

toren auf das personalwirtschaftliche Kalkül in den Blick nimmt. Es soll hier explizit nicht um die aus betriebswirtschaftlicher Perspektive häufiger thematisierten Implikationen arbeitsrechtlicher Regulierungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und den Umfang des Arbeitsvolumens gehen, sondern um die betriebliche Effizienz einer breiteren Verteilung gegebener Arbeitsvolumina.

*Alewell* und *Monika Schlachter* zeigen exemplarisch an der Regelung zum Kündigungsschutz die problematischen Nebeneffekte personenbezogener Schwellenwerte auf die Bereitschaft einer breiteren Verteilung von Arbeitsvolumina und diskutieren alternative Lösungsmodelle.

*Claudia Achternhagens* Beitrag zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung stellt zum einen die zugrundeliegende Annahme eines Mißbrauchs der sozialversicherungsfreien Beschäftigung und zum anderen die erwartete beschäftigungsfördernde Wirkung der Neuregelung in Frage. Ihre Argumentation vermag jedoch nicht an allen Stellen zu überzeugen: So läuft z.B. ihr genereller Einwand ins Leere, die Neuregelung führe zu einer Verdrängung derer, die nicht länger arbeiten wollen und können, vom Arbeitsmarkt, da sich für die hier gemeinte Personengruppe der weiblichen Haushaltsführenden, die nur einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, per saldo weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite wesentliches ändert.

*Alewell* und *Julia Richter* behandeln die Frage, welche Entscheidungsspielräume aus einzelbetrieblicher Sicht im Hinblick auf die Umwandlung von Überstunden zugunsten von Neueinstellungen existieren und wovon die Kosten-Nutzen-Abwägungen und damit die faktische Nutzung des Spielraums abhängt. Diese sind, so *Alewell/Richter*, insbesondere abhängig von den - auf betrieblicher, tariflicher und rechtlicher Ebene - minimierbaren personenbezogenen Fixkosten, weshalb nur ein Maßnahmenbündel und die gemeinsame Anstrengung aller Akteure zu einem maximalen Überstundenabbau führen kann. Der Beitrag schärft durch die Fokussierung auf die betriebliche Effizienz den Blick auf die Bedingungen einer erhöhten Umsetzungswahrscheinlichkeit eines beschäftigungswirksamen Überstundenabbaus. Ob die Behauptung eines mangelnden Interesses der meist hochqualifizierten Beschäftigten am Abbau der unbezahlten Überstunden zutrifft, wäre empirisch zu prüfen; die Ergebnisse der aktuellen repräsentativen Beschäftigtenbefragung der Arbeitszeitberichterstattung des ISO lassen dies zumindest als fragwürdig erscheinen: 87% der hochqualifizierten Beschäftigten mit unbezahlten Überstunden wollen danach ihre Überstunden reduzieren bzw. ganz aufgeben.

In den Beiträgen von *Silvia Föhr* und *Susanne Bohne* wird auf zwei Beschäftigungsformen eingegangen, die bisher eine eher geringere Verbreitung haben, denen aber aufgrund wachsender betrieblicher Flexibilisierungsanforderungen bzw. dem Trend zu globalen, virtuellen Organisationen eine wachsende Bedeutung prognostiziert wird: die Zeit- bzw. Leiharbeit und die Telearbeit. Inwieweit diese Beschäftigungsformen zu einer breiteren Verteilung der Arbeitsvolumina beitragen können, bleibt in den Beiträgen jedoch etwas unklar. Die Arbeitnehmerüberlassung verweist jedenfalls, so *Föhr*, auf ein neues Problem der Arbeitsumverteilung. Diese ergibt sich aus der Frage, wer die Finanzierung des jeweilig nur kurzfristig nachgefragten Humankapitals übernimmt. Problematisch ist dies insbesondere bei dem nachfrageseitig zunehmenden Interesse an der nur kurzfristigen Nutzung hochspezialisierter Beschäftigter. Von der Telearbeit werden dagegen vor allem verbesserte Integrationschancen für Beschäftigte in ländlichen Regionen und für Randgruppen erwartet und damit eine Umverteilung von Arbeitsvolumina zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen.

Im abschließenden Beitrag diskutiert *Alewell* die Funktion des Arbeitsrechts aus juristischer und ökonomischer Perspektive und dessen Ersetzbarkeit durch eine soziale Grundsicherung. Spätestens hier gerät die zentrale Fragestellung des Sammelbandes zugunsten der Frage nach Möglichkeiten der Vermeidung flexibilitätshemmender arbeitsrechtlicher Regulierung aus dem Blick, denn die Frage, wie sich ein Verzicht auf arbeitsrechtliche Mindeststandards (gerade auch des Arbeitszeitgesetzes) auf die Verteilung von Arbeitsvolumina auswirken könnte, wird nicht thematisiert.

*Eva Munz (Köln)*

*Gerd Syben*: Die Baustelle der Bauwirtschaft. Unternehmensentwicklung und Arbeitskräftepolitik auf dem Weg ins 21. Jahrhundert, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-465-9, 272 S., DM 39,-

Die sozialwissenschaftlich orientierte Bauforschung tritt langsam aus ihrem Schattendasein heraus. Hierzu trägt die industriesoziologisch orientierte Untersuchung von *Gerd Syben* maßgeblich bei. In welche Richtung sich das Baugewerbe bis heute entwickelt hat und wie es sich wahrscheinlich weiter entwickeln könnte, ist sein Thema. Der Anreiz, sich dem

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/ Mering: 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 "Alters 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-