

Tätigkeitsfeld“, das sie „unangefochten dominieren“ (147), noch haben sie eine Standesethik entwickelt, die in der Praxis des Ingenieurhandelns handlungsleitend ist. Speziell für Bauingenieure wird die Professionalität allerdings bei bestimmten Problemstellungen im Rahmen der Interaktion mit dem Kunden als gegeben angesehen.

Auf die auch in der nichtwissenschaftlichen Öffentlichkeit interessierende Frage, inwieweit das Recht tatsächlich steuernden Einfluss auf technische Entwicklungen nehmen kann, geht das Kapitel „Technische und rechtliche Normierungen des Ingenieurhandelns“ ein. Der zentrale Befund ist, dass das Recht und das technische Regelwerk einen Rahmen zur Verantwortungsteilung aufspannen, innerhalb dessen die Ingenieure ihre professionelle Handlungsverantwortung entfalten müssen. Die anschaulichen, spezieller auf die Bauingenieurspraxis bezogenen Kapitel „Logik des Entwurfs- und des Arbeitsprozesses“, „Besonderheiten Großer Technischer Systeme“ und „Verantwortliche Ingenieurpraxis“ ermöglichen es, die in den theoretisch orientierten Aufsätzen entwickelten Thesen auf ihre Praxistauglichkeit zu überprüfen.

Auch wenn die im Zeitalter des PC offenbar unvermeidlichen Druckfehler manchmal stören und einige Beiträge nur einen geringen Bezug zum Thema erkennen lassen: die Festschrift ist sehr gut geeignet, der heute eher verhaltenen Ingenieursoziologie und ihrer Bedeutung für die weitere Entwicklung des Ingenieurberufs neue Impulse zu geben. Es gehört zu den Absurditäten universitärer Selbstverwaltung, dass die Gesamthochschule Kassel als Geburtstagsgeschenk die Streichung des Lehrgebietes Ingenieursoziologie am Fachbereich Bauingenieurwesen verfügt hat.

*Prof. Dr.-Ing. Alexander Wittkowsky (Bremen)*

*Frank Meissner, Svenja Pfahl, Philipp Wotschak:* Dienstleistung ohne Ende? Die Folgen der verlängerten Ladenöffnung. Mit einem Vorwort von Sebastian Herkommer, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 22, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-882-4, 239 S., DM 27,80

Die Ladenöffnungszeiten sind ein umstrittenes Thema in der öffentlichen Debatte. Es geht darum, ob der Schutz vor unsozialen Arbeitszeiten und die Sicherung synchroner sozialer Zeiten noch als wichtige gesellschaftliche Werte gelten sollen und in

welchem Maße gesetzliche Regelungen für ihren Erhalt notwendig sind. Insofern steht der Streit um die Ladenöffnung als Beispiel für „den umkämpften Charakter der Zeitstrukturen“ (*Sebastian Herkommer* im Vorwort).

*Frank Meissner, Svenja Pfahl und Philipp Wotschak* untersuchen im Kontext sozialwissenschaftlicher Arbeitszeitforschung, wie sich mit den verlängerten Ladenöffnungszeiten die Arbeitszeitregelungen in Betrieben des Einzelhandels verändert haben und welche Auswirkungen dies auf die berufliche und private Zeitverwendung der Beschäftigten hat. Im Vergleich der neu entstandenen Arbeitszeitmodelle werden die jeweiligen Restriktionen und Gestaltungsspielräume für die Beschäftigten ermittelt. Auf Grundlage der Befunde entwickeln die AutorInnen „Eckpunkte für eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung“ im Einzelhandel.

Theoretischer Bezugsrahmen ist das Konzept der Zeitarrangements, das auf die betriebliche Ebene bezogen im Begriff des „betrieblichen Zeitarrangements“ gefasst wird. Damit soll „das temporäre Arrangement divergierender Arbeitszeitinteressen“ bezeichnet werden (15). Im Konzept der „sozialverträglichen Arbeitszeitgestaltung“ als Zielgröße werden „die individuellen Möglichkeiten zur Zeitsouveränität mit den gesundheitlichen, sozialen und politischen Aspekten der Arbeitszeitgestaltung“ verbunden (20). Als „restriktiv“ werden dabei Arbeitszeitregelungen gewertet, die einseitig einer betriebswirtschaftlichen Logik entspringen, als „innovativ“ solche, die den Interessen der Beschäftigten entgegen kommen. Die Untersuchung der betrieblichen Arbeitszeitregelungen und -praxen wird verknüpft mit der Analyse der privaten Zeitarrangements und der Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Kapitelweise werden die Typen betrieblicher Zeitarrangements, die Zeitarrangements im Geschlechter- und im Betriebsvergleich abgehandelt. Das Buch endet mit Schlussfolgerungen „zur Zukunft gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik“ (203).

Empirische Grundlage der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten und am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin durchgeführten Studie sind Erhebungen in 17 Betrieben des Berliner Einzelhandels. In sechs Unternehmen unterschiedlicher Vertriebsformen wurden ausführliche Fallstudien erarbeitet; zusätzlich wurden betriebsübergreifend 330 Beschäftigte standardisiert befragt. Der Lebensmitteleinzelhandel als größtes Segment der Branche wurde leider nicht einbezogen.

Es wird gezeigt, dass die Betriebe unterschiedliche arbeitszeitpolitische Strategien verfolgen und sich die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten nach

soziodemographischen Merkmalen und Arbeitszeitvolumen unterscheiden. Die AutorInnen kommen zu dem wichtigen Ergebnis, dass die Beschäftigten in ihrer großen Mehrheit an festen und damit planbaren Arbeitszeiten interessiert sind. Innerhalb dieses Rahmens wünschen sie sich, bei Bedarf kurzfristig eigene Interessen einbringen können. Vor diesem Hintergrund lassen sich keine „good practice“-Modelle finden, die zur Übertragung empfohlen werden könnten, jedoch Elemente von Arbeitszeitmodellen, die sich im Interesse von Beschäftigten(gruppen) kombinieren ließen.

Das Buch bietet mit seiner mannigfaltigen Empirie einen guten Einblick in die Arbeitszeitpraxis einer Branche, in der fast drei Millionen Menschen erwerbstätig sind. Am Beispiel der Zumutungen, die die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten für die private Lebensführung der im Einzelhandel Beschäftigten gebracht hat, lässt sich zudem ausmalen, welche Folgen eine weiter voran schreitende Desynchronisierung gesellschaftlicher Zeitverwendung insgesamt zeitigen könnte. Hochgradig flexible Arbeitszeitregelungen erzwingen einen individualisierten Lebensstil im Sinne des Verzichts auf regelmäßige, soziale Aktivitäten, ohne dass dies z.B. mit attraktiven Einkommensmöglichkeiten oder Arbeitsinhalten kompensiert würde.

Zu kurz kommt im Buch der Blick auf das Entstehen der „betrieblichen Zeitarrangements“. Eher implizit ahnt die Leserin, dass die betrieblichen Interessenvertretungen angesichts der dominierenden betrieblichen Kostensenkungsstrategien arbeitspolitisch nur in sehr engen Grenzen agieren können. Vor dem Hintergrund der Branchentradition, einseitig auf die Senkung der Personalkosten und weitestgehende Flexibilisierung des Personaleinsatzes zu setzen, stellt sich jedoch die Frage, welche realen Spielräume in Betrieben für eine „sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung“ bestehen und ob der Blick nicht erweitert werden müsste auf die Ebene politischer Regulierung der Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung in Betrieben.

Eine solch umfangreiche Empirie für die Ergebnisdarstellung in den Griff zu bekommen ist nicht einfach. Textstruktur und Argumentation erschließen sich nicht immer leicht, sind mitunter redundant; der streckenweise normativ-polemische Stil wirkt in einem Forschungsbericht störend. Eine stärkere Straffung und Strukturierung hätte diesem verdienstvollen Forschungsbeitrag gut getan.

*Ellen Hilf (Dortmund)*

*Peter Schettgen: Der alltägliche Kampf in Organisationen. Psychologische Hintergründe und Alternativen am Beispiel der japanischen Kampfkunst „Aikido“*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2000, ISBN 3-531-13363-2, XIV u. 341 S., DM 68,-

Was hat das Geschehen in Organisationen mit einer fernöstlichen Kampfkunst zu tun? Wer „Aikido“ kennt, ahnt einen Zusammenhang zu Strategien der Konfliktbewältigung. Doch so leicht macht es sich der Autor - selbst 3. Dan Aikido - nicht. *Schettgen* legt keines der zahlreichen und gut verkäuflichen Konzepte zum Konfliktmanagement vor, sondern eine organisationssoziologische Betrachtung des Phänomens Kampf und eine zen-buddhistisch fundierte Herleitung der Aikido-Prinzipien als spezifischem Handlungstypus, der auf Problemlösung abzielt.

Ein Großteil der streckenweise schwer lesbaren Arbeit ist der Konzeptualisierung der Organisation als „gesellschaftliches Herrschaftsmuster“ (230) gewidmet, aus dessen Strukturiertheit sich der Kampf als alltägliches Phänomen ergibt. *Schettgen* nutzt das Organisationsmodell von *Klaus Türk*, in dem ein polit-ökonomischer Ansatz mit systemtheoretischen Bausteinen kombiniert wird. Demnach sind im Antagonismus von Kapital und Arbeit sowie im unvollständigen Zugriff der Unternehmensleitung auf die Arbeitsverausgabung Konflikte in Organisationen strukturell angelegt. Interessengegensätze führen darüber hinaus auch zwischen Organisationen und zwischen verschiedenen Akteursgruppen innerhalb von Organisationen zu Konflikten.

Im nächsten Schritt verfolgt *Schettgen* die Frage, wie sich Kampf in den mikropolitischen Arenen von Organisationen manifestiert, welche Konfliktfähigkeiten in der Interaktion zutage treten und wie in herkömmlichen Konzepten des Konfliktmanagements das Phänomen Kampf verhandelt wird. Kulturelle und historische Hintergründe gewaltsamer Konfliktaustragung führen sodann zu alternativen Konfliktregulatoren. Um diese zu beschreiben, greift *Schettgen* auf die Tradition und philosophischen Grundlagen der fernöstlichen Kampfkünste zurück. Anhand insbesondere der japanischen Kampfkunst „Aikido“ wird ein Bildungsprogramm entfaltet, das nicht nur gewaltfreie Konfliktlösung verspricht, sondern auch emanzipatorische Elemente für die praktizierenden Akteurinnen und Akteure bereit hält. Diese bestehen v.a. in der Entwicklung eines Körperbewusstseins als Grundlage für soziale Veränderungsprozesse, indem die „organisationalen Zumutungen und De-Formierungen“ (291) identifi-