Wissen in der heutigen Gesellschaft und in Organisationen hingewiesen. Anschließend wird die Problematik des Wissenstransfers innerhalb intra- und inter-organisationaler Netzwerke eingeführt. Teil zwei beschäftigt sich mit den theoretischen Grundlagen des Wissenstransfers. In Teil drei werden vier Fallstudien vorgestellt, die verschiedene Aspekte des Wissenstransfers in Organisationen analysieren. Im vierten Teil werden praktische Lösungsansätze zum Transfer von Wissen innerhalb von intra- und inter-organisationalen Netzwerken dargelegt. Es wird zwischen vier Kategorien von Methoden und Instrumenten unterschieden: strategische und strukturelle Methoden und Instrumente; menschen-orientierte Methoden und Instrumente; Instrumente zum Kategorisieren und Visualisieren von Wissen sowie technologische Instrumente. In Teil fünf werden die gewonnenen theoretischen und praktischen Erkenntnisse dieser Studie zusammenfassend verarbeitet. Es werden konkrete Schlussfolgerungen für Organisationen und inter-organisationale Projektvorhaben gezogen. Diese Studie setzt sich ausschließlich mit der englischsprachigen Literatur auseinander. (ICD)

[99-F] Bosold, Christiane, Dipl.-Psych.; Fiedler, Anja, Dipl.-Soz.Päd. Dipl.-Krim. (Bearbeitung); Ohlemacher, Thomas, Prof.Dr. (Leitung); Ohlemacher, Thomas, Prof.Dr.; Greve, Werner, Prof.Dr. (Betreuung):

Polizei im Wandel

INHALT: Das Projekt hat zwei Ziele: Zum einen soll eine umfassende Bestandsaufnahme der aktuellen Arbeitssituation der niedersächsischen Polizei durchgeführt werden, zum anderen soll durch die Befragung in großen Teilen eine Wiederholung der Mitarbeiterbefragung der niedersächsischen Polizei aus dem Jahre 1991 erfolgen. Die vorgesehene Untersuchung mit dem Befragungszeitpunkt 2001 bearbeitet die Themen Arbeitszufriedenheit und Reformbedürfnisse einerseits differenzierter. Andererseits geht es darum, neue Themen zu integrieren und diese auf deren Bedeutung für das Verständnis bzw. eine Erklärung der Ergebnisse zur Arbeits(un)zufriedenheit von Polizistinnen und Polizisten hin zu untersuchen. Hierzu zählen das Selbstverständnis der Polizei in der Gesellschaft, das Verhältnis Bürger - Polizei sowie die Integrität polizeilichen Handelns. Diese im deutschsprachigen Raum bisher kaum untersuchten Themenbereiche sollen sowohl aus soziologischer als auch aus psychologischer Perspektive bearbeitet werden. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Niedersachsen

METHODE: Methodische/ theoretische Vorgehensweise: selbst-regulative Mechanismen aus handlungstheoretischer Perspektive; rekonstruktive Sozialforschung mit organisationssoziologischer Ausrichtung. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Gruppendiskussion (Stichprobe: ca. 80; niedersächsische Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte). Qualitatives Interview. Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 4.200; niedersächsi-

sche Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Ohlemacher, T.: "Mit dem Rücken gegen die Wand". Zum Wechselspiel von öffentlicher Kritik und polizeilichem Korpsgeist. in: Deutsches Polizeiblatt, 2000, 82, S. 10-14.+++Ders.: Die Polizei in schwierigem Gelände: ein Plädoyer für eine veränderte Perspektive und neue empirische Projekte. in: Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform, 2000, 83.+++Ders.: Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland: Schwerpunkte und Desiderata. Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie, Schwerpunktheft "Polizeiliche Handlungslehre - Polizeiwissenschaft". Lübeck: Schmidt-Römhild 2000, H. 1.+++Ohlemacher, T.; Bosold, C.; Pfeiffer, C.: Polizei im Wandel: eine geplante empirische Analyse zur Arbeitssituation von Polizeibeamten und -beamtinnen in Niedersachsen. in: Liebl, K.; Ohlemacher, T. (Hrsg.): Empirische Polizeiforschung. Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich entwickelnden Forschungsfeld. Herbolzheim: Centaurus 2000, S. 220-238. *ARBEITSPAPIERE*: S. <http://www.kfn.de/polizei1.html> .

ART: Dissertation; gefördert *BEGINN*: 2000-08 *ENDE*: 2003-12 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Land Niedersachsen Innenministerium

INSTITUTION: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (Lützerodestr. 9, 30161 Hannover)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0511-3483613, e-mail: ohlemacher@KFN.uni-hannover.de)

[100-F] Brödner, Peter, Dr. (Bearbeitung):

Virtuelle Fabrik Rhein-Ruhr

INHALT: Die Geschäfte in der Investitionsgüterindustrie sind typischerweise heftigen in letzter Zeit noch weiter zunehmenden zyklischen Schwankungen unterworfen. Diese Schwankungen sind derart groß geworden, dass sie etwa durch flexible Arbeitszeitregelungen nicht mehr aufgefangen werden können. Sie stellen mithin extreme Anforderungen an die Kapazitätsanpassung, in der Folge aber auch an den Erhalt und die Entwicklung von Kernkompetenzen. Diesem Problemdruck soll durch die Bildung eines regionalen Kooperationsverbundes als "virtueller Fabrik" begegnet werden. An dem Verbund beteiligen sich gleichrangig Partner mit teils überlappenden, teils sich ergänzenden Kompetenzen, die in unterschiedlichen Märkten operieren, um sich besser vor den Folgen zyklischer Schwankungen schützen, Kapazitäten besser auslasten und das Angebotsspektrum insgesamt erweitern zu können. Darüber hinaus ist auch daran gedacht, Kompetenzen gemeinsam weiter zu entwickeln. Ziel des als Langzeit-Fallstudie angelegten Vorhabens ist es, die Prozesse der Bildung, der Fortentwicklung und des Managements der "Virtuellen Fabrik Rhein-Ruhr" zu untersuchen. Dabei sollen vor allem erfolgskritische Faktoren identifiziert und praktizierte Lösungen auf ihre Übertragbarkeit hin analysiert werden. Vorliegende Erkenntnisse zu Kooperationsverbänden beziehen sich fast ausschließlich auf die Bedingungen der Verbundbildung. Daher soll hier das Hauptaugenmerk auf die Koordination und das Management der virtuellen Fabrik und auf organisationale Veränderungen bei den Partnern gerichtet sein.

METHODE: Das Vorhaben ist als prozessbegleitende Langzeit-Fallstudie angelegt und beruht im Kern auf Expertengesprächen mit führenden Akteuren bei Partnerunternehmen sowie der Auswertung relevanter Dokumente. Sie dienen dazu, von den Beteiligten wahrgenommene Probleme zu identifizieren, die in Betracht gezogenen Lösungsoptionen aufzuzeigen und Realisierungsbedingungen zu analysieren. Da es sich bei der Realisierung der virtuellen Fabrik

um einen hinsichtlich Ergebnissen und Verlauf offenen Entwicklungsprozess handelt, muss sich auch der Untersuchungsgang diesem Prozess anpassen.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Brödner, P.: Wie führt man eine virtuelle Fabrik? in: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2000/2001. Gelsenkirchen 2001, S. 97-114.

ART: Eigenprojekt *BEGINN*: 2000-02 *ENDE*: 2003-06 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0209-1707-222, e-mail: broedner@iatge.de)

[101-L] Bruinshoofd, Allard; Hollanders, Hugo; Weel, Bas ter:

Knowledge spillovers and wage inequality: an empirical analysis of dutch manufacturing, in: Labour : review of labour economics and industrial relations, Vol. 15/2001, No. 4, S. 641-661 (Standort: UuStB Köln(38)-M XH 05189; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Einführung neuer Technologien und der technologische Wandel geht einher mit hochqualifizierten und gut bezahlten Arbeitnehmern. Viele Studien haben zusätzlich eine positive Korrelation zwischen neuer Technologie und technologischem Wandel und Qualifikationszuwachs gefunden. Allerdings wurde in diesen Studien nie der Wissenstransfer von einem Sektor in den anderen untersucht. Auf diesem Hintergrund werden im vorliegenden Beitrag nicht nur Messungen des technologischen Wandels, sondern auch des Wissenstransfers für die Erklärung von Lohnungleichheit im verarbeitenden Gewerbe der Niederlande zwischen 1986 und 1995 erforscht. Die Messungen des technologischen Wandels erbrachten Ergebnisse in zweifacher Hinsicht: 1) Das Einkommen von Arbeitnehmern, die in Gewerbebranchen mit hohem Wissens- und Qualifikationsanspruch arbeiten, ist vergleichbar höher als das von Arbeitnehmern aus Bereichen mit niedrigerem Qualifikationsanspruch. 2) Das Einkommen von hochqualifizierten Arbeitnehmern im erstgenannten Gewerbe ist im Vergleich zu weniger qualifizierten Arbeitnehmern höher als das der Fall im zweitgenannten Gewerbe ist. Jedoch sind die Koeffizienten bei den umfassenden Messungen des technologischen Fortschritts niedriger und zum Teil sogar insignifikant. Dies lässt auf höhere Gehälter für hochqualifizierte Arbeit im Bereich der Anwendung und Entwicklung neuer Technologien schließen. Die Gehaltszuschläge sind jedoch im Bereich der Technologieentwicklung am höchsten, wie auch die Messungen in vorhergehenden Studien bestätigen. (ICCÜbers)

[102-L] Büssing, Andre; Giesenbauer, Björn; Glaser, Jürgen; Höge, Thomas:

Ambulante Pflege: Arbeitsorganisation, Anforderungen und Belastungen ; eine Pilotstudie mit Erfahrungsberichten, (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : Forschung, 902), Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW 2000, 100 S., ISBN: 3-89701-595-1

INHALT: "Die Arbeit dokumentiert die letzte Phase eines Forschungsprojektes, dessen Hauptziel die Entwicklung eines Screeningverfahrens zur Analyse und Bewertung psychischer Belastungen im stationären Pflegedienst ist. In zwei Zwischenberichten wurde bislang die Entwicklung des Screeningverfahrens ausführlich dokumentiert. Die hier vorgelegte Pilotstudie baut auf diesen Arbeiten auf und widmet sich speziell der Frage, inwieweit das Screeningverfahren für eine Anwendung im Bereich der ambulanten Pflege geeignet ist. Ausgehend von einer kurzen Darstellung der bisherigen Projektarbeiten werden Informationen zu den Rahmenbe-

dingungen der ambulanten Pflege in Deutschland bezogen auf die Entwicklungsgeschichte sowie auf rechtliche und ökonomische Aspekte der Pflegeversicherung vermittelt. Darüber hinaus wird die Struktur ambulanter Pflegedienste an Hand von statistischen Basisdaten näher beleuchtet und mit dem stationären Pflegedienst verglichen. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht die empirische Pilotstudie zur ambulanten Pflege. Hier werden die Ergebnisse einer schriftlichen Kurzbefragung ambulanter Pflegeeinrichtungen sowie aus vertiefenden qualitativen Einzel- und Gruppeninterviews mit Fach- und Führungskräften in ambulanten Pflegediensten unterschiedlicher Größe und Trägerschaft vorgestellt und diskutiert. Die Ergebnisse der Pilotstudie zeigen, dass das Screeningverfahren einen geeigneten methodischen Rahmen bietet, um psychische Belastungen in der ambulanten Pflege zu untersuchen. Jedoch ist eine spezifische Weiterentwicklung nötig, damit das Verfahren auch im Bereich der ambulanten Pflege valide eingesetzt werden kann." (Autorenreferat)

[103-L] Dieckhoff, Klaus; Hoffmann, Thomas; Schreurs, Margarete; Schröter, Wolfgang:

Arbeitsinnovationen in kleinen und mittelständischen Unternehmen: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von mittelständischen Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, in: Angewandte Arbeitswissenschaft : Mitteilungen des Instituts für Angewandte Arbeitswissenschaft, 2001, H. 170, S. 12-28

INHALT: "Arbeitsinnovationen als Motor für die Weiterentwicklung moderner Volkswirtschaften haben unter den Bedingungen der Globalisierung einen hohen Stellenwert. Hierzu zählen insbesondere betriebliche Organisationsformen, die ein flexibles, kreatives und eigenverantwortliches Handeln auf allen Hierarchie- und Qualifikationsebenen ermöglichen. Im Rahmen eines vom BMBF geförderten Vorhabens hat das RKW die Verbreitung, Verläufe, Ergebnisse und Bedingungen von Arbeitsinnovationen untersucht." (Autorenreferat)

[104-L] Dievernich, Frank E.P.:

Das Ende der Betriebsblindheit?: was Teams zur Zukunftsfähigkeit von Organisationen beitragen, München: Hampp 2002, 309 S., ISBN: 3-87988-696-2

INHALT: "Dieses Buch behandelt ein Problem, das von der Theorie und der Praxis der Unternehmensorganisation in einhelligem Konsens identifiziert wurde: Betriebsblindheit. Ein Problem, das jede Organisation unvermeidbar heimsucht, sobald diese sich nur ansatzweise auf Routinen einlässt. Von Beginn an konstituiert ein Unternehmen mit seiner Grenze einen Umweltausschnitt, für den es organisationsintern Beobachtungsmöglichkeiten schafft. Damit kann es überprüfen, ob die erzeugten Leistungsangebote die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen. Das Problem daran ist aber, daß die eingebauten Filter nur jene Impulse aufnehmen, die die bisherige Identität bestätigen. Andere Signale werden übersehen. Der bislang überlebenssichernde Umweltausschnitt wird zur Falle. Teams stellen nun jene Organisationsform dar, mit deren Hilfe sich Unternehmen gerade in turbulenten Umwelten in einer neuen Weise selbst beobachtbar machen können. Teams erhalten diese wichtige Funktion zugeschrieben, weil die Beobachtungsfähigkeit der Umwelt weniger ein Organisations- als ein Kulturproblem darstellt. Eben weil Teams in der Lage sind, eigensinnige kulturelle Muster auszuprägen, können sie als ein Ort angesehen werden, von dem aus eine Organisation zu sich selbst in Differenz treten kann. Somit kann der (kulturelle) blinde Fleck der Organisation verschoben werden. Werbeagenturen stehen im Mittelpunkt dieser empirisch gestützten Untersuchung,

weil sie in besonderem Maße zur Beobachtung von Veränderungen in ihrer Umwelt und der ihrer Klienten gezwungen sind. Sie müssen sich schon aus der Natur ihres Geschäftes heraus immer wieder mit Überraschungen versorgen können. Da die differenzproduzierende Kultur der Teams nicht rational plan- und steuerbar ist, setzen Unternehmen Teams unter dem Aspekt des Spiels, des 'trial-and-error-Verfahrens' ein, um die eingespielte Beobachtungsroutine wieder zu verflüssigen. Der Einsatz 'irrationaler' Produktionslogiken kann folglich dem rationalen Gesamthandeln der Organisation dienen." (Textauszug)

[105-L] Djellal, Faridah:

Le secteur du nettoyage face aux nouvelles technologies, in: Formation emploi, 2002, No. 77, S. 37-49

INHALT: "Der Reinigungssektor, ursprünglich ein nicht auf Informationstechnologien basierender Dienstleistungsbereich, erlebt zurzeit einen tief greifenden Wandel: eine immer größere und komplexere Angebotspalette von Dienstleistungen unter wachsendem Einsatz von Informationstechnologien. Diese Entwicklungen bleiben natürlich nicht ohne Folgen für die Beschäftigungsstruktur dieses Sektors, hat doch die Tätigkeit des Reinigens zu einer ganzen Reihe von nicht-technologischen Innovationen geführt. In diesem Beitrag werden verschiedene innovative Verfahrensrichtungen vorgestellt und zur Beschäftigungsstruktur dieses Sektors in Verbindung gesetzt, indem die Folgen dieser Veränderungen auf die Beschäftigung näher untersucht werden. Diese bestehen insbesondere in der Herausbildung neuer Arbeitspraktiken, die mit der Professionalisierung eines nicht unwesentlichen Teils dieser Tätigkeit zusammenhängen." (Autorenreferat)

[106-L] Dostal, Werner; Parmentier, Klaus; Plicht, Hannelore; Rauch, Angela; Schreyer, Franziska:

Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), 246), Nürnberg 2001, 172 S. (Standort: IAB-6181 BL 640; Graue Literatur)

INHALT: Die Beiträge stellen zentrale Ergebnisse aus der 4. BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 vor. Der erste Aufsatz zeigt anhand ihrer Bildungscharakteristika und ihrer Stellung im Erwerbsleben die Differenziertheit der Gruppe der "Nicht-formal-Qualifizierten" auf. In einem Überblick werden Strukturmerkmale, Arbeitslosigkeit und Erwerbssituation dieser Personengruppe beschrieben. Für die Gruppe der betrieblich ausgebildeten Fachkräfte untersucht der folgende Beitrag berufliche Wechselprozesse und deren Effekte sowie die Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Qualifikation in einem Zeitvergleich mit 1991/92. Der dritte Beitrag analysiert für die Personengruppen den Meister und Techniker erreichte betriebliche Statuspositionen und ermittelt im Vergleich zu 1991 die Entwicklung der inadäquaten Beschäftigung der Fortbildungsabsolventen. Im weiteren wird untersucht, wie sich Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit und Arbeitsbedingungen für Industriemeister und Techniker zwischen 1992 und 1999 entwickelt haben. Im anschließenden Aufsatz stehen die Auswirkungen von Veränderungen im Betrieb im Mittelpunkt des Interesses. Ausgangspunkt bildet eine Übersicht, in welchem Maße Erwerbstätige Veränderungen in ihrem Betrieb beobachtet haben. Besonders die Angaben zu Produkt- und Prozessinnovation in der Beschäftigungsbetrieben der Befragten werden projiziert auf die Betriebe - in ihrer Wirkung als Impulse für weitere betriebliche

Veränderungen betrachtet. Der letzte Beitrag beschäftigt sich mit Erwerbsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Dabei interessiert vor allem die Verbreitung "unsicherer" Beschäftigung bei den einzelnen beruflichen Qualifikationsgruppen (befristete Beschäftigung, Leiarbeit, geringfügige Beschäftigung sowie freie Mitarbeit). (IAB2)

[107-L] Dostal, Werner:

Veränderungen im Betrieb und ihre Auswirkungen auf die persönliche Arbeitssituation, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit : Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen, 2001, S. 115-145 (Standort: IAB-6181 BL 640; Graue Literatur)

INHALT: Die Auswirkungen von Veränderungen im Betrieb auf die persönliche Arbeitssituation der Befragten, stehen in diesem Beitrag im Mittelpunkt des Interesses. Ausgangspunkt bildet eine Übersicht, in welchem Maße Erwerbstätige Veränderungen in ihrem Betrieb beobachtet haben. Besonders die Angaben zu Produkt- und Prozessinnovationen in den Beschäftigungsbetrieben der Befragten werden - projiziert auf die Betriebe - in ihrer Wirkung als Impulse für weitere betriebliche Veränderungen betrachtet. So kann (aus Sicht der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz) gezeigt werden, in welchem unterschiedlichem Maß Prozess-, Produkt- und kombinierte Innovationen stattfinden, welche Personalveränderungen und Organisationsveränderungen sie nach sich ziehen und auch, wie sich innovative Betriebe gegenüber nichtinnovativen Betrieben hinsichtlich weiterer Veränderungen unterscheiden. Eine anschließende Analyse verdeutlicht, welche Personengruppen besonders von welchen Veränderungen in ihrer persönlichen Arbeitssituation betroffen sind und wie dies von ihnen bewertet wird. Die Studie basiert auf der 4. BIBB/ IAB-Erhebung, bei der 34.314 Erwerbspersonen zu ihrer Erwerbstätigkeit und Bildungsbiographie befragt wurden. (IAB2)

[108-F] Drodofsky, Anita, Dipl.-Psych.; Hegendörfer, Katrin, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Büsing, Andre, Univ.-Prof.Dr. (Leitung):

Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens (AQUATEL)

INHALT: Im Mittelpunkt der Untersuchungen steht die Frage nach den Zusammenhängen zwischen Telearbeit und der Qualität des Arbeitslebens, wobei hier explizit die Perspektive der Betroffenen eingenommen wird. Die Projektbearbeiter verstehen unter Qualität des Arbeitslebens ein "subjektives Maß für arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Zufriedenheit", das enge Wechselbeziehungen zur Qualität des Privatlebens aufweist. Daher fließen neben Einstellungen zur Arbeit (z.B. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsorientierung) und Einstellungen zur Organisation (z.B. Bindung an die Organisation) auch Variablen wie Familien- und Freizeit Zufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit (z.B. psychischer Stress, gesundheitliche Beschwerden) mit in die Untersuchung ein. Telearbeit - auch wenn sie etwa als alternierende Telearbeit zu einem größeren Teil zu Hause verrichtet wird - kann nicht unabhängig von der Zentrale des Betriebes untersucht werden. Den betrieblichen Rahmenbedingungen (Gestaltung des Arbeitsplatzes, Art der Aufgaben, Personalmanagement usw.) kommt eine entscheidende Rolle zu, und das nicht nur für den betrieblichen Erfolg von Telearbeit, sondern auch im Hinblick auf die Qualität des Arbeitslebens. Doch nicht allein die betrieblichen und ggf. häuslichen Rahmenbedingungen sind bei der Analyse von Telearbeit mit zu beachten. Auch die Ressourcen, die den Telearbeitern für diese neue Arbeitsform zur Verfügung stehen haben einen Ein-

fluss auf die Qualität des Arbeitslebens. Neben arbeits- und tätigkeitsbezogenen Ressourcen, wie sie vor allem die (Zeit-)Autonomie und die sozialen Ressourcen (z.B. kollegiale Unterstützung) darstellen, erfahren bestimmte persönliche Ressourcen bei der Telearbeit eine zunehmende Bedeutung. Vor allem Kompetenzen zur Selbstorganisation, das Erleben von Selbstwirksamkeit oder die Motivation, Spielräume unter Telearbeit (z.B. flexiblere Arbeitszeiten, mehr Selbstbestimmung in der Aufgabebearbeitung) überhaupt nutzen zu wollen, werden im Hinblick auf die Qualität des Arbeitslebens untersucht. Neben einer grundlegenden Bestandsaufnahme sollen auch die Perspektiven von Telearbeitern mit dem Unternehmen, den Kollegen und der Kontrollgruppe verglichen werden. Dazu stehen Querschnitts- und Längsschnittsdaten sowie ein Kontrollgruppendesign zur Verfügung. Zusätzliche sogenannte häusliche Begehungen der Telearbeitsplätze geben einen realistischen Einblick in den Alltag der Telearbeiter, sowie in wichtige Teilbereiche wie z.B. Ergonomie und Datensicherheit. Darüber hinaus wurde vereinzelt die Einschätzung der Telearbeit aus der Perspektive der Vorgesetzten mit Hilfe von Interviews ergänzt. Im weiteren sind Untersuchungsvertiefungen im Themenbereich "Arbeitszeit" (Stichwort: Arbeits- und Gesundheitsschutz) und im Themenbereich "zeitliche Veränderungen der Qualität des Arbeitslebens im Untersuchungsverlauf" geplant.

METHODE: quasi-experimentelle Feldstudie; Längsschnittstudie *DATENGEWINNUNG*: Fragebogenstudie; Experteninterview; Beobachtungsinterview; Dokumentenanalyse.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Büssing, A.: Social tolerance of telecommuting, family and leisure, and the quality of life. in: Jackson, P.; Wielen, J. van der (eds.): *New international perspectives on telework: from telecommuting to the virtual organization*. Tilburg: Tilburg Univ. Press 1996, pp. 60-78.+++Ders.: Arbeitszeitgestaltung unter neuen Unternehmensstrukturen. in: Ministerium f. Arbeit, Gesundheit u. Soziales d. Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): *Arbeitszeitpolitik - Modelle gestalten*. Düsseldorf: MAGS 1997, S. 19-54.+++Ders.: Telearbeit und Telekooperation - interdisziplinäre Perspektiven. in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 51, 1997, S. 194-195.+++Ders.: Telearbeit: für jeden empfehlenswert? in: *Psychologie heute*, 4, 1998, S. 37-41.+++Ders.: Teleworking and quality of life. in: Jackson, P.; Wielen, J. van der (eds.): *Teleworking: international perspectives. From telecommuting to the virtual organization*. London: Routledge 1998, pp. 144-165.+++Ders.: Die Bedeutung von Telearbeit für die Arbeit der Zukunft. in: Kastner, M. (Hrsg.): *Gesundheit und Sicherheit in neuen Arbeits- und Organisationsformen*. Herdecke: Maori 1999, S. 91-110.+++Ders.: Telearbeit - familien-gerechte Arbeitsplätze? in: *DLV-Informationen*, 1, 1999, S. 6-9.+++Ders.: Telearbeit aus psychologischer Sicht. in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 1999, S. 119-121.+++Ders.: Telearbeit. in: Frey, D.; Hoyos, C. Graf (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*. Weinheim: PVU 1999, S. 225-236.+++Ders.: Identität und Vertrauen durch Arbeit in virtuellen Organisationen? in: Boos, M.; Jonas, K.J.; Sassenberg, K. (Hrsg.): *Computervermittelte Kommunikation in Organisationen*. Göttingen: Hogrefe 2000, S. 57-72.+++Ders.: Telearbeit im Spannungsfeld von Arbeit, Familie und Freizeit. in: Winker, G. (Hrsg.): *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Frankfurt am Main: Campus 2001, S. 61-92.+++Ders.: Telework. in: Karwowski, W. (ed.): *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*, Vol. 3. London: Taylor & Francis 2001, pp. 1723-1725.+++Ders.: Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens - Vereinbarkeit der Lebensbereiche? in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Berlin (Hrsg.): *Telearbeit: Arbeits- und Gesundheitsschutz aus internationaler Sicht. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Tagungsbericht Tb 214*. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW 2002, S. 102-123.+++Büssing, A.; Broome, P.: Vertrauen unter Telearbeit. in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43, 1999, S. 122-133.

+++Büssing, A.; Seifert, H.: Vorwort und Resümee der Herausgeber zu "Die 'Stechuhr' hat ausgedient: flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen". in: Büssing, A.; Seifert, H. (Hrsg.): Die "Stechuhr" hat ausgedient: flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin: Ed. Sigma 1999, S. 7-12, 212.+++Büssing, A. (Hrsg.): Telearbeit und Telekooperation - interdisziplinäre Perspektiven. Themenheft der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 51, 1999, S. 193-272.+++Ders. (Hrsg.): Telearbeit aus psychologischer Sicht. Themenheft der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 43, 1999, S. 119-175.+++Büssing, A.; Broome, P.; Aumann, S.: Nutzung von Kommunikationsmedien unter Telearbeit. Ein Erfahrungsbericht. in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53, 1999, S. 258-263.+++Büssing, A.; Broome, P.; Wollburg-Claar, S.: Der steinige Weg zum Telearbeitsplatz. Erfahrungen aus der Praxis. in: Office Management, 1999, 1, S. 42-46.+++Büssing, A.; Drodofsky, A.; Hegendörfer, K.: Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Ein Leitfaden zur Analyse, Bewertung und Gestaltung. Göttingen: Hogrefe 2003.+++Dies.: Kommunikationsformen und Medieneinsatz unter Telearbeit. in: Reichwald, R.; Schlichter, J. (Hrsg.): Verteiltes Arbeiten - Arbeit der Zukunft (D-CSCW 2000). Stuttgart: Teubner 2000, S. 261-262. *ARBEITSPAPIERE*: Büssing, A.; Drodofsky, A.: Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens (AQUATEL). Ein Vergleich zwischen Tele- und Büroarbeiterinnen. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 51. München: TU, LS f. Psychologie 2000.+++Büssing, A.; Hegendörfer, K.: Arbeitsbedingungen unter Telearbeit: Analyse der Tätigkeit und Arbeitszeit. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 54. München: TU, LS f. Psychologie 2001.+++Büssing, A.; Drodofsky, A.: Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens (AQUATEL). Analyse und Bewertung der häuslichen Arbeitstätigkeit und Arbeitsbedingungen. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 46. München: TU, LS f. Psychologie 2001.+++Büssing, A.; Broome, P.; Bernhaupt, R.; Buddendick, A.: Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens (AQUATEL). Eine Untersuchung der Bedingungen alternierender Telearbeit und deren Einfluß auf die Qualität des Arbeits- und Nicht-Arbeitslebens. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 45. München: TU, LS f. Psychologie 1999.+++Büssing, A.; Drodofsky, A.; Hegendörfer, K.; Eisentraut, R.: Einführung von Telearbeit in der Steuerverwaltung. Untersuchungen zur Qualität des Arbeitslebens im Vergleich von Tele- und Büroarbeitern. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 53. München: TU, LS f. Psychologie 2000.+++Dies.: Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens - Untersuchung im Quer- und Längsschnitt im Vergleich von Tele- und Büroarbeitern. Ergebnisse an die beteiligten Unternehmen. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 68. München: TU, LS f. Psychologie 2002.

ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN:* 1997-11 *ENDE:* 2002-12 *AUFTRAGGEBER:* Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie
FINANZIERER: Auftraggeber

INSTITUTION: Technische Universität München, Fak. für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Psychologie Prof.Dr. Büssing (Lothstr. 17, 80335 München)

KONTAKT: Leiter (Tel. 089-289-24200, Fax: 089-289-24202, e-mail: buessing@ws.tum.de)

[109-L] Durst, Richard:

Gruppensoziologische und organisationstheoretische Analyseaspekte crossfunktionaler Projektgruppenarbeit in der integrierten Produkt- und Prozessgestaltung, (Schriftenreihe Rationalisierung und Humanisierung, Bd. 43), Aachen: Shaker 2002, VI, 228 S., ISBN: 3-8322-0000-2 (Standort: UB Bonn(5)-P2002-1628)

INHALT: "Mit Arbeitsorganisationskonzepten wie Simultaneous oder Concurrent Engineering (SE, CE) sollen vor allem Zeit- und Qualitätsdefizite arbeitsteilig sequenziell ausgerichteter Produktentwicklungsprozesse herstellender Unternehmen überwunden werden. Durch die Integration der am Entstehungsprozess beteiligten Bereiche in crossfunktionalen Projektgruppen sollen im Simultaneous Engineering frühestmöglich gegenseitige Anforderungen an das zu konzipierende Produkt in Kooperation abgestimmt werden. In managementgetriebenen Best Practices bleiben organisatorische Beharrungskräfte, eingeschliffene Routinen und Verhaltensweisen, Rollen, Status- und Machtverschiebungen beim Umschwung von sequenzieller zur integrierter Produktentwicklung ebenso unberücksichtigt wie unbeabsichtigte Folgen. Mit dem in dieser Monografie entwickelten arbeits- und organisationssoziologischen Orientierungsrahmen sollen diese Fragestellungen bearbeitet werden können. Dabei stellen die Ergebnisse der Studie keine modellgetriebenen Vorgaben für den Einführungsprozess von Simultaneous Engineering dar, sondern vielmehr mögliche Kontext- und Startbedingungen. Dabei wird gezeigt, dass crossfunktionale Projektgruppen im SE widersprüchlichen Anforderungen zu genügen haben. Projektgruppen besitzen als soziologisch spezifischer Sozialtyp einen Status als sozialer Hybrid, da sie Elemente einer sozialen Gruppe haben, aber doch Teil der Organisation sind und sich an Ziel- und Leistungsvorgaben orientieren müssen. Hierbei ist eine Umstellung der Kommunikation und Koordination auf diskursive Koordinierung ebenso von Bedeutung für die Effektivität und Effizienz von SE wie die gruppeninterne und -übergreifende Integration." (Autorenreferat)

[110-F] Eggenhofer, Petra, Dipl.-Psych.; Bissels, Thomas, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Sackmann, Sonja, Prof.Ph.D. (Leitung):

Einführung von Telearbeit in der Bayerischen Verwaltungsschule

INHALT: Erhebung der Auswirkungen der Einführung von Telearbeit auf Arbeitszufriedenheit, Effektivität der Zusammenarbeit, Betriebsklima, Arbeitsleistung, Produktivität und Effizienz in der Bayerischen Verwaltungsschule. Ergebnisse: Rückgang sozialer Interaktionen und der Qualität der sozialen Beziehungen zwischen Telearbeitern und deren Kollegen; Mangel an Feedback für Telearbeiter seitens der Vorgesetzten; mangelnde Effektivität durch Defizite im Informationsfluss gegenüber den Telearbeitern; Stärkung von organisationaler Bindung aufgrund des den Telearbeitern durch die Organisation entgegengebrachten Vertrauens. *ZEIT-RAUM:* Jahr 2001 - Februar 2002 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bayern

METHODE: Basierend auf neuesten Forschungsergebnissen wurden potentielle Wirkungen und Problemfelder der Telearbeit identifiziert und mittels eines eigens entwickelten Fragebogens untersucht, der Telearbeitern, deren Kollegen und Vorgesetzten vorgelegt wurde. Zusätzlich wurden teilstrukturierte Tiefeninterviews geführt und im Hinblick auf ggf. weitere bzw. den Befragten besonders relevant erscheinende Aspekte qualitativ ausgewertet. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Qualitatives Interview; Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 12; Telearbeiter, Kollegen von Telearbeitern, Vorgesetzte von Telearbeitern; Auswahlverfahren: total bzw. Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben *ARBEITSPAPIERE:* Interner Abschlussbericht.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2001-10 *ENDE:* 2002-05 *AUFTRAGGEBER:* BVS Bayerische Verwaltungsschule *FINANZIERER:* Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: Universität der Bundeswehr München, Fak. für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften, Institut für Personal- und Organisationsforschung Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie (Werner-Heisenberg-Weg 39, 85577 Neubiberg)

KONTAKT: Leiterin (e-mail: sonja.sackmann@unibw-muenchen.de)

[111-L] Ehrenreich, Barbara:

Arbeit poor: unterwegs in der Dienstleistungsgesellschaft, München: Kunstmann 2001, 253 S., ISBN: 3-88897-283-3

INHALT: "Die Dienstleistungsgesellschaft ist unsere Zukunft, heißt es, und das Beispiel USA wird uns von Politikern als leuchtendes Vorbild vorgehalten. Wie aber sieht das 'Jobwunder' für die Leute aus, die diese Jobs machen? Die Autorin hat es im Selbstversuch erkundet. Um herauszukriegen, wie man im sogenannten 'Niedriglohnsektor' von seiner Hände Arbeit leben kann, ließ sie sich als Zimmermädchen in einer Hotelkette und als Putzfrau bei einer Reinigungsfirma anstellen, arbeitete als Serviererin in einem Fastfood-Restaurant, als aufopfernde Pflegekraft im Altersheim und als Verkäuferin bei Wal-Mart. Sie erfuhr, dass bei Einstellungen von Persönlichkeits- und Drogentests, kaum aber von Stundenlohn und Arbeitsbedingungen gesprochen wird und Handtaschen jederzeit kontrolliert werden dürfen. Sie stellte fest, wieviel Kenntnisse und Fähigkeiten auch die angeblich einfachen Tätigkeiten erfordern - und wie schnell mit zunehmender Erschöpfung der Mut verloren geht, sich gegen Schikanen und unzumutbare Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen. Daß schließlich das Geld, das man verdient, hinten und vorne nicht reicht, ja wie teuer es ist, in unserer Gesellschaft von wenig Geld leben zu müssen: Wer sich etwa die Mieten in der Stadt nicht leisten kann, zahlt dafür bei den Fahrtkosten drauf." (Autorenreferat)

[112-L] Ende, Jan van den; Oost, Ellen C.J. van:

Making women count: gender-typing, technology and path dependencies in dutch statistical data processing, 1900-1970, in: The European journal of women's studies, Vol. 8/2001, No. 4, S. 491-510

INHALT: Im folgenden geht es um eine Längsschnittanalyse der Beziehung zwischen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und neuen Datenverarbeitungstechnologien im statistischen Amt der Niederlande (CBS). Anhand sozialkonstruktivistischer und evolutionärer ökonomischer Ansätze wird die Beziehung zwischen Technologie und Arbeitsorganisation als ein Prozess mit zwei Seiten aufgefasst, was bedeutet, dass Technologie nicht nur das Verhältnis zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz beeinflusst, sondern dass das Verhältnis auch Auswirkungen auf technologische Entscheidungen besitzt. Der verhältnismäßige Anteil von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und veränderte Einstellungen über welche Art von Arbeit für Frauen angemessen sei, haben als wichtige Faktoren nicht nur das Ausmaß der Beschäftigung von Frauen in der Büroarbeit beeinflusst, sondern auch die technologische Entwicklung. Die Arbeitsmarktknappheit von Frauen hat selbst die Suchheuristiken für neue technologische Lösungen in spezifische Richtungen gelenkt. (ICCÜbers)

[113-L] Florian, Michael; Dederichs, Andrea Maria:

Felder, Organisationen und Akteure: eine organisationssoziologische Skizze, in: Jörg Ebrecht, Frank Hillebrandt (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis : Erklärungskraft - Anwendung - Perspektiven, Opladen: Westdt. Verl., 2002, S. 69-96, ISBN: 3-531-13747-6

INHALT: Ziel der Verfasser ist es, die organisationssoziologischen Potenziale der Praxistheorie Bourdieus auszuloten und daraus ein tragfähiges Organisationsmodell zu entwickeln. Als empirischer Hintergrund dient eine Fallstudie über die Herausbildung von Kooperationen zwischen mittelständischen Unternehmen der Transportwirtschaft. Die Verfasser entwickeln einen organisationssoziologischen Analyserahmen, der die Grundlage für eine praxistheoretische Orientierung der Organisationsforschung bildet und dessen zentrale Elemente Strukturen, Strategien und Akteurkonfigurationen sind. Diese Weiterentwicklung des Bourdieuschen Ansatzes macht es möglich, zum Einen die Strukturbildungen zwischen Organisationen und zum Anderen die Dynamik der Praxis in Organisationsfeldern zu erfassen. (ICE2)

[114-F] Freiling, Thomas, Dipl.-Päd.; Klippert, Jürgen, Dipl.-Soz. Wiss.; Flacke, Andreas, Dipl.-Ökon.; Lauer, Ulrich, Dipl.-Psych.; Just-Hahn, Katharina, Dipl.-Inform.; Geißler, Heinrich, Dr.phil.; Foerster, Viktor; Kohl, Ekkehard; Mezler, Ursula; Schaub, Michael, Dipl.-Hdl.; Potzner, Christiane, M.A. (Bearbeitung); Martin, Hans, Prof.Dr. (Leitung):

Analyse und Gestaltung von Modellen der menschengerechten Arbeit im E-Business - e@rbeit

INHALT: E-Business, verstanden als die elektronisch unterstützte Geschäftsabwicklung innerbetrieblich und vor allem zwischenbetrieblich, ermöglicht die umfassende digitale Abwicklung der Geschäftsprozesse zwischen Unternehmen und deren Kunden über globale öffentliche und private Netze. Durch die für Unternehmen notwendige Umstrukturierung von Geschäftsprozessen entstehen neue Tätigkeitsbereiche, bestehende Arbeitsabläufe werden grundlegend verändert; teilweise entfallen Aufgaben ganz. Davon sind alle Geschäftsprozesse angefangen beim Marketing über die Auftragsbearbeitung bis zum Vertrieb betroffen. Neben dem bereits klassischen Aspekt des Verkaufens über Internet (E-Commerce), wird der Bereich Business-to-Business (B2B) zunehmend wichtiger für die Unternehmen. Allerdings gibt es wenig wissenschaftlich gesicherte empirische Daten über erfolgreiche Organisationsmodelle und Implementierungsstrategien. Diesem Defizit soll mit dem Forschungsvorhaben begegnet werden. Das Hauptziel des Forschungsprojektes besteht in der Entwicklung einer menschengerechten E-Business Organisationsstruktur, die die Stärken der vernetzten Informations- und Kommunikationstechnik nutzen, aber damit einhergehende Nachteile weitgehend ausschließen soll. Im Sinne einer erforderlichen Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes wird der Focus des Forschungsprojektes auf die Bearbeitung von fünf wesentlichen Aufgabenstellungen gelegt: 1. Identifizierung von good-practice-Modellen im Bereich des E-Business anhand relevanter humaner (u.a. Strukturierung der Aufgaben und Arbeitsinhalte, partizipative Gestaltungsformen der MitarbeiterInnen im Arbeitsprozess, Arbeitszufriedenheit, Formen der Integration von Erfahrungswissen, spezifische Maßnahmen der Gesundheitsförderung), sozialer (u.a. Kommunikationsprozesse zwischen den Beteiligten, Sicherung von Vertrauen zwischen Beschäftigten und Kunden) und ökonomischer Kriterien (u.a. Rentabilität, Kundenzufriedenheit, Value Proposition, Nutzungsraten, rechtliche Analysen und Strategien zur Einführung von E-Business). 2. Analyse, Bewertung und Systematisierung bestehender Organisationen bei Unternehmen, die bereits erfolgreich Strukturen der Prozessorganisation im Bereich B2B

implementiert haben. Der Analyse und Bewertung werden die humanen, sozialen und ökonomischen Gesichtspunkte zugrunde gelegt, die bereits bei der Identifizierung von good-practice-Modellen Anwendung gefunden haben. 3. Entwicklung eines Referenzmodells, das konkret den Bedürfnissen der Beteiligten (Beschäftigten, Unternehmen und Kunden) unter humanen, sozialen und ökonomischen Gesichtspunkten gerecht wird. 4. Entwicklung von Transformationsstrategien zur Implementierung des Modells in die beteiligten Pilotunternehmen. 5. Entwicklung von Verwertungsstrategien in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern und Durchführung von einschlägigen Veranstaltungen (Workshops, Ergebnispräsentationen im Web, CD-ROM-Produktionen als Informationsbasis für interessierte Unternehmen, Web-Plattform als Basis für die Bildung eines Beratungsforums und die Initiierung eines Unternehmensnetzwerkes). Weitere Informationen unter: <http://www.e-arbeit.biz> . *ZEITRAUM*: 2002 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Deutschland (West)

METHODE: Ausgehend von 15 Fallanalysen deutscher Unternehmen (in der Regel KMU), die bereits E-Business-Strukturen implementiert haben, wird ein Referenzmodell entwickelt und Good-Practice-Modelle präsentiert. Jede Fallanalyse wird mit zwei Experteninterviews und mindestens einer Arbeitsplatzbeobachtung (Beobachtungsinterview) methodisch fundiert. In der zweiten Hälfte des Projektes werden Organisationsmodelle in zwei Pilotunternehmen implementiert und evaluiert. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Qualitatives Interview (Stichprobe: 30; Geschäftsführer und IT-Verantwortliche der befragten Unternehmen). Beobachtung, teilnehmend (Stichprobe: 25; Arbeitsplatzbeobachtung bei E-Business-Arbeitsplätzen). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 25; Mitarbeiter an E-Business-Arbeitsplätzen). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: Auftragsforschung *BEGINN*: 2002-01 *ENDE*: 2004-06 *AUFTRAGGEBER*: Bundesministerium für Bildung und Forschung *FINANZIERER*: Auftraggeber

INSTITUTION: Universität Kassel, FB 15 Maschinenbau, Institut für Arbeitswissenschaft (Heinrich-Plett-Str. 40, 34109 Kassel); Universität Heidelberg, Fak. für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften, Psychologisches Institut (Hauptstr. 47-51, 69117 Heidelberg); Universität Kassel, FB 07 Wirtschaftswissenschaften, Fachgebiet Wirtschaftsinformatik (Nora-Platiel-Str. 4, 34109 Kassel); Technologieberatungsstelle beim DGB Landesbezirk NRW e.V. Regionalstelle Rheinland (Hansaring 43, 50670 Köln)

KONTAKT: Freiling, Thomas (Tel. 0561-804-4135, e-mail: freiling@ifa.uni-kassel.de); Institution (Tel. 0561-804-4461, Fax: 0561-804-4162)

[115-F] Freiling, Thomas, Dipl.-Päd. (Bearbeitung); Martin, Hans, Prof.Dr. (Betreuung):

Arbeitsorganisation in Kindergärten - ein Beitrag zur Entwicklung der Organisationsqualität in Elterninitiativen

INHALT: Selbstorganisierte Kinderbetreuungseinrichtungen (Elterninitiativen) bestehen seit Ende der 60er Jahre (Kinderläden) und haben ihr Betreuungsangebot im Laufe von über 30 Jahren weiter erweitert und differenziert. Sie gehören unzweifelhaft zu einem innovativen und etablierten Handlungsfeld der Jugendhilfe; die Entwicklung des fachlichen Standards bewegt sich auf einem hohen Niveau. Elterninitiativen beanspruchen für sich, flexibel und initiativ auf veränderte gesellschaftliche Verhältnisse und Bedarfslagen zu reagieren und alternative Betreuungskonzepte in die öffentliche Diskussion zu bringen. Ihre Stärken sind kleine organisatorische Einheiten, die auf der 'Selbstorganisation' als zentrales Organisationskonzept aufbauen. Aus der Selbstorganisation werden Potentiale geschöpft, die die beteiligten Personen in die Lage versetzen, nach dem Laienprinzip die anfallenden organisatori-

schen und pädagogischen Arbeitsaufgaben eigenständig zu strukturieren und zu ordnen. Mittlerweile haben sich die gesellschaftlichen Voraussetzungen für alternative Kinderbetreuungseinrichtungen allerdings wesentlich geändert. Einerseits durch Veränderungen in der Arbeitswelt (z.B. zunehmende flexible Arbeitszeitwünsche von Arbeitgebern), andererseits durch die Veränderung von Familienkonstellationen (verheiratete, nichtverheiratete, alleinerziehende und Patchwork Familien) zeigen sich deutliche Auswirkungen gerade für Anbieter von Kinderbetreuungsleistungen. Hinzu kommt, dass der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz die Kommunen verpflichtet hat, für alle 3 bis 6 jährigen einen Kindergartenplatz zur Verfügung zu stellen. Der Markt der Anbieter ist im Vergleich zu den benötigten Plätzen recht groß geworden, so dass sich Eltern heute eher ihren Wunschplatz aussuchen können, als noch vor 5 Jahren. Elterninitiativen müssen sich zukünftig stärker auf diesem Betreuungsmarkt von kirchlichen, privaten, betrieblichen, öffentlichen und freien-nichtkirchlichen Trägern behaupten und durch die Qualität ihres Angebotes überzeugen. Elterninitiativen berichten von Schwierigkeiten, neue Eltern unter den bestehenden Bedingungen zum Mitmachen zu begeistern und für Nachwuchs zu sorgen. Die zeitliche Belastung von Familien, vor allem mit einem oder zwei berufstätigen Elternteilen, hat stark zugenommen, so dass schon zeitlich der Spielraum für eine erforderliche zeitaufwendige ehrenamtliche Betätigung erheblich sinkt. Notwendig wird es somit sein, innerhalb jeder einzelnen Einrichtung organisatorische Strukturen so zu gestalten, dass eine Überforderung der Beteiligten möglichst ausgeschlossen werden und die doch zahlreich bestehenden Aufgaben wie Kochen, Reinigung, Betreuung, Administration effektiv organisiert werden. Elterninitiativen sollen wieder ihre pädagogischen Qualitäten in den Vordergrund rücken und in erster Linie Raum für engagierte Eltern zur Verfügung stellen, die sich vor allem an der Entwicklung von Betreuungskonzepten beteiligen möchten, ohne von organisatorischen Fragestellungen überwältigt oder "aufgefressen" zu werden. Veränderungen werden zwangsweise notwendig werden, damit die Qualität der Betreuung steigt. Eltern, als die Nachfrager von Kinderbetreuung, sind schließlich darauf angewiesen, den Ertrag und den Nutzen einer jeden Betreuungsmöglichkeit abzuwägen und sich für eine für sie ideale Einrichtung zu entscheiden. Der Schwerpunkt wird auf Aspekte der Arbeitsorganisation in selbstorganisierten Kinderbetreuungseinrichtungen (Elterninitiativen) gelegt. Ziel ist es, Kriterien zur Bestimmung der Organisationsqualität in Elterninitiativen zu entwickeln. *ZEITRAUM: 2002 GEOGRAPHISCHER RAUM: Kassel*

METHODE: Ausgehend von der Selbstorganisationstheorie sind die wesentlichen Charakteristiken selbstorganisierender Systeme identifiziert worden und dienen als theoretische Grundlage der Befragungsdimensionen. Zusätzlich zu dem Literaturstudium zu den Forschungsbereichen 'Qualitätsentwicklung in Kindergärten', 'Ehrenarbeitsforschung' und der 'familienorientierten Personalpolitik' sind Expertinneninterviews in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen von Fachberaterinnen durchgeführt worden. Die anschließende schriftliche Befragung findet in allen Kasseler Elterninitiativen statt. Als Ergebnis werden die für eine Organisationsqualität wesentlichen Aspekte für Elterninitiativen entwickelt. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Qualitatives Interview (Stichprobe: 3). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 500; bezogen auf die Stichprobe Kassel; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: Dissertation *BEGINN:* 2000-01 *ENDE:* 2003-07 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Institution

INSTITUTION: Universität Kassel, FB 15 Maschinenbau, Institut für Arbeitswissenschaft (Heinrich-Plett-Str. 40, 34109 Kassel)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0561-804-4135, Fax: 0561-804-4162, e-mail: freiling@ifa.uni-kassel.de)

[116-F] Fuchs-Frohenhofen, Paul, Dr.; Spies, Karsten (Bearbeitung):

Interaktive Kompetenzforen - Lernen von Experten (Teilprojekt im Rahmen des Gesamtprojekts "Öffentliche Diskurse über neue Technologien -ÖFTA-")

INHALT: In den letzten Jahren haben sich in der Wirtschaft Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation in einer besonders schnellen Weise verändert. Damit korrespondiert eine ebenso dramatische Veränderung auf dem Gebiet allgemeiner beruflicher Grundlagenkompetenzen. Dies macht für die Unternehmen Kompetenzmanagement zunehmend wichtig. In letzter Zeit wurden entsprechende Defizite zunehmend erkannt und benannt. Qualifizierungsprojekte zur Unterstützung betrieblicher Weiterbildung wurden aufgelegt. Im Rahmen des ADAPT-Projekts OrgTech (Organisationsentwicklung bei der Einführung computergestützter Telekooperation in kleinen und mittelständischen Ingenieurbüros) wurde beim Transfer der Projektergebnisse ein neuer Weg beschritten. Zum einen wurde eine CD hergestellt und über zielgruppenorientierte Vermittlungswege (Außenhandelskammern, Messen etc.) verteilt. Parallel dazu wurde eine entsprechende Webpräsenz eingerichtet (www.orgtech.mat-gmbh.de). Als Erweiterung des Transferangebots wird zugleich ein Kompetenzforum um die bestehende Webpräsenz herum aufgebaut. Nutzer der Website sollen dabei auf die Möglichkeit hingewiesen werden, von anderen Interessierten Informationen, Anregungen etc. zu erhalten oder mit ihnen direkt in Kontakt zu treten. Zugleich sollen dabei auftretende Fragen, Interessen, Vorschläge und Kritik systematisiert und mit den Projektergebnissen abgestimmt werden. Die dadurch angestrebte Kontinuität des Informationsaustausches soll wiederum in eine Verbesserung der Webpräsenz münden und dabei als Medium fungieren um auch diejenigen zu erreichen, die von den bisherigen Transferstrategien nicht angesprochen werden. Ziele des Projektes "Interaktive Kompetenzforen - Lernen von Experten" sind die Erweiterung des Kompetenzforums zum Thema "Telekooperation in kleinen und mittelständischen Ingenieurbüros", dessen Auswertung und Verbesserung sowie die Auswertung des Transferpotentials auf andere Themengebiete. mittels eines TA-Fragen Katalogs unterzogen werden sollen.

ART: gefördert *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Land Nordrhein-Westfalen
Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung

INSTITUTION: Mensch, Arbeit & Technik MA&T, Sell & Partner GmbH (Krantzstr. 7,
2070 Aachen)

KONTAKT: Sekretariat (Tel. 0241-968840, Fax: 0241-96884-44, e-mail: info@mat-gmbh.de)

[117-F] Geister, Susanne, Dipl.-Psych.; Konradt, Udo, Prof.Dr.; Hertel, Guido, Dr. (Bearbeitung);
Konradt, Udo, Prof.Dr. (Betreuung):

Entwicklung und Evaluation eines Online-Feedbacksystems für virtuelle Teams

INHALT: Das Online-Feedbacksystem ist eine Teamentwicklungsmaßnahme, die die Zusammenarbeit in virtuellen Teams optimieren soll. Mitglieder virtueller Teams arbeiten zeitlich und räumlich entkoppelt und kommunizieren aus diesem Grunde hauptsächlich mit Hilfe moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (z.B. Telefon, e-mail, Telefon- und Videokonferenz). Die Verminderung der Face-to-Face Kontakte kann negative Konsequenzen nach sich ziehen: verminderte Motivation, fehlende Informationen über aktuelle Teamangelegenheiten, unvollständige Vermittlung von Zielanpassungen und Gefahr einer Konflikteskalation. Der Schwerpunkt der Teamentwicklungsmaßnahme wurde auf die Steigerung der Motivation gelegt. Das Online-Feedbacksystem ermöglicht den Teammitgliedern eine regelmäßige Kommunikation über relevante Faktoren (Motivation, Teamzufriedenheit, MbO, Konfliktma-

nagement) in standortübergreifenden Teams und kann dadurch zu einer Verbesserung der Motivation, der Teamzufriedenheit und der Konfliktbewältigung führen. Das Online-Feedbacksystem soll anhand einer Feldstudie auf seine Wirksamkeit überprüft sowie gegebenenfalls optimiert werden.

METHODE: Grundlegend ist das VIST-Modell von Hertel u. Konradt (2000). Dieses Modell spezifiziert zentrale Komponenten der Motivation von Teammitgliedern, die unter virtuellen Bedingungen miteinander kooperieren. Komponenten sind: Valenz (Wert des Teamziels für ein Teammitglied), Instrumentalität (wahrgenommene Bedeutung des eigenen Beitrags für das Teamziel), Selbstwirksamkeit (Erwartung seinen Beitrag zum Teamziel leisten zu können) und Trust (Erwartung, dass die anderen Teammitglieder ebenfalls ihren Beitrag leisten). Ausgehend von der Annahme, dass eine hohe Ausprägung der Komponenten eine hohe Motivation nach sich zieht, sollen die Teammitglieder durch einen impliziten Zielsetzungsprozess (Zielsetzungstheorie von Locke u. Latham, 1990) dazu angeregt werden, die Komponenten zu optimieren. Untersuchungsdesign: Feldstudie mit zweifacher Meßwiederholung *DATENGEWINNUNG*: Experiment; Standardisierte Befragung, online; Sekundäranalyse von Aggregatdaten (Stichprobe: n=250; 30-40 virtuelle Teams - quasi-experimentelle Feldstudie; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Konradt, U.; Hertel, G.: Führung von und in virtuellen Teams. in: Personalführung, 2001, H. 1.+++Hertel, G.: Management virtueller Teams auf der Basis sozialpsychologischer Theorien: das VIST Modell. in: Witte, E.H. (Hrsg.): Sozialpsychologie wirtschaftlicher Prozesse. Lengerich: Pabst (im Druck).+++Hertel, G.; Konradt, U.: Führung virtueller Teams: Entwicklung eines Managementkonzepts auf der Basis sozialpsychologischer Modelle. in: GFA (Hrsg.): Komplexe Arbeitssysteme - Herausforderungen für Analyse und Gestaltung. Dortmund: GfA-Press 2000, S. 273-276.

ART: Dissertation; gefördert *BEGINN*: 2001-09 *ENDE*: 2003-09 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Kiel, Philosophische Fakultät, Institut für Psychologie Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und Marktpsychologie (Olshausenstr. 62, 24098 Kiel); Universität Kiel, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Graduiertenkolleg "Betriebswirtschaftliche Aspekte lose gekoppelter Systeme im Zeitalter elektronischer Medien" (Westring 425, 24108 Kiel)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0431-880 1535, e-mail: geister@psychologie.uni-kiel.de)

[118-L] Goll, Michaela:

Arbeiten im Netz: Kommunikationsstrukturen, Arbeitsabläufe, Wissensmanagement, (Studien zur Sozialwissenschaft, Bd. 216), Wiesbaden: Westdt. Verl. 2002, 334 S., ISBN: 3-531-13810-3

INHALT: "Die vorliegende Arbeit untersucht in Form einer detaillierten Einzelanalyse die Struktur der Kommunikations- und Arbeitsabläufe in einem vernetzten Unternehmen. Die Autorin stellt zum einen die charakteristischen Merkmale einer solchen Arbeitsorganisation vor, zum anderen beleuchtet sie das Zusammenspiel der verschiedenen Kommunikationsmedien und -formen im Arbeitsalltag der Beschäftigten. Dabei werden auch die Praktiken, mittels derer die 'Vernetzung' erfolgt, sorgfältig beschrieben, und es wird verdeutlicht, welche große Bedeutung gerade informelle Kommunikationsweisen für die Gruppenidentität und -loyalität der entfernt voneinander Arbeitenden haben. Sowohl im schwer zugänglichen Untersuchungsgegenstand als auch im erhobenen Datenmaterial und den angewandten Forschungsmethoden

(Ethnographie und ethnomethodologische Konversationsanalyse) liegt die besondere Qualität der empirischen Studie." (Autorenreferat)

[119-F] Grewer, Hans Günter, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Reindl, Josef, Dipl.-Soz. (Leitung):
Neue Leistungsanforderungen und Arbeitsorientierung im Dienstleistungsfeld Entwicklung/ Service/ Vertrieb des Maschinenbaus (Teilvorhaben ISO im Rahmen des Gesamtprojekts "Dienst-Leistung(s)-Arbeit. Arbeit, Leistung und Interessenhandeln in der 'tertiären' Organisation")

INHALT: Der Maschinenbau ist ein gutes Beispiel für die zunehmende Tertiarisierung auch der traditionellen industriellen Kernsektoren. Zur Überwindung der schweren Strukturkrise verfolgt die Mehrzahl der Betriebe eine Strategie der Akzentuierung von Kundenorientierung und Flexibilisierung und einer darauf aufbauenden Reorganisation der betrieblichen Prozesse. Das betrifft insbesondere die Bereiche Entwicklung/ Service/ Vertrieb. Ausdruck davon sind ein stärkerer Zeit- und Kostendruck in der Entwicklungsarbeit, die forcierte Einbeziehung des Kunden in den Entwicklungsprozeß und die zunehmende Verschränkung von Vertrieb und Service. Für die Beschäftigten ändert sich die Arbeit nachhaltig. Sie müssen die Perspektive anderer Bereiche mitbedenken, mehr ökonomische Selbstverantwortung übernehmen, unter höherem Zeitdruck arbeiten und ihre Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit im Dienst am Kunden unter Beweis stellen. In Fallstudien sollen diese Veränderungen unter Gestaltungsgesichtspunkten untersucht werden, wobei den Auswirkungen auf das Denken und Handeln der Subjekte (Arbeitsorientierung, Arbeitsidentität) große Beachtung geschenkt wird.

METHODE: Analyse quantitativer Daten; Auswertung von Sekundärliteratur und Originalquellen/ Dokumenten; qualitative Erhebungsmethoden, insb. Fallstudien, Gruppendiskussionen
DATENGEWINNUNG: Qualitatives Interview (Stichprobe: ca. 45-50). Gruppendiskussion (Stichprobe: ca. 6). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Abschlusspublikation 2003.

ART: Auftragsforschung **BEGINN:** 2000-07 **ENDE:** 2003-01 **AUFTRAGGEBER:** Bundesministerium für Bildung und Forschung **FINANZIERER:** Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: ISO Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (Trillerweg 68, 66117 Saarbrücken)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0681-95424-23, e-mail: kontakt@iso-institut.de)

[120-L] Herczeg, Michael; Janfeld, Bert; Kleinen, Barbara; Kritzenberger, Huberta; Paul, Hans-Jürgen; Wittstock, Marion:

Virtuelle Teams: Erkenntnisse über die Nutzung von Video Conferencing und Application Sharing bei der Unterstützung virtueller Teams, (Graue Reihe / Institut Arbeit und Technik, Nr. 2000-07), Gelsenkirchen 2000, 98 S. (Standort: <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/ps/paul00a.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Der Beitrag fasst Erkenntnisse über die Nutzung von Video Conferencing und Application Sharing zusammen, die im Rahmen einer Kooperation der Abteilung Produktionssysteme des Instituts Arbeit und Technik mit dem Institut für Multimediale und Interaktive Systeme (IMIS) der Medizinischen Universität zu Lübeck (MUzL) erarbeitet wurden. In diesem Band wird das Konzept der 'Virtuellen Teams' als organisatorische Anwendung der Möglichkeiten des kooperativen Arbeitens mit Video Conferencing und Application Sharing Systeme

men beschreiben. Zwei Projekte, in denen virtuelle Teams in unterschiedlichen Anwendungsbereichen kooperieren, werden vorgestellt. Die praktische Erprobung unterschiedlicher Hard- und Software-Konstellationen bildet dabei ebenso die Grundlage dieser Ausführungen wie Experimente und Pretest zur Arbeit mit Desktop-Video-Conferencing-Systemen mit Studenten der MUZL und Mitarbeitern des Multimediale Entwicklungszentrums Schleswig-Holstein (MESH). Darüber hinaus wird ein Erhebungsbogen für die systematische Beschreibung von Video Conferencing und Application Sharing Installationen in der beruflichen Alltagswelt vorgestellt, dessen Ziel die Ermöglichung eines empirischen Vergleichs der Auswirkungen unterschiedlicher Nutzungsformen ist." (Autorenreferat)

[121-F] Hertel, Guido, Dr. (Bearbeitung):

Motivations-Gewinne in virtuellen Teams

INHALT: Neuere Forschung hat gezeigt, dass Personen nicht immer nur eine reduzierte Leistungsmotivation zeigen, wenn sie in einem Team arbeiten, sondern dass unter bestimmten Bedingungen auch Motivationsgewinne, d.h. höhere Motivation unter Gruppenbedingungen im Vergleich zur Einzelarbeit entstehen können. In diesem Projekt werden Voraussetzungen untersucht, solche Motivationsgewinne auch dann zu ermöglichen, wenn Personen in computer-gestützten Gruppen mit relativ wenig face-to-face-Kontakt arbeiten. Erste Ergebnisse zeigen, dass auch unter solchen Bedingungen signifikante Motivationsgewinne erzeugt werden können.

METHODE: Laborstudien *DATENGEWINNUNG*: Experiment (Stichprobe: 80; deutsch; Auswahlverfahren: Zufall).

VERÖFFENTLICHUNGEN: Hertel, G.; Deter, C.; Konradt, U.: Motivation gains in computer mediated work groups. in: Journal of Applied Social Psychology (in press). *ARBEITSPAPIERE*: Hertel, G.: The Köhler motivation gain effect in computer-supported teams. Vortrag auf dem Annual Meeting of the Midwestern Psychological Association (MPA). Chicago. May 2002.+++Deter, C.; Konradt, U.; Hertel, G.: Motivation gains in virtual teams. Paper presented at the 42th congress of the Deutschen Gesellschaft für Psychologie (German Society of Psychology), Jena, Germany, Sept. 2000.+++Hertel, G.: My invisible partner: motivation gains in virtual teams. Paper presented at the Nags Head conference Groups, Networks, and Organizations, Nags Head, Florida, USA, June 2000.

ART: Eigenprojekt *BEGINN*: 1999-01 *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: keine Angabe

INSTITUTION: Universität Kiel, Philosophische Fakultät, Institut für Psychologie Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und Marktpsychologie (Olshausenstr. 62, 24098 Kiel)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0431-880-2980, Fax: 0431-880-1559, e-mail: hertel@psychologie.uni-kiel.de)

[122-L] Hey, Alexandra H.:

Feedback und Beurteilung bei selbstregulierter Gruppenarbeit, Berlin: dissertation.de 2001, 295 S., ISBN: 3-89825-341-4 (Standort: <http://www.dissertation.de/PDF/ah483.pdf>)

INHALT: "Starke Veränderungen in Technik, Markt und Gesellschaft stellen Organisationen heute vor neue Herausforderungen. Da das tayloristische Arbeitsprinzip zunehmend an seine Grenzen gerät, werden in den Unternehmen mehr und mehr neue Organisationsformen not-

wendig. Die Einführung selbstregulierter oder teilautonomer Arbeitsgruppen als Form der modernen Arbeitsorganisation ist eine Reaktion auf diesen Wandel. Viele Unternehmen übersehen jedoch, dass für den Erfolg selbstregulierter Gruppenarbeit im organisationalen Kontext starke Veränderungen notwendig sind, damit die Arbeitsgruppen adäquat unterstützt und ihr Erfolg langfristig gesichert werden kann. Instrumente und Personen müssen sich der geänderten Arbeitsorganisationsform anpassen. Hierzu gehören auch Systeme des Personalmanagement und der Führung wie das Feedback und die Mitarbeiterbeurteilung. Sie sind klassischerweise auf Individuen ausgerichtet und müssen nun auf die Anforderungen von selbstregulierten Arbeitsgruppen abgestimmt werden. In der vorliegenden Arbeit wird der Themenkomplex Feedback und Beurteilung im Kontext selbstregulierter Gruppenarbeit betrachtet. Es wird analysiert, wie Feedback und Beurteilung gestaltet werden können, um Gruppenarbeit in geeigneter Weise zu unterstützen. Hierfür werden Gestaltungsprobleme und -optionen von Feedback- und Beurteilungsverfahren bei Gruppenarbeit und deren Wahrnehmung durch betroffene Mitarbeiter und Führungskräfte anhand von Fallstudien in drei Industrieunternehmen untersucht. Aus den gewonnenen theoretischen und empirischen Erkenntnissen wird ein neues Feedbackverfahren zur Unterstützung der Arbeitsgruppen entwickelt, das speziell auf selbstregulierte Arbeitsgruppen und ihre Anforderungen an Feedback und Beurteilung abgestimmt ist." (Autorenreferat)

[123-L] Hildebrandt, Reinhard:

Neue Arbeitsformen als Wegbegleiter zivilgesellschaftlicher Praxis, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 53/2002, H. 6, S. 335-343 (Standort: FES Bonn(Bo133)-X1085; UuStB Köln(38)-Haa950; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Autor weist in seinen Ausführungen zu neuen Arbeitsformen darauf hin, dass sich - wenn Bürger in ihrem Erwerbsleben ähnliche Bedingungen vorfinden wie außerhalb der Produktionssphäre - Impulse aus einem diskursiven Arbeitsverständnis und Anregungen aus zivilgesellschaftlichen Engagements wechselseitig verstärken können und letztlich zur Stärkung der Demokratie beitragen. Er betrachtet die Erfolgsaussichten der zivilgesellschaftlichen Gegenstrategie zum Neoliberalismus anhand von zwei Beispielen aus der Automobilproduktion (Daimler-Chrysler und VW), um zu prüfen, ob das zivilgesellschaftliche Konzept in seiner Entwicklung behindert oder gefördert wird. Die Beispiele unterschiedlicher Wege in der industriellen Produktion zeigen, dass die jeweils gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen produktiv umgesetzt werden können. Nicht eine vorschnelle Anpassung an fremde Vorbilder, sondern eine bewusste Fortentwicklung des vorhandenen Ensembles relativ stabiler sozialer und staatlicher Formen weist dabei den Weg zur Konkurrenzfähigkeit. (ICI2)

[124-F] Hinnerichs, Liane, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Rothe, Heinz-Jürgen, PD Dr. (Leitung):

Wissens- und Kompetenzmanagement - verhaltensbeeinflussende subjektive und organisationale Bedingungen

INHALT: Das geplante Projekt trägt den Charakter einer Pilotstudie. Es soll in einem mittelständischen Handels- und Dienstleistungsunternehmen durchgeführt werden. Untersuchungen zum Wissensmanagement werden sich auf das Management sowie die Mitarbeiter im Verkauf (Innen- und Außendienst) und in der Werkstatt konzentrieren. Die geplanten Kompetenzanalysen beschränken sich auf die Mitarbeiter des Verkaufsbereiches. Ziel des Projektes ist die

Gewinnung von Erkenntnissen über das Arbeitsverhalten von Organisationsmitgliedern in Abhängigkeit von individuellen Unterschieden bzgl.: a) Art und Umfang des fachspezifischen Wissens, b) allgemeiner Wertpräferenzen, Zielpräferenzen und Selbstwirksamkeitserwartungen, c) erlebter sozialer Ressourcen, d) erlebter arbeitsbedingter Belastungen und organisationaler Ressourcen. Das Projekt gliedert sich in zwei Abschnitte. Im ersten Abschnitt soll das Wissensmanagement im Unternehmen bezogen auf das für den Verkauf und die Serviceleistungen relevante Produktwissen aufgeklärt werden. Im zweiten Abschnitt geht es um die Analyse der die Kompetenz der Mitarbeiter des Verkaufsbereiches determinierenden objektiven und subjektiven Faktoren. Aus den empirischen Befunden sollen Empfehlungen für arbeitsgestalterische Maßnahmen in der untersuchten Organisation und exemplarisch Interventionen im Sinne von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verbesserung des Wissens- und Kompetenzmanagements abgeleitet werden.

METHODE: 1. Dokumentenanalyse im Unternehmen; 2. Tiefeninterviews mit Management und Mitarbeitern des Verkaufs und des Services; 3. Gruppendiskussionen in heterogenen Gruppen (jeweils 1 Vertreter aus den drei Arbeitsbereichen) zum Wissenstransfer; 4. Kompetenzbeurteilungen mittels Fragebogen; 5. Wissensdiagnose *DATENGEWINNUNG*: Befragung, face to face; Gruppendiskussion (Stichprobe: n=15). Expertengespräch (Stichprobe: n=2). Beobachtung (Stichprobe: n=15). Aktenanalyse; Dokumentenanalyse (Stichprobe: n=10). Inhaltsanalyse (Stichprobe: n=10; in entsprechenden Bereichen des Unternehmens).

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben *ARBEITSPAPIERE*: Hinnerichs, L.: Erstellung von Anforderungsprofilen aus Arbeitsanalysen und Gestaltung ausgewählter eignungsdiagnostischer Verfahren für ein Handels- und Dienstleistungsunternehmen. Diplomarbeit. Univ. Potsdam 2000.

ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN*: 2001-03 *ENDE*: 2002-10 *AUFTRAGGEBER*: Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz *FINANZIERER*: Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Universität Potsdam Abt. Golm, Humanwissenschaftliche Fakultät, Institut für Psychologie Abt. Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (Postfach 601553, 14415 Potsdam)

KONTAKT: Rothe, Heinz-Jürgen (PD Dr. Tel. 0331-977-2894, Fax: 0331-977-2091, e-mail: rothe@rz.uni-potsdam.de)

[125-F] Hirmer, Christian (Bearbeitung); Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Prof.Dr. (Betreuung):

Erfolgspotentiale der deutschen Bekleidungsindustrie und des Bekleidungshandels als Global Player innerhalb der textilen Kette

INHALT: keine Angaben

ART: Dissertation *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: keine Angabe

INSTITUTION: Universität Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Fachgebiet Soziologie Lehrstuhl Industriosociologie (Otto-Hahn-Str. 4, 44221 Dortmund)

KONTAKT: Bearbeiter (e-mail: christian@hirmer.net)

[126-L] Hirsch-Kreinsen, Hartmut:

Knowledge in societal development: the case of low-tech industries, (Arbeitspapier / Universität Dortmund, Lehrstuhl Industriosociologie, Nr. 13), Dortmund 2002, 24 S. (Standort:

<http://www.wiso.uni-dortmund.de/LSFG/IS/veroeffe/klapap13.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Die Argumentation des Papiers bezieht sich auf die sozialwissenschaftliche Debatte über den gegenwärtigen gesellschaftlichen Wandel, der vielfach als die Entwicklung zu einer Wissensgesellschaft bezeichnet wird. In dieser Debatte werden Wachstumschancen und die Entstehung neuer Arbeitsplätze wie generell für Unternehmen Wettbewerbsvorteile auf dem Weltmarkt nur im High-tech Sektor gesehen, der auch als wissensintensiver Wirtschaftszweig betrachtet wird. Wirtschaftszweige jedoch, die alte, konventionelle und standardisierte Produkte herstellen, haben in dieser Perspektive in den entwickelten Ländern nur wenig Entwicklungschancen. Solchen auch als 'Low-tech' zu bezeichnenden Sektoren und Unternehmen werden in den entwickelten Ländern nurmehr sehr ungünstige Standortbedingungen eingeräumt. Jedoch ist unübersehbar, dass es eine ganze Reihe solcher Unternehmen gibt, die sehr erfolgreich in entwickelten Ländern produzieren. Zudem existieren überzeugende Beispiele für prosperierende Regionen, deren industrielle Basis alte und traditionelle Technologien umfasst. An diese Befunde knüpft die Argumentation des vorliegenden Papiers an: Erstens wird die vorherrschende Meinung, wonach Wissen eindeutig messbar sei, kritisch diskutiert. Zweitens wird der vorherrschende Wissensbegriff diskutiert und es werden die Merkmale jener Wissensform herausgearbeitet, die als typisch für den Low-tech Sektor angesehen werden können. Dieses spezifische Wissen wird als 'praktisches' Wissen begriffen. Anschließend werden Reorganisationsmaßnahmen von Low-tech Unternehmen skizziert, die auf die Mobilisierung dieses praktischen Wissens zielen. Abschließend werden einige Thesen zur Zukunft des Low-tech Sektors im Kontext des gegenwärtigen sozialen und ökonomischen Wandels formuliert." (Autorenreferat)

[127-L] Holtgrewe, Ursula; Kerst, Christian:

Zwischen Kundenorientierung und organisatorischer Effizienz: Callcenter als Grenzstellen, in: Soziale Welt : Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, Jg. 53/2002, H. 2, S. 141-159 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa00943; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Autoren führen in ihrem Beitrag organisationssoziologische Gründe und empirische Belege für die These an, dass Callcenter als Organisations- und Arbeitsform nicht einer ungebrochenen tayloristischen oder neotayloristischen Rationalisierungslogik unterliegen, sondern dass diese Arbeitsform auf strukturelle Grenzen stößt. Die durchaus konfligierenden Ziele und Erwartungen werfen die Frage auf, ob sich Callcenter in erster Linie einer neotayloristischen Rationalisierungsstrategie zurechnen lassen und welche organisationalen Logiken mit dem Versprechen der Kundenorientierung verbunden sind. Konkret gilt es danach zu fragen, wie sich das basale Dilemma der Callcenter in der "Grenzstellenarbeit" zwischen Kundenorientierung und organisatorischer Effizienz darstellt. Grundlage des Beitrags bilden Fallstudien in sieben Callcentern mit Schwerpunkt Nordrhein-Westfalen, wo ca. 25% aller deutschen Callcenter angesiedelt sind. Das Sample zeigt, dass sich Callcenter geradezu mit Bezug auf die Dilemmata organisationaler Grenzstellen konstituieren und sich in der Praxis reflexiv auf diese beziehen. In welchem Maße und auf welche Weise sie das tun, hängt in erster Linie von ihren je spezifischen Aufgaben und Funktionstypen sowie von der Fähigkeit ab, Komplexität aufzubauen. (ICI2)

[128-F] Ibert, Oliver, M.A. (Bearbeitung); Grabher, Gernot, Prof.Dr. (Leitung):

Produktion in Projekten. Das Beispiel der Werbebranchen in Hamburg und der Softwareproduktion in München

INHALT: Aktuell wird die Bedeutungszunahme einer neuen Form der Organisation von Produktionssystemen beobachtet, die Produktion in Projekten. In Branchen, in denen Projekte bisher keine, oder nur eine geringe Rolle gespielt haben, wird die Produktion zunehmend projektartig organisiert. Die Gründe hierfür: In Projekten können komplexe Produkte hergestellt werden, sie sind kreativer und flexibler, sie können heterogenen Kompetenzen gut aufeinander beziehen, sie sind eine hoch effiziente Bearbeitungsform. Eine genaue Betrachtung offenbart aber, dass Projekte nur deshalb glänzen können, weil sie reproduktive und unproduktive, langfristige Aufgaben auf ihre Umgebung abwälzen. Langfristig ist diese Produktionsform nur funktional, wenn sie in umgebende Strukturen eingebettet ist. Die Fragestellung des Projekts lautet: Wie wird die Einbettung von Projekten organisiert? Am Beispiel der Werbebranchen in Hamburg und der Softwareindustrie in München wird die Art und Weise der Einbettung in den vier Dimensionen persönliche Netzwerke, Szene, Institutionen, Unternehmen untersucht. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* München, Hamburg

METHODE: Es kommen vor allem Methoden der qualitativen Sozialforschung zum Einsatz (Experteninterviews). Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihe; Querschnitt. *DATENGEWINNUNG:* Inhaltsanalyse, offen. Qualitatives Interview (Stichprobe: 50). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Grabher, Gernot: Cool projects, boring institutions: temporary collaboration in social context. in: *Regional Studies*, Vol. 36, 2002, H. 3, pp. 205-214. +++Grabher, Gernot: The project ecology of advertising: talents, tasks, and teams. in: *Regional Studies*, Vol. 36, 2002, H. 3, pp. 245-262. Siehe Internet: <http://www.giub.uni-bonn.de/grabher/>. *ARBEITSPAPIERE:* Ibert, Oliver: Vortragsmanuskript für den AK Industriegeographie. 15./16. November 2002.

ART: gefördert *BEGINN:* 2002-10 *ENDE:* 2004-09 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Bonn, Philosophische Fakultät, Geographisches Institut (Meckenheimer Allee 166, 53115 Bonn)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0228-73-4630, e-mail: ibert@giub-bonn.de)

[129-L] Jäger, Meike:

New Economy - Chancen und Riskiken einer sich verändernden Arbeitsumwelt, in: *Perspektiven des Demokratischen Sozialismus : Zeitschrift für Gesellschaftsanalyse und Reformpolitik*, Jg. 19/2002, H. 2, S. 28-47 (Standort: FES Bonn(Bo133)-X6424)

INHALT: In diesem Beitrag über die New Economy beschäftigt sich die Autorin mit der veränderten Arbeitsumwelt der neuen Wirtschaftsbetriebe. Als erstes wird versucht, die Unterschiede zwischen der New Economy und der alten Wirtschaft darzustellen. Im Folgenden werden zwei Fragen aufgeworfen: (1) Gelten traditionelle ökonomische Gesetzmäßigkeiten in der Internet-Ökonomie nicht mehr? (2) Sind bisher übliche soziale Regulierungsformen und gewerkschaftliche Organisationsmuster auf Grund der Herausbildung neuer Unternehmens- und Arbeitsstrukturen überholt? Die Autorin versucht zu klären, in welcher Weise es neue Unternehmens- und Arbeitsstrukturen in der New Economy gibt. Die Auswirkungen dieser Veränderungen auf die Arbeitsbedingungen werden vorgestellt. Unter anderem lernt man das Konzept der Selbststeuerung der Mitarbeiter und das Prinzip der indirekten Steuerung kennen. Trotz der Auflösung des klassischen Normalarbeitsverhältnisses sieht die Autorin eine Chance für betriebliche Interessenvertretung und Gewerkschaften in der neuen Wirtschaft. (ICB)

[130-L] Jatzek, Ute:

Konflikte in Arbeitsgruppen: Formen, Ursachen und Folgen, (Wirtschaftspsychologie, Bd. 10), Frankfurt am Main: P. Lang 2001, 288 S., ISBN: 3-631-38368-1 (Standort: UB Trier(385)-NT-lb-39811)

INHALT: "Wie ist die Gruppenarbeit zu gestalten, um Aussicht auf Erfolg zu haben? Diese Frage ist Ausgangspunkt der Studie. Die Autorin widmet sich einem Risiko kollektiven Arbeitens. Konflikte zwischen Gruppenmitgliedern können sowohl das Arbeitsergebnis als auch die Arbeitssituation der Beschäftigten beeinträchtigen. Ein beachtlicher Teil dieser Konflikte wird von Aufgaben hervorgerufen, die in der Gruppe gemeinsam zu bewältigen sind. In der Studie wird eine Typologie dieser Aufgaben entwickelt. Eine explorative Untersuchung zeigt, dass sich Konflikt- und Risikopotential verschiedener Aufgaben deutlich unterscheidet. Die Autorin kommt zu dem Schluss, dass risikoreiche Konflikte nicht in Kauf genommen werden müssen, sondern durch zweckmäßige Arbeitsgestaltung vermeidbar sind." (Autorenreferat)

[131-L] Jelich, Franz-Josef (Redakteur):

Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur: Bd. 19/20, 2001/02, Schwerpunkt: Neuer Kapitalismus, nachfordistisches Produktionsmodell? ; Analysen, Kontroversen, arbeitspolitische Schlussfolgerungen, Recklinghausen 2002, 264 S. (Standort: UuStB Köln(38)-XG6497-19/20.2001/02; Graue Literatur)

INHALT: Inhaltsverzeichnis: Klaus Dörre: Entsteht ein neues Produktionsmodell? Empirische Befunde, arbeitspolitische Konsequenzen, Forschungsperspektiven (9-34); Steffen Lehdorff: Das gemeinsame hinter der Vielfalt. Eine Anmerkung zu Klaus Dörres Aufsatz 'Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell?' (35-47); Günter Bechtle, Dieter Sauer: Kapitalismus als Übergang - Heterogenität und Ambivalenz (49-61); Jürgen Kädler: Zu den Grundlagen der Macht der globalen Finanzmärkte und ihrer möglichen Reichweite in Unternehmen (63-84); Bernd Röttger: Nachfordistisches Produktionsmodell - 'schmetternde Ouvertüre' einer neuen Formation des Kapitalismus? Insignien einer transnationalen Produktionsweise (85-99); Walter Müller-Jentsch: Welche Mitbestimmung braucht das neue (nachfordistische) Produktionsmodell? (101-114); Helmut Martens: Nach dem Ende des Fordismus - Ansatzpunkte einer neuen gewerkschaftlichen Arbeitspolitik? (115-134); Wolfgang Müller: Der/ die Angestellte - das unbekannte Wesen? Warum klassische Gewerkschaften auch bei Angestellten ankommen (135-140); Manfred Wannöffel: Professionalisierung der Betriebsratsarbeit? (141-152); Michael Schuler, Jörg-Peter Skroblin: Kompetenzentwicklung in der postfordistischen Arbeitswelt. Das Kompetenz-Handbuch des 'Job-Navigators' - Eine neue Dienstleistung der IG Metall zur beruflichen Zukunftsberatung in der Erprobung (153-169); Sibylle Peters: Qualifikations- und Kompetenzentwicklung in Präzision und Offenheit - zum Wandel und Wechsel ihrer Bedarfe infolge steigender Dienstleistungsanforderungen (171-184); Stephen Drodge, W. John Morgan: Entwicklungen und Verlaufsmuster der beruflichen Bildung und Weiterbildung im Strukturwandel der East Midlands (185-199); Karlheinz Grieger: Die Förderung selbstorganisierter Lernprozesse und die Erkundung neuer Kommunikationschancen durch internetbasierte Teamarbeit in der gewerkschaftlichen Medienbildung (201-214); Franz-Josef Jelich: 'Schulung - Organisationsaufgabe Nr. 1'. Politische Bildung im Kontext gewerkschaftlicher Bildung am Beispiel der IG Metall (215-224); Bernd Faulenbach: Von der nationalen zur universalen Erinnerungskultur? Zu den kollektiven Gedächtnissen in der globalisierten Welt (225-236); Paul Ciupke: 'Eine nüchterne Kenntnis des Wirklichen...' - der

Beitrag von politischer Erwachsenenbildung und Ausstellungen zur 'Vergangenheitsbewältigung' zwischen 1958 und 1965 (237-250); Paul Faulenbach: Ein neuer Totalitarismus? Zum Verhältnis von Marktradikalismus und Demokratie. Besprechung von Strasser, Johano: Leben oder Überleben. Wider die Zurichtung des Menschen zu einem Element des Marktes, Zürich, München 2001 (251-257).

[132-L] Jürgens, Ulrich; Pascha, Werner; Storz, Cornelia (Hrsg.):

Workshop Organisation und Ordnung der japanischen Wirtschaft I: Themenschwerpunkt: "New Economy" - neue Formen der Arbeitsorganisation in Japan, (Duisburger Arbeitspapiere Ostasienwissenschaften - Grüne Reihe, Nr. 34), Duisburg 2000, 83 S. (Standort: <http://www.uni-duisburg.de/Institute/OAWISS/download/doc/paper34.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "In dem Heft werden drei Papiere vorgestellt, die im Oktober 2000 auf einem Workshop in Heidelberg vorgetragen wurden. Gefragt wird danach, inwieweit die sog. 'new economy' mit neuen Formen der Arbeitsorganisation verbunden ist. Ziel des Workshops war es, eine theoriegestützte komparative Diskussion über die Erfahrungen in Japan, den USA und der EU zu anzuregen. Christoph Scherrer stellt einige theoretische Hintergründe vor und fragt, inwieweit das jüngste Produktivitätswachstum in den USA als Indikator für ein Wachstum ohne zyklische Abschwünge gewertet werden kann. Michael Müller-Camen u.a. präsentieren eine Langzeitstudie zu europäischen Personalkonzepten und versuchen, Schlußfolgerungen im Hinblick auf Europas 'new economy' zu ziehen. Wolfram Manzenreiter betrachtet schließlich Japans IT-Industrien und fragt, inwieweit die Beschäftigungssituation betroffen ist." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Christoph Scherrer: "New Economy": theoretische Perspektiven (1-16); Michael Müller-Camen, Johannes Ledolter, Wolfgang Mayrhofer, Guido Strunk, Christiane Erten-Buch: Neue Formen der Arbeitsorganisation - die europäische Perspektive (17-40); Wolfram Manzenreiter: Neue Formen der Arbeitsorganisation in der "New Economy" (41-83).

[133-F] Kalina, Thorsten (Bearbeitung); Knuth, Matthias, Dr. (Leitung):

Unternehmensnahe, modernisierungsorientierte Dienstleistungen in Deutschland und England

INHALT: In den letzten Jahren haben unternehmensnahe Dienstleistungen in Deutschland und England erhebliche Veränderungen erfahren. Durch schnelle technologische Fortschritte und die Internationalisierung von Märkten haben viele Unternehmen ihre Aktivitäten restrukturiert, was zu neuen Formen der Anbieter-Kunden-Beziehungen führte. Es ist bisher jedoch wenig über die Folgen dieser Veränderungen für Innovationen und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen bekannt. Dieses Projekt wird die Erfahrungen großer Unternehmen in den Bereichen Unternehmensberatung und Softwaredienstleistungen auswerten. Es werden vier führende multinationale Unternehmen untersucht und sowie deren Aktivitäten und Strategien in Deutschland und England verglichen. Ziel ist es, ein klareres Bild der veränderten Organisationsformen der führenden Unternehmen im Bereich unternehmensbezogener, modernisierungsorientierter Dienstleistungen in diesen zwei Ländern zu bekommen und die Auswirkungen auf Innovation, Qualifikationsförderung und Wettbewerbsfähigkeit aufzuzeigen. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland, England

METHODE: Es ist geplant, im Bereich unternehmensnaher Dienstleistungen und im Bereich Softwaredienstleistungen Fallstudien durchzuführen. Für jedes Unternehmen sollte es Niederlassungen in England und Deutschland geben, wodurch sich insgesamt acht Unternehmensfallstudien ergeben. Zunächst werden für die Untersuchung in Frage kommende Unternehmen ausgewählt, sowie Beschäftigungs- und Wirtschaftsdaten der genannten Sektoren ausgewertet. Daran schließt sich die Konzeptionierung von Interviewleitfäden, die Recherche von unternehmensbezogenen Daten sowie die eigentliche Phase der Feldforschung in den ausgewählten Unternehmen an. Zur Verbreitung der Ergebnisse sind folgende, auf verschiedene Empfängerkreise abzielende, Aktivitäten geplant: Vertreter der teilnehmenden Organisationen werden zu Workshops in Deutschland und England eingeladen um vorläufige Ergebnisse zu diskutieren. Zusammenfassungen von Ergebnissen werden in kurzen Artikeln in spezialisierten Branchenzeitschriften erscheinen. Ein Endbericht der empirischen Ergebnisse wird an die teilnehmenden Organisationen verschickt. Das Forscherteam arbeitet innerhalb eines starken Forschungsnetzwerks, welches die Manchester School of Management des UMIST und das Institut Arbeit und Technik umfasst. Dr. Marcela Miozzo ist Expertin im Bereich Technologiemanagement und Mitglied des ESRC-finanzierten Institute of Innovation Research in Manchester. Dr. Damian Grimshaw ist leitender Direktor des European Work and Employment Research Centre des UMIST.

ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN:* 2002-04 *ENDE:* 2003-03 *AUFTRAGGEBER:* Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society *FINANZIERER:* Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0209-1707-186, e-mail: knuth@iatge.de)

[134-L] Kalkowski, Peter; Mickler, Otfried:

Zwischen Emergenz und Formalisierung: zur Projektifizierung von Organisation und Arbeit in der Informationswirtschaft, in: SOFI-Mitteilungen : Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, 2002, Nr. 30, S. 119-134 (Standort:

<http://www.gwdg.de/sofi/frames/publik/mitt30/kalkowski1.pdf>; UuStB Köln(38)-XG05472; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Theoretiker der Informationsgesellschaft konstatieren, dass eine wachsende Zahl von Beschäftigten in den innovativen, für die Wettbewerbsfähigkeit der Nationen relevanten Sektoren "Wissensarbeit" verrichten. Diese "Symbolanalytiker" identifizieren und lösen Probleme, vermitteln Problemlösungen und schließen Kontrakte, indem sie Symbole manipulieren, die Wirklichkeit auf abstrakte Begriffe und Schemata reduzieren und an andere Spezialisten kommunizieren. Der vorliegende Beitrag zeigt, wie mit dem Ende der klassischen Massenproduktion der Anteil der standardisierten Arbeitstätigkeiten gesunken ist, während der Bereich der immateriellen Produktion für die Wertschöpfung rapide an Bedeutung gewonnen hat. Dabei kommt es zunehmend darauf an, Expertise, Kenntnisse und Fähigkeiten aus unterschiedlichen Fachdisziplinen flexibel und befristet zusammenzuführen: Projektorganisation wird hier zum dominierenden Modus der Wissensintegration. Die Ausführungen zeigen insgesamt, dass und wie die zukünftige Arbeitswelt von der zunehmenden "Projektifizierung der Organisation" geprägt sein wird. (ICA)

[135-L] Kalkowski, Peter; Helmer, Matthias; Mickler, Otfried:

Telekommunikation im Aufbruch: Wandel der Arbeitsstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse, (Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 50), Düsseldorf 2001, 147 S., ISBN: 3-935145-22-5 (Standort: IAB-91-IA64..-00 BM 372; Graue Literatur)

INHALT: Der Text präsentiert die Ergebnisse des Forschungsprojekts "Die Telekommunikationsindustrie im Aufbruch: Wandel der Arbeitsstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse", das vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) durchgeführt wurde. Im Zentrum stehen die Veränderungen der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, der Unternehmensorganisation und der Personalstrukturen einer von massiven Umbrüchen gekennzeichneten Branche. Die einzelnen Kapitel behandeln: Branchenkonturen und Branchenentwicklung; Organisationsgestaltung zwischen Stabilität und Wandel; Arbeitsstrukturen; Personalstrukturen, Qualifikationsstrukturen und Personalentwicklung; Neue Steuerungsinstrumente - kooperative Führungskultur oder Formwandel der Bürokratie?; Arbeitszeitgestaltung: Ausdifferenzierung von Regelungen und Arbeitszeitpräferenzen; Entgeltgestaltung: Entstandardisierung, Ausdifferenzierung und Leistungsorganisation; Arbeitsbeziehungen und Aktionsfelder der Interessenvertretung. (IAB2)

[136-L] Kocyba, Hermann; Schumm, Wilhelm:

Begrenzte Rationalität - entgrenzte Ökonomie: Arbeit zwischen Betrieb und Markt, in: Axel Honneth (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit : Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2002, S. 35-64, ISBN: 3-593-37080-8

INHALT: In Anbetracht aktueller Restrukturierungsprozesse von Unternehmen und der damit einhergehenden Wandlung der ökonomischen und kulturellen Bedeutung von Arbeit in kapitalistischen Gesellschaften, setzt sich der Aufsatz mit dem Verhältnis von Arbeit und Lebensführung bzw. materieller Produktion und Kultur auseinander. Die diesbezügliche Grundthese lautet, dass es sich bei den Konzepten der Unternehmensrestrukturierung "nicht um die bloße Fortschreibung des bislang dominierenden tayloristischen Rationalisierungsmodells handelt". Vielmehr ist ein "verändertes Verständnis des Zusammenhanges von Organisation und Markt" zu beobachten, das durch ein neues Anforderungsprofil der Mitarbeiter hinsichtlich Qualifikation, Engagement und Verantwortungsbereitschaft sowie der Identifizierung mit dem Unternehmen geprägt ist. Im ersten Arbeitsschritt werden vor dem Hintergrund der Unterscheidung zwischen Unternehmen und Markt Prinzipien der Rationalisierung untersucht. Im Anschluss erfolgt eine Skizzierung der Konstruktionselemente von Taylors Konzept wissenschaftlicher Betriebsführung mit dem Produktionsmodell des Automobilherstellers Ford und dessen gesellschaftlichem Leitbildcharakter. Im dritten Schritt werden verschiedene Facetten der Krise dieses Rationalisierungsparadigmas sowie das ökonomische und soziale Scheitern des Taylorismus diskutiert. Abschließend entwickeln die Autoren die These, "dass die Krise des dem tayloristischen Rationalisierungsparadigma zugrunde liegenden Konzepts ökonomischer Rationalität den Rationalitätsbegriff keineswegs obsolet werden lässt, sondern einen Einblick in die Bedeutung gesellschaftlicher Rationalitätsregimes für den Wandel von Arbeit, Unternehmensorganisation und Marktstrukturen eröffnet". (ICG)

[137-L] Kropp, Peter; Seyde, Christian; Voss, Thomas:

Das Management des EDV-Einkaufs: soziale Einbettung und Gestaltung wirtschaftlicher Transaktionen ; eine empirische Untersuchung am Beispiel der Beschaffung informationstechnischer Leistungen und Produkte durch Klein- und Mittelbetriebe ; Abschlussbericht an die DFG, (Arbeitsberichte des Instituts für Soziologie der Universität Leipzig, Nr. 19), Leipzig 2001, 85 S. (Standort: <http://www.uni-leipzig.de/~sozio/ressourcen/skripte/institut/ab19.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Ziel der vorliegenden Studie ist es, Informationen über den Einkauf von EDV-Produkten bei kleinen und mittleren Unternehmen zu gewinnen. Schwerpunktmäßig interessiert dabei, wie Unternehmen dem Risiko opportunistischen Verhaltens von Lieferanten in einem so dynamischen Marktbereich wie dem EDV-Markt begegnen. Neben der Testung einzelner theoretischer Annahmen erlaubt die Arbeit auch, die Nützlichkeit eines integrativen Vorgehens zu prüfen, bei dem ökonomische und soziologische Ansätze verknüpft werden. Eine weitere Besonderheit dieses Projekts besteht darin, dass wesentliche Teile des Designs der empirischen Studie und insbesondere der verwendete Fragebogen mit einer in den Niederlanden im Jahre 1995 erfolgreich durchgeführten Erhebung weitgehend identisch sind. Die Zielstellung dieses Berichts besteht schwerpunktmäßig in einer Darstellung der empirischen Arbeit der Forschungsgruppe, der Präsentation ausgewählter deskriptiver Ergebnisse und der ersten Auswertung von Hypothesen, wie sie im Forschungsantrag allgemein formuliert und in der vorliegenden Untersuchung operationalisiert wurden. Dabei wurden Analyseverfahren gewählt, die eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der niederländischen Studie ermöglichen sollen. Der Einleitung in diesen Bericht schließt sich im zweiten Kapitel die Präzisierung der im Antrag formulierten Forschungsfragen und die Bildung der Hypothesen an. Im dritten Kapitel wird die Datenerhebung detailliert beschrieben. Im vierten Teil werden anhand der vorliegenden Daten die Operationalisierung der Variablen der Hypothesen aus Kapitel zwei beschrieben und damit zusammenhängende deskriptive Ergebnisse präsentiert. In Kapitel fünf werden die im zweiten Teil entwickelten Hypothesen getestet. Die bisherigen Ergebnisse der Unternehmensbefragung zum EDV-Einkauf bestätigen viele Annahmen, die dieser Arbeit zugrunde liegen. Zugleich gibt es zahlreiche Resultate, die einer differenzierteren Interpretation bedürfen, wichtige methodische Hinweise liefern und neue Forschungsfragen aufwerfen. Diese Aspekte finden Raum im abschließenden sechsten Teil des Berichts, neben einer zusammenfassenden Darstellung der wichtigsten Ergebnisse und einem ausführlichen Vergleich der Ergebnisse der deutschen und der niederländischen Studie. (ICD)

[138-L] Kuhlmann, Martin:

Reorganisation der Produktionsarbeit in der Automobilindustrie: Entwicklungslinien und Arbeitsfolgen, in: Werner Dostal, Peter Kupka; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel : IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, 2001, S. 47-79 (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: "Im Beitrag werden die wesentlichen Aspekte der arbeitsstrukturellen Veränderungen in den Produktionsbereichen der deutschen Automobilindustrie und der hiermit verbundenen Arbeitsfolgen nachgezeichnet. Dabei geht der Autor der Frage nach, inwieweit von einem Umbruch die Rede sein kann: Kommt es zu einer Auflösung tayloristischer Strukturen? Deu-

ten sich neue Konfigurationen der Produktionsorganisation an? Bei der Diskussion der arbeits-situativen Folgen dieser Veränderungen plädiert der Autor für eine Erweiterung der in der Industriesoziologie lange Zeit üblichen Fokussierung auf die Qualifikationsdimension bei der Betrachtung von Arbeit." (Autorenreferat)

[139-L] Kuhlmann, Martin:

Das Beobachtungsinterview als Methode der Organisationsforschung, in: SOFI-Mitteilungen : Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, 2002, Nr. 30, S. 143-169 (Standort: UuStB Köln(38)-XG05472; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Das Beobachtungsinterview als eigenständiges Verfahren ist ein vergleichsweise junges Produkt einer in ihren Methoden sich immer stärker ausdifferenzierenden empirischen Sozialforschung. Die Methode wurde im Kontext der Analyse von Arbeitstätigkeiten und -situationen entwickelt und genutzt. Weil jedoch die konkrete Vorgehensweise bei Beobachtungsinterviews selten expliziert wird, stellt der vorliegende Beitrag Fragen der praktischen Durchführung in den Mittelpunkt und will damit konkrete Hinweise zum Einsatz dieses Instruments geben. Da es sich bei diesem Erhebungsverfahren um eine Kombination von Beobachtungs- und Interviewmethoden handelt, werden die relevanten Komponenten der "Königswege" der Sozialforschung zunächst erörtert. Ein industriesoziologisches Anwendungsbeispiel demonstriert die Leistungsfähigkeit dieses methodischen Ansatzes. Eine generelle Schwäche des Instruments sieht der Autor darin, dass es die Vielfalt möglicher Kontexte und Einflussgrößen nicht genügend berücksichtigt; es sollte daher auf eine sorgfältige und systematisch angelegte Auswahl der Untersuchungsbereiche besonders geachtet werden. (ICA)

[140-F] Ladage, Nicole, Dipl.-Verw.Wiss. (Bearbeitung); Nienhüser, Werner, Prof.Dr. (Betreuung):

Führung in Gruppen: ökonomische und soziale Effektivität von Produktionsgruppen unter besonderer Berücksichtigung des Führungsverhaltens bei industrieller Gruppenarbeit - eine empirische Untersuchung in einem Automobilkonzern

INHALT: a) Analyse der Führungsbeziehungen und -strukturen in Gruppen unter besonderer Berücksichtigung des technischen Arbeitssystems (Führungsäquivalente); b) Wirkungsweise und Einflußanteil indirekt-struktureller Führung gegenüber direkt-interaktioneller Mitarbeiterführung; c) Identifikation unterschiedlicher Führungsmodelle und Bewertung ihrer Effektivität in sozialer und ökonomischer Perspektive.

METHODE: Untersuchungsdesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Standardisierte Befragung, schriftlich. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: Dissertation; gefördert **BEGINN:** 1999-01 **ENDE:** 2002-12 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung

INSTITUTION: Universität Essen, FB 05 Wirtschaftswissenschaften, Fachgebiet BWL Lehrstuhl für Allgemeine BWL, insb. Personalwirtschaft (45117 Essen)

KONTAKT: Jörges-Süß, Katharina (Tel. 0201-1832310, e-mail: katharina.joerges@uni-essen.de)

[141-F] Latniak, Erich, Dr. (Bearbeitung):

Dezentralisierung und Koordination

INHALT: Im Zusammenhang mit den Umstrukturierungsprozessen in der Industrie spielen organisatorische Gestaltungselemente wie Segmentierung, "Fraktale", Gruppenarbeit, Teams (in diversen Ausprägungen) eine prominente Rolle. Diese werden zusammenfassend als Maßnahmen zur Dezentralisierung bezeichnet. Von ihnen wird erwartet, dass sie zu einer Verbesserung der Marktchancen der Unternehmen beitragen. Um komplexe Leistungen für Kunden erbringen zu können, müssen diese dezentralen Einheiten aber zielgerichtet kooperieren und koordiniert handeln, wodurch das Spannungsverhältnis von Selbststeuerung und Koordination als eine wesentliche Determinante für Arbeitsgestaltung, Arbeitsbedingungen und Unternehmenserfolg gleichermaßen hervortritt und jeweils betriebsspezifisch gestaltet werden muss. Es bestehen aber erhebliche Informationsdefizite über den Stand der Entwicklung: Während einerseits die öffentliche Diskussion über vernetzte "virtuelle Unternehmen" aus autonomen, weltweit verteilten Teams überbietet, gibt es parallel dazu Anzeichen, dass in einigen Branchen tendenziell eine Abkehr von den dezentralen Organisationsformen, insbesondere von Gruppenarbeit stattfindet. Zur Klärung dieses widersprüchlichen Bildes werden im Rahmen dieses Projekts empirische Untersuchungen durchgeführt, die sich auf folgende Aspekte richten: Klärung von Verbreitung und Reichweite der unterschiedlichen Dezentralisierungsansätze in der Industrie. Damit verbunden ist die Frage nach deren konkreter Ausgestaltung, etwa inwiefern eine Dezentralisierung über mehrere Ebenen im Unternehmen systematisch durchgeführt wurde. Durch die Beantwortung dieser Fragen sollen die Verbreitung dieser Maßnahmen geklärt und, darauf aufbauend, die mit der Dezentralisierung entstehenden Gestaltungsbedarfe klarer umrissen werden.

METHODE: Erste konzeptionelle und inhaltliche Schritte (Literaturaufarbeitung, Sichtung vorhandener Daten, Formulierung erster forschungsleitender Annahmen) wurden bereits durch eine abteilungsinterne Arbeitsgruppe geleistet. Die Verbreitung und Nutzung der Dezentralisierungsmaßnahmen in der Produktionsgüterindustrie wurde empirisch untersucht. Durch eine Sekundärauswertung von Daten einer Unternehmensbefragung wurde ermittelt, wieweit dezentrale Gestaltungselemente verbreitet sind und ob sowie ggf. welche Leistungseffekte damit verbunden waren. Die Untersuchung wurde im Herbst 2000 in Zusammenarbeit mit dem FhG-ISI (Karlsruhe) gemacht, das einschlägig nutzbare, standardisierte Unternehmensbefragungen durchgeführt hat. Aus organisatorischen und Kapazitätsgründen wurde der ursprünglich geplante, zweite Untersuchungsschritt mit Fallstudien in ausgewählten Unternehmen nicht mehr weiterverfolgt. Lediglich eine vertiefte Analyse des statistischen Material wurde in Kooperation mit dem FhG-ISI in Karlsruhe durchgeführt. Das Projekt wird mit diesem Untersuchungsschritt mit Auflösung der Abteilung Produktionssysteme zum Jahresende 2002 abgeschlossen.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Brödner, Peter: Flexibilität und Nachhaltigkeit von Arbeit. Vortrag auf der 1. Tagung "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" des BMBF, Berlin, 18. und 19.04.2002. Foliensatz. Gelsenkirchen: Institut Arbeit u. Technik 2002.+++Ders.: Macht Arbeit wieder krank? Flexibilität und nachhaltige Gestaltung von Arbeit. in: 1. Tagung "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" für eine menschengerechte Arbeitswelt, 18. u. 19. April 2002, Berlin, Forum 11. Aachen: HDZ/ IMA der RWTH Aachen 2002, 22 S.+++Brödner, Peter; Latniak, Erich: Will they ever take the "high road"? Recent findings on organisational changes in German industry. in: Smeds, Riitta (ed.): Continuous innovation in business processes and networks. Proceedings of the 4th International CINet Conference, sept. 15-18, 2002, Helsinki Univ. of Technology, Espoo, Finland. Helsinki 2002, pp. 119-130.+++Latniak, Erich: Dezentralisierung in der deutschen Investitionsgüterindustrie. in: 1. Tagung "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" für eine menschengerechte Arbeitswelt, 18. u. 19. April 2002, Berlin, Forum 10. Aachen: HDZ/ IMA der RWTH Aachen

2002, 3 S.+++Ders.: Dezentralisierung in der deutschen Investitionsgüterindustrie. Präsentation im Forum 10 der 1. Tagung "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" des BMBF, Berlin, 18./19.04.2002. Foliensatz. Gelsenkirchen: Institut Arbeit u. Technik 2002.

ART: Eigenprojekt *BEGINN*: 1999-09 *ENDE*: 2002-12 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution

INSTITUTION: Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung -ISI- (Breslauer Str. 48, 76139 Karlsruhe); Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0209-1707-240, e-mail: latniak@iatge.de)

[142-F] Latniak, Erich, Dr.; Lehndorff, Steffen, Dr. (Bearbeitung); Brödner, Peter, Dr. (Leitung): **Nachhaltigkeit in der Projektarbeit" (Vertragstitel) (Teilprojekt 1 im Rahmen des Verbundprojekts "Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung")**

INHALT: In der gegenwärtigen Phase der Globalisierung stellen die hohe Komplexität und Dynamik des Marktgeschehens Organisationen vor hohe Flexibilitätsanforderungen. Im Bestreben, diesen Anforderungen gerecht zu werden, lassen sich u.a. folgende Entwicklungstrends von Arbeit, insbesondere auch von hoch qualifizierter Kopfarbeit, beobachten: Subjektivierung beschreibt eine neue Logik der Arbeitskraftnutzung. Im Unterschied zur früher vorherrschenden Objektivierung, zur Transformation von personengebundenem Erfahrungswissen in allgemeingültiges Planungswissen, werden zunehmend subjektive Potentiale und Kompetenzen von Personen und Gruppen aktiviert und umfassend genutzt sowie Herrschaft und Kontrolle in Selbstbeherrschung und -kontrolle verwandelt. Entgrenzung von Arbeit beschreibt dabei Tendenzen, denen zufolge es immer weniger möglich ist, Arbeitsaufgaben und -prozesse in sachlicher, zeitlicher und örtlicher Hinsicht präskriptiv festzulegen, weil sie in hohem Maße kontext- und prozessabhängig sind. Diese Entwicklungstrends sind als Herausforderungen an eine bislang vornehmlich an der Objektivierung von Arbeit orientierter Arbeitsforschung zu verstehen. Das Verbundvorhaben ist dementsprechend als im Wesentlichen theoretischer und konzeptioneller Beitrag zu einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung angelegt, die sich diesen neuen Herausforderungen stellt. Es basiert auf einer ressourcenzentrierten Sicht auf Arbeit und hat die nachhaltige Gestaltung von Arbeit unter den Bedingungen der Subjektivierung und Entgrenzung im Auge. Methodologisch knüpft es an Konzepte reflexiver Arbeitsforschung und an relationale Begriffsbildung an: Reflexive Arbeitsforschung sieht Veränderungen von Arbeit als wesentlich selbstbezüglich an und betont zugleich, angesichts unvermeidbarer, freilich unbeabsichtigter Nebenfolgen, die Notwendigkeit wiederkehrender Reflexion der jeweils erreichten Arbeitsprozesse. Relationale Begrifflichkeit beruht auf der Einsicht, dass zentrale Begriffe in dieser Sichtweise nur relational gebildet werden können. So kann etwa die Nachhaltigkeit von Ressourcen nur im Verhältnis zu den Anforderungen verstanden und beurteilt werden. Aufgabe des Vorhabens ist es, die auf diesen Ansätzen fußenden konzeptionellen Überlegungen theoretisch genauer auszuarbeiten und abzusichern sowie für die Praxis zu operationalisieren. In diesem Rahmen ist es die spezielle Aufgabe des IAT, Bedingungen und Möglichkeiten nachhaltiger Arbeitsgestaltung bei hoch qualifizierter, wissensintensiver Projektarbeit zu untersuchen (einem sich rasch verbreitenden Typ von Arbeit, in dem die neuen Herausforderungen besonders ausgeprägt sind).

METHODE: Ganzheitliche und nachhaltige Veränderungsprozesse erfordern es, Aufgaben, Interessen und Rollen von Prozessgestaltern und Auftraggebern zu klären und in den Arbeiten zu berücksichtigen. Nur durch direkte Kommunikation, klare Zielvereinbarungen sowie die ge-

meinsame Klärung der Vorgehensweise zwischen den Beteiligten in Kenntnis der Anforderungen und Möglichkeiten kann ein erfolgreicher Veränderungsprozess initiiert und durchgeführt werden. Von diesem Verständnis ausgehend wurde ein Curriculum erarbeitet, das die Grundlage für die Aus- oder Weiterbildung der Prozessgestalter darstellt sowie Informationen für die Auftraggeber bietet. Handlungsleitendes Wissen über Reorganisationsprozesse und eine praxisnahe Qualifikation für Prozessgestalter konnten so entwickelt werden. Die Untersuchung des IAT soll in Form von Intensivfallstudien in mehreren Unternehmen an ausgewählten Beispielen jeweils typischer projektförmiger Arbeitsprozesse mit hohen Arbeitsanforderungen und -belastungen durchgeführt werden. Methodisch gründen sich diese Fallstudien auf die drei Komponenten: Expertengespräche über Arbeitsanforderungen, deren Wirkungen und deren Bewältigung, Beobachtungen und Analysen der Arbeitsprozesse sowie kollektive Reflexion der Zwischenergebnisse mit betrieblichen Experten. Dabei steht zunächst die Erfassung der vorgefundenen Arbeitsbedingungen, der Arbeitsaufgabe und ihrer Anforderungen sowie der verfügbaren personalen, organisationalen und sozialen Ressourcen im Vordergrund. Das Hauptaugenmerk ist dabei auf Fragen danach gerichtet, welche Ressourcen jeweils besonders relevant sind und welche Möglichkeiten bestehen, sie zu regenerieren und weiterzuentwickeln. Dabei kommt es, dem im Projekt angelegten relationalen Grundverständnis von Ressourcen entsprechend, zunächst darauf an zu prüfen, wie diese im Verhältnis zu den Anforderungen bestimmt und erfasst werden können. Die ins Auge gefassten Arbeits- und Wertschöpfungsprozesse sind durchweg gekennzeichnet durch hohe Qualifikationsanforderungen, hohe Dynamik der Wissenstransformation und intensive Nutzung von Informationstechnik. Daher ist zu erwarten, dass dabei insgesamt - neben der Qualität der sozialen Beziehungen - dem Umgang mit Wissen und Informationstechnik und der laufenden (Re-)Qualifizierung besondere Bedeutung zukommt. Zugleich sollen aber auch Möglichkeiten der besseren Regeneration und Weiterentwicklung vor allem der als besonders relevant erkannten Ressourcen erkundet werden. Das schließt auch die Frage ein, wie sie zur Gestaltung nachhaltiger Arbeitsprozesse beitragen und in den Arbeitsweisen der jeweiligen Organisation verankert werden können. Auf diese Weise sollen praktikable Ansätze nachhaltiger Arbeitsgestaltung gesammelt werden. Die Expertengespräche sollen zu zwei Zeitpunkten, relativ rasch nach Beginn des Projekts und etwa 12 bis 15 Monate später, geführt werden. So können auch Veränderungen in den Arbeitsprozessen und längerfristige Wirkungen aufgenommen werden.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Brödner, Peter: Flexibilität, Arbeitsbelastung und nachhaltige Arbeitsgestaltung. in: Brödner, Peter; Knuth, Matthias (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. München: Hampp 2002, S. 489-541.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2002-04 *ENDE:* 2005-03 *FINANZIERER:* Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen); Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hannoversche Str. 28-30, 10115 Berlin)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0209-1707-222, e-mail: broedner@iatge.de)

[143-F] Lehmann, Katrin, Dipl.-Psych.; Konradt, Udo, Prof.Dr.; Hertel, Guido, Dr. (Bearbeitung); Konradt, Udo, Prof.Dr. (Betreuung):

Entwicklung und Validierung eines Online-Verfahrens zur Auswahl und Platzierung von Mitgliedern virtueller Teams

INHALT: In virtuellen Teams stellen neben fachlichen Aspekten extrafunktionale Qualifikationen wichtige Prädiktoren für die Leistung, Zufriedenheit und Teamidentität dar. Da bisher im Auswahlprozess der Teammitglieder soziale Kompetenzen kaum beachtet wurden, existiert zur Zeit kein auf die Anforderungen virtueller Teams zugeschnittenes eignungsdiagnostischer Verfahren, welches theoriegeleitet entwickelt und empirisch validiert wurde und sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Gruppenebene geeignet ist. Im Rahmen dieses Projekts soll ein Online-Verfahren entwickelt und validiert werden, das unter Berücksichtigung überfachlicher Qualifikationen wie zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit und Vertrauensfähigkeit die Auswahl und Platzierung von virtuellen Teammitgliedern unterstützt.

METHODE: Die Entwicklung und Validierung des Testverfahrens basiert auf den Regeln der klassischen Testtheorie. Untersuchungsdesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Experiment (Stichprobe: 250; virtuelle Teams eines Unternehmens; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben **ARBEITSPAPIERE:** Lehmann, K.; Hertel, G.; Konradt, U.: Entwicklung eines Verfahrens zur Auswahl und Platzierung von Mitgliedern virtueller Teams. Konzept und Voruntersuchung. Berichte des Lehrstuhls für Arbeits-, Organisations- und Marktpsychologie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Nr. 8. Kiel 2001.

ART: Dissertation; gefördert **BEGINN:** 2000-12 **ENDE:** 2002-12 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Kiel, Philosophische Fakultät, Institut für Psychologie Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und Marktpsychologie (Olshausenstr. 62, 24098 Kiel); Universität Kiel, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Graduiertenkolleg "Betriebswirtschaftliche Aspekte lose gekoppelter Systeme im Zeitalter elektronischer Medien" (Westring 425, 24108 Kiel)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0431-880-4795, e-mail: klehmann@bwl.uni-kiel.de)

[144-L] Lehndorff, Steffen:

Auf dem Holzweg in die Dienstleistungsgesellschaft?: gute Dienstleistungsarbeit als Politikum, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 9, S. 491-497 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Thema des Aufsatzes ist die Schlüsselrolle politischer Entscheidungen - sowohl in Form staatlicher Infrastrukturinvestitionen als auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der zumeist weiblichen Beschäftigten in sozialen Dienstleistungen - für das Wachstum des Dienstleistungssektors und die Qualität von Dienstleistungsarbeit. Anhand einer Auswertung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe wird gezeigt, dass die Entwicklung der sozialen und gesellschaftsbezogenen Dienstleistungen die wichtigste Erklärungsvariable für die unterschiedlichen Tertiarisierungsniveaus der EU-Länder ist. Soziale und gesellschaftsbezogene Dienstleistungen und die Beschäftigungsquote von Frauen sind in den meisten EU-Ländern zwei Seiten einer Medaille. Die Arbeitsbedingungen in solchen Dienstleistungstätigkeiten, in denen vor allem Frauen beschäftigt sind, so wird deutlich, halten jedoch mit der gesellschaftlichen Bedeutung dieser Tätigkeiten vielfach nicht Schritt. Dies zeigen Fallstudien in Krankenhäusern und häuslichen Pflegediensten, die im Rahmen eines Kooperationsprojekts in mehreren EU-Ländern durchgeführt wurden." (Autorenreferat)

[145-L] Lepperhoff, Niels:

SAM: Untersuchungen von Aushandlungen in Gruppen mittels Agentensimulationen.

(Schriften des Forschungszentrums Jülich. Reihe Informationstechnik, Bd. 1), Jülich 2002, 278 S., ISBN: 3-89336-298-2 (Standort: UuStB Köln(38)-20020107372; Graue Literatur)

INHALT: "Die vorliegende Arbeit verfolgt drei Ziele. Zum ersten will sie zeigen, wie eine simulationsgestützte Analyse zur Untersuchung von Groupware- und Prozeßgestaltungsprinzipien verwendet werden kann. Als Beispiel dient ein von Herrmann (1995) publiziertes Aushandlungsprinzip (HAP), dessen Untersuchung das zweite Ziel dieser Arbeit ist. Dabei liegt das Augenmerk auf die Einbindung des HAP in den Gruppeninteraktionsprozeß und den sich dabei ergebenden Wechselwirkungen. Das HAP ist ein Gestaltungsprinzip für Groupwareanwendungen, die asynchrone, computervermittelte Aushandlungen unterstützen sollen. Als drittes Ziel wird untersucht, inwieweit ein genetischer Algorithmus die Durchmusterung sehr großer Parameterräume erleichtert. Das HAP wird mit Hilfe eines für diesen Zweck entwickelten Multiagentensystems SAM analysiert. SAM basiert auf verschiedenen sozialwissenschaftlichen Theorien und empirischen Beobachtungen. Um unterschiedliche Gruppen und Situationen simulieren zu können, erlaubt SAM eine weitreichende Konfigurierbarkeit des Modells. Der wissenschaftliche Wert dieser Arbeit liegt in dem inhaltlichen Erkenntnisgewinn über Gruppenverhalten im Kontext des HAP. Mit Hilfe des automatischen Experimentators wird gezeigt, daß keine allgemeinen Bedingungen existieren, die angeben, welche Gruppenstruktur oder Persönlichkeitsmerkmale Teilnehmer in erfolgreichen oder erfolglosen Gruppen aufweisen müssen. Ob eine Gruppe erfolgreich ist oder nicht, hängt von der spezifischen Konstellation aus Persönlichkeitsmerkmalen der Teilnehmer und der Gruppenstruktur ab. SAM stellt weiterhin eine eigenständige formale, wissenschaftliche Theorie über das Verhalten von Gruppen in Aushandlungen dar, und kann als Ausgangspunkt für eine Weiterentwicklung zu einer allgemeinen Theorie über Gruppenverhalten dienen. Darüber hinaus wurden neue Methoden und Softwarewerkzeuge entwickelt, um das HAP zu untersuchen. Die neu entwickelten Ansätze, die BDI-RC Agentenarchitektur und der automatische Experimentator, und die Simulationssoftware für SAM stellen einen methodischen Fortschritt dar. Der automatische Experimentator durchsucht mit Hilfe eines genetischen Algorithmus den Parameterraum nach Parameterkonstellationen, die zu einem gewünschten Gruppenverhalten führen. Die Methode, zur Untersuchung von Gestaltungsprinzipien für Software und Prozesse Computersimulationen zu verwenden, hat sich insgesamt als brauchbar erwiesen, weil systematische Parameterstudien ohne Störeinflüsse möglich sind und weil empirisch schwer zu beobachtende Einflüsse, wie beispielsweise die Vorstellung der Akteure, studierbar werden. Dadurch können Erkenntnisse bereits vor einer Implementierung gesammelt werden. Teure Praxistests lassen sich zielgerichtet auf die als kritisch identifizierten Elemente und Situationen bezugen." (Textauszug)

[146-L] Marrs, Kira; Boes, Andreas:

Schatten im Scheinwerferlicht: Arbeits- und Leistungsbedingungen in der Audio-visuellen Medienbranche, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 9, S. 517-523 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Arbeit in der Medienbranche gilt oftmals als Inbegriff 'moderner Arbeit', als ausgesprochen selbständige, kreative, zuweilen auch künstlerische und gewiss hochgradig flexible

Arbeit. Auf der Basis von empirischen Ergebnissen werden unterschiedliche Aspekte der Arbeit von Medienschaffenden im Bereich der audio-visuellen Medien kritisch thematisiert. Auf dem empirisch fundierten 'Streifzug' werden u.a. die Themen Qualifikation und Berufe, Arbeitszeit und Arbeitsort, Leistungs politik, Einkommen, Beanspruchungen und Belastungen sowie Krankheit und Alter behandelt. Dabei entsteht ein facettenreiches Bild, das nur wenig mit den Verheißungen einer 'schönen neuen Arbeitswelt' zu tun hat." (Autorenreferat)

[147-L] Matuschek, Ingo:

Von Innovatoren und Ergebenen: personale Stile medienvermittelten Arbeitens, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 25/2002, H. 4, S. 365-385 (Standort: UuStB Köln(38)-XG05452; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Als Ursache des Wandels der Arbeitswelt wird meist die technologische Entwicklung, vor allem der rasch ansteigende Verbreitungsgrad der IuK-Technologien angeführt, der die vertrauten Bilder der Erwerbssphäre obsolet werden lässt. Im vorliegenden Beitrag wird dagegen davon ausgegangen, dass eine ausschließlich auf die Diffusion von Technologien rekurrierende Perspektive nicht hinreichend ist, um die Veränderungen der Arbeitswelt zu erfassen. Es wird eine arbeitssoziologische Sichtweise der Informatisierung der Arbeitswelt eingenommen und im Hinblick auf die Bedeutung der Subjekte spezifiziert. Mit dem Konzept "personaler Arbeitsstil" wird ein analytischer Rahmen zur Erfassung subjektiver Leistungen in informatisierter Arbeit entwickelt und anhand empirischer Fallbeispiele erläutert. Vor diesem Hintergrund wird abschließend gezeigt, dass weit mehr als die bloße Bereitstellung neuer Technologien gefordert ist und dass vermutlich sehr häufig arbeitsorganisatorische Unterstützung der Arbeitenden zur notwendigen Voraussetzung erfolgreicher Informatisierung der Arbeit wird. (ICI2)

[148-F] Morschhäuser, Martina, Dr.phil. (Leitung):

Betriebliche Umsetzungsstrategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit - Projekt im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL

INHALT: Im Pilotunternehmen VW Nutzfahrzeuge werden innovative Konzepte und Maßnahmen einer alternsgerechten Arbeits- und Personalpolitik entwickelt und umgesetzt. Dabei handelt es sich u.a. um neue Wege zur Integration älterer "Leistungsgewandelter", an die alternsadäquate Gestaltung von Gruppenarbeit sowie um neue Personalentwicklungswege, auch für Angelernte und Frauen.

METHODE: Qualitative Verfahren. Das Projekt beinhaltet sowohl Forschungs- als auch Beratungs- und Umsetzungsanteile. Es werden Einzelinterviews, Expertengespräche, Workshops, schriftliche Befragungen und Beobachtungen durchgeführt, deren Umfang sich im Projektverlauf bestimmen wird. **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview. Beobachtung, teilnehmend. Standardisierte Befragung, schriftlich. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts,

ART: Auftragsforschung; gefördert **BEGINN:** 2002-05 **ENDE:** 2005-06 **AUFTRAGGEBER:** Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung **FINANZIERER:** Generaldirektion Beschäftigung und Soziales -Europäischer Sozialfonds-

INSTITUTION: ISO Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (Trillerweg 68, 66117 Saarbrücken)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0681-95424-24, e-mail: morschhaeuser@iso-institut.de)

[149-L] Moser, Josef; Nöbauer, Brigitta; Seidl, Martin (Hrsg.):

Vom alten Eisen und anderem Ballast: Tabus, Schattenseiten und Perspektiven in betrieblichen Veränderungsprozessen, (Tagung "Vom alten Eisen und anderem Ballast - Tabus, Schattenseiten und Perspektiven in betrieblichen Veränderungsprozessen", 2001, Linz), München: Hampp 2001, 166 S., ISBN: 3-87988-598-2

INHALT: "Der Band bietet eine Dokumentation aller Beiträge der Tagung 'Vom alten Eisen und anderem Ballast - Tabus, Schattenseiten und Perspektiven in betrieblichen Veränderungsprozessen', die im April 2001 an der Universität Linz stattfand. Die Themen der Beiträge reichen von einer kritischen Erfolgsbilanz betrieblicher Reorganisationen der 90er Jahre über die Rolle bestimmter Gruppen von Mitarbeitern ('unselbständig Selbständige', Meister, ältere Arbeitnehmer) und den Umgang mit Emotionen in Veränderungsprozessen ('schockierende' Nachrichten, Angst von Managern) bis hin zur möglichen Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung in solchen Prozessen." (Autorenreferat)

[150-F] Mühsiegel, Reiner; Wonneberger, Eva, Dr.; Major, Matyas; Westermayer, Till, M.A.; Hahne, Ulf, Prof.Dr.; Fink-Kessler, Andrea, Dr.; Brüggemann, Beate, Dr.; Riehle, Rainer, Dr.; Morat, Joachim (Bearbeitung); Lewark, Siegfried, Prof.Dr.; Kastenholz, Edgar, Dr. (Leitung):

Integration neuer Akteure in die Arbeitsforschung - Forstwirtschaft als Beispiel für neue Formen der Arbeitsforschung in ländlichen Räumen

INHALT: Massive strukturelle Transformationen verändern die Arbeits- und Lebensbeziehungen in ländlichen Räumen und erfordern damit eine Neuorientierung der Arbeitsforschung. Traditionelle und für ländliche Arbeit identitätsstiftende Tätigkeitsfelder in der Land- und Waldarbeit verlieren an Bedeutung, da dort immer weniger Personen beschäftigt sind. Eine neue Anforderung an die Arbeitsforschung ist die Erschließung neuer und der Erhalt bestehender Beschäftigungspotentiale in ländlichen Räumen. Bislang war Arbeitsforschung in der Land- und Forstwirtschaft primär auf betriebliche Rationalisierungsanforderungen sowie ergonomische und verfahrenstechnische Gestaltung ausgerichtet. Werden Arbeitsforschungsansätze, die auf Paradigmen der industriellen Arbeitswelt basieren, den spezifischen Problemen ländlicher Räume gerecht? Die innovative Arbeitsforschungsstrategie für ländliche Räume basiert auf den Hypothesen: 1. dass Arbeit und Beschäftigung in land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsbereichen eine drastische Transformation hin zu neuen Arbeitsformen erfährt; 2. dass ländliche Arbeitsmilieus primär wenig innovationsfreundlich sind; 3. dass Arbeitsbeziehungen auf ländlicher und dörflicher Sozialisation wurzeln; 4. dass die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen neue Kooperationsformen erfordert. Die daraus resultierenden Forschungsfragen sind: 1. Welchen Beitrag können produktionsbezogene Dienstleistungen in Land- und Forstwirtschaft sowie personenbezogene Dienstleistungen zur Beschäftigung in ländlichen Räumen leisten - welche Beschäftigungspotentiale können erschlossen werden? 2. Wie und unter welchen Bedingungen finden Veränderungs- und Innovationsprozesse in ländlichen Räumen statt; wie und unter welchen Bedingungen laufen strukturelle Anpassungsprozesse ab? 3. Wo können neue Arbeitsplätze für Frauen entstehen: in welchen Bereichen forstwirtschaftlicher Dienstleistungen sind sie zu erwarten; in welchen Feldern der Berufstätigkeit bei Waldnutzung und Holzverarbeitung sind sie - in welcher Form - bereits vorhanden? 4. Wie können innovative

Arbeitsgestaltungskonzepte in KMUs im Dienstleistungssektor in einem wenig innovationsfreundlichen Milieu implementiert werden? 5. Wie können betriebliche Praktiker aus ländlichen Dienstleistungen in Gestaltungsprozesse der Arbeitsforschung eingebunden werden? Das Projekt erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Büro für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung, Rütteberg 10, 79294 Sölden, dem Büro für Agrar- und Regionalentwicklung, Tischbeinstr. 112, 34121 Kassel und dem Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. (KWF), Spremberger Straße 1, 64823 Groß-Umstadt. Weitere Informationen siehe Internet unter: <http://www.forst.uni-freiburg.de/fobawi/wald.htm>. *ZEITRAUM*: 2002 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bundesrepublik Deutschland mit Schwerpunkten Schwarzwald, Nordhessen, Ostdeutschland; Bezüge zum europäischen Raum

METHODE: Verknüpfung mehrerer qualitativ-empirischer Ansätze; Integration von Akteuren in die Forschung; Arbeitsforschung. Geplant sind Gruppendiskussionen, qualitative Interviews sowie die Sekundäranalyse von Aggregatdaten; bezogen auf ExpertInnen zur Waldarbeit (insb. unter Genderaspekten), auf forstliche Dienstleistungsunternehmen und auf innovative Kooperationsprojekte im ländlichen Raum. Genauere Angaben lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht machen.

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben *ARBEITSPAPIERE*: Wonneberger, Eva: Frauen in der Forstwirtschaft: Literaturanalyse und Hypothesen. WALD-Arbeitspapier, Nr. 3. Hrsg. von Lewark, Siegfried; Kastenholz, Edgar. Freiburg i.B.: Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft der Albert-Ludwigs-Univ., November 2002.+++Kastenholz, Edgar: Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Forstwirtschaft durch Qualifizierung. WALD-Arbeitspapier, Nr. 1. Hrsg. von Lewark, Siegfried; Kastenholz, Edgar. Freiburg i.B.: Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft der Albert-Ludwigs-Univ., Juli 2002.+++Westermayer, Till; Kastenholz, Edgar; Lewark, Siegfried: Zur Zukunft von Arbeit und Beschäftigung in ländlichen Räumen: der Beitrag des forstlichen Dienstleistungssektors. Poster auf der Forsttagung Göttingen 2002.

ART: gefördert *BEGINN*: 2002-04 *ENDE*: 2005-04 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Universität Freiburg, Fak. für Forst- und Umweltwissenschaften, Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft (Werderring 6, 79085 Freiburg im Breisgau); Universität Kassel, FB 13 Stadtplanung, Landschaftsplanung, Fachgebiet Landnutzung und Landschaftsplanung Arbeitsgemeinschaft Land- und Regionalentwicklung (Gottschalkstr. 26, 34109 Kassel); Institut für internationale Sozialforschung e.V (Duisburgerstr. 17, 10707 Berlin)

KONTAKT: Kastenholz, Edgar (Dr. Tel. 0761-1377901, e-mail: edgar.kastenholz@fobawi.uni-freiburg.de)

[151-F] Paul, Hansjürgen, Dr.ing. (Bearbeitung):

REKOART - Rechnerunterstützte kooperative Arbeit

INHALT: Im Zusammenhang mit der Umsetzung neuer Organisationskonzepte gewinnt die adäquate systemtechnische Unterstützung kooperativer Arbeitsformen immer mehr an Bedeutung. Interaktive Computersysteme, die mehrere Personen bei der Erledigung gemeinsamer Arbeitsaufgaben - auch bei räumlicher, zeitlicher und organisationaler Trennung - unterstützen, sind für die Informatik und die Arbeitsgestaltung noch relatives Neuland. Viele der aus der einzelplatzbezogenen Werkzeugperspektive heraus gewonnenen Erkenntnisse können übertragen werden und Leitlinien der Systemgestaltung behalten ihre Gültigkeit, dennoch aber

erwachsen aus der hinzukommenden Medienperspektive - aus dem Computersystem als vermittelndes Medium zwischen Menschen - neue Anforderungen an eine menschengerechte und aufgabenorientierte Gestaltung. In engem Zusammenhang mit dem Projekt REKOART stehen Themengebiete wie Telekooperation, Teleediting, Computer Supported Cooperative Work (CSCW) oder technische Konzepte wie das Application Sharing. Rechnerunterstützte kooperative Arbeit ist dabei als eine Organisationsform von kooperativer Arbeit anzusehen, die die Notwendigkeit einer räumlichen und zeitlichen Parallelität (Synlokalität und Synchronität) durch technische Hilfsmittel überwindet. Sie nutzt die Möglichkeiten der modernen Computertechnologie, um ein kooperatives Arbeiten standort- und organisationsübergreifend zu ermöglichen. Die Unterstützung von Gruppenarbeit wird dabei als ein Spezialfall der rechnerunterstützten kooperativen Arbeit angesehen.

METHODE: Neben der theoriegeleiteten, konzeptuellen Arbeit an Gestaltungskriterien und -empfehlungen und der Analyse von im Einsatz befindlichen produktionstechnischen Systemen in Hochgeschwindigkeitsverkehrsnetzen steht die Arbeit an und mit prototypischen, auf offenen Standards basierenden WAN-Applikationen im Vordergrund. Zusammen mit der Abteilung Dienstleistungssysteme des IAT wurde das Projekt TEAMS durchgeführt, in dem Application Sharing und Video Conferencing bei der Erstellung und Prüfung der digitalen Automatisierten Liegenschaftskarte bei der staatlichen Vermessungsverwaltung der Bezirksregierung Düsseldorf eingeführt und erprobt wurden. In Zusammenarbeit mit der Medizinischen Universität zu Lübeck und dem dortigen Institut für Multimediale und Interaktive Systeme (IMIS) wurden Lernprozesse in den frühen Phasen des Einsatzes von multimedialen Computersystemen bei der kooperativen Erledigung von Arbeitsaufgaben untersucht. Mit dem Sekretariat für Zukunftsforschung (SFZ) in Gelsenkirchen und dem Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung (IZT) in Berlin wurde ein vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie finanziertes Vorhaben zum Thema "Entwicklung und zukünftige Bedeutung mobiler Multimediadienste" durchgeführt. Dabei ging es u.a. um die Gestaltung ubiquitärer Dienste und entsprechender Werkzeuge, wobei neben den Rahmenbedingungen entsprechender Systeme und Dienste auch deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt thematisiert wurden. Ausgewählte Szenarien mobiler Multimediadienste werden im Rahmen von REKOART vertieft.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Paul, Hansjürgen: eProcurement - Chance für die Arbeitsorganisation? Vortrag auf der Veranstaltung des Projekts @rbeitswelt ecommerce. 2. Fachgespräch "Chancen und Risiken von eProcurement für KMUs", 10. April 2002, TBS Rheinland, Köln. Foliensatz. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik 2002.+++Ders.: Minimal mobile office: private Daten in einer mobilen Welt. in: Schubert, Sigrid; Reusch, Bernd; Jesse, Norbert (Hrsg.): Informatik bewegt; Informatik 2002 - 32. Jahrestagung der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI), 30. Sept. - 3. Okt. 2002 in Dortmund; Proceedings, Bd. 1. Bonn: Ges. für Informatik 2002, S. 546-550.+++Ders.: Minimal mobile office: private Daten in einer mobilen Welt. Vortrag auf dem Workshop "Private Daten in einer vernetzten Welt", Jahrestagung der Gesellschaft für Informatik, 2. Oktober 2002, Dortmund. Foliensatz. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik 2002.+++Ders.: 2001 - MMK im Science-Fiction-Film: eine Bilanz. Moderatorenpapier für die AG 1 der MMK 2001 zu Brodten. Manuskript. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik 2001.+++Paul, Hansjürgen; Beyer, Lothar: Vernetzte Arbeit in der öffentlichen Verwaltung: Videoconferencing und Application Sharing als Awareness-Instrumente. in: Komplexe Arbeitssysteme - Herausforderungen für Analyse und Gestaltung: 46. Arbeitswissenschaftlicher Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 15.-18. März 2000, Technische Universität Berlin. Dortmund: GfA-Press 2000, S. 291-293.+++Paul, Hansjürgen; Beyer, Lothar: Video conferencing and application sharing in public administration:

between organisational and personal awareness. in: Marek, Tadeusz; Karwowski, Waldemar (eds.): Manufacturing agility and hybrid automation - III: proceedings of the 7th international conference on human aspects of advanced manufacturing: agility and hybrid automation, Krakow, Poland, august 2000. Krakow: Univ. 2000, p. 74-77.+++Beyer, Lothar; Paul, Hansjürgen; Scharfenorth, Karin: Virtuelle Kaffeetafel - digitaler Kartentisch: zwei Modellprojekte zur verbesserten Dienstleistungsproduktion mit Video Conferencing und Application Sharing. in: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 1998/99. Gelsenkirchen 1999, S. 98-119.+++Paul, Hansjürgen: Improving public administration by video conferencing and application sharing - mission possible. in: Bullinger, Hans-Jörg; Ziegler, Jürgen (eds.): Human-computer interaction: proceedings of the HCI International '99. Vol. 2: Communication, cooperation, and application design. Mahwah, NJ: Erlbaum 1999, p. 318-322.+++Paul, Hansjürgen; Dutke, Stephan: Privacy and acting in groups - key concepts in designing multimedia-supported cooperative work. in: Salvendy, Gavriel; Smith, Michael J.; Koubek, Richard J. (eds.): Design of computing systems: proceedings of the 7th International Conference on Human-Computer Interaction (HCI International '97), San Francisco, California, USA. Vol. 1: Cognitive considerations. Amsterdam: Elsevier 1997, pp. 281-284.+++Dutke, Stephan; Paul, Hansjürgen: Privatheit, Gruppenhandeln und mentale Modelle: Schlüsselkonzepte multimedial unterstützter Arbeit. in: Brödnert, Peter; Paul, Hansjürgen; Hamburg, Ileana (Hrsg.): Kooperative Konstruktion und Entwicklung: Nutzungsperspektiven von CAD-Systemen. München: Hampp 1996, S. 147-181.+++Dutke, Stephan; Paul, Hansjürgen; Foks, Thomas: Privatheit, Gruppenhandeln und mentale Modelle: psychologische Schlüsselkonzepte in der Gestaltung multimedial unterstützter kooperativer Arbeit. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 1996-02. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik 1996.

ART: Eigenprojekt *BEGINN*: 1995-07 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0209-1707-229, e-mail: paul@iatge.de)

[152-F] Paul, Hansjürgen, Dr.ing. (Bearbeitung):

MOSES - Modellierung in soziotechnischen Systemen

INHALT: Organisatorische Veränderungen finden ihren Niederschlag u.a. in den Daten, die die zur kooperativen Erledigung der Arbeitsaufgaben notwendige Information darstellen. Diese Information kann im Kontext der Arbeitsaufgaben und des Organisationszusammenhangs nur angemessen dargestellt und wiedergewonnen werden, wenn sich die Akteure einen gemeinsamen Interpretationsrahmen erarbeitet haben, innerhalb dessen Daten durch die Zuweisung von Bedeutungen definiert und der Ablauforganisation entsprechend verknüpft werden. Dies, wie auch die damit zusammenhängende Modellierung von Geschäftsprozessen und Workflows, wird von den meisten Unternehmen kaum systematisch angegangen. Aber auch in der theoretischen Aufarbeitung dieses Themenkomplexes dominiert eine technische Sichtweise, die nur zu gern vom "Störfaktor Mensch" abstrahiert und die betriebliche Akteure als Agenten betrachtend diese den Computersystemen, Anwendungen und Maschinen gleichsetzt. Im Zusammenhang mit der organisatorischen Restrukturierung eines Unternehmens und der Modellierung der Workflows ist es eine wesentliche Gestaltungsaufgabe, jene Daten systematisch aufeinander zu beziehen, die aus Sicht der verschiedenen Organisationseinheiten erforderlich sind, und diese zu einem konsistenten Datenmodell zu integrieren, das dann die Basis u.a. für die Entwicklung der DV-technischen Anwendungen bildet. Dazu ist die Ent-

wicklung spezieller Methoden notwendig, die zielgerichtet eine menschen- und aufgabenzentrierte Modellierung unterstützen: die Arbeit mit und an einem soziotechnischen System erfordert soziotechnische Verfahren. Hier sind spezielle Methoden gefragt, die den besonderen Anforderungen Rechnung tragen. Eine modulare, flexible Organisation mit adäquaten Workflows und geeignete Workflowmanagementsysteme, die die Handlungsfähigkeit der Organisation erhöhen und nicht reduzieren, sind zwei der Voraussetzungen für das erfolgreiche Bestehen eines Unternehmens. Bei jedem Modellierungsvorhaben gilt es stets aufs Neue, die organisationale Struktur des Unternehmens zielgerichtet zu verändern. Dazu genügen rein technische Werkzeuge wie Workflowmanagementsysteme nicht. Es gilt soziotechnische Werkzeuge, Methoden, Verfahren, Vorgehensweisen zum Einsatz zu bringen. Dies ist die Ausgangssituation der Modellierung soziotechnischer Systeme; nicht erst nach einer abgeschlossenen Reorganisation für den neuen Betrieb möglichst standardisierte Workflow-Anwendungen zu entwickeln, sondern bereits beim Wandel aktiv mitzuhelfen, um zu angemesseneren, menschen- und aufgabenzentrierten Lösungen zu gelangen.

METHODE: Bei der arbeitsorganisatorischen Umgestaltung im Betrieb stehen die Analyse des alten Betriebsdatenmodells und seine beteiligungsorientierte Neuentwicklung im Mittelpunkt, die auf den neu definierten Geschäftsprozessen und den zu ihrer Umsetzung dienenden Workflows aufbauen. Der Datenmodellierung schließt sich dann die Adaption und Entwicklung der DV-technischen Infrastruktur an. Im Rahmen des Projekts sollen dazu Modellierungstechniken in der Praxis bei der Moderation betrieblicher Arbeitsgruppen zur Datenmodellierung innerhalb von Umgestaltungsprozessen erprobt werden. Die konzeptuelle Arbeit steht in enger Verbindung mit der Tätigkeit der von der Abteilung Produktionssysteme initiierten Arbeitsgruppe zum Thema "Modellierung in sozio-technischen Systemen" innerhalb der Fachgruppe "Entwicklungsmethoden für Informationssysteme und deren Anwendung (EMISA)" der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI). Neben der Analyse bekannter Vorgehensmodelle und Lösungsstrategien und deren Aufarbeitung sind Arbeitsgruppensitzungen, Workshops und die Teilnahme an Konferenzen vorgesehen. Ende 2000 wurde mit der Konzipierung einer neuen Workshop-Reihe begonnen, in der Unternehmungen der New Economy aus soziotechnischer Perspektive untersucht werden; diese wurden 2001 durchgeführt. Für das Jahr 2002 war die Vertiefung wichtiger Fragestellungen aus diesen Workshops in Form einer Buchpublikation vorgesehen.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Vom E-Business zur E-Society - New Economy im Wandel. IAT-Reihe Arbeit und Technik. München: Hampp 2002 (im Erscheinen).+++Maucher, Irene; Paul, Hansjürgen; Rudlof, Christiane: Modellierung in Soziotechnischen Systemen. in: Desel, Jörg; Weske, Mathias (Hrsg.): Prozessorientierte Methoden und Werkzeuge für die Entwicklung von Informationssystemen. Promise 2002, 9.-11. Okt. 2002 in Potsdam. Proceedings. Bonn: Ges. für Informatik 2002, S. 128-137.+++Dies.: Modellierung in Soziotechnischen Systemen. AK-Präsentation, EMISA 2002/ Promise 2002 "Prozessorientierte Methoden und Werkzeuge für die Entwicklung von Informationssystemen", 9.-11. Okt. 2002, Potsdam. Foliensatz. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit u. Technik 2002.+++Paul, Hansjürgen; Burazerovic, M.: Mitarbeitern einen Entwurf für die Zukunft anbieten. Interview mit Hansjürgen Paul. in: VDI-Nachrichten, 2002, Nr. 3, S. 23.+++Paul, Hansjürgen; Maucher, Irene; Beyer, Lothar; Frick, Detlev; Gadatsch, Andreas: Soziotechnische Systeme der New Economy. Ein Bericht zur Workshop-Reihe der EMISA-AG "Modellierung in Soziotechnischen Systemen". in: EMISA-Forum, 2002, H. 1, S. 62-68.+++Maucher, Irene: Komplexitätsbewältigung durch Entwicklung und Gestaltung von Organisation. IAT-Reihe Arbeit und Technik, Bd. 20. München: Hampp 2001. ISBN 3-87988-579-6.+++Paul, Hansjürgen: Workflow-management systems and organizational development - tools of change? in: Karwowski, Waldemar; Goonetilleke, Ravindra

(eds.): Manufacturing agility and hybrid automation - II: proceedings of the 6th international conference on human aspects of advanced manufacturing: agility and hybrid automation, the Hong Kong University of Science and Technology, July 5-8, 1998, Hong Kong. Santa Monica, CA: IEA Press 1998, pp. 97-100.+++Paul, Hansjürgen; Maucher, Irene: Workflowmanagementsysteme und Organisationsgestaltung - Werkzeuge des Wandels? Beitrag zum EMISA-Fachgruppentreffen 1997 in Darmstadt (Okt. 1997). in: EMISA-Forum, 1997, H. 1, S. 72-77.+++Paul, Hansjürgen; Pekruhl, Ulrich (Hrsg.): Aspects of integrated company renewal. Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 1997-03. Gelsenkirchen 1997.+++Paul, Hansjürgen: Modellierung von Aufbau- und Ablauforganisation: von der Technozentrik zur Anthropozentrik. Protokoll des Workshops der EMISA-AG "Modellierung in soziotechnischen Systemen" am 3. und 4. April 1996. in: EMISA-Forum, 1996, H. 2, S. 34-37. *ARBEITSPAPIERE*: Paul, Hansjürgen: Ergebnisse des Workshops "Soziotechnische Systeme der New Economy" vom 3. November 2000 im Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen. Manuskript. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit u. Technik 2000.

ART: Eigenprojekt *BEGINN*: 1995-07 *ENDE*: 2002-12 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Institution (Tel. 0209-1707-0, e-mail: iat-info.iatge.de)

[153-F] Paulus, Julia, Dr. (Bearbeitung):

Die Auswirkungen der Technisierung und Rationalisierung des Haushalts auf das Verständnis von Hausarbeit und auf das Bild der im Haushalt tätigen Frauen 1930-1960

INHALT: Eine sozial- und alltagshistorische Regionalstudie zwischen 1930 und 1960 im Kontext von Ökonomie, Politik und Gesellschaft. Inhaltlicher Schwerpunkt: Fragen nach geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und ihrer gesellschaftlichen Konzeptionalisierung sowie Formen der Umsetzung; Klärung der Bedingungsfaktoren; Fragen nach Wandel und Kontinuitäten. *ZEITRAUM*: 1930-1960 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Westfalen

METHODE: Sozial-, alltags- und geschlechtshistorischer Ansatz. Untersuchungsdesign: Fallstudie; retrospektive Daten; qualitative Forschung *DATENGEWINNUNG*: Aktenanalyse, Volkszählungen/ Statistiken/ Adreßbücher (Haushalte in Soest/ Bocholt; Auswahlverfahren: total. Grad der Technisierung; Auswahlverfahren: total). Persönliches Interview, Aktenanalyse, Volkszählungen/ Statistiken/ Adreßbücher (Erwerbstätigkeit bzw. Hausarbeitstätigkeit von Frauen; Auswahlverfahren: Zufall, bewußt). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts; Datenerstellung auf der Basis von bereits vorliegenden Materialien wie Texten, Akten, Statistiken.

ART: Auftragsforschung; Eigenprojekt *BEGINN*: 1995-06 *ENDE*: 2003-06 *AUFTRAGGEBER*: Landschaftsverband Westfalen-Lippe *FINANZIERER*: Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: Landschaftsverband Westfalen-Lippe Westfälisches Institut für Regionalgeschichte (48133 Münster)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0251-591-5880)

[154-F] Piorr, Rüdiger, Dr.; Wehling, Pamela, Dipl.-Soz. Wiss. (Bearbeitung); Minssen, Heiner, Prof.Dr. (Leitung):

Eine Branche im Umbruch - Gruppenarbeit im Öffentlichen Personennahverkehr

INHALT: Betriebsrätebefragung über Vertretung, Einführung und Form von Gruppenarbeit im ÖPNV unter Berücksichtigung spezifischer Partizipationsmuster. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Deutschland

METHODE: Quantitative Vollerhebung; Vertiefung durch qualitative Fallstudien; Transfer in Qualifizierungsmodule bzw. Workshops für Betriebsräte *DATENGEWINNUNG:* Qualitatives Interview (Betriebsräte, relevante Akteure einiger Nahverkehrsunternehmen; Auswahlverfahren: interessante Fälle aus der quantitativen Erhebung). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: ca. 500; Betriebsräte des ÖPNV; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Piorr, Rüdiger; Wehling, Pamela: Dialogische Managementkonzepte und die Gruppenarbeit. in: Der Nahverkehr, 2002, H. 6, S. 62-67.+++Dies.: Betriebsratshandeln als unternehmerischer Erfolgsfaktor? Einflussnahme von Arbeitnehmervertretungen bei der Durchführung von Reorganisationsmassnahmen. in: Industrielle Beziehungen, 2002, H. 3, S. 274-299.

ART: gefördert *BEGINN:* 2000-10 *ENDE:* 2002-09 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Hans-Böckler-Stiftung; ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. Bundesvorstand

INSTITUTION: Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft Lehrstuhl Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung (Postfach 102148, 44780 Bochum)

KONTAKT: Piorr, Rüdiger (Tel. 0234-32-27735, e-mail: ruediger.piorr@ruhr-uni-bochum.de)

[155-F] Pries, Ludger, Prof.Dr.; Sandig, Christian, M.A.; Schweer, Oliver, Dipl.-Geogr. (Bearbeitung); Schmidt, Gert, Prof.Dr. (Leitung):

Die Internationalisierungsprofile der drei großen deutschen Automobilkonzerne BMW, Daimler-Benz und Volkswagen in den 90er Jahren

INHALT: Die großen Unternehmen der deutschen Automobilindustrie befinden sich in den 90er Jahren im Übergangsprozeß zu Transnationalen Konzernen. Dies zeigt sich am Aufbau neuer bzw. Umbau bereits bestehender ausländischer Fertigungsstätten - deren Untersuchung Hauptgegenstand der ersten Projektphase war - aber auch an neuen Strukturen und Strategien der horizontalen und vertikalen Funktionsverteilung und Koordination auf der Ebene der Gesamtkonzerne. Letztere Thematik steht im Mittelpunkt der geplanten zweiten Projektphase. Eine ausführliche Projektdarstellung ist zu finden unter: http://www.wiso.uni-erlangen.de/WiSo/ /gs_sandig/lang_index.html und <http://www.ruhr-uni-bochum.de/soaps/forschung/ap-internationalisierung.shtml>. *ZEITRAUM:* 90er Jahre

METHODE: 1. Auf der Grundlage einer Revision wichtiger Forschungsstränge soll ein Modell von Konzerninternationalisierungsprofilen theoretisch-konzeptionell fundiert und die bisherigen Überlegungen zu Standortprofilen darin integriert werden. 2. Durch ExpertInneninterviews in den Konzernzentralen und eine systematische konzernbezogene Sekundärmaterialauswertung sollen wesentliche Bestimmungselemente der Konzerninternationalisierungsprofile von Volkswagen, Daimler-Chrysler und BMW für die 90er Jahre empirisch rekonstruiert und die sich hauptsächlich daraus ergebenden Spannungslinien systemisch herausgearbeitet werden. 3. Die Strukturierung von Kompetenzen und Funktionen soll empirisch am Beispiel der Entwicklung und des Produktionsanlaufes jeweils eines neuen Pkw-Modells (DaimlerChrysler M-Klasse, VW New Beetle, BMW Z 3) analysiert werden. *DATENGEWINNUNG:* Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Pries, L.: Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? BMW, Daimler-Benz und Volkswagen - die Drei Großen der deutschen Automobilindustrie. München/ Mering: Hampp 1999. *ARBEITSPAPIERE:* Eckardt, A.; Köhler, H.-D.; Pries, L.: Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? Fallstudien zu den Internationalisierungsverläufen deutscher Automobilkonzerne in den 90er Jahren. Abschlußbericht zum Forschungsprojekt "Betriebliche Produktions-Konfigurationen und -Leitbilder in der globalisierten Standortkonkurrenz. Eine vergleichende Untersuchung der Pkw-Endmontage deutscher Automobilkonzerne in der Bundesrepublik, den USA, Mexiko und Brasilien". Erlangen: Inst. f. praxisorientierte Sozialforschung u. Beratung e.V., März 2000, ca. 370 S.

ART: gefördert *BEGINN:* 1999-10 *ENDE:* 2003-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Erlangen-Nürnberg, Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum - SFZ- (Findelgasse 7-9, 90402 Nürnberg); Universität Bochum, Fak. für Sozialwissenschaft, Sektion Soziologie Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung (Universitätsstr. 150, 44780 Bochum); Universität Erlangen-Nürnberg, Philosophische Fakultät 01, Institut für Soziologie Lehrstuhl Prof.Dr. Schmidt (Kochstr. 4, 91054 Erlangen)

KONTAKT: Pries, Ludger (Prof.Dr. e-mail: ludger.pries@ruhr-uni-bochum.de); Sandig, Christian (e-mail: Christian.Sandig@gmx.de); Schweer, Oliver (e-mail: oliver.schweer@ruhr-uni-bochum.de)

[156-L] Protz, Jürgen:

Betriebsorganisation und Arbeitszufriedenheit: Einführung in die Soziologie der Arbeitswelt, (Lehrtexte Soziologie), Opladen: Leske u. Budrich 2001, 242 S., ISBN: 3-8100-3164-X (Standort: UuStB Köln(38)-11B1850)

INHALT: "Warum sind Gruppen von Berufstätigen mit ihrer Arbeit zufrieden und andere unzufrieden, obwohl sie unter den gleichen betrieblichen Bedingungen arbeiten? Wie kommt es, dass viele Beschäftigte mit ihrer Arbeit zufrieden, mit dem Betriebsklima aber unzufrieden sind? Das Buch sucht Antworten auf solche und ähnliche Fragen auf der Grundlage von empirischen Studien in Nahverkehrsunternehmen. Dabei werden die Kategorien einer Industrie- und betriebssoziologischen Analyse systematisch entfaltet und in den Interpretationsrahmen neuerer Erkenntnisse der Organisationsforschung gestellt. Die durch zahlreiche Beispiele veranschaulichte Analyse eignet sich als Einführung in die Soziologie der Arbeitswelt. Im Unterschied zu herkömmlichen Texten dieser Art bewegt sie sich durchgehend im Spannungsfeld von Struktur und Subjektivität. Eine besondere Rolle spielt dabei der Zusammenhang von geplanter und ungeplanter Betriebsorganisation, an dem der Widerspruch von Macht und Herrschaft, Autorität und Qualifikation entfaltet wird." (Autorenreferat)

[157-F] Rehfeld, Dieter, Priv.Do. Dr.; Kilper, Heiderose, Priv.Do. Dr. (Bearbeitung):

Raum - Zeit - Organisation

INHALT: Die Globalisierung der ökonomischen Beziehungen und die Transnationalisierung politischer Arenen bestimmen auch die Interdependenzen zwischen Raum, Zeit und Organisation in einer neuen Art und Weise. Das Projekt wird sich mit dem Stand und den Perspektiven des theoretischen Diskurses über Raum-Zeit-Organisation, der bisher vorwiegend in der Raumsoziologie geführt worden ist, auseinandersetzen. Folgende Fragen stehen dabei im Mit-

telpunkt des Interesses: Welche Merkmale gelten als konstitutiv für den Prozess von Globalisierung und Internationalisierung, und welche Veränderungen in den Raum- und Zeitstrukturen werden in diesem Prozess identifiziert? Welche theoretischen Konsequenzen werden daraus abgeleitet? Welche neuen Machtstrukturen werden analysiert? Inwiefern entspricht unser klassischer Machtbegriff noch den veränderten Raum- und Zeitstrukturen?

METHODE: Rezeption der aktuellen raumsoziologischen Literatur und Aufarbeitung unter den genannten Fragestellungen.

ART: Eigenprojekt *BEGINN:* 2001-10 *ENDE:* 2003-03 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Institution

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Rehfeld, Dieter (Dr. Tel. 0209-1707-268, e-mail: rehfeld@iatge.de)

[158-L] Rhein, Rüdiger:

Betriebliche Gruppenarbeit im Kontext der lernenden Organisation, (Bildung und Organisation, Bd. 9), Frankfurt am Main: P. Lang 2002, XII, 357 S., ISBN: 3-631-39302-4

INHALT: "In den 90er Jahren wurde in zahlreichen Unternehmen Gruppenarbeit eingeführt. Unter welchen Bedingungen erweist sich aber betriebliche Gruppenarbeit als nachhaltig? Aus einem organisationstheoretischen Bezugsrahmen werden Bedingungen der Nachhaltigkeit abgeleitet, wobei sich insbesondere organisationales Lernen als wichtiger Faktor darstellt. Im Detail werden organisationale Lernprozesse im organisationskulturellen Kontext, im mikropolitischen Bereich sowie im sozialen Subsystem von Unternehmen untersucht." (Autorenreferat)

[159-L] Röder, Roland:

Kooperation an Schnittstellen: eine empirische Untersuchung, (Schriften zur empirischen Entscheidungs- und Organisationsforschung, Bd. 21), Frankfurt am Main: P. Lang 2001, XXV, 325 S., ISBN: 3-631-38417-3 (Standort: UuStB Köln(38)-12Y9021)

INHALT: "Kooperations-Beziehungen zwischen Teileinheiten der Organisation sind eine kritische Determinante für den Unternehmenserfolg. In dieser Arbeit werden die wichtigsten sozialwissenschaftlichen Theorien und Beiträge der Kooperations-Forschung in ein Rahmenmodell der Kooperation an Schnittstellen integriert. Eine bedeutende Ursache für die oftmals ineffiziente Kooperation an Schnittstellen ist das Streben nach sozialer Geltung der Teileinheiten. Vor diesem Hintergrund werden Hypothesen zur Wirkung und Wechselwirkung von Identifikation mit der Teileinheit, Aufgaben-Interdependenz sowie individueller Kooperations- und Wettbewerbs-Motivation abgeleitet. Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung bestätigen Auswirkungen auf die KooperationsEffektivität, die wechselseitige Wertschätzung der Teileinheiten und die Bereitschaft für künftige Kooperationen. Hieraus werden konkrete Gestaltungsempfehlungen für das Management von Schnittstellen entwickelt." (Autorenreferat)

[160-F] Sandig, Christian, M.A.; Schweer, Oliver, Dipl.-Geogr. (Bearbeitung); Schmidt, Gert, Prof.Dr.; Pries, Ludger, Prof.Dr. (Leitung):

Internationalisierungsprofile von BMW, Daimler-Benz und Volkswagen

INHALT: Theoretische und empirische Untersuchungen der Internationalisierungsdynamik der drei deutschen Automobilhersteller in den 1990er Jahren. *ZEITRAUM:* 1990er Jahre

METHODE: Im Anschluss an die abgeschlossene Projektphase (Laufzeit 01.08.1997 bis 30.09.1999) "Betriebliche Produktions-Konfigurationen und -Leitbilder in der globalisierten Standortkonkurrenz: eine vergleichende Untersuchung der Pkw-Endmontage deutscher Automobilkonzerne in der Bundesrepublik, den USA, Mexiko und Brasilien" werden in der zweiten Projektphase folgende drei Schritte verwirklicht: 1. Durch eine Revision wichtiger Forschungsstränge der Organisations-, Management- und Industriosozologie und unter Einbeziehung wirtschaftsgeographischer Fragestellungen soll ein sozialwissenschaftliches, raumbezogenes Modell von Konzerninternationalisierungsprofilen theoretisch-konzeptionell fundiert werden. 2. Durch ExpertInneninterviews in den Konzernzentralen und Auslandsstandorten sowie durch eine systematische konzernbezogene Sekundärmaterialauswertung sollen wesentliche Bestimmungselemente der Internationalisierungsprofile von Volkswagen, Daimler-Benz und BMW für die 90er Jahre empirisch rekonstruiert und die sich daraus ergebenden Spannungslinien herausgearbeitet werden. 3. Dabei dient der Produktentwicklungsprozess (PEP) des New Beetle (VW), des Quota (BMW) und der M-Klasse (Daimler-Chrysler) als Orientierungsstrang. Dieser wird als sozialer Aushandlungsprozess innerhalb der jeweiligen Konzerne und als Schlüssel zum Verständnis des intraorganisatorischen Wandels und der Veränderungen in Bezug auf die Internationalisierungsstrategien angesehen. *DATENGEWINNUNG:* Aktenanalyse, offen (u.a. Geschäftsberichte der drei Konzerne, Fachzeitschriften, Studien, Statistiken und sonstige relevante Dokumente). Qualitatives Interview (Stichprobe: ca. 140 -mit Interviews aus der vorangegangenen Projektphase-; Expertengespräche mit Konzernvertretern sowie Vertretern von Fachverbänden und Gewerkschaften). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Eckardt, A.; Köhler, H.-D.; Pries, L.: The internationalization trajectories of the 'German big three'. in: Sixth International Colloquium of GERPISA (4-6 June 1998). Paris: Gerpisa 1998, pp. 113-124.+++Dies.: Organisationssoziologische Aspekte der Globalisierung deutscher Unternehmen (Einleitung). in: Eckardt, A.; Köhler, H.-D.; Pries, L. (Hrsg.): Global Players in lokalen Bindungen. Organisationssoziologische Aspekte der Globalisierung deutscher Unternehmen. Berlin: Sigma 1999, S. 9-30.+++Eckardt, A.; Klemm, M.: The internationalization of a premium car producer: the BMW group and the Rover case. in: Freyssenet, Michel; Shimizu, Koichi; Volpato, Giuseppe (eds.): Towards the globalization of automobile industry firms? Internationalization strategies and trajectories. 2000 (forthcoming).+++Köhler, H.-D.: The Daimler-Chrysler deal. in: La Lettre du Gerispa, 1999, Nr. 129.+++Ders.: The Daimler-Chrysler deal: a nice marriage or a nightmare? in: Freyssenet, Michel; Shimizu, Koichi; Volpato, Giuseppe (eds.): Towards the globalization of automobile industry firms? Internationalization strategies and trajectories. 2000 (forthcoming).+++Pries, L.: The dialectics of automobile assemblers and suppliers restructuring and globalization of the German "Big Three". in: Actes du Gerpisa, 2000, No. 25, S. 77-91.+++Ders.: Restrukturierung und Globalisierung der deutschen Automobilhersteller - Sogeffekte für die Zulieferer. in: Industrielle Beziehungen, Jg. 6, 1999, S. 125-150.+++Ders.: Die Globalisierung der deutschen Automobilhersteller und deren Sogeffekte für die Globalisierung der deutschen Automobilzulieferer. in: Kilper, H.; Pries, L. (Hrsg.): Die Globalisierung der deutschen Automobilindustrie. Herausforderungen für Wirtschaft und Politik. München, Mering: Hampp 1999.+++Ders.: Emerging new production systems in the transnationalisation of German carmakers: the cases of BMW/ Spartanburg and Daimler-Chrysler/ Tuscaloosa. Paper presented at VII. GERPISA-Colloquium, June 1999/ Paris, Actes du GERPISA July 2000.+++Ders.: Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? BMW, Daimler-Benz und

Volkswagen - die Drei Großen der deutschen Automobilindustrie. München, Mering: Hampp 1999.+++Ders.: Reestructuracion productiva y estrategias de aprovisionamiento: el caso de la Volkswagen de Mexico en la region de Puebla. in: Region y Sociedad, Revista de El Colegio de Sonora/ Mexico, Vol. 11, 2000, No. 19, S. 161-179.+++Ders.: Volkswagen in the 1990s: accelerating from a multinational to a transnational automobile company. in: Freyssenet, Michel; Shimizu, Koichi; Volpato, Giuseppe (eds.): Towards the globalization of automobile industry firms? Internationalization strategies and trajectories. 2000 (forthcoming). *ARBEITS-PAPIERE*: Pries, L.; Sandig, Chr.; Schweer, O.: Product development and the process of competence location. Two case studies of Daimler-Benz and Volkswagen. Vortrag während des 9. Internationalen Kolloquiums von GERPISA, 7-9 Juni 2001, Paris.

ART: gefördert *BEGINN:* 1997-08 *ENDE:* 2002-03 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Bochum, Fak. für Sozialwissenschaft, Sektion Soziologie Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung (Universitätsstr. 150, 44780 Bochum); Universität Erlangen-Nürnberg, Philosophische Fakultät 01, Institut für Soziologie Lehrstuhl Prof.Dr. Schmidt (Kochstr. 4, 91054 Erlangen)

KONTAKT: Pries, Ludger (Prof.Dr. Tel. 0234-32-25429, e-mail: ludger.pries@ruhr-uni-bochum.de)

[161-L] Schat, Hans-Dieter:

Soziologie der Telearbeit: warum Telearbeit so häufig angepriesen und so selten realisiert wird und wie Telearbeit trotzdem funktioniert, Frankfurt am Main: P. Lang 2002, 265 S., ISBN: 3-631-39304-0

INHALT: Die Telearbeit gilt zwar als neue und zukunftsweisende Entwicklung im Bereich der Arbeitsorganisation, jedoch ist die Diskrepanz zwischen den euphorischen Anpreisungen in Teilen der einschlägigen Literatur und der mühseligen Realisierung in der Praxis auffällig. Telearbeit wird vielfältig propagiert, aber nur punktuell realisiert. Groß ist vor allem das Potenzial an Telearbeitsplätzen, tatsächlich stellen aber Telearbeiter insgesamt nur wenige Prozent der Arbeitskräfte. Auf dem Hintergrund seiner eigenen Erfahrungen als Dozent und Teletutor von computergestützten Lernprogrammen (CBTs), der Mitarbeit im Projekt "Tele21/ADAPTbis" des Lehrstuhls Soziologie an der Katholischen Universität Eichstätt sowie anhand einiger empirischer Fallstudien beschreibt der Autor die Erfolgsfaktoren und die Hindernisse für Telearbeit. Den oftmals überhöhten Visionen sollen realistische Bilder der Möglichkeiten von Telearbeit entgegengestellt und es soll aufgezeigt werden, wie in unspektakulären, aber erfolgreichen Projekten Telearbeit realisiert werden kann. (ICI2)

[162-F] Schubert, Cornelius, M.A. (Bearbeitung); Rammert, Werner, Prof.Dr. (Leitung):

Routinen und Risiken verteilten Handelns

INHALT: 1. Welche Ziele spielen technische Instrumente und Softwareprogramme bei der Kooperation in hochkomplexen Arbeitssituationen? 2. Unter welchen Bedingungen entsteht Sicherheit aus Routinen und Unsicherheit durch Abweichung oder Innovation? 3. Wie werden kritische Situationen korrigiert und bewältigt? Die Verteilungsmuster zwischen menschlichen und nichtmenschlichen Einheiten haben eine erhebliche Bedeutung für die Herstellung von Routinen, Sicherheit und Systemvertrauen. Es soll das Instrument der 'Interaktivitätsanalyse'

methodisch etabliert und erprobt werden, um damit hochtechnisierte Arbeitssituationen (Operationssaal, Cockpit usw.) auf Risikopunkte untersuchen zu können.

METHODE: Theorie verteilter Aktivitäten ('distributed action'); 'Actor-Network-Approach'; 'Human and Nonhuman Agency'; Analyse der 'Interaktionen' wie 'Interaktivitäten' Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Beobachtung, teilnehmend (Stichprobe: 6; Operationsteams; Auswahlverfahren: total). Qualitatives Interview (Stichprobe: 12; Beteiligte, Experten; Auswahlverfahren: theoretical sampling). Videoanalyse (Stichprobe: 2; Operationen; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert *BEGINN*: 2001-01 *ENDE*: 2003-12 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution

INSTITUTION: Technische Universität Berlin, Fak. 07 Architektur, Umwelt, Gesellschaft, Institut für Soziologie Fachgebiet Techniksoziologie (Franklinstr. 28-29, FR 2-5, 10587 Berlin)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 030-31425871, Fax: 030-31473301, e-mail: cornelius.schubert@tu-berlin.de)

[163-L] Schubert, Cornelius:

Making interaction and interactivity visible: on the practical and analytical uses of audiovisual recordings in high-tech and high-risk work situations, (Technical University Technology Studies : Working Papers, 5-2002), Berlin 2002, 18 S. (Standort: http://www.tu-berlin.de/~soziologie/Tuts/Wp/schubert_making_interaction_and_interactivity_visible.pdf; Graue Literatur); Forschungsbericht/Nummer: TUTS-WP-5-2002

INHALT: Der Gebrauch von Videoausrüstungen war und ist noch kein methodologischer Fokus der Mainstreamforschung in den Sozialwissenschaften. Dieser Beitrag argumentiert zugunsten der Videobeobachtung und der qualitativen Analyse dieser Art empirischer Daten. Es werden gegenwärtige Bereiche betrachtet, die von Interesse für videographische Methoden sind und die methodologischen Implikationen, die in Betracht gezogen werden müssen, vorgestellt. Außerdem gibt es eine kurze Anleitung auf der Grundlage persönlicher Erfahrungen sowie methodologischer Aspekte für diejenigen, die anfangen, eine Videoausrüstung zu benutzen. Es wird in diesem Beitrag nur audiovisuelles Material analysiert, das aus Gründen der wissenschaftlichen Forschung aufgenommen wurde. (ICDÜbers)

[164-L] Schumann, Michael:

Erhöhte Chancen zur Emanzipation oder gestiegene Repression?: zur Kontroverse um die neuen Formen der Industriearbeit, in: Anton Rauscher (Hrsg.): Arbeitsgesellschaft im Umbruch : Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen, Berlin: Duncker & Humblot, 2002, S. 157-165, ISBN: 3-428-10829-9

INHALT: Bringen die neuen Konzepte modernisierter Arbeitspolitik auch für die Beschäftigten Verbesserungen oder erhöht sich ihre Arbeitsproblematik? Wird das traditionelle Solidaritätsverständnis der Industriearbeiter durch ein Bewusstsein abgelöst, wo jeder sich nur noch als Einzelner, als Individuum sieht und sich von anderen abgrenzt? Diese Fragen werden in der Soziologie und in den Organisationen der Arbeiterbewegung seit langem kontrovers diskutiert. Eine neue Arbeitspolitik in den Unternehmen, die mehr auf Eigenverantwortung und Selbständigkeit der Beschäftigten und insbesondere auch der Industriearbeiter setzt, hat diese Debatte nun verschärft. Zugespißt geht es um die Frage: Erhöht die neue Arbeitspolitik für

die Beschäftigten nur die betriebliche Unterdrückung oder verbessert sie die Chancen für emanzipatorische Ansprüche der Arbeiter? Der Autor beschreibt die Strukturen einer innovativen Arbeitspolitik auf dem Hintergrund von kontroversen Bewertungen und kritischen Fragen und erörtert die Emanzipationschancen der "Individuierung" als neue Formen der Solidarität. Im Ausbau einer innovativen Arbeitspolitik sieht er insgesamt eine Chance für einen gleichermaßen wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Fortschritt. (ICI2)

[165-F] Schütze, Fritz, Prof.Dr. (Leitung):

Arbeitstypen und Arbeitsprobleme in der Onkologie

INHALT: keine Angaben

ART: gefördert *BEGINN:* 2001-01 *ENDE:* 2002-12 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Land Sachsen-Anhalt

INSTITUTION: Universität Magdeburg, Fak. für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften, Institut für Soziologie Lehrstuhl für Mikrosoziologie (Postfach 4120, 39016 Magdeburg)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0391-6716-613, Fax. 0391-6716-532, e-mail: fritz.schuetze@gse-w.uni-magdeburg.de)

[166-F] Sethe, Michael, Dipl.-Phys. (Leitung):

Technologie- und Innovationsberatung

INHALT: Das Projekt dient dem Ziel, Betriebs- und Personalräten eine verstärkte Unterstützung und Beratung im Hinblick auf eine sozialverträgliche Gestaltung von Arbeit und Technik zukommen zu lassen und den Umgang mit neuen Arbeitsorganisationsformen und Technologien zu erleichtern. Ziel dieses Pilotprojektes ist es weiterhin, betroffenen Betrieben - insbesondere Betriebs- und Personalräten - Hilfen zur Selbsthilfe an die Hand zu geben, um die mit der Einführung von neuen Technologien und Verfahren verbundenen Probleme eigenständig in nachhaltiger Weise lösen zu können.

METHODE: Einrichtung einer Clearingstelle, die folgende Beratungsaufgaben hat: a) Recherchen zu innerbetrieblichen Auswirkungen der Einführung neuer Technologien und Arbeitsorganisationsformen auf die Beschäftigten auch unter Berücksichtigung der Frauen, b) Implementierungshilfen bei der Einführung neuer Technologien und Arbeitsorganisationsformen, c) Vermittlung weiterführender Kontakte und spezifischer Beratungsleistungen, d) Prüfung von Fördermöglichkeiten und Unterstützung bei der Akquisition von öffentlichen und/ oder privaten Mitteln (Land, Bund, EU, Stiftungen etc.) für weitergehende Beratungsmaßnahmen, e) Fortbildung von Beratern und begleitende Evaluierung von Beratungsmaßnahmen.

ART: Auftragsforschung; Eigenprojekt *BEGINN:* 2001-02 *ENDE:* 2004-01 *AUFTRAGGEBER:* Land Baden-Württemberg Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg (Industriestr. 5, 70565 Stuttgart)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0711-9063-143, e-mail: michael.sethe@ta-akademie.de)

[167-L] Shire, Karen A.; Bienzeisler, Bernd (Hrsg.):

Methoden und Konzepte wissensintensiver Dienstleistungsarbeit: Arbeitsberichte eines Hauptseminars, (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, No. 5/2002), Duisburg 2002, 69 S. (Standort: http://soziologie.uni-duisburg.de/PERSONEN/material/dbei5_02.pdf; Graue Literatur)

INHALT: "Der Bericht stellt die Ergebnisse des Hauptseminars 'Methoden und Konzepte wissensintensiver Dienstleistungsarbeit' im Wintersemester 2001/2002 dar. Das Seminar wurde als eine projektorientierte Lehrveranstaltung begleitend zu den Aktivitäten eines im Fach Soziologie laufenden drittmittel-finanzierten Forschungsprojektes konzipiert. Eine theoretische und methodische Einleitung erfolgte zunächst durch die zuständigen DozentInnen. Die elf studentischen TeilnehmerInnen wurden in vier Projektgruppen eingeteilt und jeweils einem Themenmodul zugeordnet. Die Bearbeitung der für das Forschungsprojekt relevanten wissenschaftlichen Lektüre sowie die empirischen Analysen von Interviews aus dem Forschungsprojekt erfolgten durch die studentischen TeilnehmerInnen unter Betreuung der DozentInnen." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Bernd Bienzeisler: Wissen und Arbeit: theoretische und empirische Anknüpfungspunkte eines Hauptseminars (5-14); Dirk Schönhagen: Informatisierung im Kontext wissensintensiver Dienstleistungsarbeit (15-26); Andre Altermann, Sandra Hartjes: Zwischen Neotaylorismus und Selbstorganisation: kontrastierende Steuerungsmodelle wissensintensiver Dienstleistungsarbeit (27-38); Sabine Blom, Stephan Erichsmeier: Kompetenzprofile wissensintensiver Dienstleistungsarbeit im Spannungsfeld von Dequalifizierung und neuen Lernkulturen (39-48); Christian Colli, Rainer Herz, Markus Tünte: Paradoxien der Dienstleistungsrationalisierung in der betrieblichen Praxis (49-58); Codierungen der Interviews (63); Anhang A) Ergebnisse der Seminar-Evaluation durch die Studierenden (64-66); Anhang B) Seminarkritik/ Anregungen der Studierenden (67-69).

[168-F] Stöbe-Blossey, Sybille, Dr. (Leitung):

Optimierung der Ratsarbeit

INHALT: Das Projekt "Optimierung der Ratsarbeit" ist das Nachfolgeprojekt des Projektes "Verbesserung der Informations- und Kommunikationskultur". Es steht im Kontext des von der Bertelsmann-Stiftung, der Kommunalen Gemeinschaftsstelle und der Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam gegründeten Netzwerks "Kommunen der Zukunft", in dem zahlreiche Kommunen an praxisorientierten Lösungen verschiedener Probleme von Kommunalverwaltungen arbeiten. Im Rahmen dieses Netzwerks leistet das IAT seit Anfang 1998 die wissenschaftliche Begleitung einer Arbeitsgruppe, die aus Rats- und Verwaltungsvertretern verschiedener Kommunen besteht. Während diese Gruppe sich im ersten Netzwerk-Zyklus (bis 2000) vor allem mit Fragen der Kommunikation zwischen Rat und Verwaltung befasste, wurde der Schwerpunkt für den zweiten Zyklus auf Fragen der Optimierung der Ratsarbeit verlagert. Hier geht es zum einen um Fragen der Aufbauorganisation: Wie soll die Struktur der Ratsausschüsse an die neuen Fachbereichsstrukturen in der Verwaltung angepasst werden, welche Implementationsprobleme stellen sich und wie lassen sich diese lösen? Zum anderen werden die Arbeitsformen von Rat, Ausschüssen und Fraktionen diskutiert: Welche Implikationen ergeben sich aus der dezentralen Ressourcenverantwortung, welche Rolle können Moderationstechniken und ein verändertes Sitzungsmanagement spielen, wie soll die Aufgabenteilung zwischen Rat, Ausschüssen, Bezirksvertretungen und Verwaltungen ausgestaltet werden? Ziel ist die Entwicklung eines Leitfadens, der von interessierten Kommunen für die Optimierung der Ratsar-

beit genutzt werden kann. Weitere Aktivitäten zur Diffusion der im Netzwerk zusammengetragenen Erfahrungen werden angestrebt.

METHODE: Die Rats- und Verwaltungsvertreter der beteiligten Kommunen treffen sich etwa drei- bis viermal jährlich zum Erfahrungsaustausch und zur weiteren Planung. Die Empfehlungen zur Optimierung der Ratsarbeit werden aus verschiedenen Elementen entwickelt: Erfahrungen aus Pilotprojekten in einzelnen Kommunen Diskussion der Probleme in den beteiligten Kommunen Einspeisung wissenschaftlicher Ergebnisse. Ziel ist die Entwicklung eines Leitfadens, der von interessierten Kommunen für die Optimierung der Ratsarbeit genutzt werden kann. Weitere Aktivitäten zur Diffusion der im Netzwerk zusammengetragenen Erfahrungen werden angestrebt.

ART: Auftragsforschung **BEGINN:** 2001-12 **ENDE:** 2002-12 **AUFTRAGGEBER:** ver.di Bezirk Frankfurt an der Oder **FINANZIERER:** Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0209-1707-130, e-mail: stoebe@iatge.de)

[169-L] Stoll, Alexander; Richter, Peter G.:

Beeinflusst der Zentralisationsgrad einer Organisation teambezogene Einstellungen und die Qualität der Teamarbeit?: die Formulierung einer Hypothese am Beispiel von Pflorgeteams, in: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 11/2002, H. 4, S. 309-328 (Standort: UuStB Köln(38)-XG07322; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Am Beispiel einer Stichprobe von 22 Pflorgeteams aus fünf Organisationen in der Langzeitpsychiatrie bzw. Altenpflege wird der Frage nachgegangen, ob subjektiv repräsentierte Organisationsstrukturen team- bzw. kooperationsbezogene Einstellungsmuster beeinflussen und ob das in der Folge Auswirkungen auf die Qualität der Teamarbeit sowie die subjektive Gesundheit hat. Die subjektiv wahrgenommenen Organisationsstrukturen werden anhand der Organisationsdimensionen Differenzierung, Entscheidungscentralisation und Programmierung operationalisiert. Mit den eingesetzten Skalen lassen sich in einer explorativen Faktorenanalyse die drei Organisationsdimensionen nicht replizieren. In die weitere Analyse geht die neu formulierte Dimension Zentralisation ein. Die Messung teambezogener Einstellungen und der Qualität der Teamarbeit erfolgt über vorhandene und validierte Messinstrumente, ebenso die Erfassung der Outcome-Variable subjektive Gesundheit. In einer hypothesengenerierenden Pfadanalyse kann ein Modell gebildet werden, welches die begründete Annahme zulässt, dass wahrgenommene organisationale Merkmale kooperationsförderliche Einstellungsmuster begünstigen. Diese beeinflussen ihrerseits die Qualität der Teamarbeit positiv. Die subjektive Gesundheit als Indikator für Folgen kann zu einem Teil auch durch die Qualität der Teamarbeit erklärt werden. Für die weitere Erhärtung dieses Befundes ist der Einbezug objektiver Daten zur Kennzeichnung der organisationalen Rahmenbedingungen vorgesehen." (Autorenreferat)

[170-F] Sust, Charlotte A., Dipl.-Psych.; Eckhardt, Katja, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Lorenz, Dieter, Prof.Dr. (Leitung):

Handbuch zur arbeitswissenschaftlichen Gestaltung von Call Center Arbeitsplätzen

INHALT: Umfassende Darstellung der Gestaltungsfelder bei Call Center Arbeitsplätzen; Gestaltungstipps für Unternehmen.

ART: gefördert *BEGINN:* 2001-12 *ENDE:* 2002-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Fachhochschule Gießen-Friedberg, FB Sozial- und Kulturwissenschaften (Wiesenstr. 14, 35390 Gießen)

KONTAKT: Leiter (e-mail: Dieter.Lorenz@suk.fh-giessen.de)

[171-F] Sydow, Jörg, Prof.Dr. (Leitung):

Arbeit in Projektnetzwerken - Ökonomische Organisation von Autonomie und Bindung (Teilprojekt im Rahmen des Forschungsprogramms "Zukunftsfähige Arbeitsforschung")

INHALT: Untersucht werden die Implikationen der hochgradig flexiblen Organisationsform 'Projektnetzwerk' für die Bindung von Kunden, Lieferanten und Beschäftigte. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Forschungsgruppe "Unternehmungsnetzwerke" mit Soziologen, Juristen, Psychologen, Arbeitsmarktexperten und Industrial Relations-Forschern von den Universitäten Bremen, Bochum, Göttingen und Oldenburg wird vom Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen koordiniert. Das Teilprojekt "Arbeit in Projektnetzwerken - Ökonomische Organisation von Autonomie und Bindung" ist in das Verbundprojekt "Grenzen der Entgrenzung von Arbeit" eingegliedert und auf drei Jahre angelegt. Unternehmungsnetzwerke sind eine traditionelle und zugleich moderne Form der Organisation ökonomischer Aktivitäten. Konkrete Erscheinungsformen sind u.a. strategische Allianzen, regionale und globale Netzwerke. Wertschöpfungspartnerschaften, Projektnetzwerke, virtuelle Organisationen und Konsortien. Unternehmungsnetzwerken wird häufig attestiert, die Organisationsform für das 21. Jahrhundert zu sein. Die Bildung von Unternehmungsnetzwerken ist keine neue Managementmode, die früheren und mittlerweile zum Teil schon wieder als überholt geltenden Konzepten wie "Lean Production", "Total Quality Management", "Business Process Reengineering" oder "Knowledge Management" nachfolgt. Vielmehr handelt es sich bei ihr um die Realisierung einer zwar nicht grundsätzlich neuen, wohl aber in reflexiver Ausgestaltung neuartigen unternehmungsübergreifenden Organisationsform ökonomischer Aktivitäten. Die Chancen und Risiken, mehr noch aber die Möglichkeiten und Grenzen des reflexiven Managements von Unternehmungsnetzwerken sind noch weitgehend ungeklärt. Zur Klärung insbesondere dieser Fragen will die Forschungsgruppe "Unternehmungsnetzwerke" an der Freien Universität Berlin einen Beitrag leisten. Die Forschungsgruppe setzt sich das Ziel, theoretische und empirische Forschungen zur Unternehmungsnetzwerkung miteinander zu verknüpfen. In der Theoriearbeit geht es ihr um die Entwicklung einer empirisch informierten, sozialtheoretisch fundierten Theorie der Unternehmungsnetzwerkung, die sowohl das Management als auch empirische Untersuchungen zu orientieren vermag. In der empirischen Arbeit untersucht die Forschungsgruppe die Genese und das Management von Unternehmungsnetzwerken, um sowohl den praktischen Kenntnisstand über die Organisationsform Unternehmungsnetzwerk zu erweitern als auch um dessen theoretisches Verständnis fortzuentwickeln. Siehe auch Internet: <http://www.wiwiss.fu-berlin.de/w3/w3sydow/>.

ART: gefördert *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.; Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Freie Universität Berlin, FB Wirtschaftswissenschaft, Betriebswirtschaftslehre WE 01 Institut für Allgemeine BWL (Boltzmannstr. 20, 14195 Berlin)

KONTAKT: Leiter (Tel. 030-838-53783, Fax: 030-838-56808, e-mail:
ls-sydow@wiwiss.fu-berlin.de)

[172-F] Thurm, Thomas, Dipl.-Ökon. (Bearbeitung); Mag, Wolfgang, Prof.Dr. (Betreuung):
Anwendbarkeit neuer Organisationskonzepte in Krankenhäusern (Arbeitstitel)

INHALT: Das deutsche Gesundheitswesen steckt in einer tiefgreifenden Krise. Die Ausgaben laufen den Einnahmen davon; Diskussionen um steigende Beitragssätze der Krankenkassen und die Notwendigkeit fundamentaler Reformen sind allgegenwärtig. Ein Ansatz zur Besserung der Situation ist die Förderung der Effizienz der Erbringung von Gesundheitsleistungen. Hierbei spielen Krankenhäuser als Objekt gezielter Reformmaßnahmen eine besondere Rolle, da sie innerhalb des Gesundheitswesens im Hinblick auf ihren Ausgabenanteil eine zentrale Stellung einnehmen. In der betriebswirtschaftlichen Organisationstheorie ist immer mehr von einem Paradigmenwechsel die Rede, der vor allem eine Abkehr von hierarchischen Organisationsformen beinhaltet. Da die traditionelle Organisation von Krankenhäusern gerade durch die Existenz (sogar) mehrerer paralleler Hierarchiesysteme gekennzeichnet ist, erscheint es sinnvoll zu untersuchen, inwiefern die Anwendung neuer (nicht hierarchischer) Organisationsformen hier möglich ist und inwiefern dadurch eine effiziente Leistungserbringung gefördert werden kann. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Literaturarbeit

ART: Dissertation *BEGINN:* 2001-05 *ENDE:* 2004-03 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Institution

INSTITUTION: Universität Bochum, Fak. für Wirtschaftswissenschaft, Lehrstuhl für Theoretische BWL 04 Planung und Organisation (Universitätsstr. 150, 44780 Bochum)

KONTAKT: Bearbeiter (e-mail: thomas.thurm@ruhr-uni-bochum.de)

[173-L] Valenduc, Gerard; Vendramin, Patricia:

Telework - from distance working to new forms of flexible work organisation, in: Transfer : European Review of Labour and Research, Vol. 7/2001, No. 2, S. 244-257

INHALT: "Ziel dieses Artikels ist die Analyse einiger neuerer Entwicklungen bei der Telearbeit, als flexible Formen der Arbeit, die mit der Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) verbunden sind. Zuerst wird eine Übersicht über die wachsenden und die abnehmenden Formen der Telearbeit gezeichnet, die auf den erst kürzlich veröffentlichten Befunden einer internationalen, von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Studie basiert. Aus der Übersicht geht hervor, dass die verschiedenen Formen der Telearbeit nicht länger vom einheitlichen Standpunkt der 'Arbeit aus Entfernung' betrachtet werden können. Im zweiten Abschnitt wird zur Analyse ein allgemeinerer Rahmen benutzt: die flexible Arbeitsorganisation und 'atypische' Arbeitsformen, die zunehmend die Beschäftigung in der Informationsgesellschaft kennzeichnen. Diese Aspekte werden im Lichte einiger Befunde eines europäischen Forschungsprojektes (FLEXCOT) diskutiert, die uns erlauben, die Bedeutung der IKT in diesen Entwicklungen zu bestimmen. Der Beitrag schliesst mit einer Erörterung der Herausforderungen für die Arbeitsbeziehungen und die Tarifpolitik." (Autorenreferat)

[174-L] Valeyre, Antoine:

Le travail industriel sous la pression du temps, in: Travail et emploi, 2001, No. 86, S. 127-149

INHALT: "Der Artikel beschäftigt sich mit den Logiken der Entwicklung der Zwänge des Arbeitsrhythmus in den diversen Aktivitätsbereichen der Industrie. Bevor der dynamische Aspekt der Frage angegangen wird, identifiziert er die drei stärksten Unterscheidungsformen der Rhythmuszwänge: die in den taylorischen und bürokratischen Organisationen vorherrschenden industriellen Zwänge, die in den nachfrageoffensten Organisationen dominierenden kommerziellen Zwänge und die für die Organisationen der Arbeit im Dauerprozess charakteristischen ereignisbezogenen Zwänge. Er untersucht anschließend die sektoriellen Dynamiken der Verbreitung der Arbeitsrhythmuszwänge. Dann analysiert er die technologischen, organisationalen und verwaltungstechnischen Logiken, die ihnen zugrunde liegen. Er macht die Verstärkung der industriellen Zwänge in den taylorischen und flexiblen Organisationen, die zunehmende Bedeutung der ereignisbezogenen Zwänge, mit der Automatisierung der Produktion, wie die Verbreitung der kommerziellen Zwänge, mit der Entwicklung der Spannung der Industrieströme, deutlich. Schließlich zeigt er noch die Auswirkungen der Ausweitung der Arbeitsrhythmuszwänge auf die Leistungen der Industrie, ausgedrückt in Produktivität und wirtschaftlicher Rentabilität." (Autorenreferat)

[175-F] Voss-Dahm, Dorothea; Wagner, Alexandra (Bearbeitung); Lehndorff, Steffen, Dr. (Leitung):

Arbeit, Leistung und Interessenhandeln in der "tertiären" Organisation (Arbeitsorganisation) (Teilprojekt im Rahmen des Verbundprojekts "Dienst-Leistung(s)-Arbeit -DILA-")

INHALT: Das Ziel des Projektes besteht darin, in vier unterschiedlichen Dienstleistungsfeldern zu untersuchen, wie sich das Streben nach Kundenorientierung und Flexibilität im betrieblichen Personalmanagement und in der Leistungs politik niederschlagen, welche neuen Anforderungen an die Beschäftigten daraus erwachsen und welche Chancen und Probleme sich daraus für individuelles Interessenhandeln und die institutionalisierte Interessenvertretung ergeben. Im Zentrum steht die Frage nach der Differenzierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitrealitäten in Dienstleistungstätigkeiten. Neben der Analyse moderner Dienstleistungsarbeit zielt das Vorhaben auf die Umsetzung der Befunde in praxisrelevante Lösungskonzepte und Maßnahmevorschläge. Im Rahmen des Vorhabens werden zunächst grundlegende Trends und Triebkräfte der Tertiarisierung in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen untersucht und zusammengefasst. Dazu dienen eine quantitative Datenanalyse auf der Basis verschiedener Datenquellen, eine Literaturanalyse sowie Expertengespräche mit VertreterInnen der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und von Fachverbänden. In den vier ausgewählten Dienstleistungsfeldern - Entwicklung/ Service/ Vertrieb im Maschinenbau, Einzelhandel, Audio-Visuelle Medien und Software/ IT-Dienstleistungen - werden von den einzelnen Instituten Fallstudien durchgeführt. Die Ergebnisse werden mit den beteiligten Akteuren in den jeweiligen Dienstleistungsfeldern im Hinblick auf sich daraus ergebende Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Im Verbund der Institute werden die Ergebnisse in Bezug auf die Kernfragestellungen des Projektes zusammengefasst. Dabei geht es sowohl um die Herausarbeitung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den vier Dienstleistungsfeldern und die Benennung der ihnen zugrunde liegenden Ursachen als auch um verallgemeinerbare Schlussfolgerungen und Handlungsoptionen (Projektinformationen bei: <http://www.dl2000.de>).

VERÖFFENTLICHUNGEN: Bosch, Gerhard; Wagner, Alexandra: Dienstleistungen und Industrie: Veränderung der Beschäftigtenstruktur 1985 bis 1998 - insbesondere im Organisationsbereich der Gewerkschaften NGG, IG BAU, IG BCE, IG Metall und Transnet. Hamburg: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten 2001. *ARBEITSPAPIERE:* Bosch, Gerhard; Wagner, Alexandra: Zur Struktur der Beschäftigung 1985-1998: sektorale Betrachtung, tätigkeitsbezogene Betrachtung; Übersicht. Manuskript. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik 2000.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2000-03 *ENDE:* 2003-03 *AUFTRAGGEBER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

[176-L] Voswinkel, Stephan:

Bewunderung oder Würdigung?: Paradoxien der Anerkennung doppelter subjektiver Arbeit, in: Axel Honneth (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit : Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2002, S. 65-92, ISBN: 3-593-37080-8

INHALT: Die Untersuchung des Verhältnisses zwischen Arbeit und der sozialen Anerkennung der Subjekte orientiert sich an den Fragen "welche Arbeit, oder was an der Arbeit Anerkennung vermittelt" und "welche Art der Anerkennung die Arbeit vermittelt". Ihre Beantwortung fokussiert sich auf die These, "dass wir es im Zusammenhang der gegenwärtigen Veränderungen der Arbeitswelt mit neuen Auseinandersetzungen um die Definition anerkenntniswürdiger Arbeit und Leistung zu tun haben". Dies zeigt eine Beleuchtung der Anerkennungsverhältnisse im Taylorismus und die anschließende Darstellung der Veränderungen der Anerkennungsverhältnisse im Posttaylorismus, der durch eine zunehmende 'Subjektivierung von Arbeit' im Sinne einer Erosion von Würdigung und eines Bedeutungsgewinns von Bewunderung geprägt ist. Bei der Beschreibung dieses Prozesses wird auf zwei kontrastierende Entwicklungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht: (1) die Verkoppelung von Anerkennung und Erfolg und (2) die Selbstverwirklichung als Eigensinn oder als Kampf um Anerkennung. (ICG)

[177-L] Weinkopf, Claudia:

Fließbandarbeit am Telefon?: Call Center oft besser als ihr Ruf, (IAT-Report, 2002-08), Gelsenkirchen 2002, 8 S. (Standort: <http://www.iatge.de/iat-report/2002/report2002-08.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Das Projekt 'Personalmanagement an frequenzabhängigen Kundenschnittstellen - Call Center und Handel' (FREQUENZ) wurde vom Institut Arbeit und Technik (IAT) in Kooperation mit der Integrativen Unternehmensberatung B+S zwischen Anfang 2000 und Anfang 2002 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt. Die Ergebnisse stützen sich auf Betriebsfallstudien in 18 Call Centern und vier Einzelhandelsunternehmen, schriftliche Befragungen von Beschäftigten und Teamleiter/innen in Call Centern sowie die Diskussionen in einem projektbegleitenden Unternehmensarbeitskreis. Die zentrale Fragestellung des Projektes bezog sich darauf, wie die Unternehmen die Dienstleistungsarbeit an Kundenschnittstellen, die durch starke Schwankungen des Arbeitsanfalls geprägt ist, gestalten und welche Auswirkungen dies auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten hat. Da es sich um eine qualitative Studie handelt, können auf dieser Basis keine quantitativen Aus-

sagen zur Struktur des Call-Center-Marktes und der dortigen Arbeitsplätze getroffen werden. Aber die Ergebnisse zeigen gleichwohl, dass pauschale Urteile über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Call Centern der Realität nicht gerecht werden." (Textauszug)

[178-F] Weishaupt, Sabine, Dipl.-Soz.; Glaser, Jürgen, Dr.; Giesenbauer, Björn, Dipl.-Psych.; Höge, Thomas, Dr. (Bearbeitung); Böhle, Fritz, Prof.Dr.; Büssing, Andre, Univ.-Prof.Dr. (Leitung):

Interaktionsarbeit als ein zukunftsweisender Ansatz zur qualitätsorientierten Organisation von Dienstleistungsprozessen. Verbundprojekt im Rahmen des Förderkonzeptes "Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert" des BMBF (IntAkt)

INHALT: In dem Verbundvorhaben soll die Entwicklung neuer arbeitswissenschaftlicher Konzepte und methodologischer Grundlagen verbunden werden mit einer modellhaften (praktischen) Entwicklung und Erprobung neuer Konzepte der Arbeitsorganisation. Den betrieblichen Teilprojekten kommt dabei die Aufgabe zu, nicht nur wissenschaftlich erarbeitete Konzepte umzusetzen, sondern auch eigenständig - mit wissenschaftlicher Unterstützung/ Begleitung - neue organisatorische Lösungen "experimentell" in der Praxis zu entwickeln. Ausgewählt werden hierzu zwei unterschiedliche Bereiche der personenbezogenen Dienstleistung (pD): Gesundheitsdienstleistungen (Pflege) und industrielle Entwicklungsdienstleistungen (Technik- bzw. Software-Entwicklung). In der bisher vorliegenden Diskussion werden solche Bereiche jeweils isoliert betrachtet und gegeneinander abgegrenzt (Industrie versus Gesundheitsversorgung etc.). Demgegenüber ist für das hier vorgeschlagene Vorhaben die These leitend, dass trotz aller Unterschiede des "Gegenstandsbereichs" hinsichtlich der jeweils geforderten "Interaktionsarbeit" Ähnlichkeiten bestehen. Grundlegende Strukturmerkmale des Arbeitshandelns im Rahmen von pD lassen sich demnach gerade aus dem Vergleich zwischen sehr unterschiedlichen konkreten Ausformungen gewinnen. Zugleich wird damit gewährleistet, dass eine vergleichsweise große Spannweite der konkreten Ausformungen von pD erfasst wird. Weitere Kooperationspartner im Projekt: Altenheim Hl. Geist der Münchenstift gGmbH München, ICR Software & Systeme GmbH & Co KG Überlingen, GAB Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung München GbR.

METHODE: Feldstudie; Längsschnittstudie *DATENGEWINNUNG*: Fragebogenstudie; Beobachtungsinterview; Experteninterview; Dokumentenanalyse.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Böhle, F.; Weishaupt S.: Unwägbarkeiten als Normalität - die Bewältigung nicht standardisierbarer Anforderungen in der Pflege durch subjektivierendes Handeln. in: Büssing, A.; Glaser, J. (Hrsg.): Qualität des Arbeitslebens und Dienstleistungsqualität im Krankenhaus. Schriftenreihe Organisation und Medizin. Göttingen: Verl. f. Angewandte Psychologie 2001.+++Büssing, A.: Editorial zum Themenheft "Personenbezogene Dienstleistung - Arbeit der Zukunft". in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53, 1999, S. 161-163.+++Büssing, A.; Glaser, J.: Interaktionsarbeit: Konzept und Methode der Erfassung im Krankenhaus. in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53, 1999, S. 164-173.+++Büssing, A.; Glaser, J.: Work stressors in nursing in the course of redesign: implications for burnout and interactional stress. in: European Journal of Work and Organizational Psychology (Special issue on "Emotions at work"), 8, 1999, pp. 401-426.+++Büssing, A.; Glaser, J.: Interaction work: concept, measurement, and results from nursing. in: Jonge, J. de; Vlerick, P.; Büssing, A.; Schaufeli, W.B. (eds.): Organizational psychology and health care at the start of a new millenium. München: Hampp 2001, pp. 175-196.+++Büssing, A. (Hrsg.): Personenbezogene Dienstleistung - Arbeit der Zukunft. Themenheft der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53,

1999, S. 161-224.+++Büssing, A.; Giesenbauer, B.; Glaser, J.; Höge, T.: Arbeitsbedingungen, Interaktionsarbeit und Qualität der Arbeit in der stationären Altenpflege. Methodenentwicklung und Ergebnisse einer Pilotstudie. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 58. München: TU, LS f. Psychologie 2001.+++Dies.: Erfassung von Interaktionsarbeit in der Altenpflege. Ergebnisse der Ist-Analyse einer Längsschnittstudie in einem Altenpflegeheim. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 60. München: TU, LS f. Psychologie 2001.+++Dies.: Rahmenbedingungen der Arbeit in der stationären Altenpflege: eine empirische Studie in bayerischen Altenpflegeheimen. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 57. München: TU, LS f. Psychologie 2001.+++Dies.: Interaktionsarbeit im Altenpflegeheim und in der Schule. Ergebnisse einer vergleichenden Untersuchung bei Altenpflegekräften und Referendaren in berufsbildenden Schulen. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 64. München: TU, LS f. Psychologie 2002.+++Glaser, J.; Büssing, A.: Ganzheitliche Aufgabengestaltung in der Krankenpflege. Ein Beitrag zur Verbesserung der Qualität personenbezogener Dienstleistung im Krankenhaus. in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53, 1999, S. 209-213.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2000-07 *ENDE:* 2003-12 *AUFTRAGGEBER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. -ISF- (Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München); Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH -INIFES- (Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen); Technische Universität München, Fak. für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Psychologie Prof.Dr. Büssing (Lothstr. 17, 80335 München); Universität Augsburg, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Sozioökonomie Extraordinariat für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt (Universitätsstr. 2, 86159 Augsburg)

KONTAKT: Böhle, Fritz (Prof.Dr. Tel. 0821-598-4078, Fax. -4219, e-mail: Fritz.Boehle@wiso.uni-augsburg.de); Glaser, Jürgen (Dr. Tel. 089-289-24327, Fax. -24202, e-mail: glaser@ws.tum.de)

[179-F] Wollmann, Hellmut, Prof.Dr.; Kuhlmann, Sabine, Dipl.-Pol. (Bearbeitung):

Evaluierung der kommunalen Verwaltungsmodernisierung in der Bundesrepublik

INHALT: Das Projekt zielt auf eine umfassende Evaluierung der Verwaltungsmodernisierung, die auf der kommunalen Ebene seit Anfang der 1990er Jahre in breiter Front in Gang gekommen ist. In einem ersten Schritt ist das Projekt (in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Städtetag) darauf gerichtet, unter Nutzung der vom Deutschen Städtetag bei seinen Mitgliedsstädten in mehreren schriftlichen Umfragen erhobenen Daten eine (am politikwissenschaftlichen Untersuchungsansatz der "output"-Forschung orientierte) erweiterte und vertiefte Auswertung durchzuführen. In einem weiteren Schritt soll das (aus eigenen und anderen Arbeiten vorliegende) umfangreiche Fallstudienmaterial sekundäranalytisch ausgewertet werden. *ZEITRAUM:* seit Anfang der 1990er Jahre *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

ART: Eigenprojekt *BEGINN:* 2000-01 *ENDE:* 2001-12 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* keine Angabe

INSTITUTION: Humboldt Universität Berlin, Philosophische Fakultät 03, Institut für Sozialwissenschaften Lehrbereich Verwaltungswissenschaft (Unter den Linden 6, 10099 Berlin)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 030-2093-1530, e-mail: sabine.lorenz@rz.hu-berlin.de)

[180-L] Zech, Wilfried:

Technische Innovation und betriebliche Arbeitspolitik: Entscheidungen bei modernen Fabrikplanungs- und Realisierungsprozessen, (Europäische Hochschulschriften. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 2808), Frankfurt am Main: P. Lang 2002, 251 S., ISBN: 3-631-38270-7

INHALT: "Die empirische Fallstudie beleuchtet das Spannungsverhältnis von technisch-organisatorischen und sozialen Innovationen am Beispiel eines neu aufzubauenden Montagewerkes. Dabei werden Planung, Aufbau und Implementierung einer der seinerzeit modernsten Fabriken Europas im Hinblick auf die Verschränkungen von Technikinstallation und Arbeitsorganisation untersucht. Die Analyse führt zu den Ergebnissen, daß konservativ-normative Organisationsstrukturen in 'Handlungsprogramme' münden. Diese betrieblichen Programme erweisen sich als Erklärungsansatz für das Akteurshandeln während der integrierenden Werksplanung und -realisierung. In einem Reproduktionsprozeß, inhaltlich einerseits durch 'Leitbilder' der einzelnen beteiligten Akteure sowie andererseits durch pragmatische 'beherrschbare' Verfahrenslösungen gekennzeichnet, werden dabei mögliche innovative Wege der Arbeitsgestaltung ausgeblendet." (Autorenreferat)

[181-F] Zick, Andreas, Dr.rer.nat. (Bearbeitung):

Bindung an Organisationen

INHALT: Es wird der Fragestellung nachgegangen, welche psychologischen Prozesse die Bindung an eine Organisation, bestimmte Arbeitsgruppen oder die Arbeit selbst beeinflussen. Die zentrale Frage ist: Wie wird das Commitment (die Selbstverpflichtung) hergestellt, aufrechterhalten oder aufgegeben? Dabei spielt natürlich die Frage nach der Erfassung unterschiedlicher Aspekte der Bindung eine zentrale Rolle. Das Projekt steckt zwar noch in den Kinderschuhen, aber aus der Organisationspsychologie liegen eine Vielzahl von Theorien und Studien vor, die angewendet werden können.

METHODE: Das Modell der 'Identität in Organisationen' wird auf der Grundlage der Social Identity Theory reformuliert. Frage: Wie entwickelt sich Bindung an Organisationen. Methode: Entwicklung geeigneter Skalen; Korrelationsstudien in Organisationen der ambulanten Altenpflege. Weiterhin experimentelle Studien zur Bindung an die Universität nach Identitätsbedrohung. Untersuchungsdesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Standardisierte Befragung, face to face (Stichprobe: ca. 250; Auswahlverfahren: Quota, total). Experimentelle Studie (Stichprobe: 120). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben **ARBEITSPAPIERE:** Arbeitspapiere (auf Anfrage).+++Diplomarbeiten.

ART: keine Angabe **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** keine Angabe

INSTITUTION: Universität Wuppertal, FB 03 Erziehungswissenschaften, Fach Psychologie
Lehrgebiet Sozialpsychologie (Gaußstr. 20, 42097 Wuppertal)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0202-439-2323, Fax: 0202-439-3038, e-mail:
zick@uni-wuppertal.de)

[182-L] Zullius, Knut:

Der Meister im dezentralisierten, vermarktlichten Automobilbetrieb: Rückkehr des "petty capitalist"?, in: Werner Dostal, Peter Kupka; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der

Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel : IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SO-FI) an der Georg-August-Universität Göttingen, 2001, S. 115-136 (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: "Die aktuelle Rationalisierungsstrategie bundesdeutscher Unternehmen lässt sich - das zeigen bisher vorliegende Befunde - an drei Kernelementen festmachen, die man mit den Begriffen Dezentralisierung, Vermarktlichung und Kontraktualisierung umreißen kann. Eingebettet sind diese Veränderungen in einen Diskurs des 'internen Unternehmertums', der allen Beschäftigten ein spürbares Mehr an Verantwortung für die Erreichung ökonomischer Ziele des Unternehmens zuweist. An zwei Fallbeispielen werden die Erscheinungsformen dieser Rationalisierungsstrategie im Betrieb illustriert und deren Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Meister in der Produktion diskutiert, wobei vor allem auf quantitative Befragungsdaten Bezug genommen wird. Der Beitrag kommt zu dem Schluss, dass der 'vermarktlichte' Betrieb den Meister mit neuen Anforderungen konfrontiert, die dessen Arbeitssituation widersprüchlich und seine betriebliche Position ambivalent bleiben lässt. Abschließend kann die einleitende Frage, ob man von einer Rückkehr des Industriemeisters in Gestalt eines 'petty capitalist' in den Betrieb sprechen kann, verneint werden." (Autorenreferat)

4 Management, Unternehmensführung, Personalwesen

[183-L] Arnold, Rolf; Bloh, Egon (Hrsg.):

Personalentwicklung im lernenden Unternehmen, (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Bd. 27), Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren 2001, 330 S., ISBN: 3-89676-448-9 (Standort: THB Aachen(82)-Kb6739-27)

INHALT: "Die Entwicklung der Qualifikationsanforderungen auf den Arbeitsmärkten hat zu einer doppelten Erweiterung des betrieblich-beruflichen Lernens geführt: Das Qualifikationslernen wird unter dem Leitziel der 'Kompetenzentwicklung' nicht nur zur 'Bildung' bzw. genauer zur Persönlichkeitsbildung erweitert, das betriebliche Lernen ist zudem nicht mehr ausschließlich auf das einzelne Individuum (oder bestimmte Gruppen) gerichtet, sondern auch auf die Förderung der Anpassungs- und Überlebensfähigkeit der jeweiligen Organisation insgesamt. Erst bei den Versuchen, diese Ansprüche in der betrieblichen Praxis einzulösen, wird jedoch deutlich, welcher radikale Kurswechsel für das betriebliche Lernen und die betriebliche Personalentwicklung mit dieser Neuorientierung verbunden ist. In den Beiträgen des vorliegenden Bandes 'Personalentwicklung im lernenden Unternehmen' werden Grundlagen und Leitkonzepte dieser 'Personalentwicklung im Wandel' behandelt sowie zentrale interdependente Aspekte und Bezüge moderner Personalentwicklung thematisiert, u. a. Internationalisierung, Organisationslernen, Transformation mentaler Modelle, Wissensmanagement, Mitarbeiterführung, Kooperation, Qualitätsmanagement, Kundenorientierung, Lernen mit Neuen Medien, Projektkultur, Lernkulturen in der New Economy, Change Management und Beratung von (lernenden) Organisationen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Kapitel I. Einführung und Grundlagen: Rolf Arnold/ Egon Bloh: Grundlagen der Personalentwicklung im lernenden Unternehmen - Einführung und Überblick (5-40); Rolf Arnold: 'Emotionale Gewandtheit' - Neues Leitprinzip moderner Personalentwicklung? (41-51); Elias Jammal: Kultur und kulturelle

Balanceakte: Eine Einführung in das internationale Personalmanagement (IPM) (52-72); Kapitel II. Organisationslernen und mentale Modelle: Harald Geißler: Konzepte und Modelle der lernenden Organisation (73-95); Gerhard Fatzer: Lernende Organisation und Dialog als Grundkonzepte der Personalentwicklung - Mythos und Realität (96-109); Stephan Dutke/ Alexander Wick: Personalentwicklung als Transformation mentaler Modelle (110-126); Kapitel III. Wissen und Organisation: Gilbert J.B. Probst/ Steffen Raub: Vom Human Resource Management zum 'Knowledge Resource Management'? Möglichkeiten und Grenzen des Personalmanagements bei der Gestaltung organisationalen Wissens (127-136); Eckart Severing: Wissensmanagement - durch Management-Wissen? Anforderungen an Bildungseinrichtungen (137-158); Kapitel IV. Führung und Kooperation: Peter Conrad: Mitarbeiterführung in der lernenden Unternehmung (159-171); Erika Spieß: Kooperation in Organisationen (172-182); Kapitel V. Qualität und Kundenorientierung: Klaus J. Zink/ Stefan Behrens: Qualitätsmanagement und Personalentwicklung (183-200); Joachim Münch: Kundenorientierung als Leitbild für ein lernendes Unternehmen (201-215); Kapitel VI. Lernen und Kultur: Helmut M. Niegemann/ Friedrich W. Hesse: Lernen mit Neuen Medien in der betrieblichen Bildungsarbeit (216-231); Antje Krämer-Stürzl/ Wolfgang Stürzl: Projektkultur als Spiegelbild der Unternehmenskultur und Basis für erfolgreiches Projektmanagement (232-253); Ingeborg Schüßler/ Werner Weiss: Lernkulturen in der New Economy - Herausforderungen an die Personalentwicklung im Zeitalter der Wissensgesellschaft (254-286); Kapitel VII. Veränderung und Beratung: Hans-Joachim Schubert: Prinzipien und Methoden des Change Managements (287-306); Matthias v. Saldern: Beratung lernender Organisationen (307-328).

[184-F] Bauer, Johannes, Dipl.-Päd.; Festner, Dagmar, Dipl.-Päd.; Harteis, Christian, Dr.phil. (Bearbeitung); Heid, Helmut, Prof.Dr.; Gruber, Hans, Prof.Dr. (Leitung):

Konvergenz ökonomischer und pädagogischer Prinzipien betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung

INHALT: In der ersten, bereits abgelaufenen Phase des Projektes wurden Bedingungen einer möglichen Konvergenz ökonomischer und pädagogischer Prinzipien auf der Ebene persönlicher Überzeugungen erhoben. Ziel der zweiten Projektphase ist es nun, Konvergenzbedingungen im konkreten betrieblichen Arbeitsalltag zu untersuchen. Die konkrete Fragestellung lautet, ob und wie weit der betriebliche Arbeitsalltag zur Förderung individueller Kompetenz beiträgt.

METHODE: Die Beantwortung der Frage nach der Konvergenz oder Divergenz ökonomischer vs. pädagogischer Handlungsregulative hat die Klärung dessen zur Voraussetzung, was als "ökonomisch" und "pädagogisch" bezeichnet wird. Aktivitäten gelten als ökonomisch, wenn sie (letztlich) die rentable Verwertung investierten Kapitals bezwecken. Als pädagogisch werden Handlungen bezeichnet, die die Ermöglichung individueller Kompetenzentwicklung bezwecken, indem sie die externalen Bedingungen (Lernumgebungen, Lerngelegenheiten) entsprechend gestalten. Von Konvergenz ist die Rede, wenn einerseits Beschäftigte ohne Leitungsfunktion die Gelegenheit erhalten, individuell Kompetenz zu erwerben, und es andererseits den Betrieben gelingt, diese Kompetenzen für betriebliche Zwecke zu erschließen. Die bislang nicht empirisch untersuchte Frage, ob und unter welchen Bedingungen solche Konvergenz eintritt, wird im Gesamtprojekt auf zweierlei Weise beantwortet, indem jeweils Führungskräfte und Beschäftigte ohne Leitungsfunktion kontrastiv untersucht werden. Bei beiden Gruppen wird zum einen erhoben, was in verschiedenen Kontexten als ökonomisch bzw. pädagogisch angesehen und realisiert wird, zum anderen, welche Konsequenzen aus mögli-

cherweise wahrgenommenen Diskrepanzen für die individuelle Kompetenzentwicklung und die betriebliche Kompetenzerwerbungs im Kontext betrieblicher Aufgabenerfüllung gezogen werden. Die erste dieser Fragen wurde in der abgelaufenen Projektphase beantwortet, die zweite ist Gegenstand des vorliegenden Vorhabens. Insbesondere werden folgende Fragestellungen untersucht: 1. Welches sind die Bedingungen individuellen Kompetenzerwerbs am Arbeitsplatz? Um den Zusammenhang zwischen (subjektiv wahrnehmbarem) Kompetenzerwerb und Arbeitstätigkeit zu analysieren, werden die epistemischen Überzeugungen untersucht, die sich in der Bereitstellung bzw. Gestaltung von Lerngelegenheiten und Qualifikationsangeboten seitens der Führungskräfte ebenso auswirken wie in der subjektiven Spezifizierung angestrebter Kompetenzkomponenten durch die Beschäftigten ohne Leitungsfunktion. Diese Spezifizierung hängt auch von der Wahrnehmung günstiger Motivationsbedingungen ab, insbesondere in Hinsicht auf a) das Kompetenzerleben, b) die Wahrnehmung von Freiheitsgraden und Autonomie und c) die soziale Einbindung. 2. Wie reagieren Führungskräfte und Beschäftigte ohne Leitungsfunktion beim Auftreten von Problemen? Ob es zu einer Konvergenz ökonomischer und pädagogischer Prinzipien kommt, zeigt sich vor allem bei der Reaktion auf Schwierigkeiten und bei deren Beseitigung. Daher wird der Umgang mit Fehlern analysiert, und die Bedingungen der Übernahme oder Ablehnung von Verantwortung werden untersucht. 3. Wie gelingt das Zusammenspiel individueller und betrieblicher Interessen bei der Bewältigung von Schwierigkeiten? Hierfür werden Problemlöseprozesse bei der Bearbeitung von ökonomisch-pädagogischen Dilemmata im Detail analysiert. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 96). Halbstandardisiertes Interview (Stichprobe: 20). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Harteis, C.: Kompetenzfördernde Arbeitsbedingungen. Zur Konvergenz ökonomischer und pädagogischer Prinzipien betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. Wiesbaden: DUV/ Gabler 2002.+++Bauer, J.: Fehlerkultur und epistemische Überzeugungen als Einflussfaktoren individuellen Kompetenzerwerbs am Arbeitsplatz. in: Gruber, H.; Harteis, C.; Heid, H.; Meier, B. (Hrsg.): Kapital und Kompetenz - Veränderungen der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen aus erziehungswissenschaftlicher Sicht. Opladen: Leske+Budrich (im Druck).+++Harteis, C.; Bauer, J.; Coester, H.: Betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung zwischen ökonomischen und pädagogischen Überlegungen. in: Gruber, H.; Harteis, C.; Heid, H.; Meier, B. (Hrsg.): Kapital und Kompetenz - Veränderungen der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen aus erziehungswissenschaftlicher Sicht. Opladen: Leske+Budrich (im Druck).+++Harteis, C.: Beschäftigte im Spannungsfeld ökonomischer und pädagogischer Prinzipien betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. in: Harteis, C.; Heid, H.; Kraft, S. (Hrsg.): Kompendium Weiterbildung. Perspektiven und Aspekte betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung. Opladen: Leske+Budrich 2000. *ARBEITSPAPIERE*: Heid, H.; Gruber, H.; Harteis, C.; Bauer, J.; Coester, H.; Meindl, C.: Konvergenz ökonomischer und pädagogischer Prinzipien betrieblicher Personalentwicklung. Projektbroschüre. Regensburg: Univ. Regensburg, Institut für Pädagogik 2002.

ART: gefördert *BEGINN*: 1999-04 *ENDE*: 2003-09 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Regensburg, Philosophische Fakultät 02 - Psychologie und Pädagogik, Institut für Pädagogik Lehrstuhl für Pädagogik 03 Lehr-Lern-Forschung und Medienpädagogik (Universitätsstr. 31, 93040 Regensburg)

KONTAKT: Bauer, Johannes (Tel. 0941-943-3790, Fax: 0941-943-4989, e-mail: johannes.bauer@paedagogik.uni-regensburg.de)

[185-L] Becker, Fred G.:

Betriebliche Personalforschung, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Jg. 31/2002, H. 4, S. 174-180

INHALT: "Betriebliche Personalforschung ist als informatorische Basis betrieblicher Personalarbeit zu betrachten. Allerdings unternimmt die Wirtschaftspraxis kaum Versuche zur systematischen Generierung und Aufbereitung entscheidungsrelevanter Informationen und auf wissenschaftlicher Seite existiert kein umfassendes Konzept betrieblicher Personalforschung. Daher ist es Ziel dieses Beitrags, die einzelnen Objektbereiche der Personalforschung zusammenzuführen." (Autorenreferat)

[186-F] Bluhm, Katharina, Dr.; Teufel, Bernd, M.A.; Sorge, Arndt, Prof.Dr.; Hoss, Dietrich, Prof.Dr.; Ganne, Bernard, Dr.; Pichierrì, Angelo, Prof.Dr.; Michelsons, Angelo, Dr.; Traxler, Franz, Prof.Dr. (Bearbeitung); Schmidt, Rudi, Prof.Dr. (Leitung):

Nationale Unternehmenskultur und Strategien der internationalen Wettbewerbsfähigkeit - die Herausforderung der Globalisierung für europäische KMU

INHALT: Das Projekt untersucht anhand zweier Branchen (Maschinenbau- und der Softwareindustrie) in fünf europäischen Regionen folgende Fragen: Erstens, mit welchen Strategien versuchen KMU unter Bedingungen knapper Ressourcen und hoher Risiken ihre eigene Internationalisierung als Antwort auf die zunehmend globale Wirtschaft voranzutreiben? Die Projektbearbeiter gingen dabei von der Hypothese aus, dass Kooperation für KMU die "method of choice" ist. Zweitens wird gefragt, ob KMU im Softwarebereich branchenspezifische Vorteile in der Internationalisierung haben, die sie als Teil der New Economy auszeichnen und drittens wird gefragt, inwieweit befördern/ behindern die regionale Einbettung der Unternehmen sowie ihre jeweilige Unternehmenskultur das Betreten von Internationalisierungspfaden. Die Studie wird mit Partneruniversitäten in Frankreich, Italien, den Niederlanden und Österreich durchgeführt. Neben der Erhebung und deren wissenschaftliche Auswertung nimmt die Dissemination breiten Raum ein. Dafür sind ein Lehrfilm, der auf der Basis von Aufnahmen in drei Unternehmen des Samples durchgeführt wird, Workshops auf regionaler, nationaler wie internationaler Ebene geplant; darüber hinaus wird ein Handbuch für Praktiker verfasst. **ZEITRAUM:** 2000 **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Bayern/ Thüringen, Österreich (Mittel), Rhone Alpes, Piedmont

METHODE: Methodenmix aus qualitativen Interviews in Unternehmen; Experteninterviews; sekundäre Datenanalyse und Inhaltsanalyse. Untersuchungsdesign: Querschnitt. The starting point for the project is a comprehensive survey of the current literature in this field and a evaluation of appropriate economic statistics. After this has been completed, the first empirical stage of inquiry will be conducted. This will involve interviewing regional economic experts from associations, chambers of industry and commerce, state-run institutions etc. about the level of globalisation in SMEs and the types of problems they typically face. The second stage of inquiry was concerned with company case studies which are to be carried out in six European regions/ countries (Bavaria, Thuringia, Rhone-Alpes, Piedmont, Austria, the Netherlands). In each case study, interviews were held with several top executive managers and employee representatives and group discussions held with selected employees. Some of the companies were also to be filmed for inclusion in a teaching and demonstration film. After the data has been evaluated and the research report written, a number of international and national congresses will be held to present the results to academics, to representatives from

know-how-transfer organisations, state-run institutions for promoting the economy, associations, consultancies and government as well as to practising business people in SMEs. The congresses held for practising business people will be organised in close cooperation with national know-how-transfer organisations and/ or the chambers of industry and commerce. The research results will also be summarised in a practical handbook which will be published together with the teaching and demonstration film. *DATENGEWINNUNG*: Inhaltsanalyse, standardisiert (Stichprobe: 64; Unternehmen - je 1-3 Interviews). Aktenanalyse, offen (Stichprobe: 64; Unternehmen in 5 Regionen). Qualitatives Interview (Stichprobe: 154; in 74 Unternehmen; Auswahlverfahren: Cluster). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Internationalisation of European Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs). Research report of the EU-project 'National corporate cultures and international competitiveness strategies - the challenge of globalisation for European SMEs'. Contract number HPSE-CT-1999-00027. April 2002 (elektronisch bei der EU Kommission oder beim Institut erhältlich).

ART: gefördert *BEGINN:* 2000-04 *ENDE:* 2002-08 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Europäische Kommission

INSTITUTION: Universität Jena, Fak. für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Institut für Soziologie Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie (07740 Jena)

KONTAKT: Leiter (Tel. 03641-945-520, e-mail: schmidt@soziologie.uni-jena.de)

[187-L] Braun, Ottmar L. (Hrsg.):

Zielvereinbarungen im Kontext strategischer Organisationsentwicklung. (Psychologie, Organisationspsychologie), Landau: Verl. Empir. Pädagogik 2000, II, 180 S., ISBN: 3-933967-07-4 (Standort: LB Detmold(51)-HWK-120)

INHALT: "In diesem Buch wird dargestellt, wie das Führungsinstrument Zielvereinbarung in der Praxis eingeführt und genutzt werden kann. Dabei findet der Leser sowohl theoretische Grundlagen als auch Ausführungen darüber, wie Zielvereinbarungen in Prozesse der Organisationsentwicklung eingebunden und mit anderen Konzepten vernetzt werden. Insbesondere bei Teamzielvereinbarungen wird immer wieder deutlich, welche zentrale Rolle die Moderationsmethode spielt. Die Darstellungen der Autoren sind ehrlich und umfassend, so dass auch nicht verschwiegen wird, mit welchen Schwierigkeiten man bei der Einführung und Anwendung der Methode Zielvereinbarung in der Praxis zu kämpfen hat. Das Buch richtet sich an Studenten der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie an Praktiker im Bereich der Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Reinhold S. Jäger: Qualitätsmanagement in Universitäten - Ziel und Wille unbekannt? Wege aus dem Dilemma (3-21); Jürgen Wegge: Groupware als Instrument moderner Organisationsentwicklung: Zielsetzung und Zielvereinbarung per Videokonferenz (22-52); Herbert Haselbrink: Organisationsphilosophie mit Leitlinien für die Führung und Zusammenarbeit im Vorfeld des 'Arbeitsamtes 2000' (53-74); Philipp Hölzle: Die Anwendung des Führungsinstrumentes 'Zielvereinbarung' in der deutschen Wirtschaft (75-100); Markus Sperka: Organisationsinterne Kommunikation: Typische Störungseinflüsse und ein diagnostischer Zugang (101-114); Thomas Bauer und Armin Weber: Partizipative Arbeitspolitik als Bestandteil betrieblicher Veränderungsprozesse im Werk Wörth der DaimlerChrysler AG (115-133); Ernfried Groh: Führen mit Zielen bei der Polizei: Mitarbeiterbeteiligung fordern und fördern (134-180).

[188-L] Brosziewski, Achim:

Computer, Kommunikation und Kontrolle: eine Fallstudie zum informatisierten Management, Konstanz: UVK Medien Verl.-Ges. 2002, 275 S., ISBN: 3-89669-791-9

INHALT: "Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Informatisierung des Managements von Unternehmen? In einer kommunikationstheoretischen und wissenssoziologischen Analyse zeigt der Autor, dass durch diese Entwicklung einerseits die Erwartungen an Transparenz und Steuerung steigen, andererseits die Anforderungen an die Kommunikation sich verstärken. Dadurch werden die Selbstkontrollen innerhalb des Managements forciert und verfeinert. Empirisch zeichnet Brosziewski durch die Auswertung qualitativer Interviews, die Analyse von Dokumenten und durch ethnographische Fallstudien die Formen der Informatisierung verschiedener Managementbereiche (Leitung, Stäbe, Personalmanagement) nach." (Autorenreferat)

[189-L] Dittmer, Gonde:

Anforderungen an Führung und Management in modernen Organisationen, in: Wolfgang Deppert, Dietmar Mielke, Werner Theobald (Hrsg.): Mensch und Wirtschaft : interdisziplinäre Beiträge zur Wirtschafts- und Unternehmensethik, Leipzig: Leipziger Univ.-Verl., 2001, S. 269-298, ISBN: 3-934565-69-7 (Standort: FHB Gelsenkirchen(1010)-01PNH525)

INHALT: Es existieren zahlreiche Management-Konzepte, die ihre Anwender in trügerische Sicherheit wiegen. In den letzten zwanzig Jahren waren dies z.B. die Kulturwelle (Corporate Identity), die Qualitätswelle (Qualitätszirkel, Total Quality Management, Quality Function Deployment, Kaizen), die Kundenwelle (Kundenorientierung, Kanban), die Schlankeitswelle (Lean Production, Lean Management), die Zeitwelle (Just In Time-Production/-Delivery, Zeitwettbewerb), die Organisationswelle (Business Process-/Corporate-Reengineering) und die Gruppenwelle (Gruppen- und Teamarbeit, Projektmanagement), jeweils überlagert von kleinen Wellen wie Shareholder Value, Benchmarking, Scorecard. Bei Organisationen steht der Wunsch nach solchen "Einfachheiten" immer wieder im Mittelpunkt. Doch sobald man versucht, ein Unternehmen auf das komplexe Umfeld auszurichten, holt man sich die Komplexität in die Organisation hinein. Die Ausführungen zeigen insgesamt, dass ein komplexes Umfeld nicht auf einfache Unternehmensstrukturen abgebildet werden kann. (ICA)

[190-F] Dölling, Irene, Prof.Dr.; Andresen, Sünne, Dr.; Kimmerle, Christoph, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Dölling, Irene, Prof.Dr. (Leitung):

Vergeschlechtlichungsprozesse bei der Reform der kommunalen Verwaltung

INHALT: An die Reform der kommunalen Verwaltung werden vielfältige Gestaltungsinteressen geknüpft. Neue Formen der Steuerung, des Personalmanagements sowie der Arbeitsorganisation versprechen neben Steigerungen der Effektivität und Effizienz und damit verbundenen finanziellen Einsparpotenzialen einen umfassenden Organisationswandel. Verbunden damit werden Hoffnungen formuliert, dass die Reform auch zu einer Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten und Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Akteure der öffentlichen Verwaltung führt. Erste Bilanzen zu den tatsächlichen Umstrukturierungen, die bislang in den Verwaltungsorganisationen vorgenommen wurden, verweisen allerdings auf Diskrepanzen zwischen dem Reformideal und der tatsächlichen Praxis. Wo das Reformmodell von einer

Gesamtrationalität der Organisation ausgeht, bzw. eine solche zu verankern sucht, treffen die Modernisierungsbemühungen in den Ämtern auf ein vorstrukturiertes "soziales Feld", das von verschiedenen, auch gegensätzlichen Interessen der beteiligten Akteur/e/innen und Akteursgruppen bestimmt ist. Je nach der eigenen Position und den antizipierten reformspezifischen Möglichkeiten bzw. Risiken bringen die Beschäftigten ihre Interessen in die Aushandlungsprozesse ein und beeinflussen so den konkreten Verlauf der Reform. Im Zentrum des Forschungsprojekts steht die Frage nach der Bedeutung, die Geschlecht/ Gender im Reformprozess zukommt. Erkenntnisleitend ist die These, dass es im Zuge der Reform zu einer Umschreibung der Organisationskonfiguration und damit auch zur Veränderung der bestehenden geschlechtsspezifischen Strukturierungen kommen wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass es sich bei den bisherigen Arbeitsvollzügen, Arbeitsteilungen, Hierarchien usw. auch um Trennungen und Teilungen handelt, die dem hierarchisierenden Muster des zweigeschlechtlichen Klassifizierens, d.h. der Differenzierung nach Geschlecht und der Einteilung in "männlich" und "weiblich" entsprechen. Am Beispiel eines Ostberliner Bezirksamtes wird empirisch insbesondere untersucht, ob Gestaltungsmöglichkeiten, die sich im Zuge der Reform eröffnen, genutzt werden, um hierarchisierende Grenzziehungen und Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern abzubauen. Weiter wird danach gefragt, wann und wie Geschlecht bewusst oder unbewusst als symbolisches Kapital eingesetzt und also reproduziert wird. Von besonderem Interesse ist dabei auch, welches Geschlechter-Wissen die Akteur/e/innen im Feld überhaupt generieren bzw. aktualisieren und welches Geschlechter-Wissen als im Feld nicht-relevant zum Verschwinden gebracht wird.

METHODE: Das Forschungsprojekt zielt an, anhand von Interviews zu untersuchen, wie die Umsetzung der Reform von den Akteur/inn/en der kommunalen Verwaltung erfahren und ausgestaltet wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Sichtweisen und Einschätzungen der Interviewten von den Handlungsbedingungen im Amt, von der jeweiligen Position, die sie hier einnehmen wie auch von den lebensgeschichtlich erworbenen Handlungs- und Wahrnehmungsmodi beeinflusst werden. Der erste Teil der Untersuchung (von 2000 bis 2002) konzentrierte sich auf die Besetzung der ersten Leitungsebene, die mit der Etablierung einer 'neuen' Führungskultur und der Definition entsprechender Anforderungen an die Führungskräfte verknüpft wurde. Im zweiten Teil (von 2002 bis 2004) stehen die arbeitsorganisatorischen Veränderungen in den Abteilungen im Vordergrund, die mit Stichworten wie Dezentralisierung, Abflachung von Hierarchien, Neuzuschnitt von Aufgaben und Tätigkeitsfeldern, der Einführung verstärkt kommunikativer und kooperativer Arbeitsformen wie Gruppenarbeit etc. ein besonderes Anknüpfungspotenzial für Veränderungsinteressen bieten. Erwartbare Ergebnisse: 1. Konkretisierung und Schärfung des Konzepts der Vergeschlechtlichung als Instrument empirischer Untersuchungen, 2. Kenntnisse über das Geschlechter-Wissen und Problembewusstsein der Akteure und Akteurinnen der Verwaltungsreform, die begründete Aussagen über das Verhältnis von Reformzielen und Potenzialen für den Abbau von Geschlechterhierarchien ermöglichen, 3. Vorschläge für eingreifende Strategien, um die Reform tatsächlich als Chance für den Abbau von Geschlechterhierarchien nutzen zu können. Den zentralen theoretischen Bezugspunkt des Forschungsprojektes bilden Pierre Bourdieus 'Feld-Habitus'-Konzept, geschlechtersensible Organisationstheorien - wie vor allem der Ansatz von Joan Acker - und ein handlungs- und strukturtheoretisches Konzept von Vergeschlechtlichung als Modus sozialer Differenzierung und Hierarchisierung. Methodisch stützt sich die empirische Arbeit vor allem auf den Ansatz des 'Verstehenden Interviews' von Jean-Claude Kaufmann. **DATENGEWINNUNG:** Inhaltsanalyse, offen; Dokumentenanalyse, offen (inhaltlich strukturiert). Qualitatives Interview, leitfadengestützt und themenzentriert, teilbiographisch. Standardisierte Befragung, schriftlich. Diskursanalytische Verfahren. Beobachtung,

teilnehmend. Standardisierte Befragung, telefonisch. Feldarbeit durch Mitarbeiter/innen des Projekts.

ART: gefördert *BEGINN:* 2000-06 *ENDE:* 2004-05 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Potsdam, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Professur für Frauenforschung (Postfach 900327, 14439 Potsdam)

KONTAKT: Andresen, Sünne (Dr. Tel. 0331-977-3681, e-mail: andresen@rz.uni-potsdam.de); Kimmerle, Christoph (Tel. 0331-977-3452, e-mail: kimmerle@rz.uni-potsdam.de)

[191-F] Dörrenbächer, Christoph, Dr.; Vescovi, Stefano (Bearbeitung); Plehwe, Dieter, Dr. (Leitung):

Logistiksteuerung zwischen Europäisierung und Globalisierung

INHALT: Zusammenhänge zwischen Unternehmensreorganisation und Interessenmediation in Europa (strukturell und inhaltlich) in Bezug auf Marktordnung, Gemeinwohl, Ökologie, Technologie und Arbeit. *ZEITRAUM:* 1995-2000 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Europäische Union - Europa

METHODE: Akteurszentrierter Neo-Institutionalismus; historische Netzwerkanalyse; polit-ökonomisch. Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihe; Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Inhaltsanalyse, standardisiert; Inhaltsanalyse, offen (Stichprobe: 50; Leitbilder von Unternehmen; Auswahlverfahren: total/ Quota). Aktenanalyse, standardisiert; Aktenanalyse, offen (EU-Dokumente, Verbände etc.). Qualitatives Interview (Stichprobe: 50; Manager, Verbandsvertreter, Politiker; Auswahlverfahren: Quota). Standardisierte Befragung, face to face; Standardisierte Befragung, telefonisch; Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 50; Manager, Verbandsvertreter, Politiker; Auswahlverfahren: total). Sekundäranalyse von Individualdaten; Sekundäranalyse von Aggregatdaten (Stichprobe: 50; Unternehmen, Geschäftsberichte; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Dörrenbächer, C.; Plehwe, D. (Hrsg.): Globalisierung und die Reorganisation multinationaler Unternehmen: neue Kontrollkonzepte und ihre soziale, politische und kulturelle Tragfähigkeit. Berlin: Ed. Sigma.+++Dörrenbächer, C.: Measuring corporate internationalisation. in: *Intereconomics*, Vol. 35, 2000, pp. 119-126.+++Dörrenbächer, C.; Vescovi, S.: Logistik aus politischer Sicht. Zum Zusammenhang von verlagerten Entscheidungskompetenzen, veränderten Unternehmensstrukturen und Interessenpolitik im europäischen (Schienen-)Güterverkehr. in: Inderfurth, K.; Schenk, M.; Ziems, D. (Hrsg.): *Logistik 2000plus. Herausforderungen, Trends, Perspektiven*. Magdeburg 2000, S. 194-209.+++Dörrenbächer, C.; Vescovi, S.: Diversifikation, Internationalisierung und Integration. Zur Regorganisation europäischer Güterbahnen in den 1990er Jahren. in: *Internationales Verkehrswesen*, 2001, H. 11, S. 42-45.+++Plehwe, D.: National trajectories, international competition, and transnational governance in Europe. in: Morgan, Glenn; Kristensen, Peer Hull; Whitley, Richard (eds.): *The multinational firm. Organizing across institutional and national Boundaries*. Oxford 2001, pp. 281-305.+++Plehwe, D.: Arbeitspolitische Probleme ungleicher Reorganisation. Zur Veränderung der Arbeit in Logistiknetzwerken. in: *Industrielle Beziehungen*, 8, 2001, 1, S. 55-82.+++Plehwe, D.; Dörrenbächer, C.; Vescovi, S.: The transformation of logistic governance in Europe. Preliminary report. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Abt. Organisation und Beschäftigung 2001.+++Dörrenbächer, C.; Plehwe, D.: Ab geht die Post! Zur Reorganisation europäischer Postorganisationen in den 1990er Jahren. in: *Internationales Verkehrswesen*, 2002, H. 2, S. 46-48.

ART: gefördert *BEGINN:* 1999-10 *ENDE:* 2001-09 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Volkswagen Stiftung

INSTITUTION: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP I Arbeitsmarkt und Beschäftigung Abt. Organisation und Beschäftigung (Reichpietschufer 50, 10785 Berlin); Technische Universität Berlin, Fak. 01 Geisteswissenschaften, Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre Lehrstuhl Beschäftigung und Sozialstruktur (Franklinstr. 28-29, FR 0-1, 10587 Berlin)

KONTAKT: Leiter (Tel. 030-25491-102, e-mail: plehwe@medea.wz-berlin.de)

[192-L] Dueck, Gunter:

E-Man: die neuen virtuellen Herrscher, Berlin: Springer 2001, 270 S., ISBN: 3-540-42075-4

INHALT: Die Führungskräfte der "New Economy", so die These des Autors, müssen Schlüsselqualifikationen und Persönlichkeitsmerkmale wie Authentizität, Kreativität, Führungsstärke, Empathie, Emotionale Intelligenz, Autonomie, Risikofreude aufweisen. Diese Eigenschaften unterscheiden sich grundsätzlich von Tugenden wie Pflichttreue, Ordnung, Tradition, Erfahrung, die in der "Old Economy" favorisiert werden. Der Autor sieht hierin einen kulturellen Wandel, der die gattungsgeschichtliche Entwicklung von "Järgergesellschaft" zu "Bauerngesellschaft" tendenziell umkehrte. Als maßgeblicher Mitarbeiter von IBM gibt der Verfasser einen Einblick in das gewandelte Menschenbild im Kontext von "E-Business" und "Change Management". (IAB)

[193-L] Erler, Wolfgang; Gerzer-Sass, Annemarie; Sass, Jürgen; Nußhart, Christine:

Die Kompetenzbilanz: ein Instrument zur Optimierung betrieblicher Personalarbeit, München 2000, 14 S. (Standort: http://www.dji.de/bibs/33_633info.pdf; Graue Literatur)

INHALT: Die vorliegende Informationsbroschüre beleuchtet das im Projekt "Familienkompetenzen als Potential einer innovativen Personalentwicklung" entwickelte Instrument einer "Kompetenzbilanz", das auf die betriebliche Nutzung von außerberuflich erworbenen Kompetenzen aus der Familienarbeit abzielt. Mit dem Instrument der Kompetenzbilanz wird der Versuch unternommen, das Problem des Kompetenztransfers anhand von Beispielen und Übungen zu konkretisieren. Das heißt, mit Hilfe der Selbstevaluation werden - zunächst im biographischen Rückblick und anschließend am Beispiel von Familienerfahrungen und Familienarbeit - die erworbenen Kompetenzen bewusst gemacht und auf ihre mögliche Übertragbarkeit in die Arbeitswelt überprüft. Dem einzelnen Arbeitnehmer wird damit ein Instrument an die Hand gegeben, mit dem er seinen eigenen Standort und seine beruflichen Perspektiven neu bestimmen kann. Es sollen mit dieser Broschüre vor allem Personalverantwortliche und Führungskräfte angesprochen werden. Sie will mit der Grundidee der Kompetenzbilanz vertraut machen und mögliche Handlungsfelder aufzeigen. In der betrieblichen Praxis wird sich dann erweisen müssen, wieweit dieses Konzept tragfähig ist und wo es gegebenenfalls ergänzt und weiterentwickelt werden muss. (ICD)

[194-F] Fachhochschule Köln:

Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung am Arbeitsplatz (Projekt im Rahmen des Förderprogramms XENOS "Leben und Arbeiten in Vielfalt" der Europäischen Union und der Bundesregierung)

INHALT: Handlungsbedarf: Moderne Industriearbeit, die sich weitgehend auf funktionierende Gruppenarbeit stützt, erfordert in hohem Maße reibungslose Kommunikation und Kooperation am Arbeitsplatz. In multikulturellen Belegschaften - bei der FORD AG sind zur Zeit Mitarbeiter aus fast fünfzig Nationalitäten beschäftigt - ist die Gefahr von Missverständnissen und Konflikten aufgrund sprachlicher und kultureller Differenzen groß. Die FORD AG will zwischen den kulturellen Gruppen rechtzeitig Brücken bauen und vermitteln, damit sich wechselseitige Vorurteile nicht verfestigen und im Laufe der Arbeitsbeziehung in Ressentiments umschlagen. Ziele: Durch die Entwicklung und Implementierung eines spezifischen Weiterbildungsprogramms sollen die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter dauerhaft gefördert werden. Das Kooperationsprojekt zwischen der FORD-Werke AG, Köln und dem Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz der FH Köln leistet somit einen Beitrag zur Verbesserung der Kommunikation zwischen verschiedenen kulturellen Gruppen am Arbeitsplatz. So können die Potentiale kultureller Vielfalt und Unterschiedlichkeit zum Vorteil aller nutzbar gemacht werden. Die nachhaltige Wirkung soll durch die Einbeziehung verschiedener Organisationsebenen sicher gestellt werden. Zielgruppen: Hauptzielgruppe dieses Projektes sind die Meister und Kolonnenführer des Motorenwerkes der FORD AG sowie der GFT, deren interkulturelle Konfliktlösungskompetenz im Berufsalltag gefragt ist. Außerdem sind Führungskräfte, Angehörige des Betriebsrates und Mitarbeiter der Personalabteilung mit eingebunden.

METHODE: Die FH Köln entwickelt Workshops zur interkulturellen Sensibilisierung, aufbauende Informationsveranstaltungen, spezifische Angebote für Führungskräfte und eine berufs begleitende Qualifizierung von Multiplikatoren. Das Projekt ist auf drei Jahre angelegt und wird von Mitarbeitern der Fachhochschule Köln sowie der FORD-Werke AG in Kooperation gesteuert. Die einzelnen Fortbildungselemente sollen nach den Vorstellungen der Förderinstitutionen auch auf andere Werke und schließlich auch auf kleinere und mittlere Unternehmen übertragbar sein.

ART: gefördert **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** Generaldirektion Beschäftigung und Soziales -Europäischer Sozialfonds-; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

INSTITUTION: Fachhochschule Köln, Fak. für Angewandte Sozialwissenschaften, Forschungsschwerpunkt "Interkulturelle Kompetenz durch Personal- und Organisationsentwicklung" (Mainzer Str. 5, 50678 Köln)

KONTAKT: Institution (Tel. 0221-8275-3923 od. -3924, Fax. 0221-8275-3934, e-mail: ik_kompetenz@dvz.fh-koeln.de)

[195-L] Faust, Michael:

Karrieremuster von Führungskräften der Wirtschaft im Wandel: der Fall Deutschland in vergleichender Perspektive, in: SOFI-Mitteilungen : Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, 2002, Nr. 30, S. 69-90 (Standort: <http://www.gwdg.de/sofi/frames/publik/mitt30/faust.pdf>; UuStB Köln(38)-XG05472; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Beitrag vergleicht die Ergebnisse von Forschungen zum Wandel der Karrieremuster in japanischen Wirtschaftsunternehmen mit korrespondierenden Befunden für den deutschen Fall, die aus einer größeren Studie zum Rollenwandel und der Arbeits- und Berufssituation von Führungskräften stammen. Die deutsche Untersuchung beruht auf vier Fallstudien in drei großen und einem mittleren Industrieunternehmen und auf Experteninterviews mit Führungskräften verschiedener Ebenen und Funktionen. Das identifizierte neue Karrieremodell, das den mobilen Generalisten bevorzugt und Anerkennung und Aufstieg an den flüchtigen Nachweis des individuellen und immer wieder neu zu erbringenden Leistungsbeitrag knüpft, stößt jedoch in beiden Ländern auf Grenzen. Das neue Managementleitbild des "Intrapreneurs" setzt eine "nomadisierende" Lebensführung voraus, die viele Führungskräfte und/oder deren Lebenspartner ablehnen. (ICA)

[196-L] Franke, Marion; Simöl, Inge:

Wie Organisationen Geschlecht organisieren: Geschlechterprogramme in Organisationen, in: Sabine Wesely (Hrsg.): Gender studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften : Einführung und neuere Erkenntnisse aus Forschung und Praxis, Bielefeld: Kleine, 2000, S. 280-315, ISBN: 3-89370-346-7 (Standort: UB Bonn(5)-2002-6128)

INHALT: Die Autorinnen werfen einen kritischen Blick auf Geschlechterprogramme in Organisationen, die sie als "Gerüst" formalisierter Regeln, Normen und Erwartungen begreifen, welche die koordinierten Handlungen und Beziehungen der Mitglieder und der Organisation unter dem Aspekt des Geschlechts regeln. Ihre Erkenntnisse und Thesen über Geschlechterprogramme sind im Rahmen einer ethnographischen Studie entstanden, die im Zeitraum von 1998 bis 1999 in neun Organisationen durchgeführt wurde. Die Kategorie "Geschlecht" wird in den Organisationen vorwiegend über Frauenförderung oder Gleichstellung thematisiert und viele Organisationen haben diese Programme als Prämissen im Sinne einer Chancengleichheitspolitik in ihre Unternehmenskultur eingebunden. Die Autorinnen geben einen Überblick über folgende Programme bzw. Leitbilder, die zurzeit in Organisationen aktuell sind und Aufschlüsse über eine bestimmte Sichtweise von Geschlecht geben: Chancengleichheit, Frauenförderung/Gleichstellung, Total E-Quality-Management, Managing Diversity, Geschlechterdemokratie, Gender Mainstreaming, Gender-Training und Mentoring. (ICI)

[197-L] Frey, Dieter:

Notwendige Bedingungen für Spitzenleistungen in Wirtschaft und Verwaltung: Spitzenunternehmen der Wirtschaft als Vorbild für andere gesellschaftliche Institutionen, in: Wolfgang Deppert, Dietmar Mielke, Werner Theobald (Hrsg.): Mensch und Wirtschaft : interdisziplinäre Beiträge zur Wirtschafts- und Unternehmensethik, Leipzig: Leipziger Univ.-Verl., 2001, S. 237-267, ISBN: 3-934565-69-7 (Standort: FHB Gelsenkirchen(1010)-01PNH525)

INHALT: In vielen Branchen und Firmen der europäischen Wirtschaft, die unter extremem internationalen Wettbewerbsdruck stehen, findet augenblicklich eine interne Revolution statt. Bestehende Unternehmenskulturen und Führungsverhaltensweisen werden in Frage gestellt. Damit verändern sich Anforderungen an Mitarbeiter und Führungskräfte. Der vorliegende Beitrag beschreibt diese Lage bzw. einen Anforderungskatalog. Gefordert und gefördert wird ein Mitarbeiter, der als Unternehmer im Unternehmen denkt und handelt. Dieser mündige und emanzipierte Mitarbeiter wird mehr Selbstverantwortung übernehmen, konflikt- und kritikfä-

hig und in hohem Maße teamfähig sein. Insgesamt werden diese Veränderungen einhergehen mit einem Abbau von Hierarchien, verstärkter Einführung von Team- und Projektarbeit sowie erhöhter Rotation und Zeitsouveränität von Arbeit. Überleben können bei internationalem Wettbewerbsdruck letztlich nur solche Branchen und Firmen, die sich als Center of Excellence definieren. Die Führungskräfte und Mitarbeiter solcher Unternehmen wissen, dass langfristiger Erfolg nur durch drei Komponenten gewährleistet wird: totale Mitarbeiterorientierung, Kunden- und Marktorientierung sowie Konkurrenz- und Eigentümerorientierung. Spitzenunternehmen der Wirtschaft zeichnen sich neben diesen modernen Führungsprinzipien durch spezifische Unternehmenskulturen mit folgendermaßen aus: Kundenorientierungskultur; Konkurrenzorientierungskultur; Kreativkultur; Wertschöpfungskultur; Problemlösekultur; Konstruktive Fehlerkultur; Lernkultur; Frage- und Neugierkultur; Konstruktive Konfliktkultur; Produkt- und Prozessoptimierungskultur; Teamkultur; Zivilcouragekultur. (ICA2)

[198-L] Gergs, Hans-Joachim; Schmidt, Rudi:

Generationswechsel im Management ost- und westdeutscher Unternehmen: kommt es zu einer Amerikanisierung des deutschen Managementmodells?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54/2002, H. 3, S. 553-578 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa00277-b; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "In der Führungsspitze der deutschen Unternehmen vollzieht sich gegenwärtig ein Generationswechsel von beträchtlichem Ausmaß. Der Artikel geht der Frage nach, welche Konsequenzen dies für die Zukunft des deutschen Modells eines sozialintegrativen Kapitalismus hat. Hält die neue Führungselite an der deutschen Managementkultur festhält, oder orientiert sie sich stärker am US-amerikanischen Shareholder-Value-Modell? Zur Klärung dieser Fragestellung werden die bislang verstreut vorliegenden empirischen Befunde der Managementforschung systematisch gesichtet. Demzufolge kommt es nicht zu einer weitreichenden Angleichung der deutschen Managementkultur an das amerikanische Modell. Unter dem Druck der Globalisierung vollzieht sich jedoch eine stärkere Differenzierung der Managementkulturen in Großunternehmen auf der einen Seite und den kleinen und mittelständischen Unternehmen auf der anderen Seite. Während das Management der Großbetriebe Elemente des amerikanischen Managementmodells in mehr oder minder stark ausgeprägter Form adaptiert, scheint es in den kleinen und mittelständischen Unternehmen zu einer noch stärkeren Akzentuierung des deutschen Managementmodells zu kommen. Die bislang noch bestehenden Unterschiede zwischen dem Management in den Ost- und westdeutschen Unternehmen werden sich demgegenüber mit dem Generationswechsel auflösen." (Autorenreferat)

[199-F] Glaser, Jürgen, Dr. (Bearbeitung); Büssing, Andre, Univ.-Prof.Dr. (Leitung):

Qualitätsmanagement im Krankenhaus

INHALT: Qualität kommt weniger durch die Regulation von quantitativem Input oder Output zustande, sondern vielmehr durch eine Verbesserung der Prozesse innerhalb einer Organisation. TQM-Modelle wie etwa der European Quality Award weisen den Weg, indem sie die Mitarbeiter- und Kundenorientierung in den Mittelpunkt stellen. Vor diesem Hintergrund wurde der Ansatz der Mitarbeiter- und Patientenorientierung (MPO-Ansatz) ausgearbeitet und empirisch erprobt. Der MPO-Ansatz verknüpft arbeitspsychologische und pflegewissen-

schaftliche Erkenntnisse auf der Grundlage des handlungstheoretischen Konzepts einer vollständigen Tätigkeit. Im Unterschied zu anderen Ansätzen zum Qualitätsmanagement liefert der MPO-Ansatz auch bereits die erforderliche Methodik zur Analyse und Bewertung dieser Zielkriterien. Während die Mitarbeiterorientierung mit Hilfe des Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus (TAA-KH) gemessen werden kann, lässt sich die Patientenorientierung mit dem Münchener Instrument zur Patientenbefragung (MIP) diagnostizieren. Die Patientenorientierung wird dabei aus verschiedenen Perspektiven, d.h. aus Sicht der Patienten, der Mitarbeiter wie auch der Angehörigen untersucht. Hierfür liegen komplementäre Fassungen des MIP vor. In Kooperation mit Krankenhäusern werden Untersuchungen auf Basis des MPO-Ansatzes und der zugehörigen Methoden durchgeführt. Die Ergebnisse werden den Betrieben in Form eines Fachgutachtens zur Verfügung gestellt, und dienen als fundierte Grundlage für das weitere betriebliche Qualitätsmanagement. Bislang konnte der MPO-Ansatz in mehreren Allgemeinkrankenhäusern, in einer psychosomatischen Fachklinik für Kinder und Jugendliche sowie in einem Altenpflegeheim erfolgreich umgesetzt werden. Derzeit wird die Anwendung des Ansatzes im psychiatrischen Krankenhaus erprobt.

METHODE: Feldstudie; Querschnittstudie *DATENGEWINNUNG:* Fragebogenstudie; Dokumentenanalyse.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Büssing, A.; Glaser, J.: Mitarbeiter- und Klientenorientierung im System Krankenhaus. Implikationen für Qualitäts- und Wissensmanagement. in: Bläsing, J.; Heimann, D.; Högel, E. (Hrsg.): Total Business Knowledge. Spitzenleistung durch Kernkompetenz. Vom Qualitätsmanagement zum Wissensmanagement. Ulm: TQU-Verl. 1999, S. 175-196.+++Dies.: Mitarbeiter- und Patientenorientierung. Ein Beitrag zum Qualitätsmanagement in Krankenhäusern. in: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Komplexe Arbeitssysteme - Herausforderungen für Analyse und Gestaltung. 46. Kongreß der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Dortmund: GFA Press 2000, S. 375-378.+++Dies.: Mitarbeiter- und Patientenorientierung in der Pflege als Teil des Qualitätsmanagements - Stand und Forschungsbedarf. in: Pflege, 14, 2001, S. 339-350.+++Dies.: Mitarbeiter- und Patientenorientierung im Krankenhaus: Implikationen für das Qualitätsmanagement aus Sicht der Arbeitspsychologie. in: Ulich, E. (Hrsg.): Arbeitspsychologie in Krankenhaus und Arztpraxis. Bern: Huber 2002, S. 285-302.+++Büssing, A.; Barkhausen, M.; Glaser, J.: Evaluation von Organisationsentwicklung im Krankenhaus. Methodologische und methodische Anforderungen und deren Realisierung. in: Zeitschrift für Gesundheitswissenschaft, 7, 1999, S. 130-147.+++Glaser, J.; Büssing, A.: Ganzheitliche Pflege: Präzisierung und Umsetzungschancen. in: Pflege, 9, 1996, S. 221-232.+++Dies.: Ganzheitliche Aufgabengestaltung in der Krankenpflege. Ein Beitrag zur Verbesserung der Qualität personenbezogener Dienstleistung im Krankenhaus. in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 53, 1999, S. 209-213.

ART: Eigenprojekt; gefördert *BEGINN:* 1998-01 *ENDE:* 2002-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* in Kooperation mit verschiedenen Krankenhäusern

INSTITUTION: Technische Universität München, Fak. für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Psychologie Prof.Dr. Büssing (Lothstr. 17, 80335 München)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 089-289-24327, Fax: 089-289-24202, e-mail: glaser@ws.tum.de)

[200-L] Gomez-Mejia, Luis R.; Balkin, David B.; Cardy, Robert L.:

Managing human resources, Upper Saddle River: Prentice-Hall 2001, 621 S., ISBN: 0-13-011333-6

INHALT: Der Reader bietet aus Unternehmenssicht einen praxisorientierten Überblick über die zentralen Themen, Aufgaben und Managements in den USA. (IAB)

[201-L] Goyer, Michel:

The transformation of corporate governance in France and Germany: the role of workplace institutions, (MPIfG Working Paper, 02/10), Köln 2002, 32 S. (Standort: <http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp02-11/wp02-10/wp02-10.html>; Graue Literatur)

INHALT: "Diese Arbeit untersucht den Prozess der Konzentration auf die Kernkompetenzen bei großen deutschen und französischen Unternehmen. Im Hinblick auf diesen Prozess lassen sich zwei theoretische Zugriffe unterscheiden: die Theorie der funktionalen Konvergenz und die institutionalistische Perspektive. Die Untersuchung zeigt, dass zwei national spezifische Veränderungsmuster existieren. Keiner der beiden Ansätze wird hinsichtlich seiner Vorhersagen gänzlich bestätigt. Konvergente Entwicklungen in großen deutschen und französischen Unternehmen sind nicht festzustellen. Unterschiedliche Veränderungsmuster zeigen sich in drei Dimensionen: der Geschwindigkeit der De-Diversifizierung, dem Grad an Transparenz und den Auswirkungen auf die Beschäftigung. Es wird argumentiert, dass die Ursache für diese Unterschiede in den Merkmalen der Arbeitsorganisation beider Länder liegt. Diese institutionellen Arrangements konfrontieren Führungskräfte mit unterschiedlichen Restriktionen und Möglichkeiten der Unternehmensführung." (Autorenreferat)

[202-L] Günther, Christof A.:

Das Management industrieller Dienstleistungen: Determinanten, Gestaltung und Erfolgsauswirkungen, (Gabler Edition Wissenschaft), Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl. 2001, XX, 213 S., ISBN: 3-8244-7464-6 (Standort: FHB Gelsenkirchen(1010)-01QBK775)

INHALT: "Im Industriegüterbereich ist seit einigen Jahren eine interessante und strategisch sehr bedeutende Entwicklung zu konstatieren: In vielen Bereichen nähern sich die Produktqualitäten der einzelnen Wettbewerber immer stärker an, so daß die Erlangung von Wettbewerbsvorteilen auf der Basis überlegener Produkte für immer weniger Unternehmen realisierbar wird. Um einem intensiven Preiswettbewerb mit austauschbaren Produkten zu entgehen, suchen Unternehmen neue Möglichkeiten, sich vom Wettbewerb zu differenzieren. Viele Unternehmen setzen hier in starkem Maße auf das Angebot von Dienstleistungen, die mehr oder weniger eng mit dem physischen Produktangebot verbunden sind. Allerdings beobachtet man in der Praxis, daß der erhoffte Erfolg solcher dienstleistungsorientierten Strategien häufig ausbleibt. Statt einer Differenzierungswirkung beobachtet man in vielen Unternehmen, daß Dienstleistungen nicht professionell gemanagt werden und eher Probleme verursachen als zur Verbesserung der Wettbewerbsposition beitragen. Vor diesem Hintergrund kann der Arbeit von Herrn Günther bescheinigt werden, daß sie sich mit einem wichtigen und aktuellen Problem befasst. Im Mittelpunkt seiner Arbeit steht die Untersuchung der internen Umsetzung dienstleistungsorientierter Strategien von Industriegüterunternehmen. Herr Günther konzeptualisiert hier auf überzeugende Weise, wie interne Gestaltungsparameter des Unternehmens dienstleistungsorientiert ausgerichtet werden können. Hierbei befasst er sich mit Aspekten der Organisationsstruktur, der Personalführung, der Informationssysteme bis hin zur Unternehmenskultur. Gestützt auf eine breite Datenbasis und leistungsfähige statistische Analyseverfahren zeigt der Verfasser, daß die dienstleistungsadäquate Gestaltung dieser unternehmens-

internen Aspekte ein zentraler Mediator zwischen der Dienstleistungsstrategie und dem damit erzielten Erfolg ist. Herrn Günthers Arbeit erweitert den Kenntnisstand über industrielle Dienstleistungen in wesentlichem Umfang. Insbesondere die ausführliche Thematisierung der internen Umsetzungsaspekte ist meines Erachtens in dieser Form neu. Interessant ist auch seine Bestandsaufnahme zur Umsetzung dienstleistungsorientierter Strategien in der Unternehmenspraxis. Hier zeigen sich erheblich Defizite in der Praxis. Schließlich macht die Arbeit auch differenzierte Aussagen darüber, wie Dienstleistungsorientierung zum Unternehmenserfolg beiträgt. Interessant ist insbesondere die Beobachtung, daß die Erfolgsauswirkungen des Angebots industrieller Dienstleistungen nicht in erster Linie über die direkte Profitabilität der industriellen Dienstleistungen zu erklären sind, sondern vielmehr über eine Verbesserung der Qualität der Kundenbeziehungen." (Textauszug)

[203-L] Hauschildt, Jürgen:

Über die Neu-Interpretation der Verantwortung im unternehmerischen Handeln, in: Wolfgang Deppert, Dietmar Mielke, Werner Theobald (Hrsg.): Mensch und Wirtschaft : interdisziplinäre Beiträge zur Wirtschafts- und Unternehmensethik, Leipzig: Leipziger Univ.-Verl., 2001, S. 223-236, ISBN: 3-934565-69-7 (Standort: FHB Gelsenkirchen(1010)-01PNH525)

INHALT: Der Beitrag versucht zu zeigen, dass Verantwortung ein höchst präzise bestimmbarer organisationstheoretischer Terminus ist, durch den bestimmte Wirkungen erreicht und andere ausgeschlossen werden sollen. Dazu wird die Frage geprüft, ob sich diese innerbetriebliche, betriebswirtschaftliche Perspektive auch auf das Verhältnis des unternehmerisch Handelnden zur Gesellschaft übertragen lässt. Der Autor bejaht diese Frage. Die systematische Anwendung der Eigenverantwortung ist es, die die Effizienz moderner, arbeitsteiliger Hierarchien begründet. Der Aufgabenträger soll dort selbständig tätig werden, wo er die bessere Sachkenntnis oder die bessere Befähigung als der Vorgesetzte hat. Was hat dieser Verantwortungsmechanismus mit Wirtschaftsethik zu tun? Die Antwort lautet: Er ist ein formaler Organisationsmechanismus, durch den bestimmte Wertinhalte und Ziele im täglichen Vollzug innerhalb einer Unternehmung durchgesetzt werden. Diese Ziele werden jedoch selbst durch das Verantwortungsmodell nicht bestimmt. Der Verantwortungsmechanismus verlangt lediglich die Bestimmung und Offenlegung der Ziele. (ICA)

[204-L] Hausladen, Iris:

Instrumente zur Implementierung des kulturellen Wandels von Unternehmen, (Wissenschaft & Praxis, Bd. 8), München: TCW, Transfer-Centrum-Verl. 2001, X, 402 S., ISBN: 3-934155-64-2 (Standort: Inst. f. Weltwirtschaft Kiel(206)-c228502)

INHALT: "Wandel und Veränderung sind im 20. Jahrhundert zu einem inhärenten Bestandteil gesellschaftlichen Lebens geworden und werden auch das Gesellschaftsbild im beginnenden 21. Jahrhundert nachhaltig prägen. Umweltdynamik und Fortschritt beeinflussen nicht nur Technik, Wirtschaft sowie Unternehmens- und Organisationsstrukturen, sondern tragen grundlegend zu einem Wandel von Normen, Werten und Orientierungen sowohl in familiären als auch in betrieblichen Lebensbereichen bei. Klassische Managementkonzepte greifen zu kurz, um den tiefgreifenden Turnaround erfolgreich zu vollziehen. Die Implementierung des Kulturellen Wandels von Unternehmen stellt die Entscheidungsträger der Wirtschaft vor neue Herausforderungen. Es gilt einen weichen Erfolgsfaktor, wie ihn die Unternehmenskultur

darstellt für alle Organisationsmitglieder greifbar und verständlich zu machen. Die funktions- und hierarchieübergreifende Partizipation am kulturellen Turnaround und somit die erfolgreiche Bewältigung der organisationskulturellen Veränderung setzt den Einsatz eines zielgruppenspezifischen Methodenmix voraus. Die vorliegende Arbeit zeigt Wege zur Implementierung des Kulturellen Wandels von Unternehmen auf, die sich in praxisorientierten Handlungsempfehlungen niederschlagen. Ein partizipativer, evolutorischer Kulturmanagementansatz, mit den Phasen Planung, Durchführung, Steuerung und Kontrolle bildet den konzeptionellen Rahmen der vorliegenden Arbeit. Jede einzelne Phasen umfaßt die anschauliche Darstellung praxisnaher Instrumente, die eine strategiekonforme und mitarbeiterorientierte Bewältigung des unternehmenskulturellen Wandels ermöglichen. Die Beschreibung von Erfolgsfaktoren zur Begleitung der Veränderungsprozesse ergänzen das der vorliegenden Arbeit zugrundeliegende Kulturmanagementverständnis." (Textauszug)

[205-L] Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Schulte, Anja:

Internationalisierung von Unternehmen: das Phänomen der Rückverlagerung, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 7, S. 389-396 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Beitrag fasst Ergebnisse eines Forschungsprojektes zusammen, dessen Gegenstand kleinere und mittlere Unternehmen waren, die frühere Produktionsstandorte im Ausland geschlossen haben. Gezeigt wird, dass vor allem unerwartet auftretende Management- und Organisationsprobleme, die die Ressourcen der kleinen und mittleren Unternehmen zu überfordern drohten, zu einer Rücknahme der Verlagerungsentscheidungen veranlassten. Dabei handelt es sich beispielsweise um eine Unterschätzung der räumlichen Entfernungen zwischen den Unternehmensstandorten oder eine hohe und nur schwer bewältigbare organisatorische Komplexität des internationalen Unternehmensverbundes. Deutlich wird dabei, dass insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen solche Probleme wohl selbst bei bester Vorbereitung eines Auslandsengagements kaum vermeiden können." (Autorenreferat)

[206-L] Jochheim, Sandra:

Von der Unternehmenskultur zum Netzwerk von Subkulturen: multiple Identitäten als Basis für die Orientierung und Entwicklungsfähigkeit in und von Unternehmen aus organisations-theoretischer Perspektive mit anschließender Betrachtung von Fusionsprozessen als exemplarisches Anwendungsbeispiel, (Theorie der Unternehmung, Bd. 15), Marburg: Metropolis-Verl. 2002, 416 S., ISBN: 3-89518-372-5

INHALT: "Der Trend in Richtung teilautonome Organisationseinheiten, Teamarbeit und Projektarbeit kann als ein Versuch gewertet werden, die Eigenkomplexität von Unternehmen zu steigern, um nicht von der hohen Umweltkomplexität überrollt zu werden. Die Veränderung der Strukturen lässt die kulturelle Dimension jedoch nicht unberührt. Es stellt sich die Frage, ob man nicht vielmehr von mehreren Subkulturen als von einer Unternehmenskultur ausgehen muss? Hohe Eigenkomplexität ist wohl eher über plurale Kulturinhalte als über eine homogene Einheitskultur denkbar. Die in dieser Arbeit entworfene Subkulturkonzeption fusst auf dem Radikalen Konstruktivismus und wurde entlang von Differenzen zu verschiedenen Unternehmenskulturkonzeptionen und zu Luhmanns 'Theorie sozialer Systeme' entwickelt. Die

Konzeption bietet den Vorteil der Kombination von fester Kopplung zwischen den Mitgliedern einer Subkultur (orientierungsfördernd) und loser Kopplung zwischen den Subkulturen (pluralitätsfördernd) innerhalb eines Unternehmens. Damit sich die Subkulturen aneinander weiterentwickeln, ist deren Autonomie und der respektvolle Umgang zwischen den multiplen Identitäten, auch denen der externen Anspruchsgruppen wesentlich. Möglichkeiten der kulturellen Entwicklung aus der Subkulturperspektive werden ausführlich diskutiert. Als exemplarisches Anwendungsbeispiel für die Subkulturkonzeption wird das verstärkt beobachtbare Phänomen 'Fusion' diskutiert. Eine Fusion kann nur gelingen und die sich bietenden Chancen nutzen, wenn man die Integration als gegenseitigen Lernprozess auf der Sinn- und Strukturebene der beteiligten Unternehmen begreift. Aus der Subkulturperspektive wird empfohlen, auf Grundlage des kulturellen Status quo, Prozesse zu initiieren in Richtung kompatibler und gemeinsamer Subkulturen." (Autorenreferat)

[207-F] Kleist, Sebastian (Bearbeitung):

Geschäftsbeziehungen in kulturell divergenten Umfeldern

INHALT: Die moderne Organisationsrealität ist gekennzeichnet durch die Auflösung traditioneller Unternehmensgrenzen in Verbindung mit einer verstärkten interorganisationellen Zusammenarbeit in Unternehmensnetzwerken. Die Qualität dieser externen Geschäftsbeziehungen ist ein zentraler Einflußfaktor auf den Unternehmenserfolg. Angesichts einer fortschreitenden Zunahme des internationalen Handels gewinnen dabei im Rahmen von internationalen Produktionsnetzwerken kulturübergreifende Geschäftsbeziehungen an Bedeutung. Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, zur Beseitigung bestehender Forschungsdefizite hinsichtlich der theoretischen und empirischen Analyse von Geschäftsbeziehungen im Rahmen von Unternehmensnetzwerken unter besonderer Berücksichtigung des Kultureinflusses beizutragen. Als empirisches Untersuchungsfeld dient Hongkong, das mit seinem multikulturellen Umfeld als zentrale Schnittstelle zwischen abendländischer und fernöstlicher Kultur zu sehen ist. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Hongkong

METHODE: Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Standardisierte Befragung, face to face (Stichprobe: 16; 32 Geschäftsbeziehungen; Auswahlverfahren: convenien-ce). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: Eigenprojekt *BEGINN:* 1999-01 *ENDE:* 2003-12 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* keine Angabe

INSTITUTION: Universität Münster, FB 04 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation, Personal und Innovation (Universitätsstr. 14-16, 48143 Münster)

KONTAKT: Institution (Tel. 0251-83-22831, Fax. 0251-83-22836, e-mail: orga@wiwi.uni-muenster.de)

[208-F] König, Susanne, Dipl.-Kff. Dipl.-Hdl. (Bearbeitung); Breisig, Thomas, Prof.Dr. (Leitung):

Personalauswahl im Verhandlungskontext neuer Unternehmenskulturen: Auswahlprozesse vom internen und externen Arbeitsmarkt aus der Perspektive eines negotiated order-Ansatzes (Arbeitstitel)

INHALT: Verwendung des negotiated order-Ansatzes, um allgemeine Beziehungsmuster zwischen Betriebsräten und Management herauszuarbeiten; deren Bedeutung für die Personal-

auswahl zu bestimmen; die (faktischen) Einflussmöglichkeiten der Interessenvertretungen auf Personalauswahlentscheidungen abzuleiten und herauszufinden, welche (geschriebene und ungeschriebene) Regeln und Normen sich die Akteure bei Auswahlprozessen innerhalb des arbeitsrechtlichen Rahmens schaffen. Das Projekt basiert teilweise auf den Ergebnissen des Projekts "Die Praxis betriebsverfassungsrechtlicher Auswahlrichtlinien". *ZEITRAUM*: 1999-2001 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Symbolischer Interaktionismus bzw. der (weiterführende) negotiated order-Ansatz. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Aktenanalyse, offen. Qualitatives Interview (Stichprobe: 21; Personalleitungen und Betriebsräte; Auswahlverfahren: nach Zugang). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 1.109; Auswahlverfahren: Quota). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: König, Susanne: Personalpolitische Instrumente zwischen Betriebsvereinbarung und Unternehmenskultur: ein empirisches Schlaglicht insbesondere zur Personalauswahl. Oldenburg: BIS-Verl. 2002 (im Erscheinen).

ART: Eigenprojekt *BEGINN*: 1999-01 *ENDE*: 2003-12 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution

INSTITUTION: Universität Oldenburg, FB 04 Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Institut für BWL 01 (Postfach 2503, 26111 Oldenburg)

KONTAKT: Bearbeiterin (e-mail: susanne.koenig@uni-oldenburg.de)

[209-F] Kraft, Susanne, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Kraiss, Beate, Prof.Dr. (Leitung); Kraiss, Beate, Prof.Dr. (Betreuung):

LOWANCO - Lernen in Organisationen, sozialer Wandel und Kommunikation

INHALT: Organisationaler Wandel in Software-bestimmten Arbeitsprozessen. I. Organisationaler Wandel im ehemaligen Monopolunternehmen. Panel (2 Erhebungszeitpunkte) auf 4 Hierarchieebenen: Kompetenzveränderung und Anpassungsprozesse von Management und Beschäftigten; Fokus auf Interessen, Strategien und Konflikte der Akteure und Positionen bzw. Perspektiven im Netzwerk der sozialen Beziehungen. 1. Organisationaler Wandel ist an das Wissen und Fertigkeiten der Akteure geknüpft; 2. Wissen ist nicht gleich Können; 3. Organisationaler Wandel bedeutet immer auch den Verlust von Kontexten, in denen Wissen zu Können wird und verankert ist; 4. Organisationales Lernen setzt an den Kontexten von Arbeitshandeln und -routinen an. II. 6 kleine Unternehmen (Deutschland, Schweiz, Österreich): 1. Kompetenzen der Beschäftigten, 2. Anpassungsstrategien der Organisationen an veränderten Kontext durch Globalisierung, mehr Wettbewerb und neue Informations- und Kommunikationstechnologien. *ZEITRAUM*: 1999-2002 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bundesrepublik Deutschland, Wien, Zürich

METHODE: Organisationaler Wandel/ Mikropolitik/ implizites Wissen; Pierre Bourdieu: soziale Praxis der Akteure konstituiert sich im ökonomischen Feld und wird vermittelt über den Habitus im Modell des sozialen Raum; 84 qualitative Interviews und teilnehmende Beobachtungen zur Rekonstruktion von implizitem Wissen und sozialen Interventionen der Akteure. Untersuchungsdesign: Panel *DATENGEWINNUNG*: Dokumentenanalyse, offen. Beobachtung, teilnehmend. Qualitatives Interview (Stichprobe: 84). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Kraft, S.: Umbruch und Vielfalt von Arbeitskulturen. Dynamische Prozesse im Unternehmen als sozialer Wandel. Vortragsmanuskript der Tagung "Wissensberufe im Umbruch", Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen 2002 (in Vorbereitung).+++Dies.:

Sozialer Wandel im Unternehmen. in: VDI Regional-Magazin Rheingau-Bezirksverein, 2002, 2, S. 8-13.

ART: Dissertation; Eigenprojekt; Gutachten *BEGINN:* 1999-05 *ENDE:* 2003-06 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Institution; Privatwirtschaft

INSTITUTION: Technische Universität Darmstadt, FB 02 Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften, Institut für Soziologie Prof.Dr. Kraus (Residenzschloß, 64283 Darmstadt)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 06151-162067, e-mail: kraft@ifs.tu-darmstadt.de)

[210-L] Kreikebaum, Hartmut; Behnam, Michael; Gilbert, Dirk Ulrich:

Management ethischer Konflikte in international tätigen Unternehmen, Wiesbaden: Gabler 2001, XIX, 242 S., ISBN: 3-409-11817-9 (Standort: FHB Gelsenkirchen(1010)-31QAF571)

INHALT: Gegenstand der vorliegenden Studie bilden ethische Konflikte von Unternehmen in Deutschland und in den USA. Diese Konflikte kennzeichnen einen Spannungsbogen zwischen Werten, Normen oder Ansprüchen, die von mehreren Akteuren als unvermeidbar empfunden werden und die latent vorhanden sein oder sich in offenen Auseinandersetzungen manifestieren können. Die in der Studie untersuchten unternehmensbezogenen Konflikte beziehen sich auf Gegensätzlichkeiten zwischen Individuen (interpersonelle Konflikte), zwischen der Muttergesellschaft und den Tochtergesellschaften oder zwischen letzteren (intraorganisatorische Konflikte) sowie auf Konflikte des Unternehmens mit seiner Umwelt (interorganisatorische Konflikte). Gerade die interkulturellen Abhängigkeiten stellen Herausforderungen dar, die in ihrer Bedeutung und ihren Auswirkungen vielfach unterschätzt werden. Sie bilden den Ausgangspunkt für die Beantwortung der Frage, wie z.B. die Spannung zwischen einer vom Stammhaus verfolgten einheitlichen Unternehmenskultur weltweit (Ethnozentrismus) und einer Anpassung an fremdkulturelle Wertestrukturen (Kulturrelativismus) aufgelöst werden kann und ob es möglich ist, zu einer "interkulturellen Unternehmensethik" zu gelangen. (ICI2)

[211-L] Krell, Gertraude (Hrsg.):

Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen ; rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen, Wiesbaden: Gabler 2001, 493 S., ISBN: 3-409-32229-9

INHALT: "In innovativen Unternehmungen und Verwaltungen findet derzeit eine Neuorientierung in der Personalpolitik statt. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als Wettbewerbsvorteil erkannt und in den Zielkatalog der Personalpolitik aufgenommen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer konsequenten Gleichstellungspolitik, die in den Managementprozeß integriert ist. Die Beiträge decken fast das gesamte Standardrepertoire der Personalpolitik ab. Angesprochen werden auch und insbesondere Themen, die bislang im Zusammenhang mit der Chancengleichheit von Frauen und Männern eher stiefmütterlich behandelt worden sind. Dies sind beispielweise: Personalbeurteilung und Leistungsvergütung, Reorganisation und Arbeitsgestaltung sowie Probleme männlicher Beschäftigter, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. In den Grundlagenbeiträgen finden sich erstens - in geraffter Form - die für das jeweilige Handlungsfeld bedeutsamen Rechtsformen, zweitens Forschungsergebnisse und/ oder Erfahrungen über mögliche oder tatsächliche Benachteiligungen als Problemanalysen sowie drittens Lösungsvorschläge. Welche Lösungen bereits in Unter-

nehmen und Verwaltungen gefunden und umgesetzt worden sind - und mit welchem Erfolg - kann darüber hinaus den Praxisbeiträgen entnommen werden. Schließlich werden auch überbetriebliche Initiativen und Aktivitäten dokumentiert." Für die dritte Neuauflage wurde das Buch aktualisiert und vor allem um die Darstellung einiger Praxisbeispiele von Frauenförderung erweitert. (IAB2)

[212-L] Liebig, Brigitte:

'Tacit Knowledge' und Management: ein wissenssoziologischer Beitrag zur qualitativen Organisationskulturforschung, in: Ralf Bohnsack, Iris Nentwig-Gesemann, Arnd-Michael Nohl (Hrsg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis : Grundlagen qualitativer Sozialforschung, Opladen: Leske u. Budrich, 2001, S. 143-161, ISBN: 3-8100-2999-8 (Standort: UuStB Köln(38)-28A8192)

INHALT: "Das Kapitel enthält einen Beitrag von Brigitte Liebig, der an der Schnittstelle zwischen Organisationskultur- und Geschlechterforschung zu verorten ist. Liebig zeigt zunächst auf, dass differenzierte methodologische Ansätze und Methoden Voraussetzung für die rekonstruktive Analyse von Organisationskulturen sind. Im Anschluss an dieses Desiderat wird die dokumentarische Methode am Beispiel einer eigenen empirischen Untersuchung als analytisches Verfahren vorgestellt, mit dem es gelingt, das 'tacit knowledge' - hier von Kadern des mittleren Managements aus Unternehmen verschiedener Branchen des Industrie- und Dienstleistungsbereichs in der Schweiz - in seiner sozialen und situativen Bedingtheit zu rekonstruieren und als Ergebnis milieuspezifischer Erfahrungszusammenhänge und kollektiver Handlungspraxis zu betrachten. Dabei gilt Liebigs Interesse der Beziehung zwischen einer weiblichen und männlichen Unternehmensführung bzw. Management- bzw. Unternehmenskultur in ihrer Bedeutung für Karrierechancen von Frauen. Neben der Identifikation spezifischer kultureller Merkmale weiblich oder männlich geführter Unternehmen geht es auch um die Frage, unter welchen Bedingungen sich Subkulturen der Geschlechter formieren." (Autorenreferat)

[213-F] Metzler, Manuel, Dr.; Takenaka, Akira, Dr.phil. (Bearbeitung); Seifert, Wolfgang, Prof.Dr. (Leitung):

Beteiligung von Belegschaftsvertretungen an Managemententscheidungen in deutschen und japanischen Unternehmen

INHALT: Beteiligung von Unternehmensgewerkschaften (Japan) bzw. Betriebsräten (Deutschland) an strategischen Managemententscheidungen, die Auswirkungen auf Arbeitsplatzsicherheit haben. Entwicklung von kooperativen Verhandlungsstilen (Co-Management) in beiden Ländern, Vergleich dieser Strukturen. Zwischenergebnisse: Entwicklung von Co-Management-Strukturen im deutschen Werkzeugmaschinenbau seit der Konjunkturkrise Anfang/ Mitte der 90er Jahre. Überraschende Ähnlichkeit zu japanischen Verhältnissen trotz großer rechtlicher und institutioneller Unterschiede. *ZEITRAUM:* 1990-2001 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Japan, Deutschland

METHODE: Vergleichende Industriesoziologie durch Länderstudien. Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihe *DATENGEWINNUNG:* Standardisierte Befragung, face to face (Stichprobe: 12; Unternehmen des Werkzeugmaschinenbaus -200 bis 2000 Mitarbeiter-; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert *BEGINN:* 2000-10 *ENDE:* 2003-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität Heidelberg, Philosophische Fakultät, Japanologisches Seminar (Akademiestr. 4-8, 69117 Heidelberg)

KONTAKT: Metzler, Manuel (Dr. Tel. 06221-547632, e-mail: Manuel.Metzler@urz.uni-heidelberg.de)

[214-L] Pekruhl, Ulrich:

Partizipatives Management: Konzepte und Kulturen, (Arbeit und Technik, 19), München: Hampp 2001, 302 S., ISBN: 3-87988-559-1

INHALT: "Partizipatives Management nutzt und fördert systematisch und umfassend die Fähigkeiten und die Motivation von Beschäftigten, um die Produktion und die Entwicklung von Gütern und Dienstleistungen kontinuierlich zu optimieren. Die hiermit verbundene Neubestimmung der Rolle des Menschen im Arbeitsprozeß gewinnt zunehmend an Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Globaler Wettbewerb, hohe Flexibilitätsanforderungen, wachsender Innovationsdruck, steigende Wissenshaltigkeit von Gütern und Dienstleistungen: All dies läßt partizipatives Management zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor im Unternehmen werden. Diese Erkenntnis hat sich aber bisher erst in wenigen Betrieben durchgesetzt. Der Autor erläutert im ersten Teil des Buches die konzeptionellen Grundlagen, die Wirkungsweisen und die unterschiedlichen Erscheinungsformen partizipativer Ansätze und macht damit deutlich, daß Partizipation keine kurzlebige Managementmode ist, sondern eine grundlegende Alternative zu traditionellen Formen der Arbeits- und Produktionsorganisation. Ein Überblick über nationale und internationale Studien zur Verbreitung von Partizipation zeigt allerdings, daß erst deutlich weniger als zehn Prozent der Unternehmen partizipatives Management ernsthaft praktizieren. Im zweiten Teil der Arbeit begründet der Autor seine Hypothese, daß die in den Betrieben vorherrschenden tayloristisch geprägten Organisationskulturen eine hohe Barriere für die weitere Verbreitung partizipativer Organisationsformen darstellen. Er erläutert das theoretische Konzept von Organisationskultur und illustriert in vier Fallstudien, wie Kulturen die Veränderung einer Organisation behindern. Abschließend entwickelt er einen konzeptionellen Rahmen, wie Organisationskultur bewußt verändert werden kann. Dabei wird dem populären Top-down-Ansatz des 'Kulturmanagements' eine klare Absage erteilt und nachgewiesen, daß Kultur nur durch kollektive Lernprozesse aller betrieblichen Akteure bewußt verändert werden kann." (Autorenreferat)

[215-F] Peters, Rene, Dipl.-Kfm.; Tempel, Anne, Dr. (Bearbeitung); Wächter, Hartmut, Prof.Dr.; Müller, Michael, Dr. (Leitung):

Personalpolitik US-amerikanischer multinationaler Unternehmen in Deutschland

INHALT: Amerikanische multinationale Unternehmen haben eine große wirtschaftliche Bedeutung in Deutschland. Das hier vorgestellte Projekt untersucht, wie diese Unternehmen die typischen personalpolitischen Praktiken ihrer Muttergesellschaften in den USA auf ihre deutschen Tochtergesellschaften übertragen und inwiefern dabei eine lokale Anpassung erfolgt. Dies kann sich z.B. auf ein erfolgsabhängiges Entgeltsystem auf direkte Kommunikation am Arbeitsplatz, auf die Personalentwicklung für international tätige Fach- und Führungskräfte, aber auch die Haltung gegenüber Arbeitnehmervertretungen beziehen. Von besonderem Inte-

resse soll dabei sein, wie das deutsche Umfeld die Personalpolitik amerikanischer Tochtergesellschaften beeinflusst, bzw. wie diese mit solchen Einflüssen umgehen. *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Deutschland

METHODE: Hintergrund des Projektes ist die Frage, ob sich im Zuge der zunehmenden Internationalisierung die Personalpolitik international tätiger Unternehmen weltweit angleicht oder in welchem Ausmaß nationale Besonderheiten bestehen bleiben und ökonomisch effizient genutzt werden können. Es ist beabsichtigt, ausführliche Fallstudien mit amerikanischen Unternehmen in Deutschland durchzuführen, um ein detailliertes Bild ihrer Personalpolitik zu gewinnen. Die Arbeit steht in Verbindung mit Forschungsprojekten in anderen europäischen Ländern (Großbritannien, Irland, Spanien), wo die Personalpolitik derselben amerikanischen Unternehmen untersucht wird. Mit dieser Forschung können daher die Unterschiede in der Personalpolitik in einzelnen Ländern deutlich werden. Es wird erwartet, daß es je nach Land unterschiedliche Ausprägungen der Personalpolitik gibt. Dies ist auch für die Firmen selbst von Interesse, da sie den Eintritt in einen nationalen Kontext reibungsloser gestalten können. Außerdem kann aus den jeweils gefundenen Lösungen gelernt werden. In Fallstudien werden vor allem Personalmanager (HR Specialists) befragt. Es sollen aber auch Aspekte der Unternehmensstrategie und der Arbeitsorganisation erfasst werden, da diese einen wichtigen Einfluß auf die Personalpolitik ausüben. Deshalb sind auch Interviews mit Linienvoraussetzungen vorgesehen. Alle an der Studie beteiligten Forscher haben bereits in früheren Projekten ihre Expertise und Professionalität auf diesem Gebiet unter Beweis gestellt. Untersuchungsdesign: Fallstudien *DATENGEWINNUNG*: Qualitatives Interview (Stichprobe: ca. 3; pro Unternehmen geplant: Managing Director, Senior HR, Arbeitnehmervertreter). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert *BEGINN*: 2000-07 *ENDE*: 2002-07 *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society

INSTITUTION: Universität Trier, FB 04, Fach BWL Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal, Organisation (54286 Trier)

KONTAKT: Wächter, Hartmut (Prof.Dr. Tel. 0651-2012681)

[216-L] Pohlmann, Markus C.:

Der Beitrag der Organisationsberatung zur Entwicklung der Organisation, in: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 11/2002, H. 4, S. 329-343 (Standort: UuStB Köln(38)-XG07322; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Trotz der einfach erkennbaren Vorteile von Organisationsberatung gegenüber anderen Beratungsformen ist bis heute unklar geblieben, wie genau und unter welchen Bedingungen Organisationsberatung funktioniert. Der Beitrag gibt Antworten darauf, welche Interaktionsform einen Organisationsberatungsprozess konstituiert, und inwieweit sie organisationale Strukturänderungen herbeiführen kann. Dabei zeigt er am Beispiel der ostdeutschen Beratungslandschaft auf, dass der sanfte, nicht direktive Weg der Organisationsberatung harten Gestaltungsrestriktionen ausgesetzt war. Durch Organisationsberatung konnten nicht ohne weiteres wirksame Änderungseffekte erzielt werden. Organisationsberatung erwies sich, anders als ihre Vertreter postulieren, in der ostdeutschen Strukturkrise als ebenso enttäuschungsreiche wie voraussetzungsvolle Form von Beratung. Es zeigte sich, dass Organisationsberatung nur begrenzt krisentauglich war. Dabei galt: Je professionalisierter die Organisation war, desto eher schuf sie wirksame Gestaltungsformen von Beratung und desto eher ge-

lang es ihr, durch Organisationsberatung angeregte Strukturänderungen in der Organisation zu stabilisieren." (Autorenreferat)

[217-F] Schmale, Ingrid, Dr.; Blome-Drees, Johannes, Dr. (Bearbeitung):
Unternehmenskulturen in Bankgenossenschaften - ein Vergleich

INHALT: Ausgangspunkt sind die vielen Fusionen von Bankgenossenschaften sowie die relativ geringen realisierten positiven Fusionswirkungen im Vergleich zu den zuvor prognostizierten. Die These ist, dass Verzögerungen oder gar Vereitelungen positiver Funktionswirkungen auf die unterschiedlichen Unternehmenskulturen bei Bankgenossenschaften zurückführbar sind. In dem vorliegenden Projekt geht es zunächst darum, die unternehmenskulturellen Unterschiede von Bankgenossenschaften herauszuarbeiten. *ZEITRAUM:* 2000

METHODE: Exploratives Forschungsprojekt. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 943; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Blome-Drees, Johannes; Schmale, Ingrid; Meyer-Antz, Anselm: Fusionen von Kreditgenossenschaften. Unternehmenskulturanalyse und Entwicklung von Gestaltungsansätzen einer unternehmenskulturellen Integration. Konzeptionelle Überlegungen zur Durchführung eines Forschungsvorhabens. in: Schauer, R.; Blümle, E.-B.; Witt, D.; Anheier, H.K. (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen im Wandel: Herausforderungen, gesellschaftliche Verantwortung, Perspektiven. Eine Dokumentation. Linz 2000, S. 135-148.

ART: gefördert *BEGINN:* 2000-03 *ENDE:* 2003-03 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* DZ Bank AG Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank Wissenschaftsfonds

INSTITUTION: Universität Köln, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Seminar für Genossenschaftswesen (Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln)

KONTAKT: Schmale, Ingrid (Dr. Tel. 0221-470-4526, e-mail: schmale@wiso.uni-koeln.de); Blome-Drees, Johannes (Dr. Tel. 0221-470-2254, e-mail: blome-drees@wiso.uni-koeln.de)

[218-F] Schmidt, Jan, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Vaskovics, Laszlo A., Prof.Dr.Dr.h.c.; Rost, Harald, Dipl.-Soz. (Leitung):

Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Beruf"

INHALT: Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, die bestehenden Defizite im Erkenntnisstand innerbetrieblicher Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (insbesondere Vaterschaft und Beruf) bei Führungskräften aus Wirtschaft und Verwaltung zu reduzieren oder zu beheben. Hierzu sollen Führungskräfte von der Notwendigkeit von Problemlösungen zu diesem Thema überzeugt werden: Ihnen soll die Relevanz dieser Problematik bewusst werden und sie sollen motiviert werden, sich für Vereinbarkeitsmaßnahmen in ihren Betrieben einzusetzen. Zur Sensibilisierung der Führungskräfte ist eine umfassende Information über Vereinbarkeitsmodelle, deren Möglichkeiten und Chancen erforderlich. Dies soll durch eine Integration der Thematik in die allgemeine Weiterbildung für Führungskräfte erfolgen. Das Konzept zur Weiterbildung wird in engem Kontakt mit der Praxis entwickelt. Es baut auf die vorhandenen Erfahrungen mit Modellvorschlägen auf und wird mit einer innovativen Umsetzungsstrategie versehen. Konkret wird im Rahmen des Projektes ein mehrstufiger Leitfaden entwickelt und erprobt. Die Grundidee für die Umsetzung ist es, in Industrie- und Handelskammern

bzw. Verbänden Anlaufstellen zu schaffen, an die sich interessierte Unternehmen wenden können, bzw. welche Unternehmen ansprechen. Das Personal der Industrie- und Handelskammern wird entsprechend geschult, um mit Hilfe des Leitfadens die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen zu initiieren.

METHODE: entfällt. **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview (Stichprobe: 25; Unternehmer bzw. Personalverantwortliche in Unternehmen; Auswahlverfahren; Quota). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Work-Life-Balance - neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Informationsmodul: Familienfreundliche Maßnahmen. ifb-Materialien, 2001, 9 (und interaktive CD-ROM).

ART: Eigenprojekt; gefördert **BEGINN:** 2000-08 **ENDE:** 2002-12 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Freistaat Bayern Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit

INSTITUTION: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg -ifb- (96045 Bamberg)

KONTAKT: Rost, Harald (Tel. 0951-96525-18, e-mail: harald.rost@ifb.uni-bamberg.de)

[219-L] Schreiber, Erhard; Meyer, Matthias; Steger, Thomas; Lang, Rainhart:

Eliten in 'Wechseljahren': Verbands- und Kombinatführungskräfte im ostdeutschen Transformationsprozess, (Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozeß, Bd. 18), München: Hampp 2002, 229 S., ISBN: 3-87988-689-X

INHALT: "Das Schicksal gesellschaftlicher Eliten hat zu allen Zeiten das Interesse ihrer Zeitgenossen erweckt, nicht zuletzt weil es in besonderem Maße mit dem der sie umgebenden Gesellschaftsordnung verknüpft erscheint. Dieses Interesse bezog sich im vergangenen Jahrzehnt auch - und speziell - auf die Eliten der durch die Wende und den nachfolgenden Wiedervereinigungsprozess untergegangenen DDR. Im Rahmen eines vom Sächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) geförderten Forschungsprojektes wurden nun zwei Teilgruppen ökonomischer Eliten, die bisher eher etwas im Hintergrund gestanden haben, einer näheren Betrachtung unterzogen: einerseits die Eliten in den Wirtschafts- und Berufsverbänden sowie Gewerkschaften in Sachsen, andererseits die Eliten der ehemaligen in Sachsen angesiedelten Kombinatleitungen. Die empirische Untersuchung stützte sich auf insgesamt 130 qualitative Interviews mit Eliten und Akteuren in deren Umfeld. Darüber hinaus flossen umfangreiche Daten zum soziodemographischen Profil sowie zu den Bildungs- und Berufsbiographien der Interviewpartner sowie Daten zum Nachwendeverbleib weiterer 240 ehemaliger Kombinatseleiten ein. Im vorliegenden Band werden somit Ergebnisse qualitativer und quantitativer Analysen zusammengeführt und gemeinsam interpretiert. Die Ergebnisse vermitteln einen breiten Überblick über die Herkunft der sächsischen Verbandseleiten bzw. den Nachwendeverbleib der Führungskräfte der DDR-Kombinate, als auch ihre Wertorientierungen, Wendebewältigungsmuster, Führungsphilosophien, Konfliktbewältigungs- und Handlungsmuster sowie ihre Bewertungen von Chancen und Problemen bei der Interaktion zwischen Ost und West. Damit ordnet sich das Projekt in die Eliten- bzw. Führungskräfteforschung in gesellschaftlichen Transformationsprozessen ein, deren Ergebnisse bei der zusammenfassenden Interpretation Berücksichtigung fanden." (Autorenreferat)

[220-L] Semlinger, Klaus; Krause, Marek:

Kleinbetriebliche Kooperationspraxis: zwischen Gewohnheit und Kalkül ; Hinweise aus den neuen Bundesländern, in: Joachim Fischer, Sabine Gensior (Hrsg.): Sprungbrett Region? : Strukturen und Voraussetzungen vernetzter Geschäftsbeziehungen, Berlin: Ed. Sigma, 2002, S. 225-251, ISBN: 3-89404-491-8

INHALT: Kooperation und Vernetzung sind gleichsam zur Pflicht moderner Unternehmensführung geworden. Allerdings besteht ein Kontrast zwischen der Aufmerksamkeit, die das Thema erfährt, und der eigentlichen Kooperationspraxis. Auf diesem Hintergrund fragt der Beitrag nicht nur danach, ob Betriebe kooperieren, sondern auch, wie sie das tun und wie sich ihr Kooperationsverhalten in ihre sonstigen Außenkontakte einfügt. Es werden einschlägige Ergebnisse aus einer Untersuchung ostdeutscher Kleinbetriebe zusammengefasst, die 1995/96 nach ihrer Entwicklungsgeschichte, ihrem Investitions- und Marktverhalten sowie nach ihrem personalpolitischen Verhaltensprofil befragt worden waren. Im Mittelpunkt des Untersuchungsinteresses standen die neuen Entwicklungsbedingungen von Kleinbetrieben im Transformationsprozess und die Frage nach den qualitativen Beschäftigungsbedingungen im Bereich der sich neu herausbildenden mittelständischen Wirtschaft. Anhand der Ergebnisse lässt sich ablesen, dass für die Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen die Einbettung in ein Netzwerk unterschiedlicher Informations- und Leistungsverflechtung von entscheidender Bedeutung ist, dass jedoch Kooperation als strategisches Instrument der Unternehmens- und Marktentwicklung zu wenig genutzt wird. (ICH)

[221-F] Spiegel, Jürgen, M.A. (Bearbeitung):

Wiederholungsbefragung 2002 zur Leitbildumsetzung im Bereich Führung: "Wir führen verantwortungsbewusst und partnerschaftlich" (Leitsatz 3)

INHALT: Die Stadt Freiburg hat sich ein Leitbild zum Bereich Mitarbeiterführung gegeben. In dieser Wiederholungsbefragung wird untersucht, wie die Beschäftigten das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten und die Führungskultur im Amt im Vergleich zu 1999 beurteilen.
ZEITRAUM: April 2002 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Stadt Freiburg

METHODE: Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihe *DATENGEWINNUNG:* Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 1.086 -realisiert-; Beschäftigte der Stadtverwaltung Freiburg; Auswahlverfahren: total). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2002-02 *ENDE:* 2002-10 *AUFTRAGGEBER:* Stadt Freiburg im Breisgau *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Freiburger Institut für Angewandte Sozialwissenschaft e.V. -FIFAS- (Wannerstr. 33, 79106 Freiburg im Breisgau)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0761-288364, e-mail: info@fifas.de)

[222-L] Süß, Christina:

Führung in mittelständischen Konzernen: eine kontingenztheoretische Analyse der Führungsstrukturen großer und mittelständischer Industriekonzerne, Lohmar: Eul 2001, XX, 361 S., ISBN: 3-89012-880-7 (Standort: UuStB Köln(38)-12Y8939)

INHALT: "Konzernführung wurde bislang fast ausschließlich aus der Sicht großer internationaler Konzerne diskutiert - eine Perspektive, die der deutschen Konzernlandschaft nur bedingt ge-

recht wird, weil gerade auch mittelständische Unternehmungen zunehmend konzernverbunden sind. Da diese Konzerne durch eine besondere Konstellation unternehmensinterner und -externer Faktoren - insbesondere durch die spezifische Eigentümerstruktur und überschaubare Konzerngröße - gekennzeichnet sind, sind sie vor andere Führungsprobleme gestellt als Großkonzerne. Diese Probleme werden bislang wenig erörtert; hier besteht eine Forschungslücke. Einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke zu leisten, ist Anliegen dieser Arbeit. Ihr Ziel war es, Unterschiede in der Führung von großen und von mittelständischen Konzernen mittels empirisch-analytischer Forschung zu erarbeiten, deren Ursachen auf der Basis organisationstheoretischer Erkenntnisse zu erklären und so Besonderheiten mittelständischer Konzernführung herauszuarbeiten. Ziel der Arbeit war auch, Defizite mittelständischer Konzernführung aufzudecken und Anregungen für die Praxis der mittelständischen Konzerne zu geben, die mehr Effizienz in der Führung ermöglichen. Basis der empirischen Ergebnisse sind die Daten von 54 deutschen Industriekonzernen, die im Rahmen eines Forschungsprojektes am Lehrstuhl für Unternehmensführung und Organisation der Universität Augsburg (Prof. Dr. F. Hoffmann) erhoben wurden." (Autorenreferat)

[223-L] Szell, György:

Japanese joint ventures in China: some preliminary findings of a research project, in: Ulrich Teichler, Gisela Trommsdorff (ed.): Challenges of the 21. century in Japan and Germany, Lengerich: Pabst, 2002, S. 215-228, ISBN: 3-936142-70-X

INHALT: Die Einstellungen japanischer Unternehmen zu joint ventures in China sind nach wie vor prekär: auf japanischer Seite sind Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz gering, während bei den Chinesen kaum Ansätze vorliegen, ihre Angestellten auf corporate culture und identity der Japaner einzustellen. Anstrengungen sind also von beiden Seiten erforderlich. Trotz dieser Schwierigkeiten und der politischen und ökonomischen Situation in China wird China in Zukunft der bedeutendste Markt für Japan sein. Ein gemeinsames kulturelles Erbe und die räumlich Nähe garantieren den Japanern jedoch nicht automatisch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber den Europäern und Amerikanern, da - wie einige Beobachter konstatieren - die Europäer mit ihren chinesischen Partnern mehr Verantwortlichkeiten teilen als die Japaner; diese sind hier zögerlicher, ihre traditionale corporate identity in Frage zu stellen. (ICAÜbers)

[224-L] Trinczek, Rainer:

Wie befrage ich Manager?: methodische und methodologische Aspekte des Experteninterviews als qualitativer Methode empirischer Sozialforschung, in: Alexander Bogner, Beate Littig, Wolfgang Menz (Hrsg.): Das Experteninterview : Theorie, Methode, Anwendung, Opladen: Leske u. Budrich, 2002, S. 209-222, ISBN: 3-8100-3200-X

INHALT: "Die Strategien angemessener Interviewführung ergeben sich für Rainer Trinczek aus dem Postulat des qualitativen Paradigmas, die Erhebungssituation müsse entsprechend den Regeln der alltagsweltlichen Kommunikation strukturiert sein. Daraus zu schließen, die Interviewführung hätte generell dem Prinzip der Neutralität und Zurückhaltung zu folgen, bedeute allerdings, die alltäglichen Kommunikationsregeln ganz spezifischer sozialer Kontexte zu verabsolutieren. In dem von Trinczek analysierten Fall von Experteninterviews mit Managern seien die alltäglichen Kommunikationsregeln und damit die Erwartungen der Gesprächspart-

ner vielmehr an einer in der betrieblichen Alltagssituation vorherrschenden Frage-Antwort-Struktur orientiert. Ob das Experteninterview sich durchgängig an diesen Erwartungen zu orientieren habe, hänge dabei vom Interviewgegenstand ab. Dies macht Trincezk am Beispiel zweier thematisch heterogener Forschungsprojekte deutlich. Ist das Gesprächsthema im betrieblichen Kontext situiert, biete sich eine argumentativ-diskursive Gesprächsführung an. Anders bei Forschungsprojekten, die in der 'privaten Lebenswelt' angesiedelt sind: Hier seien - entsprechend der differierenden alltäglichen Kommunikationsstruktur - auf Narrationen zielende Interviewerstrategien angebracht." (Autorenreferat)

[225-L] Tschepurenko, Alexander:

Entrepreneurial culture in Russia: does it develop and what does it mean, if it does?, in: Antonia Bieszcz-Kaiser, Ralph-Elmar Lungwitz, Evelyn Preusche, Erhard Schreiber (Hrsg.): Zurück nach Europa oder vorwärts an die Peripherie? : Erfolge und Probleme nach einem Jahrzehnt der Umgestaltung in Ostdeutschland und Mittel-/ Osteuropa, München: Hampp, 2002, S. 58-70, ISBN: 3-87988-647-4

INHALT: Der Beitrag untersucht Charakteristiken der Unternehmenskultur in Transformationsländern, speziell in Russland. Dabei wird vor allem das Problem des Quasi-Unternehmertums in Russland diskutiert. In einem historischen Rückblick werden die verschiedenen Phasen der Entwicklung des Unternehmertums in Russland beschrieben. Zusätzlich werden statistische Daten aus einer Umfrage zur Motivation, Unternehmer zu werden, aus den Jahren 1997 und 1998 vorgestellt und verglichen. Weitere statistische Daten, wie z.B. Umfragen zu Management-Stil, Geschäftsbeziehungen, Unternehmensethik und zur Rechtsauffassung belegen, dass der russische Unternehmer der 90er Jahre mehr oder weniger eine Weiterentwicklung des moralisch-kulturellen Typs des "homo sovieticus" darstellt. Die russische Unternehmenskultur ist ausgezeichnet durch mangelndes Vertrauen in rechtliche Mechanismen der Konfliktregulierung, offenbar als Reflex tatsächlich existierender Ausgestaltungs- und Durchsetzungsdefizite. (ICH)

[226-L] Vogl, Christian:

Deutsch-chinesische Joint Ventures unter besonderer Beachtung interkultureller Aspekte: eine empirische und theoretische Untersuchung, (Reihe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Bd. 36), Weiden: Eurotrans-Verl. 2001, 326 S., ISBN: 3-929318-93-8 (Standort: UB Passau(739)-31-PO8254V883)

INHALT: "Seit der Öffnung Chinas gegenüber den westlichen Industrienationen Ende der 70er Jahre wurde in der Literatur aus verschiedensten Bereichen, wie Sport Medizin, Philosophie, Kultur, Wirtschaft und Wissenschaft viel über die Volksrepublik geschrieben. Das Interesse der westlichen Wirtschaft und Bevölkerung war groß, mehr Informationen über das lange Zeit nach außen abgeschottete, traditionsbewusste und bevölkerungsreiche Land zu erhalten. Anfang der 90er Jahre kam es - getrieben von dem starken Wirtschaftswachstum und der immer größer werdenden Öffnung Chinas nach außen - zu einer massiven Investitionswelle westlicher Unternehmen im 'Reich der Mitte'. Nur wenige Jahre später folgte der anfänglichen Chi-naeuphorie eine Phase der Ernüchterung. Viele Projekte brachten nicht den erwarteten Erfolg, zahlreiche gegründete Joint Ventures scheiterten. Die Ursachen hierfür wurden in vielfältigen ökonomischen Studien und im Rahmen von Untersuchungen der interkulturellen Psychologie

erforscht und bewertet. Im Rahmen dieser Dissertation wird versucht, Erfolgsfaktoren für deutschchinesische Joint Ventures in möglichst differenzierter Weise zu identifizieren und zu erläutern. Dabei standen nicht nur ökonomische Kriterien im Mittelpunkt, wie dies bei den meisten wirtschaftswissenschaftlichen Studien der Fall ist, sondern es wurden insbesondere auch interkulturelle Aspekte als erfolgsrelevante Kriterien in die Betrachtung miteinbezogen und deren Relevanz für den wirtschaftlichen Erfolg aufgezeigt. Der in dieser Arbeit gewonnene wissenschaftliche Erkenntnisgewinn konnte neben aktuellen Literaturrecherchen im Wesentlichen durch eine empirische Untersuchung im Zeitraum von Januar 1996 bis März 1997 anhand des Vergleichs von zwei China Joint Ventures der Siemens AG gewonnen werden." (Textauszug)

[227-L] Wagner, Dieter; Seisreiner, Achim; Surrey, Heike:

Typologie von Lernkulturen im Unternehmen, (QUEM-report : Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 73), Berlin 2001, 64 S. (Standort:

<http://www.abwf.de/Downloads/report/2001/Report-73.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag untersucht die Typologie von Lernkulturen in Unternehmen. Die Studie will klären, welche Zusammenhänge zwischen der Unternehmenskultur, der Lernkultur und der Unternehmensperformance bestehen. Dabei werden verschiedene Lernkulturen identifiziert und herausgearbeitet. Im Ergebnis liegt eine Typologie der Lernkulturen und ihre kritische Darstellung vor. Die Vorgehensweise der Studie basiert auf einer pluralistischen Ebenen-Analyse der unternehmerischen Lernkultur. Auf Grundlage dieser Analyse wird eine betriebswirtschaftliche Strukturierung des Erkenntnisobjektbereichs "Unternehmens- und Lernkultur" vorgenommen, die als Grundlage für die konkrete Entwicklung von Entscheidungs- und Gestaltungshilfen einer kompetenzförderlichen "sozialen Architektur" in Unternehmen dienen kann. Dabei wird - neben anderen Perspektiven - vornehmlich die Erfolgs- und Wettbewerbswirksamkeit von differierenden Unternehmens- und Lernkulturen fokussiert. Im Anschluss an die konzeptionellen Erläuterungen werden detaillierte Erhebungshinweise unterbreitet, mit denen die im Konzept unterbreiteten Hypothesen empirisch getestet werden können. (ICD)

[228-L] Wahl, Rudolf:

Akzeptanzprobleme bei der Implementierung von Projektmanagementkonzepten in der Praxis: eine empirische Analyse, (Europäische Hochschulschriften. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 2779), Frankfurt am Main: P. Lang 2001, 255 S., ISBN: 3-631-38022-4 (Standort: FHB Niederrhein Abt. Mönchengladbach(829)-HkkWahl)

INHALT: "Die Einführung organisatorischer Neuerungen gehört für beinahe jedes Unternehmen zu den ständig wiederkehrenden Herausforderungen. Wissenschaft und Praxis haben daher in der Vergangenheit bereits eine Vielzahl von Erkenntnissen zur Unterstützung dieser Aufgabe vorgelegt. Warum dennoch bei vielen betroffenen Organisationen massive Implementierungsprobleme auftreten, ist Gegenstand dieses Buchs. Am Beispiel der Einführung von Projektmanagementkonzepten wird vor allem die Frage der Akzeptanz der Veränderung untersucht und Gestaltungsvorschläge zur Optimierung erarbeitet. Basis der Aussagen ist eine mehrstufige empirische Untersuchung unter Projektleitern, Projektmitarbeitern und Linien-

führungskräften, die einen praxisbezogenen Blick auf diese Thematik erlaubt." (Autorenreferat)

[229-L] Weber, Christiana; Weber, Barbara:

Learning in and of corporate venture capital organizations in Germany: industry structure, companies' strategies, organizational learning capabilities, (Schriftenreihe / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Technik - Arbeit - Umwelt, Abteilung Organisation und Technikgenese, 02-108), Berlin 2002, 19 S. (Standort: <http://skylla.wz-berlin.de/df/2002/ii02-108.pdf>; Graue Literatur); Forschungsbericht/Nummer: FS2 02-108

INHALT: "Anhand von 20 Corporate Venture Capitalist Organisationen (CVCs) in Deutschland untersuchen wir die Ziele, das Ausmaß an Entscheidungsautonomie, die Fondsstruktur sowie die wichtigsten Investitionskriterien, die den Strategien der CVCs in Deutschland zugrunde liegen, und wir gehen der Frage nach, wie erfolgreich die CVCs in strategischer und finanzieller Hinsicht waren bzw., ob sie ihre Ziele erreicht haben. Darüber hinaus richten wir unser Augenmerk darauf, was CVCs basierend auf ihren Erfahrungen gelernt haben und welcher strategische Ansatz für das Corporate VC-Geschäft allgemein der erfolgversprechendste ist. Die Hauptergebnisse machen deutlich, dass die Transaktionserfahrung der CVCs, die Wahl der grundsätzlichen Zielrichtung - strategische vs. finanzielle - ebenso beeinflusst, wie den CVC-Erfolg. Die individuelle Erfahrung hat nur teilweise einen zusätzlichen Einfluss auf den CVC-Erfolg. CVCs, die überwiegend finanzielle gegenüber strategischen Zielen verfolgen, verfügen über mehr Transaktionserfahrung und sind finanziell - teilweise auch strategisch - erfolgreicher als CVCs, die vorwiegend strategische Ziele verfolgen. Diese Ergebnisse stützen Erkenntnisse von Siegel, Siegel und MacMillan (1988) und stellen damit anderslautende Ergebnisse von Gompers und Lerner (1998), zumindest für den deutschen CVC-Markt, in Frage. Die Autorinnen diskutieren den Beitrag ihrer Ergebnisse und liefern Ansätze für zukünftige Forschung." (Autorenreferat)

[230-F] Werder, Axel von, Prof.Dr. (Bearbeitung):

Organisatorische Gestaltung

INHALT: Im Forschungsschwerpunkt Organization Design geht es um die Effizienzbewertung organisatorischer Strukturen. Grundlage bildet dabei ein geschlossenes handlungstheoretisches Effizienzkonzept, das eine wissenschaftlich fundierte Beurteilung und Auswahl zweckmäßiger Organisationsstrukturen erlaubt. Die gegenwärtigen Forschungsaktivitäten beziehen sich zum einen auf die weitere Ausarbeitung des Effizienzkonzepts. Zum anderen wird in verschiedenen Forschungsprojekten die Effizienz konkreter organisatorischer Gestaltungen untersucht.

METHODE: keine Angaben *DATENGEWINNUNG:* Qualitatives Interview (Stichprobe: 10; Mitgliedsunternehmen des Arbeitskreises Organisation). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Werder, Axel v.: Zur Begründung organisatorischer Gestaltungen. in: Glaser, Horst; Schröder, Ernst F.; Werder, Axel v. (Hrsg.): Organisation im Wandel der Märkte. Erich Frese zum 60. Geburtstag. Wiesbaden 1998, S. 479-509.+++Werder, Axel v.: Commentary: system-based differentiation in Japanese firms. Comments from a German perspective. in: Dirks, Daniel; Huchet, Jean-Francois; Ribault, Thierry (Hrsg.): Japanese mana-

gement in the low growth era. between external shocks and internal evolution. Berlin u.a. 1999, pp. 377-385.+++Werder, Axel v.: Effizienzbewertung organisatorischer Strukturen. in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Jg. 28, 1999, S. 412-417.+++Werder, Axel v.; Grundei, Jens: Organisation des Organisationsmanagements: Gestaltungsalternativen und Effizienzbewertung. in: Frese, Erich (Hrsg.): Organisationsmanagement: Neuorientierung der Organisationsarbeit. Im Auftrag des Arbeitskreises "Organisation" der Schmalenbach-Gesellschaft für Betriebswirtschaft e.V. Stuttgart 2000, S. 97-141.+++Werder, Axel v.; Reichel, Oliver: Organisation des E-Business-Managements - Gestaltungsalternativen und Lösungen der Praxis. in: Frese, Erich; Stöber, Harald (Hrsg.): E-Organisation. Strategische und organisatorische Herausforderungen des Internet. Wiesbaden: Gabler 2002, S. 243-257.+++Werder, Axel v.; Grundei, Jens; Talaulicar, Till: Organisation der Unternehmenskommunikation im Internet-Zeitalter. in: Frese, Erich; Stöber, Harald (Hrsg.): E-Organisation. Strategische und organisatorische Herausforderungen des Internet. Wiesbaden: Gabler 2002, S. 395-423. *ARBEITSPAPIERE*: Werder, Axel v.: Grundlagen der Effizienzbewertung organisatorischer Strukturen. Diskussionspapier 1998/15 der Wirtschaftswissenschaftlichen Dokumentation der Technischen Universität Berlin.+++Werder, Axel v.; Grundei, Jens: Organization design: an action-theoretic approach. Diskussionspapier 2001/11 der Wirtschaftswissenschaftlichen Dokumentation der Technischen Universität Berlin.

ART: Eigenprojekt *BEGINN*: 1998-01 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Institution

INSTITUTION: Technische Universität Berlin, Fak. 08 Wirtschaft und Management, Institut für BWL Lehrstuhl für Organisation und Unternehmensführung (Uhlandstr. 4-5, WW 2, 10623 Berlin)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 030-314-22583, e-mail: a.werder@ww.tu-berlin.de)

[231-L] Wieland, Josef; Conradi, Walter (Hrsg.):

Corporate Citizenship: gesellschaftliches Engagement - unternehmerischer Nutzen, Marburg: Metropolis-Verl. 2002, 225 S., ISBN: 3-89518-397-0

INHALT: "Der vorliegende Band setzt sich mit dem Thema Corporate Citizenship als Unternehmens- und Managementaufgabe auseinander. Im Zentrum der Publikation stehen die Ergebnisse international vergleichenden empirischen Untersuchung über Konzepte und Instrumente zur operativen Umsetzung von Corporate Citizenship-Programmen in der Unternehmenspraxis. Der Focus der Untersuchung liegt auf dem Vergleich USA/Deutschland. Damit wird nicht nur zum ersten Mal der Zugang zu umfassenden Daten und Beispielen über den gegenwärtigen Stand der Corporate Citizenship-Unternehmenspraxis in Deutschland ermöglicht, sondern zugleich ein internationales Benchmarking. Bernhard Seitz hat diese Studie für das Zentrum für Wirtschaftsethik, Konstanz, und das Conference Board, New York, durchgeführt. Die empirischen Befunde werden in einem Artikel von Josef Wieland eingeordnet in die Aufgaben des strategischen Wertemanagements. Siemens und BASF zeigen in ausführlichen Fallstudien, wo die Herausforderungen des bürgerschaftlichen Engagements im Unternehmen liegen." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Josef Wieland und Walter Conradi: Vorwort (7-8); Josef Wieland: Corporate Citizenship-Management. Eine Zukunftsaufgabe für die Unternehmen! (9-21); Bernhard Seitz: Corporate Citizenship: Zwischen Idee und Geschäft (23-195); Susanne Grohs-von Reichenbach: Werte schaffen durch gesellschaftliches Engagement: Corporate Citizenship bei Siemens (197-207); Gabriele Estill: Ein Blick in die USA (209-216); Jörg Hartmann: Soziale Verantwortung und unternehmerisches Handeln (217-225).

5 Qualifikation, Ausbildung, Arbeitsmarkt, Arbeitszeit

[232-F] Anger, Silke, Dipl.-Volksw. (Bearbeitung); Burda, Michael C., Prof.Ph.D. (Betreuung):

Überstunden in der Ökonomie

INHALT: Untersuchung von Überstundenarbeit im Hinblick auf das Arbeitsangebot sowohl von Individuen als auch im Haushaltskontext; Analyse der Anreizstruktur von unbezahlter Überstundenarbeit und Auswirkung von Überstundenarbeit auf Karriere und zukünftiges Arbeitseinkommen.

METHODE: Vertragstheoretische Modelle/ Tobit- und Logit-Modelle, Mincer- und Heckman-Korrektur-Schätzungen. Untersuchungsdesign: Panel *DATENGEWINNUNG*: Sekundäranalyse von Individualdaten (Stichprobe: 20.000; Herkunft der Daten: GSOEP).

ART: Dissertation; gefördert *BEGINN*: 2002-01 *ENDE*: 2004-12 *AUFTRAGGEBER*: nein *FINANZIERER*: Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Humboldt Universität Berlin, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Wirtschaftstheorie II (Spandauer Str. 1, 10178 Berlin)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 030-2093-5667, e-mail: sanger@wiwi.hu-berlin.de)

[233-L] Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. -ABWF- (Hrsg.):

Kompetenzentwicklung 2001: Tätigsein - Lernen - Innovation, (Kompetenzentwicklung, Bd. 6), Münster: Waxmann 2001, 417 S., ISBN: 3-8309-1117-3 (Standort: ULB Münster(6)-ZD6679)

INHALT: "Berufliche Lernkultur und Lernstrukturen sind zunehmend wirtschaftliche Wettbewerbsfaktoren und gesellschaftliche Standortbedingungen, da effizientes Lernen maßgeblich über Innovation und Transformation entscheidet. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, die bestehenden beruflichen Weiterbildungsvorstellungen, die Lernziele, Lernwege und Lernorte, zu überdenken. Mit dem interdisziplinären Forschungs- und Entwicklungsprogramm 'Lernkultur Kompetenzentwicklung', das in den Jahren 2001 bis 2007 durchgeführt wird, wird den Fragen des Aufbaus einer neuen Lernkultur, die sich durch Pluralität von Lernformen auszeichnet und ihr optimales Zusammenwirken ermöglicht, gezielt nachgegangen. Viele Diskussionen gerade im internationalen Rahmen belegen, dass die weiterbildungspolitische Diskussion in der Bundesrepublik sich in den letzten Jahren zu sehr auf institutionalisiertes Lernen konzentriert hat und hier durch eine Öffnung neue Ansätze gefunden werden müssen. Aus den vielfältigen Forschungs- und Gestaltungsaufgaben dieses Programms stellt der sechste Band der Reihe 'Kompetenzentwicklung' einige ausgewählte theoretische Positionen und praktische Überlegungen dar, die bei der Suche nach Lösungen für erfolgreiches Lernen in Entwicklungsprozessen zu berücksichtigen sind." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Bärbel Bergmann: Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer (13-52); Peter Dehnbostel: Perspektiven für das Lernen in der Arbeit (53-93); Dieter Kirchhöfer: Perspektiven des Lernens im sozialen Umfeld (95-145); Burkart Lutz: Ostdeutsche Jugendliche und das Problem der zweiten Schwelle (147-201); Lutz von Rosenstiel, Monika Wastian: Wenn Weiterbildung zum Innovationshemmnis wird: Lernkultur und Innovation (203-246); Eckart Severing: Entberuflichung der Erwerbsarbeit - Folgerungen für die betriebliche Bildung (247-280); Horst Siebert: Erwachsene - lernfähig, aber unbelehrbar? (281-333); Thomas Stahl, Alexandra Angress: Europa als Chance oder Einmischung für die nationale Kompetenzentwicklung (335-373); Volker Volkholz, Annegret Köchling: Lernen und Arbeiten (375-415).

[234-L] Aronsson, Gunnar (Redakteur); Kilbom, Asa (Redakteur):

Arbeit über 45: historische, psychologische und physiologische Perspektiven älterer Menschen im Berufsleben, (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin : Übersetzung, Bd. 13), Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW 2001, 247 S., ISBN: 3-89701-702-4 (Standort: Dt. Zentralbibl. f. Med.(38M)-2001A4363)

INHALT: "Das Ziel dieses Buches ist es, einen Beitrag zum Wissensstand über ältere Menschen im Berufsleben zu leisten. Der Hintergrund ist das Forschungsprogramm 'Arbeit über 45', das seit Beginn der 90er Jahre am Arbeitslivsinstitutet von Forschern in Form einer interdisziplinären Zusammenarbeit auf den Gebieten Arbeitsphysiologie, Psychologie und Arbeitsmedizin betrieben worden ist. Das Forschungsprogramm ist fast abgeschlossen, die Forschung wird aber weiterhin in gesonderten Projekten fortgesetzt. Die daraus gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen werden weitere Forschungen, die über das Berufsleben durchgeführt werden und an denen wir beteiligt sind, beeinflussen." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Gunnar Aronsson, Asa Kilbom: Aussichten älterer Menschen in einer veränderten Arbeitswelt (6-17); Brigitta Oden: Arbeit, Menschen mittleren Alters und ältere Menschen - eine historische Übersicht (18-32); Lars Olsson: Im Takt mit der Zeit - Arbeit, Alter und Pensionierung (33-51); Per Erik Solem: Einstellungen gegenüber älteren Menschen im Berufsleben (52-70); Asa Kilbom, Peter Westerholm, Mikael Stattin, Andreas Wikmann: Die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer bis zum Erreichen des Rentenalters (71-91); Asa Kilbom, Margareta Torgen: Körperliche Leistung und Gesundheit von älteren Menschen im Berufsleben (92-116); Lennart Hallsten, Per Erik Solem: Alter und Arbeitsleistung (151-160); Agnieszka Bron-Wojciechowska: Wie Erwachsene lernen - pädagogische Perspektiven (161-193); Lucie Laflamme, Ewa Menckel: Altern und Unfall - die Auseinandersetzung mit Anforderungen und Risiken am Arbeitsplatz (194-208); Gun Johansson, Kerstin Isaksson: Kompetenz und Relationen nach der vertraglich festgelegten Pensionierung (209-220); Lennart Hallsten: Menschen mittleren Alters und ältere Menschen in der Umgestaltung des öffentlichen Sektors (221-227); Gunnar Aronsson, Lennart Hallsten, Asa Kilbom, Margareta Torgen, Peter Westerholm: Ältere Menschen im Berufsleben - Schlußfolgerungen und neue Fragen (228-242).

[235-L] Auth, Diana:

Wandel im Schneckentempo: Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat, (Politik und Geschlecht, Bd. 8), Opladen: Leske u. Budrich 2002, 292 S., ISBN: 3-8100-3249-2 (Standort: UB Bonn(5)-2001-7898)

INHALT: Ausgangspunkt der Untersuchung ist die Frage, welche Auswirkungen staatliche Steuerung und staatliches Handeln auf das Geschlechterverhältnis haben, inwieweit Gestaltungs- und Teilhabechancen durch arbeitszeitpolitische Gesetze und Maßnahmen gerade für Frauen in der Bundesrepublik ausgebaut wurden. Am Beispiel der Arbeitszeitpolitik sollen Erkenntnisse zu den Auswirkungen von policies auf das Geschlechterverhältnis erarbeitet werden. Dabei wird auch der geschlechterkulturelle Leitbildwandel der politischen Akteure in Bezug auf gleichstellungsfördernde Arbeitszeitmaßnahmen erfasst. Die Verfasserin arbeitet zunächst den Zusammenhang von Arbeitszeit und Geschlecht sowie die Verbindung der geschlechtsspezifischen Arbeits- und Arbeitszeitverteilung mit Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat heraus. Sie differenziert zwischen tariflicher und staatlicher Arbeitszeitpolitik und setzt sich im Detail

mit den aus einer Geschlechterperspektive relevanten Politikfeldern (Arbeitsmarktpolitik, Sozialversicherung, Familienpolitik) auseinander. Anhand von Beispielen (Vorruhestand, 35-Stunden-Woche, Rente nach Mindesteinkommen, Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz) werden schließlich Blockaden und Triebkräfte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter sichtbar gemacht. Insgesamt, so das Fazit der Verfasserin, hat der Wandel der Geschlechterordnung, an dem verschiedene Regierungskonstellationen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen mitgewirkt haben, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die unterschiedlichen Arbeitszeitstrukturen von Männern und Frauen allenfalls gelockert. Die geschlechtshierarchische Arbeitszeitverteilung wurde in ihren Grundstrukturen nicht aufgebrochen. Eine gleichberechtigte Erwerbsintegration von Frauen wurden ebenso wenig gefördert wie eine partnerschaftliche Arbeitszeitverteilung. (ICE2)

[236-L] Ayaß, Wolfgang:

Der Übel größtes: das Verbot der Nachtarbeit von Arbeiterinnen in Deutschland (1891-1992), in: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 46/2000, H. 3, S. 189-220 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa1648; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Beitrag beschreibt die Entwicklung des Nachtarbeitsverbots in Deutschland. Auf der Grundlage historischer Berichte werden die Auseinandersetzungen zwischen den politischen Parteien, aber auch innerhalb der Frauenbewegung nachvollzogen. Auch arbeitsmedizinische Diskussionen werden aufgegriffen. Endpunkt der Entwicklung und Analyse ist die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes von 1992. (IAB)

[237-L] Baehre, Kerstin; Beer, Doris; Hamburg, Ileana; Junge, Ute:

Frauenweiterbildung für den Unternehmenswandel: ein computergestütztes Lernmodul, (Graue Reihe / Institut Arbeit und Technik, Nr. 2000-05), Gelsenkirchen 2000, 63 S. (Standort: <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/am/beer00a.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Wettbewerb, der gleichzeitig bei Preisen, Produktqualität und Kundenservice ausgetragen wird, sowie Informations- und Kommunikationstechnologien führen in der Fertigung des verarbeitenden Gewerbes zu kooperativen Arbeitsorganisationen und zum Abbau von Industriearbeitsplätzen. Fallstudien zu Beginn der 90er Jahre legten nahe, dass Industriearbeiterinnen aufgrund ihrer geringen Qualifikation und geringer Qualifizierungsmöglichkeiten von kooperativen Arbeitsformen tendenziell ausgeschlossen sind, daher am Wandel in der Industrie nicht teilnehmen können und einem erhöhten Beschäftigungsrisiko unterliegen. Das Projekt untersuchte mit einer Unternehmensbefragung, ob arbeitsplatznahe, computergestützte Weiterbildungsformen den Frauen die Integration in kooperative Arbeitsformen erleichtern und ihre Beschäftigungschancen verbessern können. Darauf aufbauend wurde der Prototyp einer Lernsoftware entwickelt. Es zeigte sich, dass zwischen der Einführung kooperativer Arbeitsformen und dem Abbau von Produktionsarbeitsplätzen kein kausaler Zusammenhang besteht. Frauen sind in kooperative Arbeitsformen in gleichem Maße einbezogen wie Männer, aber sie unterliegen aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Fertigung einem höheren Beschäftigungsrisiko durch produktionstechnische Substitutionen. Auf den verbleibenden Arbeitsplätzen werden zunehmend Fähigkeiten im Umgang mit computergesteuerter Produktionstechnik sowie Übersicht über die Produktions- und Arbeitsabläufe im

Gesamtbetrieb verlangt. Die meisten Betriebe können jedoch nur Multiplikatoren zu Schulungen entsenden, die ihre Kenntnisse insbesondere an die Produktionsarbeiterinnen unzureichend weitergeben. Computerlernprogramme verbessern dieses Multiplikatorensystem, indem sie standardisiertes berufsfachliches Wissen anbieten, das entweder individuell gelernt wird oder die Multiplikatoren unterstützt. Die Testergebnisse des Prototyps legen nahe, dass Lernsoftware sich nicht immer explizit an Frauen richten muss, weil dies bei Multiplikatoren und beim betrieblichen Management auf Widerstand stoßen kann. Dennoch sollte sie in ihrer Gestaltung systematisch an weiblichen Lebenszusammenhängen anknüpfen." (Autorenreferat)

[238-L] Baethge, Martin:

Zwischen Individualisierung und Standardisierung: zur Qualifikationsentwicklung in den Dienstleistungsberufen, in: Werner Dostal, Peter Kupka; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel : IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, 2001, S. 27-44 (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: "Den in den 90er Jahren beobachtbaren Rückgang des Ausbildungsplatzangebots in den klassischen Dienstleistungsberufen und die Verringerung der Ausbildungsintensität in den entsprechenden Branchen führt der Verfasser auf veränderte personalwirtschaftliche Konzepte und Rekrutierungsstrategien der Unternehmen zurück, die ihrerseits in veränderten Formen der Arbeitsorganisation und neuen geschäftspolitischen Optionen ihre Begründung finden: Am Beispiel des Kreditgewerbes und des Einzelhandels zeigt er; wie hier die Bewegungen der Märkte in unterschiedlicher Weise auf Beschäftigung und Arbeitsorganisation durchschlagen und einen Bruch mit den geschäftspolitischen Konzepten der 80er Jahre bewirken. Im Fall der Banken ist es die Abkehr von jener 'marktbezogenen Absatzorganisation', die durch verbesserten Kundenservice und Allround-Sachbearbeitung gekennzeichnet war, hin zu einer Tendenz verstärkter Kunden- und Belegschaftssegmentation. Im Fall des Einzelhandels vollzieht sich unter dem Diktat der Personalkostenreduktion ein weiterer Schub tayloristischer Organisation des Verkaufsprozesses mit dequalifizierenden Folgen für das Personal. Der Verfasser interpretiert im Schlussabschnitt die Entwicklung der beiden Bereiche als Ausdrucksformen zweier allgemeiner Tendenzen im Dienstleistungsbereich von Standardisierung und Individualisierung." (Autorenreferat)

[239-L] Bahlke, Susanne:

Erfahrungen schwerbehinderter Arbeitnehmer mit betrieblichen Maßnahmen im Rahmen der Weiterbeschäftigung: ausgewählte Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Die Rehabilitation, Jg. 40/2001, H. 4, S. 226-234

INHALT: In dem Beitrag werden zunächst Zahlen zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vorgestellt. Danach wird über eine Befragung zur Lebens- und Arbeitssituation berichtet, die 1997-1999 bei 51 Schwerbehinderten durchgeführt wurde, die nach einer Erkrankung im selben Unternehmen weiterbeschäftigt wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass Versetzungen, Umschulungen und Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung vor allem im Rahmen der Beschäftigungssicherung jüngerer Arbeitnehmer eingesetzt werden. Ob-

wohl von einigen schwerbehinderten Beschäftigten gewünscht, werden andere betriebliche Lösungen wie die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen nur selten berücksichtigt. Außerdem vermissen viele Schwerbehinderte einen konkreten und kompetenten Ansprechpartner, klare Zuständigkeiten und handlungsleitende Empfehlungen für die betriebliche Integrationsarbeit. (IAB)

[240-L] Baitsch, Christof; Grote, Gudela; Flückiger, Yves; Ruh, Hans; Weber, Karl; Moser, Viktor; Casoni, Erich; Luchsinger, Christine; Ulich, Eberhard; Baumgartner, Peter:
Neue Arbeit - neue Herausforderungen, in: Panorama : Berufsberatung, Berufsbildung, Arbeitsmarkt, 2000, H. 2, S. 11-35

INHALT: Die Beiträge des Themenschwerpunktes beleuchten die Herausforderungen der "Neuen Arbeit". Während alte Sicherheiten wanken, sehen sich die Arbeitnehmer mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Wer profitiert von den Veränderungen? Sind es nur die Unternehmen, wenn mit der Sicherheit auch die Identifikation schwindet? Welche ökonomischen und sozialen Auswirkungen lassen sich bereits feststellen oder erkennen, wo treten die Bruchstellen zwischen dem Bildungssystem und der neuen Arbeitswelt zutage? Wie definieren die Gewerkschaften ihre Rolle unter veränderten Vorzeichen, wenn sie nicht nur in der Verteidigung des Bisherigen verharren wollen. Auch die andere Sichtweise kommt zur Darstellung. Die Lebens- und Laufbahnplanung des einzelnen Menschen verändert sich, Selbstverantwortung für Karriere, Arbeitsmarktfähigkeit, Lernbereitschaft, Mobilität werden zu eigenständigen Qualitäten. Der einzelne wird zum Lebensunternehmer. Für die Neudefinition von Arbeit und Identität in der sich entwickelnden Tätigkeitsgesellschaft plädiert der Ethiker Hans Ruh. "Und wozu das alles?" fragt abschließend ein renommierter Arbeitspsychologe. Inhaltsverzeichnis: Baitsch: Neue Arbeit: Unsicherheit bei Beschäftigten und Unternehmen; Grote: Mehr Sicherheit durch gemeinsame Karriereplanung : Hilfe bei der Neuorientierung; Flückiger: Nouvelles formes de travail: consequences economiques et sociales; Ruh: Identität und Arbeit: die Arbeit neu erfinden; Weber: Arbeit und Bildung: Brüche werden sichtbar; Moser: Patchworkbiographien: drei außergewöhnliche Karriereverläufe; Casoni: Neue Arbeit in neuer Form: die virtuelle Fabrik; Luchsinger: Flexible Arbeitszeiten: schöne neue (Un)sicherheit; Ulich: Neue Arbeit: für wen und wozu?; Interview mit Baumgartner: die Sicherheit in sich selber finden. (BIBB2)

[241-F] Bauer, Frank, Dr.; Groß, Hermann, Dr.; Sieglen, Georg; Bosch, Gerhard, Prof.Dr.; Castro, Alberto, Prof.; Bosworth, Derek, Prof.; Delsen, Lei, Dr.; Bustillo Llorente, Rafael Munoz de, Prof.; Cette, Gilbert, Prof.; Anxo, Dominique, Prof.; Foss, Murray, Prof.; Seifert, Hartmut, Dr.; Stille, Frank, Dr. (Bearbeitung); Groß, Hermann, Dr. (Leitung):
EUCOWE - eine international vergleichende Untersuchung von Betriebszeiten, Arbeitszeiten und Beschäftigung in Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Portugal, Spanien und Großbritannien

INHALT: Das EUCOWE-Projekt ist eine anspruchsvolle und umfassende Betriebsbefragung, die an den Kriterien der Repräsentativität und internationalen Vergleichbarkeit orientiert ist. Zentrales Untersuchungsziel ist die Erhebung und Analyse von Daten zum Zusammenhang von Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement und Beschäftigung in den o.g. Untersuchungsländern. Auf der Grundlage von Sekundäranalysen werden noch Schweden und die Vereinig-

ten Staaten von Amerika in diesen Vergleich einbezogen, sofern die entsprechenden Daten vorliegen und zugänglich sind. Das Betriebs- und Arbeitszeitmanagement gilt als eine wichtige Stellgröße für die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit von Unternehmen; demnach steht dieses in einem engen Zusammenhang mit der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen und damit auch mit der gesellschaftlichen Wohlfahrt. Mit Hilfe einer standardisierten Betriebsbefragung sollen Daten zum Zusammenhang von Betriebszeiten, Arbeitszeiten und Beschäftigung für alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen erhoben werden. Solche Daten fehlen bis heute. Dieses Defizit betrifft alle o.g. Untersuchungsländer, wie in der Analyse des Forschungsstandes herausgearbeitet wurde. Um das zentrale Untersuchungsziel zu realisieren, müssen eine Reihe von Voraussetzungen geklärt und eingelöst werden. Am Beginn des Projekts galt es zunächst, konzeptionelle Klarheit und methodologische Zuverlässigkeit herzustellen. Dazu gehörte unter konzeptionellen Aspekten zwingend, sich auf ein gemeinsames Verständnis von Kapitalnutzungszeiten, Ansprechzeiten und Öffnungszeiten zu verständigen und zwischen der Dauer und der Flexibilität von Betriebszeiten zu unterscheiden. Unter methodologischen Gesichtspunkten ist es erforderlich, einen bedeutungsidentischen (standardisierten) Fragebogen für alle Untersuchungsländer zu entwickeln, das aktuellste und umfassendste Adressverzeichnis von Betrieben zugrunde zu legen, und eine Samplekonstruktion zu wählen, die eine ausreichende Fallzahl für die zentralen Analyseaspekte sicherstellt. Für die Berechnung der Betriebszeitdauer werden sowohl das direkte Messkonzept als auch indirekte Berechnungsverfahren verwendet. Diese vornehmlich empirische Arbeit wird ergänzt um weitergehende Analysen. Diese sollen das deskriptive Übergewicht kompensieren, das mit einer an der Ermittlung und Analyse von Grundinformationen orientierten Betriebsbefragung zum Zusammenhang von Betriebszeiten, Arbeitszeiten und Beschäftigung zwingend einhergeht. Folgende Themen sollen in diesem Kontext analysiert werden: Erstens ist zu prüfen, ob mithilfe des Konzepts der sozialverträglichen Arbeitszeiten der Flexibilitätskonflikt geklärt werden kann. Zweitens ist geplant, die Versorgung der Bevölkerung mit Dienstleistungen zu erforschen. Drittens soll untersucht werden, inwieweit das betriebliche Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement mit den Erfordernissen des lebenslangen Lernens kombiniert wird; denn dieses Erfordernis besteht für die Betriebe (um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern) und für die Beschäftigten (um ihre Arbeitsmarktauglichkeit zu sichern und zu verbessern) gleichermaßen. Viertens sollen die Beschäftigungspolitiken insbesondere der kleinen, aber auch der mittleren Betriebe untersucht werden; denn zum ersten Mal werden für Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten international vergleichbare Daten zu den o.g. Themen erhoben. Schließlich soll untersucht werden, in welchem Ausmaß "Globalisierung" das Betriebs- und Arbeitszeitmanagement tangiert. *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Frankreich, Bundesrepublik Deutschland, Niederlande, Portugal, Spanien, Großbritannien, Schweden, USA

VERÖFFENTLICHUNGEN: Bauer, F.; Groß, H.; Sieglén, G. (eds.): *Operating hours in Europe. State-of-the-art report on operating hours research in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain, the United Kingdom, Sweden and the USA.* Berichte des ISO, 66. Köln: Verein zur Förderung des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen 2002. ISBN 3-934404-21-9.

ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN:* 2000-10 *ENDE:* 2004-09 *AUFTRAGGEBER:* Europäische Kommission *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (Kuenstr. 1b, 50733 Köln)

KONTAKT: Bauer, Frank (Dr. Tel. 0221-973043-21, e-mail: frank.bauer@iso-koeln.de); Groß, Hermann (Dr. Tel. -22, e-mail: hermann.gross@iso-koeln.de); Leiter (Tel. -22, e-mail: hermann.gross@iso-koeln.de)

[242-F] Bauer, Frank, Dr.; Groß, Hermann, Dr.; Munz, Eva; Sayin, Suna (Bearbeitung):

Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Eine repräsentative Betriebsbefragung in allen Wirtschaftszweigen und allen Betriebsgrößenklassen der Bundesrepublik Deutschland

INHALT: Mit der repräsentativen Betriebsbefragung wird die kontinuierliche Arbeitszeitberichterstattung fortgeführt. Bisher wurden in diesem Rahmen neben den fünf repräsentativen Beschäftigtenbefragungen bereits zwei repräsentative Betriebsbefragungen (1990 in Kooperation mit dem DIW, 1996 in Kooperation mit DIW und IAT) durchgeführt. Durch den Wechsel von Beschäftigten- zu Betriebsbefragungen werden verschiedene Informationsquellen, nämlich Beschäftigte und Betriebe, zur Ermittlung des Arbeits- und Betriebszeitgeschehens genutzt, was zu einer Steigerung der Datenqualität und der Ergebnisvalidität beiträgt. In diesem Sinn sind die repräsentativen Betriebsbefragungen in Relation zu den repräsentativen Beschäftigtenbefragungen immer auch als Kontrollstudien zu verstehen. Schwerpunkt der bisher durchgeführten Betriebsbefragungen war neben der Ermittlung der Struktur und Verbreitung von Arbeitszeitformen die Ermittlung der Betriebszeiten. Beeinflusst von den Ergebnissen einer komparativ angelegten Betriebszeitenstudie der Europäischen Kommission im Jahre 1989, die für die Bundesrepublik Deutschland im europäischen Vergleich die kürzesten Betriebszeiten ermittelte, weitete sich die Diskussion um die Betriebszeiten zur Standortdebatte aus. Mit den im Rahmen der Arbeitszeitberichterstattung durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragungen konnte gezeigt werden, dass die Betriebszeiten in der Bundesrepublik Deutschland weitaus länger waren, als dies in den (erhebliche methodische und inhaltliche Defizite aufweisenden) EU-Studien angenommen wurde. Auch bei der aktuellen repräsentativen Betriebsbefragung sollen die Betriebszeiten ermittelt werden, allerdings weniger detailliert als im Jahre 1996, da zusätzlich zum Kernbestand der Fragestellungen, mit dem neben den Betriebszeiten auch die verschiedenen Arbeitszeitformen ermittelt werden sollen, neue, aktuelle Entwicklungen berücksichtigende Module in das Frageprogramm aufgenommen werden. In der Betriebsbefragung von 1996 wurde festgestellt, daß die Betriebe Produktionsschwankungen weitaus häufiger mit arbeitszeit- als mit beschäftigungspolitischen Strategien bewältigen. In der letzten Beschäftigtenbefragung konnte beobachtet werden, dass mittlerweile fast vier Zehntel der abhängig Beschäftigten in Arbeitszeitkontenmodellen tätig sind. Beide, mit unterschiedlichen Verfahren bei unterschiedlichen Informationsquellen gewonnenen Ergebnisse verweisen auf verstärkte und systematischere Anstrengung der Betriebe zur Verbesserung ihres Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Diese neuen Formen betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements sollen in der aktuellen Betriebsbefragung unter folgenden Gesichtspunkten besonders untersucht werden: 1. der Beschäftigungswirksamkeit, 2. der Praxis von und des Bedarfs an Arbeitszeitberatung in den Betrieben und 3. der Kombination von (beschäftigungssichernder) Arbeitszeitverkürzung und beruflicher Weiterbildung. Alle drei Gesichtspunkte hängen zusammen und sind auf der Ebene einer repräsentativen Betriebszeitbefragung (und auch in einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung) bislang nicht untersucht. Gleichwohl ist das Wissen um den Umgang der Betriebe mit den drei genannten Aspekten von hoher arbeitsmarkt-, beschäftigungs- und auch sozialpolitischer Bedeutung; denn die unter Bedingungen der Globalisierung zu sichernde Standortqualität und Wettbewerbsfähigkeit der bundesdeutschen Betriebe und Dienststellen hängt nicht unerheblich davon ab, inwieweit es diesen gelingt, beschäftigungswirksame, kostengünstige und kunden- bzw. klientenorientierte (flexible) Arbeitszeitmodelle zu etablieren und dafür (qua Beratung) die mentalen und arbeitsorganisatorischen sowie (qua Weiterbildung) die qualifikatorischen Voraussetzungen zu schaffen. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2000-03 *ENDE:* 2001-12 *AUFTRAGGEBER:* Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (Kuenstr. 1b, 50733 Köln)

KONTAKT: Munz, Eva (Tel. 0221-973043-27, e-mail: eva.munz@iso-koeln.de)

[243-F] Bauer, Frank, Dr.; Lehmann, Klaudia; Munz, Eva (Bearbeitung):

Moderne Arbeit. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsstrukturen. Repräsentativbefragung bei abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland (Fort-schreibung der Arbeitszeitberichterstattung)

INHALT: Im Rahmen der vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium geförderten kontinuierlichen Arbeitszeitberichterstattung ist für das Jahr 2003 eine weitere repräsentative Beschäftigtenbefragung abhängig Beschäftigter geplant. Die Befragung richtet sich diesmal neben der Ermittlung der Arbeitszeitformen und -wünsche auf den Zusammenhang zwischen Tätigkeitsstruktur, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Im Zuge der Tertiarisierung gewinnen Tätigkeiten an Bedeutung, die im Hinblick auf Arbeitsanfall, Dauer und Intensität der Leistungsverausgabung wesentlich schlechter kalkulierbar sind, als dies bei der klassischen Güterproduktion der Fall ist. Zentrale Ergebnisse der Arbeitszeitberichterstattung verweisen nicht nur auf eine kontinuierliche Zunahme der Arbeitszeitflexibilisierung, sondern auch auf eine starke Differenzierung und Polarisierung der Flexibilisierungsformen. Die wachsende Diversifizierung, Informalisierung und Individualisierung der Arbeitszeitmodelle verweisen auf einen tiefgreifenden Umbruch in der Realität der Arbeitszeitgestaltung. In dem Projekt werden folgende Fragestellungen verfolgt: Wie wirken sich die Tätigkeitsmerkmale, die im Rahmen der Tertiarisierung an Bedeutung gewinnen, vermittelt über die jeweiligen Rationalisierungsstrategien und die damit verbundenen arbeitsorganisatorischen Maßnahmen, auf die Arbeitszeitgestaltung aus? Wie verbreitet ist der Einsatz von Elementen der Selbststeuerung der Arbeitszeitgestaltung? Zentral ist dabei die Bewertung der Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf die Sozialverträglichkeit. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

ART: gefördert *BEGINN:* 2002-06 *ENDE:* 2004-05 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

INSTITUTION: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (Kuenstr. 1b, 50733 Köln)

KONTAKT: Bauer, Frank (Dr. Tel. 0221-973043-21, e-mail: frank.bauer@iso-koeln.de); Munz, Eva (Tel. -27, e-mail: eva.munz@iso-koeln.de); Lehmann, Klaudia (Tel. -18, e-mail: klaudia.lehmann@iso-koeln.de)

[244-L] Bauer, Frank; Groß, Hermann; Munz, Eva; Sayin, Suna:

Arbeits- und Betriebszeiten 2001: neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeit-managements ; Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. (Berichte / Institut zur Erforschung sozialer Chancen -ISO-, 67), Köln 2002, 184, 24 S., ISBN: 3-934404-22-7 (Standort: <http://www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/AZBZ2001.PDF>; Graue Literatur)

INHALT: "Die vorliegende Studie 'Arbeits- und Betriebszeiten 2001' steht im Kontext einer kontinuierlichen, seit 1987 durchgeführten Berichterstattung, mit der empirisch zuverlässige Grundinformationen zum Arbeits- und Betriebszeitgeschehen in Deutschland geliefert wer-

den sollen. Solche Daten sind erforderlich, um die nach wie vor kontroversen arbeitszeitpolitischen Diskussionen zu versachlichen und anstehende Entscheidungen zu fundieren. Mit der Betriebszeit wird in dieser Studie eine Thematik untersucht, die kaum erforscht ist, obwohl die Betriebszeit als ein harter Indikator für die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes, einer Branche oder einer nationalen Ökonomie gilt. Dieses Informationsdefizit betrifft nicht nur die Länge, sondern vor allem die Flexibilität der Betriebszeiten. Letztere gewinnt für die Betriebe in dem Maße an Bedeutung, in dem die Produktion von Gütern und Dienstleistungen immer stärkeren Schwankungen ausgesetzt ist. Die Betriebe müssen heute mehr als zuvor in der Lage sein, die Betriebszeiten nach Maßgabe des jeweiligen Produktionsanfalls möglichst schnell und friktionslos 'hoch- und runterfahren' zu können. Dazu liefert die vorliegende Studie wichtige Informationen. Sie zeigt, dass die Betriebe ihre Betriebszeiten nicht nur ausgedehnt, sondern auch weiter flexibilisiert haben. Ein Anhaltspunkt dafür ist die zunehmende Verbreitung von Arbeitszeitkonten, die schon für vier Zehntel aller Beschäftigten geführt werden. Arbeitszeitkonten sind zu dem herausragenden Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung geworden, weil sie viele Funktionen erfüllen. Mit Arbeitszeitkonten können sowohl die Arbeitszeiten an den Arbeitsanfall besser angepasst, der Kundenservice verbessert und die Betriebszeit verlängert als auch die Beschäftigung stabilisiert und unbezahlte Überstunden abgebaut werden. Trotz dieser Multi-Funktionalität sind die Arbeitszeitkonten in vielen Betrieben noch nicht befriedigend geregelt. Es ist immer noch der Fall, dass beispielsweise Zeitguthaben, die nicht ausgeglichen werden konnten, finanziell abgegolten werden oder sogar verfallen. Arbeitszeitkonten, für die weder die Grenzen für Zeitguthaben und -schulden noch der Ausgleichszeitraum geregelt sind, führen unter der Hand zu bezahlten und unbezahlten Überstunden. Hier kann Arbeitszeitberatung helfen." (Textauszug)

[245-L] Behrend, Christoph (Hrsg.):

Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter: betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige, Opladen: Leske u. Budrich 2002, 129 S., ISBN: 3-8100-3085-6 (Standort: UuStB Köln(38)-27A4490)

INHALT: "Die Veränderungen der Altersstruktur der Bevölkerung wirken sich auch auf die Erwerbspersonen aus. Dieser Aspekt wird in der Diskussion des demografischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland häufig vernachlässigt. Der Anteil der älteren nimmt gegenüber den jüngeren Erwerbsfähigen absolut und relativ zu - bei einem insgesamt abnehmenden nationalen Arbeitskräftepotential. Betriebliche Personalstrategien führten seit den siebziger Jahren zu einer immer früher einsetzenden altersselektiven Freisetzung von Beschäftigten. Altersstereotype über die Leistungsfähigkeit und die Qualifikation haben zu einer Beschleunigung des Generationenaustausches in den Betrieben geführt. Die sozialpolitischen Rahmenbedingungen insbesondere im Bereich der Renten- und der Arbeitslosenversicherung haben diese betrieblichen Personalstrategien flankiert und gefördert. Das betriebliche Personalmanagement ist bereits heute vor neue Herausforderungen gestellt. Neben den demografischen Einflüssen wird sich infolge des technologischen Wandels die Arbeitslandschaft weiterhin grundlegend verändern. Es werden höhere Anforderungen an die Qualifikation und die Flexibilität der Mitarbeiter gestellt. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis wird künftig nicht mehr als Leitmodell arbeitsvertraglicher Vereinbarungen dienen. Die Nachfrage nach einem neuen Typus von Mitarbeitern wird steigen. Die Beiträge des Readers beschäftigen sich mit den Fragen nach den Voraussetzungen und den Möglichkeiten des künftigen betrieblichen Einsatzes von älteren und älter werdenden Erwerbstätigen." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis:

Christoph Behrend: Erwerbsarbeit Älterer im Wandel - demografische Herausforderungen und Veränderungen der Arbeitsgesellschaft (11-30); Kapitel I. Rahmenbedingungen betrieblicher altersselektiver Entscheidungsprozesse: Alexander Böhne/ Dieter Wagner: 'Managing Age' im Rahmen von 'Managing Diversity' - Alter als betriebliches Erfolgspotential (33-46); Frerich Frerichs: Zur betrieblichen Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer - Eine Lebenslagen- und produktionsregimespezifische Problemanalyse (47-61); Werner Nienhäuser: Alternde Belegschaften - betriebliche Ressource oder Belastung? Betriebliche Probleme und Problemhandhabungen in unterschiedlichen Human-Resource-Management-Systemen (63-85); Kapitel II. Betriebliche Personalstrategien in der Zukunft - Die Förderung von beruflicher Weiterbildung als Ausweg: Frederike Behringer: Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer (89-105); Angelika Puhmann: Der demographische Wandel als Herausforderung an die betriebliche Weiterbildung (107-117); Kapitel III. Fazit: 'Betriebliche Personalpolitik und ältere Arbeitnehmer - Erwerbsarbeit und Alter' - Ergebnisprotokoll eines Workshops des Deutschen Zentrums für Altersfragen (121-129).

[246-L] Bergmann, Bärbel; Richter, Falk:

Berufliche Handlungskompetenz bei erwerbstätigen Männern und Frauen, in: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 11/2002, H. 3, S. 212-225 (Standort: UuStB Köln(38)-XG07322; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Trotz der zunehmenden Angleichung der Lebenspläne von Frauen und Männern wird in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes gesprochen. Am Beispiel einer Gelegenheitsstichprobe von 920 Erwerbstätigen in Vollzeitverhältnissen wird gefragt, ob Geschlechtseffekte existieren in der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation als einem Prädiktor arbeitsimmanenter Kompetenzentwicklung, in der Beschaffenheit beruflicher Handlungskompetenz, die über das Selbstkonzept mit Hilfe standardisierter Analyseinstrumente erfasst wird, und bezüglich des Anteils von Personen mit Führungsfunktion. Die Befunde enthalten kleine, aber signifikante Geschlechtseffekte in den Ausprägungen des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz zugunsten der Männer und sie belegen, dass Männer häufiger Führungsfunktionen ausüben. Es gibt keine Geschlechtseffekte bei der Einschätzung der Lernhaltigkeit der Arbeitssituation." (Autorenreferat)

[247-L] Bielenski, Harald; Hartmann, Josef; Mauer, Andreas; Seifert, Hartmut:

Übergänge zu einem neuen Arbeitsplatz, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 8, S. 442-450 (Standort: http://www.boeckler.de/ebib/volltexte/WSI_Mitteilungen-2002-08-wsim-2002-08.pdf; UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Beitrag untersucht auf der Basis einer repräsentativen Befragung von Personen, die - freiwillig oder unfreiwillig - ein Arbeitsverhältnis beendet haben, Prozesse zwischenbetrieblicher Mobilität, geht auf mögliche Friktionen ein und analysiert die Funktion von Arbeitsvermittlung und -beratung. Es lässt sich zeigen, dass trotz vielfach beklagter arbeitsrechtlicher Rigiditäten in erheblichem Umfang von Arbeitgeberseite in die Wege geleitete Mobilitätsprozesse stattfinden. Ferner berichten die Befragten, dass nur in der Minderheit der Fälle der Betriebsrat widersprochen hat, Arbeitsgerichtsklagen geführt wurden oder Abfindungen

gezahlt bzw. Sozialpläne erstellt wurden. Bei der Vermittlung in neue Stellen fällt sozialen Netzwerkbeziehungen die bedeutsamste Rolle zu. Arbeitsämter zeigen ihre relativen Stärken eher bei Personen, denen der Arbeitgeber gekündigt hat, sowie bei den Problemgruppen des Arbeitsmarktes." (Autorenreferat)

[248-L] Blien, Uwe; Litzel, Nicole; Möller, Joachim:

The development of European labour markets: scientific contributions presented at the Conference of the European Association of Labour Economists (EALE) in Regensburg, (IAB Labour Market Research Topics, No. 42), (11. Annual Conference of the European Association of Labour Economists (EALE), 1999, Regensburg), Nürnberg 2000, 51 S. (Standort: <http://www.iab.de/ftproot/topics42.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der Beitrag fasst die Themen der im September 1999 in Regensburg stattfindenden 11. Jahreskonferenz der EALE (Europäische Vereinigung der Arbeitsökonominnen) zusammen. Ein besonderer Höhepunkt dieser Konferenz war der Adam Smith Vortrag von Professor Alan B. Krüger zur Zukunft des europäischen Sozialstaates. Wesentlicher Gedanke des Vortrags ist, dass selbst unter den Bedingungen einer sprießenden Wirtschaftsintegration genügend Spielraum für unabhängige nationale Lösungen bleibt. Krüger betont, dass Beschäftigungspolitik und Sozialversicherungssysteme als Puffer für mögliche Fluktuationen in den Unternehmenszyklen der Weltwirtschaft notwendig sind. Das gilt besonders für die Länder mit einer hochgradigen Integration auf dem Weltmarkt. Prof. Guiseppe Bertola behandelt in seinem Vortrag die wirtschaftlichen Mechanismen, welche durch die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion ausgelöst werden, vor allem die Wirkungen der regionalen Arbeitsmärkte. Bertola fordert vor allem eine Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeitsmarktinstitutionen in Europa. Genau wie Krüger sieht er allerdings im Kern keine Gefahr für die Sozialversicherungssysteme. Der Vortrag von Prof. Dennis J. Snower befasst sich mit der "organisatorischen Revolution" des Arbeitsplatzes. Die damit verbundenen weitreichenden Veränderungen erfordern eine Reorientierung der institutionellen Grundbedingungen. Veranschaulicht wird dies am Beispiel der Arbeitslosenversicherung, für die Snower ein ganz neues Konzept vorschlägt. Methodisch innovative Ideen waren der Gegenstand des Vortrags von Prof. Ernst Fehr. Er stellt den Ansatz der experimentellen Wirtschaftswissenschaft vor und untersucht die Implikationen der Arbeitsökonomie. Konkretisiert wird dies am Beispiel Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage und Lohnbildung. Neben diesen Vorträgen gab es parallel zahlreiche Veranstaltungen zu allen Aspekten der Arbeitsökonomie. Von den 200 Referaten werden hier nur die Hauptvorträge und solche angewandter Natur aufgenommen. (ICCÜBERS)

[249-F] Böhm, Sabine; Dreher, Christoph; Pamer, Susanne; Schulte, Birgit (Bearbeitung); Promberger, Markus, Dr. (Leitung):

Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitarrangements

INHALT: Untersucht wird die Auswirkung hochflexibler AZ-Systeme auf Arbeitssituation, Zeitgestaltung und Interessenwahrnehmungen der Beschäftigten an fünf Fallstudien-Unternehmen in der Metallindustrie. Flankiert wird diese offene Beschäftigtenbefragung durch Experteninterviews mit Managern, Betriebsräten und Gewerkschaftsfunktionären.

ART: gefördert *AUFTRAGGEBER*: keine Angabe *FINANZIERER*: Hans-Böckler-Stiftung

INSTITUTION: Universität Erlangen-Nürnberg, Philosophische Fakultät 01, Institut für Soziologie (Kochstr. 4, 91054 Erlangen)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0911-5302603, e-mail: Msprobe@phil.uni-erlangen.de)

[250-L] Böhm, Sabine; Herrmann, Christa; Trinczek, Rainer:

Löst Vertrauensarbeitszeit das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 8, S. 435-441 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Das innovative Modell 'Vertrauensarbeitszeit' erweitert zwar prinzipiell den Möglichkeitsraum zur Lösung des Problems der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ob dieses Potenzial jedoch im betrieblichen Alltag freigespielt oder verschüttet wird, hängt wesentlich, so die hier vertretene These, an der jeweiligen Arbeitszeitkultur im Unternehmen, d.h. an den organisationskulturell verankerten (impliziten) Normen und Regeln eines 'angemessenen' Zeithandelns. Die arbeitszeitkulturellen Normen sind dabei eingebettet in den Kontext des betrieblich vorherrschenden Leistungs- und Führungsverständnisses als zentraler Dimensionen der Organisationskultur. Diese These wird in dem Beitrag an der vergleichenden Darstellung zweier Arbeitszeitkulturen und ihrer Auswirkungen auf individuelle Vereinbarkeits-Arrangements konkretisiert." (Autorenreferat)

[251-L] Bonß, Wolfgang:

Erosion des Normalarbeitsverhältnisses: Tendenzen und Konsequenzen, in: Anton Rauscher (Hrsg.): Arbeitsgesellschaft im Umbruch : Ursachen, Tendenzen, Konsequenzen, Berlin: Duncker & Humblot, 2002, S. 69-86, ISBN: 3-428-10829-9

INHALT: Die Rede von der "Normarbeit", "Normalarbeit" und von "Normalarbeitsverhältnissen" entstand erst in dem Maße, wie die Erwerbsverläufe vielfältiger und durchlässiger wurden und die soziale Integration über die Erwerbsarbeit zum Teil in Frage stand. Hierbei wurden und werden die Normalitätsstichworte keineswegs einheitlich gebraucht, wie der Autor in seiner Studie über die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zeigt. Normalarbeitsverhältnisse bezeichnen einerseits die vorherrschende Organisationsform der Erwerbsarbeit und verweisen andererseits auf "leitbildhafte Sinnstrukturen und Hintergrundüberzeugungen", die als tief einsozialisierte Normalitätsunterstellungen selbst dann noch Bestand haben können, wenn sich die empirischen Regelmäßigkeiten längst verändert haben. Der Autor diskutiert einige Ergebnisse aus Quer- und Längsschnittuntersuchungen zum Wandel der Erwerbsarbeit, er beleuchtet die Erwerbsverläufe im generationellen Vergleich und beschreibt die Veränderungen beim Berufseinstieg. Er skizziert abschließend Erwartungen an die sich verändernde "Normalität" der Erwerbsarbeit, die in Zukunft vor allem individualisiert und unsicher sein wird. (ICI2)

[252-L] Bosch, Gerhard; Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen; Voss-Dahm, Dorothea; Wagner, Alexandra:

Beschäftigungswandel in Dienstleistungen: Befunde aus fünf Branchen und zehn Ländern, (ETUI Reports, Bd. 71), Brüssel 2001, 36 S., ISBN: 2-930143-85-1 (Standort: <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/am/bosch01d.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag stellt die Ergebnisse eines zweieinhalbjährigen Forschungsprojekts im Auftrag der Europäischen Kommission (Generaldirektion Forschung, TSER-Programm) vor, in dessen Verlauf Arbeitsmarkt- und Dienstleistungsspezialisten aus zehn EU-Ländern den Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen in verschiedenen Dienstleistungstätigkeiten nachgegangen sind. Die empirischen Studien wurden auf verschiedenen Ebenen durchgeführt. Gestützt auf insgesamt rund 50 Fallstudien in fünf Dienstleistungsbereichen und mit wechselnder Zusammensetzung nach Ländern wurden die Triebkräfte für Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen, die Wechselwirkungen mit dem Wandel der Arbeitsorganisation und die Bedeutung nationaler Institutionen unter die Lupe genommen. Im Zentrum der Aufmerksamkeit standen dabei kundenorientiert Dienstleistungstätigkeiten in fünf Bereichen: (1) IT-Dienstleistungen (Fallstudien in Finnland, Dänemark, Großbritannien, Deutschland und den Niederlanden); (2) Einzelhandel (Fallstudien in Finnland, Schweden, Dänemark, Deutschland, Frankreich und Portugal); (3) Banken (Fallstudien in Frankreich und Deutschland); (4) Krankenhäuser (Fallstudien in Schweden, Großbritannien, den Niederlanden, Belgien, Frankreich und Italien); (5) Häusliche Pflegedienste (Fallstudien in Finnland, Schweden, Dänemark, Großbritannien, den Niederlanden und Italien). Zugleich wurde - auf der Basis von Auswertungen europäischer Datensätze (Europäische Arbeitskräftestichprobe) - ein Bild der unterschiedlichen Wege europäischer Länder in die Dienstleistungsgesellschaft und des damit einhergehenden Wandels der Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen gezeichnet. (ICD)

[253-L] Bosch, Gerhard:

Von der Umverteilung zur Modernisierung der Arbeitszeit: Paradigmenwechsel in der Arbeitszeitpolitik, (Graue Reihe / Institut Arbeit und Technik, 2001-02), Gelsenkirchen 2001, 51 S. (Standort: <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/am/bosch01b.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "In allen europäischen Ländern verändern sich gegenwärtig die Arbeitszeitstrukturen. Jede Analyse gleicht einer Momentaufnahme eines sich bewegenden Objekts. In der Studie wurde daher versucht, nicht nur die aktuelle Situation zu beschreiben, sondern auch die Triebkräfte für weitere Veränderungen zu identifizieren, um die Richtung des Wandels genauer bestimmen und den Einfluss von Institutionen auf den Wandel angeben zu können. Der wichtigste Veränderungsfaktor auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes ist die wachsende Erwerbstätigkeit der Frauen, vor allem der Frauen mit Kindern. Auf der Nachfrageseite ist der Bedarf nach flexiblen Formen der Arbeitsorganisation der entscheidende Treiber von Veränderungen. Die deutlichen Veränderungen auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes erfordern eine aktive Neugestaltung vieler Institutionen, die die Arbeitszeit beeinflussen. Bei einer solchen Neugestaltung sind die veränderten Bedürfnisse der Unternehmen und der Beschäftigten zu berücksichtigen und soweit wie möglich in Einklang miteinander zu bringen. Dies erfordert eine Modernisierung der Arbeitszeit durch vier Strategien: 1. Förderung flexibler post-tayloristischer Formen der Arbeitsorganisation; 2. Individuelle Wahlmöglichkeiten für flexible Lebensarbeitszeiten; 3. Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung und

Ganztagschulen zur Erhöhung der Wahlmöglichkeiten von Eltern; 4. Lebenslanges Lernen, um die Mobilität in flexiblen Lebensläufen zu erhöhen." (Autorenreferat)

[254-L] Bosch, Gerhard:

Die sogenannte Dienstleistungslücke in Deutschland: ein Vergleich von Konzepten für mehr Beschäftigung und neue Formen der Arbeitsmarktorganisation im tertiären Sektor. (Graue Reihe / Institut Arbeit und Technik, Nr. 2002-01), Gelsenkirchen 2002, 63 S. (Standort: <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/am/bosch02a.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Der Übergang zur modernen Dienstleistungsgesellschaft fällt in allen hochindustrialisierten Ländern schwer. In der Bundesrepublik gilt es zudem, wirtschaftliche Probleme infolge der Wiedervereinigung zu lösen und die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Dafür liegen zwar unterschiedliche wissenschaftliche Konzepte vor; die Politik muss aber die weitere Entwicklung des tertiären Sektors stringent und allgemein zuträglich steuern. Deshalb haben wir den bisherigen Strukturwandel sowie die Arbeitsformen und die Beziehungen der Tarifparteien in diesem Sektor eingehender untersucht und drei Fallstudien angestellt. Demnach ist der Dienstleistungssektor der Bundesrepublik hochproduktiv, jedoch wenig beschäftigungsintensiv. Bedeutend ist insbesondere die interne Tertiarisierung beim verarbeitenden Gewerbe. Die Zunahme sozialer und persönlicher Dienstleistungen hemmen indes die relativ geringe Erwerbstätigkeit der weiblichen Bevölkerung und vergleichsweise kurze Arbeitszeiten, nicht so sehr die Preise. Förderlich sind neuerdings gemeinsame Anstrengungen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, die duale Ausbildung permanent zu reformieren. Hilfreich wäre eine flexiblere Arbeitsorganisation. Vor allem müssen Anpassungen des gesamten sozialen Systems bessere Möglichkeiten für Frauen schaffen, Hausarbeit und Familienpflichten mit Erwerbstätigkeit zu verbinden." (Autorenreferat)

[255-L] Boulin, Jean-Yves:

Working time in the new social and economic context, in: *Transfer : European Review of Labour and Research*, Vol. 7/2001, No. 2, S. 197-210

INHALT: "Ziel dieses Artikels ist es zu zeigen, dass im gegenwärtigen Kontext der neuen Ökonomie die Arbeitszeit nicht länger getrennt von anderen Formen der sozialen Zeit betrachtet werden kann. Noch weniger kann sie in einer rein deterministischen Beziehung zu letzteren gesehen werden. Aufbauend auf einer retrospektiven Analyse der sozialen Konstruktion der wechselseitigen Beziehung zwischen Arbeit und Nichtarbeit zeigt der Artikel, dass die mit der Einführung neuer Formen der Beschäftigung und der Arbeitszeitorganisation verbundene Flexibilität, zusammen mit inhaltlichen Veränderungen der Arbeit, zu einer entsprechenden Forderung der Arbeitnehmer nach Kontrolle über ihre eigenen Arbeitszeitstrukturen und zu einer Suche nach einem Ausgleich zwischen den verschiedenen Formen der sozialen Zeit führen. Anhand dieses Ansatzes werden die Bestimmungen analysiert, die in verschiedenen europäischen Ländern Arbeitnehmern die Möglichkeit geben sollen, die Dauer und Organisation ihrer Arbeitszeit zu verändern. Schliesslich wird gezeigt, dass es nicht einfach darum gehen kann, die Arbeitszeit zu regulieren, sondern dass es auch notwendig ist, umfassendere Massnahmen zu entwickeln, die auf dem Verhältnis zwischen den verschiedenen Formen der sozialen Zeit und zwischen Zeit und Raum basieren." (Autorenreferat)

[256-L] Brussig, Martin:

Kleinbetriebliche Arbeitssysteme in den neuen Bundesländern: Theorie, Funktionsweise, Entwicklung, Berlin: Berliner Debatte Wissenschaftsverl. 2000, 283 S., ISBN: 3-931703-67-3

INHALT: "In den neuen Bundesländern hat sich seit der Vereinigung eine Wirtschaftsstruktur herausgebildet, die in ungewöhnlich starkem Maße durch Kleinbetriebe geprägt ist. Besonders angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und einer weit gehenden De-Industrialisierung kommt Kleinbetrieben die Rolle von Hoffnungsträgern für den Arbeitsmarkt und Beschleunigern im Strukturwandel zu. Wie gerechtfertigt sind solche Erwartungen? Unter welchen Bedingungen schaffen Kleinbetriebe neue Arbeitsplätze? Wann suchen und auf welchen Wegen finden Unternehmen die benötigten Arbeitskräfte? Um diese Fragen zu beantworten, werden in der Untersuchung die Entstehung und Bewältigung betrieblicher Personalprobleme analysiert. Aus theoretischer Perspektive sind die Ergebnisse über den vereinigungsgeprägten Untersuchungshintergrund Ostdeutschlands hinaus für eine betriebsbezogene Arbeitsmarktforschung von Interesse." (Autorenreferat)

[257-L] Büchel, Felix:

The effects of overeducation on productivity in Germany: the firms' viewpoint, (Discussion Paper / Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH, 216), Bonn 2000, 23 S. (Standort: <ftp://ftp.iza.org/dps/dp216.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Auf der Grundlage repräsentativer Daten des Sozioökonomischen Panels für Deutschland werden Auswirkungen von Überqualifikation auf die Produktivität von Arbeitnehmern aus der Sicht der Betriebe untersucht. Im Unterschied zu US-Studien zeigen die Ergebnisse, dass überqualifizierte Arbeitnehmer gesünder sind, stärker arbeits- und Karriereorientiert, eher an on-the-job training teilnehmen und dem gleichen Betrieb länger treu bleiben als Kollegen, die ihrem Ausbildungsniveau entsprechend eingesetzt werden. Im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit konnten keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Die Gesamtergebnisse lassen die Einstellung überqualifizierter Bewerber als verständlich erscheinen und erklären die Motivation der Arbeitgeber, dauernde Überqualifizierung bei Arbeitskräften zu akzeptieren. (IAB)

[258-L] Buchholz-Will, Wiebke; Schratzenstaller, Margit:

Barrieren für die Erhöhung der Frauenbeschäftigung in der EU, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 11, S. 678-684 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Amsterdamer Vertrag von 1997 und nachfolgende EU-Gipfel verankerten ehrgeizige beschäftigungspolitische Ziele, insbesondere die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote von derzeit 53,8% auf 60% bis 2010. Der ebenfalls in Amsterdam beschlossene Stabilitäts- und Wachstumspakt behindert die meisten Mitgliedsstaaten, umfangreiche Reformen in der Steuer- und Sozialpolitik und zur Verbesserung der Kinderbetreuungsinfrastruktur durchzuführen. Ehebezogene Steuersysteme, Ernährerprinzipien in der Sozialversicherung, geringe Anreize oder Verpflichtungen für Väter, Kinderbetreuungsphasen zu übernehmen, haben einen negativen Effekt auf die Erhöhung der weiblichen Arbeitsmarktpartizipation und beför-

dem die Ausgrenzung in prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Die herrschende makroökonomische Grundorientierung der europäischen Wirtschaftspolitik auf die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte impliziert den Fortbestand und sogar Verstärkung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt." (Autorenreferat)

[259-L] Buss, Klaus-Peter:

Abschied von der Angelernten-Kultur: neue Strategien der Arbeitsorganisation und Qualifikationsversorgung in der US-Halbleiterindustrie, in: Werner Dostal, Peter Kupka; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel : IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, 2001, S. 197-216 (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: "Die Generierung immer neuer Produktinnovationen und das Erschließen neuer Märkte gelten als ausgemachte Stärke der US-Industrie, weniger jedoch Fragen der Arbeitsorganisation oder der Ausbildung. Für die in den 90er Jahren an Bedeutung gewinnenden Fragen der Arbeitsorganisation und Qualifikationsversorgung gerade auch unterhalb des Ingenieurslevels bieten sich den Unternehmen entsprechend in ihrem Umfeld nur wenig Anknüpfungspunkte. Der Beitrag will am Beispiel der US-Halbleiterfertigung zeigen, wie US-Unternehmen zur Untersetzung neuer Strategien der Betriebs- und Arbeitsorganisation neue Wege der Qualifikationsversorgung entwickeln und institutionalisieren, die in Abkehr von den Traditionen der US-Industrie eine neue Formalisierung von Qualifikationen (in Form einer neuen US-weit verankerten College-Ausbildung in 'Semiconductor Manufacturing Technology') und neue Formen des Zusammenwirkens mit dem Ausbildungssystem mit sich bringen. Für das Verständnis dieser Entwicklung ist der auf neue Konzepte der Betriebs-, Produktions- und Arbeitsorganisation abzielende Strategiewandel der US-Halbleiterhersteller seit Ende der 80er Jahre ein zentraler Ausgangspunkt, in dessen Folge die traditionell auf die Beschäftigung von Angelernten in der Fertigung abgestellten Strategien der Arbeitsorganisation und Qualifikationsversorgung zunehmend in Frage gestellt werden." (Autorenreferat)

[260-L] Caspar, Jürgen; Krömmelbein, Silvia; Schmid, Alfons:

Regionale Beschäftigungseffekte der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in der Region Rhein-Main, in: Joachim Fischer, Sabine Gensior (Hrsg.): Sprungbrett Region? : Strukturen und Voraussetzungen vernetzter Geschäftsbeziehungen, Berlin: Ed. Sigma, 2002, S. 329-352, ISBN: 3-89404-491-8

INHALT: Auf der Grundlage von Daten einer Betriebsbefragung in der Rhein-Main-Region untersucht der Beitrag Auswirkungen der Nutzung IuK-technologisch gestützter Vernetzung und Dezentralisierung durch Betriebe auf die regionale Beschäftigung und auf den regionalen Arbeitsmarkt. Den Ausgangspunkt bilden theoretische und empirische Befunde über die Veränderungen der Raum-Dimension durch den überbetrieblichen Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechniken, die auf unterschiedliche Art und Weise überbetriebliche Kooperationsstrukturen beeinflussen. Betriebliche Vernetzungsstrukturen in ihrem räumlichen und organisatorischen Kontext werden dargestellt, wobei es um die strategische Dezentralisierung und die überbetriebliche IuK-technologisch gestützte Kommunikation zwischen Betrieben und anderen öffentlichen und privaten Einrichtung geht. Das Ergebnis deutet an, dass

IuK-technologisch gestützte Vernetzungen in vertikalen Unternehmensbeziehungen die größte Bedeutung haben. Hinsichtlich der räumlichen Vernetzungsdimension hat sich gezeigt, dass Globalisierung und Regionalisierung komplementäre Entwicklungen darstellen. (ICH)

[261-L] Deppert, Wolfgang; Mielke, Dietmar:

Intrinsische Arbeitsplätze oder wie durch angewandte Philosophie das Problem der Arbeitslosigkeit behandelt werden kann, in: Wolfgang Deppert, Dietmar Mielke, Werner Theobald (Hrsg.): Mensch und Wirtschaft : interdisziplinäre Beiträge zur Wirtschafts- und Unternehmensethik, Leipzig: Leipziger Univ.-Verl., 2001, S. 299-304, ISBN: 3-934565-69-7 (Standort: FHB Gelsenkirchen(1010)-01PNH525)

INHALT: Der Beitrag geht davon aus, dass der Ausbildung eines selbstverantwortlichen, unternehmerischen Dienstleistungsbewusstseins historisch gewordene Einstellungen in der Bevölkerung entgegenstehen. So ist ein Dienstleistungsbewusstsein in unserer Bevölkerung noch weniger beliebt als das Unternehmerbewusstsein. Der Autor plädiert aus diesem Grund für folgenden Sachverhalt: Wir brauchen ein Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger, durch das sie sich als ihre eigenen Unternehmer verstehen, um anderen Menschen zu Diensten zu sein. Auch Arbeiter, Angestellte und Beamte können sich so als Unternehmer in dem Unternehmen begreifen. Diese Forderung ist kein bloßer Appell, sondern die Konsequenz einer selbstverantwortlichen Lebensführung. Damit diese Feststellung nicht nur im theoretischen Spekulieren verharret, müssen nun Wege aufgezeigt werden, wie "intrinsische Arbeitsplätze" in wirkliche Arbeitsplätze umgesetzt werden können. Solche Verfahren werden vom Autor Konzepte der "intrinsischen Arbeitsplatzgewinnung" genannt. (ICA)

[262-L] Dostal, Werner:

Berufsorientierung für die Arbeit in der Zukunft: Consulting und betriebliche Ausbildung, in: Wirtschaft und Berufs-Erziehung : W & B ; Zeitschrift für Berufsbildung, Jg. 52/2000, H. 6, S. 8-12

INHALT: Keiner weiß heute, wie die Arbeit in den nächsten 40 Jahren aussehen wird, und dennoch müssen die jungen Menschen für diesen Zeitraum planen. Durch die zunehmende Dynamik im Beschäftigungssystem wird es für die Erwerbstätigen immer schwieriger, sich auf abzeichnende Veränderungen einzustellen und sich dabei in die Zukunft hinein zu orientieren. Der Autor beschreibt in seinem Beitrag mögliche Strategien, die eine Anpassung an die unterschiedlichen Entwicklungen zulassen und die gleichzeitig Planungshilfen für die persönliche Berufswahl sein können. (BIBB2)

[263-F] Eckermann, Achim; Groß, Hermann, Dr.; Sayin, Suna (Bearbeitung); Groß, Hermann, Dr. (Leitung):

Evaluierung des seit dem 1.1.2001 geltenden "Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung (TzBfG)"

INHALT: Vor der Verabschiedung des "Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)" gab es heftige, bis heute anhaltende Diskussionen. Während unstrittig ist, dass das Gesetz den Arbeitszeitwünschen einer (allerdings nicht klar bezifferbaren) Zahl von Be-

schäftigten entgegenkommt, wird eingewandt, dass die Umsetzung zu einer Störung des Betriebsablaufs, langwierigen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen und damit zu Kostensteigerungen führen werde. Eine stichhaltige Klärung dieser Fragen ist erst auf der Basis empirisch gesicherter Grundinformationen möglich, die zum einen aus vorhandenen sekundärstatistischen Quellen und zum anderen durch primärstatistische Erhebungen bei Betrieben und Beschäftigten gewonnen werden müssen. Daher ist es das Ziel des Forschungsvorhabens, die Wirkungen, die das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) innerhalb der ersten zwei Jahre nach seinem Inkrafttreten entfaltet hat, empirisch zu überprüfen und zu evaluieren. Im Mittelpunkt stehen dabei die Evaluation von Beschäftigungseffekten (Volumen und Struktur), der Folgen für die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/innen und der Auswirkungen auf Betriebsorganisation, betriebliche Abläufe und Kostensituation der Unternehmen.

ART: gefördert *BEGINN:* 2001-11 *ENDE:* 2003-10 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

INSTITUTION: ifo Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (Postfach 860460, 81631 München); Institut zur Erforschung sozialer Chancen (Kuenstr. 1b, 50733 Köln)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0221-973043-22, e-mail: hermann.gross@iso-koeln.de)

[264-L] Egbringhoff, Julia:

"Den Alltag beherrschen" - Ausprägungen und Folgen "neuer" Erwerbsformen am Beispiel von Ein-Personen-Selbständigen, in: Margit Wehrich, G. Günter Voß (Hrsg.): tag für tag : Alltag als Problem - Lebensführung als Lösung?, München: Hampp, 2002, S. 21-46, ISBN: 3-87988-678-4

INHALT: "Der Beitrag fachte die Diskussion über Kriterien gelungener Lebensführung an. Julia Egbringhoff stellt drei Fallbeispiele vor, aus denen die Strategien alltäglicher Lebensführung für die Bewältigung einer hoch strukturierungsbedürftigen Situation herausgearbeitet waren. Nicht jede/r definiert die Situation auf die gleiche Weise, so daß das subjektive Erleben hohe Relevanz hat. Doch wenn z.B. ein Taxifahrer mit einer extrem regelmäßigen Lebensführung seine Arbeitsanforderungen zu bewältigen weiß oder eine Schnellimbibésbesitzerin eine Normalisierungsstrategie fährt, führt - so meinten die DiskutantInnen - die Suche nach den Kriterien des Scheiterns oder Gelingens zwangsläufig auf normatives Terrain; es sei denn, man könnte in der Tat zeigen, daß ständige berufliche Überforderung in dieser Erwerbsgruppe zwangsläufig stattfindet und über gnadenlose Selbstausbeutung die Grundlagen der Alltäglichen Lebensführung gefährden kann." (Autorenreferat)

[265-L] Englisch, Gundula:

Jobnomaden: wie wir arbeiten, leben und lieben werden, Frankfurt am Main: Campus Verl. 2001, 223 S., ISBN: 3-593-36766-1

INHALT: "Die Gesellschaft von heute ist eine moderne Nomadengesellschaft. Im Fahrwasser von Globalisierung, Digitalisierung und Individualisierung werden bislang fest verankerte Strukturen durcheinander gewirbelt - nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch in Partnerschaft und Familie, in der Politik und im öffentlichen Leben. Lebenspläne verändern sich von heute auf morgen. Verbindungen werden schnell geschlossen und ebenso rasch wieder gelöst. Allzu feste Arrangements stoßen zunehmend auf Ablehnung, denn sie gelten als Bremsklotz für Mobilität und Flexibilität. Was entsteht, ist eine neue Kultur der Beweglichkeit. Die Autorin

geht den Fragen nach: Wie funktioniert eine Welt, in der Mobilität zur zentralen Existenzbedingung wird? Was geht uns verloren? Wo liegen die Chancen eines Lebens ohne Grenzen und lebenslange Verpflichtungen?" (Autorenreferat)

[266-L] Fabel, Oliver; Nischik, Reingard M. (Hrsg.):

Femina Oeconomica: Frauen in der Ökonomie, (Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, Bd. 12), München: Hampp 2002, 202 S., ISBN: 3-87988-686-5

INHALT: "Der Band vereint Beiträge namhafter VertreterInnen der Wirtschaftswissenschaften und der wirtschaftlichen Praxis aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zur Rolle der Frau in der Ökonomie und zur Geschlechterökonomik. Einen Schwerpunkt bilden Analysen zu den Unterschieden in den Arbeitsmarkt-, Einkommens- und Karrierechancen von Männern und Frauen. Es wird aufgezeigt, inwieweit Diskriminierung oder rational begründete Entscheidungsprozesse für die beobachteten Unterschiede verantwortlich sind; weshalb Frauen häufig durch eine sog. 'gläserne Decke' von Führungspositionen ausgeschlossen bleiben; welchen Einfluss das derzeitige Besteuerungssystem auf das weibliche Erwerbsverhalten hat; und welche Rolle Arbeitgeberverhalten in der Generierung eines sog. 'Teufelskreises statistischer Diskriminierung' spielen kann. Zudem werden vielschichtige Themen wie der private Haushalt als Beschäftigungsfeld, die Erwerbsaufnahme aus der 'Stillen Reserve' heraus, Unternehmensgründung und Selbstständigkeit als berufliche Alternative, sowie die Ursachen für das derzeitige 'Frauendefizit' an der Weltbevölkerung behandelt. Die Beiträge leisten Gestaltungshilfe für eine rationale Gleichstellungspolitik und unterstützen so den kulturellen Wandel von der 'domina privata' zur 'femina oeconomica'." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Hannelore Weck-Hannemann, Magdalena Margreiter: Geschlechtsspezifische Unterschiede in Wirtschaft und Wissenschaft: Status Quo zu Beginn des 21. Jahrhunderts (15-32); Notburga Ott: The Economics of Gender - Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis (33-66); Margit Schratzenstaller: Formen der Ehegattenbesteuerung und Wirkungen auf das weibliche Erwerbsverhalten (67-84); Barbara Thiessen: Analyse prekärer Beschäftigung in Privathaushalten: Impulse für Ökonomie und Berufsbildung (85-104); Sabina Littmann-Wernli, Renate Schubert: Frauen in Führungspositionen - Ist die 'gläserne Decke' diskriminierend? (105-123); Margit Osterloh, Elena Folini: Die Verschwendung weiblichen Wissens: Ein Versuch zur Erklärung des 'Glass Ceiling' Phänomens (125-141); Ilona Giese: Gründen Frauen anders? (143-161); Elke Holst, Jürgen Schupp: Stille Reserve in Deutschland (163-180); Stephan Klasen: Warum fehlen 100 Millionen Frauen auf der Welt? Eine ökonomische Analyse (181-202).

[267-L] Falk, Martin:

Organizational change, new information and communication technologies and the demand for labor in services, (Discussion Paper / Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, No. 01-25), Mannheim 2001, 30 S. (Standort: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0125.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Zwischen 1993 und 1995 führte die Mehrheit der deutschen Dienstleistungsunternehmen neue organisatorische Praktiken (OC) ein, insbesondere Total Quality Management-Systeme, zertifiziert nach ISO 9000, schlanke Verwaltung, flache Hierarchien, Delegation von Autorität und IuK-fähige, organisatorische Veränderungen. Das vorliegende Papier un-

tersucht sowohl den Einfluss des organisatorischen Wandels als auch den Einfluss der Einführung der IuK-Technologie auf die aktuelle Arbeitsnachfrage und auf die Beschäftigungserwartungen. Der Schwerpunkt des Forschungsinteresses richtet sich ferner auf die potenzielle Endogenität der OC unter Verwendung von Wirkungsmodellen und multivariaten Wahrscheinlichkeitsmodellen. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die OC einen positiven Effekt auf den aktuellen Beschäftigungszuwachs unter der Voraussetzung von Output- und Preisfaktorveränderungen ausüben. Der organisatorische Wandel hat auch einen positiven Effekt auf die erwartete Beschäftigung für alle Facharbeitergruppen mit Ausnahme der unqualifizierten Arbeit. (ICIÜbers)

[268-L] Fehr, Ernst; Gächter, Simon:

Reziprozität und Ökonomie: Implikationen reziproken Verhaltens für den Arbeitsmarkt, in: Uwe Blien, Joachim Möller; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Europäische Arbeitsmärkte und Arbeitsmarkttheorie : Beiträge zur 11. Jahreskonferenz der European Association of Labour Economists (EALE) in Regensburg, 2002, S. 57-75 (Standort: IAB-90-1EG0-110000 BM 389; Graue Literatur)

INHALT: "In dieser Arbeit zeigen wir mit Hilfe von Methoden der experimentellen Wirtschaftsforschung, dass im Gegensatz zur Eigennutzannahme viele Menschen durch Reziprozität motiviert sind. Wir diskutieren auch die Bedeutung dieser Beobachtung für das Verständnis von wichtigen Arbeitsmarktfragen. Unter Reziprozität verstehen wir die Tendenz vieler Menschen, freundliche Handlungen ebenso zu erwidern. Diese Einstellung kann also positive Reziprozität bezeichnet werden. Es gibt allerdings auch das Phänomen der negativen Reziprozität, worunter man die Bereitschaft versteht, Kosten auf sich zu nehmen, um eine als feindselig betrachtete Handlung zu bestrafen. Menschen, die reziprok motiviert sind, bezeichnen die Autoren als 'homo reciprocans'. Sie zeigen anhand verschiedener Forschungsergebnisse auf, dass das Verhalten vieler Menschen demjenigen des 'homo reciprocans' entspricht. Allerdings gibt es auch den klassischen 'homo oeconomicus', welcher sich nur für seine eigenen Vorteile interessiert. Im Hauptteil der Arbeit diskutieren die Autoren dann die Bedeutung dieser Beobachtungen für wichtige Arbeitsmarktfragen. So zeigen sie beispielsweise, dass Reziprozität positive Lohn-Leistungsbeziehungen hervorbringen kann, wie dies von der Gift-exchange Variante der Effizienzlohntheorie postuliert wird. Die Autoren weisen auch nach, dass Reziprozität für endogene Lohnstarrheiten verantwortlich sein kann, welche nicht auf mangelnde Konkurrenz oder verzerrende regulatorische Eingriffe zurückzuführen sind. Reziprozitätsbasierte Motive der Gewinnbeteiligung können auch nichtkompensierende Lohndifferenziale erklären. Somit zeigt sich, dass verschiedene Arbeitsmarktphänomene durch die Berücksichtigung von Reziprozität erklärt werden können, welche aus einer reinen Eigennutzannahme nur schwerlich erklärbar sind." (Autorenreferat)

[269-L] Flämig, Heike; Einacker, Ingo; Petschow, Ulrich; Schumacher, Günther:

Arbeit und Mobilität: zukünftige Handlungsoptionen in Nordrhein-Westfalen ; die Zukunft der Arbeit als Ausgangspunkt für Veränderungen in der Mobilitätsnachfrage und der Mobilitätsorganisation, (IÖW-Schriftenreihe, 153/00), Berlin 2000, 99 S., ISBN: 3-932092-53-8 (Standort: IAB-90-0NW0-202800 BL 634; Graue Literatur)

INHALT: "Mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel und den Trends zur Flexibilisierung im Bereich der Arbeitswelt brechen tradierte Beziehungsgefüge auseinander - mit erheblichen Rückwirkungen auf den Verkehr. Dies bedeutet, dass die bisherigen Planungsverfahren und die Politik, die auf traditionellen Beziehungsmuster aufbauen, zunehmend in Frage gestellt werden und nach neuen Lösungswegen gesucht werden muss. Wesentliche Einfallswinkel der Studie bilden vor allem Aspekte der inhaltlichen, räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -formen und der sich daraus verändernden Mobilitätsnachfrage und -organisation. Aus den gewonnenen Erkenntnissen werden Handlungsmöglichkeiten für die Mobilitäts- und Verkehrspolitik sowie die Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik in Nordrhein-Westfalen abgeleitet. Diese könnten einerseits dazu beitragen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten in den Transport- bzw. Mobilitätswirtschaft zu erschließen und andererseits helfen, ein mögliches Verkehrswachstum umweltverträglicher zu bewältigen bzw. einzudämmen." (Autorenreferat)

[270-F] Fobe, Karin, Dr.; Hennig, Anita, Dr.; Poßecker, Katrin (Bearbeitung):

Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung in den Landkreisen Döbeln und Muldentalkreis

INHALT: In der Arbeitswelt von heute kommen immer rascher neue Techniken und Verfahren zur Anwendung, deren Anforderungen sich gerade auch Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU) sowie Handwerksbetriebe stellen müssen. Ein härterer Wettbewerb im Rahmen sich beschleunigender struktureller Wandlungsprozesse stellt gegenwärtig und in Zukunft wesentlich höhere Anforderungen an die Unternehmen und ihre Beschäftigten als noch vor zehn Jahren. Eine anforderungsgerechte und kontinuierliche berufliche Weiterbildung der Beschäftigten wird daher zu einem immer stärkeren Muß für alle, die ihre Wettbewerbschancen erhalten und ausbauen wollen. Personalentwicklung, die sich den Aufgaben stellt, aus den Zielen und Strategien des Unternehmens nicht nur aktuelle, sondern vor allem auch zukünftige Mitarbeiteranforderungen qualitativ und quantitativ abzuleiten, sowie die Beschäftigten mittels berufsbegleitender Weiterbildung rechtzeitig auf diese Anforderungen vorzubereiten und sie dafür fit zu machen, wird dabei immer wichtiger. Unter Bezug auf die konkreten Problemlagen von KMU der Landkreise Döbeln und Muldentalkreis im Bereich der berufsbegleitenden Weiterbildung hat sich im Dezember 2001 unter Mitwirkung engagierter Akteure aus Unternehmen, von Bildungsträgern, von IHK und HWK zu Leipzig ein "Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung" gebildet. Es hat zunächst eine Laufzeit bis Ende Februar 2003. In der Arbeit des Netzwerkes wird das Ziel verfolgt, unter bewußter Einbeziehung der KMU und der Bildungsträger beider Landkreise sowie unterstützt durch die Kreisentwicklungsämter, für die Unternehmen konkrete und ortsnahe Weiterbildungsmaßnahmen auszuarbeiten und umzusetzen, die konsequent an aktuellen und zukünftigen Bedarfen der KMU ausgerichtet sind. Der in beiden Landkreisen insbesondere von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes vielfach beklagte Fachkräftebedarf findet bei der Ausarbeitung und Umsetzung der Weiterbildungsinhalte besondere Berücksichtigung. (S. auch <http://www.weiterbildung-kmu.de/>). **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Landkreise Döbeln und Muldentalkreis

ART: Auftragsforschung **BEGINN:** 2001-12 **ENDE:** 2003-02 **AUFTRAGGEBER:** Freistaat Sachsen; Generaldirektion Beschäftigung und Soziales -Europäischer Sozialfonds- **FINANZIERER:** Auftraggeber

INSTITUTION: ZAROF - Zentrum für Arbeits- und Organisationsforschung e.V. (Philipp-Rosenthal-Str. 21, 04103 Leipzig)

KONTAKT: Institution (Tel. 0341-961-3578 od. -3579, Fax. 0341-961-3580, e-mail: zarof@t-online.de)

[271-L] Franz, Hans-Werner; Gauchel, Christoph; Lins, Cornelia:

ArbeitsZeitGestaltung - Absichten, Einsichten, Aussichten, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit : Zeitschrift für berufskundliche Information und Dokumentation, 2002, H. 3, S. 203-220 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa1989; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Arbeitszeit war einer der zentralen Gegenstände des ADAPT-Programms. Nicht weniger als 16 große Projekte haben sich damit in unterschiedlicher Weise beschäftigt. Ihre zentralen Einsichten nutzbar zu machen für die wichtigsten Akteure des Handlungsfeldes Arbeitszeit, d.h. vor allem für Betriebe und Arbeitsmarkt-Akteure, also für alle, die in ihnen und für sie arbeiten und entscheiden: das ist das Anliegen dieser Handreichung, die im Auftrag von NU ADAPT erstellt wurde. Arbeitszeit ist umkämpft. Auf drei Schauplätzen finden die Kämpfe statt: in den Köpfen und Lebenszusammenhängen der Einzelnen, die in sehr unterschiedlichen Lebensphasen ihre Arbeits- und Lernzeiten mit ihrer Familie, ihren Freizeitansprüchen und ihren gesellschaftlichen Verpflichtungen in Einklang bringen müssen oder wollen; in den Köpfen und Gremien der Verantwortlichen von und in Unternehmen aller Bereiche von Wirtschaft, öffentlichem Dienst und Drittem Sektor, die ihre ökonomischen Ziele ebenso wie die Beschäftigungsziele (siehe eins tiefer) unter oft schwierigen und wechselhaften Bedingungen oft schwierigen und wechselhaften Bedingungen verfolgen müssen und darüber nicht vergessen dürfen, dass sie selbst und ihre MitarbeiterInnen je nach Lebensphase gleichzeitig der Konkurrenz ernst zu nehmender anderer Zeitansprüche unterliegen (siehe eins höher); in den Köpfen und Gremien aller, die in Gesetzen, Erlassen, Richtlinien, Tarifverträgen und Ausführungsbestimmungen den Arbeitsmarkt strukturieren, um Beschäftigung zu sichern, umzuverteilen oder zu schaffen, und die damit bewusst oder unbewusst gesellschaftliche Formen des Umgangs mit Zeit überhaupt definieren. Alle diese Entscheidungen und Handlungen folgen - wie könnte es anders sein - unterschiedlichen Zielen und Rationalitäten. Sie alle bewegen sich zwischen spannungsreichen Ansprüchen, Nöten und Wendigkeiten. Wir alle müssen mit den Folgen und Nebenwirkungen in Gesellschaft leben." (Autorenreferat)

[272-L] Fraunhofer-Institut Arbeitswirtschaft und Organisation -IAO- (Urheber):

Welche Qualifikationen werden zukünftig benötigt?: ADeBar, in: Wirtschaft und Berufserziehung : W & B ; Zeitschrift für Berufsbildung, Jg. 52/2000, H. 10, S. 24-25

INHALT: Das Fraunhofer Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation, Stuttgart, hat sich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem Forschungsprojekt ADeBar, "Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit dem Ziel der Früherkennung von qualifikationsrelevanten Veränderungen in den Betrieben", befasst. Im Rahmen dieses Projekts werden Fallstudien in den Berufsfeldern Logistik, Facility-Management, neue Büroberufe, neue Medien sowie E-Commerce und E-Business erhoben, um frühzeitig entsprechende Entwicklungstrends zu erkennen. Der Artikel dokumentiert die ersten Forschungsergebnisse in einer kurzen Zusammenfassung. (BIBB2)

[273-F] Frieling, Ekkehart, Prof.Dr.; Bernard, Heike, Dr.; Müller, Rudolf F., Dipl.-Psych.; Bigalk, Debora, Dipl.-Psych.; Thiele, Annerose (Bearbeitung); Frieling, Ekkehart, Prof.Dr.; Bernard, Heike, Dr. (Leitung):

Determinanten der Lernförderlichkeit am Arbeitsplatz - Entwicklung eines Lernförderlichkeitsindex

INHALT: Fragestellungen: 1. Wie können unterschiedliche Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer Lernförderlichkeit eingestuft werden? 2. Ist es möglich unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation hinsichtlich ihrer Lernförderlichkeit in eine Rangreihe zu bringen? 3. Welches sind die lernförderlichsten Arbeitsbedingungen aus Sicht des Management? 4. Ermöglicht das LFI (Lernförderlichkeitsinventar) die Ableitung eines Lernförderlichkeitsindex für Unternehmen bzw., kann ein Benchmarking hinsichtlich der Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze vorgenommen werden? Zielstellungen: 1. Entwicklung eines Instrumentes zur Analyse und Erfassung der Lernförderlichkeit unterschiedlicher Arbeitsplätze - Ausarbeitung/ Erweiterung des LFI; 2. Entwicklung von Auswertungsalgorithmen für das LFI; 3. Ableitung eines Lernförderlichkeitsindex.

METHODE: Methodik: 1. Interviews mit der Geschäftsleitung zur Erfassung der verfolgten Unternehmensstrategie; 2. Weiterentwicklung des Instrumentes "Lernförderlichkeitsindex" (LFI) zur Erfassung/ Analyse der Lernförderlichkeit; 3. Entwicklung von Auswertungsalgorithmen zur Ermittlung des relevanten Lern- und Kompetenzförderlichkeitspotentials auf der Grundlage der mit dem LFI gewonnenen Merkmale des Arbeitssystems; 4. Einsatz der Instrumente in 60 Unternehmen (Interviews mit 60 Geschäftsleitern, Lernförderlichkeitsindex ca. 1000 Arbeitsplätze); 5. Datenauswertung; 6. Ableitung eines Lernförderlichkeitsindex; 7. Ermittlung des Verwendungsbezuges *DATENGEWINNUNG*: Expertengespräch (Stichprobe: 60; Personal-/ Geschäftsleiter aus Metall/ Elektro, Chemie/ Kunststoff und Papierindustrie). Beobachtung (Stichprobe: ca. 1.200; Arbeitsplatzanalysen aus den beiden Branchen, nach Lohngruppen). Akten- und Dokumentenanalyse (zur Ergänzung der Interviews).

VERÖFFENTLICHUNGEN: Frieling, E.; Bernard, H.; Müller, R.F.; Bigalk, D.: Lernförderliche Arbeitsplätze - eine Frage der Unternehmensflexibilität?! in: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (Hrsg.): Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen. Berlin: ESM Satz und Grafik 2001, S. 109-140.+++Bernard, H.: Unternehmensflexibilität - Analyse und Bewertung in der betrieblichen Praxis. Wiesbaden: Gabler 2000.

ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN*: 2001-01 *ENDE*: 2005-01 *AUFTRAGGEBER*: Bundesministerium für Bildung und Forschung *FINANZIERER*: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. -ABWF-

INSTITUTION: Universität Kassel, FB 15 Maschinenbau, Institut für Arbeitswissenschaft Fachgruppe Arbeitspsychologie (Heinrich-Plett-Str. 40, 34109 Kassel)

KONTAKT: Institution (Tel. 0561-804-4210, e-mail: pahls-lange@ifa.uni-kassel.de)

[274-L] Gangl, Markus:

The only way is up?: employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets, (Arbeitspapiere / Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 48), Mannheim 2002, 27 S. (Standort:

<http://www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-48.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Das Arbeitspapier untersucht die Effekte der Arbeitsschutzgesetzgebung auf die berufliche Mobilität und den Statuserwerb junger Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten. Ausgehend von der Tatsache, dass eine strenge Gesetzgebung zum Arbeitsschutz die Dynamik der Arbeitsmärkte generell reduziert, wird gezeigt, dass auch das geringe Angebot an Arbeitsplätzen einen Einfluss auf Mobilität und Karriereverlauf hat. Daten aus einem europäischen Arbeitskräftesurvey von 2000 zum Statusübergang von der Schule zur Arbeit in 11 europäischen Ländern bestätigen diesen Befund: sowohl die Berufs- als auch Statusmobilitätsraten korrelieren negativ mit einer strengen Arbeitsschutzgesetzgebung. Die empirische Analyse zeigt jedoch positive Effekte der Gesetzgebung bei den Jugendlichen im Anfang ihrer Berufskarriere, d.h. ca. bis zu fünf Jahre nach dem Verlassen der Schule. Für diesen Zeitraum und bei dieser Population überwiegen insgesamt die positiven Effekte insbesondere auch bei den Geringqualifizierten. (ICAÜbers)

[275-L] Gather, Claudia; Geissler, Birgit; Rerrich, Maria S. (Hrsg.):

Weltmarkt Privathaushalt: bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. (Forum Frauenforschung : Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Bd. 15), Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot 2002, 239 S., ISBN: 3-89691-215-1

INHALT: "Mehr als vier Millionen Haushalte in Deutschland beschäftigen Personen für Haushaltsarbeiten. Die Vielfalt dieser Arbeitsverhältnisse und der Lebensformen der dort Arbeitenden steht im Zentrum dieses Bandes. Empirische Studien sowie theoretische und historische Beiträge befassen sich mit informellen Putztätigkeiten heute, mit der Struktur der Nachfrage und der Arbeitsteilung im Haushalt, mit der Lebenslage von Dienstmädchen sowie der sozialen Situation von Migrantinnen, die im Privathaushalt tätig sind." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Maria S. Rerrich: Von der Utopie der partnerschaftlichen Gleichverteilung zur Realität der Globalisierung von Hausarbeit (16-29); Birgit Geissler: Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit (30-49); Jürgen Schupp: Quantitative Verbreitung von Erwerbstätigkeit in privaten Haushalten Deutschlands (71-85); Marianne Resch: Humane Arbeit im Haushalt? (86-102); Helma Lutz: Transnationalität im Haushalt (86-102); Sabine Hess: Au Pairs als informalisierte Hausarbeiterinnen - Flexibilisierung und Ethnisierung der Versorgungsarbeiten (103-120); Claudia Gather, Hanna Meißner: Informelle Erwerbsarbeit in privaten Haushalten. Ein blinder Fleck in der Arbeitssoziologie? (120-139); Barbara Thiessen: Bezahlte Hausarbeit. Biografische Befunde zur Gestaltung von Arbeits-Beziehungen im Privaten (140-153); Claudia Weinkopf: "Es geht auch anders" -Reguläre Beschäftigung durch Dienstleistungspools (154-166); Renate Heubach: Migrantinnen in der Haushaltsarbeit - Ansätze zur Verbesserung ihrer sozialen und rechtlichen Situation (167-182); Miet Smet: Die Normalisierung der Haushaltsarbeit im informellen Sektor (183-203); Dorothea Schmidt: Eine Welt für sich? Dienstmädchen um 1900 und die widersprüchliche Modernisierung weiblicher Erwerbsarbeit (204-222); Marianne Friese: Dienstbotin. Genese und Wandel eines Frauenberufs (223-237).

[276-L] Geissler, Birgit:

Die Dienstleistungslücke im Haushalt: der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit, in: Claudia Gather, Birgit Geissler, Maria S. Rerrich (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt : bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel, Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot, 2002, S. 30-49, ISBN: 3-89691-215-1

INHALT: Die Autorin geht in ihrem Beitrag zur Dienstleistungsarbeit im Haushalt der Frage nach, wo die Grenze zwischen privater Lebensführung und öffentlicher Sphäre in Zukunft gezogen wird. Sie stellt dabei folgende Hypothese auf: Während auf der einen Seite die institutionellen Grundlagen der privaten Erledigung von Haushaltsarbeit sich nur wenig verändern, verlieren ihre kulturellen Grundlagen an Bedeutung und führen zu einem neuen Bedarf an haushaltsbezogenen Dienstleistungen. Die sichtbare Nachfrage nach Haushaltsdienstleistungen ist nur die "Spitze des Eisbergs" eines weit umfangreicheren Bedarfs, der sich aus den Anforderungen der post-industriellen Erwerbsarbeit ebenso ergibt wie aus der Modernisierung der Lebensführung von Frauen. Dieser Bedarf tritt jedoch bisher nicht als Nachfrage auf und weder der Staat noch der Markt entwickeln ein differenziertes Dienstleistungsangebot. Eine Nachfrage nach haushaltsbezogenen Dienstleistungen kann erst dann entstehen, wenn es der kulturelle Rahmen der Lebensführung erlaubt, die Grenze zwischen privat und öffentlich zu überschreiten. (ICI2)

[277-L] Genosko, Joachim:

Regionale Netzwerke und regionaler Arbeitsmarkt: kumulative Prozesse zirkulärer Verursachung?, in: Joachim Fischer, Sabine Gensior (Hrsg.): Sprungbrett Region? : Strukturen und Voraussetzungen vernetzter Geschäftsbeziehungen, Berlin: Ed. Sigma, 2002, S. 53-70, ISBN: 3-89404-491-8

INHALT: Ausgangspunkt der vorliegenden Überlegungen ist der Ansatz der zirkulativen und kumulativen Verursachung, demzufolge die räumliche Diffusion des Wachstums (spread - Effekt) durch backwash-Effekte und eine fortschreitende Konzentration kompensiert wird. Auf diesem Hintergrund untersucht der Beitrag den Zusammenhang zwischen regionalen Netzwerken und regionalem Arbeitsmarkt. Dazu werden eingangs einige Arbeitshypothesen aufgestellt, die besagen, dass innovative Milieus die Tendenz zur Perpetuierung besitzen, dass das Verhältnis von Zentrum und Peripherie zu einer Regulierung und Restrukturierung der Arbeit führt und dass selbst "global players" in der Regel von einer geeigneten Gestaltung ihres regionalen Umfeldes abhängig sind. Anhand dieser Hypothesen werden zwei Dienstleistungskomplexe, der Bereich des Fahrzeugbaus innerhalb des Städtedreiecks München-Dingolfing-Ingolstadt und der Bereich der Medienwirtschaft im Stadtgebiet München untersucht. Die auf Interviews mit Geschäftsleitungen, Arbeitnehmervertretungen und unternehmensexternen Experten beruhende Studie ergibt, dass die Netzwerke im Fahrzeugbau heute eher der Vorstellung des abstrakten ökonomischen Raumes Perrouxscher Provenienz entsprechen, wobei Zulieferer in der gesamten Welt gesucht werden und der Preis ausschlaggebender Faktor ist. Im Gegensatz zum Fahrzeugbau ist die Medienwirtschaft von nicht-traditionellen Beschäftigungsverhältnissen geprägt, und die eingangs formulierten Arbeitshypothesen, die für den Fahrzeugbereich lediglich nur sehr eingeschränkt gelten, beschreiben die regionalwirtschaftliche Situation der Medienwirtschaft und des Multimediabereiches in München recht gut. (ICH)

[278-L] Gerlach, Knut; Jirjahn, Uwe:

Employer provided further training: evidence from German establishment data, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften : Vierteljahresschrift der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften - Verein für Socialpolitik, Jg. 121/2001, H. 2, S. 139-164 (Standort: UB Bonn(5)-Z49 256; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels wird untersucht, welche Faktoren die Entscheidung von Betrieben beeinflussen, Weiterbildungsmaßnahmen für die Arbeitnehmer zu finanzieren. Die Zusammensetzung der Belegschaft, die Firmenstruktur sowie industrielle Beziehungen und innerbetriebliche Anreize stellen sich als zentrale Bestimmungsründe dieser Entscheidung heraus: 1. Betriebe mit einer qualifizierten Belegschaft weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, daß Weiterbildung für die Arbeitnehmer finanziert wird. 2. Eine moderne Produktionstechnologie und eine partizipative Form der Arbeitsorganisation wirken sich positiv auf die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen aus. 3. Während ein hoher Anteil gewerblicher Arbeitnehmer im allgemeinen einen negativen Einfluß auf die Finanzierung von Weiterbildung ausübt, nehmen gewerbliche Arbeitnehmer in innovativen Betrieben mit einer partizipativen Arbeitsorganisation mit einer größeren Wahrscheinlichkeit an Weiterbildungsmaßnahmen teil. 4. Betriebe, in denen ein Betriebsrat vorhanden ist, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, daß Weiterbildung finanziert wird. 5. Die Betriebsgröße übt einen positiven Einfluß auf die Weiterbildungsentscheidung aus, während Einzelbetriebe Weiterbildung für Arbeitnehmer weniger wahrscheinlich finanzieren." (Autorenreferat)

[279-L] Gerzer-Sass, Annemarie; Sass, Jürgen:

Family skills as a potential source of innovative human resources development, München 2002, 22 S. (Standort: http://www.dji.de/bibs/33_633infoengl.pdf; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag untersucht Familienkompetenzen als Potential einer innovativen Personalentwicklung. Grundlage ist ein Projekt, das familial gebundene Qualifikationspotentiale für die betriebliche Personalentwicklung nutzbar machen will; das setzt die Anerkennung von Familienarbeit und der dort informell erworbenen außerbetrieblichen Kompetenzen in betrieblichen Kontexten voraus. Angestrebt wird eine Verankerung von Kompetenzen aus informellen Lernorten als Bestandteil der individuellen Berufsbiographie und -entwicklung auch in Tarifverträgen. Voraussetzung dazu ist, die noch weitgehend brachliegenden Potentiale aus Familienkompetenzen für Strategien der Personalentwicklung zunächst sichtbar zu machen und praxistaugliche Methoden zu ihrer Identifizierung, Validierung und Zertifizierung zu entwickeln. Solche Verfahren können einen Beitrag dazu leisten, betriebliche Modernisierungsstrategien mit Perspektiven der beruflichen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu verknüpfen, die in familiäre Arbeit eingebunden sind. Das könnte dann auch bedeuten, die durch Erziehungszeiten begründeten Erwerbsunterbrechungen, aber auch Phasen von familienbedingter Teilzeitarbeit mit Blick auf die berufliche Biographie nicht mehr als "Fehlzeiten", sondern als Qualifizierungszeiten zu betrachten. Die Autoren führen das "skills balance tool" ein, das in diesem Forschungsprojekt entwickelt wurde. (ICD)

[280-L] Geser, Hans:

Market competition and the organizational demand for skills: empirical evidence from Swiss industrial and service enterprises, Zürich 2001, 26 S. (Standort: <http://socio.ch/work/geser/07.htm>; Graue Literatur)

INHALT: Die vorliegende Untersuchung setzt sich auf theoretischer wie auf empirischer Ebene (Unternehmensbefragung, Schweiz) mit der Frage auseinander, wie das Auftreten und die Intensität von Wettbewerb mit der Humankapitalausstattung eines Unternehmens zusammenhängen. Auf der Basis eines Kontingenzmodells von Organisationen, das die kausalen Zu-

sammenhänge zwischen Umwelteinflüssen und binnenorganisatorischen Strukturen betont, sucht der Verfasser die Hypothese zu erhärten, dass die Wettbewerbsintensität auf dem Absatzmarkt einen bedeutenden Einfluss auf die Nachfrage eines Unternehmens nach qualifizierter Arbeitskraft und seine Bereitschaft zur Weiterqualifizierung der eigenen Belegschaft hat. Dabei wird Wettbewerb nicht als eindimensionales Konzept behandelt, sondern zwischen preisbezogenem und qualitätsbezogenem Wettbewerb unterschieden, um so die von beiden Wettbewerbstypen ausgehenden unterschiedlichen Effekte sichtbar machen zu können. (ICE)

[281-F] Glaser, Jürgen, Dr. (Bearbeitung); Büssing, Andre, Univ.-Prof.Dr. (Leitung):

Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung

INHALT: Im Rahmen des Projekts wird das Konzept der "Sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung" operationalisiert und empirisch untersucht. Im Mittelpunkt stehen folgende Aspekte: Arbeitszeitwirklichkeit und Arbeitszeitwünsche; Untersuchungen zur Funktion von Flexibilität und Autonomie zur Arbeitszeitgestaltung mit Blick auf die Qualität des Arbeitslebens (z.B. Wohlbefinden, Streßerleben, Psychosomatische Beschwerden); Vereinbarkeit von Arbeitszeit, außerberufliche Verpflichtungen, Familie und Freizeit; Teilzeitarbeit; Nichtstandardarbeitszeiten (Schicht-, Nacht-, Wochenendarbeit) und ihre Auswirkungen auf die Qualität des Arbeitslebens.

METHODE: Feldstudie; Fragebogenstudie

VERÖFFENTLICHUNGEN: Büssing, A.: Sozialverträglichkeit von Arbeitszeitstrukturen. Untersuchungen eines neuen Konzeptes in der Krankenpflege. in: Fastenmeier, W.; Stadler, P.; Strobel, G. (Hrsg.): Neue Wege der präventiven Gesundheitsarbeit im Betrieb. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW 1993, S. 58-70.+++Ders.: Sozialverträglichkeit von Arbeitszeitstrukturen. Untersuchungen eines neuen Konzeptes im Krankenhausbereich. in: Ministerium f. Arbeit, Gesundheit u. Soziales d. Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeits- und Betriebszeiten. Düsseldorf: MAGS 1994, S. 30-35.+++Ders.: Autonomie und Selbstorganisation in der Arbeitszeitgestaltung: Alternativen zu Arbeitsunzufriedenheit und Burnout in Krankenpflege? in: Senatsverwaltung f. Arbeit u. Frauen (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik 2000. Arbeitszeitflexibilisierung und -verkürzung sowie Teilzeitförderung als Wege zu mehr Beschäftigung. Berlin: BBJ-Verl. 1995, S. 106-111.+++Ders.: Arbeitszeitgestaltung im Spannungsfeld von betrieblichem Bedarf und Arbeitnehmerpräferenzen. in: Der Betriebswirt, 37, 1996, S. 10-21.+++Ders.: Social tolerance of working time schedules. A comparison between nurses of West and East German general hospitals. in: Work & Stress, 10, 1996, pp. 238-250.+++Ders.: Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung: ein Weg zu mehr Qualität des Arbeitslebens? in: Ev. Kommentare, 29, 1996, S. 260-263.+++Ders.: Arbeitszeitgestaltung unter neuen Unternehmensstrukturen. in: Ministerium f. Arbeit, Gesundheit u. Soziales d. Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik - Modelle gestalten. Düsseldorf: MAGS 1997, S. 19-54.+++Ders.: Working time scheduling and the relation between work and leisure. in: Bosch, G.; Meulders, D.; Michon, F. (eds.): Working time: new issues, new norms, new measures. Brüssel: Ed. du DULBEA 1997, pp. 37-60.+++Ders.: Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus: Sozialverträglichkeit versus betriebswirtschaftliches Kalkül. in: Krankenhaus-Umschau, 5, 1998, S. 388-393.+++Büssing, A.; Glaser, J.: Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung in der Krankenpflege. in: Pflege, 7, 1994, S. 124-136.+++Dies.: Arbeitszeitgestaltung im Krankenhaus - Möglichkeiten der Flexibilisierung. in: Die Schwester/ Der Pfleger, 38, 1999, S. 602-607.+++Dies.: Gender as a moderator of the working time autonomy - health relationship. in: Equal Opportunities International, 20, 2000, pp. 49-60.+++Büssing, A.; Natour, N.: Arbeits-

zeiten in der Krankenpflege zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Bericht aus dem Lehrstuhl für Psychologie, Nr. 24. München: TU, LS f. Psychologie 1995.+++Büssing, A.; Seifert, H.: Vorwort und Resümee der Herausgeber zu "Die 'Stechuhr' hat ausgedient: flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen". in: Büssing, A.; Seifert, H. (Hrsg.): Die "Stechuhr" hat ausgedient: flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin: Ed. Sigma 1999, S. 7-12, 212.+++Büssing, A.; Natour, N.; Glaser, J.: Arbeitszeiten in der Krankenpflege im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und Normalität. in: Büssing, A. (Hrsg.): Von der funktionalen zur ganzheitlichen Pflege. Reorganisation von Dienstleistungsprozessen im Krankenhaus. Göttingen: Verl. f. Angewandte Psychologie 1997, S. 193-222.+++Glaser, J.; Aumann, S.; Büssing, A.: Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung in der Diskussion. in: Büssing, A.; Seifert, H. (Hrsg.): Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung. München: Hampp 1995, S. 253-260.

ART: Eigenprojekt; gefördert *BEGINN:* 1992-01 *ENDE:* 2002-12 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* im Rahmen verschiedener Drittmittelprojekte

INSTITUTION: Technische Universität München, Fak. für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Psychologie Prof.Dr. Büssing (Lothstr. 17, 80335 München)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 089-289-24327, Fax: 089-289-24202, e-mail: glaser@ws.tum.de)

[282-L] Glismann, Hans H.; Schrader, Klaus:

Ein funktionstüchtiges System privater Arbeitslosenversicherung, (Kieler Arbeitspapiere / Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Nr. 1076), Kiel 2001, 67 S. (Standort: <http://www.uni-kiel.de:8080/IfW/pub/kap/2001/kap1076.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Es wird untersucht, wie ein System privater Versicherungen gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit beschaffen sein sollte. Zu dem Zweck wird ein Trennsystem vorgeschlagen, das Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen Anreize zur Verminderung von Arbeitslosigkeit gibt. Für die Arbeitnehmer wird ein Modell zur Bestimmung des individuellen Risikos und der darauf basierenden individuellen Prämien bei alternativen Leistungen der Arbeitslosenversicherung entworfen. Für die Seite der Arbeitgeber wird vorgeschlagen, die Vorteile des amerikanischen Systems des 'experience rating' wahrzunehmen und unter Ausnutzung von Rückkopplungseffekten auszubauen. Schließlich wird auf den Regulierungsbedarf in diesem hypothetischen System privater Arbeitslosenversicherung eingegangen." (Autorenreferat)

[283-F] Haipeter, Thomas, Dr. (Bearbeitung); Lehndorff, Steffen, Dr. (Leitung):

Flexibilité "active" et nouveaux modes de négociation du temps de travail. Le cas des hautes qualifications en Allemagne en regard de l'évolution en France après la promulgation de la seconde "loi Aubry"

INHALT: Das Projekt untersucht den Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeitmustern hochqualifizierter Beschäftigter und Veränderungen in den Regulierungs- und Verhandlungssystemen der Arbeitszeit. Die jüngsten Entwicklungen in Deutschland werden mit den französischen Erfahrungen in der Umsetzung des zweiten Aubry-Gesetzes verglichen. Dabei sollen Beispiele "guter Praxis" der Arbeitsgestaltung und der Arbeitszeitregulierung identifiziert werden, die eine nachhaltige Entwicklung und Entfaltung der Humanressourcen fördern. In der Untersuchung werden zwei Untersuchungsfelder gebündelt: die Veränderungen der Ar-

beits- und Arbeitszeitorganisation auf der einen und der Wandel in den Systemen der industriellen Beziehungen und konkret der Arbeitszeitregulierungen auf der anderen Seite. *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bundesrepublik Deutschland, Frankreich

METHODE: Das Projekt stützt sich methodisch auf drei Hauptpfeiler. Erstens werden alle verfügbaren Datensätze in Deutschland und Frankreich zu den Themen Wandel der Arbeitspraxis und Ausbreitung der Arbeitszeitflexibilität ausgewertet. Zweitens werden in beiden Ländern Unternehmensfallstudien in ausgewählten Branchen (aus Gründen der Vergleichbarkeit in beiden Ländern jeweils dieselben) durchgeführt. Diese beruhen auf Experten- und Beschäftigteninterviews. Im dritten Schritt soll auf der Grundlage der statistischen Daten und der Fallstudien der Ländervergleich erfolgen.

ART: Auftragsforschung **BEGINN**: 2001-10 **ENDE**: 2003-03 **AUFTRAGGEBER**: DARES-Forschungsabt. des französischen Arbeitsministerium **FINANZIERER**: Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0209-1707-146, e-mail: lehndorf@iatge.de)

[284-L] Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen; Schilling, Gabi; Voss-Dahm, Dorothea; Wagner, Alexandra:

Vertrauensarbeitszeit: Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Jg. 30/2002, H. 3, S. 360-383 (Standort: UuStB Köln(38)-XG01679; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Seit Beginn der Industrialisierung ist der Kampf um die Arbeitszeit das zentrale Thema der industriellen Beziehungen. Seit einigen Jahren wird die Arbeitszeit als Gegenstand kollektiver Regulierung jedoch zunehmend in Frage gestellt. Damit verbunden ist die Verschiebung der Ebenen des Interessenkonfliktes um Arbeitszeit innerhalb der betrieblichen "Arena". Der Ausgleich der Arbeitszeitinteressen wird von der Ebene kollektiver Regulierungen auf die Ebene individueller Aushandlungsprozesse verlagert. Unter dem Markenzeichen "Vertrauensarbeitszeit" wird mit neuen Formen der Arbeitszeitorganisation experimentiert, deren Ausgangspunkt der völlige Verzicht des Arbeitgebers auf Arbeitszeiterfassung und -kontrolle ist. "Zeitautonomie" wird zu einer Botschaft des Managements, auf die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen oft mit dem Ruf nach der Stechuhr reagieren. Mit diesen Verkehrungen, ihren Ursachen und Implikationen, befassen sich der vorliegende Beitrag. Die These lautet, dass Vertrauensarbeitszeit nicht einfach ein neues Arbeitszeitmodell ist. Vielmehr signalisiert sie einen grundsätzlich neuen Umgang der Unternehmen mit der Arbeitszeit und dem Arbeitskräfteeinsatz: Vertrauensarbeitszeit ist ein integraler Bestandteileiner auf Selbstorganisation umgestellten Unternehmensstrategie. (ICA)

[285-L] Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen:

Regulierte Flexibilität?: Arbeitszeitregulierung in der deutschen Automobilindustrie, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 11, S. 649-655 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Schützte in der traditionellen Massenproduktion die Regulierung der Arbeitszeit die Beschäftigten vor den Unsicherheiten der Märkte, so dient sie in den deutschen Automobilunternehmen heute als wichtige Stellgröße der Rückbindung der Produktions- an die Marktökonomie. Diese Rückbindung erfolgt weithin reguliert. Sowohl in den Produktions- als auch in den Angestelltenbereichen der Automobilunternehmen sind neue Regelungsformen der Flexibilität ausgehandelt worden, die im Kern sogar neue Mitbestimmungschancen enthalten können. Dabei ist feststellbar, dass auch unter den Rahmenbedingungen wachsenden Markt- und Renditedrucks die Arbeitszeitregulierung für die Masse der Beschäftigten nach wie vor greift. In den Angestelltenbereichen allerdings sind Regulierungsprobleme dort zu verzeichnen, wo Regulierungen ohne Ansatzpunkte für die Mitbestimmung auf neue Formen des Ergebnis- und Arbeitsdrucks treffen. Das wohl größte aktuelle Regulierungsproblem der Automobilindustrie ist die Tarifquote zur Arbeitszeitdifferenzierung." (Autorenreferat)

[286-L] Hellert, Ulrike:

Humane Arbeitszeiten, (Hagener Arbeiten zur Organisationspsychologie, Bd. 1), Münster: Lit Verl. 2001, 228 S., ISBN: 3-8258-5498-1 (Standort: ULB Münster(6)-3F41925)

INHALT: "Die anhaltend hohe Erwerbslosigkeit und die Globalisierungsdebatte haben die Arbeitszeitgestaltung erneut ins Blickfeld gerückt, allerdings vorrangig unter der Perspektive der Steigerung der Produktivität. Da bleiben arbeitspsychologische Überlegungen zur Humanisierung der Arbeitswelt auf der Strecke. Dabei gibt es ein vitales Interesse der Arbeitnehmer an einer Zeitgestaltung, die ihren individuell unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebensplanungen entspricht und deren Berücksichtigung keineswegs effizienzhinderlich, sondern in vielen Fällen sogar leistungsförderlich wirkt. Ulrike Hellert gibt eine differenzierte Darstellung der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle, wie sie heutzutage existieren und analysiert sie unter psychologischen Gesichtspunkten. Dabei greift sie auf die Belastung-Beanspruchungsforschung, sowie die Stress- und Kontrolltheorien zurück. Diesen Ansätzen ist gemeinsam, dass sie darauf hinweisen, dass eine individuelle, eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung tendenziell mit geringerer Beanspruchung, höherem Selbstwertgefühl und größerer Leistungsmotivation einhergehen. Frau Hellert greift darüber hinaus auf das in den letzten Jahren verstärkt diskutierte Konzept der Salutogenese zurück und diskutiert die Frage wie weit bestimmte Arbeitszeitmodelle auch gesundheitsstärkende Einflüsse haben. In ihrer eigenen empirischen Untersuchung in verschiedenen Betrieben, die unterschiedliche Arbeitszeitmodelle realisiert haben, zeigt sich, dass variable Arbeitszeiten keineswegs den 'Königsweg' zu mehr Leistung und Gesundheit darstellen. Die Zusammenhänge sind komplexer und stärker abhängig von individuell unterschiedlichen Lebenswegen und Berufserfahrungen als bisher angenommen. Weder die Zeitflexibilisierung noch die Zeitselbstbestimmung erhöhen generell die Leistungsmotivation, die Arbeitszufriedenheit oder das Kohärenzgefühl der Arbeitnehmer. Frau Hellert ist daher auch moderat in der Entwicklung allgemeiner Gestaltungsempfehlungen und konzentriert sich auf Hinweise zur Entwicklung differenzierter Konzepte, die auf die jeweiligen Besonderheiten der Betriebe und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer Rücksicht nehmen." (Textauszug)

[287-L] Herrenbrück, Sabine:

Qualität ist ein Weg in kleinen Schritten: wie Sozialmanagerinnen die Qualität ihrer Arbeit definieren und sichern, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 19/2001, H. 4, S. 15-27

INHALT: Die Autorin beschreibt einige aktuelle Forschungsergebnisse mit dem Ziel, die Frauenberufsarbeit auf der Ebene des Sozialmanagements in personenbezogenen sozialen Handlungsfeldern sichtbar und beschreibbar zu machen. Die Darstellung gründet insbesondere auf der Notwendigkeit, den Prozesscharakter von Frauenberufsarbeit in Sozial- und Gesundheitsberufen herauszuarbeiten. Dabei geht es um die Rekonstruktion von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsprozessen sowie um die innere Logik und Struktur des beruflichen Handelns. Die den Forschungsergebnissen zugrundeliegende qualitative Arbeitsanalyse bietet zudem die Chance, Qualitätsentwicklungsprozesse in Gang zu bringen und die Arbeit im Sozial- und Gesundheitswesen zu reflektieren und zu modifizieren. Die Autorin berichtet über die Tätigkeitsstruktur und die Aufgaben von Sozialmanagerinnen, die zentralen Qualitätsdimensionen der Arbeit von Sozialmanagerinnen und die Verarbeitung der beruflichen Anforderungen durch Selbstorganisation. (ICI2)

[288-F] Hielscher, Volker; Jürgens, Kerstin; Eberling, Matthias, Dr. (Bearbeitung); Hildebrandt, Eckart, Prof.Dr. (Leitung):

Balance zwischen Arbeit und Leben. Arbeitszeitflexibilisierung, individuelle Lebensführung und neue Zeitarrangements

INHALT: Die Ergebnisse aus der neueren Arbeitszeitforschung zeigen, dass die maßgeblich in den 90er Jahren einsetzende Dynamik der Arbeitszeitflexibilisierung anders als zuvor oft behauptet nicht die Freizeit, sondern die Arbeit immer mehr in den Mittelpunkt der Lebensführung der Menschen rückt, indem sie den Synchronisationsaufwand zwischen Arbeit und Leben erhöht. Zeit und der Umgang mit ihr erhalten dadurch einen immer größeren Stellenwert. Dabei werden traditionelle Zeitinstitutionen wie das Wochenende oder der Urlaub tendenziell aufgelöst, neue gruppen- und branchenspezifische sowie geschlechtsspezifische und an den individuellen Arrangements von Lebensführung orientierte Zeitverwendungsmuster kristallisieren sich heraus. Während die Erosion alter Zeitstrukturen kontinuierlich vorangeht, sind hinter der zunehmenden Flexibilisierung und Ausdifferenzierung die Konturen neuer gesellschaftlicher Zeitstrukturen bisher kaum deutlich erkennbar. Die Verfügbarkeit über Zeit hat als ein neues Wohlstandskriterium im aktuellen Diskurs erheblich an Aufmerksamkeit gewonnen. In diesem Kontext werden individuelle Zeitsouveränität, die Etablierung neuer Zeitinstitutionen, aber auch die Re-Stabilisierung von bewährten gesellschaftlichen Zeitstrukturen Elemente eines neuen Wohlstandsmodells sein, in dem zeitlicher und materieller Wohlstand in ein anderes Verhältnis zueinander gesetzt werden. Die Ergebnisse der arbeitspolitischen Zeitforschung haben aufgezeigt, dass die zeitliche Dimension der Arbeit - und somit auch alle Varianten arbeitszeitpolitischer Maßnahmen - für die Entwicklung von Lebensqualität und damit für die Akzeptanz von Modellen zur gesellschaftlichen Umverteilung von Arbeit überaus bedeutend ist. Im Mittelpunkt des geplanten Forschungsprojekts steht der Zusammenhang von Arbeitszeitflexibilisierung, kollektiven Zeitrhythmen, individuellen Zeitwünschen und neuen Zeitverwendungsmustern der abhängig Beschäftigten. Zentral ist dabei die Frage, in welcher Weise ArbeitnehmerInnen traditionelle Zeitinstitutionen wie das freie Wochenende und den Jahresurlaub mit neu entstehenden Freizeiten, den Blockfreizeiten oder freien Tagen,

zu neuen Zeitmustern verknüpfen. Es soll untersucht werden, welche neuen Elemente von Zeitwohlstand diese - zum Teil freiwilligen, zum Teil erzwungenen Zeitarrangements - enthalten, die für die künftige Richtung der Arbeitszeitpolitik wegweisend sein können und welche neuen Zeitmuster sich andeuten. Die Balance zwischen Arbeit und Leben wird in abnehmendem Ausmaß durch Gesetze, Kollektivvereinbarungen und gesellschaftskulturelle Normen hergestellt, die klare und kollektive Grenzen setzen und zunehmend durch einzelbetriebliche bis individuelle Vereinbarungen. Da die Grenzen nicht mehr gesetzt sind, sondern verhandelt werden, müssen die lebensweltlichen Zwänge, Ansprüche, Optionen in diese Verhandlungen aktiv eingebracht werden. Dies geschieht arbeitsplatznah, im Rahmen sich neu herausbildender betrieblicher Regelungsformen und im Rahmen der betrieblichen Machtverhältnisse, die stark vom Arbeitsmarkt geprägt sind. Das qualitative Neue besteht darin, dass private Gründe prinzipiell jederzeit und legitim in die betriebliche Arbeitszeitgestaltung eingebracht werden können. Diese Situation ist neu für die Beschäftigten, für die Kommunikation untereinander und neu für das betriebliche Regulierungssystem. Die entsprechenden Lernprozesse der Beschäftigten und der Organisationen (Zeitmanagement) stehen im Mittelpunkt des Interesses.

METHODE: Es ergeben sich folgende Forschungsfragen: a) Wie gehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit neuen Anforderungen an die Gestaltung und Planung von Zeit um? Gibt die betriebliche und individuelle Flexibilisierung der Arbeitszeit Impulse für die Herausbildung neuer Zeitinstitutionen? Lassen sich geschlechtsspezifische Formen des Umgangs mit diesen Anforderungen feststellen? b) Wie ist das betriebliche Angebot an Blockfreizeiten in den verschiedenen Sektoren ausgestaltet und wie wird es verhandelt? Gibt es Anzeichen für branchenübergreifende neue Arbeitszeitmuster (Konvergenz)? Welche Indikatoren gibt es für die Bedeutung individueller, lebensweltlicher Optionen? Welche Rolle spielen dabei die industriellen Beziehungen im Betrieb? c) Welche Abwägungsprozesse der Vor- und Nachteile verschiedener Zeitverwendungen, der Chancen und Risiken spielen bei alltäglichen zeitlichen Arrangements sowohl im Betrieb als auch im Privaten eine Rolle? d) Welche Beschäftigtengruppen präferieren welche Vereinbarungen (Länge, Lage); welche individuellen Interessenabwägungen werden betrieblich thematisiert (Zeit/ Geld, individuelle/ familiäre Interessen, Verpflichtungen)? e) Wie wird die Blockfreizeit genutzt, wie ändern sich die individuellen Zeitarrangements, welche Folgen haben sie für die individuelle Perspektive, für die familiäre Arbeitsteilung und gesellschaftliche Teilhabe? f) Wie werden Nutzen und Kosten der Blockfreizeit individuell in Arbeit und Leben veranschlagt, wie die Resultate als Veränderung von Lebensqualität resümiert (Zeitwohlstand), welche Konsequenzen für eine zukünftige Nutzung gezogen (Verfestigung)? Welche Bedingungen sind für eine positiv empfundene Nutzung maßgeblich? g) Falls neue zeitliche Arrangements und deren Institutionalisierungen einen Zugewinn an Lebensqualität implizieren: Kann dies möglicherweise zur Akzeptanz einer gesellschaftlichen Neuverteilung von Arbeitszeit beitragen? Sind neue Arbeitsteilungsmuster (binnenfamilial und gesellschaftlich) zwischen den Geschlechtern möglich? Diese Fragestellungen werden sektoren- und gruppenspezifisch erhoben, um neue Segmentationslinien zu ermitteln. Die Breite des durch diese Fragen abgesteckten Forschungsfelds erfordert die Zusammenführung unterschiedlicher Forschungsperspektiven sowie einen breiten empirischen Zugang. In sechs Fallstudien soll die Nutzung solcher Modelle betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung in verschiedenen Branchen untersucht werden. **DATENGEWINNUNG:** Inhaltsanalyse, offen (Stichprobe: 75; Beschäftigteninterviews. Stichprobe: 20; Experteninterviews). Aktenanalyse, offen. Qualitatives Interview (Beschäftigte aus 6 Betrieben; Auswahlverfahren: nach Branchen, Anwendung von Zeitkontenregelungen). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert *BEGINN:* 2001-08 *ENDE:* 2003-03 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Hans-Böckler-Stiftung

INSTITUTION: ISO Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (Trillerweg 68, 66117 Saarbrücken); Universität Hannover, FB Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie (Schneiderberg 50, 30167 Hannover); Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP II Technik - Arbeit - Umwelt Abt. Regulierung von Arbeit (Reichpietschufer 50, 10785 Berlin)

KONTAKT: Leiter (e-mail: seeloewe@wz-berlin.de); Bearbeiter (e-mail: eberling@wz-berlin.de, k.juergens@ish.uni-hannover.de, hielscher@iso-institut.de)

[289-L] Hillmann, Felicitas:

Zuwanderung und Arbeitsmarkt - alter Zopf mit neuem Muster?, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 10, S. 578-585 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Beitrag gibt einen Überblick über die vielfältige Positionierung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt. In den vergangenen Jahren zeigen sich Polarisierungstendenzen in verschiedenen Teilbereichen des Arbeitsmarktes, die direkt auf die AusländerInnenbeschäftigung zurückwirken: Einerseits finden wir in Deutschland speziell angeworbene hochqualifizierte MigrantInnen, die eine Vernetzung bestimmter (globaler) Teilarbeitsmärkte vorantreiben, andererseits können wir beobachten, dass es zu einer Zunahme von prekären Beschäftigungsformen in anderen Arbeitsmarktsegmenten gekommen ist und dass Zuwanderer hier besonders häufig vertreten sind. Neue, an die Anforderungen einer flexibilisierten Arbeitswelt angepasste, Migrationsmuster treffen auf alte Arbeitsmarktprobleme und bedeuten besonders für die Gewerkschaften und die gewerkschaftliche Organisation der ArbeitnehmerInnen eine große Herausforderung." (Autorenreferat)

[290-L] Hochschild, Arlie Russell:

Keine Zeit: wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet ; Work-Life-Balance, (Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 29), Opladen: Leske u. Budrich 2002, XXXIV, 305 S., ISBN: 3-8100-3620-X

INHALT: Die Autorin zeigt anhand einer Fülle von Beispielen aus dem amerikanischen Berufs- und Familienalltag, wie die zunehmende Erwerbsintegration von Frauen (bei ansonsten unveränderten Rahmenbedingungen) zu einem Zeitkrieg zwischen den Geschlechtern führt, der auf dem Rücken der verletzlichsten Mitglieder dieses Systems - den Kindern und anderen pflegebedürftigen Personen - ausgetragen wird. Sie zeigt, warum für Männer wie für Frauen die Erwerbsarbeit so attraktiv ist und wie im Zuge einer neuen Unternehmenskultur und der damit verbundenen Anerkennung, Wertschätzung und Autonomie in der Arbeit der Arbeitsplatz noch mehr an Anziehungskraft gewinnt - und das Zuhause an Attraktivität verliert. Die Autorin beschreibt eindringlich die Folgen dieses Wertewandels für die Familie und fragt danach, wie viel Elternzeit Kinder brauchen und wie viel Betreuung durch Institutionen. Sie möchte mit ihrer Studie aber auch deutlich machen, dass es bei der "Zeitfalle" um mehr als nur individuelles Zeitmanagement oder um individuelle biographische Entscheidungen geht.

Sie skizziert mögliche Ziele und Akteure einer neuen Zeitbewegung und betont die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Regulierung von Arbeitszeit. (ICI2)

[291-L] Höland, Armin:

Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt in Deutschland: neue Entwicklungslinien, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 10, S. 616-622 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Ein folgenreiches Merkmal der neueren Entwicklung im Arbeitsleben und im Arbeitsrecht in Deutschland ist die gewachsene Bedeutung des Betriebes für die Anwendung von Recht. Die in den letzten Jahren aufgrund globalen Wettbewerbs- und Kostendrucks sich häufenden 'betrieblichen Bündnisse für Arbeit' verstärken die Tendenz zur Eigengesetzlichkeit der Rechtsanwendung auf der Betriebsebene. Das hat ambivalente Wirkungen. Der verbesserten lokalen Reaktionsfähigkeit der Betriebsparteien auf veränderte Unternehmensdaten steht die Gefährdung der allgemeinen Geltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Normen gegenüber. Mit dem Bedeutungszuwachs des Betriebes als Regelungsort ist insbesondere das Konfliktverhältnis zum Flächentarifvertrag eröffnet. Vor gesetzlichen Eingriffen zu Lasten des Flächentarifvertrages ist jedoch zu warnen. Mit der gegliederten Rechtsordnung der Mitbestimmung und der praktischen Expertise der Tarifautonomie hat sich in Deutschland ein auf Beteiligung, Verhandlung und Selbstbindung gebautes System bewährt, das wirkungsvoller als der Gesetzgeber und zuverlässiger als die Betriebsparteien die erforderliche Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen privatwirtschaftlichen Handelns leisten kann." (Autorenreferat)

[292-F] Huber, Achim, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Morschhäuser, Martina, Dr.phil. (Leitung):

Entwicklung und Erprobung betrieblicher Beratungsstrategien zur Förderung einer altersgerechten Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz

INHALT: Das Vorhaben zielt auf die Entwicklung und Erprobung von Beratungsstrategien, die Betriebspraktiker anleiten können, altersadäquate Maßnahmen im Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen. Es werden Verfahren ermittelt und Handlungshilfen erarbeitet, die dazu geeignet sind, für den jeweiligen Betrieb adäquate Gestaltungsmaßnahmen zu konzipieren. Zugleich gilt es, geeignete Vorgehensweisen zu finden, um diese im innerbetrieblichen Handlungsgefüge umzusetzen. Übergreifend orientieren wir darauf, eine grundlegende betriebliche Sensibilität und Kompetenz im Umgang mit Altersprozessen zu fördern. Wie Betriebspraktiker im Rahmen ihrer Handlungsbedingungen bei dieser komplexen Aufgabenstellung praxisgerecht beraten und unterstützt werden können, wird gemeinsam mit Ihnen selbst erarbeitet. Die Beratungsstrategien werden mit betrieblichen Akteuren aus mittleren und großen Betrieben entwickelt. Kernelemente der entwickelten Beratungsstrategien werden so aufbereitet, daß sie von außerbetrieblichen Akteuren und Institutionen, die als mögliche Multiplikatoren in Frage kommen, genutzt werden können.

METHODE: Kernstück des Projektes ist die Beratungs- und Gestaltungsarbeit vor Ort in drei ausgewählten Unternehmen aus dem Produktions- und Dienstleistungsbereich. Die Entwicklung und Erprobung von Beratungsstrategien erfolgt: 1. im direkten Dialog mit Betriebspraktikern, um so unmittelbar an deren Problemwahrnehmung, ihrem Informations- und Bera-

tungsbedarf und ihren Handlungsmöglichkeiten anzuknüpfen (dialogorientiert), und 2. gekoppelt an tatsächlich in Unternehmen stattfindende Aktivitäten, die auf eine altersgerechte Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz zielen (maßnahmebegleitend). Flankierend werden Kurzrecheren in weiteren "good-practice-Betrieben" und projektbegleitende Arbeitstreffen mit inner- und außerbetrieblichen Akteuren und Institutionen durchgeführt, die als Multiplikatoren und Anbieter von Beratungsleistungen in Frage kommen. *DATENGEWINNUNG*: Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: ca. 1.000). Gruppendiskussion (Stichprobe: ca. 60). Qualitatives Interview (Stichprobe: ca. 60; Experten-gespräche). Aktenanalyse, offen; Dokumentenanalyse, offen. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Morschhäuser, M.: Personalentwicklung oder Personalaustausch? Perspektiven alter(n)sbezogener Personalplanung. in: Rothkirch, Ch. v. (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Berlin 2000, S. 280-291.+++ Huber, A.: Betriebliche Gesundheitsförderung im Kontext altersgerechter Gestaltung von Gruppenarbeit. in: Morschhäuser, M. (Hrsg.): Gesund bis zur Rente. Broschürenreihe 'Demographie und Erwerbsarbeit'. Stuttgart 2001 (im Erscheinen).+++Morschhäuser, M.: Betriebliche Gesundheitsförderung angesichts des demographischen Wandels. in: Morschhäuser, M. (Hrsg.): Gesund bis zur Rente. Broschürenreihe "Demographie und Erwerbsarbeit". Stuttgart 2001 (im Erscheinen).

ART: Auftragsforschung *BEGINN*: 1999-09 *ENDE*: 2002-01 *AUFTRAGGEBER*: Fraunhofer-Institut Arbeitswirtschaft und Organisation -IAO- *FINANZIERER*: Auftraggeber

INSTITUTION: ISO Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (Trillerweg 68, 66117 Saarbrücken)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0681-95424-0, e-mail: morschhaeuser@iso-institut.de)

[293-F] Imai, Jun, M.A.; Vitols, Katrin, Dipl.-Pol.; Holtschneider, Uwe (Bearbeitung); Shire, Karen A., Prof.Ph.D. (Leitung):

Employment diversification in Japan: the case of temporary dispatched work

INHALT: The proposed research examines change in the Japanese employment system, from the perspective of the expansion of a new form of employment - temporary dispatched work. While still a small proportion of the total dependent work force, a 1999 liberalization of the law regulating temporary work has removed important barriers to its expansion. Furthermore, the revised regulation signals shifts in labor and employment policy-making between the state, employers and labor in Japan, which can be summarized as a shift from the flexible adaptation of the Japanese employment model, to the diversification and liberalization of employment. The proposed research will explore these shifts through a comparison of two waves of temporary dispatched work regulation in the mid-1980s and late 1990s in Japan. The impact of the late 1990s reform is assessed through analysis of the expansion of the temporary help industry and the labor market sector of temporary employment. Implications of the expansion of temporary work for social stability are approached through a comparison of the Japanese temporary help arrangement and labor market segment with those in the United States and Germany. *ZEITRAUM*: Mitte der 1980er Jahre und Ende der 1990er Jahre *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bundesrepublik Deutschland, Japan

METHODE: The research involves three central methods: document analysis, expert interviews and secondary analysis of public data sources and published research on temporary work in the United States and Germany. The nature of the research questions demand a greater emphasis on qualitative research methods, appropriate to the exploration of the meaning of

policy negotiations and outcomes. Research presence in Japan is essential, as is the coordination of the research effort with the cooperation partners in Japan, Germany and the U.S. *DA- TENGEWINNUNG*: Dokumentenanalyse, offen; Qualitatives Interview; Sekundäranalyse von Aggregatdaten; Komperative Analyse. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Shire, K.A.: Stability and change in Japanese employment institutions. The case of temporary work. in: ASIEN, 2002, H. 84, pp. 21-30.

ART: gefördert *BEGINN:* 2001-10 *ENDE:* 2004-09 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 01 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Soziologie Fachgebiet Arbeit-Beruf-Organisation, Sozialstruktur, Vergleichende Soziologie, Gesellschaft Japans (Lotharstr. 65, 47048 Duisburg)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0203-379-4181 od. 0203-379-2786 -Skr.-, Fax: 0203-379-3790, e-mail: shire@uni-duisburg.de)

[294-L] Jansen, Rolf:

Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsplätze: Ergebnisse aus der BIBB/ IAB-Erhebung 1998/99 zu Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis : Zeitschrift des Bundesinstitut für Berufsbildung, Jg. 29/2000, H. 2, S. 5-10 (Standort: UuStB Köln(38)-XG1673; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Beitrag basiert auf Daten der seit 1979 nunmehr vierten BIBB/ IAB-Erhebung, deren Feldarbeit um die Jahreswende 1998/99 durchgeführt wurde. Schwerpunkt der Untersuchung war der sich vollziehende Strukturwandel in der Arbeitswelt, insbesondere die Veränderungsdynamik in den Betrieben. Zum einen wurde nach strukturellen Veränderungen in den Wirtschaftszweigen (Vergleich der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen) und technisch-organisatorischen Veränderungen in den Betrieben in den zurückliegenden zwei Jahren gefragt und zum anderen, ob diese sich auf die persönliche Arbeitssituation und die Arbeitsanforderungen ausgewirkt haben. In dem Beitrag wird eine erste Auswertung der Ergebnisse insbesondere unter dem Aspekt der Veränderungsdynamik in den Betrieben vorgestellt. Es wird festgestellt, daß einer der Hauptfaktoren des Wandels in der Verbreitung der Informationstechnologie zu sehen ist. Rund drei Viertel der Erwerbstätigen haben eine Änderung im Betrieb erfahren und auch eine Auswirkung auf die persönliche Arbeitssituation (41 Prozent). Aus der Sicht der Befragten hat sich die Arbeit in dem Zwei-Jahres-Zeitraum eher negativ entwickelt. Stress und Arbeitsdruck haben zugenommen, ebenso die körperliche Belastung. Positiv zu bewertende Entwicklungsaspekte sind der Anstieg der fachlichen Anforderungen und damit verbundene berufliche Entwicklungschancen. (BIBB2)

[295-L] Jurczyk, Karin:

Entgrenzung von Zeit und Gender - Neue Anforderungen an die Funktionslogik von Lebensführung?, in: Margit Wehrich, G. Günter Voß (Hrsg.): tag für tag : Alltag als Problem - Lebensführung als Lösung?, München: Hampp, 2002, S. 95-115, ISBN: 3-87988-678-4

INHALT: "Karin Jurczyk beantwortet diese Frage in ihrem Beitrag, indem sie reflexives Zeithandeln als eine Reaktion auf Entgrenzungen von Zeit durch Beschleunigung und Flexibilisierung von Arbeitszeit einfordert. Was die Entgrenzung von Gender betrifft, weist Jurczyk dar-

auf hin, daß der Arbeitskraftunternehmer in seiner Konzeption durch Voß und Pongratz nur ein Mann sein könne, lassen sich doch die normativen Erwartungen, denen er nachzukommen versuche, nicht mit der Sorge um andere verbinden. Während, so eine Erkenntnis aus der Diskussion, im ersten Fall ein Koordinationsproblem zugrunde liege, dessen Lösung keinen Zielkonflikt beinhalte, berge der zweite Fall ein Verteilungsproblem. Dessen Lösung, so die Autorin, sei offen: Es könne im Teilen von Arbeit und Sorge, aber auch im Kampf um ArbeitskraftunternehmerArbeitsplätze und dem Aufgeben oder outsourcing der Sorge für andere seine Lösung finden." (Autorenreferat)

[296-L] Kalina, Thorsten; Knuth, Matthias:

Arbeitslosigkeit als Übergang zwischen Beschäftigung und Rente in Westdeutschland. (Graue Reihe / Institut Arbeit und Technik, Nr. 2002-04), Gelsenkirchen 2002, 41 S. (Standort: <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/am/knuth02a.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "In den vergangenen 25 Jahren hat in Westdeutschland die Arbeitslosigkeit kontinuierlich zugenommen. In der vorliegenden Studie wird eine Ursache des Anstiegs von Arbeitslosigkeit untersucht: die Arbeitslosigkeit Älterer beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Zunächst werden anhand sozialrechtlicher Rahmenbedingungen verschiedene Möglichkeiten solcher Übergänge aufgezeigt. Die folgende Modellierung vorgezogener Ruhestandsphasen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe basiert auf diesen rechtlichen Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse zeigen, das vorruhestandsförmige Arbeitslosigkeit zu einem beträchtlichen Teil zu einem Anstieg der gesamten Arbeitslosigkeit beigetragen hat, was vor allem mit langen Leistungsbezugsdauern zusammenhängt. Es werden Vorruhestandsmuster nach den Kriterien Wirtschaftsgruppe, Betriebsgrößenklasse, Geschlecht, Nationalität, Einkommen und Qualifikation untersucht. Diese Art der Arbeitslosigkeit geht vom Produzierenden Gewerbe und von Großbetrieben aus und trifft typischerweise Männer mit geringer Qualifikation. Diese vorrangige Betroffenheit spiegelt die Beschäftigungsstruktur industrieller Großbetriebe wieder; in der multivarianten Analyse treten die Merkmale 'Geschlecht' und 'Qualifikation' gegenüber 'Wirtschaftszweig' und 'Betriebsgröße' weit zurück." (Autorenreferat)

[297-L] Kattein, Martina:

Geringfügige Beschäftigung und die Gesetzesreform: Ambivalenz zwischen Förderung und Eindämmung einer prekären Beschäftigungsform, in: Veronika Hammer, Ronald Lutz (Hrsg.): Weibliche Lebenslagen und soziale Benachteiligung : theoretische Ansätze und empirische Beispiele, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2002, S. 315-340, ISBN: 3-593-36924-9

INHALT: Die Verfasserin stellt einleitend die gesetzliche Regelung geringfügiger Beschäftigung in der Bundesrepublik bis 1999 dar und gibt einen Überblick über die Struktur geringfügiger Beschäftigung (ausschließlich geringfügig Beschäftigte vs. geringfügig Nebentätige, Statusgruppen, Motiv) in den alten und den neuen Bundesländern. Im Anschluss daran werden die Kernelemente der Neuregelung von 1999 referiert (Sozialversicherungsabgaben, Besteuerung) und Auswirkungen dieser Neuregelung auf Umfang und Struktur geringfügiger Beschäftigung sowie auf das Beitragsaufkommen der Sozialversicherung abgeschätzt. Das Fazit der Verfasserin: Geringfügige Beschäftigung bleibt weiterhin ein Problem in beschäftigungs-

frauen-, sozial- und wirtschaftspolitischer Hinsicht. Es besteht weiter Handlungs- und Forschungsbedarf. (ICE)

[298-L] Kay, Rosemarie; May-Strobl, Eva; Maaß, Frank:

Neue Ergebnisse der Existenzgründungsforschung, (Gabler Edition Wissenschaft : Schriften zur Mittelstandsforschung, Neue Folge, Nr. 89), Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl. 2001, XV, 142 S., ISBN: 3-8244-7469-7 (Standort: UB Bonn(5)-2001-6071)

INHALT: "Die Gründungsforschung ist eines der Schwerpunktfelder des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Entstehen und der Entwicklung junger Unternehmen bleibt trotz zahlreicher Monographien, Diskussionspapiere und Beiträge auf Fachkonferenzen spannend, denn obwohl im letzten Jahrzehnt ein dicht gespanntes Netz an Einrichtungen und Wissenschaftlern entstanden ist, die sich der Gründungsforschung zugewandt haben, bleiben weiße Flecken auf der Forschungslandkarte bestehen. Nach wie vor besteht großer Bedarf an aktuellen Längsschnittuntersuchungen, die eine Analyse der Entwicklung von Neugründungen in den ersten Geschäftsjahren ermöglichen. Diese ist wichtig, weil die ersten Jahre gleichzeitig als Zeit der Bewährung unter sich ändernden Rahmenbedingungen gelten kann. Der erste Beitrag dieses Bandes schließt genau diese Forschungslücke. Im Zuge der Begleitforschung zur Gründungs-Offensive NRW 'GO!' haben wir zwei Jahrgänge von Gründungsunternehmen über einen längeren Zeitraum beobachtet. Angesichts der Dynamik, die das Gründungsgeschehen in NRW seit Initiierung der 'GO!' gewonnen hat, stand die Frage, ob sich Kampagnen zur Verbesserung des Gründungsklimas auch in einer gesteigerten Überlebensfähigkeit junger Unternehmen und stärkeren Beschäftigungswirkungen bemerkbar machen, im Vordergrund der wissenschaftlichen Analyse. Aus den Ergebnissen der Begleitforschung zur Gründungsoffensive leitet sich das Erkenntnisinteresse des zweiten Beitrages dieses Bandes ab. Es wurde deutlich, dass innerhalb der vom IfM Bonn analysierten Gründungskohorten eine wachsende Zahl von Selbständigen ohne Aufgabe ihrer abhängigen Beschäftigung die Gründung als Prozess von Versuch und Irrtum vollzieht. Diese sogenannten Nebenerwerbsgründungen scheinen mehr als nur eine Randscheinung des Gründungsgeschehens zu sein. Vielmehr kommt u.E. hierin eine Neuorientierung im Erwerbsverhalten und der Berufsplanung der Bevölkerung zum Ausdruck. Wir gehen davon aus, dass es sich hierbei nicht um ein zeitlich befristetes Phänomen handelt. Deshalb sind die Motive dieser Gründerinnen und Gründer sowie die Bedingungen, unter denen solche Nebenerwerbsgründungen zustande kommen und vor allem die Entwicklung dieser Unternehmen von wissenschaftlichem Interesse." (Textauszug)

[299-L] Kirchhöfer, Dieter:

Informelles Lernen in alltäglichen Lebensführungen: Chance für berufliche Kompetenzentwicklung, (QUEM-report : Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 66), Berlin 2000, 95 S. (Standort: <http://www.abwf.de/Downloads/report/2000/Report-66.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag beleuchtet informelles Lernen in alltäglichen Lebensführungen als Chance für berufliche Kompetenzentwicklung. Die Studie verfolgt das Ziel, in den alltäglichen Lebensführungen ostdeutscher Arbeitnehmer Prozesse des informellen Lernens und deren Zusammenhänge mit beruflicher Kompetenzentwicklung zu identifizieren. Es werden dazu in protokollierten Tagesläufen Situationen, Strategien und Identitätsbezüge des infor-

mellen Lernens beschrieben und es wird der Transfer von Kompetenzen, die im sozialen Umfeld erworben wurden, in die berufliche Tätigkeit analysiert. Indem biographische Konstruktionen einbezogen werden, werden aus den Tagesläufen Typisierungen für Lern- und Transferprozesse gewonnen, die Aufschlüsse für mögliche Fördermaßnahmen geben. Die Studie ist mit dem Forschungsansatz zur alltäglichen Lebensführung (Voß, G. 1991, 1995, 1998) theoriegeleitet konzipiert. Sie bedient sich eines qualitativen Forschungsdesigns, das durch den Autor in mehreren Untersuchungen erprobt wurde. In ihrem Mittelpunkt stehen Tageslaufprotokolle, die Individuen verschiedenen Alters, Geschlechts, verschiedener Bildungsstufen und beruflicher Tätigkeiten angefertigt haben und vom Bearbeiter hinsichtlich informellen Lernens analysiert wurden. Die Studie führt einleitend in den gegenwärtigen Entgrenzungsdiskurs ein, der Teil der theoretischen Reflexionen über die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist. Der zweite Teil enthält eine empirische Untersuchung von Tagesläufen, die Aufschluss über die alltäglichen Lebensführungen gibt. Der Autor formuliert zum Abschluss einige weiterführende Fragestellungen und empirisch zu bearbeitende Aufgaben. (ICD)

[300-L] Klauder, Wolfgang:

Die Zukunft der Arbeitswelt, in: Politische Studien : Zweimonatsschrift für Politik und Zeitgeschehen, Jg. 53/2002, H. 384, S. 72-80 (Standort:

http://www.hss.de/downloads/politische_studien_384.pdf; UuStB Köln(38)-POL2927; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Angesichts der anhaltenden Krise auf dem deutschen Arbeitsmarkt geht der Autor in dem vorliegenden Beitrag auf die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes ein. Zunächst wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Arbeitslosenstatistik überhaupt aussagekräftig ist. Es wird deutlich, dass der Mangel an Arbeitsplätzen viel größer ist, als es die amtlichen Arbeitslosenzahlen ausweisen, und dass dieser Mangel das entscheidende Arbeitsmarktproblem ist. Im Anschluss daran wird auf den Wandel in der Arbeitswelt seit Beginn der Ölkrise 1973/74 eingegangen. Von überragender Bedeutung sind die technologische Revolution und die Globalisierung. Die neuen Informationstechnologien ermöglichen und fördern blitzschnellen zeit- und standortunabhängigen Informationsaustausch. Die Globalisierung wird sowohl die Produkte und Dienste der einzelnen Volkswirtschaften als auch die Standorte für Arbeit und Kapital immer mehr dem internationalen Wettbewerb aussetzen. Danach wird die Frage diskutiert, ob wegen des skizzierten Strukturwandels die Erwerbsarbeit schrumpfen muss. Ist die hartnäckige Arbeitslosigkeit bereits eine Folge insbesondere der technologischen Revolution und der Globalisierung? Der Autor kommt zu dem Ergebnis, dass die Krise auf dem deutschen Arbeitsmarkt zum großen Teil hausgemacht und somit lösbar ist. Abschließend werden die politischen Maßnahmen von Ländern vorgestellt, die die Arbeitslosigkeit erfolgreich bekämpft haben. (ICD)

[301-L] Knauth, Peter; Zülch, Gert (Hrsg.):

Innovatives Arbeitszeitmanagement: Beiträge zu einem Workshop im Rahmen des 45. Kongresses der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft in Karlsruhe am 10. März 1999, (ifab-Forschungsberichte, Bd. 22), (Workshop "Innovatives Arbeitszeitmanagement", 1999, Karlsruhe), Aachen: Shaker 2000, 188 S., ISBN: 3-8265-7165-7

INHALT: Der erste Abschnitt des Tagungsbands setzt sich mit dem Thema "Innovation und Arbeitsschutz" auseinander. Im ersten Beitrag wird hierzu der Zusammenhang hergestellt zwischen dem Generalthema des Kongresses "Arbeitsschutz-Managementsysteme" und den Risiken, die mit ungünstigen Arbeitszeitsystemen verbunden sind. Im zweiten Beitrag wird der Frage nachgegangen, wann ein Arbeitszeitmodell als innovativ bezeichnet werden kann. Im zweiten Abschnitt werden dann praktizierte flexible Arbeitszeitmodells vorgestellt, die sowohl betriebliche Ziele als auch Interessen der Mitarbeiter und der Gesellschaft berücksichtigen. Weitere flexible Arbeitszeitmodelle in der Industrie, im Gesundheitswesen, bei der Polizei und im Einzelhandel werden anschließend beschrieben. Da die Gestaltung von neuen Arbeitszeitmodellen eine komplexe Aufgabe darstellt, ist es wichtig, die Betriebe durch Instrumente und Verfahren bei der Lösung dieser Aufgabe zu unterstützen. Der letzte Abschnitt stellt daher Anleitungen zur Verrechnungen von Abwesenheitszeiten und Feiertagen, zur Konstruktion "übergroßer Gruppen" und ein Softwareprogramm zur Arbeitszeitgestaltung unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Empfehlungen vor. (IAB2)

[302-L] Kochan, Thomas A.:

Dringend gebraucht: Neue Initiativen für eine globale Arbeits- und Beschäftigungspolitik, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 10, S. 555-565 (Standort: http://www.boeckler.de/ebib/volltexte/WSI_Mitteilungen-2002-10-s555.pdf; UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Durch das Fehlen einer einheitlichen Arbeits- und Beschäftigungspolitik wird die Erneuerung der politischen Regulierung und der Arbeitsmarktinstitutionen mit dem Ziel, sie an das veränderte Wesen der Arbeit und die veränderte Arbeitnehmerschaft anzupassen, auf einen späteren Zeitpunkt hinausgeschoben. Die Tatsache, dass Reformen versäumt werden, trägt zu den nicht hinnehmbaren Unterschieden bei Einkommen und Zukunftschancen bei, die inzwischen für amerikanische und auch internationale Arbeitsmärkte und Unternehmen charakteristisch sind. Erstmals seit vielen Jahren sind die amerikanischen Erwerbstätigen aber bereit, einen neuen Ansatz zu unterstützen, der produktiv ist und für eine gerechte Verteilung der erzielten wirtschaftlichen Gewinne sorgt und den Beschäftigten gleichzeitig die Mittel an die Hand gibt, die sie zur Versorgung ihrer Familien und zur Gewährleistung ihrer langfristigen Sicherheit benötigen. Dies basiert auf den drei tragenden Säulen einer umfassenden Strategie zur Reform der Arbeits- und Beschäftigungspolitik: eine Arbeitsmarktpolitik für berufstätige Familien, eine Politik und Institutionen für eine auf Humankapital und Wissen basierende Wirtschaft; eine Politik und Institutionen für globale wirtschaftliche Entwicklung und Sicherheit. Zwar steht (noch) keines dieser Gestaltungskonzepte auf der aktuellen politischen Tagesordnung, doch ein solcher 'Schattenkatalog' von Vorschlägen für eine aktive Arbeits- und Beschäftigungspolitik ist für die Gestaltung der gesellschaftspolitischen Zukunft der USA unerlässlich." (Autorenreferat)

[303-L] Kölling, Arnd; Schank, Thorsten:

Skill-biased technological change, international trade and the wage structure, (Diskussionspapiere / Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für VWL, insb. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, No. 14), Nürnberg 2002, 29 S. (Standort: <http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/pdf/Diskussionspapiere/dp14.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "In den letzten beiden Jahrzehnten hat sich die Beschäftigtenstruktur in Deutschland zuungunsten der Un- und Angelernten entwickelt. Mögliche Ursachen für diesen Trend werden in der vorliegenden Studie auf der Basis eines neuen, aus Individual- und Betriebsdaten zusammengeführten Datensatzes, für West-Deutschland (1994-1997) untersucht. Schätzungen der bedingten Arbeitsnachfrage für drei verschiedene Qualifikationsgruppen zeigen, dass der größte Teil der Beschäftigtenstruktur von den Löhnen bestimmt wird, während nur geringe Einflüsse des technologischen Wandels und des internationalen Handels identifiziert werden." (Autorenreferat)

[304-L] Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Urheber):

Performance of the European Union labour market: results of an ad hoc labour market survey covering employers and employees, in: Public finances in EMU, 2000, No. 4, S. 1-383

INHALT: Die Kommission hat sich im Sommer 1999 mit speziellen Fragen des Arbeitsmarkts auseinander gesetzt, wie bereits 1985, 1989 und 1994. Die interessantesten Ergebnisse - auf Aggregat- wie auf Individualebene - betreffen die folgenden Fragen: (1) Gestaltung und Verteilung der Arbeitszeit als Instrument der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes; (2) flexible Beschäftigung (Teilzeit, Schichtarbeit, Nacht- und Wochenendarbeit) als Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen in der EU; (3) Ausbildung und Qualifikation als Determinanten von Produktivität und Wachstum in der EU; (4) Dauer der Arbeitslosigkeit und berufliche Qualifikation von Arbeitslosen im Zusammenhang mit Arbeitsmarkt-Mismatch und struktureller Arbeitslosigkeit. (ICEÜbers)

[305-L] Kuhlmann, Ellen; Kutzner, Edelgard; Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia:

Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie, in: Eva Schäfer, Bettina Fritzsche, Claudia Nagode (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel : interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung, Opladen: Leske u. Budrich, 2002, S. 221-249, ISBN: 3-8100-3010-4

INHALT: In diesem Beitrag zu "Organisation und Profession" sollen Hinweise dazu gegeben werden, wie die Erkenntnisse der feministischen Professionssoziologie mit aktuellen Debatten in der Organisationssoziologie verknüpft werden können und welcher Erkenntnisgewinn aus einer solchen Verknüpfung resultiert. Die Debatte erfolgt anhand empirischer Studien aus Industriebetrieben, dem öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich und den Hochschulen sowie anhand theoretischer Überlegungen zum Organisationslernen auf der Seite der Organisationssoziologie und Untersuchungen zur Zahnmedizin auf der Seite der Professionen. Bei aller Verschiedenheit der Untersuchungsfelder, Forschungsfragen und Methoden soll der Versuch unternommen werden, die Prozesse der Geschlechterdifferenzierung unter Berücksichtigung der jeweiligen Kontexte vergleichend zu analysieren. Die Diskussionen geben Einblicke in ganz unterschiedliche Bereiche des Arbeitsmarktes und der Entwicklungen in Organisationen. In einem reflexiven Vorgehen sollen innovative Ansätze auf ihre Reichweite und Aussagekraft in anderen Untersuchungsfeldern hin betrachtet und Möglichkeiten der Weiterentwicklung diskutiert werden. (ICH)

[306-L] Kühn, Andrea:

"Nur mal eben Hände waschen...": zur Zeitsouveränität im Berufsalltag Sozialer Beraterinnen, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Jg. 19/2001, H. 4, S. 28-39

INHALT: Gegenstand des Aufsatzes sind qualitative Zeitanalysen in der sozialen Beratung unter besonderer Berücksichtigung der inhaltlich-qualitativen Bedeutung von Zeit. Am Beispiel des Berufsalltags sozialer Akteurinnen, die in Beratungsstellen arbeiten oder die Beratung als Handlungsmethode in ihrem Berufsalltag anwenden, wird die Zeitorganisation sozialer Dienstleistungsangebote beschrieben. Im Rahmen eines Forschungsprojekts wurden hierzu Tagebücher und Interviews von sozialen Akteurinnen mit dem Ziel ausgewertet, näheren Aufschluss über Zeittakte und Zeitmuster des Berufsalltags sozial berufstätiger Frauen zu erhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass eine selbstbestimmte Zeitgestaltung auch einen elementaren Beitrag zur Qualitätsentwicklung im Sozial- und Gesundheitswesen leisten kann, wenn "Zeit" als qualitative Größe innovativen Konzepten und Finanzierungsmodi zugrunde gelegt und gleichzeitig deren gendersensible Gestaltung gewährleistet wird. (ICI2)

[307-L] Kurz, Constanze:

Frauenbeschäftigung und Strukturierungsprozesse der Erwerbsarbeit in der Automobil- und Elektroindustrie, in: SOFI-Mitteilungen : Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, 2002, Nr. 30, S. 161-189 (Standort: <http://www.gwdg.de/sofi/frames/publik/mitt30/kurz.pdf>; UuStB Köln(38)-XG05472; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Das anhaltend hohe Ausmaß an vertikaler und horizontaler Geschlechtersegregation, d.h. der unterschiedlich hohe Frauen- und Männeranteil nach Berufen, Tätigkeitsfeldern und hierarchischer Positionierung, ist vor allem noch in den klassischen industriellen Männerdomänen zu konstatieren. Dennoch hat auch hier die Segregation im Zeichen betrieblicher Restrukturierung ihr Gesicht gewandelt, sowohl in der Form von erhöhten Ausschlussrisiken und Gefährdungen, aber auch neuen Zugangschancen. Der vorliegende Beitrag beschreibt diese Entwicklungen am Beispiel der deutschen Automobilindustrie - insbesondere für die Endhersteller - sowie eines Großunternehmens der Elektroindustrie. Ein Vergleich der beiden Branchen zeigt, dass in beiden Bereichen die Frauen mit der Erfahrung eines steigenden Risikos von Beschäftigungsverlusten konfrontiert sind und dass sie dieser Situation nicht durch einen Aufstieg in die core jobs entrinnen können. (ICA)

[308-L] Läßle, Dieter; Walter, Gerd:

Frauenberufstätigkeit und Geschlechterverhältnisse in urbanen Milieus, in: Martina Löw (Hrsg.): Differenzierungen des Städtischen, Opladen: Leske u. Budrich, 2002, S. 187-207, ISBN: 3-8100-3546-7

INHALT: Die Verfasser legen Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Beschäftigungswirkung von wohnungsnahen Betrieben in Hamburg vor. Sie konzentrieren sich dabei auf den Aspekt der sozialräumlichen Organisation des Lebensalltags von Frauen, insbesondere auf die Frage, in welchen raumzeitlichen Konfigurationen Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit von Frauen unter den gegebenen Bedingungen organisiert werden. Sie zeigen, dass lokal verankerte Betriebe von gewerblich-professionellen Milieus geprägt sind, die den Arbeitsmarkt für Frauen segmentieren und filtern und ihnen selektiv Zugänge öffnen und ver-

schließen. Diese Segmentierungen verlaufen entlang sozialer, arbeitskultureller und ethnischer Grenzen. Der lokale Nahraum hat für Frauen in Hinblick auf Erwerbstätigkeit gleichwohl eine hohe Bedeutung. Einerseits unterstützt ein wohnungsnahes Arbeitsplatzangebot ganz erheblich die lokale Beschäftigungsverflechtung, andererseits sind diese Arbeitsplätze (Handwerk, lokaler Einzelhandel, "Partnerschaften") von vielfältigen Restriktionen geprägt. (ICE2)

[309-F] Lehndorff, Steffen, Dr.; Schief, Sebastian, Dipl.-Soz.Wiss.; Gross, Hermann, Dr.; Bauer, Frank, Dr.; Militzer-Schwenger, Lisgret; Sieglén, Georg (Bearbeitung); Bosch, Gerhard, Prof.Dr. (Leitung):

A comparative study of operating hours, working time and employment in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain and the United Kingdom

INHALT: Ziel des Projekts ist die Erhebung und Analyse vergleichbarer und repräsentativer Daten über die Beziehungen zwischen Betriebszeiten und betrieblicher Arbeitszeitorganisation sowie deren Relevanz für die Beschäftigungsentwicklung. Einbezogen in die Untersuchung sind - neben Deutschland - Frankreich, die Niederlande, Portugal, Spanien und Großbritannien. Betriebszeiten und betriebliche Arbeitszeitorganisation sind wesentliche Einflussgrößen für die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Unternehmen und die Leistungsfähigkeit von Volkswirtschaften. Sie sind eng verknüpft mit der Entstehung und der Sicherheit von Arbeitsplätzen. Da Betriebszeiten auf dem Weg der Entkoppelung von den individuellen Arbeitszeiten verlängert werden können, wirkt die Arbeitszeitorganisation sich darüber hinaus auch auf die gesellschaftlichen Zeitstrukturen aus. Trotz der Bedeutung des Themas liegen bisher keine repräsentativen und vergleichbaren Betriebszeitdaten auf gesamtwirtschaftlicher Ebene im EU-Vergleich vor. Das IAT knüpft bei seiner Mitarbeit in diesem Projekt an einer Reihe früherer Untersuchungen zur Entwicklung der Betriebszeiten an (vgl. Veröffentlichungen). Die Erhebung wird im Auftrag der EU-Kommission (DG Forschung) durchgeführt und vom ISO Institut zur Erforschung Sozialer Chancen geleitet. (S. auch: <http://www.iso-koeln.de/frafsp2.htm>). **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Frankreich, Bundesrepublik Deutschland, Niederlande, Portugal, Spanien, Großbritannien

METHODE: In einer standardisierten Unternehmensbefragung werden Daten aus allen Sektoren und allen Betriebsgrößenklassen erhoben. Die Erhebung wird als ein Prototyp für mögliche Folgeerhebungen in der Zukunft konzipiert. Konzipierung, Auswertung und Analyse geschehen in enger Kooperation aller sechs Partner.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Bosch, Gerhard: Survey on operating times by the European Commission from 1989 and 1994. in: Groß, Hermann; Dasko, Faith (eds.): Operating time in Europe. Documentation of the workshop on the state of research on operating hours in Great Britain, the Netherlands, France and Germany; Febr. 26th, Cologne, Germany. Köln: ISO-Institut zur Erforschung sozialer Chancen 1999, pp. 27-39.+++Bauer, Frank; Bosch, Gerhard; Bundesmann-Jansen, Jörg; Groß, Hermann; Stille, Frank; Wagner, Alexandra: Betriebszeiten 1996: Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport 1996.+++Bosch, Gerhard: Rentabilitätskonsequenzen unterschiedlicher Arbeits- und Betriebszeiten im internationalen Vergleich. in: Sadowski, Dieter; Pull, Kerstin (Hrsg.): Vorschläge jenseits der Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung. Bd. 2. Frankfurt: Campus 1997, S. 137-161.+++Anxo, Dominique; Bosch, Gerhard; Bosworth, Derek; Cette, Gilbert; Sterner, Thomas; Taddei, Dominique (eds.): Work patterns and capital utiliza-

tion: an international comparative study. Dordrecht: Kluwer 1995. ISBN 0-7923-3263-6.+++Bosch, Gerhard: Standortzeiten mit falschen Zahlen - im internationalen Vergleich hat die Bundesrepublik lange Betriebszeiten. Gutachten für den Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes. IAT-AM, Nr. 07. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit u. Technik 1994.+++
Lehndorff, Steffen: Factories with breathing power: the change in working-time organisation in the European automotive industry. Paper presented at the 8th International Symposium on Working Time, Amsterdam, 14th - 16th March 2001. Manuskript. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit u. Technik 2001.

ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN:* 2001-10 *ENDE:* 2004-09 *AUFTRAGGEBER:* Generaldirektion Forschung *FINANZIERER:* Institution; Auftraggeber

INSTITUTION: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (Kuenstr. 1b, 50733 Köln); Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0209-1707-147, e-mail: bosch@iatge.de); Gross, Hermann (Dr. e-mail: hermann.gross@iso-koeln.de)

[310-L] Lehndorff, Steffen:

Hochwertige Dienstleistungen gibt's nicht zum Nulltarif: Wandel der Beschäftigung in Dienstleistungsbereichen ; ein europäischer Vergleich, (IAT-Report, 2002-05), Gelsenkirchen 2002, 9 S. (Standort: <http://www.iatge.de/iat-report/2002/report2002-05.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "In dem Forschungsprojekt 'New forms of employment and working time in the service economy' (NESY), das im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführt wurde, ist eine internationale Forschergruppe über zweieinhalb Jahre den Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen in verschiedenen Dienstleistungstätigkeiten in zehn EU-Ländern nachgegangen. Gestützt auf rund 50 Fallstudien in fünf Dienstleistungsbereichen (Informationstechnologie-Dienstleistungen, Einzelhandel, Banken, Krankenhäuser, häusliche Pflegedienste) wurden die Wechselwirkungen zwischen Veränderungen der Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen, neuen Tendenzen der Arbeitsorganisation sowie nationalen Institutionen unter die Lupe genommen. Zugleich wurden mit Hilfe einer Sonderauswertung der Europäischen Arbeitskräftestichprobe die unterschiedlichen Wege europäischer Länder in die Dienstleistungsgesellschaft und der damit einhergehende Wandel der Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen nachgezeichnet." (Textauszug)

[311-L] Lüken, Stephan:

Das derzeitige System der Erwerbstätigenstatistiken, in: Wirtschaft und Statistik, 2002, H. 3, S. 165-181 (Standort: UB Bonn(5)-4Z50/35; UuStB Köln(38)-LS-V-51000; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Im August 1999 hatte der Statistische Beirat der Bundesregierung einen Bericht mit 38 Empfehlungen zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik übergeben (siehe Beitrag in Heft 9/1999, S. 683ff., dieser Zeitschrift). Eine dieser Empfehlungen betraf auch die Fortentwicklung der Erwerbstätigenstatistiken. Im Bericht an die Bundesregierung heißt es dazu: "Besondere Herausforderungen an die amtliche Statistik stellt der Wandel in der Arbeitswelt. Neue Beschäftigungsformen wie Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle erfordern eine konzeptionelle Neugestaltung der Erwerbstätigen- und Verdienststatistiken. Die amtliche Sta-

tistik ist aufgefordert, für diese Aufgabengebiete - gemeinsam mit den Nutzern und Befragten - tragfähige Konzepte für die Zukunft auszuarbeiten." In engem Kontakt mit den Initiatoren der Empfehlung, der Wissenschaft, der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben die statistischen Ämter in den vergangenen Jahren die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Erwerbstätigenstatistiken eingehend untersucht. Die Ergebnisse sind in einen Bericht eingeflossen, der dem Statistischen Beirat zu seiner diesjährigen Tagung am 18. Juni 2002 vorgelegt wird. Zur Einführung in die aktuelle Diskussion wird im Folgenden zunächst ein Überblick über den derzeitigen Aufbau und die wichtigsten Quellen des erwerbsstatistischen Gesamtsystems gegeben sowie die Rahmenbedingungen für Fortentwicklungen aufgezeigt. In einem der nächsten Hefte werden dann - ausgehend von neuem, zusätzlichem Informationsbedarf über Erwerbstätige und den Arbeitsmarkt - Vorschläge zur Weiterentwicklung der Erwerbstätigenstatistiken vorgestellt." (Autorenreferat)

[312-L] Marr, Rainer (Hrsg.):

Arbeitszeitmanagement: Grundlagen und Perspektiven der Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme, Berlin: E. Schmidt 2001, 450 S., ISBN: 3-503-06056-1 (Standort: UuStB Köln(38)-28A6045)

INHALT: "Absicht dieses Buches ist es, Hilfestellungen bei der Suche nach betriebsspezifischen Lösungen für ein Arbeitszeitmanagement anzubieten und den Erfahrungstransfer zu fördern. Die Beiträge der vorliegenden Neuauflage zeigen den in Unternehmen und Verwaltungen für die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeitpolitik Verantwortlichen Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung sowie Wege zur Konzeptentwicklung und -implementierung von Arbeitszeitsystemen auf. Die Zahl der Praxisbeiträge wurde gegenüber der zweiten Auflage deutlich erhöht. Einen neuen Schwerpunkt bilden dabei langfristig orientierte Flexibilisierungskonzepte und die in diesem Zusammenhang immer wichtiger werden Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeitkonten." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Kapitel I. Arbeitszeitflexibilisierung als Herausforderung an Wirtschaft und Gesellschaft: Rainer Marr: Arbeitszeitmanagement: Die Nutzung der Ressource 'Zeit' - zur Legitimation einer bislang vernachlässigten Managementaufgabe (13-32); Günter Cisek: Vision einer natürlichen Lebensarbeitszeit (33-49); Werner Then: Die Evolution im System Arbeit - Zusammenhänge und Perspektiven für die Zukunft (51-67); Angela Fauth-Herkner: Entwicklung und Umsetzung eines optimalen Arbeitszeitmanagements (69-82); Toni Holenweger: Jahresarbeitszeit - Langzeitkonten - Lebensarbeitszeit. Die Ausdehnung des Zeithorizontes in der Arbeitszeitgestaltung (83-98); Kapitel II. Gestaltungsalternativen und -spielräume des Arbeitszeitmanagement: Gabriele Schultes-Jaskolla: Möglichkeiten und Grenzen der stellenbezogenen Arbeitszeitvariation (101-115); Sebastian Schuh, Gabriele Schultes-Jaskolla, Michael Stitzel: Alternative Arbeitszeitstrukturen (117-140); Rainer Marr: Chancen und Probleme einer Individualisierung der Arbeitszeit durch Zeitsparmodelle (141-154); Hartmut Seifert: Zeitkonten; Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität (155-170); Andreas Hoff, Michael Weidinger: Vom Gleitzeitkonto zur Lebensarbeitszeit? Bisherige Entwicklung und Zukunftsperspektiven betrieblicher Zeitkontenmodelle (171-190); Udo Diel: Sozialversicherungsrechtliche Aspekte und Insolvenzversicherung bei Zeitkontensystemen - unter besonderer Berücksichtigung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand (191-206); Kapitel III. Experimente und Erfahrungen der Wirtschaftspraxis: Heinrich Landert: Erfahrungen aus einem mittelständischen Industrieunternehmen: 'Arbeitszeit nach Maß' bei der Landert-Motoren-AG (209-215);

Angela Fauth-Herkner, Andreas Willenegger: Erfahrungen aus einem mittelständischen Handelsunternehmen: Individuelle Arbeitszeit im Textilhaus Ludwig Beck (217-227); Heinz Metzger: Erfahrungen aus einem mittelständischen Dienstleistungsunternehmen: Das Arbeitszeitmodell der Volksbank Bad Cannstatt (229-239); Gerhard Bihl, Angela Berghahn, Manfred Theunert: Zukunftsorientierte Arbeitszeitgestaltung am Beispiel BMW Werk Regensburg (241-258); Gerald Rauscher, Fritz Schuller: Die HP-Zeitphilosophie: Zur Gestaltung der Lebensparameter Arbeit. Zeit und Geld bei der Hewlett-Packard GmbH (259-271): Kapitel IV. Personalwirtschaftliche Aspekte der Arbeitszeitflexibilisierung: Martin Stengel, Lutz von Rosenstiel: Psychologische Aspekte der Arbeitszeitverkürzung (273-299); Jörg Sydow, Peter Conrad: Der Einfluß flexibler Arbeitszeiten auf das Organisationsklima (301-318); Gabriele Schultes-Jaskolla, Michael Stitzel: Arbeitszeit-Variation - Personalbeschaffungsinstrument? (319-333); Rainer Marr: Arbeitszeitflexibilisierung und Personalentwicklung (335-345); Heidrun Friedel-Howe: Arbeitszeitflexibilisierung bei Führungstätigkeiten (347-357); Ingrid Stratemann: Arbeitszeitflexibilisierung als Mittel der Qualitätssteigerung im Führungsbereich (359-372); Werner R. Müller: Die Akzeptanz von Teilzeitarbeit in Führungspositionen (373-388) und vier weitere Beiträge

[313-L] Morrison Paul, Catherine J.; Siegel, Donald S.:

The impacts of technology, trade and outsourcing on employment and labor composition, in: The Scandinavian journal of economics, Vol. 103/2001, No. 2, S. 241-264

INHALT: Empirische Untersuchungen über qualifikationssteigernden technologischen Wandel verwenden üblicherweise eine einfache Produktions- oder Kostenfunktion und berücksichtigen die Zusammensetzung von Technologie und Arbeitskraft kaum. Hier werden demgegenüber die Auswirkungen von Handel, Technologie und Outsourcing auf die Arbeitsnachfrage mit Hilfe einer dynamischen Kostenfunktion und detaillierten Daten zur Zusammensetzung der Belegschaft und zu Investitionen in Technologie untersucht. Es zeigt sich, dass der größte Einfluss auf die Zusammensetzung des Faktors Arbeit von technologischem Wandel ausgeht. Der indirekte Einfluss des Handels auf die Beschäftigung steigert jedoch den direkten Einfluss, da Handel die Computerisierung vorantreibt, einen Motor qualifikationssteigernden technologischen Wandels. (ICEÜbers)

[314-F] Nerlich, Mark R., Dipl.-Soz.; Körs, Anna (Bearbeitung); Lüde, Rolf von, Prof.Dr. (Leitung):

Call Center-Markt Deutschland - das Fallbeispiel Hamburg

INHALT: Zielsetzung: Schaffen einer wissenschaftlich fundierten Datengrundlage zum Call Center-Markt unter unterschiedlichen Perspektiven von Beschäftigungs- und Technikentwicklung, Qualifikationsbedarfen, Standortaspekten etc. Call Center gelten als eine der boomenden Branchen des Informationszeitalters. Seitens Öffentlichkeit, Politik und Wirtschaft werden angesichts der dynamischen Entwicklung weitreichende Erwartungen formuliert. Aussagen und Prognosen bezüglich der Entwicklung des Call Center-Marktes in Hamburg erfolgen jedoch bislang auf einer empirisch unzureichenden Basis, d.h. genaue Daten über die Anzahl von Call Centern, die beschäftigungspolitische Bedeutung, die jeweiligen Tätigkeitsbereiche etc. liegen zur Zeit noch nicht vor. Das Ziel dieser Studie besteht somit darin, die defizitäre Datenlage zum Hamburger Call Center-Markt durch die Erhebung primärer Daten, d.h. durch

die Befragung der ansässigen Call Center, zu kompensieren und eine wissenschaftlich fundierte Datengrundlage zum Call Center-Markt in Hamburg unter unterschiedlichen Perspektiven von Beschäftigungs- und Technikentwicklung sowie von Qualifikationsbedarfen zu liefern. Die Studie gliedert sich dabei in 3 Teile: 1. Befragung der Hamburger Call Center mit inhaltlichem Fokus auf Ist-Stand; 2. Befragung ausgewählter Hamburger Call Center und ggf. weiterer Akteure mit inhaltlichem Fokus auf die zukünftige Entwicklung des Call Center-Marktes; 3. Befragung von Call Center-Beschäftigten (Agents). *ZEITRAUM*: 2000/2001 *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Bundesrepublik Deutschland, insb. Hamburg

METHODE: Primardatenerhebungen, sowohl quantitativer als auch qualitativer Art. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Qualitatives Interview (Stichprobe: 203 - Erhebung 1-, 55 -Erhebung 2-, 319 -Erhebung 3-). Experten-Diskussion (Stichprobe: 8; Experten aus der Praxis, Auftraggeberin, Auftragnehmerin - Diskussion ausgewählter Ergebnisse im Hinblick auf Handlungsorientierung). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Körs, A.; Lüde, R.v.; Nerlich, M.R.: Call Center-Markt Deutschland - das Fallbeispiel Hamburg. *Wirtschaft - Arbeit - Technik*, Bd. 1. Münster: Lit Verl. 2002. ISBN 3-8258-5981-9.+++Dies.: Call Center-Agents im Spannungsfeld von Ver- und Entberuflichung. in: Kutzner, Edelgard; Kock, Klaus (Hrsg.): *Dienstleistung am Draht - Ergebnisse und Perspektiven der Call Center Forschung. Beiträge aus der Forschung/ Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund -sfs-*, Bd. 127. Dortmund 2002, S. 81-94.+++Dies.: Ausgewählte Ergebnisse zur Untersuchung 'Call Center-Markt in Hamburg'. Hamburg 2002, 13 S. Siehe:

http://www.rrz.uni-hamburg.de/CCForschung/pdf/Call_Center_Markt_in_Hamburg.pdf .

ART: Auftragsforschung; Gutachten *BEGINN*: 2000-06 *ENDE*: 2001-05 *AUFTRAGGEBER*: Land Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Wirtschaft und Arbeit *FINANZIERER*: Auftraggeber

INSTITUTION: Universität Hamburg, FB 05 Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie Lehrstuhl Prof.Dr. von Lüde (Allende-Platz 1, 20146 Hamburg)

KONTAKT: Körs, Anna (Tel. 040-42838-6111, e-mail: anna_koers@sozialwiss.uni-hamburg.de)

[315-F] Ohnesorg, Sabine, Dipl.-Soz. (Bearbeitung):

Stand und Perspektiven flexibler Arbeitszeitformen in saarländischen Betrieben und Behörden

INHALT: keine Angaben *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Saarland

ART: Auftragsforschung *BEGINN*: 2001-01 *ENDE*: 2002-12 *AUFTRAGGEBER*: Kooperationsstelle HS und Arbeitswelt der Univ. Saarbrücken *FINANZIERER*: Auftraggeber

INSTITUTION: Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB- (Pestelstraße 6, 66119 Saarbrücken)

KONTAKT: Bearbeiterin (e-mail: S.Ohnesorg@ifb-institut.de)

[316-F] Ohnesorg, Sabine, Dipl.-Soz.; Houben, Marion (Bearbeitung):

Arbeitsbedingungen und Beteiligung erwerbstätiger Frauen im Saarland - aktuelle Standortbestimmung, Gestaltungsansätze und Entwicklungsperspektiven

INHALT: keine Angaben *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Saarland

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2000-01 *ENDE:* 2001-12 *AUFTRAGGEBER:* Arbeitskammer des Saarlandes *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB- (Pestelstraße 6, 66119 Saarbrücken)

KONTAKT: Ohnesorg, Sabine (e-mail: S.Ohnesorg@ifb-institut.de)

[317-L] Osterman, Paul:

Wandel der Arbeitsorganisation in den USA, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 10, S. 586-592 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Die Struktur des amerikanischen Arbeitsmarktes hat sich verändert. Bis Mitte der 1980er Jahre konnten sich die Beschäftigten in Unternehmen, die dem Kern der Wirtschaft angehörten, einer lebenslangen Beschäftigung sicher sein. Ferner ließen die Arbeitgeber sie in Form von Lohnerhöhungen an den Gewinnen teilhaben. Es existierte ein vorherrschendes 'Best Practice'-Modell, an dem sich die Wirtschaft orientierte. Heute ist dieses Modell überholt und es bietet sich ein weitaus komplexeres Bild. Einerseits steht die Verbreitung von so genannten High Performance Work Systems für interessantere Arbeitsplätze, die höhere Qualifikationen voraussetzen. Außerdem können sich jene Beschäftigten, deren Qualifikationen besonders stark nachgefragt werden, freier auf dem Arbeitsmarkt bewegen. Andererseits sind die Ungleichheiten größer geworden und viele Beschäftigte müssen auf die frühere Arbeitsplatzsicherheit verzichten. Die Gewerkschaften wurden geschwächt und die Durchsetzung von Mindeststandards seitens der Regierung ist defizitär. Darüber hinaus ist der Arbeitsmarkt heute erheblich vielfältiger, wobei die Unternehmen die Arbeit auf unterschiedliche Weise organisieren. Inzwischen gibt es nicht mehr nur ein 'Best Practice'-Modell und es ist ungewiss, wie sich der Arbeitsmarkt letzten Endes entwickeln wird." (Autorenreferat)

[318-L] Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan:

Blockfreizeiten und Sabbaticals: mehr Zeit für die Familie?, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 8, S. 459-465 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Mit diskontinuierlichen Arbeitszeiten, wie Blockfreizeiten oder Sabbaticals, ergeben sich für Beschäftigte arbeitsfreie Phasen auch jenseits von Wochenenden oder Urlaub. Diese Arbeitszeitelemente machen gerade im Familienalltag eine andere Zeitqualität möglich. Beschäftigte mit Familie nutzen Blockfreizeiten und Sabbaticals auf vielfältige Art und Weise: zum 'Nachholen' von Familienzeiten, die im Alltag oft zu kurz kommen, und als 'Zeitreserve' für besondere familiäre Situationen (z.B. Einschulung, Schulferien). Eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung an den Werktagen wird damit jedoch nicht überflüssig. Denn Grundprinzipien wie Planbarkeit der Arbeitszeiten, freie Wochenenden und Abende sowie Verfügungsgewalt über Zeitguthaben sind gerade für die komplexe Zeitgestaltung im Alltag von Familien weiterhin wichtig." (Autorenreferat)

[319-L] Pongratz, Hans J.:

Emotionalität und Effizienz: Typen von Erwerbsorientierungen und Lebensführung im Vergleich, in: Margit Wehrich, G. Günter Voß (Hrsg.): tag für tag : Alltag als Problem - Lebensführung als Lösung?, München: Hampp, 2002, S. 47-68, ISBN: 3-87988-678-4

INHALT: "Hans Pongratz bietet mit seinem Beitrag über Emotionalität und Effizienz. Typen von Erwerbsorientierungen und Lebensführung im Vergleich eine Systematik an, auf die im Laufe der Tagung immer wieder rekurriert wurde: Er macht Verknüpfungsvorschläge dreier Typologien: der 'methodischen', der 'traditionellen' und der 'situativen Lebensführung' der Projektgruppe Alltägliche Lebensführung; der Erwerbsorientierungen 'Leistungsoptimierung' und 'Leistungssicherung' aus den Untersuchungen zum Arbeitskraftunternehmer von Voß/Pongratz; und der Weberschen Handlungstypen. Er stellt die These zur Diskussion, daß sich das Webersche emotionale Handeln mit der Erwerbsorientierung des Arbeitskraftunternehmers, nämlich der Leistungsoptimierung, verbinden lässt, lautet doch hier die Losung: Spaß durch Effizienz. Die DiskutantInnen wiesen darauf hin, daß nicht nur Berufserfahrung, sondern auch der aktuelle kindliche Sozialisationsprozess diese Orientierung fördere; ebenso setze der Betrieb emotion work ein, um seine Kontrollprobleme lösen zu können. Gleichwohl seien emotionale Bindungen nicht das Privileg des Arbeitskraftunternehmers: Man müsse nur an den Berufs- und Produktstolz der klassischen Leistungssicherer denken." (Autorenreferat)

[320-F] Puffer, Günter (Bearbeitung); Seeber, Jobst, Dr. (Leitung):

NETAB - Netzwerk für altersgerechte Arbeit

INHALT: Altersgerechte Arbeit in den Unternehmen (KMU), Früherkennung, Altersstrukturen, Position der älteren Mitarbeiter, Handlungsebenen gemeinsam mit der Bildung, den Arbeitsmarktakteuren, Handlungsebene Alter und Arbeit. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Region Nord-West-Niedersachsen; transnationale Partner: Frankreich -2 Partner-, Finnland, Italien, Portugal

METHODE: E-mail Erhebung in KMU der Region Nord-West-Niedersachsen (ehemaliger Verwaltungsbezirk Oldenburg); Früherkennung - Qualifikationsbedarf der Betriebe

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2002-05 *ENDE:* 2005-06 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Arbeitsstelle dialog an der Universität Oldenburg (26111 Oldenburg)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0441-798-2820, e-mail: puffe@dialog.uni-oldenburg.de)

[321-L] Reichold, Hermann; Löhr, Albert; Blickle, Gerhard (Hrsg.):

Wirtschaftsbürger oder Marktopfer?: neue Beschäftigungsverhältnisse - ein Risiko für Gesellschaft, Recht und Ethik?, (DNWE-Schriftenreihe, 8), München: Hampp 2001, 242 S., ISBN: 3-87988-541-9

INHALT: Das 'Deutsche Netzwerk Wirtschaftsethik - EBEN Deutschland e. V.', das sich die Förderung des Verständnisses der normativen Grundlagen wirtschaftlichen Handelns zum Ziel gesetzt hat, behandelte auf seiner im März 2000 durchgeführten Jahrestagung soziale, politische und rechtliche Konsequenzen 'neuer' Beschäftigungsverhältnisse. Unter diesem Etikett werden die vielfältigen, oftmals 'atypischen' Erwerbsformen verstanden, die - sei es etwa in rechtlicher (z. B. 'Scheinselbständigkeit') oder organisatorischer Hinsicht (z. B. 'Telear-

beit') - markant vom so genannten Normalarbeitsverhältnis abweichen. Eine bisher offene Frage in diesem Zusammenhang ist, ob diese neuen Erwerbsformen per saldo einen größeren Handlungsspielraum für beide Arbeitsmarktparteien (Unternehmen/Beschäftigte) bedeuten oder ob sie nicht doch - wie beispielsweise der amerikanische Soziologe Sennett ('Der flexible Mensch') befürchtet - ein Ausmaß an 'Flexibilität' erzwingen, für das primär die Beschäftigten mit höherer Unsicherheit zu zahlen haben. Vor allem die Beiträge des ersten (15 ff.) und des dritten Teils (193 ff.) greifen diese Problematik gleichsam aus entgegengesetzter Perspektive auf. Im ersten Schwerpunkt geht es um eine Auseinandersetzung mit der These des Industriesoziologen Voß, derzufolge die Figur des 'verberuflichten Arbeitnehmers' zunehmend abgelöst werde von der des 'Arbeitskraftunternehmers'. Dieser Entwicklungspfad dürfte in erster Linie für hoch qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte gelten und deshalb erörtern die Beiträge des dritten Teils Beschäftigungsmöglichkeiten für wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer, denen aus angebbaren Gründen der Weg zur quasi unternehmerischen Vermarktung der eigenen Arbeitskraft verstellt ist. Der zweite Teil (101 ff.) thematisiert die in der Öffentlichkeit noch wenig beachtete Problematik der unzureichenden rechtlichen Absicherung von Zivilcourage am Arbeitsplatz, also den Konflikt zwischen Schutzansprüchen von Organisationen einerseits und dem ethisch-moralischen Urteilsvermögen ihrer Mitarbeiter andererseits. Inhaltsverzeichnis: I. Die 'Neue Selbständigkeit' und das herkömmliche Arbeitsrecht: Günter Voß: Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Typus von Arbeitskraft und seine sozialen Folgen (15-31); Friedhelm Hengsbach: Neue Beschäftigungsverhältnisse aus sozialetischer Sicht (33-43); Artur Wollert: Der Arbeitskraftunternehmer - Vision und Wirklichkeit. Überlegungen zu den Ausführungen von Günter Voß (45-49); Michael Blank: Neue Beschäftigungsformen - neue Herausforderungen für das Arbeits- und Sozialrecht (51-62); Werner Dostal: Neue Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsmarkt (63-84); Heinrich Meinhard Stindt: Individuelles Bündnis für Arbeit - Das Arbeitsverhältnis mit integriertem Beschäftigungsschutz (85-100). II. Arbeitsrecht und Bürgergesellschaft: Zivilcourage am Arbeitsplatz: Valentin Thurn / Ursula Ott: Nestbeschmutzer oder Helden? Zivilcourage im Beruf (101-106); Dieter Deiseroth: Zivilcourage am Arbeitsplatz - Rechtliche Rahmenbedingungen (107-145); Albert Löhr: Whistleblowing als Prozess: Auf welche Böden fällt Zivilcourage? (147-174); Bernd Rütters: Arbeitsrecht - eine Frage der Weltanschauung (175-191). III. Arbeitsrecht und wettbewerbsschwache Arbeitnehmer: Ulrich Walwei: Beschäftigungspolitische Strategien für wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer (193-216); Peter Hanau: Gesinnungsethik oder Verantwortungsethik im Arbeitsrecht? (217-226); Winfried Müller: Kombilohn - kombinierte Entlohnungssysteme (227-230); Hans Würigler: Konzept der 'Gesellschaft für gerechte Arbeitsverteilung' (GeGAV) (231-238). (ZPol, NOMOS)

[322-L] Rell, Erika:

Kompetenzentwicklung von ausländischen IT-Experten: Fallbeispiele der Integration in deutsche Lern- und Unternehmenskulturen, (QUEM-report : Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 71), Berlin 2001, 60 S. (Standort: <http://www.abwf.de/Downloads/report/2001/Report-71.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag untersucht die Kompetenzentwicklung ausländischer IT-Experten. Das rasante Entwicklungstempo in der IT-Branche führte zu einer starken Nachfrage an qualifizierten IT-Fachkräften. Unternehmen greifen aus Mangel an inländischen Fachkräften in hohem Maße auf so genannte Quereinsteiger mit Kompetenzen im DV-Bereich oder Fachleute aus dem Ausland zurück. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die

Green-Card-Regelung dazu beitragen kann, den bestehenden Fachkräftemangel spürbar zu mildern, um damit positive Impulse auf Markt- und Beschäftigungswachstum zu bewirken. In der vorliegenden Studie wird dieser Frage nachgegangen und ein Zwischenfazit gezogen. Die Studie gliedert sich in fünf Themenbereiche. Im ersten Themenbereich werden der Forschungshintergrund und das Untersuchungsdesign dargestellt, Untersuchungsziele und Fragestellungen benannt. Im zweiten Themenbereich werden Entwicklungstendenzen der Informations- und Kommunikationsbranche nachgezeichnet. Ein besonderer Schwerpunkt ist dabei die Beschreibung der Personalsituation in der IuK-Branche. Im dritten Themenbereich wird über einen eher qualitativen Zugang untersucht, wie sich Integrationsprozesse von ausländischen Experten in Unternehmen vollziehen und welche Wirkung sie (nach ersten Erkenntnissen) auf die Lernkultur von Organisationen sowie auf die Kompetenzentwicklung der Organisationsmitglieder ausüben. In teilstandardisierten Interviews und Gesprächen wurden Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen und ausländische IT-Fachkräfte zu ihren Erfahrungen befragt. Der vierte Themenbereich wurde durch eine Sekundäranalyse im Internet realisiert. Die Darstellung der Kurzprofile der Unternehmen, die an der Studie mitgewirkt haben, dient der weiteren Charakterisierung und Beschreibung dieser Organisationen und spiegelt deren Selbstverständnis wider. Im fünften Themenbereich werden aus verschiedenen Perspektiven und den quantitativen und qualitativen Ergebnissen der Untersuchung (vorläufige) Konsequenzen zu bisher erkennbaren Wirkungen der Green-Card-Initiative gezogen sowie Handlungsempfehlungen gegeben, die den betrieblichen und gesellschaftlichen Integrationsprozess erleichtern und verbessern können. (ICD)

[323-L] Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung -RWI- (Hrsg.):

Wachstums- und Beschäftigungspotentiale der Informationsgesellschaft bis zum Jahre 2010: Endbericht, Essen 2000, 106 S. (Standort: IAB-91DL30...-30 BK 405; Graue Literatur)

INHALT: "Die Abschätzung der Wachstums- und Beschäftigungspotentiale der Informationsgesellschaft bis zum Ende dieses Jahrzehnts setzt Vorüberlegungen über die Abgrenzung des sog. IuK-Sektors und den theoretisch zu erwartenden Zusammenhang von Informationen, Strukturwandel und Wachstum bzw. Beschäftigung voraus. Hieran schließt sich eine Bestandsaufnahme des Angebots an IuK-Gütern in Deutschland an, d.h. an Waren und Dienstleistungen, die mit der Gewinnung, Verbreitung und Verarbeitung von Informationen verbunden sind. Anhand unterschiedlicher statistischer Quellen soll zum einen die gegenwärtige volkswirtschaftliche Bedeutung der Anbieter von Informations- und Kommunikationstechnik festgestellt werden - wobei sich zeigen wird, dass verschiedene Quellen zu durchaus abweichenden Ergebnissen führen. Zum anderen wird versucht, einige qualitative Aspekte des IuK-Sektors zu beleuchten, so etwa die im Lohnniveau zum Ausdruck kommende Qualifikation der Beschäftigten oder die Entwicklung der Kosten- und Erlössituation im Zeitablauf. Schließlich soll die außenwirtschaftliche Position der Branche beschrieben werden, d.h. die Intensität des Leistungsaustausches mit dem Ausland und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Anbieter quantifiziert werden. Aufbauend auf dieser Bestandsaufnahme und unter Verwendung unterschiedlicher Ansätze soll sodann versucht werden, die Entwicklung der Produktion von IuK-Gütern bis zum Jahre 2010 abzuschätzen. Im weiteren soll auf die wirtschaftliche Bedeutung der IuK-Güter in ausgewählten Anwenderfeldern eingegangen werden. Im Vordergrund stehen dabei die Intensität der Nutzung neuer IuK-Techniken und die mutmaßlichen Wirkungen auf Preise, Einkommen und Beschäftigung, und zwar sowohl in den positiv betroffenen Bereichen (etwa dem Online-Handel, neue Formen der Bildung und

Forschung) als auch in den strukturell benachteiligten Sektoren (dem stationären Handel und traditionellen Bildungseinrichtungen)." (Autorenreferat)

[324-F] Schilling, Gabi (Leitung):

Wirkungen des Instruments 'Arbeitszeitberatung'. Qualitative Analysen zu den langfristigen Effekten der landesgeförderten Arbeitszeitberatung oder: Was geschieht im Anschluss an die Beratungsprozesse?

INHALT: keine Angaben

ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN:* 2002-11 *ENDE:* 2004-10 *AUFTRAGGEBER:* Land Nordrhein-Westfalen Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie; Versorgungsverwaltung Nordrhein-Westfalen Versorgungsamt Duisburg *FINANZIERER:* Europäische Union

INSTITUTION: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0209-1707-339, e-mail: schillin@iatge.de)

[325-F] Schmal, Andreas, Dr.; Niehaus, Mathilde, Prof.Dr.Dr.; Bernhard, Dörte; Kamrad, Klau-dia; Kriesel, Mirjam (Bearbeitung):

Betriebliche Integrationsvereinbarungen als prozess- und entwicklungsorientiertes Instrument zur Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen

INHALT: 1. Wie wird das Instrument "IV" in der Automobilindustrie aufgenommen? 2. Wie gestaltet sich der Prozess der Erarbeitung einer IV auf Unternehmensebene? 3. Analyse von Integrationsvereinbarungen. 4. Anregung von innerbetrieblichen und überbetrieblichen Kommunikationsprozessen. Abschlussresümee: 1. Aufnahme des Instrumentes: Alle Automobilunternehmen haben eine IV abgeschlossen oder erarbeiten gerade eine IV; 2. Prozessgestaltung: Initiative von der SBV, Erarbeitung eines 1. Entwurfes (unter Beteiligung des BR), Austausch verschiedener Entwürfe; Verhandlungsrunde; 3. Analyse der IV's: Gesetzliche Vorschläge werden überwiegend aufgegriffen und ergänzt durch: Führungskräfte- und Präventionstraining; 4. Anregung zu inner- und überbetrieblicher Kommunikation durch Workshops, Internetplattform, Treffen mit Kooperationspartnern. *ZEITRAUM:* 2000-2003 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Implementationsforschung; Survey Feedback Ansatz. Untersuchungsdesign: Panel *DATENGEWINNUNG:* Inhaltsanalyse, standardisiert; Aktenanalyse, standardisiert. Gruppendiskussion. Qualitatives Interview (Stichprobe: 18+7; betriebliche Beteiligte, Vertreter Integrations- und Arbeitsamt). Standardisierte Befragung, telefonisch (Stichprobe: 3; Experten aus Gewerkschaft und Verband). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: ca. 220; betriebliche Beteiligte). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Schmal, A.; Niehaus, M.; Bernhard, D.; Kamrad, K.; Kriesel, M.: Implementierung von Integrationsvereinbarungen am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie - erster Ergebnisbericht. Trier: Universität Trier (in press).

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2001-05 *ENDE:* 2003-06 *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Jägerstr. 45-52, 10117 Berlin); Universität Trier, FB 01, Fach Psychologie Abt. Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (54286 Trier)

KONTAKT: Schmal, Andreas (Dr. Tel. 0651-201-2025, e-mail: schmal@uni-trier.de)

[326-L] Schomburg, Harald; Teichler, Ulrich:

Employment and work of university graduates in Japan and Germany, in: Ulrich Teichler, Gisela Trommsdorff (ed.): Challenges of the 21. century in Japan and Germany, Lengerich: Pabst, 2002, S. 91-105, ISBN: 3-936142-70-X

INHALT: Der Beitrag präsentiert die vorläufigen Ergebnisse der bisher größten internationalen Befragung in den Industriegesellschaften zu Beschäftigung und Arbeit von Studenten. 1999/2000 wurden ca. 36.000 Absolventen von Einrichtungen der höheren Bildung in 11 europäischen Ländern (Österreich, Tschechische Republik, Finnland, Frankreich, Bundesrepublik Deutschland, Italien, Niederlande, Norwegen, Spanien, Schweden, Großbritannien) und Japan befragt. Die vergleichende Studie zeigt, dass die japanischen Absolventen mit ihren Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen weniger zufrieden sind als ihre europäischen Kommilitonen, wobei jedoch bei ihrer Arbeitsmotivation kaum Unterschiede bestehen. Die japanischen Absolventen sind daher insgesamt annähernd gleich stark karriereorientiert wie die Europäer. (ICAÜbers)

[327-L] Schulte, Jürgen:

Dual-career couples: Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen, (Reihe Forschung : Soziologie, Bd. 151), Opladen: Leske u. Budrich 2002, 306 S., ISBN: 3-8100-3363-4

INHALT: Der anhand statistischer Daten beschriebene Trend eines gesellschaftlichen Strukturwandels sowie die Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt in Deutschland werden in der aktuellen Diskussion häufig lediglich als Auflösung alter Strukturen beschrieben. Unberücksichtigt bleibt zumeist der Aspekt der Entstehung neuer Strukturen. "Genau in diese Lücke stößt die vorliegende Arbeit, die mit einem explorativen Ansatz eine Zusammenlebens- bzw. Partnerschaftsform, die Dualcareer couples (Dcc), untersucht, für die es in Deutschland keine fundierte Datenbasis gibt. Ziel ist es dabei, diese Partnerschaftsform mit ihren Strukturen und Besonderheiten darzustellen. Da eine eigenständige Berufslaufbahn beider Partner ein konstituierendes Merkmal dieser Zusammenlebensform ist, sind vor allem Betrachtungen der Wertvorstellung im Wechselfeld von Familie und Beruf zielführend. Neben den Wertvorstellungen werden die konkreten Handlungen und Gestaltungsoptionen dieser Paare betrachtet, die sich an gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie z. B. Arbeitsmarktsituation, Mobilitätsanforderungen u. a. orientieren. Auch der Frage, ob es sich bei den Dualcareer couples um eine 'Übergangsform' handelt, oder ob sich mit dieser Art der Partnerschaft eine dauerhafte Form des Zusammenlebens etabliert, wird betrachtet. Durch die qualitative Beschreibung der Paarform bietet sich zusätzlich die Möglichkeit, Auskunft über das wechselseitige Verhältnis von Arbeitgebern und Partnern aus Dcc als Arbeitnehmern zu geben. Damit wird mit der Arbeit der Versuch unternommen, im Wandlungsprozeß entstehende Zusammenlebensformen in Strukturen und Wechselbeziehungen zu beschreiben und transparent zu machen." (en2)

[328-L] Schwarz, Anna; Valerius, Gabriele:

Spiegelbilder erwerbsbiographischer Transformation: Deutungsmuster ostdeutscher Ingenieure, (F.I.T. Discussion Papers, No. 03/00), Frankfurt an der Oder 2000, 31 S. (Standort: <http://fit.euv-frankfurt-o.de/Veroeffentlichungen/Discussion%20Papers/PDF-Format/00-03Schwarz.PDF>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag beleuchtet erwerbsbiographische Transformationen am Beispiel ostdeutscher Ingenieure. Das massenhafte Wegbrechen der früheren DDR-spezifischen Beschäftigungsstrukturen, der mit der Transformation und der Globalisierung doppelt beschleunigte Übergang von weitgehend geschlossenen zu offenen Strukturen des Erwerbslebens, ist für die Autorinnen Anlass zu der Frage, wie die Menschen in den neuen Bundesländern ihre erwerbsbiographische Selbstverortung nunmehr vornehmen, welche Erfahrungen und Sinnstützen sie dabei explizit und implizit heranziehen, an welche früher erworbenen Handlungsdispositionen sie anknüpfen, was sich dabei heute eher als Ressource oder als Restriktion erweist. Es geht darum, wie die Analyse von System und Lebenswelt, von intendierten Strukturen und Prädispositionen für die Alltagspraxen zusammengebracht werden. Zunächst werden die methodologischen Ausgangspunkte und das Untersuchungsdesign vorgestellt. Für den hier präferierten qualitativen Forschungsweg bietet sich in besonderer Weise das rekonstruktive Verfahren der Deutungsmusteranalyse an. Mit diesem methodologischen Ansatz untersuchten die Autorinnen zwei aufeinander bezogene empirische Forschungsprojekte nämlich: (1) "Berufliche Mobilität und erwerbsbiographische Deutungsmuster Brandenburger Ingenieure" und (2) "Kooperative Kompetenzen von Unternehmensgründern der Informationstechnik-(IT)Branche im Raum Berlin-Brandenburg". Danach werden die beruflichen Etablierungschancen von Brandenburger Ingenieuren im Kontext der Wende beleuchtet. Abschließend werden Handlungsstrategien und Deutungsmuster von Ingenieuren im Erwerbsleben anhand von Fallbeispielen untersucht. Insgesamt ergaben die Untersuchungen eine reiche Differenziertheit erwerbsbiographischer Deutungsmuster. Direkte Zuordnungen bestimmter Deutungsmuster zu den verschiedenen Ankunftspositionen in der neuen Gesellschaft waren nicht auszumachen. Die jeweiligen Ankunftspositionen erklären sich viel stärker aus den objektiven Chancenstrukturen innerhalb der neuen Beschäftigungsverhältnisse. (ICD)

[329-L] Solga, Heike:

"Ausbildungslosigkeit" in Bildungsgesellschaften: die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von Ungelernten aus soziologischer Sicht, (Working Paper / Selbständige Nachwuchsgruppe "Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung", 1/2002), Berlin 2002, 38 S. (Standort: http://www.mpib-berlin.mpg.de/en/forschung/nwg/NWG_Solga_WP1_2002.pdf; Graue Literatur)

INHALT: "Der Beitrag zeigt, dass eine rein ökonomische Erklärung der abnehmenden Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten nicht ausreicht. Der gängigen Verdrängungsthese wird die These der 'einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt' an die Seite gestellt. Diese These trägt der Tatsache Rechnung, dass sich mit der Bildungsexpansion auch die soziale Komposition der Gruppe gering qualifizierter Personen verändert hat. Die Konsequenzen, die sich aus dieser Kompositionsveränderung ergeben, sowie der neue Status der gering Qualifizierten, eine 'normabweichende Minderheit' zu sein, werden gleichfalls bei der Erklärung der Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten berücksichtigt. Beachtet wird, dass fehlende Bildungszertifikate in unserer Wissens- und Bildungsgesellschaft

zu einer stärkeren Diskreditierung gering qualifizierter Personen führen und 'fehlende Bildungsanstrengungen' auf Grund einer historisch zunehmenden Zertifizierung von erbrachten Bildungsleistungen beobachtbarer geworden sind. Hieraus wird eine erhöhte Stigmatisierungsgefahr von gering Qualifizierten abgeleitet. Die empirischen Analysen auf Basis der Daten der Deutschen Lebensverlaufsstudie des MPI für Bildungsforschung unterstützen die Relevanz der These der 'einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt'." (Autorenreferat)

[330-F] Stöger, Ursula, Dipl.-Soz.; Rehberg, Frank, Dipl.-Soz.; Sträter, Detlev, Dr. (Bearbeitung):
Frauen in der Medienwirtschaft - Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche

INHALT: Das Projekt untersuchte die Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in der Medienwirtschaft. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen ein ambivalentes Bild der Situation erwerbstätiger Frauen in den Medien. Vor allem für junge, ungebundene und qualifizierte Frauen bieten sich in der Tat eine Reihe von Chancen auf eine anspruchsvolle Erwerbstätigkeit. Frauen müssen in der Medienwirtschaft nicht gegen generelle geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren ankämpfen, da die Medienwirtschaft bereits seit langem einen vergleichsweise hohen Anteil an Frauen aufweist und Frauen die Gewinnerinnen der Arbeitsplatzentwicklung im Untersuchungszeitraum seit 1987 waren. Die anhaltende Nachfrage nach hohen fachlichen Qualifikationen erhöht in vielen Bereichen die Chancen der Frauen auf eine gleichberechtigte Teilhabe an der Beschäftigung. Veränderte Qualifikationsanforderungen, vor allem die Nachfrage nach sog. Soft-Skills wie Kommunikationsfähigkeit oder soziale Kompetenzen verbessern die Beschäftigungschancen der Frauen, denen diese Qualifikationen zugeschrieben werden. Die Fortexistenz traditioneller betrieblicher Strukturen beschränkt die Chancen der Frauen, die nicht bereit oder in der Lage sind, sich diesen Strukturen anzupassen. Lange und flexible - an den Kundenanforderungen orientierte - Arbeitszeiten werden für Frauen zum Problem, wenn sie Familie und anspruchsvolle Erwerbstätigkeit miteinander verbinden wollen. Vorbehalte gegenüber weiblichen Führungskräften, die Aufrechterhaltung männlich geprägter Machtstrukturen und die erwartete permanente zeitliche und räumliche Verfügbarkeit fördern die Ausgrenzung von Frauen aus Leitungspositionen. Ebenso sind Frauen nach wie vor in stark technisch geprägten Tätigkeitsfeldern seltener vertreten. Ursächlich für den Ausschluss von Frauen aus diesen Bereichen ist wohl weniger die angeblich geringere Affinität von Frauen zu komplexen technischen Arbeitsprozessen als vielmehr die Tatsache, dass diskriminierende Strukturen in den "Männerdomänen" das Interesse von Frauen an diesen Berufen einschränken. Obwohl gerade die Freiberuflichkeit v.a. für hochqualifizierte Frauen Möglichkeiten bietet, individuelle Lebensentwürfe mit einer anspruchsvollen Arbeit zu verbinden, sind bislang nur ein Drittel der freiberuflichen Medienschaffenden Frauen. Gründe hierfür liegen u.a. in der unzureichenden sozialen Absicherung und den häufig geringen Honoraren. Darüber hinaus behindern häufig informelle, männlich geprägte Strukturen den Marktzugang für Frauen. Die Untersuchung verdeutlicht, dass eine Politik der Gleichstellung selbst in der Medienwirtschaft, in der Frauen vergleichsweise gut gestellt sind, ihre Berechtigung hat. Beratungsangebote (Coaching) für Frauen in oder auf dem Wege in Führungspositionen sind ebenso notwendig wie Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Frauen, verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Beratungsangebote für freiberuflich tätige Frauen. Eine Politik der Chancengleichheit muss aber v.a. an den betrieblichen Strukturen, der Arbeitsorganisation und den Arbeitszeiten ansetzen. Notwendig ist ferner die Aufklärung über geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und ihre diskriminierenden Wir-

kungen. **ZEITRAUM:** 1987-2000 **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Bayern, Bundesrepublik Deutschland, Region München, Hamburg, Köln/ Bonn, Rhein/ Main, Berlin, Leipzig

METHODE: Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihe; Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Sekundäranalyse von Individualdaten (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Medienwirtschaft; Herkunft der Daten: regionalisierte Daten der Bundesanstalt für Arbeit 1987-1999; Auswahlverfahren: total. Stichprobe: 70% der Mikrozensusstichprobe - Beschäftigte in der Medienwirtschaft; Herkunft der Daten: Mikrozensus 1997 - Scientific-use-file. Stichprobe: 310; freiberuflich tätige Personen in der Medienwirtschaft, NutzerInnen des Beratungsnetzes mediafon; Herkunft der Daten: Daten einer Erhebung mittels Fragebogen des IMU-Instituts; Auswahlverfahren: Quota). Sekundäranalyse von Aggregatdaten (freiberuflich tätige KünstlerInnen und PublizistInnen aus BRD und Bayern, Versicherte der Künstlersozialkasse -KSK; Herkunft der Daten: Künstlersozialkasse; Auswahlverfahren: total). Qualitatives Interview (Stichprobe: 36; Geschäftsleitungen, Interessenvertretungen, Weiterbildungseinrichtungen, Sozialpartner in der Medienwirtschaft). Gruppendiskussion (Stichprobe: 2; beschäftigte Frauen in der Medienwirtschaft, freiberuflich tätige Frauen in der Medienwirtschaft). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Rehberg, F.; Stöger, U.; Sträter, D.: Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche. München: R. Fischer 2002, 304 S. ISBN 3-88927-314-9.+++Dies.: Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche. Kurzfassung mit Fokus auf den Raum München. Veröffentlichung des Referates für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München, Nr. 139. München 2002, 36 S.

ART: Auftragsforschung; gefördert **BEGINN:** 2001-01 **ENDE:** 2002-02 **AUFTRAGGEBER:** Hans-Böckler-Stiftung; Bayerische Landeszentrale für Neue Medien -BLM-; Landeshauptstadt München Referat für Arbeit und Wirtschaft **FINANZIERER:** Auftraggeber

INSTITUTION: IMU - Institut für Medienforschung und Urbanistik GmbH (Hermann-Lingg-Str. 10, 80336 München)

KONTAKT: Rehberg, Frank (Tel. 089-544126-21, e-mail: frehberg@imu-institut.de)

[331-L] Temple, Karen:

Discrimination against women on the labour market in Germany today, (IEWS-Schriftenreihe, Bd. 12), Aachen: Shaker 2001, 77, 26 S., ISBN: 3-8265-9166-6 (Standort: UuStB Köln(38)-28A6375)

INHALT: Diskriminierungen von Personen oder Gruppen können auf den verschiedensten gesellschaftlichen Ebenen und in vielfältigen Formen passieren: sie können sich verbal zeigen oder sie manifestieren sich versteckter im sozialen Handeln selbst. Die unterschiedlichen "Methoden" der Diskriminierung wie z.B. "Frauen gehören in die Küche" oder Annahmen über das "Wesen" der Frau und des Mannes untersucht die vorliegende Studie hinsichtlich ihrer Effekte auf die geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregationen in der Bundesrepublik Deutschland. Die gesellschaftliche Arbeitsteilung hinsichtlich der Geschlechter differiert signifikant hinsichtlich der Wirtschaftssektoren und beruflichen Tätigkeiten. Vor dem Hintergrund dieser wohlbekanntem Tatsachen untersucht die Autorin mittels einer Befragung und der Interpretation von Aggregatdaten die gegenwärtige Segregation des Arbeitsmarkts der BRD hinsichtlich der Lohndifferenzen. Letztendlich will die Autorin empirisch überprüfen, ob diese Differen-

zen aus dem traditionellen Rollenmodell und den damit verbundenen Diskriminierungen erklärt werden können. (ICA)

[332-L] Trier, Matthias; Hartmann, Thomas; Aulerich, Gudrun; Bootz, Ingeborg; Buggenhagen, Pamela; Busch, Sigrid; Gogolek, Kerstin; Heller, Peter; Hesse, Genevieve; Scholz, Hartmut; Wolle, Octavia:

Lernen im sozialen Umfeld: Entwicklung individueller Handlungskompetenz ; Positionen und Ergebnisse praktischer Projektgestaltung, (QUEM-report : Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 70), Berlin 2001, 263 S. (Standort:

<http://www.abwf.de/Downloads/report/2001/Report-70.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: Der vorliegende Beitrag entstand unter Verwendung von Ergebnissen der Arbeit im Programm "Lernen im sozialen Umfeld". Das Programm wurde ausgelöst durch die Suche nach Antworten und Lösungen angesichts der rasanten Zunahme von Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren in Ostdeutschland, wo in kürzester Zeit Millionen Menschen aus der ihnen vertrauten Erwerbsarbeit verdrängt wurden. Doch es handelt sich bei Lernen im sozialen Umfeld nicht vordergründig um Arbeitslosenforschung, das Programm will vielmehr dem Wandel der bisher vorherrschenden Arbeitsgesellschaft nachgehen und die Diskussionen um neue Tätigkeitsfelder und Tätigkeitsmodelle anregen und fortführen. Die vorliegende Darstellung konzentriert sich auf die Herausbildung individueller Handlungskompetenz durch Tätigkeit und Lernen. Angestrebt wird eine Verdichtung der bisher erreichten Einzelerkenntnisse. Die Interdependenz zwischen Tätigkeit und Lernen in ihrem Einfluss auf die Entfaltung der Persönlichkeit in risikvollen Lebenslagen steht im Zentrum. Welche Entwicklungsverläufe zeichnen sich ab, wie nehmen die handelnden Personen ihr Lernen wahr, woran machen sie selbst Kompetenzentwicklungsprozesse fest? Vorrangig war die Untersuchung des Lernens in der Tätigkeit mit dem Ziel, dabei die Herausbildung individueller Kompetenz zu erfassen. Dazu war es zunächst erforderlich, die individuellen und sozialen Voraussetzungen, unter denen gelernt wird, in ihrer Veränderung zu erkennen. Ein zweites wesentliches Untersuchungsziel war auf die Erfassung der Vielfalt der Lernmöglichkeiten und Lernorte im sozialen Umfeld gerichtet, deren Potential noch weitgehend unerforscht ist, die bisher als Lernorte oft gar nicht beachtet wurden, weil sie außerhalb traditioneller Bildungsstätten zu suchen sind. Die dritte Zielstellung sollte Lernen im sozialen Umfeld als besondere Erscheinung mit eigenen Charakteristika kennzeichnen, es jedoch nicht von anderen wesentlichen Handlungsfeldern isolieren, sondern in seiner Eigenständigkeit und in seinen Zusammenhängen mit dem Lernen in der Arbeit herausstellen. (ICD)

[333-L] Viedenz, Jürgen:

Neue Arbeit für Werkstätten für Behinderte: Perspektiven des besonderen Arbeitsmarktes ; Zwischenbericht nach Ablauf der 1. Projektphase, (Studien der WSF Wirtschafts- und Sozialforschung, 26), Heidelberg 2000, 127 S. (Standort: IAB-93-3400-15 BK 375; Graue Literatur)

INHALT: Im Rahmen eines Forschungsprojektes wird untersucht, welche zukünftigen Wege in den Werkstätten für Behinderte (WfB) beschritten werden können, damit sie - angesichts rasanter Veränderungen des Marktes - ihren Auftrag zur sinnvollen Beschäftigung und Rehabilitation von Menschen mit schweren Behinderungen weiter erfüllen können. Die erste Projektphase diente der Bestandsaufnahme und Problemanalyse sowie der Ausarbeitung von Lö-

sungsvorschlägen. Hierzu wurden schriftliche Befragungen, eine Literatur- und Statistikanalyse, in zwei ganztägigen Workshops eine Stärken- und Schwäche-Analyse der WfB, Analysen vergleichbarer Projekte und mehrere Fallstudien in Werkstätten im In- und Ausland durchgeführt. In der zweiten Projektphase sollen die Vorschläge weiterentwickelt und auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft werden. (IAB)

[334-F] Vonken, Matthias, M.A.; Duben, Kai, Dipl.-Päd.; Lauterbacher, Claudia, Dipl.-Päd. (Bearbeitung); Husemann, Rudolf, Prof.Dr. (Leitung):

Beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer. Entwicklung von Modellkonzeptionen unter Berücksichtigung von arbeitsbezogenen und betrieblichen Rahmenbedingungen

INHALT: Identifikation von Gruppen älterer Arbeitnehmer, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsbedingungen und Interessenlagen über Arbeits(zeit)gestaltung im höheren Lebensalter, Entwicklung von Konzepten und Modellen (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation) zur Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern.

METHODE: Das Projekt versucht empirisch die Felder und Bedingungen der Arbeit im höheren Lebensalter zu erkennen und zu klassifizieren, daraus Interventionsmöglichkeiten für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation zu entwickeln, diese zu Modellen zu verdichten und auf dieser Grundlage die Akzeptanz und die betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten zu erkunden. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Befragung; Interview, schriftlich (Betriebe und Arbeitnehmer in zwei Regionen in Deutschland, exemplarisches Vorgehen anhand vorher zu bestimmender Zielfelder nach regionalen und wirtschaftlichen Bezugsgrößen). Repräsentativbefragung (Telefoninterviews mit Arbeitnehmern bundesweit). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: Auftragsforschung; gefördert *BEGINN:* 2001-01 *ENDE:* 2002-06 *AUFTRAGGEBER:* Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin -BAuA- *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Bertha-von-Suttner-Platz 3, 40227 Düsseldorf); Universität Erfurt, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Fachgebiet Berufspädagogik und Berufliche Weiterbildung (Postfach 900221, 99105 Erfurt); Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 01 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Erziehungswissenschaft Fach Wirtschaftspädagogik, Betriebliche Aus- und Weiterbildung (Lotharstr. 65, 47048 Duisburg)

KONTAKT: Husemann, Rudolf (Prof.Dr. Tel. 0361-737-1466, e-mail: Rudolf.Husemann@uni-erfurt.de)

[335-L] Voß, Gerd Günter:

Der Arbeitskraftunternehmer und sein Beruf, in: Werner Dostal, Peter Kupka; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit -IAB- (Hrsg.): Globalisierung, veränderte Arbeitsorganisation und Berufswandel : IAB-Kontaktseminar vom 8.-12.11.1999 am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, 2001, S. 155-172 (Standort: IAB-6181 BL 332; Graue Literatur)

INHALT: "Thema des Beitrag ist ein spezifischer, aber höchst folgenreicher Aspekt des aktuellen Strukturwandels gesellschaftlicher Arbeit. Es wird argumentiert, dass sich derzeit eine grundlegende Veränderung der für unsere Gesellschaft typischen Verfassung von Arbeitskraft voll-

zieht. Leitende Annahme ist, dass bisher eine Form von Arbeitskraft vorherrschte (man kann sie den 'verberuflichten Arbeitnehmer' nennen), die nun nach und nach durch einen grundsätzlich neuen Typus ergänzt, vielleicht sogar als leitende Form abgelöst werden könnte: den 'Arbeitskraftunternehmer'. Der Beitrag geht in vier Schritten vor, zuerst Hinweise zur 'Entgrenzung' von Arbeit als Hintergrund der diskutierten Entwicklung, als zweites Thesen zur näheren Charakterisierung der neuen Form von Arbeitskraft, danach Überlegungen zu den Qualifikationsanforderungen an Arbeitskraftunternehmer und zum Thema 'Beruf' und schließlich ein Vorschlag zur möglichen sozialpolitischen Flankierung des neuen Typus von Arbeitskraft." (Autorenreferat)

[336-L] Wagner, Joachim:

Arbeitsplatzdynamik in den Industriebetrieben der Raumordnungsregionen Mecklenburg-Vorpommern (1995-1999), in: Statistische Monatshefte Mecklenburg-Vorpommern, Jg. 12/2002, H. 2, S. 38-55

INHALT: "Die vorliegende Studie ist eine Fortsetzung von zwei früheren Untersuchungen (vgl. Wagner, Statistische Monatshefte Mecklenburg-Vorpommern 1/2000 und 6/2001) auf der Basis von Einzeldaten der Industriebetriebe aus Erhebungen des Statistischen Landesamtes Mecklenburg-Vorpommern. Diese Arbeiten knüpfen an entsprechende Projekte in anderen Bundesländern an, wo solche Studien bereits seit einiger Zeit erfolgreich durchgeführt werden (vgl. für eine kurze Darstellung WAGNER 2000b). Den Kern bilden dabei Datensätze mit Informationen auf der Ebene einzelner Betriebe. Diese anhand der unveränderlichen Betriebsnummer zu einem Paneldatensatz verknüpften Betriebsinformationen erschließen neue Einsichten über die Entwicklungsdynamik der Industrie sowie deren Bestimmungsgründe und Folgen. Die Arbeitsplatzdynamik in der Industrie kann differenziert untersucht werden und es wird deutlich, welche Rolle unterschiedliche Typen von Betrieben (z.B. Neugründungen, Betriebe des High-Tech-Sektors oder Klein- und Mittelbetriebe) bei der Schaffung bzw. Vernichtung von Arbeitsplätzen spielen. Die hiermit vorgelegte Studie geht über die beiden Vorgänger hinaus. Sie betrachtet neben der sektoralen Dimension (Aufgliederung der Industrie insgesamt nach Hauptgruppen) und der Technologieintensität (Aufgliederung in Betriebe aus den Bereichen Spitzentechnik, Höherwertige Technik und Sonstige Technik) sowie der Betriebsgröße (Einteilung der Betriebe in sechs Größenklassen) zusätzlich die regionale Dimension, indem alle Analysen getrennt für die Betriebe aus den vier Raumordnungsregionen Mecklenburg-Vorpommerns durchgeführt werden." (Autorenreferat)

[337-F] Walter, Gerd, Dipl.-Ing. (Bearbeitung); Läßle, Dieter, Prof.Dr. (Leitung):

Beschäftigungsorientierte Strukturpolitik für Arbeitsplätze im Stadtteil und Quartier

INHALT: Im Mittelpunkt des Forschungsprojektes steht ein besonderes Spektrum wohnungsnaher Kleinbetriebe: Betriebe aus dem Handwerk und dem produzierenden Gewerbe, die als Zulieferer für mittlere und große Unternehmen arbeiten und Dienstleistungsbetriebe, die von den Zulieferern für die eigene Arbeit in Anspruch genommen werden. Solche Betriebe spielen nicht nur eine wichtige Rolle für die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Stadtregion, sondern sie unterstützen mit ihrem wohnungsnahen Arbeitsplatzangebot auch die soziale Stabilisierung und Integration in den Stadtteilen und tragen zur urbanen Vielfalt der Stadt bei. Die interne Organisation der Arbeit in den Betrieben hängt unmittelbar mit den externen

Formen ihrer Einbettung in das sozial-räumliche Umfeld ihres Stadtteils und ihrer Märkte zusammen. Mit anderen Worten: Je weniger die Betriebe sich auf stabile Märkte verlassen können, desto wichtiger wird für sie die Einbettung in den spezifischen Kontext der Stadt und in ihre beruflichen Milieus sowie eine Regulierung der Arbeit entsprechend den informellen Arrangements, die für die beruflichen Milieus typisch sind. Kleinbetriebliche Zulieferer nehmen dabei eine besondere Stellung ein: Sie sind "Schwellenbetriebe", die im Zuge der Kooperation mit Industriebetrieben mit modernen Arbeitsorganisationen konfrontiert werden, die in einem spannungsreichen Verhältnis zu den informellen und familienorientierten Arbeitssystemen stehen, denen die Betriebe i.d.R. entstammen. Das Forschungsprojekt untersucht daher zum einen, ob und wie sich im Zuge der Netzwerkintegration der Kleinbetriebe die interne Arbeitsorganisation und die Situation der Mitarbeiter verändern. Zum anderen geht es um die Veränderungen im Hinblick auf ihre räumliche Integration in die Stadtteile und Quartiere: Löst die Netzwerk-Integration die Betriebe aus ihren tradierten lokalen Bindungen im Stadtteil, oder unterstützt umgekehrt die Einbettung der Betriebe in den Stadtteil ihre Wettbewerbsfähigkeit? Im Vordergrund des Forschungsprojektes steht die Frage nach den Möglichkeiten zur Sicherung des betrieblichen Bestandes in Stadtteilen und Quartieren und die Erhaltung und Weiterentwicklung der wohnungsnahen Arbeitsplätze. Damit soll jedoch nicht eine "marktwüchsige" Entwicklung der Informalisierung und Entregelung der Arbeit unterstützt und beschleunigt werden. Sondern das Augenmerk liegt v.a. auf den Möglichkeiten einer aktiven Gestaltung der sozialen Bedingungen und der arbeitsschutzrechtlichen Standards für die Arbeitenden in den Betrieben. Das strategische Ziel der Untersuchung besteht darin, Vorschläge für die Konzeption von Modellprojekten auszuarbeiten, in denen die Ressourcen und Instrumente der Arbeitsförderung, der kommunalen Beschäftigungsförderung und Strukturpolitik (Wirtschaftsförderung, Stadtplanung/ Stadterneuerung) lokal gebündelt und eine Vernetzung der lokalen Akteure erreicht werden kann. Derartige Schlüssel- und Modellprojekte sollen Vorbildfunktion für weitere Aktivitäten übernehmen, eine strategische Bedeutung für die soziale Stadtteilentwicklung bekommen, die Integration verschiedener kommunaler Akteure ermöglichen und - last not least - in einem überschaubaren Zeitraum beispielhafte Ergebnisse in der Sicherung und Stabilisierung der wohnungsnahen Arbeitsmärkte hervorbringen.

METHODE: Ausgangspunkt ist die Annahme, dass in der Regionalisierung betrieblicher Vernetzungsstrategien ein Schlüssel zur Stabilisierung und Entwicklung der Beschäftigung liegt. Die theoretischen Grundlagen hierfür bilden die Arbeiten zur Bedeutung innovativer regionaler Milieus der französischen Forschergruppe GREMI und der Clusteransatz, wie er hauptsächlich in der Folge der Arbeiten von M. Porter diskutiert wird. Untersuchungsdesign: Panel
DATENGEWINNUNG: Aktenanalyse, offen. Beobachtung, nicht teilnehmend. Gruppendiskussion. Qualitatives Interview. Sekundäranalyse von Aggregatdaten. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert **BEGINN:** 2000-02 **ENDE:** 2002-04 **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** Hans-Böckler-Stiftung

INSTITUTION: Technische Universität Hamburg-Harburg, FSP 1 Stadt, Umwelt und Technik Arbeitsbereich 1-06 Stadt- und Regionalökonomie, Stadt- und Regionalsoziologie (Woellmerstr. 1, 21071 Hamburg)

KONTAKT: Leiter (Tel. 040-42878-3120, Fax. 040-42878-2794, e-mail: laepple@tu-harburg.de)

[338-L] Wehrich, Margit; Voß, G. Günter (Hrsg.):

tag für tag: Alltag als Problem - Lebensführung als Lösung?, (Arbeit und Leben im Umbruch), München: Hampp 2002, 276 S., ISBN: 3-87988-678-4

INHALT: "Tag für Tag stellt sich für jeden Menschen das Problem, all das zu koordinieren und zu organisieren, was man in verschiedenen Lebensbereichen zu tun hat. Das Konzept der Alltäglichen Lebensführung hat dieses Problem aufgegriffen und damit ein wichtiges Forschungsfeld für die Sozialwissenschaften begründet. Der vorliegende Band fragt aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen (Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Philosophie), inwieweit Lebensführung zur Lösung dieses Grundproblems des Alltagslebens beiträgt." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Margit Wehrich und G. Günter Voß: '...den Dämon finden, der seines Lebens Fäden hält' - Theoretische Beiträge zur Funktionslogik von Lebensführung (9-18); Julia Egbringhoff: 'Den Alltag beherrschen' - Ausprägungen und Folgen 'neuer' Erwerbsformen am Beispiel von Ein-Personen-Selbständigen (21-46); Hans J. Pongratz: Emotionalität und Effizienz. Typen von Erwerbsorientierungen und Lebensführung im Vergleich (47-68); Kerstin Jürgens: Alltägliche Lebensführung als Dimension sozialer Ungleichheit? (71-94); Karin Jurczyk: Entgrenzungen von Zeit und Gender - Neue Anforderungen an die Funktionslogik von Lebensführung? (95-115); Dieter Kirchhöfer: Die Vereinbarkeit des Unvereinbaren in kindlichen Lebensführungen (119-136); Helga Zeiher: Gesellschaftliche Generationenordnung und alltägliche Lebensführung von Kindern (137-150); Joachim Ludwig: Welche Lernchancen eröffnen scheiternde Lebensführungsregeln? Ein pädagogischer Zugang zum Konzept der alltäglichen Lebensführung (153-164); Michael Schmid: Alltägliche Lebensführung. Vorschläge zur Systematisierung eines Forschungsprogramms (165-203); Wilfrid Ennenbach: Alltagsgestaltung als Selbstbehandlung des Seelischen - eine psychologische Analyse (207-220); Wilhelm Schmid: Die Wiederentdeckung der Lebenskunst in der Philosophie (221-232); G. Günter Voß und Margit Wehrich: Detektivische Lebensführung. Arbeit und Leben von Guido Brunetti, Kurt Wallander, Kay Scarpetta und V.I. Warshawski (235-271).

[339-L] Weiss, Vera; Udris, Ivars:

Downsizing und survivors: Stand der Forschung zum Leben und Überleben in schlanken und fusionierten Organisationen, in: Arbeit : Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 10/2001, H. 2, S. 103-121 (Standort: UuStB Köln(38)-XG07322; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "In dem Beitrag wird der internationale Stand der (vorwiegend psychologischen) Forschung zu den individuellen und sozialen Auswirkungen von organisationalen Personalreduktionen (genannt 'Downsizing') auf die Verbleibenden (genannt 'Survivors') dargestellt. Die fast ausschließlich angelsächsische Forschung kommt zum Ergebnis, dass die mit dem Personalabbau angezielten ökonomischen Gewinne (Bsp. tiefere Kosten) und organisationalen Ziele (erhöhte Produktivität) sehr oft nicht erreicht werden. Eine Erklärung dafür sind die negative emotionalen, einstellungs- und verhaltensmäßigen Reaktionen der Survivors. Besondere Rolle kommt der Verschiebung und Auflösung des 'psychologischen Kontrakts', der impliziten Übereinkunft zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden, zu. Arbeitsplatzunsicherheit und damit verbundene motivationale Verluste an Commitment und Engagement sowie gesundheitliche Folgen sind in Rechnung zu stellen, ebenso die Rolle des mittleren Managements und damit zusammenhängende Status- und Karriereprobleme. Der Beitrag versteht sich als Anregung für die notwendige theoretische und empirische Forschung, die im deutschsprachigen Raum erst in Ansätzen existiert." (Autorenreferat)

[340-L] Wiedemann, Dieter:

Kinderarbeit oder Selbstakzeptanzgewinn: Überlegungen zur Beschäftigung von Kindern aus medienpädagogischer Sicht, in: tv diskurs : Verantwortung in audiovisuellen Medien, 2001, Nr. 18, S. 54-59

INHALT: Vor dem Hintergrund des Jugendarbeitsschutzes und der Mitwirkung von Kindern in Medienproduktionen wird allgemein der Begriff der Kinderarbeit problematisiert. Dabei wird die Diskussion im Kontext der Kompetenzorientierung und der Fähigkeit zur Kommunikation geführt. In der 1990 verabschiedeten UNO-Konvention über die Rechte des Kindes wird auch auf den Anspruch auf Kinderkulturen sowie auf die internationale Zusammenarbeit bei der Herstellung und dem Austausch von Informationen hingewiesen. Zusammenfassend werden Empfehlungen gegeben, die eine Lockerung des Jugendarbeitsschutzgesetzes unter Auflagen (u.a. pädagogisch-psychologische Betreuung im Produktionsprozess) befürworten. In einem Gespräch mit einer 13jährigen Darstellerin ("Manchmal ruft das Jugendamt bei mir an und fragt, ob es mir gut geht", S. 60-63) werden diese Fragen besprochen. (DY)

[341-L] Windzio, Michael:

Die "ökologische Dynamik" der Sozialstruktur in Organisationen: ein zweistufiges Mehrebenenmodell zum Zusammenhang von Organisationsauflösungen und Beschäftigtenmobilität, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54/2002, H. 3, S. 506-533 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa00277-b; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "In dem Beitrag wird der Zusammenhang zwischen der Auflösungswahrscheinlichkeit einer Organisation und der Mobilität der in ihr beschäftigten Personen untersucht. Zunächst werden aus der Theorie der Organisationsökologie Hypothesen über den Einfluss von Alter, Größe, Bildungszusammensetzung und Umweltveränderung auf die Auflösungswahrscheinlichkeit der Organisation abgeleitet. Die theoretische Diskussion und empirische Analyse verdeutlicht jedoch, dass diese Einflüsse einer differenzierteren Betrachtung bedürfen. Wie sich anhand einer dynamischen Mehrebenenanalyse im ersten Schritt zeigen lässt, variieren die Einflüsse von Größe und Alter der Organisationen zwischen den Kontexten, in die sie eingebettet sind. Im zweiten Schritt wird gezeigt, dass sich mit steigender Auflösungswahrscheinlichkeit der Organisation die internen Mobilitätsraten in nahezu alle Richtungen erhöhen. Simulationsrechnungen verdeutlichen, dass der Einfluss der Umweltbedingungen der Organisation auf die Mobilität recht bedeutsam ist und die Theorie der Mobilität darum systematisch mit Aussagen über die Ökologie von Organisationen angereichert werden sollte." (Autorenreferat)

[342-L] Zellmann, Peter; Schlögl, Peter:

Qualifizierung in touristischen Dienstleistungsberufen: MitarbeiterInnenzufriedenheit als Grundlage für zukünftige Angebotserstellung, (Verkehr und Infrastruktur, Nr. 12), Wien 2001, getr. Zählung, ISBN: 3-7063-0190-3 (Standort: UB Bayreuth(703)-QQ900Z51; Graue Literatur)

INHALT: "Es besteht im Hotel- und Gastgewerbe ein erfolgsentscheidender Zusammenhang zwischen Qualität der Dienstleistung, Arbeitszufriedenheit und Qualifikation der Mitarbeiter. Die touristische Infrastruktur ist in Österreich weitestgehend ausgebaut, und es ist daher von dieser Seite nur von einem geringen Veränderungspotential auszugehen. Als Basis für eine

weitere positive Entwicklung des Tourismus scheint für Österreich daher eine starke Ausrichtung auf die Qualifikationen der MitarbeiterInnen angezeigt. Die Ergebnisse der Studie zeigen klar, dass Partizipation im Betrieb ein Ziel der Zukunft sein muss: über 20% Innovationspotential schlummert unentdeckt in Mitarbeiterreihen. Der Bereich der beruflichen Weiterbildung darf nicht länger im Dornröschenschlaf des traditionellen Angebots verweilen. Neue Inhalte wie Customer Focus, Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation in mehreren Sprachen und Datenverarbeitung sowie innovative Angebotsformen, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und der überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Tourismusbranche entgegenkommen, sind dringend erforderlich. Der zukünftige Erfolg der Tourismuswirtschaft hängt wesentlich davon ab, ob die MitarbeiterInnen die Chance haben, erforderliche Qualifikationen zu erwerben. Die Schranken Zeit und Geld sperren für viele den Weg zur Weiterbildung ab. Die meisten MitarbeiterInnen (94 %) üben ihren Beruf sehr gerne aus und möchten bestmögliche Leistungen erbringen. Um dieses Ziel professionellen Arbeitens zu erreichen, wünschen sich die Beschäftigten Partizipation im Betrieb in Form von kompetenter Mitgestaltung des Angebotsprofils sowie Weiterbildungsmöglichkeiten, deren Inhalte und Organisationsformen sich am Mitarbeiterbedarf orientieren. Die Studie gliedert sich in zwei Teile: Peter Zellmann vom Ludwig-Boltzmann-Institut für angewandte Freizeitwirtschaft und Peter Schlögl vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) erarbeiteten je einen Beitrag zur aktuellen Diskussion in einem der wichtigsten Wirtschaftszweige Österreichs, was Breitenwirksamkeit, Mitarbeiteranzahl und internationale Reputation betrifft." (Autorenreferat)

[343-L] Zilian, Hans Georg; Flecker, Jörg (Hrsg.):

Steuerungsebenen der Arbeitsmarktpolitik, München: Hampp 2002, 293 S., ISBN: 3-87988-690-3

INHALT: "In Zeiten der Globalisierung und der Flexibilisierung der Arbeitswelt sieht sich die Arbeitsmarktpolitik mit einer neuartigen Faktorenkonstellation konfrontiert: Der weltweite Wettbewerb zieht der nationalstaatlichen Intervention enge Grenzen, während umgekehrt auf supranationaler Ebene kein Gegengewicht gegen eine weltweit agierende Arbeitgeberseite geschaffen werden konnte. Ein gewisses Ausmaß von Zügelung des 'reinen Kapitalismus' wäre allerdings auch im (mittel- bis langfristigen) Interesse der Unternehmer selbst, so dass sich heute die Frage nach den verbliebenen Steuerungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktes und des Beschäftigungssystems in aller Dringlichkeit stellt. Im vorliegenden Band setzen sich renommierte Fachleute mit der Frage nach den politischen Handlungsebenen auseinander, auf denen dem zweifellos gegebenen arbeitsmarktpolitischen Regulierungsbedarf entsprochen werden kann. Es erfolgen dabei unter anderem detaillierte Analysen der arbeitsmarktpolitischen Steuerung im gesamtgesellschaftlichen Kontext, der Verschränkung der Arbeitswelt mit dem Bildungssystem und der innerbetrieblichen Restrukturierungen des arbeitsweltlichen Handlungspotentials." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Hans Georg Zilian: Einleitung: Totalisierung statt Flexibilisierung? Möglichkeiten der arbeitsmarktpolitischen Intervention (7-30); Ewald Walterskirchen: Der Einfluss von Wirtschaftswachstum und Demographie auf die Arbeitslosigkeit (31-45); Claus Offe: Der Niedriglohnsektor und das 'Modell Deutschland' (46-63); Gunther Tichy: Ist Flexibilisierung wirklich unsere einzige Chance? Taktische und strategische Reaktionen auf die 'New Economy' (64-85); Manfred Moldachl: Unternehmergeellschaft oder McDonaldisierung? Zum formellen und substanziellen Wandel des Beschäftigungsverhältnisses (86-126); Steffen Lehndorff: 'Tertiarierte' Arbeit und die Zukunft

der Arbeitszeitenregulierung (127-149); Michelle Baddeley: Räumliche und zeitliche Muster der Arbeitslosigkeit in der EU von 1993 bis 1999 (150-165); Agnes Simonyi: Der Arbeitsmarkt und lokale Investitionen - Neue Akteure greifen in die Beschäftigungskrise ein (166-175); Lorenz Lassnigg: 'Dritter Weg' zwischen links und rechts - emanzipatorische Potentiale einer kooperativen Bildungspolitik oder neoliberale Hegemonie? (176-208); Roland Atzmüller: Ausbildung und Workfare - zur politischen Ökonomie der Berufsbildungsreformen in Großbritannien zwischen Thatcherismus und New Labour (209-229); Paul Ryan: Arbeitsmarktpolitik und Lehre: Die Befunde für Großbritannien (230-256); Rosemary Crompton: Frauenbeschäftigung, Flexibilität und Familie (257-277); Christian Arnspurger: Jenseits des Wohlfahrtsstaates? Zur verqueren Ideologie der 'Postwohlfahrts'-Konzeption der sozialen Sicherheit (278-291).

[344-F] Zimmermann, Klaus F., Prof.Dr.; Ward, Melanie, Ph.D.; Bonin, Holger, Dr.; Kaul, Ashok, Dr. (Bearbeitung); Bauer, Thomas, Dr. (Leitung):

Mobilität und Flexibilität der Arbeit

INHALT: Die Ursache für die gegenwärtige Krise auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird oft in seinem offensichtlichen Mangel an Mobilität und Flexibilität gesehen. Hauptziel dieses Forschungsprogramms ist es, verschiedene Dimensionen der Mobilität und Flexibilität von Arbeitsmärkten zu analysieren, ihren Beitrag zur Erklärung des Problems Arbeitslosigkeit zu bewerten. Welche Auswirkungen haben regionale, beschäftigungsbezogene und interne Mobilität in der Erwerbsbevölkerung? Welche Faktoren beeinflussen Mobilität oder werden von ihr beeinflusst? Welchen Einfluß haben Arbeitszeitregulierungen, Überstunden, Teilzeitarbeit, Frühverrentung und flexible Arbeitszeiteinteilungen auf den Arbeitsmarkt? Welche Folgen hat Zuwanderung für den Arbeitsmarkt?

METHODE: Mikroökometrie; Ökonometrie

VERÖFFENTLICHUNGEN: Rotte, R.; Zimmermann, K.F.: Das Entsendegesetz: Sündenfall oder Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems? in: Staatswissenschaft und Staatspraxis, 1998, 9, S. 191-208.+++Zimmermann, K.F.: German job mobility and wages. in: Ohashi, Isao; Toshiaki, Tachibakanaki (eds.): Internal labour markets, incentives and employment. Houndsmills: Macmillan Press LTD 1998, pp. 300-332.+++Zimmermann, K.F.: Immigration und Arbeitsmarkt: eine ökonomische Perspektive. in: Boesler, K.A.; Heinritz, G.; Wiessner, R. (Hrsg.): Europa zwischen Integration und Regionalismus. Stuttgart 1998, S. 56-66.+++Zimmermann, K.F.: Aussiedler seit 1989. Bilanz und Perspektiven. in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte, Bd. 1, 2000, S. 225-237.+++Co, Catherine Y.; Gang, Ira N.; Yun, Myeong-Su: Returns to returning. in: Journal of Population Economics, 13, 2000, pp. 57-79.+++Epstein, Gil S.; Hillman, Arye L.; Ursprung, Heinrich W.: The king never emigrates. in: Review of Development Economics, 3, 1999, 2, pp. 107-121.+++Rotte, Ralph: Immigration control in united Germany: toward a broader scope of national policies. in: International Migration Review, 34, 2000, 2, pp. 357-389.+++Vogler, Michael; Rotte, Ralph: The effects of development on migration: theoretical issues and new empirical evidence. in: Journal of Population Economics, 13, 2000, pp. 485-508. **ARBEITSPAPIERE:** Volltexte der Discussion Papers stehen zur Verfügung unter: <http://www.iza.org/publications/dps/>.

ART: Eigenprojekt **BEGINN:** 1999-01 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Institution

INSTITUTION: IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (Postfach 7240, 53072 Bonn)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0228-3894-529, e-mail: bauer@iza.org)

[345-F] Zülch, Gert, Prof.Dr.ing.; Stock, Patricia, Dipl.-Wirtsch.-Ing. (Bearbeitung):

Auswirkungen flexibler Arbeitszeitmodelle auf den Personaleinsatz und die Belastung des Personals - FAZEM

INHALT: Ziel des Forschungsprojektes ist die Ermittlung und Analyse der subjektiven und objektiven Belastungssituation für das Personal im Einzelhandel auf Grund der durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle veränderten Arbeitsorganisationsformen. Dazu werden einerseits umfangreiche Personalbefragungen in kooperierenden Einzelhandelsunternehmen durchgeführt, andererseits eine personalorientierte Simulationsstudie zur Untersuchung der Variation der Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation konzipiert und realisiert. Aus den Ergebnissen dieser Untersuchungen sollen Gestaltungsempfehlungen und Handlungsanleitungen für die Einführung von Arbeitszeitmodellen abgeleitet werden, die einerseits ein möglichst geringes Belastungsniveau gewährleisten und andererseits als betriebliches Dispositionskriterium zur Erfüllung der Anforderungen durch Kunden und Lieferanten bereitstehen.

METHODE: Zur Ermittlung der subjektiven und objektiven Belastungssituation wurden einerseits sowohl subjektive als auch objektive Arbeitsanalysen in den kooperierenden Einzelhandelsunternehmen durchgeführt. Als Hauptinstrument der subjektiven Arbeitsanalyse wurde der Fragebogen SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse) bei 141 Mitarbeitern eingesetzt, da dieser sich bereits im Dienstleistungsbereich bewährt hat und ein breites Spektrum von Anforderungen und Belastungen sowie die sozialen und organisationalen Ressourcen, welche den Anforderungen und Belastungen entgegenwirken, um die Gesundheit aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, erhebt. Um Kausalbeziehungen zwischen Arbeitszeitmodellen und Belastungen bzw. Beanspruchungen ableiten zu können, wurde der Fragebogen SALSA um spezielle Fragen zum praktizierten Arbeitszeitmodell ergänzt. Zu Kontrollzwecken wurden die Freiburger Beschwerdeliste zur Messung der körperlichen Beschwerden sowie der Arbeitsbeschreibungsbogen zur Messung der Zufriedenheit bei jeweils 42 Personen eingesetzt. Parallel zu der subjektiven Arbeitsanalyse wurde eine objektive Arbeitsanalyse mittels des Tätigkeitsbewertungssystems TBS-Handel durchgeführt. Neben der Arbeitsanalyse wurde weiterhin eine Simulationsstudie mit dem Ziel konzipiert und durchgeführt, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle hinsichtlich betrieblicher und mitarbeiterbezogener Ziele prospektiv zu bewerten sowie Empfehlungen zur Gestaltung von Arbeitszeitmodellen abzuleiten. Zur Erreichung dieser Ziele wurde die Möglichkeit geschaffen, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Dienstleistungsbetriebe in einem Simulationsverfahren zu modellieren. Weiterhin wurde ein Bewertungskonzept entwickelt, das neben betrieblichen Zielen auch mitarbeiterbezogene Bewertungskriterien, den Zeitstressgrad sowie den Ermüdungsgrad, berücksichtigt. Mittels dieser Kriterien wird es ermöglicht, zu erwartende Beanspruchungen der Mitarbeiter als Folge bestimmter Arbeitszeitmodelle vergleichend abzuschätzen. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Beobachtung, nicht teilnehmend (verschiedene Personalarten - generell: Einzelhandel - 2 Warenhäuser, 2 Bekleidungsfachgeschäfte; Auswahlverfahren: Zufall). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 141; alle Mitarbeiter, Hauptuntersuchung - generell: Einzelhandel - 2 Warenhäuser, 2 Bekleidungsfachgeschäfte; Auswahlverfahren: total. Stichprobe: je 42; Kontrolle - generell: Einzelhandel - 2 Warenhäuser, 2 Bekleidungsfachgeschäfte; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Bogus, Thomas: Analyse und Gestaltung flexibler Arbeitszeiten. in: Trends und Strategien zur betrieblichen Fachkräftesicherung. Workshop II, 21 S. (Foliensammlung). Chemnitz: Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V. 2002.+++Bogus, Thomas; Stock, Patricia: Simulationsbasierte Gestaltung von Arbeitszeitmodellen. in: Ar-

beitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich. ifab-Forschungsberichte aus dem Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation der Universität Karlsruhe, Bd. 28. Aachen: Shaker Verl. 2002, S. 141-155.+++Bogus, Thomas; Zülch, Gert: Bestandsaufnahme praktizierter Arbeitszeitmodelle in Einzelhandelsbetrieben und ihre Bewertung mittels Simulation. in: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Arbeitsgestaltung, Flexibilisierung, Kompetenzentwicklung. Dortmund: GfA-Press 2001, S. 251-254.+++Stock, Patricia; Bogus, Thomas: Belastungen und Beanspruchungen von Mitarbeitern im Einzelhandel. in: Zülch, Gert; Stock, Patricia; Bogus, Thomas (Hrsg.): Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich. ifab-Forschungsberichte aus dem Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation der Universität Karlsruhe, Bd. 28. Aachen: Shaker Verl. 2002, S. 89-108.+++Zülch, Gert, Bogus, Thomas: Simulation-based planning of flexible working time models. in: Riis, Jens O.; Johansen, John; Drejer, Anders (eds.): Strategic management. Aalborg: University, Center for Industrial Production 2001, pp. 441-450.+++Zülch, Gert; Bogus, Thomas, Halmer, Regina: Load reducing configuration of the working time in retail stores. in: Bildt, Carina; Gonäs, Lena, Karlqvist, Lena; Westberg, Hanna (eds.): Book of abstracts - III International Congress 'Women, Work and Health'. Stockholm: National Institute for Working Life 2002, pp. 390-391.+++Zülch, Gert; Bogus, Thomas, Stock, Patricia: Einfluss von Merkmalen der Arbeitszeitgestaltung auf die Belastungssituation in Einzelhandelsbetrieben. in: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Arbeitswissenschaft im Zeichen gesellschaftlicher Vielfalt. Dortmund: GfA-Press 2002, S. 147-150.+++Zülch, Gert; Bogus, Thomas, Stock, Patricia: Personaleinsatz und die Belastung des Personals. in: Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit. Berlin: BMBF 2002, Forum 5, 4 S. (Blattsammlung).+++Zülch, Gert; Stock, Patricia; Bogus, Thomas (Hrsg.): Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich. ifab-Forschungsberichte aus dem Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation der Universität Karlsruhe, Bd. 28. Aachen: Shaker Verl. 2002.+++Zülch, Gert; Stowasser, Sascha; Bogus, Thomas: Arbeitszeitflexibilisierung im Einzelhandel. in: Knauth, Peter; Zülch, Gert (Hrsg.): Innovatives Arbeitszeitmanagement. ifab-Forschungsberichte aus dem Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation der Universität Karlsruhe, Bd. 22. Aachen: Shaker Verl. 2000, S. 113-136. *ARBEITSPAPIERE*: Bogus, Thomas: Simulationsbasierte Gestaltung von Arbeitszeitmodellen. in: Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich. Tagungsbericht zum FAZEM-Workshop. Karlsruhe: Universität, Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation 2002 (Pub.-Nr. 1852001), S. 81-91.+++Stock, Patricia: Belastungen und Beanspruchungen des Personals. in: Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich. Tagungsbericht zum FAZEM-Workshop. Karlsruhe: Universität, Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation 2002 (Pub.-Nr. 1852001), S. 51-60.+++Zülch, Gert: Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich. in: Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich. Tagungsbericht zum FAZEM-Workshop. Karlsruhe: Universität, Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation 2002 (Pub.-Nr. 1852001), S. 1-8.+++Zülch, Gert; Stock, Patricia; Bogus, Thomas: Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich. Tagungsbericht zum FAZEM-Workshop. Karlsruhe: Universität, Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation 2002 (Pub.-Nr. 1852001).+++Internet: http://www.ifab.uni-karlsruhe.de/main_proj_bmbf_1.htm .

ART: gefördert *BEGINN:* 2000-04 *ENDE:* 2003-03 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Universität Karlsruhe, Fak. für Maschinenbau, Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation (Postfach 6980, 76128 Karlsruhe)

KONTAKT: Bearbeiterin (Tel. 0721-608-4839, e-mail: Patricia.Stock@ifab.uni-karlsruhe.de)

6 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Arbeitsmedizin, Ökologie

[346-L] Antal, Ariane Berthoin; Dierkes, Meinolf; MacMillan, Keith; Marz, Lutz:

Corporate social reporting revisited, (Schriftenreihe / Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt Technik - Arbeit - Umwelt, Abteilung Organisation und Technikgenese, 02-105), Berlin 2002, 32 S. (Standort: <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2002/ii02-105.pdf>; Graue Literatur); Forschungsbericht/Nummer: FS2 02-105

INHALT: "Die Diskussion über die Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten auf die soziale und natürliche Umwelt hat in den letzten vierzig Jahren große konjunkturelle Schwankungen erfahren. War zu bestimmten Zeiten die Intensität sehr hoch, mit der soziale Forderungen an die Unternehmen gestellt wurden, konnte man zu anderen Zeitpunkten, besonders unter der Dominanz des neoliberalen Wirtschaftsparadigmas, beobachten, wie die Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Bezugsgruppe 'Anteilseigner' unter dem Schlagwort 'shareholder value' im Vordergrund der Diskussion stand. Heute ist in großem Umfang und in vielen Ländern ein Neuaufleben des Interesses an einer breit definierten gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen festzustellen. Eine Vielzahl von Organisationen wie beispielsweise die Vereinten Nationen, die Kommission der Europäischen Union, nationale Regierungen und unterschiedlichste Interessengruppen fordern in wachsendem Umfang Unternehmen auf, Rechenschaft darüber abzulegen, welche Auswirkungen ihre Geschäftstätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt haben. Hier stellt sich die Frage: Was kann von den, insbesondere in den 70er und 80er Jahren hochentwickelten Versuchen der Erstellung von 'Sozialbilanzen', auf dem Gebiet der sozialen Verantwortung des Unternehmens gelernt werden? Dabei geht es darum, welche Form der Berichterstattung die aktuellen Anforderungen an die Informationsgebung erfüllt und wie diese heute angewandt werden muss, um als sinnvolle und glaubwürdige Informationsquelle zu gelten. Vor allem ist zu prüfen, inwieweit das Internet, als Kommunikationsforum der Unternehmen auf der einen Seite, und Artikulationsform verschiedener Bezugsgruppen auf der anderen Seite, Art, Inhalt und Intensität der Diskussion verändert und damit auch Einfluss auf die Berichterstattung ausübt. Dieser Artikel bereitet die früheren Erfahrungen auf, um die heute im Vordergrund stehenden methodisch-konzeptionellen Fragen der Darstellung sozialer und ökologischer Auswirkungen von Unternehmenstätigkeiten durch vergangene Erfahrungen zu unterstützen." (Autorenreferat)

[347-L] Bahlke, Susanne:

Behinderung im Erwerbsleben: eine empirische Untersuchung betrieblicher und individueller Ressourcen in Rheinland-Pfalz, Idstein: Schulz-Kirchner 2001, 63 S., ISBN: 3-8248-0488-3

INHALT: "Die Änderungen des deutschen Schwerbehindertengesetzes insbesondere hinsichtlich des Instruments der Integrationsvereinbarung und der Betonung präventiver, betrieblicher Ansätze sowie die Notwendigkeit auf Seiten der Unternehmen, sich langfristig mit den beschäftigungsrelevanten Problemen einer älteren Belegschaft auseinander setzen zu müssen, verdeutlicht den Diskussionsbedarf über betriebsnahe Lösungen. Schwerbehinderte Beschäftigte sind dazu noch nicht befragt worden. Die Untersuchung ihrer persönlichen Erfahrungen mit behinderungsspezifischen Problemen im Berufsverlauf und innerbetrieblichen Integrationsansätzen kommt dem häufig geforderten Perspektivenwechsel von der Angebots- zur Nachfrageorientierung in der Behindertenpolitik entgegen. Entscheidend für das Gelingen ei-

nes solchen Perspektivenwechsels ist die Einbeziehung des individuellen Bewältigungspotenzials in unternehmensbezogene Interventionsprogramme. In der Studie werden diese Zusammenhänge analysiert und aus den Ergebnissen Möglichkeiten einer stärkeren Verschränkung von überbetrieblicher und betrieblicher Praxis aufgezeigt." (Autorenreferat)

[348-F] Birke, Martin, Dr.; Lauen, Guido; Schwarz, Michael, Dr. (Bearbeitung):

Umweltschutz, Recht und Eigenverantwortung im Betrieb. Förderung der Umweltschutzkompetenzen von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben

INHALT: Nicht nur Einführung und Anwendung von produktionsintegrierten Umweltschutztechniken und Umweltmanagementsystemen, sondern auch der innerbetriebliche Vollzug der einschlägigen Umweltschutzvorschriften bereiten besonders in kleinen und mittleren Unternehmen große Probleme. Ein Grund dafür ist eine nach wie vor nur unzureichende Beteiligung und Mitwirkung der Mitarbeiter und der betrieblichen Interessenvertretung. Wie empirische Untersuchungen zur Praxis des betrieblichen Umweltschutzes immer wieder zeigen, bleiben die betrieblichen Umweltschutzexperten und die Geschäftsleitungen in diesem Themen- und Handlungsfeld weitgehend unter sich, und dies, obwohl sich bereits empirisch weitergehende Partizipationsrechte der Belegschaften als förderlich im Prozess der Ökologisierung der Unternehmen erwiesen haben. Betriebsräte ziehen sich mit dem Verweis auf defizitäre Informations-, Kontroll- und Mitbestimmungsrechte häufig auf ihre formelle Nichtzuständigkeit in umweltpolitischen Angelegenheiten zurück. Sofern überhaupt, werden Fragen des betrieblichen Umweltschutzes nur in Zusammenhang mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeiterschaft behandelt. Die Sichtweise einer fehlenden rechtlich abgesicherten Kompetenz verkennt allerdings, daß viele Instrumente des betrieblichen Umweltschutzes mittelbar die betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten des Betriebsrates berühren. Soweit es um Umweltschutzfragen auf der betrieblichen Ebene geht, haben Betriebsräte sehr wohl ein Umweltschutzmandat. Um dieses Mandat praktisch mit Leben füllen zu können, sind nicht nur arbeitspolitische Mitgestaltung und praxisbezogenes Umweltbewußtsein erforderlich, sondern im besonderen Maße auch Kenntnisse in den umwelt- und betriebsverfassungsrechtlichen Handlungsgrundlagen und ihrer Umsetzungsmöglichkeiten. In diesem Projekt sollen erfolgversprechende Ansatzpunkte und Möglichkeiten für eine systematische Förderung der Umweltschutzkompetenz von Betriebsräten nicht nur entwickelt, sondern - im Unterschied zu themenverwandten Studien - auch im Betriebsalltag praktisch erprobt und in der Perspektive auf notwendige institutionelle, politische und rechtliche Innovationen zur Diskussion gestellt werden. Betriebliche Fallstudien, fallbezogene und fallübergreifende Analysen der arbeitspolitischen Handlungskonstellationen sowie der rechtlichen Rahmen- und Handlungsbedingungen, Entwicklung einer didaktisch aufbereiteten Konzeption für eine gezielte Förderung der Umweltschutzkompetenz von Betriebsräten und schließlich Organisation und Auswertung eines Transferworkshops mit relevanten Akteuren bzw. Multiplikatoren sind die miteinander verwobenen Kernelemente des Projektes.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Umweltschutz, Recht und Eigenverantwortung im Betrieb. Förderung der Umweltschutzkompetenzen von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben. in: ISO-Informationen, 2000/2001, 11, S. 18 f. S. <http://www.iso-koeln.de/neupro3.pdf> .

ART: gefördert *BEGINN:* 2000-09 *ENDE:* 2002-02 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Deutsche Bundesstiftung Umwelt

INSTITUTION: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (Kuenstr. 1b, 50733 Köln); Institut für Umweltrecht -IUR- (Walsroder Str. 12-14, 29215 Bremen)

KONTAKT: Birke, Martin (Dr. Tel. 0221-973043-37, e-mail: martin.birke@iso-koeln.de); Schwarz, Michael (Dr. Tel. -38, e-mail: michael.schwarz@iso-koeln.de); Lauen, Guido (Tel. -30, e-mail: guido.lauen@iso-koeln.de)

[349-F] Birke, Martin, Dr.; Lauen, Guido; Schwarz, Michael, Dr. (Bearbeitung):

Nachhaltiges Wirtschaften in kleinen und mittelständischen Unternehmen - von der Leit- bildentwicklung zur praktischen Umsetzung

INHALT: Die Zielsetzung des Projektes war es, erstmalig und in enger Kooperation mit daran interessierten, innovationsfähigen kleinen und mittleren Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen Ansätze nachhaltigen Wirtschaftens zu entwickeln, die weniger auf eine lineare Umsetzung der normativen Vorgaben des Nachhaltigkeits-Leitbildes abheben als vielmehr systematisch an den spezifischen Innovationsbedarfen und -potenzialen in den Unternehmen anknüpfen. Es sollten Handlungsmöglichkeiten erarbeitet sowie Instrumente und Strukturen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene überprüft und angewendet werden, die geeignet sind, betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalküle und gesellschaftliche sowie ökologische Ansprüche zu integrieren. Hierbei wurde auch untersucht, inwieweit die Einführung von integrierten Managementsystemen (Umweltschutz, Arbeitsschutz und Anlagensicherheit, Qualitätssicherung) dazu einen Beitrag leisten kann. Die Projektergebnisse wurden auf verschiedenen Veranstaltungen mit betrieblichen Praktikern, Unternehmensberatern und wissenschaftlichen Experten vorgestellt. Im Rahmen des Projektes wurde zudem das Internet-Portal <http://www.zebis.info> (Zukunftsfähige Entwicklung - Beratungs- und InformationsSystem) entwickelt. Zebis dokumentiert die betrieblichen Fallstudien und soll dazu beitragen, insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen praktikable Wege nachhaltigen Wirtschaftens nahe zu bringen. Aktuell wird geprüft, inwieweit durch interaktive Kommunikationsmöglichkeiten sowie ein erweitertes Informationsangebot eine größere Anzahl kleinerer und mittlerer Unternehmen erreicht werden kann, um sie bei der Entwicklung maßgeschneiderter Konzepte nachhaltigen Wirtschaftens zu unterstützen.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 1999-06 *ENDE:* 2002-03 *AUFTRAGGEBER:* Deutsche Bundesstiftung Umwelt *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (Kuenstr. 1b, 50733 Köln)

KONTAKT: Birke, Martin (Dr. Tel. 0221-888112-07, e-mail: martin.birke@iso-koeln.de); Schwarz, Michael (Dr. Tel. 0221-888112-08, e-mail: michael.schwarz@iso-koeln.de)

[350-F] Büttner, Torsten, Dipl.-Psych.; Otto, Siegmund, Dipl.-Psych.; Rieger, Edgar; Niehoff, Jan (Bearbeitung); Wilpert, Bernhard, Prof.Dr.Dr. (Leitung):

Selbstbewertung und Förderung von Sicherheitskultur in Kernkraftwerken (KKW)

INHALT: Entwicklung eines theoriegeleiteten Diagnoseinstruments zur Selbstbewertung der Sicherheitskultur in Kernkraftwerken durch das Anlagenpersonal sowie Erarbeitung einer Konzeption zur Förderung einer nachhaltigen Sicherheitskultur. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Präzisierung zentraler Konzepte der Sicherheitskultur; Entwicklung einer Screeningmethodik der Selbstbewertung durch Operationalisierung von Messgrößen; Piloteinsatz des Screeningverfahrens. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Gruppendiskussion (Management des KKW; Auswahlverfahren: ad hoc). Standardisierte Befra-

gung, face to face (Stichprobe: 5; Management des KKW; Auswahlverfahren: ad hoc). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 50; Management und Mitarbeiter des KKW; Auswahlverfahren: Quota). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Büttner, T.; Fahlbruch, B.; Wilpert, B.: Sicherheitskultur - Konzepte und Analysemethoden. Heidelberg: Asanger 1999.

ART: gefördert *BEGINN:* 2002-01 *ENDE:* 2003-06 *AUFTRAGGEBER:* keine Angabe *FINANZIERER:* Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; Gesellschaft für Anlagen- und Reaktorsicherheit -GRS- mbH

INSTITUTION: Technische Universität Berlin, Fak. 05 Verkehrs- und Maschinensysteme, Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie (Franklinstr. 28-29, FR 3-8, 10587 Berlin)

KONTAKT: Leiter (Tel. 030-314-22915, e-mail: Bernhard.Wilpert@tu-berlin.de)

[351-L] Decker, Franz; Decker, Albert:

Gesundheit im Betrieb: vitale Mitarbeiter - leistungsstarke Organisationen, (Der Mensch im Unternehmen, Bd. 19), Leonberg: Rosenberger 2001, XI, 319 S., ISBN: 3-931085-34-1 (Standort: Dt. Zentralbibl. f. Med.(38M)-2002A989)

INHALT: "Gesundheit und Vitalität sind das Thema der Zukunft in Unternehmen und Organisationen. Denn Kranksein ist teuer. Nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin entstehen in Deutschland jährlich ca. 90 Milliarden DM Kosten durch Produktivitätsausfälle in Folge von Krankheit, Unfällen und Fehlzeiten. Das Buch unterstützt die Bemühungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und stellt neue und bewährte Ansätze für die Gesundheits- und Personalentwicklung in Organisationen vor. Stressmanagement, MindVitness, Emotionale Intelligenz, betriebliche Gesundheitszirkel, Gesundheitsmarketing, gesunde Ernährung und Energiebalance sind nur einige der konkret behandelten Themen: Ein ganzheitlicher Wegweiser zu einer Balance von Arbeit und Leben." (Autorenreferat)

[352-F] Degener, Mirko, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Metz, Anna-Marie, Prof.Dr. (Leitung):

Anpassung und Erweiterung eines rechnergestützten Verfahrens zur Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen bei flexibler Arbeit mit der Option einer Längsschnittstudie

INHALT: Veränderungen in der Arbeitswelt sind neben der rasanten Einführung von IuK-Techniken durch eine ständige Zunahme der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit und der Beschäftigtenverhältnisse gekennzeichnet. Kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen auf die Arbeitsplatzinhaber sind dabei weitgehend unbekannt. Zudem basieren vorhandene Arbeitsanalyseinstrumente auf herkömmlichen Strukturen in der Arbeitswelt. Das Ziel des Forschungsvorhaben besteht deshalb darin, Arbeit in flexiblen Arbeitssystemen zu analysieren sowie deren Auswirkungen im Vergleich zu herkömmlichen Arbeitsformen zu bewerten. Des weiteren soll ein vorhandenes rechnergestütztes Verfahren auf der Grundlage der ermittelten Ergebnisse angepasst und erweitert werden. Das so weiterentwickelte rechnergestützte Verfahren soll dann eine psychologische Analyse und Bewertung flexibler Arbeit, z.B. zeitlicher vs. örtlich flexibler Arbeit, zeitlich und örtlich flexibler Arbeit und flexibler Beschäftigungsformen ermöglichen. Die Ergebnisse sollen in Leitlinien für die Gestaltung flexibler Arbeit Nutzern bereitgestellt werden (FB 3.3 Arbeitsgestaltung bei psychischen Be-

lastungen, Stress AP 2.1 Gestaltung der Prävention im sozialen und technologischen Wandel).

METHODE: Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihe; Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Befragung, mündlich; Expertengespräch (Stichprobe: n=10; Unternehmensleitung). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: ca. n=800; Beschäftigte; Auswahlverfahren: total). Beobachtung (Stichprobe: ca. 40; in entsprechenden Bereichen des Unternehmens - Ganzschichtbeobachtungen). Dokumentenanalyse (in den Unternehmen).

VERÖFFENTLICHUNGEN: keine Angaben **ARBEITSPAPIERE:** Metz, Anna-Marie; Degener, Mirko: 1. Zwischenbericht zum Forschungsvorhaben F 1575 "Anpassung und Erweiterung eines rechnergestützten Verfahrens zur Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen bei flexibler Arbeit mit der Option einer Längsschnittstudie". 18 S.+++Dies.: 2. Zwischenbericht zum Forschungsvorhaben F 1575 "Anpassung und Erweiterung eines rechnergestützten Verfahrens zur Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen bei flexibler Arbeit mit der Option einer Längsschnittstudie". 16 S.+++Dies.: 3. Zwischenbericht zum Forschungsvorhaben F 1575 "Anpassung und Erweiterung eines rechnergestützten Verfahrens zur Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen bei flexibler Arbeit mit der Option einer Längsschnittstudie". 31 S.

ART: Auftragsforschung **BEGINN:** 2000-10 **ENDE:** 2003-03 **AUFTRAGGEBER:** Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin -BAuA- **FINANZIERER:** Auftraggeber

INSTITUTION: Universität Potsdam Abt. Golm, Humanwissenschaftliche Fakultät, Institut für Psychologie Abt. Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (Postfach 601553, 14415 Potsdam)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 0331-977-2865, Fax. 0331-977-2091, e-mail: metz@rz.uni-potsdam.de)

[353-L] Fesko, Shelia Lynch:

Workplace experiences of individuals who are HIV and individuals with cancer, in: Rehabilitation Counseling Bulletin : Division of Rehabilitation Counseling, American Personnel and Guidance Association, Vol. 45/2001, No. 1, S. 2-11

INHALT: Der Beitrag berichtet über die Arbeitserfahrungen von Menschen, die HIV positiv sind oder die Krebs haben. Anhand von Befragungsergebnissen wird gezeigt, welchen Einfluss die Krankheit in ihrem Arbeitsleben hat und wie Mitarbeiter und Vorgesetzte reagieren. (IAB)

[354-L] Flake, Claudia; Freigang-Bauer, Ingra; Gröben, Ferdinand; Wenchel, Karl-Thomas (Hrsg.):

Psychischer Stress in der Arbeitswelt: erkennen - mindern - bewältigen ; Dokumentation der RKW-Fachtagung am 24. Nov. 1999 im Palmengarten Frankfurt am Main, (Fachtagung "Psychischer Stress in der Arbeitswelt: erkennen - mindern - bewältigen", 1999, Frankfurt am Main), Eschborn 2001, 124 S., ISBN: 3-89644-168-X (Standort: IAB-883 BL 671; Graue Literatur)

INHALT: "1999 führte der süd- und mittelhessische 'RKW-Arbeitskreis Gesundheit und Betrieb' in Frankfurt am Main die Veranstaltung 'Psychischer Stress in der Arbeitswelt: erkennen - mindern - bewältigen' durch. Dass das Thema auch vom staatlichen Arbeitsschutz als relevant angesehen wird, wurde in den einleitenden Vorträgen deutlich. Danach wurde in vier Ar-

beitsgruppen das Thema 'Psychischer Stress in der Arbeitswelt' in seiner gesamten betrieblichen Spannweite behandelt. Die Workshops widmeten sich folgenden Bereichen: psychischer Stress in der Arbeitswelt - erkennen und beurteilen; psychischer Stress in der Arbeitswelt durch Organisation und Arbeitsgestaltung vermeiden; psychischer Stress in der Arbeitswelt - ein Thema für Führungskräfte; psychischer Stress in der Arbeitswelt - Hilfe und Unterstützung für belastete Mitarbeiter." (Autorenreferat)

[355-L] Gröben, Ferdinand:

Gesundheitsförderung im Betrieb: eine empirische Untersuchung zu Verbreitung, Erfolgsfaktoren und Perspektiven betrieblicher Gesundheitsförderung, Berlin: dissertation.de 2001, 211 S., ISBN: 3-89825-296-5 (Standort: <http://www.dissertation.de/PDF/fg437.pdf>)

INHALT: Die vorliegende Studie möchte einen Beitrag zur Beseitigung der Defizite bezüglich der Verbreitung betrieblicher Gesundheitsförderung, der sie beeinflussenden Erfolgsfaktoren sowie der zukünftigen Perspektiven aus Sicht der Unternehmen leisten. Die Studie erfasst vor diesem Hintergrund systematisch das Angebot betrieblicher Gesundheitsförderung in den Bundesländern Hessen und Thüringen. Um die Frage zu klären, welche Faktoren die Einrichtung bzw. den Erfolg von notwendigen Maßnahmen behindern oder sicherstellen, werden Erkenntnisse aus den Wirtschaftswissenschaften und der Psychologie herangezogen und auf den Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung übertragen. In diesem Rahmen wird ein Modell für die Erfolgsfaktoren von Programmen der betrieblichen Gesundheitsförderung auf den Ebenen Individuum und Organisation entwickelt und empirisch überprüft. Abschließend wird der Frage nachgegangen, in welchen Bereichen der betrieblichen Gesundheitsförderung von den betrieblichen Akteuren Hilfe und Unterstützung benötigt wird und von wem sie geleistet werden kann. Die Befunde geben Hinweise darauf, welche konkreten Hilfs- und Unterstützungsangebote in den Betrieben für eine Ausweitung und Optimierung der Gesundheitsförderung benötigt werden, so dass vorhandene Ressourcen gezielt und effizient eingesetzt werden können. (ICI2)

[356-F] Gude, Dietmar, Dr.rer.nat.; Dechmann, Uwe, Dipl.-Soz.Wiss.; Reich, Susanne, Dipl.-Inform. (Bearbeitung); Pröll, Ulrich, Dr. (Leitung):

Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen. Risikoabschätzung und Ableitung von Gestaltungsanforderungen

INHALT: Hintergrund ist die rasche Ausbreitung von Arbeitsformen mit einem hohem Maß fachlicher, zeitlicher, sozialer und räumlicher Flexibilitätsanforderungen und entsprechend wachsenden individuellen Regulationslasten. Die diesem Flexibilisierungsprozess zurechenbaren Veränderungen der gesundheitlichen Risiken und Ressourcen sowie der subjektiven Bewältigungsprozesse sollen explorativ und querschnitthaft untersucht werden, um darauf aufbauend Konsequenzen für die institutionelle Prävention (Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung) sowie weiterführende Forschungsbedarfe abschätzen zu können. Die analytische Phase des Vorhabens beinhaltet eine systematische Auswertung internationaler Forschungsliteratur sowie eigene explorative Interviews mit Erwerbstätigen in prototypischen flexiblen Arbeitsformen. In der "Diskurs-Phase" werden die Befunde in mehreren Schritten mit der Fachwelt kommuniziert (Experteninterviews, Internet-Befragung, Workshop). Dabei stehen Gesichtspunkte von

Validität und Plausibilität sowie Präventionsmöglichkeiten im Vordergrund. *GEOGRAPHISCHER RAUM*: Analyse: international; Umsetzung: Deutschland

METHODE: Für die integrierende Re-Interpretation der Befunde wurde ein problemspezifisches theoretisches Rahmenkonzept auf Basis moderner gesundheitswissenschaftlicher Ansätze ausgearbeitet. Dabei wird versucht, pathogenetische und salutogenetische Elemente zu integrieren. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG*: Qualitatives Interview (Stichprobe: 6; flexibel Erwerbstätige -E-Lancer, Leiharbeiter, Teleheimarbeiterin, Gruppenarbeiter-; Auswahlverfahren: kontrastierend. Stichprobe: 12; ExpertInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft/ Unternehmen, Institutionen; Auswahlverfahren: geschichtet). Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 500, ExpertInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft/ Unternehmen, Institutionen, Verbänden etc.; Auswahlverfahren: willkürlich). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Pröll, Ulrich; Gude, Dietmar, Ertel, Michael: Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen. Theoretisch-methodisches Rahmenkonzept und Hypothesengerüst der Risikoabschätzung (auch unter: sh.www.sfs-dortmund.de).+++Pröll, Ulrich; Gude, Dietmar: Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen. Risikoabschätzung und Ableitung von Gestaltungsanforderungen. Forschungsberichte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Bremerhaven 2003 (i.E.). *ARBEITSPAPIERE*: Zwischenbericht 2001.

ART: Auftragsforschung *BEGINN*: 2000-03 *ENDE*: 2002-08 *AUFTRAGGEBER*: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin -BAuA- *FINANZIERER*: Auftraggeber

INSTITUTION: Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut -sfs- (Evinger Platz 17, 44339 Dortmund); Institut für Arbeitsphysiologie an der Universität -IfADo- (Ardeystr. 67, 44139 Dortmund)

KONTAKT: Leiter (Tel. 0231-8596-217, e-mail: proell@sfs-dortmund.de)

[357-F] Husen, Eberhard, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Dlugosch, Gabriele E., Dr. (Leitung):

Gesundheit im Betrieb: ein Modulsystem wirksamer Maßnahmen zur innerbetrieblichen Förderung der Mitarbeitergesundheit

INHALT: Der Ausgangspunkt: Fehlzeiten von Mitarbeitern aufgrund von Krankheiten sind ein enormer Kostenfaktor. Jeder Krankheitsfall verringert die betriebliche Rentabilität. Krankheit kann viele Gründe haben: Streß, Probleme in der Arbeitsorganisation, Kommunikationsprobleme, soziale Konflikte, die sich bis zum "Mobbing" zuspitzen können. Diese Probleme können verhindert werden, wenn man ihnen rechtzeitig entgegenwirkt. Effektiv und effizient sind fundierte und erprobte Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Investitionen in die Gesundheit sind rentable Investitionen in Mitarbeiter und Betriebe. Lösung: ein Modulsystem wirksamer Maßnahmen zur innerbetrieblichen Förderung der Mitarbeitergesundheit, die speziell auf den Bedarf des Betriebes angepaßt werden. Ziele: Durchführung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Betrieb: Verringerung von krankheitsbedingten Fehlzeiten, Optimierung der betrieblichen Ablaufprozesse, Erweiterung sozialer und kommunikativer Kompetenzen, Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden; Maximierung der ökonomischen Rentabilität! Umsetzung: Analyse der Unternehmensanforderungen; bedarfsgerechter Einsatz eines oder mehrerer Module aus dem Gesundheitsförderungssystem: Seminare und Trainings zu Streßbewältigung, Kommunikation und Konfliktlösung, Teamentwicklung, Gesundheitsaufklärung (Ernährung, Bewegung, Entspannung), Suchtprävention; Coaching und individuelle Beratung; Gesundheitswochen als Incentives; Aktionen im Betrieb: z.B Gesundheitstage; Check Ups;

computergestützte Streßberatung. Zielklientel: klein- und mittelständige Unternehmen, Großorganisationen. Vorteile: spürbare Verringerung des Krankenstandes; Stärkung der Mitarbeiter-Selbstverantwortung; Förderung des Teamgeistes; Steigerung der Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen; gesündere und zufriedener Mitarbeiter; Steigerung der Leistungsfähigkeit jedes einzelnen Mitarbeiters und des gesamten Unternehmens.

ART: keine Angabe **BEGINN:** 1997-01 **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** keine Angabe

INSTITUTION: Universität Koblenz-Landau Campus Landau, Zentrum für Empirische Pädagogische Forschung -ZepF- (Friedrich-Ebert-Str. 12, 76829 Landau)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 06341-906-261, e-mail: dlugosch@zepf.uni-landau.de)

[358-L] Kilger, Gerhard; Bieneck, Hans-Jürgen:

Wie wollen wir morgen arbeiten?, in: Bundesarbeitsblatt : Arbeitsschutz Bundesversorgungsblatt Arbeits- und Sozialstatistik, 2002, H. 1, S. 21-24 (Standort: UuStB Köln(38)-FHM Haa 00904/001; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Tagungsbericht über das Symposium "Neue Qualität der Arbeit", das im Rahmen der von Bundesarbeitsminister Riester angeregten "Initiative Neue Qualität der Arbeit" am 22./23.11.2001 von der DASA (Deutsche Arbeitsschutzausstellung) in Dortmund veranstaltet wurde. (IAB)

[359-L] Kohler, Hans:

Krankenstand - ein beachtlicher Kostenfaktor mit fallender Tendenz: Entwicklung, Struktur und Bestimmungsfaktoren krankheitsbedingter Fehlzeiten, (IAB-Werkstattbericht : Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 01/2002), Nürnberg 2002, 10 S. (Standort: <http://www.iab.de/ftproot/wb0102.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Der Krankenstand der beschäftigten Arbeitnehmer ist eine wichtige Komponente von Niveau und Entwicklung von Jahresarbeitszeit, Arbeitsvolumen und Betriebszeit sowie ein beachtlicher Kostenfaktor für Betriebe und Verwaltungen, die Krankenkassen und die gesamte Volkswirtschaft. Als Messziffer wird üblicherweise der Anteil der arbeitsunfähig Kranken mit Lohnfortzahlungsanspruch von mindestens sechs Wochen an den entsprechenden Pflichtmitgliedern der gesetzlichen Krankenkassen verwendet. Die so definierte Krankenstandsquote ist in Deutschland seit der Wiedervereinigung (1991: 4,90 Prozent) in den letzten Jahren tendenziell gesunken und betrug im Jahre 2000 in Deutschland nur noch 4,23 Prozent." (Autorenreferat)

[360-L] Kreuzer, Christine:

Mobbing, Bullying, Bossing aus juristischer Perspektive, in: Personalführung, Jg. 33/2000, H. 2, S. 56-64

INHALT: "Mobbing am Arbeitsplatz und verwandte Formen des Psychoterrors belasten das Betriebsklima und konterkarieren alle gut gemeinten Versuche ein zeitgemäßes Betriebsklima zu schaffen. Die rechtlichen Möglichkeiten für Betroffene, sich gegen derartige Übergriffe zu wehren, sind besser als viele wissen. Die Autorin stellt sie im Überblick vor und konzentriert

sich dabei in ihrer Darstellung auf die rechtlichen Möglichkeiten der Mobbingopfer, sich gegenüber den Mobbern mit juristischen Mitteln zu wehren." (Autorenreferat)

[361-L] Schaltegger, Stefan; Petersen, Holger:

"Ecopreneure": nach der Dekade des Umweltmanagements das Jahrzehnt des nachhaltigen Unternehmertums?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte : Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 2002, B 31/32, S. 37-46 (Standort: http://www.das-parlament.de/2002/31_32/Beilage/004.html; UuStB Köln(38)-Ztg00926-a; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Dieser Beitrag vermittelt einen Überblick über Merkmale des Ecopreneurships und grenzt diesen Wirtschaftstyp von anderen Geschäftsformen idealtypisch ab. Die Alternativen werden in einer Positionierungsmatrix gegenübergestellt. Unternehmen können sich dort nach Art ihrer ökologischen Ziele und Aktivitäten positionieren. Im Unterschied zu den gängigen Bewertungen, etwa für Ökofonds, steht nicht eine Beurteilung der Öko-Effizienz oder die Einhaltung bestimmter Umweltstandards von Unternehmen im Zentrum. Vielmehr sollen Möglichkeiten zur fundierten Selbsteinschätzung eröffnet werden, die Klarheit darüber verschafft, welchen Weg das eigene Unternehmen verfolgt, um ökologische Herausforderungen und Zielsetzungen zu meistern." (Autorenreferat)

[362-L] Schmal, Andreas; Niehaus, Mathilde; Heinrich, T.:

Betrieblicher Umgang mit der Gruppe leistungsgewandelter und behinderter Mitarbeiter/innen: Befragungsergebnisse aus der Sicht unterschiedlicher Funktionsträger, in: Die Rehabilitation, Jg. 40/2001, H. 4, S. 241-246

INHALT: "Zentrale Ergebnisse des Forschungsprojekts 'Ansätze betrieblicher Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen in der Deutschen Automobilindustrie' werden vorgestellt. Das Projekt wurde im Jahr 2000 von der Universität Trier in Zusammenarbeit mit der Internationales Forschungsstelle für Arbeit und soziale Integration (IFASI) in fünf Werken der deutschen Automobilindustrie durchgeführt. Ziel der Studie war die Erfassung, Dokumentation und Analyse von innerbetrieblichen Integrations- und Förderansätzen mittels Dokumentenanalyse und Leitfadenterviews. Der Beitrag gibt einen Überblick über die betriebliche Praxis und die Art und den Stellenwert von Integrationsmaßnahmen. Erfolgskritische Faktoren und potentielle Konfliktfelder werden theseartig herausgearbeitet." (Autorenreferat)

[363-F] Schmidt, Christine, Dr.rer.nat.; Wahl, Wulf-Bodo, Dipl.-Psych.; Scheuch, Klaus, Prof.Dr.med.; Haufe, Eva, Dr.rer.nat.; Dietze, Johannes, Dipl.-Psych.; Neumann, Maren, Dr.med.; Dzuck, Monika, Dr.med. (Bearbeitung); Brucks, Ursula, PD Dr.phil. (Leitung):

Erwartungen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Betriebsräten an Betriebsärzte

INHALT: In der Praxis wird die Qualität betriebsärztlicher Versorgung weniger von der Gesetzeslage als vielmehr davon mitbestimmt, wie gut sie den Bedürfnissen und Erwartungen ihrer Adressaten - der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und ihrer Personalvertretungen - entspricht. Auf diesem Hintergrund hat die Studie das Ziel, Erwartungen der Hauptadressaten betriebs-

ärztlicher Tätigkeit hinsichtlich des Aufgabenprofils, der Betreuungsinhalte und der Vorgehensweise von Betriebsärzten zu ermitteln. Dabei sollten auch Vorbehalte oder unzureichend entwickelte Erwartungen erfaßt und Empfehlungen für eine verbesserte Integration der Betriebsärzte in die betrieblichen Abläufe gegeben werden. Die Studie wurde als schriftliche Befragung durchgeführt. Arbeitnehmer (n=761), Arbeitgeber (n=81) und Betriebsräte (n=36) aus 5 Branchen und 3 Betriebsgrößen in den Regionen Hamburg und Dresden beantworteten die Fragebögen. Die Ergebnisse veranlassen zu folgenden Schlussfolgerungen: Die Position von Betriebsärzten und -ärztinnen und arbeitsmedizinischen Diensten ist als konsolidiert zu bezeichnen. Sie werden von allen Beteiligten akzeptiert. Allerdings bedeutet dies noch keine wirklich aktive Nachfrage. Betriebsärzten und -ärztinnen ist daher zu empfehlen, ihr Leistungsangebot und die von ihnen zu erwartenden Ergebnisse aktiver und attraktiver darzustellen. Sie sollten für Betriebe mit höher belastenden Tätigkeiten verstärkt zusätzlich Präventions- und Schutzstrategien anbieten. Für neue Aufgabenbereiche wie die Organisation des betrieblichen Gesundheitsschutzes oder das Ermitteln und der Abbau psychosozialer Belastungen, die bisher weder vom Gesetz noch von den Unternehmen eindeutig den Betriebsärzten übertragen werden, müssen sie besonders in mittleren und kleinen Unternehmen selbst die Initiative ergreifen.

METHODE: Die Studie ist ein Beitrag zur Evaluationsforschung, indem sie Aspekte der Strukturqualität (Wahrnehmung der Erwartungen von Nutzerinnen und Nutzern) erfaßt und mit dem idealtypischen Profil betriebsärztlicher Tätigkeit vergleicht, das sich aus der gesundheitswissenschaftlichen Diskussion ableiten läßt. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Standardisierte Befragung, schriftlich (Stichprobe: 878; Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Betriebs-/ Personalräte; Auswahlverfahren: Quota). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Brucks, U.; Schmidt, Ch.; Wahl, W.-B.; Scheuch, K.; Haufe, E.; Dietze, J.; Neumann, M.; Dzuck, M.: Erwartungen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Betriebsräten an Betriebsärzte. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 966. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW 2002.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2000-02 *ENDE:* 2001-06 *AUFTRAGGEBER:* Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin -BAuA- *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Technische Universität Dresden, Medizinische Fakultät, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin (Fetscherstr. 74, 01307 Dresden); Intelligenz System Transfer -IST- Dresden (Bamberger Str. 45, 01187 Dresden); Institut für Arbeitspsychologie und Gesundheitsforschung -AuG- Wahl & Partner (Moordeich 2, 25870 Oldenswort)

KONTAKT: Leiterin (Tel. 04864-796, e-mail: brucks@uni-hamburg.de)

[364-F] Skeries, Sandra, Dipl.-Psych.; Masthaf, Frank, Dipl.-Verw.Wiss. (Bearbeitung); Zink, Klaus J., Prof.Dr. (Leitung):

Integratives betriebliches Gesundheitsmanagement in hessischen Unternehmen

INHALT: Die Dynamik der Veränderungen in der Arbeitswelt und die Notwendigkeit, Gesundheit auch in einem ökonomischen Kontext zu betrachten, erfordern, dass das Thema Gesundheit nicht isoliert vom sonstigen Betriebsgeschehen gesehen werden darf. Damit stoßen jedoch traditionelle Ansätze zur Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit im Unternehmen zunehmend an ihre Grenzen. Einen Ausweg bieten betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme. Diese integrieren einerseits das Thema Gesundheit in vorhandene betriebliche Managementstrukturen und schaffen andererseits die erforderlichen Rahmenbedingungen, um das

Gesundheitssystem einer Organisation unter Berücksichtigung von Managementprinzipien systematisch aufzubauen, zu lenken und weiterzuentwickeln. Ein wesentliches inhaltliches Kennzeichen betrieblicher Gesundheitsmanagementsysteme ist die Abkehr von linearen, auf Ursache-Wirkungszusammenhänge reduzierten, Denkvorstellungen. An ihre Stelle treten zyklische Ansätze, bei denen immer wieder überprüft werden muss, inwieweit umgesetzte Verbesserungsmaßnahmen die beabsichtigten Wirkungen hervorbringen konnten bzw. unter sich wandelnden Rahmenbedingungen auch zukünftig geeignet sind, die Zielerreichung zu ermöglichen. Der Aufbau solcher Regelkreise stellt in Bezug auf das betriebliche Gesundheitsmanagement eine evolutionäre Weiterentwicklung spezieller Strukturen und Prozesse aber auch des Verhaltens der Organisationsmitglieder sicher. Hierdurch ergibt sich die Möglichkeit, auf interne und externe Einflüsse angemessen zu reagieren und dauerhafte Verbesserungen der betrieblichen Gesundheitssituation zu erzielen. Dieses Projekt basiert auf Erkenntnissen bisheriger Forschungsprojekte zum Thema "Betriebliches Gesundheitsmanagement".

METHODE: Die Zielsetzungen dieses Forschungsvorhabens, das in Kooperation mit der AOK Hessen und hessischen Grossunternehmen durchgeführt wird, liegen daher darin, in der Praxis erfolgreich erprobte Konzepte und Instrumente aus den Bereichen integratives betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. Business Excellence weiterzuentwickeln und dazu zu nutzen, um in hessischen Unternehmen ein strategisch verankertes, betriebliches Gesundheitsmanagement umzusetzen, weiter zu entwickeln und dieses hinsichtlich seiner Wirksamkeit zu bewerten.

ART: Auftragsforschung *BEGINN:* 2001-03 *ENDE:* 2004-12 *AUFTRAGGEBER:* AOK Hessen Groß-Gerau *FINANZIERER:* Auftraggeber

INSTITUTION: Institut für Technologie und Arbeit e.V. an der Universität Kaiserslautern (Gottlieb-Daimler-Str. Geb. 42, 67663 Kaiserslautern)

KONTAKT: Skeries, Sandra (Tel. 0631-3168018, e-mail: sskeries@sozwi.uni-kl.de)

[365-F] Thul, Martin, Dr.; Skeries, Sandra, Dipl.-Psych. (Bearbeitung); Zink, Klaus J., Prof.Dr. (Leitung):

Strategisches Gesundheitsmanagement in rheinland-pfälzischen Unternehmen

INHALT: Dauerhafte Verbesserungen der betrieblichen Gesundheitssituation lassen sich dann am ehesten erzielen, wenn entsprechende Maßnahmen sowohl an der Verbesserung der Verhältnisse in der Arbeitswelt als auch am Verhalten der Organisationsmitglieder ansetzen. Aufgrund ihrer spezifischen Ausrichtung sind der traditionelle Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. klassische betriebliche Gesundheitsförderung jedoch nur sehr begrenzt in der Lage entsprechende Veränderungen nachhaltig in einer Organisation zu verankern. Einen Ausweg bieten betriebliche Gesundheitsmanagementsysteme. Diese integrieren einerseits das Thema Gesundheit in vorhandene betriebliche Managementstrukturen und schaffen andererseits die erforderlichen Rahmenbedingungen, um das Gesundheitssystem einer Organisation unter Berücksichtigung von Managementprinzipien systematisch aufzubauen, zu lenken und weiterzuentwickeln. Obwohl in diesem Zusammenhang die Bedeutung einer strategischen Verankerung von Gesundheit in der Fachliteratur immer wieder betont wird, zeigt die betriebliche Realität, dass solche Aspekte bisher nur unzureichenden Niederschlag in Plänen und Strategien finden. Dies ist z.B. eine wichtige Erkenntnis eines seit 1996 laufenden Forschungsvorhabens zur Umsetzung betrieblicher Gesundheitsmanagementsysteme in niedersächsischen Unternehmen.

METHODE: Die Zielsetzungen dieses Forschungsvorhabens, das in Kooperation mit der AOK Rheinland-Pfalz und rheinland-pfälzischen Grossunternehmen durchgeführt wird, liegen daher darin, die in der Praxis erfolgreich erprobten Konzepte und Instrumente des integrativen betrieblichen Gesundheitsmanagements weiter zu entwickeln und dazu zu nutzen, um in Unternehmen das Thema Gesundheit stärker strategisch zu verankern. Darüber hinaus wird die Effektivität dieses Ansatzes wissenschaftlich überprüft.

ART: Auftragsforschung **BEGINN:** 2001-01 **ENDE:** 2008-01 **AUFTRAGGEBER:** AOK Rheinland Pfalz Eisenberg **FINANZIERER:** Auftraggeber

INSTITUTION: Institut für Technologie und Arbeit e.V. an der Universität Kaiserslautern (Gottlieb-Daimler-Str. Geb. 42, 67663 Kaiserslautern)

KONTAKT: Thul, Martin (Dr. Tel. 0631-3168011, e-mail: mthul@sozwi.uni.kl.de)

[366-L] Walter, Uta; Münch, Eckhard; Badura, Bernhard:

Betriebliches Gesundheitsmanagement - eine Investition in das Sozial- und Humankapital, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 9, S. 532-538 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "An der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld (Arbeitsgruppe Prof. Bernhard Badura) wurde im Verlauf der letzten 10 Jahre im Rahmen einer ganzen Reihe von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben ein Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt, das den Humankapitalansatz um die Perspektive des Sozialkapitals erweitert. Ein zentrales Ergebnis dieser Arbeiten ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem, dessen Grundideen und Praxistauglichkeit vorgestellt werden." (Autorenreferat)

[367-F] Walther, Michael, Dipl.-Ökon. (Bearbeitung); Freimann, Jürgen, Prof.Dr. (Leitung):

Synergien zwischen betrieblichem Umweltmanagement und Partizipation

INHALT: Suche nach Synergiepotentialen von Umweltmanagementsystemen und Mitarbeiterbeteiligung. Überprüfung der grundlegenden Hypothese von höherer Wirksamkeit von UMS durch Partizipation. Entwicklung und Praxiserprobung von Instrumenten um diese Potentiale zu nutzen. Verfassen von Handreichungen und Qualifizierungsbausteinen für Betriebsräte und Umweltbeauftragte. **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Deutschland

METHODE: Unternehmenskulturforschung, Mikro-Makro Beziehung, qualitative Sozialforschung. Untersuchungsdesign: Panel; Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Experiment (Stichprobe: 1-2; Unternehmen/ Instrumentenerprobung). Gruppendiskussion (Stichprobe: 1-2; Unternehmen). Qualitatives Interview (Stichprobe: 6; Unternehmen -insgesamt 30 Interviews-). Sekundäranalyse von Individualdaten. Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert **ENDE:** 2004-04 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Hans-Böckler-Stiftung **INSTITUTION:** Universität Kassel, FB 07 Wirtschaftswissenschaften, Fachgebiet Allgemeine BWL, Betriebliche Umweltpolitik (Nora-Platiel-Str. 4, 34109 Kassel)

KONTAKT: Bearbeiter (Tel. 0561-804-3081, e-mail: walther@wirtschaft.uni-kassel.de); Leiter (Tel. 0561-804-3082, Fax: -804-7739, e-mail: freimann@wirtschaft.uni-kassel.de)

[368-L] Weller, Jean-Marc:

Stress relationnel et distance au public: de la relation de service a la relation d'aide, in: Sociologie du Travail, Vol. 44/2002, No. 1, S. 75-97 (Standort: UuStB Köln(38)-M Bdd 00129)

INHALT: Am Beispiel der Aktivisten der bedeutendsten französischen Organisation im Kampf gegen AIDS untersucht der Autor die Formen von Stress bei Tätigkeiten, für die zwischenmenschlicher Kontakt eine besondere Rolle spielt. (IAB)

7 Wirtschaftssoziologie

[369-L] Albrecht, Clemens:

Vermarktlichung der Familie?: Formen der Auslagerung von Erziehung, in: Peter de Gijssel, Knut Gerlach, Jörg Glombowski, Franz Haslinger, Peter Kalmbach u.a. (Hrsg.): Ökonomie und Gesellschaft : Jahrbuch 18, "Alles käuflich", Marburg: Metropolis-Verl., 2002, S. 239-256, ISBN: 3-89518-998-7

INHALT: Der Aufsatz befasst sich mit den Auswirkungen der Vermarktlichung auf die Familie, die als ein ökonomischer Zweckverband beschrieben wird. Gemäß dieser Charakterisierung lautet die Ausgangsthese der Untersuchung: "Familie ist und war schon immer eine ökonomisch determinierte Form der Vergesellschaftung und damit strukturell zur Anpassung an Marktmechanismen gebunden". Darüber hinaus lässt sich die Institution Familie unter Rückgriff auf Horkheimer aber auch als außerökonomischer Erziehungsverband beschreiben, der sich durch eine personale Gemeinschaftsbeziehung auszeichnet. Daraus leitet der Autor die Hauptthese ab, wonach solche innerfamiliären Beziehungen wie die Primärbeziehungen zwischen Mutter und Kind marktfern strukturiert sind, weil sie erstens options-, zweitens tausch- und drittens konkurrenzunfähig sind. Unter Berücksichtigung dieser beiden Annahmen wird folgender Bezug zu einer voranschreitenden Vermarktlichung hergestellt: "Eine Tendenz zur Vermarktlichung der Familie zeigt sich in der zunehmenden Auslagerung von Erziehung." Nach einer Illustrierung dieser These werden abschließend die Folgen einer Vermarktlichung der primären Sozialisation skizziert. (ICG)

[370-L] Altvater, Elmar:

Kapitalismus: zur Bestimmung, Abgrenzung und Dynamik einer geschichtlichen Formation, in: Erwägen Wissen Ethik, Jg. 13/2002, H. 3, S. 281-292

INHALT: "Der Kapitalismusbegriff entsteht erst gegen Ende des 19. Jahrhunderts. Doch wurde um den Begriff sogleich eine Auseinandersetzung geführt, kaum war er geboren. Diese ist bis heute nicht beendet. Nach Marx und Engels besteht die 'historische Mission' des Kapitalismus darin, die Produktivkräfte zu entfalten. Dies gelingt nur durch die 'reelle Subsumtion' der Arbeit und der Natur unter das Kapitalverhältnis. Die Produktivkräfte lassen sich nur durch neue Techniken, eine neue Organisation der Arbeit und intensive Nutzung fossiler Energieträger steigern. Alle Prozesse wurden beschleunigt. Einerseits sind dadurch neue Risiken entstanden, die sich als Krisen, als Umwelt- und als Finanzkrisen, Ausdruck verschaffen. Andererseits hat sich der Kapitalismus globalisiert, d.h. Normen der Wettbewerbsfähigkeit werden

gesetzt, die nicht an allen 'Standorten' erfüllt werden können. Der moderne Kapitalismus bietet nicht jene Sicherheiten, die eine stabile gesellschaftliche Formation auszeichnen." (Autorenreferat)

[371-L] Baecker, Dirk:

Die Form der Zahlung, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 73-82 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Zu den Paradoxa des Geldes gehört es, dass eine schuldentilgende Zahlung gleichzeitig eine weitere Verflechtung in die sozialen Beziehungen bewirkt, in die der Mechanismus der Schuldentilgung eingebettet ist. Eine soziologische Beschreibung dieses Paradoxons hat Niklas Luhmann geliefert, als er darauf hinwies, dass jede Zahlung sowohl Solvenz auf Seiten des Empfängers als auch (relative) Insolvenz auf Seiten des Zahlenden erzeugt. Der Verfasser versteht Solvenz und Insolvenz als die beiden Seiten der "Form der Zahlung". Er zeigt, wie die Wirtschaft sich über ihren aktuellen Zustand wie auch über mögliche Zustände informiert, indem er diese Form für die Perspektive verschiedener Organisationen spezifiziert (Haushalte, Unternehmen, Banken, Regierungen, nichtstaatliche Organisationen). Der Verfasser plädiert für eine informationstheoretische Perspektive auf soziale Phänomene. (ICEÜbers)

[372-L] Beckert, Jens:

Interpenetration versus Einbettung: Talcott Parsons im Licht der neuen Wirtschaftssoziologie, in: Berliner Journal für Soziologie, Bd. 12/2002, H. 4, S. 467-483 (Standort: UuStB Köln(38)-XG07112; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Die Auseinandersetzung mit Ökonomie und Wirtschaftswissenschaften ist ein bedeutender Schwerpunkt in Talcott Parsons' Werk. Parsons' Arbeiten in diesem Bereich wurden von der neuen Wirtschaftssoziologie allerdings eher kritisch betrachtet. In dem Artikel werden diese Kritiken diskutiert und auf die Frage hin untersucht, ob sie der Bedeutung der wirtschaftssoziologischen Arbeiten Parsons' gerecht wurden. Es zeigt sich, dass die Kritiken sich zumeist nur auf dessen strukturfunktionalistische Werkphase stützen. Insbesondere wird die in der systemfunktionalistischen Phase entwickelte Theorie der expressiv-symbolischen Kommunikation von Affekt ausgeblendet. Gerade die damit verbundenen Theorieentwicklungen finden jedoch direkten Anschluss an das Konzept der sozialen Einbettung als dem Kernbegriff der neuen Wirtschaftssoziologie. Eine stärkere Verknüpfung mit dieser Theorie von Parsons könnte die neue Wirtschaftssoziologie der bis heute fehlenden handlungstheoretischen Fundierung näher bringen." (Autorenreferat)

[373-L] Bethge, Jan-Alexander; Heisterhagen, Tilman; Hoffmann, Rainer-W.; Strecker, Sibyll-Annett:

Geldkrisen und Währungsreformen: Schichten-Schicksale, Sozialcharaktere und Sozialisati-on, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 286-315 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Aufsatz basiert auf einem empirischen Feldforschungsprojekt zu den Erfahrungen, die drei Generationen in Deutschland mit den großen Einschnitten im Währungssystem im 20. Jahrhundert gemacht haben (1923, 1948, 1990). Veränderungen im Währungssystem sind immer - so die Verfasser - Ausdruck eines tiefgehenden sozialen Wandels. Die Untersuchung fragt nach den Gewinnern und den Verlierern der Währungsreformen und zeigt, wie sozialer Wandel und Gelderfahrungen von einer Generation auf die nächste übertragen werden. Darüber hinaus wird deutlich gemacht, dass die Fähigkeit zum Umgang mit Veränderungen im Währungsbereich auf internalisierten Wertorientierungen beruht. Interessanterweise fanden sich gerade solche Familien häufig auf der Verliererseite wieder, die eine konservative Geldethik mit den Grundwerten Sparsamkeit und Solidität vertraten. In vielen Fällen entwickelten Kinder eine flexiblere und realistischere Einstellung zum Umgang mit Geld als ihre Eltern. (ICEÜbers)

[374-L] Bleicher, Andre; Steiner, Roald:

Funktionsweise und Potentiale regional vernetzter Geschäftsbeziehungen: das Beispiel Brandenburg, in: Joachim Fischer, Sabine Gensior (Hrsg.): Sprungbrett Region? : Strukturen und Voraussetzungen vernetzter Geschäftsbeziehungen, Berlin: Ed. Sigma, 2002, S. 105-134, ISBN: 3-89404-491-8

INHALT: Der Beitrag basiert auf Ergebnissen eines im Rahmen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Projektes "Strukturen und Stabilitätsbedingungen regionaler Vernetzung", das regionale Vernetzung am Beispiel der Region Brandenburg untersucht. Die Problematik, dass neben Tendenzen der Globalisierung auch solche der Regionalisierung zu beobachten sind, wird anhand von Fallanalysen in fünf Bereichen wirtschaftlicher Aktivität analysiert: altindustrielle Kerne mit regionalen Produktions- und Dienstleistungsnetzen; Textilproduktion auf Basis nachwachsender Rohstoffe, Recyclingindustrie und Ingenieurbüros in der Umweltsanierung. In einer Querschnittsanalyse werden außerdem solche Betriebe untersucht, die grenzüberschreitende Geschäftsbeziehungen zu polnischen Unternehmen pflegen. Ergänzend wurden detaillierte Informationen zur Struktur der Liefer-, Kunden- und Kapitalbeziehungen erhoben. Die Befunde zeigen, dass sich vernetzte Geschäftsbeziehungen wesentlich über Kommunikationsprozesse konstituieren und diese Unsicherheit und das Risiko opportunistischen Handelns reduzieren. (ICH)

[375-L] Bode, Ingo; Zenker, Claudia:

Solidarität im Angebot: über moralisierte Märkte, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Jg. 29/2001, H. 4, S. 484-506 (Standort: UuStB Köln(38)-XG01679; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Seit vielen Jahren diskutieren Soziologen neue Mechanismen der sozialen Integration in der modernen Gesellschaft. Sich auf diese Debatte beziehend und auf zwei Untersuchungsfelder fixiert - "Fair trade"-Geschäfte und Fürsorge für die Alten - diskutiert dieser Artikel, ob einer dieser Mechanismen in einer neuen Art von Markt zu finden sei. Auf diesem Markt passen moralische Standards und ökonomische Berechnungen in einer bestimmten Art und Weise zusammen. Auf der einen Seite werden ökonomische Transaktionen mit moralischen Werten aufgeladen, während auf der anderen Seite moralische Institutionen, die traditionell keine Verbindungen zur Wirtschaft hatten, sich nun mit utilitaristischen Erwägungen beschäftigen.

Die Auswirkungen dieser Doppelbewegung kann deutlich gemacht werden, wenn man Ansätze der Systemtheorie und der Handlungstheorie zur Untersuchung nutzt: Mit dem Prozess der Individualisierung steht es Menschen immer mehr und mehr frei, ob sie sich für Solidarität entscheiden oder nicht, aber in jedem Fall begrenzen die Gesetze des Marktes den Spielraum für solidarisches Handeln. (ICBÜbers)

[376-L] Bröckling, Ulrich:

Jeder könnte, aber nicht alle können: Konturen des unternehmerischen Selbst, in: Mittelweg 36 : Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung, Jg. 11/2002, H. 4, S. 6-26 (Standort: UuStB Köln(38)-FHM XG7349; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: In der Figur des "enterprising self" verdichtet sich eine Vielzahl gegenwärtiger Selbst- und Sozialtechnologien, deren gemeinsamer Fluchtpunkt die Ausrichtung der gesamten Lebensführung am Verhaltensmodell der Entrepreneurship bildet. Ein unternehmerisches Selbst ist man nicht, man soll es werden. Die vorliegenden Reflexionen gehen diesem Subjektivierungsmodus von zwei Seiten her nach: Der erste Teil beschreibt die grundlegenden Kennzeichen unternehmerischen Handelns, wie sie die Nationalökonomie vor allem der Zwischenkriegszeit in der Lehre von den Unternehmerfunktionen herausgearbeitet hat. Maßgeblich sind hier z.B. die Arbeiten von Ludwig von Mises, dessen Schüler Israel M. Kirzner, von Joseph Schumpeter sowie von Frank H. Knight. Der zweite Abschnitt untersucht die populäre "How-to"-Literatur und interpretiert Erfolgsratgeber und Selbstmanagementbücher als zeitgenössische Bauanleitungen für das unternehmerische Selbst. Bestseller-Autoren wie Tom Peters oder Harriet Rubin übersetzen hier die theoretischen Bestimmungen der Nationalökonomie in praktische Handlungsanweisungen. Der Beitrag schließt mit kursorischen Anmerkungen zum Verhältnis des unternehmerischen Selbst zu seinem Schattenbild: dem Überflüssigen. (ICI2)

[377-L] Brynjolfsson, Erik; Kahin, Brian (Hrsg.):

Understanding the digital economy: data, tools, and research, Cambridge: MIT Press 2000, 401 S., ISBN: 0-262-02474-8

INHALT: Das Buch bewertet die aktuelle Forschung zur digitalen Ökonomie. Es hat vier Teile: 1) Die makroökonomische Perspektive: Wie messen und bewerten wir die digitale Ökonomie und ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft als Ganze? 2) Die Struktur der digitalen Ökonomie: Wie betreiben Firmen Wettbewerb, wie funktionieren Märkte, und wie unterscheidet sich dies vom traditionellen Wettbewerb? Welches sind die Möglichkeiten und Hemmschwellen bei der Partizipation von Individuen und Kleinunternehmen? 3) Der Einfluss der Arbeitsplatznachfrage und Partizipation: Verschärfen die neuen Technologien die Ungleichheit? Welche Fähigkeiten, Technologien und Institutionen werden von Individuen und Gruppen benötigt, um Zugang zu den Vorteilen der digitalen Ökonomie zu erlangen? 4) Organisatorischer Wandel: In welcher Weise beeinflusst die digitale Umwelt die Struktur und Operation von Firmen und Institutionen? (ICCÜBERS)

[378-L] Chantelat, Pascal:

Die Globalisierung der Industrien und Märkte für Sportartikel: eine soziologische Perspektive, in: Klaus Heinemann, Manfred Schubert (Hrsg.): Sport und Gesellschaften, Schorndorf: Hofmann, 2001, S. 161-186, ISBN: 3-7780-6911-X (Standort: THB Aachen(82)-Pa1676-31)

INHALT: "Der Beitrag von Pascal Chantelat beschäftigt sich mit den Formen der Globalisierung der Sportartikelindustrie und deren Folgen für national unterschiedliche Stile und Praktiken der Nutzung von Sportgeräten und -artikeln. Den theoretischen Bezugsrahmen bildet eine kritische Auseinandersetzung mit der ökonomischen These von der 'Globalisierungskonvergenz', die von einem zur Globalisierung der Produktion parallel verlaufenden Prozeß der Uniformierung und Nivellierung des Verbraucherverhaltens ausgeht, und der eine wirtschaftssoziologische Betrachtungsweise gegenübergestellt wird. Hier wird zunächst der Globalisierungsprozess in der Sportartikelindustrie nachgezeichnet: die Phase der Internationalisierung, in der Firmen nationale Produktionsstandorte gründeten und den jeweiligen Märkten angepaßte Produkte herstellten, dann die Phase der Globalisierung im eigentlichen Sinne, die der Strategie einer für alle Märkte vereinheitlichten Produktpalette, der Produktion für den Weltmarkt an wenigen, kostengünstigen Standorten und der Zentralisierung von Entscheidungen folgt. Am Beispiel französischer Ski- und Snowboardhersteller wird gezeigt, daß national unterschiedlichen Präferenzen und Konsumstilen von Wintersportartikeln nur in soweit Rechnung getragen wird, als aus diesen universal anwendbaren Kriterien der Marktsegmentierung und Produktdifferenzierung ableitbar sind. Eine weitere Anpassung an die jeweiligen Märkte erfolgt über eine Variation von Farben, des Designs, der Kombination von Komponenten und der Gestaltung der Werbung. Dieser Vorgehensweise liegt das für eine ökonomisch erfolgreiche Globalisierung bis Anfang der 90er Jahre propagierte Strategiemodell des 'think global, act local' zugrunde. Doch auch dieses ist in den letzten Jahren zunehmend in die Kritik geraten, da Tendenzen einer (von der Industrie erhofften und von Ökonomen prognostizierten) nationalen Vereinheitlichung der Konsumgewohnheiten nicht erkennbar sind, im Gegenteil: der weltweiten Verbreitung standardisierter Sportartikel steht das scheinbar paradoxe Phänomen einer zunehmenden Fragmentierung kultureller Milieus ihrer Nutzung mit je eigenen Bedeutungszuschreibungen und Aneignungsformen gegenüber. In seinem abschließenden Versuch der theoretischen Deutung dieses Phänomens grenzt sich Chantelat von Ansätzen des ökonomischen Imperialismus (die Logik kapitalistischer Produktionsweise), der kulturellen Hegemonie (der amerikanischen Lebensart) und der autonomen Volkskultur des Sports ab und plädiert für eine theoretische Perspektive, die die Interaktion von globaler und lokaler Kultur in den Vordergrund rückt, ohne die Asymmetrien möglicher Einflußpotentiale zu vernachlässigen. Der Beitrag Chantelats zeigt, daß auch im Sport die Auswirkungen der Globalisierung nur als ein reflexiver Prozeß begriffen werden können. Entsprechende Angebote und Zumutungen der 'global player' der Sportartikelindustrie gehen nicht nur durch den Filter schon vorhandener kultureller Traditionen und Milieus; sie bilden auch den Nährboden für die Entstehung neuer Sportkulturen, die im Zeitalter moderner Medien allerdings nicht mehr räumlich-geographisch gebunden sind, sondern sich an anderen Kriterien, wie etwa Lebensalter und Lebensstile festmachen lassen." (Textauszug)

[379-L] Deppert, Wolfgang; Mielke, Dietmar; Theobald, Werner (Hrsg.):

Mensch und Wirtschaft: interdisziplinäre Beiträge zur Wirtschafts- und Unternehmensethik, (Wirtschaft mit menschlichem Antlitz, Bd. 1), Leipzig: Leipziger Univ.-Verl. 2001, 347 S., ISBN: 3-934565-69-7 (Standort: FHB Gelsenkirchen(1010)-01PNH525)

INHALT: "Der wirtschaftsethische Diskurs, der aus solchen Gründen seit Jahren im Grenzbereich zwischen Philosophie, Theologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geführt wird, fokussiert im wesentlichen ein Themengebiet: die Frage, ob die angesichts von Globalisierung, Risikopotenzierung und fortschreitender Umweltbeeinträchtigung notwendig gewordene Remoralisierung des Wirtschaftsprozesses im wesentlichen eine Aufgabe des Staates oder des einzelnen Unternehmens bzw. Unternehmers ist. Diese Verengung der Diskussion will der vorliegende Band durch die Betonung der Komplexität und Interdisziplinarität wirtschafts- und unternehmensethischer Fragestellungen aufbrechen. Wirtschafts- und Unternehmensethik wird hier in den größeren Zusammenhang von 'Mensch und Wirtschaft' gestellt, indem deutlich gemacht wird, daß Wirtschaft die Funktion zukommt, menschliches Leben so zu sichern, daß möglichst alle Menschen in Freiheit und Eigenverantwortlichkeit ihr Leben sinnvoll gestalten können." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Teil 1. Zur Wirtschaftsethik: Robert Alexy: Grundrechte im demokratischen Verfassungsstaat (15-31); Manfred Willms: Die produktive Kraft der Freiheit. Freiheit, Marktwirtschaft und Wohlstand (33-50); Werner Theobald: Institutionelle Rahmenbedingungen und individuelle Verantwortung. Wirtschaftsethik im Zeichen der ökologischen Krise (51-60); Hans Lenk, Matthias Maring: Umweltverträglichkeit und Menschenverträglichkeit. Der Mensch im Spannungsfeld von Natur und Technik (61-92); Hartmut Kreß: Kulturelle Rahmenbedingungen der Wirtschaft. Gesichtspunkte zur Verhältnisbestimmung von Ethik und Ökonomie und zum Sondergutachten 1999 'Welt im Wandel: Umwelt und Ethik' für die Bundesregierung (93-118); Horst Seidel: Zur sozialen Gerechtigkeit: Kalkül und Tugend (119-129); Wolfgang Deppert: Individualistische Wirtschaftsethik (131-196); Teil 2. Zur Unternehmensethik: Hans-Carl Jongebloed: Unternehmensphilosophie - Unternehmenskultur: Bedingung oder Folge von Zukunft? (199-222); Jürgen Hauschildt: Über die Neu-Interpretation der Verantwortung im unternehmerischen Handeln (223-236); Dieter Frey: Notwendige Bedingungen für Spitzenleistungen in Wirtschaft und Verwaltung: Spitzenunternehmen der Wirtschaft als Vorbild für andere gesellschaftliche Organisationen (237-267); Gonde Dittmer: Anforderungen an Führung und Management in modernen Organisationen (269-298); Wolfgang Deppert, Dietmar Mielke: Intrinsische Arbeitsplätze oder wie durch angewandte Philosophie das Problem der Arbeitslosigkeit behandelt werden kann (299-304).

[380-L] Deutschmann, Christoph:

Kapitalismus, Religion und Unternehmertum: eine unorthodoxe Sicht, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 85-108 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Einfluss von Religion und Religionsethik auf die Entwicklung des Kapitalismus ist seit den Studien Max Webers in der soziologischen Forschung ein gut etabliertes Thema. Im Unterschied zu diesem orthodoxen Ansatz entwickelt der Verfasser einen Ansatz, der Kapitalismus als im Kern religiöses Phänomen versteht, einen Ansatz, wie er auch von Benjamin in seinem berühmten Fragment vorgeschlagen worden ist und der sich auch bei Simmel und Marx findet. In einem ersten Schritt wird gezeigt, dass sich soziologische Theorien von Religion und Geld gewissen strukturellen Paradoxa gegenübersehen, deren Ähnlichkeit auf eine innere Affinität von Geld und Religion hindeutet. In einem zweiten Schritt wird dieser Punkt in einer Auseinandersetzung mit Simmel und Marx vertieft, die sich auf den Unterschied zwischen dem Geldbegriff der Mainstream-Wirtschaftswissenschaft und den Konzepten von Geld als Vermögen (Simmel) und als Kapital (Marx) konzentriert. Abschließend wird ge-

zeigt, dass die beiden letztgenannten Konzepte in Zusammenhang mit aktuellen neoinstitutionalistischen und konstruktivistischen Theorien über ökonomische Mythen und Paradigmata gesehen werden können und dass sich so eine neue Perspektive für die soziologische Analyse von Unternehmertum, Innovation, wirtschaftlichem Wachstum und sozialem Wandel eröffnet. (ICEÜbers)

[381-L] Diebolt, Claude:

Towards a new social structure of accumulation?, in: Historical Social Research : the official journal of Quantum and Interquant ; an international journal for the application of formal methods to history, Vol. 27/2002, No. 2/3 = No. 100/101, S. 85-99 (Standort: UuStB Köln(38)-XG05183; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Ansatz "Social Structure of Accumulation" (SSA) entwickelte sich seit Ende der 70er Jahre als Schule in Anlehnung an eine Revision des Marxismus. Die Theorie versteht sich als ein neuer Ansatz zur Analyse der langfristigen Entwicklungsstrukturen der kapitalistischen Ökonomien und Gesellschaften. Der Ausdruck SSA bezieht sich auf den komplexen Satz von Institutionen, die den Prozess der kapitalistischen Akkumulation ermöglichen und begleiten. Grundgedanke des Ansatzes ist es, dass langfristige Expansionen der kapitalistischen Gesellschaftsformation eine effektive SSA erfordern. Die SSA schließt dabei sowohl politische, wie kulturelle als auch ökonomische Institutionen ein. Dieses Institutionenarrangement stabilisiert sich sowohl in nationalen wie globalen Zusammenhängen. Der vorliegende Beitrag diskutiert die These des Ansatzes, dass die nationalen Ökonomien - sie sind zugleich Teile eines globalen Akkumulationsregimes - bestimmten zyklischen Schwankungen zwischen Boom und Krise unterworfen sind. Diese "langen Wellen" werden jedoch durch die jeweils nationenspezifischen Institutionenarrangements modifiziert. In diesen Kontexten entstehen neue Formen des Akkumulationsregimes. (ICA)

[382-L] Erlinghagen, Marcel:

Sozioökonomie des Ehrenamtes: Theorie der nicht-entlohnten haushaltsextern organisierten Produktion. (Graue Reihe / Institut Arbeit und Technik, Nr. 2000-14), Gelsenkirchen 2000, 52 S. (Standort: <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/am/erling00b.pdf>; Graue Literatur)

INHALT: "Ausgehend von der seit einiger Zeit in Wissenschaft, Politik und Teilen der Öffentlichkeit geführten Debatte über die 'Zukunft des Ehrenamtes' geht die vorliegende Arbeit der Frage nach, welche charakteristischen Merkmale ehrenamtliches Engagement von anderen produktiven Tätigkeiten abgrenzen. Es zeigt sich hierbei, dass es wenig sinnvoll ist, von dem Ehrenamt zu sprechen, sondern dass sich verschiedene formale Ausprägungen (Phänotypen) sowie inhaltliche Erscheinungsformen (Genotypen) differenzieren lassen. Es wird ein Schema vorgestellt, das eine Zuordnung realer Ehrenämter in ein idealtypisches Raster ermöglicht. Dadurch wird nicht nur eine einheitliche Begriffsgrundlage geschaffen, sondern mit Hilfe dieses Schemas wird ebenfalls deutlich, welche Güter wo und durch wen in Form ehrenamtlichen Engagements produziert werden. Darauf aufbauend wird mit Hilfe eines mikroökonomischen Begriffsapparates eine Theorie ehrenamtlicher Arbeit vorgestellt. Ein zentraler Punkt wird hierbei die Verbindung haushalts- und institutionenökonomischer Modelle einnehmen, um die Frage nach den individuellen Erträgen ehrenamtlicher Arbeit zu beantworten. Die institutionenökonomische Theorie begründet dieses Phänomen mit Transaktionskostenvorteilen

sowie Unteilbarkeitsproblemen, die unter gewissen Umständen eine ehrenamtliche Produktion gegenüber anderen denkbaren Alternativen bevorteilt. Die Entscheidung für die Erstellung eines Gutes in ehrenamtlicher Produktionsweise ist als ein komplexer Prozess zu verstehen, in dem die begrenzt rationalen und durch opportunistisches Verhalten Dritter bedrohten Individuen versuchen, ihren Nutzen zu maximieren. Diese Nutzenmaximierung erfolgt nicht nur durch eine Minimierung der Produktionskosten im engeren Sinn; die Minimierung von Transaktionskosten bei gleichzeitiger Maximierung von Größenvorteilen sowie einer Maximierung evt. Kuppelprodukte scheinen die entscheidenden Faktoren bei der Entscheidung für ehrenamtliche Arbeit zu sein." (Autorenreferat)

[383-L] Evers, Adalbert:

Arbeit und Engagement bei sozialen Dienstleistungen - welches Leitbild?, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 9, S. 539-545 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Beitrag diskutiert Zusammenhänge zwischen Veränderungen von Strukturen und Leitbildern für soziale Einrichtungen im öffentlichen Bereich und von veränderten Chancen und Risiken für Arbeit und Beschäftigung. Im ersten Teil wird vorgeschlagen, Trends in diesem Bereich zu 'mehr Markt' und andere zur stärkeren Einbettung in die Bürgergesellschaft, zu einem Leitbild 'hybrider Organisationsformen' zu verdichten. Staat, Markt und Bürgergesellschaft sind hier nicht einander ausschließende, sondern sich in der jeweiligen Organisation verschränkende Organisationsprinzipien. Im zweiten Teil wird erörtert, wo insbesondere die bürgerschaftlichen Komponenten - freiwillige Mitarbeit, Netzwerke, Partnerschaften u.a. - neue Chancen und Risiken für Arbeit und Beschäftigung mit sich bringen. Gefordert werden Konzepte für eine 'neue Beschäftigungsvielfalt'." (Autorenreferat)

[384-L] Falk, Armin:

Eigennutz kontra Reziprozität: Befunde und Implikationen, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 28/2002, H. 3, S. 383-402 (Standort: UuStB Köln(38)-XH1749; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Die in der experimentellen Wirtschaftsforschung gefundenen systematischen Abweichungen vom Homo Oeconomicus sind von weitreichender Bedeutung: wirtschaftswissenschaftliche Modelle bilden nicht nur die Grundlage für unser Verständnis sozialer Realität, sondern auch für die Politikberatung. Folglich hat die in den Wirtschaftswissenschaften vertretene Annahme eines allgegenwärtigen Homo Oeconomicus nicht nur eine erkenntnisleitende Funktion, sondern bestimmt - vermittelt Beratung und Sozialisation durch ökonomische Ausbildung - auch das Handeln politischer und unternehmerischer Entscheidungsträger. In dieser Arbeit sind einige Aspekte einer alternativen Wirtschaftspolitik, die sich an den Ergebnissen der experimentellen Wirtschaftsforschung orientiert, skizziert worden. Der Tenor ist, dass es sich lohnen könnte, zusätzlich zu den aus dem Homo Oeconomicus Ansatz hergeleiteten Standardkonzepten, neue innovative Politikinstrumente zu entwickeln und anzuwenden." (Autorenreferat)

[385-L] Fischer, Joachim; Gensior, Sabine (Hrsg.):

Sprungbrett Region?: Strukturen und Voraussetzungen vernetzter Geschäftsbeziehungen.
Berlin: Ed. Sigma 2002, 392 S., ISBN: 3-89404-491-8

INHALT: "In der wissenschaftlichen, aber auch in der wirtschaftspolitischen Diskussion über das spannungsreiche Verhältnis von Globalisierung und Regionalisierung spielt die Frage eine prominente Rolle, ob Unternehmen ihre regionalen Geschäftsbeziehungen und Kontakte mit dem regionalen Umfeld - kurz: ihre 'regionale Vernetzung' - gewissermaßen als Sprungbrett für den Zutritt zu überregionalen oder gar internationalen Märkten nutzen können. Noch davor liegt allerdings die zentrale Frage, in welchen Konstellationen denn diese Geschäftsbeziehungen und Kontakte den Charakter 'regionaler Vernetzung' annehmen und welche Funktionsweisen solchen vernetzten Beziehungen zugrunde liegen und sie konstituieren. Die Beiträge dieses Bandes geben Antwort auf solche und weitere Fragen nach der Rolle vernetzter Geschäftsbeziehungen und zwischenbetrieblicher Kooperation für die Entwicklungschancen sowohl der beteiligten Unternehmen als auch der Regionen, in denen sie angesiedelt sind. Die Beiträge thematisieren damit ebenso Strukturen wie Voraussetzungen von Vernetzung - seien diese sozioökonomischer, sozialer oder technischer Art. Sie basieren auf empirischen Untersuchungen oder nehmen jedenfalls expliziten und engen Bezug auf solche. Der Band wendet sich nicht nur an Wissenschaftler, sondern auch an Praktiker, die an reflektierter empirischer Forschung Interesse haben." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Kapitel I. Regionale Vernetzung: Joachim Genosko: Regionale Netzwerke und regionaler Arbeitsmarkt: Kumulative Prozesse zirkulärer Verursachung? (53-70); Anja Lutz, Jörg Sydow: Content-Produktion in der Region. Zur Notwendigkeit und Schwierigkeit der politischen Förderung einer projektbasierten Dienstleistungsindustrie (71-104); Andre Bleicher, Roald Steiner: Funktionsweise und Potentiale vernetzter Geschäftsbeziehungen. Das Beispiel Brandenburg (105-134); Kapitel II. Interorganisationale Beziehungen im regionalen Kontext: Andrea Helmer-Denzel: Global Play im Ruhrgebiet (137-159); Philipp Hessinger: Jenseits des Industriedistrikts. Globale Warenketten und ihre Institutionen (161-177); Hans-Joachim Kujath: Organisatorische und räumliche Dynamik 'reifer' Industriesysteme. Das Netzwerk der deutschen Schienenfahrzeugindustrie als Beispiel (179-202); Kapitel III. Vernetzung und zwischenbetriebliche Kooperation im Kontext der Transformation: Balazs Vedres: Political Actors, Banks and Large Corporations in the Network of Directorate Interlocks in Hungary (205-223); Klaus Semlinger, Marek Krause: Kleinbetriebliche Kooperationspraxis - zwischen Gewohnheit und Kalkül. Hinweise aus den neuen Bundesländern (225-251); Ingo Winkler: Steuerung von Netzwerken kleiner und mittlerer Unternehmen im Spannungsverhältnis individueller und kollektiver Interessen. Sechs kooperative Netzwerke in Sachsen (253-281); Alrun Fischer: Netzwerke von Betriebsräten. Erfahrungen aus den neuen Bundesländern (283-306); Kapitel IV. Technische Vernetzung und regionale Entwicklung: Hans-Jürgen Weißbach: Informationstechnische Vernetzung, New Economy und nachhaltige Entwicklung peripherer Regionen. Das Beispiel der Alpenregion (309-327); Jürgen Caspar, Silvia Krömmelbein, Alfons Schmid: Regionale Beschäftigungseffekte der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in der Region Rhein-Main (329-352); Kapitel V. Soziales Kapitel, wirtschaftliche Entwicklung und globaler Wettbewerb: Christian Haerpfer, Claire Wallace: Social Capital and Economic Development in Central and Eastern Europe (355-370); Wolfgang Schoeller: Globaler Wettbewerb und Produktivität (371-387).

[386-L] Flückiger, Yves; Ramirez, Jose; Deutsch, Joseph; Silber, Jacques:

Inegalité des revenus et ouverture au commerce extérieur, in: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Vol. 28/2002, Issue 2, S. 241-265 (Standort: UuStB Köln(38)-BP04865; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der Beitrag untersucht die Effekte der Öffnung des Welthandels auf Einkommensunterschiede in der Schweiz. In einem ersten Teil des Artikels werden anhand von Aggregatdaten für die Periode 1960 bis 1996 die Auswirkungen der zunehmenden Öffnung der Schweizer Wirtschaft, gemessen als Proportion der kumulierten Importe und Exporte auf das Brutto-Inland-Produkt, auf die Entwicklung der Einkommensverteilung behandelt. Diese Ergebnisse werden in einem zweiten Teil mit einem mikroökonomischen Ansatz konfrontiert, in welchem die Lohnungleichheiten sowohl auf Ebene der Betriebe wie der Individuen diskutiert werden." (Autorenreferat)

[387-L] Ganßmann, Heiner:

Das Geldspiel, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 21-46 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die jüngere soziologische Theorie (Parsons, Habermas, Luhmann) schlägt vor, Geld als generalisiertes Kommunikationsmedium zu begreifen. Dieser Vorschlag wirft zumindest drei Probleme auf: eine fragwürdige Analogie von Geld und Sprache, eine recht vage Vorstellung von Symbolen und die Vernachlässigung der Rolle des Geldes in Herrschaftsbeziehungen. Der Verfasser setzt sich mit diesen Problemen anknüpfend an Searle auseinander. Er zeigt, wie Geldobjekte als Symbole fungieren, wie Geld Handlungen koordiniert und in welcher Hinsicht es sich als Kommunikationsmedium von Sprache unterscheidet. Der Verfasser schließt mit Carteliers Modell des Geldspiels. (ICEÜbers)

[388-L] Geise, Wolfgang:

Alltagstheorien von Verbrauchern: zur Rekonstruktion der Innensicht konsumtiven Handelns, in: Hans-Jürgen Schlösser (Hrsg.): Stand und Entwicklung der ökonomischen Bildung, Bergisch Gladbach: Hobein, 2001, S. 45-61, ISBN: 3-924985-34-0 (Standort: UB Bonn(5)-2001-8603)

INHALT: "Wolfgang Geise wählt als Ausgangspunkt für seine Untersuchung eine Kritik an der 'Mainstream-Konsumentenverhaltensforschung'. Er konstatiert Abweichungen zwischen wissenschaftlichen Theorien und individuellen Konstruktionen von Verbrauchern und kritisiert das fehlende Verständnis der Wissenschaft für die von den Individuen konstruierte soziale Welt. Als Alternative verweist Geise auf eine alltagsorientierte Konsumentenforschung, also die Rekonstruktion theoretischer Entwürfe aus dem Gegenstandsbereich der Forschung. Der stark epistemologisch orientierte Beitrag recurriert oft auf die Psychologie, insbesondere die pädagogische Psychologie und ihre Forschungsmethoden. Er schließt mit einer skizzierten Anwendung des vorgestellten Ansatzes auf das Thema 'Impulskauf' und verweist auf Konsequenzen für die Verbrauchererziehung." (Autorenreferat)

[389-L] Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik -GEP- gGmbH (Hrsg.):

Erben und Vererben: ethische, rechtliche, soziologische, politische und psychologische Aspekte eines aktuellen Themas, (epd-Dokumentation / Evangelischer Pressedienst, Nr. 33), (Tagung "Erben und Vererben - ethische, rechtliche, soziologische, politische und psychologische Aspekte eines aktuellen Themas", 2002, Bad Boll), Frankfurt am Main 2002, 71 S. (Standort: UuStB Köln(38)-20020107986; Graue Literatur)

INHALT: "Dass auch Mütter etwas vererben, hat Goethe nicht berücksichtigt, wenn er seinen Faust sagen lässt: 'Was du ererbst von deinen Vätern hast, erwirb es, um es zu besitzen.' Im Mittelpunkt der interdisziplinären Tagung stand nicht geistiges, sondern materielles Erbe. In Deutschland werden in diesem Jahrzehnt über zwei Billionen Euro vererbt. Die Verantwortung der Erblasserinnen und Erblasser ist groß. Sie können der gesetzlichen Erbfolge ihren Lauf lassen. Stattdessen dürfen sie die Person des Erben und den Umfang seiner Beteiligung am Nachlass durch Testament oder Erbvertrag bestimmen. Bietet das Erbrecht insofern genügend Spielraum? Wird es durch das Recht naher Angehöriger auf den Pflichtteil zu sehr eingeschränkt? Ist Erbschaftssteuer gerecht? Inwiefern ist Stiftung eine Alternative zur Erbschaft? Müssen Gesetze geändert werden? Das Thema 'Erben und Vererben' wird in Familien oft verschwiegen. Erblasserinnen und Erblasser sind häufig im Zwiespalt zwischen partnerschaftlicher und Generationensolidarität. Im Erbfall brechen immer wieder Gegensätze etwa zwischen Geschwistern oder zu den Eltern auf. Lässt sich Erbstreit vermeiden oder besser durch Mediation als durch einen Zivilprozess schlichten? Geerbt wird meist in fortgeschrittenem Alter. Benötigt wird Vermögen eher in jüngeren Jahren. Ist Abhilfe möglich? Besondere Probleme entstehen, wenn eine Erbschaft der Pflegeabsicherung und/ oder Sterbehilfe dienen soll. Neu zu bedenken sind die Fälle, dass Schwule und Lesben vererben oder erben." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Helmut Geiger: Begrüßung und Einführung: Erben und Vererben - ethische, soziologische, politische und psychologische Aspekte eines aktuellen Themas (4-6); Siegfried Willutzki: Erbrecht im Zwiespalt zwischen partnerschaftlicher und Generationensolidarität (7-13); Traugott Jähnichen: "Was Du ererbst von Deinen Vätern ...": theologisch-ethische Überlegungen zum Erbrecht (14-22); Hartmut Kasten: Vererben und Erben aus (familien)psychologischer Sicht. Eine Bestandsaufnahme des erfahrungswissenschaftlichen Kenntnisstandes (23-28); Joachim Lang: Das Erbschaftssteuerrecht - ein gerechtes System? (29-36); Walter Schmitz-Valckenberg: Lässt unser Recht genügend Spielraum zur individuellen Gestaltung für Erblasserinnen und Erblasser? (37-44); Marita Haibach: Stiftung statt Erbschaft - ein neuer gesellschaftlicher Trend? (45-49); Kurt Lüscher: Facetten des Erbens - eine soziologische Annäherung (50-55); Helmut Geiger: Das Leben ist voller Geschenke - vom materiellen bis zum christlichen Erbe (56-58). Berichte und Stellungnahmen aus den Arbeitsgruppen: 1. Arbeitsgruppe "Pflegeabsicherung und/ oder Sterbehilfe durch Erbschaftsgestaltung" (59-62); 2. Arbeitsgruppe "Wenn Lesben und Schwule vererben oder erben" (63); 3. Arbeitsgruppe "Spielräume und Grenzen individueller Gestaltung für Erblasserinnen und Erblasser" (64-65); 4. Arbeitsgruppe "Geerbt wird normalerweise in fortgeschrittenem Alter. Benötigt werden Erbschaften in jüngeren Jahren. Was kann und muss getan werden?" (66-67); 5. Arbeitsgruppe "Mediation im Erbstreit" (68-70).

[390-L] Gijssels, Peter de; Gerlach, Knut; Glombowski, Jörg; Haslinger, Franz; Kalmbach, Peter; Nutzinger, Hans G.; Riese, Hajo; Rothschild, Kurt W.; Schmid-Schönbein, Thomas; Schneider, Johannes; Vogt, Winfried; Wagoner, Hans-Jürgen; Weise, Peter (Hrsg.):

Ökonomie und Gesellschaft: Jahrbuch 18, "Alles käuflich", Marburg: Metropolis-Verl. 2002, 335 S., ISBN: 3-89518-998-7

INHALT: "Das Jahrbuch beschäftigt sich mit der zunehmenden Vermarktlichung aller Lebensbereiche. Gesellschaftliche, politische, religiöse, familiäre, kulturelle, soziale, ethische und andere Bereiche werden zunehmend unter dem ökonomischen Aspekt analysiert und mit Hilfe des Preis und Marktmechanismus organisiert. Dies wirft viele normative und theoretisch-analytische Fragen auf. Inwieweit kann die Wissenschaft vermarktlicht werden? Welcher nicht-marktliche Rest verbleibt in der Familie? Wie verändert sich die subjektive Wahrnehmung, wenn alles vermarktlicht wird? Inwieweit überleben Moral und Pflichtgefühl in einer Marktwelt? Gelingt eine Erhöhung der Arbeitsmotivation nur durch Leistungsentlohnung? Welche Bedeutung hat die Schattenwirtschaft? Warum werden Bestechung und Korruption nicht legalisiert? Gibt es überhaupt Grenzen der Vermarktlichung? Gibt es Gegenentwicklungen?" (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Manfred Prisching: Vermarktlichung - ein Aspekt des Wandels von Koordinationsmechanismen (15-38); Richard Sturm: Die Grenzen des Marktes - Eine Typologie des Marktversagens (39-72); Peter Weise: Meritorik zwischen Markt, Norm und Moral (73-96); Hans-Bernd Schäfer: Direktiven und Standards aus rechtsökonomischer Perspektive (97-108); Hartmut Kliemt: Vertrauen: Hochschule und Staat (109-136); Achim Lerch und Hans G. Nutzinger: Natur zwischen Marktbezug und Marktentzug: Vom Sinn und Unsinn monetärer Naturbewertung.(137-156); Friedrich Schneider: Die Interaktionen zwischen der Schattenwirtschaft und der offiziellen Wirtschaft: Wer gewinnt, wer verliert? (157-176); Andreas Hey und Peter Weise: Korruption(177-206); Sabine A. Haring: Die Tradition der Konsumkritik - Das Misstrauen gegen das Kaufen: Eine soziologische Annäherung (207-238); Clemens Albrecht: Vermarktlichung der Familie? Formen der Auslagerung von Erziehung (239-256); Hans Georg Zilian: Vermarktlichung, Monetarisierung und die Kommerzialisierung des Charakters (257-282); Robert Hettlage: Marktidentitäten: Wirtschaftskultur und Persönlichkeit (283-322); Peter V. Zima: Subjektivität und Vermarktung (323-335).

[391-L] Graeff, Peter:

Positive und negative ethische Aspekte von Korruption, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 25/2002, H. 3, S. 291-302 (Standort: UuStB Köln(38)-XG05452; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Korruption ist nicht deswegen ethisch negativ oder gesellschaftlich schädlich zu bewerten, weil sie gegen geltende Gesetze verstößt. Die Auswirkungen von Normen und Gesetzen können gesellschaftlich und wirtschaftlich ambivalent sein und sich auch im Zeitverlauf ändern. Für die Bewertung von Korruption muss daher ein nichtnormativer Ansatz gewählt werden. Für die Bewertung der Konsequenzen von Korruption lassen sich eine Reihe von empirischen und theoretischen Befunden und Meinungen heranziehen, die sich weitgehend auf quantifizierbare Effekte beziehen. Zu den schädlichen Wirkungen gehören beispielsweise, dass der Preis auf Märkten steigt, weil der Wettbewerb verzerrt wird, oder dass Qualitätsmängel bei Gütern oder Dienstleistungen auftreten. Zwar werden in der wissenschaftlichen Literatur überwiegend die schädlichen Wirkungen von Korruption betont, es werden aber auch positive Konsequenzen genannt wie etwa die Beschleunigung administrativer Leistungen beim so genannten Speed Money. Es lässt sich sogar zeigen, dass Korruption nicht automatisch eine pareto-ineffiziente Allokation nach sich ziehen muss. Der Beitrag verschiedener

soziologischer Richtungen zur Korruptionstheorie kann insbesondere darin bestehen, die nicht-quantifizierbaren Effekte von Korruption aufzuzeigen. Fasst man Korruption i.S.d. Handlungstheorie als eine Interaktionssequenz zwischen einem Prinzipal, einem Agenten (der für ihn arbeitet) und einem Klienten, der den Agenten besticht, dann lassen sich die schädlichen Auswirkungen von Korruption in einem größeren Rahmen deutlich machen. Korruption kann dann als gesellschaftlich negatives Sozialkapital definiert werden, das destabilisierend wirkt, weil es der Gesellschaft die Vertrauensgrundlage entzieht, die für ihre Existenz lebensnotwendig ist. Fehlendes Vertrauen kann nicht quantifiziert und nicht substituiert werden. Die Un-Ethik von Korruption wird auf diese Weise besser approximiert als über die juristische Tatsache, dass Akteure gegen geltendes Recht verstoßen haben." (Autorenreferat)

[392-L] Günther, Klaus:

Zwischen Ermächtigung und Disziplinierung: Verantwortung im gegenwärtigen Kapitalismus, in: Axel Honneth (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit : Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2002, S. 117-139, ISBN: 3-593-37080-8

INHALT: Nach einer fundierten Bestimmung des Verantwortungsbegriffs steht im Mittelpunkt der Untersuchung die These, dass "die öffentliche Rhetorik der Eigenverantwortung in einen gesellschaftlichen Diskurs eingebettet ist, der für die Beteiligten und Betroffenen sowohl die Chance der (Selbst-)Ermächtigung als auch den Druck der Disziplinierung erzeugt". Wie sich dieses Spannungsverhältnis gestaltet, indem die eine Seite die andere überwiegt oder sogar ganz verdrängt, hängt von den jeweils vorherrschenden gesellschaftlichen Bedingungen ab. Zur Bestimmung des sozialen Rahmens charakterisiert der Autor einige Voraussetzungen, die mit dem Begriff der Verantwortung verbunden werden, aber in der öffentlichen Rhetorik unausgesprochen bleiben, wenn von Eigenverantwortung die Rede ist (Frage der Gerechtigkeit, Zurechnungsregeln). Im Anschluss wird an den Beispielen der Arbeitsmarktorganisation, der Transformation des Sozialstaates sowie der Kriminalpolitik dargestellt, "ob und inwiefern die Individualisierung der Verantwortung ermächtigende oder disziplinierende Effekte für den Einzelnen hat". Abschließend beleuchtet der Verfasser "einige negative Folgen der disziplinierenden Effekte des Verantwortungsimperativs", die sich in Form verschiedenartiger Weisen der Flucht vor der Verantwortung präsentieren. (ICG)

[393-L] Haesler, Aldo J.:

Irreflexive Moderne: die Folgen der Dematerialisierung des Geldes aus der Sicht einer tauschtheoretischen Soziologie, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 177-200 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Verfasser interpretiert den langfristigen Prozess der Dematerialisierung des Geldes aus der Perspektive einer anthropologischen Austauschtheorie. Sozialer Austausch garantiert aus seiner Sicht jenes Minimum an sozialer Reziprozität, das für eine zivilisierte menschliche Gesellschaft unentbehrlich ist. Mit der Ausweitung der Geldwirtschaft werden Austauschbeziehungen immer abstrakter. Gleichzeitig - so der Verfasser an Simmel und Sohn-Rethel anknüpfend - durchdringt die Geldlogik alle Sphären der Gesellschaft. Die Abschaffung des Goldstandards für den Dollar 1971 und die Einführung der Kreditkarten als letzter Schritt im Prozess der Dematerialisierung des Geldes sind für den Verfasser entscheidende Wendepunkte.

te in der Geschichte des Geldes. Sie leiten eine Phase ein, in der Geld nur noch als Konzept existiert, nicht mehr dem Prinzip sozialer Reziprozität folgt und sich sozialer Reflektion entzieht. Die Gesellschaft wird stattdessen von einem unsichtbaren Netz totaler Kontrolle durchzogen, wie der Autor unter Rückgriff auf Foucault und Deleuze zeigt. (ICEÜbers)

[394-L] Haring, Sabine A.:

Die Tradition der Konsumkritik - Das Misstrauen gegen das Kaufen: Eine soziologische Annäherung, in: Peter de Gijssel, Knut Gerlach, Jörg Glombowski, Franz Haslinger, Peter Kalmbach u.a. (Hrsg.): Ökonomie und Gesellschaft : Jahrbuch 18, "Alles käuflich", Marburg: Metropolis-Verl., 2002, S. 207-238, ISBN: 3-89518-998-7

INHALT: Den Ausgangspunkt des Aufsatzes bildet die Annahme, wonach sich die moderne Gesellschaft als eine Konsumgesellschaft präsentiert, "in der Prestige zunehmend durch die Verschwendung von Gütern, also durch 'Konsum', und immer weniger durch demonstrative Mühe erreicht wird". Diesem Charakteristikum nachgehend, unternimmt die Autorin den Versuch, "die Geschichte der Konsumkritik aus soziologischer Perspektive kaleidoskopartig nachzuzeichnen". Der historische Streifzug erfolgt in exemplarischer Art und Weise und lässt die politischen, sozio-ökonomischen und kulturellen Rahmenbedingungen der jeweiligen Epoche weitestgehend unberücksichtigt. Er nimmt seinen Anfang in der griechischen Philosophie der Antike (Platon u.a.), gefolgt von der Konsumkritik bei Rousseau, Marx und Nietzsche. Daran schließt sich der Zeitabschnitt nach dem Zweiten Weltkrieg mit seinen Hauptvertretern Adorno, Gehlen, Bell sowie Gross an. (ICG)

[395-L] Haubl, Rolf:

Money madness: eine psychodynamische Skizze, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 203-225 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Geld ist mehr als ein wirtschaftliches Medium und weist auch eine symbolische Dimension auf. Konflikte über Geld sind oft Ausdruck ungelöster Konflikte mit uns selbst oder mit uns wichtigen Menschen. Die vorliegende Untersuchung basiert auf Fallstudien. Beschrieben werden unterschiedliche Geld-Stile, mit denen der Verfasser in seiner psychosozialen Arbeit mit hoch verschuldeten oder kaufsüchtigen Menschen in Kontakt gekommen ist. Individuelle Probleme sind jedoch immer auch gesellschaftliche Probleme. Aus dieser Perspektive gesehen ist es wichtig, die kulturellen Erwartungen zu berücksichtigen, die sich mit dem Gebrauch von Geld verknüpfen. Gegenwärtig lässt sich eine Verschiebung von einer Orientierung auf Sicherheit zu erhöhter Risikobereitschaft konstatieren. Dieser Wandel spielt sich vor allem an der Börse ab und drückt sich in der wachsenden Popularität von Aktien als Anlageform aus. Der Verfasser beschreibt psychische Mechanismen, mit deren Hilfe private Anleger Gefühle wie Gier, Neid, Zorn oder Angst bewältigen und zeigt, wie sie (zum Beispiel durch das Verfolgen von Kursentwicklungen) zu einer - freilich illusionären - Kontrolle zu gelangen suchen. Abschließend weist der Verfasser auf den Konflikt zwischen der traditionellen Arbeitsethik und den Marktbedingungen der "new economy" hin. (ICEÜbers)

[396-F] Haug, Sonja, Dr.phil.; Weber, Karsten, Dr.phil. (Bearbeitung):

Kaufen, Tauschen oder Teilen? Neue Verbreitungswege für Musik im Internet

INHALT: In dem Projekt sollte ausgehend vom Rational-Choice-Ansatz der Einfluss sozialer Netzwerke und von Normen und Werten auf das Verhalten bei Tauschvorgängen untersucht werden. Das Tauschverhalten in Freundschaftsnetzwerken wurde mit dem Tausch unter den Bedingungen der Anonymität im Internet verglichen. Dazu wurde das Beispiel des Kopierens von Musik-CDs und das Tauschen bzw. Teilen von Musik-Dateien im MP3-Format im Internet (File-Sharing) herangezogen. Es wurde erstens das Verhalten untersucht, d.h. die Anzahl an gekauften Audio-CDs und getauschten CDs und MP3-Files wurde direkt erhoben. Dabei war auch von Interesse inwiefern die Teilnahme an Musik-Tauschbörsen und das Verhalten im Internet mit dem Verhalten von Personen des Freundschaftsnetzwerks zusammenhängt, d.h. inwiefern reale soziale Netzwerke einen Einfluss auf das Verhalten in "virtuellen" sozialen Netzwerken haben. Drittens wurden Einstellungen zur Strafbarkeit der Tauschvorgänge im Internet und zum Vorhandensein bestimmter sozialer Normen (Reziprozitätsnorm) und moralischer Vorstellungen ("Hacker-Ethik", "Robin-Hood-Moral") erfasst und auf ihre Verhaltenswirksamkeit geprüft. Des Weiteren wurden die Voraussetzungen für den Tausch und die Beteiligung an Tauschbörsen erhoben werden, wie bspw. die Verfügbarkeit der technischen Ausstattung und der technischen Kenntnisse.

METHODE: In dem Projekt sollte ausgehend vom Rational-Choice-Ansatz der Einfluss sozialer Netzwerke und von Normen und Werten auf das Verhalten bei Tauschvorgängen untersucht werden. Untersuchungsdwesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Online-Befragung (Stichprobe: 4.200; Internet-Nutzer, Studierende, Newsgroups, Online-Magazine - s. <http://www.phil.euv-frankfurt-o.de/extern/MP3-Umfrage/> -). Feldarbeit: Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Weber, Karsten; Haug, Sonja: Kaufen oder Tauschen? Deutsche MP3-Konsumenten durchleuchtet. in: c't Magazin für Computertechnik, 2001, H. 17, S. 36-37.+++Weber, Karsten; Haug, Sonja: Reflexartig zuschnappen. Was man aus der MP3-Debatte lernen könnte. in: Telepolis, 30.09.2001.+++Haug, Sonja; Weber, Karsten: Kaufen oder Tauschen? Eine Studie über das Verhalten von Musikkonsumenten. in: Der Musikmarkt, 2001, 34, S. 24-26.+++Weber, Karsten; Haug, Sonja: Wie nutzen Musikkonsumenten MP3? in: Der Musikmarkt, 2001, 37, S. 22-23.+++Weber, Karsten; Haug, Sonja: Wie verhält sich der typische MP3-Nutzer? in: Der Musikmarkt, 2001, 36, S. 26-27.+++Weber, Karsten; Haug, Sonja: Deins? Meins? Unsers? Wie gehen Internetnutzer mit dem Eigentum anderer um? in: Ethica, 10, 2002, 1, S. 77-83.+++Haug, Sonja; Weber, Karsten: Kaufen oder Tauschen? Reziprozität und rationales Handeln bei Tauschvorgängen unter Freunden und in Internet-Tauschbörsen. in Druwe, Ulrich; Kunz, Volker; Plümper, Thomas (Hrsg.): Jahrbuch für Handlungs- und Entscheidungstheorie. Opladen: Leske und Budrich 2002 (im Erscheinen).

ART: Eigenprojekt **BEGINN:** 2001-06 **ENDE:** 2001-12 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Institution

INSTITUTION: Universität Leipzig, Fak. für Sozialwissenschaften und Philosophie, Institut für Soziologie (Beethovenstr. 15, 04107 Leipzig); Europa-Universität Viadrina, Kulturwissenschaftliche Fakultät, Professur für Philosophie, philosophische Grundlagen kulturwissenschaftlicher Analyse (Postfach 1786, 15207 Frankfurt an der Oder)

KONTAKT: Haug, Sonja (Dr. Tel. 0611-75-2871, e-mail: sonja.haug@destatis.de); Weber, Karsten (Dr. Tel. 0335-5534-247, e-mail: kweber@euv-frankfurt-o.de)

[397-L] Heinze, Thomas:

Die Struktur der Personalverflechtung großer deutscher Aktiengesellschaften zwischen 1989 und 2001, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 31/2002, H. 5, S. 391-410 (Standort: UuStB Köln(38)-XG01232; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Im Bereich der Corporate Governance-Forschung wird seit kurzem argumentiert, dass das interne Unternehmenskontroll-Modell Deutschlands in Auflösung begriffen ist und sich ein Markt für Unternehmenskontrolle (externes Kontroll-Modell) ausdifferenziert. Neben einer Vielzahl institutioneller Veränderungen stützt sich diese These vor allem auf die Beobachtung abnehmender Personalverflechtung großer Aktiengesellschaften. Die vorliegende Studie widerspricht dieser These empirisch, weil die strukturelle Analyse der Personalverflechtung im relevanten Zeitfenster (1989-2001) Stabilität auf der Meso- und Makroebene des Personalnetzwerks aufzeigt. Der nachweisbaren quantitativen Ausdünnung des Netzwerks wohnt keine strukturelle Verfallsautomatik inne. Ursache dafür ist die stabile Redundanz der Verflechtungen, welche Finanz-Unternehmen nach wie vor eine zentrale Stellung verschafft und zur Reproduktion der Cliquen- und Zentrum-Peripherie-Struktur führt. Zusammen mit empirischen Hinweisen, dass auch das parallel verlaufende Kapitalnetzwerk in Zukunft nicht substanzial erodieren wird, wird argumentiert, dass Unternehmenskontrolle in Deutschland bisher keine Ware ist, die auf einem Markt gehandelt wird. Netzwerk-Governance im deutschen Unternehmenskontroll-System ist vorerst kein Auslaufmodell." (Autorenreferat)

[398-L] Helmer-Denzel, Andrea:

Global Play im Ruhrgebiet, in: Joachim Fischer, Sabine Gensior (Hrsg.): Sprungbrett Region? : Strukturen und Voraussetzungen vernetzter Geschäftsbeziehungen, Berlin: Ed. Sigma, 2002, S. 137-159, ISBN: 3-89404-491-8

INHALT: Im Zentrum der Fragestellungen dieser explorativ angelegten Studie, die zwischen 1998 und 1999 an der Ruhr-Universität Bochum durchgeführt wurde, stehen sowohl die Organisationsstruktur des in Oberhausen 1996 eröffnete Urban Entertainment Center (CentrO.) als auch die Interdependenzen, die sich bei der Einbindung eines "global players" in die altindustriell geprägte Region des Ruhrgebietes möglicherweise ergeben. Zusätzlich zur Frage, ob es sich bei dem Urban Entertainment Center um ein Netzwerk handelt, wird auch erörtert, ob in diesem Zusammenhang auch überregionale Ressourcen erschlossen werden können. Fasst man zusammen, in welcher Form diese im Fall des strategischen Netzwerkes CentrO. erschlossen werden, kommt man zu dem Ergebnis, dass es sehr wohl gelingt, überregionale Ressourcen in Form von Kaufkraft "anzusaugen", die hohe Kundenfrequenz und die internationalen Kontakte der Investoren eine Sogwirkung auf weitere Freizeitdienstleister haben und zusätzlich der Versuch unternommen wird, überregionale Ressourcen in Form von Kaufkraft durch Tourismus zu aktivieren. Ansonsten ist das Netzwerk jedoch regionsungebunden organisiert, d.h. die Region ist für die Investoren eines solchen Unternehmensnetzwerkes austauschbar. (ICH)

[399-F] Helmle, Simone, Dipl.-Ing.agr. (Bearbeitung); Ziche, Joachim, Prof.Dr. (Betreuung):

Identitätsfindung und Wohlbefinden. Einkauf im Bioladen als symbolische Interaktion

INHALT: Einkauf von Biolebensmitteln ist ein symbolischer Akt, der weit über die Befriedigung physischer Bedürfnisse hinausgeht. Die Handlung ist symbolisch-lebensweltlich bei den Kunden verankert. *ZEITRAUM:* 1984-2000 *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Oberbayern

METHODE: Symbolischer Interaktionismus; grounded theory; biografischer Ansatz einzelner Fallrekonstruktionen. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Inhaltsanalyse, offen (Verbraucherinformationszeitschrift der untersuchten Erzeuger-Verbraucher-Gemeinschaft). Qualitatives Interview (Stichprobe: 10; Kunden einer Erzeuger-Verbraucher-Gemeinschaft; Auswahlverfahren: Zufall). Standardisierte Befragung, face to face (Stichprobe: 300; Kunden einer Erzeuger-Verbraucher-Gemeinschaft; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Helmle, Simone: Von Ideen und Symbolen zum Handeln. Fallstudie über eine Umweltinitiative im Bedürfnisfeld Ernährung. in: Krappitz, U.; Kunze, W.; Rojas, A.: Selbstbestimmung statt Fremdsteuerung im ländlichen Raum. Hemau: DSE/ TUM 2001, S. 55ff.

ART: Dissertation *BEGINN:* 1998-04 *ENDE:* 2003-04 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Institution

INSTITUTION: Technische Universität München, Fak. für Wirtschaftswissenschaften, Extraordinariat für Land- und Agrarsoziologie (Am Hochanger 13, 85354 Freising)

KONTAKT: Bearbeiter (e-mail: helmle@wzv.tum.de)

[400-L] Hettlage, Robert:

Marktidentitäten: Wirtschaftskultur und Persönlichkeit, in: Peter de Gijssel, Knut Gerlach, Jörg Glombowski, Franz Haslinger, Peter Kalmbach u.a. (Hrsg.): Ökonomie und Gesellschaft : Jahrbuch 18, "Alles käuflich", Marburg: Metropolis-Verl., 2002, S. 282-322, ISBN: 3-89518-998-7

INHALT: Im Kontext eines rasch voranschreitenden Globalisierungsprozesses und seiner Entwicklungsdynamik der Vermarktlichung erörtert der Autor die Beziehungen zwischen Wirtschaftskultur und Persönlichkeit. In Anbetracht eines kontrovers geführten Diskurses zwischen Globalisierungsbefürwortern und -gegnern wird ein gesellschaftspolitisches Thema der Weltgesellschaft in den Fokus des Interesses gerückt, nämlich die Frage, "ob und unter welchen Umständen man nicht mehr bereit ist, sich dem global gewordenen Marktliberalismus ('Kapitalismus') und seinen kulturellen Folgen auszuliefern." Denn "offenbar will man nicht nur eine wirtschaftliche Kostenrechnung aufmachen, sondern auch eine Debatte um kulturelle Selbstverständlichkeiten, Traditionen, Weltdeutungen und Identitäten erzwingen". Eine Erläuterung des Standpunktes vollzieht sich in zwei Schritten: Zunächst wird die Entwicklung der Marktgesellschaft ausgehend von dem Produktions- und Gesellschaftstypus des Industriezeitalters hin zu der postindustriellen Gesellschaft mit ihren jeweiligen Charakteristika nachgezeichnet. Daran schließt sich eine Darstellung der damit einhergehenden Entwicklung neuer Persönlichkeitselemente im Verlauf dieser beiden Epochen an. Die Rede ist dabei von "Marktidentitäten", die aus der Konstruktion des Selbst in und mit Hilfe der Konsumwelt entstehen. Bei der heutigen Identitätsbildung durch Konsumgüter ist eine "Übersteigerung der Warendynamik als Lebensstil" auszumachen. Aufgrund der Schnelllebigkeit und ständigen Veränderung der Konsumgewohnheiten kann es schließlich zu einem Markt der "driftenden" Identitäten kommen. (ICG)

[401-L] Hufnagel, Rainer:

Lebensmittelkonsum und Gesundheitsbewusstsein, in: Hauswirtschaft und Wissenschaft, Jg. 49/2001, H. 3, S. 110-119

INHALT: "Mit Hilfe der Daten des Sozioökonomischen Panels wird der Zusammenhang von Gesundheit, Gesundheitsbewusstsein und dem monetären Umfang des Lebensmittelkonsums untersucht. Wir gelangen zu dem Ergebnis, dass ein nachweisbarer, aber schwacher Zusammenhang zwischen bekundetem Gesundheitsbewusstsein und den Lebensmittelausgaben besteht. Demnach führt bei alleinlebenden Männern und Frauen und bei Frauen in Paar-Situationen ein höheres Gesundheitsbewusstsein zu höheren Ausgaben für Lebensmittel. Unsere Resultate bestätigen empirische Beobachtungen über das Verbraucherverhalten in der akuten Phase von Lebensmittelskandalen. Abschließend werden verbraucherpolitische und forschungsstrategische Implikationen diskutiert." (Autorenreferat)

[402-L] Kaminsky, Annette:

Ungleichheit in der SBZ/ DDR am Beispiel des Konsums: Versandhandel, Intershop und Delikat, in: Lothar Mertens (Hrsg.): Soziale Ungleichheit in der DDR : zu einem tabuisierten Strukturmerkmal der SED-Diktatur, Berlin: Duncker & Humblot, 2002, S. 57-79, ISBN: 3-428-10523-0

INHALT: Die SED-Führung in der DDR hatte bereits zu einem frühen Zeitpunkt erkannt, dass die Loyalität der Bevölkerung auch wesentlich davon abhängen würde, wie es gelang, die Versorgungsprobleme zu lösen und die Konsumwünsche und -bedürfnisse der Bevölkerung zu befriedigen. Die programmatischen Verlautbarungen der fünfziger Jahre orientierten die Bevölkerung darauf, Mängel als vorübergehende Erscheinungen der Aufbauphase zu akzeptieren und optimistisch in eine gut versorgte Zukunft zu blicken. Obwohl also der Konsumentwicklung in der DDR eine große innenpolitische Bedeutung und ein hohes Konfliktpotenzial zuerkannt wurde, erschienen "Handel und Versorgung" in der öffentlichen Darstellung außerordentlich widersprüchlich, wie im vorliegenden Beitrag anhand von Versandhandel, "Intershop" und "Delikat" gezeigt wird. Es werden die Formen sozialer Ungleichheit im Konsum beschrieben und es wird der Frage nachgegangen, wie es vor dem Hintergrund des postulierten Anspruchs, eine "gerechte soziale Ordnung" schaffen zu wollen, zu der im Jahre 1989 demonstrierten allgemeinen Frustration kommen konnte. Weitere Untersuchungsschwerpunkte bilden "die Erziehung des Verbrauchers", die besondere Versorgungsstrategie mit "Intershop", "Delikat" und "Exquisit" sowie die "Diktatur der Kellner und Verkäuferinnen". (IC12)

[403-L] Klages, Johanna; Timpf, Siegfried (Hrsg.):

Facetten der Cyberwelt: Subjektivität, Eliten, Netzwerke, Arbeit, Ökonomie, Hamburg: VSA-Verl. 2002, 206 S., ISBN: 3-87975-856-5

INHALT: "Inzwischen beschäftigen sich die Medien mit anderen Sensationen und haben 'New Economy' ad acta gelegt. Auch manche Sozialwissenschaftler betrachten das Jahrzehnt, in dem der Diskurs New Economy virulent war, als 'Schnee von gestern' und unterschätzen die Wirkung und praktischen Effekte von Diskursen, insbesondere diesem so wirkungsvollen. Allein die Tatsache, dass die Fiktion vom stetigen Wachstum und krisenfreier Entwicklung wie eine große Luftblase geplatzt ist, sollte nicht den Irrglauben nähren, als wären die Verhältnis-

se so wie vor zehn Jahren. Wir können erwarten, dass die IT Technologien als Schlüsseltechnologien strukturbestimmend bleiben und eine Fortentwicklung erfahren, und müssen davon ausgehen, dass wir es mit einer Ökonomie, die von spekulativem Kapital dominiert ist, und ihren Folgen für die Arbeits- und Lebensverhältnisse noch länger zu tun haben werden. Wir versuchen, in verschiedenen Beiträgen mit unterschiedlichen theoretischen Zugängen zu zeigen, wie viel und was die 'Macht des Diskurses' (Foucault) New Economy verändern konnte, und hoffen, Anregungen zu weiteren notwendigen wissenschaftlichen Anstrengungen geben zu können." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Johanna Klages: Der Diskurs New Economy - eine Genealogie (9-28); Manfred Moldaschl: Ökonomien des Selbst. Subjektivität in der Unternehmergeellschaft (29-62); Joachim Bischoff: Nach dem Verschwinden der New Economy: Shareholder- und Workholder-Value (63-83); Herbert Schui: Die 'knowledge driven economy' und das Eigentum an Wissen (84-105); Thomas Mielke: Netzwerkgesellschaft zwischen Analyse und Konstruktion gesellschaftlicher Produktivität (106-128); Irmtraud Voglmayr: Gender & New Economy (129-153); Siegfried Timpf: Der Einfluss der New Economy auf Zeit, Zukunft und Zeitlichkeit (154-179); Johanna Klages: Symbolische Ordnung der Neuen Ökonomie (180-206).

[404-F] Korfmacher, Susanne, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Mutz, Gerd, Priv.Doiz. Dr.habil. (Leitung):

Eigenarbeit und bürgerschaftliches Engagement. Exemplarische Fallstudien zur Bedeutung und Wirkungsweise neuer arbeitgesellschaftlicher Institutionen

INHALT: Die neu entstandenen arbeitgesellschaftlichen Institutionen (beispielsweise New Work-Zentren, Bürgerhäuser zur Förderung von Eigenarbeit, Freiwilligen-Agenturen) werden hinsichtlich ihres Einflusses auf die Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Regionen untersucht. Es gilt zu klären, ob sie zur Entspannung am Arbeitsmarkt beitragen, und ob sich in diesen Institutionen bereits im Kern Integrationsformen jenseits der Erwerbsarbeit entwickelt haben. Welche neuen lokalen Bündnisse (beispielsweise zwischen Kommunen, Tarifpartnern etc.) entstehen? Hypothese: Weder Eigenarbeit noch bürgerschaftliches Engagement allein können fehlende Erwerbsarbeit ersetzen. Nur Kombinationen von Erwerbsarbeit und Eigenarbeit oder bürgerschaftliches Engagement scheinen tragfähig zu sein und setzen Veränderungsprozesse im Hinblick auf die gesellschaftliche Organisation von Arbeit in Gang. *GEOGRAPHISCHER RAUM:* Deutschland, USA, Niederlande

METHODE: Ergänzende Erhebungsmethoden: Kombination standardisierter und nicht-standardisierter Techniken. Untersuchungsdesign: Querschnitt *DATENGEWINNUNG:* Qualitatives Interview (Experteninterviews, hermeneutische Tiefeninterviews mit NutzerInnen der Institutionen). Standardisierte Befragung, schriftlich (NutzerInnen der Institutionen; Auswahlverfahren: total). Sekundäranalyse von Aggregatdaten (internationale Arbeitsmarktdaten, nationale Daten: SOEP). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert *BEGINN:* 2001-01 *ENDE:* 2003-04 *AUFTRAGGEBER:* nein *FINANZIERER:* Hans-Böckler-Stiftung

INSTITUTION: Münchner Institut für Sozialforschung -MISS- (Hohenzollernstr. 112, 80769 München)

KONTAKT: Bearbeiterin (e-mail: susanne.korfmacher@sozialforschung.org)

[405-F] Lange (Bearbeitung):

Kaufen tut gut? Pädagogische Konzepte zum kompensatorischen Konsum bei Kindern und Jugendlichen aus der Perspektive des Kinder- und Jugendschutzes

INHALT: keine Angaben

ART: gefördert **AUFTRAGGEBER:** keine Angabe **FINANZIERER:** Stiftung Deutsche Jugendmarke e.V.

INSTITUTION: Katholische Sozialethische Arbeitsstelle e.V. (Jägerallee 5, 59071 Hamm); Universität Bielefeld, Fak. für Soziologie, WE 03 Wirtschaft und Sozialstruktur (Postfach 100131, 33501 Bielefeld)

[406-F] Legnaro, Aldo, Dr.; Birenheide, Almut, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Sack, Fritz, Prof.Dr. (Leitung):

Kapitalismus als Habitus - 'Börse' als Chiffre der Subjektivierung in einer Kontrollgesellschaft der Zeit

INHALT: Das Projekt sucht anhand eines alltagsweltlich, ökonomisch und kulturell gleichermaßen bedeutsamen Phänomens, dem Handel mit Aktien, den Grauzonen dieses Handels und den sich um 'die Börse' rankenden Mythen, in einer kontroll- und kultursoziologischen Perspektive die paradigmatische Relevanz dieser Verhaltensweisen als Steuerungstechnik spätmoderner Gesellschaften aufzuzeigen. Diese Steuerung steht im Zusammenhang mit der 'Responsibilisierung' der Individuen, die den Aktionär als eine prototypische Sozialfigur neoliberaler Marktgesellschaften erscheinen lässt. Die durch Responsibilisierung herausgeforderten Aktivitäten sind zugleich als Indiz einer 'Kontrollgesellschaft der Zeit' interpretierbar, die spezifische Bezüge zwischen dem Handlungs- und dem Zeithorizont der Individuen formt und eine Technologie des Selbst impliziert, in deren Rahmen Partizipation an der Marktgesellschaft vermittelt und ein Habitus geformt wird. Eine Kulturalisierung des Ökonomischen überhöht solche Verhaltensweisen zum Lebensstil und stilisiert sie als 'thrill' und 'Erlebnis' - bis in den Exzess von Wirtschaftskriminalität hinein. Es entsteht dabei eine spezifische Form von Freiheit, die den Prozess des Regierens durch Anreize auratisiert und insgesamt die Individuen anhand ihrer eigenen Interessen gewissermaßen unsichtbar und somit umso wirkungsvoller regiert. **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Bundesrepublik Deutschland

METHODE: Subjektivierung in foucault'scher Perspektive; Kontrollgesellschaft. Untersuchungsdesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview (Stichprobe: 50; Kleinaktionäre, Experten; Auswahlverfahren: Zufall). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert **BEGINN:** 2002-06 **ENDE:** 2004-05 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Institut für Sicherheits- und Präventionsforschung e.V. -ISIP- (Tropowitzstr. 7, 22529 Hamburg)

KONTAKT: Bearbeiter (e-mail: isip@uni-hamburg.de); Institution (Tel. 040-42838-4619)

[407-L] Liebermann, Sascha:

Vergemeinschaftende Loyalität und vergesellschaftendes Wertschöpfungsinteresse: unternehmerisches Handeln und nationalstaatliche Vergemeinschaftung, in: Andreas Franzmann, Sascha Liebermann, Jörg Tykwer (Hrsg.): Die Macht des Geistes : soziologische Fallanalysen zum

Strukturtyp des Intellektuellen, Frankfurt am Main: Humanities online, 2001, S. 491-565, ISBN: 3-934157-10-6 (Standort: UuStB Köln(38)-28A6414)

INHALT: Der Beitrag untersucht, wie sich der Zusammenhang zwischen unternehmerischem Handeln und nationalstaatlicher Loyalität darstellt. Anhand eines qualitativen Interviews zeigt der Autor, dass und wie Transformationen gesellschaftlicher Legitimationsverhältnisse ins Zentrum unternehmerischer Entscheidungsfindung hineinreichen. Unternehmer als Protagonisten der Leistungsethik - als "schöpferische Zerstörer" (Schumpeter) - werden direkt mit den Folgen konfrontiert, die aus einer realisierten Leistungsethik resultieren. Das Optimieren von Organisationsstrukturen und der Einsatz von Automatisierungstechnologie zur Steigerung der Wertschöpfungsleistung gehören in diesen Zusammenhang. Wenn unternehmerisches Handeln auf der einen Seite die Dynamik einer leistungsethisch getragenen Erwerbsarbeit dadurch forciert, dass es nach einer Wertschöpfungsoptimierung durch den Einsatz von Technologie strebt, auf der anderen Seite aber die umfassende Geltung der an die Erwerbsarbeit legitimatorisch geknüpften Leistungsethik unterhöhlt, indem menschliche Arbeitskraft substituierbar wird, befindet sich ein Unternehmensführer in einem Dilemma. Intrinsisch unternehmerische Verpflichtungen treten dann in Widerspruch zu dem Konsens der politischen Gemeinschaft und ihren institutionalisierten Regelungen, z.B. hinsichtlich Einkommensverteilung und Transfer von Sozialleistungen. (ICA)

[408-L] Lüscher, Kurt:

Facetten des Erbens - eine soziologische Annäherung, in: Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik -GEP- gGmbH (Hrsg.): Erben und Vererben : ethische, rechtliche, soziologische, politische und psychologische Aspekte eines aktuellen Themas, 2002, S. 50-55 (Standort: UuStB Köln(38)-20020107986; Graue Literatur)

INHALT: Erben und Vererben haben eine lange Geschichte und weisen viele Facetten auf. Dabei stößt man auf anthropologische Wurzeln, nämlich die Gestaltung der Beziehungen zwischen den Generationen und den Geschlechtern sowie auf das Bemühen, über den eigenen Tod hinaus zu wirken. Angesichts dieser Bedeutung ist Erben ein fester Bestandteil der Rechtsordnung. Dennoch sind Erben und Vererben auch heute noch von einer Aura der Verschwiegenheit umgeben und der Wissensstand der Soziologie und der ihr nahe stehenden sozialwissenschaftlichen Fächer über Erben ist vergleichsweise gering. Der Autor skizziert in seinem Vortrag die historischen Muster und die Ambivalenzen des Erbens und stellt fest, dass Vererben und Erben häufig als subjektive Prozesse wahrgenommen werden und dass die Diskrepanzen zwischen den formellen, rechtlichen Regelungen und der tatsächlichen Praxis offensichtlich groß sind. In der Kette der Prozesse Vererben - Erben - Vererben geht es in besonders akzentuierter Weise um fundamentale Ambivalenzen im Verständnis und in der Gestaltung menschlichen Zusammenlebens. (ICI2)

[409-L] Mäder, Ueli; Streuli, Elisa:

Zur sozialen Verträglichkeit des Reichtums, in: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Vol. 28/2002, Issue 2, S. 339-357 (Standort: UuStB Köln(38)-BP04865; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Die Frage nach der sozialen Ungleichheit wird oft auf den Aspekt der Armut fokussiert. Wie aber steht es mit dem Reichtum? Der erste Teil des Beitrags diskutiert die Definition von Reichtum und die Verteilung von Einkommen und Vermögen (in der Schweiz). Die Leitfaden-Gespräche mit Reichen nehmen im zweiten Teil des Beitrags diesen Faden inhaltlich auf. Sie werfen ein Licht darauf, wie Reiche ihre Situation reflektieren und insbesondere die Frage nach der sozialen Verträglichkeit des Reichtums beurteilen. Der Ausblick skizziert mögliche Perspektiven der Reichtumsforschung und plädiert für einen geschärften Blick auf vertikale Ungleichheiten." (Autorenreferat)

[410-L] Müller, Günter F. (Hrsg.):

Existenzgründung und unternehmerisches Handeln: Forschung und Förderung. Landau: Verl. Empir. Pädagogik 2000, 199 S., ISBN: 3-933967-10-4 (Standort: UuStB Köln(38)-26A2751)

INHALT: "Das Buch informiert über Bedingungen und Hintergründe selbstständiger Erwerbstätigkeit und unternehmerischer Initiativen. Welche Faktoren tragen dazu bei, dass Personen den Schritt in die Selbstständigkeit wagen? Welche Anforderungen erwarten sie, welche Ziele und Dispositionen sind wichtig, diesen Anforderungen gewachsen zu sein? Wie lassen sich Persönlichkeitspotentiale von Existenzgründern diagnostizieren und wie gelingt es, unternehmerischen Initiativen zum Erfolg zu verhelfen? Die Person steht auch beim unternehmerischen Handeln im Vordergrund: ihre Selbstführungskompetenzen und Eigenschaftsmerkmale, ihre seelische Gesundheit und Fähigkeit, Belastungen verarbeiten zu können. Antworten werden auch darauf gegeben, welche Bedeutung unternehmerisches Handeln bei Top-Führungskräften und saisonalen Mitarbeitern besitzt und was international erfolgreiches unternehmerisches Handeln auszeichnet. Das Buch verbindet wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen und dürfte daher für Forscher und Anwender gleichermaßen interessant und anregend sein." (Autorenreferat). Inhaltsverzeichnis: Existenzgründung - Forschung: Christian Korunka, Hermann Frank und Manfred Lueger: Alter, Geschlecht und beruflicher Status von GründerInnen als typenbildende Merkmale für Unternehmensgründungen (3-18); Thomas Lang-von Wins und Jürgen Kaschube: Berufsorientierungen und Ziele von potenziellen Gründern aus dem Hochschulbereich (19-35); Ottmar L. Braun und Julia Maaßen: Anforderungsanalyse für Existenzgründer (37-52); Existenzgründung - Förderung: Heinz Schuler und Henning Rolfs: Hohenheimer Gründerdiagnose: Konzeption zur eignungsdiagnostischen Untersuchung potenzieller Unternehmensgründer (55-73); Jochen Feindt: Coaching von Gründern durch Netzwerke - Ein Praxisbeispiel (75-85); Unternehmerisches Handeln - Forschung: Greg L. Stewart: Selbstführung und unternehmerisches Verhalten auf Personen- und Teamebene (89-104); Günter F. Müller: Eigenschaftsmerkmale und unternehmerisches Handeln (105-121); George McKenzie: Psychologische Determinanten des Unternehmenserfolges (123-136); Klaus Moser, Jeannette Zempel, Nathalie Galais und Bernad Batinic: Selbstständigkeit als Belastung und Herausforderung (137-151); Jürgen Wegge und Andre Dreißer: Was machen international erfolgreich agierende Unternehmen besser? (153-169); Unternehmerisches Handeln - Förderung: Jürgen Scholz: Persönlichkeit und unternehmerisches Handeln oberer Führungskräfte (173-183); Bernhard Porwol: Die Förderung unternehmerischen Handelns bei saisonalen Mitarbeitern (185-194).

[411-L] Müller, Hans-Peter:

Globale Eliten?: eine soziologische Problemskizze, in: Uwe H. Bittlingmayer, Rolf Eickelpasch, Jens Kastner, Claudia Rademacher (Hrsg.): *Theorie als Kampf? : zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus*, Opladen: Leske u. Budrich, 2002, S. 345-360, ISBN: 3-8100-3352-9

INHALT: Der Beitrag analysiert die Herausbildung neuer Machtzentren im globalen Kapitalismus und die Konsequenzen dieser Transformationsprozesse für die soziologische Elitenforschung im Lichte der politischen Soziologie Bourdieus. Für die wirtschaftlichen und kulturellen Eliten wird zunächst eine Machtkonzentration im globalen Maßstab konstatiert. Das "Sandwich-Syndrom", der "Zangengriff von Wirtschaft und Kultur auf Kosten der Politik", führe zu Entmachtungsprozessen auf der Ebene der Politik, wodurch sich eine höhere Anpassungselastizität und Frustrationstoleranz gegenüber sozialer Ungerechtigkeit und Ungleichheit ergebe. Bei aller für globale Eliten typischen Indifferenz gegenüber dem Herkunftsland weisen die Rekrutierungsmechanismen - inklusive klassenspezifischer Habitus - nach wie vor eine nationale Prägung auf. Der Autor plädiert für eine differenzierte, feldspezifische und kulturvergleichende Elitenforschung, um der Rede von globalen Eliten eine erfahrungswissenschaftliche Grundlage zu geben. (ICA2)

[412-L] Müller, Rudolf Wolfgang:

The coming only is sacred - rush to the future: über Zeit, Geld und Zukunft heute, in: *Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft*, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 151-176 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Gegenstand der Untersuchung sind Verbindungen zwischen Geld, Zeit und Moderne. "Moderne" ist ein zeitbezogenes Konzept. Das moderne Verständnis von Zeit als lineare, homogene und dynamische Größe wäre ohne die Entwicklung einer Geldwirtschaft nicht möglich gewesen. Der Verfasser stellt naturalistische Zeitvorstellungen in archaischen Gesellschaften der hoch abstrakten und zukunftsorientierten Zeitorganisation des modernen Kapitalismus gegenüber. Er knüpft dabei an Überlegungen von Simmel, Schumpeter und Knight an und bezieht sich insbesondere auf die Beschreibungen des American Way of Life bei Ralph W. Emerson und Philip Fisher. (ICEÜbers)

[413-F] Mutz, Gerd, Priv.Doiz. Dr.rer.pol.; Kühnlein, Irene, Dr.phil.; Janowicz, Cedric, Dipl.-Soz.; Hackett, Anne, Dipl.-Soz. (Bearbeitung):

Erwerbsarbeit, bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit. Auf dem Weg in eine Neue Arbeitsgesellschaft?

INHALT: Empirische Überprüfung der Theorie der reflexiven Moderne im Bereich gesellschaftlicher Arbeit. Handelt es sich bei den aktuellen Veränderungen um eine Krise der Erwerbsgesellschaft (Fortführung der einfachen Moderne), die geprägt ist vom Ideal der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Normalbiographie und des Normalarbeitsverhältnisses oder um die Entwicklung einer Neuen Arbeitsgesellschaft mit - langfristig gesehen - einer Umbewertung von Erwerbsarbeit, der flexiblen Kombination unterschiedlicher Tätigkeitsformen und sich verändernden Strukturen der Lebensarbeitszeit? Vorgesehen sind Sekundäranalysen statistischer Daten und Re-Analysen von qualitativen Interviews in Deutschland, sowie zusätzliche Experteninterviews (mit Wissenschaftlern und Praktikern) in USA und den Niederlanden.

ZEITRAUM: 1980-2000 **GEOGRAPHISCHER RAUM:** Bundesrepublik Deutschland, Niederlande, USA

METHODE: Untersuchungsdesign: Trend, Zeitreihe; Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Aktenanalyse, offen (Stichprobe: 200; thematisch einschlägige Interviews aus verschiedenen bereits abgeschlossenen Forschungsprojekten). Qualitatives Interview (Stichprobe: 15; Pilotstudie mit 'Gestaltungspionieren'; Auswahlverfahren: Schneeball. Stichprobe: 20; Experten aus der BRD, USA, Niederlande; Auswahlverfahren: Schneeball). Sekundäranalyse von Aggregatdaten (Herkunft der Daten: SOEP). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

VERÖFFENTLICHUNGEN: Kühnlein, I.; Böhle, F.: Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und bürgerschaftlichem Engagement: Ersatz - Ergänzung - Konkurrenz? in: Enquete-Kommission "Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements" des Deutschen Bundestags (Hrsg.): Bürger-schaftliches Engagement und Erwerbsarbeit. Opladen: Leske u. Budrich 2002, S. 87-109.+++Dies.: Motive und Motivationswandel des bürgerschaftlichen Engagements. in: ebd., S. 291-321.

ART: gefördert **BEGINN:** 1999-07 **ENDE:** 2002-12 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Deutsche Forschungsgemeinschaft

INSTITUTION: Münchner Projektgruppe für Sozialforschung e.V. -MPS- (Dachauer Str. 189, 80637 München)

KONTAKT: Kühnlein, Irene (Tel. 089-155760)

[414-L] Neckel, Sighard; Dröge, Kai:

Die Verdienste und ihr Preis: Leistung in der Marktgesellschaft, in: Axel Honneth (Hrsg.): Befreiung aus der Mündigkeit : Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt am Main: Campus Verl., 2002, S. 93-116, ISBN: 3-593-37080-8

INHALT: Das Leistungsprinzip folgt dem Anspruch, "Einkünfte, Zugänge, Ränge und Ämter allein nach den Maßstäben von Wissen und Können zu vergeben". Diese Verteilungsnorm besitzt konstitutiven Charakter für die normative Sozialordnung der Moderne und deren wichtigsten Bereiche der Bildung, der Arbeit und des wirtschaftlichen Erwerbs. In ihnen soll nach der Offizialnorm der 'Leistungsgerechtigkeit' verfahren werden. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht nun die Frage, welches Schicksal der Norm der Leistungsgerechtigkeit unter den Bedingungen des globalen Marktkapitalismus widerfährt. Die Beantwortung beginnt mit einer Bilanzierung der Leistungsproblematik in den verschiedenen Sozialschichten. Daran anknüpfend, formulieren die Autoren eine "kritische Einschätzung des Einflusses moderner Märkte auf das Leistungsprinzip". Die soziologische Kritik am Leistungsprinzip liefert abschließend den Anlass, "den Status der Leistungskategorie für die Gesellschaftsanalyse erneut zu bedenken". (ICG)

[415-L] Nollmann, Gerd; Strasser, Hermann:

Armut und Reichtum in Deutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte : Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 2002, B 29/30, S. 20-28 (Standort: http://www.bpb.de/publikationen/TIKE8T,0,0,Armut_und_Reichtum_in_Deutschland.html; UuStB Köln(38)-Ztg00926-a; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Nicht selten wird behauptet, dass die sich weltweit wieder öffnende Kluft zwischen Arm und Reich den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährde. Von der ungleichen Armuts-

und Reichtumsverteilung kann man jedoch nicht direkt auf einen Kampf zwischen Arm und Reich schließen. Der Beitrag legt zunächst die Dimensionen von Armut und Reichtum in Deutschland dar und diskutiert, wie in unserer Gesellschaft ihre Verteilung erlebt wird. Erst dann erhält man Hinweise auf mögliche soziale Auseinandersetzungen. Während Verteilungskonflikte um Einkommen im institutionalisierten Tarifkonflikt entschärft werden, existiert in unserer Gesellschaft kein Schauplatz für Kämpfe um Vermögensverteilungen. Politische Konfliktöffentlichkeiten dienen heute zwar als Ausdrucksbahn für vielfältige Ansprüche des Bürgers, lassen diese jedoch meistens leer laufen." (Autorenreferat)

[416-L] Nuissl, Henning; Schwarz, Anna; Thomas, Michael:

Vertrauen - Kooperation - Netzwerkbildung: unternehmerische Handlungsressourcen in prekären regionalen Kontexten, Opladen: Westdt. Verl. 2002, 263 S., ISBN: 3-531-13840-5

INHALT: "Das Buch gibt einen regional- und unternehmenssoziologischen Einblick in die Transformationswerkstatt ostdeutscher und polnischer Unternehmensgründer im klein- und mittelständischen Wirtschaftssegment. Umfassende Interviews und Fallstudien in verschiedenen Branchen (Informationstechnik, Bau, Textil) bilden das anschauliche Material, an Hand dessen kognitive und biografische Ressourcen für die Herstellung von Vertrauensbeziehungen, Kooperationen und Unternehmensvernetzungen in ihrer Wirkungsweise detailliert analysiert werden. Die jeweiligen regionalen Handlungsbedingungen und Interaktionskonstellationen sowie die durch sie ermöglichten Begegnungen und Lernprozesse der ökonomischen Basisakteure erweisen sich als wichtige Faktoren für die Mobilisierungsfähigkeit sozialen Kapitals gerade in ostmitteleuropäischen Transformationsregionen." (Autorenreferat)

[417-L] Panther, Stephan:

Sozialkapital: Entwicklung und Anatomie eines interdisziplinären Konzeptes, in: Walter Ötsch, Stephan Panther (Hrsg.): Ökonomik und Sozialwissenschaft : Ansichten eines in Bewegung geratenen Verhältnisses, Marburg: Metropolis-Verl., 2002, S. 155-176, ISBN: 3-89518-377-6

INHALT: Der Autor analysiert die Karriere des Sozialkapitalkonzepts in den vergangenen zehn Jahren. Er verdeutlicht, dass die diese Karriere begleitende Ausdifferenzierung des Begriffs ein wesentlicher Bestandteil einer interdisziplinären Debatte sein muss, da jede der beteiligten Disziplinen unweigerlich die eigene Diskursgeschichte und die eigenen Forschungspraktiken mit in eine solche Debatte bringt. Vor diesem Hintergrund wird dafür plädiert, Versuche zur Begriffsklärung zwar nicht aufzugeben, sie aber im Bewusstsein zu unternehmen, dass eine interdisziplinäre Debatte nur dann fruchtbar bleiben kann, wenn man erkennt, dass ihre zentralen Konzepte wesentlich umstritten sind. Mit der Betonung von Diskursen und Praktiken bezieht der Autor mit der Sozioökonomie und der Neuen Wirtschaftssoziologie Ansätze ein, die sich explizit als Kritik orthodoxer Wirtschaftswissenschaft verstehen. Die Ausführungen werden in zwei Thesen zusammengefasst: (1) "Sozialkapital" ist ein im Kern interdisziplinäres Konzept, das ohne interdisziplinäre Debatte nicht voll entfaltet werden kann. (2) Man wird auf absehbare Zeit mit konkurrierenden Verwendungen des Begriffs "Sozialkapital" leben müssen, falls der Begriff wie bisher als Kristallisationspunkt einer interdisziplinären Debatte erfolgreich sein soll. (ICA2)

[418-L] Paul, Axel T.:

Die Legitimität des Geldes, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 109-129 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Verfasser skizziert Umriss einer soziologischen Theorie des Geldes, die sich auf die weithin zwar respektierte, theoretisch aber unterschätzte Philosophie des Geldes bei Georg Simmel stützt. Der Verfasser zeigt, dass die Entstehung des Geldes einerseits die moderne, funktional differenzierte Gesellschaft entstehen ließ und andererseits deren wirtschaftliche und soziale Dynamik bestimmte. Die Legitimität des Geldes, in den Augen des Verfassers religiösem Glauben ähnelnd, mit diesem aber nicht identisch, beruht auf dem politisch manipulierbaren Vertrauen der Menschen in das von ihnen benutzte Geld. Angesichts der zentralen Stellung des Geldes in der modernen Gesellschaft scheint dies das Wesen sozialer Kohäsion zu verändern. (ICEÜbers)

[419-L] Prisching, Manfred:

Vermarktlichung - ein Aspekt des Wandels von Koordinationsmechanismen, in: Peter de Gijssel, Knut Gerlach, Jörg Glombowski, Franz Haslinger, Peter Kalmbach u.a. (Hrsg.): Ökonomie und Gesellschaft : Jahrbuch 18, "Alles käuflich", Marburg: Metropolis-Verl., 2002, S. 15-38, ISBN: 3-89518-998-7

INHALT: Der Autor beschreibt mittels des Begriffs der Vermarktlichung die "voranschreitende Ausdehnung der Nutzung marktförmiger Koordinationsverfahren anstelle von anderen, vorher genutzten Regulierungsverfahren". In Form von zehn Thesen werden gesellschaftstheoretische Spekulationen über jene Entwicklungen, die Vermarktlichungsprozessen möglicherweise zugrunde liegen, formuliert. Das Fazit lautet, dass Märkte Reichtum schaffen und alle Menschen nach Reichtum streben. Somit spricht vieles für ein Voranschreiten der Vermarktlichung auf den folgenden drei Ebenen: (1) als Erfolg eines gesamtgesellschaftlichen Systems gegenüber anderen ordnungspolitischen Konzeptionen, (2) als Voranschreiten der Regelung von immer mehr Lebensbereichen durch marktförmige Mechanismen innerhalb von Marktgesellschaften und (3) als Wahrnehmungsprägung und Interpretationsschema für die Menschen. (ICG2)

[420-L] Reisch, Lucia A.:

Symbols for sale: Funktionen des symbolischen Konsums, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 226-248 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Die Verfasserin gibt einen Überblick über den Stand der Forschung zu symbolischem Konsum. Sie stellt die wichtigsten Untersuchungen zur Anthropologie, Soziologie, Ökonomie, Psychologie und Geschichte des Konsums vor. Vor diesem Hintergrund werden fünf Funktionen symbolischen Konsums herausgearbeitet. Der Konsum von Gütern kann eine soziale Position, Kompetenz, Selbstüberwachung und Selbstaufmerksamkeit sowie Identität ausdrücken - alles soziologische Konzepte - und Hedonismus und Kompensation - zwei psychologische Konzepte - erleichtern. Symbolischer Konsum kann sich - mehr oder weniger bewusst - nach außen an ein Auditorium richten (Distinktion) oder auch nach innen gerichtet

sein (Hedonismus, Identitätsbildung). Abschließend werden Parallelen zwischen den symbolischen Aspekten von Konsum und Geld sichtbar gemacht. (ICEÜbers)

[421-F] Rudolph, Brigitte, Dipl.-Soz. (Bearbeitung); Mutz, Gerd, Priv.Do. Dr.habil. (Leitung):
Wirtschaftliche, organisatorische und soziale Aspekte des Dritten Sektors

INHALT: In den öffentlichen und wissenschaftlichen Debatten um die Zukunft der Arbeit und des Wohlfahrtsstaates werden immer häufiger Bereiche diskutiert, die mit den Begriffen Dritter Sektor bzw. Drittes System, Non-Profit-Unternehmen und Sozialwirtschaft umschrieben werden. Dieser Bereich jenseits von Markt und Staat soll begrifflich, theoretisch präziser gefasst werden, um zu einer möglichst umfassenden Zustandsbeschreibung zu gelangen. In einem zweiten Schritt sollte es dann möglich sein, empirisch begründet Handlungsfelder zu benennen, die eingehender untersucht werden sollten. Von besonderem Interesse ist das Zusammenwirken des Ersten und Dritten Sektors, da an dieser Schnittstelle eine Reihe von Synergieeffekten möglich sind, die in den USA teilweise bereits empirisch belegt werden können.

METHODE: Untersuchungsdesign: Querschnitt **DATENGEWINNUNG:** Qualitatives Interview (Stichprobe: 80). Feldarbeit durch Mitarbeiter/-innen des Projekts.

ART: gefördert **BEGINN:** 2000-11 **ENDE:** 2002-04 **AUFTRAGGEBER:** nein **FINANZIERER:** Bundesministerium für Bildung und Forschung

INSTITUTION: Münchner Institut für Sozialforschung -MISS- (Hohenzollernstr. 112, 80769 München)

KONTAKT: Leiter (e-mail: gerdmutz@sozialforschung.org); Bearbeiterin (e-mail: brigitte.rudolph@sozialforschung.org)

[422-L] Sautter, Hermann; Schinke, Rolf (Hrsg.):

Social justice in a market economy, (Göttinger Studien zur Entwicklungsökonomik, Bd. 9), Frankfurt am Main: P. Lang 2001, 194 S., ISBN: 3-631-37773-8 (Standort: UB Duisburg(464)-01PMT2989)

INHALT: Inhaltsverzeichnis: Hermann Sautter: 'Social Justice' - its Meaning and its Implementation in a Market Economy (9-26); Rolf Schinke: Indicators of Social Justice in Latin America: A Matter of Concern? (27-57); Hans Jürgen Rösner: The Institutional Framework of a Social Market Economy (59-73); Knut Gerlach: Harmonizing Equity with Growth: The Role of Educational Policy (75-95); J.-Matthias Graf von der Schulenburg: Harmonizing Equity with Growth: The Role of Health Policy (97-112); Klaus Liebig: Ongoing Reforms of Latin American Health Systems: Can Market-Oriented Reforms Help to Solve the Problem? (113-133); Peter Rühmann: The German Labor Market Institutions - Will They Meet the Demand of Globalization and Europeanization? (135-157); Winfried Schmähl: Old-Age Security: Design and Effects of Pension Schemes: Some Basic Aspects (159-188); Hermann Sautter: 'Social Justice' in a Market Economy - Some Results of the Discussion (189-194).

[423-L] Schäfer, Claus:

Ohne gerechte Verteilung kein befriedigendes Wachstum, in: WSI Mitteilungen : Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jg. 55/2002, H. 11, S. 627-641 (Standort: http://www.boeckler.de/ebib/volltexte/WSI_Mitteilungen-2002-11-s_627.pdf; UuStB Köln(38)-Haa964; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Der diesjährige WSI-Verteilungsbericht referiert die aktuellen Veränderungen in der Einkommensverteilung für die Produktionsfaktoren wie für die privaten Haushalte. Vor dem Hintergrund der langfristigen Verteilungserfahrungen in Deutschland und anderen Industrieländern bekräftigen sie erneut die These, dass ohne eine gerechte Verteilung auf Dauer kein befriedigendes Wachstum möglich ist. Die jetzige ungleiche Verteilung in Deutschland behindert insbesondere die Entfaltung der privaten und öffentlichen Nachfrage. Zur Belebung dieser Nachfrage werden verschiedene, insbesondere steuerpolitische, Strategien zu Erhöhung des öffentlichen Einnahme- und Ausgabenspielraums vorgestellt." (Autorenreferat)

[424-L] Schmidt, Thomas:

Individuelle Freiheit und soziale Wohlfahrt, in: Hartmut Laufhütte, Reinar Lüdeke (Hrsg.): Werte, Wohlfahrt und das gute Leben : Philosophen und Ökonomen im Ethik-Diskurs ; Symposium der Studienstiftung des Deutschen Volkes an der Universität Passau, Berlin: Duncker & Humblot, 2002, S. 143-167, ISBN: 3-428-10878-7

INHALT: Der Nobelpreisträger Amartya Sen publizierte 1970 unter dem Titel "The impossibility of a Paretian Liberal" ein Resultat, das man als eine Verallgemeinerung des Millischen Problems interpretieren kann. Sen schlug eine begrifflich präzise Formulierung eines seiner Meinungen nach angemessenen minimalen Freiheitsbegriffs vor, und er konnte zeigen, dass ein entsprechend gefasstes Liberalitätsprinzip logisch unvereinbar mit dem scheinbar ebenso plausiblen schwachen Pareto-Prinzip ist, welches besagt, dass Entscheidungen, die gegen übereinstimmende individuelle Wünsche bzw. Präferenzen aller Mitglieder der Gesellschaft gefällt werden, illegitim sind. Sens Liberalitätsbegriff und das Unvereinbarkeitsresultat, das unter der Bezeichnung "Liberales Paradox" bekannt geworden ist, waren Ausgangspunkt einer umfangreichen Debatte in der Fachliteratur. Der vorliegende Aufsatz bezieht zu dieser Diskussion Stellung. Dem Autor geht es dabei zum einen um die Beantwortung der Frage, ob die von Sen und anderen vorgetragenen Liberalitätsprinzipien einer kritischen Analyse standzuhalten vermögen. Zum anderen wird die Frage thematisiert, inwieweit die Diskussion um das "Liberales Paradox" nahelegt, dass es tatsächlich diesen tiefliegenden Konflikt zwischen individueller Freiheit und sozialer Wohlfahrt gibt. (ICA2)

[425-L] Schoser, Christof:

Der Zusammenhang zwischen Innovationstätigkeit und Technikakzeptanz in Deutschland und Frankreich, Osnabrück: Der Andere Verl. 2001, X, 285 S., ISBN: 3-935316-41-0 (Standort: UuStB Köln(38)-28A5756)

INHALT: Ausgehend von neueren wirtschaftswissenschaftlichen Theorien entwickelt die vorliegende Arbeit Ansätze, um zu einem umfassenden interdisziplinären Verständnis des technischen Fortschritts bzw. der wirtschaftlichen Innovationstätigkeit zu kommen. Sie versucht insbesondere, theoretische und methodische Ansätze aus der Soziologie, der Sozialpsycholo-

gie und der Demoskopie in die wirtschaftswissenschaftliche Sichtweise zu integrieren. Im Mittelpunkt steht ein Einflussfaktor der wirtschaftlichen Innovationstätigkeit, der in den Wirtschaftswissenschaften bisher kaum systematisch berücksichtigt worden ist: die gesellschaftliche Technikakzeptanz. Hinter der Hypothese, dass die gesellschaftliche Technikakzeptanz eine potenziell bedeutsame Einflussgröße der wirtschaftlichen Innovationstätigkeit darstellt, steht die im Grunde einfache Überlegung, dass wirtschaftliche Akteure, die der Technik gegenüber positiv eingestellt sind, eher bereit und willens sind, die Herausforderungen des technischen Fortschritts zu bewältigen und an der Generierung von Innovationen mitzuwirken. Dabei handelt es sich nicht nur um Einstellungen zur Technik im engeren Sinne, Technikakzeptanz wird vielmehr als Indikator der gesellschaftlichen Innovations- und Veränderungsbereitschaft insgesamt verstanden. Die Studie führt mikroökonomische Beispiele für den Zusammenhang zwischen Technikeinstellungen und Innovationstätigkeit an und untersucht die gesamtwirtschaftliche Innovationstätigkeit in Deutschland und Frankreich vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Meinungsklimas zur Technik. (IC12)

[426-L] Sklair, Leslie:

Medienforschung im globalen Kapitalismus, in: Andreas Hepp, Martin Löffelholz (Hrsg.): Grundlagentexte zur transkulturellen Kommunikation, Konstanz: UVK Verl.-Ges., 2002, S. 118-139, ISBN: 3-8252-2371-X

INHALT: Der Aufsatz thematisiert aus soziologischer Sicht die ökonomischen Implikationen der Globalisierung und ihre Relevanz für Kommunikation über Staaten und Kulturen hinweg. Den Ausgangspunkt der Untersuchung bildet somit die Frage, wie die Rolle der Medien im global kapitalistischen System untersucht werden kann. Die Beantwortung beginnt mit einer Bestimmung des Globalisierungsbegriffes und der Formulierung einer "globalen Systemtheorie". Vor diesem theoretischen Hintergrund erfolgt die Differenzierung der transnationalen kapitalistischen Klasse in vier Teilgruppen: (1) die Unternehmensfraktion, (2) die staatliche Fraktion, (3) die technische Fraktion und (4) die Konsumfraktion. Daran schließt sich die Beschreibung der Hauptakteure der transnationalen Medienkommunikation, der fünf größten Unternehmen im globalen Mediensystem und ihrer charakteristischen wirtschaftlichen Vorgehensweisen (ausländische Direktinvestitionen, Benchmarking sowie World Best Practice, globale Unternehmensverantwortung bzw. Visionen) an. Sich an diesen Beobachtungen orientierend benennt der Autor zuletzt die seiner Meinung nach "größten Herausforderungen für die Medien- und Kommunikationsforschung im globalen Zeitalter". (ICG)

[427-L] Spahn, Heinz-Peter:

Die Ordnung der Gesellschaft als Zahlungswirtschaft, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 47-72 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: In einer dezentralisierten Marktwirtschaft erfüllt Geld zwei zentrale Funktionen. Aus mikroökonomischer Perspektive können Probleme von Informations- und Vertrauensmangel beim Tausch von Ressourcen ausgeschlossen werden, wenn der Transfer mit Hilfe eines allgemein akzeptierten Zahlungsmittels vollzogen wird. Der Gebrauch des Geldes entwickelt sich so als Ersatz für ein fragiles Netzwerk interpersoneller und intertemporaler Gläubiger-Schuldner-Beziehungen und hilft insoweit, die zeitliche Dimension des Wirtschaftsprozesses

auszuschalten. Geld dient als Sprache der wirtschaftlichen Kommunikation und erlaubt den exklusiven Transfer privater Eigentumsrechte. Aus gesellschaftlicher Perspektive dient Geld als transparentes Buchführungsinstrument mit der Funktion sicherzustellen, dass die Akteure am Markt bei ihren Aktivitäten ihre Budgetrestriktionen nicht überschreiten. Da Geld als unparteilicher Schiedsrichter bei der Verteilung von Einkommen am Markt gilt, kann die Vorstellung eines "fairen Handels" die gesellschaftliche Stabilität des Marktsystems stützen. Im Kern stellt Feld den Grundstein eines Ordnungssystems dar, in dem wirtschaftliches Verhalten letztendlich von rein quantitativ kalkulierten Investitionsstrategien geleitet wird. Die populärwissenschaftliche Vorstellung einer "Entkoppelung" der Finanzmärkte impliziert daher die Illusion, dass die "wirklichen" ökonomischen Motive das Funktionieren der Geldwirtschaft kontrollieren könnten. (ICEÜbers)

[428-L] Stäheli, Urs:

Fatal attraction?: popular modes of inclusion in the economic system, in: Soziale Systeme : Zeitschrift für soziologische Theorie, Jg. 8/2002, H. 1, S. 110-123 (Standort: UuStB Köln(38)-MXG 07784; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Vorgeschlagen wird ein Begriff des Populären, der sich nicht nur wie in den Cultural Studies auf sozio-kulturelle Identitäten wie Gender, Ethnizität, Sexualität und Klasse bezieht, sondern anhand des 'Universalismus' von Funktionssystemen bestimmt wird. Das Populäre bezieht sich auf das kommunikative Prozessieren der Unterscheidung zwischen einer universalistisch gebauten Inklusionssemantik und ihrer verführerischen hyper-universalistischen Übersteigerung. Nicht zuletzt die Massenpsychologie der Jahrhundertwende (Le Bon) lieferte das semantische Vokabular, um mit einem derart übersteigerten Universalismus umgehen zu können. Der Artikel analysiert mit diesem Konzept des Populären Börsen- und Spekulationsdiskurse. Dabei interessieren insbesondere jene paradoxen Semantiken, die implizit den Inklusionsprozess selbst problematisieren, indem sie ihn attraktiv zu machen versuchen. Die Inklusion als Börsenspekulation wird zum Verführungsprozess, der zu einer prekären Ausweitung spekulativer Inklusion führt. Aufgezeigt wird, auf welche Weise ein derartiger 'massiver Universalismus' durch die Börsenkommunikation selbst hergestellt wird und sich gegen das moderne Ideal einer sich sukzessiv erweiternden Inklusion wendet." (Autorenreferat)

[429-L] Thomasberger, Claus:

Menschliches Handeln und marktwirtschaftliche Strukturen: traditionelle Neoklassik, ökonomischer Ansatz und sozioökonomische Gegenbewegungen, in: Walter Ötsch, Stephan Panther (Hrsg.): Ökonomik und Sozialwissenschaft : Ansichten eines in Bewegung geratenen Verhältnisses, Marburg: Metropolis-Verl., 2002, S. 81-118, ISBN: 3-89518-377-6

INHALT: Der Beitrag nimmt kritisch Bezug auf die Arbeiten des amerikanischen "kommunitaristischen" Soziologen Amitai Etzioni. Ausgangspunkt der Analyse ist dabei die Anforderung an eine Gesellschaftstheorie, sich ihres Gegenstandes, der Gesellschaft als solcher, bewusst zu sein. Dies operationalisiert der Autor in der Forderung, sich die inhaltlichen Annahmen, die sich im methodologischen Apparat eines Ansatzes verbergen, bewusst zu machen. Von diesem Ausgangspunkt ausgehend wird gezeigt, dass sich Etzionis Sozioökonomik nicht so weit von Gary Becker fortbewegt hat, wie sich dies Etzioni vermutlich wünscht. Über diese methodologischen Überlegungen hinaus werden zwei Dinge deutlich: (1) Es gibt kein zurück

zur traditionellen Neoklassik. Der ökonomische Determinismus, d.h. die Vorstellung, die Gesellschaften und ihr Wandel wären letztendlich durch ökonomische Faktoren bestimmt, ist nicht zu halten. Selbst der ökonomische Ansatz gesteht dies zu. Die Idee ökonomischer Entwicklungsgesetze, die erkannt werden können und auf deren Basis sich die Zukunft würde voraussagen lassen, gehört zu den Utopien des 19. Jahrhunderts. (2) Der Anspruch, die Struktur der modernen Gesellschaften dadurch zu erklären, dass sie alleine auf menschliche Wahlhandlungen zurückgeführt werden, ist unter den Bedingungen einer komplexen Gesellschaft problematisch geworden. Dass sich der ökonomische Ansatz gezwungen sieht, die Realität der Gesellschaft zu leugnen, und dass Etzioni genötigt ist, die menschliche Persönlichkeit zu fragmentieren, sind klare Hinweise darauf, dass nicht nur der homo oeconomicus eine zu enge Basis darstellt, sondern dass jeder Versuch, die Gesellschaft als allein durch menschlichen Wunsch und Willen geformt zu betrachten, zu kurz greift. (ICA2)

[430-L] Unverzagt, Gerlinde; Hurrelmann, Klaus:

Konsum-Kinder: was fehlt, wenn es an gar nichts fehlt, Freiburg im Breisgau: Herder 2001, 192 S., ISBN: 3-451-27581-3 (Standort: StUB Frankfurt(30)-13-156-32)

INHALT: Auf dem Hintergrund der Tatsache, dass Marktforscher längst eine sensible Grauzone auf der Schwelle vom Kind zum Jugendlichen ausgemacht haben, thematisiert das Buch die Konsumzwänge unserer westlichen Gesellschaft und die daraus folgenden Konsequenzen für das Konsumverhalten von Kindern und Jugendlichen. Im einzelnen geht es nicht nur um Gruppendruck und Konformitätszwang, was Markenartikel anbelangt, sondern auch um kompensatorischen und süchtigen Konsum, Kaufsucht und den Umgang mit Geld. Neben der Rolle des Geldes in der Familie werden zum Abschluss auch Geldnot und Armut in der Familie erörtert und deren Einfluss auf die Sozialisation der Kinder. In diesem Zusammenhang wird daran erinnert, dass Wohlbefinden nicht nur durch Geld oder ein hohes Gehalt erzeugt wird, eine Wahrheit, die leicht vergessen wird. Schwierige Lebensphasen enthalten zweifelsohne auch Chancen für persönliches Wachstum, weil sie die Aufmerksamkeit auf die eigenen Ressourcen lenken. (ICH)

[431-L] Vögele, Jörg:

Gottlieb Duttweiler (1888-1962), die Migros und das "Soziale Kapital": Geschichte und Unternehmenskultur der frühen Migros, in: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 48/2002, H. 1, S. 82-94 (Standort: UuStB Köln(38)-Haa1648; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: Der Beitrag rekonstruiert die Geschichte einer Konsumgenossenschaft im Musterland der Genossenschaftsbewegung Schweiz: Konkret geht es um die Migros-Genossenschaft. Während die Geschichte der Konsumgenossenschaften in der Regel als Scheitern erzählt wird, gilt die Entwicklung der Migros als "Erfolgsstory": Mit wenig Kapital als AG gegründet ist die Migros mit mittlerweile 1,5 Millionen Genossen, über 70.000 Mitarbeitern, 20.000 Lieferanten und über 18 Milliarden Schweizer Franken Jahresumsatz das mächtigste schweizerische Unternehmen. Der Gründer Gottlieb Duttweiler legte den Genossenschaftsbegriff sehr weit aus. Die Genossenschaft sollte einerseits die Gesellschaft vor den Auswüchsen des Kapitalismus schützen, andererseits anderen kapitalistischen Unternehmen Vorbild und Ansporn sein. Die Synthese von Eigennutz- und Gemeinwohlorientierung gelang Duttweiler unter der Devise: "Nur Kapital zwingt Kapital". (ICA)

[432-L] Wehrspau, Michael (Redakteur); Löwe, Christian (Redakteur):

Nachhaltige Konsummuster: ein neues umweltpolitisches Handlungsfeld als Herausforderung für die Umweltkommunikation ; mit einer Zielgruppenanalyse des Frankfurter Instituts für sozialökologische Forschung, (Berichte des Umweltbundesamtes, Bd. 2002,6), Berlin: E. Schmidt 2002, 284 S., ISBN: 3-503-07005-2

INHALT: "20 Jahre nach ihrem ersten Welterfolg veröffentlichten die Meadows die 'Neuen Grenzen des Wachstums' und nahmen dabei wesentliche Richtigstellungen vor: Nicht der 'Ausstieg' oder das 'Zurück' zum (angeblich) guten Alten sei ihre Botschaft gewesen, sondern die Notwendigkeit einer grundsätzlichen Differenzierung zwischen 'Wachstum' und 'Entwicklung'. Die Neuorientierung der letztgenannten müsste dabei so radikal ausfallen, dass von der dritten großen Umwälzung in der Menschheitsgeschichte, nach der Erfindung des Ackerbaus und dem Weg in die Industriegesellschaft, gesprochen werden könne. Auch der Club of Rome verwahrte sich damals bereits in einem neuen 'Bericht zur Lage der Welt' mit dem Titel 'Die erste globale Revolution', der ebenfalls zum zwanzigjährigen Jubiläum des 'Grenzen'-Berichtes erschien, entschieden gegen die Behauptung, es wäre ihm um die Propagierung des 'Nullwachstums' gegangen. Angestrebt würde stattdessen ein selektives Wachstum, das vor allem die Entkoppelung des Wirtschaftswachstums vom Umweltverbrauch zum Ziel haben sollte. Bei der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung (UNCED) in Rio de Janeiro wurde zur selben Zeit der Begriff der 'Nachhaltigen Entwicklung' zum zentralen Konzept der Umweltpolitik erhoben. Das ist der Hintergrund, der schließlich auch zur Entstehung der umweltpolitischen Themenstellung 'Entwicklung und Förderung nachhaltiger Konsummuster' führte; denn: Obwohl mittlerweile erhebliche Erfolge bei der besagten Entkoppelung erzielt werden konnten, hat sich doch auch gezeigt, dass eine grundlegende Änderung der Konsummuster und Lebensstile gerade in den hochentwickelten Industriegesellschaften unerlässlich ist - und das trotz der unbestreitbaren umweltpolitischen Erfolge, die in letzter Zeit erzielt werden konnten." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Kapitel I. Nachhaltiges Konsummuster als umweltpolitische Aufgabenstellung: Ein Themenfeld im Aufwind? - Zur Entwicklung der neueren Diskussion (11-22); Chancen und Barrieren im Alltagsverhalten (23-86); Kapitel II. Haushaltsexploration der Bedingungen; Möglichkeiten und Grenzen nachhaltigen Konsumverhaltens: Claudia Empacher, Konrad Götz und Irmgard Schulz, unter Mitarbeit von Barbara Birzle-Harder: Die Zielgruppenanalyse des Instituts für sozialökologische Forschung (87-181); Claudia Empacher, Doris Hayn, Stephanie Schubert und Irmgard Schultz: Die Bedeutung des Geschlechtsrollenwandels (182-214); Kapitel III. Nachhaltiger Konsum und Zukunftsgestaltung: Kulturelle Modernisierung und die Bedeutung der 'Lebensstile' (215-220); Karl Werner Brand, unter Mitarbeit von Robert Gugutzer, Angelika Heimerl und Alexander Kupfahl: Gesellschaftliche Zukunftstrends und nachhaltiger Konsum (221-260); Kapitel IV. Ausblick: Nachhaltigkeit als kulturelles Reformprogramm: Veränderungen der Umweltkommunikation und Umweltpolitik in den 90er Jahren (261-267); Strategische Ansatzweisen: Integrierte Produktpolitik und Eco-Design (267-273); Die Bedeutung von Kommunikationsinitiativen (274-284).

[433-L] Wiese, Bettina S.; Schmitz, Bernhard:

Soziale Beeinflussung jugendlicher Konsumeinstellungen und -wünsche am Beispiel "Mobiltelefon", in: Zeitschrift für Sozialpsychologie, Jg. 33/2002, H. 3, S. 181-192 (Standort: UuStB Köln(38)-XG871; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Ziel der vorgestellten Studie war die Untersuchung sozialer Einflüsse auf die Einstellung und Konsumwünsche Jugendlicher. Als Beispielprodukt wurde das Mobiltelefon gewählt. Erwartungskonform resultierte, dass sich die selbstberichtete Einstellung der N=149 untersuchten Jugendlichen (38.3% Jungen) sowohl durch die wahrgenommene Einstellung der Freunde als auch durch die der Eltern vorhersagen ließ. Auf dem Hintergrund der Theorie des geplanten Handelns (Ajzen, 1991) wurde außerdem die Vorhersagbarkeit des Mobiltelefonwunsches durch die eigene Einstellung, die soziale Norm im Freundeskreis und die wahrgenommenen finanziellen Möglichkeiten im Elternhaus geprüft. Während sich Einstellung und soziale Norm als bedeutsame Prädiktoren erwiesen, traf dies auf die Einschätzung der finanziellen Möglichkeiten im Elternhaus, als Ausdruck der wahrgenommenen Handlungskontrolle, nicht zu. Letztere zeigte jedoch einen direkten Pfad zur Kaufabsicht. In Übereinstimmung mit einer rezenten Erweiterung der Theorie des geplanten Handelns (Perugini & Bagozzi, 2001) kristallisierte sich der Mobiltelefonwunsch als eine wesentliche proximale Ursache der konkreten Kaufabsicht heraus." (Autorenreferat)

[434-L] Wimbauer, Christine; Schneider, Werner; Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang:

Prekäre Balancen: Liebe und Geld in Paarbeziehungen, in: Leviathan : Zeitschrift für Sozialwissenschaft, Sonderheft, 2002, H. 21, S. 263-285 (Standort: UB Bonn(5)-Einzelsign; UuStB Köln(38)-M Einzelsign; Kopie über den Literaturdienst erhältlich)

INHALT: "Liebe" und "Geld" erscheinen auf den ersten Blick als Gegensätze und doch sind sie die Basis des modernen Familienhaushalts. Die Spannung zwischen beiden wird in der bürgerlichen Familie durch eine Arbeitsteilung aufgehoben (nicht etwa verschleiert), die dem Mann die Erwerbstätigkeit und der Frau die häusliche Arbeit zuweist und Geld so als "Familieneinkommen" erscheinen lässt. Mit zunehmender Frauenerwerbstätigkeit und entsprechend steigendem Einkommen der Frauen müssen Paare ein neues Regime von Geld und Liebe entwickeln. Eine exemplarische Analyse dreier Paare zeigt, wie eng Liebe und Geld im Alltag von Paaren verwoben sind. Der Wert des Geldes wird durch die Vorstellungen des Paares oder beider Partner von ihrer Beziehung, vom Lebenslauf beider Partner und von ihren Zukunftsplänen bestimmt und steht in einem engen Zusammenhang mit Persönlichkeiten und Identitäten. (ICEÜbers)

[435-L] Wrigley, Chris:

The co-operative movement, in: Mitteilungsblatt des Instituts für Soziale Bewegungen, 2002, No. 27, S. 103-116

INHALT: konnte die britischen Genossenschaften auf eine 150 jährige Geschichte seit der ersten Gründung einer Kooperative im Jahre 1844 zurückblicken. Anlässlich dieses Datums sichtet der Beitrag den geschichtswissenschaftlichen Forschungsstand zur Genossenschaftsbewegung in Großbritannien. Die Forschungen stellen die Entwicklung der Kooperative in einen engen Zusammenhang mit der Entwicklung sozialdemokratischer Ideen, die auch nach alternativen ökonomischen Organisationsformen zum Kapitalismus suchten. Weiterhin zeigen die Studien den relativ starken Einfluss von Frauen in der Genossenschaftsbewegung und die starke regionale und lokale Diversität der genossenschaftlichen Organisationsformen. Kritisch betrachtet wird auch die Rhetorik von Solidarität und Mutualität, da die Genossenschaften sich bei Arbeitskämpfen wenig kooperativ erwiesen haben. (ICA)

[436-L] Zilian, Hans Georg:

Vermarktlichung, Monetarisierung und die Kommerzialisierung des Charakters, in: Peter de Gijssel, Knut Gerlach, Jörg Glombowski, Franz Haslinger, Peter Kalmbach u.a. (Hrsg.): *Ökonomie und Gesellschaft : Jahrbuch 18, "Alles käuflich"*, Marburg: Metropolis-Verl., 2002, S. 257-282, ISBN: 3-89518-998-7

INHALT: Der Text setzt sich kritisch mit dem Einfluss der Monetarisierung auf die Person und ihren Charakter auseinander. Die Zielsetzungen umfassen dabei die Untersuchung des Trends, "die Entstehung 'sozialer Kompetenzen' und anderer, im modernen Wirtschaftsleben angeblich unerlässlicher Fertigkeiten in das Territorium des Lehr- und Lernbaren einzuge-meinden", sowie eine genauere Herausarbeitung der spezifischen Unterscheidung zwischen Monetarisierung und Vermarktlichung. Resümierend formuliert der Autor seine Hauptthese wie folgt: "Freilich werden wir auf den Persönlichkeitsmärkten zu freien Konsumenten, doch entsteht damit gleichzeitig die Einsamkeit, die die Beziehungen von Menschen beherrscht, die nicht viel mehr gelernt haben, als einander zu benutzen und zu verbrauchen und dabei noch gut gestylt zu sein." (ICG)

[437-L] Zima, Peter V.:

Subjektivität und Vermarktung, in: Peter de Gijssel, Knut Gerlach, Jörg Glombowski, Franz Haslinger, Peter Kalmbach u.a. (Hrsg.): *Ökonomie und Gesellschaft : Jahrbuch 18, "Alles käuflich"*, Marburg: Metropolis-Verl., 2002, S. 323-335, ISBN: 3-89518-998-7

INHALT: Der Aufsatz befasst sich mit der Frage nach der Autonomie und der Identität des Subjekts im Zuge der Vermarktlichung. Das Hauptaugenmerk gilt dabei der Darlegung, wie einerseits Subjektivität im Konsumverhalten zustande kommt und darüber hinaus "industrielle Subjektivität durch ein völlig säkularisiertes und kommerzialisiertes Kommunikationssystem ausgehöhlt wird". Im Zuge eines historischen Rückblicks merkt der Autor kritisch an, "dass der Markt, der im Spätmittelalter und in der Renaissance das individuelle Subjekt aus den Verstrickungen in Religion und Tradition freigesetzt hat, dieses Subjekt wieder zu zerstören droht". Hierbei wird der ambivalente Charakter des Marktes betont, der innovativ und destruktiv zugleich ist und zudem nur eine Priorität kennt - die des eigenen Funktionierens. (ICG)

Hinweise zur Registerbenutzung

Sachregister

Grundlage für das Sachregister sind die Schlagwörter, die zur gezielten Suche der Literatur- bzw. Forschungsnachweise in unseren Datenbanken FORIS und SOLIS vergeben wurden.

Um eine differenzierte Suche zu ermöglichen, werden dabei nicht nur die Haupt-, sondern auch Nebenaspekte der Arbeiten verschlagwortet.

- Bei einem maschinell erstellten Verzeichnis wie dem obigen Sachregister führt das zwangsläufig zu einem Nebeneinander von wesentlichen und eher marginalen Eintragungen.

Manche Begriffe machen erst in Verbindung mit anderen Sinn oder wechseln ihren Sinn in Abhängigkeit vom jeweiligen Zusammenhang.

- Solche Zusammenhänge gehen aber bei einem einstufigen Register typischerweise verloren.

Vermeintliche Fehleintragungen gehen fast immer aufs Konto eines dieser beiden Effekte, die sich bei der maschinellen Registererstellung grundsätzlich nicht vermeiden lassen.

Personenregister

Aufgeführt sind

- bei Literaturnachweisen: alle aktiv an dem Werk beteiligten Personen;
- bei Forschungsnachweisen: alle als Leiter, Betreuer oder wissenschaftliche Mitarbeiter („Autoren“) eines Projekts angegebenen Personen.

Institutionenregister

Aufgeführt sind nur die forschenden Institutionen. Institutionelle Auftraggeber, Finanzierer, Förderer oder dergleichen sind zwar in den Forschungsnachweisen selbst aufgeführt, nicht jedoch im Register.

Sortierung

Die Sortierung folgt den lexikalischen Regeln, d.h. Umlaute werden wie der Grundbuchstabe sortiert. Numerische Angaben (z.B. „19. Jahrhundert“) sind ganz ans Ende sortiert, also hinter Buchstabe Z.

Nummerierung

Alle in den Registern angegebenen Zahlen beziehen sich auf die laufenden Nummern der Literatur- und Forschungsnachweise.

Personenregister**A**

Abel, Jörg 30
Acker, Joan 23
Addison, John T. 31, 32
Ahlers, Elke 87
Aiba, Keiko 23
Albrecht, Clemens 369
Altvater, Elmar 370
Andresen, Sünne 190
Anger, Silke 33, 232
Antal, Ariane Berthoin 346
Anxo, Dominique 241
Arnold, Rolf 183
Arnold, Susan 91
Aronsson, Gunnar 234
Aulerich, Gudrun 332
Auth, Diana 235
Ayaß, Wolfgang 236

B

Badura, Bernhard 366
Baecker, Dirk 371
Baehre, Kerstin 237
Baethge, Martin 238
Baethge-Kinsky, Volker 92
Bahlke, Susanne 239, 347
Bahnmüller, Reinhard 34
Baitsch, Christof 240
Balkin, David B. 200
Baron, James N. 93
Bauer, Frank 241, 242, 243, 244, 309
Bauer, Johannes 184
Bauer, Thomas 344
Baumgartner, Peter 240
Baur, Nina 1
Bechmann, Gotthard 94
Bechmann, Martin 95
Beck, Silke 94
Becke, Guido 35
Becker, Fred G. 185
Beckert, Jens 372
Beer, Doris 237
Behnam, Michael 210
Behrend, Christoph 245
Bergmann, Bärbel 246

Bernard, Heike 273
Bernhard, Dörte 325
Bethge, Jan-Alexander 373
Beyer, Jens 36
Beyer, Jürgen 37
Bielenski, Harald 247
Bieneck, Hans-Jürgen 358
Bienzeisler, Bernd 167
Bigalk, Debora 273
Birenheide, Almut 406
Birke, Martin 348, 349
Bissels, Thomas 110
Bittner, Susanne 96
Black, Boyd 38
Blanpain, Roger 39
Bleicher, Andre 40, 374
Blickle, Gerhard 321
Blien, Uwe 248
Bloh, Egon 183
Blome-Drees, Johannes 217
Bluhm, Katharina 186
Bode, Ingo 375
Boes, Andreas 146
Böhle, Fritz 97, 178
Böhm, Sabine 249, 250
Böhm, Steffen G. 98
Bolte, Annegret 97
Bonin, Holger 344
Bonß, Wolfgang 251
Bootz, Ingeborg 332
Bosch, Gerhard 241, 252, 253, 254, 309
Bosold, Christiane 99
Bosworth, Derek 241
Boulin, Jean-Yves 255
Brandenberg, Arndt 41
Braun, Ottmar L. 187
Braun, Wolf Matthias 42
Breisig, Thomas 208
Bröckling, Ulrich 376
Brödner, Peter 100, 142
Brosziewski, Achim 188
Brucks, Ursula 363
Brüggemann, Beate 150
Bruinshoofd, Allard 101
Brussig, Martin 256

- Brynjolfsson, Erik 377
Büchel, Felix 257
Buchholz-Will, Wiebke 258
Buchinger, Birgit 43
Buddelmeyer, Hielke 28
Buggenhagen, Pamela 332
Burda, Michael C. 232
Burton, M. Diane 93
Busch, Sigrid 332
Buss, Klaus-Peter 259
Büssing, Andre 2, 102, 108, 178, 199, 281
Bustillo Llorente, Rafael Munoz de 241
Büttner, Torsten 350
- C**
Cardy, Robert L. 200
Casey, Bernard 44
Casoni, Erich 240
Caspar, Jürgen 260
Castro, Alberto 241
Cette, Gilbert 241
Chantelat, Pascal 378
Clasen, Ralf 90
Conradi, Walter 231
- D**
Daheim, Hansjürgen 3
Dechmann, Uwe 356
Decker, Albert 351
Decker, Franz 351
Dederichs, Andrea Maria 113
Degener, Mirko 352
Delsen, Lei 241
Deppe, Rainer 45, 46
Deppert, Wolfgang 261, 379
Deutsch, Joseph 386
Deutschmann, Christoph 380
Diebolt, Claude 381
Dieckhoff, Klaus 103
Dierkes, Meinolf 346
Dietze, Johannes 363
Dievernich, Frank E.P. 104
Diewald, Martin 24
Dittmer, Gonde 189
Djellal, Faridah 105
Dlugosch, Gabriele E. 357
Dölling, Irene 190
Dörre, Klaus 4
Dörrenbächer, Christoph 191
- Dostal, Werner 5, 106, 107, 262
Dreher, Christoph 249
Drexel, Ingrid 47
Drodofsky, Anita 108
Dröge, Kai 414
Duben, Kai 334
Dueck, Gunter 192
Düntgen, Alexandra 24
Durst, Richard 109
Dzuck, Monika 363
- E**
Eberling, Matthias 288
Eberwein, Wilhelm 48
Eckermann, Achim 263
Eckhardt, Katja 170
Egbringhoff, Julia 264
Eggenhofer, Petra 110
Ehrenreich, Barbara 111
Einacker, Ingo 269
Ende, Jan van den 112
Englisch, Gundula 265
Erler, Wolfgang 193
Erlinghagen, Marcel 382
Eswein, Mikiko 6
Evers, Adalbert 383
- F**
Fabel, Oliver 266
Falk, Armin 384
Falk, Martin 267
Faust, Michael 195
Fehr, Ernst 268
Fesko, Shelia Lynch 353
Festner, Dagmar 184
Fiedler, Anja 99
Fink-Kessler, Andrea 150
Fischer, Alrun 49
Fischer, Joachim 40, 385
Flacke, Andreas 114
Flake, Claudia 354
Flämig, Heike 269
Flecker, Jörg 343
Florian, Michael 113
Flückiger, Yves 240, 386
Fobe, Karin 270
Foerster, Viktor 114
Föhr, Silvia 36
Foss, Murray 241

Franke, Marion 196
Franz, Hans-Werner 271
Franzen, Axel 50
Freigang-Bauer, Ingra 354
Freiling, Thomas 114, 115
Freimann, Jürgen 367
Frese, Matthias 51
Frey, Dieter 197
Frieling, Ekkehart 273
Fröhlich, Dieter 3
Fuchs-Frohenhofen, Paul 116

G

Gabaglio, Emilio 52
Gächter, Simon 268
Gangl, Markus 274
Ganne, Bernard 186
Ganßmann, Heiner 387
Gather, Claudia 7, 275
Gauchel, Christoph 271
Geise, Wolfgang 388
Geissler, Birgit 275, 276
Geißler, Heinrich 114
Geister, Susanne 117
Genosko, Joachim 277
Gensior, Sabine 40, 385
Gergs, Hans-Joachim 198
Gerlach, Knut 278, 390
Gerst, Detlef 53
Gerzer-Sass, Annemarie 193, 279
Geser, Hans 280
Giesenbauer, Björn 102, 178
Gijssel, Peter de 390
Gilbert, Dirk Ulrich 210
Glas, Susanne 54
Glaser, Jürgen 102, 178, 199, 281
Glismann, Hans H. 282
Glombowski, Jörg 390
Gödl, Doris 43
Gogolek, Kerstin 332
Gold, Michael 44
Goldmann, Monika 23
Goll, Michaela 118
Gomez-Mejia, Luis R. 200
Gottfried, Heidi 23
Gottschall, Karin 23
Goyer, Michel 201
Grabher, Gernot 128
Graeff, Peter 391

Greve, Werner 99
Grewer, Hans Günter 119
Gröben, Ferdinand 354, 355
Gross, Hermann 309
Groß, Hermann 241, 242, 244, 263
Grote, Gudela 240
Gruber, Hans 184
Gschwandtner, Ulrike 43
Gude, Dietmar 356
Günther, Christof A. 202
Günther, Klaus 392

H

Hacket, Anne 413
Haesler, Aldo J. 393
Hagedorn, Marcus 28
Hahne, Ulf 150
Haipeter, Thomas 252, 283, 284, 285
Hamburg, Ileana 237
Hamermesh, Daniel 28
Hannan, Michael T. 93
Haring, Sabine A. 394
Harteis, Christian 184
Hartmann, Josef 247
Hartmann, Thomas 332
Haslinger, Franz 390
Hassel, Anke 37, 55
Haubl, Rolf 395
Haufe, Eva 363
Haug, Sonja 396
Hauschildt, Jürgen 203
Hausladen, Iris 204
Hegendörfer, Katrin 108
Heid, Helmut 184
Heinrich, T. 362
Heinze, Thomas 397
Heipeter, Thomas 56
Heisterhagen, Tilman 373
Helfen, Markus 57
Heller, Peter 332
Hellert, Ulrike 286
Helmer, Matthias 135
Helmer-Denzel, Andrea 398
Helmle, Simone 399
Hemmer, Eike 58
Henneberger, Fred 59
Hennig, Anita 270
Herczeg, Michael 120
Herrenbrück, Sabine 287

- Herrmann, Christa 250
Hertel, Guido 117, 121, 143
Hesse, Genevieve 332
Hettlage, Robert 400
Hey, Alexandra H. 122
Hielscher, Volker 288
Hildebrandt, Eckart 288
Hildebrandt, Reinhard 123
Hillmann, Felicitas 289
Hinnerichs, Liane 124
Hirmer, Christian 125
Hirsch-Kreinsen, Hartmut 125, 126, 205
Hochschild, Arlie Russell 290
Hoffmann, Rainer-W. 373
Hoffmann, Reiner 52
Hoffmann, Thomas 103
Höge, Thomas 102, 178
Höland, Armin 291
Hollanders, Hugo 101
Holtgrewe, Ursula 127
Holtrup, Andre 60
Holtschneider, Uwe 293
Honneth, Axel 8
Höpner, Martin 37
Hoss, Dietrich 186
Houben, Marion 316
Huber, Achim 292
Hübler, Olaf 61
Hufnagel, Rainer 401
Hurrelmann, Klaus 430
Husemann, Rudolf 334
Husen, Eberhard 357
- I**
Ibert, Oliver 128
Imai, Jun 293
- J**
Jäger, Meike 129
Janfeld, Bert 120
Janowicz, Cedric 413
Jansen, Rolf 294
Jatzek, Ute 130
Jelich, Franz-Josef 131
Jirjahn, Uwe 278
Jochheim, Sandra 206
Junge, Ute 237
Jurczyk, Karin 10, 295
Jürgens, Kerstin 288
- Jürgens, Ulrich 132
Just-Hahn, Katharina 114
- K**
Kädtler, Jürgen 65, 66
Kahin, Brian 377
Kalina, Thorsten 133, 296
Kalkowski, Peter 134, 135
Kalmbach, Peter 390
Kaminsky, Annette 402
Kamrad, Klaudia 325
Kastenholz, Edgar 150
Kattein, Martina 297
Kaul, Ashok 344
Kay, Rosemarie 298
Keller, Berndt 59, 67
Keller, Sibylle 68
Kempe, Dana 91
Kern, Rudolf 11
Kerst, Christian 127
Kideckel, David A. 12
Kilbom, Asa 234
Kilger, Gerhard 358
Kilper, Heiderose 157
Kimmerle, Christoph 190
Kirchhöfer, Dieter 299
Klages, Johanna 403
Klauder, Wolfgang 300
Kleinen, Barbara 120
Kleist, Sebastian 207
Klippert, Jürgen 114
Knauth, Peter 301
Knuth, Matthias 133, 296
Kochan, Thomas A. 302
Kocyba, Hermann 136
Kohl, Ekkehard 114
Kohl, Heribert 69
Kohler, Hans 359
Kölling, Arnd 303
König, Susanne 208
Konradt, Udo 117, 143
Korfmacher, Susanne 404
Körs, Anna 314
Kraft, Susanne 209
Krais, Beate 209
Krause, Marek 220
Kreikebaum, Hartmut 210
Krell, Gertraude 211
Kreuzer, Christine 360

Kriesel, Mirjam 325
Kritzenberger, Huberta 120
Krömmelbein, Silvia 260
Kropp, Peter 137
Krüger, Lydia 57
Kuhlmann, Ellen 305
Kuhlmann, Martin 70, 138, 139
Kuhlmann, Sabine 179
Kühn, Andrea 306
Kühnlein, Irene 413
Kulpinska, Jolanta 71
Kunze, Astrid 28
Kupka, Peter 5
Kurdelbusch, Antje 37
Kurz, Constanze 307
Kutzner, Edelgard 305

L

Ladage, Nicole 140
Lang, Rainhart 219
Lange 405
Läpple, Dieter 308, 337
Latniak, Erich 141, 142
Lauen, Guido 348, 349
Lauer, Ulrich 114
Lauterbacher, Claudia 334
Legnaro, Aldo 406
Lehmann, Katrin 143
Lehmann, Klaudia 243
Lehndorff, Steffen 56, 142, 144, 175, 252,
283, 284, 285, 309, 310
Leif, Thomas 55
Lengfeld, Holger 72, 73
Lenz, Ilse 23
Lepperhoff, Niels 145
Lewark, Siegfried 150
Liebermann, Sascha 407
Liebert, Sabine 74
Liebherr, Jeanette 19
Liebig, Brigitte 212
Lins, Cornelia 271
Litzel, Nicole 248
Löhr, Albert 321
Lorenz, Dieter 170
Löwe, Christian 432
Löwisch, Manfred 75
Luchsinger, Christine 240
Lüde, Rolf von 314
Ludwig, Joachim 14, 76

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang 434
Lüken, Stephan 311
Lüscher, Kurt 408

M

Maaß, Frank 298
MacMillan, Keith 346
Mäder, Ueli 409
Mag, Wolfgang 172
Major, Matyas 150
Marr, Rainer 312
Marrs, Kira 146
Martin, Hans 114, 115
Marz, Lutz 346
Masthaf, Frank 364
Matuschek, Ingo 147
Mauer, Andreas 247
Mayer-Ahuja, Nicole 29
May-Strobl, Eva 298
Meißner, Hanna 7
Metz, Anna-Marie 352
Metz, Rainer 13
Metzler, Manuel 213
Meyer, Matthias 219
Meyer, Wolfgang 61
Mezler, Ursula 114
Michelsons, Angelo 186
Mickler, Otfried 134, 135
Mielke, Dietmar 261, 379
Militzer-Schwenger, Lisgret 309
Minssen, Heiner 154
Möller, Joachim 248
Morat, Joachim 150
Morrison Paul, Catherine J. 313
Morschhäuser, Martina 148, 292
Moser, Josef 149
Moser, Viktor 240
Mühlsiegel, Reiner 150
Müller, Günter F. 410
Müller, Hans-Peter 411
Müller, Kurt R. 14
Müller, Michael 215
Müller, Rudolf F. 273
Müller, Rudolf Wolfgang 412
Müller, Ursula 23, 305
Münch, Eckhard 366
Munz, Eva 242, 243, 244
Mutz, Gerd 404, 413, 421

N

Neckel, Sighard 414
Nerlich, Mark R. 314
Neumann, Maren 363
Niehaus, Mathilde 325, 362
Niehoff, Jan 350
Nienhüser, Werner 140
Nischik, Reingard M. 266
Nishikawa, Makiko 23
Nöbauer, Brigitta 149
Nollmann, Gerd 415
Nöthen, Joachim 14
Nuissl, Henning 416
Nußhart, Christine 193
Nutzinger, Hans G. 390

O

Ogasawara, Yuko 23
Ohlemacher, Thomas 99
Ohnesorg, Sabine 315, 316
Oost, Ellen C.J. van 112
Osawa, Mari 23
Osterman, Paul 317
Otto, Siegmар 350

P

Pamer, Susanne 249
Panther, Stephan 417
Parmentier, Klaus 106
Pascha, Werner 132
Paul, Axel T. 418
Paul, Hansjürgen 120, 151, 152
Paulus, Julia 153
Peemüller, Gerlinde 15
Pekruhl, Ulrich 214
Peter, Lothar 60
Peters, Rene 215
Petersen, Holger 361
Petersheim, Albert 76
Petschow, Ulrich 269
Pfahl, Svenja 318
Pfahler, Peter 77
Pichierri, Angelo 186
Piorr, Rüdiger 154
Plehwe, Dieter 191
Plicht, Hannelore 106
Plumpe, Werner 16
Poelchau, Juri 19
Pohlmann, Markus C. 216

Pongratz, Hans J. 319
Poßecker, Katrin 270
Pötzner, Christiane 114
Pries, Ludger 30, 78, 155, 160
Prisching, Manfred 419
Pröll, Ulrich 356
Promberger, Markus 249
Prott, Jürgen 79, 80, 156
Puffer, Günter 320

R

Ramirez, Jose 386
Rammert, Werner 162
Rauch, Angela 106
Rauscher, Anton 17
Reding, Viviane 18
Rehberg, Frank 54, 330
Rehder, Britta 37
Rehfeld, Dieter 157
Reich, Susanne 356
Reichold, Hermann 321
Reindl, Josef 119
Reisch, Lucia A. 420
Rell, Erika 322
Rerrich, Maria S. 275
Reuyß, Stefan 318
Rhein, Rüdiger 158
Richter, Falk 246
Richter, Peter G. 169
Rieger, Edgar 350
Riegraf, Birgit 305
Riehle, Rainer 150
Riese, Hajo 390
Röder, Roland 159
Rost, Harald 218
Rothe, Heinz-Jürgen 124
Rothschild, Kurt W. 390
Rudolph, Brigitte 421
Ruh, Hans 240

S

Sack, Fritz 406
Sackmann, Sonja 110
Sandig, Christian 155, 160
Sass, Jürgen 193, 279
Sautter, Hermann 422
Sayin, Suna 242, 244, 263
Schäfer, Claus 423
Schäfer, Martina 19

-
- Schäfers, Michael 20
Schaltegger, Stefan 361
Schank, Thorsten 303
Schat, Hans-Dieter 161
Schaub, Michael 114
Scheuch, Klaus 363
Schief, Sebastian 309
Schietinger, Marc 96
Schilling, Gabi 284, 324
Schinke, Rolf 422
Schlögl, Peter 342
Schmal, Andreas 325, 362
Schmale, Ingrid 217
Schmid, Alfons 260
Schmid, Josef 34
Schmid-Schönbein, Thomas 390
Schmidt, Christine 363
Schmidt, Gert 155, 160
Schmidt, Jan 218
Schmidt, Marlene 81
Schmidt, Rudi 186, 198
Schmidt, Thomas 424
Schmitter, Philippe C. 86
Schmitz, Bernhard 433
Schnabel, Claus 32, 82, 83
Schneider, Johannes 390
Schneider, Volker 86
Schneider, Werner 434
Scholz, Hartmut 332
Schomburg, Harald 326
Schön, Susanne 19
Schoser, Christof 425
Schrader, Klaus 282
Schramm, Florian 79
Schratzenstaller, Margit 258
Schreiber, Erhard 219
Schreurs, Margarete 103
Schreyer, Franziska 106
Schröder, Lothar 85
Schroeder, Wolfgang 46
Schröter, Wolfgang 103
Schroth, Jochen 96
Schübel, Thomas 14
Schubert, Cornelius 162, 163
Schulte, Anja 205
Schulte, Birgit 249
Schulte, Jürgen 327
Schumacher, Günther 269
Schumann, Michael 21, 70, 164
Schumm, Wilhelm 136
Schütze, Fritz 165
Schwarz, Angela 22
Schwarz, Anna 328, 416
Schwarz, Michael 348, 349
Schwarze, Johannes 33
Schweer, Oliver 155, 160
Schweikart, Rudolf 91
Schwemmle, Michael 85
Seeber, Jobst 320
Seidl, Martin 149
Seifert, Hartmut 84, 241, 247
Seifert, Wolfgang 213
Seisreiner, Achim 227
Seitz, Beate 34
Semlinger, Klaus 220
Sethe, Michael 166
Seyde, Christian 137
Shire, Karen 167
Shire, Karen A. 23, 293
Siegel, Donald S. 313
Sieglen, Georg 241, 309
Silber, Jacques 386
Sill, Stephanie 24
Simöl, Inge 196
Skeries, Sandra 364, 365
Sklair, Leslie 426
Solga, Heike 329
Sommer, Michael 85
Sorge, Arndt 186
Spahn, Heinz-Peter 427
Sperling, Hans Joachim 65
Spiegel, Jürgen 221
Spies, Karsten 116
Spittler, Gerd 25
Stäheli, Urs 428
Steger, Thomas 219
Steinberg, Ronnie 23
Steiner, Roald 40, 374
Stille, Frank 241
Stöbe-Blossey, Sybille 168
Stock, Patricia 345
Stöger, Ursula 330
Stoll, Alexander 169
Storz, Cornelia 132
Strasser, Hermann 415
Sträter, Detlev 330
Strecker, Sibyll-Annett 373
Streck, Wolfgang 37, 86

Streuli, Elisa 409
Surrey, Heike 227
Süss, Christina 222
Sust, Charlotte A. 170
Sydow, Jörg 171
Szell, György 223

T

Takenaka, Akira 213
Tanaka, Kazuko 23
Tatur, Melanie 45
Teichler, Ulrich 326
Teixeira, Paulino 31
Tempel, Anne 215
Temple, Karen 331
Teuber, Jörg 86
Teufel, Bernd 186
Theobald, Werner 379
Thiele, Annerose 273
Tholen, Jochen 58
Thomas, Michael 416
Thomasberger, Claus 429
Thul, Martin 365
Thurm, Thomas 172
Tichy, Gunther 26
Timpf, Siegfried 403
Tobler, Matthias 68
Trautwein-Kalms, Gudrun 87
Traxler, Franz 186
Trier, Matthias 332
Trinczek, Rainer 88, 224, 250
Tschepurenko, Alexander 225
Twellmeyer, Ulla 77

U

Udris, Ivars 339
Ulich, Eberhard 240
Unverzagt, Gerlinde 430

V

Valenduc, Gerard 173
Valerius, Gabriele 328
Valeyre, Antoine 174
Vaskovics, Laszlo A. 218
Vendramin, Patricia 173
Vescovi, Stefano 191
Viedenz, Jürgen 333
Visser, Jelle 86
Vitols, Katrin 293

Vögele, Jörg 431
Vogl, Christian 226
Vogt, Winfried 390
Völker, Wolfgang 27
Völkl, Martin 89
Vonken, Matthias 334
Voß, G. Günter 338
Voß, Gerd Günter 335
Voß, Günter 14
Voss, Thomas 137
Voss-Dahm, Dorothea 175, 252, 284
Voswinkel, Stephan 176

W

Wächter, Hartmut 215
Wagener, Hans-Jürgen 390
Wagner, Alexandra 175, 252, 284
Wagner, Dieter 227
Wagner, Joachim 32, 82, 336
Wahl, Rudolf 228
Wahl, Wulf-Bodo 363
Walby, Sylvia 23
Walter, Gerd 308, 337
Walter, Uta 366
Walther, Michael 367
Ward, Melanie 344
Watteler, Oliver 13
Weber, Barbara 229
Weber, Christiana 229
Weber, Karl 240
Weber, Karsten 396
Weel, Bas ter 101
Wehling, Pamela 154
Wehrspaun, Michael 432
Wehrich, Margit 14, 338
Weinkopf, Claudia 96, 177
Weis, Michael 14
Weise, Peter 390
Weishaupt, Sabine 178
Weiss, Vera 339
Weller, Jean-Marc 368
Wenchel, Karl-Thomas 354
Werder, Axel von 230
Werner, Matthias 95
Westermayer, Till 150
Wex, Thomas 14
Wiedemann, Dieter 340
Wieland, Josef 231
Wiese, Bettina S. 433

Wiesenthal, Helmut 90
Wilpert, Bernhard 350
Wilz, Sylvia 305
Wimbauer, Christine 434
Windzio, Michael 341
Winkelmann, Rainer 28
Wittstock, Marion 120
Witz, Anne 23
Wolf, Harald 29
Wolle, Octavia 332
Wollmann, Hellmut 179
Wonneberger, Eva 150
Wrigley, Chris 435

Z

Zech, Wilfried 180
Zellmann, Peter 342
Zenker, Claudia 375
Ziche, Joachim 399
Zick, Andreas 181
Zilian, Hans Georg 343, 436
Zima, Peter V. 437
Zimmermann, Klaus F. 28, 344
Zink, Klaus J. 364, 365
Zugehör, Rainer 37
Zülch, Gert 301, 345
Zullius, Knut 182

Sachregister

- A**
- Absentismus 72
 Absolvent 106
 Adorno, T. 394
 AIDS 353
 Akademiker 326
 Akkumulation 381
 Akteur 74, 84, 100, 113, 145, 150, 180, 190, 292, 314, 337, 425, 429
 Aktiengesellschaft 67, 397
 Aktienmarkt 395
 Aktionär 395, 406
 Akzeptanz 95, 195, 228, 334, 425
 Alltag 97, 108, 153, 264, 306, 308, 319, 338
 Alltagskultur 400
 Alltagstheorie 388
 alte Bundesländer 59, 198, 303, 359
 Altenhilfe 383
 Altenpflege 111, 169, 181, 352, 383
 älterer Arbeitnehmer 9, 149, 233, 234, 245, 292, 296, 320, 334
 alter Mensch 9, 234, 245, 375
 Altern 234, 245
 altersadäquater Arbeitsplatz 292
 Altersstruktur 253, 320
 Altersversorgung 146, 422
 ambulante Versorgung 102
 Amerikanisierung 198
 Amt 221
 amtliche Statistik 311, 347
 Angelernter 148, 259
 angepasste Technologie 126
 Angestellter 54, 131, 285
 Angst 395
 Anonymität 396
 Anreizsystem 41, 83, 232
 Antike 394
 Arbeiter 236
 Arbeiterbewegung 435
 Arbeiterbewusstsein 70
 Arbeiterklasse 12
 Arbeitgeber 51, 282, 304, 327, 363
 Arbeitgeberverband 89
 Arbeitnehmer 51, 60, 72, 73, 75, 77, 82, 190, 243, 249, 257, 261, 263, 281, 282, 283, 288, 321, 334, 344, 350, 355, 363
 Arbeitnehmerbeteiligung 35, 64, 67, 68, 81, 187, 213, 214, 367
 Arbeitnehmergesellschaft 68
 Arbeitnehmerinteresse 43
 Arbeitnehmervertretung 40, 47, 54, 66, 69, 129, 215
 Arbeitsablauf 114, 118, 152, 160, 263
 Arbeitsamt 187, 247
 Arbeitsanalyse 163, 176, 199, 352
 Arbeitsanforderung 11, 119, 136, 175, 178, 287, 294, 352
 Arbeitsangebot 1, 28, 232, 258, 344
 Arbeitsbedingungen 11, 12, 29, 56, 57, 62, 78, 87, 89, 96, 99, 108, 134, 138, 139, 146, 151, 161, 163, 165, 171, 175, 176, 177, 190, 243, 263, 273, 284, 294, 316, 334, 342, 345, 352, 356
 Arbeitsbelastung 2, 15, 87, 102, 146, 294, 345, 354
 Arbeitsbereitschaft 136, 390
 Arbeitsbeschaffung 333
 Arbeitsbeschaffungsmaßnahme 332
 Arbeitsbewertung 15, 176, 211
 Arbeitsbeziehungen 32, 37, 40, 48, 51, 57, 58, 59, 67, 69, 76, 82, 150, 157, 194, 291
 Arbeitsförderung 337, 362
 Arbeitsgesellschaft 5, 17, 20, 299, 413
 Arbeitsgestaltung 15, 62, 64, 97, 103, 123, 124, 130, 141, 142, 150, 151, 166, 178, 180, 211, 283, 292, 316, 354, 356, 358, 362
 Arbeitsgruppe 109, 122, 130, 140, 145, 158, 181
 Arbeitsinhalt 178
 Arbeitsintensität 174
 Arbeitsintensivierung 119
 Arbeitskampf 435
 Arbeitskräftenachfrage 257, 267
 Arbeitskraftunternehmer 261, 295, 319, 335

- Arbeitskultur 176
Arbeitsleistung 15, 110, 143, 147, 175, 293
Arbeitslosenversicherung 248, 282, 296
Arbeitslosigkeit 1, 5, 90, 261, 282, 296, 300, 304, 307, 332, 343, 344, 379, 404
Arbeitsmarkt 15, 90, 112, 242, 246, 251, 252, 258, 260, 274, 277, 289, 291, 293, 300, 303, 308, 317, 320, 321, 326, 327, 331, 337, 344, 384, 385, 404, 422
Arbeitsmarktentwicklung 9, 248, 252, 300, 329
Arbeitsmarktforschung 185
Arbeitsmarktpolitik 17, 34, 235, 252, 254, 293, 300, 302, 343
Arbeitsmarktsegmentation 246, 289, 317, 331
Arbeitsmarkttheorie 268
Arbeitsmedizin 236
Arbeitsmittel 116
Arbeitsnachfrage 1, 28, 280, 303, 313, 344
Arbeitsorganisation 5, 15, 17, 23, 25, 28, 36, 56, 57, 58, 70, 92, 96, 97, 102, 103, 109, 112, 114, 115, 116, 118, 120, 122, 123, 127, 132, 134, 141, 142, 147, 149, 152, 154, 156, 160, 161, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 172, 173, 174, 175, 178, 180, 184, 190, 199, 201, 211, 215, 230, 237, 238, 240, 243, 248, 251, 253, 254, 255, 259, 263, 264, 269, 271, 273, 276, 287, 290, 304, 305, 306, 310, 330, 334, 337, 345, 350, 354, 357
Arbeitsort 269, 352
Arbeitsplatz 108, 150, 163, 170, 176, 177, 194, 211, 215, 252, 273, 279, 336, 337, 347
Arbeitsplatzpotential 161
Arbeitsplatzsicherung 9, 213, 237, 307, 347
Arbeitsplatzwechsel 93, 247
Arbeitspolitik 4, 5, 59, 70, 131, 164, 180, 187, 348
Arbeitsrecht 39, 58, 81, 200, 291
Arbeitsschutz 81, 166, 200, 236, 274, 301, 340, 344, 349, 351, 352, 354, 355, 356, 358, 363, 364, 365, 366
Arbeitssicherheit 350
Arbeitssituation 99, 106, 107, 111, 129, 130, 162, 163, 182, 185, 239, 246, 249, 274, 294, 300, 322, 328, 333, 342, 347, 353, 362
Arbeitsstatistik 311
Arbeitsstrukturierung 129, 135, 138, 211, 214, 392
Arbeitssystem 140, 256
Arbeitsteilung 6, 10, 23, 68, 127, 153, 190, 211, 235, 307, 392, 434
Arbeitssuche 247
Arbeitsunfall 234
Arbeitsverhalten 124, 147
Arbeitsverhältnis 7, 17, 24, 59, 60, 161, 251, 275, 299, 300, 310, 321, 343
Arbeitsvermittlung 247
Arbeitswelt 11, 14, 17, 25, 108, 129, 139, 147, 234, 265, 281, 289, 294, 300, 328, 343
Arbeitswissenschaft 14, 150, 170, 301
Arbeitszeit 30, 56, 87, 108, 135, 146, 174, 175, 211, 235, 241, 242, 243, 244, 249, 250, 252, 253, 254, 255, 263, 269, 271, 281, 283, 284, 285, 286, 288, 290, 301, 304, 309, 310, 312, 315, 318, 324, 334, 344, 345, 352
Arbeitszeitflexibilität 56, 108, 146, 240, 244, 249, 252, 253, 271, 283, 285, 286, 295, 301, 302, 310, 312, 315, 318, 345
Arbeitszeitpolitik 9, 90, 235, 244, 252, 253, 271, 285, 286, 288, 312, 318, 334, 343
Arbeitszeitverkürzung 242, 244, 253, 302, 312
Arbeitszeitwunsch 9, 243, 304
Arbeitszufriedenheit 11, 99, 108, 110, 114, 117, 143, 156, 190, 257, 286, 326, 342, 345, 353
Armut 415, 430
Arzt 3, 162, 363
Askese 394
audiovisuelle Medien 146, 163, 175
Aufbauorganisation 168
Ausbeutung 12
Ausbildung 15, 79, 106, 329, 342
Ausbildungssituation 238
ausländischer Arbeitnehmer 322
Auslandsinvestition 58, 205

- Auslandsniederlassung 155, 205
Auslandstätigkeit 211
Außenhandel 303, 313, 323, 386
Austauschtheorie 393
- B**
- Bank 310
Bankgewerbe 217, 238
Baugewerbe 66, 416
Beamter 51
Befragung 224, 241, 242
befristetes Arbeitsverhältnis 263
Begriffsbildung 251
Behindertenwerkstätte 333
Behinderter 239, 325, 333, 347, 362
Behinderung 347
Behörde 63, 315
Belegschaft 245
Benachteiligtenförderung 325
Benachteiligung 330
Benchmarking 215, 273, 426
Benjamin, W. 380
Beratungsgremium 168
Bereitschaft 229
Bergbau 12, 40
Berichterstattung 242, 243
Beruf 3, 17, 43, 76, 79, 102, 106, 111, 149, 182, 192, 193, 218, 246, 250, 253, 257, 265, 287, 290, 306, 318, 319, 327
berufliche Integration 322, 325
beruflicher Aufstieg 34
berufliche Selbständigkeit 264, 289, 298, 376, 410
berufliche Weiterbildung 34, 79, 131, 184, 211, 227, 233, 237, 245, 270, 278, 280, 299, 320, 342, 363
Berufsanforderungen 327
Berufsaussicht 329
Berufsbildung 6, 24, 131, 142, 148, 233, 259, 262, 266, 342, 343
Berufseinmündung 233, 251
Berufserfahrung 319
Berufsethos 225
Berufsfeld 305
Berufsmobilität 9, 161, 247, 265, 327, 341, 344
Berufsorientierung 262
Berufspraxis 91
Berufsrolle 182
Berufssituation 156, 330
berufstätige Frau 8, 112, 246, 254, 308
Berufstätigkeit 234
Berufsverband 219
Berufswandel 153
Berufszufriedenheit 328
Beschäftigtenstruktur 31, 51, 96, 105, 107, 297, 298, 303
Beschäftigtenzahl 297
Beschäftigung 17, 23, 24, 30, 40, 78, 79, 84, 90, 144, 161, 241, 252, 257, 267, 275, 279, 293, 309, 310, 321, 325, 328, 383, 404
Beschäftigungsbedingungen 59, 81, 99, 108, 254, 317
Beschäftigungseffekt 31, 40, 242, 260, 263, 267, 269, 301, 313, 314, 323, 334, 344
Beschäftigungsentwicklung 9, 96, 254, 298, 309, 314, 333
Beschäftigungsfähigkeit 148, 237, 240
Beschäftigungsform 5, 24, 43, 297
Beschäftigungspolitik 52, 81, 90, 258, 274, 302, 307
Beschäftigungssituation 132, 150, 245, 329
Besteuerung 266, 297
Betreuung 115, 211, 258, 369
betriebliche Sozialpolitik 211
Betriebsaufgabe 341
Betriebsgröße 241, 242, 278, 296
Betriebsgründung 266, 298, 410
Betriebsklima 63, 110, 156, 359, 360
Betriebsrat 32, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 61, 69, 72, 75, 76, 80, 82, 88, 131, 149, 154, 166, 208, 213, 278, 284, 348, 367
Betriebsstillegung 22
Betriebsvereinbarung 37, 47, 291, 325
Betriebsverfassung 75
Betriebsverfassungsgesetz 75, 291, 348
Betriebszeit 241, 242, 243, 244, 309
Betriebszugehörigkeit 257
Beurteilung 122
Bevölkerung 402
Bewusstsein 261, 401
Bildung 414
Bildungsangebot 79
Bildungsarbeit 131
Bildungsberatung 76

- Bildungsbeteiligung 245
 Bildungsdefizit 329
 Bildungseinrichtung 76, 270
 Bildungsinhalt 262
 Bildungspolitik 422
 Bildungsverlauf 219
 Bildungswesen 343
 Bindung 110, 171, 181
 Binnenmarkt 59
 Biographie 299, 328
 Börse 406, 428
 Bourdieu, P. 113, 411
 Brandenburg 328, 374
 Budget 153
 Bündnis für Arbeit 44, 84, 88, 90, 291
 Bürger 413
 Bürgerbeteiligung 94
 bürgerliche Gesellschaft 434
 Bürgerrecht 27
 Burnout 368
- C**
- Chancengleichheit 196, 211
 chemische Industrie 9, 12, 66
 China 223, 226
 Computer 151, 188
 computerunterstütztes Lernen 237
 computervermittelte Kommunikation 117,
 120, 151, 188
 Controlling 53, 222
 Corporate Identity 136, 223
- D**
- Dänemark 310
 Datenaufbereitung 98
 Datenaustausch 98
 Datennetz 98, 403
 Datenorganisation 98
 Datensicherheit 108
 Datenverbund 98
 DDR 15, 51, 219, 328, 402
 demographische Lage 292
 Demokratisierung 94, 95
 Denken 119, 351
 Deregulierung 23, 60, 78
 deskriptive Statistik 401
 Deutsches Reich 13, 236, 373
 deutschsprachige Schweiz 68
 Dezentralisation 47, 141, 260
- Dienstleistung 7, 60, 87, 94, 119, 133, 150,
 167, 175, 177, 178, 202, 243, 252,
 254, 275, 276, 287, 292, 310, 314
 Dienstleistungsberuf 5, 87, 111, 144, 252,
 342, 368
 Dienstleistungsgesellschaft 85, 111, 144,
 252, 310
 Dienstleistungsunternehmen 87, 124, 167,
 178, 252, 280, 337, 385, 398
 Digitalisierung 18
 Direktinvestition 58, 426
 Direktmarketing 62, 96, 127, 170, 177,
 314
 Diskriminierung 331
 Distinktion 420
 Disziplin 392
 Dokumentation 212
 Doppelrolle 253
 Drittes Reich 51
 Dual Career Couple 327
 Dyade 434
- E**
- EDV 50, 121, 137, 151, 152, 352
 EG 81
 Egoismus 436
 Ehefrau 266
 Ehrenamt 115, 332, 382, 383
 Eigenarbeit 404, 413
 Eignungsdiagnostik 143, 410
 Einfluss 404
 Einkauf 137, 399
 Einkommen 15, 72, 146, 232, 296, 386,
 409, 415, 423
 Einkommenseffekt 33, 50, 323
 Einkommensteuer 258
 Einkommensunterschied 386
 Einsamkeit 436
 Einwanderung 289, 322
 Einwanderungspolitik 289
 Einzelhandel 125, 175, 177, 238, 301, 308,
 310, 345
 Electronic Business 9, 114, 135, 171, 377
 Electronic Government 94, 95
 Elektroindustrie 180, 307
 elektronischer Handel 192
 elektrotechnische Industrie 259
 Elite 403, 411
 Elitebildung 411

- Eliteforschung 411
Elterninitiative 115
Eltern-Kind-Beziehung 8, 369
Elternurlaub 211
E-Mail 118
Emanzipation 164
Emergenz 134
Emotionalität 319, 338, 351
empirische Sozialforschung 139, 224
Energiewirtschaft 40
Engagement 136, 231, 383, 404, 413
Entberuflichung 233
Entgrenzung 29, 30, 142, 171
Entlassung 201, 247
Entscheidungskriterium 16
Entspannung 357
Entwicklungshilfepolitik 8
Entwicklungsland 78, 207, 223, 226, 422
Erbschaft 389, 408
Ergonomie 108, 170
Ernährung 357, 399
Erwachsenenbildung 131, 233
Erwerbsarbeit 1, 7, 17, 20, 23, 24, 106, 245, 251, 264, 275, 307, 319, 328, 338, 358, 404, 413
Erwerbsbeteiligung 234, 258
Erwerbsbevölkerung 304, 311
Erwerbsform 30, 264, 269, 319, 338, 413
Erwerbstätiger 211, 246
Erwerbstätigkeit 11, 232, 234, 245, 254, 255, 279, 296, 311, 328, 413
Erwerbsverhalten 266
Erwerbsverlauf 296
Erziehung 369, 390
EU 18, 34, 39, 44, 52, 59, 67, 69, 81, 86, 132, 144, 173, 186, 191, 248, 252, 253, 258, 274, 304, 309, 310, 343
Europa 11, 48, 59, 86, 132, 186, 191, 312
europäische Integration 52, 191
Europäischer Betriebsrat 48, 67
Europäischer Gewerkschaftsbund 52
Europäisches Recht 81
Europäisierung 58, 86
EU-Vertrag 81, 258
Exklusion 27
Experte 116, 322
Expertenbefragung 224
Export 374
- F**
Fabrik 100
Facharbeiter 5, 92
Fachhochschule 194
Fachkraft 106, 270, 322
Fachrichtung 165
Fachwissen 124, 237
Fahrzeugbau 277
familiäre Sozialisation 279
Familie 2, 136, 193, 218, 250, 253, 265, 279, 281, 290, 318, 327, 369, 389, 390, 408, 430, 434, 436
Familienarbeit 193, 279, 295, 302
Familienpolitik 235, 258
Fehlzeit 357
Feminismus 305
Fertigung 155
Figuration 35
Finanzmarkt 66, 85, 131, 372
Finnland 320, 326
Flächentarifvertrag 89, 291
Förderungsmaßnahme 325
Förderungsprogramm 355
Fordismus 4, 136, 392
Formalisierung 134
Forschungsansatz 7, 13, 338, 408
Forschungsdefizit 7
Forschungseinrichtung 15, 171
Forschungsergebnis 251
Forschungsprojekt 86
Forschung und Entwicklung 109, 119
Forstarbeiter 150
Forstwirtschaft 150
Foucault, M. 53
Fraktion 168
Frankreich 48, 105, 174, 186, 201, 241, 283, 309, 310, 320, 326, 368, 425
Frau 150, 153, 190, 196, 211, 235, 236, 258, 266, 275, 276, 279, 290, 306, 330, 435
Frauenberuf 144
Frauenbewegung 236
Frauenerwerbstätigkeit 15, 144, 211, 237, 254, 258, 287, 290, 308, 316, 327, 330, 343
Frauenpolitik 196, 200, 211, 305, 307
freier Beruf 330
Freiheit 379, 392, 406, 424
Freiwilligkeit 383

- Freizeit 2, 255, 271, 281, 288, 318
 Freizeitsektor 398
 Fremdbild 22, 376
 Fremdenverkehr 342
 Freundschaft 396
 Früherkennung 320
 Führung 122, 140, 189, 212, 222
 Führungskraft 2, 192, 195, 211, 218, 312, 410
 Führungsposition 246, 266
 Führungsstil 53, 135, 198, 203, 211, 221
 Funktionalismus 372
 Funktionär 80
 Fusion 206, 217
- G**
- Gastgewerbe 111
 Gehalt 423
 Gehlen, A. 394
 geistige Arbeit 142
 Geld 371, 372, 373, 380, 387, 393, 395, 412, 418, 420, 427, 430, 434, 436
 Geldanlage 395
 Geldmarkt 427
 Geldsystem 371, 373, 393, 427
 Geldtheorie 371, 372, 393, 418, 427
 Geldtransfer 371
 Geldwirtschaft 371
 Gemeindeparlament 168
 Gemeinwirtschaft 431
 Gemeinwohl 191, 431
 Generation 373
 Generationenverhältnis 338, 389, 408
 Genossenschaft 217, 431, 435
 Gerechtigkeit 73, 379, 414
 geringfügige Beschäftigung 297
 Geschäftsführung 72
 Geschäftspolitik 374
 Geschichtswissenschaft 381
 Geschlecht 153, 190, 196, 212, 295, 305, 403
 Geschlechterverhältnis 10, 235, 266, 279, 305, 308, 331
 Geschlechterverteilung 253
 Geschlechtsrolle 2, 279, 331
 geschlechtsspezifische Faktoren 10, 23, 112, 190, 211, 212, 235, 246, 258, 266, 279, 290, 295, 296, 307, 308, 331, 338, 434
 geschlechtsspezifische Sozialisation 279
 Gesellschaftsordnung 370, 406, 427
 Gesellschaftspolitik 27
 Gesellschaftstheorie 8, 21, 381, 429
 Gesetz 263, 283
 Gesetzesnovellierung 32
 Gesetzgebung 274
 gesetzliche Regelung 56, 60, 263, 297, 344, 389, 408
 Gespräch 82
 Gesprächsführung 224
 Gesundheit 169, 200, 257, 281, 351, 357, 363, 364, 365, 366, 401
 gesundheitliche Folgen 352
 Gesundheitspolitik 87, 366, 422
 Gesundheitsvorsorge 114, 351, 355, 356, 359, 364, 365, 366
 Gesundheitswesen 172, 287, 301
 Gesundheitszirkel 87
 Gesundheitszustand 108, 234
 Gewerkschaft 30, 45, 46, 48, 54, 55, 61, 69, 71, 83, 85, 86, 90, 200, 213, 219, 289, 302
 Gewerkschaftsbewegung 45, 46, 317
 Gewerkschaftspolitik 45, 46, 47, 55, 57, 80, 85, 90, 131
 Gewichtung 273
 Gewinn 423
 Gleichbehandlung 200
 Gleichberechtigung 331
 Gleichheit 6, 305
 Gleichstellung 196, 235, 307, 330
 Globalisierung 1, 8, 20, 21, 26, 29, 65, 66, 78, 85, 90, 125, 131, 142, 157, 186, 191, 260, 277, 300, 378, 385, 398, 400, 411, 414, 426
 Großbetrieb 37, 54, 133, 184, 198, 209, 296, 364, 365, 397
 Großbritannien 23, 48, 85, 98, 133, 241, 309, 310, 326, 343, 435
 Grundrecht 379
 Gruppe 36, 121, 145, 159, 396
 Gruppenarbeit 4, 36, 70, 82, 120, 121, 122, 123, 130, 138, 139, 140, 141, 145, 148, 151, 154, 158, 194, 214, 243, 292, 356
 Gruppendynamik 145
 Gruppenentscheidung 145

Gruppenzugehörigkeit 430

H

Habitus 406, 411

Hacker 396

Handel 375, 402

Handelsbetrieb 124

Handlung 99, 162, 276, 376, 399, 406, 419, 433

Handlungsfähigkeit 55, 76, 246, 286

Handlungsorientierung 94, 180, 212, 219, 261, 319, 338, 348, 407

Handlungsspielraum 243, 286

Handlungstheorie 8, 16, 372, 429

Handwerk 308, 337

Hausarbeit 153, 254, 275, 276

häusliche Pflege 144, 310

Hedonismus 420

Heimarbeit 356

Herrschaft 53, 74

Hierarchie 4, 74, 146, 305

historische Sozialforschung 13

hoch Qualifizierter 54, 56, 142, 283, 289, 293, 330

Hochschule 181, 187, 305, 390

Hochtechnologie 93, 163

Holzverarbeitung 150

Hongkong 207

Horkheimer, M. 369

Humanisierung der Arbeit 286

Humankapital 183, 193, 280, 302, 366

I

Identifikation 159

Identität 181, 434

Identitätsbildung 118, 390, 399, 400, 420, 437

IG Metall 55, 79, 80, 123

Image 22, 333

Index 273

Individualisierung 8, 243, 328, 392, 400

Individualität 406

Individuum 376, 406, 424

Industrialisierung 25

Industrieanlage 22

Industriearbeiter 72, 130, 164

Industriegesellschaft 3, 18, 400

Industriekultur 22

industrielle Beziehungen 5, 30, 32, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 46, 52, 57, 61, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 78, 82, 88, 135, 171, 173, 185, 200, 268, 283, 284, 302

Industriemeister 5, 106, 149, 182

Industriestaat 31, 38

Industriezweig 56

Inflation 373

Informationsaufnahme 178

Informationsaustausch 116

Informationsberuf 322

Informationsfluss 110

Informationsgesellschaft 18, 26, 85, 134, 147, 161, 192, 299, 300, 323, 358

Informationsmanagement 91, 98, 118

Informationsstand 18

Informationssystem 18, 91, 152, 202

Informationstechnik 33, 112, 262, 323, 377, 416

Informationstechnologie 4, 18, 57, 87, 147, 161, 167, 188, 260, 267

Informationstheorie 371

Informationswirtschaft 5, 18, 134, 135, 323, 377

informelle Kommunikation 97, 118

informelle Struktur 97, 330

Ingenieur 3, 5, 328

Inklusion 27, 428

Innovation 13, 29, 103, 107, 126, 133, 149, 150, 164, 180, 228, 229, 233, 425

Innovationsfähigkeit 76, 233, 349

Innovationspolitik 228

Instandhaltung 35

Institutionalisierung 90

Institutionalismus 380

institutionelle Faktoren 83, 344

Institutionenökonomie 381, 382

Intellektueller 3

interaktive Medien 163

interdisziplinäre Forschung 379, 417

Interdisziplinarität 14, 417

Interessenkonflikt 191, 407

Interessenvertretung 43, 54, 62, 66, 69, 84, 88, 131, 175

interkulturelle Faktoren 226

interkulturelle Kommunikation 194, 210, 223

interkulturelle Kompetenz 223

interkultureller Vergleich 411

- internationale Arbeitsteilung 5, 186
internationale Beziehungen 157
internationaler Vergleich 23, 38, 44, 68,
132, 133, 213, 215, 241, 253, 282,
283, 293, 309, 310, 404, 413
internationale Sicherheit 302
internationale Verflechtung 385, 398, 426
internationale Wirtschaftsbeziehungen 66,
186, 385, 398
internationale Zusammenarbeit 29, 320,
340
Internationalisierung 37, 155, 157, 160,
186, 205, 411
Internet 50, 76, 77, 85, 94, 95, 114, 171,
230, 396, 403
interpersonelle Kommunikation 194
Interview 139, 224
Intranet 118
Investition 229, 357
Investitionsgüterindustrie 100, 141, 202
Italien 47, 48, 186, 320, 326
IT-Beruf 192, 322, 328
IT-Branche 54, 128, 132, 175, 322, 328
- J**
Jahresarbeitszeit 312
Japan 6, 23, 98, 132, 195, 213, 223, 293,
326
Joint Venture 226
Jugend 430
Jugendarbeitsschutzgesetz 274
Jugendgruppe 396
Jugendlicher 233, 340, 392, 396, 405, 430,
433
Jugendschutz 405
- K**
Kapazitätsauslastung 100
Kapital 380, 417
Kapitalanlage 229
Kapitalbeteiligung 68
Kapitalismus 1, 4, 8, 12, 16, 20, 21, 85,
131, 136, 198, 261, 370, 380, 381,
392, 406, 411, 412, 414, 426, 427,
431, 435
Karriere 195, 232, 274, 307, 326, 327
Kaufverhalten 394, 405, 430
Kennzahl 9, 15
Kernkraftwerk 350
Keynesianismus 1
Kind 211, 258, 340, 369, 405, 430
Kinderarbeit 340
Kindergarten 115
Kinderpflege 369
Kindheit 338, 369
Klassengesellschaft 411
Kleinbetrieb 103, 114, 137, 150, 186, 198,
205, 209, 220, 241, 256, 270, 337,
348, 349, 377, 385, 416
Kleingruppe 109
Kollektiv 30
Kollektivverhandlung 60
Kombinat 219
Kommerzialisierung 378, 436
Kommunalpolitik 168
Kommunalverwaltung 51, 95, 168, 179,
190, 221
Kommunikation 35, 49, 97, 110, 117, 118,
119, 178, 188, 200, 209, 215, 230,
374, 387
Kommunikationsforschung 426
Kommunikationsmedien 118
Kommunikationsmittel 387
Kommunikationssystem 118
Kommunikationstechnologie 147, 167,
188, 260, 267, 322
kommunikative Kompetenz 143, 357
Kommunitarismus 429
Komplexität 189
Konfliktverhalten 130
Konjunkturzyklus 346
Konstruktivismus 206, 380
Konsum 388, 390, 399, 400, 401, 402,
405, 420, 430, 432, 433, 437
Konsumgesellschaft 390, 394, 430, 431,
436
Konsumgut 372
Kontingenz 189
Kontinuität 116
Kontrollsystem 53, 406
Kontrolltheorie 286
Konvergenz 78
Konzern 37, 140, 155, 160, 194, 222, 397,
426, 431
Koordination 100, 109, 141, 155
Korporatismus 71
Korruption 390, 391
Kosten 242, 263, 382

- Kostenfaktor 357
Kosten-Nutzen-Analyse 349
Kraftfahrzeug 160
Kraftfahrzeugindustrie 5, 123, 138, 140, 148, 155, 160, 182, 194, 285, 301, 307, 325, 362
Krankenhaus 144, 162, 165, 172, 199, 310
Krankenpflege 281
Krankenstand 357, 359
Krankheit 146, 353
Kreativität 128
Krebs 165, 353
Kreditwesen 217
Kriminalität 396
Kriminalpolitik 392
Kriminalroman 338
Kultur 390, 411
kulturelle Faktoren 6, 38, 207, 226, 378
kulturelle Identität 223
kulturelle Integration 322
kulturelles Verhalten 136
Kulturwandel 204
Kunde 114, 399
Kundenorientierung 87, 103, 119, 127, 133, 171, 175, 183, 190, 199, 202, 242, 363
Kündigung 247
Kündigungsschutz 239
Künstler 3
- L**
Landarbeiter 150
Landkreis 270
ländlicher Raum 150
Landwirtschaft 150
Lateinamerika 78, 422
Lean Management 4, 339
Lebensarbeitszeit 253, 312, 334
Lebensbedingungen 11
lebenslanges Lernen 18, 34, 227, 233, 241, 262, 271, 299
Lebenslauf 299, 328
Lebensmittel 399, 401
Lebensqualität 108, 281, 288
Lebenssituation 264, 322
Lebensstandard 153
Lebensstil 295, 319, 338, 390, 400, 406, 432, 437
Lebensweise 136, 264, 276, 295, 319, 338
Lebenswelt 308, 332
Legitimität 418
Leiharbeit 356
Leistungsanreiz 36, 41, 176, 286
Leistungsanspruch 176, 197
Leistungsbewertung 8, 176, 211, 414
Leistungsdruck 87
Leistungsfähigkeit 172, 234, 309
Leistungsgesellschaft 414
Leistungsideologie 414
Leistungskontrolle 146
Leistungsorientierung 6, 47, 146, 326
Leistungsprinzip 176, 197, 379
Leistungssteigerung 41
Leistungsvergleich 176
Leistungsverhalten 268
Leitbild 42, 72, 180, 195, 196, 221, 295, 349, 383
Lernen 76, 116, 183, 209, 227, 233, 273, 299, 322, 332
lernende Organisation 64, 158, 183, 184, 204, 210, 229
Lernfähigkeit 223, 227, 233, 234, 299, 332
Lernmethode 227
Lernort 299, 332
Lernprogramm 237
Lernprozess 76, 227, 299, 332
Lernsituation 299
Lernvoraussetzung 76
Liberalisierung 293, 386
Liberalismus 424
Liebe 434
Logistik 191
Lohn 31, 36, 72, 73, 111, 232, 268, 303, 377, 423
Lohnarbeit 27
Lohnfindung 38, 135, 200
Lohnfortzahlung 359
Lohnhöhe 33, 36, 50, 73, 323, 331
Lohnpolitik 47, 52, 331
Lohnunterschied 61, 101, 386
lokale Faktoren 404
lokale Ökonomie 308
Loyalität 181, 407
Luftverkehr 162
Luhmann, N. 387
- M**
Macht 53, 74, 157

- Machtpolitik 53
 Management 41, 42, 53, 98, 100, 116, 124, 136, 152, 159, 160, 171, 175, 183, 187, 188, 189, 195, 197, 198, 199, 200, 202, 203, 204, 208, 211, 212, 214, 215, 219, 220, 222, 228, 230, 231, 241, 273, 284, 339, 349, 364, 365, 366, 379, 397
 Managementansatz 4, 189, 197, 198, 227
 Manager 212, 224, 397
 Mangelberuf 197
 Mann 211, 246
 Markenartikel 430
 Marketing 114, 119, 333
 Markt 122, 280, 333, 375, 376, 378, 406
 Marktmechanismus 390
 Marktordnung 191
 Marktorientierung 68
 Marktwirtschaft 8, 390, 400, 414, 419, 422, 427, 429
 Marx, K. 370, 380, 394
 Marxismus 381
 Maschine 162
 Maschinenbau 13, 119, 175, 186, 213
 Massenmedien 340, 426
 Massenproduktion 6, 136
 Maximierung 357
 Mecklenburg-Vorpommern 336
 Mediation 191
 Medien 340, 372
 Medienberuf 146, 167
 Medienkonzentration 426
 Medienökonomie 426
 Medienpädagogik 340
 Medienwirtschaft 146, 277, 330
 medizinische Versorgung 363
 Mehrebenensystem 48
 Mehrfachbelastung 2, 250, 286, 290, 318
 Mensch 162, 379
 Menschenbild 384
 menschengerechte Arbeit 114, 151
 Mensch-Maschine-System 162
 Messinstrument 241
 Metallindustrie 47, 66, 72, 73, 249, 312
 Methodenforschung 139
 Methodik 19
 methodologischer Individualismus 429
 Migrant 289
 Mikroelektronik 5
 Mikroökonomie 429
 Mikropolitik 74, 158
 Mikrozensus 311
 Mill, J. 424
 Mischarbeit 211
 Mismatch 1
 Mitarbeiter 32, 41, 82, 110, 114, 119, 122, 124, 128, 140, 143, 181, 194, 199, 203, 221, 270, 273, 350, 353, 357, 364, 367
 Mitbestimmung 32, 37, 57, 64, 65, 67, 71, 78, 84, 88, 131, 154, 249
 Mitgliedschaft 55, 69, 83, 89
 Mittelalter 437
 Mittelbetrieb 74, 103, 113, 114, 137, 150, 186, 198, 205, 220, 241, 270, 312, 348, 349, 385, 416
 Mitteleuropa 12, 58, 69, 71
 Mittelschicht 3, 24
 Mittelstand 3, 89, 137, 222
 Mobbing 357, 360
 Mobilitätsforschung 274
 Mobiltelefon 433
 Modellentwicklung 152, 334
 Moderne 393, 412, 414, 418
 Modernisierung 8, 10, 90, 94, 133, 161, 179, 190, 253, 413
 Monetarismus 390, 436
 Moral 73, 375, 379, 390
 Motivation 36, 41, 72, 103, 117, 121, 181, 190, 193, 200, 214, 225, 257, 261, 286, 322, 339
 multikulturelle Gesellschaft 194
 multinationales Unternehmen 160, 210, 215
 Museum 22
 Musik 396
 Mutter 369
 Mythos 380

N
 nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik 423
 nachhaltige Entwicklung 349, 361, 432
 Nachkriegszeit 6, 51
 Nachrichtenwesen 9, 135
 Nacharbeit 236, 281
 Nahverkehr 35, 154, 156
 Nahwanderung 269
 Nationalität 296

- Nationalstaat 78, 407
 Natur 25, 370, 379
 Nebenbeschäftigung 298
 Nebenerwerbsbetrieb 298
 Neid 395
 neoklassische Theorie 266, 429
 Neokorporatismus 45
 Neoliberalismus 1, 343
 Netzgemeinschaft 396
 Netzwerk 49, 80, 98, 114, 137, 171, 207,
 220, 260, 270, 277, 320, 374, 398, 416
 neue Bundesländer 33, 40, 46, 49, 59, 198,
 216, 219, 220, 256, 296, 299, 328,
 332, 359, 416
 neue Medien 147
 neue Technologie 57, 116, 151, 209, 260,
 270
 Neuzeit 394
 New Economy 4, 85, 90, 129, 132, 183,
 310, 343, 395, 403
 Nichterwerbsarbeit 255
 Niederlande 101, 112, 137, 186, 241, 309,
 310, 326, 404, 413
 Niedriglohn 111, 343
 Nietzsche, F. 394
 Non-Profit-Organisation 368, 421
 Normalität 251
 Norwegen 326
- O**
- Objekt 25
 öffentliche Meinung 425
 öffentlicher Dienst 51, 59, 211
 öffentlicher Sektor 234
 öffentlicher Verkehr 35, 154
 öffentliches Unternehmen 51
 öffentliche Verwaltung 9, 51, 94, 179, 190
 Öffentlichkeit 10, 276
 Ökobilanz 346
 Ökologie 191, 361
 ökologische Folgen 346
 Ökonomie 78, 136
 ökonomische Entwicklung 8, 18, 176, 298,
 336, 369, 390, 436, 437
 ökonomische Faktoren 32, 336, 420
 ökonomischer Wandel 12, 18, 22, 30, 34,
 90, 219, 252, 390, 419
 ökonomisches Modell 16
 ökonomisches Verhalten 16, 232, 406
- ökonomische Theorie 1, 184, 380
 Ökoprodukt 399
 On-the-job Training 257
 Optimierungsmodell 345
 Organisationen 30, 74, 98, 104, 110, 122,
 159, 171, 181, 187, 196, 209, 341,
 364, 365
 Organisationsanalyse 189
 Organisationsentwicklung 107, 109, 116,
 127, 152, 184, 187, 216
 Organisationsform 56, 68, 122, 133, 171,
 172
 Organisationsforschung 139
 Organisationsgrad 61
 Organisationskultur 104, 158, 206, 212,
 221, 250
 Organisationsmodell 114
 Organisationsprinzip 214
 Organisationspsychologie 181
 Organisationssoziologie 113, 305
 Organisationsstruktur 74, 114, 169, 202,
 206, 230, 333
 Organisationstheorie 109, 158
 Organisationsziel 229
 organisatorischer Wandel 57, 84, 88, 93,
 98, 149, 155, 180, 209, 216, 267, 377
 Österreich 43, 186, 209, 326, 342
 Osterweiterung 69
 Osteuropa 12, 58, 69, 225
 Outsourcing 40, 313
- P**
- Pädagogik 338
 pädagogische Theorie 184
 Paradigma 25
 Pareto, V. 424
 Parsons, T. 372
 Partizipation 4, 35, 68, 82, 114, 367, 406
 Partnerbeziehung 434
 Partnerschaft 327
 Patentwesen 13
 Patient 199
 Patriarchat 10
 PC 33
 Peer Group 433
 Pensionierung 234
 Personal 162, 175, 181, 200, 397
 Personalabbau 200, 339
 Personalbeurteilung 211

- Personaleinsatz 60, 143, 256, 257, 292, 345
 Personaleinstellung 208, 211
 Personalentwicklung 135, 183, 184, 193, 194, 200, 204, 215, 270, 279, 292, 351, 362
 Personalführung 41, 103, 108, 122, 132, 183, 187, 193, 198, 202, 204, 215, 221
 Personalplanung 184
 Personalpolitik 41, 51, 79, 148, 193, 196, 208, 211, 215, 238, 245, 257, 347
 Personalrat 76, 166, 363
 Personalverwaltung 193
 Personalwesen 41, 96, 175, 183, 193, 222, 351
 Personalwirtschaft 51, 185, 200, 312
 personenbezogene Dienstleistung 150, 254
 Personenverkehr 35, 154
 Persönlichkeit 410, 436
 Persönlichkeitsentwicklung 390, 400, 437
 Persönlichkeitsmerkmal 192
 Pflege 169, 199
 Pflegeberuf 102
 Pflegedienst 169
 Pflegepersonal 2, 169, 352
 Philosophie 261, 338, 379
 Pilot 162
 Planungsmethode 349
 Planungsprozess 349
 Platon 394
 Polarisierung 243, 289, 317
 Polen 45, 46, 58, 71, 416
 Politikvermittlung 432
 Politikwissenschaft 417
 politische Beziehungen 157
 politische Bildung 131
 politische Faktoren 389
 politische Führung 402
 politische Funktion 90
 politische Institution 381
 politische Kommunikation 94, 432
 politische Linke 4
 politische Ökonomie 4
 politischer Einfluss 55
 politischer Konflikt 415
 politischer Wandel 30, 46, 235
 politisches Handeln 168
 politische Steuerung 1, 48, 343
 Polizei 99, 187, 301
 Polizeibeamter 99
 Portugal 241, 309
 postindustrielle Gesellschaft 21, 390, 400
 Postmoderne 437
 postsozialistisches Land 12, 45, 46, 58, 71, 225, 326, 416
 Poststrukturalismus 53
 Prävention 354
 Praxisbezug 14
 Preis 280
 Preisniveau 323
 Prestige 394
 primärer Sektor 421
 Privathaushalt 7, 153, 232, 266, 275, 401, 423
 Privatisierung 71, 225
 Privatsphäre 10, 276
 Privatwirtschaft 59
 Problembewältigung 166, 356
 Problemlösen 218, 360
 Produktgestaltung 109, 378
 Produktionsbedingungen 4, 128, 131
 Produktionstechnik 151, 278
 Produktionstheorie 382
 Produktionsverhältnisse 4, 131, 370
 Produktionsverlagerung 300
 Produktionsweise 4, 128, 131, 370, 381
 Produktivität 33, 110, 132, 190, 257, 370
 Produktpolitik 378
 Professionalisierung 305
 Profitmaximierung 407
 Programmentwicklung 120
 Projektmanagement 109, 134, 228
 Proletarisierung 24
 Prozess 45, 145
 Psychiatrie 169
 psychische Belastung 87, 352
 psychische Entwicklung 419
 psychische Faktoren 102, 124, 286, 354, 389, 395, 420
 psychische Störung 395
 psychosomatische Faktoren 281
- Q**
 Qualifikation 5, 9, 15, 18, 24, 33, 34, 62, 64, 76, 92, 100, 126, 131, 133, 134, 146, 154, 167, 189, 194, 195, 197, 201, 211, 227, 233, 237, 238, 242,

- 246, 259, 272, 279, 280, 296, 299,
303, 314, 322, 332, 333, 342, 363
- Qualifikationsanforderungen 5, 34, 92, 96,
131, 136, 138, 240, 246, 262, 270,
280, 330, 335, 342, 410
- Qualifikationserwerb 34, 131, 279
- Qualifikationsniveau 329
- Qualifikationsstruktur 31, 101, 135, 278,
304, 313, 323
- Qualifikationsverwertung 106
- Qualifikationswandel 303
- qualitative Methode 163, 212, 224
- qualitatives Interview 224
- Qualitätssicherung 183, 187, 199, 211,
287, 306, 349
- Qualitätszirkel 214
- R**
- Rahmenbedingung 84, 88, 108, 364, 365
- Rational-Choice-Theorie 429
- Rationalisierung 4, 6, 8, 35, 94, 95, 127,
130, 136, 142, 153, 161, 166, 167,
180, 182, 243, 284
- Rationalität 16, 136, 372
- Raum 157
- Raumordnung 336
- Rechtsanspruch 34, 115
- Rechtsbewusstsein 225
- Reflexivität 127
- Regelung 208, 344
- Region 49, 100, 220, 260, 374, 398, 404
- regionale Faktoren 277
- regionale Integration 337
- regionale Mobilität 269, 344
- regionale Verflechtung 385
- regionale Wirtschaftsförderung 277
- Regionalisierung 260, 277, 374, 385
- Regionalplanung 336
- Regionalwirtschaft 49, 260, 277, 374, 385,
398
- Regression 401
- Regulierung 23, 30, 56, 60, 67, 282, 285,
343, 419
- Reichtum 409, 415, 419
- Reinigungsberuf 43, 105, 111, 211
- Rekrutierung 200
- Religion 380, 418
- Renaissance 437
- Rentabilität 357
- Rente 296
- Ressourcen 356, 417
- Reziprozität 384
- Rheinland-Pfalz 239, 347, 365
- Rhein-Main-Gebiet 260
- Rhetorik 435
- Rousseau, J. 394
- Routine 162
- Rückkopplung 117
- Ruhrgebiet 22, 100, 398
- Rumänien 12
- Russland 225
- S**
- Saarland 63, 315, 316
- Sachsen 137, 219, 270, 330
- Sachsen-Anhalt 137
- Salzburg 43
- Schattenwirtschaft 7, 390
- Scheinselbständiger 321
- Schichtarbeit 244, 281, 301
- Schlüsselqualifikation 24, 85, 192, 193,
262
- Schreibdienst 211
- Schulabgänger 274
- Schule 110
- Schüler 430
- Schulwesen 383
- Schumpeter, J. 412
- Schweden 310, 326
- Schweiz 50, 68, 209, 212, 240, 280, 386,
409, 431
- Schwerbehinderung 239, 325, 333, 347
- SED 402
- Segregation 307
- Selbständiger 9, 298
- Selbständigkeit 164
- Selbstbestimmung 68, 392
- Selbstbild 22, 153, 376
- Selbstorganisation 70, 115, 284
- Selbststeuerung 76, 141, 243
- Selbstverantwortung 164, 240, 261, 392
- Selbstverständnis 99
- Selbstverwaltung 68
- Selbstverwirklichung 8, 176
- Shareholder Value 37, 198, 291, 346, 403,
414
- Sicherheit 162, 350, 363
- Simmel, G. 380, 412, 418

- Simulation 145
Slowakei 58
Software 87, 133, 162, 175, 186, 237
Softwareergonomie 151
Solidarität 5, 70, 164, 375, 435
sowjetische Besatzungszone 402
Sozialarbeit 91, 287, 306
Sozialarbeiter 287
Sozialbilanz 346
Sozialdemokratie 435
soziale Anerkennung 8, 176
soziale Bewegung 55
soziale Beziehungen 35, 110, 118, 226, 368, 371, 389, 408, 419
soziale Dienste 43, 144, 332, 352, 383
soziale Einrichtung 91, 383
soziale Entwicklung 8, 55
soziale Faktoren 83, 205, 240, 255, 389, 420, 421
soziale Frage 27
soziale Funktion 90, 376, 420
soziale Gerechtigkeit 20, 72, 73, 422
soziale Indikatoren 13
soziale Integration 27, 375, 404
soziale Kompetenz 143, 193, 194, 279, 330, 332
soziale Lage 409
soziale Marktwirtschaft 198, 379, 422
soziale Norm 384, 396, 433
soziale Position 420
sozialer Konflikt 415
sozialer Wandel 17, 30, 34, 60, 147, 192, 209, 219, 235, 251, 252, 275, 317, 327, 332, 373, 419
soziale Sicherung 235, 258, 296, 343
soziales Lernen 332
soziales Milieu 308
soziales Netzwerk 29, 134, 137, 396, 397
soziale Stabilität 337
soziale Umwelt 346
soziale Ungleichheit 20, 24, 305, 307, 317, 331, 338, 386, 402, 409, 414, 415
soziale Unterstützung 355
soziale Verantwortung 231, 346
Sozialgeschichte 435
Sozialisation 150, 373
Sozialkapital 366, 384, 416, 417
Sozialmanagement 287
Sozialökonomie 382
Sozialpartnerschaft 44, 71, 89
Sozialpolitik 8, 52, 55, 235, 347
Sozialstaat 90, 248, 276, 392
Sozialstruktur 341, 381
Sozialversicherungspflicht 297
Sozialverträglichkeit 166, 243, 318, 407, 409
Sozialwissenschaft 163, 417
Sozialzeit 382
soziokulturelle Entwicklung 90, 276
Soziologe 3
soziologische Theorie 1, 113, 371, 380, 381, 387, 393, 417, 418
sozioökonomische Faktoren 382, 385
soziotechnisches System 152
Spanien 241, 309, 326
Spekulation 428
Spiel 74, 104
Spieltheorie 387
Sport 378
Sprache 226, 387
staatliche Lenkung 28
Stadt 95, 221, 308
Stadtentwicklung 337
Stadtplanung 337
Stadtteil 308, 337
Standort 205, 242, 277, 398
Standortfaktoren 241
Standortverlagerung 205
Standortwahl 205
stationäre Versorgung 352
Statuswechsel 274
Statuszuweisung 414
Stereotyp 331
Steuerpolitik 423
Stigmatisierung 329
stille Reserve 266
Strafrecht 8
Straftat 396
strategisches Management 42, 187, 210, 231
Stress 281, 286, 351, 354, 357, 368
Strukturpolitik 337
Subjekt 25
Subjektivität 53, 169, 176, 376, 403
Subkultur 206
Substitution 237
Symbol 387, 399, 420
Synergie 421

Systemtheorie 371, 372, 387, 428

T

Tageszeit 281
Tarifautonomie 89
Tarifpolitik 34, 45, 90, 344
Tarifverhandlung 34, 55
Tarifvertrag 34, 47, 56, 60, 61, 65, 69, 89, 344
Tätigkeit 20, 243, 287, 363
Tätigkeitsanalyse 199
Tätigkeitswandel 23, 105, 150, 237
Tausch 393, 396, 419, 436
Taylorismus 4, 127, 136, 138, 174, 176, 392
Team 104, 109, 121, 169
Teamarbeit 104, 109, 117, 120, 126, 141, 143, 146, 151, 169, 200
Technik 3, 25, 58, 122, 151, 180, 379, 425
Techniker 106
Technikfolgenabschätzung 166
technische Ausstattung 120
technische Entwicklung 1, 314
technischer Beruf 330
technischer Fortschritt 28, 425
technischer Wandel 31, 101, 105, 147, 166, 294, 303, 313, 377
Technisierung 153, 300
Technologie 163, 191, 300
Teilzeitarbeit 211, 242, 244, 263, 281, 298
Tearbeit 2, 75, 108, 110, 161, 173, 356
Telefon 62, 96, 127, 170, 177, 314
Telekommunikation 9, 135
tertiärer Sektor 56, 60, 133, 144, 175, 238, 252, 254, 310, 314, 421
Textilindustrie 125, 416
Theoriebildung 417
Theorie-Praxis 19
Thüringen 186, 355
Tochtergesellschaft 210, 215
Tourismus 342
Training 357
Transaktionskosten 137
Transformation 6, 45, 46, 71, 219, 225, 299, 300, 328, 332, 416
transnationale Beziehungen 398
Transportgewerbe 113, 352
Trend 310
Tschechische Republik 58, 326

Typologie 147, 195, 227, 319

U

Überqualifikation 257
Überstunden 87, 232, 244, 359
UdSSR-Nachfolgestaat 225
Umverteilung 423
Umwelt 189
Umweltbeauftragter 367
Umweltfaktoren 1
Umweltmanagement 361, 367
Umweltpolitik 432
Umweltrecht 348
Umweltschutz 348, 349, 361
Umweltverhalten 349
Umweltverträglichkeit 361
Ungarn 45, 46
Ungelernter 106, 329
ungeschützte Beschäftigung 106, 266, 289
Universalismus 428
Unternehmen 13, 26, 32, 41, 49, 56, 61, 64, 65, 66, 88, 104, 109, 114, 116, 122, 123, 129, 133, 135, 136, 141, 148, 152, 155, 156, 158, 159, 161, 164, 170, 177, 183, 187, 188, 189, 191, 194, 197, 200, 203, 204, 205, 206, 207, 212, 213, 218, 220, 223, 225, 227, 228, 230, 263, 267, 270, 273, 280, 284, 292, 309, 315, 320, 321, 339, 346, 363, 364, 365, 366, 374, 375, 385, 392, 397, 398
Unternehmensberater 149
Unternehmensberatung 133, 216
Unternehmensform 129
Unternehmensführung 9, 42, 201, 203, 219, 222, 410
Unternehmensgröße 222
Unternehmensgründung 93, 220, 298, 410, 416
Unternehmenskultur 63, 136, 183, 186, 196, 197, 198, 202, 203, 204, 206, 208, 210, 212, 217, 222, 225, 227, 231, 250, 322, 350, 361, 379, 431
Unternehmensplanung 180
Unternehmenspolitik 41, 66, 155, 198, 201, 202, 229, 231, 361, 378, 426
Unternehmer 71, 72, 203, 225, 261, 376, 379, 380, 407, 410, 431
Unternehmerverband 86

- Unterschicht 24
unterwertige Beschäftigung 257
Unvereinbarkeit 290
Urlaub 288
USA 23, 93, 111, 132, 198, 200, 210, 215,
231, 259, 282, 290, 293, 302, 313,
317, 353, 377, 404, 413, 421
- V**
Vater 218
ver.di 85
Verantwortung 8, 53, 203, 379, 392, 426
Verantwortungsbewusstsein 392
verarbeitendes Gewerbe 270
Verband 86
Verbandspolitik 89
Verbraucher 388, 390, 394, 400, 401, 402,
432, 433, 436, 437
Verbrauchererziehung 388
Verbraucherpolitik 401
Verbundforschung 29
Verfassung 379
Verhandlung 72, 145, 208
Verkauf 114
Verkäufer 111
Verkehrsberuf 352
Verkehrswesen 269
Vermarktung 437
Vermögen 380, 409, 415, 423
Verschuldung 395
Versorgung 402
Verteilung 72, 253, 271, 386, 409, 414,
415, 423
Verteilungskonflikt 424
Verteilungspolitik 423
Verteilungsstruktur 424
Vertrauen 137, 250, 284, 374, 416
Vertrieb 114, 119, 175
Verwaltung 110, 179, 190, 197, 218, 311
Video 163
Videofilm 163
Videokonferenz 120, 151, 187
virtuelle Gemeinschaft 120
virtuelles Unternehmen 9, 100, 171, 240
Volkswirtschaft 132
Volkswirtschaftslehre 376
Vorgesetzter 110, 221
Vorruhestand 296
- W**
Wahlbeteiligung 54
Wahlrecht 75
Wahlverhalten 54
Wahrnehmung 122, 169
Währung 373
Währungssystem 373
Währungsunion 248
Website 95, 116
Weimarer Republik 51, 373
Weiterbildung 18, 34, 48, 76, 142, 194,
218, 227, 233, 237, 242, 299, 332
Weltgesellschaft 411
Weltmarkt 275
Weltwirtschaft 385
Wende 71
Werbewirtschaft 104, 128
Werksarzt 363
Wert 396
Wertorientierung 6, 11, 60, 210, 219, 231,
261, 327
Wertschöpfung 171, 227, 407
Wertwandel 90
Westfalen 153
Wettbewerb 84, 88, 280
Wettbewerbsfähigkeit 26, 37, 123, 133,
134, 186, 197, 223, 241, 242, 309,
323, 333, 337
Widerstand 228
Wiedervereinigung 256
Wintersport 378
Wirtschaft 71, 116, 129, 132, 197, 218,
266, 349, 372, 375, 379, 391, 411, 425
wirtschaftliche Faktoren 346, 421
wirtschaftliche Folgen 40, 391
wirtschaftliche Lage 89
wirtschaftliches Handeln 16, 372
wirtschaftliche Zusammenarbeit 171, 223
Wirtschaftselite 219
Wirtschaftsentwicklung 9, 13, 129, 323,
359, 377, 381, 425
Wirtschaftsethik 203, 210, 225, 231, 261,
379
Wirtschaftsförderung 337
Wirtschaftskriminalität 406
Wirtschaftsordnung 370, 419
Wirtschaftspädagogik 184
Wirtschaftspolitik 258, 384
Wirtschaftssektor 129

Wirtschaftsstruktur 129, 323
Wirtschaftssystem 6, 406, 428
Wirtschaftsverband 86, 219
Wirtschaftswachstum 132
Wirtschaftsweise 381
Wirtschaftswissenschaft 384, 417, 429
Wirtschaftszweig 101, 241, 242, 296, 309,
363
Wissen 18, 74, 91, 98, 118, 126, 142, 167,
209, 212, 229, 403
Wissensgesellschaft 18, 26, 34, 85, 134,
302, 403
Wissensklufft 18
Wissenstransfer 18, 98, 134
Wochenarbeitszeit 244, 253
Wochenende 244, 281, 288
Wohlbefinden 108, 281, 357, 399, 405
Wohlfahrtsökonomie 424
Wohlfahrtsstaat 421, 424
Wohlstand 379
Wohnen 337
Wohnumgebung 308

Z

Zeichen 387
Zeit 157, 174, 286, 288, 295, 403, 412
Zeitarbeit 293, 352
Zeitbudget 2, 153, 250, 318
Zeitökonomie 250, 290, 306
Zeitsouveränität 108, 253, 271, 288, 306,
318
Zeitverwendung 255
Zentralisierung 169
Zivilgesellschaft 85, 123
Zufriedenheit 73, 199, 326
Zukunftsfähigkeit 26, 104, 432
Zukunftsperspektive 55, 84, 269, 333
Zulieferbetrieb 337
Zuwanderung 289, 344
Zweckrationalität 429
zwischenbetriebliche Kooperation 98, 113,
114, 126, 137, 171, 220, 333, 416

16. Jahrhundert 16
17. Jahrhundert 16
18. Jahrhundert 16
19. Jahrhundert 16, 435
21. Jahrhundert 16, 178, 419, 426

Institutionenregister

- Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg 166
- Arbeitnehmerkammer Bremen 60
- Arbeitsstelle dialog an der Universität Oldenburg 320
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 325
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 142
- Europa-Universität Viadrina, Kulturwissenschaftliche Fakultät, Professur für Philosophie, philosophische Grundlagen kulturwissenschaftlicher Analyse 396
- Fachhochschule Gießen-Friedberg, FB Sozial- und Kulturwissenschaften 170
- Fachhochschule Köln, Fak. für Angewandte Sozialwissenschaften, Forschungsschwerpunkt "Interkulturelle Kompetenz durch Personal- und Organisationsentwicklung" 194
- Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung -ISI- 141
- Freiburger Institut für Angewandte Sozialwissenschaft e.V. -FIFAS- 221
- Freie Universität Berlin, FB Wirtschaftswissenschaft, Betriebswirtschaftslehre WE 01 Institut für Allgemeine BWL 171
- Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, FB Sozialwesen, Lehrgebiet Sozialadministration 91
- Humboldt Universität Berlin, Philosophische Fakultät 03, Institut für Sozialwissenschaften Lehrbereich Verwaltungswissenschaft 179
- Humboldt Universität Berlin, Philosophische Fakultät 03, Institut für Sozialwissenschaften Nachwuchsgruppe Interdisziplinäre Soziale Gerechtigkeitsforschung 72
- Humboldt Universität Berlin, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Wirtschaftstheorie II 33, 232
- ifo Institut für Wirtschaftsforschung e.V. 263
- IMU - Institut für Medienforschung und Urbanistik GmbH 54, 330
- Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen 56, 100, 133, 141, 142, 151, 152, 157, 168, 175, 283, 309, 324
- Institut für Arbeitsphysiologie an der Universität -IfADo- 356
- Institut für Arbeitspsychologie und Gesundheitsforschung -AuG- Wahl & Partner 363
- Institut für internationale Sozialforschung e.V. 150
- Institut für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. -IFB- 62, 63, 64, 77, 315, 316
- Institut für Sicherheits- und Präventionsforschung e.V. -ISIP- 406
- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. -ISF- 178

-
- Institut für Technologie und Arbeit e.V. an der Universität Kaiserslautern 364, 365
- Institut für Umweltrecht -IUR- 348
- Institut zur Erforschung sozialer Chancen 241, 242, 243, 263, 309, 348, 349
- Intelligenz System Transfer -IST- Dresden 363
- Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH -INIFES- 178
- ISO Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. 119, 148, 288, 292
- IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH 28, 344
- Katholische Sozialethische Arbeitsstelle e.V. 405
- Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. 99
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe Westfälisches Institut für Regionalgeschichte 51, 153
- Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung 86
- Mensch, Arbeit & Technik MA&T, Sell & Partner GmbH 116
- Münchener Institut für Sozialforschung -MISS- 404, 421
- Münchener Projektgruppe für Sozialforschung e.V. -MPS- 413
- Nexus Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung 19
- Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut -sfs- 23, 356
- Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg -ifb- 218
- Technische Universität Berlin, Fak. 01 Geisteswissenschaften, Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre Lehrstuhl Beschäftigung und Sozialstruktur 191
- Technische Universität Berlin, Fak. 05 Verkehrs- und Maschinensysteme, Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie 350
- Technische Universität Berlin, Fak. 07 Architektur, Umwelt, Gesellschaft, Institut für Soziologie Fachgebiet Techniksoziologie 162
- Technische Universität Berlin, Fak. 08 Wirtschaft und Management, Institut für BWL Lehrstuhl für Organisation und Unternehmensführung 230
- Technische Universität Chemnitz, Philosophische Fakultät, Institut für Soziologie Professur für Industrie- und Techniksoziologie 14, 76
- Technische Universität Darmstadt, FB 02 Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften, Institut für Soziologie Prof.Dr. Kraus 209
- Technische Universität Dresden, Medizinische Fakultät, Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin 363
- Technische Universität Hamburg-Harburg, FSP 1 Stadt, Umwelt und Technik Arbeitsbereich 1-06 Stadt- und Regionalökonomie, Stadt- und Regionalsoziologie 337
- Technische Universität München, Fak. für Wirtschaftswissenschaften, Extraordinariat für Land- und Agrarsoziologie 399

-
- Technische Universität München, Fak. für Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl für Psychologie Prof.Dr. Büssing 2, 108, 178, 199, 281
- Technologieberatungsstelle beim DGB Landesbezirk NRW e.V. Regionalstelle Rheinland 114
- Universität Augsburg, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Sozioökonomie Extraordinariat für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt 178
- Universität Bamberg, Fak. Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Fach VWL Professur für VWL, insb. Sozialpolitik 33
- Universität Bielefeld, Fak. für Soziologie, Lehrstuhl Frauenforschung 23
- Universität Bielefeld, Fak. für Soziologie, WE 03 Wirtschaft und Sozialstruktur 405
- Universität Bochum, Fak. für Sozialwissenschaft, Sektion Soziologie Lehrstuhl Frauen- und Sozialstrukturforschung 23
- Universität Bochum, Fak. für Sozialwissenschaft, Sektion Soziologie Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung 30, 155, 160
- Universität Bochum, Fak. für Wirtschaftswissenschaft, Lehrstuhl für Theoretische BWL 04 Planung und Organisation 172
- Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft Lehrstuhl Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung 154
- Universität Bonn, Philosophische Fakultät, Geographisches Institut 128
- Universität Bremen, FB 08 Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie Lehrstuhl Soziologie, insb. Arbeits-, Industrie- und Betriebssoziologie Prof.Dr. Peter 60
- Universität Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft -IAW- 58, 60
- Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik Abt. Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat 23
- Universität der Bundeswehr München, Fak. für Pädagogik, Institut für Pädagogische Praxis und Erziehungswissenschaftliche Forschung Professur für Erwachsenenpädagogik 14, 76
- Universität der Bundeswehr München, Fak. für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften, Institut für Personal- und Organisationsforschung Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie 110
- Universität Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Fachgebiet Soziologie Lehrstuhl Industriesoziologie 125
- Universität Erfurt, Erziehungswissenschaftliche Fakultät, Fachgebiet Berufspädagogik und Berufliche Weiterbildung 334
- Universität Erlangen-Nürnberg, Philosophische Fakultät 01, Institut für Soziologie 249
- Universität Erlangen-Nürnberg, Philosophische Fakultät 01, Institut für Soziologie Lehrstuhl Prof.Dr. Schmidt 155, 160
- Universität Erlangen-Nürnberg, Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum -SFZ- 155
- Universität Essen, FB 05 Wirtschaftswissenschaften, Fachgebiet BWL Lehrstuhl für Allgemeine BWL, insb. Personalwirtschaft 140

-
- Universität Freiburg, Fak. für Forst- und Umweltwissenschaften, Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft 150
- Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 01 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Erziehungswissenschaft Fach Wirtschaftspädagogik, Betriebliche Aus- und Weiterbildung 334
- Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 01 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Soziologie Fachgebiet Arbeit-Beruf-Organisation, Sozialstruktur, Vergleichende Soziologie, Gesellschaft Japans 23, 293
- Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 01 Gesellschaftswissenschaften, Institut für Soziologie Fachgebiet Empirische Sozialstrukturanalyse, Arbeit-Beruf-Organisation, Lebensverlauf 24
- Universität-Gesamthochschule Duisburg, Fak. 02 Geisteswissenschaften, Fach Geschichte 22
- Universität Hamburg, FB 05 Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie Lehrstuhl Prof.Dr. von Lüde 314
- Universität Hannover, FB Geschichte, Philosophie und Sozialwissenschaften, Institut für Soziologie 288
- Universität Heidelberg, Fak. für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften, Psychologisches Institut 114
- Universität Heidelberg, Philosophische Fakultät, Japanologisches Seminar 213
- Universität Jena, Fak. für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, Institut für Soziologie Arbeitsbereich Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie 186
- Universität Karlsruhe, Fak. für Maschinenbau, Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation 345
- Universität Kassel, FB 07 Wirtschaftswissenschaften, Fachgebiet Allgemeine BWL, Betriebliche Umweltpolitik 367
- Universität Kassel, FB 07 Wirtschaftswissenschaften, Fachgebiet Wirtschaftsinformatik 114
- Universität Kassel, FB 13 Stadtplanung, Landschaftsplanung, Fachgebiet Landnutzung und Landschaftsplanung Arbeitsgemeinschaft Land- und Regionalentwicklung 150
- Universität Kassel, FB 15 Maschinenbau, Institut für Arbeitswissenschaft 114, 115
- Universität Kassel, FB 15 Maschinenbau, Institut für Arbeitswissenschaft Fachgruppe Arbeitspsychologie 273
- Universität Kiel, Philosophische Fakultät, Institut für Psychologie Lehrstuhl Arbeits-, Organisations- und Marktpsychologie 117, 121, 143
- Universität Kiel, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Graduiertenkolleg "Betriebswirtschaftliche Aspekte lose gekoppelter Systeme im Zeitalter elektronischer Medien" 117, 143
- Universität Koblenz-Landau Campus Landau, Zentrum für Empirische Pädagogische Forschung - ZepF- 357
- Universität Köln, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Seminar für Genossenschaftswesen 217

-
- Universität Konstanz, Rechts-, Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaftliche Sektion, FB Politik- und Verwaltungswissenschaft Lehrstuhl für materielle Staatstheorie 86
- Universität Konstanz, Rechts-, Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaftliche Sektion, FB Politik- und Verwaltungswissenschaft Professur für Arbeitspolitik 59
- Universität Leipzig, Fak. für Sozialwissenschaften und Philosophie, Institut für Soziologie 396
- Universität Leipzig, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Professur für Personalwirtschaftslehre 36
- Universität Magdeburg, Fak. für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften, Institut für Soziologie Lehrstuhl für Mikrosoziologie 165
- Universität Münster, FB 04 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation, Personal und Innovation 207
- Universität Oldenburg, FB 04 Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Institut für BWL 01 208
- Universität Potsdam, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Professur für Frauenforschung 190
- Universität Potsdam Abt. Golm, Humanwissenschaftliche Fakultät, Institut für Psychologie Abt. Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie 124, 352
- Universität Regensburg, Philosophische Fakultät 02 - Psychologie und Pädagogik, Institut für Pädagogik Lehrstuhl für Pädagogik 03 Lehr-Lern-Forschung und Medienpädagogik 184
- Universität St. Gallen, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht -FAA- 59
- Universität Trier, FB 01, Fach Psychologie Abt. Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie 325
- Universität Trier, FB 04, Fach BWL Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal, Organisation 215
- Universität Wuppertal, FB 03 Erziehungswissenschaften, Fach Psychologie Lehrgebiet Sozialpsychologie 181
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung 334
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP I Arbeitsmarkt und Beschäftigung Abt. Organisation und Beschäftigung 191
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP II Technik - Arbeit - Umwelt Abt. Regulierung von Arbeit 288
- ZAROF - Zentrum für Arbeits- und Organisationsforschung e.V. 270

ANHANG

Hinweise zur Originalbeschaffung von Literatur

Die in der Datenbank SOLIS nachgewiesene Graue Literatur enthält nahezu vollständig einen Bibliotheksstandort zur Erleichterung der Ausleihe; dies gilt auch für einen Teil (40%) der nachgewiesenen Verlagsliteratur. In SOLIS nachgewiesene Zeitschriftenaufsätze sind zu über 60% mit einem Standortvermerk versehen.

Beschaffung von Literatur über den Deutschen Leihverkehr

Die Standortvermerke in SOLIS (Kürzel, Ort und Sigel der besitzenden Bibliothek sowie Signatur der Arbeit) beziehen sich auf Bibliotheken, die dem normalen Fernleihverkehr angeschlossen sind. Sollte die gewünschte Arbeit bei Ihrer örtlichen Bibliothek nicht vorhanden sein, ersparen Ihnen die Standortvermerke für die Fernleihe („Direktbestellung“) den u.U. sehr zeitraubenden Weg über das Bibliothekenleitsystem.

Elektronische Bestellungen sind ebenfalls möglich, z.B. über subito - einen bundesweiten Dokumentlieferdienst der deutschen Bibliotheken für Aufsätze und Bücher.

Literaturdienst der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln

Aufsätze aus Zeitschriften, die für SOLIS ausgewertet werden und in der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln vorhanden sind, können über den Kölner Literaturdienst (KÖLI) als Kopie bestellt werden. Diese Aufsätze enthalten den Standortvermerk „UuStB Koeln(38) - Signatur der Zeitschrift“ sowie einen Hinweis auf den Kopierdienst. Die Bestellung kann mit gelber Post, per Fax oder elektronisch erfolgen.

Kosten für den Postversand bis zu je 20 Kopien pro Aufsatz betragen 4,- Euro, für Hochschulangehörige 2,- Euro (bei „Normalbestellung“ mit einer Lieferzeit von i.d.R. sieben Tagen); gegen Aufpreis ist eine „Eilbestellung“ (Bearbeitungszeit: ein Arbeitstag) oder auch eine Lieferung per Fax möglich.

Zur Benutzung der Forschungsnachweise

Die Inhalte der Forschungsnachweise beruhen auf den Angaben der Forscher selbst.

Richten Sie deshalb bitte Anfragen jeglicher Art direkt an die genannte Forschungseinrichtung oder an den/die Wissenschaftler(in).

Das gilt auch für Anfragen wegen veröffentlichter oder unveröffentlichter Literatur, die im Forschungsnachweis genannt ist.

Informations- und Dienstleistungsangebot des Informationszentrums Sozialwissenschaften

Als Serviceeinrichtung für die Sozialwissenschaften erbringt das Informationszentrum Sozialwissenschaften (IZ) überregional und international grundlegende Dienste für Wissenschaft und Praxis. Seine Datenbanken zu Forschungsaktivitäten und Fachliteratur sowie der Zugang zu weiteren nationalen und internationalen Datenbanken sind die Basis eines umfassenden Angebotes an Informationsdiensten für Wissenschaft, Multiplikatoren und professionelle Nutzer von Forschungsergebnissen. Zu seinen zentralen Aktivitäten gehören:

- Aufbau von Datenbanken mit Forschungsprojektbeschreibungen (FORIS) und Literaturhinweisen (SOLIS)
- Angebot der Datenbanken auf elektronischen Medien
- Auftragsrecherchen in Datenbanken weltweit
- Informationstransfer von und nach Osteuropa
- Informationsdienste zu ausgewählten Themen
- Beratung bei der Konzeption und Nutzung sozialwissenschaftlicher Datenbanken
- Informationswissenschaftliche und informationstechnologische Forschung Entwicklung
- Internet-Service

Das Informationszentrum Sozialwissenschaften wurde 1969 von der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI) gegründet. Seit Dezember 1986 ist es mit dem Zentralarchiv für empirische Sozialforschung (ZA) an der Universität zu Köln und dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e.V. (ZUMA), Mannheim, in der Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen e.V. (GESIS) zusammengeschlossen. GESIS ist Mitglied der „Leibniz-Gemeinschaft“ und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert.

Im Januar 1992 wurde eine Außenstelle der GESIS (ab 2003 GESIS Servicestelle Osteuropa) in Berlin eröffnet, in der die Abteilung des IZ zwei Aufgaben übernahm: Die Bestandssicherung unveröffentlichter sozialwissenschaftlicher Forschungsarbeiten der DDR und den Informationstransfer von und nach Osteuropa.

Die Datenbanken FORIS und SOLIS

FORIS (Forschungsinformationssystem Sozialwissenschaften)

Inhalt: FORIS informiert über laufende, geplante und abgeschlossene Forschungsarbeiten der letzten zehn Jahre aus der Bundesrepublik Deutschland, aus Österreich und der Schweiz. Die Datenbank enthält Angaben zum Inhalt, zum methodischen Vorgehen und zu Datengewinnungsverfahren sowie zu ersten Berichten und Veröffentlichungen. Die Namen der am Projekt beteiligten Forscher und die Institutsadresse erleichtern die Kontaktaufnahme.

Fachgebiete: Soziologie, Politikwissenschaft, Sozialpolitik, Sozialpsychologie, Psychologie, Bildungsforschung, Erziehungswissenschaft, Kommunikationswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Demographie, Ethnologie, historische Sozialforschung, Sozialgeschichte, Methoden der Sozialforschung, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie weitere interdisziplinäre Gebiete der Sozialwissenschaften wie z.B. Frauenforschung, Freizeitforschung, Gerontologie, Sozialwesen oder Kriminologie.

Bestand der letzten 10 Jahre: ca. 42.000 Forschungsprojektbeschreibungen

Quellen: Erhebungen, die das IZ Sozialwissenschaften in der Bundesrepublik Deutschland, SO-WIS (Sozialwissenschaftliche Informationsstelle der Universitätsbibliothek der Wirtschaftsuniversität Wien) in Österreich und SIDOS (Schweizerischer Informations- und Daten-Archivdienst) in der Schweiz bei sozialwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen durchführen. Die Ergebnisse der IZ-Erhebung werden ergänzt durch sozialwissenschaftliche Informationen fachlich spezialisierter IuD-Einrichtungen wie z.B. des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Nürnberg) sowie durch Auswertung von Internetquellen, Hochschulforschungsberichten sowie Jahresberichten zentraler Fördereinrichtungen und Stiftungen.

SOLIS (Sozialwissenschaftliches Literaturinformationssystem)

Inhalt: SOLIS informiert über die deutschsprachige fachwissenschaftliche Literatur ab 1945, d.h. Aufsätze in Zeitschriften, Beiträge in Sammelwerken, Monographien und Graue Literatur (Forschungsberichte, Kongressberichte), die in der Bundesrepublik Deutschland, Österreich oder der Schweiz erscheinen. Die Nachweise Grauer Literatur und von Zeitschriftenaufsätzen enthalten einen Standortvermerk (Kürzel, Ort und Sigel der besitzenden Bibliothek sowie Signatur der Arbeit bzw. der Zeitschrift). Bei Aufsätzen aus Online-Zeitschriften und bei Grauer Literatur ist im Standortvermerk zunehmend auch ein Link zum Volltext vorhanden.

Fachgebiete: Soziologie, Politikwissenschaft, Sozialpolitik, Sozialpsychologie, Bildungsforschung, Kommunikationswissenschaften, Demographie, Ethnologie, historische Sozialforschung, Methoden der Sozialforschung, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie weitere interdisziplinäre Gebiete der Sozialwissenschaften wie z.B. Frauenforschung, Freizeitforschung, Gerontologie oder Sozialwesen.

Bestand: Frühjahr 2003 ca. 285.000 Literaturnachweise

Jährlicher Zuwachs: ca. 14.000

Quellen: Zeitschriften, Monographien einschließlich Beiträgen in Sammelwerken sowie Graue Literatur. SOLIS wird vom IZ Sozialwissenschaften in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in Wiesbaden, der Freien Universität Berlin - Fachinformationsstelle Publizistik, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg, der Zeitschrift für Politikwissenschaft/NOMOS Verlagsgesellschaft und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hergestellt. Weitere Absprachen bestehen mit der Zentralstelle für Psychologische Information und Dokumentation in Trier und mit dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung in Frankfurt/Main.

Online-Zugang über Hosts

Der Direkt-Zugriff auf die Datenbanken FORIS und SOLIS ist möglich mit einem handelsüblichen PC, der mit einer geeigneten Kommunikationssoftware ausgestattet ist. Online-Zugänge werden angeboten über Datex-P (Telekom) oder Internet (Service Provider). Voraussetzungen sind die Zugangsberechtigung zu einem dieser Netze sowie i.d.R. ein Nutzungsvertrag mit einem der Hosts (Großrechner).

FORIS und SOLIS stehen mit unterschiedlichen Datenbankumgebungen über folgende Hosts zur Verfügung:

STN International

The Scientific Technical
Information Network
Postfach 24 65
D-76012 Karlsruhe
Tel. (0 72 47) 80 85 55
Fax (0 72 47) 80 82 59
www.stn-international.de

GBI

Gesellschaft f. Betriebswirt-
schaftliche Information mbH
Postfach 81 03 60
D-81903 München
Tel. (0 89) 99 28 79-0
Fax (0 89) 99 28 79-99
www.gbi.de

FORIS und SOLIS auf CD-ROM

Die Datenbanken FORIS und SOLIS werden gemeinsam auf der CD-ROM WISO III angeboten. Diese CD-ROM wird sowohl einzeln als auch im Paket mit wirtschaftswissenschaftlichen Datenbanken auf WISO I und/oder WISO II verkauft (zu beziehen über GBI). Die Inhalte der WISO CD-ROMs sind auch - einzeln oder gemeinsam mit weiteren wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Datenbanken - im GBI-WISO-Net über IP-Verknüpfung recherchierbar.

FORIS-Ausschnitt im Web-Angebot des IZ

Ein Ausschnitt aus der Datenbank FORIS mit Beschreibungen sozialwissenschaftlicher Forschungsprojekte der letzten drei Jahre steht im Web-Angebot des IZ für Recherchen zur Verfügung (www.gesis.org/Information/FORIS/Recherche).

Auftragsrecherchen

In Ihrem Auftrag und nach Ihren Wünschen führt das IZ kostengünstig Recherchen in den Datenbanken FORIS und SOLIS durch. Darüber hinaus werden Informationen aus weiteren nationalen und internationalen Datenbanken zu sozialwissenschaftlichen und/oder fachübergreifenden Themengebieten zusammengestellt.

Bibliographien, Nachschlagewerke, wissenschaftliche Publikationen

Zu den Standardwerken zählt die „Bibliographie zur deutschen Soziologie“, die in mehreren Bänden herausgegeben wird. Dokumentationen zu speziellen sozialwissenschaftlichen Themengebieten geben einen Überblick über Forschungsaktivitäten und Literatur der letzten Jahre in den deutschsprachigen Ländern und enthalten i.d.R. wissenschaftliche Einführungen in das Thema.

Die Reihe „Sozialforschung in der DDR“ vermittelt in zehn Bänden einen umfassenden Überblick über unveröffentlichte Forschungsberichte. Darüber hinaus werden Dokumentationen zu Themen der Transformationsforschung sowie zu sozialwissenschaftlichen Institutionen und Forschungsprojekten in Osteuropa angeboten.

Wissenschaftliche Publikationen werden insbesondere in den Reihen „Sozialwissenschaften im Überblick“ und „Europe in Comparison“, die gemeinsam mit dem „Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung“ herausgegeben wird, aber auch in den Reihen „Forschungsberichte“ und „IZ-Arbeitsberichte“ veröffentlicht.

Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst - soFid

Regelmäßige Informationen zu neuer Literatur und aktueller sozialwissenschaftlicher Forschung bietet das IZ mit diesem Abonnementdienst, der sowohl in gedruckter Form als auch auf CD-ROM bezogen werden kann. Er ist vor allem konzipiert für diejenigen, die sich kontinuierlich und längerfristig zu einem Themenbereich informieren wollen.

soFid ist zu folgenden Themenbereichen erhältlich:

- Allgemeine Soziologie
- Berufssoziologie
- Bevölkerungsforschung
- Bildungsforschung
- Familienforschung
- Frauen- und Geschlechterforschung
- Freizeit - Sport - Tourismus
- Gesellschaftlicher Wandel in den neuen Bundesländern
- Gesundheitsforschung
- Industrie- und Betriebssoziologie
- Internationale Beziehungen + Friedens- und Konfliktforschung
- Jugendforschung
- Kommunikationswissenschaft
Massenkommunikation - Medien - Sprache
- Kriminalsoziologie + Rechtssoziologie
- Kulturosoziologie + Kunstsoziologie
- Methoden und Instrumente der Sozialwissenschaften
- Migration und ethnische Minderheiten
- Organisations- und Verwaltungsforschung
- Osteuropaforschung
- Politische Soziologie
- Religionsforschung
- Soziale Probleme
- Sozialpolitik
- Sozialpsychologie
- Stadt- und Regionalforschung
- Technology Assessment
- Umweltforschung
- Wissenschafts- und Technikforschung

Informationstransfer von und nach Osteuropa

Die Abteilung Informationstransfer in der GESIS Servicestelle Osteuropa fördert die Ost-West-Kommunikation in den Sozialwissenschaften. Sie unterstützt die internationale Wissenschaftskooperation mit einer Vielzahl von Informationsdiensten: Datenbanken zu osteuropäischen Institutionen und Forschungsprojekten geben Überblicke über die Forschungsentwicklung in den postsozialistischen Ländern und helfen bei der Suche nach Kontakten.

Eine wichtige Informationsquelle für Kontakte, Publikationen oder Forschung bietet in diesem Zusammenhang auch der Newsletter „Sozialwissenschaften in Osteuropa“, der viermal jährlich in englischer Sprache erscheint.

Beratung bei der Konzeption und Nutzung sozialwissenschaftlicher Datenbanken

Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung im Fachinformationsbereich können wir Ihnen bei der Konzeption von Datenbanken und Informationssystemen wertvolle Hilfe geben. Eines der von uns entwickelten Instrumente für den Aufbau von Datenbanken ist das „Regelwerk für die Literaturdokumentation im Fachinformationssystem Sozialwissenschaften“. Es enthält Regeln zur bibliographischen und inhaltlichen Erschließung und zur Erfassung von Literatur sowie Listen zugelasener Deskriptoren.

Zur Unterstützung Ihrer eigenen Suche in den Datenbanken FORIS und SOLIS bietet das IZ entsprechende Rechercheinstrumente wie z.B. den Thesaurus oder die Klassifikation Sozialwissenschaften. Selbstverständlich beraten wir Sie auch jederzeit bei der Umsetzung sozialwissenschaftlicher Fragestellungen in effektive Suchstrategien in unseren Datenbanken.

Internet-Service

Die Institute der GESIS (Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen e.V.)

IZ (Informationszentrum Sozialwissenschaften, Bonn)

ZA (Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung an der Universität zu Köln) und

ZUMA (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim)

bieten gemeinsam im Internet Informationen und Serviceleistungen an:

- Überblick über das gesamte Spektrum der Infrastrukturleistungen der GESIS-Institute
- Zugang zu Informations- und Datenbeständen der GESIS
- Zugriff auf weitere nationale wie internationale Internet-Angebote auf dem Gebiet der Sozialwissenschaften (Linksammlung SocioGuide)
- GESIS-Tagungskalender mit Informationen zu nationalen und internationalen Veranstaltungen in den Sozial- und Informationswissenschaften.

Das GESIS-Angebot ist zu erreichen unter der Internet-Adresse:

www.gesis.org

Elektronischer Service des IZ

Das IZ-Telegramm, das vierteljährlich über Neuigkeiten und Wissenswertes aus dem IZ berichtet, sowie der Newsletter „Social Science in Eastern Europe“ können auch in elektronischer Version bezogen werden. Ein email-Abonnement des IZ-Telegramms erhalten Sie über

listserv@listserv.bonn.iz-soz.de; Textfeld: subscribe iz-telegramm *IhrVorname IhrNachname*

Der Betreff bleibt leer, statt *IhrVorname IhrNachname* können Sie auch *anonymous* eingeben.

Für den Newsletter gilt:

oenews@berlin.iz-soz.de; Text im Betreff: subscribe

Ausführliche Informationen zum Gesamtangebot der Serviceleistungen des IZ einschließlich Preise, Download- und Bestellmöglichkeiten finden Sie unter:

www.gesis.org/IZ

GESIS - Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher
Infrastruktureinrichtungen e.V.

Informationszentrum Sozialwissenschaften

Lennéstraße 30
53113 Bonn

Telefon: (0228) 22 81-0
Telefax: (0228) 22 81-120
e-mail:iz@bonn.iz-soz.de

Abteilung Informationstransfer
in der GESIS Servicestelle Osteuropa
Schiffbauerdamm 19 • 10117 Berlin
Telefon: (030) 23 36 11-0
Telefax: (030) 23 36 11-310
e-mail:iz@berlin.iz-soz.de

