SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Zur Realisierbarkeit von Ansprüchen und Anforderungen an den Arbeitsmarkt: eine kritische Analyse arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen auf der Grundlage vorliegender empirischer Untersuchungen

Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Lutz, B., & Sengenberger, W. (1974). *Zur Realisierbarkeit von Ansprüchen und Anforderungen an den Arbeitsmarkt: eine kritische Analyse arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen auf der Grundlage vorliegender empirischer Untersuchungen.* München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-252700

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.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

ISFMÜNCHEN

INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.

Burkart Lutz Werner Sengenberger

"Zur Realisierbarkeit von Ansprüchen und Anforderungen an den Arbeitsmarkt - Eine kritische Analyse arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen auf der Grundlage vorliegender empirischer Untersuchungen"

Eine Studie im Auftrag der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel

München, Juli 1974

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Inhalt:

Einleitung : Fragestellung und Aufbau der Studie

Kapitel I : Das neoklassische Arbeitsmarktmodell und eine Prüfung seiner Potenz zur Erklärung empirischer Befunde zum Arbeitsmarktverhalten

1. Die Grundzüge des neoklassischen Arbeitsmarktmodells

2. Methodik und Material zur Prüfung des neoklassischen Arbeitsmarktmodells

3. Zur Effektivität des Verdienstgefälles

4. Transparenz des Arbeitsmarkts

5. Die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte

6. Mobilität und Mobile

7. Abschließende Bemerkungen zur empirischen Evidenz

Kapitel II : Theoretische Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsmarktmodell

1. Vorbemerkung

2. Spezifische Qualifikation und Arbeitsmarktsegregation

3. Determinanten von Teilarbeitsmarktstrukturen

4. Struktur und Funktionsweise unspezifischer, fachlicher und betrieblicher Teilarbeitsmärkte
   a) unspezifische (Jedermanns-) Teilarbeitsmärkte
   b) fachliche Teilarbeitsmärkte
   c) betriebliche Teilarbeitsmärkte

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Kapitel III: Die Verteilung von Arbeitsmarktstrukturen in der BRD im Lichte sozioökonomischer Entwicklungen und empirischer Befunde zum Arbeitsmarktverhalten

1. Vorbemerkung

2. Sozioökonomische Entwicklung und ihre Bedeutung für den Zuwachs betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen

3. Empirische Hinweise für die Bedeutung betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen (I): Die Befunde zur Mobilität, zum Verdienstgefälle und zur Transparenz des Arbeitsmarkts

4. Empirische Hinweise für die Bedeutung betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen (II): Die Struktur der Arbeitsmarktströme

Kapitel IV : Das Arbeitsmarktmodell der gegenwärtigen öffentlichen Arbeitsmarktpolitik

1. Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in den 60er Jahren in der BRD

2. Die besondere Bedeutung der Mobilitätsförderung in der Arbeitsmarktpolitik

3. Der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt als bestimmender Strukturtyp

4. Wie "realistisch" ist das Leitbild des berufsfachlichen Teilarbeitsmarkts?

Kapitel V : Intendierte und zu erwartende Wirkungen der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik

1. Vorbemerkung

2. Arbeitsmarktverhalten und Eingriffe der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

3. Empirischer Exkurs: Der selektive Charakter der öffentlichen Intervention, dargestellt am Beispiel der individuellen Förderung der beruflichen Bildung nach dem AFG

4. Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik auf Arbeitsmarktverhalten und Arbeitsmarktlage

5. Schlußwort

Literaturverzeichnis

Einleitung: Fragestellung und Aufbau der Studie

Sieht man öffentliche Arbeitsmarktpolitik als eine Intervention staatlicher Stellen in den Arbeitsmarktprozeß mit dem Ziel, reale Vorgänge auf diesem Markt in Richtung auf einen erwünschten Zustand hin zu verändern, so bedarf es als Voraussetzung zur Formulierung einer solchen Politik eines Bildes von dem tatsächlichen Arbeitsmarktgeschehen, das man verändern will.

Es muß also eine Zuordnung der Arbeitsmarktpolitik zu einem "Modell" des realen Arbeitsmarktprozesses geben und demgemäß auch eine Korrespondenz der vermuteten Funktionsweise des Marktes und des politischen Instrumentariums, mit dem man auf das Funktionieren des Markts einwirken möchte.

Eine der zentralen Fragen, mit der sich die Arbeitsmarktpolitik - wie jegliche Politik überhaupt - ständig befassen muß, ist die nach der Übereinstimmung von Modell und realem Geschehen. Es liegt auf der Hand, daß eine effektive Arbeitsmarktpolitik im Sinne der gesteckten Ziele nur solange und insoweit erwartet werden kann, als Modell und Realität des Arbeitsmarkts harmonieren. Weichen beide erheblich voneinander ab, dann ist damit zu rechnen, daß die Politik ihr Ziel verfehlt. Bestenfalls bleibt sie dann wirkungslos oder greift nur teilweise. Schlimmstenfalls leitet sie Entwicklungen ein, die unerwünschte Seitenwirkungen mit sich bringen oder gar der ursprünglichen Zielintention zuwider laufen.

Es ist das hauptsächliche Anliegen der vorliegenden Studie, die Kongruenz von beobachtetem Arbeitsmarktverhalten und den der derzeitigen Arbeitsmarktpolitik zugrunde liegenden begrifflichen und theoretischen Vorstellungen vom Arbeitsmarktprozeß kritisch zu überprüfen.

Der in dieser Studie verwandte Begriff von Arbeitsmarktpolitik entspricht dem des in der herkömmlichen Literatur vorgefundenen "engeren" Terminus, wonach Arbeitsmarktpolitik auf die Gestaltung von Strukturen und Prozessen des Arbeits-

ISFMÜNCHEN

markts gerichtet ist[1]. Politische Interventionen, die auf einen möglichst hohen Stand der Gesamtbeschäftigung von Arbeitspotential zielen - häufig auch "Beschäftigungspolitik" genannt - bleiben aus unserer Betrachtung ausgespart. Bei der Analyse der Gestaltung von Strukturen und Prozessen interessieren uns nicht so sehr einzelne Maßnahmen, sondern eher die prinzipiellen Maxime, die hinter dieser Gestaltungsabsicht erkennbar sind.

Überblickt man die öffentliche Arbeitsmarktpolitik der vergangenen Jahrzehnte in der BRD, so deutet vieles darauf hin, daß diese Politik grundsätzlich am Leitbild der (neoklassischen) ökonomischen Arbeitsmarkttheorie orientiert ist.

Die dringlichsten Hinweise darauf finden sich in den politischen Mitteln, die die Arbeitsmarktpolitik eingesetzt hat, um den Arbeitsmarktprozeß zu beeinflussen. Erzeugung und Bereitstellung von Informationen über den Arbeitsmarkt, Förderung der Mobilität, Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft, neuerdings sogar gezielte Anreize zur Mobilität sind weithin unbestrittene Maxime nicht allein der Arbeitsmarktpolitik, sondern darüber hinaus der allgemeinen Sozial- wie Bildungs- und Berufsbildungspolitik.

Dieser generellen Orientierung folgend ist in den vergangenen Jahren ein Katalog von Einzelmaßnahmen entwickelt oder geplant worden, beginnend bei der Berufs- und Arbeitsberatung, der Stellenvermittlung, der Förderung maximaler Flexibilität der beruflichen Grundausbildung, der Bereitstellung eines breiten Angebots an Umschulungsmaßnahmen, der Erleichterung des Transfers betrieblicher Sozialleistungen bei Arbeitsplatzwechsel und endlich Maßnahmen auf dem Gebiet der Infrastrukturpolitik mit dem Ziel, regionale Mobilität, sei es durch materielle Erleichterung des Tagespendelns, sei es durch Wohnungswechsel, zu begünstigen.

---

1) Vgl. etwa G.Leminsky, "Arbeitsmarktpolitik und technologischer Wandel", in WWI-Mitteilungen, Nr.10, Jahrgang 1967, S. 260.

ISFMÜNCHEN

Der gleichen Logik entstammte offensichtlich auch, wenn vor einigen Jahren in einem Jahresgutachten des Wirtschaftssachverständigenrats vorgeschlagen wurde, durch entsprechende lohnpolitische Maßnahmen zwischen bestimmten Branchen ein größeres Verdienstgefälle herbeizuführen, um die Arbeitnehmer hierdurch zu Mobilität anzureizen, bzw. eventuelle bereits vorhandene Abwanderungstendenzen aus bestimmten Sektoren in bestimmte Richtungen zu lenken. Offensichtlich hielt man die bestehenden intersektoralen Verdienstdifferentiale ohne den Einsatz solcher Mittel für unzureichend, um eine Allokation von Arbeitskraftressourcen im Sinne optimalen Wirtschaftswachstums zu gewährleisten.[1)]

Natürlich waren weder Zielsetzung noch Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik in den vergangenen zwei Jahrzehnten völlig statisch. Es gab Neuerungen und Verschiebungen in der Akzentuierung arbeitsmarktpolitischer Mittel.

So trat etwa mit der Verabschiedung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) die berufliche Förderung in den Vordergrund. Überlegungen, die diesen Wandel beeinflußten, möchten wir in Kapitel IV dieses Berichts diagnostizieren. Insgesamt bleibt aber die Grundorientierung der gegenwärtigen Politik am neo-klassischen Modell bestehen, indem sie Mängel, die nach diesem Modell die Funktionsweise des Arbeitsmarkts abträglich beeinflussen, beseitigen möchte.

In Anbetracht dieser grundsätzlichen Perspektive und Ausrichtung der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik erscheint es uns sinnvoll, das neo-klassische Arbeitsmarktmodell in Kapitel I dieser Studie noch einmal kurz zu resümieren und im Anschluß daran zu untersuchen, welche Brauchbarkeit dieses Modell im Licht neuerer Erhebungen zum Arbeitsmarktverhalten

---

1) Eine Zusammenfassung der Literatur zur Bedeutung von Mobilität für das Ziel Wirtschaftswachstum findet sich bei: Engelen-Kefer, U., Umschulung in einer wachsenden Wirtschaft, Ein Beitrag zur wissenschaftlichen Beratung der Politik, Verlag für Wirtschaft und Verwaltung Hubert Wingen, Essen, 1971.

ISFMÜNCHEN

beanspruchen kann. Dabei zeigt sich - um das Ergebnis dieser Analyse vorwegzunehmen - daß das neo-klassische Modell nur einen Teil des realen Arbeitsmarktgeschehens zutreffend erklären kann.

Der weitere Aufbau der Arbeit ist dann folgender: Die unbefriedigende Erklärungspotenz des neo-klassischen ökonomischen Modells veranlaßt uns, in Kapitel II Überlegungen zu einer erweiterten und differenzierteren Betrachtungsweise des Arbeitsmarkts anzustellen und als dessen Ergebnis drei verschiedene idealtypische Konstrukte von Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktprozeß vorzustellen, von denen wir glauben, daß sie sowohl für die Erfassung realer Arbeitsmarktphänomene als auch für die Formulierung und Identifizierung arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen und Instrumente nützlich sind.

In Kapitel III folgt dann der Versuch, durch erneute Ansicht des in Kapitel I vorgelegten empirischen Materials und unter Rückgriff auf den in Kapitel II entwickelten begrifflich-konzeptionellen Ansatz Hinweise dafür zu gewinnen, wie der Arbeitsmarkt in der BRD heute tatsächlich strukturiert ist.

Das "Bild" vom Arbeitsmarkt, das der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik zugrunde liegt, ist Gegenstand des Kapitels IV. Nach einer allgemeinen Skizzierung der Neuorientierung dieser Politik seit den 60er Jahren identifizieren wir eine Arbeitsmarktstruktur, die - nach den Neuerungen in den gesetzlichen und administrativen Maßnahmen sowie nach der Neuformulierung der Ziele der Politik zu schließen - als Leitbild vom bestehenden und anzustrebenden Zustand des Arbeitsmarktes gedient hat.

Dieses Leitbild - wir nennen es die berufsfachliche Teilarbeitsmarktstruktur - läßt sich allenfalls partiell mit den in Kapitel III ermittelten realen Arbeitsmarktstrukturen in Enklang bringen.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Im restlichen Teil der Studie beschäftigen wir uns mit der Frage, welche theoretische und praktische Bedeutung die mangelnde Übereinstimmung der von uns beobachteten und der von der Arbeitsmarktpolitik angenommenen Arbeitsmarktstruktur hat. Dazu überlegen wir, wie die gegenwärtig vorherrschende Arbeitsmarktanalyse selbst erweitert oder modifiziert werden müßte, will sie einen größeren Teil des gesamten Arbeitsmarktgeschehens in den Griff bekommen. Schließlich reflektieren wir über einige Folgewirkungen, die von einer an dem berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik für das Verhalten von Beschäftigern und Beschäftigten zu erwarten ist. Diese Reflektionen bilden das abschließende Kapitel V.

Kapitel I : Das neo-klassische Arbeitsmarktmodell und eine Prüfung seiner Potenz zur Erklärung empirischer Befunde zum Arbeitsmarktverhalten

1. ie Grundzüge des neo-klassischen Arbeitsmarktmodells

Es ist nicht unsere Absicht, das neo-klassische Arbeitsmarktmodell in allen Details hier auszubreiten. Es ist hinreichend aus Lehrbüchern bekannt. Die Züge des Modells sollen hier nur insoweit ausgeführt werden, daß es einer empirischen Überprüfung zugänglich gemacht werden kann.

Es ist bezeichnend für die neo-klassische Theorie des Arbeitsmarktsmarkts, daß das Verhalten von Anbietern und Nachfragern nicht nur getrennt betrachtet, sondern daß den beiden Seiten auch unterschiedliche theoretische Ansätze zugrunde liegen. Da die aktive Arbeitsmarktpolitik und ihr Instrumentarium überwiegend an der Angebotsseite ansetzen, konzentrieren wir uns im folgenden hauptsächlich auf diese.

Die Grundstruktur der Theorie über das Angebot von Arbeitskraft kann etwa wie folgt zusammengefaßt werden: Langfristig tendiert das Gefälle von Arbeitsbedingungen zwischen Beschäftigungseinheiten, wie Betrieben, Branchen, Berufen und regionalen Einheiten zu einem Gleichgewicht. Innerhalb dieses langfristigen Equilibriums kann es allerdings zu kurzfristigen Ungleichgewichten kommen, etwa infolge sektoraler Angebots- oder Nachfrageverschiebungen auf den Gütermärkten, aufgrund ungleicher sektoraler Veränderungen der Produktivität durch technisch-organisatorischen Wandel oder durch differentiale räumliche Wirtschaftsentwicklung.

Treten solche Ungleichgewichte auf, 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.

Da die Angebots- und Nachfrageverschiebungen veränderten Bedarf oder veränderte Produktivität in den einzelnen Beschäf-

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

tigungsbereichen reflektieren, garantiert die Bewegung des Arbeitskräfteangebots in Bereiche erhöhter Nachfrage eine optimale Allokation wirtschaftlicher Ressourcen.

Um die Funktionsfähigkeit dieses Anpassungsprozesses zu gewährleisten, sind folgende institutionelle und verhaltensmäßige Voraussetzungen unablässig:

- 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.

- Die Anbieter von Arbeitsleistung müssen über das veränderte Gefälle der Arbeitsbedingungen informiert sein; dies setzt die Transparenz dieser Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt voraus.

- 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 uneingeschärnkte Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte voraus.

- Die Arbeitnehmer müssen den Arbeitsplatz wechseln, wenn ein anderer Arbeitsplatz einen Nettovorteil, d.h. insgesamt bessere Arbeitsbedingungen verspricht. Dies ist zumindest die klassische Auffassung.[1] Neo-Klassiker sind häufig davon ausgegangen, daß der Lohnsatz die für den Arbeitsplatzwechsel entscheidende Arbeitsbedingung ist und daß demgemäß andere Bedingungen von Arbeitsplätzen als äquivalent betrachtet werden können.[2]

---

1) Vgl. Adam Smith, "An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations", Modern Library Edition, New York, Random House, 1937, Book I, 10, S. 99

2) "... differences in the economic advantages, chiefly differences in wages, are the main causes of migration." Vgl. Hicks, J., "The Theory of Wages",London, Macmillan,1932, S.76.
Siehe auch: Bodenhöfer,H.-J., "Arbeitsmobilität und regionales Wachstum", Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 137, Duncker & Humblot, Berlin, 1969, S.26

In diesem Modell kommt also dem Arbeitsplatzwechsel von Arbeitskräften, insbesondere dem Wechsel zwischen Beschäftigungseinheiten oder -bereichen eine Schlüsselrolle beim Ausgleich von Ungleichgewichten zu. Andere potentielle Anpassungsmechanismen, wie etwa die Veränderungen von Arbeitsplatzinhalten als einem Strukturelement der Nachfrage, liegen außerhalb des Modells oder werden zumindest als kurzfristig unelastisch betrachtet.

2. Methodik und Material zur Prüfung des neo-klassischen Arbeitsmarktmodells

Bei der nun folgenden empirischen Analyse von Arbeitsmarktverhalten und dessen Maß an Kongruenz mit den theoretischen Aussagen der neo-klassischen Theorie folgen wir der Grundstruktur, die wir eben bereits bei der Darstellung der Theorie gewählt haben: Wir untersuchen, inwieweit die grundsätzlichen Funktionserfordernisse für modellgerechtes Arbeitsmarktverhalten erkennbar sind, d.h. welche Bedeutung dem Verdienstgefälle als Anreiz für Mobilität zukommt, welcher Informationsstand der Arbeitskräfte über den Arbeitsmarkt sich abzeichnet, wie groß die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte ist und wie mobil die Arbeitskräfte insgesamt und als einzelne Gruppen tatsächlich sind. Aus der Beantwortung dieser Teilfragen versuchen wir dann ein Gesamturteil über Kongruenz bzw. Inkongruenz von Theorie und Empirie des Arbeitsmarktmodells zu gewinnen.

Als Materialgrundlage für die empirische Prüfung greifen wir auf eine Reihe empirischer Untersuchungen zurück, die in den vergangenen Jahren am Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, erstellt wurden. Vorrangig sind darunter zu nennen die Befunde der Erhebungen über den regionalen Arbeitsmarkt Augsburg in den Jahren 1967 und 1968. Zu diesen Erhebungen liegen bislang zwei vom RKW geförderte Studien vor.[1)]

---

1) Lutz, B., "Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarktes", Bde. I - III, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, 1973 (hektographierter Bericht) und: "Zusammenfassender Bericht, Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, RKW-Projekt A 44, 1973

b.w.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Das Material umfaßt im wesentlichen zwei Datenmassen. Die eine besteht in den Ergebnissen der statistischen Erfassung einer Stichprobe aller Arbeitsmarktbewegungen im Wirtschaftsraum Augsburg im Zeitraum vom 1. Juni 1967 bis zum 31.Mai 1968.Definitionskriterium für Arbeitsmarktbewegungen war der arbeitsrechtliche Tatbestand des Beginns bzw. der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses durch einen versicherungspflichtigen bzw. sozialversicherten Arbeitnehmer.

Neben dieser statistischen Erhebung der Fälle von Arbeitsplatzwechsel liefert die zweite Datenmasse die Ergebnisse einer Befragung von Arbeitskräften und Arbeitsplatzwechslern, die das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung im Spätherbst 1968 ebenfalls im Auftrag des RKW im Wirtschaftsraum Augsburg durchführte. Die Befragung bezieht sich auf verschiedene Aspekte des Arbeitsmarktverhaltens. Befragt wurde eine repräsentative Stichprobe von 1621 männlichen und weiblichen Arbeitnehmern im Alter zwischen 14 und 65 Jahren, ferner eine geschichtete Stichprobe von 477 Arbeitnehmern, die zwischen dem 1. Juni 1967 und 1. Mai 1968, also im Zeitraum der statistischen Arbeitsmarkterhebung den Arbeitsplatz gewechselt haben und schließlich 98 Bewohner von Wohnheimen, Lehrlingsheimen etc. (im folgenden "Heimbewohner" genannt).

Analog zu den jeweiligen Stichproben beziehen sich die in den folgenden Abschnitten enthaltenen empirischen Befunde auf folgende Teilgruppen von Erwerbstätigen:

- die registrierten Arbeitsplatzwechsler (aus der statistischen Arbeitsmarkterhebung)
- die befragten Arbeitnehmer
- die befragten Arbeitsplatzwechsler
- die befragten Heimbewohner.

---

1) Fortsetzung von S. 8

Weltz,F., "Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt", ISF, München, RKW (Hrsg.), Frankfurt 1971

Die Daten haben u.a. den Vorzug (bzw. Nachteil), daß sie aus den Jahren 1967/68 stammen, d.h. aus der Zeit vor Inkrafttreten des AFG. Damit sind sie von den Wirkungen, die von den neuen, im AFG aufgenommenen politischen Instrumenten zur Beeinflussung des Arbeitskräfteverhaltens ausgehen, befreit.

3. Zur Effektivität des Verdienstgefälles

Das kritische Regulativ der Mobilität von Arbeitskräften ist nach der ökonomischen Theorie das Gefälle von Arbeitsbedingungen und in der neo-klassischen Sicht insbesondere das Lohndifferential.

Um die tatsächliche Wirksamkeit dieses Regulativs zu bewerten, kann man etwa folgende Fragen untersuchen:

- Wird das Lohndifferential von den Arbeitskräften gesehen?
- Führt der Arbeitsplatzwechsel tatsächlich zu einem höheren Verdienst oder einer Verbesserung der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen?
- Wie groß muß das Verdienstdifferential sein, um einen Arbeitnehmer zum Arbeitsplatzwechsel zu bewegen?
- Gibt es neben dem Verdienst andere Arbeitsbedingungen, die für den Arbeitnehmer bei der Wahl eines Arbeitsplatzes Bedeutung haben?

Die erste Frage, ob die Arbeitnehmer überhaupt die Möglichkeit sehen, bei einem anderen Arbeitgeber im Wirtschaftsraum Augsburg mehr Geld verdienen zu können, d.h. ob sie die egalisierenden Lohndifferentiale wahrnehmen, kann durch die in Tabelle 1 ausgewiesenen Ergebnisse beantwortet werden. Danach sehen immerhin 28 % der befragten Arbeitnehmer, 34 % der befragten Arbeitsplatzwechsler und 37 % der Heimbewohner die Chance, anderswo einen höheren Verdienst zu erzielen.

Hinweise darauf, inwieweit der Arbeitsplatzwechsel in der Einschätzung des Arbeitnehmers tatsächlich eine Verbesserung des Verdienstes brachte, finden sich in Tabelle 2. Den Ergebnissen dieser Tabelle lag die Frage zugrunde: "Wie war

das mit Ihrem Verdienst: Konnten Sie den durch Ihren Arbeitsplatzwechsel verbessern, ist er gleich geblieben oder hat er sich verringert?"

68 % der hierzu befragten Arbeitnehmer, 59 % der befragten Arbeitsplatzwechsler und 57 % der Heimbewohner gaben an, daß sie sich verbessern konnten.

Den gleichen Verdienst wie am alten Arbeitsplatz gaben 14 % der Arbeitnehmer, 15 % der Arbeitsplatzwechsler und 23 % der Heimbewohner an. Verringert hat sich der Verdienst für jeweils 14 % der ersten Gruppe, 15 % der zweiten und 23 % der Heimbewohner.

Immerhin scheint etwa ein Drittel der befragten Arbeitnehmer und jeweils etwas mehr als zwei Fünftel bei den Gruppen der Arbeitsplatzwechsler und Heimbewohner der neo-klassischen Auffassung zu widersprechen, daß ein positiver Verdienstzuwachs den Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses bewirkt.

Kann dieser Widerspruch aufgelöst werden?

Tabelle 1

Frage: Könnten Sie woanders hier in Augsburg oder Umgebung mehr Geld verdienen?

	Arbeitnehmer männl.	weibl.	insg.	Arbeitsplatzwechsler männl.	weibl.	insg.	Heimbew.
	(1058)	(563)	(1621)	(279)	(198)	(477)	(98)
Ja	27	29	28	33	34	34	37
Nein	73	70	72	67	66	66	63
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabelle 2

Frage: Wie war das mit Ihrem Verdienst: Konnten Sie den durch Ihren Arbeitsplatzwechsel verbessern, ist er gleichgebliegen oder hat er sich verringert? x)

	Arbeitnehmer männl.	weibl.	insg.	Arbeitsplatzwechsler männl.	weibl.	insg.	Heim-bewohner
	(207)	(140)	(347)	(246)	(146)	(392)	(30)
Hat sich erhöht	65	71	68	61	54	59	57
Hat sich verringert	15	12	14	12	19	15	23
ist gleich geblieben	18	16	17	26	26	26	20
K.A.	2	1	1	0	1	1	0
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

x) Nur an Befragte, die weniger als fünf Jahre im Betrieb sind und vorher weder studierten, noch die Schule besuchten, noch als Selbständige und mithelfende Familienangehörige tätig waren.

Zunächst bietet sich als naheliegende Erklärung an, daß es denjenigen, die keinen Verdienstzuwachs erzielten, um andere Verbesserungen ging und daß diese anderen Verbesserungen vom Arbeitnehmer höher eingeschätzt wurden als die Verdienstein-buße.

Dieses Argument wäre vereinbar mit der "klassischen" Auffassung von der Gesamtheit der Vor- und Nachteile eines Arbeitsverhältnisses, die der Arbeitsplatzwechsel verbessern soll.

Tatsächlich kann die Verbesserung anderer Arbeitsbedingungen einen Teil der Arbeitsplatzwechsel, die nicht zur Lohnverbesserung geführt haben, erklären, allerdings nur einen recht geringen Teil. Dies geht aus den Zahlen der Tabelle 3 hervor, in der nach der Netto-Veränderung der gesamten Gratifikationen durch den Wechsel des Arbeitsplatzes gefragt wurde. Berück-

ISFMÜNCHEN

sichtigt man andere mögliche Verbesserungen, so bleiben 17 % Arbeitnehmer, 24 % Arbeitsplatzwechsler und 10 % Heimbewohner, die die Gratifikationen am alten und neuen Arbeitsplatz etwa gleich einschätzen und jeweils 6 %, 7 % und 13 % der jeweiligen Gruppen, die sich nach ihrer Angabe eher verschlechterten.

Es verbleibt also ein Restbestand an Arbeitsplatzwechsel, der in der Bewertung der Wechsler nicht auf einen Nettovorteil materieller oder immaterieller Art zurückgeführt werden kann. Auch für dieses Residuum ließen sich Begründungen anführen, die durchaus rationalem Verhalten im Sinne des ökonomischen Modells entsprächen. Etwa könnte mangelnde Informiertheit bei der Entscheidung eine Rolle gespielt haben. Dies würde u.a. bedeuten, daß der Arbeitsplatzwechsel durchaus von der Erwartung einer Verbesserung motiviert war, daß sich aber rückblickend herausstellte, daß die Erwartung nicht erfüllbar war.

Eine Überprüfung dieser Hypothese lassen allerdings die vorhandenen Daten nicht zu. Schließlich bietet sich als Erklärung des "Mißerfolgs" des Arbeitsplatzes an, daß der Wechsel gar nicht "freiwillig" war, sondern durch eine Arbeitgeberkündigung erzwungen wurde. In diesem Falle wäre der Wechsel nicht durch die Wahrnehmung eines Nettovorteils zustande gekommen. Diese Erwartung wird durch einen entsprechenden Befund teilweise erhärtet. Es zeigt sich, daß mit einem unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsel seltener eine Verbesserung des Verdienstes verbunden ist als dann, wenn der Arbeitnehmer von sich aus gekündigt hat. Bei Arbeitgeberkündigungen hat sich nach Aussagen von 51 % der Wechsler der Verdienst verbessert, von 19 % verschlechtert; bei Arbeitnehmerkündigungen wird der Wechsel als finanzieller Erfolg von 62 % und als finanzieller Mißerfolg von 15 % der Wechsler betrachtet. Diese Unterschiede sind freilich nicht besonders groß und können wiederum nur einen kleinen Anteil derjenigen Fälle erklären, die insgesamt zu einer Verschlechterung führten.[1)]

---

1) Vgl. Weltz,F., "Materialien zum Verhalten von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt" (unveröffentlichtes Manuskript)

Tabelle 3

Frage: Wenn man alles zusammennimmt, ich meine jetzt nicht nur den Verdienst, haben Sie sich durch den letzten Wechsel Ihres Arbeitsplatzes eher verbessert, eher verschlechtert oder ist es ungefähr gleichgeblieben?x)

	Arbeitnehmer			Arbeitsplatzwechsler			
	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	Heimbewohner
	(207)	(140)	(347)	(246)	(146)	(392)	(30)
Eher verbessert	77	73	75	72	63	69	77
Eher verschlechtert	4	10	6	8	6	7	13
Ungefähr gleich	17	16	17	20	29	24	10
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

x) Nur an Befragte, die vor fünf Jahren oder weniger ihre letzte Stelle aufgegeben haben und vorher weder studierten, noch die Schule besuchten, noch als Selbständige und mithelfende Familienangehörigen tätig waren.

Wichtiger als der Kündigungsanlaß scheint für den Ertrag des Arbeitsplatzwechsels der Zeitpunkt, zu dem sich der betreffende Arbeitnehmer um eine neue Stelle beworben hat. Die Ergebnisse in Tabelle 4 weisen deutlich eine größere Erfolgschance aus, wenn die Bewerbung für die neue Stelle vor der Kündigung erfolgte. Ferner war die Erfolgschance größer bei Bewerbungen unmittelbar nach der Kündigung als in Fällen, bei denen eine Zwischenzeit verstrich.

Letzteres Resultat wie auch die Tatsache, daß 266 von insgesamt 548 Wechslern vermutlich erst nach Aufgabe des alten Arbeitsplatzes die "neuen" Arbeitsbedingungen bekannt wurden, widerspricht streng genommen der neo-klassischen Auffassung, daß die Arbeitnehmer nach Wahrnehmung eines attraktiveren Arbeitsangebots ihren Arbeitsplatz wechseln.

Tabelle 4 : Verteilung der Erfolgsbeurteilung nach dem Zeitpunkt der Bewerbung bei der jetzigen Stelle in Prozent

Frage: Haben Sie sich bei Ihrer jetzigen Stelle beworben, bevor Sie bei der letzten gekündigt hatten (wurden) oder unmittelbar danach oder erst nach einer Zwischenzeit?

Der Verdinnst hat sich durch den Wechsel	vor Kündigung beworben	unmittelbar nach Kündigung beworben	nach Zwischenzeit beworben
	(282)	(178)	(88)
verbessert	67	55	46
nicht verändert	22	29	23
verringert	11	16	31
	100	100	100

Nun muß allerdings noch einmal ausdrücklich betont werden, daß es sich bei dem beschriebenen Verhalten um das einer Teilgruppe von Arbeitskräften handelt, nämlich diejenigen, die in den letzten fünf Jahren vor dem Untersuchungszeitpunkt ein- oder mehrmals den Betrieb gewechselt haben. Es handelt sich dabei also um den mobilen Teil der Beschäftigten, der ja insgesamt - wie weiter unten noch aufzuzeigen sein wird - nur einen geringen Anteil der Gesamtzahl der Beschäftigten ausmacht.

Möchte man die Wirksamkeit des Verdienstanreizes für die Gesamtheit, vor allem aber für die weniger mobilen Beschäftigten ermitteln, so kann man dies nur durch die hypothetische Frage, wie groß der monetäre Anreiz sein müßte, um diese Gruppe zum Verlassen ihres gegenwärtigen Arbeitsplatzes bewegen zu können. Nach dem neo-klassischen Modell ist ein Arbeitsmarkt umso funktionstüchtiger, je kleiner die zu erwartenden Lohndifferenzen sind, die genügen, um Mobilität auszulösen. Umgekehrt, je größer die notwendigen Schwellenwerte, desto geringer ist die regulative Kraft des ökonomischen Anreizes und desto eher wird nach dem Modell eine effiziente Allokation verhindert.

Zur Ermittlung der "Lohnelastizität" zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels wurde von Weltz folgende Frage gestellt: "Wieviel Mark müßte man Ihnen wenigstens im Monat mehr anbieten, um Sie zu einem Wechsel in eine andere Stelle hier in der Augsburger Gegend zu veranlassen?" Die Resultate auf diese Frage sind in Tabelle 5 aufgeführt.

Es zeigt sich, daß insgesamt die Schwellenwerte, die nötig sind, um Arbeitsplatzwechsel attraktiv zu machen, recht hoch sind, ja daß ein Teil der Beschäftigten auf Verdienstanreiz überhaupt nicht ansprechbar ist. Deutliche Unterschiede zeigen sich dabei aber zwischen Arbeitnehmern und Heimbewohnern auf der einen Seite und den Arbeitsplatzwechslern auf der anderen. Die letzteren geben wesentlich niedrigere notwendige Verdienste als Anreizwerte an. Markante Differenzen gibt es ferner zwischen den männlichen und weiblichen Beschäftigten, sowohl bei den Arbeitnehmern und den Arbeits-

Tabelle 5:

Frage: Wieviel Mark müßte man Ihnen wenigstens im Monat mehr anbieten, um Sie zu einem Wechsel in eine andere Stelle hier in der Augsburger Gegend zu veranlassen?

	Arbeitnehmer			Arbeitsplatzwechsler			
	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	Heimbewohner
	(1058)	(563)	(1621)	(279)	(198)	(477)	(98)
DM 50,--	2	5	3	6	11	8	5
DM 100,--	11	23	16	20	34	26	24
DM 200,--	22	22	22	33	29	27	23
DM 300,--	15	6	12	10	5	8	7
DM 500,--	8	2	6	4	3	3	-
Mehr als DM 500,--	5	3	4	4	1	3	1
Würde auf keinen Fall wechseln	33	34	34	19	24	21	38
K.A.	3	5	4	3	5	4	1
	99%	100%	101%	99%	102%	100%	99%

ISFMÜNCHEN

platzwechslern: Weiblichen Arbeitnehmern scheint der Wechsel bei niedrigeren Schwellenwerten interessanter als Männern. Beide Differenzen lassen sich etwa an der Prozentzahl von Arbeitnehmergruppen ablesen, die für eine monatliche Verdiensterhöhung von DM 200,-- zum Wechsel bereit sind. Dies sind 35 % der männlichen und 50 % der weiblichen Arbeitnehmer und 59 % und 64 % der männlichen, respektive weiblichen Arbeitsplatzwechsler.

Für diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Schwellenwerten scheinen weitgehend die Differenzen in den Bruttoverdiensten, die Männern und Frauen gezahlt wurden, verantwortlich zu sein. Für Industriearbeiter lagen im Januar 1967 die Bruttowochenverdienste bei den Männern bei 207,-- DM bei den Frauen bei 134,-- DM.[1] Die Bruttomonatsverdienste der kaufmännischen und technischen Angestellten zum gleichen Zeitpunkt beliefen sich auf durchschnittlich 1.161,-- DM bei den männlichen und 716,-- DM bei den weiblichen Arbeitskräften.[2]

Ein nicht unbedeutender Teil (bei den Arbeitnehmern mehr als 1/5) sind nur bei einer Verbesserung von DM 300,-- und mehr bereit, ihren Betrieb zu verlassen. Noch gravierender scheint allerdings der Befund, daß für rund 1/3 aller befragten Arbeitnehmer, für rund 1/5 der befragten Arbeitsplatzwechsler und für nahezu 2/5 der befragten Heimbewohner ein freiwilliger Wechsel des Arbeitsplatzes unter keinen Umständen in Frage kommt; bei diesen Teilen der Arbeitnehmer scheint also der Verdienstanreiz als Anpassungsregulativ völlig unwirksam.

Wenn wir die von den Befragten genannten Schwellenwerte als "hoch"eingestuft haben, so geschah dies im Blickwinkel der Größenordnungen von Verdienstzuwächsen, die der Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt der Befragung de facto anbieten konnte.

---

1) Statistisches Jahrbuch für die BRD, 1967, S. 478

2) ebenda, S. 487

Stellt man den Schwellenwerten, die für die Gesamtheit der Arbeitnehmer Mobilitätsbereitschaft erzeugen können, Angaben über die in der Vergangenheit beim Arbeitsplatzwechsel erzielten Verdienstverbesserungen gegenüber (Tabelle 4), so erscheint nur etwa die Hälfte bzw. ein Drittel bei Einbeziehung der gegenüber Verdienstanreizen völlig Indifferenten innerhalb einer Spanne, die sich unter den zum Untersuchungszeitpunkt gegebenen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt realisieren ließen (Tabelle 6 zeigt die Vergleichszahlen der tatsächlich erzielten Verdienstzuwächse beim Arbeitsplatzwechsel). In anderen Worten, das Marktangebot scheint einer großen Zahl nicht genügend monetären Anreiz zu bieten, um sie zur Aufgabe ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses bewegen zu können.

Die Prädisposition eines beträchtlichen Teils der Beschäftigten für Immobilität muß nun nicht unbedingt bedeuten, daß Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt nicht beseitigt werden können. Zum Ausgleich genügt, daß eine kleine Teilgruppe Elastizität gegenüber Lohnveränderungen zeigt, solange das Arbeitsangebot insgesamt recht homogen ist. Bei stärkerer Differenzierung der Arbeitskräftestruktur oder mit wachsender Zahl der Teilarbeitsmärkte gewinnt allerdings die beobachtete Rigidität zunehmend an Bedeutung. Auf dieses Moment ist weiter unten noch detaillierter einzugehen.

Wenn der Verdienstanreiz für die Mehrheit der Arbeitnehmer entweder sehr hoch sein muß, um Mobilität zu indizieren oder überhaupt keinen Wechsel veranlassen kann, so müssen neben dem Lohn andere Arbeitsbedingungen für das Arbeitsmarktverhalten eine vorrangige Rolle spielen. Der Schluß liegt nahe, daß die Arbeitsplatzsicherheit besonderes Gewicht hat. Dies wird auch bestätigt, wenn man den Beschäftigten zwischen den Optionen "Sicherheit" und "besserer Verdienst" wählen läßt. Die große Mehrheit aller Arbeitnehmerkategorien entscheidet sich dabei für die Sicherheit (Tabelle 7). Es sei noch angemerkt, daß diese Sicherheitsorientierung etwas (5 Prozentpunkte) höher liegt bei der Gruppe der befragten Arbeitnehmer als bei den befragten Arbeitsplatzwechslern und

Frage: Wie groß war der Unterschied zwischen Ihrem monatlichen Anfangsverdienst an Ihrer jetzigen Stelle und Ihrem früheren Verdienst? x)

	Arbeitnehmer			Arbeitsplatzwechsler			
	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	Heimbew.
	(166)	(117)	(283)	(180)	(107)	(287)	(24)
unter 50 DM	7	25	14	11	20	14	12
50 bis unter 100 DM	23	25	24	18	32	23	25
100 bis unter 200 DM	32	31	30	35	33	34	29
200 bis unter 300 DM	14	6	12	17	6	12	17
300 bis unter 400 DM	6	6	5	4	3	3	12
400 bis unter 500 DM	5	2	4	3	0	2	0
500 bis unter 600 DM	2	1	1	3	1	2	0
600 bis unter 700 DM	1	0	1	0	0	0	0
700 bis unter 800 DM	1	0	0	1	0	1	0
800 DM und mehr	0	0	0	2	0	1	4
K.A.	11	4	9	6	5	6	0
	100%	100%	100%	100%	100%	98%	99%

x) Nur an Befragte, die vor fünf Jahren oder weniger ihre letzte Stelle aufgegeben haben und vorher weder studierten, noch die Schule besuchten, noch als Selbständige und mithelfende Familienangehörige tätig waren.

(um 13 Prozentpunkte) höher bei den männlichen im Vergleich zu den weiblichen Arbeitnehmern.

Die beobachtete starke Sicherheitsorientierung der Arbeitnehmer hat Weltz als Ausdruck eines "defensiven" Arbeitsmarktverhaltens interpretiert, das weniger auf maximale Wahrnehmung der auf dem Arbeitsmarkt gebotenen materiellen Chancen, als vielmehr auf die Wahrung des Besitzstandes ausgerichtet ist.[1)]

Die hier vorgelegten empirischen Resultate zur relativen Bedeutung des Lohnanreizes und der Arbeitsplatzsicherheit sind weitgehend konform mit Untersuchungen in den USA, die diese Frage aufgegriffen haben. Allerdings ist das Gewicht, das dem Faktor Lohn unter den Arbeitsbedingungen beigemessen wird, unterschiedlich.[2)]

---

1) Weltz,F., "Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, a.a.O.., S. 18

2) Vgl. Parnes, H.S., "The Labor Force and Labor Markets" in Herbert G. Heneman, Jr. et al., Hrsg. Employment Relations Research, New York, Harper & Row, Publishers, 1960.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Tabelle 7

Frage: Wenn Sie zwischen zwei Arbeitsplätzen (jetzt) wählen könnten: Der eine bietet Ihnen Sicherheit vor Entlassung, aber keine Aussichten, einmal mehr Geld zu verdienen, der andere bietet Ihnen viel bessere Verdienstmöglichkeiten, dafür sind Sie nie ganz sicher, ob Sie nicht plötzlich entlassen werden.

Für welchen Arbeitsplatz würden Sie sich entscheiden?

	Arbeitnehmer			Arbeitsplatzwechsler			
	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	Heimbewohner
	(1058)	(563)	(1621)	(279)	(198)	(477)	(98)
Für Sicherheit	79	66	74	69	69	69	71
Für besseren Verdienst	18	30	22	30	30	30	23
Es kommt auf etwas anderes an	1	0	0	0	0	0	0
weiß nicht	2	2	2	0	2	1	3
K.A.	0	0	0	0	0	0	-
	100%	98%	98%	99%	101%	100%	99%

ISFMÜNCHEN

4. Transparenz des Arbeitsmarktes

Die Anbieter von Arbeitskraft müssen über die Arbeitsbedingungen anderer, für sie in Frage kommender Arbeitsplätze informiert sein; dies setzt die Transparenz dieser Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt voraus.

Diese bedeutende Voraussetzung der ökonomischen Theorie kann in verschiedener Weise auf ihre Gültigkeit hin geprüft werden. Einmal kann man davon ausgehen, daß nach der Theorie für einen bestimmten Beruf in einem bestimmten regionalen Wirtschaftsraum für alle Beschäftigten vergleichbarer Qualifikation in allen Betrieben die gleichen Gratifikationen gezahlt werden müßten. Dieser Gleichgewichtslohn kommt zustande, wenn die Arbeitnehmer genügend Information über die Löhne und andere Gratifikationen in diesem Teilarbeitsmarkt besitzen, um die Chancen des Lohngefälles durch Betriebswechsel wahrnehmen zu können. In diesem Zusammenhang kann man zum Postulat der Transparenz des Arbeitsmarktes folgende Fragen stellen:

- Werden die positiven Anreize (in Form von Verdienstchancen oder im weiteren Sinne von anderen Gratifikationen wie Sozialleistungen, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten usw.) wahrgenommen?

- Werden negative Anreize, wie die Schrumpfung von Beschäftigungs- oder Verdienstchancen wahrgenommen? Dies würde eine gewisse Kenntnis des technisch-wirtschaftlichen Strukturwandels erforderlich machen.

Beide Postulate, so wird in dem Weltz'schen Bericht geschlossen, "werden von der Mehrheit der Arbeitnehmer erfüllt".[1)]

---

1) Weltz,F., a.a.O., S. 23; dieser Befund ist konsistent mit früheren Ergebnissen zum Informationsniveau der Arbeitskräfte.
Vgl. Lutz,B./Weltz,F., "Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel", Europäische Verlagsanstalt Frankfurt/M., 1966, S. 122.

Der Wissensstand zu den positiven Anreizen wurde mit der Frage beleuchtet, welcher Betrieb in dem örtlichen Arbeitsmarkt am besten zahle. Auf diese Frage wußte nur jeder Vierte überhaupt einen Betrieb zu nennen, wobei man sich wiederum zur Hälfte auf den eigenen Betrieb bezog. Für die überwiegende Mehrheit, besonders aber für Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit, so folgerte Weltz, ist der Betrieb, in dem man beschäftigt ist, zugleich der Leitbetrieb, d.h. derjenige mit der größten Anziehungskraft. Von Interesse ist auch der Befund, daß die Kategorie 'Betrieb' als Orientierungsdatum einen Teil der Befragten - wenn auch einem minderheitlichen - überhaupt weitgehend irrelevant erschien.[1)]

Als mögliche Ursachen der mangelnden Transparenz wird von Weltz darauf hingewiesen, daß die entsprechenden Informationsmöglichkeiten fehlen:

Für die Masse der Arbeitnehmer kommen als Informationsquellen faktisch nur Inserate und Gespräche mit anderen Arbeitnehmern in Frage, deren Informationswert dadurch reduziert ist, daß zentrale Informationen nicht gegeben werden (so gibt es offensichtlich eine Absprache zwischen den Augsburger Betrieben, bei Stellenanzeigen keine Angaben über die Verdienstthöhe zu machen) oder daß der durch Informationskontakte abgedeckte Ausschnitt aus dem Angebot an alternativen Arbeitsplätzen zu einseitig und begrenzt ist;

Das Arbeitsamt als Informations- und Beratungsstelle, an dem sich die Arbeitnehmer über die Situation am Arbeitsmarkt orientieren könnten, wird von der großen Mehrzahl der Arbeitnehmer entweder nicht als Informationsquelle wahrgenommen oder aus den verschiedensten Gründen nicht beansprucht (wieweit dies auf Vorurteilen oder auf realen Erfahrungen beruht, kann nicht ohne weiteres entschieden werden; beachtenswert ist immerhin, daß diejenigen Arbeitsplatzwechsel, die über das Arbeitsamt gelaufen sind, im Schnitt eindeutig als weniger erfolgreich bezeichnet wurden als die mehrheitlichen Wechsel, bei denen dies nicht der Fall war).

Auch der Strukturwandel wird von der Masse der Arbeitnehmer allenfalls diffus und nicht als möglicher Anlaß für einen Arbeitsplatz, Betrieb und Beruf wahrgenommen, auf die man sich rechtzeitig einzurichten habe; die große Mehrheit der Arbeitnehmer ist an einem Verbleib in ihrem jetzigen Betrieb orientiert, sieht ihre berufliche Qualifikation nicht akut bedroht und würde selbst unter extremen Bedingungen (Verlust des jetzigen Arbeitsplatzes durch wirtschaftliche Schwie-

---

1) Weltz,F., a.a.O., S. 23

rigkeiten des jetzigen Betriebes) ganz überwiegend nicht an Umschulung in einen neuen Beruf denken.

So weiß über die Hälfte der befragten Augsburger Arbeitnehmer auf die Frage, in welcher Branche die Entlassungsgefahr am größten sei, keine Antwort zu geben.

Dabei fehlt es nicht an Einzelinformationen. Immerhin 72 % haben von Entlassungen in einzelnen Betrieben gehört. Man weiß über die Symptome der Krisenanfälligkeit Bescheid, vermag aber nicht, diese in einen großen Zusammenhang zu bringen.

Die Indifferenz der Arbeitnehmer gegenüber negativen Anreizen des Arbeitsmarktes zeigt sich auch darin, daß die meisten Beschäftigten trotz der Erfahrungen, die sie während der Rezessionsphase 1966/67 gemacht haben, ihre eigene Arbeitsplatzsicherheit ganz generell hoch veranschlagen. Wenn der Verlust des Arbeitsplatzes überhaupt befürchtet wird, dann nicht so sehr wegen struktureller Veränderungen als aufgrund einer allgemeinen Wirtschaftskrise. Der Mangel an Information über alternative Arbeitsmöglichkeiten und das recht hohe Sicherheitsgefühl scheinen miteinander in Zusammenhang zu stehen.

Das generelle Urteil, das man aus den empirischen Indices zur Transparenz des Arbeitsmarktes fällen kann, lautet, daß die Mehrheit der Arbeitnehmer die Chancen des Arbeitsmarktes nur sehr ungenügend kennt: weder weiß ein großer Teil über das Lohngefälle in den verschiedenen Betrieben seines Teilarbeitsmarktes Bescheid noch scheint man längerfristige Verschiebungen von Angebot und Nachfrage (Strukturwandel) auf seine Folgewirkungen für die eigene Arbeitsmarktposition besonders zu beachten. Die Kenntnisse der Mehrheit der Arbeitnehmer über Beschäftigungsmöglichkeiten scheinen sich vielmehr auf den eigenen Betrieb zu konzentrieren.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

5. Die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte

Die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts setzt nach dem neo-klassischen Modell ein hohes Maß an Mobilitätsneigung und subjektiver Mobilitätsbereitschaft voraus.

Diese Bereitschaft - so zeigen die Befragungsergebnisse - war allerdings nur bei einer Minderheit der Augsburger Arbeitnehmerschaft tatsächlich registrierbar. Nur ein kleiner Teil hatte jeweils die feste Absicht oder war sich ziemlich sicher, in den nächsten Jahren den Arbeitsplatz zu wechseln. Die überwiegende Mehrheit - und zwar 81 % bei den Arbeitnehmern, 66 % bei den Arbeitsplatzwechslern und 64 % bei den Heimbewohnern - wollten auf jeden Fall in den nächsten Jahren an ihrem Arbeitsplatz bleiben. Dabei war die Absicht des Verbleibs bei den Männern etwas (um 5 Prozentpunkte) stärker ausgeprägt als bei den weiblichen Arbeitnehmern (Tabelle 8). Die jeweiligen Anteile derjenigen Beschäftigten, die ziemlich sicher oder fest entschlossen waren, daß sie in den nächsten Jahren den Arbeitgeber wechseln würden, waren indessen gering. Sie lagen bei der Gruppe der Arbeitnehmer bei 4 %, bei den Arbeitsplatzwechslern bei 8 % und bei den Heimbewohnern bei 17 %.

Als weiteres Indiz für die insgesamt geringe Mobilitätsneigung können die Ansichten der Augsburger Arbeitskräfte über das berufliche Fortkommen gewertet werden. Gefragt wurde, ob man durch Wechsel oder Verbleib im Betrieb beruflich weiterkäme. Die Zahl derer, die glauben, eher durch Verbleib in einem Betrieb beruflich weiterzukommen, ist sowohl bei den Männern wie bei den Frauen größer als die Zahl derjenigen, nach deren Meinung ein berufliches Fortkommen besser durch Betriebswechsel zu erreichen ist. Bei den Arbeitsplatzwchslern ist das Meinungsbild ähnlich: Von ihnen glauben - besonders die Frauen - eher an Berufserfolg durch lange Betriebszugehörigkeit als durch Betriebswechsel (siehe Tabelle 9).

Tabelle 8

Frage : Und nun noch etwas anderes: Was von dieser Liste trifft für Sie zu ?

	Arbeitnehmer			Arbeitsplatzwechsler			Heimbewohner
	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	
	(1058)	(563)	(1621)	(279)	(198)	(477)	(98)
Ich will auf jeden Fall in den nächsten Jahren hier an diesem Arbeitsplatz bleiben	83	78	81	65	68	66	64
Ich würde an sich ganz gern wechseln, aber ich glaube nicht, daß ich das tun werde	4	4	4	5	5	5	4
Ich bin im Augenblick noch unentschlossen, ob ich in den nächsten Jahren hier bleiben werde	7	9	8	18	14	16	8
Ich bin ziemlich sicher,daß ich in den nächsten Jahren von hier weggehen werde	3	5	4	7	6	6	6
Ich bin entschlossen, in den nächsten Jahren hier wegzugehen	3	5	4	5	8	6	17
	100%	101%	101%	100%	101%	99%	99%

Tabelle 9

Frage: Wie, glauben Sie, kommt man beruflich weiter? Indem man bisweilen den Betrieb wechselt oder indem man nach Möglichkeit im selben Betrieb bleibt?

	Arbeitnehmer			Arbeitplatzwechsler			
	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	Heimbew.
	(1058)	(563)	(1621)	(279)	(198)	(477)	(98)
Durch Wechseln	29	30	29	36	26	32	28
Durch Bleiben	45	45	45	33	53	41	39
Am Anfang muß man wechseln	8	6	7	14	4	10	7
Kommt darauf an	15	15	15	15	12	14	26
Weiß nicht	2	3	3	2	5	3	1
K.A.	1	1	1	0	-	0	-
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

ISFMÜNCHEN

Nimmt man die Reaktionen hinsichtlich der Wechselbereitschaft und hinsichtlich der Zweckmäßigkeit von zwischenbetrieblicher Mobilität zusammen, so muß man bei der Mehrheit der Befragten Mobilitätsunlust konstatieren, die dem neoklassischen Postulat der Arbeitmarktanpassung über den Wechsel von Arbeitsplätzen zu widersprechen scheint.

6. Mobilität und Mobile

Mit den Befunden über die (subjektive) Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte korrespondieren auch die (objektiven) Ergebnisse über das tatsächliche Mobilitätsverhalten der Augsburger Beschäftigten. Nimmt man die Gesamtheit der Erwerbstätigen, so ist die Mobilitätsrate gering.

Der Anteil der Wechsel bei der statistischen Erhebung, die einen Zeitraum von einem Jahr erfaßte, war etwa 10 % der Gesamtzahl der Beschäftigten.[1)]

Ebenso von Interesse ist die Frequenz des Arbeitsplatzwechsels, wie sie in der im Herbst 1968 erfolgten Arbeitnehmerbefragung zutage tritt, da in dieser Untersuchung die Erfassung früherer Arbeitsplatzwechsel nicht auf eine einjährige Periode, sondern auf die letzten fünf Jahre vor der Befragung erstreckte.

Im Rahmen der nach Zufallsprinzipien gezogenen Arbeitnehmerstichprobe von 1621 Interviewten hatten 350 in den letzten fünf Jahren den Arbeitsplatz ein- oder mehrere Male gewechselt; dies entspricht einem Anteil der Wechsler an der Gesamtzahl der Beschäftigten von etwas über 22 %. Diese Größenordnung verweist auf eine selbst über einen längeren Zeitraum insgesamt recht immobile Arbeitnehmerschaft.

---

1) Vgl. Arbeitswissenschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, S. 23

ISFMÜNCHEN

Noch deutlicher wird die Stabilität, wenn man sich die angegebene Dauer der letzten bzw. gegenwärtigen Beschäftigung vor Augen führt (Tabelle 21). Von den befragten männlichen Arbeitnehmern waren 78 % mindestens zwei Jahre und 47 % mehr als 10 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt. Die entsprechenden Werte für die weiblichen Arbeitnehmer liegen bei 64 % und 22 %.

Diese Ergebnisse decken sich mehr oder weniger mit denen anderer Studien, die den Zusammenhang von Mobilität und Betriebszugehörigkeit zum Gegenstand hatten. So hat Reynolds für die USA festgestellt, daß der Betriebswechsel nach etwa drei Jahren Zugehörigkeit nur noch minimal ist und nach etwa 10 Jahren ganz aufhört.[1)]

Weiterhin ist auffällig, daß ein großer Teil der erfaßten Arbeitsplatzwechsler mehrfach gewechselt hat. So kamen im Augsburger Arbeitsmarkt für einen einjährigen Erhebungszeitraum im Durchschnitt 1,3 Arbeitsplatzwechselfälle auf einen Arbeitsplatzwechsler.[2)] Auch aus den Zahlen in Tabelle 10 läßt sich der hohe Anteil der Mehrfachwechsler erkennen. Es zeigt sich, daß - grob gesprochen - ein Viertel der Arbeitsplatzwechsler weniger als 6 Wochen beschäftigt war und etwas mehr als die Hälfte weniger als 6 Monate.

Sprechen die Ergebnisse der Augsburger Untersuchung für eine durchschnittlich recht niedrige Mobilitätsrate, so ist andererseits nicht zu übersehen, daß einzelne, nach demographischen Merkmalen unterscheidbare Gruppen von Arbeitskräften in ihrer Mobilitätsfrequenz deutlich variieren.

---

1) Vgl. Reynolds, L.G., "The Structure of Labor Markets" Wages and Labor Mobility in Theory and Practice, New York 1951, S.21-25

2) Vgl. Lutz,B., Arbeitwirtschaftliche Modelluntersuchung, S. 22

Tabelle 10 : Dauer der letzten bzw. gegenwärtigen Beschäftigung in Prozent

Dauer der letzten Beschäftigung	Arbeitsplatzwechsler			alle deutschen Arbeitnehmer (Befragungsstichprobe)	
	Deutsche		Ausländer		
	m	w	m≠w	m	w
	(1181)	(677)	(348)	(1058)	(563)
bis 6 Wochen	24	31	25	7	13
6 W. bis 3 Monate	15	11	15		
3 bis 6 Monate	12	11	21		
6 M. bis 1 Jahr	13	11	16	6	10
1 bis 2 Jahre	10	11	16	9	13
2 bis 10 Jahre	22	23	7	31	42
mehr als 10 Jahre	4	2	-	47	22
	100	100	100	100	100

NB: Die in der Kopfzeile bei den Arbeitsplatzwechslern ausgewiesenen absoluten Zahlen entsprechen den Arbeitsplatzwechslern, bei denen die Dauer der letzten Beschäftigung bekannt ist.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Die dazu aus dem Augsburger Material gewonnenen Korrelationen sind weitgehend mit denjenigen konsonant, die aus anderen Studien bekannt sind.[1)]

Dies gilt zunächst für das Merkmal Alter. Betrachtet man die mobilen Beschäftigten in ihrer Gesamtheit, so charakterisieren sie sich im Vergleich zu allen abhängig Erwerbstätigen durch ein Übergewicht der jüngeren Altersgruppen: Rund 40 % der an Arbeitsmarktbewegungen beteiligten Personen haben ein Alter von unter 25 Jahren und nur etwa 10 % über 50 Jahren; die jüngsten Jahrgänge sind also in der Gruppe der mobilen Beschäftigten etwa doppelt so stark und die älteren Altersgruppen nur etwa halb so stark vertreten wie in der gesamten Arbeitnehmerschaft. Die Relation der sinkenden Mobilität mit wachsendem Alter gilt jedoch in so ausgeprägter Form nur für die deutschen männlichen Arbeitnehmer; sie ist bei den Ausländern und Frauen stark abgeschwächt.[2)]

Weiterhin in Übereinstimmung mit allen anderen Mobilitätsuntersuchungen ist der Befund der Augsburgstudie zum Zusammenhang von Mobilität und Qualifikationsniveau. Es sind vor allem die am geringsten qualifizierten Beschäftigten, deren relativer Anteil an den Arbeitsmarktbewegungen am größten ist. Mit zunehmendem Qualifikationsgrad sinkt die Quote der Arbeitsplatzwechsler. [3)]

Die negative Korrelation der Wahrscheinlichkeit, Arbeitsplatzwechsler zu sein, und der Dauer der Betriebszugehörigkeit zeigt sich bereits in der obigen Tabelle 10.

---

1) Eine Zusammenfassung von bisherigen Arbeiten über die Merkmale mobiler bzw. immobiler Arbeitnehmer findet sich in: Werth, M., "Analyse mobilitätshemmender Motivationen", Projekt 26 der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft, Saarbrücken, Saarbrücken 1971.

2) Vgl. Lutz, B., Modelluntersuchung des Arbeitsmarkts Augsburg, Bd.I., S.74-76

3) ebenda, S. 82

ISFMÜNCHEN

Tabelle 11 korreliert die Beschäftigungsdauer mit dem Qualifikationsniveau männlicher und weiblicher Arbeitnehmer. Von den nach kurzer Beschäftigung wieder wechselnden Männern waren nur ein sehr geringer (4 %) Teil Angestellter, 30 % Facharbeiter - das sind weniger als der entsprechende Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbeschäftigung - und überproportional hohe Anteile von Angelernten und Hilfsarbeitern. Im Unterschied dazu waren bei Arbeitnehmern, die nach mehr als einem Jahr Beschäftigungsdauer ihren letzten Arbeitsplatz wechselten, die Anteile der Angestellten und Facharbeiter wesentlich stärker vertreten. Ähnliches kann für die Frauen gesagt werden.

Besonders deutlich wird das Bild, wenn man nach dem Zusammenhang zwischen der Qualifikation des letzten Arbeitsplatzes und der Dauer der Betriebszugehörigkeit fragt. Nur 11 % der männlichen Arbeitsplatzwechsler verließen ihren letzten Arbeitsplatz innerhalb der ersten Wochen, wenn sie dort Angestellte waren, hingegen 33 %, wenn sie als Hilfsarbeiter beschäftigt waren. Nur 23 % der an Arbeitsplatzwechsel beteiligten Hilfsarbeiter sind länger als ein Jahr an ihrem Arbeitsplatz tätig, hingegen 55 % der Angestellten.

Ganz ähnlich ist die Lage bei den Frauen.

Schließlich bliebe anzumerken, daß bei den Arbeitsplatzwechslern mit längerer Beschäftigungsdauer zwar die Qualifikation des bisherigen Arbeitsplatzes recht hoch, aber die Chance, die bisherige Qualifikation beim Arbeitsplatzwechsel zu halten, reduziert ist: Von Wechslern mit Facharbeiterqualifikation, die länger als ein Jahr an ihrem früheren Arbeitsplatz beschäftigt waren, verlieren etwa ein Viertel ihre Qualifikation und sind am neuen Arbeitsplatz nur mehr als angelernte Arbeiter oder Hilfsarbeiter beschäftigt; ähnlich ist bei den Frauen das Verhältnis zwischen angelernten Arbeiterinnen und Hilfsarbeiterinnen.

Tabelle 11: Alte und neue Qualifikation (alter bzw. neuer Arbeitsplatz) der Arbeitsplatzwechsler mit sehr kurzer und mit längerer Dauer der letzten Beschäftigung (nur deutsche Arbeitnehmer) in Prozent

	Von den Arbeitsplatzwechslern mit einer Beschäftigung am letzten Arbeitsplatz von			
	bis 6 Wochen		mehr als 1 Jahr	
	waren	wurden	waren	wurden
a) Männer				
Angestellte	4	3	14	14
Facharbeiter	30	27	48	37
Angel.Arbeiter	28	33	21	126
Hilfsarbeiter	38	37	17	23
	100	100	100	100
b) Frauen				
Angestellte u. Facharbeiter	8	11	33	32
Angel.Arbeiter	35	35	30	24
Hilfsarbeiter	57	54	37	44
	100	100	100	100

ISFMÜNCHEN

Ein weiteres Korrelat der Mobilitätsrate ist die Branche, in der der Arbeitnehmer beschäftigt war oder ist. Männliche Arbeitsplatzwechsler mit sehr kurzer Beschäftigungsdauer konzentrieren sich vor allem auf Bau- und Baunebengewerbe, bei den Frauen auf die sonstigen Industrien und das Gaststättengewerbe. Arbeitsplatzwechsler mit längerer Dauer der letzten Beschäftigung hatten bzw. haben demgegenüber in wesentlich größerem Umfang Arbeitsplätze in der Metallindustrie (vor allem bei Männern) im öffentlichen Dienst und im Handel (vor allem bei Frauen) - vgl. Tabelle 12.

Ein ähnliches Bild über die branchenspezifischen Unterschiede von Arbeitnehmermobilität erhält man, wenn man nicht die Beschäftigungsdauer, sondern die Häufigkeit der Zu- oder Abgänge relativ zum Beschäftigungsbestand als Meßgröße für Mobilität hernimmt. Zu den Wirtschaftszweigen, deren Beteiligung am Arbeitsplatzwechsel weit unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt, gehören die Energieversorgung, Banken und Versicherungen, Bundespost und Bundesbahn; zu den Branchen mit übergroßem Anteil an Arbeitsplatzwechsel zählen das Baugewerbe, das Gaststättengewerbe und die privaten Dienstleistungen.[1)]

Hervorzuheben ist überdies, daß Arbeitsplatzwechselströme von Beschäftigten mit längerer Dauer der letzten Beschäftigung eher eine bestimmte Richtung zeigen als die von Wechslern, deren letzte Beschäftigung nur wenige Tage oder Wochen dauerte: Bei männlichen Wechslern, die länger als ein Jahr in ihrem letzten Betrieb beschäftigt waren, ist die Abwanderung aus dem Baugewerbe und vor allem aus dem Baunebengewerbe in andere Branchen stärker ausgeprägt als bei den nach kurzer Beschäftigungsdauer Wechselnden; gleiches gilt für den öffentlichen Dienst.

---

1) Lutz, B., Modelluntersuchung des Arbeitsmarkts Augsburg Bd.I, S. 90-91, siehe Tabelle 15.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Tabelle 12: Verteilung der Arbeitsplatzwechsler mit sehr kurzer und mit längerer Dauer der letzten Beschäftigung (nur deutsche Arbeitnehmer) auf ausgewählte Branchen (alter bzw. neuer Arbeitsplatz) in Prozent

	Von den Arbeitsplatzwechslern mit einer Beschäftigung am letzten Arbeitsplatz von			
	bis 6 Wochen		mehr als 1 Jahr	
	kommen aus	gehen in	kommen aus	gehen in
a) Männer				
Baugewerbe	26	24	16	12
Baunebengewerbe	13	11	10	6
Gaststätten und private Dienstleistungen	11	11	7	8
Metallverarb.Industrie	13	13	24	24
Öffentlicher Dienst	1	1	3	5
Restliche Branchen	36	40	40	45
	100	100	100	100
b) Frauen				
sonstige Industrien	17	16	4	7
Gaststättengewerbe	23	21	5	8
Textilindustrie	17	18	22	15
Metallverarb.Industrie	5	9	11	9
Handel	8	9	11	9
Restliche Branchen	30	27	38	41
	100	100	100	100

ISFMÜNCHEN

Die Ströme weiblicher Arbeitsplatzwechsler nach längerer Beschäftigungsdauer am letzten Arbeitsplatz sind vor allem gerichtet in die "sonstige Industrie" und aus der Textilindustrie.

Ein weiteres Strukturmerkmal für die Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels ist die Größe des Betriebs. Mit der Konzentration von Wechslern mit besonders kurzer letzter Beschäftigungsdauer auf wenige Branchen korreliert, daß Kleinbetriebe, die weit über ihren Anteil an den Gesamtbeschäftigten hinaus Arbeitsplatzwechsler abgeben und anziehen, einen überdurchschnittlich hohen Anteil am Umsatz der Arbeitsplatzwechsler mit sehr kurzer bisheriger Beschäftigungsdauer stellen.

Die Konzentration der nach kurzer Beschäftigung wieder wechselnden Arbeitnehmer auf Kleinbetriebe gilt vor allem für Männer:

Während von allen männlichen Arbeitnehmern des Wirtschaftsraumes Augsburg (Befragungsstichprobe) nur 23 % in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten tätig sind, hingegen 44 % in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, konzentriert sich der Wechsel nach kurzer Beschäftigungsdauer zu etwa 60 % auf Kleinbetriebe. Demgegenüber haben Großbetriebe einen höheren Anteil an Strömen von Arbeitsplatzwechslern mit längerer Betriebszugehörigkeit; wobei diese Ströme eine unverkennbare Richtung der Abwanderung aus Kleinbetrieben aufweisen.

Die vorstehende Analyse der Merkmale mobiler bzw. immobiler Beschäftigungsgruppen ließe sich wie folgt zusammenfassen: Unter den Arbeitskräften mit starker Neigung zum Wechsel des Arbeitsplatzes

- sind relativ mehr jüngere Arbeitskräfte
- sind relativ mehr A beitnehmer mit kurzer Betriebszugehörigkeit
- sind relativ mehr gering Qualifizierte
- ist ein überproportional hoher Anteil an bestimmten Branchen, wie dem Baugewerbe, dem Gaststättengewerbe und privaten Dienstleistungen
- ist ein überproportional hoher Anteil in Kleinbetrieben.

Tabelle 13: Verteilung von Arbeitsplatzwechslern mit sehr kurzer und mit längerer Dauer der letzten Beschäftigung auf Groß- und Kleinbetriebe (alter bzw. neuer Arbeitsplatz) (nur deutsche Arbeitnehmer) in Prozent

	Von den Arbeitsplatzwechslern mit einer Beschäftigung am letzten Arbeitsplatz von			
	bis 6 Wochen		mehr als 1 Jahr	
	kommen aus	gehen in	kommen aus	gehen in
a) Männer				
Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	59	58	50	45
Großbetriebe (500 u.mehr Besch.)	14	18	37	36
b) Frauen				
Kleinbetriebe (unter 50 Besch.)	50	49	47	50
Großbetriebe (500 u.mehr Besch.)	23	23	34	27

Umgekehrt läßt sich eine hohe Neigung zu einem stabilen Arbeitsverhältnis bei Arbeitnehmern beobachten, die

- älter sind
- längere Zeit in einem bestimmten Betrieb gearbeitet haben
- ein hohes Qualifikationsniveau haben
- in Branchen wie dem öffentlichen Dienst, im Handel und in der metallverarbeitenden Industrie beschäftigt sind
- in Großbetrieben arbeiten.

In Zusammenfassung aller hier vorgelegten Befunde zur Mobilität läßt sich festhalten, daß

- o die Zahl der Arbeitsplatzwechsel relativ klein ist;
- o ein größerer Anteil (30 % im Untersuchungsjahr) der Wechsler mehrfach den Arbeitsplatz gewechselt hat;
- o die Arbeitsplatzmobilität sich auf Arbeitnehmergruppen mit bestimmten Merkmalen konzentriert;

Im Verein der oben belegten allgemein geringen Mobilitätsbereitschaft der Arbeitskräfte legen diese Ergebnisse nahe, den Arbeitsplatzwechsel nicht als "normales" Verhalten der Arbeitnehmer zu betrachten, sondern eher seinen "Marginalcharakter" zu betonen. Anpassung über Arbeitsplatzwechsel scheint lediglich für bestimmte Betriebe in bestimmten Branchen und für Arbeitskräfte mit bestimmten soziographischen Merkmalen von Bedeutung.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

7. Abschließende Bemerkungen zur empirischen Evidenz

Die in den vorstehenden Abschnitten erfolgte Gegenüberstellung ausgewählten empirischen Materials aus den RKW-Studien A 44 und A 58 sowie flankierender empirischer Ergebnisse aus anderen Analysen mit den grundsätzlichen theoretischen Positionen der neo-klassischen Arbeitsmarkttheorie ergibt, daß lediglich ein Teil des beobachteten Arbeitsmarktverhaltens durch diese Theorie zufriedenstellend erklärt werden kann. Eine Minderheit von Arbeitskräften scheint sensibel gegenüber dem Verdienstdifferential, informiert über attraktivere Arbeitsplätze sowie solche, die auf absehbare Zeit vom Strukturwandel erfaßt werden könnten; ferner bilden diejenigen Arbeitskräfte eine Minderheit, die Mobilitätsbereitschaft zeigen oder in den untersuchten Jahren tatsächlich den Arbeitsplatz gewechselt haben.

Die Mehrheit der von den Studien erfaßten Arbeitnehmer hingegen zeigt ein Verhalten, das mit dem vom ökonomischen Arbeitsmarktmodell geforderten in Widerspruch steht: Der Anreiz von Verdienstgefällen ist gering; die Arbeitnehmer neigen zu geringer Bereitschaft, den Betrieb zu wechseln, nur ein kleiner Prozentsatz von ihnen hat tatsächlich den Arbeitsplatz gewechselt. Schließlich ist ihr Informationsniveau über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten mangelhaft.

Nun lassen sich aus diesem Ergebnis zwei mögliche Schlüsse ziehen:
Zunächst bietet sich natürlich als Erklärung für die Diskrepanz von Modellaussage und den empirischen Ergebnissen an, - und dies ist auch der typische Response von Arbeitsmarkttheoretikern - daß das abweichende Verhalten eben auf die offensichtlichen Funktionsschwächen oder Unvollkommenheiten des Marktes - also geringe Informiertheit, Mobilitätshemmnisse und inadäquate Lohndifferentiale - zurückgeführt werden kann. Solange institutionelle Hemmnisse zugegen sind, kann der Arbeitsmarkt auch nicht modellgerecht funktionieren.

Die ebenso folgerichtige Therapie aus einer solchen Diagnose lautet dann - und dies ist die herkömmliche Reaktion der

ISFMÜNCHEN

Arbeitsmarktpolitiker - Lohndifferentiale auszuweiten, das Informationssystem zu verbessern und Mobilitätshemmnisse abzubauen; in anderen Worten, die Funktionsvoraussetzungen für den Arbeitsmarktprozeß durch öffentliche Interventionen in den Arbeitsmarkt herzustellen.

Ein theoretisches Problem dieser Position liegt darin, daß sie nicht falsifizierbar ist, da sie auf eine rein tautologische Aussage hinweist: In dem Maße, in dem der Markt nicht die optimalen Anpassungsprozesse leisten kann, liegen Unvollständigkeiten vor. Von daher lassen sich auch schwerlich jemals modellimmanente Einwände gegen eine Politik erheben, die diese Unvollständigkeiten reduzieren oder beseitigen möchte.

Eine weitere mögliche Schlußfolgerung, die sich aus der Diskrepanz ziehen läßt, ist die der begrenzten Validität der Theorie. Dafür spräche die Tatsache, daß unsere Daten die Theorie zum Teil durchaus stützen, zum anderen Teil jedoch mit ihr nicht vereinbar sind.

Die Begrenztheit der Theorie zeigt sich vor allem auch darin, daß sie selbst keine hinreichende Erklärung für ihre unterschiedliche Erklärungskraft liefern kann. Erforderlich wäre dafür eine grundlegendere theoretische Betrachtungsweise, die die Bedingungen nennen kann, unter denen das neo-klassische Modell mitsamt dem ihm komplementären arbeitsmarktpolitischen Instrumentarium operabel ist.

Die tiefergreifende Theorie dürfte dabei nicht in der herkömmlichen Erklärung von Unvollständigkeiten steckenbleiben; in das theoretische Modell einbezogen müßte vielmehr die Frage sein, warum etwa ein Teil der Arbeitnehmer gar nicht daran interessiert zu sein scheint, Informationen über den Arbeitsmarrt zu gewinnen. Erforderlich wäre ferner die Erklärung, mit welchen strukturellen Hemmnissen unter welchen gesellschaftlichen und ökonomischen Bedingungen zu rechnen ist und wie sich diese Funktionshemmnisse historisch verändern (das Problem der Ungeschichtlichkeit der neo-klassischen Theorie).

ISFMÜNCHEN

Solange Phänomene wie die differentielle Informiertheit und Mobilitätsneigung verschiedener Anbietergruppen oder das unterschiedliche Verhalten von Nachfragern selbst außerhalb der Arbeitsmarkttheorie liegen, also als exogene Variablen auftreten, die selbst nicht vom Modell erklärt werden können, ergeben sich daraus bestimmte arbeitsmarktpolitische Konsequenzen. Die Exogenität bedeutet nämlich, daß der Arbeitsmarktpolitik kein Mechanismus an die Hand gegeben werden kann, mit der sie die Differentialität beeinflussen kann. Die Wirkungskraft ihrer Interventionen ist damit stark beschränkt, ein Teil des erwünschten Einflusses auf den Marktprozeß bleibt ihrer Kontrolle entzogen, soweit sie nicht mit anderen Mitteln beeinflußt werden. Diese Konsequenz wird besonders im IV. Kapitel dieser Studie näher zu beleuchten sein.

ISFMÜNCHEN

Kapitel II : Theoretische Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsmarktmodell

1. Vorbemerkung

Im vorhergehenden Kapitel sind wir zu dem Schluß gekommen, daß das neo-klassische Modell nur einen Teil des beobachteten Arbeitsmarktverhaltens der Arbeitskräfte zufriedenstellend erklären kann. Das Verhalten der Mehrheit der Beschäftigten wurde von der Griffweite des ökonomischen Modells nicht erfaßt, wurde ungenügend erklärt oder stand im klaren Widerspruch zu dieser Theorie. Aus diesem Resultat ergibt sich natürlicherweise das Verlangen nach einem komplexeren Modell des Arbeitsmarktes, das auch die unerklärten oder nicht hinreichend erklärten Beobachtungen mit erfassen kann.

In diesem Kapitel sollen erste Überlegungen zu einem solchen erweiterten Arbeitsmarktverhaltensmodell vorgelegt werden.[1)] Dieser Ansatz leugnet keineswegs die Nützlichkeit der herkömmlichen ökonomischen Theorie, er schreibt allerdings dieser Theorie nur beschränkte Brauchbarkeit zu, indem er sie an bestimmte Angebots- und Nachfragebedingungen gebunden sieht. Das neo-klassische Modell ist also in dieser Perspektive kein zeit- und raumlos gültiges Erklärungsprinzip, keine Invariante, sondern von bestimmten Funktionsvoraussetzungen abhängig. Diese Bedingtheit aufzuzeigen, wird eine der Aufgaben der folgenden Analyse sein.

Mit dieser Art von Kritik sind wir indessen nicht ganz allein, sondern in Gesellschaft einer Reihe von Arbeitsmarktanalytikern, die von recht unterschiedlichen Grundpositionen aus die bedingte Anwendbarkeit der neo-klassischen Arbeitsmarkttheorie aufzuweisen versuchten.

---

1) Die Entwicklung des Ansatzes knüpft an die jüngsten Bemühungen der OECD an, ein realistischeres Arbeitsmarktmodell zu erarbeiten; vgl. OECD, Manpower "Research into Labor Market Behaviour", Meeting of an Experts Group, November 21-23, 1972, Paris.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Einen ersten Zugang zu einer differenzierteren Perspektive erbrachten die Rezeption und die theoretische Vertiefung des Humankapitalkonzepts durch die Bildungsökonomie etwa um 1960.[1] In diesem Konzept kommt zum Ausdruck, daß menschliche Kenntnisse und Fähigkeiten (Qualifikationen) neben nichtmenschlichem Produktionsvermögen, d.h. sachlichem Kapital als eine weitere Form produktiven Kapitals und damit als Produkt einer Investition betrachtet werden sollte. Dieser Vorstellung entsprechend erfordern Qualifikationen einen Aufwand und bringen Erträge.

Die in der Folgezeit vorgelegten Arbeiten über Humankapital beschränkten sich aber 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 teilweise als fixer und daß sich daraus eine Reihe von Konsequenzen für das Verhalten von Arbeitskräften und Beschäftigern auf dem Arbeitsmarkt ergäben.[2]

Ein weiterer einschneidender Schritt lag in der Becker'schen Unterscheidung von "genereller" und "spezifischer" Ausbildung.[3] 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

---

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

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

3) Becker, G., "Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis", New York, National Bureau of Economic Research, 1964

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

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 neo-klassischen Arbeitsmarktmodells aufgehoben.

Ein zweiter kritischer Vorstoß gegen die allgemeine Gültigkeit der herkömmlichen ökonomischen Theorie kommt aus der anglo-amerikanischen industrial relations-Forschung. Von Vertretern dieser Forschungsbranche, vornehmlich von Kerr und Dunlop wird der Gesamtarbeitsmarkt als ein Konglomerat institutionell mehr oder weniger stark voneinander abgegrenzter Teilarbeitsmärkte betrachtet.[1)]

Dieses Konzept selbst ist nicht neu, sondern geht eigentlich auf Cairnes zurück, der bereits im 19. Jahrhundert Teilarbeitsmärkte mit dem Begriff "non competing groups" erfaßt hatte.[2)]

Das 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."[3)] "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.

---

1) Vgl. Dunlop, J.T., "Job Vacancy, Measures and Economic Analysis", The Measurement and Interpretation of Job Vacancies: A Conference Report, National Bureau of Economic Research, New York, Columbia University Press, 1966 und Kerr, C., "The Balkanization of Labor Markets" in Bakke,E.W. et.al., Labor Mobility and Economic Opportunity", Cambridge Mass., MIT Press, 1954, S.92-110.
2) Cairnes, J., "Some Leading Principles of Political Economy" London, Macmillan and Co., 1874, S.65-66.
3) Vgl. Doeringer P.B. und Piore, M.J., "Internal Labor Markets and Manpower Analysis", D.C. Heath and Comapny, Lexington, Mass.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Die Quellen der Regelung reichen von betrieblicher Personal- und Arbeitskräfteeinsatzpolitik über bilaterale Vereinbarungen der Tarifpartner bis hin zu Gewerkschaftseinflüssen.

Sowohl dieser institutionelle Arbeitsmarktansatz, wie er im Teilarbeitsmarktkonzept zum Ausdruck kommt, wie auch der Humankapitalansatz scheinen uns wichtige Bausteine für eine verbesserte Arbeitsmarktanalyse zu sein. Einen nennenswerten Fortschritt der Analyse erhoffen wir uns davon, die beiden miteinander in Beziehung zu setzen und zwar derart, daß die Institutionalisierung von Arbeitsmarktprozessen in Form relativ stabiler Regeln und Entscheidungsprinzipien als eng mit den ökonomisch definierten Interessen der Beschäftigungsparteien verknüpft betrachtet wird. Die Ausprägung dieser Interessen variiert ihrerseits mit den jeweiligen Angebots- und Nachfragebedingungen, unter denen Investitionen in Humankapital erfolgen.

Vorläufige Ergebnisse auf der Basis dieses integrierten Ansatzes zum Arbeitsmarkt sind von uns im Rahmen des Projekts C-4 des Sonderforschungsbereichs 101 erarbeitet worden.[1)] Die vorliegende Studie kann als eine erste Anwendung dieses Ansatzes auf gegenwärtige Probleme der Arbeitsmarktpolitik verstanden werden.

Im folgenden resümieren wir wesentliche Zusammenhänge dieses integrierten Ansatzes insoweit, als sie für die Applikation auf die in dieser Arbeit gewählte Thematik erforderlich scheinen.

---

1) Sonderforschungsbericht 101, "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung", Teilprojekt C-4, "Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktbedingungen - Ansätze für ein erweitertes Arbeitsmodell", Arbeitsbericht 1972-1974, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, 1974.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

2. Spezifische Qualifikation und Arbeitsmarktsegregation

In dem (neo-klassischen) Wettbewerbsmodell der traditionellen ökonomischen Theorie vom Arbeitsmarkt wird Arbeit im Gegensatz zu Sachkapital als vollständig variabler Produktionsfaktor angesehen. Der Lohn ist der einzige (oder zumindest der bestimmende) Arbeitskostenbestandteil und auf ihn allein gründet sich das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeitsplatzwechsel hat keinen Preis in diesem Modell.

Die Annahme kostenloser Mobilität von Arbeitskräften muß jedoch aufgegeben werden, sobald und soweit in das Arbeitsverhältnis fixe Kosten eingeführt werden. In diesem Fall erhält der Wechsel des Arbeitsplatzes einen Preis und Arbeitsleistung hat nicht mehr allein Warencharakter, sondern nimmt zusätzlich den Charakter von Kapital an. Entsprechend unterliegt dann das Arbeitsverhältnis auch den Gesetzen der Kapitalverwertung.

Der Anteil der Fixkostenbelastung eines Beschäftigungsverhältnisses kann durch den Aufwand ermittelt werden, der beim Überwechseln des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz entsteht. Für den Arbeitnehmer fallen dabei Kosten für die Arbeitsplatzsuche und den Transfer auf den neuen Arbeitsplatz an. Für den Arbeitgeber entstehen Kosten bei der Rekrutierung eines Ersatzarbeiters. Ferner entsteht der Aufwand der Qualifizierung, die der Arbeitnehmer benötigt, um eine dem alten Arbeitsplatz vergleichbare Produktivität zu erreichen - oder aus der Sicht des Beschäftigers - der Qualifizierung, die der Ersatzarbeiter benötigt, um die Leistung seines Vorgängers zu ermöglichen.

Das Aufkommen für die Kosten, die durch den Arbeitsplatzwechsel anfallen, entsprechen einer Investition in Form von Qualifikation und Information. Diese Investition bedeutet (für den Arbeitnehmer) gegenwärtigen Verzicht auf Einkommensverbrauch und (für den Arbeitgeber) die Abzweigung produktiver Ressourcen. Die Investition erfolgt in der Erwartung, daß der Aufwand durch entsprechende Ertragsströme in der Zukunft rentabel wird.

ISFMÜNCHEN

Allerdings entsteht nicht bei jedem Arbeitsplatzwechsel ein derartiger Investitionsaufwand oder zumindest ist er nicht gleich groß. Das erforderliche Investitionsvolumen hängt wesentlich davon ab, inwieweit sich bei gleichem Qualifikationsniveau Qualifikationsanforderungen am alten und neuen Arbeitsplatz decken und wieviel Informationsermittlung für den Wechsel notwendig wird.

Bei gegebenem Qualifikationsniveau ist der erforderliche Investitionsaufwand wesentlich davon abhängig, für welchen Einsatzbereich die Qualifikation des Arbeitnehmers produktiv ist.

Die folgenden zwei hypothetischen Extremfälle sollen dies veranschaulichen.

Im Falle A stellen alle Arbeitsplätze einer Volkswirtschaft die gleichen qualifikativen 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 Fall entständen keinerlei Kosten beim Arbeitsplatzwechsel, denn jeder Arbeiter wäre - von rein individuellen, nicht fachlich bestimmter Leistungshergabe 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 jedes 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.

In der Realität kommen die beiden eben geschilderten Extremfälle natürlich kaum vor. Fast alle Fälle von Arbeitsplatzwechsel markieren intermediäre Kombinationen der beiden, in dem 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.

Arbeitsplatzwechsel innerhalb bestimmter Beschäftigungsaggregate verursachen in der Regel weniger Kostenaufwand als Wechsel zwischen Aggregaten, wobei der erforderliche Aufwand natürlich u.a. vom qualifikativen Homogenitätsgrad des Aggregats abhängig ist. Solche nach bestimmten Merkmalen, wie Berufe und Branchen unterschiedene Aggregate, die relative Homogenität der nachgefragten bzw. angebotenen Qualifikationen bezeichnen, werden als Teilarbeitsmärkte bezeichnet.

Je höher die Kosten des Überwechselns von einem Teilarbeitsmarkt auf einen anderen - und diese Kosten umfassen im wesentlichen den Aufwand erneuter Investition in Qualifikation und Information - , desto höher ist der Grad der Segregation dieses Marktes von anderen Teilarbeitsmärkten.

Natürlich wird Segregation des Gesamtarbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte nicht allein durch spezifische Qualifikation oder spezifische Information erzeugt oder gefördert. Teilarbeitsmärkte, ebenso wie Gesamtarbeitsmärkte, erfüllen stets mehrere Teilfunktionen wie die der Allokation, Gratifikation und Qualifizierung von Arbeitskräften. Dementsprechend können spezifische Investitionen in ein Arbeitsverhältnis auch über jede dieser funktionalen Teilbereiche erfolgen.

Beispielsweise kann die Segregation eines betrieblichen Teilarbeitsmarkts von anderen betrieblichen Märkten über Gratifikationen hergestellt werden, die nicht über den Betrieb hinaus transferabel sind. Ähnlich gibt es berufsspezifische Sozialleistungen, die an die Beschäftigung in einen bestimmten beruflichen Teilarbeitsmarkt gebunden sind.

Segregation eines Teilarbeitsmarkts kann schließlich über das Allokationssystem, d.h. über die Zuordnung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen entstehen. Zur Illustration dieser Möglichkeit sei lediglich auf den Fall des monopsonistischen

Beschäftigers verwiesen, der in einem bestimmten geographischen Bereich der einzige Nachfrager nach an sich durchaus zwischenbetrieblich transferierbaren Qualifikationen ist.

In jedem dieser Fälle entstehen Kosten beim Arbeitsplatzwechsel, die sich als Verlust von Einkommen, Produktivität oder Beschäftigungssicherheit ausdrücken lassen oder als Aufwand für Reinvestitionen in Form von Informationsermittlung, Qualifizierung, höhere Kosten für Tagespendler, die Kosten für Wohnungswechsel usf.

Im weiteren Verlauf dieser Studie befassen wir uns primär mit Arbeitsmarktsegregation, die durch spezifische Qualifikation hervorgerufen wird. Dies geschieht einmal deshalb, weil diese Variante von Spezifität noch am wenigsten von der theoretischen Analyse erfaßt zu sein scheint. Zum anderen sind es auch gerade die Folgewirkungen dieser Form von Arbeitsmarktsegregation, die im Arbeitsförderungsgesetz etwa durch die Förderung der beruflichen Erwachsenenbildung überwunden oder gemindert werden sollen.

Unsere zentrale Hypothese bei der Behandlung spezifischer Qualifikation ist, daß diese - wie spezifische Investition überhaupt - mit bestimmten partikularen Interessen des Investors bei der Verwertung der Qualifikation verknüpft ist und daß sich diese Interessen in Entscheidungsprinzipien und -regeln bei der Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung von Arbeitskräften reflektieren. Die Gesamtheit dieser Prinzipien und Regeln soll im folgenden Arbeitsmarktstruktur heißen. Als Gegenstände der Regelung (Strukturmerkmale) befassen wir uns insbesondere mit der Abgrenzung von Teilarbeitsmärkten, mit ihrer Größe und ihrer inneren Struktur.

Wegen des rudimentären Entwicklungsgrades des theoretischen Zusammenhangs von Interessen und Arbeitsmarktstruktur und auch der Anschaulichkeit halber optieren wir im folgenden nicht für eine allgemeine abstrakte Betrachtungsweise, sondern greifen drei Teilarbeitsmarktstrukturen heraus, die sich durch unterschiedliche Einsatzbereiche der Qualifikation, also durch unterschiedliche Grade der Spezifität unterscheiden.

Bei der ersten handelt es sich um den Teilarbeitsmarkt für Arbeitnehmer mit generellen, d.h. branchen-, berufs- und betriebsspezifischen Qualifikationen, im folgenden auch kurz unspezifischer Teilarbeitsmarkt genannt. Der zweite Typ ist der des fachlichen Teilarbeitsmarkts. Auf ihm werden Qualifikationen gehandelt, die für eine bestimmte Branche oder für einen bestimmten Beruf spezifisch sind. Schließlich befassen wir uns als einem dritten Typus von Teilarbeitsmarkt mit dem betrieblichen, für den die Qualifikation betriebsspezifisch ist und nicht auf andere Betriebe oder Einsatzbereiche transferiert werden kann.[1)]

Bei diesen Typen handelt es sich um idealtypische Konstrukte, die in ihrer reinen Ausprägung ebensowenig vorkommen wie Arbeitnehmer, deren Qualifikation ausschließlich betriebs-, branchen-, berufsspezifisch oder völlig unspezifisch ist. Tatsächlich stellen die in der Realität vorfindbaren Arbeitsmarktstrukturen Kombinationen dieser drei Modelle dar und gleichen einem Modell jeweils nur annäherungsweise. Die idealtypische Darstellung ist indessen eine anschauliche und effiziente Methode, um Arbeitsmarktverhalten verständlich zu machen.

Im folgenden Abschnitt gehen wir der Frage nach, in welchem Zusammenhang die drei ausgewählten Teilarbeitsmarktstrukturen mit Angebots- und Nachfragebedingungen stehen. In anderen Worten, bei welcher Bedingungskonstellation ist mit welcher Arbeitsmarktstruktur zu rechnen? Anschließend widmen wir uns der Frage, welche Wirkungen die drei Marktstrukturen auf die Mobilität von Arbeitskräften, auf die Rolle des Verdienstgefälles und auf die Arbeitsmarkttransparenz ausüben.

---

1) Mit Betrieb ist nicht Produktionsstätte gemeint, sondern die Wirtschaftseinheit eines Arbeitgebers. Mithin können darunter auch Unternehmungen mit mehreren Einzelbetrieben fallen, z.B. sprechen wir in diesem von der Deutschen Bundespost als einem "Betrieb".

ISFMÜNCHEN

3. Determinanten von Teilarbeitsmarktstrukturen

Zur Beantwortung der Frage, welche Teilarbeitsmarktstruktur sich unter welchen Bedingungen entwickelt, kann man sinnvollerweise von dem in einem Beschäftigungsverhältnis angelegten fixen Humankapital ausgehen und danach fragen, in welchem Umfange und von welcher Partei des Beschäftigungsverhältnisses in solches Kapital investiert wird.[1)]

Gehen wir zunächst der ersten Frage nach. Nimmt man an, daß die Neigung zur Investition in an ein Beschäftigungsverhältnis gebundenes Kapital von der erwarteten Rentabilität dieser Investition abhängig ist, so kann die Investitionsneigung aus dem Verhältnis von erwarteten Kosten und Ertrag der Investition abgeleitet werden: Arbeitgeber oder Arbeitnehmer werden umso mehr zur Investition bereit sein, je stärker die Erträge die Kosten der Investition übersteigen.[2)]

Diese Beziehung kann formal in der Gleichung (1) ausgedrückt werden

$$(1) \quad I_n = E_e - K_e$$

Wobei I_n die Investitionsneigung des Investors in das Kapital, E_e die erwarteten Erträge und K_e die erwarteten Kosten symbolisieren.

Die erwarteten Erträge E_e lassen sich wie in Gleichung (2) als das Produkt des erwarteten Gratifikations- bzw. Produktivitätszuwachses G_e und der erwarteten Beschäftigungsdauer D_e des Arbeitnehmers definieren.

---

1) Die Rentabilität der Investition ist nicht das einzige Interesse, das die Struktur von Arbeitsmärkten bestimmt. Neben ihr spielt auch das Interesse an der Sicherheit der Beschäftigung eine wesentliche Rolle. Allerdings stehen Rentabilität und Sicherheit in einem bestimmten Zusammenhang, wie weiter unten die Betrachtung der Funktionsweise von Arbeitsmärkten zeigen wird.

2) Die Eigenart von Humankapital gegenüber dem Sachkapital liegt vor allem in dem Risiko des ungewissen Zeithorizonts der Ertragsströme. Während der Beschäftiger von Sachkapital unter privatwirtschaftlichen Bedingungen vollständige Verfügungsgewalt über dessen Einsatz hat, also keinem Risiko hinsichtlich der Verwertungsdauer des Kapitals begegnet, ist die Ertragsperiode von Humankapital u.a. umso unbestimmter, je größer de facto die Freiheit der Arbeitsplatzwahl ist.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

$$(2) \quad E_e = G_e \times D_e$$

Je dauerhafter der prospektive Einsatz der Arbeitskraft, in deren Qualifikation investiert wurde, desto länger wird ceteris paribus also der Ertragsstrom D_e und desto größer die Investitionsneigung sein.

Arbeitskräftegruppen, wie Frauen, ältere ARbeitnehmer oder ausländische Arbeitskräfte, deren erwartete kumulierte Beschäftigungsperiode im Durchschnitt kürzer ist als die von Männern, jüngeren und deutschen Arbeitskräften, erfahren deshalb im allgemeinen weniger Qualifizierung bzw. sehr generelle Qualifizierung, die auf viele Beschäftigungsverhältnisse übertragbar ist und die weniger schnell veraltet. Weder die Arbeitsstätte selbst, noch die Arbeitgeber sind wegen der zu erwarteten geringen Rentabilität der Investition bereit, in größerem Maße in spezifische Qualifikationen zu investieren.

Qualifizierung in größerem Umfang lohnt sich nur für diejenigen Individuen oder Gruppen, bei denen mit anhaltender Beschäftigung in einem bestimmten Beschäftigungsbereich und deshalb mit der Amortisation der Investition zu rechnen ist. Dauerhafter Einsatz einer Qualifikation hat die Kontinuität des Angebots und der Nachfrage zur Voraussetzung. Nur unter diesen Bedingungen werden fachliche oder betriebliche Teilarbeitsmärkte, deren Qualifikationen ja nicht auf andere Berufe, Branchen oder Betriebe transferiert werden können, rentabel. Ob bei gegebener Kontinuität die eine oder andere Marktstruktur sich entwickelt, hängt davon ab, für welchen Einsatzbereich die Kontinuität besteht.

Ist die kontinuierliche Beschäftigung für einen einzelnen Betrieb nicht zu erreichen, sondern nur für ein Aggregat von mehreren Betrieben, so entwickeln sich eher fachliche Teilarbeitsmärkte.

Die Diskontinuität der Beschäftigung auf der Ebene des Betriebs kann sowohl angebots- wie nachfragebestimmt sein.

ISFMÜNCHEN

Sie kann dadurch ausgelöst werden, daß der Arbeitnehmer, obwohl an kontinuierlicher Beschäftigung interessiert, nicht ständig im gleichen Betrieb arbeiten, sondern geographisch mobil sein möchte. Diskontinuität der Beschäftigung kann aber auch daher rühren, daß der Betrieb für die Qualifikation keinen stetigen Bedarf hat und der Arbeitnehmer fortdauernden Einsatz seiner Qualifikation nur durch Wechsel zwischen mehreren Betrieben realisieren kann. Daraus läßt sich bereits erkennen, auf welchen Rahmenbedingungen fachliche Teilarbeitsmarktstrukturen gedeihen: Nämlich in Branchen mit hoher Empfindlichkeit für Beschäftigungsschwankungen, seien es konjunkturzyklische, saisonale oder solche produktbedingter Art. Ferner kann man damit rechnen, daß auf fachlichen Märkten Arbeitnehmer auftreten, die zu einem insgesamt langen Arbeitsleben, aber zwischenbetrieblicher Mobilität neigen. Dazu gehören insbesondere junge, männliche und unverheiratete Arbeitnehmer.

Ist eine kontinuierliche Beschäftigung des Arbeitnehmers zu erwarten und ist die Nachfrage nach einer Qualifikation auf der Ebene des Betriebs kontinuierlich, so ist die Voraussetzung für die Rentabilität betrieblicher Teilarbeitsmärkte gegeben. Indessen sind dauerhaftes Angebot und dauerhafte Nachfrage auf der Ebene des Betriebes eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für das Entstehen betrieblicher Teilarbeitsmärkte, da Nachfragekontinuität auf der Ebene des Betriebs als solche noch nicht zu betriebsspezifischer Qualifikation führt, diese aber als Definitionskriterium betrieblicher Teilmärkte genannt wurde.

Für den Anreiz, in betriebsspezifische Qualifikation zu investieren, spielen neben der zu erwartenden Verwertungsdauer dieser Qualifikation auch die Kosten ihrer Erzeugung eine Rolle. Dabei ist zu bedenken, daß bei gleichem Niveau der Qualifikation diese mit steigender Spezifität in ihrer Herstellung teurer wird, da sie umso weniger auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt und folglich Kostenersparnisse aufgrund ökonomischer Größeneffekte, die aus der Standardisierung des Ausbildungsganges resultieren, ausbleiben.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Daraus folgt, daß Investitionsneigung in spezifische Qualifikation nur dann ökonomisch sinnvoll ist, wenn die überhöhten Qualifizierungskosten durch entsprechend hohe Ertragsraten bei der Nutzung der Qualifikation ausgeglichen werden oder wenn der ökonomische Skaleneffekt dadurch wieder hereingeholt wird, daß die gleiche Qualifikation innerhalb des betrieblichen Teilarbeitsmarkts vielfach verwertet werden kann. Diese Möglichkeit setzt allerdings einen großen Markt voraus, weshalb betriebliche Teilarbeitsmarktstrukturen besonders in Großbetrieben zu erwarten sind.

Ein weiterer Anreiz zur Investition in betriebsspezifische Qualifikation entsteht dort, wo die Qualifikation durch informales on-the-job-training erworben wird.[1] Soweit nicht durch diesen Qualifizierungsprozeß in größerem Maße Materialverschleiß hervorgerufen wird, die Produktqualität gemindert oder andere Produktivitätshemmnisse herbeigeführt werden, ist dieser Prozeß sehr kostensparend, da er gleichsam als Nebenprodukt der regulären Produktion abfällt.

Gerade deshalb ist aber der Lernprozeß - etwa im Vergleich zur formalen Ausbildung - langsam und kann nur dann zu größerem Qualifikationsgrad führen, wenn die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses des Arbeitnehmers in dem Betrieb gesichert ist.

Die Sparwirkung an Qualifizierungsaufwand beim Lernen während des Produktionsablaufs ist, wie gesagt, umso größer, je mehr Arbeitsplätze im Betrieb durch diese Form des Qualifikationserwerbs besetzt werden können. Wieweit der Spareffekt ausgeschöpft werden kann, hängt wesentlich von der Arbeitsplatzorganisation ab. Besonders vorteilhaft sind Arbeitsorganisa-

---

1) Zur Bedeutung von on-the-job-training, siehe Piore, M.J., "On-the-Job-Training and Adjustment for Technological Change", The Journal of Human Resources, Bd. III, Nr. 4 (1968), S. 435-449; und
Doeringer P.B. und Piore M.J., "Labor Market Adjustments and Internal Training", Proceedings of the Eighteenth Annual Meeting, Industrial Relations Research Association, New York, Dezember 1965, S.250-263.

tionen, wie man sie etwa in Industriezweigen findet, die Prozeßtechnologien verwenden oder deren Technologie starken Systemcharakter trägt. Diese erlauben in der Regel, inhaltlich sich stark überlappende Arbeitsplätze kettenförmig aneinanderzugliedern, so daß ein großer Teil des Lernergebnisses an einem Arbeitsplatz auf den nächstfolgenden übertragen werden kann.

Der arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsprozeß hat weiterhin den wirtschaftlichen Vorteil, daß er keine oder wenig "Überschußqualifikation" zuläßt, da immer nur so viel an Kenntnissen und Fähigkeiten erworben wird, was an dem jeweiligen Arbeitsplatz oder an benachbarten Arbeitsplätzen erforderlich ist. Zugleich fördert indessen das Lernen in dem sehr engen Kontext eines oder weniger Arbeitsplätze die Spezifität der entstehenden Qualifikation. Sowohl ihr präziser Inhalt als ihr Niveau läßt sich nur schwerlich bestimmen und damit wird die Möglichkeit des Transfers dieser Qualifikation auf andere Betriebe wesentlich reduziert. Spezifität der Qualifikation fördert demnach den Prozeß der Personalstabilisierung im Betrieb wie auch umgekehrt ein stabiles Beschäftigungsverhältnis dem Prozeß informaler betrieblicher Qualifizierung und damit der Spezifität der Qualifikation zuträglich ist.

Aus dem Gesagten ergibt sich, daß man betriebliche Teilarbeitsmarktstrukturen vor allem in Branchen mit stabilem Produktabsatz, in Großbetrieben und solchen mit Prozeßtechnologie erwarten kann. Die Arbeitnehmer auf diesem Markttyp sind solche mit hoher Bereitschaft zu betrieblicher Integration und langer Betriebszugehörigkeit.

Fassen wir kurz zusammen: Die Investitionsneigung in spezifische Qualifikation als einer Form von Humankapital steigt mit der zu erwartenden Kontinuität, d.h. Stetigkeit und Fortdauer des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskraft in einem bestimmten Beschäftigungsbereich. Sind Angebot und Nachfrage kontinuierlich, so besteht geringe Investitionsneigung, da sich die Investition aufgrund der kurzen Verwertungsperiode nicht amortisieren ließe. Unter diesen Umständen entwickeln

ISFMÜNCHEN

sich unspezifische Teilarbeitsmärkte, d.h. solche, auf denen Qualifikationen gehandelt werden, die für bestimmte Einsatzbereiche wie Branchen, Betriebe und Berufe unspezifisch sind.

Die fachliche Teilarbeitsmarktstruktur entwickelt sich dort, wo das Arbeitsangebot des Arbeitnehmers kontinuierlich ist, und Bedarf an Qualifikation im Einzelbetrieb diskontinuierlich, in mehreren Betrieben zusammen jedoch kontinuierlich ist. In diesem Falle wird eine Investition größeren Ausmaßes in eine zwischenbetrieblich transferierbare Fachqualifikation rentabel.

Betriebliche Teilarbeitsmärkte entstehen dann, wenn auf der Ebene des Betriebes mit kontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen und kontinuierlichem Bedarf zu rechnen ist und die Verwertung betriebsspezifischer Qualifikation kostengünstiger ist als die Nutzung von Qualifikationen mit größerem Einsatzbereich.

4. Struktur und Funktionsweise unspezifischer, fachlicher und betrieblicher Teilarbeitsmärkte

Unspezifische Märkte (Jedermanns-) Teilarbeitsmärkte

Die Qualifikation von Arbeitnehmern, die auf Jedermanns-Märkten auftreten, beschränkt sich auf allgemeine, d.h. für bestimmte Beschäftigungsbetriebe unspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten, wie ein gewisses Maß körperlich und geistiger Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit und intellektuelle Grundkenntnisse. Wegen der erwarteten geringen Stetigkeit und Fortdauer der Beschäftigung dieser Arbeitnehmer bleibt der Erwerb fachlicher oder betriebsspezifischer Qualifikationen unrentabel; letzterer würde nämlich initialen Verdienstverzicht erforderlich machen, der angesichts der diskontinuierlichen Beschäftigungsperiode sich dann nicht amortisieren würde. Es fehlt also der Anreiz für spezifische Investitionen größeren Ausmaßes.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Ist die Qualifikation des Arbeitnehmers völlig unspezifisch, so entstehen keine Kosten für die Anpassung beim Wechsel des Arbeitsplatzes, solange der Arbeitnehmer im unspezifischen Teilarbeitsmarkt verbleibt. Aufwand wird allenfalls für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz innerhalb dieses Teilarbeitsmarktes benötigt. Insgesamt sind aber die Kosten des Arbeitsplatzwechsels in andere Betriebe oder andere Branchen gering, da die generelle Qualifikation stets sofort voll eingesetzt werden kann. Damit entfällt ein wichtiges Mobilitätshemmnis. Der Arbeitnehmer hat bei Verlassen des Betriebs wenig zu verlieren.

In Abwesenheit qualifikatorischer Mobilitätsbarrieren spielt der Verdienstanreiz 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. Denn 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.

Der größenmäßige Umfang dieses Typs von Teilarbeitsmarkt ist stark konjunkturabhängig. Abgesehen davon, daß der Arbeitgeber dazu neigen wird, unspezifisch qualifizierte Arbeitnehmer am ersten zu entlassen, da er nicht in Form von Qualifikation in sie investiert hat, erscheint es auch aus der Sicht des Arbeitnehmers vorteilhafter, bei einer Entlassung infolge einer wirtschaftlichen Rezession kein neues Arbeitsverhältnis einzugehen, da die Kosten der Arbeitsplatzsuche relativ zu dem zu erwartenden Verdienst schnell anwachsen. Es wird bei Nachfragerückgang sehr schnell die Schwelle erreicht, bei der eine Tätigkeit außerhalb des Arbeitsmarkts - wie etwa bei Hausfrauentätigkeiten im eigenen Haushalt - sinnvoller und wirtschaftlicher wird als der Verbleib auf dem Teilarbeitsmarkt.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Ebenso wie der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Teilarbeitsmarktes erfolgt auch der Ein- und Austritt in und aus dem Teilarbeitsmarkt - der etwa für die Hausfrauen gleichbedeutend ist mit Ein- und Austritt aus dem Erwerbsleben und für ausländische Arbeitskräfte einer Ein- und Ausreise aus der BRD gleichkommt - ohne größere Kostenbelastung. Die für den Markt charakteristischen Fähigkeiten und Kenntnisse verlieren sehr wenig an Wert. Im Gegensatz zu manchen Fachqualifikationen ist ihr Obsolenzgrad gering. Auch versäumt man mit dem Brachlegen der Qualifikationsnutzung durch Austritt aus dem Erwerbsleben nicht die Chance, die Fachqualifikation zu erweitern oder zu verbessern, da sie von vorneherein nicht vorhanden ist.

Die Absenz von Mobilitätshindernissen und mit ihr das geringe Lohndifferential, das notwendig wird, um als Anreiz für Arbeitsplatzwechsel fungieren zu können, machen die Funktionsweise dieser unspezifischen Teilarbeitsmarktstruktur im wesentlichen mit dem neo-klassischen Modell von Arbeitsmarktverhalten identisch. Soweit Abweichungen im realen Verhalten der Arbeitnehmer auf diesem Teilarbeitsmarkt von dem des Modells beobachtbar sind, sind sie jedenfalls weniger auf qualifikatorische Barrieren zurückzuführen als auf die notwendigen Investitionen in Information oder auf andere Mobilitätshemmnisse.

Fachliche Teilarbeitsmärkte

Fachliche Teilarbeitsmärkte sind solche, auf denen Qualifikationen fachlicher Art, die zwischenbetrieblich transferierbar sind, gehandelt werden. Märkte, die diesen Typ approximieren, sind etwa die für Stenotypistinnen, Krankenschwestern u.a. medizinisches Personal sowie die meisten Bau- und Handwerkerberufe. Wie im letzten Abschnitt erörtert, entstehen fachliche Märkte, wenn das Angebot an Arbeitskräften mit der Fachqualifikation für einen Einzelbetrieb variiert oder die (quantitative oder qualitative) Nachfrage nach der Qualifikation im Betrieb unstetig ist.[1)]

1) Die Kontinuität der Nachfrage auf der Ebene des Betriebes nach Qualifikationen ist natürlich nicht unabhängig von b.w.

ISFMÜNCHEN

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 zwischenbetrieblichen Wechsel die Arbeitnehmer stetige Beschäftigung erlangen und die vom Markt eingeschlossenen Arbeitgeber ihren intermittierenden Bedarf an der Qualifikation decken können.

Der Arbeitsplatzwechsel zwischen den vom Teilarbeitsmarkt eingeschlossenen Betrieben spielt also bei diesem Markttyp eine bedeutende Rolle für den Ausgleich von Ungleichgewichten. 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, dürfen keinerlei Mobilitätshemmnisse für den Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Marktes entstehen. Die inhaltlichen Anforderungen, die die jeweiligen vom Markt eingeschlossenen Arbeitsplätze stellen, müssen homogen sein. Jede Heterogenisierung des gehandelten Qualifikationsbündels durch spezifische 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 Informationsaufwand beim Arbeitsplatzwechsel erhöhen würde. Ähnlich abträglich wäre die Wirkung betriebsspezifischer Gratifikationen.

Fortsetzung 1) von S.60:

dem fachlichen Umfang der Qualifikation: Im allgemeinen steigt mit zunehmender Breite der Qualifikation die Chance ihrer stetigen Einsetzbarkeit. Breitere Qualifikation erfordert indessen höheren Institutionsaufwand, dessen Rentabilität gegen den der zwischenbetrieblichen Mobilität von Arbeitnehmern abzuwägen ist. Da in der BRD die inhaltliche Gestaltung von Fachqualifikation weitgehend durch Berufsausbildungsgänge staatlicherseits festgelegt sind, kommt der Mobilität auf fachlichen Märkten ähnliche, zum Teil sogar größere Bedeutung für den Ausgleich von Ungleichgewichten zu als der Anpassung über den fachlichen Umgang der Qualifikation.

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 dieser 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.
Allgemein gesprochen, nur solange für den Arbeitnehmer der Wechsel zwischen Betrieben kostenlos bleibt, bleibt die Mobilitätsbereitschaft und damit die Funktionstüchtigkeit dieses Markttyps erhalten.

Die dafür nötige Standardisierung von Qualifikation, Entlohnung und anderer Arbeitsbedingungen kann durch verschiedene Formen von Kollektivaktion der Mitglieder des Teilarbeitsmarkts gefördert werden. Beispielsweise können Lizensierung oder andere Formen fachlicher Abgrenzung der Qualifikation verhindern, daß Arbeitgeber oder Arbeitnehmer den qualifikatorischen Standard der Fachqualifikation unterminieren. Ähnlich können tarifvertragliche Vereinbarungen dafür sorgen, daß Qualifikation und Gratifikation betriebsunspezifisch bleiben.

Schließlich muß zur Aufrechterhaltung der Funktionstüchtigkeit dieser Marktstruktur die Anpassung der fachlichen Qualifikation an technisch-organisatorische Veränderungen für den gesamten fachlichen Markt erfolgen, d.h. die vom fachlichen Markt eingeschlossenen Arbeitsplätze müssen an die Veränderungen der fachlichen Qualifikation angepaßt werden und nicht umgekehrt. Ideosynkratischer technischer Wandel im einzelnen Betrieb würde die zwischenbetriebliche Austauschbarkeit der Arbeitskräfte vermindern.

Während Mobilität innerhalb des fachlichen Teilarbeitsmarkts wegen der Homogenität der gehandelten Qualifikation keine oder sehr geringe Kosten aufwirft, verursacht ein Wechsel in andere Teilarbeitsmärkte wesentlich höhere Kosten. Unter Annahme der Möglichkeit der drei von uns vorgestellten Struk-

turtypen bliebe einem Arbeitnehmer die Wahl zwischen dem Übertritt in einen fachunspezifischen Teilarbeitsmarkt, einen betrieblichen Teilarbeitsmarkt oder einen anderen fachlichen Teilarbeitsmarkt. In jedem Falle müßte infolge des Verwertungsverlustes der bisherigen Fachqualifikation der Arbeitnehmer mit größeren Verdiensteinbußen und/oder mit Investitionen in neue Qualifikationen rechnen, um das frühere Einkommensniveau wiederzuerlangen.

Ein zeitweiliges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt durch Austritt aus dem Erwerbsleben wäre ebenfalls nicht ohne Nachteil. Die Fachqualifikation würde mehr oder weniger veralten und die Chance permanenten Produktivitätszuwachses der Fachkraft durch Hinzulernen von Neuerungen (on-the-job-training) würde versäumt. Die entsprechenden Rückwirkungen auf das Einkommen und das berufliche Fortkommen solcher Diskontinuität liegen auf der Hand.

Welche Rolle spielen der Verdienst und andere Gratifikationen in dieser Arbeitsmarktstruktur. Bei idealtypischer Marktkonfiguration, bei der die Arbeitnehmer ausschließlich fach- und keinerlei betriebsspezifische Qualifikation haben, ist die Reizwirkung von Lohnunterschieden groß, da der Wechsel - von Informationsaufwand einmal abgesehen - kostenlos ist. Dies gilt allerdings nur für die Mobilität innerhalb des Fachteilarbeitsmarkts. Für das Überwechseln auf andere Teilarbeitsmärkte, die ja, wie eben gezeigt, relativ hohe Transferkosten verursachen, müßte der Verdienstanreiz wesentlich höher sein, um diese Kosten voll auszugleichen.

Obgleich, wie gezeigt, sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer unter der Bedingung der Instabilität von Angebot an und Nachfrage nach der Fachqualifikation ein gleichgerichtetes Interesse an der Funktionsfähigkeit des fachlichen Marktes haben, kann angenommen werden, daß das Interesse des Arbeitnehmers in diesem Markttypus insofern überwiegt, als er in der Regel für die Investition der Qualifizierung aufkommt. Würde der Arbeitgeber die Investitionskosten tragen, würde er bei einer Rezession der betrieblichen Nachfrage nach der Qualifikation das Risiko des Investitionsverlustes

eingehen, es sei denn, Finanzierung und Nutzung der Qualifikation sind genau anteilmäßig zwischen den Betrieben verteilt. In der BRD finanzieren in der Regel fachlich qualifizierte Arbeitnehmer ihre Ausbildungskosten selbst, soweit das Lehrlingsentgelt als Differenz zwischen produktivem Beitrag des Lehrlings und den Ausbildungskosten betrachtet werden kann.

Was ist nach dem Gesagten von der Transparenz des Arbeitsmarkts zu erwarten? Da ungehinderter und unverzüglicher zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel eine wesentliche Voraussetzung für die Funktionstüchtigkeit des Markttyps darstellt, ist zu erwarten, daß der einzelne Arbeitnehmer, der auf diesem Markt auftritt, relativ gut über die Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben des Marktes informiert ist. Denn sowohl Arbeitnehmer wie Arbeitgeber sind an einer raschen Arbeitskraftvermittlung interessiert. Wegen der größeren Wirtschaftlichkeit bietet sich für diese Marktstruktur eine kollektive Informationsgewinnung und -verteilung als vorteilhaft an.[1)]

Hingegen ist nicht damit zu rechnen, daß von den Mitgliedern fachlicher Teilarbeitsmärkte in größerem Umfang in Informationen über andere Teilarbeitsmärkte investiert wird, da ein Wechsel auf einen anderen Markt eher die Ausnahme als die Regel ist und sich infolgedessen solcher Informationserwerb - zumindest der kollektive - nicht auszahlt.

Zusammenfassend kann zur Funktionsweise des fachlichen Teilarbeitsmarkts festgehalten werden, daß, solange Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage innerhalb der Grenzen dieses Markts ausgeglichen werden sollen, diese Anpassung sich dem neo-klassischen Modell entsprechend vollzieht. Ein

---

1) In angelsächsischen Ländern werden sowohl die Funktionen der Informationsgewinnung und -verteilung wie auch zum Teil die der Arbeitskräfteallokation von nach dem Berufsprinzip organisierten Gewerkschaften (craft unions) übernommen.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

hoher Informationsgrad, hohe Mobilitätsbereitschaft und geringe Mobilitätskosten sowie eine hohe Effektivität des Verdienstanreizes sind kennzeichnend für diese Marktstruktur. Hingegen wird das traditionelle Arbeitsmarktmodell unbrauchbar bei Übertritten von Arbeitnehmern aus fachlichen in andere Teilarbeitsmärkte. Dieser bringt nämlich in der Regel zeitweilige oder währende Einbußen für den Verdienst und u.U. für die Sicherheit der Beschäftigten sowie anderer Arbeitsbedingungen nach sich und widerspricht damit der Rolle des Verdienstanreizes, wie sie in der neoklassischen Theorie formuliert ist. Mithin ist für die Erklärung des Verhaltens von Arbeitskräften auf fachlichen Teilarbeitsmärkten die neo-klassische Theorie nur partiell brauchbar.

Betriebliche Teilarbeitsmärkte

Auf dem idealtypischen betrieblichen Teilarbeitsmarkt werden nur Qualifikationen gehandelt, die für den Betrieb spezifisch, d.h. nicht in konkurrierenden Betrieben verwertbar sind. Diese Eigenschaft der Qualifikation hat mittelbare Folgen für die Verteilung der Kosten und Erträge der gehandelten Qualifikation. Da die Qualifikation nicht transferierbar ist, wird im allgemeinen der Arbeitnehmer nicht bereit sein, die Kosten zu bestreiten, da er im Falle seiner Entlassung die Qualifikation anderswo nicht verwerten kann. 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. Diese Abschirmung kann auf verschiedene Weise geschehen. Eine Möglichkeit besteht darin, den Arbeitnehmer selbst an den Kosten der Investition zu beteiligen und in ihm damit ein Interesse am Verbleib im Betrieb zu wecken. Dies kann zum Beispiel durch einen befristeten Einstellungslohn geschehen, der niedriger liegt als der später zu erwartende Verdienst. Ein

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

ähnlicher Effekt würde erzielt, wenn dem Arbeitnehmer für die Zukunft Aufstiegsmöglichkeiten in dem Betrieb in Aussicht gestellt würden. Schließlich können auch betriebsspezifische Sozialleistungen die Betriebsloyalität des Beschäftigten vergrößern.

In jedem Fall wird der Investor in betriebsspezifische Qualifikation, sei es nun der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer, versuchen, die Kosten, die der anderen Beschäftigungspartei aus einem Betriebswechsel des Arbeitnehmers entstehen, möglichst hoch zu halten, um die kontinuierliche Verwertung der Qualifikation zu gewährleisten.

Gleichzeitig wird der Investor versuchen, die Kosten für den Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Teilarbeitsmarkts, also innerhalb des Betriebs zu minimisieren. Bei gegebenem Qualifikationsniveau werden die Kosten der Herstellung der Qualifikation mit steigendem Grad von Spezifität höher, da sie auf dem Gesamtarbeitsmarkt umso weniger nachgefragt werden und damit Kostenersparnisse, die aus standardisierter Erzeugung resultieren (economies of scale), ausbleiben. Dies bedeutet, daß etwa die Herstellung von Qualifikationen, die für einen einzigen Arbeitsplatz im Betrieb spezifisch sind, hoch sind und solche, die im ganzen Betrieb einsetzbar sind, vergleichsweise gering. Der für den Arbeitsplatzwechsel notwendige Aufwand innerhalb des Betriebes würde also umso geringer, auf je mehr betrieblichen Arbeitsplätzen die gehandelten Qualifikationen einsetzbar sind.

Die Kosten internen Arbeitsplatzwechsels sind also von der Arbeitsplatzorganisation abhängig. Je mehr sich die Arbeitsplatzanforderungen qualitativ überlappen, desto größere Kostenersparnisse bei der Qualifizierung ergeben sich bei innerbetrieblicher Mobilität. Ein hohes Maß an Effizienz kann wie oben erläutert, dort erzielt werden, wo die Arbeitsplatzstruktur in vertikalen Ketten mit ansteigenden Qualifikationsanforderungen gegliedert ist und die Arbeitsinhalte stark ineinandergreifen, so daß die für die Besetzung des nächsthöheren Arbeitsplatzes erforderlichen Qualifikationen

ISFMÜNCHEN

jeweils durch informelles Lernen am gegenwärtigen Arbeitsplatz innerhalb des regulären Produktionsprozesses erworben werden kann.

Für die Arbeitskräfteallokation bedeutet dies, daß im betrieblichen Teilarbeitsmarkt zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel auf wenige Ein- und Austrittspositionen beschränkt ist und daß ein Großteil der Mobilität sich in Form interner Umsetzung von Arbeitskräften zwischen Arbeitsplätzen vollzieht, ein Großteil der bestehenden Arbeitsplätze also nach außen hin "geschlossen" 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 umso größer wäre für den Investor der Verlust, der beim Ausscheiden des qualifizierten Arbeitnehmers entstehen würde. Der potentielle Verlust der Investitionsrendite gewährt ein Maß an Schutz vor Entlassung bei vorübergehendem Nachfragerückgang. Und zwar wird derjenige Arbeitnehmer, in den am meisten investiert wurde, am letzten, der Arbeitnehmer mit geringster betriebsspezifischer Qualifikation am ersten entlassen. Daher steht zu erwarten, daß junge Arbeitnehmer, die erst in den betrieblichen Teilarbeitsmarkt eingetreten sind, am häufigsten wieder austreten, da sie entweder entlassen werden oder da ihnen die prospektiven Beschäftigungschancen nicht ausreichend erscheinen. Hat man jedoch einmal Fuß gefaßt und spezifische Qualifikationen erworben, so steigt die Integration in den Betrieb und es fällt die Fluktuationsneigung entsprechend. Daraus resultieren natürliche Seniori-tätssysteme für die interne Arbeitskräfteallokation, die mit der Betriebszugehörigkeit korrelieren. Gleichfalls bietet der betriebliche Markt seinen Angehörigen damit auch eine Privilegierung gegen außenstehende 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.

ISFMÜNCHEN

Betriebliche Märkte können Mobilität also in zweierlei Weise beeinflussen: Sie reduzieren die Mobilitätsneigung derer mit langer Betriebszugehörigkeit und erhöhen die Fluktuationsneigung von Arbeitskräften auf den Eintrittspositionen zum betrieblichen Markt.

Allerdings birgt die Abhängigkeit der Beschäftigungschancen von einem einzelnen Arbeitgeber 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 betriebsunspezifischen Teil seiner Gesamtqualifikation auf anderen Teilarbeitsmärkten wiederum zu verkaufen. Er muß also auf anderen fachlichen Teilmärkten auftreten oder, soweit er keine vermarktbare Fachqualifikation besitzt, auf unspezifischen "Jedermannsmärkten".

Da mit zunehmender betrieblicher Qualifizierung der betriebliche Teilarbeitsmarkt von anderen abgeschirmt wird, indem sich für den Investor die Kosten der Entlassung bzw. Kündigung erhöhen, sinkt entsprechend auch der Mobilitätsanreiz zwischenbetrieblicher Lohngefälle. 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 und dessen potentielle zukünftige Erträge durch den Wechsel kompensiert 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 dem jeweiligen Marktwert des Arbeitnehmers gleich sein muß, sondern von ihm nach unten oder oben abweichen kann, je nachdem, wie der Modus der zeitlichen Verteilung von Kosten und

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Erträgen der Investition zwischen Beschäftiger und Beschäftigten gestaltet ist.

Damit wird ein Theorem der neo-klassischen Theorie, nämlich daß der Beschäftiger den Beschäftigten stets einen Lohn in Höhe des Marktwerts 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 marginaler Beitrag 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 neo-klassische Theorie umso weniger Gültigkeit beanspruchen kann, je größer der Anteil fixer Beschäftigungskosten und je permanenter das Beschäftigungsverhältnis ist.

Da Informationserwerb eine Investition darstellt und demgemäß Kosten, Ertragsraten und Verwertungsdauer eine Rolle bei der Investitionsneigung spielen, kann man annehmen, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber die meisten Informationen über diejenigen Arbeitsplätze sammeln, die für sie am attraktivsten bzw. die naheliegendsten sind. Für den Arbeitnehmer auf betrieblichen Arbeitsmärkten sind dies zweifellos diejenigen Arbeitsplätze, die bei einer Betriebskarriere potentiell für ihn erreichbar sind. Auch wirft die Aneignung dieser betrieblichen Information, ähnlich wie der Erwerb betriebsspezifischer Qualifikationen, in der Regel minimale Kosten auf und da sie gleichsam als Nebenprodukt kontinuierlicher Beschäftigung im Betrieb abfällt. Er wird also vermutlich weit besser über den betrieblichen Teilarbeitsmarkt als über externe Arbeitsmöglichkeiten Bescheid wissen.

Ähnlich gestaltet sich das Informationsinteresse des Arbeitgebers auf den betrieblichen Arbeitsmarkt. Da Außenrekrutierung von Arbeitskräften auf die Zugangspositionen zum Betrieb beschränkt bleiben, im Idealfall alle übrigen

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Arbeitsplätze bei Vakanz durch interne Rekrutierung besetzt werden, konzentriert auch der Arbeitgeber seine Informationsansammlung auf die Betriebsangehörigen. Der Prozeß der Informationsgewinnung ist dabei effizienter, da er auf langer Beobachtung und Erfahrung von einzelnen Betriebsangehörigen und deren Bewährung in bestimmten Situationen beruht als auch in der Regel genauer und zuverlässiger als Informationen, die durch Prüfung von Außenbewerbungen gewonnen werden können.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß betriebliche Arbeitsmärkte bis zu einem bestimmten Grad sowohl für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer attraktiv sind, indem sie Effizienzvorteile bei der Erzeugung von Qualifikation und Information wie auch ein Maß an Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen offerieren.

Allerdings kann der betriebsspezifische Teilarbeitsmarkt auch zu einer erhöhten Gefährdung arbeitnehmerischer Interessen führen, nämlich beim (freiwilligen oder durch wirtschaftliche Rezession oder Liquidierung des Betriebs erzwungenen) Austritt des Beschäftigten aus diesem Teilmarkt. In diesem Fall muß er je nach dem Umfang der noch unrealisierten Erträge aus der betriebsspezifischen Investition (wie betriebsspezifischer Qualifikation, betriebsspezifischer Sozialleistungen, erwarteter Aufstieg) mit Einbußen an Einkommen, Beschäftigungssicherheit etc. rechnen.[1)]

Als Randbedingungen für die Entwicklung betrieblicher Teilarbeitsmärkte wurden Stabilität sowohl des Angebots wie auch der Nachfrage nach Arbeitskraft und relativ kostenersparende interne Erzeugung von Qualifikationen genannt. Je stärker diese Bedingungen gegeben sind, desto größer wird

---

1) Zum Risiko betriebsspezifischer Qualifizierung für den Arbeitnehmer vgl. Böhle,F., Altmann,N., "Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit", Arbeiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung München, Athenäum Verlag, Frankfurt/M., 1972.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

der Anreiz zur Errichtung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen. Daß diese in den vergangenen Jahrzehnten in der BRD durch eine Reihe von exogenen Veränderungen favorisiert wurde, soll im nächsten Abschnitt kurz behandelt werden.

Wie vorher in diesem Kapitel nachdrücklich vermerkt wurde, handelt es sich bei den unterschiedlichen Markttypen um idealtypische Konstrukte, insoweit jeweils angenommen wird, daß die Qualifikationen ausschließlich unspezifisch, fachspezifisch und betriebsspezifisch sind. Diese Annahmen erscheinen uns solange akzeptabel, als man sich darüber im klaren ist, daß sich in der Realität die Gesamtqualifikationen der Arbeitskräfte stets aus Teilqualifikationen mit verschiedenen Einsatzbereichen aggregieren und daß sich entsprechend den Anteilen von Qualifikationselementen mit verschiedenem Einsatzbereich Struktur und Funktionsweise des Teilarbeitsmarkts den einen oder anderen von uns beschriebenen Typen annähern.

Es bliebe anzumerken, daß in der Realität der BRD betriebsspezifische Qualifikationen stets als Aufsatz auf einen vorher durch (allgemeine) Schulbildung oder Berufsausbildung erzeugten Stock unspezifischer oder fachspezifischer Qualifikationen zu betrachten sind. De facto kombinieren sich betriebsspezifische Qualifikationen immer mit fachlichen oder mit unspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten. Dies muß nicht bedeuten, daß damit in jedem Falle auch die zeitliche Abfolge des Erwerbs der genannten Kombinationen von Qualifikation im Erwerbsleben einer Arbeitskraft fixiert ist. Es ist durchaus möglich - und mit zunehmendem Angebot an beruflicher Erwachsenenbildung zusehends der Fall - , daß der Erwerb betriebsspezifischer und fachlicher bzw. unspezifischer Qualifikationen zeitlich parallel laufen oder nach dem Erwerb ausschließlich einzelbetrieblich verwertbarer Qualifikation eine weitere Ausbildungsphase folgt, die zu weiteren fachlichen, auf andere Betriebe transferierbare Fertigkeiten und Kenntnisse führt.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Kapitel III : Die Verteilung von Arbeitsmarktstrukturen in der BRD im Lichte sozio-ökonomischer Entwicklungen und empirischer Befunde zum Arbeitsmarktverhalten

1. Vorbemerkung

Im voranstehenden Kapitel haben wir vom neo-klassischen Arbeitsmarktmodell ausgehend den Versuch unternommen, die Arbeitsmarktanalyse zu erweitern und zu differenzieren. Wir haben mit den unspezifischen, den fachspezifischen und den betriebsspezifischen Teilarbeitsmärkten drei idealtypische Modelle vorgestellt, die sich sowohl in ihrer Struktur als auch in dem Prozeß des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage grundlegend unterscheiden.

Es zeigte sich, daß die Aussagen des neo-klassischen Modells zutreffen, soweit es sich um Marktstrukturen für unspezifische Qualifikationen handelt. Für fachliche Märkte ist das neo-klassische Modell begrenzt gültig; es ist anwendbar, soweit es den Ausgleich von Ungleichgewichten innerhalb des fachlichen Teilarbeitsmarkts betrifft, hingegen nicht, wenn es sich um Übertritte von Arbeitskräften auf andere Teilarbeitsmärkte handelt. Für die Erklärung der Funktionsweise betriebsspezifischer Arbeitsmärkte schließlich leistet das neo-klassische Modell kaum etwas.

In diesem Kapitel wird nun die These vertreten, daß eine Serie sozio-ökonomischer Veränderungen relativ kurzfristiger wie säkulärer Art in der BRD die Entstehung bzw. die Ausweitung betriebsspezifischer Qualifikationen und betrieblicher Teilarbeitsmärkte gefördert hat und daß im Zuge dieser Entwicklung die Erklärungskraft des neo-klassischen Ansatzes stark geschwunden ist.

Die Behandlung dieser These erfolgt in zwei Etappen. In der ersten überlegen wir, welche Arbeitsmarktstrukturen wir a priori aufgrund allgemeiner Entwicklungen der Angebots-

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

und Nachfragebedingungen in dem vergangenen Jahrzehnt in der BRD erwarten müßten. In einem anschließenden zweiten Schritt prüfen wir, auf welche Verteilung von Arbeitsmarktstrukturen empirische Befunde zum Arbeitsmarktverhalten hindeuten.

2. Sozio-ökonomische Entwicklungen und ihre Bedeutung für den Zuwachs betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen

Im folgenden wollen wir thesenhaft einige Zusammenhänge zwischen allgemeinen sozio-ökonomischen Entwicklungen in der BRD und der Veränderung der Arbeitsmarktstruktur formulieren.

Als erstes sei die These ausgebreitet, daß auf der Nachfrageseite Entwicklungen sich derart vollzogen, daß sie den Bedarf an betriebsspezifischen Qualifikationen erhöhten und das Interesse der Betriebe an der Errichtung betrieblicher Teilmärkte förderten.

Der Bedarf an betriebsspezifischen Qualifikationen wurde ausgeweitet durch eine Reihe säkularer Entwicklungsgesetze industrieller Produktionsweise. Unter anderem sind zu nennen: der zunehmende Systemcharakter industrieller Produktionstechniken und Fertigungsverfahren; die Vertiefung der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung und einzelbetrieblichen Spezialisierung, die Abhängigkeit der Marktposition eines einzelnen Betriebs von der Besonderheit, wo nicht Einzigartigkeit seines Produkts, die Zunahme betrieblich organisierter Forschung und Entwicklung. All diese Faktoren bewirken im Prinzip eine Spezifizierung des Qualifikationsbedarfs des Einzelbetriebs.

Weitere Strukturveränderungen begünstigten die Entstehung oder Konsolidierung betrieblicher Teilmärkte dadurch, daß sie die Stabilität der Beschäftigung von Arbeitskräften im einzelnen Betrieb maßgeblich erhöht haben. Zu diesen Strukturdaten zählt die wachsende durchschnittliche Größe der

ISFMÜNCHEN

Produktionsbetriebe und Unternehmungen. Dazu zählt die wachsende räumliche Ausdehnung der Produktmärkte, die zu einem kontinuierlicheren Produktabsatz und infolgedessen auch zu steter Nachfrage nach Arbeitskräften in den Betrieben führt. Die in einigen Sektoren der Wirtschaft steigende Sachkapitalausstattung der Produktion macht eine stete Beschäftigung von Arbeitskraftressourcen erforderlich. Schließlich ist die Expansion von Beschäftigungsbereichen, wie etwa dem des öffentlichen Dienstes zu nennen, in dem die Kontinuität durch das Unkündbarkeitsprinzip oder anderer Formen von Beschäftigungsgarantien von vornherein gewährleistet ist.

Die Stabilisierung des Bedarfs von Arbeitskräften im Einzelbetrieb ist, wie wir im letzten Kapitel erfahren haben, einer der wesentlichen Impulse für die Etablierung betrieblicher Teilarbeitsmärkte, da sie die Rentabilität betrieblicher Investitionen in die Beschäftigten steigert.

Neben der Wirkung der Beschäftigungsdauer haben indessen weitere Faktoren betriebliche Arbeitsmärkte gefördert. Vornehmlich hat der anhaltende hohe Beschäftigungsgrad in der BRD seit Beginn des vorigen Jahrzehnts das Arbeitskräfteangebot auf externen Arbeitsmärkten verknappt und mithin zu betriebseigenen Qualifizierungsmaßnahmen angehalten. Die Verknappung des Arbeitsangebots hat nicht allein den Preis erhöht, zu dem Arbeitskräfte von außen rekrutiert werden konnten, sondern zusätzlich die Kosten der Personalbeschaffung und -auswahl ansteigen lassen. Unter diesen Umständen mußte es den Betrieben als zweckmäßig erscheinen, durch eigene Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen das interne Angebot an Qualifikation auszuweiten bzw. zu verbessern. Die beträchtliche Zunahme betrieblicher Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere seit dem Erreichen der Vollbeschäftigung eingangs der 60er Jahre bestätigt dies.[1)]

1) Sass,J., Sengenberger,W., Weltz,F.: "Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/M., 1974.
Vgl. auch: Soziale Indikatoren Bildung, Daten zum Weiterbildungsverhalten, Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, e.V., München, Oktober 1973.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Um die Rentabilität vermehrter Ausbildungsinvestitionen in ihre Arbeitskräfte zu sichern, mußten die Betriebe allerdings ihre Märkte abschirmen, um der aus der Vollbeschäftigung resultierenden hohen Abwanderungsgefahr der Ausgebildeten entgegenzutreten. Diese Abschirmung wurde teils dadurch erreicht, daß in der Ausbildung betriebsspezifische Qualifikationen erzeugt wurden. Teils hat man auch durch gezielte Auswahl der Bewerber und teils durch die Gewährung betriebsspezifischer Gratifikationen die Bindung der Arbeitskräfte sichergestellt. Schließlich haben eine Reihe von Betrieben ihren Arbeitskräften vertragliche Verpflichtungen über den Verbleib im Betrieb abverlangt.[1)]

Unsere zweite These besagt, daß Veränderungen auf der Angebotsseite zunächst bewirkt haben, daß sich in verstärktem Maße unspezifische Teilarbeitsmarktstrukturen formierten, daß sich dann aber als Komplementäreffekt dieser Entwicklung ein erhöhtes Interesse der Betriebe an betrieblichen Marktstrukturen einstellte.

Seit Erlangung der Vollbeschäftigung und seit der Beendigung des Zustroms qualifizierter Arbeitskräfte aus der DDR hat sich die Erschließung neuer Arbeitskraftreserven überwiegend auf gering qualifizierte Arbeitskräfte beschränkt, für die größere Ausbildungsinvestitionen in fachliche oder betriebsspezifische Qualifikation als unrentabel angesehen werden, da diese Arbeitskräfte in der Regel nur kurze Beschäftigungsperioden erwarten lassen.

Zu den Quellen der Arbeitskräftezufuhr gehören vor allem:

- die erhöhte Beschäftigungsquote von abhängig beschäftigten Frauen, insbesondere Hausfrauen

- die Zuwanderung von Arbeitskräften aus industriell wenig entwickelten Ländern

- die Freisetzung von Arbeitskräften durch Schrumpfung des

---

1) Sass,J.,Sengenberger,W.,Weltz,F., Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, a.a.O.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

agrarischen Beschäftigungssektors und klein- und familienbetrieblich organisierter Wirtschaftsbereiche.

Bei der geringen Neigung, in größerem Maße in die Ausbildung dieser Arbeitskräftegruppen zu investieren, mußten die Betriebe, um dieses Reservoir von Arbeitskräften überhaupt beschäftigen zu können, Arbeitsplätze so umgestalten, daß diese nur minimale Anforderungen stellten, denen nach kurzfristiger Einweisung genügt werden konnte. Damit wurde die Entwicklung unspezifischer Teilarbeitsmärkte für Jedermannsqualifikation begünstigt.

Gleichzeitig hat die Besetzung neuer Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen eine weitere bedeutende Strukturverschiebung erzeugt. Die Reorganisation führte zu einer vertieften innerbetrieblichen Arbeitsteilung, die ein größeres Maß an Dispositions-, Planungs- und Koordinations- und Kontrollaufgaben verlangte. Für diese Aufgaben wurden größtenteils vormals in der Produktion beschäftigte Gruppen von Facharbeitern herangezogen und durch Weiterbildungsmaßnahmen für die genannten Aufgaben qualifiziert.

Soweit, wie oben beschrieben, diese Weiterbildungsaktionen und der damit verbundene neue Beschäftigungsstatus eine stärkere Integration dieser Arbeitnehmer in den Betrieb hervorriefen, bewirkten sie den Abbau berufsspezifischer Facharbeitermärkte und nährten den Ausbau betrieblicher Teilarbeitsmärkte.

Damit ergab sich in vielen Betrieben ein Trend zu einer bipolaren Arbeitsmarktstruktur: Ein Markt für die ungelernten oder geringfügig angelernten Arbeitskräfte und ein betrieblicher Teilarbeitsmarkt für die integrierte Stammbelegschaft.

Unsere dritte These beinhaltet die Wirkung eines Verstärkermechanismus:
Haben sich betriebliche Teilarbeitsmärkte infolge veränderter Angebots- oder Nachfrageverhältnisse erst einmal etabliert, so stellen sich zwangsläufig Interessen auf seiten der Beschäftiger und Beschäftigten ein, die zur Konsolidierung

ISFMÜNCHEN

solcher Strukturen führen. Die Bereitschaft von Arbeitnehmern zur Integration in betriebliche Märkte und die von ihnen offerierten Betriebskarrieren geschieht in der Erwartung, daß die Beschäftigungschancen auch tatsächlich realisierbar sind, was natürlich die Stabilität solcher Strukturen voraussetzt. Man erwartet, daß die ursprüngliche Investition in betriebliche Qualifizierung oder betriebliche Formen der Entlohnung sich durch zunehmende Sicherheit des Arbeitsplatzes, beruflichen Aufstieg und andere Verbesserungen auszahlt. Würden z.B. bestehenden Aufstiegsketten dadurch gesprengt,daß plötzlich Arbeitnehmer von außen auf Arbeitsplätze in dieser Kette rekrutiert werden, fühlte sich ein Teil der Arbeitnehmer um ihre Hoffnungen betrogen.

Die Interessen der Beschäftigten am Fortbestand des betrieblichen Arbeitsmarkts fördert also die Fortschreibung seiner inneren Struktur.

Stabilität und Normkraft befruchten sich dabei gegenseitig. Je mehr zunächst die primären ökonomischen Interessen dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und ARbeitnehmer im Betrieb erzeugen, desto eher können sich auf dem Boden dieser Stabilität soziale Gruppierungen und Kommunikationsmuster formieren, die feste Regeln und "Gewohnheitsrechte" entwickeln.

Die Anreize zur Entwicklung und Verfestigung betriebsspezifischer Teilarbeitsmärkte in der BRD mußte gleichzeitig die Aufweichung eines Teils der bestehenden fachlichen Teilarbeitsmarktstrukturen zur Folge haben, und zwar nicht allein wegen des innerbetrieblichen Aufstiegs eines Teils der Facharbeiter. Die Segregation eines Betriebs als eigenständiger Teilarbeitsmarkt bedeutet den Entzug von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen aus dem fachlichen Teilarbeitsmarkt, an dem die Betriebe und Arbeitnehmer beteiligt sind. Die Funktionstüchtigkeit fachlicher Märkte setzt aber eine bestimmte Größe, d.h. Zahl von Beschäftigern und Beschäftigten voraus, um Arbeitsmarktungleichgewichte ausgleichen zu können. Mit dem Entzug eines jeden Arbeitsplatzes oder Arbeitnehmers aus dem

ISFMÜNCHEN

fachlichen Markt durch Integration in einen bestimmten Betrieb schrumpft dieser Markt. Dies führt dazu, daß für den Arbeitgeber das Rekrutierungspotential kleiner wird und für den Arbeitnehmer sich die Zahl der potentiellen Beschäftiger und mithin auch die Gewähr kontinuierlicher Beschäftigung reduziert.

Die Funktionstüchtigkeit des fachlichen Teilarbeitsmarktes könnte unter diesen Umständen nur über eine Anreicherung der Qualifikation oder geographische Erweiterung des Markts restauriert werden. Dies würde aber in jedem Falle Kosten verursachen, seien es die Kosten der Qualifikationserweiterung oder die Kosten größerer regionaler Mobilität, und damit die Effizienz dieses Markttypus weiter reduzieren. In dieser Situation werden sowohl Betriebe wie Arbeitnehmer geneigt sein, die relativ größere Sicherheit und Effizienz betrieblicher Märkte zu suchen und das Interesse an fachlichen Märkten zu verlieren.

Unsere vierte These lautet dann schließlich, daß die genannten Entwicklungen in der BRD eine Erosion fachlicher Teilarbeitsmarktstrukturen eingeleitet haben.

Durch Erwerb betriebsspezifischer Qualifikation als Aufsatz auf in der Berufsausbildung erworbenen fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten und den aus der betriebsspezifischen Zusatzqualifikation resultierenden Gratifikationen ist für einen Teil der Facharbeiter eine Bindung an einen bestimmten Betrieb attraktiver geworden als der fachliche Markt.[1)]

Nach den vorstehenden Überlegungen mußte man erwarten, daß einigermaßen funktionierende fachliche Arbeitsmärkte heute auf solche Beschäftigungssektoren beschränkt sind, bei denen die ökonomischen Anreize zur Errichtung betrieblicher

---

1) Zum relativ raschen Verfall vieler Facharbeitermärkte haben sicherlich auch andere Faktoren, wie etwa die Reorganisation der Gewerkschaften nach dem Industrieverbandprinzip in der Nachkriegszeit beigetragen. In den Ländern, in denen das Berufsverbandsprinzip fortdauerte, haben Teilarbeitsmärkte für den Facharbeiter weit größere Bedeutung beibehalten.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Marktstrukturen fehlen: Also Branchen mit stark intermittierender Nachfrage, wie es etwa im Bau- und Gaststättengewerbe und Teilen des privaten Dienstleistungssektors der Fall ist und Märkte für professionelle Berufsgruppen, bei denen die quantitativ und qualitativ variable Nachfrage, kleine Betriebseinheiten und geringe Kapitalausstattung die Aufrechterhaltung einer fachlichen Marktstruktur begünstigen. Aber selbst im Bausektor werden deutliche Anzeigen sichtbar, daß mit zunehmender Stabilisierung von Teilen dieses Sektors betriebliche Marktstrukturen sich entfaltet haben.

3. Empirische Hinweise für die Bedeutung betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen (I): Die Befunde zur Mobilität, zum Verdienstgefälle und zur Transparenz des Arbeitsmarkts

Sind die eben skizzierten Entwicklungen in der Strukturierung des Arbeitsmarkts gültig, so müßte sich dies durch die empirischen Befunde, die wir in Kapitel I dieses Berichts vorlegten, bestätigen lassen.

Im Hinblick auf die Mobilität von Arbeitskräften müßte sich zeigen lassen, daß die starke Durchdringung des Gesamtarbeitsmarkts mit den Prinzipien betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen die relative Bedeutung zwischenbetrieblicher Mobilität vermindert bzw. verlagert hat.

Zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel dürften wir nach dieser These lediglich dort erwarten, wo auf Grund von Angebots- oder Nachfragebedingungen die Beschäftigung von Arbeitskräften im Einzelbetrieb diskontinuierlich ist und sich keine Vorteile aus betrieblichen Qualifizierungsprozessen ergeben.

Des weiteren müßte die Etablierung betrieblicher Märkte den dieser Marktstruktur eigentümlichen Effekt der schrittweisen Selektion und Integration von Arbeitnehmern in einen betrieblichen Teilmarkt zeigen, nachdem Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit eine stark reduzierte Neigung zum Betriebswechsel aufweisen, während umgekehrt Ar-

ISFMÜNCHEN

beitskräfte, die neu auf betrieblichen Märkten auftreten, in erhöhtem Maße zwischenbetrieblich mobil sind.

Die empirischen Ergebnisse zum Arbeitsplatzwechsel scheinen mit diesen Erwartungen weitgehend vereinbar. Als mobil erweisen sich zum einen Arbeitskräfte mit besonderen Merkmalen: Sie sind besonders gering qualifiziert und besonders jung; der Anteil der Ledigen oder Alleinstehenden bei ihnen ist besonders hoch; die durchschnittliche Dauer ihrer letzten Beschäftigung ist extrem niedrig.

Arbeitsplatzwechsel konzentriert sich ferner auf Kleinbetriebe sowie auf Branchen, in denen der Bedarf an Arbeitskräften kurzfristig oder periodisch stark variabel ist. Ein großer Teil dieses Wechsels kann als Anpassung an Ungleichgewichte auf fachlichen Märkten betrachtet werden. Dies kann dadurch belegt werden, daß ein überproportional hoher Anteil des beobachteten Arbeitsplatzwechsels branchenintern ist. Bei den Männern trifft dies hauptsächlich für das Bauhaupt- und Baunebengewerbe, den Handel und die Metallindustrie, bei den Frauen für das Gaststättengewerbe, den Handel, die privaten Dienstleistungen und die Textil- und Bekleidungsindustrie zu.[1)]

Die These von der schrittweisen Selektion und Integration in den betrieblichen Markt bestätigt sich durch die hohe Mobilitätsrate von Arbeitnehmern, die sich in einer Phase vorübergehenden Arbeitsplatzwechsels befinden, deren Verhalten jedoch grundsätzlich an Stabilisierung orientiert ist. Diese Gruppe von Beschäftigten ist besonders jung; zumeist handelt es sich um neu in das Erwerbsleben eintretende Arbeitnehmer oder um solche, die nach Beendigung einer Lehrausbildung nach dem für sie attraktivsten Betrieb suchen.

Bei den drei genannten Gruppen von Arbeitsplatzwechslern handelt es sich eindeutig um Minderheiten, deren hohe Wechselfrequenz entweder durch betriebliche Beschäftigungsbedingungen oder durch persönliche Lebensumstände hervorgerufen wird.

---

1) Vgl. Lutz,B., Modelluntersuchung, a.a.O., Bd.I, S.97

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Eine weitere Gruppe mit besonderen Beschäftigungsmerkmalen bilden solche Arbeitnehmer, für die Erwerbstätigkeit kein Dauerzustand ist, die also zu diskontinuierlichem Auftreten auf dem Arbeitsmarkt neigen. Dazu zählen ein großer Teil der erwerbstätigen Frauen und der ausländischen Arbeitskräfte. Die relativ kurzen und im Einzelfall oft unbestimmten Zeithorizonte der Beschäftigung dieser Minderheitengruppen führt nur zum Teil - vor allem bei den ausländischen Arbeitnehmern - zu erhöhtem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, zum anderen Teil - besonders bei den Frauen - eher zum Wechsel zwischen dem Erwerbsleben und Hausfrauentätigkeit.

Deutlich im Gegensatz zu den Minderheitengruppen steht die Mehrheit der Arbeitskräfte, die ein stabiles Beschäftigungsverhältnis mit einem bestimmten Betrieb erkennen lassen. Dafür spricht einerseits die lange Betriebszugehörigkeit der überwiegenden Zahl von Arbeitnehmern. Wie erinnerlich, waren fast die Hälfte der befragten Männer und ein Viertel der befragten Frauen bereits mehr als 10 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt. Dafür spricht weiterhin, daß die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer berufliches Fortkommen durch Verbleib in einem Betrieb erwartete und auf absehbare Zeit einen Wechsel des Betriebs nicht in Betracht zog.

Hinweise auf die starke Präsenz betrieblicher Marktstrukturen liefern auch die empirischen Befunde zur Rolle des Verdienstanreizes. Je stärker die betriebliche Marktstruktur ausgeprägt ist, desto geringer dürfte die Effektivität des Lohndifferentials sein oder anders ausgedrückt, desto größer muß das Verdienstdifferential werden, um Arbeitskräfte zum zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel bewegen zu können.

Einen gewissen Aufschluß darüber, wie stark die Arbeitnehmer tatsächlich betrieblichen Arbeitsmärkten verhaftet sind, also über den Grad der Integration in bestimmte Betriebe, geben die in Kapitel I vorgelegten Daten, denen die Frage zugrunde lag, wieviel Mark pro Monat man dem Arbeitnehmer mehr

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

anbieten müßte, um ihn zum Wechsel auf eine andere Stelle im Raum Augsburg zu bewegen. Die genannten Schwellenwerte können als monetärer Asudruck der (auf einen Monat umgelegten) Lohnmarge begriffen werden, mit der die gegenwärtigen und in der Zukunft erhofften Gratifikationen des jetzigen Arbeitsplatzes den (externen) Marktwert des Arbeitnehmers übersteigen. Da nach unserer Auffassung die Gratifikationsdifferenz hauptsächlich aus dem Volumen an spezifischer Investition resultiert, kann der Schwellenwert als Maß spezifischen Humankapitals betrachtet werden.[1)]

Erwartungsgemäß zeigt sich, daß die Schwellenwerte bei den mobilitätsunwilligen Arbeitnehmern insgesamt höher liegen als bei der Gruppe der Arbeitsplatzwechsler und bei den Männern (als Folge deren durchschnittlich längerer Betriebszugehörigkeitsdauer) höher als bei den Frauen. Die Margen bei den Arbeitnehmern insgesamt sind recht hoch, was die These von der insgesamt großen Bedeutung betrieblicher Marktstrukturen erhärtet.

Die von den Arbeitsplatzwechslern in der Vergangenheit tatsächlich erzielten Verdienstzuwächse liegen denn auch deutlich unter den durchschnittlichen Schwellenwerten, die nötig sind, um einen größeren Anteil der befragten Arbeitnehmer zum Arbeitsplatzwechsel bewegen zu können. Er entspricht eher den Schwellenwerten der Arbeitsplatzwechsler.

Ist unsere zentrale These, daß betriebliche Teilarbeitsmärkte in der BRD eine bedeutende Rolle spielen, gültig, so müßte sich dies ferner in ganz bestimmten Informationsstrukturen niederschlagen. Ein Großteil der Beschäftigten wäre in dem Fall weniger daran interessiert, über die Lohndifferentiale zwischen Betrieben oder Berufen Bescheid zu wissen, als vielmehr über die Chancen,die der eigene Markt, also der Betrieb bietet. Dieser Umstand sowie die Wahrscheinlichkeit, daß mit

---

1) Die spezifische Investition eines Arbeitnehmers in das Beschäftigungsverhältnis mit einem bestimmten Betrieb tritt sowohl in Form von Qualifikation als auch in Form betriebsspezifischer Gratifikation, an den Betrieb gebundene Information als auch jeglicher anderer materieller oder immaterieller Ansprüche auf, die nicht auf andere Betriebe transferiert werden können.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

zunehmender Investition eines Betriebs in eine Arbeitskraft auch deren Sicherheit vor Entlassung bei Rückgang des Bedarfs sinkt, läßt erwarten, daß Arbeitskräfte mit einem größeren Maß an betriebsspezifischer Qualifikation sich richt sehr um den Strukturwandel, also um allgemeine Umschichtungen in der Beschäftigtenstruktur kümmern. Denn als betrieblich integrierte Arbeitnehmer würden sie ja nur von extremen Formen von Veränderungen, wie etwa Betriebsstillegungen oder bei starkem oder nachhaltigem Rückgang des Beschäftigungsgrades in ihrer Sicherheit gefährdet.

Dem entsprechen auch die von Weltz beschriebenen Befunde über die insgesamt geringe Kenntnis der befragten Arbeitnehmer sowohl von positiven (wie prospektivem Lohnzuwachs) als auch von negativen Anreizen (wie schrumpfende Beschäftigung in bestimmten Berufen).
Das Informationsniveau sowohl des zwischenbetrieblichen Verdienstgefälles wie auch das Wissen um Expansion und Schrumpfung der Beschäftigung in den einzelnen Branchen der Augsburger Wirtschaft stellte sich im Durchschnitt als recht niedrig heraus. Dies wird verständlich, wenn man sich vor Augen hält, daß eben für einen Großteil der Beschäftigten der eigene Betrieb der "relevante" Arbeitsmarkt ist.

Vereinbar mit unserer These ist schließlich der Befund, daß ein großer Teil der Augsburger Arbeitnehmer den Arbeitsplatz während der Rezessionsphase 1966/67, die vor dem Untersuchungszeitpunkt lag, nicht gefährdet sah, sondern allenfalls von einer (tiefergreifenden) Beschäftigungsdepression negative Auswirkungen auf die eigene Sicherheit erwartete.

Diese Einstellung wird verständlich angesichts der aus betrieblichen Märkten folgenden Politik der Personalstabilisierung. Betrachtet ein Großteil der Arbeitgeber die vorhandene Belegschaft als ein Kapital, in das mehr oder minder große Ausbildungs- und Einarbeitungsaufwendungen investiert werden, so ist man konsequenterweise bestrebt, dieses Personal irgendmöglich zu halten und insbesondere Freisetzungen bei der Stammbelegschaft nur unter extremen Ertragslagen vorzunehmen.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Man wird ferner dazu neigen, unvermeidliche Personalkontraktionen nach Möglichkeit so zu gestalten, daß flagrante soziale Härten vermieden werden (z.B. durch Beschleunigung natürlicher Attrition der Belegschaft).

Im Unterschied zu betrieblichen Teilmärkten sind bei fachlichen Teilarbeitsmarktstrukturen der produktive Beitrag und die Arbeitskosten für jeden Beschäftigten im Idealfall völlig identisch, im Regelfall annäherungsweise gleich. Folglich müßte bei Rückgang des Arbeitskräftebedarfs jeder Beschäftigte gleichermaßen damit rechnen, zu denen zu gehören, die entlassen werden. Gibt es indessen wie bei der betrieblichen Arbeitsmarktstruktur eine Hierarchie der Beschäftigten gemäß dem Umfang des in sie investierten betriebsspezifischen Humankapitals und drückt sich diese Hierarchie in der Besetzung von Arbeitsplätzen aus (die ihrerseits von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bestimmt ist), so wird die Rangfolge von Entlassungen jedem Beschäftigten evident: Die Arbeitskräfte auf den Eintrittspositionen in den betrieblichen Markt werden am ersten entlassen.

Und schließlich liefert die Prädominanz betriebsinterner Arbeitsmärkte eine plausible Erklärung für die begrenzte Effektivität der öffentlichen Arbeitsvermittlung der BA, die in der Weltz'schen Untersuchung zutage kam. Wie erinnerlich, wurde von der Mehrheit der befragten Arbeitnehmer das Arbeitsamt als Informationsquelle nicht wahrgenommen oder nicht in Anspruch genommen. Dadurch, daß auf betrieblichen Märkten die Rekrutierung auf offene Stellen (von den Zutrittspositionen abgesehen) nicht von außen, sondern durch interne Umsetzungen erfolgt, gelangen diese Positionen gar nicht erst in den Aktionsbereich der Arbeitsvermittlung. Folglich kann die Arbeitsverwaltung auch keine Informationen über diese Stellen an Arbeitsuchende liefern. Die Expansion betrieblicher Arbeitsmärkte trägt somit wesentlich zur bestehenden Intransparenz bei, indem sie die Zahl der offenen Stellen und der Bewerbungen vermindert, die das öffentliche Informationssystem erreichen.[1)]

---

1) Ein ähnliches Ergebnis ist aus Großbritannien bekannt, obgleich dort im vergangenen Jahrzehnt das öffentliche

b.w.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Die Betrachtung der empirischen Befunde zum Arbeitsmarktverhalten zusammenfassend läßt sich also die Schlußfolgerung ziehen, daß das Strukturmodell des betrieblichen Teilarbeitsmarkts dem beobachteten Verhalten der Mehrheit der Arbeitnehmer eher gerecht wird als das neo-klassische Arbeitsmarktmodell, das lediglich für das Verhalten von Arbeitskräften in einigen wenigen Wirtschaftsbereichen und für bestimmte Minderheiten von Arbeitnehmern erklärungsträchtig erscheint.

Fortsetzung 1) von S. 83:

Informations- und Arbeitsvermittlungssystem stark ausgebaut wurden. Vgl. Reid, G.L., "The Role of the Employment Service in Redeployment", British Journal of Industrial Relations, Jahrgang 9, Nr. 2, 1971 und "Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods", Industrial and Labor Relations Review, Jahrgang 25, July 1972.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

4. Empirische Hinweise für die Bedeutung betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen (II): Die Struktur der Arbeitsmarktströme

Neben der eben vorgelegten empirischen Evidenz läßt sich die Dominanz betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen im Arbeitsmarkt der BRD noch auf eine andere Weise empirisch bestätigen; und zwar über Struktur und Richtung der Arbeitsmarktbewegungen und deren Beitrag zur Bewältigung des technisch-ökonomischen Strukturwandels. Konkret soll gezeigt werden, daß der Strukturwandel nicht in erster Linie über die zwischenbetriebliche Mobilität realisiert wird, sondern in st rkerem Maße durch die "natürliche" Mobilität, worunter die Neueintritte von Nachwuchskräften in das Erwerbsleben und das Ausscheiden von Arbeitnehmern aus dem Erwerbsleben wegen Alter oder Invalidität verstanden seien. Strukturwandel sei für diesen Zweck operational definiert als die Veränderung (= Summe von positiven und negativen Salden der Arbeitsmarktbewegungen) von nach verschiedenen Merkmalen desaggregierten Arbeitsplatzbeständen (= Arbeitsplatzaggregaten) in einer Zeitperiode.[1)]

Die Logik des Nachweises ist etwa folgende: Je stärker der Gesamtarbeitsmarkt mit den Allokationsprinzipien betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen durchsetzt ist, je stärker die Arbeitskräfte bestimmten Betrieben verhaftet sind und je bedeutender die betriebsspezifischen unter den gesamten verwerteten Qualifikationen, desto geringer wird die Chance, Arbeitskräfteanpassung an veränderten quantitativen oder qualitativen Bedarf der Teilmärkte durch zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel zu vollziehen. Umgekehrt wächst mit zunehmender betrieblicher Strukturierung die Rolle der natürlichen Mobilität für Veränderungen im Arbeitskräftebestand von Teilmärkten. Im Grenzfall der Existenz völlig

---

1) Eine eingehende Erörterung dieses Konzepts von Strukturwandel findet sich bei Lutz,B., Modelluntersuchung ..., a.a.O., Bd. III, S. 287 ff. Das im folgenden vorgelegte empirische Material ist bislang noch nicht veröffentlicht worden. Das Material wurde ebenfalls aus den Daten der statistischen Erhebung von Arbeitsmarktbewegungen im Wirtschaftsraum Augsburg in den Jahren 1967/68 errechnet.

geschlossener betrieblicher Märkte mit lebenslanger Beschäftigung der Arbeitskräfte müßten alle Zugänge zum und Abgänge vom Teilmarkt gleichzeitig Ein- und Austritte aus dem Erwerbsleben sein. Zwischen den Teilmärkten gäbe es dann keinerlei Austausch von Arbeitskräften.[1)]

In dem Verhältnis von natürlicher und zwischenbetrieblicher Mobilität von Arbeitsplatzaggregaten und in den jeweiligen Beiträgen dieser Mobilitätsarten zur Anpassung des Arbeitskräftebestandes an veränderten Bedarf können demnach Indizien für die Existenz betrieblicher Marktstruktur gesehen werden: Je größer der Anteil der natürlichen Mobilität und je stärker deren Beitrag zum Strukturwandel, desto eher wird der Gesamtarbeitsmarkt von den Merkmalen betrieblicher Märkte geprägt sein.

Bevor wir nun mit diesen Maßgrößen die Arbeitsmarktbewegungen im gesamten Augsburger Arbeitsmarkt analysieren, soll zunächst noch an Hand einer Reihe ausgewählter Teilarbeitsmärkte demonstriert werden, daß das relative Gewicht der natürlichen Mobilität tatsächlich in den Arbeitsplatzaggregaten bedeutender ist, wo wir unseren theoretischen Überlegungen nach betriebliche Marktstrukturen erwarten und daß umgekehrt in Beschäftigungsbereichen, in denen sich aufgrund von betrieblichen Strukturmerkmalen oder Angebotsbedingungen eher fachliche oder unspezifische Marktstrukturen herausbilden müßten, der Umfang zwischenbetrieblicher Mobilität überwiegt.

In der Tabelle 14 zeigen wir Mobilitätsbilanzen der natürlichen und zwischenbetrieblichen Mobilität für männliche deutsche Arbeitskräfte in verschiedenen Branchen.

---

1) Vgl. annäherungsweise zeigte sich diese Situation in einigen Branchen der japanischen Industrie, in der lebenslange Beschäftigung der Arbeitskräfte in einem bestimmten Betrieb die Regel war. Vgl. Abegglen, "The Japanese Factory, New York 1962; und Evans,R., jr., "The Labor Economics of Japan and the United States", New York, Praeger, 1971.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Tabelle 14: Umsätze der natürlichen und zwischenbetrieblichen Mobilität männlicher deutscher Arbeitnehmer in verschiedenen Branchen des Wirtschaftsraums Augsburg.

Branche	natürliche Mobilität	zwischenbetriebliche Mobilität	Quotient
Bundesbahn	288	40	7,2
Bundespost	224	128	1,7
Stadt Augsburg	112	96	1,2
Öffentlicher Dienst	368	384	0,96
Chemische Industrie	328	496	0,66
Verkehrsgewerbe	624	1048	0,57
Textil- u.Bekleidung	632	1240	0,49
Metallindustrie	1544	3416	0,45
Handwerk	1328	3328	0,40
Gaststättengewerbe	144	348	0,38
Elektroindustrie	96	320	0,30
Baunebengewerbe	560	2256	0,25
Bauhauptgewerbe	864	4672	0,19

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Das Selektionsmerkmal Branche wird gewählt, da es die Stabilität der Nachfrage nach Arbeitskräften als einer entscheidenden Bedingung für das Entstehen betrieblicher Arbeitsmarktstruktur relativ gut approximiert. Die Beschränkung der Aggregate auf männliche deutsche Arbeitskräfte erfolgte, um Einflüsse von Angebotsfaktoren auf die Arbeitsmarktstruktur, wie Geschlecht und Nationalität der Arbeitskräfte, möglichst auszuschalten oder zumindest zu verringern.

In der Tabelle wird zunächst die beträchtliche Streubreite im Verhältnis von natürlicher Mobilität und zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel in den ausgewiesenen Branchen recht deutlich. Dies allein verweist auf die Koexistenz recht unterschiedlicher Allokationsstrukturen im Wirtschaftsraum Augsburg. Darüber hinaus veranschaulicht die Tabelle, daß der Umsatz der natürlichen Mobilität, gemessen an der Zahl der zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel in den Branchen größer ist, wo wir ausgeprägte betriebliche Marktstrukturen erwarten. Dies gilt insbesondere für die "stabilen" Beschäftigungsbereiche der Bundesbahn und Bundespost, für die Stadt Augsburg und den öffentlichen Dienst. Auf der anderen Seite finden wir, wie erwartet, in Wirtschaftszweigen mit relativ geringer Nachfrage bzw. Angebotsstabilität, wie im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, im Handwerk und im Gaststättenbereich ein großes Übergewicht der zwischenbetrieblichen Mobilität.

Das Verkehrsgewerbe und Industriezweige des sekundären Bereichs, wie die Metallindustrie, Textil- und Bekleidung und Chemie nehmen eine intermediäre Stellung ein, die durchaus ihren Stabilitätswerten entspricht. Etwas unerwartet ist allein der Wert der Elektroindustrie, der dem Stabilitätsmaß dieser Branche gemäß etwas höher liegen müßte. Insgesamt gesehen entsprechen die Ergebnisse aber durchaus unseren Erwartungen.

Tabelle 15 demonstriert den Einfluß der Betriebsgröße auf die Arbeitsmarktströme. Es zeigt sich, daß innerhalb der gleichen Branche der relative Anteil der natürlichen Mobilität in Großbetrieben höher liegt als in Kleinbetrieben.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Tabelle 15: Umsätze der natürlichen und zwischenbetrieblichen Mobilität männlicher deutscher A beitnehmer in Klein- und Großbetrieben verschiedener Branchen im Wirtschaftsraum Augsburg

Branche	Betriebsgröße	Natürliche Mobilität	Zwischenbetriebliche Mobilität	Quotient
Bauhaupt-gewerbe	Kleinbetriebe	368	2592	0,13
	Großbetriebe	596	2080	0,28
Metall-industrie	Kleinbetriebe	424	1624	0,26
	Großbetriebe	1120	1792	0,62

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Wie erinnerlich, wurde im letzten Kapitel die wachsende Betriebsgröße, die erhöhte Bedarfsstabilität und günstigere Kostenrelationen für die betriebsinterne Qualifizierung reflektiert, als Stimulans für die Entstehung betrieblicher Märkte herausgestellt.

Des weiteren erwarten wir eine stärkere Präsenz betrieblicher Marktstuukturen bei höherem Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Die Qualifikation eines Arbeitnehmers kann als Korrelat der Stabilität des Angebots von Arbeitskraft einem bestimmten Betrieb gegenüber betrachtet werden. Auch diese Erwartung wird durch die Ergebnisse der Tabelle 16 bestätigt. Für Angestellte ist der Umsatz der natürlichen Mobilität stets relativ größer als für Facharbeiter. Für letztere spielt, das Bauhauptgewerbe ausgenommen, die natürliche Mobilität eine größere Rolle als bei ungelernten Arbeitern.

Als Fazit dieser drei Teilanalysen läßt sich festhalten, daß die Bedeutung der natürlichen Mobilität im Vergleich zur zwischenbetrieblichen nicht nur für verschiedene Beschäftigungsaggregate stark variiert, sondern allgemein dort größer ist, wo wir aufgrund von betrieblichen Merkmalen oder Beschäftigtenmerkmalen betriebliche Marktstrukturen erwarten.

Nun wurde eingangs dieses Abschnitts ferner argumentiert, daß sich die Gegenwart betrieblicher Märkte auch in den relativen Beiträgen der beiden Mobilitätsarten zum Strukturwandel niederschlagen müßte. Mit zunehmendem Anteil betriebsspezifischer Qualifikation und der damit sich ergebenden Permanenz der Arbeitsverhältnisse müßte der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel relativ zu den Ein- und Austritten in und aus dem Erwerbsleben abnehmen. Dies gilt zumindest unter der Annahme, daß die natürliche Mobilität von Beschäftigungsaggregaten im wesentlichen vom Beschäftigtenstand der Aggregate bestimmt wird, also nicht wie die zwischenbetriebliche Mobilität eine Funktion der Arbeitsmarktstruktur ist.

ISFMÜNCHEN

Tabelle 16: Umsätze der natürlichen und zwischenbetrieblichen Mobilität männlicher deutscher Angestellter, Facharbeiter und ungelernter Arbeiter in verschiedenen Branchen im Wirtschaftsraum Augsburg

Branche	Qualifikationsniveau	Natürliche Mobilität	Zwischenbetriebliche Mobilität	Quotient
Metallindustrie	Angestellte	408	352	1,16
	Facharbeiter	752	1392	0,54
	Ungel.Arbeiter	384	1672	0,23
Textil-u. Bekleidung	Angestellte	104	128	0,82
	Facharbeiter	112	208	0,62
	Ungel.Arbeiter	416	904	0,46
Bauhauptgewerbe	Angestellte	80	120	0,67
	Facharbeiter	256	1624	0,16
	Ungel.Arbeiter	608	2928	0,21
Baunebengewerbe	Angestellte	80	24	3,3
	Facharbeiter	528	1504	0,35
	Ungel.Arbeiter	168	592	0,28

ISFMÜNCHEN

Den Nachweis, daß im Erhebungszeitraum im Gesamtarbeitsmarkt Augsburg der Strukturwandel primär über die natürliche Mobilität der Arbeitskräfte bewältigt wurde, führen wir in der Tabelle 17. Aus den Bilanzen dieser Tabelle gehen der Umsatz beider Mobilitätsarten hervor wie auch die jeweiligen Salden von Zu- und Abgängen des Aggregates. Diese Salden messen den (absoluten) Beitrag der Mobilitätsarten zum Strukturwandel, d.h. der Gesamtveränderung im Arbeitsplatzbestand des Aggregats im untersuchten Zeitraum 1967/68. Und schließlich liefert das Verhältnis von Umfang und Saldo der Arbeitsmarktbewegungen ein Maß der "Effizienz" des Strukturwandels. Die Effizienz bemißt sich also durch die Zahl der Arbeitsmarktbewegungen (Umsatz), die nötig sind, um das Aggregat um einen Arbeitsplatz zu vergrößern oder zu verringern.

Die Tabelle zeigt, daß sowohl bei Arbeitsplatzaggregaten mit zunehmendem als auch bei solchen mit abnehmendem Bestand die Salden von Zu- und Abgängen bei der natürlichen Mobilität größer waren als bei der zwischenbetrieblichen, daß also in größerem Umfange die Anpassung der Teilmärkte an Bedarfsverschiebungen durch Eintritte in und Austritte aus dem Erwerbsleben bewältigt wurde als durch die Veränderungen der Arbeitsplatzbestände über zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel.

Auch zeigen sich im Hinblick auf die Verhältnisse zwischen Umsatz von Arbeitskräften in dem Arbeitsplatzaggregat und ihrem Effekt auf den Strukturwandel (Saldo) Unterschiede für die beiden Mobilitätsarten. Die Zahlen lassen erkennen, daß die Effizienz der natürlichen Mobilität größer war als die der zwischenbetrieblichen Mobilität. Während es bei der ersteren 3,2 respektive 4,2 Ein- bzw. Austritte bedurfte, um den Bestand an Arbeitsplätzen um einen Arbeitsplatz zu vergrößern bzw. zu verringern, belaufen sich die entsprechenden Werte notwendiger Umsätze bei der zwischenbetrieblichen Mobilität auf 2,5 bzw. 2,2. Es besteht also bei der natürlichen Mobilität eine direktere Beziehung von Strukturwandel und ARbeitsmarktbewegungen.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Tabelle 17: Mobilitätsbilanzen der natürlichen und zwischenbetrieblichen Mobilität deutscher Arbeitnehmer für Arbeitsplatzaggregate mit zunehmendem und abnehmendem Abstand im Wirtschaftsraum Augsburg

Arbeitsplatzaggregate	Natürliche Mobilität			Zwischenbetriebliche Mobilität		
	Umsatz	Saldo	Quotient	Umsatz	Saldo	Quot.
Arbeitsplatzaggregate mit zunehmendem Bestand	8856	2376	3,2	17448	712	25
Arbeitsplatzaggregate mit abnehmendem Bestand	7096	-1688	4,2	18328	-816	22

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Die Ergebnisse bestätigen also einerseits, daß der Strukturwandel überwiegend durch natürliche Mobilität realisiert wurde und daß dementsprechend in beträchtlichem Maße Arbeitskräfte mit betriebsspezifischen Qualifikationen an betriebliche Märkte gebunden sind.

Andererseits zeigt sich in der im Vergleich zur natürlichen Mobilität geringen Strukturwandlungseffizienz der zwischenbetrieblichen Mobilität, daß das Arbeitsmarktverhalten der Arbeitsplatzwechsler nur sehr begrenzt von Impulsen gesteuert wurde, die vom Strukturwandel ausgingen, daß also auch von daher gesehen Arbeitsmarktprozesse nicht allein mit der Mobilität von Arbeitskräften zwischen sich verändernden Beschäftigungseinheiten zu erklären sind.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Kapitel IV : Das Arbeitsmarktmodell der gegenwärtigen öffentlichen Arbeitsmarktpolitik

1. Die Entwicklung der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik in den 60er Jahren in der BRD

In pauschaler Betrachtungsweise kann man von einer zweifachen Neuorientierung der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik in der BRD während der 60er Jahre sprechen. Diese Neubesinnung führte zu einer wesentlich aktiveren Rolle des Staates in diesem Bereich.

Einmal paßte man die allgemeine Beschäftigungspolitik, die bis dahin im wesentlichen einer Laissez-faire-Haltung folgte, an die von Keynes entwickelte neue Beschäftigungstheorie an. In der neuen Politik wurden dem Staat Instrumente an die Hand gegeben, die durch Anwendung insbesondere von haushaltspolitischen Mitteln den Verlauf der Gesamtnachfrage steuern und damit konjunkturbedingte Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit vermeiden sollten.

Eine zweite Neuorientierung betraf die Absicht, Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt, die nicht oder nicht unmittelbar konjunkturbedingt, sondern eher von Verschiebungen der Nachfragestruktur induziert sind, stärker als bis dahin geschehen durch öffentliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt zu beseitigen oder möglichst gar zu vermeiden. Die Notwendigkeit zu einer verstärkten Intervention wurde erkannt, nachdem sich gezeigt hatte, daß gesamtgesellschaftliche beschäftigungspolitische Maßnahmen zwar auf die Gesamtzahl der angebotenene Arbeitsplätze einwirken können, indessen auf die innere Struktur der Beschäftigung kaum Einfluß auszuüben vermochten. Unterbeschäftigung wie Arbeitslosigkeit bzw. auch Übernachfrage konnten trotz Nachfragesteigerung nach wie vor dadurch entstehen, daß in größerem Maß und für längere Perioden in Teilbereichen der Wirtschaft, etwa für bestimmte Wirtschaftszweige, Berufe oder Regionen, ein Mangel oder ein

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Überschuß an Arbeitskräfteressourcen auftreten. Als Ursachen solcher Ungleichgewichte kommen sowohl unterschiedliche Nachfrageentwicklung nach Gütern und Dienstleistungen, durch technischen Wandel oder Reorganisation erzeugte differentielle Produktivitätsfortschritte in einzelnen Teilbereichen ebenso wie ungleiche räumliche Wirtschaftsentwicklung in Frage.

Zur Anpassung der Beschäftigungsstruktur an die unterschiedliche räumliche Bedarfsentwicklung, also zur Bewältigung des räumlichen Strukturwandels, waren bereits in den 50er Jahren Instrumente in die Arbeitsmarktpolitik aufgenommen worden, die einen Beitrag zur Wachstumspolitik leisten sollten. Erinnert sei hierzu an regionalpolitische Maßnahmen, die sowohl auf eine an der geographischen Steuung der Arbeitskräfte orientierte Steuerung der Arbeitskräftenachfrage zielten wie auch umgekehrt darin bestanden, regionalen Bedarfsüberschuß durch Förderung der räumlichen Mobilität der Arbeitskräfte zu befriedigen.

Für alle diese Maßnahmen war indessen kennzeichnend, daß sie auf die Mobilität von Angebot und Nachfrage bestehender beruflicher Qualifikationen abgestellt waren, auf die Struktur der angebotenen Qualifikationen jedoch nicht einwirkten. Die Dimension der fachlichen Anpassung durch Erweiterung, Verbesserung oder Umschichtung des Bestandes an Qualifikationen wurde erst im Arbeitsförderungsgesetz in Form der Förderung beruflicher Erwachsenenbildung in die Arbeitsmarktpolitik aufgenommen, obwohl schon vor Inkrafttreten des AFG in begrenztem Maße berufliche Förderungsmaßnahmen von der Bundesanstalt im Rahmen des AVAVG durchgeführt wurden.

In der Aktivierung dieser zweiten Anpasungsdimension, nämlich der Veränderung der bestehenden Qualifikationsstruktur durch finanzielle Anreize zu beruflicher Weiterbildung und Umschulung kann man den eigentlichen innovativen Kern des Arbeitsförderungsgesetzes sehen. Eingriffe über diese zusätzliche

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Dimension hielt man für notwendig zur Bewältigung des wirtschaftlich-technischen Strukturwandels.[1)]

Die Förderung vornehmlich wirtschaftlicher Zielvorstellungen, wie Wirtschaftswachstum und Geldwertstabilität war indessen nicht das einzige Motiv für eine verstärkte Rolle des Staates in der Arbeitsmarktstrukturpolitik. Ein weiteres politisches Ziel war die Veränderung der bestehenden Verteilung von Beschäftigungschancen und der damit zusammenhängenden personalen Einkommensverteilung. In steigendem Maß wurde man sich in den 60er Jahren bewußt, daß der Arbeitsmarkt autogen keine Verbesserung der relativen Beschäftigungschancen verschiedener bislang benachteiligter Beschäftigungsgruppen zustande brachte. Im Zuge der Aufwertung von Wertvorstellungen, die in die Stichworte 'Chancengleichheit' und 'Recht auf Bildung' gekleidet wurden, wurde ein sozialer Ausgleich von Beschäftigungsbedingungen gefordert, den man über den staatlichen Eingriff in die bestehenden Arbeitsmarktstrukturen verwirklichen zu können glaubte.[2)]

Die Bemühungen um eine feste Verankerung der Neuorientierung führten schließlich zum Arbeitsförderungsgesetz (AFG), das am 1. Juli 1969 in Kraft trat.

Im Text des AFG ist die neue Grundorientierung in folgendem Zielkatalog präzisiert. In § 1 des AFG wird als Ziel formuliert, die Maßnahmen im Rahmen der Sozial- und Wirtschaftspolitik der Bundesregierung darauf auszurichten, daß ein

---

1) Die Diskussion darüber, in welchem Maß und auf welche Weise staatliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt erfolgen sollen, ist derzeit noch im Gange.
Der Begriff "aktive" Arbeitsmarktpolitik wird von der Bundesregierung zur Beschreibung von Zielsetzung und Instrumentarium des AFG verwendet. Vgl."Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland", Bericht der Bundesregierung an die OECD/OCDE, 1970, S.42. Demgegenüber wurden die Maßnahmen des AFG etwa von der den Mitgliedern der Arbeitsgruppe "Arbeitsmarktpolitik" der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel als "antizipierende-reaktive Arbeitsmarktpolitik" charakterisiert. "Aktive" Arbeitsmarktpolitik wäre nach den Vorstellungen der Kommissionsmitglieder eher eine solche, die eigene inhaltliche und quantifizierbare Ziele setzt. Vgl. Egebnisse der Arbeitsgruppe, 2. Sitzung, 15.12.1972.

2) Vgl. Deutscher Bundestag, Protokolle der 143. und 234. Sitzung, 13. Dezember 1967 und 13. Mai 1969.

hoher Beschäftigungsgrad erzielt und aufrechterhalten, die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert und damit das Wachstum der Wirtschaft gefördert wird. Gemäß § 2 haben die Maßnahmen nach dem AFG insbesondere dazu beigetragen, daß

(1) Weder Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung noch ein Mangel an Arbeitskräften eingetreten oder fortdauern,

(2) die berufliche Beweglichkeit der Erwerbstätigen gesichert und verbessert wird,

(3) nachhaltige Folgen, die sich für die Erwerbstätigen aus der technischen Entwicklung oder aus wirtschaftlichen Strukturwandlungen ergeben können, vermieden, ausgeglichen oder beseitigt werden,

(4) die berufliche Eingliederung körperlich, geistig oder seelisch Behinderter gefördert wird,

(5) Frauen, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist, weil sie verheiratet oder aus anderen Gründen durch häusliche Pflichten gebunden sind oder waren, beruflich eingegliedert werden,

(6) ältere und andere Erwerbstätige, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist, beruflich eingegliedert werden und

(7) die Struktur der Beschäftigung nach Gebieten und Wirtschaftszweigen verbessert wird.

Zur Förderung der vom AFG anvisierten Zielvorstellungen werden in § 3 des Gesetzes eine Reihe von Maßnahmen genannt, deren Durchführung als Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit (BA) aufgetragen sind. Die Maßnahmen umfassen:

(1) die Berufsberatung

(2) die Arbeitsvermittlung

(3) die Förderung der beruflichen Bildung, soweit der BA durch das AFG übertragen,

(4) die Arbeits- und Berufsförderung Behinderter,

(5) die Gewährung von Leistungen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und

(6) die Gewährung von Leistungen an Arbeitslose.

Während einige dieser Maßnahmen, wie die Berufsberatung und Arbeitsvermittlung sowie Arbeitslosenunterstützung schon seit geraumer Zeit fester Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik waren und im AFG teils verbessert und novelliert wurden, ist die Förderung der beruflichen Bildung bei weitem die umfassendste und weitreichendste Neuerung des AFG, obgleich bereits vor 1969 von der Bundesanstalt ähnliche Maßnahmen durchgeführt wurden, die allerdings im damaligen AVAVG noch nicht explizit verankert waren.

Weiter ist zu bemerken, daß zwar das AFG wahrscheinlich gegenwärtig den bedeutendsten Teil des öffentlichen Eingriffs in den Arbeitsmarkt ausmacht, daß es daneben aber eine Vielzahl anderer staatlicher Interventionsquellen sowohl gesetzlicher als auch administrativer Art gibt, von denen in mehr oder weniger direkter Weise Einwirkungen auf die Struktur des Arbeitsmarkts zu erwartem sind. Diese Regelungen, wie etwa steuerpolitische Erleichterungen des Tagespendelns oder öffentliche Regelung des Kündigungsschutzes - um beispielhaft nur zwei zu benennen - entstammen verschiedenen Teilpolotiken, u.a. der Strukturpolitik, der Bildungspolitik, der Politik der Arbeitsbeziehungen, der Sozialpolitik und der Finanzpolitik.

ISFMÜNCHEN

2. Die besondere Bedeutung der Mobilitätsförderung in der Arbeitsmarktpolitik

Überblickt man die Gesamtheit von Zielsetzungen und Instrumentarium der gegenwärtigen öffentlichen Arbeitsmarktpolitik, wie sie sich im AFG und in anderen arbeitsmarktpolitisch wirksamen, gesetzlichen oder administrativen Regelungen darstellt, so läßt sich erkennen, daß in der Förderung der Arbeitskräftemobilität eine zentrale Maxime dieser Politik gesehen wird.

Die mobilitätsfördernden Maßnahmen setzen in verschiedenen Teilbereichen des Arbeitsmarkts an, denen jeweils spezifische Arten von Mobilitätshemmnissen zugeordnet werden können.

Ein erster Bereich ist der der geographischen Beweglichkeit der Arbeitnehmer. Der klassische Funktionsmangel hierbei ist die örtliche Arretierung von Arbeitskräften aufgrund ungenügender oder kostspieliger Transportmöglichkeiten oder aufgrund monopsonistischer Beschäftigungslagen. Dieses Hemmnis versucht man sowohl durch materielle Erleichterungen des Tagespendelns als auch des Wohnungs- und regionalen Wohnortwechsels und ähnlicher Maßnahmen zu mindern.

Ein zweiter arbeitsmarktpolitischer Funktionsbereich, an dem mobilitätsaktive Maßnahmen angesetzt oder entworfen wurden, betrifft die Gratifikation von Arbeitnehmern. Durch gezielte Eingriffe in die Struktur der Arbeitsbedingungen hat man versucht, materielle Bindungen von Arbeitnehmern an bestimmte Einsatzbereiche aufzuheben oder zumindest zu reduzieren. Dazu zählen etwa die derzeitigen Bemühungen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung um ein Gesetz, das die zwischenbetriebliche Transferierbarkeit betrieblicher Sozialleistungen gewährleisten soll.

Dem Funktionsmangel der Intransparenz des Arbeitsmarkts und der daraus resultierenden ungenügenden oder falschen Informiertheit der Arbeitskräfte über die Arbeitsmarktchancen versucht man seit längerer Zeit durch ein zentrales System der Informationsermittlung und Informationsbereitstellung

ISFMÜNCHEN

(Berufs- und Arbeitsberatung) entgegenzuwirken.

Schließlich hat man durch Reformierung der beruflichen Grundausbildung sowie durch die Förderung der beruflichen Erwachsenenbildung durch das AFG Maßnahmen getroffen, die auf die Minderung von Funktionshemmnissen im Bereich der Qualifizierung ausgerichtet sind. Als spezifischer Funktionsmangel in diesem Bereich kann die reduzierte Beweglichkeit (Transferierbarkeit und Substituierbarkeit) von Arbeitskräften aufgrund spezifischer, d.h. in ihrer Verwertbarkeit an einen bestimmten Einsatzbereich gebundener Qualifikationen angesehen werden.

Die besonderen Maßnahmen der Förderung der beruflichen Bildung nach dem AFG betreffen die berufliche Fortbildung, die berufliche Umschulung und die Einarbeitung. Berufliche Fortbildung zielt darauf ab, "die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten festzustellen, zu erhalten, zu erweitern oder der technischen Entwicklung anzupassen oder dem Erwerbstätigen einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen".[1] Die berufliche Umschulung zielt auf die Unterstützung zum Erwerb eines neuen Berufs, der mit den bislang erworbenen berufsspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten in keinem Zusammenhang steht. Die Förderung der Einarbeitung schließlich stellt auf die Vermittlung "fachlichen Wissens und manueller Fähigkeiten direkt am Arbeitsplatz im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ab."[2]

---

1) Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, "Förderung der beruflichen Bildung", Ergebnisse der Teilnehmerstatistik, 1971, Nürnberg, Juni 1973, S. 1

2) ebenda.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

3. Der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt als bestimmender Strukturtyp

An welchem "Bild" von gegenwärtigem und zukünftigem Arbeitsmarkt orientiert sich die derzeitige Arbeitsmarktpolitik?

Geben die mobilitätsfördernden Maßnahmen der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik Aufschluß darüber, an welchem Strukturtyp diese Politik ausgerichtet ist? Kann man hinter dem Maßnahmenbündel ein konsistentes Bilb vom vermeintlichen Ist-Zustand des Arbeitsmarktes erkennen und läßt sich ein Sollzustand von Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktprozeß identifizieren, der mit dem bestehenden Instrumentarium angestrebt werden soll?

Die Notwendigkeit, bestehende und erwünschte Zustände des Arbeitsmarktes zu identifizieren, ergibt sich aus der Grundprämisse dieser Studie: Nur dann, wenn die Diagnose des realen Arbeitsmarktgeschehens einigermaßen realistisch ist, hat die auf ihr aufauende Therapie Aussicht auf Effektivität im Sinne der Chance erfolgreicher Zielverwirklichung.

Unsere These ist, daß in erster Linie der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt den Architekten der jetzigen Arbeitsmarktpolitik als dominierendes Leitbild gedient hat.

Die Funktionsweise dieses Markttypus wurde in Kapitel II dieses Berichts eingehend erörtert. Kennzeichnend für diesen Markt ist, daß alle auf ihm auftretenden Arbeitskräfte eine homogene, gut definierbare und durch ein einheitliches, universal gültiges Berufsbild bestimmte berufs- und/oder branchenspezifische Fachqualifikation besitzen, die leicht zwischen den vom Teilarbeitsmarkt eingeschlossenen Betrieben und Arbeitsplätzen transferierbar ist. Die Anpassung des Marktes an quantitative oder qualitative Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage geschieht durch inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel (horizontale Mobilität), durch Anpassung der Fachqualifikation (Erweiterung oder Än-

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

derung des fachlichen Inhalts der Qualifikation), die für alle Arbeitskräfte möglichst simultan und gleichartig erfolgen muß, um deren zwischenbetriebliche Beweglichkeit nicht zu schmälern und schließlich durch Vergrößerung oder Schmälerung der Zahl der auf dem Teilarbeitsmarkt auftretenden Arbeitnehmer (Veränderung der Größe des Marktes).

Prüft man das im vorhergehenden Abschnitt beschriebene mobilitätsfördernde Instrumentarium der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik, so erkennt man, daß auf jeder der drei eben genannten Anpassungsebenen Maßnahmen zur Erleichterung der Anpassung angesetzt sind.

Zunächst deuten die Maßnahmen zur Förderung der geographischen Beweglichkeit der Arbeitskräfte und die Absicht, die gegenwärtig nocht bestehende Nichtübertragbarkeit bestimmter betrieblicher Sozialleistungen gesetzlich aufzuheben, darauf hin, daß man den zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel erleichtern möchte.

Durch die Förderung der beruflichen Umschulung soll offensichtlich der Wechsel von Arbeitskräften zwischen fachlichen Teilarbeitsmärkten erleichtert und damit dem Umfang an Bedarfsverschiebungen angepaßt werden.

Hierbei ging man von der Überlegung aus, daß man die Kosten der notwendigen Neuqualifizierung, die dem Arbeitnehmer beim Übertritt auf einen anderen fachlichen Teilarbeitsmarkt entstehen, reduzieren muß, um die Mobilitätsbereitschaft zu erhöhen.

Hinter der Förderung der beruflichen Fortbildung steht zweifellos die Erkenntnis, daß die fachlichen Qualifikationsanforderungen einem stetigen Wandel unterliegen und daß insbesondere Arbeitnehmer, deren Qualifikation durch Unterbrechung der Berufstätigkeit brachgelegen hat und infolgedessen obsolet geworden ist, eine Chance zur Neuqualifizierung erwerben, um auf dem Arbeitsmarkt wieder konkurrieren zu können. Homogenisierung der Qualifikation als eine wesentliche Voraussetzung des Funktionierens fachlicher Teil-

ISFMÜNCHEN

arbeitsmärkte soll ferner dadurch erreicht werden, daß man der Arbeitskraft die Chance gibt, eine bisher fehlende berufliche Abschlußprüfung nachzuholen und damit einen allgemein akzeptierten fachlichen Arbeitsmarktausweis zu erlangen. Ähnlich kann die Teilmaßnahme der Feststellung der Qualifikation eines Arbeitnehmers interpretiert werden. Damit soll augenscheinlich erreicht werden, daß die Qualifikation definierbar wird oder homogenisiert wird, um die mobilitätsfeindlichen Kosten der Informationsermittlung bzw. zusätzlichen notwendigen Qualifizierung beim Arbeitsplatzwechsel zu vermeiden.

Allerdings erweist sich an der Tatsache, daß durch die berufliche Förderung überwiegend berufliche, fachbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden sollen, daß das AFG der berufsfachlichen Qualifikation eine vorrangige Stellung auf dem Arbeitsmarkt einräumt. Das geltende Fortbildungsrecht schließt den Erwerb allgemeiner, berufsunspzifischerQualifikationen von der AFG-Förderung zwar nicht aus, beschränkt deren Erwerb aber insofern, als allgemeinbildende Inhalte nicht mehr als die Hälfte des Lehrstoffes der Weiterbildungsveranstaltung ausmachen dürfen.

Eine Maßnahme, die indessen als Förderung des Erwerbs von betriebsspezifischen Qualifikationen interpretiert werden könnte, ist die Gewährung von "Zuschüssen an Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die eine volle Leistung am Arbeitsplatz erst nach einer Einarbeitungszeit erreichen können" (§ 49 AFG). De facto wird diese Förderungsmaßnahme indessen, wie im folgenden Kapitel zu zeigen ist, ein im Vergleich zu Fortbildung und Umschulung geringes Gewicht beigemessen.

Die grundsätzliche Orientierung an einer berufsfachlichen Arbeitsmarktstruktur gilt nicht allein für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik, sondern beherrschte auch die Arbeitsmarktforschung in der BRD in den 60er Jahren. Es ist anzunehmen, daß zwischen beiden wechselseitige Beeinflussung stattgefunden hat.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Die Richtung, die ein bedeutender Teil der Arbeitsmarktforschung eingeschlagen hat, figurierte unter den Begriffen "Manpower-" bzw. "Arbeitskräfteansatz". Dieser makrostatistische Ansatz, der vor allem zur Prognostizierung der Arbeitsmarktentwicklung dienen sollte, sieht den Gesamtarbeitsmarkt segmentiert in eine größere Zahl von Teilarbeitsmärkten, die durch verschiedene soziographische Merkmale, zumeist aber durch die Größen Wirtschaftsbranche und Beruf definiert werden. So liegen den meisten Arbeitsmarktanalysen, die auf dem Napower-Ansatz basieren, zweidimensionale Matrizen zugrunde, deren Spalten die Verteilung der Arbeitskräfte nach Wirtschaftsbereichen und deren Zeilen die berufliche Gliederung der Arbeitskräfte ausweist.[1)] Jede Zeile in der Matrix beschreibt somit einen berufs- und branchenspezifischen Teilarbeitsmarkt.

Strukturwandel definiert sich nach diesem Modell als Bewegungen von Arbeitskräften zwischen den von der Matrix beschriebenen Teilarbeitsmärkten; Größe und Richtung des Wandels lassen sich aus dem intertemporalen, z.B. jährlichen, Vergleich der Zellgrößen bestimmen. In dem Maße, in dem Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräftebestand inkongruent werden, entsteht Mobilitätsbedarf, d.h. die Notwendigkeit des Überwechselns von Arbeitskräften aus Teilarbeitsmärkten mit überschüssigem Bestand zu solchen mit defizitärem Bestand. Funktionstüchtig ist der Arbeitsmarkt in diesem Begriffsschema dann, wenn er in der Lage ist, die Erwerbsbevölkerung an den vom Wirtschaftswachstum veränderten Arbeitskräftebedarf vollständig und friktionslos anzupassen, so daß die Strukturen von Angebot und Bedarf einander entsprechen.

In den meisten Arbeitsmarktanalysen, die diesem Modell folgen, werden Teilarbeitsmärkte durch die Aggregationsmerkmale Beruf und Branche, z.T. auch Region bestimmt. Der fachspezifische Arbeitsmarkt mit einer bestimmten regionalen Ausdehnung scheint als Strukturierungsprinzip des Arbeitsmarkts vorherrschend. Auf die Arbeitsmarktpolitik gewinnt

---

1) Vgl. IAB Mitteilungen, Nr. 5, Dezember 1968, "Möglichkeiten und Probleme sozioökonomischer Strukturprojektionen des Arbeitsmarkts" .

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

dieser Umstand dadurch Einfluß, daß natürlich Ungleichgewichte und damit auch "Probleme" des Arbeitsmarkts entsprechend dieser Kategorien definiert werden, wie ferner dadurch, daß Strukturprojektionen, die auf derartigen Matrizen basieren, die Grundlage für die Berufsberatung und für die berufliche Förderung bilden. Nicht zuletzt wird dies etwa durch die Vorgabe im § 36 des AFG deutlich: "Leistungen zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung dürfen nur gewährt werden ..., wenn die Förderung unter Berücksichtigung der Lage und der Entwicklung des Arbeitsmarkts ... zweckmäßig erscheint." Es ist anzunehmen, daß die Strukturanalysen und -prognosen für die Bestimmung der "Entwicklung" des Arbeitsmarktes herangezogen werden.

Die gesetzlichen Maßnahmen gewähren also nicht oder zunächst nicht gleichberechtigt die Möglichkeit, nicht-fachspezifische Qualifikationen zu fördern oder solche, die nur in bestimmten Betrieben oder Betriebsteilen verwertbar sind. Mit letzter Gegenüberstellung korrespondiert auch die Tatsache, daß innerbetriebliche Qualifizierung, die nicht als "öffentliche" Veranstaltung figuriert , durch das AFG nicht gefördert wird. Mit dieser Vorschrift soll offensichtlich verhindert werden, daß Qualifikationen, die ausschließlich in einem bestimmten Betrieb produktiv sind, auf Kosten der Öffentlichkeit erzeugt werden.

Das Modell von Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktprozeß, das den Arbeitsmarktanalysen zugrunde liegt, verweist also deutlich auf eine Affinität mit den Zielen und den Mitteln der Arbeitsmarktpolitik. Für beide läßt sich sagen, daß der berufsfachliche Teilarbeitsmarkt zwar nicht eine ausschließliche, aber offenkundig bestimmende Rolle spielt.

ISFMÜNCHEN

4. Wie realistisch ist das Leitbild des berufsfachlichen Teilarbeitsmarkts?

Als Ergebnis des vorhergehenden Abschnitts läßt sich festhalten, daß das Leitbild von Arbeitsmarktstruktur wie Arbeitsprozeß, das der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik zugrunde liegt, dem des berufsfachlichen Teilarbeitsmarkts entspricht. Damit ist der Versuch abgeschlossen, einen "Soll-Zustand" des Arbeitsmarkts abzustecken. Diesem Soll-Zustand ist nunmehr das Resultat des in den vorhergehenden Kapiteln ermittelten Ist-Zustandes, also der realen Prozesse und Strukturen des Arbeitsmarkts, so wie sie sich aus den von uns verwerteten empirischen Analysen ergaben, gegenüberzustellen. In anderen Worten, wie realistisch ist das Leitbild des berufsfachlichen Teilarbeitsmarkts?

Die Studien haben gezeigt, daß gegen Ende der 60er Jahre in der BRD nicht eine, sondern mehrere Typen von Arbeitsmarktstrukturen koexistierten. Es lassen sich eine Reihe von Hinweisen dafür finden, daß sowohl Arbeitsmärkte, die dem Typ eines unstrukturierten Jedermannsarbeitsmarkts gleichen, als auch solche, die sich dem Typus des fachlichen Teilarbeitsmarkts annähern, in der Realität Bedeutung haben. In der Mehrzahl allerdings verwies das meßbare Verhalten von Arbeitnehmern und Betrieben auf die Gegenwart betrieblicher Arbeitsmarktstrukturen. Dieser Befund über den Ist-Zustand kollidiert nun eindeutig mit dem die Arbeitsmarktpolitik beherrschenden Leitbild einer berufsfachlichen Arbeitsmarktstruktur, dem nur ein Teil des beobachteten Arbeitsmarktgeschehens zu entsprechen scheint.

Diese Kluft muß unserer Ansicht nach Implikationen für die Arbeitsmarktforschung wie für die Arbeitsmarktpolitik haben. Der Arbeitsmarktforschung ist die Aufgabe gestellt, ihren begrifflich-konzeptuellen Apparat und auf ihm aufbauend, ihren theoretischen Ansatz so zu modifizieren und zu erweitern, damit ein größerer Bereich des vorgefundenen Arbeitsmarktgeschehens von diesem Ansatz erfaßt werden kann. Erste Überlegungen dazu wollen wir im restlichen Teil dieses Kapitels anstellen. Hinsichtlich der Arbeitsmarktpolitik ergibt

ISFMÜNCHEN

sich als mögliche Folgewirkung, daß nur bestimmte Arbeitskräftegruppen und bestimmte Nachfrager nach Arbeitskräften von den Maßnahmen der Politik eingeschlossen werden, andere Sektoren des Arbeitsmarkts hingegen ausgespart bleiben. Es steht ferner zu erwarten, daß von diesem Sektor her Widerstand gegen die Zielsetzung dieser Politik erhoben wird, wenn elementare Interessen verletzt werden. Solche und andere Konsequenzen sollen im folgenden Kapitel behandelt werden.

In der nun anschließenden Betrachtung wollen wir einige allgemeine oder wiederholt vertretene und gängige Definitionen, Konzepte und theoretische Zusammenhänge der vorherrschenden Arbeitsmarktanalyse auf der Grundlage unserer eigenen Untersuchungen in Frage stellen. Dabei kommt es uns weniger auf die Systematik solcher "Mängel" als auf deren allgemeine Kennzeichnung an. Ihre weitere Klärung und systematische Überwindung muß Aufgabe zukünftiger Arbeitsmarktforschung sein.

a. Das Limitationalitäts- und Zuordnungsproblem

Ein begrifflich-definitorisches Problem, das z.T. bereits erkannt wurde, ist das der begrifflichen Fassung von Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen. Bislang wurden - etwa in den Strukturanalysen und -projektionen des Manpower-Ansatzes - die Arbeitskraftbestände mittels grober soziographischer Merkmale (wie Branche, Beruf, geographische Region, schulische Ausbildung) beschrieben. "Strukturprobleme" des Arbeitsmarkts wurden daraufhin als größere und anhaltende Ungleichgewichte von Bedarf und Arbeitskräfteangebot in bestimmten, von den Merkmalen beschriebenen Teilarbeitsmärkten definiert.

Wie brauchbar ein solches Strukturmodell sowohl für Projektionszwecke wie als Grundlage für die differenzierte und gezielte öffentliche Einwirkung auf die Arbeitsmarktprozesse ist, hängt davon ab, wie realistisch die Annahmen sind, die mit solchen Strukturmatrizen verknüpft sind. Angenommen wird,

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

daß die auf den etwa nach Berufsklasse und Wirtschaftsbranche definierten Teilarbeitsmarkt gehandelten Qualifikationen homogen sind und sich von denen auf anderen, benachbarten Teilarbeitsmärkten gehandelten Qualifikationen grundlegend unterscheiden, also limitational behandelt werden können. Ferner wird die Annahme zugrunde gelegt, daß es möglich ist, sowohl die Nachfrage nach Qualifikationen als auch die von den Erwerbstätigen angebotenen Qualifikationsbündel bestimmten Teilaggregaten in den Bestands- und Bedarfsmatrizen zuordnen zu können.

Diese Annahmen erscheinen dann akzeptierbar, wenn Qualifikationen tatsächlich zu einem hohen Grad homogen, voneinander abgrenzbar und gut definierbar sind. Dies ist der Fall bei berufsfachlichen Qualifikationen, die in inhaltlich programmierten und einheitlich geregelten Ausbildungsgängen erworben wurden. Genau diese Qualifikationsstruktur ist das Erfordernis funktionsfähiger fachlicher Teilarbeitsmärkte. Je weniger allerdings die Ausbildung reglementiert ist, je weniger einheitlich die Berufsbilder sind, je stärker die Arbeitsplatzanforderungen und der Qualifikationsbestand einem Wandel unterworfen sind, desto problematischer wird die Beschreibung der Qualifikationsstruktur des Arbeitskräftebestandes durch wenige diskrete statistische Kategorien wie denen des Berufs und der Branche. In der Tat deutet vieles darauf hin, daß der reale Anpassungsprozeß ein kontinuierlicher ist, der sich in kleinen und kleinsten Schritten vollzieht. Dieser laufende Anpassungsprozeß, der sich im Einzelbetrieb vollzieht, führt dazu, daß sowohl die Homogenität der Qualifikation als auch die Trennlinien zwischen Berufen aufgeweicht und ständig modifiziert werden. Je geringer also die "qualitative Definierbarkeit" und je größer damit auch das Problem der Zuordnung von Angebot und Bedarf wird, desto geringer wird der Wert einer Erfassung der Arbeitsmarktstruktur durch diskrete, soziographische Merkmale.[1)]

---

1) Vgl. Kritische Anmerkungen zum Manpower-Ansatz in der Arbeitsmarktforschung, in: Beiträge zur Arbeitsmarktforschung, Heft 5, 1968. Besondere Beachtung verdient die jüngere Generation von Arbeitern zur Flexibilitätsforschung, die am IAB durchgeführt wurden. Unter anderem

b.w.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

b. Die Vernachlässigung nicht-fachspezifischer Qualifikation

Eine bei unseren Überlegungen äußerst wesentliche, aber vom Manpower-Ansatz wie von der Arbeitsmarktpolitik nur begrenzt erfaßte Dimension zur Analyse der Arbeitskräftestruktur ist die Zusammensetzung der Qualifikation eines Arbeitnehmers nach der Größe des Einsatzbereiches (Spezifität).

In den Manpower-Analysen etwa sind zumeist Beruf, Branche und Region die bestimmenden Abgrenzungskriterien von Teilarbeitsmärkten, d.h. bestimmend für den Einsatzbereich der Qualifikation. Dem steht gegenüber, daß die Verwertung von Qualifikationen, deren Einsatz auf einen einzelnen Betrieb oder Teil des Betriebs begrenzt ist, nach unseren Recherchen in der BRD eine bedeutende Rolle spielt und zur Expansion betrieblich begrenzter Arbeitsmärkte geführt hat.[1)]

Die Kategorie des Betriebs blieb hingegen von den meisten Arbeitsmarktanalysen ausgeschlossen. Dadurch hat man von vornherein eine wichtige Dimension für die Analyse des Arbeitsmarktprozesses aus der Hand gegeben, nämlich die Bedingungen, von denen der Betrieb als Beschäftiger von Arbeitskraft umgeben ist und die spezifischen Interessen für die Beschäftigung, die sich aus diesen Bedingungen ergeben. Will man Arbeitsmarktstruktur effektiv beeinflussen, darf die Kategorie des Betriebs keine Konstante sein; vielmehr müssen betriebliche strukturelle Bedingungen ein Parameter der Arbeitsmarktanalyse werden, um in differenzierter Weise Eingriffe vornehmen zu können, ähnlich wie man Arbeitnehmergruppen differenziert behandeln muß.

Fortsetzg. von 1) auf S. 109:

wurde der Frage nach den tatsächlichen Mobilitätskorridoren einzelner Berufe und Ausbildungsrichtungen nachgegangen. Diese Arbeiten scheinen es möglich zu machen, die Limitationalitätsannahme in Strukturprojektionen des Arbeitsmarkts fallenzulassen. Eine Übersicht über Methoden und Ergebnisse dieser Arbeiten findet sich in: Mertens,D., "Der unscharfe Arbeitsmarkt", IAB-Mitteilungen, 6.Jhrg.1973, Heft 4.

1) Auch die Kategorie der "betriebsspezifischen" Qualifikation ist noch in vieler Hinsicht unzulänglich. Denn häufig sind Qualifikationen anlage-, prozeß- und arbeitsplatzspezifisch. Dennoch erscheint uns die Einführung des Bereiches Betrieb im Augenblick eine wesentliche und nützliche Differenzierung und Bereicherung zur Analyse des Arbeitsmarktprozesses.

ISFMÜNCHEN

Ebenfalls unberücksichtigt bleibt in den gängigen Arbeitsmarktanalysen die Qualifikation, die typischerweise auf relativ unstrukturierten "Jedermannsarbeitsmärkten" gehandelt wird. Dabei handelt es sich um zivilisatorische Mindestbefähigungen, die sowohl fach- wie auch branchen- und betriebsunspezifisch sind. Während zwischen diesen Märkten fließende Übergänge bestehen - sie sind allenfalls regional voneinander getrennt - ist die Abgrenzung zu fachlichen und betrieblichen Märkten beträchtlich, da es einer Berufsausbildung bzw. einer längeren betrieblichen Anlernzeit bedarf, um auf diese Märkte überwechseln zu können.

Zahl und Größe unspezifischer Jedermannsmärkte haben in der BRD seit Beginn der 60er Jahre durch den wachsenden Umfang der Ausländerbeschäftigung wie durch die steigende Erwerbsquote von abhängig beschäftigten Frauen, besonders von Hausfrauen, zugenommen. Ferner absorbieren diese Märkte zum Teil Arbeitskräfte, die aus irgendwelchen Gründen aus fachspezifischen und betriebsspezifischen Teilarbeitsmärkten herausfallen und denen der Eintritt in andere betriebliche oder fachliche Märkte nicht gelingt. Bei dieser Gruppe dürfte es sich vor allem um ältere Arbeitnehmer handeln.

c. Die Vernachlässigung informaler, betriebsgebundener Qualifizierungsprozesse

Eng mit der Vernachlässigung betriebsspezifischer Qualifikation korrespondiert die geringe Beachtung, die man informalen Qualifizierungsprozessen schenkt. Die überwiegende Orientierung von Forschung und Arbeitsmarktpolitik an fachlichen Teilarbeitsmärkten brachte es auch mit sich, daß das Augenmerk im großen und ganzen auf einen bestimmten Typus von Qualifizierung, nämlich der formalen oder formal geregelten Ausbildung beschränkt blieb. Dies ist vor allem eine Hypothek eines großen Teils der herkömmlichen Bildungsökonomie, die unter Qualifizierung und Ausbildung vor allem schulische Ausbildungsgänge verstand. Die Rolle informaler, arbeitsplatzbezogener und innerhalb des regulären betrieblichen Produktionsprozesses stattfindender Qualifizierungsprozesse - mitunter auch als Erfahrungslernen gekennzeichnet -, wird weit unterbewertet.

ISFMÜNCHEN

Gerade diese Form des Qualifikationserwerbs und das aus ihr resultierende Humankapital erscheint uns aber von gravierender und steigender Bedeutung für das Verhalten von Betrieben und Arbeitnehmern. Wie wir oben zeigten, steht der Zuwachs dieses informalen Qualifikationserwerbs in einem direkten Zusammenhang mit der Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses von Arbeitnehmer und Betrieb. Je kontinuierlicher die Beschäftigung, desto stärker wird die Gesamtqualifikation des Beschäftigten mit betriebsspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten angereichert, wie auch umgekehrt die Spezifität der Qualifikation dazu neigt, das Interesse an Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses zu fördern.

Die Attraktivität von Qualifizierung im Produktionsverlauf für die Betriebe ergibt sich sowohl aus der geringen Kostenbelastung, die dieser Ausbildungsform eigentümlich ist, als auch aus dem Effekt der Bildung des Arbeitnehmers an den Betrieb. Aber auch für den betriebsspezifisch qualifizierten Arbeitnehmer winkt ein Ertrag: Das Interesse des Arbeitgebers, kostengünstig erworbenes Humankapital, das nur unter größerem zeitlichen oder finanziellen Aufwand reproduzierbar ist, nicht zu verlieren, führt dazu, die betriebsspezifisch qualifizierten Arbeitskräfte gegenüber betriebsfremden bis zu einem bestimmten Grad zu privilegieren. Daher kann der Arbeitnehmer sowohl mit relativ sicherer Beschäftigung wie mit gewissen Aufstiegschancen rechnen, also mit Gratifikationen, die allgemein in der Erwerbsbevölkerung stark präferiert werden.

Nun darf allerdings nicht übersehen werden, daß die Arbeitsplatzsicherheit, die betriebsspezifische Qualifikation gewährt, eine bedingte ist, insofern sie an die Vitalität des Betriebs gebunden ist.[1] Wird der Betrieb aus irgendwelchen Gründen stillgelegt, so ist die betriebsspezifische Komponente der Qualifikation des Arbeitnehmers anderswo nicht

---

1) Zur Diskussion möglicher Risiken betriebsspezifischer Qualifikationen: vgl. Böhle/Altmann, op.cit. S. 192-251

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

verwertbar und er kann folglich lediglich seine generelle Grundqualifikation auf dem Arbeitsmarkt anbieten, was in der Regel Verdiensteinbußen und einem beruflichen Abstieg gleichkommt. Wie bedeutsam das Risiko tatsächlich ist, ist derzeit noch nicht abzuschätzen. Dadurch, daß Betriebe, die betriebsinterne Arbeitsmärkte mit umfangreichem betriebsspezifischem Humankapital entwickeln, häufig expansive Großbetriebe mit kapitalintensiver Produktion sind, eine starke Stellung auf den Absatzmärkten haben und finanzkräftig sind, ist die Wahrscheinlichkeit ihres Fortbestandes im allgemeinen hoch. Das Risiko für den Arbeitnehmer kann aber dennoch nicht völlig ausgeschlossen werden.

Schließlich sollte überlegt werden, ob angesichts der Wirtschaftlichkeit betrieblicher informaler Anlernprozesse die allgemein vertretene These, daß Arbeitskräfteimmobilität zu suboptimaler Allokation und damit zu vermindertem Wirtschaftswachstum führt, generell aufrecht erhalten werden kann. Stabilität und Wachstum betrieblicher Teilarbeitsmärkte scheinen sich besonders durch die Rentabilität solcher Qualifizierungsprozesse und durch die ihnen komplementäre Interessensbefriedigung von Arbeitnehmern zu erklären.

d. Das Problem der Behandlung von Angebots- und Nachfragebestimmung als voneinander unabhängiger, exogener Variablen

Ein weiteres Problem der gegenwärtigen Arbeitsmarktanalyse besteht darin, daß der Produktionsfaktor Arbeit noch weitgehend als variabler Faktor in der Produktionsfunktion behandelt wird. Damit wird er gleichzeitig den anderen Faktoren insbesondere dem Sachkapital nachgeordnet. Wie indessen unsere Überlegungen in Kapitel II dieses Berichts gezeigt haben, ist Arbeit heute in größerem Maße zu einem teilweise fixen Faktor geworden, und zwar umso mehr, je spezifischer das eingesetzte Humankapital die Rentabilitätsüberlegungen der Betriebe und Arbeitnehmer und mithin in deren Gesamtplanung einbezogen werden. Je bedeutender der Anteil des Faktors Arbeit an den Gesamtkosten und je größer die Kompo-

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

nente der fixen Kosten, desto vorrangiger wird das Humankapital als Entscheidungsgröße innerhalb solcher Gesamtplanung von Betrieben (betriebliche Strategie) oder von Haushalten oder Arbeitnehmergruppen (Strategie der Anbieter).

Bezogen auf das betriebliche Entscheidungskalkül kann dieser Umstand etwa bedeuten, daß der Betrieb seine Entscheidungen in anderen Sektoren der Arbeitsmarktlage unterordnet, daß er etwa die Wahl oder Zusammensetzung der Produkte, die Gestaltung des Absatzmarktes, die Wahl der Produktionstechnologie, die Rekrutierung von Arbeitskräften etc. dem vorhandenen Humankapital anpaßt und nicht umgekehrt. Im konkreten alltäglichen betrieblichen Geschehen zeigt sich dieser Prozeß darin, daß z.B. die Fertigungsmethoden und Fertigungstechniken den spezifischen Qualifikationen der betrieblichen Arbeitskräfte angepaßt werden wie auch umgekehrt natürlich die ersteren zum gewissen Grad auf die letzteren einwirken.

In mehr abstrakter Sicht und bezogen auf das Modell des Manpower-Ansatzes bedeutet dies, daß sowohl die Modellprämisse der Exogenität wie der der Unabhängigkeit in der Bestimmung von Angebot und Nachfrage nach Qualifikation fragwürdig werden.

e. Ein begrenzter Ausschnitt von Arbeitsmarktprozeß

Das Anpassungskonzept des Manpower-Ansatzes definiert den Arbeitsmarktprozeß als die Gesamtheit der Bewegungen von Arbeitskräften im Bestand, die notwendig werden, um die einzelnen Bestandsaggregate in ihrer Größe dem Bedarf anzupassen. Entsprechend dieser konzeptuellen Fassung liegt ein Arbeitsmarktvorgang jeweils dann vor, wenn ein Arbeitnehmer in ein anderes Aggregat überwechselt.

Diese Definition von Arbeitsmarktvorgang scheint in zweifacher Hinsicht unzureichend. Definiert man Arbeitsmarktvorgänge als Beginn oder Beendigung eines Beschäftigungs-

ISFMÜNCHEN

verhältnisses eines Arbeitnehmer mit einem Betrieb, so kann Mobilität im Sinne des Anpassungskonzepts, muß aber nicht einen Arbeitsmarktvorgang in dem oben definierten Sinne darstellen.

So gibt es:

- Fälle von "Mobilität", die keine Arbeitsmarktvorgänge darstellen, die also den Arbeitsmarkt als Vermittlungsinstanz zwischen Betrieben und Arbeitnehmern, die noch nicht oder nicht mehr durch ein Beschäftigungsverhältnis verbunden sind, nicht in Anspruch nehmen; z.B. immer dann, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb des gleichen Betriebes in ein anderes Arbeitsplatzaggregat überwechselt, zum Beispiel durch innerbetriebliche Umsetzungen innerbetrieblichen Aufstieg oder auch einfach dadurch, daß der Arbeitsplatz, an dem er nach wie vor beschäftigt ist, aufgrund technisch-organisatorischer Veränderungen eine andere Definition erhält (wie etwa: bisher = Dreher; nunmehr aufgrund erhöhter Automatisierung der Drehmaschinen = Einsteller);

- Arbeitsmarktvorgänge, d.h. Fälle von Auflösung des bisherigen und Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses, die keine "Mobilität"im Sinne des Anpassungskonzepts darstellen; dies ist immer dann der Fall, wenn alter und neuer Arbeitsplatz zwar verschiedenen Betrieben zugehören, aber die gleichen Aggregatmerkmale aufweisen (z.B. Maurer im Hochbau);

- endlich Arbeitsmarktvorgänge, die zugleich auch "Mobilität" im Sinne des Anpassungskonzepts sind: wenn ein Arbeitnehmer zugleich die Betriebszugehörigkeit und die Aggregatzugehörigkeit seiner Qualifikation bzw. seines Arbeitsplatzes wechselt (z.B. ein Tischlergeselle, der den Handwerksbetrieb verläßt, in dem er gelernt hatte, und eine Stelle als Kraftfahrer im Handel, als angelernter Arbeiter in der chemischen Industrie oder Bauhilfsarbeiter antritt.)

Definiert man Arbeitsmarktprozeß indessen als eglichen Vorgang der Anpassung der Arbeitskraft an veränderten Bedarf, so werden nicht nur inner- und zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel erfaßt, sondern alle anderen möglichen Anpassungsinstrumente, wie Veränderung der Arbeitsplatzstruktur, Veränderung der extensiven (z.B. Überstundenarbeit) und intensiven (z.B. Erhöhung der Arbeitsleistung) Nutzung der Arbeitskraft, Qualifizierungsprozesse zur Erweiterung des qualitativen Arbeitsangebots usw. Diese Anpassungsformen sind - ungeachtet der Frage, ob man sie als Arbeitsmarktvorgänge

ISFMÜNCHEN

bezeichnen soll oder nicht - in Arbeitsmarktanalysen einzubeziehen, will man nicht einen Teil des realen Ausgleichs von Ungleichgewichten außer Acht lassen.

Kapitel V : Intendierte und zu erwartende Wirkungen der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik

1. Vorbemerkung

Die Absicht dieses abschließenden Kapitels ist es, aus dem, was in den vorhergehenden Kapiteln an analytischem Instrumentarium und an empirischen Ergebnissen erarbeitet wurde, nunmehr Schlußfolgerungen abzuleiten über die Wirkungen der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik und diese Wirkungen der Politik ihren Intentionen gegenüberzustellen.

Unter Intentionen der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik verstehen wir hier das, was im AFG als Zielkatalog ausgewiesen ist; darunter fallen die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung, die Sicherung und Verbesserung beruflicher Beweglichkeit der Arbeitskräfte, die Vermeidung, den Ausgleich und die Beseitigung nachhaltiger Folgen für Erwerbstätige durch technischen und wirtschaftlichen Wandel und die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen, älteren Arbeitnehmern und Behinderten.

Mit diesen Intentionen des Gesetzgebers konfligieren nun eine Reihe der zu erwartenden Effekte des AFG-Instrumentariums, die sich in der begrifflichen Sprache dieses Berichts wie folgt präzisieren lassen. Da derzeit in der BRD verschiedene Typen von Teilarbeitsmarktstrukturen koexistieren (wie in Kapitel III gezeigt), die öffentliche Arbeitsmarktpolitik indessen (wie in Kapitel IV geschlossen) hauptsächlich an lediglich einem Strukturtyp von Arbeitsmarkt, nämlich dem berufsfachlichen, orientiert ist und diesen zu fördern versucht, besteht die Gefahr, daß

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

- nur diejenigen Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen von dem Leistungssystem der öffentlichen Politik erfaßt werden, die auf berufsfachlichen Märkten auftreten bzw. auftreten können,

- umgekehrt Arbeitskräfte auf andersartig strukturierten Arbeitsmärkten nicht oder nur unzureichend in den Genuß der Förderung gelangen,

- die Maßnahmen der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik Reaktionsweisen insbesondere bei den Beschäftigern erwarten lassen, die dem eigentlichen Zielanspruch dieser Politik zuwiderlaufen.

In dem Maße, in dem diese Thesen Gültigkeit haben, ist nicht allein mit einer bloß partiellen bzw. selektiven Realisierung der gesteckten Ziele zu rechnen, sondern auch damit, daß die gesetzlichen Vorschriften eine eigene Dynamik auf dem Arbeitsmarkt in Gang setzen, die nicht oder nicht nur zweckentsprechend, sondern auch zweckentfremdend wirken kann.

ISFMÜNCHEN

2. Arbeitsmarktverhalten und Eingriffe der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik

Es wird offensichtlich bei der Arbeitsmarktpolitik unterstellt, daß das Interesse von Arbeitskräften und Betrieben an den von der Politik bereitgestellten Maßnahmen in dem Maße wächst, in dem die Beschäftigungsparteien von den negativen Auswirkungen des Strukturwandels auf ihre Beschäftigungschancen erfaßt werden. Nur so läßt sich erklären, daß die Nutzung des öffentlichen Leistungssystems im Arbeitsmarktbereich grundsätzlich dem Eigeninteresse des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers überlassen bleibt und von den Parteien Eigenleistungen bei der Anpassung an den Strukturwandel erwartet werden.

Die Unterstellung einer direkten Interaktion von Anpassungsinteresse der Beschäftigungspartei und dem Maß der Gefährdung bzw. Benachteiligung ihrer Arbeitsmarktposition durch strukturelle Veränderungen im Beschäftigungssystem erscheint uns allerdings fragwürdig. Zum einen scheinen Arbeitskräfte und Arbeitskräftegruppen, die besonders vom strukturellen Wandel (wie weitgehend auch von konjunkturellen Einbrüchen) bedroht sind, von sich aus relativ wenig geneigt zu sein, der Einbuße an Beschäftigungschancen prophylaktisch entgegenzuwirken. Eher darf man eine beträchtliche Heterogenität des Anpassungsinteresses zu ungunsten der "schwachen" Gruppen auf dem Arbeitsmarkt erwarten. Die objektiven und subjektiven Hintergründe dafür wollen wir im folgenden Abschnitt beleuchten. Anschließend wollen wir demonstrieren, daß die öffentliche Arbeitsmarktpolitik diese Heterogenität kaum auszugleichen vermag, sondern eher dazu tendiert, sie durch ihre selektiven Wirkungen noch zu bestärken.

a. Elemente rationalen Verhaltens der Arbeitsmarktparteien

In unserem generellen Ansatz in Kapitel II sind wir davon ausgegangen, daß der Wechsel des Arbeitsplatzes oder anderweitige Anpassung der Arbeitskraft an die von Strukturwandel ausgelösten Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen mit Kostenaufwand verbunden sind. Das Aufkommen für solche Kosten entspricht einer Investition in Humankapital; die In-

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

vestition geschieht in der Erwartung, daß zukünftige Ertragsströme den gegenwärtigen Aufwand honorieren. Ferner wurde angenommen, daß die Investitionsneigung mit dem Grad wächst, in dem erwartete zusätzliche Einkommen und andere Gratifikationen den erwarteten zusätzlichen Aufwand, der dem Arbeitnehmer abgefordert wird, übersteigen.

Der Anpassungsaufwand für den Arbeitnehmer kann direkte und indirekte materielle Kosten wie auch zusätzliche physische und soziale Belastungen erfordern. Direkte Kosten betreffen im wesentlichen die finanziellen Ausgaben für berufliche Bildung und Weiterbildung und für den Gewinn von arbeitsmarktrelevanten Informationen oder Ausgaben, die mit dem Wechsel der Wohnung verbunden sind. Ferner entstehen häufig Opportunitätskosten, etwa in Form von Einkommensausfall in der Periode der Anpassungsmaßnahme.

Physische, psychische und soziale Kosten ergeben sich aus den notwendigen Anstrengungen respektive Zeitaufwand und Entbehrungen und möglicher Vernachlässigung anderer Aktivitäten, die Investitionsprozesse für den Arbeitnehmer mit sich bringen.

Nun ist weder objektiv noch subjektiv der Aufwand, der von einem Arbeitnehmer zur Bewältigung einer bestimmten Anpassungsmaßnahme, wie einer Weiterbildungsteilnahme oder der Erhöhung geographischer Mobilität gleich zu bewerten; vielmehr variiert dieser Aufwand mit einer Reihe von Merkmalen der Arbeitskraft. Beispielsweise fällt ein für einen Arbeitsplatz notwendig werdender Wohnortwechsel einem jungen, unverheirateten Erwerbstätigen leichter als einer älteren Arbeitskraft mit einer größeren Familie.

Die Teilnahme an einem Fortbildungsprogramm verlangt in der Regel höhere Anstrengungen von Arbeitskräften, die typischerweise auf fachunspezifischen Märkten auftreten, also von älteren Arbeitnehmern, vormals nicht erwerbstätigen Hausfrauen, ausländischen Arbeitskräften, einfach aufgrund ihrer größeren Bildungsferne und der Ungewohntheit formalen Lernens. Ähnliches gilt für Arbeitskräfte, deren überwiegende

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Qualifikation betriebsspezifisch ist, die wie oben berichtet zumeist informell im alltäglichen Arbeitsprozeß erworben wird und dem folglich plötzliche formale Ausbildung Schwierigkeiten bereitet.

Im Vergleich zu diesen Gruppen erscheint jungen Arbeitskräften mit überwiegend fachlicher Qualifikation die Anpassung an veränderten Qualifikationsbedarf wegen der Vertrautheit dieser Arbeitskräfte mit formalen Lernprozessen relativ leicht.

Dem erforderlichen Aufwand für die Anpassung durch die Arbeitskraft sind die zu erwartenden Erträge gegenüberzustellen, d.h. den materiellen und immateriellen Gratifikationen, mit denen der Arbeitnehmer als Folge der Investition rechnen kann.

In formaler Weise lassen sich die erwarteten Erträge als das Produkt der Differenz gegenwärtiger und zukünftiger Gratifikationen und der vermutlichen Dauer des Ertragsstroms (pay-off Periode) erfassen. Je höher der Gratifikationszuwachs und je länger die Ertragsperiode, desto höher kann der Gesamtertrag der Investition veranschlagt werden.

Wichtig in unserem Zusammenhang ist nun wiederum die Frage, ob die aus einer bestimmten Anpassungsmaßnahme resultierende Ertragsgröße für alle Arbeitskräfte gleich zu bewerten ist oder ob nicht ähnlich wie bei der Kostenbelastung verschiedene Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Erträge aus Anpassungsinvestitionen erwarten dürfen.

Für letztere These sprechen folgende Gründe: Zunächst ist offensichtlich, daß die Ertragsrate eines Arbeitsplatzwechsels oder anderer Anpassungsschritte für einen Beschäftigten umso geringer wird, je mehr Leistungspotential er infolge des Wechsels oder der Anpassung aufgeben muß. Diese Überlegung betrifft insbesondere Arbeitskräfte mit betriebsspezifischen Qualifikationen. Je enger der Einsatzbereich einer Qualifikation und je größer der Anteil solcher begrenzt produktiver Qualifikationen an der vermarktbaren Gesamtquali-

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

fikation des Arbeitnehmers, umso stärker wird bei Wechsel des Arbeitsplatzes das bisherige Leistungspotential entwertet, da investiv und damit unter früherem Konsumverzicht erworbene Fähigkeiten nicht mehr genutzt werden können.

Im Extremfall würde beispielsweise der Wechsel des Arbeitsplatzes durch einen Arbeitnehmer mit ausschließlich arbeitsplatzspezifischer Qualifikation zur Entwertung des gesamten bisherigen Leistungsvermögens führen. Ähnlich entfällt über einem Betriebswechsel die Verwertbarkeit der betriebsspezifischen Anteile der Qualifikation.

Der Verlust an Verwertungschancen bestimmter Qualifikationsanteile muß nicht bedeuten, daß per saldo die Ertragslage stark eingeschränkt oder gar negativ werden muß. Denn in der Regel ist ja gerade ein für die Zukunft erwartetes höheres Einkommen der Anlaß des Wechsels. Er bedeutet allerdings, daß bei gleicher zusätzlicher Gratifikation aus der Anpassungsmaßnahme derjenige einen Vorteil zieht, dessen Schaden als Folge der gleichen Maßnahme geringer ist.

Der prospektive Gewinn aus Anpassungsinvestitionen ist grundsätzlich dort potentiell hoch zu veranschlagen, wo mit sinkenden Löhnen, schwindender Arbeitsplatzsicherheit und anderweitiger Reduktion von Beschäftigungschancen zu rechnen ist, in der Regel also in Bereichen, die vom Strukturwandel negativ berührt werden. Insoweit müßten eben jene Arbeitskräfte prinzipiell am meisten an Anpassungsschritten interessiert sein, die Opfer von Strukturwandel geworden sind oder zu werden drohen.

Dieses prinzipielle Interesse an Anpassung wird aber umgehend relativiert, wenn man den zweiten Ertragsfaktor, nämlich die verbleibende pay-off Periode der Anpassungsinvestition ins Kalkül zieht. Die Frage, "lohnt sich eine Umschulung oder Fortbildung oder ein Betriebswechsel für mich?" wird eher negativ von Arbeitskräften beantwortet, die nur eine relariv kurze verbleibende Verwertungsdauer vor sich sehen, während umgekehrt Arbeitnehmer, die ein langes Arbeitsleben vor sich haben, zur Anpassung eher positiv geneigt sein dürften.

ISFMÜNCHEN

Daraus ergibt sich, daß etwa ältere Arbeitnehmer und ein großer Anteil von Ehefrauen, deren Arbeitsmarktverhalten stark konjunkturabhängig ist und all jene Gruppen, die zu diskontinuierlicher Beschäftigung neigen, bei gleichem Kostenaufwand geringere Vorteile aus Anpassungsmaßnahmen erwarten dürfen.

Die gleiche Überlegung dürfte in der Regel die Arbeitgeber dazu veranlassen, Arbeitnehmer mit geringer prospektiver Beschäftigungsdauer im Betrieb entweder gar nicht zu rekrutieren oder ihnen relativ unattraktive Arbeitsplätze mit geringen Lohnsätzen und geringen Aufstiegsmöglichkeiten zuzuweisen.

Ähnlich wie bei den Kostenüberlegungen zeigt sich also auch bei der Verteilung der Erträge, daß die Gesamterträge aus Anpassungsinvestitionen bei konstanter Gratifikation für verschiedene Beschäftigungsgruppen ungleich sind, daß etwa "Problemgruppen" auf dem Arbeitsmarkt wie ältere, ausländische, ein größerer Prozentsatz weiblicher Arbeitnehmer und besonders spezifisch qualifizierte Arbeitskräfte sowohl von Kosten- als auch vom Ertragsaspekt der Anpassung her deprivilegiert erscheinen.

Die Frage, der wir im folgenden Abschnitt nachgehen und die sich nach den eben erfolgten Überlegungen aufdrängt, ist, inwieweit trägt die gegenwärtige öffentliche Arbeitsmarktpolitik den genannten Gesetzmäßigkeiten Rechnung. Inwieweit ist die öffentliche Arbeitsmarktpolitik mit dem gegebenen Instrumentarium in der Lage, die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen für die problematischen Arbeitsgruppen zu kompensieren: In anderen Worte, zu wessen Gunsten interveniert sie in den Anpassungsprozeß?

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

b. Die öffentlichen Eingriffe in den Arbeitsmarkt

Überblickt man die Gesamtheit der öffentlichen Interventionen in den Arbeitsmarkt,so zeigt sich, daß ein Großteil der Eingriffe daraufhin abgestellt ist, die Kosten, die Arbeitskräften oder Betrieben bei der Realisierung von Anpassungsschritten entstehen, zu ersetzen oder zumindest zu reduzieren.

Die Minderung von Anpassungskosten für die Beschäftigungsparteien geschieht grundsätzlich in zweierlei Weise: Im ersten Fall stellt die öffentliche Arbeitsverwaltung (Arbeitsämter) eine Reihe für den Benutzer kostenloser Leistungen bereit, ist also zugleich Träger der Kosten wie Träger der Maßnahmen. Dazu zählen die Arbeits- und Berufsberatung, die Arbeitsvermittlung und die Bereitstellung der Beschäftigungsstatistik. Im zweiten Falle tritt die Arbeitsverwaltung als Kostenträger der Anpassungsmaßnahmen auf, nicht hingegen als Maßnahmenträger. Beispiel dafür wäre etwa ein Großteil der Förderungen der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung, die finanziell ganz oder teilweise von der Bundesanstalt für Arbeit getragen wird, deren Durchführung allerdings im Rahmen einer Reihe gesetzlicher und administrativer Vorschriften anderen, d.h. überwiegend privaten Initiativen und Institutionen überlassen bleibt.

Gemäß unserer grundlegenden, oben eigehend behandelten These, nach der die öffentliche Arbeitsmarktpolitik in erster Linie Arbeitskräfte berufsfachlicher Märkte fördert, wollen wir nun exemplarisch an Hand einiger Maßnahmen oder Maßnahmenbündel verdeutlichen, in welcher Weise die Anpassungslasten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf berufsfachlichen Märkten erleichtert werden.

Beginnen wir mit den Leistungen der Informations- und Arbeitskräftevermittlung. Über die Bereitstellung von beschäftigungsstatistischen Daten, wie die Zahl der offenen Stellen und Arbeitslosenzahlen, ist zu bemerken, daß nur ein Teilausschnitt des realen Arbeitsprozesses erfaßt wird und folglich Kostenentlastung auch nur für einen Teil der Arbeitnehmer und

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Arbeitgeber in Betracht kommt. So können als offene Stellen nur diejenigen unbesetzten Arbeitsplätze erfaßt werden, die zugleich Zugangspositionen zu den Betrieben (entry ports) sind. Unbesetzte Arbeitsplätze, die durch betriebsinterne Umsetzungen gefüllt werden, erreichen gar nicht die öffentliche Statistik der offenen Stellen. Ist diese Beobachtung korrekt und berücksichtigt man zudem unseren Schluß, daß interne Rekrutierung unterschiedliche Bedeutung in verschiedenen Branchen für verschiedene Arbeitskräftegruppen hat, so bedeutet dies nicht allein, daß über die Maßgröße der "Zahl der offenen Stellen" die Arbeitsmarktlage in einzelnen Beschäftigungsbereichen mehr oder weniger unvollständig erfaßt wird, sondern auch einen Ausschluß derjenigen Arbeitskräfte von der Nutzung des öffentlichen Informationssystems des Arbeitsmarkts, die typischerweise innerhalb von Betrieben umgesetzt werden oder sich auf andere Weise anpassen müssen.[1)]

Mögliche Verzerrungen in der Erfassung von unterwertiger Beschäftigung ergeben sich auch durch die Maßgröße der Arbeitslosenziffer, die ja nur eine, in gewissem Sinne extreme Form der Unterbeschäftigung anzeigt. Daneben gibt es, insbesondere auf betrieblichen Teilarbeitsmärkten "versteckte" Unterbeschäftigung, die nicht zur Freisetzung von Arbeitskräften, aber zu deren begrenzt produktivem Einsatz führen kann. Diese Erscheinung ist dann zu erwarten, wenn bei temporärem Bedarfsschwund der Betriebsangehörige nicht entlassen wird, da der Arbeitgeber in größerem Maße in diese Arbeitskraft investiert hat und ein vorübergehender Abfall der Grenzproduktivität unter die Lohnkosten hingenommen wird, ehe man die Abwanderung der Beschäftigten und damit auch den Verlust unrealisierter Investitionserträge riskiert.

---

1) Zur Problematik der Statistik der offenen Stellen vgl. Kühl, J., "Der Aussagewert der Statistik der offenen Stellen", IAB-Mitteilungen, 3, 1970

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

Die Frage, die wir im Anschluß an diese Betrachtung stellen, ist die, ob nicht Freisetzung, die zur Arbeitslosigkeit führt,ein typisches Signal für Funktionsmängel zwischenbetrieblicher Märkte ist und mit der Arbeitslosenstatistik derzeit erfaßt wird, während andere Formen der Unterbeschäftigung auf betrieblichen Märkten derzeit statistisch kaum registriert und damit als Problemdimension von der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik auch nicht beachtet werden. In mehr genereller Weise ließe sich das hier angesprochene Problem derart charakterisieren, daß man darauf hinweist, daß betriebliche Märkte die allgemeine Transparenz des Arbeitsmarkts vermindern, indem es die Zahl der vakanten Arbeitsplätze und Bewerber einschränkt, die das öffentliche Informationssystem des Arbeitsmarkts erreichen.[1)] Eine Folge davon ist, daß - wie in Kapitel III gezeigt - Arbeitskräfte aufgrund mangelnder Kenntnisse über die Beschäftigungsbedingungen gezwungen sind, durch vorübergehende Beschäftigung im Betrieb ein "Bild" von dem betrieblichen Markt zu gewinnen, das ihm die Informationsquellen der Arbeitsämter nicht vermitteln können. Eine derartige eigenständige Informationssammlung durch den Arbeitnehmer führt, wie im empirischen Teil dieser Arbeit gezeigt, ihrerseits zu erhöhter und nicht erwünschter zwischenbetrieblicher Fluktuation. Außerdem erscheint individuelle Informationsgewinnung auf betrieblichen Arbeitsmärkten wegen des ungünstigen ökonomischen Skaleneffekts unrationell im Vergleich zu kollektiver (z.B. staatlicher) Informationsgewinnung und -vermittlung, so daß auch von daher eine öffentliche Einwirkung auf größere Transparenz der Beschäftigungsbedingungen und -chancen auf betrieblichen Teilmärkten erstrebenswert wäre.

Eng im Zusammenhang mit dem Leistungsbereich der Erstellung von Arbeitsmarktstatistiken muß die Arbeitskräftevermittlung gesehen werden. Auch für sie gilt, daß sie nur einen Teilausschnitt des Gesamtanpassungsprozesses auf dem Arbeitsmarkt erfassen kann, da Arbeitskräfte von den Arbeitsämtern jeweils nur auf solche Stellen vermittelt werden kön-

---

1) Vgl. dazu "Research into Labour Market Behaviour", OECD, Manpower and Social Affairs Directorate, Paris, 23rd May, 1973.
Contribution by Professor J. Vincens, S.35

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

nen, für die die Betriebe Außenrekrutierung vornehmen. Hingegen bleibt der betriebsinterne Arbeitsmarkt vom Einfluß der öffentlichen Arbeitsvermittlung ausgespart. In den Genuß der Leistungen der Arbeitsvermittlung kommen demnach also primär Arbeitskräfte auf fachlichen und unspezifischen Teilarbeitsmärkten.

Als zweite Illustration der Privilegierung berufsfachlicher Märkte möchten wir die individuelle Förderung der beruflichen Bildung herausgreifen.

In dem Arbeitsförderungsbericht der Bundesregierung vom 23.3.1973 wird den Leistungen zur Förderung der beruflichen Erwachsenenbildung innerhalb des Leistungssystems des AFG eine hervorragende Stellung beigemessen. "Gerade diese Leistungen sind darauf ausgerichtet, negative Auswirkungen der technisch-wirtschaftlichen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, vor allem Arbeitslosigkeit und unterwertige Beschäftigung zu vermeiden. Durch die individuelle Förderung wird es jedem Arbeitnehmer ermöglicht, sich den modernen Leistungsanforderungen anzupassen und darüberhinaus einen beruflichen Aufstieg anzustreben. Jeder soll eine ihm angemessene und zukunftssichere berufliche Stellung erreichen und behaupten können".[1)]

Im praktischen Vollzug dieser Leistung werden sowohl direkte Kosten der Qualifizierung (wie Lehrgangsgebühren, Aufwendungen für Lernmittel, Fahrkosten, Kosten der auswärtigen Unterbringung etc.) ganz oder teilweise von der Arbeitsverwaltung erstattet; dazu werden Opportunitätskosten durch die Gewährung eines Unterhaltsgeldes während der Ausbildungszeit von der öffentlichen Hand getragen.
Wer kommt nun nach dem AFG in den Bereich dieser Leistungen? Eine der Zugangsvoraussetzungen ist eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung; diese Norm schließt die un- und angelernten Arbeitskräfte von der Förderung vieler Bildungsveranstaltungen aus. Bei der Finanzierung der indirekten Kosten

---

1) Vgl. Deutscher Bundestag, 7. Wahlperiode, Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes, Drucksache 7/403, S. 20.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

berücksichtigt das AFG lediglich den Verdienstausfall oder einen Teil der Verdiensteinbuße. Damit sind aber keineswegs alle Opportunitätskosten von Anpassungsmaßnahmen erfaßt. Nach wie vor verbleiben Eigenleistungen für die Arbeitskräfte, deren subjektive wie objektive Belastung, wie oben gezeigt, für verschiedene Gruppen von Beschäftigten durchaus nicht als gleich veranschlagt werden darf. Benachteiligt werden zum Beispiel gerade schwache Beschäftigungsgruppen, wie an- und ungelernte Arbeitnehmer vorwiegend in Wirtschaftsbereichen, in denen in größerem Umfange Überstunden anfallen; die damit verbundene Einschränkung der Freizeit bildet ein zusätzliches Hindernis für die Beteiligung an Bildungsmaßnahmen.
Gefördert wird ferner fast ausschließlich formale Ausbildung in Schulen, Betrieben und überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Dieser Umstand privilegiert eindeutig den Erwerb allgemeiner oder beruflicher Fähigkeiten, die getrennt vom Arbeitsplatz erworben werden können. Viele Arbeitnehmer jedoch bilden sich, wie bei der Behandlung betrieblicher Märkte dargestellt, am Arbeitsplatz im Produktionsprozeß weiter. Sie erfahren keine Unterstützung durch das AFG. Die Förderung betriebsspezifischer Qualifikation wird vom AFG schlicht ausgeschlossen. Da häufig Erwerbstätige mit einem gewichtigen Anteil betriebsspezifischer Qualifikationen älter sind, werden indirekt auch ältere Arbeitnehmer weniger angesprochen.

Das Ergebnis der Betrachtung der öffentlichen Eingriffe in den Arbeitsmarkt läßt nicht den Schluß zu, daß die im letzten Abschnitt festgestellte differentiale Kostenbelastung wie Ertragserwartung diverser Arbeitskräftegruppen zugunsten der unterprivilegierten Gruppen aufgehoben wird. Nur im Leistungsbereich der Information und Arbeitskräftevermittlung erfahren neben den primär berufsfachlichen Qualifizierten auch die unspezifisch qualifizierten Arbeitnehmer Vorteile. Im Leistungsbereich der beruflichen Förderung werden eher solche Arbeitskräfte begünstigt, die ohnehin schon nach den Gesetzen der Humankapitalverwertung begünstigte Voraussetzungen zur Anpassung mitbringen. Die Heterogenität des Anpassungsinteresses aufgrund objektiver Verteilung der zu

ISFMÜNCHEN

bringenden Opfer wird also durch die öffentlichen Leistungen in diesem Bereich nicht nivelliert, sondern eher verstärkt.

3. Empirischer Exkurs: Der selektive Charakter der öffentlichen Arbeitsmarktintervention, dargestellt am Beispiel der individuellen Förderung der beruflichen Bildung nach dem AFG

Soll unsere These, daß das AFG und insbesondere der Leistungsbereich der Förderung beruflicher Erwachsenenbildung einseitig am berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt orientiert ist, Gültigkeit haben, so müßte sich dies in den bisherigen Ergebnissen dieser Förderung reflektieren. Es müßte gezeigt werden können, daß die Förderung insbesondere solchen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen zugute kommt, die auf berufsfachlichen Märkten auftreten oder auftreten wollen. Und daß Arbeitnehmer, die in erster Linie unspezifische oder betriebsspezifische Qualifikation anbieten oder auf deren Verwertung angewiesen sind, von der Förderung nach dem AFG nur in geringem Maße berücksichtigt werden.

Dank der vom IAB erstellten jährlichen Teilnehmerstatistik über die Förderung der beruflichen Bildung ist es uns möglich, die Auswirkungen der beruflichen Fortbildungsmaßnahmen näher zu analysieren. Wir greifen also im folgenden auf die vom IAB bereitgestellten statistischen Ergebnisse und auf den Arbeitsförderungsbericht der Bundesregierung zurück, der im Frühjahr 1973 vorgelegt wurde und der empirische Resultate von zwei Erhebungen sowie andere statistische Daten, die im Geschäftsbereich der Bundesanstalt angefallen sind, verwertet.[1)]

In welcher Weise sprechen nun die Ergebnisse der Förderung der beruflichen Bildung für die These, das primär Arbeit-

1) Bundesanstalt für Arbeit, Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse einer Sonderauszählung von Ende 1970, Nürnberg, Juli 1971, und Deutscher Bundestag, 7.Wahlperiode, Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes (Arbeitsförderungsbericht), Drucksache 7/403.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

nehmer auf berufsfachlichen Teilmärkten von der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik Unterstützung erfahren?

a) Die Verteilung in der Förderung der verschiedenen Bildungsmaßnahmen

Von den im Jahre 1971 neu eingetretenen Teilnehmern in AFG-geförderte berufliche Bildungsmaßnahmen fielen 78 % auf Fortbildung, 11,8 % auf Umschulung und 10,2 % auf Einarbeitung. Bei den Männern war die Fortbildung noch relativ stärker ausgeprägt (83,3 %), die Einarbeitung dagegen schwächer (7,5 %).

Gegenüber 1970 hat sich der Anteil der Teilnehmer an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Jahre 1971 verstärkt, der Anteil der für die Einarbeitung Geförderten ging zurück. 1972 haben sich die Anteile für Fortbildung und Umschulung nur geringfügig verändert, der Anteil der Teilnehmer an Einarbeitungsmaßnahmen ging fast um die Hälfte auf 6,0 % zurück.[1)]

Diese Resultate verweisen deutlich auf die Präferierung der Finanzierung berufsfachlicher Qualifikationen in der gegenwärtigen Förderungspraxis. Fortbildung, auf die das Gros der staatlichen Investitionen fiel und Umschulung sind beide auf den Erwerb zusätzlicher oder neuer fachlicher Qualifikationen gerichtet. Einarbeitung, die einzige Maßnahme, bei der auch der Erwerb betriebsspezifischer Qualifikationen zu erwarten ist, spielt eine zahlenmäßig geringe und noch dazu eine schwindende Rolle. Allgemeine, d.h. in unserer Terminologie fach- und betriebsunspezifische Qualifikationen werden nur in Verbindung mit dem Erwerb fachlicher Qualifikationen gefördert.

b) Das "Ziel" der Weiterbildung

Bei den männlichen Teilnehmern an den Weiterbildungsmaßnahmen wurden allein von 61,2% ein beruflicher Aufstieg durch die Fortbildung angestrebt, hauptsächlich zum Handwerksmeister (19,3 %), Techniker (19,7 %) und Industrie-

1) Vgl. Arbeitsförderungsbericht, Tabelle 4

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

meister (3,9 %). An zweiter Stelle rangiert als Ziel bei den Männern die Feststellung, Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse (29,1 %). Bei den Frauen hingegen ist letzteres Ziel vorrangig (49 %). Erst an zweiter Stelle erfolgt der berufliche Aufstieg (37 %)[1].

Sieht man diese Informationen in Verbindung mit der zuvor betrachteten Verteilung der einzelnen Bildungsmaßnahmen, so verstärkt sich noch der Eindruck, daß mit der Förderung der Aufstieg (vor allem von Männern) und die Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit (vor allem bei den Frauen) auf berufsfachlichen Märkten angestrebt wird. Wenig gefördert wird dagegen der berufliche Aufstieg von un- und angelernten zu gelernten Arbeitskräften und der Aufstieg von Arbeitnehmern auf betrieblichen Arbeitsmärkten.

c) Die berufliche und branchenmäßige Verteilung der Teilnehmer

Die These findet weiterhin Unterstützung durch die Gliederung der Teilnehmer nach dem Berufsziel als auch durch ihre branchenmäßige Verteilung.

Bei den Männern konzentrieren sich die Teilnehmer auf Techniker und handwerkliche Berufe und auf einen Teil der Organisations-,Verwaltungs- und Büroberufe (vorwiegend Bürofachkräfte und Fachleute der Datenverarbeitung), bei den Frauen entfällt die große Mehrheit der Geförderten auf Bürofach- und Bürohilfskräfte; daneben finden sich auch Gesundheitsdienstberufe, Sozial- und Erziehungsberufe.[2] Bei all diesen Berufsgruppen handelt es sich um Berufe mit ausgesprochen fachlichen, zwischenbetrieblich leicht transferierbaren Qualifikationen. Stark im Hintergrund bleiben dagegen Fertigungsberufe.

---

1) Vgl. Arbeitsförderungsbericht, Tabellen 22 bis 27

2) Bundesanstalt für Arbeit, Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse einer Sonderauszählung, S. 69 - 71.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

Die Förderung von berufsfachlichen Qualifikationen spiegelt sich auch in der Branchenverteilung wider. So sind Wirtschaftszweige, in denen tendenziell betriebliche Teilmärkte stark ausgeprägt sind, wie beispielsweise in der Eisen- und Stahlerzeugung, in der chemischen und Kunststoffindustrie, der Papierindustrie, unterrepräsentiert.

d) Die Verteilung der Teilnehmer nach sozio-demographischen Merkmalen

Der Anteil der Männer an der Zahl der geförderten Teilnehmer war 1971 absolut und relativ zu den entsprechenden Erwerbsquoten höher als der Anteil der Frauen.[1] Der Anteil der ledigen Teilnehmer war höher als ihr entsprechender Anteil an der Gesamterwerbsbevölkerung (vgl. Tabelle 12, Arbeitsförderungsbericht) und schließlich waren jüngere gegenüber älteren Arbeitnehmern in der Förderungsstatistik stark überrepräsentiert. Bei den Männern war mit 53,1 % der Anteil der 25- bis 35-jährigen, bei den Frauen mit 39,5 % die Gruppe der unter 25 Jahre alten Personen jeweils am stärksten vertreten. Mit zunehmendem Alter schwand die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung bei beiden Geschlechtern; nur 4,5 % der männlichen Teilnehmer waren über 45, und nur 0,6 % über 55 Jahre alt; bei den Frauen waren lediglich 9,8 % über 45 Jahre und nur 1,1 % über 55 Jahre alt.[2]

Gefördert werden also insbesondere Beschäftigte, die entsprechend ihrer objektiven Interessenlage zum Auftreten auf fachspezifischen Arbeitsmärkten neigen - also junge, männliche mobile Arbeitskräfte, die bereits eine fachliche Ausbildung haben und hohe Erträge von fachlicher Weiterbildung erwarten können.

Unterrepräsentiert sind offensichtlich Arbeitnehmergruppen mit überproportional hohem Anteil von betriebsspezifischen und unspezifischen Qualifikationen; dazu zählen insbesondere

---

1) Arbeitsförderungsbericht, Tabelle 11

2) ebenda, Tabellen 12, 13 und 14

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

ältere Arbeitnehmer, Frauen und generell solche, die aufgrund ihrer durchschnittlich kurzen erwarteten Gesamtbeschäftigungsperiode an Bildungsinvestitionen in größerem Umfange wenig interessiert sind.

Für letztere These spricht auch der Befund, daß weibliche Arbeitnehmer stärker an kurzfristigen Bildungsmaßnahmen, vor allem Einarbeitung partizipierten.[1] Zu Recht verweist auch der Arbeitsförderungsbericht darauf, daß für viele Frauen nicht so sehr der materielle, sondern der immaterielle Aufwand der beruflichen Weiterbildung in der vom AFG finanzierten Form bei der gegebenen familiären Rollenverteilung recht hoch ist. So ergab eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, daß Arbeitnehmerinnen Fortbildung deshalb scheuten, weil sie die dafür erforderliche Zeit für ihre Familie bräuchten, also eine Doppelbelastung durch Familie und Beruf nicht annehmbar erschiene.[2]

e) Die bisherige Ausbildung der Teilnehmer

Der vielleicht klarste Hinweis auf die Bevorzugung berufsfachlich qualifizierter Arbeitskräfte ergibt sich aus der Komposition der Teilnehmer nach der bisherigen Qualifikation bzw. der Ausbildung. Da zeigt sich, daß nur 4,3 % der Teilnehmer beim Beginn der Bildungsmaßnahme ungelernte und angelernte Arbeitskräfte waren, und daß die überwiegende Mehrheit eine abgeschlossene fachliche Ausbildung besaß. Von den geförderten Männern stieg der Anteil der Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung von 81,2 % im Jahre 1970 auf 85,1 % im Jahre 1972. Bei den Frauen lagen die entsprechenden Werte bei 41,1 und 51 %.[3] Berücksichtigt man, daß nach einer Untersuchung des IAB 25,5 % aller männlichen Beschäftigten in der BRD un- und angelernte Arbeiter sind[4], so sind die Un- und Angelernten unter den AFG-Geförderten mit 4,3 % stark unterrepräsentiert.

1) Arbeitsförderungsbericht, Tabellen 20,21
2) Zitiert in Arbeitsförderungsbericht, S. 25
3) Vgl. Arbeitsförderungsbericht, Tabellen 16, 17
4) Hofbauer,H., Kraft,H., Thiem,H., "Über Ausbildungskombinationen und den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen", IAB Mitteilungen,Heft 2,1970,

b.w.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

f) Die Förderung formaler Ausbildung

Bei der vom AFG geförderlich beruflichen Erwachsenenbildung handelt es sich um formale theoretische Ausbildung, wobei etwa die Hälfte der Teilnehmer (in 1972 54,2% der Männer und 45,8% der Frauen) an Vollzeitunterricht oder -unterweisung, die restlichen Teilnehmer an Teilzeitunterricht teilnahmen.[1)]

Aus den statistischen Ergebnissen geht auch hervor, daß nahezu die gesamte Weiterqualifizierung nicht am Arbeitsplatz und im Produktionsprozeß, sondern getrennt von beiden in Schulen, betrieblichen Ausbildungsstätten, Zweckgemeinschaften von Unternehmen und Unternehmensorganisationen, Industrie- und Handelskammern, Kreishandwerkerschaften, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und anderer Bildungswerke sowie bei Verbänden der freien Wohlfahrtspflege vermittelt wurde.

Der Erwerb von Qualifikationen außerhalb des Produktionsprozesses hat zur Voraussetzung, daß die Qualifizierung tatsächlich außerhalb der unmittelbaren Arbeitssphäre vollzogen werden kann. Dies gilt eben in erster Linie für allgemeine und fachliche Qualifikationen. Hingegen sind betriebs- und tätigkeitsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten häufig nur am Arbeitsplatz und im einzelnen Betrieb erlernbar; solche Qualifikationen werden relativ kontinuierlich und in kleinen Schritten erworben und ihr Anpassungseffekt an technischen und ökonomischen Neuerungen ist bislang kaum genügend beachtet worden.

Fortsetzung von 4), S.132:

und Hofbauer,H., Dadzio, W., König,P., "Über den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen", IAB Mitteilungen, Heft 4, 1970.

1) Vgl. Arbeitsförderungsbericht, Tabellen 18 und 19.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

4. Auswirkungen der Arbeitsmarktpolitik auf Arbeitsmarktverhalten und Arbeitsmarktpolitik

Die zu erwartenden Effekte der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik lassen sich in den folgenden drei Punkten zusammenfassen:

a. Die selektive Wirkung der Politik

Bereits eingehend analysiert wurde die Konzentration der Förderung und damit der Schaffung einer privilegierten Arbeitsmarktposition für Personen, Personengruppen und Betriebe, die Arbeitskraft auf berufsfachlichen Märkten anbieten oder nachfragen oder durch Fortbildungsmaßnahmen auf solche gelangen möchten.

Eine Folgewirkung der Selektivität der gesetzlichen Maßnahmen nach dem AFG liegt darin, daß Arbeitnehmer, deren Anpassungsleistung für den Arbeitsmarkt über den Erwerb von informalen betriesspezifischen Qualifikationen erfolgt, relativ benachteiligt werden gegenüber Personen mit berufsspezifischen Qualifikationen, da der Qualifikationserwerb im zweiten Falle öffentlich unterstützt wird, im ersten Falle hingegen nicht.

Nach § 43, Abs.2 AFG sollen keine betriebsgebundenen Maßnahmen, also etwa betriebsspezifische Qualifizierung, gefördert werden. Mit dieser Vorschrift soll vermieden werden, daß die Wirtschaft bisher von ihr selbst getragene Kosten auf die Bundesanstalt abwälzt[1]. So verständlich diese Absicht des Gesetzgebers an und für sich ist, so führt sie andererseits

1) Wie auch weiter unten noch vermerkt, kann aus der Arbeit des Gesetzgebers, betriebsgebundene Maßnahmen öffentlich nicht zu fördern, allerdings noch nicht geschlossen werden, daß tatsächlich mit Hilfe des AFG keine betriebsspezifische Qualifizierung erfolgt. Die Frage ist bislang noch nicht systematisch untersucht worden. Um möglichen Mißverständnissen vorzubeugen, sei hier nachdrücklich vermerkt, daß hier keineswegs eine stärkere öffentliche Förderung betriebsspezifischer Qualifikationen empfohlen werden soll. Allerdings soll darauf aufmerksam gemacht werden, daß unter den gegebenen Arbeitsmarktstrukturen in der BRD diejenigen Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen einen reduzierten Anreiz zur Wahrnehmung der vom AFG gegebenen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung haben, die Arbeitsplätze mit stark betriebsspezifischen Qualifikationsanforderungen einnehmen.

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

dazu, Arbeitnehmer in den Beschäftigungsbereichen mit stark ausgeprägten betriebsspezifischen Erfordernissen gegenüber solchen mit allgemeinen Qualifikationen zu benachteiligen.

Im Bericht der Bundesregierung wurde dieses Problem bereits angesprochen, als darauf verwiesen wurde, daß die Ablehnung von Förderungsleistungen an Umschüler, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und die nicht an einer Bildungseinrichtung, sondern unmittelbar am Arbeitsplatz umgeschult werden, als eine Benachteiligung gegenüber Umschülern in Privatbetrieben angesehen werden muß, die bei sonst gleichen Voraussetzungen Leistungen erhalten.[1)]

b. Die Vertiefung der Deprivilegierung von Problemgruppen

Im Schatten der öffentlichen Förderung insbesondere der beruflichen Weiterbildung bleiben jene Beschäftigtengruppen, die gegenwärtig von der Anpassungsproblematik der Arbeitsmärkte am härtesten getroffen werden und denen im Vergleich zu anderen Gruppen auch das Arbeitsförderungsgesetz bislang keine entscheidende Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen gebracht hat. Im Gegenteil, es steht zu befürchten, daß diese Gruppen durch die erhebliche Begünstigung anderer Arbeitskräftegruppen durch das Gesetz relativ depriviert werden.

Generell lassen sich die "Problemgruppen" in bezug auf Arbeitsmarktanpassung als jene kennzeichnen, für die die Relation materieller und immaterieller Kosten und Erträge der Anpassung ungünstig ist.

- Hohe Kosten erfordern Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt insbesondere für die "bildungsfernen" Arbeitnehmerschichten, also jene, die geringe initiale und/oder über längere Lebensspannen hinweg keine oder nur geringe allgemeine oder berufliche Bildung erfahren haben. Dazu gehören all jene, die sich seit jeher oder nach Freisetzung aus fachlichen oder betrieblichen Märkten auf unspezifischen Jedermannsmärkten befinden.

1) Vgl. Arbeitsförderungsbericht, S. 33

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

- Geringe Erträge aus Anpassungsmaßnahmen sind vor allem bei jenen Arbeitnehmern zu erwarten, die sich diskontinuierlichen oder kurzen verbleibenden Beschäftigungsphasen gegenübersehen, also Gelegenheitsarbeiter, ein Großteil der ausländischen Arbeitskräfte, solche, die in stark konjunkturabhängigen Branchen tätig sind, ein Teil der erwerbstätigen Frauen und ältere Arbeitnehmer.

- Mit verminderten Ertragsaussichten müssen ferner jene rechnen, denen beim Arbeitsplatzwechsel oder bei anderen Anpassungsweisen ein größerer Teil ihrer bislang vermarkteten Produktivität entwertet wird.
  Zu dieser Gruppe zählen die stark spezifisch qualifizierten Arbeitskräfte, deren erworbene Leistungsfähigkeit nicht auf andere Arbeitsplätze oder Betriebe transferiert werden kann und die gemessen an ihrer gesamten Qualifikation große Neuinvestitionen tätigen müssen, um gewohnte Arbeitseinkommen und Arbeitsbefriedigung wiederzuerlangen.

Daß das Leistungssystem der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik diese Problemgruppen - von Teilleistungen wie der Arbeitsvermittlung abgesehen - in nur geringem Maße ansprechen kann, ist nach unserer Analyse vor allem auf drei Konstruktionsmängel in der Architektur des Arbeitsförderungsgesetzes zurückzuführen.

Ein Mangel liegt im Zuschnitt insbesondere der qualifikativen Anpassungsmaßnahmen des Gesetzes auf den berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt begründet. Die Opfer dieser Schwäche sind vor allem die un- und angelernten Arbeitskräfte.

Ein zweiter, vom ersteren nicht unabhängiger, folgenreicher Konstruktionsdefekt des öffentlichen Leistungssystems liegt darin, daß die aktuelle Förderungspolitik nicht oder nicht genügend die differentialen Kosten- und Ertragserwartungen verschiedener Beschäftigtengruppen berücksichtigt. Solange die Förderungspraxis nicht diesem Gefälle der Ertragsraten bei der Anpassung verschiedener Arbeitnehmergruppen durch entsprechende unterschiedliche Leistungsbereitstellung angepaßt wird, ist die bislang beobachtete Unterrepräsentanz der schwachen Arbeitnehmergruppen kaum zu beheben.

ISFMÜNCHEN

Und schließlich muß die Beschränkung des AFG (vor allem bei der Förderung der beruflichen Fortbildung) auf die Gewährung finanzieller Anreize als defizitär betrachtet werden. Da ein Teil der realen Kosten für die Aebeitskräfte bei der Anpassung auf dem Arbeitsmarkt immaterieller Natur ist, was sich drastisch vor allem in Form der seelischen und physischen Anstrengungen bzw. Belastungen beim Erlernen neuer Qualifikationen durch "bildungsfernere" Arbeitnehmer äußert, ist es fraglich, ob Anreize materieller Art allein die Benachteiligung der Problemgruppen zu beseitigen vermögen. Vielmehr scheint es erstrebenswert, daß die öffentliche Arbeitsmarktpolitik zusätzlich zu der materiellen Förderung auch dazu beitragen sollte, durch neue Formen und Methoden die Voraussetzungen dafür zu schaffen, die Lernfähigkeit oder Lernbereitschaft der Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Natürlich würden solche politischen Maßnahmen über den mittelbaren Bereich der Arbeitsmarktpolitik hinausgreifen.

Als Fazit dieser Betrachtung läßt sich festhalten, daß Versuche, durch gezielte Informations- und Werbekampagnen die Problemgruppen stärker als bisher an den Möglichkeiten des AFG partizipieren zu lassen, allein nicht zureichend sind. Erforderlich scheint vielmehr eine Revision in der Konstruktion des Gesetzes.

c. Die Gefahr der Auslösung betrieblicher Gegenmaßnahmen

Die selektive Wirkung der Förderungsmaßnahmen des AFG läßt überdies betriebliche Gegenstösse zumindest in einem Teilbereich des Arbeitsmarkts erwarten, in deren Zuge mit weiteren Folgewirkungen auf die Heterogenisierung von Arbeitsmarktchancen gerechnet werden muß. Um diesen Effekt, auf den bislang noch nicht eingegangen wurde, freizulegen, seien zunächst noch einige allgemeine Überlegungen zu betrieblichen Arbeitsmarktinteressen und -verhalten vorausgeschickt.

Generell kann man davon sprechen, daß das Interesse des Arbeitgebers am Arbeitsmarkt auf die Sicherung des für seine Produktionszwecke erforderlichen Arbeitskräftepotentials

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

sowie die Anpassung der Arbeitskräfte an veränderte Anforderungen bei möglichst geringer Kostenbelastung gerichtet ist.

In Kapitel II demonstrieren wir, auf wie verschiedene Weise in den drei von uns eingehender behandelten Teilarbeitsmarktstrukturen den prinzipiellen Interessen der Nachfrage entsprochen wird. Es stellte sich dabei heraus, daß im Gegensatz zu den Markttypen, auf denen zwischenbetrieblich transferierbare Qualifikationen gehandelt werden und demzufolge der Anreiz für den Beschäftiger zu Investitionen in solche Qualifikation gering ist, auf betrieblichen Arbeitsmärkten wegen der dort gehandelten betriebsspezifischen Qualifikation mehr Investitionsneigung des Betriebs besteht.

Je größer das Maß an betriebseigener Investition in Arbeitskräfte, also je stärker sich betriebliche Märkte herausbilden, desto gewichtiger oder dringlicher wird für den Betrieb die Notwendigkeit der Sicherung dieses Humankapitals. Zu dieser Sicherung ist notwendig, daß der betriebliche Teilarbeitsmarkt gegenüber dem externen Markt abgeschirmt wird, um das Risiko eines Ertragsausfalls oder eines Ertragstransfers des entsprechend produzierten Humankapitals an einen konkurrierenden Betrieb (externer Effekt) zu verhindern. Im Prinzip sind zur Minderung des Verlustrisikos alle Maßnahmen zweckdienlich, die die Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb verstärken bzw. die Kosten zwischenbetrieblicher Mobilität für den Arbeitnehmer erhöhen. Das Potential dafür geeigneter betrieblicher Maßnahmen reicht von der Schließung von Arbeitsplätzen gegenüber dem externen Markt durch ausschließliche Innenrekrutierung auf Arbeitsplätze über die Beteiligung des Arbeitnehmers an den Kosten der Investition, arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers bis hin zu gezielter diskriminierender Steuerung des Informationsflusses an den Beschäftigten.

Da, wie in Kapitel III berichtet, seit etwa 1960 aufgrund veränderter ökonomischer Bedingungen (insbesondere Arbeitskräfteverknappung) und organisatorischen Wandels (vor allem wachsende Betriebseinheiten, verstärkte zwischenbetriebliche Arbeitsteilung) der Anreiz zur Investition von Betrieben

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

in betriebliches Humankapital stark zugenommen hat, sind gleichfalls auch die Anstrengungen der Arbeitgeber zur Sicherung dieses Kapitalstocks gewachsen. Im Gefolge der aus diesen Anstrengungen resultierenden Integrierung vieler Arbeitskräfte in bestimmte Betriebe sind eine Reihe der ehedem bedeutsamen fachlichen Teilarbeitsmärkte, vornehmlich solche für Facharbeiter, in ihrer Funktionsfähigkeit stark eingeschränkt worden, so daß Betriebe, die von sich aus wahrscheinlich nicht in größerem Maße eigene Investitionen in Arbeitskräfte getätigt hätten, ebenfalls zur Errichtung betriebseigener Arbeitsmärkte gezwungen wurden oder auf relativ leicht rekrutierbare, nicht-fachliche Jedermanns-Qualifikationen zurückgreifen, also auf Jedermannsteilarbeitsmärkten rekrutieren müssen.

Das auf die Errichtung oder Konsolidierung zwischenbetrieblicher Mobilitätsbarrieren angelegte Arbeitsmarktverhalten eines großen Teils der Betriebe gerät nun in Widerspruch zu den mobilitätsfördernden Maßnahmen der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik. Welche Schlüsse in bezug auf die Reaktion der Beschäftiger sind aus dieser Kollision zu ziehen?

Geht man zunächst einmal von der Annahme aus, daß die Eingriffe und Maßnahmen der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik tatsächlich wirksam sind und die Mobilitätsresistenz der Mehrheit der beschäftigten Arbeitnehmer abschwächt, so stellt sich die Frage, ob damit in der Tat eine Restaurierung der vormals in der BRD existenten fachlichen Teilarbeitsmärkte zu erreichen ist, oder ob sich nicht vielmehr die Betriebe dazu veranlaßt sehen, angesichts der auf betriebliche Märkte hindrängenden objektiven Beschäftigungsbedingungen durch verstärkten Einsatz betriebsbindender Maßnahmen den mobilitätswirksamen Effekt der Arbeitsmarktpolitik zu neutralisieren. Konkret würde dies heißen, daß damit zu rechnen wäre, daß in noch stärkerem Maße als bislang geschehen, Betriebe spezifische Qualifikationen vermitteln würden, verstärkt Bindungsklauseln in die Arbeitsverträge aufnehmen würden, daß sie zusätzlich mit zwischenbetrieblichen Absprachen oder Arbeitsmarktkartellen antworten würden oder auf Möglichkeiten der Monopsoniebildung zurückgriffen. Zwar ist mit der

ISFMÜNCHEN

jetzigen Arbeitsmarktpolitik das Terrain, auf das die Betriebe durch neue Maßnahmen "ausweichen" können, kleiner geworden, doch verbleiben eine Reihe von Rückzugsmöglichkeiten bzw. Ausweichstrategien, die es den Beschäftigern erlauben, neue Mobilitätsbarrieren zu errichten. Solange also Ausweich- bzw. Substitutionsfelder für den Betrieb vorhanden sind, ist es fraglich, ob die Annäherung im Verhalten des Betriebs an eine von der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik gewünschte Arbeitsmarktstruktur tatsächlich realisiert werden kann. Das gesamte Strategiefeld für betriebliches Handeln durch öffentliche Normen besetzen zu können, dürfte nicht leicht sein, zumal die Größe und die Konturen dieses Feldes bislang nicht einmal von der Arbeitsmarktforschung hinreichend identifiziert werden konnten.

Realistischer als die Unterstellung eines vollen Mobilitätseffektes des AFG scheint uns indessen die Möglichkeit, daß die Aufweichung der Betriebsbindung infolge mobilitätsfördernder Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik nicht alle Betriebe oder Branchen in gleichem Maße betrifft, sondern daß verschiedene Beschäftigungsbereiche eher unterschiedlich beeinflußt werden, je nachdem, wie die Bindungskräfte in dem Betrieb bereits ausgeprägt sind und welche Ausweichkräfte mobilisiert werden können. Vermutlich werden Betriebe, die in der Vergangenheit in geringem Maße in Humankapital investierten, von den möglichen Auswirkungen der öffentlichen Intervention stärker erfaßt;dazu sind wahrscheinlich kleinere Betriebe zu rechnen, deren hauptsächliches Arbeitskräftereservoir sich seit jeher auf Facharbeiter stützte und denen nunmehr durch die vom AFG gebotenen Chancen eines Aufstiegs vom Facharbeiter zum Meister oder Techniker in Gefahr geraten, diese Arbeitskräfte zu verlieren. Andererseits wird für jene Betriebe, die für Gegenmaßnahmen stark genug sind oder die bereits stark gebundene Arbeitskräfte beschäftigen, die Gefahr verstärkter Abwanderung minimal sein.

Für Betriebe, die sich der Loyalität ihrer Beschäftigten sicher sein können, kann das Leistungssystem des AFG und insbesondere die Förderung der beruflichen Fortbildung durchaus gelegen kommen, soweit die angebotene Unterstützung

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

von Ausbildung durch den Betrieb voll genutzt werden kann. Denn für diese Betriebe führt selbst der Erwerb fachlicher betriebsunspezifischer Qualifikationen, wie sie das AFG fördert, zu keinem oder nur geringem Abwanderungsrisiko der beschäftigten Arbeitskräfte. Ein Betriebsangehöriger, der bereits in größerem Maße betriebsspezifisch qualifiziert ist, wird auch durch ein zusätzliches Maß an allgemein verwertbarer Qualifikation kaum zum Betriebswechsel animiert werden können, da ihm die betrieblich spezifischen Qualifikationen zusätzliche Gratifikationen gewähren.

In der eben beschriebenen Situation würde die Vitalität eines nach außen abgeschirmten betrieblichen Marktes durch das AFG kaum angetastet. Im Gegenteil, man könnte sogar die öffentlich geförderte berufliche Bildung als eine Art Subventionierung betriebsspezifischer Anpassungsprozesse betrachten, die lediglich zur internen Beweglichkeit der Arbeitskräfte, nicht hingegen zur zwischenbetrieblichen Mobilität der Arbeitskräfte führen. Dieser Effekt würde allerdings der Intention des Gesetzgebers entschieden widersprechen, nach der in § 43, Abs.2 AFG, die Teilnahme an Maßnahmen, die auf die Zwecke eines Betriebes oder Verbandes gerichtet sind, nur in Ausnahmefällen gefördert werden solle. Es soll dadurch vermieden werden, daß die Wirtschaft bisher von ihr selbst getragene Kosten auf die Bundesanstalt abwälzt. Im Bericht der Bundesregierung heißt es, daß die Bundesanstalt der Auffassung ist, daß das Ziel dieser Vorschrift nur zum Teil realisiert werden konnte, was auf die mögliche Realität des von uns beschriebenen Effekts hindeuten könnte.[1)]

Die Wirkungen der beruflichen Förderung in dem eben beschriebenen Fall ist nun aber davon abhängig, ob die erworbenen betriebsspezifischen Qualifikationen in dem Betrieb tatsächlich verwertet werden können. Sind Qualifikationsanforderungen, wie es in manchen Betrieben der Fall ist, so stark spezifisch, daß sie nur in dem jeweiligen Betrieb selbst erzeugt werden können, so ist die eben beschriebene betriebliche Strategie nicht anwendbar. Daraus folgt, daß das der-

1) Arbeitsförderungsbericht, S. 33

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

zeitige Förderungsreglement vermutlich seitens derjenigen Betriebe auf Ablehnung stößt, die übermäßig betriebsspezifische Qualifikationen nachfragen.[1] So wurde in manchen Betrieben die Ansicht vertreten, daß das AFG den Betrieben nicht förderlich sein könne, sondern nur schade. Ein Interesse am AFG würde lediglich dann bestehen, wenn die Maßnahmen des AFG zur Förderung betriebsinterner Kurse eingesetzt werden können.

1) Vgl. Böhle,F., Altmann,N., op.cit. S.259

Lutz/Sengenberger (1974): Zur Realisierbarkeit von Anforderungen und Ansprüchen an den Arbeitsmarkt

ISFMÜNCHEN

5. Schlußwort

Diese Studie konnte lediglich versuchen, wie es im Text des Projektauftrags hieß, "erste Hinweise zur Beantwortung von Fragen der skizzierten Art zu geben, ohne daß sie - wegen der schmalen Materialbasis wie auch wegen des ja noch keineswegs ausreichenden Klärungsstandes der arbeitsmarktpolitischen Problematik - schon Anspruch auf definitive Aussagen erheben könnte. Ihr Zweck sollte vielmehr primär darin bestehen, eine erste Zwischenbilanz zu ziehen, auf deren Basis dann die Fragen und Probleme identifiziert werden können, die intensiveren arbeitsmarktpolitischen Durchdenkens und besserer wissenschaftlicher Klärung bedürfen".

Das grundlegende Erkenntnisinteresse dieses Projekts wurde darin gesehehn, die öffentliche Arbeitsmarktpolitik auf ihre Wirksamkeit im Sinne der von ihr gesetzten Ziele zu prüfen. Wir gingen von der Prämisse aus, daß erfolgreiche Zielrealisation nur dann möglich sei, wenn diese Politik von realistischen Annahmen über das reale Arbeitsmarktgeschehen ausgeht.

Um diese Frage prüfen zu können, haben wir versucht, ein konzeptuelles Raster zu entwickeln, das uns einerseits erlaubt, sowohl das in den verwendeten empirischen Studien sich abzeichnende "reale" Arbeitsmarktverhalten als auch den "erwünschten" Arbeitsmarktprozeß, an dem sich die öffentliche Arbeitsmarktpolitik orientiert, begrifflich fassen zu können. Ergebnis dieses Versuchs war die Vorstellung dreier verschiedener Arbeitsmarktstrukturen, deren prinzipielles Definitionskriterium jeweils der Einsatzbereich der auf dem Markt gehandelten Qualifikation ist.

Als "Leitbild" der Arbeitsmarktpolitik haben wir den Strukturtyp des berufsfachlichen Teilarbeitsmarkts identifiziert. Die Orientierung an diesem Typus manifestierte sich am sichersten am Instrument der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch das Arbeitsförderungsgesetz.

ISFMÜNCHEN

Die zur Feststellung der tatsächlich existierenden Arbeitsmarktstrukturen verwendeten empirischen Arbeiten allerdings unterstützen eher die These, daß Märkte für betriebsspezifische Qualifikationen und die aus ihnen hervorgehende Arbeitsmarktstruktur auf dem heutigen Arbeitsmarkt dominieren. Das entscheidende Merkmal dieser Struktur ist die zwischenbetriebliche Immobilität von Arbeitskräften.

Neben der Existenz betrieblicher Marktstrukturen finden sich auch genügend Hinweise für die Gegenwart von Teilarbeitsmärkten für gering und fach- wie betriebsunspezifisch qualifizierte Arbeitnehmer.

Fachliche Teilarbeitsmarktstrukturen sind in der BRD hauptsächlich bei den freien Berufen, im Handwerkssektor, in einem Teil des (tertiären) Dienstleistungssektors sowie im Baugewerbe vorfindbar.

Von diesen Befunden ausgehend richtete sich dann unsere Kritik auf folgende wesentliche Punkte:

- Die Verengung der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik auf einen bestimmten Ausschnitt des realen Arbeitsmarktprozesses führt notwendigerweise zu einer lediglich partiellen Verwirklichung der von der Politik gesetzten Ziele. Relativ unberücksichtigt bleiben Arbeitskräftegruppen, die zum Auftritt auf betrieblichen und unspezifischen Märkten neigen.

- Will man den berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt als durchgängiges Strukturprinzip für den gesamten Arbeitsmarkt durchsetzen, so genügen nicht Eingriffe des Staates auf der Ebene der Arbeitsmarktstruktur, solange Produktionsbedingungen der Betriebe und die Bedingungen auf der Angebotsseite der Errichtung oder dem Fortbestand derartiger Strukturen entgegenwirken. Als wichtige Hindernisse für fachliche Märkte haben wir die wachsende Größe der Betriebe, die Vertiefung zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung, die Ausdehnung der Produktmärkte, den hohen Beschäftigungsgrad und den Zuwachs unqualifizierter

ISFMÜNCHEN

Arbeitskräfte mit relativ kurzer erwarteter Beschäftigungsperiode genannt. Der Konnex zwischen solchen Faktoren und der eigentlichen Arbeitsmarktstruktur liegt noch weitgehend im Dunkeln; hier konnten nur andeutungsweise Zusammenhänge sichtbar gemacht werden.

Wichtig für die Arbeitsmarktpolitik ist an dieser Stelle vor allem der Hinweis darauf, daß gleichzeitig Eingriffe in politischen Bereichen, die sich mit den genannten Faktoren beschäftigen, notwendig wären, wenn man den angestrebten Typus von Arbeitsmarktstruktur tatsächlich verwirklichen möchte. Angesprochen ist also die Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik mit anderen Politiken.

ISFMÜNCHEN

Literaturverzeichnis

I. Monographien

Altmann,N. Bechtle,G.	Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft,, Carl Hanser Verlag München, 1970
Altmann, N. Bechtle, G.	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, New York, National Bureau of Economic Research, 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, A beiten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München, Athenäum Verlag, Frankfurt/M, 1972
Cairnes, J.,	Some Leading Principles of Political Economy, London, Macmillan and Co, 1874
Deutscher Bundestag	7. Wahlperiode, Bericht der Bundesregierung nach § 239 des Arbeitsförderungsgesetzes, ("Arbeitsförderungsbericht"), Drucksache 7/403,
Doeringer, P.B., Piore, M.J.,	Internal Labor Markets and Manpower Analysis, D.C. Heath and Company, Lexington, Mass., 1971

Engelen-Kefer, U.,	Umschulung in der wachsenden Wirtschaft, Ein Beitrag zur wissenschaftlichen Beratung der Politik, Verlag für Wirtschaft und Verwaltung Hubert Wingen, Essen 1971
Hicks, J.	The Theory of Wages, Macmillan, London 1932,
Fleischer, B.M.,	Labor Economics, Theory and Evidence, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs N.J., 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
Müller, J.H.,	Theoretische Grundlagen eines Konzepts einer aktiven Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Freiburg i.Br., 1969
Naumann, R., Steinberger, B.,	Arbeitskräfte- und Bildungsplanung, Reihe Planung und Leitung der Volkswirtschaft, Heft 43, Berlin (Ost) 1969
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, New York, Harper & Row, Publishers, 1960
Reynolds, L.G.,	The Structure of Labor Marktes; Wages and Labor Mobility in Theory and Practice, New York 1951

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, Frankfurt/M., 1973
Sass, J. Sengenberger, W., Weltz, F.,	Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/M.,1974
Sengenberger, W.	Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktbedingungen - Elemente für ein erweitertes Arbeitsmarktmodell, Teilprojekt C 4, Arbeitsbericht 1972-74, Sonderforschungsbereich 101, München 1974
Siebrecht, V.,	"Arbeitsmarktpolitik in Deutschland unter den Bedingungen des technischen Fortschritts", Friedrichs,G., Automation - Risiko und Chance, Frankfurt/M., 1965
Smith, A.,	An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, Modern Library Edition, New York, Random House, 1937 Buch I, 10
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, Frankfurt/M.1974
Werth, M.,	Analyse mobilitätshemmender Motivationen, Projekt 26 der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Saarbrücken, Saarbrücken 1971

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, Journal of Human Ressources, Bd.2, 4, 1967
Doeringer, P.B., Piore, M.J.,	Labor Market Adjustments and Internal Training, Proceedings of the Eighteenth Annual Meeting, 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, New York; Columbia University Press 1966
Hofbauer, H., König, P.,	Substitutionspotentiale bei Ausbildungsberufen (Lehrberufen) nach dem Urteil der Vorgesetzten, IAB Mitteilungen, Heft 2, 1972
Hofbauer, H., Nagel, E.,	Regionale Mobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der BRD, IAB Mitteilungen, 6. Jhrg./Heft 3,1973
Kerr, C.,	The Balkanization of Labor Markets, in: E.W. Bakke et al., Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge Mass., MIT Press 1954

ISFMÜNCHEN

Kühl, J., Der Aussagewert der Statistik der offenen Stellen, IAB Mitteilungen, Nr. 3, 1970

Leminsky, G., Arbeitsmarktpolitik und technologischer Wandel, in WWI-Mitteilungen, Nr,10, Jahrgang 1967

Mertens, D., Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage, IAB Mitteilungen, 6/3, 1973

ders. Der unscharfe Arbeitsmarkt; Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätsforschung, IAB Mitteilungen, 6/4, 1973

Mincer, J., On-the-Job-Training: Costs, Returns and Some Implications, Journal of Political Economy, Supplement, Oktober 1962

Oi, W., Labor as a Quasi-Fixed Factor, Journal of Political Economy, Bd.70, 6, 1962

Piore, M.J., On-the-Job-Training and Adjustment for Technological Change, The Journal of Human Ressources, Bd.III, Nr. 4, 1968

Reich, M., Gordon,D.M., Edwards, R.C., A theory of Labor Market Segmentation, American Economic Review, Papers and Proceedings, Mai 1973

Reid, G.L., The Role of the Employment Service in Redeployment, Britisch Journal of Industrial Relations, Jahrgang 9, Nr. 2, 1971

Schultz, T.W., Investment in Human Capital, American Economic Review, Jahrgang 51, 1961

Schuster, L., Die Mobilität der Arbeitskräfte - Eine vergleichende Analyse von 4 Erhebungen, IAB Mitteilungen, März 1969

Sjaastad, L.A., The Costs and Returns of Human Migration, Journal of Political Economy, Bd. 70, 5, 1962

Stoikov, V., Raimon, R.L., Determinants of Quit Rates among Industries, American Economic Review, Dezember 1968

Vietorisz, T., Harrison, B., Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development, American Economic Review, Papers and Proceedings, Mai 1973

Weber, A., Manpower Adjustments to Technological Change: An International Analysis, in: Barkin, S. et al., International Labor, New York 1967

Weisbrod, B.A., Conceptual Issues in Evaluation Manpower Programs, Monthly Labor Review, 89/10, Oktober 1966