

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Karin Behring, Burkart Lutz

Betriebsstruktur als Bestimmungsgröße der
Nachfrage auf regionalen Arbeitsmärkten

3. Jg./1970

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Büttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Betriebsstruktur als Bestimmungsgröße der Nachfrage auf regionalen Arbeitsmärkten

Karin Behring, Burkart Lutz

Gliederung

Vorbemerkung I.

Fragestellung

II. Merkmale regionaler Arbeitsmärkte

III. Betriebliche Idealtypen

1. Arbeitsmarktrelevante betriebliche Merkmale

2. Hypothetische Merkmalsverknüpfungen

a) Aktionsbetrieb

b) Anpassungsbetrieb

IV. Typen regionaler Arbeitsmärkte

1. X-Region

2. Y-Region

V. Zusammenfassung und Ausblick

Vorbemerkung

Die hiermit vorgelegte Arbeit und der ausführlichere Studienbericht, auf dem sie basiert¹⁾, sind das Zwischenergebnis eines Reflektions- und Forschungsprozesses, der sich sicherlich noch über mehrere Jahre hinweg erstrecken wird, bevor es möglich sein wird, definitive theoretische und arbeitsmarkt- und regionalpolitische Ableitungen vorzunehmen und Aussagen zu machen.

Den Anstoß zu diesem Prozeß gab eine Frage, die sich ungefähr gleichzeitig im Zusammenhang mit im Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München laufenden Arbeitsmarktfor- schungen wie Großstadtforschungen stellte, die Frage nämlich, ob es überhaupt möglich sei, so wie es die herrschenden Prinzipien der Regional- und Strukturpolitik in der Bundesrepublik pro- klamieren, in allen Teilen des Bundesgebietes gleichwertige Chancen der Lebensgestaltung zu schaffen, konkreter gesprochen, das heute of- fensichtlich bestehende Gefälle in den Chancen einer qualifikationsadäquaten Verwertung der Arbeitskraft durch die Arbeitnehmer zwischen

¹⁾ K. Behring, Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten, Kriterien zur Beurteilung der Funktionsfähigkeit regionaler Arbeitsmärkte, als Manuskript vervielfältigt, München 1969.

²⁾ Die Kategorie des „Betriebes“ wird hier nicht in betriebs- wirtschaftlichem Sinn, sondern im Sinn der Tradition der deutschen Betriebssoziologie verwendet, als eine örtlich institutionelle Einheit, die innerhalb von Grenzen, welche ihr durch die Zugehörigkeit zu „Unternehmen“ im Sinne der Be- triebswirtschaft und Organisationslehre gezogen und insofern variabel sind, zu selbständigen Entscheidungen befähigt ist.

Ballungsgebieten und dem Rest des Landes auf- zuheben.

Absicht, Implikationen und unvermeidliche Schwä- chen sowie Grenzen der Arbeit lassen sich nur aus dem Zusammenhang des Reflektions- und Forschungsprozesses bestimmen, der ihr voraus- geht und den sie selbst wiederum weitertreiben will.

Die politische Bedeutung dieser Frage — von deren Beantwortung es ja unter anderem abhängt, ob die sehr hohen Investitionen, welche die Bundesrepublik seit der Mitte der fünfziger Jahre in Form von Infrastrukturausbau und Wirt- schaftsförderung der Landesteile außerhalb der Ballungszentren vorgenommen hat, langfristig sinnvoll sind oder nicht, und ob es überhaupt realistisch erscheint, über die nächsten ein oder zwei Jahrzehnte hinaus, die ja noch zu einem Gutteil aus vorindustriellen Lebens- und Produk- tionsverhältnissen übernommenen Besiedlungs- formen dessen aufrecht zu erhalten, was man im Gegensatz zu den großstädtischen Ballungsge- bieten sehr verkürzt mit „flaches Land“ bezeich- nen kann (und was die Mehrzahl der sogenann- ten Klein- und Mittelzentren einschließt) — ist offensichtlich.

Ebenso evident wie die politische Wichtigkeit dieser Frage wurde schon nach relativ kurzer Zeit die Schwierigkeit, den durch sie anvisierten Problemzusammenhang mit dem sozusagen klassischen Begriffsrepertoire einer ganz über- wiegend makroökonomisch orientierten Arbeits- marktforschung zu fassen.

Ausgehend von diesem begrifflich theoretischen Instrumentarium erwies es sich als unumgäng- lich, das theoretisch-empirische Blickfeld um einige Perspektiven zu erweitern, die dann ihrer- seits zumindest den Stellenwert, wo nicht den konkreten Ausdruck der traditionellen Modell- größen in Frage stellten.

Die erste wesentliche Erweiterung bestand darin, das Verhalten gegenüber dem Arbeitsmarkt von großen makroökonomisch-statistisch definierten Aggregaten zu lösen und realen oder als real vorstellbaren „Akteuren“ zuzuordnen — Betrie- ben²⁾ als Verwender und Nachfrager von Ar- beitskraft einerseits, Individuen als Anbieter von Arbeitskraft auf der anderen Seite, deren Ver- halten jedoch nicht nur von dem Interesse an der Verwertung ihrer Arbeitskraft allein gesteuert ist.

Als besonders wichtig erwies sich die Einführung des Betriebes; dies in einer doppelten Perspektive:

- Einmal wird es offensichtlich nur über eine beim konkreten Betrieb einsetzende Analyse möglich, die makroökonomischen Veränderungsgrößen bestehender Arbeitsmarktgleichgewichte (im Sinne der Entsprechung quantitativ-qualitativer Nachfrage- und Angebotsstruktur) in ihrer mikroökonomischen Auswirkung zu fassen;
- auf der anderen Seite besitzt der Betrieb definitionsgemäß Aktionsmöglichkeiten im Sinne der Fähigkeit zur Ausbildung von „Strategien (worunter hier auch implizite mittel- und langfristig rationale Verhaltensweisen verstanden seien), deren Kenntnis notwendig ist, um das konkrete Auftreten oder die konkrete Veränderung von quantitativ-qualitativer Nachfrage nach Arbeitskräften zu erklären.

Eine andere ebenso wichtige Erweiterung der Perspektive richtet sich auf die Differenzierung der räumlichen Strukturen von Besiedlung, Arbeitsplatzbesatz, Infrastruktur, kulturellen Gegebenheiten, Lebensgewohnheiten und Verhalten.

Ganz offensichtlich ist es möglich, konkrete räumliche Einheiten, etwa des Bundesgebietes, nur nach ihrer Zugehörigkeit zu makroökonomisch oder makrosoziographisch definierten Aggregaten zu charakterisieren; die am häufigsten gebrauchten Indikatoren, wie Industriedichte, Anteile der einzelnen Wirtschaftszweige an den Beschäftigten, Ortsgröße, Struktur der Erwerbsbevölkerung u. ä. sind keine isolierten Faktoren, die man beliebig miteinander verknüpfen kann, sondern müssen, will man sie richtig gewichten, in ihrer Interdependenz und Verknüpfung gesehen werden.

Damit stellt sich jedoch unmittelbar die Frage nach der Definition und Abgrenzung regionaler Einheiten, die dann nicht mehr aus den zufälligen oder historisch bestimmten administrativen Gebietsgliederungen abgeleitet werden können. Regionalität droht sich in dem Augenblick, in dem man den Systemzusammenhang der arbeitsmarktrelevanten Größen berücksichtigt, als faßbare Kategorie zu verflüchtigen. Definiert man beispielsweise die Grenzen eines regionalen Arbeitsmarktes durch den räumlichen „Umgriff“ möglicher Arbeitsverhältnisse, so liegen für jeden individuellen Arbeitnehmer die Grenzen des ihm offenstehenden regionalen Arbeitsmarktes anders, ebenso wie dies für jeden Betrieb der Fall ist. Die traditionellen Gravitationsbeziehungen zwischen Betrieben und Wohnbevölkerung als gegeben zu betrachten, würde zwar einen kurzfristigen definitorischen Ausweg liefern, jedoch gerade den Blick dafür verstellen, daß veränderte Gleichgewichtssituationen durch Veränderung eben dieser Gravitationsbeziehungen zustande kommen.

Auf der anderen Seite ist die räumliche Fixiertheit von Arbeitsplätzen, von Arbeitsbevölkerung, von Infrastruktur im weitesten Sinn, ist die regionale Differenziertheit von Wirtschaftsstruktur, Lebensgewohnheiten u. ä. ein Datum, das kurzfristig unverrückbar und mittel- wie langfristig nur modifizierbar, infolgedessen in jeder theoretisch-empirischen Analyse zu berücksichtigen ist, die arbeitsmarkt- und regionalpolitisch praktikable Aussagen machen will.

Die Einführung des Betriebes wie des einzelnen Arbeitnehmers als Akteure, deren Verhalten durch Veränderungen der Aggregatmerkmale allenfalls konditioniert, nicht aber determiniert ist, die Berücksichtigung der Regionalität als einer gleichzeitig höchst wichtigen, aber definitorisch höchst mobilen Kategorie sprengen zweifellos die Grenzen dessen, was mit einer formalen begrifflich-theoretischen Analyse darstellbar ist. Ein diese Dimensionen umgreifendes und die wechselseitigen Wirkungszusammenhänge abbildendes Modell kann nur das Produkt eines sehr langfristigen, theoretische Reflektion und empirische Überprüfung kombinierenden Prozesses sein — eines Prozesses, von dem wir allenfalls behaupten können, daß wir einen vernünftigen „Einstieg“ gefunden haben, von dem aus man ihn in Gang setzen kann.

Insbesondere drückt sich dieser Tatbestand in der Unmöglichkeit aus, die an sich notwendigen multiplen funktionalen Beziehungen überhaupt zu verbalisieren, deren quantifizierter Ausdruck irgendwann einmal geleistet werden muß, um den hier angedeuteten Ansatz makrostatistisch anwendbar zu machen. Da funktionale Zusammenhänge nur mit durchaus unzureichendem Grad der Komplexität und damit bloß formal hätten abgeleitet werden können, und da andererseits eine exhaustive, alle denkbaren und in der Realität vorkommenden Faktorenkonstellationen berücksichtigende Darstellung nicht zu leisten war, haben wir uns für einen dritten Weg entschieden. Konkret bedeutet diese Entscheidung, daß es uns zum gegenwärtigen Zeitpunkt vor allem notwendig erscheint, an konstruierten Beispielen das vielfältig ineinander verschränkte Zusammenwirken makroökonomischen Strukturwandels, betrieblicher Situationen, betrieblicher Strategien, regionaler Angebotsstrukturen und Merkmale der regionalen Siedlungsweise und Infrastruktur zu demonstrieren — in einer Art theoretischen Fallstudienverfahrens, das natürlich an jedem einzelnen Punkt durch Verweis auf anders gelagerte Realsituationen scheinbar widerlegt werden kann, das der traditionellen Argumentationsweise der Nationalökonomie strikt zuwiderläuft, dessen eigentlicher Zweck jedoch genau darin bestehen sollte, die Ansatzpunkte für weitere, sei es begrifflich-theoretische Klärung oder empirisch-statistische Analyse zu bezeichnen. Statt

Zusammenhänge abzuleiten, die dann doch angesichts der komplexen Realität, die es zu fassen gilt, notwendigen formalen Charakter besitzen, schien es uns sinnvoller, ein Vorgehen zu wählen, in dem hypothetische Konstruktionen möglichst viele offene Fragen, möglichst viel Anreiz für die weitere Arbeit produzieren.

Anzumerken ist noch, daß diese Funktion des Beitrages, durch hypothetische Konstruktionen Anreize für weitere Arbeiten zu setzen, sprachlich nicht an jeder Stelle dokumentiert werden konnte, wenn nicht die sowieso schon problematische Lesbarkeit vollends verlorengehen sollte. Immerhin wurde versucht, an allen wichtigen Stellen den Charakter der Ableitungen als gedankliches Konstrukt deutlich zu machen — wobei nicht selten empirische Studien, die im Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München im Abschluß stehen oder eben anlaufen, eine bessere Untermauerung der hypothetischen Aussagen erlauben würden, als dies in dem knappen zur Verfügung stehenden Raum dokumentiert werden kann.

I. Fragestellung

Die Problematik des Arbeitsmarktes und insbesondere regionaler Arbeitsmärkte scheint uns darin zu liegen, daß im Rahmen einer allgemeinen volkswirtschaftlichen, regional unterschiedlichen Entwicklung Änderungen einer gegebenen Angebots-Nachfrage-Situation³⁾ auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Diese Änderungen gehen in den weitaus häufigsten Fällen von der Arbeitskräftenachfrageseite aus⁴⁾, d. h. sie entstehen im Betrieb, den wir hier als Produktionseinheit und Konzentration von Arbeitsplätzen auffassen.

Wir wählen deshalb den Betrieb als Ausgangspunkt der Arbeitskräftenachfrage, weil uns der lokalisierte Standort aggregierter Arbeitsplätze im regionalen Rahmen von größerer Bedeutung zu sein scheint als ein übergeordnetes Unternehmen, das allerdings in den meisten Fällen der Entscheidungsträger sein dürfte. Es würde in diesem Zusammenhang zu weit führen, die unternehmerische Strategie hinsichtlich ausgelag-

gerter Betriebe in Abhängigkeit von bestimmten Einflußfaktoren zu untersuchen⁵⁾.

Verfolgt man die Ursachen der Änderungen weiter, so stößt man neben anderen auf makroökonomische Einflußgrößen, von denen wir im folgenden zwei herausgreifen, die uns besonders aktuell und charakteristisch für Veränderungen der Beschäftigungssituation zu sein scheinen.

Weitere Änderungsursachen, wie z. B. Engpässe auf dem Kapitalmarkt oder dem Rohstoffmarkt, bleiben unberücksichtigt⁶⁾.

Wir beschränken uns also auf folgende zwei makroökonomische Einflußgrößen:

- Technisch-organisatorische Fortschritte im weitesten Sinne haben erhöhte Arbeitsproduktivität und Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen zufolge;
- eine Veränderung der Produktionsnachfrage wirkt direkt auf den Output des Betriebes und über die Produktion auf die Anzahl der Arbeitsplätze.

Diese beiden mit dem industriellen Wachstumsprozeß einhergehenden, im Betrieb wirksam werdenden Größen können unter bestimmten betrieblichen Bedingungen arbeitsmarktrelevant werden und verursachen dann eine Beanspruchung des regionalen Arbeitsmarktes von der Arbeitskräftenachfrageseite her.

Als Beanspruchung eines regionalen Arbeitsmarktes durch die Arbeitskräftenachfrageseite wird im folgenden jede über innerbetriebliche Prozesse hinausgehende arbeitskräfterelevante betriebliche Aktivität angesehen, die das Arbeitsmarktgleichgewicht stört, wobei die Deckung eines qualitativ unveränderten Ersatzbedarfs an Arbeitskräften keine Beanspruchung des Arbeitsmarktes darstellt. Der Betrieb beansprucht den Arbeitsmarkt demgemäß durch (positiven oder negativen) Zusatzbedarf und qualitative Veränderungen des Ersatzbedarfs.

Makroökonomisch sind technisch-organisatorische Fortschritte eng mit Absatzmarktverhältnissen verknüpft; eine aktive Induktion technisch-organisatorischer Fortschritte durch einen Betrieb verschiebt in der Regel entweder die Marktanteile zunächst dieses Betriebes und damit sämtlicher anderer Anbieter auf dem Markt, was auf Betriebe, die das gleiche Produkt herstellen, einen Rationalisierungszwang ausüben kann. Auf der anderen Seite können so induzierte technisch-organisatorische Fortschritte Produktnachfrageverschiebungen verursachen (Verwendung eines neuen Materials), die wiederum über das gesamtinterdependente Absatzmarktssystem Reaktionszwang zur Folge haben.

Ähnliche Auswirkungen über diese Interdependenz haben durch einzelne Betriebe induzierte Produktnachfrageverschiebungen (z. B. Preispo-

³⁾ Hier gehen wir aus heuristischen Gründen vom fiktiven Gleichgewicht eines regionalen Arbeitsmarktes aus (s. S. 31* oben).

⁴⁾ Wir beschränken uns im folgenden auf derartige Änderungen. Damit übergehen wir aus Gründen des zur Verfügung stehenden Raumes bewußt Änderungen, die ihren Ursprung in der Arbeitskräfteangebotsseite haben. Dabei kann es sich um z. B. eine Erhöhung des formalen Qualifikationsniveaus der Angebotsseite handeln, wobei man allerdings die Einflüsse der Nachfrageseite analysieren müßte.

⁵⁾ Die Problematik sog. Zweigbetriebe, die uns besonders für wirtschaftlich schwache Regionen von Bedeutung zu sein scheint, wird ausführlicher in der Studie „Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten“, a. a. O., behandelt.

⁶⁾ Ebenso unberücksichtigt bleiben Auswirkungen des regionalen Standorts bzw. dessen Veränderungen auf den Betrieb, da zur Erfassung dieser komplexen Zusammenhänge der zur Verfügung stehende Raum nicht ausreicht.

litik, Produktion eines neuen Gutes), aber auch von Konsumenten selbst vorgenommene oder durch die öffentliche Hand gelenkte Bedarfsverschiebungen zwischen den Produkten. Produktnachfrageverschiebungen wie auch technisch-organisatorische Fortschritte beeinflussen in den meisten Fällen als makroökonomisch vom Absatzmarkt vermittelte Größen betriebliche Situationen. Beide Größen hängen jedoch eng zusammen und können über die Interdependenz des Absatzmarktes gegenseitig aufeinander einwirken. Darüber hinaus werden sie — abgesehen von einigen Ausnahmefällen — von bestimmten Betrieben induziert. Je nach den unten abgeleiteten betrieblichen Idealtypen sind Aktion oder Anpassung des Betriebes zu erwarten. Je nach Betriebstyp hat der makroökonomisch vermittelte Einfluß auf die Beschäftigungssituation andere Folgen für die Arbeitskräfte, und je nach Betriebstyp entsteht eine andere bzw. gar keine Arbeitsmarktbeanspruchung.

Die sich aus diesen Hypothesen und Zusammenhängen ergebende regionalwirtschaftlich relevante Fragestellung ist zweistufig:

- Welche betriebliche Struktur, die Kombination welcher betrieblichen Merkmale führen in gegebenem politischem Rahmen bei wachsendem Bruttosozialprodukt zu einer wie gearteten Beanspruchung des regionalen Arbeitsmarktes?
- Unter welchen regionalen Bedingungen und auf welche Weise finden infolge einer Arbeitsmarktbeanspruchung in gegebenem politischem Rahmen Anpassungsprozesse der Arbeitsmarktseiten statt, die diese Beanspruchung erfüllen bzw. beseitigen?

Der folgende Ansatz versucht⁷⁾, mit Hilfe von betrieblichen und regionalen Idealtypen einige Anpassungsprozesse und die Bedingungen für deren Ablaufen zu eliminieren. Darauf, daß dieser Versuch sehr grob und ohne empirische Belege vorgenommen wurde, wurde schon in der Vorbemerkung hingewiesen.

II. Merkmale regionaler Arbeitsmärkte

Eine wichtige Prämisse für das folgende Modell ist die hohe Ortsgebundenheit von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen in Betrieben⁸⁾; allein daraus erklärt sich auch die Notwendigkeit, die Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte zu untersuchen. Die Regionenabgrenzung erfolgt nicht nach topographischen oder administrativen, sich

⁷⁾ z. T. bewußt unter Vernachlässigung anderer, auch relevanter Aspekte.

⁸⁾ Auf die Frage der Ortsgebundenheit bzw. Mobilität von nicht in Betrieben angelegtem Kapital kann in dieser kurzen Ansatzskizzierung nicht eingegangen werden. Sie wird nur über regionale Standortgunst gestreift.

⁹⁾ Bei dieser Vorgehensweise sind wir uns der Schwierigkeiten, die sich aus einer Prüfung der Hypothesen anhand statistischen Materials ergeben, durchaus bewußt.

in festen räumlichen Grenzen auswirkenden Faktoren, sondern bleibt in der räumlichen Ausdehnung flexibel⁹⁾.

Die Regionenausdehnung ist gekoppelt an den Rekrutierungsbereich von Betrieben und den entsprechenden Tagespendelbereich der Arbeitskräfte, die sich idealtypisch decken. Durch eine derartige Abgrenzung von regionalen Arbeitsmärkten schwankt die Ausdehnung mit den wichtigsten regional- und arbeitsmarktwirksamen Faktoren, z. B. Umorientierung der Pendler infolge ökonomischer oder außerökonomischer Veränderungen, relativ verbesserter oder verschlechterter Verkehrsinfrastruktur. Durch die Abgrenzung nach jeweiligen Pendeleinzugs- bzw. Rekrutierungsgebieten ist die Existenz eines bestimmten regionalen Arbeitsmarktes nicht an eine gleichbleibende Anzahl der am Arbeitsmarkt Teilnehmenden, d. h. Arbeitskräfte und entsprechend Arbeitsplätze in Betrieben, gebunden. Schrumpfung oder Ausdehnung der Anzahl der Teilnehmer eines regionalen Arbeitsmarktes sind also als Anpassungsprozesse einer der beiden Arbeitsmarktseiten aufzufassen.

Durch Kombination verschiedener Kriterien aus den Dimensionen regionaler Arbeitsmarktstrukturen lassen sich unterschiedliche Arbeitsmarktsituationen bilden bzw. beschreiben, die vorläufige Kategorien zur Beurteilung ihrer Entwicklung ergeben.

Uns wichtig erscheinende Merkmale regionaler Arbeitsmärkte im Hinblick auf ihre Entwicklung sind unter den bisher genannten Prämissen

- Größenordnung
- Verdichtung der ansässigen Bevölkerung
- Qualifikationsstruktur und Wirtschaftsstruktur infolge einer vorangegangenen historischen Entwicklung der Region
- Attraktivität der Region
- qualitativer Arbeitsplatzbesatz (Betriebstypenstruktur).

Bei der Beschreibung dieser Merkmale nimmt die Bildung betrieblicher Idealtypen und deren Analyse den größten Raum ein. Dies schien uns notwendig, weil die innerhalb einer Region ansässigen Betriebe die Arbeitskräftenachfrageseite des entsprechenden regionalen Arbeitsmarktes bilden und Arbeitsmarktbeanspruchungen in erster Linie von dem Betriebstyp abhängen, der makroökonomisch vermittelten Veränderungen ausgesetzt ist oder sie induziert.

Daneben ist die vorhandene Betriebstypenstruktur im Rahmen der regionalen Merkmale deshalb von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte, weil sich auf Betriebsebene — Arbeitskräftenachfrage — nach einmal entstandener Arbeitsmarktbeanspruchung Anpassungsprozesse vollziehen können.

III. Betriebliche Idealtypen

1. Arbeitsmarktrelevante betriebliche Merkmale

Der im folgenden skizzierte Ansatz geht davon aus, daß die arbeitsmarktrelevanten betrieblichen Merkmale nur aus ihrem Zusammenhang mit dem abgeleitet werden können, was wir als betriebliche Strategien bezeichnen wollen.

Vom Absatzmarkt ausgehende bzw. über ihn induzierte Veränderungen der betrieblichen Situation führen zunächst zu Strategien, die sich generell als Aktion oder Anpassung der gesamtbetrieblichen Existenz an diese veränderte Absatzmarktlage beschreiben lassen. Diese Strategien, die dem Ziel der Profiterhaltung bzw. -Vermehrung bzw. der Existenzsicherung dienen, lassen sich in erster Instanz durch die dem Betrieb verfügbaren Maßnahmen charakterisieren. Diese Maßnahmen seien gegliedert in:

- produktionsbezogene
 - Produktinnovation, d. h. Umstellung der Produktion von einem Produkt auf ein anderes¹⁰⁾,
 - Produktionsinnovation, d. h. u. a. Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte,
 - Einschränkung der Produktion,
 - Stilllegung der Produktion,
 - Expansion der Produktion,
 - Neugründung einer Produktion;
- personalbezogene¹¹⁾
 - Umsetzungen von Arbeitskräften auf andere Arbeitsplätze,
 - Umschulung von Arbeitskräften (Qualifikationsveränderung)
 - Änderung der qualitativen Personalstruktur über den Generationswechsel,
 - Änderung der qualitativen Personalstruktur über die Fluktuation,
 - Weiterbildung, Spezialisierung, Kenntniserweiterung der Arbeitskräfte (Qualifikations-spezifizierung oder -erweiterung),

¹⁰⁾ Unter Produktinnovation werden auch Veränderungen des Produkts in Qualität und Materialeinsatz gefaßt, was dann in den Bereich des technisch-organisatorischen Fortschritts im weitesten Sinne fällt. Außerdem kombiniert sich Produktinnovation in den meisten Fällen mit Produktionsinnovation, da die Herstellung eines irgendwie anders gearteten Produkts selten ohne eine auch nur geringfügige Änderung des Produktionsverfahrens möglich sein dürfte.

¹¹⁾ Diese personalbezogenen Strategien treten in den meisten Fällen im Zusammenhang oder infolge von produktionsbezogenen Strategien auf.

¹²⁾ Hinsichtlich eines innerbetrieblichen Ausbildungssystems müßte in weiteren Schritten Art und Qualität unterschieden werden; weiterhin müßte in die Analyse die Reaktion des Betriebs auf formale Ausbildungswege, Schulbildungsbeschlüsse etc. aufgenommen werden.

¹³⁾ Nicht berücksichtigt werden konnten die Produktion sogenannter Koppelprodukte oder die Herstellung ähnlicher Produkte mit ähnlichen Fertigungsverfahren, wie das damit verbundene Abgrenzungsproblem.

- Entlassung,
- Neueinstellung.

Die Durchsetzbarkeit dieser für einen Betrieb prinzipiell möglichen Strategien als Aktion oder Anpassung an über den Absatzmarkt vermittelte Veränderungen der betrieblichen Situation ist in Abhängigkeit von der betrieblichen Struktur zu sehen.

Die Bildung von betrieblichen Idealtypen verfolgt einen zweifachen **Zweck**:

1. Betriebstypen zu bilden, die in unterschiedlichem Maß typisch fähig sind, Strategien im Hinblick auf günstige, aber vor allem ungünstige Absatzmarktveränderungen durchzusetzen (betriebliche Aktion bzw. Anpassung, produktionsbezogene Strategien);
2. Betriebstypen zu bilden, die in unterschiedlichem Maß typisch fähig sind, die Auswirkungen von Veränderungen der betrieblichen Situation auf die Arbeitsplätze durch innerbetriebliche Strategien arbeitsmarktirrelevant zu halten (innerbetriebliche, personalbezogene Strategien).

Folgende **betriebliche Merkmale** scheinen uns für die Möglichkeit, die oben aufgeführten Strategien durchzusetzen, von Bedeutung zu sein:

- *Größe des Betriebes*, gemessen an der Anzahl der Arbeitsplätze; ein Großbetrieb hat tendenziell mehr Möglichkeiten, über den Generationswechsel — unter der Voraussetzung gleichmäßiger Altersstrukturen in den Betriebsgrößenklassen —, über Umsetzungen seine Belegschaft an veränderte Arbeitsplatzbedingungen anzupassen.
- *Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein eines innerbetrieblichen Ausbildungssystems*¹²⁾; ein ausgebautes innerbetriebliches Ausbildungssystem macht den Betrieb in gewissem Rahmen unabhängig von dem qualitativen Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt, bietet ihm die Möglichkeit, erforderliche Qualifikationen — und zusätzlich noch betriebsspezifische „Aufsätze“ — heranzubilden und außerdem durch innerbetriebliche Umschulung seine Belegschaft an veränderte Arbeitsanforderungen anzupassen.
- *Beschäftigtenstruktur*; eine qualitativ stark diversifizierte Personalstruktur — innerhalb derer mit hoher Wahrscheinlichkeit Einzelqualifikationen so nahe beieinander liegen, daß sie durch einen geringen zusätzlichen Ausbildungs- bzw. Anlernaufwand in eine andere umgewandelt werden können — gibt dem Betrieb zusätzliches Flexibilitäts- und Elastizitätspotential, das seine Strategien begünstigt.
- *Produkt- und Produktionsstruktur*; ein Betrieb kann ein oder mehrere Produkte¹³⁾ produzieren. Ein aus mehreren Gütern bestehendes Produktsortiment liefert dem Betrieb mit hoher Wahr-

scheinlichkeit die Möglichkeit, bei einer Produktnachfrageverschiebung, die eines seiner Produkte betrifft, entsprechend die Produktionsanteile zu variieren. Außerdem betrifft eine Produktnachfrageverschiebung den Mehrproduktbetrieb nur partiell und läßt ihm strategischen Ausweichspielraum. Die Frage einer möglicherweise durchsetzbaren Produktinnovationsstrategie hängt dagegen auch stark von der Elastizität der Kapitalausstattung und der Qualifikationsstruktur der Belegschaft ab.

- *Position auf den Märkten*; leider ist es im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht möglich, auch diese Merkmale in vollem Umfang mit einzubeziehen. Aber die Position auf dem Absatzmarkt, auf dem Kapitalmarkt und auf dem Material- und Rohstoffmarkt bildet in jedem Fall einen wichtigen Einflußfaktor für die betrieblichen Strategien. Im folgenden gehen wir deshalb nur von einigen groben Arbeitshypothesen aus.
- *Position auf dem Arbeitsmarkt*; auch dieses betriebliche Merkmal kann im folgenden nur zum Teil berücksichtigt werden. So geht zwar das „Image“ des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt, d. h. die Vorstellungen — zum Teil tradiert — des Arbeitskräfteangebots über die Arbeitsbedingungen des Betriebes im weitesten Sinne, als Betriebsmerkmal in die Idealtypenbildung mit ein, nicht aber die Ausrichtung betrieblicher Strategien an der gegebenen Arbeitskräfteangebotssituation¹⁴).
- *Rechtliche und wirtschaftliche Abhängigkeit bzw. Unabhängigkeit*; dieses Merkmal bestimmt grundsätzlich den Strategiespielraum eines Betriebes.
- *Andere gesellschaftliche Bedingungen*; konsequenterweise können auf den Arbeitsmarkt gerichtete betriebliche Strategien nicht isoliert betrachtet werden. Sie müßten vielmehr in den Rahmen der gesamtstrategischen betrieblichen Zielsetzungen gestellt werden, die mit diesem Rahmen abgestimmt sind. Betriebliche Zielset-

¹⁴) Diese Einflußgröße auf betriebliche Verhaltensweisen müsste in einem weiteren Schritt als Variable mit in den Ansatz einbezogen werden. Im vorliegenden Ansatz geht sie in der Form als Prämisse ein, daß der Betrieb Produkt- und Produktionsinnovation in der Weise vornimmt, die dem vorhandenen Arbeitskräfteangebot bzw. der Belegschaft entspricht.

¹⁵) Einen Ausnahmefall bilden traditionelle kleine Handwerksbetriebe; industrielle Kleinbetriebe verfügen selten über eigene Ausbildungswege.

¹⁶) Zwar nimmt in höheren Betriebsgrößenklassen die Lehrlingsquote — lt. empirischen Untersuchungen — ab, aber dafür bieten Betriebe der höheren Größenklassen mehr zusätzliche und aufwendigere, d. h. qualitativ bessere Ausbildungs-, Fort-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten als Betriebe der niederen Größenklassen. Auf die Qualität derartiger innerbetrieblicher Einrichtungen hinsichtlich der Qualifikation der Arbeitskraft im Vergleich zu formalisierten Ausbildungsgängen kann hier nicht näher eingegangen werden.

¹⁷) Die Zusammenhänge zwischen technisch-organisatorischem Niveau und Qualifikationsstruktur, ebenfalls zwischen Stufenproduktion und Qualifikationsstruktur, müßten hier ausgeklammert werden.

zungen sind je nach gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen unterschiedlich, so daß von da auch ein unterschiedlicher Einfluß auf betriebliche Arbeitsmarktstrategien ausgeht. Aber auch von diesen Zusammenhängen mußte im folgenden groben Ansatz abgesehen werden.

Die im vorhergehenden aufgeführten Merkmale lassen sich erfahrungsgemäß nicht isoliert betrachten, da sie sich gegenseitig beeinflussen und in bestimmter Weise voneinander abhängen. Im folgenden werden hypothetisch diese **Einflüsse und Abhängigkeiten** dargestellt:

- Mit steigender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, daß der Betrieb über ein innerbetriebliches Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungssystem sowie Umschulungsmöglichkeiten verfügt¹⁵), die ihm die benötigte Qualifikation vermitteln¹⁶).
- Eine diversifizierte Personalstruktur kann mit einer Mehrprodukt-Produktionsstruktur zusammenhängen, die wiederum eher bei Groß- als bei Kleinbetrieben anzutreffen ist.
- Eine hohe Arbeitsplatzanzahl im Verhältnis zu den übrigen Betrieben der Branche läßt mit hoher Wahrscheinlichkeit auf eine starke Absatzmarktposition schließen, woraus sich weiter eine starke finanzielle Position, d. h. Kreditwürdigkeit, und ein relativ gefestigtes Arbeitsmarktimage ableiten lassen.
- Weiterhin kann man annehmen, daß eine starke Absatzmarktposition und starke finanzielle Lage ein relativ hohes technisch-organisatorisches Niveau der Fertigungsverfahren zufolge haben. Das wiederum könnte bedeuten, daß technisch-organisatorische Fortschritte laufend über Ersatzinvestitionen realisiert werden, sobald sie forschungstechnisch bereitstehen.
- Eine schlechte finanzielle Lage, gekoppelt mit einer geringen Anzahl an Arbeitsplätzen und einer höchstens polypolistischen Absatzmarktposition kann Investitionsvorhaben hemmen und dadurch das Niveau technischen Fortschrittes niedrig halten.
- Eine Einproduktproduktion läßt mit ziemlicher Sicherheit auf eine gering diversifizierte Qualifikationsstruktur der Belegschaft schließen¹⁷).
- Ein fehlendes Ausbildungssystem macht den Betrieb in starkem Maße vom qualitativen Angebot auf dem Arbeitsmarkt abhängig und bestimmt dadurch in gewisser Weise seine vorhandene Personalstruktur und die Entscheidungen hinsichtlich Produkt- und Produktionsinnovation.

2. Hypothetische Merkmalsverknüpfungen

Aus den Betriebsmerkmalen bzw. bestimmten Ausprägungen dieser Merkmale lassen sich durch spezifische Verknüpfungen betriebliche Idealtypen bilden. Die hypothetischen Zusam-

menhänge zwischen den Merkmalen gehen in die idealtypischen Merkmalskombinationen mit ein.

Da eine vollständige abdeckende Typologie aus vielerlei Gründen nicht möglich ist, begnügen wir uns im folgenden damit, zwei Idealtypen herauszukristallisieren¹⁸⁾, die in extrem unterschiedlichem Maße typisch fähig sind, auf die Produktion und/oder auf die Belegschaft bezogene Maßnahmen (in strategischem Zusammenhang) durchzusetzen.

a) Aktionsbetrieb

Ein erster sich aus der Verknüpfung bestimmter betrieblicher Merkmale ergebender betrieblicher Idealtyp, im folgenden kurz als Aktionsbetrieb bezeichnet, zeichnet sich aus durch hohe betriebliche Flexibilität, die ihn befähigt, über den Absatzmarkt Strategien zur Verbesserung seiner Marktposition zu verfolgen und andererseits auf von anderen Betrieben induzierte Absatzmarktverschiebungen sowohl hinsichtlich der Produktion als auch der Belegschaft für den Betrieb günstig strategisch zu agieren. So bleibt ihm nicht nur ein strategischer Spielraum in bezug auf Zeit und Art der Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte, sondern auch die Wahl zwischen dieser Produktionsinnovations- und einer primären Produktinnovationsstrategie. D. h. der Aktionstyp ist der Idealtyp, der z. B. durch Vergrößerung seines Marktanteils, durch Herstellung eines neuen Produktes, durch Verwendung neuer Materialien, durch technisch-organisatorische Fortschritte usw. Verschiebungen auf dem Absatzmarkt induzieren kann. Von dieser Induktionsfähigkeit kann im folgenden abgesehen werden, da sie in den Auswirkungen auf die Beschäftigungsstruktur — die hier allein interessiert — der Aktionsfähigkeit gleichkommt.

Der Aktionsbetrieb kann also auf der einen Seite Absatzmarktveränderungen induzieren, steht aber auf der anderen Seite derartigen Absatzmarktveränderungen gegenüber und agiert entsprechend seinen Möglichkeiten.

Diese Fähigkeiten bzw. strategischen Möglichkeiten des Aktionstyps lassen sich aus folgender idealtypisch gesetzter Merkmalskombination und

¹⁸⁾ Die Idealtypenkonstruktion wurde deshalb gewählt — siehe auch Vorbemerkung —, weil eine Abbildung der Realität noch nicht möglich ist. Trotzdem erschien es notwendig, Faktoren hypothetisch (auf Erfahrungsgrundlage) zu verknüpfen, ihre Einflußrichtung aufzuzeigen und hypothetische Zusammenhänge zu bilden. Es wäre notwendig, weitere Idealtypen zu bilden, um Zusammenhänge differenzieren zu können.

¹⁹⁾ Qualifikation einer Arbeitskraft, die in einem Betrieb beschäftigt ist, setzt sich zusammen aus: formaler Grundbildung, formaler Ausbildung (oder nicht vorhanden), einem während des Berufslebens erworbenen Erfahrungsteil und einem auf den Arbeitsplatz bzw. den Betrieb bezogenen arbeitsplatz- bzw. betriebsspezifischen Teil.

²⁰⁾ Das Arbeitsförderungsgesetz u. a. dürften allerdings auch weniger „finanzkräftigen“ Betrieben in Zukunft diese Möglichkeit bieten.

den sich daraus ergebenden hypothetischen Ableitungen erklären:

- Der Betrieb umfaßt eine hohe Anzahl an Arbeitsplätzen, die ihrer Anforderungsstruktur nach stark diversifiziert sind, da sie verschiedenen Fertigungsverfahren zur Produktion unterschiedlicher Produkte zuzuordnen sind. Daraus ergibt sich ein fein gegliedertes Spektrum an unterschiedlichen Qualifikationen, ein Elastizitätsfaktor für den Betrieb, da Umsetzungen infolge und Anpassungen an Veränderungen durch technisch-organisatorische Fortschritte oder Produktinnovation zwischen nicht zu stark unterschiedlichen Qualifikationen leichter durchführbar sind als z. B. in Betrieben, deren Belegschaft sich nur aus zwei in keiner Weise durch kurzfristiges Anlernen austauschbaren Qualifikationen zusammensetzt¹⁹⁾.

- Der Aktionsbetrieb besitzt ein verzweigtes, überdurchschnittliches (evtl. modernsten Erkenntnissen entsprechendes) Ausbildungssystem, das den Betrieb dazu befähigt, zunächst sein eigenes Personal an Veränderungen durch technisch-organisatorische Fortschritte und/oder Produktinnovation anzupassen, und zweitens weitgehend unabhängig von der Qualifikation des auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Arbeitskräftepotentials zu bleiben, da diese Qualifikation durch das innerbetriebliche Ausbildungssystem dem betrieblichen Bedarf angepaßt werden kann.

Außerdem entsteht durch die innerbetriebliche Ausbildung, d. h. durch eine laufende Investition ins betriebliche Humankapital, zwangsläufig in den meisten Fällen ein hoher betriebsspezifischer Qualifikationsanteil, der erstens beide Arten von Innovationen eher ermöglicht, zweitens eine für den Betrieb ungünstige Fluktuation hemmt und drittens von der Höhe der schon investierten Summe her die Betriebsleitung mit hoher Wahrscheinlichkeit veranlaßt, die Belegschaft im Betrieb zu halten und andererseits die Anforderungen der Arbeitsplätze soweit wie möglich an die vorhandene oder vermittelbare Qualifikation der Belegschaft anzupassen.

- Der Spielraum zur Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte besteht auch von der finanziellen Seite her, da einerseits durch hohe Rücklagen, andererseits durch die Kreditwürdigkeit des rentablen Betriebes Investitionen in gewissem Rahmen jederzeit vorgenommen werden können. Diese „Finanzkraft“ befähigt den Betrieb weiterhin dazu, Veränderungen der Anforderungsstruktur an den Arbeitsplätzen durch technisch-organisatorische Fortschritte mit einer Umschulung des vorhandenen, betriebsspezifisch qualifizierten Personals ohne ins Gewicht fallende Schwierigkeiten zu bewältigen²⁰⁾.

- Der Aktionsbetrieb weist einen hohen Kapitalbesatz pro Arbeitsplatz auf, ein kapitalintensives

Fertigungsverfahren, das auf dem neuesten technisch-organisatorischen Stand gehalten ist.

- Die Produktionsstruktur des hier betrachteten Aktionstyps setzt sich aus unterschiedlichen Verfahren zusammen, da der Betrieb mehrere, z. T. in keiner Weise produktionstechnisch zusammenhängende Produkte herstellt, wobei jedes einzelne dieser Verfahren eine hohe Arbeitsproduktivität aufweist. Diese diversifizierte Produktionsstruktur hat einerseits eine ebenso gegliederte Qualifikationsstruktur der Belegschaft zufolge, und andererseits, daß technisch-organisatorische Fortschritte wie auch Produktumstellungen nur in den seltensten Fällen den ganzen Betrieb betreffen. Sie haben deshalb in ihrem Ausmaß keine übermäßige Wirkung auf das Gesamtbetriebsgeschehen, nehmen die finanzielle Stärke des Betriebes nur zum Teil in Anspruch und haben auch nur zum Teil Veränderungen der Arbeitsplätze zur Folge.

Die Mehrproduktproduktion bildet im Aktionsbetrieb einen weiteren Flexibilitätsfaktor: Unterliegt eines der hergestellten Güter einer Nachfrageschrumpfung, so wird der Betrieb die überschüssige Kapazität zur Produktion der übrigen Güter verwenden, wobei das betroffene Produkt entweder aus dem gesamten Produktsortiment gestrichen oder nur dem Nachfragerückgang entsprechend quantitativ vermindert hergestellt wird. Bei Nachfragesteigerung nach einem der hergestellten Produkte hat der Betrieb wiederum mehrere strategische Möglichkeiten der Aktion: Einmal kann die Produktion dieses Produkts partiell ausgedehnt werden, was eine Expansion der Beschäftigung bedeutet, und zum anderen kann die Herstellung des Produkts auf die Kapazitäten, die bisher zur Produktion der anderen Güter dienten, übernommen werden.

Dieselben Maßnahmen stehen dem Aktionsbetrieb für die Induzierung von Absatzmarktverschiebungen zur Verfügung. Außerdem — und das ist zu betonen — bleibt ihm in allen diesen Fällen die Möglichkeit, zu wählen zwischen einer Strategie der Produktionsinnovation und der Produktinnovation. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine flexible Kapitalausstattung, die jedoch als spezifisches Merkmal des Aktionstyps angenommen werden muß (langfristige Planung etc.)²¹⁾.

²¹⁾ Die Möglichkeit für den Betrieb, seine Kapitalausstattung so flexibel zu gestalten, daß sie zumindest zur Produktion einiger Produkte einsetzbar ist, kann hier nicht weiter untersucht werden. Diese Möglichkeit hängt sicher z. T. mit der Größe bestimmter Produktionsserien, mit der Ausnutzung langfristiger Planungen, mit der gesamten Kostenstruktur und Rentabilitätsabwägungen wie vielem anderen zusammen.

²²⁾ Nähere Ausführungen zu den Prozessen betrieblicher und innerbetrieblicher Aktion, zu Umsetzungen, Qualifikationsänderungen etc. mußten im Rahmen der vorliegenden Ansatzskizzen unterbleiben; ihr Fehlen vermindert zumindest die „Plausibilität“ der Hypothesen. Diese Ausführungen sind nachzulesen in: K. Behring, Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten, a. a. O.

- Infolge seines betrieblichen Ausbildungssystems ist der Betrieb relativ unabhängig von der Qualifikationsstruktur des Arbeitskräfteangebots, weil auch Ersatz- und Zusatznachfrage zwar von außen gedeckt, aber innerbetrieblich an die Arbeitsplatzanforderungsstruktur angepaßt werden. Weiterhin besteht infolge des großen Spielraums bei der Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte die Möglichkeit, diese technisch-organisatorischen Fortschritte in Art und Ausmaß an das auf dem Arbeitsmarkt vorhandene Arbeitskräfteangebot anzupassen, was in den Fällen notwendig wird, in denen die Beschäftigung des Betriebes stark erweitert werden muß.

- Der Bedarf an Hochqualifizierten (Akademiker, bestimmte Spezialisten etc.) muß von außen gedeckt werden. Allerdings ist eine Außendeckung mit hoher Wahrscheinlichkeit unproblematisch, da der Aktionsbetrieb infolge aller schon oben aufgezählten Faktoren Arbeitsplätze bietet, die vom Arbeitskräfteangebot zumindest infolge ihrer relativen Sicherheit hoch geschätzt sind. Auf dem Arbeitsmarkt hat also der Aktionstyp eine „Vorzugsstellung“, ein Image, das die Konkurrenz für ihn weitgehend unproblematisch macht.

- Rechtliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit befähigt den Betrieb zur vollen Ausnutzung seiner Entscheidungsfreiheit. Diese Entscheidungsfreiheit ist in vielen Fällen notwendige Bedingung dafür, das im Betrieb vorhandene Flexibilitätspotential ausnützen zu können. Erst durch Erfüllung dieser Bedingung wird es möglich, durch ein variables Produktsortiment unabhängig vom Absatzmarkt zu werden oder auch infolge einer starken Marktposition bei schrumpfender Nachfrage die Produktion aufrecht erhalten zu können.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß der Aktionsbetrieb infolge seiner betrieblichen Flexibilität und seiner innerbetrieblichen Elastizität den dazugehörigen regionalen Arbeitsmarkt höchstens in einer Richtung entscheidend beanspruchen kann, nämlich durch Zusatznachfrage nach Arbeitskräften, da anzunehmen ist, daß der Betrieb im Rahmen des wirtschaftlichen Wachstums expandiert (Output-Expansion)²²⁾.

b) Anpassungsbetrieb

Ein zweiter betrieblicher Idealtyp wird durch eine Betriebsstruktur charakterisiert, die — konträr zum Aktionstyp — seine strategischen Möglichkeiten erheblich einschränkt.

Anpassungsbetrieb nennen wir diesen Typ deswegen, weil er erstens nicht die Fähigkeit besitzt, Verschiebungen des Absatzmarktes, z. B. über technisch-organisatorische Fortschritte oder Vergrößerung seines Marktanteils, zu indu-

zieren, und weil ihm zweitens seine betriebliche Struktur jeglichen Strategiespielraum nimmt, der notwendig ist, um auf Absatzmarktverschiebungen durch Ausweich- oder Aggressivstrategien zu reagieren. Das bedeutet, daß diesem betrieblichen Idealtyp nur in Ausnahmefällen die Wahl zwischen Strategien der Produkt- oder Produktionsinnovation zur Verfügung steht.

Der Betrieb hat nur die Möglichkeit, sich starr an makroökonomisch vermittelte Entwicklungen anzupassen. Dieser Anpassungszwang entspricht weitgehend einer Abhängigkeit vom Absatzmarkt, d. h. starke Einflußnahme der Produktnachfrageentwicklung. Infolge dieser Marktabhängigkeit kann ein Rationalisierungszwang dadurch entstehen, daß der Betrieb sich einer Veränderung der Konkurrenzlage (technisch-organisatorischer Fortschritt in der Branche) nur anpassen kann.

Der Typ Anpassungsbetrieb ist ungefähr durch folgende Merkmale bzw. hypothetisch gesetzte spezifische Verknüpfungen bestimmter Merkmalsausprägungen charakterisiert:

- Der Betrieb weist nur eine geringe Anzahl von Arbeitsplätzen im Verhältnis zum Durchschnitt der Branche sowie eine nur minimal differenzierte Arbeitsplatzanforderungsstruktur auf.
- Die geringe Unterschiedlichkeit der Arbeitsplatzanforderungen²³⁾ — d. h. in diesem Fall, daß diese Arbeitsplätze mit ohne Aufwand substituierbaren Qualifikationen besetzt werden können — steht in engem Zusammenhang damit, daß ein Kleinbetrieb mit hoher Wahrscheinlichkeit nur ein Produkt herstellt, da die Anzahl der nebeneinander bestehenden Produktionsverfahren offensichtlich in enger Relation zur Betriebsgröße steht²⁴⁾.
- Der Betrieb nimmt auf dem Absatzmarkt eine polypolistische oder ähnliche Stellung ein. Diese Absatzmarktstellung deutet darauf hin, daß der Betrieb bei Verschärfung der Konkurrenzsituation infolge seines geringen Marktanteils den flexibleren Großunternehmen unterlegen ist. Diese Situation tritt allerdings nur dann ein, wenn die Produktnachfrage nach dem von diesem Betrieb hergestellten Gut zurückgeht, wenn Betriebe vom Aktionstyp aktiv, z. B. durch Rationalisierung, ihren Marktanteil erhöhen wollen, wenn Niedrigpreisländer ein zusätzliches Angebot auf den Absatzmarkt bringen etc. Steigt dagegen die Produktnachfrage ceteris paribus, so ist bezug-

²³⁾ Abgesehen von dem Unterschied im gewerblichen und kaufmännischen Bereich.

²⁴⁾ Es sei darauf verwiesen, daß Handwerksbetriebe mit manueller Einzelfertigung als Ausnahme in dieser Hypothese keine Berücksichtigung finden.

²⁵⁾ Ein Kleinbetrieb mit einem innerbetrieblichen Ausbildungssystem stellt einen anderen Idealtyp dar, da die Merkmale und ihre Verknüpfungen hier idealtypisch gesetzt sind.

nehmend auf den Marktanteil unter bestimmten Bedingungen sogar mit einer Expansion zu rechnen.

- Geringe Anzahl von Arbeitsplätzen, geringer Anteil auf dem Absatzmarkt usw. lassen mit hoher Sicherheit auf eine im Verhältnis zum Aktionstyp geringere Finanzkraft schließen. Diese beschränkte finanzielle Situation von Anpassungsbetrieben bildet ein erstes Hemmnis für die Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte. Man könnte daraus ableiten, daß, da der Betrieb in vielen Fällen einer Rationalisierung aus dem Weg gehen wird, tiefgreifende, mit hohen Investitionen verbundene technisch-organisatorische Fortschritte notwendig werden, die aber die finanziellen Möglichkeiten des Betriebes im Normalfall übersteigen dürften. Weiterhin schränkt die finanzielle Situation die Entscheidungsfreiheit zwischen verschiedenartigen technisch-organisatorischen Fortschritten ein, da die Realisierung im Rahmen des finanziell Möglichen bleiben muß.

- Ein weiteres Kennzeichen des Anpassungsbetriebes ist das Fehlen eines Ausbildungssystems²⁵⁾, so daß der Betrieb einerseits nicht die Möglichkeit hat, seine Belegschaft an Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen durch Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte anzupassen, noch den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt über ein anderes qualifiziertes Arbeitskräfteangebot zu decken; soweit dem Betrieb ein Spielraum für die Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte bleibt, ist er gezwungen, diese Rationalisierungsmaßnahmen entweder auf seine vorhandene Belegschaft oder auf das vorhandene Qualifikationsangebot auf dem Arbeitsmarkt abzustimmen. Das heißt, daß eine Veränderung der Arbeitsplatzanforderungsstruktur für den Anpassungsbetrieb ausgesprochen problematisch werden kann.

- Den wenig diversifizierten Arbeitsplatzanforderungen entspricht eine wenig diversifizierte Beschäftigtenstruktur des Betriebes. Eine derartige Personalstruktur stellt für den Anpassungsbetrieb, im Gegensatz zum personalen, qualitativen Flexibilitätspotential des Aktionstyps, in jedem Fall ein Hemmnis für die Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte dar, die durch einen Konkurrenzdruck auf dem Absatzmarkt erzwungen werden.

- Die einseitige Produktionsstruktur, d. h. die Beschränkung des Betriebes auf nur ein Fertigungsverfahren, nimmt dem Anpassungsbetrieb die Möglichkeit, bei einer ungünstigen Produktnachfrageentwicklung sofort auf ein anderes Produkt umzusteigen. Zwar ist eine gewisse Flexibilität der Kapitalausstattung durchaus möglich, aber da ein innerbetriebliches Ausbildungssystem fehlt, kann die vorhandene Belegschaft

oder — über einen Austausch über den Arbeitsmarkt — das vorhandene Arbeitskräfteangebot nicht an die neuen Produktionsbedingungen angepaßt werden²⁶).

- Wird der Zwang zur Realisierung technisch-organisatorischer Fortschritte akut, so trifft er infolge der einseitigen Produktionsstruktur die gesamten Beschäftigten des Anpassungsbetriebes, zumal wenn er, wie infolge der prinzipiellen Hemmungen zur Verwirklichung technisch-organisatorischer Fortschritte angenommen werden muß, tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen hervorruft. Hier ist also zunächst die Frage, ob der Betrieb aufgrund seiner finanziellen Situation überhaupt in der Lage ist, derartige technisch-organisatorische Fortschritte zu realisieren, und wenn die Realisierung infolge einer Reihe günstiger Konstellationen doch bewerkstelligt werden kann, auf welche Weise der Betrieb die damit auftretende Beschäftigungsproblematik lösen kann.
- Das hergestellte Produkt ist für den Typ Anpassungsbetrieb insofern von Bedeutung, da er, wenn infolge Produktnachfragesteigerung ein Nachfrageüberschuß besteht, über allgemeine Preissteigerungen seine finanzielle Lage so verbessern kann, daß er durch entsprechende Maßnahmen den Anschluß an die allgemeine Entwicklung bekommt und ihm durch bestimmte Strategien vielleicht sogar die Möglichkeit offensteht, seine betriebliche Struktur zu verändern. Hier scheint uns die einzige Möglichkeit zu liegen, mit der Anpassungsbetriebe langfristig ihre Existenz sichern können.

Nach diesen Ausführungen ist einsichtig, daß über den Absatzmarkt vermittelte Veränderungen der betrieblichen Situation, die den Idealtyp Anpassungsbetrieb zu Anpassung zwingen, beschäftigungsmäßig direkt und voll auf den Ar-

²⁶) Erwähnt sei hier noch ein weiterer Idealtyp, der ausführlich im Bericht: K. Behring, Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten, a. a. O., behandelt wird: der sog. „Lückenspringer“ mit hoher Produktinnovationsquote, die möglich wird infolge einer flexiblen Kapitalausstattung, von diversifizierten, flexiblen Qualifikationen bei geringer Arbeitsplatzanzahl. Ebenfalls ausführlich dargestellt ist in obengenannter Studie der Idealtyp traditioneller Industriebetrieb.

²⁷) Auch hier sei darauf verwiesen, daß im Rahmen des zur Verfügung stehenden begrenzten Raumes nicht näher auf einzelne Zusammenhänge, ablaufende Prozesse etc. eingegangen werden kann.

²⁸) Zur Frage, warum aus der Anzahl möglicher Idealtypen gerade diese beiden ausgewählt wurden, sei nur kurz vermerkt, daß Aktions- und Anpassungsbetrieb in gewisser Weise Extreme darstellen, so daß der Einfluß einzelner Faktoren und von Faktorenverknüpfungen sehr hart expliziert werden konnte. Es wäre notwendig, die in die Idealtypenkonstruktion eingegangenen — uns „plausibel“ erscheinenden — Hypothesen einzeln empirisch nachzuprüfen, um dann modifizierte Realtypen als Beschreibung der Realität bilden zu können.

²⁹) Diese beiden Quantitäten sind nur im Gleichgewicht deckungsgleich. Vgl. zu: potentielles und aktuelles Arbeitskräfteangebot: Beiträge zur Arbeitsmarktforschung, in: „Mitteilungen“ der IAB, Nr. 5, Dezember 1968, Beitrag: Kritische Anmerkungen zum Manpower-Ansatz in der Arbeitsmarktforschung.

beitsmarkt durchschlagen. D. h., daß Anpassungsbetriebe einen regionalen Arbeitsmarkt im Rahmen der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung stark beanspruchen²⁷).

Die beiden betrieblichen Idealtypen — Aktionsbetrieb und Anpassungsbetrieb — verursachen also eine unterschiedliche Beanspruchung eines regionalen Arbeitsmarktes und machen damit in unterschiedlicher Weise Anpassungsprozesse der Arbeitsmarktseiten notwendig und möglich²⁸).

IV. Typen regionaler Arbeitsmärkte

Die bisher behandelte Betriebstypenstruktur ist nur ein Merkmal regionaler Arbeitsmärkte. Wir haben die Betriebstypen jedoch ausführlich behandelt, da uns das Vorhandensein bestimmter Betriebe als eines der bedeutsamsten Merkmale regionaler Arbeitsmärkte im Zusammenhang der hier behandelten Probleme erscheint. Im folgenden sollen nun weitere regionale Bedingungen näher dargestellt werden, unter denen sich Anpassungsprozesse der Arbeitsmarktseiten vollziehen bzw. unter denen sie verhindert werden. Die Merkmale wurden im einzelnen schon oben aufgeführt, werden im folgenden näher erläutert und zum Teil hypothetisch (idealtypisch) miteinander verknüpft:

- Die Größenordnung des regionalen Arbeitsmarktes ist hier definiert nach der Anzahl der erreichbaren (wobei erreichbar im Sinne der Abgrenzung eines regionalen Arbeitsmarktes als Pendeleinzugsgebiet zu verstehen ist) Arbeitsplätze bzw. die Anzahl der vorhandenen aktuellen und potentiellen Erwerbstätigen²⁹).

In engem Zusammenhang mit der Größe bzw. Anzahl der Arbeitsmarktteilnehmenden steht die Bevölkerungsdichte der Region, da generell eine hohe Anzahl von Arbeitskräften in einer wie oben abgegrenzten Region nur bei sehr großer Bevölkerungsdichte möglich ist und umgekehrt.

- Weiterhin ist die Infrastruktur einer Region von Bedeutung. Eine überdurchschnittlich ausgebaute Infrastruktur läßt beispielsweise auf ein relativ hohes Dienstleistungsangebot, auf ein relativ ausreichendes Angebot an kulturellen Leistungen schließen, wobei die beiden letzteren Merkmale Maßstab für eine gewisse Attraktivität der Region sind. Ebenso bestimmen auch Anzahl, Spektrum und Qualität der Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten die Attraktivität der Region. Ein breites öffentliches Bildungs- und Ausbildungssystem läßt weiterhin auf eine stark differenzierte Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen schließen.
- Die historische Entwicklung der Region bzw. ihre historische wirtschaftliche Entwicklung spielt eine entscheidende Rolle für den augenblickli-

chen Betriebstypenbesatz, sie hat aber andererseits neben dem regionalen Ausbildungssystem auch einen wichtigen Einfluß auf die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte.

Ist diese historische Entwicklung eng mit den allgemeinen wirtschaftlichen Veränderungen in der Landwirtschaft verknüpft, so kann erstens angenommen werden, daß infolge der Schrumpfung der Landwirtschaft innerregional bisher schon und z. T. auch noch in Zukunft industriell ungelernete Arbeitskräfte in die Industrie fließen, zweitens, daß gerade infolge dieses Arbeitskräfteangebots im Rahmen extensiven wirtschaftlichen Wachstums³⁰⁾ arbeitsintensive Betriebe auf niedrigem technischem Niveau angesiedelt wurden und heute noch vorhanden sind, und drittens, daß infolge einer immer noch teilweise ländlichen Bevölkerung das Arbeitskräfteangebot relativ elastisch ist, da zumindest Frauen aus dieser Landwirtschaftsbevölkerung (mithelfende Familienangehörige) von der Industrie noch rekrutiert werden können.

Anders scheint die Situation in Regionen, die schon früh industrialisiert wurden, in denen die Landwirtschaft kaum noch oder gar keine Rolle mehr spielt und in denen die Arbeitskräfte, auch wenn sie ungelernete sind, eine gewisse, generelle industriegerichtete potentielle Qualifikation aufweisen. Aufgrund eines industriell vorgeprägten Erwerbsverhaltens der Bevölkerung ist in diesen Regionen mit einer hohen industriellen Erwerbsquote zu rechnen, so daß die Rekrutierungsmöglichkeiten aus der Mantelbevölkerung für die Industrie begrenzt sind.

• Als weiteres Merkmal wird hier die Attraktivität der Region herangezogen, die zum Teil eng mit den obigen Merkmalen zusammenhängt. Attraktivitätsfaktoren teilen sich in einen in der relevanten Literatur sogenannten „Wohnwert“ oder „Freizeitwert“ für die Bevölkerung und die Standortgunst für Betriebe. Der Wohnwert setzt sich zusammen aus dem oben schon genannten Dienstleistungs- und kulturellen Angebot, den

³⁰⁾ Vgl. zum Begriff des extensiven wirtschaftlichen Wachstums: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München, Auswirkungen des technischen Fortschritts auf Berufsstruktur, Berufsausbildung und Arbeitsmarkt in Bayern, S. 689—767, in: Soziale Probleme der Automation in Bayern, hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und soziale Fürsorge, München 1969.

³¹⁾ Die bestimmenden Kriterien für Standortgunst verschieben sich im Laufe der Zeit (früher: Rohstoffvorkommen — heute: evtl. Arbeitskräfteangebot). Raumwirtschaftstheorie und andere Ansätze vertreten keine eindeutige Ansicht über heutige Gewichtung. Vgl. die Kontroverse der Zuordnung zu standortabhängigen und standortunabhängigen Industrien und deren Standortwahl.

³²⁾ Dieser Annahme liegt die Hypothese zugrunde, daß sich fachliche Teilarbeitsmärkte nur im Falle Niederqualifizierter mit regionalen Arbeitsmärkten decken, während Hochqualifizierte als Angebot auf überregionalen Arbeitsmärkten erscheinen, die sich bisher noch in keiner Richtung erwiesen abgrenzen lassen, aber doch gewissen Mindestansprüchen genügen müssen.

Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzwahlmöglichkeiten, Vorhandensein und Preis von Wohnungen, landschaftlichen Gegebenheiten usw.

Standortgunst³¹⁾ der Betriebe wird einmal bestimmt durch den Wohnwert für die Bevölkerung, d. h. die Wahrscheinlichkeit weiterer Zuzüge. Eine attraktive Region fällt in den Präferenzbereich für hochqualifizierte Arbeitskräfte; dadurch wird die Möglichkeit abgesteckt, mit der interregional Hochqualifizierte rekrutiert werden können³²⁾.

Weiterhin hängt die Standortgunst einer Region für den Betrieb von der Entfernung zu den entsprechenden Absatz- und Materialbeschaffungsmärkten ab (Höhe der Transportkosten) und von den sogenannten „Fühlungsvorteilen“, wie das Vorhandensein von Dienstleistungsbetrieben, Zulieferbetrieben, einer ausgebauten Infrastruktur (vor allem Verkehrswesen) usw. in der Region.

Die Attraktivität der Region wird insbesondere wichtig, wenn eine Zusatznachfrage der Betriebe nicht mehr aus dem Arbeitskräfteangebot der Region befriedigt werden kann, oder wenn umgekehrt ein vorhandenes Arbeitskräfteangebot keine Arbeitsplätze findet.

• Die Betriebstypenstruktur der Region läßt Rückschlüsse auf betriebliche Strategien, auf Anpassung oder Flexibilität zu. Daraus und aus der möglicherweise vorhandenen innerbetrieblichen Elastizität läßt sich die Beanspruchung des regionalen Arbeitsmarktes ableiten.

Aus Kombination dieser Merkmale bzw. idealtypisch gesetzten, spezifischen Verknüpfungen lassen sich Regionentypen bilden, auf deren Arbeitsmärkten infolge unterschiedlicher regionaler Struktur bei Veränderungen durch makroökonomische Entwicklungen in unterschiedlichem Maß Anpassungsprozesse der Arbeitsmarktseiten sich vollziehen bzw. verhindert werden.

Auch im folgenden beschränken wir uns auf zwei Idealtypen, die in gewisser Weise konträr zueinander sind, und zeigen an ihnen die jeweilige Relevanz einzelner Merkmale bzw. Merkmalskombinationen für die Anpassungsprozesse auf den entsprechenden regionalen Arbeitsmärkten.

1. X-Region

Der erste dieser Idealtypen ist durch eine Struktur gekennzeichnet, die sich ungefähr aus folgenden Merkmalsausprägungen und entsprechenden Kombinationen ergibt:

• Eine hohe Anzahl an Arbeitsplätzen wie auch eine hohe Anzahl an Arbeitskräften sind in dieser Region vorhanden, was in engem Zusammenhang mit einer starken Verdichtung der Bevölkerung innerhalb der Region steht.

- In der X-Region befindet sich eine überdurchschnittlich ausgebaute Infrastruktur, die neben einem voll funktionierenden Verkehrssystem, Erholungs- und Komforteinrichtungen für die Bevölkerung, voller Erschließung des Gebietes usw., ein breit gestreutes öffentliches und privates Dienstleistungsnetz, ein hohes kulturelles Angebot und ein die volle Skala der Möglichkeiten umfassendes Bildungs- und Ausbildungssystem aufzuweisen hat. All diese Faktoren sprechen dafür, daß die Anforderungen der existierenden und neu hinzukommenden Arbeitsplätze sehr fein divergieren, so daß die Arbeitskräftenachfrage zusammen mit der differenzierten Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte mit hoher Wahrscheinlichkeit das gesamte Spektrum möglicher fachlicher Teilarbeitsmärkte umfaßt³³⁾.

Es ist anzunehmen, daß infolge der Ausbildungsinfrastruktur das durchschnittliche Qualifikationsniveau der in der Region ansässigen Bevölkerung³⁴⁾ höher ist als in anderen Regionentypen.

Die Tatsache, daß sich der regionale Arbeitsmarkt von X-Regionen in das ganze Spektrum fachlicher Teilarbeitsmärkte teilt, spricht dafür, daß es immer unmittelbar „benachbarte“ Qualifikationen gibt, zwischen denen ein Austausch sowohl durch den Arbeitnehmer wie auch durch den Arbeitgeber durchaus möglich ist. Diese fließenden Grenzen zwischen den einzelnen Qualifikationen wie auch zwischen den Anforderungen der Arbeitsplätze verstärken, wie leicht einsichtig ist, die Möglichkeit, durch Anpassungsprozesse entweder auf der Angebots- oder auf der Nachfrageseite Arbeitsmarktprobleme zu vermeiden oder zu beseitigen.

- Die Struktur der vorhandenen Betriebstypen ist in X-Regionen diversifiziert. Obwohl anzunehmen ist, daß X-Regionen den Präferenzstandort für Aktionsbetriebe darstellen³⁵⁾, zeigt die Erfahrung, daß sich in der Umgebung von Aktionsbetrieben Anpassungsbetriebe (Zulieferer) ansiedeln³⁶⁾.

³³⁾ Zum Konzept fachlicher Teilarbeitsmärkte siehe: „Mitteilungen“ des IAB, Nr. 5, Dezember 1968, Beitrag: Kritische Anmerkungen zum Manpower-Ansatz in der Arbeitsmarktforschung.

³⁴⁾ Bevölkerung, die ihre Qualifikation in der Region erworben hat.

³⁵⁾ Aufgrund der Quantität und diversifizierten Qualität der benötigten Arbeitskräfte und aufgrund von vorhandenen Führungsvorteilen und sonstigen regionalen Faktoren der Standortgunst.

³⁶⁾ Auf Fragen der Standortwahl kann hier nicht näher eingegangen werden.

³⁷⁾ Mehrere empirische Untersuchungen haben in der letzten Zeit zu dem Ergebnis geführt, daß zumindestens in Zeiten der Vollbeschäftigung der Wohnwert einer Region für die Wohnortwahl der Arbeitskräfte eine zunehmende Rolle spielt. Inwieweit diese Ergebnisse nach Qualifikationen der Arbeitskräfte differenziert werden müssen, muß im Rahmen dieser Ansatz-skizzierung offenbleiben.

- Die historische wirtschaftliche Entwicklung von X-Regionen ist charakterisiert durch eine tiefe Verankerung industrieller Arbeit. Dies hat zur Folge, daß die ansässige Bevölkerung an Rhythmus und Art von Industriearbeit „gewöhnnt“ bzw. „industrieeorientiert“ ist. Insofern läßt sie sich durch Ausbildung relativ leicht an die Anforderungen industrieller Arbeitsplätze anpassen. Außerdem ist im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur der ansässigen Arbeitskräfte anzunehmen, daß sie auf jeden Fall aufgrund vorhandener Bildungsinstitutionen wie aber auch spezifischer Berufsleitbilder oder „Traditionen“ u. ä. in hohem Ausmaß industrieorientiert ist. Aus der industriellen Tradition innerhalb der Bevölkerung geht weiterhin hervor, daß die Erwerbsquote ziemlich hoch liegt, so daß zumindest im Hinblick auf die Mantelbevölkerung nur noch wenig Rekrutierungsmöglichkeiten bestehen.

- Auf die hohe Attraktivität der Region bzw. einen hohen Wohnwert für die Bevölkerung deutete schon die überdurchschnittlich ausgebaute Infrastruktur hin. Dieser hohe Wohnwert bietet einen Anreiz zur Zuwanderung in die X-Region, so daß mit einem Wanderungsgewinn gerechnet werden muß, der über die demographische Entwicklung hinaus die Anzahl der Arbeitskräfte erhöht³⁷⁾.

Die Attraktivität der Region spricht auch dafür, daß Hochqualifizierte, deren fachlicher Teilarbeitsmarkt nicht auf eine Region beschränkt ist, von außen rekrutiert werden können.

Derartige Rekrutierungsmöglichkeiten stellen für die Betriebe, d. h. für die Arbeitskräftenachfrage, einen wichtigen Standortvorteil dar. Anreiz zu Betriebsansiedlungen ergibt sich daneben aus einer ausgebauten Infrastruktur, die neben einem guten innerregionalen Verkehrssystem auch entsprechende Anknüpfungspunkte an überregionale Verkehrswege aufweist und infolge ihres Dienstleistungsnetzes u. a. jegliche Führungsvorteile bietet. Neben der Möglichkeit, zusätzliche Arbeitskräfte von außen zu rekrutieren, ist es für den Betrieb von Vorteil, daß die ansässige Bevölkerung eine industrieorientierte Qualifikationsstruktur aufweist.

Nach Darstellung dieser für X-Regionen charakteristischen Merkmalsverknüpfung wird einsichtig, daß auf derartigen regionalen Arbeitsmärkten nur eine geringfügige Beanspruchung des Arbeitsmarktes auftreten kann, daß also auch nur eine niedrige Anpassungsaktivität der Arbeitskräfte bzw. Betriebe notwendig ist.

Durch den hohen Anteil an Aktionsbetrieben innerhalb der Betriebstypenstruktur von X-Regionen werden quantitative (Entlassungen aufgrund von Beschäftigungsrückgang) und qualitative (Entlassungen aufgrund von Divergenz zwischen Arbeitsplatzanforderung und Qualifikation der

Arbeitskraft) Freisetzungen zumindest in diesem Bereich weitgehend vermieden. Wie oben dargestellt, ist außerdem anzunehmen, daß ein Teil der Aktionsbetriebe Veränderungen auf dem Absatzmarkt selbst induziert, wobei angenommen werden muß, daß diese betrieblichen „pionierartigen“ Prozesse nicht ohne Rücksicht auf die vorhandene Belegschaft, sondern vielmehr in Anpassung an deren Qualifikationsstruktur vorgenommen werden.

In X-Regionen ansässigen Anpassungsbetrieben fehlt der Aktionsspielraum hinsichtlich auf dem Absatzmarkt auftretender Veränderungen. D. h. Anpassungsbetriebe müssen, wenn ihr Produkt von einem Produktnachfragerückgang betroffen wird, ihre Beschäftigung einschränken, d. h. den Arbeitsmarkt mit entlassenen Arbeitskräften belasten. Ähnliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt kann ein durch den Absatzmarkt auf Anpassungsbetriebe ausgeübter Rationalisierungszwang haben. Fällt dieser Rationalisierungszwang mit einem Rückgang der Produktnachfrage zusammen, so bleibt dem Anpassungsbetrieb in den meisten Fällen aufgrund seiner finanziellen Situation nichts anderes übrig, als die Produktion völlig stillzulegen, wodurch sämtliche Arbeitskräfte freigesetzt als Beanspruchung des Arbeitsmarktes auftreten.

In X-Regionen sind im Fall eines derartigen Überangebots an Arbeitskräften zweierlei Anpassungsaktivitäten der Nachfrageseite möglich. Zunächst einmal muß angenommen werden, daß zumindest ein Teil der ansässigen Aktionsbetriebe mit einem Teil seiner Produktionen expandiert, d. h. eine steigende Produktnachfrage nicht durch die Auswirkungen technisch-organisatorischer Fortschritte völlig kompensiert wird, so daß von diesen Aktionsbetrieben eine Zusatznachfrage als Beanspruchung des Arbeitsmarktes auftritt.

Sollte die Zusatznachfrage zur Abdeckung des Überangebots nicht ausreichen, so ist infolge der Attraktivität der X-Region, d. h. ihrer Standortgunst für Betriebsneuansiedlungen, anzunehmen, daß neuzugründende oder umzusiedelnde Be-

triebe die Gelegenheit, daß Arbeitskräfte mit industriegerichteter Qualifikation zur Verfügung stehen, zur Betriebsansiedlung ausnützen werden. Im Falle von Arbeitskräftefreisetzungen durch Anpassungsbetriebe führen also Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt der X-Region wieder zur Deckung von Angebot und Nachfrage.

Anpassungsbetriebe, deren Produktangebot einer steigenden Produktnachfrage gegenübersteht, expandieren entweder beschäftigungsmäßig oder haben die Möglichkeit, über Produktivitätssteigerungen den notwendigerweise steigenden Arbeitskräfteeinsatz abzufangen. Im ersten Fall entfalten sie eine qualitativ gleiche Zusatznachfrage, die, da die Neueintritte ins Erwerbsleben sich zum Teil an bestehenden Arbeitsplätzen ausrichten³⁸⁾ und der qualitative Bedarf unverändert bleibt, durch Neueintritte gedeckt werden kann. Sind diese Neueintritte nicht für Anpassungsbetriebe rekrutierbar (schlechte Arbeitsmarktposition) oder reicht ihre Anzahl nicht aus, so muß der Anpassungsbetrieb bemüht sein, die von ihm benötigten Arbeitskräfte aus der zuziehenden Bevölkerung oder der zwischenbetrieblichen Fluktuation zu rekrutieren (qualitative Anpassung über zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel der Zuzüge³⁹⁾).

Die zur Beseitigung von Veränderungen der Beschäftigungssituation notwendigen Anpassungsprozesse funktionieren in der X-Region sowohl auf der Arbeitskräfteangebots- wie auch auf der Arbeitskräftenachfrageseite, wobei die vorhandene Betriebstypenstruktur einerseits einen Maßstab für den Umfang und die Richtung von Arbeitsmarktbeanspruchung bildet, andererseits neben den anderen regionalen Merkmalen eine der Bedingungen bzw. Hemmnisse dafür ist, daß sich Anpassungsprozesse in Richtung eines neuen Arbeitsmarktgleichgewichts vollziehen.

2. Y-Region⁴⁰⁾

Ein zweiter regionaler Idealtyp, Y-Region, ist ungefähr durch folgende — z. T. zur X-Region konträre — Merkmalsausprägungen und ihre Verknüpfungen charakterisiert:

- Die Anzahl der erreichbaren Arbeitsplätze innerhalb dieser Region bzw. die Anzahl der Erwerbspersonen ist extrem niedrig. Dies hängt zusammen mit einer weiten Bevölkerungsstreuung der Region, also einer geringen Bevölkerungsdichte, die sich höchstens in einem flächenmäßig kleinen Zentrum der Region erhöht.

Die Region umfaßt das zum Kleinzentrum gehörige gesamte Berufspendlereinzugsgebiet. Infolge der Bevölkerungsstreuung ist in derartigen Regionen generell nur eine unterdurchschnittlich ausgebaute Infrastruktur vorhanden, die auch im dichter besiedelten Kleinzentrum noch weit unter der der X-Regionen liegt.

³⁸⁾ Zum „Bild“ vom Arbeitsmarkt siehe: Beiträge zur Arbeitsmarktforschung, in „Mitteilungen“ Nr. 5., a.a.O.

³⁹⁾ Derartige Prozesse zeigten sich recht häufig bei zuziehenden industriell Ungelernten aus der Landwirtschaft, die zunächst als Hilfskräfte beim Bau u. a. eine generell industriegerichtete Grundqualifikation erwarben und dann auf Angelerntenarbeitsplätze in anderen Industriebetrieben wechselten. Dazu näheres siehe: Modelluntersuchung eines geschlossenen Arbeitsmarktes am Beispiel des Wirtschaftsraumes Augsburg, noch nicht abgeschlossene empirische Studie des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München.

⁴⁰⁾ Auch bei der näheren Beschreibung regionaler Idealtypen ließe sich die Anzahl der herauszuhebenden Idealtypen beliebig erweitern — was zur Differenzierung der Einflußfaktoren bzw. der Einflußrichtung dieser Faktoren beitragen würde. Der hier zur Verfügung stehende Raum zwang zur Beschränkung auf zwei Idealtypen. Die Behandlung weiterer Idealtypen ist nachzulesen in: K. Behring, Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten, a.a.O.

- Mangelhafte Infrastruktur drückt sich aus in nur Teilerschließung des Gesamtgebietes, in einem wenig differenzierten, nur die lebensnotwendigen Bereiche umfassenden Dienstleistungsangebot, einem nur ausnahmsweisen oder sporadischen Angebot an kulturellen Diensten, in einem gerade den Mindestansprüchen gemäß ausgebauten Bildungssystem und beschränkten und/oder einseitigen Ausbildungsmöglichkeiten.

Die Verkehrsinfrastruktur in solchermaßen dünn besiedelten, relativ bevölkerungsleeren, mehrere Gemeinden⁴¹⁾ umfassenden Y-Regionen ist prinzipiell keineswegs optimal, was auf die geringe Finanzkraft der Gemeinden und die große Fläche — zum Teil unbewohnt — zurückzuführen ist.

- Aus den bisher schon abgeleiteten Faktoren läßt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auf eine nur wenig diversifizierte Qualifikationsstruktur des Arbeitskräfteangebots und auch nur wenig unterschiedliche Anforderungen der Arbeitsplätze schließen. Im übrigen ist generell das durchschnittliche Qualifikationsniveau in Y-Regionen geringer als in X-Regionen.
- Die geringe Anzahl der erreichbaren Arbeitsplätze innerhalb der Region ergibt eine ganz bestimmte Betriebstypenstruktur. Im günstigsten Fall befinden sich alle industriellen Arbeitsplätze in einem Aktionsbetrieb, was aber aller Erfahrung nach höchst selten vorkommt, es sei denn in ganz exponierten regionalen Lagen und erst in neuerer Zeit mit zunehmender Verknappung von Arbeitskräften in den X-Regionen⁴²⁾.

In der Regel wird ein Aktionsbetrieb nur einen Teil seiner Gesamtproduktion in arbeitskräfte anbietende Regionen auslagern, und zwar genau die Produktionen, die Arbeitsplatzanforderungen aufweisen, die der angebotenen Qualifikation entsprechen.

Die Betriebstypenstruktur in Y-Regionen besteht zum größten Teil aus Anpassungsbetrieben. Anpassungsbetriebe besitzen weder betriebliche Flexibilität, noch innerbetriebliche Elastizität, was bedeutet, daß die Arbeitsmärkte von Y-Regionen

⁴¹⁾ Die Problematik der Verwaltungsgrenzen innerhalb der Regionen wird hier nur gestreift. Ein näheres Eingehen auf die Fragen wird bei der notwendigerweise folgenden Operationalisierung der Ansatzpunkte unumgänglich.

⁴²⁾ Wie erste vorläufige empirische Ergebnisse einer im Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München gerade anlaufenden Studie „Betriebliches Arbeitsmarktverhalten“ zeigen, sind in Zeiten der Vollbeschäftigung auch in der Y-Region ähnlichen Realregionen Arbeitskräfte knapp.

⁴³⁾ die z. T. nur eine niedrige Bereitschaftsschwelle überschreiten müssen, zumal dann, wenn der landwirtschaftliche Erwerbsbetrieb klein ist oder andere Faktoren schon Vorüberlegungen im Hinblick auf Industriearbeit in Gang gesetzt haben.

⁴⁴⁾ In Abhängigkeit von der Art der vorhandenen Arbeitsplätze kann es auch sein, daß ein hohes Arbeitskräftepotential in der Mantelbevölkerung verborgen ist. Das zeigen z. B. die Ansiedlungen von Betrieben mit Frauenarbeitsplätzen in Regionen, in denen bisher nur Männerarbeitsplätze angeboten wurden. Diese Überlegung wird in zunehmendem Maß in die Standortentscheidung von Betrieben mit einbezogen.

im vollen Ausmaß den durch den Absatzmarkt vermittelten Veränderungen der betrieblichen Beschäftigungssituation ausgesetzt sind.

- Weiteres Kennzeichen von Y-Regionen ist — im Gegensatz zur X-Region — eine lange landwirtschaftliche Tradition und auch ein hoher Anteil an von der Landwirtschaft lebender Bevölkerung. Industrielle Kleinzentren entstehen in Y-Regionen häufig im Rahmen von extensivem wirtschaftlichem Wachstum in Ausnutzung eines hohen Arbeitskräfteangebots, das sich vor allem aus in der Landwirtschaft freigesetzten Arbeitskräften zusammensetzt.

Die ländliche Bevölkerung hat keinerlei industriegerichtete Erfahrungsgrundlage, auf der sie entsprechende Informationen verwerten könnte. Deshalb ist der Transparenzgrad derartiger Arbeitsmärkte, abgesehen vielleicht von der anzahlmäßig kleinen Bevölkerung im Zentrum, für die Arbeitskräfteangebotsseite denkbar gering. Auch heute noch von der Landwirtschaft in die Industrie überwechselnde Arbeitskräfte bringen nur gewisse physische Fähigkeiten mit und bieten ansonsten keine industriell verwertbare Qualifikation an. Darüber hinaus ist anzunehmen, daß die Einstellungen und Orientierungsmuster der landwirtschaftlichen Bevölkerung nicht industrieorientiert sind, was unter Umständen eine Industrieausbildung erheblich erschwert.

Die Anforderungen der Arbeitsplätze, die im Rahmen extensiven wirtschaftlichen Wachstums in diesen Regionen geschaffen werden, entsprechen der Art der angebotenen Arbeitskräfte. Das dadurch zustande gekommene labile Gleichgewicht kann jedoch auf die Dauer kaum haltbar sein, da die Betriebe dem Konkurrenzdruck auf dem Absatzmarkt unterliegen.

Die kurze industrielle Tradition und der hohe Anteil ländlicher Bevölkerung in der Region sprechen für eine niedrige Industrie-Erwerbsquote; das bedeutet, daß in solchen Y-Regionen das Arbeitskräfteangebot für Industriebetriebe quantitativ stark elastisch ist, daß auch eine hohe Zusatznachfrage mit entsprechenden Anreizen⁴³⁾ durch Rekrutierung aus der ländlichen Bevölkerung jederzeit gedeckt werden kann⁴⁴⁾.

- Attraktivität dieser Region kann nur im Kleinzentrum bestehen, es sei denn, landschaftlicher Schönheit und Menschenleere — was den Wohnwert betrifft — wird ein hohes Gewicht bemessen. Wie sich aus dem obengesagten ergibt, bietet die Infrastruktur des Kleinzentrums keinen Anreiz zum Zuzug. Attraktiv sind für Arbeitskräfte höchstens niedrige Wohnungsmieten oder niedrige Baukosten, die jedoch in ihrer Bedeutung schichtspezifisch gesehen werden müssen, d.h. bestimmte Qualifikationen rekrutierbar machen. In jedem Fall liegen derartige Regionen außerhalb der Präferenzgebiete von Hoch-

qualifizierten. Die Inattraktivität der Region hat auf ansässige höherqualifizierte Arbeitskräfte eher den umgekehrten Einfluß, nämlich die interregionale Mobilitätsbereitschaft zu erhöhen und Abwanderungen damit zu begünstigen.

Auch in bezug auf den betrieblichen Standort und damit auf die Möglichkeit von Betriebsneuan siedlungen muß eher von Ungunst als von Attraktivität gesprochen werden. Zwar sind Arbeitskräfte vorhanden und noch rekrutierbar, aber sie haben in der Regel mit zunehmenden allgemeinen Produktivitätssteigerungen kaum industriell verwertbare Qualifikationen⁴⁵). Einen Anreiz bietet dieser Angebotsüberschuß nur zur Auslagerung bestimmter, der angebotenen Qualifikation entsprechender Produktionen im Rahmen extensiven wirtschaftlichen Wachstums. Auf der anderen Seite fehlen sämtliche notwendigen Fühlungsvorteile oder genügen nur den Mindestansprüchen von Anpassungsbetrieben. Diese gravierenden Nachteile können auch eine kommunale Steuervergünstigung, niedrige Grundstückspreise für erschlossenes Industriegelände und staatliche Subventionen nur für Anpassungsbetriebe kompensieren. Um derartige Standorte für die Ansiedlung von Betrieben des Typs **Aktionsbetrieb** attraktiv zu gestalten, sind stärkere politische Interventionen notwendig.

Diese für Y-Regionen charakteristische Merkmalskombination läßt erkennen, daß derartige regionale Arbeitsmärkte einer starken Beanspruchung unterliegen, einer Beanspruchung, die sich für die Arbeitskräfteangebotsseite negativ auswirkt und von ihr hohe Anpassungsaktivitäten fordert. Derartige Arbeitsmärkte können in ihrer augenblicklichen Struktur nur kurzfristig eine Deckung von Angebot und Nachfrage erreichen, und auch nur dann, wenn eine gleichmäßige oder gleichartig expandierende Entwicklung auf den Absatzmärkten der Betriebe erfolgt.

Arbeitsmarktbeanspruchung tritt auf durch Absatzmarktverschiebungen, durch Produktnachfrageschrumpfung oder auch nur Verringerung eines Marktanteils, an die Anpassungsbetriebe sich infolge ihrer betrieblichen Inflexibilität aufgrund des vom Absatzmarkt ausgehenden Produkt- oder Produktionsinnovationszwanges anpassen müssen. Diese Beanspruchung kann innerregional aufgrund der größtenteils gleichartigen Betriebstypenstruktur nur kurzfristig kompensiert werden; über die Grenzen der Region ist ebenfalls nur ein kurzfristiger Ausgleich (d. h. durch arbeitskräfteorientierte Ansiedlung neuer Anpassungsbetriebe) möglich, und auch das nur in Ausnahmefällen, da kaum ein Ansiedlungsanreiz von der Region ausgeht.

⁴⁵) Hier gehen die Meinungen sehr weit auseinander. Es könnte auch sein, daß man mit zunehmender Automatisierung weniger bis unqualifizierte Arbeitskräfte einsetzen kann. Ohne eine Theorie des technischen Fortschritts ist diese Frage noch nicht zu klären.

Kann also eine Arbeitsmarktbeanspruchung in Y-Regionen, die — wie oben gezeigt — fast ausschließlich im Auftreten eines Überangebots an Arbeitskräften besteht, durch Anpassungsaktivitäten der Arbeitskräftenachfrageseite nicht beseitigt werden, bestehen für die betroffenen Arbeitskräfte zwei Möglichkeiten der Anpassung:

- Tagespendeln in andere Regionen
- Abwanderung aus der Region.

Tagespendeln in andere Regionen ist nur bei Vorhandensein der notwendigen Verkehrsverbindungen möglich bzw. wird zum Teil durch diese Verkehrsverbindungen in eine bestimmte Richtung gelenkt. Die auspendelnden Arbeitskräfte bilden Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt des Pendelziels. Dadurch schrumpft der Arbeitsmarkt der Wohnregion quantitativ — der ja nach der Anzahl der an ihm partizipierenden Arbeitskräfte gemessen wird —, was zur Folge haben kann, daß er zumindest kurzfristig wieder zu einer Deckung von Angebot und Nachfrage tendiert. Allerdings hat sich oben gezeigt, daß jede weitere Veränderung auf den Absatzmärkten, auf denen die von den regionalen Betrieben hergestellten Produkte als Angebot erscheinen, in direkter Weise zu einer neuen Arbeitsmarktbeanspruchung führt.

Auch die zweite Möglichkeit — Abwanderung — führt zur Schrumpfung des Arbeitsmarktes der Y-Region und hat insofern ebenso vorübergehend Deckung von Angebot und Nachfrage zur Folge, kann aber eher als Auspendeln zu einer kumulierten Krise der Gesamtregion überleiten. Die pendelnden Arbeitskräfte erhalten ihrer Wohnregion die für den Dienstleistungsbesatz und die Gemeindefinanzen notwendige Kaufkraft und die evtl. von den in der Region ansässigen Betrieben benötigten Arbeitskräfte aus der Familie.

V. Zusammenfassung und Ausblick

Als Ergebnis der Analyse regionaler Arbeitsmärkte mit Hilfe einer Idealtypenkonstruktion und unter explizierter Einführung des Betriebes als Entscheidungsträger ergibt sich folgendes:

1. Regionale Strukturmerkmale spielen eine entscheidende Rolle für die Entwicklung des entsprechenden regionalen Arbeitsmarktes (wobei nur die Existenz des Arbeitsmarktes und die Möglichkeit, daß auf ihm die Anpassungsprozesse der Arbeitsmarktseiten zum Gleichgewicht führen, betrachtet wird; politische Zielsetzungen werden dabei vorerst völlig außer acht gelassen).
2. Je nach Ausprägung und Stellenwert dieser regionalen Merkmale vollziehen sich unterschiedliche Anpassungsprozesse — in den meisten Fällen auf der Arbeitnehmerseite — die je

nachdem zur quantitativen Expansion oder Schrumpfung des Arbeitsmarktes führen.

3. Die entscheidenden Merkmale scheinen uns folgende zu sein:

- Die Größe — wie oben definiert — der Region, die eng mit allen weiteren angegebenen Merkmalen korreliert;
- die Attraktivität der Region, in Abhängigkeit von den oben aufgeführten Faktoren, wie Infrastruktur, Führungsvorteile etc.;
- die Qualifikationsstruktur der ansässigen Erwerbsbevölkerung, in Abhängigkeit von institutionellen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten;
- der Betriebsbesatz der Region, z. T. in Abhängigkeit von der Größenordnung und der Attraktivität der Region.

4. Je nach Art des Betriebsbesatzes werden Anpassungsprozesse der Arbeitsmarktseiten häufiger notwendig, d. h. unterliegt das Arbeitsmarktgleichgewicht größeren und häufigeren Abweichungen, die im Extrem über eine kumulierte Krise zum Verschwinden eines regionalen Arbeitsmarktes führen können.

In der vorliegenden Analyse wurden außer den beiden über den Absatzmarkt vermittelten ma-

krökonomischen Einflußgrößen alle anderen Faktoren konstant gehalten oder als abhängige Variable betrachtet. In einem weiteren Schritt wäre es notwendig, dieses System aufzulockern, d. h. weitere unabhängige Variable und subsystemartige Verknüpfungen dieser Variablen einzuführen.

Der vorstehende Ansatz ist einschließlich möglicher Erweiterungen zunächst ausschließlich analytischer Art. Er sollte jedoch darüber hinaus in der Lage sein, die Eingriffsstellen für die Realisierung politischer Zielsetzungen zu bezeichnen. Wenn man wirtschafts- bzw. arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, z. B. Schaffung funktionsfähiger Arbeitsmärkte⁴⁶⁾, und sämtliche politischen Nebenziele, z. B. paritätisches Einkommen und gleichmäßiges Wachstum in den Regionen etc., einführt, bieten sich aus dem Ansatz einige Instrumentvariable (Infrastruktur, Größe der Region, Betriebsbesatz etc.).

Zumindest dem Anspruch nach enthält das anvisierte analytische Modell auch ein dezisionistisches Modell; oder noch vorsichtiger ausgedrückt, das zentrale Beurteilungskriterium müßte in seiner Fähigkeit liegen, sich in ein operationales dezisionistisches Modell umdefinieren zu lassen. Dies ist möglich sowohl für jede einzelne Region als auch für ein gesamtregionales, konsistentes System. Der vorliegende Ansatz ist allerdings noch weit von diesen Modellmöglichkeiten entfernt.

⁴⁶⁾ Siehe Karin Behring, Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten, a.a.O.