

Modernisierungsanspruch und der Beteiligungswirklichkeit“ (13) konkreter benennen: Dem Partizipationsinteresse der Beschäftigten stehen frustrierende Erfahrungen gegenüber, weil es nicht gelungen ist, Formen der Partizipation nachhaltig zu institutionalisieren; diese Formen werden in der Regel zusätzlich zur laufenden Arbeit und außerhalb der regulären Arbeitszeit praktiziert, was z.B. viele (teilzeitarbeitende) Frauen ausschließt, insgesamt besteht bei den Leitungsebenen, neben Ängsten vor Machtverlust, eine verbreitete Unsicherheit darüber, „was mit Beschäftigtenbeteiligung gemeint und bezweckt sein soll“ (13) und wie die Interessen der Beschäftigten zu den Zielen der Reform ins Verhältnis zu setzen sind. Die Autor/innen bescheinigen den bisherigen Partizipationsformen, „strukturkonservativ“ in dem Sinne zu sein, dass „hier zwar über die (neue) Arbeit gesprochen, die alte Arbeitsorganisation jedoch nicht verändert wird“ (201). Zu diesem „Strukturkonservatismus“ gehört auch, dass die „Zielgruppe bei der Mitwirkung am Modernisierungsprozess (...) offenbar männlich“ ist (65). Was heißt, dass die verschiedenen Akteursgruppen - so sie überhaupt jenseits der Gleichheitsrhetorik auf geschlechtsspezifische Barrieren bei der Partizipation zu sprechen kommen - eher gängige Vorurteile und Stereotype bei der Ursachenfindung ins Spiel bringen (Frauen seien nicht an Karriere und Partizipation interessiert, wären nicht flexibel etc.), als strukturelle Zusammenhänge in- und außerhalb der Organisation in den Blick zu nehmen.

Die Vorschläge, die die Autor/innen für eine nachhaltige Beteiligung der Beschäftigten an der Verwaltungsreform formulieren, lesen sich wie Umkehrschlüsse aus der Defizitanalyse: statt strukturkonservativer müsse es um eine strukturinnovative Partizipation gehen, die an den Interessen der Beschäftigten und am Arbeitshandeln ansetzt, geschlechtsspezifische Besonderheiten in den Lebensbedingungen seien stärker zu berücksichtigen, die Information von oben nach unten zu verbessern etc. Das alles ist nicht falsch, nur gilt auch für diese Vorschläge, was aus der Sicht akteurszentrierter und gesellschaftstheoretisch fundierter Organisationstheorien generell am Modell der Verwaltungsreform kritisiert wird: Sie abstrahieren weitgehend von der Organisationslogik, in der sich gesellschaftliche (hierarchische) Strukturen, Trennungen und Machtverhältnisse reflektieren, die den Rahmen für Reformen (inklusive Partizipation und Chancengleichheit) begrenzen und von grundsätzlichen Interessensunterschieden zwischen den unterschiedlich positionierten Akteur/innen in der öffentlichen Verwaltung, die sich mit einigen (sozial)technischen

Verbesserungen nicht umstandslos in einem Programm nachhaltiger Partizipation harmonisieren lassen.

*Prof. Dr. Irene Dölling (Potsdam)*

*Wolfgang Röhr: Perspektiven einer ökologischen Betriebspolitik. Blockaden und Chancen umweltorientierter industrieller Modernisierung, Forschungen aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd.27, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-887-5, 272 S., DM 33,-, • 16,90*

Die Frage nach den Möglichkeiten und Restriktionen nachhaltigen Wirtschaftens bewegt seit geraumer Zeit die wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurse und hat u.a. auch die politischen Entscheidungen zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und des europäischen Umweltmanagementsystems EMAS mitbeeinflusst.

*Wolfgang Röhr* schließt an diese Diskurse an und geht in seiner sehr aufschlussreichen, ebenso theoretisch fundierten wie praxisrelevanten und empirisch gründlichen Studie der Frage nach, welche Chancen einer ökologischen Modernisierung innewohnen, welche Blockaden eine solche hemmen und welche Perspektiven mit einer ökologischen Betriebspolitik verbunden sind. Um die Notwendigkeit der Veränderung etablierter Interaktionsbeziehungen und Organisationsstrukturen zu untermauern, zeichnet *Röhr* die Entwicklungslinien des primär organisationswissenschaftlichen Diskurses nach (13-19). Er folgert, dass die in zahlreichen Studien diagnostizierten Implementationsproblematiken eines integrierten Umweltschutzes sich durch eine Betrachtungsweise, die Aspekte organisationalen Lernens, ökonomische Reorganisationstendenzen sowie organisationale Trägheitsmomente berücksichtigt, erschließen lassen (19-32). Damit liegt eine mikropolitische Analyse des Problemzusammenhanges nahe.

Vor dem Hintergrund der theoretischen Erörterung des komplexen Verhältnisses von Akteur, Handlung, Struktur und Kontingenz (32-50) betrachtet *Röhr* „Ansatzpunkte und Konstellationen betrieblicher Umweltpolitik“ (50-55). Er leitet damit zu vier empirischen Fallstudien über, in denen je zwei Unternehmen der Maschinenbau- und Nahrungsmittelindustrie „hinsichtlich ihrer ökologischen Reorganisationsbemühungen innerhalb der bestehenden betrieblichen Organisationsstrukturen“ (55) anhand

von Einzelinterviews mit Vertretern des Managements, des Betriebsrats und - sofern installiert - Umweltschutzbeauftragten sowie durch Betriebsbegehungen untersucht werden. Die Untersuchungsbetriebe bilden dabei relativ typische Konstellationen, denen Röhr spezifische Problemlagen zuordnet. Im ersten Fall spiegeln sich ökonomische Restrukturierungsprobleme eines im betrieblichen Umweltschutz engagierten Unternehmens (65-127), während im zweiten Untersuchungsbetrieb „Umweltschutz als Pflichtaufgabe“ (127-172) aufgefasst wird. Im dritten Fall wird nach Röhrs Interpretation Umweltschutz zur „Abwehr öffentlicher Kritik“ und zur ökonomischen „Effizienzsteigerung im Rahmen einer internationalen Konzernstrategie“ (173-203) instrumentalisiert, während sich im letzten Fall eine Entwicklung vom „engagierten inner- und außerbetrieblichen Umweltschutz zur Expertokratie funktionalen Managementhandelns“ (203-230) nachvollziehen lässt.

Röhr verdichtet seine differenzierten und interessanten Ergebnisse zu einem ernüchternden Bild (256-259): So werden die Bemühungen im betrieblichen Umweltschutz nach wie vor von den dominanten ökonomischen Unternehmensstrategien bestimmt. Die Vorgabe eines schwammigen Leitbildes vom „nachhaltigen Wirtschaften“, das operationalisierungsresistent ist und dementsprechend als integrierte Umweltschutzstrategie nicht genutzt werden kann, reicht nicht aus, um den betrieblichen Umweltschutz weiterzuentwickeln. Erschwerend kommt hinzu, dass die Reorganisationsschübe in den Unternehmen statt verlässlicher Strukturen neue „Unsicherheitszonen“ geschaffen haben, die neben ökonomischen und technischen Momenten auch die Berücksichtigung von sozio-kulturellen und machtpolitischen Konstellationen auf dem Weg zum „nachhaltigen Unternehmen“ geboten erscheinen lassen.

Die etablierten Umweltmanagementsysteme haben die erhofften Ergebnisse für den betrieblichen Umweltschutz nicht erbracht, sondern haben sich teilweise als kontraproduktiv herausgestellt. Nicht selten konfliktieren sie zudem mit dem betrieblichen Qualitätsmanagement. Eine miteinander verschränkte ökonomische und ökologische Modernisierung erhöht darüber hinaus den innerbetrieblichen Koordinationsaufwand im Produktionsprozess und führt so zu einer unerwünschten und im Ergebnis kontraproduktiven Komplexitätssteigerung betrieblichen Handelns. Augenfällig wird dies insbesondere angesichts betriebsorganisatorischer Dezentralisierungstendenzen, die hemmend wirken, sofern nicht Organisationsstruktur und betrieblicher Umweltschutz passgenau aufeinander abge-

stimmt werden. Dazu gehört auch, dass die Arbeit von Projektgruppen, Management, Umweltschutzbeauftragten und Betriebsräten eng aufeinander bezogen wird. Den Umweltschutzbeauftragten kommt dabei ebenso wie den Betriebsräten eine zentrale Rolle bei der Koordination der unterschiedlichen Akteure zu, mit denen sie in möglicherweise wechselnden und nicht unproblematischen strategischen und personellen Allianzen zusammenarbeiten müssen.

Um die zweifelsohne vorhandenen Potentiale betrieblichen Umweltschutzes, die zu durchaus beachtlichen Resultaten geführt haben, für eine Weiterentwicklung fruchtbar zu machen, verweist Röhr auf die Notwendigkeit externer, verbindlicher staatlicher Vorgaben sowie auf ein initiiertes wie begleitendes öffentliches gesellschaftspolitisches Engagement. Innerbetrieblich ist eine Debatte und die Klärung des Selbstverständnisses zwischen den Betriebsakteuren dringend geboten, um sich dem Ziel einer nachhaltigen ökologischen Betriebspolitik schrittweise zu nähern. Die Arbeit enthält wichtige Anregungen für beide Diskursfelder.

Guido Lauen (Köln)

Ute Klammer u.a.: WSI-FrauenDatenReport, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 26, Berlin: edition sigma, 2000, ISBN 3-89404-886-7, 432 S. + Diskette, DM 58,-, • 29,90

Der von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebene WSI-FrauenDatenReport bietet aktuelle Daten zu zentralen gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland. Die Themenschwerpunkte Demographie, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Arbeitszeiten – Lebenszeiten, Bildung und Ausbildung, Erwerbseinkommen und soziale Sicherung stellen, von verschiedenen Autorinnen bearbeitet, für Frauen relevante Strukturen und Entwicklungen in den Mittelpunkt. Das Datenmaterial basiert überwiegend auf der amtlichen Statistik, vor allem auf Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, der Bundesanstalt für Arbeit und von Sozialleistungsträgern sowie auf zusätzlichen themenspezifischen Informationen. Zentrale Ergebnisse werden jeweils auch in einen europäischen Kontext gestellt. Ebenso werden Daten aus der ehemaligen DDR verwendet. Für eine Beschreibung sowohl aktueller Situationen als auch kurzfristiger und langfristiger Entwicklungen und Tendenzen wird bis auf Untersuchungen