

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Karl-Heinz Schmidt

Polarisierungs- und Stabilisierungstendenzen der
Beschäftigung in der Industrie und im Baugewerbe

16. Jg./1983

3

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 Buttler, 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>

Polarisierungs- und Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung in der Industrie und im Baugewerbe

Karl-Heinz Schmidt*)

Der Beitrag geht der Frage nach, ob die Beschäftigungsschwankungen in der Industrie und im Baugewerbe von dem Konzentrationsgrad der Branche, den Betriebsgrößen und der Qualifikation der Arbeitskräfte abhängen. Auf der Grundlage empirischer Untersuchungen und segmentationstheoretischer Ansätze der neueren Arbeitsmarkttheorie werden Polarisierungs- und Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung nachgewiesen. Es wird gezeigt, daß in acht untersuchten Industriezweigen mit unterschiedlichem Konzentrationsgrad von den Großunternehmen – je nach Konzentrationsgrad und Konjunkturphase – sowohl destabilisierende wie auch stabilisierende Beschäftigungseffekte ausgehen. In den von Strukturkrisen bedrohten Industriezweigen üben Großunternehmen und Kleinbetriebe überwiegend einen schwankenden Einfluß auf die Beschäftigung aus. Im Baugewerbe werden dagegen durch Kleinbetriebe überwiegend stabilisierende Beschäftigungseffekte ausgelöst, während Großunternehmen auch dort eher mit Beschäftigungsschwankungen reagieren. Zugleich zeichnen sich Unterschiede der Beschäftigungsschwankungen ab, die mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Zusammenhang stehen. Sie lassen darauf schließen, daß die Unternehmen ihre Belegschaftsstruktur und die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse als unternehmungspolitische Handlungsgröße einsetzen und zwar um so stärker je größer die Unternehmungen sind bzw. je höher der Konzentrationsgrad der Wirtschaftszweige ist. So ist die „Polarisierung“ der Beschäftigung, d. h. die zunehmende Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse nach ihrer Dauer, den Aufstiegschancen und dem Einkommen, besonders in jenen Branchen zu finden, die eine am Ausbildungsniveau und an der Betriebsgröße orientierte Segmentierung der Arbeitskräfte aufweisen.

Das gilt auch unter Berücksichtigung der regionalen Gliederung der Beschäftigten. Insgesamt zeichnen sich vier Typen der Segmentierung von Arbeitskräften ab – der qualifikationsorientierte, konjunkturabhängige Typ, der qualifikationsorientierte, strukturabhängige Typ, der betriebsgrößenorientierte, konjunkturabhängige Typ und der betriebsgrößenorientierte, strukturabhängige Typ. Sie sind nicht auf Großunternehmen beschränkt, sondern beziehen in zunehmendem Maße auch kleine und mittlere Unternehmen

Gliederung

1. Problemstellung
2. Hypothesen, Abgrenzungen und Methoden
3. Ergebnisse der Untersuchungen
 - 3.1. Die Beschäftigungsschwankungen in der Verarbeitenden Industrie
 - 3.2 Die Beschäftigungsschwankungen im Baugewerbe
 - 3.3 Polarisierungstendenzen der Beschäftigung
 - 3.4 Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung
 - 3.5 Regionale Schwerpunkte der Beschäftigungsschwankungen und Arbeitslosigkeit im Bauhauptgewerbe
4. Zusammenfassung und arbeitsmarktpolitische Folgerungen.

1. Problemstellung

Sowohl die empirischen Untersuchungen der Konjunkturzyklen als auch die im Rahmen der neueren Arbeitsmarktforschung durchgeführten Analysen der Zu- und Abgänge von Erwerbstätigen auf den Arbeitsmärkten zeigen: die Beschäftigung ist instabil. Im Konjunkturverlauf schwankt die Beschäftigung in den Wirtschaftszweigen und in deren Betriebsgrößengruppen mit unterschiedlicher Intensität und Dauer:

- (1) In den Wirtschaftszweigen verändert sich die Beschäftigung zum Teil mit erheblichen Abweichungen von der konjunkturellen Bewegung der Gesamtwirtschaft, d. h. es gibt „Branchenkonjunkturen“.¹⁾
- (2) Die Beschäftigung schwankt in den Betriebsgrößengruppen der Wirtschaftszweige mit unterschiedlicher Intensität, teilweise im Vergleich zur Gesamtwirtschaft verzögert, teilweise vauseilend.²⁾
- (3) Die Arbeitskräfte werden entsprechend ihrer Qualifikation in unterschiedlichem Maße von den konjunkturellen Beschäftigungsschwankungen betroffen. So sind höher qualifizierte Arbeitskräfte den Risiken der Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit oder unfreiwilligen Arbeitsmobilität zum großen Teil weniger ausgesetzt als unqualifizierte oder gering qualifizierte Arbeitskräfte.³⁾ Weiterhin werden die sog. „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes überdurchschnittlich freigesetzt, wenn die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Arbeitskräften sinkt.⁴⁾

*) Prof. Dr. Karl-Heinz Schmidt lehrt an der Universität – Gesamthochschule – Paderborn im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft Allgemeine Volkswirtschaftslehre, insbesondere Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹⁾ Spiethoff, A., Art. Krisen, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Auflage, Band VI, Jena 1925, S. 8-91; Eckey, H.-F., Strukturorientierte Konjunkturpolitik, Köln 1978.

²⁾ Kock, H., E. Leifert, A. Schmid, L. Stirnberg, Konzepte der Konjunktursteuerung, Köln 1977, S. 58 f.

³⁾ Bundesanstalt für Arbeit (J. Kühl, A. G. Paul, D. Blunk), Überlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978, S. 200 f.; Lenhardt G., Berufliche Qualifikation und Arbeitslosigkeit, in: Leviathan 1975, S. 370-391; Deutscher Bundestag, Jahresgutachten 1982/83 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, BT-Drucksache 9/2118, Bonn 1982, S. 48 ff.

⁴⁾ Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik, C. Offe, Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied 1977; Heinze, R. G. et. al, Armut und Arbeitsmarkt – Zum Zusammenhang von Klassenlagen und Verarmungsrisiken im Sozialstaat, in: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 10, 1981, H. 3.

Dennoch wurden drei Aspekte des Beschäftigungsproblems bisher nicht hinreichend geklärt:

- (a) Der Zusammenhang zwischen den Schwankungen der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage nach Arbeitskräften und den Beschäftigungsreaktionen kleiner und mittlerer Unternehmen einerseits und großer Unternehmen andererseits.⁵⁾
- (b) Die Trennung konjunktureller und struktureller Bestimmungsgründe der Beschäftigung in den Wirtschaftszweigen und deren Betriebsgrößengruppen.
- (c) Das Ausmaß der regionalen Unterschiede der Beschäftigungsschwankungen und deren Auswirkungen auf die Betriebsgrößenstruktur der Regionen.

Daher werden empirische Untersuchungen verstärkt darauf ausgerichtet, die Ausmaße und Ursachen von Beschäftigungsschwankungen in den Betriebsgrößengruppen konjunkturempfindlicher und vom Konzentrationsprozeß geprägter Wirtschaftszweige zu ermitteln. Zum anderen wird versucht, die Auswirkungen der Beschäftigungsschwankungen auf die wirtschaftliche Entwicklung der Regionen darzustellen. Über die Hypothesen und Ergebnisse derartiger neuer Untersuchungen im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland wird im folgenden berichtet.⁶⁾

2. Hypothesen, Abgrenzungen und Methoden

Es liegt nahe, bei der Untersuchung der Beschäftigungsschwankungen in den Betriebsgrößengruppen einerseits Wirtschaftszweige mit unterschiedlichem Grad der Unternehmenskonzentration, andererseits Branchen mit unterschiedlichem Grad der Konjunkturreakibilität zu vergleichen. Dabei können unterschiedliche Hypothesen für die Beschäftigungsveränderungen in den Betriebsgrößengruppen herangezogen werden, so etwa für die kleinen und mittleren Unternehmen die „Stabilisatorhypothese“⁷⁾ oder die „Krisenverstärkerhypothese“⁸⁾. Nach der Stabilisatorhypothese ändern die „kleinen“ und „mittleren“ Unternehmen ihre Beschäftigung im Konjunkturverlauf nur geringfügig, nach der Krisenverstärkerhypothese dagegen überdurch-

schnittlich stark, und zwar besonders in der Rezession. Andererseits werden beide Hypothesen aber auch auf „große“ Unternehmen angewendet; dabei wird unterstellt, daß Großunternehmen bei langfristiger Kontraktion der Güternachfrage die Nachfrage nach Arbeitskräften einschränken und dadurch einen destabilisierenden Einfluß auf die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung ausüben.⁹⁾

Neuere Untersuchungen der Beschäftigungsschwankungen gehen indessen von der Hypothese aus, daß die unter Unsicherheit handelnden Unternehmungen betriebsgrößenspezifische Methoden anwenden, um die aus der Sicht der Unternehmung günstigste Erlös-Kosten-Relation zu erreichen. Dazu zählt auch die zielgeleitete Gestaltung der Nachfrage nach Arbeitskräften:¹⁰⁾ um in der unsicheren „Umgebung“ die Kosten der Anpassung zu senken, setzen die Beschäftiger einerseits qualifizierte Facharbeitskräfte ein, aus denen sie die „Stammebelegschaft“ bilden, während sie andererseits wenig qualifizierte Arbeitskräfte als „Randbelegschaft“ nachfragen. Da die Voraussetzungen für die Abgrenzung von Stamm- und Randbelegschaften in Großunternehmungen häufiger erfüllt sind als in kleinen und mittleren Unternehmen, tragen vor allem Großunternehmungen zu der „Arbeitsmarktsegmentation“ bei.¹¹⁾ Demzufolge besteht vermutlich ein Zusammenhang zwischen dem Konzentrationsgrad der Wirtschaftszweige, der Betriebsgrößenstruktur, der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte und den Beschäftigungsschwankungen. Deshalb wurden acht Industriezweige mit unterschiedlichem Konzentrationsgrad und das Bauhauptgewerbe daraufhin untersucht, ob die Beschäftigungsschwankungen von dem Konzentrationsgrad der Branche, den Betriebsgrößen und der Qualifikation der Arbeitskräfte abhängen.

Dabei wurde auf verschiedene segmentationstheoretische Ansätze der neueren Arbeitsmarkttheorie Bezug genommen.¹²⁾ Besonderes Gewicht erlangten der Humankapitalansatz, der Polarisierungsansatz und der vertragstheoretische Ansatz. Mithin wurden vor allem die Anpassungshypothese, die Polarisierungshypothese und die Stabilisierungshypothese bei der Interpretation der empirischen Daten herangezogen.¹³⁾ Die Anpassungshypothese kennzeichnet das beschäftigungspolitische Verhalten von Unternehmen in konjunkturabhängigen Wirtschaftszweigen, während die Polarisierungshypothese die in konjunkturunempfindlichen Wirtschaftszweigen beobachtbare, allein auf Kostenminimierung durch Arbeitsteilung ausgerichtete Beschäftigungspolitik begründet. Mit der Stabilisierungshypothese wird unterstellt, daß die Unternehmen durch ihre Beschäftigungs- und Absatzpolitik zu einer stabilen Beschäftigung beitragen.

Um die Unterschiede der Beschäftigungsverläufe in den Betriebsgrößengruppen hervorzuheben, wurden die Beschäftigungsschwankungen in den „kleinen“ Betrieben (1-9 Beschäftigte) und in den „großen“ Unternehmen (1000 u. m. Beschäftigte) der Industriezweige gegenübergestellt. Für das Baugewerbe wurden die Abgrenzungen materialbedingt modifiziert (1-19 Beschäftigte bzw. 200 u. m. Beschäftigte).

Die Messung der Beschäftigungsschwankungen erfolgte mit Hilfe der jährlichen Veränderungen der Beschäftigtenzahl in der Zeit von 1964 bis 1978 (Industrie) und von 1960 bis 1981 (Baugewerbe). Obwohl die kurzfristige Arbeitnehmerfluktuation mithin nicht quantifiziert wurde, lassen die ermittelten Änderungen der Beschäftigtenzahlen Rückschlüsse auf Stabilisierungs- bzw. Polarisierungstendenzen der Beschäftigung in den Betriebsgrößengruppen der untersuchten

⁵⁾ Kock, H. u. a., 1977, S. 60.

⁶⁾ Schmidt, K.-H., H. Heiermeier (Mitarb.), Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsschwankungen, Betriebsgröße und Arbeitsmarktsegmentation, Arbeitspapier des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der Universität-Gesamthochschule-Paderborn, 1981; derselbe, Beschäftigungsschwankungen, Betriebsgrößenstruktur und Arbeitsmarktsegmentation im Baugewerbe, ebenda, 1982.

⁷⁾ Bayern, H., Das mittlere personengeprägte Unternehmen als Wirtschaftsstabilisator, Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen Nr. 1173, Köln und Opladen 1964, S. 21 ff. und S. 265; Kleine, D., Existenzbedingungen der Betriebe und Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe, Göttingen 1978, S. 156 ff.

⁸⁾ Abmann, K., K.-H. Schmidt, Die Konjunkturabhängigkeit der Klein- und Mittelbetriebe, Göttingen 1975, S. 3 f.; Schmidt, K.-H., Stabile Arbeitsplatzentwicklung im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe? in: Internationales Gewerearchiv, 1/1979, S. 39-50.

⁹⁾ Kock, H. u. a., 1977, S. 59.

¹⁰⁾ Brandes, W., P. Liepmann, P. Weise, Unternehmungsverhalten und Arbeitsmarkt, Diskussionsbeiträge zur Politischen Ökonomie, Nr. 39, Paderborn 1981.

¹¹⁾ Biehler, H., W. Brandes, Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland, Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Frankfurt, New York 1981; Biehler, H., W. Brandes, F. Buttler, K. Gerlach, P. Liepmann, Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse. Zur Funktionsweise ausgewählter Arbeitsmärkte, Tübingen 1981.

¹²⁾ Buttler, F., K. Gerlach, Art. Arbeitsmarkttheorien, in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW), 36737. Lieferung, Stuttgart u. a. 1982, S. 686-696; Cain, G. C., The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Surrey, in: Journal of Economic Literature, 14/1976, S. 1215-1257; Pfriem, H., Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien, Neoklassische, duale und radikale Ansätze, Frankfurt/M., New York 1979.

¹³⁾ Schmidt, K.-H., 1981, S. 10-12.

Wirtschaftszweige zu. Besonders deutlich werden sie mit Hilfe der Spannweiten dargestellt, d. h. der Differenzen der höchsten positiven und negativen Veränderungsrate der Beschäftigten. Dabei blieb allerdings außer Betracht, ob und in welchem Ausmaß eine „Wanderung“ einzelner Betriebe von einer Betriebsgrößenklasse in die andere als Folge eigener Beschäftigungsschwankungen erfolgt ist. Insofern können Verzerrungen in den Befunden nicht ausgeschlossen werden. Die Untersuchungen basieren auf Daten der amtlichen Statistik und auf Ergebnissen der neueren Arbeitsmarkt- und Konjunkturforschung.

Der folgende Abschnitt berichtet über Ergebnisse hinsichtlich der Beschäftigungsschwankungen in der Industrie (3.1) und im Baugewerbe (3.2). Sodann wird auf Polarisierungstendenzen der Beschäftigung in der Industrie und im Baugewerbe hingewiesen (3.3). Daran schließt sich die Darstellung von Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung an (3.4). Ferner werden regionale Schwerpunkte der Beschäftigungsschwankungen und der Arbeitslosigkeit hervorgehoben (3.5). Den Schluß bilden arbeitsmarktpolitische Folgerungen aus den vorgelegten Untersuchungsergebnissen (4.).

3. Ergebnisse der Untersuchungen

3.1 Die Beschäftigungsschwankungen in der Verarbeitenden Industrie

Die statistischen Daten der Beschäftigten nach den Hauptbereichen der Industrie legen die Vermutung nahe, daß die Beschäftigtenschwankungen von den Veränderungen der Nachfrage nach Investitionsgütern „erzeugt“ und – zeitlich verzögert – auf den Konsumgütersektor übertragen werden;¹⁴⁾ denn in der Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie sowie in der Investitionsgüterindustrie machten sich die rezessionsbedingten Beschäftigungseinschränkungen früher als in der Konsumgüterindustrie bemerkbar. Zugleich wurde die Konsumgüterindustrie von langfristigen Änderungen der Nachfragestruktur beeinflusst. Die Folge waren hohe Schrumpfungsraten der Beschäftigten in diesem Industriebereich.

Zwischen den Kleinbetrieben und Großunternehmen zeichneten sich in den industriellen Hauptbereichen weitere Unterschiede der Beschäftigungsschwankungen ab. Die Kleinbetriebe wiesen zwar tendenziell geringere Beschäftigungsschwankungen auf als die Großunternehmen, doch überwogen in den Kleinbetrieben der Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie und der Konsumgüterindustrie die negativen, dagegen in der Investitionsgüterindustrie die positiven Veränderungsrate der Beschäftigten. Die Überlagerung kurz- und langfristiger Veränderungen der Nachfrage nach Arbeitskräften wurde besonders deutlich in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie: sowohl in den Großunternehmen als auch in den Kleinbetrieben verstärkte sich die Schrumpfungstendenz während der siebziger Jahre fortlaufend. In der Verbrauchsgüter- und Investitionsgüterindustrie schwankten die Beschäftigtenzahlen der Kleinbetriebe – zum Teil mit einjähriger Verzögerung – um so mehr, je stärker und länger die Beschäftigung in den Großunternehmen schwankte. Hierzu trug vermutlich die zunehmende Funktion kleiner Betriebe als Zulieferer oder als Glieder der Absatzorganisation großer Unternehmen bei. Dadurch wurde die Abhängigkeit kleiner Betriebe von den großen

Unternehmen – intra- und intersektoral – erhöht und die Übertragung der Beschäftigungsschwankungen zwischen den Betriebsgrößengruppen verstärkt.

Übersicht 1: Spannweiten der höchsten und niedrigsten Veränderungsrate der Angestellten, Facharbeiter und der sonstigen Arbeiter¹⁾ in „kleinen“²⁾ und „großen“ Unternehmen³⁾ der Verarbeitenden Industrie 1966–1976 (in %)

Beschäftigte nach der Stellung im Betrieb	„Kleine“ Unternehmen	„Große“ Unternehmen
Angestellte	7,2	18,4
Facharbeiter	8,2	19,4
Sonstige Arbeiter	9,4	28,9

¹⁾ Angelernte und ungelernete Arbeiter

²⁾ Unternehmen mit 10–19 Beschäftigten

³⁾ Unternehmen mit 1 000 u. m. Beschäftigten

Quellen: Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland 1966 ff.

Über die Beschäftigungsschwankungen in den Industriezweigen mit unterschiedlichem Grad der Unternehmenskonzentration, ausgedrückt durch den Beschäftigtenanteil der zehn umsatzstärksten Unternehmen des Wirtschaftszweiges, wurden folgende Aussagen getroffen:

- in den *hoch* konzentrierten Industriezweigen (z. B. Straßenfahrzeugbau, eisenschaffende Industrie, elektrotechnische Industrie und chemische Industrie), fielen die Spannweiten der Beschäftigtenveränderungen *niedriger* aus als in den Industriezweigen mit *mittlerem* Konzentrationsgrad (Maschinenbau, feinmechanische und optische Industrie sowie Uhrenindustrie) und mit *geringem* Konzentrationsgrad (Bekleidungsindustrie, Textilindustrie);
- innerhalb der *hoch* konzentrierten Industriezweige gingen aber von den Großunternehmen teils destabilisierende, teils stabilisierende Wirkungen aus; dabei wirkten einerseits konzentrationsbedingte Kosteneffekte, andererseits Nachfrageschwankungen auf den Absatzmärkten mit;
- in den Industriezweigen mit *mittlerem* Konzentrationsgrad zeichneten sich überwiegend stabilisierende Wirkungen der Großunternehmen ab;
- die Industriezweige mit *geringem* Konzentrationsgrad wurden durch die Überlagerung kurz- und langfristiger Veränderungen der Nachfragestruktur beeinflusst, so daß sich in den Großunternehmen und Kleinbetrieben die Tendenz des Beschäftigtenabbaus abzeichnete; die Beschäftigtenzahlen der Großunternehmen sanken sogar erheblich stärker als diejenigen der kleinen Betriebe.

Zusammenfassend ist demzufolge festzustellen, daß von den Großunternehmen je nach Konzentrationsgrad und Konjunkturphase destabilisierende und stabilisierende Beschäftigungseffekte ausgingen. Von den Kleinbetrieben gehen zwar stabilisierende Beschäftigungseffekte aus, doch sind sie um so geringer, je stärker die Kleinbetriebe – als Zulieferer oder Absatzmittler – von den Großunternehmen wirtschaftlich abhängig sind. In den von Strukturkrisen bedrohten Industriezweigen wirken hingegen Kleinbetriebe und Großunternehmen überwiegend destabilisierend auf die Beschäftigung.

¹⁴⁾ Jöhr, W. A., Art. Konjunktur (I), in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, 6. Band, Stuttgart u. a. 1959, S. 97-114, hier: S. 107; Haberler, G., Prosperität und Depression, Bern 1948.

Übersicht 2: Spannweiten der Veränderungsrate der Facharbeiter und sonstigen Arbeiter¹⁾ in „kleinen“²⁾ und „großen“ Unternehmen³⁾ in Industriezweigen mit unterschiedlichem Konzentrationsgrad⁴⁾ 1966–1976 (in %)

Industriezweig Konzentrations- grad (in %)	Beschäftigte nach der Stellung im Betrieb	„Kleine“ Unter- nehmen	„Große“ Unter- nehmen
Chemische Industrie / 45,0	Facharbeiter	45,0	30,2
	Sonstige Arbeiter	14,3	17,0
Straßenfahr- zeugbau / 71,9	Facharbeiter	17,3 ⁵⁾	24,3
	Sonstige Arbeiter	30,0	38,8
Maschinenbau- industrie 13,8	Facharbeiter	15,8	20,0
	Sonstige Arbeiter	13,7	20,8
Feinmechanische, optische sowie Uhrenindustrie 30,5	Facharbeiter	28,2	9,5
	Sonstige Arbeiter	36,7	40,3
Bekleidungs- industrie / 5,5	Facharbeiter	5,6	47,3
	Sonstige Arbeiter	15,1	61,7

- ¹⁾ Angelernte und ungelernete Arbeiter
²⁾ Unternehmen mit 10–19 Beschäftigten
³⁾ Unternehmen mit 1 000 u. m. Beschäftigten
⁴⁾ Beschäftigtenanteil der zehn umsatzstärksten Unternehmen 1975
⁵⁾ Unternehmen mit 10–49 Beschäftigten

Quellen: Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland 1966 ff.

3.2 Die Beschäftigungsschwankungen im Baugewerbe

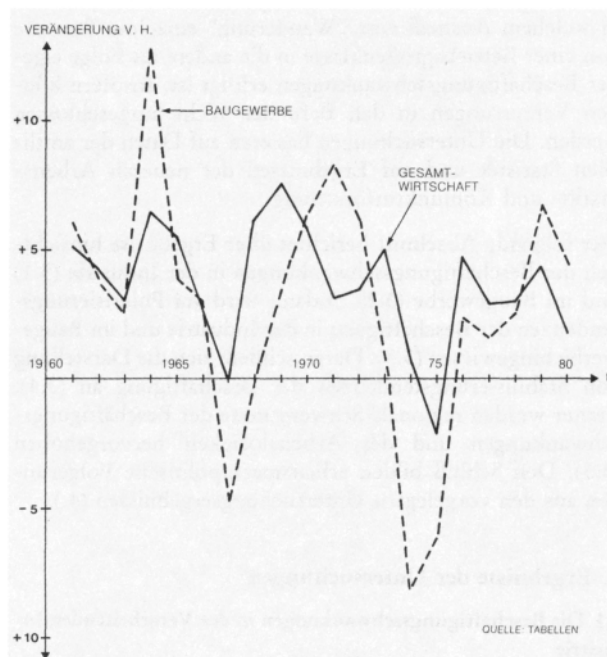
Im Gegensatz zur Industrie steht das Baugewerbe mit seinen Beschäftigungsschwankungen weitgehend im Einklang mit der Auffassung, daß die „kleinen“ Betriebe überwiegend stabilisierende Beschäftigungseffekte auslösen und die Großunternehmen destabilisierend wirken. Dennoch wäre es voreilig, daraus zu folgern, daß die Beschäftigungsentwicklung der „kleinen“ Betriebe des Baugewerbes generell der Stabilisatorhypothese entspricht. Dies setzt jedoch voraus, daß nach Zweigen des Baugewerbes sowie nach Qualifikationsstufen der Arbeitnehmer und Regionen der Beschäftigung disaggregierte empirische Daten ausgewertet werden. Zunächst wird auf die Spannweiten der Beschäftigungsschwankungen in den „kleinen“ und „großen“ Unternehmen hingewiesen, und zwar ausschließlich im Bauhauptgewerbe.¹⁵⁾

In den „kleinen“ Betrieben (1 – 19 Beschäftigte) fiel die Spannweite der Beschäftigungsschwankungen in der Zeit von 1969 bis 1981 erheblich niedriger aus als in den „großen“ Unternehmen (200 – 499 Beschäftigte bzw. 500 u. m.

¹⁵⁾ Schmidt, K.-H., 1982, S. 59 ff.

¹⁶⁾ Auf der Grundlage der statistischen Angaben zur Stellung der Arbeitnehmer im Betrieb: Facharbeiter (einschl. angestelltenversicherungspflichtige Poliere, Schachtmeister und Meister); Fachwerker und Werker; gewerblich Auszubildende (einschl. Umschüler, Anlernlinge und Praktikanten); übrige Beschäftigte (tätige Inhaber, Mitinhaber, unbezahlt mithelfende Familienangehörige, kaufmännische und technische Angestellte, kaufmännisch und technisch Auszubildende). Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Bautätigkeit und Wohnungen Fachserie 5, Reihe S. 1, Stuttgart u. a. 1982.

Schaubild 1: Veränderungen der Bruttowertschöpfung in Preisen von 1970 in der Gesamtwirtschaft und im Baugewerbe 1960–1980



Beschäftigte). Das ist vor allem auf hohe negative (positive) Veränderungsrate der Beschäftigten in den großen Unternehmen des Bauhauptgewerbes während der Rezessionsphasen (Boomphasen) zurückzuführen. Die Spannweiten der Beschäftigungsschwankungen fielen demnach in diesem Wirtschaftszweig um so höher aus je größer die Beschäftigtenzahl der Unternehmen war. Somit scheinen die großen Unternehmen – im Unterschied zur Verarbeitenden Industrie – eine größere Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse aufzuweisen als die kleinen Unternehmen. Dieser Aussage wurde in den empirischen Untersuchungen des Bauhauptgewerbes und der Industrie weiter nachgegangen. Dabei wurden die Beschäftigten zusätzlich nach Qualifikationsstufen gegliedert.¹⁶⁾ Die wichtigsten Ergebnisse werden im folgenden Abschnitt wiedergegeben.

Übersicht 3: Spannweiten der Veränderungsrate der Angestellten, Facharbeiter und Fachwerker in „kleinen“¹⁾ und „großen“²⁾ Unternehmen des Bauhauptgewerbes 1971–1981 (in %)

Beschäftigte nach der Stellung im Betrieb	„Kleine“ Unternehmen	„Große“ Unternehmen
Angestellte	11,7	40,9
Facharbeiter	7,8	49,8
Fachwerker	23,7	77,5
Maurer	3,4	50,8
Zimmerer	10,0	73,6

- ¹⁾ Unternehmen mit 1–19 Beschäftigten
²⁾ Unternehmen mit 500 u. m. Beschäftigten

Quellen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Bauwirtschaft, Bautätigkeit, Wohnungen, Reihe 2, 1971–1975; dgl. Fachserie 4, Produzierendes Gewerbe, Reihe 5.1, 1976 ff.; Zentralverband des Deutschen Baugewerbes (Hrsg.); Jahrbuch des Deutschen Baugewerbes, 1970 ff.

3.3 Polarisierungstendenzen der Beschäftigung

Die Veränderungsraten der Beschäftigten in der Verarbeitenden Industrie sind innerhalb der Industriezweige und deren Betriebsgrößengruppen nach der Qualifikation der Arbeitskräfte verschieden. Im Hinblick auf die Arbeitsmarktsegmentation ist hervorzuheben, daß die Spannweite der Beschäftigungsschwankungen bei den Facharbeitern während der Beobachtungsperiode geringer ausfiel als bei den „sonstigen Arbeitern“. Die Aussage ist mit den segmentationstheoretischen Ansätzen vereinbar; denn danach halten die Unternehmen Facharbeitskräfte als Stammbeslegschaft im Konjunkturverlauf durch, während sie angelernte und ungelernete Arbeitskräfte als Randbelegschaften in der Rezession freisetzen und im Konjunkturaufschwung einstellen. Die Angestellten sind zu großen Teilen zu den Stammbeslegschaften zu zählen, die „sonstigen Arbeiter“ dagegen überwiegend zu den Randbelegschaften. Auszubildende wechseln in der Regel erst nach der Erstausbildung das Beschäftigungsverhältnis.

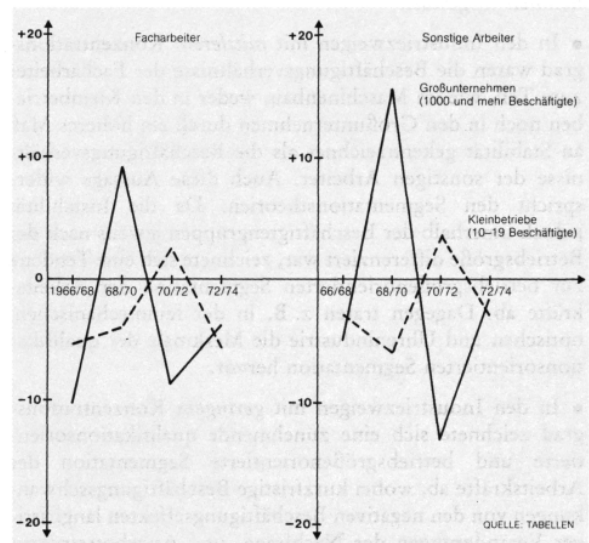
Auch die weitere, die Verarbeitende Industrie betreffende Aussage steht mit den Segmentierungstheorien im Einklang: in den Großunternehmen fielen die Spannweiten der Beschäftigungsschwankungen in allen Qualifikationsstufen (mit Ausnahme der Auszubildenden) höher aus als in den Kleinbetrieben. Zugleich zeichnete sich bei den Facharbeitern und Angestellten wiederum eine geringere Spannweite der Beschäftigtenschwankungen ab als in der Gruppe der sonstigen Arbeiter. Die höchste Spannweite wurde für die sonstigen Arbeiter der Großunternehmen mit 1000 und mehr Arbeitskräften ermittelt, die geringste für die Gruppe der Facharbeiter in den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Da die Facharbeiter jedoch in den Großunternehmen erheblich höhere Beschäftigungsschwankungen aufwiesen als in den kleinen Betrieben, besteht auch für Facharbeiter keine Gewähr für stabile Beschäftigungsverhältnisse. Offenbar entscheiden sich die Unternehmungen unter den betriebs- und situationsspezifischen Bedingungen jeweils für diejenige personalpolitische Strategie, die im Hinblick auf die Erhaltung der Stabilität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Unternehmungen zu den relativ geringsten Transaktionskosten der Arbeitskräfte (aus der Sicht der Unternehmung) führt.¹⁷⁾ Daraus ergibt sich bei unsicheren Erwartungen und unterschiedlichen Qualifikationen der Arbeitskräfte in großen Unternehmen die Tendenz, qualifizierte Arbeitskräfte betriebsspezifisch fortzubilden und sie in die Stammbeslegschaft aufzunehmen oder sie wie die wenig oder nicht qualifizierten Arbeitskräfte über den externen Arbeitsmarkt einzustellen bzw. zu entlassen. Kleinbetriebe richten sich dagegen in stärkerem Maße bei der Beschäftigung qualifizierter Facharbeitskräfte an den Zertifikaten der beruflichen Bildung aus (Facharbeiter- bzw. Gesellen- und Meisterbriefe). Die kontinuierliche Beschäftigung der qualifizierten, über die externen, berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte beschaffbaren Facharbeitskräfte erscheint ihnen überwiegend kostengünstiger als der häufige, prozyklische Wechsel dieser oder weniger qualifizierter Arbeitskräfte. Dennoch zeichnet sich auch in kleinen und mittleren Unternehmen die zunehmende Bildung von Stamm- und Randbelegschaften ab mit der Folge wachsender Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse für zahlreiche Facharbeiter wie für die „sonstigen Arbeiter“

¹⁷⁾ Brandes, W., P. Weise, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Würzburg - Wien, 1980, S. 22 ff.

¹⁸⁾ Schmidt, K.-H., 1981, S. 53 ff.

Dies vorangestellt, bleibt der Hinweis auf die unterschiedlichen Spannweiten der Beschäftigungsschwankungen in den Industriezweigen und im Baugewerbe, wobei den für die Stammbeslegschaften repräsentativen Facharbeitern und den „sonstigen Arbeitern“, die die Randbelegschaften stellen, besondere Aufmerksamkeit zuteil werden muß. Zugleich sind die Unterschiede des Konzentrationsgrades der untersuchten Wirtschaftszweige zu berücksichtigen. Dadurch wird einerseits der qualifikationsorientierten und andererseits der betriebsgrößenorientierten Arbeitskräftespaltung in den Unternehmungen Rechnung getragen.¹⁸⁾ Folgende Ergebnisse sind hervorzuheben:

Schaubild 2: Veränderungen der Zahl der Facharbeiter und sonstigen Arbeiter in Kleinbetrieben und Großunternehmen der Industrie insgesamt 1966 – 1974



- In der Mehrzahl der untersuchten Wirtschaftszweige fielen die Beschäftigungsschwankungen bei den Facharbeitern geringer aus als bei den sonstigen Arbeitern.
- In der Chemischen Industrie wiesen dagegen die Facharbeiter eine höhere Spannweite der Beschäftigtenveränderungen auf als die sonstigen Arbeiter; infolge des hohen Mechanisierungsgrades der Massenproduktion wurden Facharbeiter zum Teil dequalifiziert und als Randbelegschaften eingestuft.
- In der Bekleidungsindustrie ergaben sich bei Facharbeitern und sonstigen Arbeitern gleichfalls hohe und nahezu übereinstimmende Spannweiten; konjunkturelle und strukturelle Veränderungen der Nachfragemärkte und Wandlungen der Angebotsstruktur haben die Beschäftigungsschwankungen bestimmt; der Schrumpfungsprozeß der Beschäftigten ging mit qualifikationsorientierter und betriebsgrößenorientierter Segmentierung der Arbeitskräfte einher. Diese Aussagen gelten im wesentlichen auch für die Textilindustrie.
- Relativ geringe Beschäftigtenschwankungen wurden dagegen in der Maschinenbauindustrie ermittelt; das galt sowohl für die Facharbeiter als auch für die sonstigen Arbeiter; somit scheint die qualifikationsorientierte Arbeitskräftespaltung in diesem Industriezweig relativ wenig ausgeprägt zu sein.

Unter Berücksichtigung des Konzentrationsgrades der Industriezweige zeichneten sich weitere Unterschiede der Beschäftigungsschwankungen ab:

- In den Industriezweigen mit *hohem* Konzentrationsgrad wurde überwiegend die qualifikationsorientierte und betriebsgrößenorientierte Arbeitskräftespaltung beobachtet, z. B. im Straßenfahrzeugbau; dort wiesen die Facharbeiter geringere Spannweiten der Beschäftigungsschwankungen auf als die sonstigen Arbeiter; zugleich variierten beide Beschäftigtengruppen in den Großunternehmen stärker als in den Kleinbetrieben. Einige Industriezweige, z. B. die Chemische Industrie, zeigten dagegen ein den Segmentierungstheorien widersprechendes Bild: die Facharbeiter wiesen dort höhere Spannweiten der Beschäftigtenveränderungen auf als die sonstigen Arbeiter; vermutlich wurden die Facharbeiter infolge des erhöhten Mechanisierungsgrades der Produktion zum Teil in die Randbelegschaften der Unternehmen eingestuft.
- In den Industriezweigen mit *mittlerem* Konzentrationsgrad waren die Beschäftigungsverhältnisse der Facharbeiter zum Teil, wie im Maschinenbau, weder in den Kleinbetrieben noch in den Großunternehmen durch ein höheres Maß an Stabilität gekennzeichnet als die Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Arbeiter. Auch diese Aussage widerspricht den Segmentierungstheorien. Da die Instabilität jedoch innerhalb der Beschäftigtengruppen jeweils nach der Betriebsgröße differenziert war, zeichnete sich eine Tendenz zur betriebsgrößenorientierten Segmentierung der Arbeitskräfte ab. Dagegen traten z. B. in der feinmechanischen, optischen und Uhrenindustrie die Merkmale der qualifikationsorientierten Segmentierung hervor.
- In den Industriezweigen mit *geringem* Konzentrationsgrad zeichnete sich eine zunehmende qualifikationsorientierte und betriebsgrößenorientierte Segmentierung der Arbeitskräfte ab, wobei kurzfristige Beschäftigungsschwankungen von den negativen Beschäftigungseffekten langfristiger Veränderungen der Nachfrage- und Angebotsstruktur überlagert wurden. Daher erhöhte sich die Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse auch in der Gruppe der Facharbeiter, und zwar besonders in den großen Unternehmen.
- Im Baugewerbe gingen destabilisierende Beschäftigungseffekte überwiegend vom Bauhauptgewerbe aus, und zwar vor allem von den großen Unternehmen. Die unterschiedlichen Spannweiten der Beschäftigungsschwankungen lassen darauf schließen, daß die qualifikationsorientierte und die betriebsgrößenorientierte Segmentierung der Arbeitskräfte im Zeitablauf zunahm; denn einerseits wiesen Facharbeiter und Angestellte geringere Beschäftigungsschwankungen auf als Fachwerker und Werker, andererseits zeichneten sich in den kleinen Betrieben jeweils geringere Veränderungsraten der Beschäftigten ab als in den großen Unternehmen. Demzufolge ist die Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse im Bauhauptgewerbe um so größer, je geringer die Qualifikation der Arbeitskräfte ist und je größer die Unternehmungen als Beschäftigter sind.
- Die Belegschaftsstruktur und die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse werden vermutlich um so stärker als

unternehmungspolitische Instrumentvariable gestaltet, je größer die Unternehmungen sind bzw. je höher der Konzentrationsgrad des Bauhauptgewerbes ist. Daraus folgt zugleich, daß die destabilisierenden Beschäftigungseffekte überwiegend von den großen Unternehmen dieses Wirtschaftszweiges ausgehen. Sie sind mit der Tendenz zur „Polarisierung“ der Beschäftigungsverhältnisse verbunden, d. h. mit zunehmenden Diskrepanzen hinsichtlich der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse und der damit verbundenen Aufstiegchancen und Einkommen.

Solche Polarisierungstendenzen zeichneten sich noch deutlicher in der Verarbeitenden Industrie ab, und zwar besonders in den Zweigen mit starker qualifikationsorientierter und betriebsgrößenorientierter Segmentierung der Arbeitskräfte (z. B. Straßenfahrzeugbau sowie feinmechanische, optische und Uhrenindustrie).¹⁹⁾

3.4 Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung

Innerhalb der Verarbeitenden Industrie und des Bauhauptgewerbes sind jedoch auch Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung erkennbar. So wurde in der Maschinenbauindustrie festgestellt, daß die Kleinbetriebe bei Facharbeitern und sonstigen Arbeitern geringere Beschäftigungsschwankungen aufwiesen als die Großunternehmen. Dies ist bemerkenswert, weil die sonstigen Arbeiter die Randbelegschaft stellen und demzufolge bei qualifikationsorientierter Segmentierung der Arbeitskräfte höhere Beschäftigungsschwankungen aufweisen als die Facharbeiter.

Deutlicher traten die Stabilisierungstendenzen im Bauhauptgewerbe hervor. Dort zeichneten sich in den kleinen Betrieben überwiegend geringere Beschäftigungsschwankungen ab als in den großen Unternehmen. Berücksichtigt man auch hier die unterschiedlichen Qualifikationen der Arbeitskräfte, zeichnet sich wiederum die Tendenz ab, daß die Stabilisierungstendenzen bei zunehmender Unternehmensgröße durch destabilisierende Beschäftigungseffekte überkompensiert werden: die Instabilität ist um so größer, je geringer die Qualifikation der Arbeitskräfte ist und je größer die Unternehmung als Beschäftigter ist.

Innerhalb der Gruppe der Facharbeitskräfte zeichnete sich ebenfalls die Differenzierung der Beschäftigtenschwankungen nach der Größe der Unternehmungen ab: in den „kleinen“ Betrieben fiel die Spannweite der Beschäftigungsschwankungen bei der Betrachtung einzelner Facharbeiterberufe – z. B. der Maurer, Betonbauer usw. – geringer aus als in den „großen“ Unternehmen. Demzufolge sind die stabilisierenden Beschäftigungseffekte vor allem in der Gruppe der Facharbeiter, und hier in den „kleineren“ Unternehmen zu beobachten. Jedoch sind Zeitabschnitte nachweisbar, in denen Facharbeiter höhere Beschäftigungsschwankungen aufwiesen als die Fachwerker (z. B. 1978/79). Überwiegend waren die Berufe der Facharbeiter aber durch eine geringere Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet als die Tätigkeiten der Fachwerker.

Aus diesen Ergebnissen können drei Folgerungen gezogen werden:

- (1) Die Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse überwiegt gegenüber den Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung.
- (2) Die Qualifikation der Arbeitskräfte und die Größe der Unternehmungen als Beschäftigter sind Bestimmungsfaktoren für die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse.

¹⁹⁾ Deutschmann, Chr., Produktion, technischer Fortschritt und Beschäftigung, Arbeitspapier aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Nr. 3, 1982, Paderborn 1982; Peters, W. (Hrsg.), Beiträge aus dem Arbeitskreis SAMF zur Diskussion über Probleme der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Arbeitspapier Nr. 2/ 1982, Paderborn, 1982.

- (3) Obwohl Facharbeitskräfte zum Teil in stabilen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, bietet der berufsfachliche Arbeitsmarkt – als drittes Arbeitsmarktsegment zwischen dem betriebsinternen Segment und dem externen Arbeitsmarkt – keine Gewähr für stabile Beschäftigungsverhältnisse. Die Dequalifizierung von Facharbeitskräften ist vor allem in großen Unternehmungen erkennbar; in diesen Fällen werden Facharbeiter als Randbelegschaften behandelt.

3.5 Regionale Schwerpunkte der Beschäftigungsschwankungen und Arbeitslosigkeit im Bauhauptgewerbe

Da das Bauhauptgewerbe als besonders konjunktur reagibel gilt, wurden für diesen Wirtschaftsbereich nicht nur die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen, sondern auch die der Arbeitslosen untersucht.²⁰⁾ Obwohl der Aussagewert von Arbeitslosenzahlen und -quoten begrenzt ist, – der Auslastungsgrad des Arbeitspotentials wäre aussagefähiger –, ermöglicht die berufliche und regionale Gliederung der Arbeitslosen die Ermittlung von Beschäftigungseinbrüchen, Dauerarbeitslosigkeit und zyklischen Schwankungen der Unterbeschäftigung. Dadurch treten die Schwerpunkte der Beschäftigungsschwankungen und der Unterbeschäftigung in den Wirtschaftszweigen, Regionen, Berufen deutlich hervor. Sie sind als Hinweis auf die Ansatzpunkte arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu interpretieren.²¹⁾

Ein Vergleich der Beschäftigtenschwankungen des Bauhauptgewerbes in vier Bundesländern (Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern) von 1972 bis 1981 führte zu folgenden Ergebnissen:

- In allen berücksichtigten Bundesländern wiesen die Facharbeiter geringere Beschäftigungsschwankungen auf als die Fachwerker.
- Im Stadtstaat Hamburg fielen die Spannweiten der Beschäftigtenschwankungen sowohl bei den Facharbeitern als auch bei den Fachwerkern höher aus als in den übrigen drei Vergleichsländern.

- Entgegen verbreiteten Vorstellungen unterlag auch die Beschäftigung von Facharbeitern und Fachwerkern in Baden-Württemberg erheblichen Schwankungen; bei den Fachwerkern fiel die Spannweite jedoch geringer aus als etwa in Hamburg und Nordrhein-Westfalen.

Diese Aussagen sind wiederum mit den segmentationstheoretischen Ansätzen der neueren Arbeitsmarkttheorie vereinbar.²²⁾ Trotz erheblicher regionaler Differenzierungen der Beschäftigungsschwankungen weisen die Beschäftigungsverhältnisse der höher qualifizierten, zum großen Teil über die betrieblichen oder berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte allokierten Arbeitskräfte einen geringeren Grad der Instabilität auf als die Beschäftigungsverhältnisse der wenig qualifizierten Erwerbstätigen.

Den Beschäftigungsschwankungen entsprachen die Veränderungen der Arbeitslosenzahlen jedoch nicht. Zum Teil fanden entlassene Arbeitskräfte in anderen Unternehmen wieder Beschäftigung. Auch Zuwanderungen ausländischer Arbeitnehmer, die (zunächst) keine Beschäftigung fanden, beeinflussten die Veränderungen der Arbeitslosenzahlen.

Die regionalen Differenzierungen der Arbeitsmarktbedingungen sind ferner auf der Ebene der Arbeitsamtsbezirke erkennbar, doch sind mehr disaggregierte statistische Daten erforderlich, um die „segmentationsgefährdeten“ Gruppen der Arbeitskräfte in den Regionen zu quantifizieren.

4. Zusammenfassung und arbeitsmarktpolitische Folgerungen

Als wesentliches Ergebnis der angeführten Untersuchungen ist festzuhalten, daß in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe typische Unterschiede der Beschäftigungsschwankungen erkennbar sind, die auf segmentierte Arbeitsmärkte hinweisen. Dabei treten einerseits Polarisierungstendenzen der Beschäftigung qualifizierter und geringer qualifizierter Arbeitskräfte hervor, andererseits Stabilisierungstendenzen, und zwar hauptsächlich bei der Beschäftigung qualifizierter Arbeitskräfte in kleinen Unternehmen bzw. betriebspezifisch fortgebildeter Facharbeitskräfte der Stammebelegschaften in großen Unternehmen.

Bei durchgehender Berücksichtigung der unterschiedlichen Qualifikation der Arbeitnehmer und der Betriebsgrößenstruktur zeichnen sich vier Typen der Segmentation von Arbeitskräften ab:

Typ A – qualifikationsorientiert, konjunkturabhängig,

Typ B – qualifikationsorientiert, strukturabhängig,

Typ C – betriebsgrößenorientiert, konjunkturabhängig,

Typ D – betriebsgrößenorientiert, strukturabhängig.

Diese Formen der Arbeitskräftesegmentation und die daraus folgenden Beschäftigungsschwankungen sind nicht mehr auf Großunternehmen beschränkt. Sie beziehen in zunehmendem Maße auch kleine und mittlere Unternehmen ein. Die Zulieferindustrie, Zweigbetriebe als „verlängerte Werkbänke“, Arbeitsgemeinschaften, Submissionskartelle und die Untervergabe von Aufträgen in der Bauwirtschaft bieten hierfür anschauliche Beispiele.²³⁾ Dadurch werden die Beschäftigungsverhältnisse kleiner und mittlerer Unternehmen in steigendem Maße von den Beschäftigungsverhältnissen großer Unternehmen wirtschaftlich abhängig. Diese „Entwicklungsabhängigkeit“ äußert sich in simultan auftretenden oder in verzögerten Beschäftigungsschwankungen der kleinen und mittleren Unternehmen (im Vergleich zu den Beschäftigungsschwankungen der großen Unterneh-

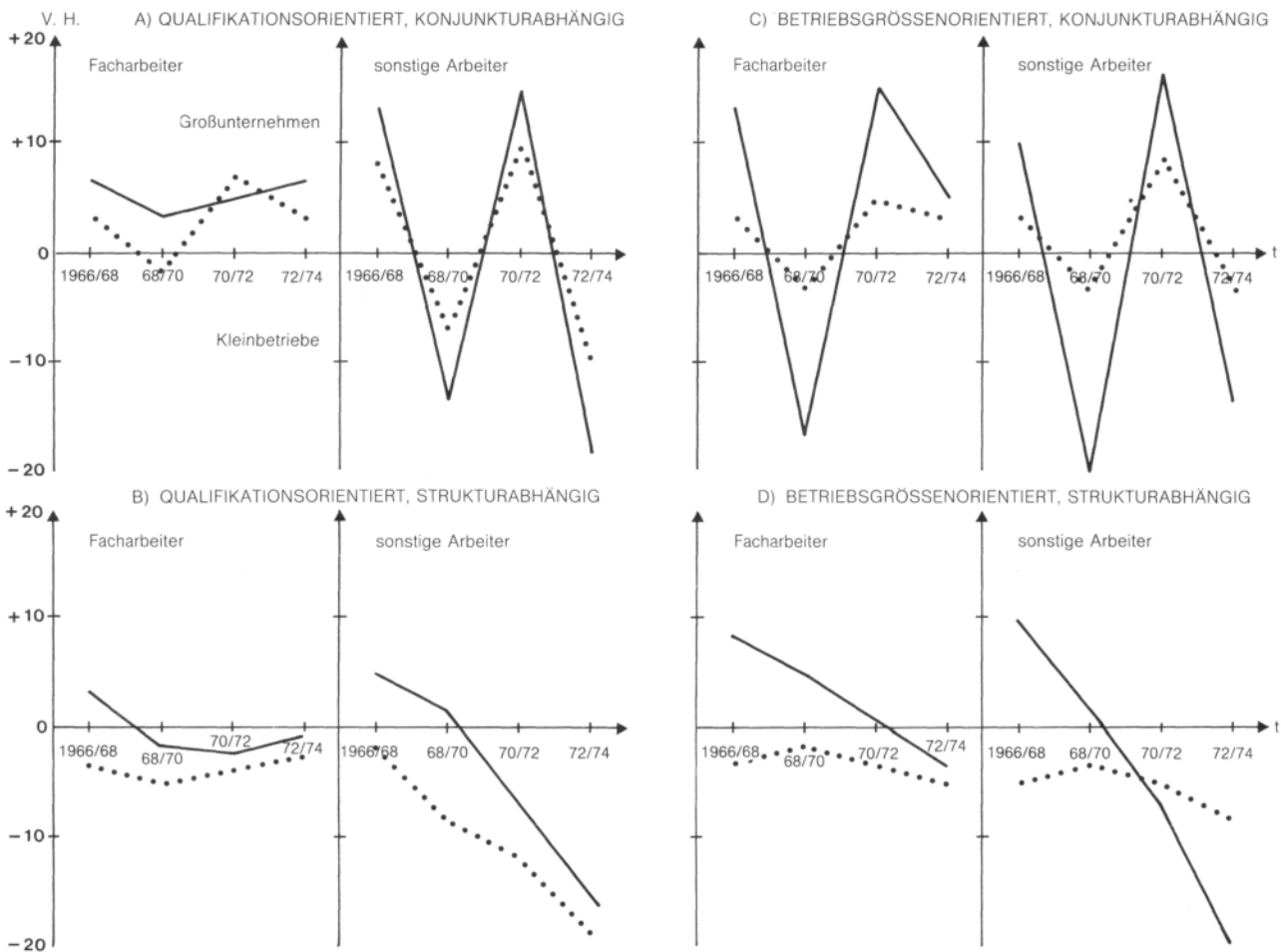
²⁰⁾ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wandel von Berufsstruktur und Arbeitsmarktpositionen, in: DIW-Wochenbericht, 16/82, v. 22. 4. 1982; Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung e. V., Auswirkungen der Bau nachfrage auf die Struktur der bauausführenden Wirtschaft, in: Schriftenreihe „Bau- und Wohnforschung“, 1978; Nerb, G., E. Spitznagel, Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht, in: MittAB 1/1977, S. 182-192, MittAB 2/1977, S. 291-310.

²¹⁾ Welsch, J., Gesamtwirtschaftliche Entwicklung, technischer Fortschritt und Beschäftigung als Problem der 80er Jahre, in: WSI-Mitteilungen, 1982, Nr. 4, S. 205 – 211; Kühl, J., Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Probleme, Entwicklungstendenzen und Gestaltungsmöglichkeiten, in: Mehrwert, Beiträge zur Kritik der Politischen Ökonomie, Band 22, Berlin 1982; Ginzberg, E., Employing the Unemployed, New York 1980; DIW-Symposium, Strategien zur Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung, in: Vierteljahrshefte des DIW 1/80; Dokumentation: Alternativen zur Arbeitslosigkeit, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 3, 1981, S. 333 – 353.

²²⁾ Lutz, B., Arbeitsmarktsegmentation und Unterbeschäftigung, in: DIW-Vierteljahrshefte, 1/1980, S. 37-42; Low pay and labour market segmentation in advanced industrial countries: working papers for the Cambridge Conference, Univ. of Cambridge 1979; Sengenberger, W., Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung – mit Thesen zur Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 33, Nürnberg 1979; Derselbe (Hrsg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York 1978.

²³⁾ Buttler, F., K. Gerlach, P. Liepmann, Grundlagen der Regionalökonomie, Reinbeck bei Hamburg 1977; Albers, H., H.-J. Kurowsky, Marktmacht und Wettbewerb, Teil I, Gutachten des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung in Essen, 1979; Marahrens, N., Entwicklungschancen und Wachstumsgrenzen im Produzierenden Handwerk, in: Internationales Gewerbearchiv, 1/1980, S. 35-44.

Schaubild 3: Vier Typen der Arbeitskräftespaltung



men). Sie erhöht in vielen Fällen die Instabilität der Arbeitsplätze in den kleinen und mittleren Unternehmen. Daraus folgt, daß Zweigbetriebsgründungen, Zulieferverträge und andere Kooperationsformen dazu beitragen können, die Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen einzuschränken und die Polarisierungstendenzen zu verstärken.

Aus diesen Ergebnissen sind arbeitsmarktpolitische Folgerungen insoweit ableitbar, als die Stabilität bzw. Instabilität der Beschäftigungsverhältnisse in den Betriebsgrößengruppen und Qualifikationsstufen der Arbeitskräfte überprüft werden und die Möglichkeiten der Koordination arbeitsmarktpolitischer, bildungspolitischer und wettbewerbspolitischer Instrumente intensiver ausgeschöpft werden sollten. Im besonderen bei abgeschwächtem Wachstum des Sozialprodukts erscheint es notwendig,

- (1) die berufliche Erstausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen stärker auf die Bereitstellung „differenzierter Leistungen“²⁴⁾ auszurichten,

- (2) die berufliche Fortbildung als „lebenslanges Lernen“ zur Geltung zu bringen,²⁵⁾
- (3) die Beschäftigung in großen Unternehmen durch überbetriebliche Fortbildung (über betriebspezifische Anforderungen hinaus) sicherer zu gestalten, und
- (4) die „Entwicklungsabhängigkeit“ kleiner und mittlerer von großen Unternehmen durch informations- und wettbewerbspolitische Maßnahmen einzuschränken (z. B. durch Informationen über die Folgen der Auftraggeberspezialisierung in der Zulieferindustrie u. a.).

Andererseits folgt aus den Ergebnissen, daß es nicht nur unrealistisch, sondern ökonomisch falsch wäre, die Arbeitsmarktsegmentation generell zu verhindern. Sie ergibt sich aus dem rationalen Handeln unter den gegebenen Rahmenbedingungen, im besonderen bei unsicherer „Umgebung“. Somit setzt sie auch den Bestrebungen zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsplätze Grenzen. Dennoch können die Beschäftigungsschwankungen und die damit verbundene Arbeitslosigkeit vermindert werden.

²⁴⁾ Gutersohn, A., Das Gewerbe in der freien Marktwirtschaft, 1. Band, 2. Auflage, Berlin u. a. 1977.

²⁵⁾ Maase, M., W. Sengenberger, Wird Weiterbildung konjunkturgerecht betrieben? in: MittAB 2/1976, S. 166-173; Saterdag, H., W. Dadzio, Die aufstiegsbezogene berufliche Fortbildung, Teil 1 und 2, in: MittAB 3/1977, S. 399 - 425, MittAB 1/1978, S. 75 - 94.