

Thema ausführlicher zu widmen, "war kaum größer als jetzt, da die Bauwirtschaft auf eine merkwürdige Weise zugleich das optimistische und das hässliche Gesicht der gegenwärtigen ökonomischen und gesellschaftlichen Tendenzen zeigt" (9). Sie sei teils auf dem Wege, sich von einem "simplen produzierenden Gewerbe" zu einem hochkomplexen Dienstleistungsbereich zu entwickeln, und teils gebe sie einen Vorgeschmack darauf, wie "Arbeitsverhältnisse und Sozialbeziehungen in Zukunft aussehen könnten", wenn regulierende Rahmenbedingungen abgeschafft würden und stattdessen der Lohn als einziges wirksames Instrument der Steuerung von Angebot und Nachfrage nach der Ware Arbeitskraft bleiben würde (9).

In der Bauwirtschaft wirken sich die branchentypischen stofflichen und gesellschaftlichen Bedingungen für Produktion und Absatz auf die Strukturen der Branche und die Handlungsweisen der Akteure aus. Unternehmensentwicklung, Produktion, Technik und Arbeitskräfteeinsatz werden also durch die Eigenheiten der Branche determiniert (261). Dieses Spannungsverhältnis innerhalb des Baugewerbes wird aus dem Blickwinkel des Handelns von Akteuren und den Strukturen betrachtet, die sich aus diesem Handeln bilden und wiederum auf die Akteure zurückwirken.

Der Inhalt des Buches umfasst fünfzehn Kapitel. Neben grundlegenden Informationen und auch für Laien stets verständlichen Analysen zum Baugewerbe und zum Bauarbeitsmarkt (wirtschaftliche Entwicklung, Beschäftigungsstrukturen, Arbeitsorganisation, Internationalisierung, Dezentralisierung, Just-in-time) sind jene Kapitel besonders weiterführend, die sich mit den Besonderheiten der Branche beschäftigen. Sehr interessant ist der Teil zur "Sozialen Konstitution der Baumärkte" (81ff). Diese Argumentationsfigur geht davon aus, dass für Bauherren Bauen ein höchst komplexer Prozess ist, den sie gewöhnlich nicht durchschauen können. So würden in Wirklichkeit Bauherren gar nicht ein Produkt kaufen, sondern nur das Vermögen und das Versprechen des Baubetriebes, das gewünschte Bauwerk zu erstellen. Ob aber der Baubetrieb dazu überhaupt in der Lage sei, stelle sich erst im konkreten Bauprozess heraus. Doch Bauherren versuchen ihre Handlungsfähigkeit dadurch zu sichern, dass sie die Komplexität für sich reduzieren durch das Vertrauen in den Baubetrieb, dem sie die bessere Bewältigung der Komplexität zutrauen. Dies führe dazu, dass insbesondere solche Baubetriebe beauftragt werden, die einen guten Ruf haben, vor Ort ansässig sind, Referenzobjekte haben oder empfohlen worden seien. Diese Analyse wird dann weiter ausdiffe-

renziert nach Typen von Bauherren und verschiedenen Marktsegmenten. Die "Soziale Konstitution" stelle zudem eine "Schutzglocke" (32) dar, unter der sich gerade regional gut verankerte Klein- und Mittelbetriebe auch vor dem Hintergrund zunehmender internationaler und billiger Konkurrenz am Markt behaupten könnten.

Die Untersuchung gibt wichtige und originäre Einblicke vor allem in das Innenleben einer zentralen gewerblichen Branche, die sich derzeit wie keine andere Branche im Umbruch befindet; damit wird eine sozialwissenschaftliche Forschungslücke geschlossen. Doch zu kurz gekommen ist die Verbindung zum bauspezifischen Regulierungssystem, das gerade ein Resultat der besonderen Branchenbedingungen ist. Denn mit den neuen Anforderungen der Branche gehen Anpassungen in der Tarif- und in der bauspezifischen Arbeitsmarktpolitik einher, die sich wiederum auf die Branche auswirken. Hier gibt es weiteren Forschungsbedarf.

*Klaus Zühlke-Robinet (Gelsenkirchen)*

*Rainer George, Olaf Struck* (Hg.): Generationenaustausch im Unternehmen. München/Meining: Rainer Hampp Verlag, 2000, ISBN 3-87988-452-8, 226 S., DM 48,50, EURO 24,80

Spätestens mit der grundlegenden Schrift von Karl Mannheim zum "Problem der Generationen" (1928) wurde die Bedeutung von Generationen für die Konstitution von Gesellschaft und die der Generationenfolge für den sozialen Wandel thematisiert. In den letzten beiden Jahrzehnten ist vor allem das Verhältnis der Generationen immer häufiger in Öffentlichkeit und Wissenschaft diskutiert worden, wobei zwischen dem Generationenverhältnis als dem öffentlich konstituierten Verhältnis zwischen anonymen Altersgruppen und den Generationenbeziehungen als den Austausch- und Hilfebeziehungen in der Familie differenziert wird. Beziehungen und Austauschrelationen zwischen Jung und Alt werden - vor allem auf dem Hintergrund des "Altens der Gesellschaft", der Probleme zukünftiger Rentenfinanzierung und einer Diskussion um "Generationengerechtigkeit" - zunehmend konfliktreich interpretiert.

Vergleichsweise wenig Beachtung haben dagegen Generationenfragen im betrieblichen Bereich gefunden, wie z.B. zu Generationenfolgen und Alterspolitik von Unternehmen. Jüngere und ältere Beschäftigte treten zwar selten in direkte Konkurrenz um betriebliche Ein- und Aufstiege, aber Perso-

nalpolitik und -entwicklung in Unternehmen wirken sich auf die betriebliche Demografie und damit indirekt auf einen Wettbewerb zwischen Altersgruppen aus. Vor allem die Frühverrentungspolitik hat seit Ende der siebziger Jahre auf betrieblicher Ebene zu einem (z.T. abrupten) Austausch von Generationen geführt. Damit waren und sind Ein-, Auf- und Austrittschancen von Beschäftigten, aber auch Spielräume arbeitsorganisatorischer Gestaltungsmöglichkeiten verbunden.

Ziel des vorliegenden Bandes ist es, den Stand der Diskussion zu Fragen des Generationenaustausches am Arbeitsmarkt zu dokumentieren, und zwar unter Berücksichtigung der speziellen Bedeutung betrieblicher Beschäftigungspolitik. Die Beiträge basieren auf Vorträgen zu einer Tagung, die der Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen im April 1999 veranstaltet hat. Dazu standen folgende Leitfragen im Vordergrund:

- Inwieweit hängen Chancen des Eintritts und Fortkommens der Arbeitnehmer in Unternehmen von betrieblichen Altersstrukturen und Übergangspolitiken (Fluktuation, Entlassungen, Ruhestand) ab?
- Welche Bedeutung haben betriebliche Altersstrukturen und Übergangspolitiken für die Sicherung der Stellung von Unternehmen am Markt und für die Gestaltung von Innovationen?

Der von *Rainer George* und *Olaf Struck* herausgegebene Band bewegt sich somit u.a. im Themenbereich "Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit", der seit 1995 vom Bundesministerium für Bildung und Technologie im Programm "Arbeit und Technik" finanzstark gefördert wird.

Der Band gliedert sich in drei Teile: Die Beiträge des *ersten Teils* vermitteln einen Überblick zur betrieblichen Alters- und Übergangsgestaltung. Ein Schwerpunkt liegt auf Problemen unausgewogener betrieblicher Altersstrukturen und auf Fragen, ob Alterungsprozesse in den Unternehmen wahrgenommen werden, ob und wie Unternehmen darauf reagieren und wie bedeutsam Belegschaftsstrukturen für die betriebliche Personalpolitik tatsächlich sind.

Der *zweite Teil* des Bandes beleuchtet die berufliche Situation älterer Arbeitnehmer und die Gestaltung von "Altersübergängen". Hier werden sehr anschaulich die Entwicklung der (subjektiven) beruflichen Situation älterer Erwerbstätiger zwischen 1987 und 1997 dargestellt, die Bedeutung beruflicher Erfahrung älterer Arbeitnehmer auch für den Erfahrungstransfer zwischen den Generationen diskutiert und die Auswirkungen bisheriger Vorruhestandsmodelle und des neuen Altersteilzeitgesetzes

hinsichtlich der Humankapital- und Flexibilisierungspotentiale von Unternehmen verglichen.

Im *dritten Teil* wird der Generationenaustausch im Kontext der betrieblichen Beschäftigungsdynamik empirisch-statistisch analysiert. Themen sind das betriebliche Ausbildungsverhalten im Kontext der betrieblichen Altersstruktur, die Blockierung der Generationenablösung in ostdeutschen Unternehmen durch ungünstige Altersstrukturen, die Bedeutung betrieblicher Altersstrukturen für die Beschäftigung von Frauen in einer Forschungsorganisation und die betrieblichen Determinanten des Generationenaustausches in westdeutschen Betrieben.

Dieser insgesamt sehr informative und lesenswerte Band gibt einen guten Überblick über aktuelle Arbeiten, die sich mit der bisher weitgehend vernachlässigten Thematik der betriebsdemographischen Dynamik als Generationenfrage beschäftigen. Überzeugend sind vor allem die Versuche, theoretische Konzepte mit komplexen Datensätzen (Sozio-ökonomisches Panel, IAB-Betriebspanel etc.) zu verbinden. Schwächen zeigen sich eher in Beiträgen, die die Entwicklung der Diskussion in den letzten Jahren nicht oder zu wenig reflektieren.

*PD Dr. Wolfgang Clemens (Berlin)*