

Arbeitsmarktstruktur: Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts

Sengenberger, Werner

Veröffentlichungsversion / Published Version

Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sengenberger, W. (1975). *Arbeitsmarktstruktur: Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts*. (Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.). Frankfurt am Main: Aspekte Verl.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-101152>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Werner Sengenberger

Arbeitsmarktstruktur

Ansätze zu einem Modell
des segmentierten Arbeitsmarkts

aspekte verlag

Die Forschungsberichte werden herausgegeben
vom Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung e. V. (ISF) München.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur mit
Genehmigung des Herausgebers.

Vertrieb: aspekte verlag
6 Frankfurt 90
Zeppelinallee 77

Druck und Herstellung:
E. Söllner, 8 München 50, Schöpferplatz 1

Frankfurt/München 1975

Inhalt

Vorwort der Herausgeber

Vorwort

I. <u>Einleitung</u>	1
II. <u>Der Arbeitsmarkt in der ökonomischen Theorie</u>	6
1. Das klassische und neoklassische ökonomische Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts	6
2. Die Kritik am ökonomischen Wettbewerbsmodell	10
III. <u>Ein Ansatz zu einem erweiterten Arbeitsmarktmodell</u>	20
1. Anforderungen an ein verbessertes Arbeitsmarktmodell	20
2. Konzept und Struktur von Teilarbeitsmärkten	23
a) Zum Konzept des Teilarbeitsmarkts	23
b) Die Strukturelemente von Teilarbeitsmärkten	30
c) Zur Begrenztheit des Teilarbeitsmarkt-konzepts	39
3. Arbeitsmarktstruktur und Humankapital	41
a) Die Rolle der Arbeitsmarktstruktur: Sicherung von Humankapitalinvestitionen	41
b) Zum Humankapitalkonzept: Ein forschungsgeschichtlicher Exkurs	47

II

c) Die Teilarbeitsmarktstruktur bei generellen und spezifischen Qualifikationen	50
d) Spezifität der Qualifikation und Arbeitsmarktbedingungen	54
4. Konturen eines erweiterten Arbeitsmarktmodells	55
IV. <u>Anwendung des Modells am Beispiel von idealtypischen Teilarbeitsmärkten für betriebs-, fach- und unspezifische Qualifikationen</u>	58
1. Vorbemerkung	58
2. Märkte für unspezifische Qualifikationen	61
a) Bedingungen der Entstehung	61
b) Arbeitsmarktstruktur	62
c) Institutionalisierung	67
3. Märkte für fachliche Qualifikationen	67
a) Bedingungen der Entstehung	68
b) Arbeitsmarktstruktur	68
c) Institutionalisierung	76
4. Märkte für betriebsspezifische Qualifikationen	77
a) Bedingungen und Mechanismen der Entwicklung	78
b) Arbeitsmarktstruktur	84
c) Institutionalisierung	90
V. <u>Perspektiven zur Differenzierung des Modells</u>	93
1. Vorbemerkung	93
2. Ansätze für eine Differenzierung des arbeitsmarktbezogenen Humankapitalkonzepts	95

III

2. a) Ansatz zu einer generellen Fassung des Begriffs des spezifischen Human- kapitals	95
b) Analogie und Nichtanalogie von Humankapital und Sachkapital	98
c) Investition in Humankapital und Ar- beitsmarktbedingungen	104
3. Arbeitsmarktinteressen und Arbeits- marktpolitik	111
a) Interessen am Arbeitsmarkt	111
b) Mögliche Ebenen für arbeitsmarkt- bezogenes politisches Handeln	113
c) Möglichkeiten der Arbeitsmarkt- strukturpolitik	117
Literaturverzeichnis	122

Vorwort der Herausgeber

Qualifizierung, Mobilität und Einsatz von Arbeitskräften, technisch-organisatorische Veränderung von Arbeitsprozessen im Betrieb, Reformen im Bildungs- und Berufsbildungssystem, Sicherung gegenüber sozialen Risiken, Humanisierung der Arbeitswelt und ähnliche gesellschaftliche Probleme sind gegenwärtig vieldiskutierte Themen in der politischen Öffentlichkeit.

Die Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, nehmen in bestimmter Weise auf diese Probleme Bezug. Im Gegensatz zu zahlreichen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, in denen in verengter oder ausschließlich anwendungsbezogener Orientierung Einzelprobleme unmittelbar als Forschungsgegenstand betrachtet und isoliert untersucht werden, werden in den Forschungsprojekten des Instituts die objektiven Bedingungen der Entwicklung von gesellschaftlichen Problemen in die Forschungsperspektive miteinbezogen. Durch Rekurs auf gegebene gesellschaftlich-historische Bedingungen der kapitalistischen Produktionsweise wird versucht, über die "Unmittelbarkeit" des Vorgefundenen hinauszugehen und in begrifflicher und theoretischer Analyse von konkreten Formen gesellschaftlicher Reproduktion einen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung zu leisten.

Der Anspruch an theoretische Fundierung in den Arbeiten des Instituts zielt jedoch nicht auf die Ausarbeitung globaler Theorien "spätkapitalistischer

Gesellschaften", in denen zwar Aussagen über objektive gesellschaftliche Strukturen und Entwicklungstendenzen gemacht werden, der Zusammenhang zwischen konkreten empirischen Erscheinungsformen und jenen objektiven gesellschaftlichen Bedingungen jedoch im dunkeln bleibt oder nur unvermittelt hergestellt werden kann.

Werden keine theoretischen Bemühungen angestellt, um die konkrete Vermittlung gesellschaftlicher Strukturbedingungen kapitalistischer Produktionsformen in empirischen Untersuchungsobjekten aufzuzeigen, bleibt der Erklärungswert gesellschaftstheoretischer Ansätze relativ gering, bleibt es bei der unverbundenen Gegenüberstellung von sogenannter angewandter Forschung und theoretischer Grundlagenforschung.

Auf die Überwindung dieses Gegensatzes richten sich die Intentionen des Instituts, indem es in seinen Arbeiten auch den Vermittlungsprozeß selbst zum Gegenstand theoretischer und empirischer Untersuchungen macht. In der inhaltlichen Forschungsperspektive schlägt sich dieses Bemühen in der Konzentration auf zwei zentrale analytische Kategorien nieder.

(1) Auf der Grundlage theoretischer Annahmen über Strukturbedingungen einer industriell-kapitalistischen Gesellschaft wird die Analyse und die begriffliche Durchdringung des Verhältnisses von Betrieb (als analytischem Begriff) und allgemeinen Bedingungen gesellschaftlicher Produktion zum zentralen Bezugspunkt theoretischer und empirischer Arbeiten. Im Betrieb schlägt sich - auf der gegen-

wärtigen Stufe der Entwicklung des gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs - konkret das jeweilige gesellschaftliche Verhältnis von Arbeit und Kapital als "unmittelbares" Handlungs- und Entscheidungsproblem nieder. Über die in analytischen Dimensionen zu fassenden Strategien von Betrieben kann der Durchsetzungsprozeß der objektiven gesellschaftlichen Strukturbedingungen in konkrete betriebliche Handlungsbedingungen und betriebliche Interessen untersucht werden.

(2) In derselben Perspektive setzt der zweite Forschungsschwerpunkt des Instituts an der analytisch-begrifflichen Bestimmung der Kategorie des Staates an. Staatliche und andere öffentliche Institutionen und Aktivitäten werden in ihrer Funktion und Genese als Lösungsformen von Problemen des in seiner Struktur und Entwicklung widersprüchlichen gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs bestimmt.

Diese beiden zentralen Forschungsperspektiven wurden und werden im Institut in einzelnen Forschungsprojekten formuliert und bearbeitet, die sich - wenn auch in unterschiedlicher Weise - als je spezifische Erklärungsschritte zur Ausarbeitung der genannten theoretischen Ansätze verstehen. Auch dort, wo in überwiegend empirischen Untersuchungen dieser theoretische Impetus nicht ausgewiesen wird, ist er implizit in Auswahl, Durchführung und Zielsetzung in das jeweilige Forschungsprojekt eingegangen.

Da der theoretische Anspruch nie isoliert, sondern

immer in Verbindung mit der Frage nach der politischen und praktischen Relevanz von Forschungsprojekten gestellt wird, glaubt das Institut, den Dualismus von unreflektierter anwendungsorientierter Forschung und politisch irrelevanter theoretischer Forschung als falsche Alternative ausweisen und überwinden zu können. Das Institut sucht dies gerade in seinen empirischen und anwendungsorientierten Forschungen nachzuweisen.

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, besteht seit 1965 in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Mitglieder sind vorwiegend Münchner Sozialwissenschaftler. Die etwa 25 Mitarbeiter sind Volkswirte, Soziologen, Juristen. Das Institut finanziert sich ausschließlich über seine laufenden Projekte. Über die bisher durchgeführten und veröffentlichten sowie die gegenwärtig bearbeiteten Forschungsprojekte gibt eine Liste im Anhang dieses Bandes Aufschluß.

INSTITUT FÜR
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.
MÜNCHEN

Vorwort

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine überarbeitete und in Teilen erweiterte Fassung des ersten Arbeitsberichts, der 1974 im Rahmen des Teilprojekts C 4 des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München entstand. Der Sonderforschungsbereich trägt den Titel: "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung".

Für Kritik und Anregungen bei der Erstellung dieser Arbeit möchte ich den Kollegen am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, danken, insbesondere Professor Burkart Lutz, Mira Maase, Gerhard Mendius und Rainer Schultz-Wild.

München, Herbst 1975

I. Einleitung

Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit bei gleichzeitigem Mangel an bestimmten Qualifikationen, stark ungleich verteilte Beschäftigungschancen, Diskriminierung von Beschäftigtengruppen, mangelnde Wirksamkeit öffentlicher Beschäftigungsmaßnahmen u.ä. sind heute viel diskutierte Mängel des Arbeitsmarkts. Sie alle verweisen auf die Fortexistenz oder sogar vielleicht auf eine Verstärkung von Ungleichgewichten oder Disproportionalitäten im Arbeitsmarktprozeß. Und dies, obgleich mit der Schaffung einer "aktiven" Arbeitsmarktpolitik in der BRD und in anderen Industriestaaten "ein hoher Beschäftigungsgrad erzielt und aufrechterhalten und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert" werden sollen, wie es im § 1 des Arbeitsförderungsgesetzes von 1969 heißt.

Das Fortbestehen der genannten Defizite unterstreicht auch den unbefriedigenden Zustand und die unbefriedigenden Antworten, die die herkömmliche ökonomische Arbeitsmarkttheorie zu erteilen vermag. Ein Ungenügen dieser Theorie liegt bereits im Ausgangspunkt ihrer Fragestellung. Die der Theorie zugrunde liegende Frage lautet: "Wie kommt ein Ausgleich von Angebot und Nachfrage durch den Arbeitsmarkt zustande? Welches sind die Mechanismen, die diesen Ausgleich herbeiführen? Wiewohl diese Frage natürlich von eminenter Bedeutung ist und von jeder Theorie des Arbeitsmarkts gestellt und beantwortet werden muß, so erscheint es doch heute dringender denn je, daß die Funktionsmängel des Arbeitsmarkts als eigene Fragestellung über diese Frage hinaus angegangen werden. Dem herkömmli-

chen Erkenntnisziel muß die Frage an die Seite gestellt werden, wie Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt erzeugt werden, wie sie aufrechterhalten werden und warum ihnen entgegen der grundlegenden neoklassischen Auffassung eine derart große Stabilität innewohnt? Warum werden spezifische Unterschiede im Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzangebot nicht automatisch im Zeitablauf aufgehoben?

Diese Frage wird in dem folgenden Ansatz zu einer erweiterten und verbesserten Arbeitsmarkttheorie zum Ausgangspunkt der Analyse gemacht. Es werden zum einen Konzepte und Instrumente erörtert und weiterentwickelt zur Analyse der Erscheinungsformen von Arbeitsmarktungleichgewichten, die im folgenden unter dem Begriff Segmentierung gefaßt werden:

Weiter wird dann gefragt, unter welchen Bedingungen Kräfte und Interessen, die durch den Arbeitsmarkt wirksam werden, zur Segmentierung des Arbeitsmarkts in Teilmärkte unterschiedlicher Struktur und zu unterschiedlichen Erwerbchancen für die Arbeitnehmer führen und wie diese konsolidiert werden. Der Analyse ist also die These immanent, daß es sowohl Interessen an Arbeitsmarktausgleich als auch Interessen gibt, die zur Teilung des Arbeitsmarkts führen.

Die hier angestrebte Modellerweiterung ist das Produkt des Versuchs, das Konzept des Teilarbeitsmarkts und ein auf den Arbeitsmarkt bezogenes, gegenüber seiner bisherigen Verwendung modifiziertes Humankapitalkonzept zu einem geschlossenen Ansatz zu integrieren. Die Integration ist indessen nur unvollstän-

dig vollzogen und bedarf weiterer Arbeitsschritte, die sinnvollerweise aber nur unter Rückgriff auf empirische Arbeiten zu leisten sind.

Der Ansatz enthält auch eine Reihe offener Flanken und Unbestimmtheiten, die in der ersten Entwicklungsphase hingenommen werden konnten, bei weiterer Entwicklung aber der Klärung bedürfen. Dazu zählen etwa das Problem der Machtasymmetrie von Beschäftigten und Beschäftigten, die Frage, wieweit der Humankapitalbegriff für die Erfassung des gesamten Arbeitsmarktprozesses tragfähig ist, das Problem spezifischen Humankapitals und des Zusammenhangs von einzelwirtschaftlichem und gesamtwirtschaftlichem Interessenkalkül.

Mit der Herausgabe des Ansatzes in seinem jetzigen Entwicklungsstand ist nicht zuletzt die Hoffnung verbunden, daß zu den interpretations- und entwicklungsbedürftigen Stellen kritische und konstruktive Beiträge aus der interessierten Fachöffentlichkeit kommen.

Der Aufbau dieser Studie entspricht weitgehend der chronologischen Genese, in der die einzelnen Konzepte und Materialien, die in das Modell eingehen, erarbeitet wurden.

Die Analyse wurde begonnen mit einer kritischen Aufarbeitung der vorhandenen Literatur. Dabei zeigte sich, daß ein konsistentes, einigermaßen geschlossenes deduktives System von Aussagen zum Arbeitsmarktverhalten nach wie vor nur in der neoklassischen ökonomischen Theorie zu sehen ist. Deshalb wird in Kapi-

tel II dieses Berichts das Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts noch einmal resümiert und anschließend die Kritik an diesem Modell referiert. Schließlich werden die wesentlichen Schwächen und Unzulänglichkeiten zusammengefaßt und daraus Erfordernisse für ein verbessertes Arbeitsmarktmodell abgeleitet.

Kapitel III liefert die wesentlichen Bausteine und Zusammenhänge für ein erweitertes Arbeitsmarktmodell. Zunächst wird der Teilarbeitsmarkt als ein Schlüsselkonzept des erweiterten Ansatzes vorgestellt. Das Konzept wird auf seine Brauchbarkeit hin geprüft, und es werden die Strukturelemente von Teilarbeitsmärkten beschrieben.

Das Kapitel befaßt sich weiterhin mit dem Humankapitalkonzept, dem zweiten Schlüsselbegriff des erweiterten Ansatzes. Mit diesem Konzept wird versucht, eine Vermittlung zwischen bestimmten Teilarbeitsmarktstrukturen und bestimmten sozioökonomischen Bedingungen auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarkts herzustellen. Konkreter gesagt, die Strukturierung von Teilarbeitsmärkten wird gesehen als Folge des Interesses, die Rentabilität von Humankapitalinvestitionen zu sichern bzw. zu verbessern.

Das Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Darstellung der Grundthesen des erweiterten Modells.

Eine erste Anwendung des erweiterten Modells bringt Kapitel IV. Am Beispiel von drei idealtypischen Teilarbeitsmärkten - nämlich solchen für unspezifische,

fachspezifische und betriebsspezifische Qualifikationen - wird exemplarisch aufgezeigt, wie entsprechend dem Steuerungsprinzip einzelwirtschaftlicher Rentabilität unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen bei unterschiedlichen Angebots- und Nachfragebedingungen zu erwarten sind.

Kapitel V zeigt Perspektiven für weitere Entwicklungsschritte des Modells auf. Zunächst wird der Begriff des "spezifischen Humankapitals" differenziert. Dann wird näher untersucht, worin die Besonderheiten der Humankapitalinvestition im Vergleich zu Investition in nichtmenschliches, reales Kapital zu sehen sind, und was das Konzept als theoretisches Vermittlungsglied von Arbeitsmarktbedingungen und Arbeitsmarktstruktur zu leisten vermag. Letzteres wird am Beispiel einiger wichtiger Bedingungsgrößen zu verdeutlichen versucht.

Anschließend werden noch einmal die Interessen der Beschäftigungsparteien am Arbeitsmarktprozeß explizit gefaßt und Möglichkeiten für arbeitsmarktpolitische Einwirkungen auf diesen Prozeß, wie sie sich aus dem erweiterten Modell ableiten lassen, skizziert.

II. Der Arbeitsmarkt in der ökonomischen Theorie

1. Das klassische und neoklassische ökonomische Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts

Die klassische Formulierung der klassischen ökonomischen Arbeitsmarkttheorie findet sich im Kapitel "Of Wages and Profit in the Different Employments of Labour and Stock" von Adam Smith' Wealth of Nations. Smith faßte seine Arbeitsmarkttheorie wie folgt zusammen:

"The whole of the advantages and disadvantages of the different employments of labour and stock must, in the same neighborhood, be either perfectly equal or continually tending towards equality. If, in the same neighborhood, there was any employment, evidently either more or less advantageous than the rest, so many people would crowd into it in the one case, and so many would desert it in the other, that its advantages would soon return to the level of the other employments. This at least would be the case in a society where things were left to follow their natural course, where there was perfect liberty, and where every man was perfectly free both to choose what occupation he thought proper, and to change it as often as he thought proper. Every man's interest would prompt him to seek the advantageous, and to shun the disadvantageous employment." 1)

Im Prinzip hat sich dieses Modell seit Smith nicht wesentlich verändert. Es wird postuliert, daß die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen zwischen Beschäf-

1) Adam Smith, An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, New York 1937, Band I, Kap. 10, S. 99.

tigungseinheiten gleich sein müssen oder zumindest, soweit in den Beschäftigungsverhältnissen ein Gefälle von Arbeitsbedingungen besteht, dieses zu einem Gleichgewicht tendiert. Kommt es zu Ungleichheiten, etwa infolge sektoraler Angebots- und Nachfrageverschiebungen auf den Gütermärkten, aufgrund ungleicher sektoraler Entwicklung der Produktivität etwa im Zuge technisch-organisatorischen Wandels oder differentialer räumlicher Wirtschaftsentwicklung, so werden durch Veränderungen im Gefälle der Arbeitsbedingungen so viele Arbeitskräfte veranlaßt, ihren Arbeitsplatz zu wechseln, bis ein neues Gleichgewicht von quantitativen und qualitativen Angebots- und Nachfragegrößen hergestellt ist. Der Ansatz stellt also nichts anderes dar als eine Spezifizierung der klassischen Preistheorie auf den Produktionsfaktor Arbeit.

Um die Funktionsfähigkeit dieses klassischen Anpassungsmechanismus zu gewährleisten, müssen bestimmte institutionelle Voraussetzungen gegeben sein, von denen Smith selbst die wesentlichen genannt hat:

- o Der Wettbewerb zwischen Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft darf nicht restringiert sein. Diese Bedingung ist der Definition des reinen Wettbewerbs inhärent. So muß beispielsweise der Markt eine größere Zahl von Anbietern und Nachfragern umfassen, es dürfen keine Absprachen oder wettbewerbseinschränkende oder -verzerrende Regelungen der Anbieter oder Nachfrager untereinander oder zwischen Anbietern und Nachfragern getroffen werden.

- o Alle Anbieter in einer Beschäftigungseinheit, etwa in einem Beruf, sind homogen und mithin gleich produktiv und vollkommen substituierbar. Es erfolgt keine Diskriminierung von Arbeitskräften etwa nach persönlichen Merkmalen.
- o Entstehen Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage in verschiedenen Beschäftigungseinheiten, so müssen sich diese in veränderten Differenzen der Arbeitsbedingungen manifestieren können; dies setzt voraus, daß die Arbeitsbedingungen elastisch sind.
- o Die Anbieter müssen über die Arbeitsbedingungen sowie über Veränderungen in deren Gefälle informiert sein; dies setzt die Transparenz dieser Bedingungen, wie etwa offene Stellen, Lohnsätze und zusätzliche Verdienstmöglichkeiten, physische Arbeitsbedingungen, usw. voraus.

Gleichermaßen müssen die Nachfrager nach Arbeitskraft umfassend und genau informiert sein über die Kosten zusätzlicher Arbeitskräfte sowie deren Grenzerträge.

- o Die Anbieter müssen bereit und in der Lage sein, sich den Veränderungen im Gefälle der Arbeitsbedingungen anzupassen, d.h. auf die attraktiveren Arbeitsplätze zu wechseln; dies setzt uneingeschränkte Mobilitätsbereitschaft und Mobilitätsfähigkeit der Arbeitskräfte voraus. Beispielsweise müssen die Möglichkeit eines Wohnungs- oder Wohnortwechsels oder die Chance weiterer Ausbildung zum Wechsel eines Berufs gegeben sein.

- o Die Arbeitnehmer müssen den Arbeitsplatz wechseln, wenn ein anderer Arbeitsplatz einen Nettovorteil, d.h. per saldo bessere Arbeitsbedingungen verspricht. Sie müssen sich also ökonomisch-rational verhalten.

Die klassische Annahme des Saldos von Vor- und Nachteilen, wie sie Smith formulierte, ist noch bei Senior 1) und Mill zu finden, aber nicht mehr in den modernen Versionen der Neoklassiker. So werden in einer neoklassischen Formulierung der ökonomischen Theorie durch Hicks unter Vor- und Nachteilen hauptsächlich Lohndifferenzen verstanden "... differences in net economic advantages, chiefly differences in wages, are the main causes of migration".²⁾ Zwar wird der Lohn auch in Preis-Mengen Funktionen zumeist in Verbindung mit der "ceteris paribus"-Klausel verwandt, aber die anderen Arten von Vor- und Nachteilen werden kaum jemals benannt.

- o Ähnlich muß das Handeln der Beschäftigten von Arbeitskräften auf Gewinnmaximierung ausgerichtet sein. Dies heißt im besonderen, daß zusätzliche Arbeitskraft nur beschäftigt wird, soweit und solange der Grenzerlös aus der Beschäftigung deren Grenzkosten übersteigt, wobei es entsprechend dem Gesetz des abnehmenden Grenzertrags

-
- 1) Nassau W. Senior, An Outline of the Science of Political Economy, Library of Economics edition, London 1938, S. 202 und John Stuart Mill, Principles of Political Economy, London 1895, S. 266.
 - 2) J.R. Hicks, The Theory of Wages, London 1932, S. 76.

eines Produktionsfaktors für jeden Arbeitgeber ein optimales Quantum im Einsatz von Arbeitskraft gibt.¹⁾

Sind die institutionellen Voraussetzungen für ein Funktionieren des Arbeitsmarkts nach dem Wettbewerbsmodell gegeben, so führt die Allokation und Reallokation von Arbeitskraft über den Marktpreis zu optimaler gesamtwirtschaftlicher wie einzelwirtschaftlicher Wohlfahrt. Der Gleichgewichtslohn führt dazu, daß der Grenzerlös für jede Arbeitskraft in jeder Beschäftigung gleich ist, daß also jede Arbeitskraft ihrer Produktivität nach bestmöglich eingesetzt ist und daß jede Arbeitskraft den jeweils größtmöglichen Nettoertrag aus der Beschäftigung erzielt.

2. Die Kritik am ökonomischen Wettbewerbsmodell

Die Kritik der klassischen oder neoklassischen Formulierungen der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie setzt auf verschiedenen Ebenen an.

(1) Auf der erkenntnistheoretischen Ebene wurde der Einwand erhoben, daß die Theorie unbrauchbar sei, da sie nicht zu falsifizieren wäre. Es sei unmöglich, die subjektiv erfahrene Gesamtheit von Vor- und Nachteilen des Arbeitsverhältnisses objektiv zu erfassen oder gar zu messen.²⁾ Diese Kritik impliziert, daß

1) Vgl. etwa Kurt W. Rothschild, *The Theory of Wages*, 2. Ausgabe, London 1954, S. 15 - 17.

2) Vgl. Robert Lampman, "Kommentar zu Simon Rottenberg, *On Choice in Labor Markets*", in: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 9, No. 4, Juli 1956.

die Theorie mit jeder Art von empirischem Befund vereinbar sei. Wenn beispielsweise per saldo mehr Arbeitskräfte einen Beruf ergreifen, in dem der Lohnsatz relativ zu den Lohnsätzen anderer Berufe steigt, so kann man darin eine Bestätigung der Theorie sehen. Umgekehrt kann aber der Befund, daß die Veränderung von Lohnrelationen nicht zu entsprechender Mobilität geführt hat, nicht unbedingt die Theorie falsifizieren, da das Arbeitsmarktverhalten stets mit der Wirkung anderer, etwa immaterieller und die Veränderung der Lohnrelation kompensierender Arbeitsbedingungen begründet werden kann.

(2) In einer zweiten kritischen Stoßrichtung wurden die der Theorie zugrundeliegenden institutionellen Voraussetzungen in Frage gestellt. Vor allem wurde immer wieder auf die Immobilität von Arbeitskräften infolge verfestigter Arbeitsmarktsegregation hingewiesen.

Bereits J.S. Mill beschrieb die institutionelle Trennung von Arbeitsmärkten und die darauf folgende Differenzierung von Arbeitsmarktchancen verschiedener sozialer Klassen:

"... so strongly marked (is) the line of demarcation between the different grades of labourers, as to be almost equivalent to a hereditary distinction of caste; each employment being chiefly recruited from the children of those already employed in it, or in employments to the same rank within social custom".¹⁾

1) John Stuart Mill, Principles of Political Economy, 3. Ausgabe, 1. Band, London 1895, S. 469.

Die Segregationsthese wurde etwa 30 Jahre später von Cairnes wieder aufgegriffen. Nach ihm gab es beträchtlichen Wettbewerb zwischen Arbeitskräften mit vergleichbarem Qualifikationsniveau, aber stark eingeschränkten Wettbewerb zwischen Beschäftigten verschiedenen Ausbildungsgrades ("noncompeting groups") infolge restingierter Mobilität.¹⁾ Wie Mill sah auch Cairnes dieses Mobilitätshemmnis als Produkt unvollständiger Kapitalmärkte, d.h. der Unmöglichkeit für die besitzlosen Klassen, für eine Ausbildung aufkommen zu können, da sie nichts als sich selbst, als ihre Arbeitskraft als Sicherheit anbieten können. Eine ähnliche Betrachtungsweise stellte auch Karl Marx an, allerdings sah er die proletarische Stellung der Arbeitskräfte nicht nur als Unvollständigkeit im Angebot des Arbeitsmarkts, sondern gleichzeitig als Produkt der Organisation der Nachfrageseite.

Die Segregationsthese ist - obgleich in modifizierter Version - in neuester Zeit in den USA wieder aufgegriffen worden. Der Anstoß dazu kam insbesondere durch die offensichtlich anhaltende Inferiorität der Arbeitsmarktchancen von rassistischen Minderheiten und Frauen. Im Prinzip existiere ein "dualer Arbeitsmarkt", nämlich ein "primärer" Markt, der Arbeitsplatzsicherheit, gute Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten anbietet und ein "sekundärer"

1) J. Cairnes, Some Leading Principles of Political Economy, Newly Expounded, London 1874, S. 65 - 66.

Markt für die Armen der Großstädte, für den in jeder Beziehung schlechtere Bedingungen gelten.¹⁾

(3) Einen dritten Ansatzpunkt für eine kritische Auseinandersetzung mit der klassischen und neoklassischen ökonomischen Theorie liefern die Ergebnisse der empirischen Überprüfung ihrer Aussagen.

Insbesondere in den USA gibt es seit etwa 1940 ein lebhaftes Interesse an empirischen Arbeitsmarktstudien. Diese Arbeiten haben zu Ergebnissen geführt, die den Aussagen der ökonomischen Theorie entgegenstehen. Die Befunde können wie folgt zusammengefaßt werden:

- Befragungen verweisen auf die begrenzte Rolle von Lohnunterschieden für die Mobilität von Beschäftigten.²⁾
- Häufig sind alternative Beschäftigungsmöglichkeiten den Arbeitskräften gar nicht oder kaum bekannt.³⁾

-
- 1) Ein guter Überblick über neuere Arbeiten zur Segregation von Arbeitsmärkten in den Vereinigten Staaten findet sich in: Thomas Vietorisz, Bennett Harrison, "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, May 1973, S. 367 ff. und Michael Reich, David M. Gordon, Richard C. Edwards, "A Theory of Labor Market Segmentation", *ibid.*, S. 359 ff.
 - 2) Charles Myers, Labor Mobility in Two Communities, und E. Wright Bakke, et.al., Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge, Mass. N.Y. 1954, S. 68.
 - 3) Lloyd G. Reynolds, The Structure of Labor Markets, New York 1951, S. 207.

- Arbeitnehmer legen großen Wert auf Sicherheit und reagieren deshalb nicht auf den Lohnanreiz.¹⁾
- Arbeitnehmer stellen keine Rechnung auf über die Vor- und Nachteile und handeln scheinbar nicht rational bei ihrer Arbeitsplatzwahl.²⁾

Studien mit ähnlichen Ergebnissen wurden in den USA auch in der Nachfolgezeit durchgeführt. Ein Teil der unterschiedlichen Mobilitätsraten von Arbeitskräften konnte empirisch durch demographische Merkmale wie Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Berufsstatus erklärt werden, aber selbst der aggregierte Effekt dieser Merkmale konnte nur einen begrenzten Teil der gesamten Mobilitätsvarianz erfassen.³⁾

Soweit es Lohndifferentiale zwischen Berufen, Orten, Betrieben, Branchen usw. gibt, so dürften diese der Theorie gemäß nur "egalisierende Differentiale" sein, d.h. solche, die notwendig sind, um Differentiale anderer Arbeitsbedingungen zwischen Berufen, Orten, Betrieben, Branchen, usw. auszugleichen.

Die Gültigkeit dieser Proposition der Wettbewerbstheorie ist oft in Frage gestellt worden. So wandte sich

-
- 1) Charles A. Myers, Rupert MacLaurin, *The Movement of Factory Workers*, New York 1943, S. 19.
 - 2) *ibid.*, S. 49 - 50; und Fritz Machlup, "Marginal Analysis and Empirical Research", in: *American Economic Review*, September 1946, S. 534 - 535.
 - 3) Vgl. Herbert S. Parnes, "The Labor Force and Labor Markets", in: Herbert G. Heneman, Jr., et.al. (Hrsg.), *Employment Relations Research*, New York 1960, S. 19.

bereits John Stuart Mill gegen die Smith'sche Aussage, daß die Lohnhöhe, die eine berufliche Gruppe erwarten kann, in umgekehrtem Verhältnis zu der Qualität der übrigen Arbeitsbedingungen des Berufes steht. Mill setzte dagegen, daß die hinsichtlich der Arbeitsbedingungen am wenigsten attraktiven Arbeitsplätze gleichzeitig diejenigen sind, die am schlechtesten bezahlt werden, da sie von denjenigen eingenommen werden, "die keine andere Wahl haben".¹⁾ Veränderungen der Lohnrelationen müßten stets mit relativen Veränderungen in der Beschäftigung einhergehen.

Demgegenüber zeigten die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der OECD über das Verhältnis von Beschäftigungsdaten und Verdienstgefällen, daß es keine Evidenz für einen systematischen Zusammenhang zwischen den beiden Größen gibt. Die Verdienstdifferentiale waren relativ starr und die Reallokation von Arbeitskräften erschien im wesentlichen nicht von Lohnunterschieden, sondern von offenen Stellen abhängig zu sein.²⁾

Ebenso unvereinbar mit dem Wettbewerbsmodell blieb der immer wiederkehrende Befund, daß Arbeitskräfte ihre Arbeitsplätze aufgaben oder aufgeben mußten, bevor sie die Arbeitsbedingungen der neuen Arbeitsplätze kannten. Dies widerspricht streng genommen der Aussage des herkömmlichen ökonomischen Modells, daß der Arbeitsplatzwechsel durch die Erwartung verbesserter Arbeitsbedingungen gesteuert wird.³⁾

1) Mill, Principles of Political Economy, a.a.O., S. 664.

2) O.E.C.D., Wages and Labor Mobility, Paris 1965, S. 16.

3) a.a.O.
Sengenberger (1975): Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts.
URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssaoar-101152>

Auch in anderen Ländern gab es Befunde, die mit der ökonomischen Theorie nicht vereinbar erschienen. In England wurde gezeigt, daß für gleiche Qualifikationsgruppen die Effektivlöhne, die in einem regionalen Arbeitsmarkt gezahlt werden, stark streuen.¹⁾ Der Theorie nach müßte für qualitativ gleiche oder ähnliche Arbeitskraft auf einem örtlichen Arbeitsmarkt die gleichen oder annähernd gleiche Löhne bezahlt werden.

In Deutschland liegen bislang empirische Arbeiten von Lutz und Weltz vor, die dem Zusammenhang zwischen Lohngestaltung und dem Verhalten von Arbeitskräften des Arbeitsmarkts Augsburg nachgehen.²⁾

Die Weltz'sche Befragung erbrachte folgende für unsere Fragestellung wichtige Befunde:

- Nur eine Minderheit von Arbeitskräften zeigt ein Verhalten, das mit dem der ökonomischen Theorie vereinbar ist, nämlich der Orientierung an kurzfristiger Verdienstmaximierung, instrumenteller Einstellung zum Arbeitsplatzwechsel, Mobilitätsbereitschaft.
- Für die überwiegende Mehrheit der befragten Arbeitnehmer zeigt sich ein auf Sicherung des Arbeitsplatzes gerichtetes "defensives" Verhalten, das weniger auf maximale Wahrnehmung der auf dem

1) D. Robinson, "The Myth of the Local Labor Market", in: Personnel, Vol. 1, No. 1, 1967.

2) Burkart Lutz, Friedrich Weltz, Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität, RKW, Frankfurt/M. 1966.

Friedrich Weltz, Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, RKW-Projekt A 58, 1971.

Arbeitsmarkt gebotenen Chancen als auf die Wahrung des Besitzstandes gerichtet ist.

- Aufstiegsmöglichkeiten am gegenwärtigen Arbeitsplatz werden optimistisch beurteilt und weit günstiger beurteilt als die Chancen beruflichen Fortkommens durch Wechsel des Betriebs.
- Der Arbeitsmarkt ist für den einzelnen Arbeitnehmer intransparent. Die Intransparenz verstärkt die subjektive Grundhaltung eines großen Teils der Arbeitskräfte.
- Ein großer Teil der Arbeitnehmer zeigt eine geringe berufliche Elastizität, d.h. geringe Bereitschaft, auf andere regionale oder fachliche Teilarbeitsmärkte überzuwechseln. Die Elastizität ist größer bei jüngeren als bei älteren Arbeitnehmern.

Hinsichtlich des Arbeitsmarktverhaltens der Arbeitskräfte in der BRD zeichnet sich nach den Weltz'sche Befunden eine Polarisierung ab. Auf der einen Seite gibt es einen "Kern" von Arbeitskräften mit geringer Ansprechbarkeit auf zwischenbetriebliche Lohndifferenzen und geringer Mobilitätsbereitschaft. Dieses Verhalten, das für die Mehrheit charakteristisch ist, widerspricht eindeutig der Arbeitsmarktorientierung, wie sie von der Neoklassik postuliert wird. Auf der anderen Seite stehen "Randgruppen", vor allem Frauen, ausländische Arbeitskräfte und gering qualifizierte deutsche Arbeitnehmer, deren Arbeitsmarktverhalten mit den Aussagen des neoklassischen Modells eher vereinbar ist: Sie zeigen hohe Ansprechbarkeit auf Verdienstanreize und Mobilitätsbereitschaft.

Während die bislang genannten empirischen Arbeiten ausschließlich Querschnittanalysen darstellen, die Arbeitsmarktverhalten verschiedener Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen zu einem bestimmten Zeitpunkt ermitteln, soll auch auf die Studien aufmerksam gemacht werden, die auf die Analyse zeitlicher Trends abzielen. Im Mittelpunkt dieser Arbeiten steht die Frage, ob eine säkular abnehmende Mobilitätsrate zu beobachten ist.

Arthur Ross stellte Ende der 50er Jahre die Frage, ob sich in dem Arbeitsmarktverhalten in den USA ein Hang zum Neo-Feudalismus abzeichnet, dessen Grundzug eine zunehmende Bindung des einzelnen Beschäftigten an einen bestimmten Betrieb ist. Ross kam damals zu dem Schluß, daß sich insgesamt gesehen keine Evidenz für eine derartige Entwicklung abzeichnet.¹⁾

Eine erneute Untersuchung im amerikanischen industriellen Sektor zwischen 1930 und 1966 zeigte jedoch eine deutliche säkulare Abnahme der jährlichen Rate von Arbeitnehmerkündigungen, die nicht allein durch "neoklassische" Faktoren wie Lohndifferentiale, Arbeitslosenquoten, oder durch Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur erklärt werden konnten. Die Autoren dieser Studie hielten daraufhin eine erneute Prüfung der Ross'schen These

1) Arthur M. Ross, "Do We Have A New Industrial Feudalism?", in: American Economic Review, Vol. 48 (December 1958), S. 918.

einer Feudalisierung des Arbeitsmarkts für angezeigt.¹⁾

Für die BRD ist zwar keine eindeutige Minderung des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels - soweit dies aus Untersuchungen hervorgeht²⁾ - feststellbar, allerdings aber auch keine deutliche und nachhaltige Zunahme, wie man sie ja dem neoklassischen Theorem entsprechend angesichts des insgesamt wachsenden Beschäftigungsgrades von Arbeitskraft seit Bestehen der BRD erwarten mußte. Insoweit widerspricht das Arbeitsmarktverhalten in der BRD nicht der These säkular abnehmender zwischenbetrieblicher Mobilität.

Mit den genannten Arbeiten ist die Kritik, die von empirischen Arbeiten her an dem herkömmlichen ökonomischen Arbeitsmarktmodell geäußert wurde, sicher keineswegs erschöpft. Sie umfaßt aber die wesentlichen Vorbehalte, die in international erstaunlich konsistenter Weise gegen dieses Modell aufgrund empirischer Nachprüfung geäußert wurden.

1) John E. Parker, John F. Burton, Jr., "Voluntary Labor Mobility in the U.S. Manufacturing Sector", in: Industrial Relations Research Association, Proceedings of the Twentieth Annual Winter Meeting, Gerald Somers (Hrsg), 1968, S. 61 - 70.

2) Burkart Lutz, Friedrich Weltz, a.a.O., S. 13-15.

II. Ein Ansatz zu einem erweiterten Arbeitsmarktmodell

1. Anforderungen an ein verbessertes Arbeitsmarktmodell

Die Ergebnisse empirischer Untersuchungen über das tatsächliche Verhalten von Anbietern und Nachfragern auf dem Arbeitsmarkt legen den Schluß nahe, daß die neoklassische ökonomische Wettbewerbstheorie allenfalls partiell erklärungsstüchtig ist. Die Resultate in der BRD wie in anderen westlichen Industrieländern verdeutlichen, daß die notwendigen institutionellen Voraussetzungen für ein Funktionieren des Arbeitsmarktprozesses nicht oder nur beschränkt gegeben sind. Mobilitätshemmnisse, geringe Transparenz, unwirksame Lohndifferentiale, etc. sind nicht Ausnahme, sondern eher Regellerscheinungen des Arbeitsmarkts.

Die herkömmliche Antwort auf die Unvollständigkeiten des Arbeitsmarkts ist der Versuch, die Funktionsmängel zu beheben oder abzubauen. So ist die öffentliche Arbeitsmarktpolitik der meisten Industriestaaten darauf angelegt, die berufliche und geographische Mobilität der Arbeitskräfte bzw. der Arbeitsnachfrage zu fördern, durch Berufs- und Arbeitsberatung sowie die Bereitstellung statistischer Daten das Informationsniveau auf dem Arbeitsmarkt zu heben, mehr Wettbewerb zu induzieren, u.ä. Indessen belegen Untersuchungen über die Wirksamkeit derartiger Eingriffe immer wieder, daß diese Maßnahmen nur in Teilbereichen des Arbeitsmarkts im gewünsch-

ten Sinne greifen, daß sie häufig die Beschäftigtenbereiche oder Beschäftigtengruppen, in denen Ungleichgewichte am schärfsten hervortreten, nicht erreichen und im Extremfall sogar Arbeitsmarktprobleme verschärfen.¹⁾

Ein verbessertes Arbeitsmarktmodell muß sich der Aufgabe stellen, die trotz öffentlicher Interventionen in den Arbeitsmarkt immer wieder auftretenden Funktionsschwächen selbst zum Gegenstand von Arbeitsmarkttheorie zu machen. Die neoklassische Theorie sieht ausgehend von der Annahme eines langfristigen Trends zur Aufhebung von Arbeitsmarktungleichgewichten die Funktionsmängel im wesentlichen als von außen an den Arbeitsmarktprozeß herangetragene, vorübergehende Störgrößen. Demgegenüber werden die Funktionsmängel in dem hier entwickelten Ansatz als Ergebnisse des Arbeitsmarktprozesses selbst gesehen, als arbeitsmarktendogene Erscheinungen, die Folge der Wahrnehmung und Durchsetzung ökonomischer Interessen sind. In diesem Sinne lassen sich Arbeitsmarktprobleme auch nur insoweit lösen, als dies mit der Interessenverfolgung der Arbeitsmarktparteien vereinbar ist.

Der Einstieg zu einer Betrachtungsweise, die an den Funktionsmängeln des Arbeitsmarkts ansetzt, erfolgt über die Mobilität bzw. Substituierbarkeit von Ar-

1) Burkart Lutz, Werner Sengenberger, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974, Kap. V und Günther Schmid, Steuerungsprobleme des Arbeitsmarkts in ausgewählten Ländern, Studie im Auftrag der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, 1975.

beitskräften. Es wird ausgegangen von der in verschiedenen Ländern konsistent nachgewiesenen hohen und anhaltenden Unbeweglichkeit von Arbeitskräften trotz vorhandener Arbeitsmarktungleichgewichte.

Zunächst interessiert die Frage, in welcher Weise die Beweglichkeit eingeschränkt ist, und welche Beschäftigtengruppen sie betrifft; in anderen Worten, in welcher Weise der Arbeitsmarkt segmentiert ist. Zur Beschreibung und Analyse der Segmentation wird das Konzept des Teilarbeitsmarkts herangezogen.

In einem weiteren Schritt wird dann die Frage gestellt, was Arbeitsmarktsegmentierung bewirkt und welches die Kräfte sind, die entgegen der neoklassischen Annahme Segmentation reproduzieren. Zur Behandlung dieser Fragen wird das Konzept des Humankapitals eingeführt. Es wird argumentiert, daß Arbeitsmarktsegmentierung, wie die Strukturierung des Arbeitsmarkts überhaupt einem Interesse an möglichst rentabler Erzeugung und Nutzung von menschlicher Arbeitskraft entspringen. Arbeitsmarktteilung und Arbeitsmarktstruktur sind also Produkt eines Steuerungs- und Regelungsprozesses des Arbeitsmarkts entsprechend der Interessen der Beschäftigungsparteien und unter Berücksichtigung des Rentabilitätsprinzips.¹⁾

1) Die Frage, wieweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer im gleichen Maße und mit gleichen Mitteln auf die Steuerung der Arbeitsmarktstruktur Einfluß nehmen können, oder ob hier grundlegende Unterschiede bestehen, ist im einzelnen noch zu untersuchen. Ein theoretischer Zugang zu dieser Frage innerhalb dieses Ansatzes findet sich im Kapitel V, wo die Besonderheiten der ökonomischen Nutzung von Humankapital herausgestellt werden. Diese Besonderheiten deuten eher auf eine prinzipielle Markkasymmetrie zwischen Beschäftigern und Beschäftigten hin.

Die Arbeitsmarktstruktur als Resultat interessenabhängiger Gestaltung des Arbeitsmarktprozesses variiert mit den (relativ unelastischen) Rahmenbedingungen auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Dazu zählen sowohl normative Daten (Gesetze, Rechtsverordnungen, ungeschriebene Normen) wie Strukturbedingungen der Produktion. Mit der Veränderung dieser institutionellen Rahmendaten unterliegt auch die Arbeitsmarktstruktur einem Wandel; in anderen Worten, unter verschiedenen Ausgangsbedingungen entsprechen unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen dem Rentabilitätsprinzip. Die Rahmenbedingungen sind also neben der Arbeitsmarktstruktur und der Interessenauseinandersetzung das dritte Bauelement für ein erweitertes Arbeitsmarktmodell. Ihre Einbeziehung in die Arbeitsmarktanalyse ist unabdingbar, wenn man nicht, wie die neoklassische Theorie, den Arbeitsmarktprozeß als geschichtslosen erfassen möchte.

2. Konzept und Struktur von Teilarbeitsmärkten

a) Zum Konzept des Teilarbeitsmarkts

Dem Konzept des Teilarbeitsmarkts liegt die Vorstellung zugrunde, daß sich ein Gesamtarbeitsmarkt, wie etwa der Arbeitsmarkt der BRD, in Teilarbeitsmärkte aufgliedert oder aufgliedern läßt. Mit dem Konzept des Teilarbeitsmarkts werden also die Prämissen unbegrenzter Beweglichkeit und Homogenität des Produktionsfaktors Arbeit aufgehoben, denn Teilarbeitsmärkte implizieren sowohl Mobili-

tätsgrenzen wie Heterogenität oder Differenzierung bei Arbeitskräften bzw. Arbeitsplätzen.

Überblickt man die bisherige Literatur zum Teilarbeitsmarktkonzept, so lassen sich zwei begriffliche Fassungen unterscheiden. Die erste zielt auf die Heterogenität von Arbeitsinhalten gemäß bestimmter soziographischer Merkmale. Es handelt sich hier wesentlich um einen statistischen Begriff von Teilarbeitsmarkt, wie er sich vor allem in der Manpower-Forschung entwickelt hat.

Der zweite Teilarbeitsmarktbezug ist ein institutioneller. Danach wird Teilarbeitsmarkt als Regelung von Arbeitsmarktprozessen innerhalb bestimmter, ebenfalls durch Regelung festgelegter Beschäftigungseinheiten gesehen. Diese begriffliche Fassung ist vor allem von der angelsächsischen industrial relations-Forschung entwickelt worden.

Im folgenden werden die beiden Teilarbeitsmarktkonzepte etwas eingehender behandelt, ihre Brauchbarkeit für ein erweitertes Arbeitsmarktmodell beurteilt und schließlich ein nachfolgend verwendeter Teilarbeitsmarktbezug entwickelt.

Teilarbeitsmarkt als statistische Kategorie

Teilarbeitsmärkte werden als homogene Teilmengen von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften gesehen. Die Differenzierung von Arbeitskräften oder Arbeitsplätzen in Teilmärkten ergibt sich durch Desaggregation der Gesamtbestände nach einem oder mehreren diskreten soziographischen Merkmalen, wie etwa Geschlecht,

Nationalitätszugehörigkeit, schulische und berufliche Bildung, Branche, Wirtschaftssektor und Region. Der Arbeitsmarktprozeß wird diesem Begriff entsprechend definiert als die Mobilitätsströme von Arbeitskräften zwischen den Teilmärkten. Der Gesamtarbeitsmarkt ist dann funktionstüchtig, wenn er Ungleichgewichte auf den Teilmärkten, ausgewiesen als Teilbilanzen von Angebot und Nachfrage, auszugleichen vermag.¹⁾

Obgleich die Wahl statistischer Merkmale zur Desaggregation des Gesamtarbeitsmarktes im Prinzip beliebig ist, so ist doch anzunehmen, daß die gewählten Kategorien mit den Strukturmerkmalen, die den Arbeitsmarkt real jeweils am stärksten segmentieren, in einem Zusammenhang stehen.

So hat beispielsweise das Segregationsmerkmal der Region mit der Verbesserung verkehrswirtschaftlicher Transport- und Kommunikationssysteme an Bedeutung verloren, während dem Merkmal Qualifikation mit dem Ausbau der allgemeinen und beruflichen Bildung als Differenzierungskriterium erhöhte Bedeutung zukommen dürfte. 2) Dies zeigt sich unter anderem auch darin, daß in der jüngsten Generation von Arbeiten zur sogenannten "Flexibilitätsforschung" des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit

-
- 1) Vgl. Hans-Joachim Bodenhöfer, "Arbeitsmobilität und regionales Wachstum", in: Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 137, Berlin 1969.
 - 2) Als empirischer Hinweis für die schwindende Bedeutung der Region als Moment der Gesamtarbeitsmarktstruktur in der BRD kann die Tendenz zur Angleichung der regionalen Arbeitslosenquoten gelten. Vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 28/75 "Die Arbeitsmärkte in der BRD im regionalen und konjunkturellen Vergleich", Berlin, 10. Juli 1975.

die Qualifikation als Strukturierungselement von Arbeitsmarkt deutlichen Vorrang hat. 1)

Gegenüber dem orthodoxen ökonomischen Arbeitsmarktmodell kann in dem statistischen Teilarbeitsmarktkonzept der Vorzug gesehen werden, daß es als Desaggregationsinstrument bezüglich Arbeitskräften und Arbeitsplätzen erlaubt, Qualifikation als endogene Größe in die Arbeitsmarktanalyse einzuführen.

In Frage zu stellen sind allerdings bestimmte Annahmen von Arbeitsmarktanalysen, die auf dem statistischen Teilarbeitsmarktkonzept aufbauen. Als unrealistisch kritisiert wurden vor allem die Prämissen des Teilmarkts als "homogene" Bestände von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften sowie die Annahme der "Limitationalität" der Teilmärkte, die gleichzusetzen ist der Unmöglichkeit der Substitution von Arbeitskräften verschiedener Teilmärkte.²⁾

-
- 1) Dieter Mertens, "Der unscharfe Arbeitsmarkt", Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätsforschung, IAB Mitteilungen, 6. Jg. 1973, Heft 4.
 - 2) "Kritische Anmerkungen zum Manpower-Ansatz in der Arbeitsmarktforschung", in: Beiträge zur Arbeitsmarktforschung (verfaßt von Burkart Lutz und Mitarbeitern des ISF München und des ISF Marburg), Sonderdruck aus den Mitteilungen des IAB, Heft 5, Dezember 1968, Frankfurt/M./Erlangen.

Herbert Fenger, "Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, aktuelle Probleme und Forschungsansätze im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit", 1968.

Sabine Gensior, Beate Kraus, "Arbeitsmarkt und Qualifikationsstruktur", in: Soziale Welt, Jahrgang 25, 1974, Heft 3, S. 295 ff.

Der institutionelle Begriff des Teilarbeitsmarkts

Der zweite Teilarbeitsmarktbezug bezieht sich auf die institutionelle Regelung des Arbeitsmarktprozesses, d.h. vor allem auf die institutionelle Abgrenzung des Markts von anderen Märkten sowie auf die Regelung seiner Binnenstruktur. Dieser Begriff ist vornehmlich von Kerr und Dunlop entwickelt worden.

Im Gegensatz zum neoklassischen ökonomischen Arbeitsmarktmodell, nach dem eine Tendenz zum langfristigen Ausgleich von Ungleichgewichten zwischen Teilarbeitsmärkten besteht, betonen Kerr und Dunlop die Bedeutung der durch formale Regelung festgeschriebenen kontinuierlichen Teilung ("Balkanisierung") des Gesamtarbeitsmarkts. Der Arbeitsmarkt gehorche nur selten unmittelbar den Markteinflüssen. In der Regel sei der Wettbewerb zwischen Beschäftigern und zwischen Beschäftigten stark eingeschränkt ("institutionalisierte Wettbewerbsbeschränkung"). Im Gegensatz zu den "non-competing groups", von denen Cairnes gesprochen hatte, und die sich vor allem auf die Arbeitsmarktrennung nach dem Qualifikationsgrad bezogen, kann sich die institutionalisierte Differenzierung des Gesamtarbeitsmarkts in der neueren Fassung des institutionellen Teilarbeitsmarktbezug auch auf andere Strukturierungsprinzipien, wie die des Berufs, des Betriebs, der Branche oder der gewerkschaftlichen Organisation beziehen.¹⁾

1) Vgl. John T. Dunlop, Job Vacancy Measures and Economic Analysis, The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report, National Bureau of Economic Research, New York 1966 und Clark Kerr, "The Balkanization of Labor Markets", in: E. Wright Bakke et.al., Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge 1954, S. 92 - 110.

Dieses Teilarbeitsmarktkonzept wurde in den letzten Jahren insbesondere von Doeringer und Piore unter dem Begriff "internal labor market" genauer gefaßt und weiterentwickelt. Internal labor market wird verstanden als eine "administrative Beschäftigungseinheit, innerhalb der die Allokation und Entlohnung von Arbeitskraft durch administrative Regeln und Verfahren festgelegt ist."¹⁾ "Interne" Arbeitsmärkte unterscheiden sich damit von "externen" Märkten der herkömmlichen ökonomischen Theorie, auf denen Allokation, Entlohnung und Ausbildung unmittelbar ökonomischen Gesetzmäßigkeiten gehorchen, also nicht durch institutionelle Regelungen gebrochen werden.

Interne und externe Märkte sind durch Übergangspositionen (ports of entry , ports of exit) verbunden, über die sich der Austausch von Arbeitskräften vollzieht. Alle übrigen Arbeitsplätze werden durch interne Mobilität von Beschäftigten besetzt, die bereits Zutritt zu den internen Märkten erlangt haben. Folglich sind deren Arbeitsplatzpositionen dem direkten Einfluß des Wettbewerbs auf dem externen Arbeitsmarkt entzogen. Dadurch erfahren die Zugehörigen eines internen Arbeitsmarkts gegenüber Außenstehenden eine privilegierte Behandlung. Der Umfang und die innere Struktur interner Märkte variieren beträchtlich, je nachdem, um welche Branche oder welchen Beruf es sich handelt. Ein interner Markt kann einen ganzen Industriezweig, einen bestimmten "Beruf" in einer Region, einer Firma, einem Produktionsbetrieb oder in einem Teil eines Betriebs umfassen.

Die Entwicklung des Konzepts des internen Arbeitsmarkts wurde in den angelsächsischen Ländern vor allem aus zwei Gründen vorangetrieben. Der eine liegt darin, daß Arbeitsmarktstrukturen dort zum Teil

1) Peter B. Doeringer, Michael J. Piore, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass., 1971, S. 2.

stärker konturiert sind als in vielen anderen Ländern. Die Abgrenzung von anderen Märkten wie die interne Allokation erfolgen durch detaillierte formale Regelungen, insbesondere in Tarifverträgen oder in gewerkschaftlichen Vorschriften.

Der zweite Grund ist ein arbeitsmarktpolitischer. Er betrifft die eminente Rolle, die interne Arbeitsmärkte bei der Diskriminierung in der Beschäftigung von Minderheitengruppen spielen.¹⁾

Eine vorläufige Fassung des Teilarbeitsmarktbegriffs

Im folgenden sei Teilarbeitsmarkt definiert als eine durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften oder Arbeitsplätzen abgegrenzte Struktureinheit des Gesamtarbeitsmarkts, innerhalb der die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen und mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt.

Diese begriffliche Fassung ist insofern als vorläufige zu sehen, als eine theoretisch abgeleitete Begriffsfassung erst erfolgen kann, wenn die Interessen der Entwicklung von Teilarbeitsmärkten bestimmt sind.

Mit der vorläufigen Definition wird versucht, sowohl entsprechend dem statistischen Teilarbeitsmarktkon-

1) Peter B. Doeringer, Michael J. Piore, "On-the-Job-Training in a Dual Labor Market", in: Arnold R. Weber, et.al. (Hrsg.), Public-Private Manpower Policies (Industrial Relations Research Association), Madison 1969.
D.M. Gordon, Theories of Poverty and Underemployment, Lexington 1972.

zept die für den Teilarbeitsmarkt relevanten Arbeitsinhalte zu fassen, als auch die für den institutionellen Teilarbeitsmarkt begriff konstitutive Regelung des Arbeitsmarktprozesses zu berücksichtigen.

Der Gesamtarbeitsmarkt wäre gemäß dieser Definition um so stärker strukturiert, je mehr er sich in abgegrenzte Teilmärkte, die besonderer Regelung unterliegen, gliedert.

b) Die Strukturelemente von Teilarbeitsmärkten

Teilarbeitsmärkte können ebenso wie Gesamtarbeitsmärkte mehr oder weniger stark strukturiert sein. Das Maß ihrer Strukturierung ist zum einen davon abhängig, auf welchen Strukturdimensionen die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte des Teilmarkts tatsächlich geregelt ist. Die Strukturdimensionen, die im folgenden dargestellt werden, gelten zunächst als potentielle Regelungsbereiche des Teilarbeitsmarkts. In der Realität richten sich Regeln und Entscheidungsprinzipien selten auf alle möglichen Regelungsbereiche. Häufig unterliegt nur ein Teil der Strukturdimensionen der Regelung; die übrigen potentiellen Strukturparameter gestalten sich dann durch Marktprozesse.

Das Maß der Strukturierung bestimmt sich zum anderen danach, welche effektive Gestaltungskraft die Regelungen auf den Strukturdimensionen für den Teilarbeitsmarkt haben. Ist die Regelung elastisch in dem Sinne, daß sie sich stets unverzüglich und vollends an veränderte ökonomische Bedingungen des Arbeitsmarkts anpassen läßt, so ist der Strukturierungseffekt relativ

gering. Ist die Regelung hingegen verfestigt und damit unelastisch gegenüber der Veränderung von Angebot und Nachfragegrößen, so ist mit einer autogenen Einflußnahme der Arbeitsmarktstruktur auf den Arbeitsmarktprozeß zu rechnen. Die "Institutionalisierung" des Teilarbeitsmarkts und ihre Wirkung behandeln wir im Anschluß an die Strukturdimensionen.

Die Strukturdimensionen seien vorläufig für die Allokation und die Gratifikation von Arbeitskräften des Teilmarkts getrennt behandelt. Inwieweit sich für diese beiden Teilprozesse gemeinsame Elemente finden lassen, soll in späteren Phasen der Modellentwicklung geklärt werden.

Die Allokationsstruktur

Die Dimensionen zur Regelung der Allokationsstruktur von Teilarbeitsmärkten, d.h. der Struktur der Zuordnung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen, umfassen die Offenheit (Geschlossenheit) des Marktes, den fachlichen und geographischen Umfang und die interne Allokation.¹⁾

Die Offenheit (Geschlossenheit) eines Teilarbeitsmarktes gegenüber anderen Teilarbeitsmärkten gestaltet sich im wesentlichen durch zwei Prinzipien: durch den Grad der Restringierung der Bedingungen des Zugangs zum und Abgangs vom Markt und durch die Bestimmung der Zahl der Zu- und Abgangsstellen.

1) Entsprechende Strukturmerkmale wurden unseres Wissens nach zuerst von Kerr verwendet; vgl. Kerr, Clark, a.a.O.

Die Restringierung des Marktzutritts geschieht durch Zugangskriterien, wie Ausbildungsabschlüsse, Berufserfahrung, Leistungsniveau bei Einstellungstests, körperliche Tüchtigkeit, usw. aufgrund derer die Bewerber selektiert werden. Qualifikation wird dabei sehr weit gefaßt. Die Kriterien beziehen sich sowohl auf (fachliche) Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (= Qualifikationen), die für die Tätigkeiten auf dem Markt als wesentlich angesehen werden, als auch auf eine Reihe partikularistischer Merkmale, d.h. Eigenschaften der Arbeitskraft, die nicht unmittelbar mit deren fachlicher Qualifikation zu tun haben. So kann der Zugang zu einem Teilarbeitsmarkt bestimmt sein nach Kriterien wie vergangene Beschäftigungsverhältnisse, Alter, Geschlecht, Nationalität, Rasse, verwandtschaftlichen Beziehungen und anderen demographischen Merkmalen der Arbeitskraft.¹⁾

Neben der Regelung des Zutritts zu Teilarbeitsmärkten kann auch der Austritt aus dem Markt restringent sein. So kann es Regelungen geben, um den Wechsel des Teilmarkts durch die Arbeitskräfte zu verringern oder, wie etwa bei Märkten für militärisches Personal, völlig auszuschließen.

1) In der Untersuchung des Arbeitsmarkts Augsburg wurden bei der Einstellung von Bewerbern eine Reihe von Präferenzkriterien der Arbeitgeber ermittelt. Die Betriebe bevorzugten bei vergleichbarer fachlicher Qualifikation deutsche Arbeitnehmer gegenüber ausländischen, männliche vor weiblichen und sie privilegierten Zuwanderer gegenüber Arbeitskräften, die in der Vergangenheit häufig den Arbeitsplatz wechselten; vgl. Burkart Lutz, Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Zusammenfassung, RKW, Frankfurt/M. 1973, S. 50 - 52.

Gleichfalls kann der unfreiwillige Arbeitsmarktwechsel, etwa der Wechsel eines Betriebs durch Regelung restringiert sein, etwa durch gesetzlichen Schutz vor Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch die Wiedereinstellungspflicht von Wehrpflichtigen nach Absolvierung des Wehrdienstes. Betriebliche Rationalisierungsschutzabkommen, die eine Umschulungsverpflichtung des Arbeitgebers zur Fortbeschäftigung im Betrieb enthalten, sind ein weiteres Beispiel für Austrittsrestriktionen.¹⁾

Es ist anzunehmen, daß die Restringierung des Austritts (der Entlassung) aus einem Teilmarkt und die Bedingungen des Zutritts zum Markt in einem bestimmten Zusammenhang stehen.

Als zweites Merkmal der Offenheit (Geschlossenheit) des Teilmarkts wurde die Restriktivität der Zugangs- (Abgangs-)positionen des Teilarbeitsmarkts genannt, die gleichsam die Verknüpfungsstellen des Teilarbeitsmarkts mit anderen Teilarbeitsmärkten darstellen.

Die Zugangs- (Abgangs)restriktivität eines Marktes kann nach dem Anteil der Arbeitsplatzkategorien bemessen werden, die Eintritts- oder Austrittspositionen sind. Völlig offen wäre ein Markt, bei dem für

1) Relativ weitreichende Austrittsregelungen und -verfahren weisen eine Reihe von freien Berufen auf. So bedarf es beispielsweise bei den Rechtsanwälten eines ordnungsgemäßen Ehrengerichtsverfahrens bei der Anwaltskammer, um ein Mitglied der Standesorganisation (Pflichtmitgliedschaft!) aus dem Teilmarkt ausschließen zu können.

alle Arbeitsplatzkategorien Arbeitskräfte von anderen Teilarbeitsmärkten eingestellt werden, völlig geschlossen hingegen ein Markt mit einer einzigen Zugangsposition. Alle übrigen Arbeitsplatzkategorien würden in diesem Markt durch interne Umsetzung von Arbeitskräften besetzt.

Beispiele, die die beiden Idealtypen approximieren, wären etwa das Baugewerbe (offener Markt) und das Militär (geschlossener Markt). Natürlich sind in der Realität die meisten Arbeitsmärkte Mischformen zwischen den beiden Extremtypen. Bereits hier sei darauf hingewiesen, daß eine der wichtigsten Bedingungen für die Entscheidung, ob extern oder intern rekrutiert wird, die Knappheit von Arbeitskräften außerhalb des Teilarbeitsmarktes ist.

Bis zu einem gewissen Grad erfüllen die Restriktionen des Zugangs aufgrund von Zugangskriterien und die Restriktion durch Verringerung der Zahl der Zugangspositionen äquivalente Funktionen für die Abschirmung des Teilarbeitsmarkts. Die Wahl zwischen beiden Abgrenzungsmodalitäten ist hingegen von den äußeren Rahmenbedingungen abhängig, auf die später einzugehen ist.

Ein zweites prinzipielles Strukturelement von Teilarbeitsmärkten ist deren räumliche und fachliche Ausdehnung. Auf diesen beiden Strukturdimensionen wird der maximale Mobilitätsbereich und Substitutionsbereich für Arbeitskräfte bzw. Beschäftigter von Arbeitskräften abgesteckt.

Auf der räumlichen Dimension kann der Arbeitsmarkt eine unterschiedlich große Zahl von Arbeitsplätzen umfassen. Er kann sich beispielsweise auf eine ein-

zelne Produktionsstätte oder Teil einer Produktionsstätte erstrecken, einen großstädtischen Wirtschaftsraum umfassen, er kann mit nationalen Grenzen zusammenfallen wie auch international sein.

In der fachlichen Dimension können Teilarbeitsmärkte ebenso enger oder weiter abgesteckt sein. Sie können sich auf wenige, nur in einem bestimmten Betrieb oder in einer bestimmten Branche gefragte Qualifikationen beziehen oder sie können einen bestimmten Beruf einschließen.

Fachliche und räumliche Ausdehnung des Arbeitsmarkts sind wiederum Strukturparameter, die zum gewissen Grad funktional äquivalent sind. So muß beispielsweise bei gegebenen Angebots- und Nachfragebedingungen ein Teilarbeitsmarkt zur stetigen Beschäftigung seiner Arbeitskräfte eine um so größere räumliche Ausdehnung haben, je stärker er fachlich eingengt ist, wie er umgekehrt fachlich um so umfassender sein muß, je stärker er regional eingegrenzt ist. In anderen Worten, Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage können sowohl über berufliche Flexibilität wie räumliche Mobilität der Arbeitskräfte des Teilmarkts ausgeglichen werden.

Neben dem Zu- und Abgang und der Größe des Markts wählen wir als drittes prinzipielles Strukturelement die Regelung der Allokation der Arbeitskräfte innerhalb des Teilmarkts. Gemeint sind damit vor allem die Regelungen der arbeitsmarktinternen Mobilität und die Prioritäten und Prioritätsprinzipien, nach denen Arbeitskräfte innerhalb des Markts umgesetzt oder befördert werden oder nach denen Qualifika-

tionsanforderungen von Arbeitsplätzen verändert werden.

So kann etwa die Beförderung auf eine höhere Position innerhalb des Markts nach dem Prinzip gegenwärtiger oder in der Zukunft erwarteter Leistungsfähigkeit oder nach dem Prinzip der Seniorität vorgenommen werden. Für die Beförderung können gewisse Leistungsnachweise erforderlich sein oder auch nicht.

Die Gratifikationsstruktur

Die Dimension der Gratifikationsstruktur von Teilarbeitsmärkten können analog zu den Dimensionen der Allokation bestimmt werden. Danach sind als strukturelle Merkmale der Gratifikation zu nennen:

- o Die Gratifikationen der Zugangsposition oder der Schlüsselposition des Teilarbeitsmarkts (soweit die Gratifikationen für die Arbeitsplatzpositionen festgelegt werden) oder die Gratifikation für Neueingestellte oder Schlüsselarbeitskräfte des Arbeitsmarkts (soweit die Gratifizierung auf die Arbeitskräfte bezogen ist);
- o der räumliche oder fachliche Geltungsbereich der Gratifikationsregelung in bezug auf Arbeitskräfte oder Arbeitsplätze;
- o und schließlich die Dimension der Differenzierung der Gratifikation für verschiedene Arbeitsplätze (Arbeitskräfte) innerhalb des Markts.

Unter Gratifikationen sollen hier sowohl monetäre wie nicht-monetäre verstanden werden.

Die Institutionalisierung¹⁾

Teilarbeitsmärkte und ihre Strukturen können mehr oder weniger institutionalisiert sein, d.h. die Regeln und Entscheidungsprinzipien sind unterschiedlich normativ verfestigt und gewinnen somit verschieden lange Gültigkeit. Diese Verfestigung kann sich sowohl auf die Prozeduren beziehen, durch die Regeln und Entscheidungsprinzipien festgelegt werden als auch auf die inhaltliche Bestimmung der Regeln und Entscheidungsprinzipien.

Zu unterscheiden sind zunächst die Gegenstände institutioneller Regelung. Als Gegenstände kommen im Prinzip alle Elemente der Arbeitsmarktstruktur in Betracht, also die Regelung des Marktzutritts und -austritts, der Größe und der Prinzipien der internen Verteilung sowohl über die Allokation als auch über die Gratifizierung von Arbeitskräften des Teilmarkts.

Als Formen der Institutionalisierung von Teilarbeitsmärkten kommen sowohl gesetzliche und öffentlich-administrative Regelungen in Frage, als auch privatrechtlich-kollektive wie individuelle, oder gewohnheitsrechtliche Vereinbarungen. Die Regeln-

1) Die Institutionalisierung von Teilarbeitsmärkten wird hier lediglich deskriptiv behandelt; es wird in dieser Phase darauf verzichtet, Institutionalisierung "deduktiv" abzuleiten. Die Ableitung vom Ansatz her soll in späteren Phasen der Modellentwicklung erfolgen. Vorläufig sei als These festgehalten, daß Institutionalisierung ihrerseits als Investitionsprozeß konzipiert werden kann, der die Abzweigung wirtschaftlicher Ressourcen beansprucht.

gen mögen unterschiedlich formalisiert sein; der Formalisierungsgrad muß aber nicht unbedingt gleichbedeutend mit der Verbindlichkeit der Regelung sein. So können "ungeschriebene Gesetze" der Betriebspolitik, die von Person zu Person tradiert werden, oder prinzipielle Normen und Arbeitsprinzipien, wie "gleicher Lohn für gleiche Arbeit", gleichermaßen verfestigt sein wie schriftliche Rechtsverordnungen.

Die Wirkung der Institutionalisierung von Arbeitsmarktstrukturen ist vor allem die der Rigidität, d.h. verminderter Elastizität der Struktur bei der Anpassung an veränderte Bedingungen von Angebot und Nachfrage.

Für das Management als Gestalter des Arbeitsmarktprozesses treten rigide Strukturen oft als "Heilige Kühe" in Erscheinung, d.h. als unantastbare Regelungsbereiche, die dem Management keinen Spielraum für Änderungen belassen.¹⁾

-
- 1) Einschränkungen managerieller Gestaltungsfreiheit bei der Arbeitskräfteallokation durch Gewerkschaften oder informelle Arbeitsgruppen sind besonders aus angelsächsischen Ländern bekannt. Dort werden sie wahlweise "restrictive practices", "featherbedding", work rules, usw. genannt. Dabei handelt es sich um besonders hart erkämpfte oder stark verteidigte Positionen von Arbeitnehmergruppen, die vor allem auf dem Hintergrund von Arbeitsplatzunsicherheit, relativ großer Verhandlungsstärke, schwachem oder ineffizientem Management und hoher Wertschätzung von Traditionen entstehen. Vgl. Royal Commission on Trade Union and Employers Association, Research Papers Nr. 4, London, H.M.S.O., 1967, S. 48 ff.

Die verminderte Elastizität der Arbeitsmarktstruktur kann sich zunächst in retardierter Anpassung an sich verändernde Bedingungen von Angebot und Nachfrage niederschlagen, was dazu führen kann, daß sich Teilarbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktbedingungen dem Rentabilitätsprinzip nach nicht mehr genau entsprechen, sondern die Arbeitsmarktstruktur gleichsam zeitlich "nachhinkt". Hochgradig verfestigte, d.h. rigide und alle möglichen Regelungsbereiche und Gegenstände abdeckende Teilarbeitsmarktstrukturen können sogar dazu führen, die Veränderungen von Angebots- oder Nachfragebedingungen auf längere Sicht zu verzögern oder aufzuhalten, wenn nämlich die Voraussetzung für die Rentabilität dieser Veränderungen infolge der Inelastizität der Arbeitsmarktstruktur nicht gegeben ist.

c) Zur Begrenztheit des Teilarbeitsmarktkonzepts

Das Teilarbeitsmarkt-konzept in seiner bisherigen Verwendung ist vor allem ein analytisches Instrument, mit dem die (mehr oder weniger institutionalisierte) Differenzierung eines Gesamtarbeitsmarkts in Teilmärkte sowie die innere Struktur von Teilmärkten untersucht werden kann. Insoweit erlaubt das Konzept eine Bereicherung der Arbeitsmarktanalyse gegenüber dem neoklassischen Modell, bei dem der Strukturierung von Arbeitsmärkten kaum Bedeutung zugemessen wird.

Indessen genügt das Teilarbeitsmarkt-konzept als analytische Kategorie nicht, die kontinuierliche Strukturierung des Arbeitsmarkts zu erklären. Da-

für ist ein weiteres Konzept notwendig, mit dem die Rationalität, die sich unter der Strukturierung des Arbeitsmarkts verbirgt, aufzudecken ist. Dieses weitere Konzept sollte nicht nur die Erklärung dafür liefern, warum es im Widerspruch zur neoklassischen Perspektive bestimmte Regelungen des Arbeitsmarktprozesses gibt, die nicht lediglich als temporäre Störfaktoren begriffen werden können. Das Konzept muß weiterhin einen Ansatz zur Beantwortung der Frage liefern, unter welchen Bedingungen sich welche Arten von Teilarbeitsmärkten entwickeln. Nur wenn diese Fragen zu beantworten sind, wird es möglich, Verschiebungen von Arbeitsmarktstrukturen und damit Veränderungen von Arbeitsmarktverhalten zu prognostizieren.

Zur Erfüllung dieser weitergesteckten Anforderungen erscheint uns ein speziell auf den Arbeitsmarkt hin entwickeltes Humankapitalkonzept vielversprechend. Es scheint einerseits geeignet, unterschiedliche Arbeitsinhalte als Bestimmungen von Teilarbeitsmärkten auf einen generellen Begriff zu bringen, andererseits aber auch einen Ansatz dafür zu liefern, die Regelung des Arbeitsmarktprozesses als notwendigen und unabdingbaren Bestandteil der Interessensicherung der Beschäftigungsparteien (oder anderer Investoren in Humankapital) zu erklären, solange bestimmte ökonomische Strukturprinzipien in der Gesellschaft vorherrschen.

3. Arbeitsmarktstruktur und Humankapital

a) Die Rolle der Arbeitsmarktstruktur: Sicherung der Rentabilität von Humankapitalinvestitionen

Als Ausgangsthese sei formuliert, daß ein Interesse an einer bestimmten Arbeitsmarktstruktur, d.h. an bestimmter Regelung der Allokation und Gratifizierung von Arbeitskräften oder Arbeitsplätzen in um so stärkerem Maße erwächst, je spezifischer die Investition in Humankapital ist.¹⁾ Der Humankapitalbegriff umfaßt prinzipiell alle produktiven Fähigkeiten der Arbeitskraft; er wird im folgenden jedoch vorläufig auf den Aspekt der Qualifikation reduziert.

Mit Spezifität sei zunächst gemeint, daß die Qualifikation in einem bestimmten Einsatzbereich, wie einem Betrieb, einer Branche, einer Region usw. produktiver ist als an anderen Einsatzorten und somit in bestimmten Einsatzbereichen ein höherer Ertrag aus dem Einsatz der Qualifikation zu erwarten ist, als in anderen.²⁾

1) Investition in Humankapital sei hier generell verstanden als der Einsatz von potentiell alternativ verwendbaren wirtschaftlichen Ressourcen mit dem Zweck der Verbesserung der Produktivkraft von Arbeitskräften. Die Abzweigung dieser Ressourcen bedeutet gegenwärtigen Verzicht des Investors in der Erwartung zukünftiger, den gegenwärtigen Verzicht kompensierender realer Erträge.

2) Vgl. Gary Becker, Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, New York 1964, Kapitel II.

Je spezifischer bei gegebenem Qualifikationsniveau die Qualifikation, die auf einem Teilmarkt angeboten oder nachgefragt wird, desto größer ist der Investitionsaufwand, der erforderlich wird, um auf diesem Markt auftreten zu können oder desto größer wird der Verlust an verwertbarer Qualifikation beim Verlassen des Teilmarkts. Entsprechend wächst auch das Interesse an der Errichtung oder Aufrechterhaltung von Teilmärkten.

Spezifische Qualifikation bedeutet also nicht nur ein besseres Kosten-Ertrags-Verhältnis, sondern zugleich Beschränkung der Flexibilität im Einsatz bzw. in der Verwertbarkeit, oder anders ausgedrückt, Mobilitäts- bzw. Substitutionskosten beim Wechsel des Teilarbeitsmarkts.

Diese These impliziert, daß die Anpassungskosten auf dem Arbeitsmarkt insgesamt um so höher werden, je stärker das Humankapital einer Volkswirtschaft für bestimmte Einsatzbereiche spezifisch ist und je kleiner diese Einsatzbereiche sind.

Die folgenden zwei hypothetischen Extremfälle sollen dies veranschaulichen:

Im Falle A stellen alle Arbeitsplätze einer Volkswirtschaft die gleichen qualifikatorischen Anforderungen und alle Arbeitnehmer besitzen die zur Besetzung der Arbeitsplätze notwendigen Informationen und Qualifikationen; alle Qualifikationen wären in diesem Fall völlig "generell", d.h. auf alle potentiellen Arbeitsplätze transferierbar. In diesem Falle entstünden keinerlei Kosten beim Arbeitsplatzwechsel, denn jeder Arbeiter wäre - von rein individueller, nicht fachlich bestimmter Leistungsergabe einmal abgesehen - am neuen Arbeitsplatz unverzüglich voll produktiv, und es bedürfte keiner Informationsermittlung.

Im Fall B sind alle Arbeitsplätze der Volkswirtschaft hinsichtlich ihrer Anforderungen völlig verschieden; folglich müßte auch zur Besetzung dieser Arbeitsplätze jeder Arbeitnehmer völlig unterschiedliche Qualifikationen besitzen, in anderen Worten, die Gesamtqualifikation eines jeden Beschäftigten wäre in diesem Falle völlig arbeitsplatzspezifisch; deshalb würde bei jedem Arbeitsplatzwechsel die vom Arbeiter besessene Qualifikation völlig wertlos, und es bedürfte des Neuerwerbs der gesamten geforderten Qualifikation jedes anderen Arbeitsplatzes sowie einer eingehenden Prüfung, ob der Arbeitnehmer für den Erwerb der neuen Qualifikation geeignet ist. Unter diesen Umständen wäre mit maximalem Investitionsaufwand beim Arbeitsplatzwechsel zu rechnen.

Fast alle tatsächlichen Fälle von Arbeitsplatzwechsel markieren intermediäre Kombinationen der beiden Extremfälle, indem sie weder völlig kostenlos wie in der Situation A sind, noch Maximalkosten wie im Fall B verlangen. Die Gesamtqualifikationen des Beschäftigten sind selten völlig generell oder völlig arbeitsplatzspezifisch, sondern agglomerieren sich aus Teilqualifikationen, die für verschieden große Beschäftigungsbereiche, wie Branchen, Berufe, Betriebe, Betriebsabteilungen und Arbeitsplätze spezifisch sind.

Die Spezifität einer Qualifikation, die bedeutet, daß diese nicht kostenlos substituierbar ist, verleiht Arbeitskraft zumindest teilweise den Charakter eines fixen Produktionsfaktors. Entsprechend unterliegt auch Arbeitskraft, ähnlich wie Sachkapital, den Gesetzmäßigkeiten der Erzeugung und Verwertung von Kapital.

Ist der Arbeitgeber der Investor in spezifische Qualifikation, so muß - soll die Investition rentabel sein - der produktive Beitrag des spezifisch qualifizierten Beschäftigten nicht allein die Lohnkosten kompensieren, sondern auch die Kosten der spezifischen Qualifizierung. Trägt der Arbeitnehmer den

Qualifizierungsaufwand, ist also er der Investor, so muß die Gesamtgratifikation, die er auf diesem Teilarbeitsmarkt erzielt, zusätzlich diesen Qualifikationsaufwand ausgleichen; sie muß also in jedem Falle über dem alternativen Marktpreis des Arbeitnehmers liegen.

Lohn und Arbeitsbedingungen eines Facharbeiters müssen also in ihrem Wert die Gratifikation und die Arbeitsbedingungen eines ungelernten Arbeiters mindestens soweit übersteigen, daß die relative Lohneinbuße des Facharbeiters während der Ausbildungszeit kompensiert wird. Nur unter dieser Voraussetzung ist der Facharbeiter ökonomisch attraktiv.

Mit der Errichtung von Teilarbeitsmärkten, d.h. bestimmter Weisen der Strukturierung des Arbeitsmarktprozesses, kann auf die Rentabilität spezifischer Qualifikationen Einfluß genommen werden.

Zum einen kann der Aufwand der Erzeugung von Qualifikation durch bestimmte Regelung der Arbeitskräfteallokation und -qualifizierung innerhalb des Teilmarkts gemindert werden. In welcher Weise sich durch Gestaltung der Arbeitsplätze wie durch Gestaltung der Qualifizierungsprozesse Effizienzen erzielen lassen, wird in den nächsten Abschnitten dieses Kapitels eingehender behandelt.

Zum anderen kann durch Marktregulierung auf die Erträge aus Humankapitalinvestitionen eingewirkt werden. Da der Gesamtertrag nicht allein eine Funktion der Höhe des periodischen Ertrags ist, sondern zugleich abhängig von der Gesamtdauer des Ertragsstromes, kann insbesondere durch möglichst konti-

nuerlichen und anhaltenden Einsatz der Qualifikation innerhalb des Bereichs, für den die Qualifikation spezifisch ist, die Amortisation des Investitionsaufwands gesichert werden. In anderen Worten, es muß das Risiko eines Kapitalverlusts durch "verfähten" Beschäftigungswechsel des Arbeitnehmers ausgeschlossen oder zumindest reduziert werden.

Die Risikominderung kann durch spezifische Regulierung des Zugangs zum Markt oder des Abgangs vom Markt erfolgen. Beispielsweise können Arbeitskräfte entsprechend der erwarteten Beschäftigungsdauer ausgewählt werden oder die Abwanderung vom Markt kann durch spezifische Gestaltung der Gratifikation "erschwert" werden. Für die Arbeitskräfte bedeutet dies im Effekt, daß sich die Kosten des Überwechselns auf andere Märkte erhöhen. Gleichfalls kann für den Arbeitgeber die Einstellung von Arbeitskräften anderer Teilmärkte erschwert werden, indem der Austritt aus dem Teilmarkt durch spezifische Abgangsregelung sich verteuert.

Im Prinzip können diese Gestaltungsformen den Teilmarkt von anderen Teilmärkten abschirmen und damit den Wettbewerb von Beschäftigten oder Beschäftigern um Arbeitsplätze oder Arbeitskräfte mindern. Unmittelbares Ergebnis der Abschirmung von Teilarbeitsmärkten ist die reduzierte Mobilität der Arbeitskräfte zwischen solchen Märkten, in anderen Worten also Segmentation von Teilmärkten.

Schließlich kann durch Binnenstrukturierung die Allokation und Gratifikation der Arbeitskräfte so ge-

regelt werden, daß jeweils diejenigen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen am längsten beschäftigt, d.h. etwa bei Rezessionen am spätesten entlassen werden, in deren Humankapital am meisten investiert worden ist.

Das Interesse an bestimmten Arbeitsmarktstrukturen kann also zum einen darin gesehen werden, daß die Amortisation bereits erfolgter spezifischer Humankapitalinvestitionen gewährleistet wird; zum anderen kann durch Marktregulation die Rentabilität künftiger Investitionen gesichert oder erhöht werden. Die Arbeitsmarktstruktur ist in diesem Sinne sowohl Folge wie Bedingung für rentable Investition.

Geht man davon aus, daß in unserer Gesellschaftsordnung die Arbeitsmarktstruktur wesentlich durch das Rentabilitätsinteresse der Beschäftigten bestimmt ist, da diese mehr oder weniger über die Produktionsmittel verfügen, so ist zu fragen, wie weit Arbeitnehmerinteressen am Arbeitsmarktprozeß (wie etwa Verdienstsicherung, Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungssicherheit, berufliche Entwicklungschancen) durch das Rentabilitätsinteresse gesichert oder verletzt werden. Immer wieder auftretende Konflikte, wie etwa die Konflikte zwischen möglichst weitgehender und möglichst eingeschränkter Mobilitätsfähigkeit der Arbeitnehmer oder der Arbeitsplatzverteilung entsprechend dem Prinzip von Leistung oder Seniorität, verweisen darauf, daß Arbeitnehmerinteressen schlechthin oder die von Teilen der Beschäftigten nicht genügend von

der Arbeitsmarktstruktur berücksichtigt werden. Unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmergruppen auf die Gestaltung der Arbeitsmarktstruktur einwirken können, bleibt im einzelnen noch zu klären.

Im folgenden wird von der Tatsache unterschiedlich hoher und unterschiedlich spezifischer Qualifikation ausgegangen, ohne deren Entstehung selbst zu analysieren. Vielmehr interessiert im Augenblick primär der Zusammenhang zwischen Humankapital und der Gestaltung der Arbeitsmarktstruktur.

Dazu wird zunächst noch einmal auf das Humankapitalkonzept eingegangen. Im weiteren wird dann analysiert, wie sich unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen herausbilden, je nachdem, wie spezifisch die Qualifikation ist. Schließlich werden als Zusammenfassung der Überlegungen dieses Kapitels die Konturen eines erweiterten Arbeitsmarktmodells skizziert.

b) Zum Humankapitalkonzept: Ein forschungsgeschichtlicher Exkurs

Im herkömmlichen ökonomischen Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarkts bleibt die mögliche Spezifität von Qualifikationen unbeachtet. In diesem Modell wird Arbeit im Gegensatz zu Sachkapital als vollkommen variabler Faktor betrachtet. Zudem wird seine qualitative Differenzierung vernachlässigt. Arbeit wird lediglich quantitativ durch die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden gemessen. Als Folge der Variabilität und gleichen Qualität hat zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitskräfte als der

entscheidende Anpassungsmechanismus im traditionellen Modell keinen Preis. Vielmehr ist der Marktlohn das einzige Strukturierungselement im Arbeitsmarktprozeß und auf ihm allein gründet sich das Beschäftigungsverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Entsprechend sind die Beschäftigungsparteien auch nicht an einer weitergehenden Strukturierung des Arbeitsmarkts interessiert, deren Funktion darin besteht, die Amortisation des Investitionsaufwandes sicherzustellen.

In der Annahme kostenloser Arbeitskräfteanpassung kann eine der wesentlichen theoretischen Schwächen des herkömmlichen ökonomischen Arbeitsmarktmodells gesehen werden. In ihr liegt begründet, daß dieses Modell nur einen begrenzten Ausschnitt des in Industriegesellschaften wie der BRD beobachtbaren Arbeitsmarktprozesses einigermaßen zufriedenstellend erklären kann. Denn wie später noch im einzelnen gezeigt werden soll, erfordert unter den Bedingungen, unter denen sich der Arbeitsmarktprozeß in modernen Industriegesellschaften vollzieht, die Anpassung der Arbeitskraft beträchtliche Kosten, sei es direkter materieller Aufwand, seien es Einbußen an Produktivkraft oder Gratifikation. Das neoklassische Arbeitsmarktmodell ist nur unter ganz bestimmten sozioökonomischen Voraussetzungen brauchbar, die heute kaum gegeben sind und von denen es fraglich ist, wie weit sie in der Vergangenheit präsent waren oder heute in weniger industrialisierten Gesellschaften existent sind.

Die Inhomogenität und Fixität des Produktionsfaktors Arbeit und das damit verbundene Interesse an der Aufspaltung des Gesamtarbeitsmarkts in Teilmärkte ist erst durch das Humankapitalkonzept in die Diskussion gebracht worden. Zwar finden sich bereits in der älteren Literatur Hinweise auf seine Bedeutung; man hat sich jedoch erst in jüngster Zeit eingehender mit dem Konzept beschäftigt.

Die Rezeption und die theoretische Vertiefung des Humankapitalkonzepts erfolgte zunächst im Rahmen eines neu entfachten Interesses an der Bildungsökonomie um 1960.¹⁾ In diesem Konzept kommt zum Ausdruck, daß menschliche Kenntnisse und Fähigkeiten (Qualifikationen) neben nicht-menschlichem Produktionsvermögen, d.h. sachlichem Kapital, als eine weitere Form produktiven Kapitals und damit als Produkt einer Investition betrachtet werden sollte. Dieser Vorstellung entsprechend erfordert Qualifizierung einen Aufwand und bringt Erträge.

Die in der Folgezeit vorgelegten Arbeiten über Humankapital beschränken sich überwiegend auf die Ökonomie des allgemeinbildenden Schulwesens. Sie waren deshalb nicht unmittelbar arbeitsmarktbezogen. Die Implikationen des Humankapitalansatzes für den Arbeitsmarkt, insbesondere für die Mobilität von Arbeitskräften, wurden erst einige Jahre später durchdacht. Ein entscheidender Durchbruch in dieser Richtung wurde mit der Vorstellung erzielt, daß Arbeit nicht in jedem Falle als variabler Produktionsfaktor zu behandeln sei, sondern als "quasi-fixer" und daß sich daraus eine Reihe von Konsequenzen für das Verhalten von Arbeitskräften und Beschäftigern auf dem Arbeitsmarkt ergäben.²⁾

1) Vgl. Theodore W. Schultz, "Investment in Human Capital", in: American Economic Review, Jahrgang 51 (1961).

2) Walter Oi, "Labor as a Quasi-Fixed Factor of Production", in: Journal of Political Economy, Oktober 1962.

Ein weiterer einschneidender Schritt lag in der Becker'schen Unterscheidung von "genereller" und "spezifischer" Ausbildung.¹⁾ Während allgemeine Ausbildung die Produktivität eines Beschäftigten auf allen Arbeitsplätzen in gleichem Maße steigert, hebt spezifische Ausbildung die Produktivität nur in bestimmten Einsatzbereichen, wie etwa dem eines bestimmten Betriebs. Unter der Annahme von Wettbewerbsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich nach Becker unterschiedliche Verteilungen von Kosten und Erträgen der Ausbildung zwischen den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses, je nach dem Maß, in dem die Ausbildung spezifisch ist. Die unterschiedliche Verteilung hat dann ihrerseits Folgewirkungen für Ausmaß und Richtung des Arbeitsplatzwechsels: Je mehr die Ausbildung für einen Betrieb spezifisch ist, desto stärker wird zwischenbetriebliche Mobilität der Arbeitskräfte eingeschränkt und damit ein wichtiges Funktionserfordernis des neoklassischen Arbeitsmarktmodells aufgehoben. Dieser Zusammenhang soll im folgenden Abschnitt weiter ausgeführt werden.

c) Die Teilarbeitsmarktstruktur bei generellen und spezifischen Qualifikationen

Gehen wir zunächst von der Annahme aus, daß zwischen den Beschäftigern eines Arbeitsmarkts Wettbewerb

1) Gary Becker, a.a.O.
 Ein erster theoretischer Hinweis darauf findet sich bei J.M. Clark, der vor allem die sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit untersuchte, vgl. J.M. Clark, Studies in the Economics of Overhead Costs, Chicago 1923, S. 357 - 385.

herrscht und für die Arbeitskräfte keine Hemmnisse für Mobilität zwischen den vom Markt eingeschlossenen Beschäftigern bestehen.

Unter diesen Bedingungen wäre nach Becker ein Beschäftigter nicht bereit, den Erwerb betriebsunspezifischer Qualifikationen, d.h. solcher, die über den Einzelbetrieb hinaus auf konkurrierende Betriebe transferierbar und dort gleich produktiv sind, zu finanzieren, also den Aufwand für diese Investition zu bestreiten, da er im Falle der Abwanderung der ausgebildeten Arbeitskraft den Investitionsertrag verlieren würde.¹⁾ Der Betrieb würde allenfalls dann zu einer allgemeinen Ausbildung bereit sein, wenn der auszubildende Arbeitnehmer direkt oder indirekt die Kosten selbst trägt.²⁾

Dieser Fall war teilweise gegeben bei der herkömmlichen gewerblichen Berufsausbildung, bei der der Lehrling selbst für die Ausbildungskosten aufkam, ihm der Ertrag der Ausbildung nach deren Abschluß, der ihn für die Beschäftigung in allen Betrieben

-
- 1) Vgl. Becker, aa.O. , 2. Kapitel, 1. Abschnitt.
 - 2) Auf indirekte Weise trägt der Arbeitnehmer die Kosten dadurch, daß er während der Ausbildung einen Produktionsbeitrag leistet, jedoch dafür nicht entsprechend bezahlt wird. Eine weitere Möglichkeit für die Betriebe, ökonomische Anreize zu betriebsunspezifischer Qualifizierung zu schaffen, läge in einem Kostenumlageverfahren, das zwischenbetrieblich zur gleichen Relation von Aufwand und Erträgen der Ausbildung führt. Vgl. Friedrich Edding, u.a., Struktur und Finanzierung der Aus- und Weiterbildung, Bd. 11, Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Göttingen 1974.

des Teilmarkts qualifizierte, in Form eines (gegenüber ungelernten Arbeitskräften erhöhten) Facharbeiterlohnes zufließt. Die Sicherung der Amortisation dieser vom Arbeitnehmer selbst getragenen Investition erfolgte also über den Facharbeiterlohn einerseits und über den Ausschluß von Arbeitskräften, die keinen entsprechenden Lehrabschluß vorweisen konnten, vom Zugang zu diesem Teilmarkt. Die Zugangsrestriktion gewährleistete, daß der Lohnstandard des Teilmarkts nicht durch die Beschäftigung von Arbeitskräften ohne fachliche Ausbildung unterminiert wurde. Bei dieser Arbeitsmarktstruktur fällt der Arbeitskraft das Investitionsrisiko zu. Wenn nämlich aus irgendwelchen Gründen die Nachfrage nach der beruflichen Qualifikation zurückgeht und dementsprechend das Lohnniveau absinkt, so können sich unter Umständen die Investitionskosten nicht voll amortisieren.

Ist die Qualifikation hingegen für den Einzelbetrieb spezifisch, d.h. nur in diesem Betrieb produktiv und ohne Verwertbarkeit in konkurrierenden Betrieben, so ist eine andere Verteilung von Aufwand, Risiko und Ertrag der Investition zu erwarten. Zunächst gibt es die Möglichkeit, daß der Betrieb die gesamten Ausbildungskosten übernimmt und Erträge dadurch erzielt, daß er den Arbeitnehmer nicht am Ertrag beteiligt, sondern die erhöhte Arbeitsproduktivität gänzlich für sich behält. Allerdings läuft der Beschäftigte damit Gefahr, daß der Arbeitnehmer, der in dem Falle keinerlei Anreiz hat, im Betrieb zu verbleiben, den Betrieb wechselt und die Ausbildungskosten nicht wieder hereingeholt werden. Übernimmt andererseits der Arbeitnehmer die gesamten Kosten der betriebspezifischen

schen Ausbildung und erhält den gesamten relativen Ertrag aus dem erhöhten Arbeitsprodukt in Form eines Lohnzuschlags, so liegt das volle Risiko bei ihm. Denn für den Arbeitgeber entstünde in diesem Falle kein Anreiz, den Beschäftigten bei einem Nachfrage- rückgang im Betrieb zu behalten und dem Arbeitnehmer entstünde ein Verlust aus der Investition, da er die erworbene Qualifikation in anderen Betrieben nicht verwerten kann.

Eine Risikominderung für beide Arbeitsmarktparteien wird dann eintreten, wenn sich beide die Kosten der betriebspezifischen Qualifizierung teilen und entsprechend am Ertrag und am Risiko partizipieren. Der Arbeitnehmer wird demnach einen Teil der Ausbildungskosten (etwa in Form eines Einstellungslohns) übernehmen und nach Ausbildungsabschluß einen Lohnsatz erhalten, der über demjenigen liegt, den er auf dem externen Arbeitsmarkt erzielen kann, gleichzeitig aber geringer ist als derjenige, der seinem relativen Produktionsbeitrag entspricht. Damit wären dem Arbeitnehmer wie auch dem Arbeitgeber, der ebenfalls einen Teil des Ausbildungsaufwands übernommen hat, an einem stabilen Beschäftigungsverhältnis gelegen.

Die Arbeitsmarktstruktur müßte in diesem Falle also folgende Merkmale aufweisen: Der Verdienst des Beschäftigten müßte über seinem Preis auf dem betriebsexternen Arbeitsmarkt liegen und der Beschäftigter müßte den Arbeitnehmer gegenüber externen Kandidaten für den Arbeitsplatz privilegieren.

Die Möglichkeiten, durch Gestaltung des betrieblichen Arbeitsmarkts den Verbleib des Beschäftig-

ten auf dem Teilmarkt und damit auch den Investitionsertrag aus betrieblicher Qualifizierung zu sichern, sind vielfältig. Die Sicherung kann sowohl über die Allokations- wie auch über die Gratifikationsstruktur geschehen. Beispiele für die erstere Möglichkeit wären Absprachen oder Kartellbildungen der vom Markt eingeschlossenen Beschäftigter oder die vertragliche Verpflichtung der Arbeitnehmer, für eine bestimmte Zeitperiode nicht den Betrieb zu wechseln. Die Regulierung über die Gratifikation bietet u.a. folgende Möglichkeiten: Löhne, die über denen der Konkurrenzbetriebe liegen, betriebsspezifische Gratifikationen, relativ gute Aufstiegsmöglichkeiten und andere Gratifikationen oder Arbeitsbedingungen, die das Verlassen des Betriebs für den Arbeitnehmer verteuern.

d) Spezifität der Qualifikation und Arbeitsmarktbedingungen

Unter der Voraussetzung einzelwirtschaftlicher Rentabilität entwickeln sich unterschiedliche Teilarbeitsmarktstrukturen, je nachdem, wie spezifisch die auf dem Teilmarkt angebotene bzw. nachgefragte Qualifikation ist. Dies ist das Resultat des obigen Abschnitts.

Nunmehr ist zu fragen, unter welchen Bedingungen sich Qualifikationen bestimmter Spezifität herausbilden. Wann besteht ein Interesse an spezifischen Qualifikationen, wann ein Interesse an generellen? Diese Frage nach dem Zusammenhang von Angebots- und Nachfragebedingungen einer Volkswirtschaft und der

Struktur der Qualifikationen (oder genereller: des Humankapitals) ist eine weitere Schlüsselfrage, deren Beantwortung ein verbessertes Arbeitsmarktmodell zu leisten hat. Die Arbeitsmarktbedingungen müssen also integraler Baustein einer Arbeitsmarkttheorie sein.

Es gibt verschiedene Versuche, die Arbeitsmarktbedingungen in eine systematische Ordnung zu bringen.¹⁾ In dieser Studie wird im Kapitel V eine Möglichkeit dargestellt, wie analytisch der ökonomische Zusammenhang von Humankapital und Arbeitsmarktbedingungen herstellbar ist.

4. Konturen eines erweiterten Arbeitsmarktmodells

In Zusammenfassung der begrifflichen Fassungen und analytischen Überlegungen, die in diesem und im vorhergehenden Kapitel angestellt wurden, läßt sich der Grundriß eines erweiterten Arbeitsmarktmodells etwa wie folgt skizzieren:

(1) Der Gesamtarbeitsmarkt kann als ein Konglomerat von Teilarbeitsmärkten betrachtet werden, die durch mehr oder weniger institutionalisierte Regelung voneinander getrennt sind. Die Struktur der Teilarbeitsmärkte läßt sich durch die Merkmale der Zugangs- und Abgangsregelung, der Regelung der Allokation und Gra-

1) Vgl. etwa Dieter Mertens, "Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage", in: IAB-Mitteilungen, 6. Jahrg., 1973, Heft 3.

tifizierung von Arbeitskräften innerhalb des Teilmarkts und durch seine fachliche wie räumliche Ausdehnung beschreiben.

(2) Die Regelung des Arbeitsmarktprozesses durch bestimmte Formen der Gestaltung der Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung von Arbeitskräften bewirkt, daß die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb des Teilmarkts erleichtert wird, während die Mobilität zwischen Teilmärkten erschwert wird.

(3) Die Regelung des Arbeitsmarktprozesses erfolgt aufgrund des Interesses, die Rentabilität von Humankapitalinvestitionen zu sichern bzw. zu erhöhen. Humankapital wird vorläufig als produzierte und produktive Qualifikation der Arbeitskräfte definiert. Als Investoren in Humankapital kommen sowohl Betriebe, wie Arbeitskräfte, wie auch Dritte (z.B. der Staat) in Betracht.

(4) Das Interesse an der Abgrenzung und inneren Gestaltung des Teilarbeitsmarkts wächst mit dem Umfang und der Spezifität des Humankapitals, da sich mit letzterem die Kosten des Arbeitsplatzwechsels erhöhen.

(5) In welchem Umfang in Qualifikationen investiert wird und für welche Einsatzbereiche diese spezifisch sind, hängt von den Bedingungen der Anbieter- und Nachfragerseite des Arbeitsmarkts ab. Diese Bedingungen sind im einzelnen zu bestimmen.

(6) Die Arbeitsmarktstruktur ist aber nicht einseitig von den Bedingungen auf der Angebots- und Nach-

frageseite abhängig. Umgekehrt wirkt auch die Arbeitsmarktstruktur auf die Bedingungen von Angebot und Nachfrage ein; und zwar um so stärker, je größer der Anteil von Humankapital an der gesamten Kapitalausstattung von Anbietern und Nachfragern und je stärker die Arbeitsmarktstruktur institutionalisiert ist.

(7) Die Institutionalisierung der Arbeitsmarktstruktur bewirkt einen Grad an Rigidität der Regeln von Allokation und Gratifizierung von Arbeitskraft; die Rigidität führt dazu, daß sich Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktbedingungen gemäß den Prinzipien der Erzeugung und Nutzung von Kapital (Rentabilitätsprinzip) zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht voll entsprechen müssen, sondern je nach dem Rigiditätsgrad auseinanderfallen können.

(8) Veränderungen des Arbeitsmarktverhaltens können bei gegebenem Prinzip der Humankapitalnutzung direkt über Veränderungen in der Arbeitsmarktstruktur (= Arbeitsmarktpolitik im eigentlichen Sinne) und indirekt über Veränderungen in den Arbeitsbedingungen (= Arbeitsmarktpolitik im weiteren Sinne) durchgesetzt werden.

IV, Anwendung des Modells am Beispiel von Teilarbeitsmärkten für betriebs-, fach- und unspezifische Qualifikationen

1. Vorbemerkung

Arbeitsmarktstrukturen unterliegen dem historischen Wandel, da sie von den Produktionsbedingungen, dem Bildungssystem, sowie einer Reihe weiterer institutioneller Entwicklungen auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarkts abhängig sind.

Für die Analyse konkret vorfindbarer Allokationsstrukturen sind zwei Verfahren sinnvoll:

- a) In der Querschnittanalyse kann man der Frage nachgehen, welche Strukturtypen zu einem gegebenen Zeitpunkt in einer Volkswirtschaft vorfindbar sind und wie deren Verteilung aussieht.
- b) In einer Längsschnittanalyse ist zu fragen, wie sich die Struktur des Gesamtarbeitsmarkts historisch entwickelt, oder anders gefragt, welcher Typus von Teilarbeitsmarktstruktur jeweils am Arbeitsmarkt dominiert.

Es liegt auf der Hand, daß die Beantwortung dieser Fragen eminente Bedeutung für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik hat, da deren Instrumente auf die Arbeitsmarktstruktur bezogen sein müssen.

In diesem Kapitel seien drei idealtypische Konstrukte von Teilarbeitsmärkten vorgestellt, die eine Grundlage für die Analyse realer Arbeitsmarktstrukturen in

den westlichen Industrieländern liefern sollen: Märkte für betriebs-, fach- und unspezifische (= generelle) Qualifikationen. Mit der Entwicklung dieser Idealtypen, die eine Vorphase zur Entwicklung realer Typen von Arbeitsmärkten darstellen soll, wird zum einen das Ziel verfolgt, die teilweise recht abstrakte Darstellung des im vorhergehenden Kapitel skizzierten erweiterten Arbeitsmarktansatzes für den Leser anschaulicher zu machen. Am Beispiel bestimmter Typen von Arbeitsmärkten werden die Zusammenhänge von Arbeitsmarktstruktur, Arbeitsmarktbedingungen und Interessenkonstellationen der Beschäftigungsparteien gezeigt. Zum anderen kann man in dieser Typenentwicklung aber auch ein analytisches Instrument sehen, das durch partielle Simplifikation und Simulation der Zusammenhänge die Hypothesenbildung erleichtert. Idealtypische Konstruktion kann dadurch, daß sie die Komplexität der Realität reduziert, als Instrument solange hilfreich sein, solange man sich über die Simplifikation im klaren bleibt.

Die Simplifikation erfolgt in zweifacher Weise: Einmal wird davon ausgegangen, daß für das auf dem Teilarbeitsmarkt gehandelte Humankapital ausschließlich die Form von Qualifikation relevant ist. Vernachlässigt werden damit andere, arbeitsmarktbezogene Formen von Humankapital, wie physisches Leistungsvermögen, Arbeitsmotivation usw.

Eine zweite Vereinfachung wird dadurch vorgenommen, indem unterstellt wird, daß auf den drei idealtypischen Märkten jeweils Arbeitskräfte mit ausschließlich fach-, betriebs- und unspezifischen Qualifika-

tionen auftreten. In der Realität jedoch kombiniert sich die Gesamtqualifikation von Arbeitskräften fast stets aus Teilqualifikationen mit unterschiedlich großem Einsatzbereich. So erfolgt betriebsspezifische Qualifizierung von Arbeitskräften in den Industrieländern in der Regel als Ergänzung zu einer unspezifischen und/oder fachspezifischen (z.B. beruflichen) Ausbildung.

Als Beispiel für eine auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation der BRD angewandte Analyse der Arbeitsmarktstruktur mit Hilfe der hier vorgestellten Typen sei eine Arbeit erwähnt, die parallel zu diesem Bericht entstand.¹⁾ In dieser Studie wurde die These vertreten, daß in den letzten zwanzig Jahren die Nachfrage nach betriebsspezifischen Qualifikationen gewachsen ist und daß sich entsprechende, auf den Betrieb begrenzte Teilmarktstrukturen entwickelten oder konsolidierten. Zugleich setzte in Teilen der Gesamtwirtschaft eine Erosion von Angebots- und Nachfragebedingungen ein, unter denen sich funktions-tüchtige fachliche, insbesondere berufliche Teilarbeitsmärkte herausbilden.²⁾

Die folgende Analyse der drei Typen von Teilarbeitsmärkten konzentriert sich auf folgende Aspekte:

- o Die Bedingungen auf der Anbieter- und Nachfrage-seite, unter denen Investitionen in die jeweilige Art von Humankapital zu erwarten sind;

1) Vgl. Lutz, Sengenberger, a.a.O.

2) a.a.O., Kap. III.

- o die Teilarbeitsmarktstruktur, d.h. die Regelung und Steuerung der Allokation, Gratifikation und Qualifizierung der Arbeitskräfte für den jeweiligen Teilarbeitsmarkttypus;
- o Möglichkeiten und Formen der Institutionalisierung der Teilarbeitsmarktstruktur;
Exemplarisch wird jeweils auf reale Arbeitsmärkte eingegangen, deren Strukturen die der idealtypisch konzipierten Markttypen approximieren.

2. Märkte für unspezifische Qualifikationen

Unspezifische (= generelle) Qualifikationen seien definiert als solche, die nicht für bestimmte Beschäftigungsbereiche, wie Branchen, Berufe, Betriebe, Arbeitsplätze etc. spezifisch, d.h. nur in diesen Bereichen produktiv sind, sondern ohne Produktivitätsverlust zwischen solchen Einheiten transferiert werden können. Bestände der Gesamtarbeitsmarkt ausschließlich aus Arbeitsplätzen mit generellen Qualifikationsanforderungen, so wären - von Informationsaufwand und Aufwand für räumliche Mobilität einmal abgesehen - die Kosten eines jeden Arbeitsplatzwechsels gering, im Grenzfall gleich Null, da in keinem Falle beim Wechsel neue Qualifikationen erworben werden müßten.

a) Bedingungen der Entstehung

Märkte für generelle Qualifikationen entwickeln sich unter den Bedingungen hoher zeitlicher und/oder örtlicher Variabilität von Angebot und Nachfrage, so

daß weder größere Investitionen in Sachkapital noch in Humankapital rentabel werden. Investition in Qualifikationen, die für einen bestimmten Beschäftigungsbereich, wie eine Region, einen Beruf, oder eine Branche oder einen Betrieb spezifisch sind, sind nur solange sinnvoll, solange innerhalb dieses Bereichs ein ständiger Bedarf an der Qualifikation besteht.

Eine weitere Bedingung, unter der Märkte für generelle Qualifikation erwartet werden können, ist ein geringer Beschäftigungs- und Nutzungsgrad ökonomischer Ressourcen. Dieser bewirkt zum einen, daß der einzelne Arbeitgeber wenig Anreiz hat, eigenes betriebsspezifisches Humankapital zu erzeugen, da auf dem Arbeitsmarkt genügend Arbeitskräfteressourcen verfügbar sind. Zum anderen hält ein niedriger Beschäftigungsgrad auch den allgemeinen Preis des Arbeitsangebots niedrig, so daß wenig Anreiz zur Sachkapitalinvestition besteht. Schließlich haben auch die Arbeitskräfte selbst unter diesen Bedingungen kein Interesse daran, in Spezifizierung ihrer Qualifikation zu investieren.

Offensichtlich handelt es sich bei diesen Bedingungen um eine Marginalkonstellation gesellschaftlich-ökonomischer Verhältnisse, die jedoch auch in modernen Industriegesellschaften ihre Bedeutung haben kann.

b) Arbeitsmarktstruktur

Sind sowohl die Arbeitsplatzanforderungen wie auch die Qualifikationen der Arbeitnehmer völlig undifferenziert, so entstehen keine Kosten der Anpassung

beim Wechsel des Arbeitsplatzes. Aufwand erfordert allenfalls die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder etwaige geographische Mobilität. Es bedarf aber keines Qualifizierungsaufwands am neuen Arbeitsplatz. Die Arbeitskraft ist sofort voll einsatzfähig. Damit entfällt ein wesentliches Mobilitätshemmnis und das Interesse, den Markt gegen andere Märkte abzugrenzen.

In Abwesenheit qualifikatorischer Mobilitätsbarrieren spielt das Verdienstdifferential zur Steuerung der Arbeitskräfteallokation eine bedeutende Rolle. Solange ein alternatives Lohnangebot zumindest soweit über dem des jetzigen Arbeitsplatzes liegt, daß es etwaige Fixkosten, wie die der Arbeitsplatzsuche und aller anderen Aufwendungen, die mit der Aufnahme des neuen Arbeitsplatzes verbunden sind, übersteigt, so kann mit der Effektivität des Lohndifferentials gerechnet werden. Da diese Fixkosten in der Regel sehr gering sind, bedarf es nur einer relativ geringen Lohndifferenz, um den Arbeitnehmer zum Wechsel zu bewegen. In anderen Worten, der potentielle materielle Gewinn beim Arbeitsplatzwechsel auf diesem Teilarbeitsmarkt wird gering sein.

Märkte für generelle Qualifikationen nähern sich in ihrer Struktur offensichtlich dem Modell der herkömmlichen ökonomischen Arbeitsmarkttheorie, nach der Arbeitskräfte gegeneinander um die Arbeitsplätze konkurrieren und die Beschäftigten in vollständigem Wettbewerb um Arbeitskräfte stehen. Da beim Arbeitsplatzwechsel keine Kosten auftreten, sind die Arbeitskräfte mobil und das Lohndifferential ist ein wirksames Regulativ der Arbeitskräfteallokation.

Das historische Beispiel eines Teilarbeitsmarktes, das dem Markttypus für unspezifische Qualifikationen recht nahe kommt, ist uns durch eine Beschreibung von L. Fisher bekannt. Es handelt sich um den Markt für kalifornische Erntearbeiter, wie er bis in jüngste Zeit bestand. Dort war die Nachfrage nach Arbeitskräften auf den Obstplantagen zeitlich und örtlich stark variabel, es bestand also ständig wechselnder Bedarf an Arbeitskräften. Das Angebot von Erntearbeitern fluktuierte ebenfalls. Es handelte sich zunächst vor allem um wandernde mexikanische Erntearbeiter, die auf dem Markt auftraten und die weder örtliche Bindung noch bestimmte Qualifikationen besaßen, so daß der Wechsel des Arbeitsplatzes für sie nahezu bedeutungslos blieb und lediglich von den Verdienstaussichten gesteuert wurde. Durch laufende Immigration anderer ethnischer Gruppen, wie Chinesen, Japaner, Philippinos und später durch Import von ungelernten Arbeitskräften aus dem südlichen Mittelwesten wurde ein Angebotsüberschuß von Arbeitskraft aufrechterhalten, so daß sich weder Impulse für eine Mechanisierung des Ernteprozesses entwickelten, noch sich eine Chance für die Bildung von Gewerkschaften ergab, die auf die Arbeitsmarktstruktur hätten Einfluß nehmen können. Die Arbeitsanforderungen bei der Erntetätigkeit waren derart gering, daß keine Ausbildungsinvestitionen erforderlich waren.

Unter diesen Bedingungen blieb der Arbeitsmarkt weitgehend unstrukturiert. Es bestand keine Notwendigkeit zur Abschirmung des Marktes gegen andere Teilmärkte. Es gab keine Präferenzen für bestimmte Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen, da keine Investitionsabsicht der Beschäftiger bestand. Einem möglichen Interesse an Diskriminierung einzelner Arbeitskräfte, nämlich aufgrund unterschiedlicher Arbeitsproduktivität, wurde dadurch entgegengewirkt, daß der Lohn genau mit der Arbeitsleistung variierte, daß es mithin bei der Einstellung keiner Selektion entsprechend unterschiedlicher Produktivität bedurfte. Die Beziehung von Beschäftiger und Beschäftigten gestaltete sich allein über den Lohnsatz; der Wettbewerb unter den Arbeitskräften war nahezu vollkommen.

Reale Arbeitsmarktstrukturen, die dem Typus des unspezifischen Marktes approximieren und die heute in der BRD eine Rolle spielen, sind die Märkte für "Je-

dermannsqualifikationen". Dabei handelt es sich um zivilisatorische Grundbefähigungen (z.B. sprachliche Kenntnisse) und ein Mindestmaß physischer Leistungsfähigkeit und Arbeitsdisziplin. Arbeitnehmer, die vornehmlich auf solchen Märkten auftreten, sind Hausfrauen ohne Berufsausbildung, unqualifizierte ausländische Arbeitskräfte, Erwerbstätige, die aus spezifischen Märkten freiwillig oder gezwungenermaßen ausgetreten sind und keine neuen fachlichen oder betrieblichen Qualifikationen erwerben wollen oder können sowie Arbeitnehmer in extremen Lebenslagen.

Den genannten Arbeitskräftegruppen ist gemeinsam, daß die antizipierten Beschäftigungsperioden an einem bestimmten Einsatzort durchschnittlich kurz sind, und daß folglich die Beschäftiger nicht bereit sind, Ausbildungsinvestitionen in größerem Umfang in diese Arbeitskräfte zu tätigen.

Die Größe von Teilmärkten für Jedermannsqualifikationen hat in der BRD etwa seit Erreichung der Vollbeschäftigung um 1960 zugenommen, als zusätzliche Arbeitskräfte nur durch Erschließung neuer Rekrutierungsquellen mobilisiert werden konnten.

Die Rekrutierungsquellen waren vor allem:

- o die "stille Arbeitsmarktreserve" nichterwerbstätiger Hausfrauen;
- o die Zuwanderung aus industriell wenig entwickelten Ländern;
- o die Freisetzung von Arbeitskräften in traditionellen, überwiegend klein- bzw. familienbetrieblich strukturierten Wirtschaftsbereichen durch die Expansion des industriell-tertiären Sektors.

In allen drei Fällen kann der einstellende Betrieb bei diesen Arbeitskräften keine Qualifikation voraussetzen, die wenigstens der Basisqualifikation seiner Stamm- bzw. Kernbelegschaft vergleichbar wäre; vielfach werden nicht einmal zivilisatorische Mindestvoraussetzungen - wie Lesen und Schreiben, sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Beherrschung des üblichen Signalcodes, psychomotorische Disziplinierung oder ein Mindestmaß an technischer Familiarisierung - erfüllt.

Angesichts dieser Angebotslage steht die Masse der Betriebe vor einer grundlegenden einsatz- und qualifizierungspolitischen Entscheidung:

(1) Entweder organisiert man für diese Arbeitskräfte ohne im Betrieb verwendbare Qualifikation mehr oder minder systematische Ausbildungsprozesse, um sie auf das Mindestniveau beruflicher Befähigung zu bringen, das zum Eintritt in die untersten Qualifikationsstufen der Stammebelegschaft erforderlich ist; diese Option erfährt zumeist rasch ihre Grenzen darin, daß die verfügbaren Arbeitskräfte neben ihrer geringen Qualifikation auch eine durchschnittlich nur kurze Beschäftigungsperiode erwarten lassen, aus der sich ein hohes Risiko für die Rentabilität der Ausbildungsinvestitionen ergibt;

(2) oder man ist bestrebt, durch arbeits- und produktorganisatorische Maßnahmen die mit zusätzlich eingestellten Arbeitskräften zu besetzenden Arbeitsplätze so zu strukturieren, daß sie nur minimale, nach kurzfristiger Einweisung erfüllbare Qualifikationsanforderungen stellen. Es scheint, daß überwiegend die Entscheidung im Sinne der zweiten Option gefällt wurde und gefällt wird. Soweit der zusätzliche Arbeitskräftebedarf nicht durch verstärkte Ausbildung von Nachwuchskräften für die Stammebelegschaft gedeckt werden kann (was nur langfristig und nur entsprechend dem Angebot etwa an Lehrstellenbewerbern und der betrieblichen Ausbildungskapazität möglich ist) werden die Probleme des Personalwachstums in einer großen Zahl von Betrieben dadurch gelöst, daß man die innerbetriebliche Arbeitsteilung vertieft und einen wachsenden Anteil der Arbeitsplätze auf "Jedermannsqualifikationen" zuschneidert, die man am Arbeitsmarkt noch am einfachsten rekrutieren kann.

c) Institutionalisierung

Die Institutionalisierung der Arbeitsmarktstruktur, d.h. deren Verfestigung durch mehr oder weniger formale und langfristig gültige Regelung spielt beim Typus des unspezifischen Teilmarkts eine geringe, im Grenzfall keine Rolle.

Institutionalisierung setzt entsprechend unserer Generalthese spezifische Humankapitalinvestition voraus, die jedoch auf Grund der instabilen Angebots- und Nachfragebedingungen bei diesem Markttypus nicht erfolgt. Entsprechend resultiert auch kein Interesse an einer institutionellen Verfestigung der Allokation und Gratifikation der Arbeitskraft.

Schließlich ist bei instabilen Angebots- und Nachfragebedingungen die Neigung zu kollektiver Aktion der Beschäftigten, etwa zur Finanzierung in Gewerkschaften, gering und von daher wenig Druck und Durchsetzungsvermögen für institutionelle Regelung des Beschäftigungsverhältnisses zu erwarten. Ähnliches gilt für das Überangebot an Arbeitskräften (z.B. industrielle Reservearmee), bei dem infolge des erhöhten Wettbewerbs um Arbeitsplätze die Chance kollektiver Aktion minimal ist.

3. Märkte für fachliche Qualifikationen

Fachliche Teilarbeitsmärkte sind solche, auf denen Qualifikationen fachlicher Art, die für eine be-

stimmte Branche oder für einen bestimmten Beruf spezifisch sind, gehandelt werden. Reale Märkte, die diesen Typus approximieren, sind beispielsweise die für Stenotypistinnen, die meisten Bauberufe, ein Teil der Handwerker, das Gaststättengewerbe und die freien Berufe.

a) Bedingungen der Entstehung

Unsere Hypothese ist, daß derartige Märkte dort entstehen, wo Angebot oder Nachfrage für die Qualifikation im Einzelbetrieb variabel sind (so daß sich einzelbetriebliche Qualifikationsinvestitionen nicht lohnen), Angebot und Nachfrage für eine größere Zahl von Beschäftigern aber kontinuierlich sind (so daß die Investition seitens der Arbeitskraft in die Fachqualifikation rentabel wird).

Wenn die kontinuierliche Beschäftigung der Fachqualifikation im Einzelbetrieb nicht gegeben ist, muß der fachliche Teilarbeitsmarkt mehrere Betriebe in einer Region umfassen, und zwar so viele, daß durch zwischenbetriebliche Mobilität die Arbeitnehmer stetige Beschäftigung erlangen und die vom Markt eingeschlossenen Arbeitgeber ihren wechselnden Bedarf an der Qualifikation decken können.

b) Arbeitsmarktstruktur

Der Arbeitsplatzwechsel zwischen den vom Teilarbeitsmarkt eingeschlossenen Betrieben spielt also bei diesem Markttyp eine bedeutende Rolle für den Ausgleich von Ungleichgewichten (horizontale Ausgleichsprozesse).

se). Optimale Effizienz und Beschäftigungssicherheit werden erreicht, wenn es zu keinerlei Fluktuationsarbeitslosigkeit kommt, d.h. wenn jeder Arbeitnehmer unmittelbar nach Entlassung aus einem Betrieb einen neuen Arbeitsplatz findet und wenn jeder Arbeitgeber zu jedem Zeitpunkt seinen Bedarf an der Fachqualifikation decken kann.

Um die optimale Funktionsfähigkeit des zwischenbetrieblichen Arbeitskräfteaustausches zu gewährleisten, dürften keinerlei Mobilitätshemmnisse innerhalb des Marktes entstehen. Die inhaltlichen Anforderungen, die die jeweiligen Arbeitsplätze für die Arbeitnehmer mit der Fachqualifikation in den einzelnen Betrieben stellen, müssen homogen sein. Jede "Heterogenisierung" des gehandelten Qualifikationsbündels durch spezifisch betriebliche Anforderungen würde die Funktionstüchtigkeit des Marktes mindern, da sie nicht nur den Arbeitnehmer am Verbleib in dem Betrieb und damit an Immobilität interessieren, sondern auch den Informations- und/oder Qualifizierungsaufwand beim Arbeitsplatzwechsel erhöhen würde. Ähnlich abträglich wäre die Wirkung betriebsspezifischer Gratifikationen. Mit jedem Arbeitnehmer, der aus dem fachlichen Teilarbeitsmarkt herausfällt, indem er in der genannten Weise an einen Einzelbetrieb gebunden wird, schwinden die Effizienz des fachlichen Teilarbeitsmarkts wie auch das Maß an Beschäftigungssicherheit, das er dem einzelnen gewährt. Denn es verkleinert sich sowohl die Zahl der verfügbaren gleichwertigen alternativen Beschäftigungschancen für den Arbeitnehmer wie auch die Zahl der verfügbaren unmittelbar einsatzbereiten Fachkräfte für den Arbeitgeber. All-

gemein gesprochen, nur solange für den Arbeitnehmer der Wechsel zwischen den vom Markt eingeschlossenen Betrieben kostenlos bleibt, bleibt die Mobilitätsbereitschaft und damit die Funktionstüchtigkeit dieses Markttyps erhalten.

Die Fachqualifikation muß in überbetrieblichen oder überbetrieblich konzipierten und kontrollierten Ausbildungsgängen erworben werden, wobei bestimmte Standards über Breite und Niveau des Qualifikationserwerbs eingehalten werden müssen. Diese Eigenschaften führen im Falle des Arbeitsplatzwechsels sowohl zur Reduzierung des Rekrutierungsaufwands wie auch zur Einsparung von Qualifizierungsprozessen. Die Rekrutierung wird erleichtert, da die Arbeitskraft aufgrund des standardisierten Ausbildungsgangs einen allgemeinen Qualifikationsausweis mit sich bringt, der über ihre fachliche, häufig auch über ihre soziale Qualifikation dem Beschäftiger Aufschluß gibt. Es entfällt demnach der Aufwand, der ansonsten nötig wäre, um die Eignung des Bewerbers zu ermitteln. Die zwischenbetriebliche Transferierbarkeit der Qualifikation gestattet es dem einzelnen Arbeitgeber zudem, die Arbeitskraft unverzüglich einzusetzen, ohne daß betriebsspezifische Qualifizierungsprozesse notwendig werden. Dies ist besonders wichtig bei Betrieben, die sich schnell an Absatzveränderungen anpassen müssen.

Die Abgrenzung des Teilarbeitsmarkts durch formale Zugangskriterien gewährt somit interne Flexibilität in Arbeitskräfteeinsatz und -allokation. Wesentlich für diese Flexibilität ist im Gegensatz zum betrieblichen Arbeitsmarkt, für den die Bindung des Mitar-

beiters an den Betrieb konstitutiv ist, daß die Arbeitskraft in keiner Weise an den Einzelbetrieb gebunden wird, sei es durch Erwerb betriebsspezifischer Qualifikation oder sei es durch betriebsspezifische Gratifikationen. Denn jede dieser Formen schafft einen Anreiz zu weiteren spezifischen Investitionen und reduziert demnach die Funktionstüchtigkeit des überbetrieblichen Arbeitsmarkts, da es die Homogenität in der Qualifikation der Arbeitskraft reduziert und folglich die Kosten der Rekrutierung, wenn nicht der Qualifizierung beim Wechsel des Betriebs erhöht. Für die Struktur des Teilarbeitsmarkts bedeutet dies, daß Zu- und Abgang zu den Positionen in den einzelnen vom Teilmarkt eingeschlossenen Betrieben völlig offen sind und daß die für den Markt spezifischen Zugangs- und Abgangskriterien beachtet werden.

Infolge der zwischenbetrieblichen Transferierbarkeit der Fachqualifikation ist der einzelne Arbeitgeber nicht bereit, die Kosten für die Qualifikation zu tragen, da das Risiko des Kapitalverlusts infolge der diskontinuierlichen Nachfrage nach der Qualifikation hoch ist. Der einzelne Beschäftigte wäre unter den Bedingungen einzelwirtschaftlicher Rentabilität allenfalls dann zu einer solchen Investition bereit, wenn Kosten und Ertrag für die generelle Ausbildung für jeden vom Teilarbeitsmarkt eingeschlossenen Beschäftigten genau gleich wären, so daß niemandem ein Wettbewerbsnachteil erwachsen würde. Da ein solches Verteilungsprinzip in der Realität nur schwer praktikierbar ist, wird in der Regel die

Ausbildung von den Arbeitnehmern selbst finanziert.¹⁾

Soll die Investition in die fachliche Ausbildung rentabel und die Sicherheit der Beschäftigung gewährleistet sein, so ist ein möglichst kontinuierlicher Einsatz der erworbenen Qualifikation geboten. Grundsätzlich kann die Kontinuität über die zwei Strukturparameter hergestellt werden, die den Umfang des Teilarbeitsmarkts bestimmen: die Dimension der räumlichen Ausdehnung des Marktes und die Dimension des fachlichen Umfangs.

Nehmen wir zunächst einmal den fachlichen Umfang als gegeben an (etwa festgelegt durch die Berufsausbildungsgänge). Die Variablen, die dann auf die geographische Reichweite des Teilarbeitsmarkts einwirken,²⁾ sind

(1) die räumliche Dichte des Angebots und der Nachfrage der Fachqualifikation und deren zeitliche Variabilität innerhalb einer geographischen Einheit;³⁾ je größer die Dichte und je geringer die zeitliche Va-

-
- 1) Eine empirische Analyse zur Ausbildungsfinanzierung in der BRD findet sich in: Zwischenbericht der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung, Bonn, Jan. 1973.
 - 2) Vgl. John T. Dunlop, "The Industrial Relations System in Construction", in: Arnold R. Weber, The Structure of Collective Bargaining, Glencoe 1961, S. 271 - 272.
 - 3) Ein empirischer Nachweis des Zusammenhangs zwischen Bedarfsstruktur und Beschäftigungsstruktur findet sich bei Arthur L. Stinchcombe, "Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study", in: Administrative Science Quarterly, September 1959.

riabilität innerhalb eines gegebenen Raumes, desto geringer muß die Ausdehnung des Marktes sein, um Kontinuität der Beschäftigung zu erreichen;

(2) die potentielle räumliche Mobilität der Arbeitskräfte; je größer die Kosten räumlicher Mobilität der Arbeitskräfte (etwa gemessen durch direkte Kosten und Zeit der Anreise von der Wohnung zum Arbeitsplatz), desto kleiner wird die räumliche Ausdehnung des fachlichen Teilarbeitsmarkts sein.

Kontinuität der Beschäftigung läßt sich ebenso über die fachliche Dimension des Arbeitsmarkts regeln. Je größer die fachliche Breite der auf dem Arbeitsmarkt gehandelten Qualifikation, desto vielseitiger sind die Einsatzmöglichkeiten und desto eher sind Ungleichgewichte von Bedarf und Angebot über diesen Parameter ausgleichbar.

Die realen Anpassungsprozesse werden wesentlich davon beeinflusst, welche Größen in dem Bezugssystem relativ konstant oder fixiert und welche relativ flexibel sind. Den letzteren kommen als Anpassungsparameter in der Regel größere Bedeutung zu. Beispielsweise kommt in einem System, in dem die fachliche Dimension des Teilarbeitsmarkts durch staatlich festgelegte Ausbildungsprozesse (z.B. Berufsbildungspläne) für längere Frist festgelegt ist, der Anpassung von Ungleichgewichten über die geographische Dimension des Marktes erhöhte Bedeutung zu. Umgekehrt ist bei regionaler Immobilität von Nachfrage und Angebot deren Variabilität primär über fachliche Anpassungsprozesse zu kompensieren.

Die Interdependenz der Bezugsgrößen läßt sich an einigen Strukturerscheinungen fachlicher Arbeitsmärkte in der Baubranche illustrieren. Berufsgruppen mit relativ stabilem örtlichen und zeitlichen Nachfragebedarf, wie es etwa beim Elektro- und Installateurhandwerk der Fall ist, haben geographisch relativ beschränkte Teilmärkte. Für Berufsgruppen mit örtlich oder zeitlich stark variabler Bedarfslage wie etwa Fahrstuhlbauer oder Dachdecker sind hingegen ausgedehnte Märkte typisch. Ähnliches gilt auch für die meisten Berufszweige im Tiefbau, die in der Regel hohe geographische Variabilität aufweisen.

Mit erhöhter Kapitalinvestition, sei es durch Steigerung des investierten Humankapitals infolge erweiterter Ausbildung oder durch erhöhte Sachkapitalintensität der Produktion wird die kontinuierliche Nutzung des Kapitals zwingender. So ist der Winterbau dort rentabel geworden, wo die Sachkapitalausstattung im Baugewerbe stark zugenommen hat. Um den gestiegenen Anreiz für stetige Beschäftigung zu gewährleisten, sind wiederum strukturelle Anpassungen der Teilarbeitsmarktstrukturen in der räumlichen und/oder fachlichen Dimension angezeigt.

Wie bereits oben erwähnt, schwächt jede Abweichung von den standardisierten Formen der Allokations-, der Entlohnungs- und Qualifizierungsprozesse des fachlichen Arbeitsmarkts potentiell dessen Funktionsfähigkeit, da es die Kosten des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels und damit des entscheidenden Anpassungsregulativs dieser Marktstruktur erhöht. Wo immer bei der Beschäftigung von Fachkräften dieses Markts in Einzelbetrieben betriebsspezifische Qualifizierung erfolgt oder auch nur unterschiedliche Niveaus der fachlichen Qualifikation vermittelt werden, wenn zu unterschiedlichen Gratifikationen oder gar betriebsspezifischer Entlohnung gegriffen wird und der Einsatz der Fachkraft an Arbeitsplätzen erfolgt, die von den Fachqualifikationen abweichen, entsteht die Tendenz zur betrieblichen Indi-

vidualisierung und damit zur Heterogenität der auf dem Markt gehandelten Qualifikation und Arbeitsbedingungen, was dann den zwischenbetrieblichen Austauschprozeß erschwert. Mithin sind alle institutionellen Regeln, die die Standardisierung der Arbeitsmarktprozesse innerhalb des Teilarbeitsmarkts fördern, dessen Funktionieren zuträglich. Disfunktional sind hingegen Regelungen, die betriebliche Spezifizierung bewirken.

Beispielsweise sind alle betrieblichen Gratifikationsleistungen, deren Anspruch beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb verfällt, für die Entstehung oder Aufrechterhaltung des fachlichen Teilarbeitsmarkts abträglich. So waren bis vor kurzem in der BRD fast alle Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung beim Wechsel des Arbeitgebers verfallbar, und zwar auch häufig unabhängig von der im Einzelfall gewählten Gestaltungsform. Die meisten Ruhegeldzulagen, Leistungspläne und Unterstützungskassen, Pensionskassensatzungen und Versicherungszusagen machten die Leistungen davon abhängig, daß der Arbeitnehmer beim Eintritt des Versorgungsfalles in den Diensten des Unternehmens steht. Eine generelle, an keinerlei Voraussetzungen gebundene Unverfallbarkeit gab es allenfalls bei Führungskräften. Durch eine jüngst in Kraft getretene gesetzliche Bestimmung ist nunmehr die Unverfallbarkeit betrieblicher Altersversorgung beim Betriebswechsel gesichert. Mit dieser Regelung soll offensichtlich der Erosion fachlicher Arbeitsmarktstrukturen entgegengewirkt werden.

Ein Beispiel für öffentliche Intervention, die die Funktionstüchtigkeit fachlicher Märkte stützen, sind Formen öffentlicher beruflicher Lizenzierung. Diese fördern die Abschirmung des Arbeitsmarkts dadurch, daß sie einen genau definierten Aufgabenbereich dem Teilarbeitsmarkt zuweisen und ihn ausschließlich Arbeitskräften vorbehalten, die eine entsprechende Lizenz oder Zulassung besitzen.

Tarifverträge können eine äquivalente Funktion haben. Vielen angelsächsischen craft unions ist durch tarifvertragliche Vereinbarungen nicht allein die Ausbildung der Mitglieder oder zumindest die Kontrolle der Ausbildung übertragen, sondern auch die Allokation der Arbeitskräfte. Eine Reihe weiterer Vereinbarungen oder gewerkschaftliche Satzungen verhindern, daß betriebsspezifische Entlohnungsformen oder -prinzipien ermöglicht werden, und definieren die regionale Größe des Arbeitsmarkts.

c) Institutionalisierung

Die eben genannten Beispiele verweisen bereits auf Möglichkeiten und Wirkungen der Institutionalisierung berufsfachlicher Teilmärkte.

Im Prinzip können, wie das Beispiel angelsächsischer Berufsverbände zeigt, sowohl die Qualifizierung als auch die Gratifizierung und die Allokation der Arbeitskräfte des Teilmarkts weitgehend institutionalisiert sein. Während aber fachliche Teilmärkte im angelsächsischen Bereich eher durch privatrechtliche Vereinbarungen, vor allem durch Tarifverträge oder einseitige Regelung durch den Berufsverband erfolgen, scheinen in der BRD und in anderen europäischen Ländern eher öffentlich-rechtliche (gesetzliche oder verwaltungsmäßige) Regelungen, insbesondere der Qualifizierung (Ausbildungsordnungen, staatliche Lizenzierung, usw.) der Arbeitskräfte fachlicher Teilmärkte, zu überwiegen. Dieser Unterschied mag u.a. darauf zurückzuführen sein, daß der Berufsverband als Organisationsprinzip kollektiver Arbeitnehmervertretung im kontinental-europäischen Bereich insgesamt eine geringere Rolle spielte als im angelsächsischen Bereich. Auf die Bedeutung der Organisation des Arbeitsmarkts für die Arbeits-

marktstruktur ist in späteren Entwicklungsphasen des Modells näher einzugehen.

4. Märkte für betriebsspezifische Qualifikationen

Der idealtypische betriebliche Teilarbeitsmarkt zeichnet sich durch Qualifikationen aus, die für einen bestimmten Betrieb spezifisch sind, d.h. in anderen Betrieben nicht verwertet werden können. Mit "betrieblich" ist dabei nicht eine organisatorische Produktionseinheit gemeint, sondern ein einzelner Arbeitgeber, der hinsichtlich der Erzeugung und Nutzung von Humankapital mit anderen Arbeitgebern in Konkurrenz tritt. Betriebe in diesem Sinne können also mehr als eine Produktions- oder Dienstleistungseinheit umfassen.

Reale Teilarbeitsmärkte, die in vieler Hinsicht dem hier beschriebenen Typus gleichen, sind vor allem große Teile des öffentlichen Dienstes und des Militärs.¹⁾ Im privaten Beschäftigungssektor finden sich betriebliche Teilmärkte vor allem in anlageintensiven Branchen, wie der Eisen- und Stahlgewinnung, der Erdölverarbeitung, der chemischen Industrie und der Papierindustrie.

1) Marhild von Behr, Rainer Schultz-Wild, Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, Baden-Baden 1973.

a) Bedingungen und Mechanismen der Entwicklung¹⁾

Die Rentabilität der Investition in betriebsspezifische Qualifikation ist abhängig von der Dauer des Einsatzes dieser Qualifikation im Betrieb, was stetigen Bedarf und kontinuierliches Angebot bedingt. Die Entwicklung betrieblicher Teilarbeitsmärkte wird also unter anderem begünstigt, wenn der Beschäftigungsgrad stetig ist, die Produktion kapitalintensiv, der Absatzmarkt stabil oder wie im öffentlichen Dienst das Unkündbarkeitsprinzip besteht. Bei der Einstellung von Arbeitnehmern spielt die erwartete Beschäftigungsdauer eine entscheidende Rolle (daher werden jüngere, verheiratete, männliche deutsche Arbeitnehmer gegenüber älteren, familiär ungebundenen, weiblichen und ausländischen Arbeitskräften privilegiert).

Doch wird die Rentabilität einer Humankapitalinvestition nicht allein von der zu erwartenden Nutzungsperiode des Kapitals bestimmt, sondern auch von den relativen Kosten seiner Erzeugung. Für die Herstellung betriebsspezifischer Qualifikation spielen - die Möglichkeit bestimmter Arbeitsorganisation vorausgesetzt - eine Reihe von Effizienzen betriebsinterner Qualifizierungsprozesse beim Anlernen von Arbeitskräften am Arbeitsplatz ("on-the-job-training") eine wesentliche Rolle.

1) Dieser Abschnitt sowie der folgende über die Struktur betrieblicher Arbeitsmärkte akzentuieren hauptsächlich die Vorteile des betrieblichen Markttyps für den Arbeitgeber. Auf Vorteile und Risiken des Typus für den Arbeitnehmer wird nur gelegentlich verwiesen.

Anlernprozesse sind unterschiedlich formalisiert. Das Anlernen von Arbeitern geschieht häufig beiläufig im Produktionsprozeß, teils autodidaktisch durch Selbstkorrektur von Fehlern, teils auch durch gelegentliche Anleitung oder Hilfestellung von Arbeitskollegen oder Vorgesetzten, manchmal auch durch Vertretung fehlender Arbeitskollegen. Mitunter ist der Qualifikationsprozeß selbst für einen Beobachter kaum erkennbar, oder er ist dem Angelernten kaum bewußt.¹⁾ Zum Teil ist es auch der Produktionsprozeß selbst, der den Anlernling in seinem Lehrverhalten diszipliniert und steuert.

Die Effizienz dieser arbeitsplatzbezogenen Qualifizierung²⁾ (gegenüber den vom Überbetrieblichen Arbeitsmarkt eingekauften Qualifikationen) ergeben sich aus zwei Eigenschaften des Anlernverfahrens. Der eine Vorzug liegt in den in der Regel niedrigen Kosten der Arbeitsplatzqualifizierung. Ein Teil der Anlernprozesse, besonders, wenn sie sehr informal und ohne Verzögerung oder Beeinträchtigung des Produktionsprozesses ablaufen, verursachen keinen oder nahezu keinerlei materiellen Auf-

-
- 1) Wegen der Unmerklichkeit des Anlernprozesses wurde dieser zutreffend mit dem Prozeß der Osmose verglichen. Vgl. Michael Piore, "On-the-Job Training and Adjustment to Technological Change", in: The Journal of Human Resources, Jhrg. III, Heft 4, 1968, S. 435.
 - 2) Beispiele für innerbetriebliche Qualifizierung am Arbeitsplatz finden sich bei Rainer Schultz-Wild, Friedrich Weltz, Technischer Wandel und Industriebetrieb, Die Einführung numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen in der BRD, Frankfurt 1973, insbesondere S. 150 ff.

wand. Je formalisierter der Anlernprozeß wird und je mehr er vom Produktionsablauf getrennt wird, desto eher entstehen Kosten, sei es durch Inanspruchnahme von instruierendem Personal oder durch Produktionsausfall. Aber auch dieser Aufwand kann sehr häufig vermieden oder reduziert werden, indem nämlich Perioden verminderten Arbeitsbedarfs für Anlernzwecke verwendet werden. Je mehr es möglich ist, Anlernzeiten mit solchen Rezessionsphasen im Produktionsablauf zu synchronisieren, desto weniger bedarf es zusätzlicher Ressourcen für die Ausbildung. Kosten entstehen allenfalls bei voller Auslastung der Produktionskapazität, sei es in Form von Produktionsausfall oder der Beschäftigung zusätzlicher Ressourcen und bei Materialverschleiß oder verminderter Produktqualität infolge des Lernprozesses.

Eine weitere Effizienzquelle des betrieblichen Anlernprozesses entsteht daraus, daß keine "Überschußqualifikation" erzeugt wird. Das Anlernen kann nahezu vollkommen auf die engen Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes oder einer Arbeitsplatzgruppe zugeschnitten werden. Es werden jeweils nur die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten erlernt, ein vor allem aus Arbeitgeberperspektive bedeutender Vorzug, der um so größer wird, je dauerhafter die gleichen Qualifikationserfordernisse bestehen. Demgegenüber ist es bei externer Rekrutierung von Qualifikationen selten möglich, "maßgeschneiderte" Qualifikation zu erwerben. In der Regel kauft man vom Arbeitsmarkt Arbeitskräfte mit einem Qualifikationsbündel, das neben dem geforderten Bedarf auch anderes, nicht unmittelbar benötigtes Qualifikationsangebot einschließt.

Die genannten Effizienzen werden bei bestimmten Arbeitsplatzstrukturen wirksamer als bei anderen. Sind die Arbeitsinhalte der einzelnen Arbeitsplätze voneinander unabhängig, so bringt die Versetzung eines Arbeiters auf einen anderen Arbeitsplatz - von Wirkungen anderer Humankapitalformation, etwa in Gestalt von Informations- und Sozialisationsprozessen im Betrieb einmal abgesehen - kaum Vorteile gegenüber der Einstellung eines Arbeitnehmers von außen. Ist das Arbeitsplatzgefüge jedoch so angelegt, daß die Arbeitsplätze sich inhaltlich überlappen, so ergeben sich Effizienzgewinne beim Anlernen, denn es bedarf für eine Arbeitskraft jeweils nur eines geringen Qualifizierungsinkrements, um benachbarte Arbeitsplätze besetzen zu können, was natürlich einerseits einen ökonomischen Qualifizierungsprozeß, andererseits Flexibilitäten beim Arbeitskräfteeinsatz ermöglicht.

Eine für effiziente Anlernprozesse besonders günstige Arbeitsplatzstruktur entwickelt sich in Industriezweigen mit Prozeßtechnologie, wie in der Papierverarbeitung, Erdölverarbeitung, Teilen der chemischen Industrie, in Hüttenwerken und in Teilen der öffentlichen Verwaltung.

Dort sind die Arbeitsplätze in vertikalen Ketten mit einem entsprechenden Gefälle an Qualifikationsanforderung verbunden. An jedem Arbeitsplatz können dabei die Qualifikationen erworben werden, die für den nächsthöheren Arbeitsplatz benötigt werden, so daß sich ein natürlicher interner Allokationsprozeß herausbildet. Soweit Einstellungen auf den Arbeitsplatz mit den geringsten Anforderungen an Qualifikation beschränkt werden, Aufstieg mit den "natürlichen" zeitlichen Lernabläufen zusammenfällt und soweit man bei Rezessionsphasen Arbeitskräfte in einer zu ihrem erreichten Qualifikationsniveau umgekehrten Reihenfolge entläßt, lassen sich aus

dieser Art von Qualifikationsketten maximale Einsparungen erzielen. 1)

Schließlich stellen graduell abgestufte Anlernprozesse eine rationelle Form der Informationsermittlung über die zu erwartenden Fähigkeiten, Anpassungsfähigkeit und Qualifikationsgrenzen sowie über das soziale Verhalten von Arbeitskräften dar, was eine nicht unbedeutende Form von Humankapital für den Beschäftigten darstellt.

Zwischen Anlernprozessen und spezifischer Qualifizierung bestehen in der Regel enge Beziehungen. Zum einen bietet sich zum Erwerb hochgradig spezifischer Qualifikationen informales Anlernen schon deshalb an, weil die Zahl der Verwerter einer solchen Qualifikation gering ist. Auch ist spezifische Qualifikation häufig standardisierten Weisen der Qualifikationsvermittlung nicht zugänglich. Andererseits neigt Qualifizierung durch Anlernen dazu, in engen Grenzen und nur unter besonderen Nutzungsbedingungen einsetzbar zu sein. Wie oben betont, führt im Gegensatz zu formaler überbetrieblicher Qualifizierung das arbeitsplatzbezogene Lernen zu keinen oder relativ geringen Qualifikationsüberschüssen. Doeringer und Piore haben darauf hingewiesen, daß sich in Betrieben, die ihren Qualifikationserwerb auf Anlernen stützen, auch die verwendeten Produktionstechniken und -verfahren zusehend betriebsspezifisch gestalten, da der Transfer von Qualifikationen von einem Arbeiter auf den nächsten

1) Zur Illustration des öffentlichen Dienstes als ein betrieblicher Teilarbeitsmarkt, vgl. v. Behr, Schultz-Wild, Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, a.a.O.

nicht ohne Veränderungen derselben erfolgt und man nicht an formalen überbetrieblichen Ausbildungsgängen oder -modellen orientiert ist.¹⁾ Hier kann also von einer wechselseitigen Einwirkung von betriebspezifischem Humankapital und fachlichem Produktionskapital gesprochen werden.

Die im vorstehenden beschriebenen Anreize zur Entwicklung betrieblicher Teilarbeitsmärkte, nämlich stetiges Angebot von und stetige Nachfrage nach Arbeitskraft sowie eine Reihe von Effizienzvorteilen, die aus betriebsinternen Qualifizierungsprozessen ausfallen, können als primäre Interessen bezeichnet werden.

Sekundäre, d.h. von den primären induzierte Strukturierungsinteressen resultieren aus Folgewirkungen, die die Etablierung eines betrieblichen Teilarbeitsmarkts für den restlichen Beschäftigungssektor nach sich ziehen. Denn die Herauslösung des Betriebs als eigenständigem Teilarbeitsmarkt bedeutet den Entzug von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen aus dem allgemeinen Wettbewerb. Da sowohl die Verfügbarkeit von Arbeitskräften für den Arbeitgeber wie die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen für die Arbeitnehmer eine Funktion der Größe des Teils des Gesamtarbeitsmarkts ist, der offen oder unstrukturiert ist, reduzieren sich mit jeder weiteren Abschirmung eines Betriebs vom Arbeitsmarkt Rekrutierungspotential wie Beschäftigungschance auf dem offenen Teil des Markts und mithin steigt der Anreiz, auch in diesem Bereich betriebliche Teilarbeitsmärkte zu errichten.

1) Doeringer, Piore, a.a.O., S. 38.

Die spezifische Qualifikation des betrieblichen Teilarbeitsmarkts kann einen ähnlichen Effekt auslösen. Die Abgrenzung eines Teils des betrieblichen Teilarbeitsmarkts infolge betriebspezifischer Qualifizierung seiner Arbeitskräfte vergrößert zugleich die Spezifität von Investitionen in konkurrierenden Betrieben, da die Zahl alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten sinkt. Folglich erhöht sich auch in den restlichen Betrieben das Interesse zur Entwicklung betrieblicher Teilarbeitsmärkte.

b) Arbeitsmarktstruktur

Die betriebspezifische Qualifikation hat, wie im vorhergehenden Kapitel bereits angedeutet, unmittelbare Folgen für die Verteilung von Kosten und Erträgen dieser Qualifikation. Diese Verteilung äußert sich beispielsweise bei der Gestaltung der Gratifikationen. Da die Qualifikation nicht transferierbar ist, würde der Arbeitnehmer, soweit er die Kosten zu bestreiten hat, im Falle seiner Entlassung die Qualifikation anderweitig nicht verwerten können und somit einen Investitionsverlust erfahren. Unter diesen Umständen ist zu erwarten, daß der Arbeitgeber die Kosten trägt. In dem Maße, in dem der Betrieb in den Arbeitnehmer investiert, entsteht ein Interesse an möglichst kontinuierlicher Nutzung der Qualifikation, um eine möglichst große Rendite zu erzielen. Die Sicherung der Beschäftigung erfolgt durch die Abschirmung des Betriebs als Teilarbeitsmarkt von anderen solchen Teilmärkten; und zwar allgemein dadurch, daß die

Kosten des Abgangs vom Teilmarkt für den Arbeitnehmer erhöht werden.

Im einzelnen kann die Abschirmung auf verschiedene Weise geschehen. Eine Möglichkeit besteht darin, den Arbeitnehmer selbst an den Kosten der Investition und über einen längeren Zeitraum an deren Erträgen zu beteiligen, so daß in ihm ein Interesse am Verbleib im Betrieb geweckt wird. Dies kann z.B. durch einen Einstelllohn erfolgen, der niedriger liegt als der später zu erwartende Verdienst. Ein ähnlicher Effekt wird erzielt, wenn dem Arbeitnehmer für die Zukunft Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb in Aussicht gestellt werden. Schließlich können auch betriebsspezifische Sozialleistungen die Betriebsbindung des Beschäftigten verstärken.

In jedem Fall wird der Träger des Aufwands, der Investor in betriebsspezifische Qualifikation, sei es der Arbeitgeber, sei es der Arbeitnehmer, versuchen, die Kosten, die der anderen Beschäftigungs­partei aus einem Betriebswechsel des Arbeitnehmers entstehen, durch entsprechende Strukturierung der Gratifizierung möglichst hoch zu halten, um einen kontinuierlichen Einsatz der Qualifikation zu gewährleisten.

Die Rentabilitätssicherung durch möglichst kontinuierliche Nutzung der betriebsspezifischen Qualifikation kann aber nicht allein über den Gratifikationsmodus, sondern auch über Allokationsprinzipien erfolgen. Bereits oben wurde darauf hingewiesen, daß der Investor in betriebsspezifisches Hu-

mankapital auf die Dauer der Beschäftigungsperiode durch die sorgfältige Auswahl der Bewerber für den Markt Einfluß nimmt. Generell wird diejenige Arbeitskraft bevorzugt, die eine langfristige Integrierbarkeit in den betrieblichen Markt verspricht; dies sind in der Regel jüngere, männliche, einheimische Arbeitskräfte.

Gleichzeitig wird der Investor ähnlich wie beim Typus des fachlichen Teilarbeitsmarkts versuchen, die Kosten für den Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Teilarbeitsmarkts, also innerhalb des Betriebs zu minimieren. Bei gegebenem Qualifikationsniveau werden die Kosten der Herstellung der Qualifikation mit steigendem Grad von Spezifität höher, da Kostensparnisse, die aus standardisierter Erzeugung resultieren, ausbleiben. Dies bedeutet, daß bei gegebenem Qualifikationsniveau die Herstellungskosten von Qualifikationen, die für einen einzigen Arbeitsplatz im Betrieb spezifisch sind, relativ hoch und die Kosten von Qualifikationen, die im ganzen Betrieb einsetzbar sind, vergleichsweise gering sind.

Der für den Arbeitsplatzwechsel notwendige Aufwand innerhalb des Betriebs würde also um so niedriger, auf je mehr betrieblichen Arbeitsplätzen die gehandelten Qualifikationen einsetzbar sind. Großbetriebe können durch betriebsspezifische Qualifizierung eher solche Vorteile erlangen als mittlere und kleinere Betriebe.

Die Kosten internen Arbeitsplatzwechsels sind ferner von der Arbeitsplatzorganisation abhängig. Je

mehr sich die Arbeitsplatzanforderungen inhaltlich überlappen, desto größere Kosteneinsparungen ergeben sich bei innerbetrieblicher Mobilität. Ein großes Maß an Effizienz kann dort erzielt werden, wo die Arbeitsplatzstruktur in vertikalen oder horizontalen Ketten mit ansteigenden Qualifikationsanforderungen gegliedert ist und die Arbeitsinhalte stark ineinandergreifen, so daß die für die Besetzung des nächsthöheren Arbeitsplatzes erforderlichen Qualifikationen jeweils durch informelles Lernen am gegenwärtigen Arbeitsplatz innerhalb des regulären Produktionsprozesses erworben werden können.

Für die "Offenheit" des Marktes bedeutet dies, daß im betrieblichen Teilarbeitsmarkt zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel auf wenige Eintrittspositionen beschränkt ist und daß ein Großteil der Mobilität sich in Form interner Umsetzung von Arbeitskräften zwischen Arbeitsplätzen vollzieht, ein Großteil der bestehenden Arbeitsplätze also direkt von außen nicht zugänglich ist.

Je mehr Qualifikation in eine Arbeitskraft investiert ist und je größer der Einsatzbereich dieser Qualifikation innerhalb des Betriebs, desto mehr Sicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten bietet dieser Markt dem Arbeitnehmer, denn um so größer wäre für den Investor, d.h. in aller Regel für den Betrieb, der Verlust, der beim Ausscheiden des qualifizierten Arbeitnehmers entstehen würde. Der potentielle Verlust der Investitionsrendite gewährt einen gewissen Schutz vor Entlassung bei vorüber-

gehendem Nachfragerückgang. Und zwar wird derjenige Arbeitnehmer, in den am meisten investiert wurde, am letzten, der Arbeitnehmer mit geringer betriebspezifischer Qualifikation am ehesten entlassen. Daher steht zu erwarten, daß junge Arbeitnehmer, die zuletzt in den betrieblichen Teilarbeitsmarkt eingetreten sind, am ehesten wieder austreten, da sie entweder bei rückläufigen Bedarf vom Arbeitgeber entlassen werden oder da sie ihrerseits die zu erwartenden Beschäftigungschancen als nicht zufriedenstellend betrachten. Hat man jedoch einmal Fuß gefaßt und spezifische Qualifikationen erworben, so steigt die Integration in den Betrieb und die Fluktuationsneigung fällt entsprechend. Daraus resultieren auf Betriebszugehörigkeit basierende Senioritätsprinzipien bei der internen Arbeitskräfteallokation. Gleichfalls bietet der betriebliche Markt seinen Angehörigen damit auch eine Privilegierung gegenüber außenstehenden Konkurrenten für betriebliche Arbeitsplätze. Solange die Abwanderung der betrieblichen Arbeitskraft Kosten verursacht, wird der Betrieb zur Besetzung von offenen Stellen sein internes Angebot heranziehen, bevor er auf externe Rekrutierung von Arbeitskräften zurückgreift.

Die Abhängigkeit der Beschäftigungschancen von einem einzelnen Arbeitgeber bedeutet auch erhöhte Risiken für den Arbeitnehmer. Diese Risiken werden dann manifest, wenn der Arbeitnehmer aufgrund persönlicher Anlässe oder infolge erzwungenen Austritts durch anhaltend rückläufigen Arbeitskräftebedarf oder gar Betriebsstillegung aus dem betrieblichen Teilarbeitsmarkt herausfällt und mithin gezwungen ist, sich mit dem be-

triebsunspezifischen Teil seiner Gesamtqualifikation auf anderen Teilarbeitsmärkten wiederum zu verkaufen. Je mehr betriebsspezifisches Humankapital in ihn investiert wurde, desto mehr erleidet der Arbeitnehmer Einbußen an Beschäftigungs- und Gratifikationschancen.¹⁾

Da mit zunehmender betrieblicher Qualifizierung der betriebliche Teilarbeitsmarkt von anderen abgeschirmt wird, indem sich für den Arbeitnehmer die Kosten der Entlassung bzw. Kündigung erhöhen, sinkt entsprechend auch der Mobilitätsanreiz von zwischenbetrieblichen Lohngefällen. Oder anders ausgedrückt: Um einen Arbeitnehmer zum Wechsel des Betriebs zu veranlassen, muß der alternative Verdienst mindestens so hoch sein, daß der Verlust des betriebsspezifischen Humankapitals bzw. dessen potentielle zukünftige Erträge ausgeglichen werden. Die zu erwartenden Erträge können, wie bereits gesagt, in Lohnzuschlägen, Aufstiegsmöglichkeiten, Senioritätsansprüchen und Beschäftigungssicherheit bestehen.

Die Investition in betriebsspezifische Qualifikation hat ferner zur Folge, daß der zu einem bestimmten Zeitpunkt an den Arbeitnehmer tatsächlich gezahlte Lohnsatz nicht mit dem jeweiligen Marktwert des Arbeitnehmers identisch sein muß, sondern von ihm nach unten oder oben abweichen kann, je nachdem wie der Modus der zeitlichen Verteilung von Kosten und Erträgen der Investition zwischen Beschäftigter und Beschäftigten gestaltet ist.

1) Vgl. zum Risiko betriebsspezifischer Qualifikationen für den Arbeitnehmer Fritz Böhle, Norbert Altmann, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt/M. 1972, S. 192 ff.

Damit wird ein Theorem der neoklassischen Theorie, nämlich daß der Beschäftiger den Beschäftigten stets einen Lohn in Höhe des Marktwertes bezahlt, fragwürdig. Ebenso problematisch wird die von dieser Theorie beanspruchte Äquivalenz von Lohn und Marginalprodukt zu jedem Zeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses, denn je länger der Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist, desto stärker können zu einem bestimmten Zeitpunkt Gratifikation und Produktionsbeitrag auseinanderfallen, um zu einem anderen Zeitpunkt wieder ausgeglichen zu werden. Betriebliche Arbeitsmärkte fördern also ein Maß an Unbestimmtheit des Verdienstes, was wiederum nur verdeutlicht, daß die neoklassische Theorie um so weniger fruchtbar ist, je größer der Anteil fixer Beschäftigungskosten und je permanenter das Beschäftigungsverhältnis sind.

c) Institutionalisierung

Einen Stabilisierungseffekt auf die Struktur des betrieblichen Arbeitsmarkts zeitigen sowohl informale soziale Normen und Erwartungen der Arbeitskräfte und des Managements wie auch die Verfestigung und Formalisierung durch kollektiv-vertragliche Vereinbarungen der Arbeitsmarktparteien.

Je mehr zunächst die primären ökonomischen Interessen eine stabilisierte betriebliche Beschäftigungsstruktur erzeugen, desto eher können sich auf dem Boden dieser Stabilität soziale Gruppierungen und Kommunikationsmuster formieren sowie Regeln und Gewohnheiten entwickeln.

Der Wirkungsgrad der an Arbeitsmarktstrukturen gebundenen Erwartungen manifestiert sich unter anderem bei Veränderung der Struktur durch das Management. Besonders dann, wenn Beschäftigungschancen beschnitten werden sollen, ist mit kollektiver Gegenwehr der Arbeitskräfte zu rechnen. Wird beispielsweise eine Aufstiegs-kette für angelernte Arbeiter in einem Industriebetrieb gekappt, indem für eine Stelle etwa in der Mitte der vertikalen Kette plötzlich Arbeitskräfte vom äußeren Arbeitsmarkt eingestellt werden, so mindern sich die realen Aufstiegschancen der Arbeitskräfte, die die Abbruchstelle in der Kette noch nicht erreicht haben, aber mit der Erwartung in dem Betrieb verblieben sind, daß alle Positionen in der Kette für sie zugänglich sind. Das Abkappen des oberen Teils der Positionen bedeutet für sie eine Verkürzung des Ertragspotentials des Teilarbeitsmarkts.

Zusätzliche Verfestigung der betrieblichen Arbeitsmarktstruktur kann durch die Formalisierung von Normen, etwa durch gesetzliche Vorschriften oder durch kollektivvertragliche Regelung in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen erfolgen. Beispiele dafür wären die Vereinbarung über die Anwendung des Senioritätsprinzips bei der Besetzung offener Stellen oder die Urlaubs- und Überstundenfestsetzung in einer Betriebsvereinbarung.

Im Hinblick auf die BRD stellt sich die Frage, inwieweit nicht das Betriebsverfassungsgesetz betriebliche Marktstrukturen fördert, etwa, indem es zu innerbetrieblicher Stellenausschreibung und zur Förderung von Einrichtungen und Maßnahmen zur Berufsbildung auffordert und zur Formalisierung von Richtlinien für die Personalauswahl bei Einstellungen, Versetzungen und Neugruppierungen führt.

Schließlich ist zu fragen, ob nicht Systeme und Techniken betrieblicher Personalplanung und Personalbeurteilung zur Verfestigung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen führen. Die Funktion dieser Systeme kann zum einen darin gesehen werden, systematische Effizienzsteigerung in der Erzeugung und Nutzung betrieblichen Humankapitals zu erzielen, wie auch darin, durch Formalisierung scheinbar rationaler Gestaltung von Allokation und Gratifikation dem Legitimationserfordernis besser zu genügen.

V. Perspektiven zur Differenzierung des Modells

1. Vorbemerkung

Das forschungsstrategische Prinzip, das bei der Entwicklung eines erweiterten und verbesserten Arbeitsmarktmodells in dieser Studie angewandt wird, ist das des sukzessiven Modellausbaus. Schritt für Schritt soll die Realität des Arbeitsmarktprozesses approximiert werden, indem vereinfachende, die Realität strapazierende Annahmen fallengelassen werden. Wesentliche Voraussetzung für die Möglichkeit, das Modell realistischer zu gestalten, ist dabei der kontinuierliche Rückgriff auf und Verarbeitung von empirischem Material.

Das Grundmodell, wie es sich bislang herausgeschält hat, rekuriert insbesondere auf die ökonomischen Wirkungszusammenhänge des Arbeitsmarkts. Politische Kräfte, die ebenfalls gestaltend auf den Arbeitsmarktprozeß einwirken können, sind bislang zum großen Teil vernachlässigt worden. Besonders die kollektiven Organisationen der Beschäftigungsparteien dürften heute in den entwickelten Industriegesellschaften bedeutenden Einfluß auf die Arbeitsmarktstruktur, zum Teil auch auf die Arbeitsmarktbedingungen, nehmen.

Zunächst sollen die ökonomischen Zusammenhänge selbst weiterentwickelt werden, d.h. die bisher eingeführten, simplifizierenden Annahmen aufgehoben werden. Im folgenden Abschnitt wird an drei Stellen des Modells versucht, Ansätze für eine Fortentwicklung

aufzuzeigen oder zu prüfen. Erstens wird angedeutet, wie die bisherige forschungsökonomisch motivierte Begrenzung des Humankapitalbegriffs auf Qualifikation überwunden werden kann und wie eine allgemeine Definition des Arbeitsmarktprozesses über den Investitionsbegriff möglich ist. Sodann wird dem Humankapitalkonzept weiter nachgegangen unter besonderer Beachtung der Frage, wieweit eine Analogie zum Sachkapital annehmbar ist bzw. worin die Besonderheiten der Erzeugung und Nutzung von Humankapital zu sehen sind. Schließlich werden weitere Thesen über den Zusammenhang von Arbeitsmarktbedingungen und Humankapitalinvestitionen eingeführt. (Erste Hypothesen dazu wurden bereits im vorhergehenden Kapitel bei der Analyse der drei idealtypischen Arbeitsmarktstrukturen entfaltet).

Im zweiten Teil dieses Kapitels wird der Zusammenhang von Interessen und Politik in bezug auf den Arbeitsmarkt expliziert. Dabei geht es nicht primär darum, diesen Zusammenhang voll zu entfalten. Das Ziel liegt vielmehr darin, in rudimentärer Weise aufzuzeigen, wie sich durch Integration vormals isoliert behandelte Konzepte eine differenzierte Analyse von arbeitsmarktbezogenen Interessen und politischen Interventionen generieren läßt. Insbesondere gilt es, auch neue theoretische Perspektiven oder Anhaltspunkte dafür zu gewinnen, was unterschiedliche Konzeptionen von Arbeitsmarktpolitik zu leisten vermögen und wo ihre Grenzen liegen.

2. Ansätze für eine Differenzierung des arbeitsmarkt- bezogenen Humankapitalkonzepts

a) Ansatz zu einer generellen Fassung des Begriffs des spezifischen Humankapitals

Bislang wurde die Segregation des Gesamtarbeitsmarkts in Teilarbeitsmärkte durch eine in Kapitel III vorgenommene Vereinfachung lediglich auf unterschiedlich spezifische Qualifikationen der Arbeitskräfte zurückgeführt. Um die Rentabilität spezifischer Qualifikationen zu sichern oder zu erhöhen, so wurde argumentiert, muß der Teilmarkt für bestimmte Qualifikationen von anderen Märkten abgeschirmt und somit der Wettbewerb von Anbietern und Nachfragern reduziert werden. Der Abschirmung des Markts ist alles dienlich, was - vom Arbeitgeber als Investor aus gesehen - für den Arbeitnehmer die Kosten des Übertritts auf andere Teilarbeitsmärkte erhöht oder - vom Arbeitnehmer aus gesehen - was für den Arbeitgeber die Kosten der Außenrekrutierung von Arbeitskräften steigert. Teilarbeitsmärkte, d.h. spezifische Regelung der Allokation und Gratifikation von Arbeitskräften sind nach dieser Argumentationsweise Resultat der Investition in spezifisches Humankapital in Form von Qualifikation.

Diese vereinfachende Position soll nunmehr erweitert werden. Denn wie in Kapitel IV bereits erwähnt, ist spezifische Qualifikation lediglich eine Form spezifischen Humankapitals. Zusätzlich oder alternativ dazu können Kosten beim Wechsel eines Beschäftigungsverhältnisses auch dadurch entstehen, daß nach anderen Arbeitsplätzen gesucht werden muß, daß ein etwaiger

Wohnortwechsel zu monetären oder nicht-monetären Belastungen führt oder indem die Informationsermittlung über die Qualifikation eines Arbeitnehmers oder über einen angebotenen Arbeitsplatz für den Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer Aufwand erfordert. Die Spezifität des Humankapitals wird also nicht allein durch den Aufwand der notwendigen Requalifizierung der Arbeitskraft beim Arbeitsplatzwechsel bestimmt, sondern durch jegliche weitere Kostenbelastung, die getragen werden muß, wenn der Arbeitnehmer auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz überwechseln oder der Arbeitgeber eine gleichwertige Arbeitskraft beschäftigen will. Von Bedeutung sind neben der Qualifizierung besonders der Aufwand für Investitionen in arbeitsmarktrelevante Information sowie die Transferkosten, die z.B. Folge spezifischen, etwa ortsgebundenen Besitzkapitals (z.B. Eigenheim) sind.¹⁾

Die ursprüngliche (Becker'sche) Fassung des Begriffs Spezifität durch die (unterschiedliche) Produktivität einer Qualifikation entsprechend ihrem Einsatzort läßt sich also dadurch fruchtbarer machen, indem man Spezifität nicht allein auf den Qualifikationsinhalt bezieht, sondern generell auf das Mobilitätspotential der Arbeitskräfte, ausgedrückt als die realen, monetären und nichtmonetären Kosten der Anpassung auf dem Arbeitsmarkt. Zu den Kosten zählen, wie im nächsten Abschnitt genauer behandelt, sowohl notwendiger Aufwand zur Besetzung der neuen Position wie auch Ertragsverluste (z.B. Gratifikationen), die aus dem Verlassen der alten Position erwachsen.

Die erweiterte begriffliche Fassung spezifischen Humankapitals erlaubt, definitionsbedingte Schwächen

der Becker'schen Analyse zu beheben. Beispielsweise läßt sich mit dieser Fassung die Tatsache erklären, daß entgegen der Becker'schen Auffassung Betriebe auch in generelle, d.h. zwischenbetriebliche transferierbare Qualifikationen investieren.¹⁾ Der Betrieb wird insoweit dazu bereit sein, als er mit dem Verbleib des Arbeitnehmers im Betrieb und demnach mit der Amortisation der Investition rechnen kann, sei es, weil der Arbeitnehmer ortsgebunden oder familiengebunden ist, sei es, weil für einen Arbeitsplatzwechsel neue Investitionen erforderlich würden.²⁾

Auch für die Arbeitsmarktpolitik hat die erweiterte Begriffsfassung von Spezifität Bedeutung. So läßt sich der Wert einer Auflage der Arbeitsverwaltung, daß nach dem AFG geförderte berufliche Weiterbildung nicht betriebsbezogen sein darf (§ 43, Abs. 2), bezweifeln. Denn auch die Förderung betriebsunspezifischer Qualifikation kann die Immobilität der Arbeitskräfte nicht aufheben, wenn diese bereits in stärkerem Maße an den Betrieb gebunden sind. Auf der anderen Seite kann eine solche Regelung, soweit sie die Immobilität der Arbeitskräfte tatsächlich reduziert, die Betriebe zu neuen oder verstärkten Investitionen in spezifisches Humankapital veranlassen.³⁾

1) Es fragt sich, ob die herkömmlichen Modelle unvollkommener Arbeitsmärkte, wie etwa das Monopsoniemodell von Rothschild, nicht als spezielle Fälle spezifischen Humankapitals betrachtet werden können.

2) So fördern Betriebe durch eigene Weiterbildungsanstaltungen auch den Erwerb allgemeiner Kenntnisse und Fertigkeiten; vgl. Jürgen Sass, Werner Sengenberger, Friedrich Weltz, Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Frankfurt/M. 1974.

3) Lutz, Sengenberger, a.a.O., Kapitel V.

b) Analogie und Nichtanalogie von Humankapital und Sachkapital

Die Prinzipien, nach denen sich die Produktion und Nutzung von Kapital vollziehen, sind bislang fast ausschließlich für nicht-menschliches, d.h. sachliches Kapital erarbeitet worden. Die Prinzipien der Humankapitalerzeugung und -verwertung sind erst in jüngster Zeit zum Forschungsgegenstand geworden.¹⁾

Im folgenden werden kurz die Parameter des Investitionskalküls bei Humankapitalinvestitionen beschrieben und dabei die Besonderheiten gegenüber dem Sachkapital herausgestellt. Als Strukturprinzip unterstellen wir das Prinzip einzelwirtschaftlicher Rentabilität.

Ähnlich wie bei Sachkapitalinvestitionen wird auch bei Humankapitalinvestitionen von einer grundlegenden Annahme im Hinblick auf das Investitionskalkül ausgegangen, nämlich, daß die erwarteten Erträge der Investition deren erwartete direkte oder indirekte Kosten sowie die Kosten der zeitlichen Verzögerung des Ertragsstromes decken müssen. Formal kann diese Annahme in der Bedingung

$$c_t = \sum_{t=0}^n \frac{E_t}{(1+i)^{t+1}}$$

ausgedrückt werden, wobei c_t den Investitionsauf-

1) Der bislang bedeutendste Beitrag in bezug auf den Arbeitsmarkt stammt von Becker, vgl. Becker, a.a.O.

wand zum Zeitpunkt t , E_t den Ertrag in t und i die Diskontierungsrate (Zins + Risikoprämie) und n die (ex ante) mutmaßliche Nutzungsdauer bezeichnet.

Die Bedingung besagt, daß solange und soweit in eine bestimmte Form von Humankapital investiert wird, bis sich Aufwand und (diskontierte, d.h. in ihrem Wert auf den Zeitpunkt der Investition bezogene) Erträge der Investition gleichen.¹⁾ Aus der Bedingung folgt ferner, daß der Anreiz zu einer bestimmten Investition um so größer ist, je mehr (ex ante) die erwarteten Erträge die erwarteten Kosten übersteigen.

Soweit dem Investor die Möglichkeit der Investition in verschiedene Formen von Kapital gegeben ist, läßt sich aus der obigen Annahme eine zweite Annahme deduzieren: Profitstreben (des Betriebs) sowie Maximierung der individuellen Wohlfahrt (des Arbeitnehmers) vorausgesetzt, wird der Investor jeweils solange und soweit in die bestimmte Kapitalform investieren (oder desinvestieren), bis sich ein Ausgleich von Kosten und Nutzen der verschiedenen Kapitalformen einstellt.

1) Die Diskontierung der Erträge wird für das Investitionskalkül dann und insoweit relevant, wenn und wie Kosten- und Ertragsströme zeitlich nicht genau zusammenfallen, sondern die Erträge sich erst in einer späteren Periode realisieren. Nur dann handelt es sich ex definitione um eine Investition. Die Diskontierungsrate spezifiziert die "Kosten" der zeitlichen Verzögerung des Ertragsstromes. Dies gilt zumindest unter der Bedingung kapitalistischer Gesellschaften, in denen bei Entscheidungen zwischen ökonomischen Alternativen der Zeithorizont von Kosten und Erträgen berücksichtigt werden muß.

Für den Betrieb impliziert diese Annahme, daß die Rentabilität seiner Investitionen in Humankapital mit den Rentabilitäten von Investitionen in andere Kapitalformen abgestimmt werden muß, derart, daß in einem Investitionsausgleich keine Überschüsse oder Defizite entstehen. Betriebliches Handeln auf dem Arbeitsmarkt kann folglich nicht getrennt gesehen werden von den Bedingungen, mit denen sich der Betrieb in anderen Handlungsbereichen, wie auf den anderen Faktormärkten (Kapitalmarkt, Beschaffungsmärkte) und Gütermärkten konfrontiert sieht. Arbeitsmarktanalyse kann also stets nur unter Berücksichtigung mit der Gesamtheit der betrieblichen Produktions- und Nutzungsbedingungen betrieben werden.

Gleiches gilt für die Angebotsseite, Das Verhalten der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt ist als Produkt ihrer gesamten Lebenssituation zu werten, also als Ergebnis ihres gesamten materiellen und immateriellen Besitzstandes und der ihr gegebenen Chancen und Bedingungen, die Wohlfahrt durch Investitionen in verschiedenen Lebensbereichen zu verbessern, was den Zwang zum Verkauf von Arbeitskraft impliziert.

Im folgenden seien nun die Parameter des Investitionskalküls dargelegt. Nach obiger Grundformulierung sind es die periodischen Kosten und Erträge, der Diskontierungssatz (der ausdrückt, wie ertragsreich eine bestimmte Investition relativ zur Investition in andere Formen von Kapital ist) und die prospektive Zeitspanne der Nutzung (ausgedrückt durch n). Im folgenden seien diese Größen etwas näher bestimmt.

Der (periodische) Investitionsaufwand läßt sich in Ausgabengrößen und Nicht-Ausgabengrößen gliedern. Zu ersteren zählen bei Humankapitalinvestitionen z.B. direkte Ausgaben für Stellungsuche, Rekrutierung; Wohnungsuche, Wohnungswechsel, Urlaub zur Reproduktion physischer Leistungsfähigkeit und Bildung. Die Nicht-Ausgaben bestehen im wesentlichen in den "opportunity-costs" in Form entgangener Zeit oder entgangenen Einkommens in der Investitionsperiode oder (aus der Perspektive des Beschäftigten) der entgangenen Chance der Verwendung produktiver Mittel für andere Zwecke.¹⁾

Die (periodischen) Erträge der Investition lassen sich darstellen als die (zusätzliche) reale Produktivität bzw. (zusätzlichen) realen Gratifikationen, die aus der Investition je Nutzungsperiode resultieren. Genau genommen handelt es sich bei dieser Größe um den Saldo aus positiven und negativen (materiellen und immateriellen) Veränderungen des Produktionsvermögens bzw. der Gratifikationen. Negative Veränderungen resultieren vor allem aus dem Verlust von Renten aus früheren Investitionen. So er-

1) Zu beachten sind hier die definitorischen Bestimmungen von Aufwand und Kosten der Investition. Der Begriff Aufwand wird hier nur dann verwendet, wenn es sich um reale, gegenwärtig zu leistende Aufwendungen handelt. Kosten hingegen seien definiert als jede Belastung infolge der Investierung. Zu den Kosten zählen demgemäß neben den direkten Ausgaben und Opportunitätskosten auch die Investitionsrisiken, die verlorenen Renten früher Investitionen sowie die Belastung durch zeitlich verzögerte Ertragsströme.

geben sich für die Arbeitskraft Rentenverluste etwa durch nicht mehr auf dem neuen Teilarbeitsmarkt vermarktbar Qualifikationsanteile. Mögliche Verluste können weiter auftreten in Form der Entfremdung des Beschäftigten von der gewohnten sozialen Umgebung (etwa infolge Wohnortwechsels oder Weiterbildung).

Der Gesamtertrag der Investition ist aber nicht allein abhängig von den periodischen Erträgen, sondern auch eine Funktion der prospektiven Dauer d (= Zahl der Nutzungsperioden n) des Ertragsstromes und des Risikos der Ertragsrealisation.

Allgemein gilt, daß der Investitionsertrag um so größer wird, je länger die Zeitspanne, in der das der Investition entstammende Kapital genutzt werden kann.

Das Risiko der Investition bemißt sich nach der Wahrscheinlichkeit, daß die erwarteten Erträge realisiert und damit Investitionsaufwand amortisiert wird.

So ist für den Beschäftigten als Investor in Humankapital das Risiko generell darin zu sehen, daß er zumindest in Gesellschaften mit verfassungsmäßig verbriefteter Freiheit der Berufs- und Arbeitsplatzwahl Arbeitskräfte nicht wie Sachkapital beliebig kaufen und verkaufen kann, sondern mit der Möglichkeit der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Beschäftigten rechnen muß, bevor die Investitions-

aufwendungen amortisiert sind.¹⁾ Dieses Risiko ist eliminiert in Gesellschaften, die wie etwa feudale Gesellschaften Arbeitskraft als Eigentum des Arbeitsverwerterers zulassen.

Für den Beschäftigten liegt das Risiko der Ertragsrealisation in der Möglichkeit, daß die Verwertbarkeit des Humankapitals z.B. durch Arbeitgeberkündigung unterbrochen oder beendet oder durch Veränderungen der Produktionstechnologie gemindert wird, so daß die Investitionsaufwendungen nicht wiedererlangt werden können.

Die Risikogröße wird in obiger Investitionsbedingung in der Diskontierungsrate (i) erfaßt.²⁾ Je höher das Risiko, daß der Investitionsaufwand nicht amortisiert wird, desto größer muß (ex ante) die Risikoprämie veranschlagt werden. In die Diskontierungsrate gehen ferner der Zinssatz und die Liquiditätsprämie ein. Letztere ist bei Humankapitalinvesti-

1) Aus den hier von den verfassungsmäßig verankerten Grundrechten unserer Gesellschaft abgeleiteten Risiko der Humankapitalverwertung für den Beschäftigten sollte jedoch nicht geschlossen werden, daß de facto vom Kapitalverwertungsprozeß unabhängige Entscheidungsfreiheit für die Arbeitskräfte besteht. Wie später gezeigt wird, ist es die Funktion der Arbeitsmarktstruktur, die Risiken zu vermindern oder zu eliminieren und damit Entscheidungsmöglichkeiten einzuengen.

2) Der reziproke Wert der Diskontrate ist die Ertragsrate. Rechnerisch erhält man sie, indem man die diskontierten Werte der Summe aller periodischen Erträge gleich Null setzt.

tionen infolge der häufig langen Kapitalrückflußdauer und aufgrund der Unmöglichkeit der Veräußerung dieses Kapitals (durch den Arbeitnehmer) im Vergleich zu materiellem Kapital hoch. Aus der Unveräußerlichkeit des erworbenen Humankapitals folgt auch, daß der Arbeitnehmer das in ihm inkorporierte Humankapital selbst zur Nutzung bereitstellen muß und daß (wiederum im Gegensatz zu realem Kapital) bei der Nutzung von Humankapital nicht-monetäre Überlegungen, wie etwa die physischen und psychischen Arbeitsbedingungen, in das Investitionskalkül eingehen.

Es zeigen sich demnach gravierende Unterschiede zwischen menschlichem und nicht-menschlichem Kapital, die in den herkömmlichen, auf Sachkapital bezogenen Investitionstheorien nicht erfaßt werden und deren systematische Analyse noch zu leisten ist.

c) Investition in Humankapital und Arbeitsmarktbedingungen

Nach der Darlegung der Parameter des Investitionskalküls und der Besonderheiten der Investition in Humankapital ist nunmehr danach zu fragen, unter welchen Bedingungen welche Investitionen vorgenommen werden. Wir unterstellen im folgenden weiterhin das Prinzip einzelwirtschaftlicher Rentabilität bei der Herstellung und Nutzung von Kapital, ein Prinzip, von dem angenommen wird, daß es das bestimmende Strukturierungsprinzip ökonomischer Rationalität in Gesellschaften wie der BRD darstellt.

- o Wieviel wird in Humankapital investiert?
- o In welche Form von Humankapital (fachliche Qualifikation, Flexibilität, physisches Leistungsvermögen, etc.) wird investiert?
- o Wie spezifisch ist die Investition, d.h. wie eingeschränkt ist das damit erzeugte Mobilitätspotential?

Die allgemeine These ist, daß der Umfang, die Form und die Spezifität von Humankapitalinvestitionen von den Bedingungen des Angebots und der Nachfrage des Arbeitsmarkts abhängig sind. Veränderungen in diesen Bedingungen führen über die Veränderungen der Investitionsparameter zur Veränderung von Investitionen in arbeitsmarktrelevantes Humankapital und damit schließlich zu Verschiebungen von Teilarbeitsmarktstrukturen.

Eine systematische Darstellung der Bedingungen von Angebot und Nachfrage ist in dieser Phase der Analyse nicht möglich. Sie erfordert längerfristige Forschungsanstrengungen. Hier kann es lediglich darum gehen, exemplarisch an Hand einiger Faktoren, die vorläufig als Bedingungen etikettiert seien, die Bedingtheit der Regulierung von Arbeitsmarktprozessen durch die Verhältnisse von Angebot und Nachfrage aufzuzeigen und gleichzeitig die Reichweite des hier präferierten Investitionsansatzes zur Erfassung von arbeitsmarktbezogenen Fragestellungen zu verdeutlichen.

(1) Zunächst sei auf den Parameter der zeitlichen Länge des Ertragsstromes verwiesen. Investitionen

sind in dem Maße zu erwarten, in dem mit zunehmender Dauer der Nutzungsperiode die Erträge relativ zu den Kosten wachsen. Eine relativ dauerhafte Nutzungsmöglichkeit setzt die Stabilität von Angebot und Nachfrage der Arbeitskraft voraus.

Vom Angebot aus gesehen dürfte der Anreiz der Investition in Humankapital im letzten Jahrhundert allein deshalb gewachsen sein, weil mit der Erhöhung der allgemeinen Lebenserwartung die durchschnittliche potentielle Periode der Verwertbarkeit dieser Investitionen gestiegen ist. Auf der anderen Seite dürften allerdings spezifische Humankapitalinvestitionen insoweit unrentabler werden, als sich der wirtschaftliche, technische und regionale Strukturwandel beschleunigt oder vertieft.

Weiter ist an dieser Stelle zu bemerken, daß die Ertragserwartungen für verschiedene Gruppen von Beschäftigten entsprechend dem für sie erwarteten Zeithorizont der Kapitalnutzung außerordentlich variieren. So nimmt der Anreiz für Humankapitalinvestitionen mit zunehmendem Alter bzw. sich verkürzender Dauer des verbleibenden Arbeitslebens ab. Ähnlich wird in unserer Gesellschaft im Durchschnitt der Anreiz für Humankapitalinvestitionen bei Frauen geringer sein als bei Männern, da erstere durchschnittlich weniger Zeit auf dem Arbeitsmarkt verbringen oder bei den Arbeitgebern die Vorstellung vorhanden ist, daß Frauen zu weniger stabilem Beschäftigungsverhalten neigen. In einer ähnlichen inferioren Ertragssituation befindet sich die Mehrheit der ausländischen Arbeitskräfte, die in der BRD beschäftigt sind. Sie haben in Anbetracht der

durchschnittlich kurzen Beschäftigungsperiode und bei den gegebenen Lohnrelationen für verschiedene Qualifikationsklassen wenig Interesse zu größeren Investitionen in spezifische Qualifikationen; aus dem gleichen Grund sind die Beschäftigten nicht zu größeren Investitionen in diese Arbeitskräfte bereit.

Die zu erwartende Ertragsperiode von Humankapital, die mit verschiedenen Arbeitnehmermerkmalen variiert, dürfte ein fruchtbarer Ansatz zur Erklärung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sein. Sie kann Licht auf die Frage werfen, warum trotz erweiterter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Rahmen des AFG die "Problemgruppen" auf dem Arbeitsmarkt, wie freigesetzte ältere Arbeitskräfte, Frauen, ausländische Arbeitnehmer und besonders spezifisch Qualifizierte, nicht verschwunden sind. Die Benachteiligung dieser Gruppen wäre allenfalls dann aufhebbar, wenn die öffentliche Unterstützung soweit ginge, daß der "Rentabilitätsmalus" damit völlig kompensiert werden kann.¹⁾

(2) Humankapitalinvestitionen größeren Ausmaßes sind ferner nur dann zu erwarten, wenn der Bedarf an bestimmtem Humankapital kontinuierlich ist. Die Bedarfskontinuität variiert mit Produktionsbedingungen wie der Art und Zusammensetzung der Produkte oder Dienstleistungen, die die Einzelwirtschaft bereitstellt, mit der Größe und Kontinuität (d.h. etwa der saisonalen und konjunkturellen Variabilität)

1) Eine eingehende Behandlung der "Problemgruppen" findet sich bei Lutz, Sengenberger, a.a.O., Kapitel V.

der Produktmärkte und der Kapitalintensität der Produktion.

(3) Von Bedeutung für Humankapitalinvestitionen ist ferner die Steuerung dieser Prozesse über den Parameter der zeitlichen Verzögerung des Ertragstromes gegenüber dem Zeitpunkt des Aufwands, die in obiger Investitionsleichung durch die Diskontierungsrate der Erträge gefaßt wurde. Allgemein läßt sich dazu sagen, daß bei sonst gleichen Bedingungen die Diskontierungsrate um so höher werden muß (und entsprechend die Ertragsrate als ihr reziproker Wert um so kleiner), je höher der Kapitalzins und je später der Ertragsstrom aus der Investition einsetzt. Mit dieser Gesetzmäßigkeit eröffnet sich ein Zugang zur Erklärung verschiedener Arbeitsmarktphänomene.

Betrachtet man zunächst die Angebotsseite, so kann eine Beziehung zwischen den Kosten der verzögerten Ertragsrealisation (für den Arbeitnehmer: der Gratifikationen) und der Liquidität des Investors gesehen werden. Für ein Individuum mit größerem Besitz oder Arbeitseinkommen werden die Kosten der Verzinsung einer bestimmten Investition geringer, umgekehrt sind für einen Investor mit geringem nutzbaren Humankapital oder Sachkapital die Investitionskosten relativ hoch.

Dieser Umstand vermag zum Beispiel das unterschiedliche Bildungs- und Arbeitsmarktverhalten verschiedener Einkommensschichten zu erklären. Selbst bei formal gleicher Aufwandsbelastung für Qualifizierung infolge von öffentlicher Förderung einkommenschwacher Gruppen verbleibt eine disparate Kostenbelastung

infolge ungleicher Opportunitätskosten und Zinsbelastung. Hieraus läßt sich eine fundamentale Chancendisparität verschiedener Individuen und Gruppen von Beschäftigten entsprechend ihrer Liquiditätslage folgern.¹⁾

So ist trotz beträchtlicher öffentlicher Subventionen des Bildungssystems in den Industriegesellschaften eine Angleichung der realen Bildungschancen verschiedener sozialer Klassen nicht oder nur begrenzt erfolgt, da mit dem Ausgleich direkter finanzieller Belastung nur ein Teil der effektiven Ungleichheit der Kosten abgebaut wurde. Auf der anderen Seite wurden die einkommenschwachen Klassen durch die infolge verlängerter Ausbildungszeiten hinausgeschobenen Ertragsperioden wieder benachteiligt.

Ähnliches kann für Beschäftigte von Arbeitskraft gesagt werden. Betriebe mit hoher finanzieller Liquidität sind bei Humankapitalinvestitionen gegenüber finanzschwachen im Vorteil und mithin in einer privilegierten Arbeitsmarktposition.²⁾

(4) Unterschiedliche Investitionsanreize für arbeitsmarktrelevantes Humankapital resultieren schließlich aus disparatem Aufwand entsprechend bestimmter Investitionsbedingungen. So verringern sich aufgrund des ökonomischen Skaleneffekts die Ausgaben pro Kopf bzw. Einheit mit steigender Größe des Teilmarkts. Beispielsweise werden die per capita Aufwendungen eines

1) Erich Preiser, "Macht und Besitz in der Distributionstheorie", in: Synopsis, Festaussage für Alfred Weber (Hrsg. Edgar Salin), Heidelberg 1949.

2) Hierzu gehören etwa Unternehmungen, die Neuinvestitionen über Abschreibungen anstatt über den Kreditmarkt finanzieren.

Betriebs in die Suche und Auslese von Arbeitskräften oder in deren Qualifizierung im Betrieb um so niedriger, je größer die Zahl der zu rekrutierenden oder qualifizierenden Arbeitskräfte ist. Größere Markteinheiten profitieren relativ zu kleineren durch die Kostenersparnis der Standardisierung.

Mit letzterem Zusammenhang wird auch die in großen Bereichen beobachtbare zunehmende Spezifität von Humankapital erklärlich. Spezifisches Humankapital, etwa in Form spezifischer (fachlicher oder betrieblicher) Qualifikation erscheint zunächst für den Arbeitsmarktprozeß deshalb nicht wünschenswert, da es (aus der Perspektive des Beschäftigten) die Möglichkeiten alternativer Beschäftigung reduziert und da (aus der Perspektive des Beschäftigers) die Erzeugung von Qualifikationen um so kostspieliger wird, je geringer der Bedarf an dieser Qualifikation und Skaleneffekte sich entsprechend nicht verwirklichen lassen. Diese Nachteile werden aber offensichtlich mit der Erweiterung der Märkte für diese Qualifikation vermindert oder gar aufgehoben, da mit ihr die Zahl alternativer Beschäftigungschancen wächst und ungünstige economies of scale entfallen.

Wie eingangs dieses Abschnitts nachdrücklich hervorgehoben, wird nicht der Anspruch einer systematischen Durchdringung der Beziehungen von Arbeitsmarktbedingungen und Humankapitalinvestitionen aufgestellt. Hier sollten lediglich beispielhaft durch Diskussion einiger Investitionsbedingungen und deren Relation zu den Investitionsparametern die Potenz des Investitionsansatzes demonstriert werden.

Als inhaltliches Ergebnis der Betrachtung schälte sich aber bereits deutlich heraus, daß sich verschiedene Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft bei dem gegebenen einzelwirtschaftlichen Rentabilitätsprinzip unterschiedlichen Investitionsbedingungen und mithin disparaten Arbeitsmarktchancen gegenüber sehen.

3. Arbeitsmarktinteressen und Arbeitsmarktpolitik

a) Interessen am Arbeitsmarkt

Bevor auf die Arbeitsmarktpolitik eingegangen wird, sollen einige Bemerkungen zu den arbeitsmarktbezogenen Interessen vorweggeschickt sein. Diese Überlegungen sind teils implizit, teils explizit bereits weiter oben enthalten.

Zunächst erscheint es notwendig, die bereits explizierten Annahmen über die prinzipiellen Interessen von Anbietern und Nachfragern auf dem Arbeitsmarkt zu rekapitulieren: Es wird unterstellt, daß den Anbietern an einer maximalen Wohlfahrt gelegen ist und dem Nachfrager an der Ertragsmaximierung der Investition.

Zweitens ist noch einmal darauf zu verweisen, daß die Art und Weise, wie diese prinzipiellen Interessen verfolgt werden, in der Perspektive des Arbeitsmarktansatzes von den bestehenden Kapitalverhältnissen von Anbietern und Nachfragern abhängig ist. Die Kapitalverhältnisse schließen dabei nicht

allein das Produktivvermögen ein, das an Arbeitskräfte gebunden ist (=Humankapital), sondern auch Realkapital und nicht fixe, d.h. liquide Kapitalressourcen. Aus diesem grundsätzlichen Postulat des Ansatzes folgt, daß Interessen und Interessenwahrung (=Politik) in bezug auf den Arbeitsmarkt nicht isoliert betrachtet werden können, sondern immer nur im Zusammenhang mit der Gesamtheit der Produktionsbedingungen (des Betriebs) und der Lebensbedingungen (des Arbeitnehmers). Damit wird hier eine von der neoklassischen Preistheorie prinzipiell abweichende Position bezogen, da die Preistheorie die isolierte Betrachtung des Produktionsfaktors Arbeit für möglich hält.

Während bei gegebenen Marktbedingungen der akkumulierte Kapitalstock als Produkt vergangener Investitionen von Anbietern und Nachfragern über die Investitionskosten (im weitesten Sinne) entscheidet, sind die Investitionserträge auch von dem Risiko und der Dauer der Nutzung abhängig. Risiko und Dauer sind ihrerseits von einer Reihe von Bedingungen auf der Anbieter- und Nachfragerseite abhängig.

Die Gesamtheit der Anbieter- und Nachfragerbedingungen determiniert nach dem obigen Ansatz den Umfang, die Zusammensetzung und die Spezifität des produzierten Humankapitals. Die Teilarbeitsmarktstruktur als regulierender Mechanismus der Erzeugung und Nutzung dieses Kapitals hat die Funktion, die Rentabilität der Investition zu sichern bzw. zu erhöhen.

Aus dem skizzierten Zusammenhang läßt sich ableiten, daß die Interessen von Anbietern und Nachfragern von

Arbeitskraft nicht homogen sein können, solange die Bedingungen für Investitionen auf der Anbieter- und Nachfragerseite variieren.

So wird ein ausländischer Arbeitnehmer, der beabsichtigt, nur wenige Jahre in Deutschland zu arbeiten, im Gegensatz zu einem seßhaften deutschen Arbeitnehmer mit Eigenheim nicht daran interessiert sein, in größerem Umfang in betriebs- oder regional-spezifisches Humankapital zu investieren, da der Ertrag dieser Investition ob der kurzen Verwertungszeit gering ist. Ähnlich wird ein Beschäftigter mit stark variabler Arbeitsnachfrage nicht in größerem Maße in seine Arbeitskräfte investieren, d.h. zunächst deren Kosten bestreiten.

Ferner folgt aus dem Ansatz, daß das Interesse aus der Aufrechterhaltung von Arbeitsmarktstrukturen wächst mit dem Umfang wie der Amortisationsdauer der Investition. Einwirkungen, die die Dauer der Ertragsströme verkürzen, werden abzuwehren versucht.

Schließlich folgt aus dem Ansatz, daß in dem Maße, wie Beschäftigter und Beschäftigte an der gleichen Investition beteiligt sind, deren Interessen an der Aufrechterhaltung einer bestimmten Teilarbeitsmarktstruktur zumindest während der Amortisationsphase wenigstens teilweise konvergieren und gegen konkurrierende Anbieter oder Nachfrager gerichtet sein können.

b) Mögliche Ebenen für arbeitsmarktbezogenes politisches Handeln

Als Arbeitsmarktpolitik sei hier verstanden jegliches interessenbezogene Einwirken auf den Arbeitsmarkt im Sinne von Bewahrung oder Veränderung der **Arbeitsmarktstruktur**.

Akteure in diesem Sinne können sowohl die Parteien von Beschäftigungsverhältnissen, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer und deren organisierte Interessenvertretungen, wie auch Dritte (z.B. der Staat) sein.¹⁾

Ausgehend von den dargelegten Dimensionen des investitionstheoretischen Arbeitsmarktansatzes lassen sich prinzipiell drei Ebenen unterscheiden, auf denen arbeitsmarktpolitisches Handeln möglich ist. Eingriffe auf diesen Ebenen differieren sowohl hinsichtlich der Fristigkeit als auch der Reichweite ihrer Konsequenzen für Bereiche, die nach herkömmlichem Verständnis den Arbeitsmarkt transzendieren.

- o Eine erste Ebene für Interventionen ist die der Arbeitsmarktstruktur. Wie erinnerlich, wurde als Funktion dieser Struktur die Sicherung bzw. Erhöhung der Rentabilität vergangener oder antizipierter Investitionen in Humankapital gesehen. Diese Sicherung erfolgt über bestimmte Entscheidungen.

- 1) Da der Arbeitsmarkt diejenige gesellschaftliche Institution darstellt, über die zum einen über die Erzeugung und Nutzung von Arbeitskraft (Humankapital) und zum anderen über die Verteilung der aus dieser Nutzung resultierenden Ertragsströme entschieden wird, sind neben den Interessen der Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft auch die Interessen der Öffentlichkeit (Staat) involviert; dies nicht allein deshalb, weil der Staat selbst Nachfrager von Arbeitskraft ist, sondern auch deshalb, weil die staatliche Intervention in den Arbeitsmarktprozeß notwendig werden kann, um die Bedingungen für die Nutzung von gegebenem Humankapital herzustellen oder zu re-staurieren. Unter welchen Voraussetzungen und in welchem Grade diese Intervention notwendig wird, soll hier zunächst nicht weiter verfolgt werden. Die Frage ist zentraler Ausgangspunkt des Teilprojekts C 2 des SFB 101.

dungsprinzipien und Regeln zur Qualifizierung, Allokation und Gratifizierung der Arbeitskraft.

Politische Eingriffe lassen sich auf die Strukturmerkmale von Teilarbeitsmärkten beziehen, also auf Zu- und Abgang, Größe und interne Verteilung.

- o Eine zweite Ebene für arbeitsmarktpolitisches Handeln stellen die Bedingungen von Angebot und Nachfrage dar. Durch Wahrung oder Veränderung dieser Bedingungen kann Einfluß genommen werden auf die Investitionen in Humankapital.

Von Autonomie (von Betrieben oder Beschäftigten) in bezug auf den Arbeitsmarkt kann man dann sprechen, wenn es aufgrund von Kapital- oder Marktverhältnissen möglich ist, auf die Angebots- und Nachfragebedingungen selbst einzuwirken. Dies setzt stets eine Beschränkung von Wettbewerb auf den Faktor und Gütermärkten voraus; Autonomie heißt reduzierte Abhängigkeit von den Märkten.

Dazu einige Beispiele:

Ein Betrieb kann durch die Förderung betriebsspezifischer Qualifikation die Bindung von Arbeitskräften an den Betrieb erhöhen und damit die Voraussetzung für längere Nutzungsperioden eigener Investition sichern.

Ein aktuelles Beispiel für Interventionen von Angebotsbedingungen ist der Import ausländischer Arbeitskräfte in die BRD mit dem Ziel, die Verknappung des inländischen Angebots auf fachlichen Teilarbeitsmärkten durch Errichtung von Jedermannsmärkten zu kompensieren.

Ein Beispiel für arbeitsmarktgerichtete Eingriffe auf der Nachfragerseite wären Importrestriktionen für ausländische Textilprodukte in der Absicht, Teilmärkte für Beschäftigte der binnenländischen Textilindustrie zu erhalten.

Bei politischen Maßnahmen dieser Ebene handelt es sich nur zum Teil um Interventionen mit primär arbeitsmarktintendiertem Wirken wie bei den eben genannten Beispielen. Zum Teil handelt es sich um Eingriffe mit primär anderen Zielsetzungen und simultanen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt infolge Veränderung der Arbeitsmarktbedingungen. Dies trifft zu für einen großen Teil von Maßnahmen der öffentlichen Wirtschafts- und Sozialpolitik, der Steuerpolitik, der Struktur-, Regional- und Wohnungspolitik usw.

- o Eine dritte Ebene für arbeitsmarktpolitisches Handeln berührt die Strukturprinzipien, nach denen sich die Produktion und Nutzung von Humankapital gestaltet. In der gegenwärtigen Gesellschaftsordnung der BRD bestimmt sich die ökonomische Rationalität arbeitsmarktpolitischer Entscheidungen wesentlich durch das Prinzip einzelwirtschaftlicher Rentabilität. Denkbar wäre hier die Substitution dieses Prinzips durch andere Prinzipien ökonomischer Rationalität, wie etwa durch das Prinzip gesamtgesellschaftlicher Rentabilität.¹⁾

1) Um die Formulierung einer "arbeitsorientierten" Alternative zum einzelwirtschaftlichen Rentabilitätsprinzip haben sich Mitarbeiter des WSI bemüht. Vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Studie Nr. 23, Grundelemente einer arbeitsorientierten Einzelwirtschaftslehre, Köln 1974.

c) Möglichkeiten der Arbeitsmarktstrukturpolitik

Auf der ersten potentiellen Interventionsebene, der Ebene der Arbeitsmarktstruktur läßt sich mit Hilfe der diese Struktur definierenden Strukturelemente und Funktionsbereiche ein Raster entwickeln, das mögliche Interventionspunkte für (öffentliche und private) arbeitsmarktpolitische Einflußnahme markiert.

Das potentielle Interventionsfeld umfaßt zum einen Eingriffe in die Entscheidungen und Regeln der Qualifizierung, Allokation und Gratifikation von Arbeitskräften. Es umschließt zum anderen die Strukturelemente des Zu- und Abgangs, des räumlichen und fachlichen Umfangs sowie der internen Struktur des Teilarbeitsmarkts. Durch Kombination der beiden Dimensionen ergibt sich das Gesamtfeld der Eingriffe. Zur Illustration wird in Abbildung 1 ein Tableau vorgelegt, in dem einige Beispiele von Maßnahmen eingetragen sind, die an den von dem Feld beschriebenen möglichen Interventionspunkten ansetzen.

Um bestimmte Verwertungsinteressen von Humankapital über Arbeitsmarktstruktur durchsetzen zu können, kommen im Prinzip verschiedene Interventionspunkte in Frage. So kann etwa die Abschirmung eines Teilmarkts vom anderen über die Regelung der Qualifizierung, Allokation, wie auch Gratifikation gesichert werden; in dem Sinne sind die verschiedenen Interventionspunkte "funktional" äquivalent. Diese Äquivalenz ist indessen nicht gleichbedeutend mit Indifferenz gegenüber Interventionen an verschiedenen Punkten. Wo de facto eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme ange-

Abbildung VI.1.

Interventionspunkte für öffentliche und private Arbeitsmarktstrukturpolitik

(zur Illustration sind willkürlich einige Maßnahmen eingetragen)

Funktionsbereiche Struktur- elemente	Allokation	Grenzfiktion	Qualifikation
(Zugang zum und Abgang vom Markt)	vertragliche Bindung von Arbeitnehmern an den Be- trieb; Bezugsstature auf Lebenszeit (Unkündbarkeits- prinzip); Lizenzierung pro- fessioneller Berufe;	Transferierbarkeit betrieb- licher Sozialleistungen; steuerliche Begünstigung zwi- schenbetrieblichen Arbeits- platzwechsels;	"AFG-geförderte Qualifikation darf nicht betriebspezifisch sein"
Umfang	Restriktionen beim zwi- schenstaatlichen Aus- tausch von Lehrkräften;	Tarifvertragsgesetz: Fixie- rung von Tarifvertragsseinhei- ten. (Tarifoberzelle). Löhner- satzleistungen bei Arbeitsaus- fall infolge von Arbeitslosig- keit, Kurzarbeit usw. im Bau- gewerbe;	Berufsbilder, Berufsbildungs- pläne;
Interne Verteilungs- prinzipien	Laufbahnprinzip im öf- fentlichen Dienst	Senioritätsprinzip bei Ur- laubansprüchen	Selektion von Arbeitnehmern für betriebliche Weiter- bildung gemäß Loyalitätser- wartung

setzt wird, um Abschirmung zu erzielen, ist im Gesamtkontext der Bedingungen zu sehen, unter denen Humankapitalinvestitionen stattfinden, sowie der Regelungen der Arbeitsmarktstruktur, die bereits festgelegt sind.

Dazu einige Beispiele:

Beispiel A: Wird etwa dem Betrieb - was gegenwärtig durch eine Gesetzesinitiative des BMA beabsichtigt ist - die Möglichkeit der Bindung seiner Arbeitskräfte an den Betrieb über betriebsspezifische Sozialleistungen genommen, so muß der Betrieb zur Abgrenzung seines internen Arbeitsmarkts auf andere mögliche Interventionsfelder ausweichen, um sicherzustellen, daß sich das von ihm investierte Humankapital amortisiert. Potentiell kommen als Alternativen beispielsweise in Frage ein steileres Positionsgefüge der Arbeitsplätze oder eine stärkere vertikale Differenzierung der Lohnstruktur, um Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten im eigenen Betrieb zu verbessern, sowie die vertragliche Bindung der Arbeitskraft, betriebsspezifische Qualifizierung.

Beispiel B: Die Einschränkung des Zugangs zu Teilarbeitsmärkten auf bestimmte gesellschaftliche Gruppen kann sowohl über Allokationsregelung wie über die Regelung der Gratifikation erfolgen. So gibt es im angelsächsischen Bereich Teilmärkte für handwerkliche Berufe, die durch Einflußnahme berufsständischer Gewerkschaften (craft unions) bestimmten ethnischen Minderheiten vorbehalten bleiben. Dies erfolgt über die Selektion von Bewerbern für die berufliche Ausbildung zu dem Beruf, die ausschließlich von der Gewerkschaft geregelt wird.

Der Zugang zum Teilarbeitsmarkt für Hochschullehrer wurde in Deutschland traditionell über die Gratifikationsstruktur restringiert. Die Struktur war durch ein steiles Alters-Einkommensprofil gekennzeichnet, also durch relativ geringe Einkünfte zu Beginn der beruflichen Laufbahn und relativ hohe Einkommen vor Beendigung der Karriere. Diese Struktur bedeutete für die Arbeitskraft, daß der für den Zugang zu diesem Markt erforderliche hohe Investitionsaufwand für Qualifizierung durch zeitlich stark verzögerte Ertragsströme egalisiert wurde, also hohe Diskontierungsra-

ten für die Investition verlangte, die nur von relativ wohlhabenden sozialen Schichten getragen werden konnten.

Mit den beiden Fällen soll veranschaulicht werden, daß durch Regeln, die an unterschiedlichen Stellen der Arbeitsmarktstruktur ansetzen, die Zugangsbeschränkung des Markts gleichermaßen erreicht werden kann, daß allerdings die beiden Politiken (Strategien) unterschiedliche Bedingungen voraussetzen. Während die Gratifizierung der Hochschullehrerlaufbahn, wie Max Weber es nannte, "plutokratische" Verhältnisse der Hochschullehrer bedingte¹⁾, ist die Zugangskontrolle amerikanischer craft unions durch kommunalpolitische Machtverhältnisse möglich. In jedem Falle erfordert die Durchsetzbarkeit derartiger, auf die Arbeitsmarktstruktur bezogener "Strategien" eine Marktposition, die sich auf ungleiche Verteilungen von Sach-, Geld- oder Humankapital gründen kann.

Der oben entwickelte Raster arbeitsmarktpolitischer Interventionsmöglichkeiten auf der Ebene der Arbeitsmarktstruktur erlaubt zwei Arten von Analysen, die bislang kaum durchgeführt wurden, für die Effektivität politischer Eingriffe in den Arbeitsmarkt aber unabdingbar sind. Zum einen kann damit die innere Konsistenz verschiedener öffentlicher oder privater Politiken oder Maßnahmebündel als Instrumente von Politiken in bezug auf bestimmte Ziele oder Leitbilder geprüft werden. Ergebnis dieser Analyse kann die Identifizierung von Widersprüchen oder Unvereinbarkeiten diverser Maßnahmen oder Politiken sein.

Als Beispiel für einen möglichen Widerspruch in der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik sei genannt die Förderung berufsfachlicher Teilmärkte durch das AFG und die Förderung von Methoden und Systemen betriebli-

1) Vgl. Max Weber, "Wissenschaft als Beruf", in: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, 4. Auflage, Tübingen 1973, S. 583.

cher Personalplanung, die zur Festigung betrieblicher Teilmärkte führt.

Darüber hinaus kann geprüft werden, ob die von unserem Ansatz her postulierte Vermittlung von Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktbedingungen erwarten läßt, daß bestimmte Interventionen in den Arbeitsmarktprozeß zu den intendierten Wirkungen führen können.

So wird auf der Basis des investitionstheoretischen Ansatzes in Frage gestellt, ob unter den gegenwärtigen in der BRD dominanten Angebots- und Nachfragebedingungen die vom AFG ermöglichten Instrumente der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik im Sinne der Ziele dieses Gesetzes wirksam sein können. 1)

1) Lutz, Sengenberger, a.a.O., Kapitel V.

Literaturverzeichnis

I. Monographien

- Altmann, N., Bechtle, G., Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, Carl Hanser Verlag, München 1970
- dies., Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz, RKW-Projekt Nr. 77 - Verhalten von Betrieben auf dem Arbeitsmarkt, Bde. I - III, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München 1974
- Becker, G., Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, National Bureau of Economic Research, New York 1964
- Bodenhöfer, H.J., Arbeitsmobilität und regionales Wachstum, Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 137, Duncker & Humblot, Berlin 1969
- Böhle, F., Altmann, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, Athenäum Verlag (jetzt: Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion), Frankfurt/M. 1972
- Cairnes, J., Some Leading Principles of Political Economy, Macmillan and Co., London 1874
- Corina, J., Labour Market Economics, London 1972
- Doeringer, P.B., Piore, M.J., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, D.C. Heath and Company, Lexington, Mass., 1971
- Hicks, J., The Theory of Wages, Macmillan, London 1932
- Fleischer, B.M., Labor Economics, Theory and Evidence, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New York 1970
- Lutz, B., Weltz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/M. 1966

- Lutz, B., Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarktes, Bde. I - III, und zusammenfassender Bericht, Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, RKW-Projekt A 44, 1973
- Lutz, B., Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur und öffentliche Arbeitsmarktpolitik - Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 26, Schwartz Verlag, Göttingen 1974
- Külp, B., Schreiber, W. (Hrsg.), Arbeitsökonomik, Neue Wissenschaftliche Bibliothek, Bd. 48, Köln 1972
- Mackay, O.J., Broddy, D., Brock, J., Diack, J., Jones, N., Labour Markets Under Different Employment Conditions, Oxford 1971
- Mieth, W., Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, Göttingen 1967
- Mill, J.S., Principles of Political Economy, 3. Ausgabe, 1. Band, London 1885
- O.E.C.D., Wages and Labor Mobility, Paris 1965
- Parnes, H.S., The Labor Force and Labor Markets, in: Herbert G. Heneman, Jr. et al., Hrsg. Employment Relations Research, Harper & Row, Publishers, New York 1960
- Reynolds, L.G., The Structure of Labor Markets; Wages and Labor Mobility in Theory and Practice, New York 1951
- Rothschild, K.W., Lohntheorie, Berlin und Frankfurt/M. 1963
- Robinson, D. (Hrsg.), Local Labor Markets and Wage Structures, Gower Press, London 1970
- Schultz-Wild, R., Weltz, F., Technischer Wandel und Industriearbeit, Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, Athenäum Verlag (jetzt: Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion), Frankfurt/M. 1973

- Sass, J., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/M. 1974
- Scoville, J.G., "A Theory of Jobs and Training", in: Industrial Relations, Jahrg. 9, 1969
- Smith, A., An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Modern Library Edition, Random House, New York 1937, Buch I, 10
- Vicens, J., Robinson, D., Research into Labor Market Behaviour, OECD, Paris 1974
- Weltz, F., Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, RKW (Hrsg.), Frankfurt/M. 1971
- Weltz, F., Schmidt, G., Sass, J., Facharbeiter im Industriebetrieb, Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München, Athenäum Verlag (jetzt: Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion), Frankfurt/M. 1974
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Studie Nr. 23, Grundelemente einer arbeitsorientierten Einzelwirtschaftslehre, Bund Verlag, Köln 1974

II. Beiträge in Zeitschriften und Sammelwerken

- Beiträge zur Arbeitsmarktforschung, Diskussionsunterlagen aus dem Arbeitskreis "Arbeitswirtschaftliche Strukturprobleme" des Rationalisierungskuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW e.V.) und der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, "Beiträge der Arbeitsmarktforschung", Anhang zu den IAB-Mitteilungen, Heft 5, Dezember 1968, "Kritische Anmerkungen zum Manpower-Ansatz in der Arbeitsmarktforschung", "Möglichkeiten und Probleme sozioökonomischer Strukturprojektionen des Arbeitsmarktes"

- Bodenhöfer, H.-J., "The Mobility of Labor and the Theory of Human Capital", in: Journal of Human Resources, Bd. 2, 4, 1967
- Doeringer, P.B., "Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets", in: Industrial and Labor Relations Review, Bd. 20, Nr. 2, 1967
- Doeringer, P.B., Piore, M.J., "Labor Market Adjustments and Internal Training, Proceedings of the Eighteenth Annual Meeting", in: Industrial Relations Research Association, New York, Dezember 1965
- Dunlop, J.T., "Job Vacancy Measures and Economic Analysis", in: The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, New York 1966
- Fisher, L., "The Harvest Labor Market", in: Quarterly Journal of Economics, November 1951
- Gensior, S., Kraiss, B., "Arbeitsmarkt und Qualifikationsstruktur", in: Soziale Welt, Jahrg. 25, 1974, Heft 2.
- Hofbauer, H., König, P., "Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil der Vorgesetzten", in: IAB Mitteilungen, Heft 2, 1972
- Hofbauer, H., Nagel, E., "Regionale Mobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der BRD", in: IAB Mitteilungen, 6. Jhrg., Heft 3, 1973
- Kerr, C., "The Balkanization of Labor Markets", in: Bakke, E.W., et al., Labor Mobility and Economic Opportunity, MIT Press, Cambridge, Mass., 1954
- Mertens, D., "Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage", in: IAB Mitteilungen, 6/3, 1973
- ders., "Der unscharfe Arbeitsmarkt: Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätsforschung", in: IAB Mitteilungen, 6/4, 1973

- Mincer, J., "On-the-Job-Training: Costs, Returns and Some Implications", in: Journal of Political Economy, Supplement, Oktober 1962
- Oi, W., "Labor as a Quasi-Fixed Factor", in: Journal of Political Economy, Bd. 70, 6, 1962
- Parsons, D.O., "Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates", in: Journal of Political Economy
- Piore, M.J., "Fragments of a "Sociological" Theory of Wages", in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Mai 1973
- ders., "On-the-Job-Training and Adjustment for Technological Change", in: The Journal of Human Resources, Bd. III, Nr. 4, 1968
- Reich, M., Gordon, D.M., Edwards, R.C., "A Theory of Labor Market Segmentation", in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Mai 1973
- Robinson, D., "Myths of the Local Labour Market", in: Personnel, Jahrg. 1, Nr. 1, 1967
- Schultz, T.W., "Investment in Human Capital", in: American Economic Review, Jahrgang 51, 1961
- Sjaastad, L.A., "The Costs and Returns of Human Migration", in: Journal of Political Economy, Bd. 70, 5, 1962
- Stinchcombe, A.L., Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study
- Stoikov, V., Raimon, R.L., "Determinants of Quit Rates among Industries", in: American Economic Review, Dezember 1968
- Vietorisz, T., Harrison, B., Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Mai 1973

Veröffentlichungen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München (Stand 1975)

1. Buchveröffentlichungen

- Schmidt, G., The Industrial Enterprise, History and Society: The Dilemma of German "Industrie- und Betriebssoziologie" (Columbia University, Bureau of Applied Social Research), 1967
- Behring, K., Lutz, B., Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Bayern, in: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge, Hrsg., Soziale Probleme der Automation in Bayern (im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und soziale Fürsorge), 1969
- Altmann, N., Kammerer, G., Wandel der Berufsstruktur (im Auftrag des RKW), Carl Hanser Verlag, München 1970
- Lutz, B., Düll, K., Kammerer, G., Kreuz, D., Rationalisierung und Mechanisierung im öffentlichen Dienst - Ein Gutachten für die Gewerkschaft ÖTV, Carl Hanser Verlag, München 1970
- Lutz, B., Kammerer, G., Mathematiker und Naturwissenschaftler an Gymnasien - Bedarf im Jahre 1980 (im Auftrag der Stiftung Volkswagenwerk), Carl Hanser Verlag, München 1970
- Altmann, N., Bechtle, G., Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Carl Hanser Verlag, München 1971
- Altmann, N., Düll, K., Kammerer, G., Öffentliche Verwaltung - Modernisierung als gesellschaftliches Problem (im Auftrag des RKW), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M. 1971
- Weltz, F., Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, Forschungsbericht des RKW, Frankfurt a.M. 1971

- Böhle, F., Altmann, N., Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit - Eine Studie über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1972 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 22,-- DM
- Düll, K., Sauer, D., Schneller, I., Altmann, N., Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt - Eine Untersuchung der gesellschaftlichen Bedingungen und Auswirkungen von technisch-organisatorischen Veränderungen in der Deutschen Bundespost (im Auftrag des RKW), Carl Hanser Verlag, München 1972
- Düll, K., Sauer, D., Verwaltungsmodernisierung und Politik, in: Materialien zur Verwaltungsforschung und Verwaltungsreform, Verein für Verwaltungsreform und Verwaltungsforschung e.V., Hrsg., Bonn 1972
- Lutz, B., Nase, H., Sengenberger, W., Weltz, F., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Forschungsbericht des RKW, Frankfurt a.M. 1973
- v. Behr, M., Schultz-Wild, R., Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, Empirische Untersuchung zur Gruppierung von Arbeitsplätzen und zu Karrieremöglichkeiten des Personals in Betriebs- und Verwaltungsbereichen (im Auftrag der Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts), Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1973, 36,-- DM.
- Weltz, F., Schmidt, G., Krings, I., Facharbeiter und berufliche Weiterbildung (im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung), Berlin 1973
- Nuber, Ch., Krings, I., Abiturienten ohne Studium - Möglichkeiten und Grenzen des beruflichen Einsatzes (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1973 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 19.80 DM.

- Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Ch., Ingenieure im Produktionsprozeß - Zum Einfluß von Angebot und Bedarf auf Arbeitsteilung und Arbeitseinsatz (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1973 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 19,80 DM
- Schultz-Wild, R., Weltz, F., Technischer Wandel und Industriebetrieb - Die Einführung numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen in der Bundesrepublik (im Auftrag des RKW), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1973 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str. 75), 24,-- DM
- Weltz, F., Schmidt, G., Sass, J., Facharbeiter im Industriebetrieb - Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Athenäum-Verlag, Frankfurt a.M. 1974 (zu beziehen über Akademische Verlagsgesellschaft und Athenaion, Frankfurt, Falkensteiner Str: 75), 19,80 DM
- Böhle, F., Lutz, B., Rationalisierungsschutzabkommen - Wirksamkeit und Probleme, Veröffentlichungen der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Hrsg., Schwartz & Co., Göttingen 1974, 16,-- DM
- Lutz, B., Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Veröffentlichungen der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Hrsg., Otto Schwartz & Co., Göttingen 1974, 16,-- DM
- Schmidt, G., Gesellschaftliche Entwicklung und Industriesoziologie in den USA - Eine historische Analyse (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, Köln 1974, 18,-- DM
- Sass, J., Sengenberger, W., Weltz, F., Betriebliche Weiterbildung und Arbeitskräftepolitik - Eine industriesoziologische Analyse (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, Köln 1974, 14,-- DM

Neuerscheinungen 1975

Reihe: Arbeiten des ISF München

- Lutz, B., Krise des Lohnanreizes - Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie (im Auftrag der Hohen Behörde - EGKS), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, 48,-- DM
- Düll, K., Industriesoziologie in Frankreich - Eine historische Analyse zu den Themen Technik, Industriearbeit, Arbeiterklasse (mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, 23,-- DM
- Lutz, B., Kammerer, G., Das Ende des graduierten Ingenieurs? Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, ca. 19,-- DM
- Binkelmann, P., Böhle, F., Schneller, I., Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht - Betriebliche Interessen und öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, 22,-- DM
- Asendorf-Krings, I., Drexel, I., Kammerer G., Lutz, B., Nuber, Ch., Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen - Eine bildungspolitische Analyse auf empirisch-statistischer Grundlage (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt a.M./Köln 1975, ca. 19,-- DM

Reihe: Forschungsberichte aus dem ISF München

- Marquardt, R., Sonderschule - und was dann? - Zur Situation der Sonderschüler auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Europäische Verlagsanstalt, München 1975, ca. 9,-- DM
- Maase, M., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Sozialpolitik (mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), Europäische Verlagsanstalt, München 1975, ca. 9,-- DM
- Binkelmann, P., Schneller, I., Berufsbildungsreform in der betrieblichen Praxis - Eine empirische Untersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer Regelungen bei der Steuerung betrieblichen Handelns (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), Europäische Verlagsanstalt, München 1975, ca. 9,-- DM

2. Hektographierte Forschungsberichte des ISF
(gelbe Reihe)

- Lutz, B., Kreuz, D., Wochenendpendler - Eine Extremform des Erwerbsverhaltens in wirtschaftlich schwachen Gebieten, dargestellt am Beispiel Ostbayerns (im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums), 1968, 17,-- DM
- Behring, K., Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten - Kriterien zur Beurteilung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte (im Auftrag des RKW), 1969 (vergriffen)
- Weltz, F., Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit - Ergebnisse einer Umfrage, Text- und Tabellenband (im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), 1970 (vergriffen)

- Kosta, J., Krings, I., Lutz, B., Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten - Ein Gutachten über notwendige Grundlagenforschungen und Möglichkeiten für pragmatische Verbesserungen der "Berufs"-Klassifikation (im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung), 1970 (vergriffen)
- Biermann, S., Kreuz, D., Schultz-Wild, R., Vorgehensweisen und Konzeptionen der Stadtplanung, Analyse der Stadtentwicklungspläne von Chicago, Detroit, Paris und Stockholm (im Auftrag des Stadtentwicklungsreferats München), 1971, 15,50 DM
- Weltz, F., Schmidt, G., Arbeiter und beruflicher Aufstieg (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), 1971 (vergriffen)
- Lutz, B., u.a., Modelluntersuchung eines geschlossenen Arbeitsmarkts am Beispiel des Wirtschaftsraumes Augsburg (im Auftrag des RKW), 3 Bde., 1972 (vergriffen)
- Bechtle, G., Böhle, F., Düll, K., Lutz, B., Nuber, Ch., Sauer, D., Sengenberger, W., Soziale Ungerechtigkeit - Überlegungen zu einem Forschungsprogramm (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1972 (vergriffen)

3. Sonstige hektographierte Berichte

- Lutz, B., Seyfarth, C., Informationen zur Situation des Jugendarbeitsschutzes, Forschungsbericht 02-1969 des Deutschen Jugendinstituts (im Auftrag des Deutschen Jugendinstituts), 1969
- Lutz, B., Krings, I., Fleischer, J., Überlegungen zum Problem des "Bedarfs" an hochqualifizierten Arbeitskräften und seiner Prognose, HIS-Brief 10 (im Auftrag des Hochschul-Informations-Systems), 1970

Lutz, B., Krings, I., Überlegungen zur sozioökonomischen Rolle akademischer Qualifikation, HIS-Brief 18 (im Auftrag des Hochschul-Information-Systems), 1971

Thode, H., Entwicklungstendenzen des Nachwuchses zum Höheren Lehramt 1967/1969 (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1970

Kreuz, D., Schultz-Wild, R., Heil, K., Standortverhalten und Standortprobleme von Betrieben in München, Referat für Stadtforschung und Stadtentwicklung der Landeshauptstadt München, Hrsg., 1972

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, Daten zum Weiterbildungsverhalten (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1973

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, Bekanntheit von Ausbildungssituationen (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1973

4. Abgeschlossene, noch nicht veröffentlichte Arbeiten

Martiny, U., Zur Soziogenese von Erwerbslebenslauf und Beschäftigungsdeprivilegierung weiblicher Arbeitskräfte (mit Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft), 1971

Lutz, B., Neugebauer, E., Vergleichende Lohn- und Gehaltsstruktur-Erhebung in ausgewählten Betrieben Deutschlands und Frankreichs (in Zusammenarbeit mit dem Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Aix-en-Provence, im Auftrag des Centre d'Etude des Revenues et des Coûts), 1973

Altmann, N., Bechtle, G., Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz (im Auftrag des RKW), 1974

Drexel, I., Nuber, Ch., v. Behr, M., Betriebliche Qualifizierung von Jugendlichen ohne Ausbildungsverhältnis - Bedingungen, Interessen und gesellschaftliche Folgeprobleme (im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft), 1975

5. Artikel

Düll, K., Sauer, D., Verwaltungsmodernisierung und Politik, in: Materialien für Verwaltungsforschung und Verwaltungsreform, Verein für Verwaltungsreform und Verwaltungsforschung e.V., Hrsg., Bonn 1972

Altmann, N., Böhle, F., Technischer Fortschritt und soziale Risiken, in: Bundesarbeitsblatt, Heft 2, 1973

Lutz, B., Sengenberger, W., Die Rolle von Kollektivvereinbarungen bei der Veränderung von Ungleichheiten in den Arbeitsbedingungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3, 1974

Lutz, B., Vorläufige Notizen zur gesellschaftlichen und politischen Funktion von Beruf, in: Crusius, R., Lempert, W., Wilke, M., Hrsg., Berufsbildung - Reformpolitik in der Sackgasse?, Reinbek bei Hamburg 1974

Düll, K., Sauer, D., Rationalisierung im öffentlichen Dienst, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2, 1975

Schneller, I., Binkelman, P., Öffentlich-normative Regelungen und betriebliches Handeln, Betriebliche Reaktionen auf Reformen der beruflichen Grundbildung, in: Soziale Welt, Heft 2, 1975

- Böhle, F., Weltz, F., Sozialpolitische Probleme des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels, in: Vierteljahresschrift für Sozialrecht, Heft 1/2, 1975
- Böhle, F., Weltz, F., Zum Problem der Zumutbarkeit bei der Gewährung von Berufsunfähigkeitsrenten, erscheint in: Vierteljahresschrift für Sozialrecht (1975)
- Altmann, N., Böhle, F., Arbeitsprozeß und Sozialpolitik, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 6, 1975
- Böhle, F., Schneller, I., Jugendarbeitslosigkeit und die Mängel der Berufsausbildungsreform, in: Laturner, S., Schön, B., Jugendarbeitslosigkeit, Reinbek bei Hamburg 1975
- Drexel, I., Nuber, Ch., Die betriebliche Qualifizierung von Jungarbeitern im Spannungsfeld von Betriebs- und Arbeitnehmerinteressen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 9, 1975

**Vom Institut für Sozialwissenschaftliche
Forschung, München, erschienen im
Athenäum-Verlag (jetzt Akademische
Verlagsgesellschaft Athenaion, Frankfurt):**

Fritz Böhle, Norbert Altmann,

**Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit - Eine Studie
über Risiken im Arbeitsprozeß und auf dem Arbeitsmarkt,**
1972,

270 S., kartoniert, DM 22,--

Guido Kammerer, Burkart Lutz,

**Christoph Nuber, Ingenieure im Produktionsprozeß - Zum
Einfluß von Angebot und Bedarf auf Arbeitsteilung und
Arbeitseinsatz, 1973,**

200 S., kartoniert, DM 19,80

Christoph Nuber, Inge Krings,

**Abiturienten ohne Studium - Möglichkeiten und Grenzen
des beruflichen Einsatzes, 1973,**

355 S., kartoniert, DM 19,80

Rainer Schultz-Wild, Friedrich Weltz,

**Technischer Wandel und Industriebetrieb - Die Einführung
numerisch gesteuerter Werkzeugmaschinen in der Bun-
desrepublik, 1973,**

183 S., kartoniert, DM 24,--

Friedrich Weltz, Gert Schmidt, Jürgen Sass,

**Facharbeiter im Industriebetrieb - Eine Untersuchung in
metallverarbeitenden Betrieben, 1974,**

138 S., kartoniert, DM 19,80