

klären wollen. Insbesondere die Autorenschaft der Ratgeberliteratur spaltet sich dabei in zwei Lager: Kommt es den einen darauf an aufzuzeigen, dass Zeitarbeit noch viel *schlimmer* ist als ihr Ruf, sind die anderen, bei denen es sich zumeist um Vertreter der Zeitarbeitsbranche selbst handelt, bemüht herauszuarbeiten, warum Zeitarbeit eine „Beschäftigungsform der Zukunft“ darstellt und *die* erwerbsbiographische Bereicherung schlechthin ist.

Anders verhält es sich mit dem Beitrag von *Löw-Jasny*, der sich weder warnend noch auffordernd an Personen richtet, die Zeitarbeit als Beschäftigungsform in Erwägung ziehen und sich zuvor darüber informieren wollen, wie Zeitarbeit funktioniert.

Löw-Jasny beleuchtet den gesellschaftspolitischen Kontext von Zeitarbeit und hebt auf die unterschiedlichen Akteure ab, die an dieser Arbeits- und Beschäftigungsform beteiligt sind. Die Autorin verfolgt die These, dass „Zeitarbeit mehr ist als eine atypische Beschäftigungsform“ (22) und markiert Interessendivergenzen, aber auch -kongruenzen, die in den Akteurskonstellationen virulent werden (können).

Die Diskussion darüber, inwieweit Zeitarbeit vom „idealtypischen“ Normalarbeitsverhältnis abweicht und als atypische Beschäftigungsform anzusehen ist, bildet dabei den Ausgangspunkt. Die Autorin stellt dazu unterschiedliche Positionen aus der wissenschaftlichen Literatur zusammen bzw. einander gegenüber. Die implizite Annahme, dass Zeitarbeit als atypische Beschäftigungsform für die Beschäftigten mit Nachteilen verbunden sein kann und eher unfreiwillig eingegangen bzw. als Notlösung angesehen wird, bleibt zunächst im Raum stehen. Sie wird erst wieder aufgenommen, nachdem die geschichtliche Entwicklung der Zeitarbeit schlaglichtartig skizziert und der voraussetzungs-volle Charakter dieser Beschäftigungsform nochmals hervorgehoben wird. Dann widmet sich *Löw-Jasny* nämlich den Haupt- und Hintergrundakteuren von Zeitarbeit, wobei erstere Zeitarbeitgeber, Zeitarbeitskräfte und Entleiher bezeichnen. Als Hintergrundakteure werden Gewerkschaften, Verbände, die Arbeitsverwaltung etc. gekennzeichnet, die den Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung entscheidend mitgestalten. Ausgeleuchtet werden die Strategien, die die einzelnen Akteure verfolgen, und die Motive und Interessen, die im Kontext von Zeitarbeit zum Tragen kommen. Dazu trägt *Löw-Jasny* eine Fülle an Literatur sowie empirisch fundierter Ergebnisse zusammen, um die zum Teil recht divergenten Positionen möglichst anschaulich darzustellen. Die Präsentation dieser „inhaltlichen Reichhaltigkeit“ (22)

bleibt dabei von der Autorin unkommentiert, sie interpretiert das Material nicht explizit als Beweis für oder gegen ihre aufgestellte These. Gefordert ist vielmehr die Leserin/der Leser, selbst zu entscheiden, inwieweit die Befunde als Beleg dafür gewertet werden können, dass Zeitarbeit mehr ist als eine atypische Beschäftigungsform, und ob die implizite Annahme von der unfreiwilligen Wahl bzw. Notlösung zutrifft oder nicht.

Indem *Löw-Jasny* die einzelnen Akteure samt ihrer Strategien, Motive und Interessen ohne Wertung zueinander in Verbindung setzt, kommt deutlich zum Ausdruck, dass Zeitarbeit per se weder gut noch schlecht ist, sondern eine Beschäftigungsform darstellt, die genauso möglich wie sie auch vermeidbar ist. Dies als Ausgangspunkt genommen, ist der Beitrag von *Löw-Jasny* all jenen zu empfehlen, die eine erste Einführung in das Thema Zeitarbeit wünschen, es aber vorziehen, sich selber ein Bild zu machen.

Heike Wiemert (Köln)

Susanne Wienecke: Der Betrieb als Politikarena.

Ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken, Internationaler vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, Bd. 11, Rainer Hampp Verlag: München/Mehring, 2001, ISBN 3-87988-546-X, 2 u. 249 S., DM 48,50 EURO 24,80

Do institutions matter? Das ist die Leitfrage, der die Autorin *Susanne Wienecke* in ihrem Buch „Der Betrieb als Politikarena“ mit Blick auf arbeitszeitpolitische Entscheidungsprozesse in Banken im Vergleich dreier Länder - Deutschland, Luxemburg und Großbritannien - nachgeht. Ihre Antwort auf diese Frage ist ein differenziertes Ja: Institutionen spielen eine wichtige Rolle für die Strukturierung betrieblicher Entscheidungsprozesse, aber sie sind nicht alleine entscheidend. Andere Faktoren, allen voran länderunabhängige ökonomische Entwicklungstrends, sind aus ihrer Sicht für die Erklärung arbeitszeitpolitischer Entscheidungen ebenfalls heranzuziehen.

Um es vorweg zu nehmen: Die Fragestellung ist angesichts der offenen und aktuellen Debatte um die Konvergenz oder Divergenz nationaler Entwicklungspfade im Angesicht der Globalisierung wichtig, die Analyse hält vielfältige Informationen sowohl über die institutionellen Rahmenbedingungen

der untersuchten Länder als auch über die in den Banken getroffenen arbeitszeitpolitischen Entscheidungen bereit, es wird Aufschluss über arbeitszeitpolitische Entwicklungstrends gegeben - und doch kann das Buch nicht völlig überzeugen. Ausschlaggebend dafür ist vor allem die Kluft, die sich zwischen den theoretischen Überlegungen der Autorin und ihrer konkreten Analyse von Institutionen, Akteuren und Entscheidungen auftut.

Methodisch arbeitet die Autorin mit Fallstudien und Fragebogenerhebungen. Dabei greift sie zum einen auf eine im Kontext der EU erstellte vergleichende Erhebung - an der sie beteiligt war - zurück, zum anderen hat sie eine eigenständige Folgeerhebung durchgeführt. Etwas unklar bleibt dem Rezensenten, in welchem Verhältnis Fragebogenerhebungen und qualitative Interviews für die empirische Auswertung stehen. Ein gewichtiger Mangel der Erhebungen jedenfalls ist ihr Alter. Beide Erhebungen wurden im Zeitraum der Jahre 1993 und 1994 durchgeführt, vor mittlerweile sieben bis acht Jahren also. Dadurch bedingt haben die aus den Erhebungen abgeleiteten empirischen Ergebnisse nur einen begrenzten Aktualitätswert. Dies wiegt um so schwerer, wenn man bedenkt, dass im Bankgewerbe in allen Untersuchungsländern gerade in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre tiefgreifende Reorganisationsprozesse in den Kreditinstituten eingeleitet worden sind, in deren Zusammenhang auch die Organisation der Arbeitszeit einen neuen Stellenwert bekommen hat. Insofern ist es aus heutiger Sicht nur bedingt plausibel, von einer „inkrementellen Flexibilisierungsstrategie“ der Bankarbeitgeber zu sprechen (182). Vielmehr hat die Ausweitung der temporalen Flexibilität im Kontext betrieblicher Reorganisationsstrategien - Stichworte *Lean Ban-*

king und Marktorientierung - eine qualitativ neue Dimension.

Der eigentlich problematische Punkt des Buches die Vermittlung von Theorie und Empirie. Die Autorin entwickelt mit einigem Aufwand ein politologisch unterfüttertes Konzept des „akteursorientierten Institutionalismus“, mit dessen Hilfe ein Verständnis des Betriebes als institutionell strukturierte Politikarena begründet werden soll. Institutionen als Eingrenzung und Ermöglichung des Handelns, dieser alte Anspruch des Institutionalismus soll unter Rückgriff auf die Policy-Analyse eingelöst werden. So plausibel diese Ausgangsüberlegung ist, so wenig findet sich davon in der Umsetzung der konkreten Untersuchung. Was die Autorin durchführt, ist eine statistische Auswertung; über den konkreten Verlauf der Entscheidungsprozesse als soziale Dynamik handelnder Akteure erfährt man kaum etwas. Weder gerät das Zusammenspiel kognitiver Orientierungen, moralischer Überzeugungen und betrieblicher Ressourcenpositionen in den Blick noch die Perspektive der Interaktion als Entstehungsprozess von Neuem, als kreativem Akt, worum es der Autorin nach eigenem Anspruch doch gehen müsste, wenn der Rahmen eines institutionellen Determinismus überschritten werden soll.

An diesem Punkt liegt ebenso weiterer Forschungsbedarf wie auch in der Frage des Verhältnisses institutioneller und ökonomischer Einflussfaktoren. Ökonomische Entwicklungstrends bleiben unterbelichtet. Dies wird auch von der Autorin so wahrgenommen; schließlich taucht ein so einflussreiches Phänomen wie die Globalisierung der Finanzmärkte erst im Schlusskapitel auf.

Dr. Thomas Haipeter (Gelsenkirchen)

Bei der Redaktion eingegangene Rezensionsexemplare

(Rezension vorbehalten)

Dierkes, Meinolf, Ariane Berthoin Antal, John Child, Ikujiro Nonaka (eds.): *Handbook of Organizational Learning and Knowledge*, Oxford: Oxford University Press, 2001, ISBN 0-19-829583-9, 979 p., EURO 65,00

Dobner, Elke: *Frauen in Führungspositionen*, Arbeitshefte Führungspsychologie, Bd. 43, Heidelberg: I.H.Sauer Verlag, 2001, ISBN 3-7938-7257-2, 100 S., DM 23,47 EURO 12,-