

Buchbesprechungen

Rinus Penninx/Judith Roosblad (eds.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960-1993. A Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*, *International Studies in Social History*, Vol. 1, Berghahn Books, New York/Oxford 2001, 248 S., 70,48 €.

Nun liegt sie auch als Taschenbuchausgabe vor, die sozialwissenschaftliche Darstellung gewerkschaftlicher Migrationspolitik in Westeuropa. Im Auftrag des Internationalen Instituts für Sozialgeschichte (Amsterdam) wurde die Untersuchung vom Institut für Migration und ethnische Studien (IMES) der Universität Amsterdam konzipiert, koordiniert und angefertigt. Die Analyse setzt ein mit der gesellschaftlich-historischen Phase der „Vollbeschäftigung“. Anfang der 1960er-Jahre bildeten sich in den meisten westeuropäischen Gesellschaften Systeme internationaler Arbeitskräfterekrutierung heraus, welche national verschiedene Dynamiken und Entwicklungen mit sich brachten. Gegen Ende des Untersuchungszeitraumes 1993 waren inzwischen bedeutsame, teilweise epochale Veränderungen in Europa eingetreten: der Kollaps ehemals so genannter realexistierender sozialistischer Staaten in Mittel- und Osteuropa, die viel diskutierte „Europäisierung“ und „Globalisierung“, eine verfestigte Massenarbeitslosigkeit in den ehemaligen Anwerbestaaten sowie intensiviertere internationale Migrationen auch nach Westeuropa - um nur einige Entwicklungen zu nennen. Dazwischen liegen mehr als drei Jahrzehnte der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts und damit der eigentliche Untersuchungszeitraum.

Angesichts der Komplexität des Themas besticht die empirische Studie durch eine einfache und klare Struktur. Die drei Hauptteile bestehen aus der Einleitung, den Länderberichten und der Auswertung. Dabei nehmen die Länderstudien und damit die nationalen Politikanalysen aus guten Gründen den weitaus größten Raum ein. Die Anfänge der internationalen Arbeitskräfterekrutierung fallen noch in das Klima des „Kalten

Krieges“. Das hieß zum Einen, dass Gewerkschaftsbünde, die sozialistisch oder kommunistisch waren, für viele sozialdemokratisch oder christlich orientierte Gewerkschaften Westeuropas auf der internationalen Ebene für nicht kooperationswürdig, -fähig oder -willig gehalten wurden. Zum Anderen war der Wiederaufbau der westeuropäischen Wirtschaftssysteme - trotz Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) 1957 - eine primär nationale Aufgabe auch für die Gewerkschaften. Entgegen internationalistischen Programmatiken und verbalen Absichtserklärungen waren die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegungen der meisten westeuropäischen Länder mehr oder weniger eng den ökonomisch-politischen Rahmen und Zielsetzungen der jeweiligen Nationalstaaten verbunden.

In der Einleitung entfalten R. Penninx und J. Roosblad in bemerkenswerter Knappheit auf hohem Niveau den kategorial-analytischen Rahmen dieser Studie. Problemorientiert werden in organisationspolitischer und -soziologischer Perspektive zunächst drei Dilemmata benannt, mit denen gewerkschaftliche Migrationspolitik im Untersuchungszeitraum konfrontiert war: Das *erste Dilemma* bezieht sich auf die frühe Phase der Arbeitsmigration. Sollten die Gewerkschaften und ihre Bünde sich den Anliegen von Arbeitgebern verschließen oder gar entgegenstellen, wenn ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Arbeitgebern beschäftigt oder aus dem Ausland rekrutiert werden, um einen - angeblichen oder tatsächlichen - Arbeitskräftebedarf zu decken; oder sollten die Gewerkschaften kooperieren? Wenn ja, welche Bedingungen sind für die Beschäftigung auslän-

discher ArbeiterInnen zugrunde zu legen (Widerstand versus Kooperation)? Das *zweite Dilemma* bezieht sich auf die folgende Phase, wenn (Arbeits-) Migranten bereits im Land sind: Sollten ausländische ArbeiterInnen als ein integraler Teil der Gewerkschaftsbewegung betrachtet und damit aktiv rekrutiert werden; oder sollten sie von der vollen Mitgliedschaft und dem privilegierten Schutzrechten der Gewerkschaften ausgeschlossen werden? Diese Frage enthält sowohl eine ideologische als auch strategische Komponente (Inklusion versus Exklusion). Das *dritte Dilemma* ist eng mit dem zweiten verbunden: Sollten sich Gewerkschaften nur mit den gemeinsamen Interessen von einheimischen und ausländischen ArbeitnehmerInnen beschäftigen und damit eine Politik für alle ArbeitnehmerInnen machen; oder sollten sie sich für die spezifischen Interessen und Bedürfnisse der (Im-)Migranten einsetzen und damit ihre Politik diversifizieren und spezifizieren, um materielle Gleichheit zu erlangen (Gleichbehandlung versus Ungleichbehandlung)?

Das ursprüngliche Vorhaben der Studie wurde mit dem Ziel formuliert „...to make an international comparative study of the policies of trade unions, the arguments trade unions put forward to justify these policies, and their actual behaviour with regard to a) the immigration of workers and b) the presence of immigrant workers.“ Die Studie sollte nicht ausschließlich auf Arbeitsmigration beschränkt sein, sondern auch andere Migrantengruppen wie Flüchtlinge, Asylbewerber, „illegale“ sowie ethnische Minoritäten mit einschließen. Um dieses Ziel umzusetzen, wurden Experten aus verschiedenen westeuropäischen Ländern nach Amsterdam eingeladen, um sich in zwei Workshops in den Jahren 1993 und 1995 auf einen gemeinsamen Analyserahmen und ein entsprechendes Vorgehen zu verständigen.

Um den systematischen Ländervergleich zu gewährleisten, wurden neben den bereits genannten drei gewerkschaftlichen Dilemmata weitere vier allgemeine Faktoren benannt, welche die spezifischen Entwicklungen gewerkschaftlicher Migrationspolitik verschiedener Länder und Phasen erklären helfen sollten:

- Die Position von Gewerkschaften in den nationalgesellschaftlichen Machtstrukturen;
- die nationenspezifischen Bedingungen des Wirtschaftens und des Arbeitsmarktes (Wirtschaftswachstum; Arbeitskräfteangebot/-nachfrage; Erwerbslosigkeit etc.);

- Faktoren, die die Gesellschaft als Ganzes betrafen (nationale Identitäten, Ideologien, öffentliche Diskurse, institutionelle Arrangements, Gesetzgebung, politische Strukturen und Orientierungen etc.); sowie
- Faktoren, die die Charakteristik der Immigranten betrafen (Art und Umfang der Migration, Arbeits- und Lebensentwürfe der Migranten etc.).

Für die international vergleichende Untersuchung konnten sieben Expertinnen und Experten gewonnen werden, welche über jeweils ein westeuropäisches Land berichten. Studien zur gewerkschaftlichen Migrationspolitik wurden zu folgenden Ländern erstellt: Bundesrepublik Deutschland (P. Kühne), Frankreich (C. Lloyd), Großbritannien (J. Wrench), Niederlande (J. Roosblad), Österreich (A. Gächter), Schweden (W. Knocke) sowie die Schweiz (B. Schmitter Heisler). Trotz methodisch ausgefeiltem Vorgehen und sorgfältiger Koordination konnte die angestrebte Vergleichbarkeit der erstellten Länderstudien nur teilweise verwirklicht werden. Es stellte sich heraus, dass die Beschreibung der Heterogenität gesellschaftlich-historischer Bedingungen der westeuropäischen Länder sich nicht mit einem rigiden analytischen Bezugsrahmen vertragen. Dementsprechend sind in den Länderstudien von den Autoren zum Teil verschiedenartige zeitliche, inhaltliche sowie den Umfang und die „Analysetiefe“ betreffende Akzente gesetzt worden. So fehlen beispielsweise in einigen Länderberichten vergleichende Angaben zu Flüchtlingen und Menschen ohne legalen aufenthaltsrechtlichen Status. Selbstverständlich war auch die Verwendung der Begriffe nicht: gleichen Begriffe kam in nicht wenigen Ländern eine verschiedenartige Bedeutung zu.

Bedeutsam für die vergleichende Untersuchung war zunächst die Tatsache, dass die gewerkschaftlichen Migrationspolitiken der jeweiligen Länder in unterschiedlichem Maße Kontinuitäten bzw. Diskontinuitäten aufweisen: Obwohl sich beispielsweise die Regulationsziele und -verfahren der Migrationspolitik der Schweiz von Frankreich deutlich unterscheiden, gibt es Kontinuitäten in beiden Ländern, die bereits vor dem Zweiten Weltkrieg ihren Ausgang nahmen. In der Schweiz war dies die Beschäftigung so genannter „Fremdarbeiter“, in Frankreich wurde primär von „immigrés“ (Immigranten) gesprochen. In der Schweiz wie auch in

Frankreich existierten vor dem Hintergrund von Kontinuitäten in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts im Vergleich zu anderen Ländern keine fundamentalen neuen Dilemmata in der gewerkschaftlichen Migrationspolitik.

Im Gegensatz zu Frankreich und der Schweiz waren die Phänomene der Arbeitsimmigration für die Bundesrepublik Deutschland, die Niederlande und Österreich in ihrer Kontinuität etwas Neues. In allen drei Ländern war die Institutionalisierung des Systems der Arbeitskräfteanwerbung und -beschäftigung ein eher offen ausgehandelter Prozess zwischen den Sozialpartnern und dem Staat, welcher auch Fragen über Ziele und Bedingungen der Arbeitskräfteanwerbung einschloss. Der Terminus „Gastarbeiter“ war in allen drei Ländern verbreitet und zeugte mehr oder weniger unfreiwillig von der Intention einer Migrationspolitik, die an zeitlich befristeten Aufenthalten und politisch-ökonomischer Disponibilität ausländischer Arbeiterinnen und Arbeiter orientiert war.

Schweden nahm demgegenüber eine mittlere Position ein. Hier wurde mit anderen Nordischen Ländern nach dem Zweiten Weltkrieg ein freier Austausch von Arbeitskräften praktiziert, welcher 1954 in einem entsprechenden Abkommen formalisiert wurde. Arbeitsimmigranten aus Finnland waren in den 1960er- bis Anfang der 1970er-Jahre die bedeutsamste Einwanderungsgruppe für Schweden. Anwerbungen außerhalb des gemeinsamen Nordischen Arbeitsmarktes veränderten dann die Voraussetzungen und Bedingungen der Einwanderung, obwohl die frühe finnische Arbeitsimmigration die Grundlagen für spätere Regelungen vorgab: einen starken Akzent auf gleiche Rechte von Beginn an und eine geringere Neigung für temporäre Arbeitsmigrationspolitik. Dementsprechend wurde ab den 1980er-Jahren „Einwanderer“ der dominante Begriff.

Großbritannien nahm innerhalb der untersuchten Länder eine Sonderstellung ein. Immigration war hier eine Konsequenz der Kolonialzeit und damit in mindestens zweierlei Hinsicht bedeutsam: In der Debatte um Einwanderungspolitik war die koloniale Vergangenheit der dominante Aspekt, die Auswirkungen der Einwanderung aus den ehemaligen Kolonien auf den englischen Arbeitsmarkt waren hingegen eher nachrangiger Natur. Die Gewerkschaften waren an dieser Diskussion nicht direkt beteiligt - auch dadurch bedingt, dass die Einwanderer aus

den ehemaligen Kolonien Staatsbürger Englands waren. Die koloniale Vergangenheit Großbritanniens hat darüber hinaus in der Diskussion um Einwanderungspolitik die Themen „race“ und „racial relations“ stark geprägt. Hierin unterscheidet sich England von anderen ehemaligen Kolonialmächten wie Frankreich und den Niederlanden, wo dem Diskurs über Arbeitsimmigration und die Folgen für den Arbeitsmarkt ein größerer Stellenwert eingeräumt wurde als jenem zum Rassismus.

Die Analyse und Auswertung der drei formulierten Basis-Dilemmata und der bereits genannten allgemeinen Einflussfaktoren gewerkschaftlicher Migrationspolitik gehören zu den Höhepunkten der Studie. Sie erweitern nicht nur den Forschungsstand, sondern bieten weitere Ansatzpunkte zur Hypothesenbildung und -prüfung. Neben den knapp und substantiell herausgearbeiteten Ergebnissen der vergleichenden Untersuchung ist die übergeordnete Forschungsperspektive und die Frage nach der Parallelität oder Konvergenz gewerkschaftlicher Migrationspolitik in Westeuropa gerade vor dem Hintergrund von Europäisierung und Globalisierung hochaktuell wie gewerkschaftspolitisch relevant. Unter dem Gesichtspunkt von Parallelität und Konvergenz kommen R. Penninx und J. Roosblad zu folgenden allgemeinen Ergebnissen: Bezüglich des ersten Dilemmas (Widerstand versus Kooperation) bestanden eher konvergente Entwicklungen. Weitgehend alle Gewerkschaften befürchteten bei Zuwanderung von Arbeitsmigranten tendenziell negative Auswirkungen für den nationalen Arbeitsmarkt und die Arbeitsbeziehungen. Gegenüber der Einwanderung, speziell neuen Wellen der Arbeitsmigration seit Mitte der 1970er-Jahre, favorisierten sie vielfach eine eher restriktive Politik. Diese Annäherung gewerkschaftlicher Migrationspolitik war allerdings weniger ausgeprägt, wenn es um Fragen des Familiennachzuges, den Umgang mit Flüchtlingen und Menschen ohne legalen aufenthaltsrechtlichen Status geht. Es gab von Beginn der Arbeitskräfteanwerbungen an einen Konsens in den verschiedenen Gewerkschaften, dass der formale Ausschluss von Migranten sich nicht konform zur politisch-ideellen Programmatik der Arbeitnehmerorganisationen verhält (Inklusion-Exklusion-Dilemma). In den vergangenen Jahrzehnten verstärkten die Gewerkschaften im Hinblick auf die materielle Inklusion insbesondere der alteingesessenen Immigranten

zwar ihr Engagement. Hier aber gab es deutliche Unterschiede nach Grad und Verbindlichkeit in den Gewerkschaften. Am problematischsten erschien die Konvergenzthese bezüglich des dritten Dilemmas (Gleichbehandlung versus Ungleichbehandlung). Zwar existierte im Untersuchungszeitraum eine Tendenz zu mehr Sensibilität und Akzeptanz gegenüber Migranten in den Gewerkschaften, allerdings nicht selten eingefordert durch Einwandererorganisationen oder beispielsweise staatliche Politiken des Multikulturalismus in verschiedenen Ländern. Diese Tendenz war aber weder allgemein noch dominant. Nicht selten waren und sind Fremdenfeindlichkeit und Rassismus auch in den Gewerkschaften verbreitet.

Insgesamt, so wird resümiert, waren im Untersuchungszeitraum Konvergenzen nationaler gewerkschaftlicher Migrationspolitiken in Westeuropa zu beobachten. Sie waren aber weniger stark als die nationalen Parallelentwicklungen sein dürften. Damit ist nochmals unterstrichen, dass gewerkschaftliches Handeln und Verhalten sich auch in der Migrationspolitik innerhalb spezifischer nationaler Kontexte, Bedingungen und Traditionen vollzieht. Für die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit auf europäischer Ebene ist daher die Entwicklung eines gelebten kulturellen Pluralismus auf nationaler Ebene gerade auch in den Gewerkschaften selbst eine notwendige Voraussetzung. Diese Erkenntnis ist so ganz neu nicht, aber dennoch richtig. Die Präsentation der Ergebnisse dieser Studie hat mehrere Jahre auf sich warten lassen. Das Warten hat sich gelohnt. Diese Publikation ist all denen unbedingt zu empfehlen, welche sich gesellschaftswissenschaftlich fundiert und kompetent mit gewerkschaftlicher Migrationspolitik in Westeuropa auseinandersetzen möchten.

*Andreas Treichler,
Frankfurt/M.*

Markus Promberger/Sabine Böhmer/Thilo Heyder/Susanne Pamer/Katharina Strauß, Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 35, Edition Sigma, Berlin 2002, 186 S., 14,90 €.

Bis vor einigen Jahren war die Arbeitszeitverkürzung noch ein viel diskutiertes Reizthema, heute ist sie weitgehend aus dem öffentlichen Interesse

verschwunden. Stattdessen konzentrieren sich die Tarifparteien auf die Möglichkeiten einer flexibleren Gestaltung der Arbeitszeiten. Die Unternehmerseite erhofft sich durch den flexibleren Einsatz von Arbeitskräften einen an die jeweilige Auftragslage angepassten Arbeitsablauf und durch den Wegfall von finanziellen Zusatzleistungen für Überstunden sowie für Schicht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit deutliche Kosteneinsparungen. Insbesondere dann, wenn es um Massenentlassungen oder um die drohende Schließung eines Unternehmens geht, können sich auch die Belegschaften dem Argument der Kosteneinsparungen kaum entziehen und stimmen - nicht selten gegen die Empfehlung der zuständigen Gewerkschaft - der Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu. Häufig verbinden die Beschäftigten hiermit die Hoffnung auf mehr Zeitsouveränität. Die damit in der Regel verbundenen finanziellen Einbußen werden durchaus bewusst in Kauf genommen, denn wie die Soziologen schon in ihren Forschungen zum Wertewandel festgestellt haben, tendieren im Zuge der postmaterialistischen Orientierung immer mehr Bürger zum Zeitwohlstand statt zum materiellen Wohlstand.

Inwiefern es den Beschäftigten gelingt, ihre Zeitoptionen gegen die Flexibilisierungsansprüche des Unternehmens durchzusetzen, ist die Schlüsselfrage, auf welche die Projektgruppe von Promberger u.a. eine Antwort zu finden versucht. In ihrem von April 2000 bis Mai 2001 durchgeführten Forschungsprojekt an der Universität Erlangen-Nürnberg, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert worden ist, haben die Sozialwissenschaftler die Situation von Industriebeschäftigten in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen am Beispiel von fünf ausgewählten Betrieben der Metall verarbeitenden Industrie untersucht. Die Ergebnisse des Projekts sollen nach der Absicht der Autoren zu einer Diskussion darüber beitragen, „wie eine bedürfnisgerechtere, interessenpolitisch ausgeglichene, sozialverträgliche Gestaltung von hochflexiblen Arbeitszeitmodellen als Kompromiss zwischen unternehmerischen Anforderungen und Beschäftigteninteressen aussehen könnte“. Im Gegensatz zu den „traditionellen“ Flexibilisierungsinstrumenten wie Überstunden, Kurzarbeit, befristete Beschäftigung, Aushilfen, Gleitzeitarbeit und Auf- und Abbau zusätzlicher Schichten, verstehen die Autoren unter hochflexiblen Arbeitszeiten Arrangements wie Arbeits-

zeitkorridore und -konten, Gleitzeit ohne Kernzeit und Jahresarbeitszeitmodelle.

Nicht selten seien Vereinbarungen über beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen als „Einstiegshilfe“ für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit genutzt worden. Kennzeichnend für die fünf untersuchten Betriebe sei gewesen, dass jeweils die betriebliche Gesamtsituation die dominante Einflussgröße der Zeitgestaltung gewesen sei. Vor allem seien in Zeiten hoher oder niedriger Produktionsauslastung nur geringe zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten gegeben, während bei mittlerer Auslastung die größten Chancen für eine individuelle Arbeitszeitgestaltung vorhanden seien. Als weitere einschränkende Bedingungen für die Durchsetzung zeitlicher Spielräume nennt die Forschungsgruppe u.a. folgende Faktoren: hohe Arbeitsintensität, knapper Personalschlüssel, restriktive Vorgesetzte, überforderter Betriebsrat und schlechtes Gruppenklima. Die bevorzugt praktizierte Entnahmeform für Zeitguthaben war in allen Betrieben der „einzelne freie Tag“, z.B. Brückentage, Freitag, Montag oder - in den Fällen, wo der Samstag Regelarbeitstag ist - der Samstag. Die stundenweise Entnahme aus den Zeitguthaben wird dagegen deutlich seltener vorgenommen.

Als Vorteile hochflexibler Arbeitszeitsysteme aus der Beschäftigungsperspektive werden in einer Übersicht folgende Effekte aufgezählt: Wegfall des Pünktlichkeitszwanges, Anpassung der Arbeitszeiten an den Biorhythmus, Erleichterung der Synchronisation von Familie und Arbeit, längerer Urlaub und längere Wochenenden möglich, höhere Steuerungsautonomie sowie besseres Verhältnis Fahrzeit/Arbeitszeit. Dagegen seien von den Beschäftigten in den Befragungen und Interviews u.a. die folgenden negativen Effekte vorgetragen worden: Belastungen durch längere Arbeitszeiten, Arbeitsintensivierung, Wegfall von Zuschlägen, Dominanz betrieblicher Zeitinteressen erschwert Nutzung der Positiveffekte sowie Belastung, Verantwortungszunahme und Risikoverlagerung durch vermehrte Selbst- und Gruppensteuerung. In einem ausführlichen Kapitel über die methodische Vorgehensweise verweisen die Wissenschaftler ausdrücklich auf die fehlende Repräsentativität ihrer Untersuchung und auf die Schwierigkeit, die Ergebnisse auf andere Beschäftigtengruppen - etwa hoch qualifizierte Angestellte im Dienstleistungssektor - zu übertragen. Gleichwohl scheint

es plausibel, dass die hier dargestellten Vor- und Nachteile aus der Sicht der Beschäftigten durchaus kennzeichnend für hochflexible Arbeitszeitarrangements sind.

Der Wunsch nach einer bedürfnisorientierten Arbeitszeitgestaltung, die sich an den Interessen der Familie, der Weiterbildung und Freizeitangeboten ausrichtet, spielt nach Promberger u.a. weder für das befragte Management noch für die Betriebsräte eine entscheidende Rolle. Im Zentrum ihrer Interessen stünden Motive wie Flexibilisierung der Produktion, Kostenreduktion und Rationalisierung zur Sicherung von Konkurrenzfähigkeit und damit Standorterhalt und Beschäftigungssicherung.

Abschließend gehen die Verfasser auf die veränderte Rolle der Betriebsräte ein, die angesichts der Tatsache, dass die individuelle Arbeitszeitgestaltung häufig in Einzelgesprächen zwischen den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten vereinbart wird, einen spürbaren Verlust an Einfluss und Mitgestaltungsmöglichkeiten zu erleiden haben. Sie sollten sich - so die Autoren - zukünftig z.B. auf den „Erhalt oder die Anpassung prozeduraler Normen der Zeitgestaltung“ konzentrieren und so mit der Unternehmensleitung den Rahmen abstecken, in dem sich die individuellen Zeitvereinbarungen bewegen können. So dienen betriebliche Vereinbarungen über die Freiwilligkeit der Beschäftigten an längeren Arbeitszeiten oder die Festlegung von „Signalgrenzen“ für hohe Zeitkontenstände dem anzustrebenden individuellen Schutz der Beschäftigten.

Der Vorteil der Studie von Promberger u.a. liegt darin, dass sie die Chancen und Risiken von Gestaltungsspielräumen im betrieblichen Alltag von Industriearbeitern aufzeigt. Wie bei der klassischen Lohnfrage erweist sich auch bei der Regelung der Arbeitszeit der Interessengegensatz von Kapital und Arbeit. Auch wenn aufgrund der realen Machtverhältnisse die Leitziele Zeitsouveränität und Zeitautonomie gegenwärtig nur sehr begrenzt realisierbar sind, verdeutlichen die Ergebnisse der Studie dennoch, dass für die Beschäftigten auch begrenzte Arbeitszeitgestaltungen eine hohe Attraktivität haben. Und die Forschungsergebnisse können die Diskussion über die zentrale Frage, wie die Zeitvorstellungen der Beschäftigten gegen die Flexibilitätsansprüche der Unternehmen durchgesetzt werden können, konstruktiv befördern.

Die in dem vorgestellten Buch beschriebenen betrieblichen Veränderungen, welche durch die

Begriffe „Flexibilisierung der Arbeitszeiten“ und „Autonomie der Arbeit“ gekennzeichnet werden können, werden in der allgemeinen sozialwissenschaftlichen Diskussion bisher noch zu wenig berücksichtigt. Während Stichworte wie z.B. Globalisierung und New Economy stärker im Mittelpunkt des öffentlichen und wissenschaftlichen Interesses stehen, werden die für die Erwerbstätigen direkt spürbaren und erlebbaren betrieblichen Wandlungsprozesse bisher fast ausschließlich in engen Fachkreisen und in gewerkschaftlichen Seminaren und Veranstaltungen ausführlicher diskutiert. Da es sich hier aber nicht nur um individuelle, sondern um gesamt-

gesellschaftliche Veränderungsprozesse handelt, von denen ganze Belegschaften und deren Familien sowie die Nutzungsmöglichkeiten von Weiterbildungs- und Freizeitangeboten abhängen, sollten die erwähnten betrieblichen Transformationen und deren Auswirkungen verstärkt in der sozialwissenschaftlichen Forschung und Lehre, aber auch in den gesellschaftswissenschaftlichen Fächern der verschiedenen schulischen Einrichtungen aufgegriffen werden.

*Ludwig Heuwinkel,
Bielefeld*

