

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IAB

Kritische Anmerkungen zum Manpower-Ansatz in
der Arbeitsmarktforschung

Dezember 1968

5

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>

Kritische Anmerkungen zum Manpower-Ansatz in der Arbeitsmarktforschung

Gliederung

Vorwort: Begründung und Anforderungen

1. Entwurf eines vorläufigen sozioökonomischen Arbeitsmarktmodells — Graphische Darstellung
2. Grundstruktur und Grundprämissen
3. Angebotsseite
4. Nachfrageseite
5. Teilarbeitsmärkte
 - a) Das Problem der Qualität von Teilarbeitsmärkten
 - b) Die inhaltliche Definition von Teilarbeitsmärkten
 - c) Das Problem der Reaktion auf Ungleichgewichte einzelner Teilarbeitsmärkte

Vorwort: Begründung und Anforderungen

Die Tatsache, daß mit Beginn der sechziger Jahre auch in der Bundesrepublik ein starkes Interesse an der Arbeitsmarktforschung entstand, hängt eng mit der Entwicklung der westdeutschen Wirtschaft zusammen:

Die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotentials in quantitativer und qualitativer Hinsicht, die das rasche Wirtschaftswachstum der Nachkriegszeit mit bedingt hatte, bedeutete, daß zukünftig angemessene Wachstumsraten (bei gegebener Arbeitszeitlänge) in erster Linie durch gesteigerten Produktivitätsfortschritt und Intensivierung der Arbeitsverausgabung des gegebenen Arbeitskräftepotentials zu erzielen waren.

Produktivitätsfortschritte und weiteres Wachstum sind untrennbar mit Wandlungen ökonomischer und sozialer Strukturen verknüpft, die direkt oder indirekt zum großen Teil über den Arbeitsmarkt (im weitesten Sinne) vermittelt werden. Im Jahresgutachten 1965/66 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wurden erstmals verschiedene Aspekte dieses gesellschaftlichen Strukturwandels, nämlich

— Wandel der Branchenstruktur (Ziff. 217 ff.),

— Wandel der Regionalstruktur (Ziff. 249 ff.),

— Ausbildung und berufliche Mobilität (Ziff. 261 ff.),

zu einem eigenen Kapitel — „Wachstum und Strukturwandel“ — zusammengefaßt. Freilich sind Veränderungen der Qualifikationsstruktur des volkswirtschaftlichen Arbeitskräftepotentials im Zuge von Ausbildung und beruflicher Mobilität nicht nur als Folge, sondern auch als eine der wesentlichen Voraussetzungen von Wandlungen der Branchen- und Regionalstruktur anzusehen. Diese wechselseitige Beziehung wird durch die Aussage des Sachverständigenrates: „Mit dem wachstumsbedingten Strukturwandel der Wirtschaft vollzieht sich ein Wandel im Bedarf an beruflichen Qualifikationen“ (Jahresgutachten 1965/66, Ziff. 261) nur höchst unvollkommen bezeichnet.

Angesichts der ungünstigen demografischen Strukturen, des akuten Mangels an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften, der Vernachlässigung von Bildungs- und Ausbildungsinvestitionen in der Vergangenheit im Rahmen einer generellen Diskrepanz zwischen dem Entwicklungsstand der Privatwirtschaft und der gesellschaftlichen Infrastruktur in ihrer Gesamtheit, wurde eine Intensivierung der planenden und lenkenden Beeinflussung des Strukturwandels als Notwendigkeit erkannt. Die ökonomische und politische Praxis benötigte in wachsendem Maße Orientierungsdaten, Prozeßanalysen und -prognosen des Arbeitsmarktes, um die Ansatzpunkte gezielter Innovationen und Ausmaß und Richtung zweckmäßigen Mitteleinsatzes bestimmen zu können.

Der sprunghaft ansteigenden Nachfrage aus Wirtschaft und Politik konnte die institutionell wenig entwickelte und bis dahin aus öffentlichen Mitteln kaum finanzierte Arbeitskräfte- und Arbeitsmarktforschung nur ungenügend Rechnung tragen, was sich inhaltlich vor allem in Unzulänglichkeiten der Theorie¹⁾ und einer völlig unzureichenden statistischen Materialbasis dokumentierte. Am Beginn wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit Arbeitskräfte- und Arbeitsmarktproblemen auf breiterer Basis stand nicht zufällig die Fluktuationsdebatte Ende der fünfziger Jahre. Unter den Bedingungen eines ausgeschöpften Arbeitsmarktes, eines anwachsenden Kapitalkoeffizienten im gesamtwirtschaftlichen Bereich und einer steigenden Kapitalintensität des durchschnittlichen Arbeitsplatzes auf der Ebene des Betriebes wurde die Fluktuation für viele Unter-

¹⁾ Vgl. dazu den gewissermaßen dogmengeschichtlichen Abriss von Armin Hegelheimer „Zur Kritik der wachstumsorientierten bildungsökonomischen Ansätze“, unveröff. Manuskr., Berlin 1967

nehmen zu einem zunehmend belastenderen, schwieriger zu lösenden Problem. Dies spiegelte sich u. a. in einer Vielzahl — meist betriebssoziologisch orientierter — Untersuchungen des Fluktuationsproblems wider. Dieser allzu enge Diskussionsrahmen wurde erst mit der Veröffentlichung von Lutz und Weltz²⁾ verlassen, in der die Fluktuation als gesellschaftliches Problem betrachtet und mit den Phänomenen des sektoralen Strukturwandels und der Berufsmobilität in Verbindung gebracht wurde.

Diesen ersten soziologischen Ansätzen zur Arbeitsmarktforschung, die konkrete Mobilitätsprozesse zum Inhalt hatten, liefen Analysen und Projektionen parallel, die mit Hilfe ökonomischer Strukturmodelle den Zusammenhängen zwischen demografischer und wirtschaftlicher Entwicklung einerseits und dem gesellschaftlichen Arbeitskräfteeinsatz andererseits nachgingen. Dabei wurden einmal isolierte, vornehmlich an demografischen Merkmalen ausgerichtete Projektionen des Angebots von Arbeitskräften versucht; zum anderen wurden Projektionen vorgelegt, bei denen die Interdependenz von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften im Rahmen gesamtwirtschaftlich orientierter Strukturuntersuchungen berücksichtigt wurde. Die Aussagekraft dieser Untersuchungen war jedoch begrenzt, da sie entweder die Erwerbstätigen quantitativ nach Wirtschaftsbereichen aufschlüsselten, ohne Qualifikationsmerkmale zu berücksichtigen³⁾ oder ihre Voraussage auf formal hochqualifizierte Teile des Arbeitskräftepotentials beschränkten⁴⁾. Erst in jüngster Zeit wurden umfassender angelegte Strukturuntersuchungen der Bestimmungsfaktoren von Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften projektiert, bei denen u. a. für sämtliche Arbeitskräfte in den einzelnen Wirtschaftsbereichen auch Qualifikationsmerkmale berücksichtigt werden sollen.

Am geeignetsten erscheint hierfür die Kategorie des „fachlichen Teilarbeitsmarktes“ (im folgenden Pfeilschema begrifflich eingeführt), die nochmals regional zu desaggregieren wäre. Hauptgesichtspunkt für eine derartige Desaggregation müßte die horizontale und vertikale, geographische und sozioprofessionelle Mobilität der Arbeitskräfte und Arbeitsplätze sein, denn die arbeitsmarktrelevanten Faktoren entfalten ihre Wirkungen jeweils in spezifischen Situationen und Regionen, die durch einen spezifischen Stand und spezifische Tendenzen der gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Entwicklung gekennzeichnet sind. Die ihnen eigene Historizität und Regionalität bedingen, daß ihr

²⁾ Burkart Lutz und Friedrich Weltz: „Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität“, Frankfurt 1966

³⁾ Prognos-Report Nr. 1

⁴⁾ H. Riese, „Die Entwicklung des Bedarfs an Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland“, Wiesbaden 1966

konkreter Inhalt fortlaufenden zeitlichen und räumlichen Veränderungen unterworfen ist.

Die soziale Dimension des wirtschaftlichen Wachstums erscheint in den oben erwähnten ökonomischen Strukturmodellen nur als eine Art von *deus ex machina*, der die defizitäre Situation am Schlußpunkt der makroökonomischen Arbeitskraftprognose in der Form von sozialgeographischen Wanderungen, Pendelwanderungen, Branchenwechseln und Umqualifikationen ausgleichen soll.

Demgegenüber ist daran festzuhalten, daß den Strukturwandlungen einer wachsenden Volkswirtschaft soziale Prozesse *wesentlich* inhärent sind. Dabei sind ökonomische und soziale Teilprozesse nicht als einander ursächlich oder wechselseitig bedingende Faktoren je besonderen Ursprungs, sondern als Elemente eines komplexen, gesellschaftlichen Systems zu betrachten, dessen Dynamik jene Strukturwandlungen ermöglicht oder auch verhindert. Ein Modell dieses sozioökonomischen Systemwandels ließe sich heute allerdings bestenfalls in ersten Ansätzen formulieren. Allerdings hätte ein Forschungsansatz, der annähernd so komplex ist wie die gesellschaftliche Wirklichkeit, auf die er gerichtet ist, den Vorteil, daß aus ihm heraus die Anforderungen, die seitens der Sozialwissenschaften an die Qualität der Ausgangsdaten gestellt werden müssen, konkretisierbar werden.

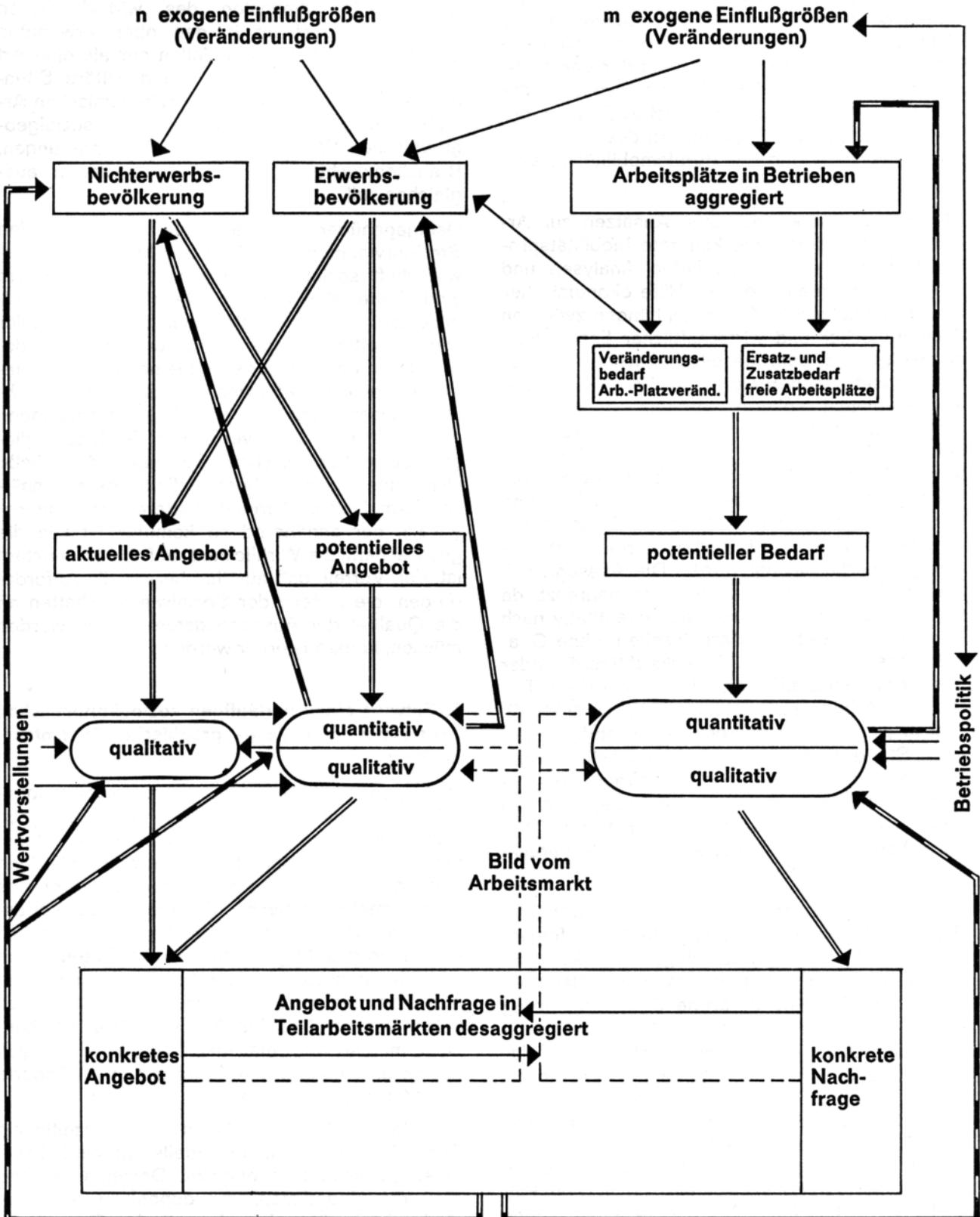
1. Entwurf eines vorläufigen sozioökonomischen Arbeitsmarktmodells — graphische Gesamtdarstellung

Im folgenden wird versucht, ein sozioökonomisches Arbeitsmarktmodell zu entwerfen, das sämtliche relevanten Faktoren integriert. Dabei wird — in Gegenüberstellung zu den bisherigen ökonomischen Ansätzen — bewußt der engere wachstumsökonomische Bezugsrahmen verlassen und auch nicht berücksichtigt, inwieweit sich ein derartiges Modell derzeit mit Daten füllen läßt. Dabei müssen notwendige Zusammenhänge aufgenommen werden, die man theoretisch noch keineswegs im Griff hat. Nur von einem solchen, wenn man so will, „maximalistischen“ Ansatz aus lassen sich konkrete Anforderungen an Theorie und Material entwickeln.

Das dargestellte Pfeilschema ist gleichzeitig als Entwurf eines Verhaltensmodells und als Entwurf eines Strommodells gedacht. Dementsprechend sind die Hauptlinien, die doppelt ausgezogen sind, gleichzeitig als schematische Darstellung der vorausgehenden, verursachenden Entscheidungen und als quantifizierbare Angebots- und Nachfrageströme zu verstehen.

Demgegenüber repräsentieren einfach ausgezogene Pfeile Wirkungen von Einflußgrößen sowohl auf Entscheidungen wie auf Angebots- und

Pfeilschema zum Arbeitsmarkt



Einzelne Variable können bei n und m identisch auftreten

————— Verhaltensprozesse
 ===== Angebots- und Nachfrageströme
 - - - - - Informationsprozesse

- - - - - rückführend
 ——— Wirkungen von Einflußgrößen

Nachfrageströme. Punktierte Pfeile repräsentieren Informationsprozesse, die im Zusammenwirken mit den Einflußgrößen die verursachenden Entscheidungs- wie auch die Angebots- bzw. Nachfrageströme steuern.

2. Grundstruktur und Grundprämissen

Das durch das Pfeilschema angedeutete vorläufige Modell soll anstelle der in den bisherigen makroökonomischen Arbeitsmarktmodellen enthaltenen schwarzen Kästen mit den Etiketten „Arbeitsmarkt“, „Mobilität“, „Ausgleich von Ungleichgewichten“ u. ä. treten.

Dementsprechend sind in Analogie zu den makroökonomischen Modellen zunächst Nachfrage und Angebot als gesonderter, autonom konstituierter und sich autonom verändernder Ast eingeführt.

Im Hinblick auf die Verwendbarkeit als Entscheidungs- und Strommodell beginnen die beiden Äste Angebot und Nachfrage logisch wie zeitlich mit dem Auftreten von „exogenen Einflußgrößen“ auf den gegebenen Bestand; diese Einflußgrößen bewirken Veränderungen im Bestand, die dann die eigentlichen Eingangsgrößen des Modells darstellen.

Eines der zentralen Probleme bei der Entwicklung des Modells war die Frage der Desaggregation, die insbesondere im Hinblick auf eine Abbildung von Strömen, aber auch in bezug auf die Differenzierung der auf beiden Seiten vorzunehmenden Entscheidungen notwendig ist.

Die nationalökonomischen Modelle, die im allgemeinen ja bereits die von den exogenen Faktoren im Bestand erzeugten Veränderungen als Endgrößen der beiden Äste betrachten, desaggregieren diese Veränderungen entsprechend den üblicherweise greifbaren Gliederungsmerkmalen der Bestände und gegebenenfalls entsprechend der Art der die Veränderung bewirkenden exogenen Einflußgrößen.

Die so beschriebenen und konstituierten Eingangsgrößen unseres Modells müssen, bevor sie konkrete Arbeitsmarktwirksamkeit erlangen, einen doppelten (in aller Regel parallelen) Transformationsprozeß durchlaufen:

- Die Veränderungen im Arbeitskräftebestand treten zum Teil und die Veränderungen im Personalbestand der Betriebe bzw. im Arbeitsplatzbestand insgesamt zunächst nur als Potential, das heißt als potentielles Angebot und potentielle Nachfrage auf und müssen insoweit in aktualisiertes Angebot und aktualisierte Nachfrage transformiert werden (die entsprechende Entscheidung ist in unserem Modell im Mittelstreifen als quantitativ bezeichnet);

- auf diese Weise aktualisiertes Angebot und aktualisierte Nachfrage sind damit im Strommo-

dell noch nach Bestandsmerkmalen desaggregiert und müssen in von uns so genannte „konkrete“ Werte transformiert werden, bevor sie faktisch am Arbeitsmarkt wirksam, d. h. entweder im System der vorausgehenden Entscheidungen arbeitsmarktbezogen definiert oder im Strommodell arbeitsmarktbezogen umaggregiert werden können (dieser Transformationsprozeß ist im Mittelstreifen durch den Begriff qualitativ bezeichnet).

Ergebnis der quantitativen Transformation kann auch sein, daß ein potentielles Angebot sich in Nichtangebot umwandelt (d. h. Verbleib in der Nichterwerbsbevölkerung, Überwechsel in die Nichterwerbsbevölkerung oder Verbleib in der stabilen, nicht als potentielle Arbeitsmarktteilnehmer in Frage kommenden Erwerbsbevölkerung) und daß eine potentielle Nachfrage nicht aktuelle Nachfrage wird, weil eine Substitution von Arbeit durch Kapital als die betrieblich rentablere Lösung erscheint (wobei dieser Substitutionsprozeß bereits durch den Arbeitsmarkt initiiert und nicht als exogene Entwicklung betrachtet werden muß, obwohl er in der Praxis mit dem exogen initiierten Prozeß von Kapitaleinsatz verschmilzt).

Die zuletzt genannte „qualitative“ Transformation erfolgt nicht mehr im Hinblick auf einen abstrakten Gesamtarbeitsmarkt, sondern im Hinblick auf konkrete Teilarbeitsmärkte, die sich als mögliche Beziehungen zwischen konkretem Angebot und konkreter Nachfrage betrachten lassen.

Die weiteren Erläuterungen seien jeweils getrennt für Angebots- und Nachfrageseite und die Teilarbeitsmärkte gegeben.

3. Die Angebotsseite

Der Bevölkerungsbestand, in dem die exogenen Faktoren potentielle arbeitsmarktwirksame Veränderungen erzielen, muß in zwei Kategorien unterteilt werden, aus denen dann jeweils potentielles oder bereits aktualisiertes Angebot ausgefällt wird; diese beiden Kategorien sind:

- Nichterwerbsbevölkerung
- Erwerbsbevölkerung.

Die relevanten exogenen Faktoren sind in der Mehrzahl, aber nicht insgesamt, für diese beiden Kategorien spezifisch; es handelt sich hierbei um Einflußgrößen wie Stärke der Geburtsjahrgänge und Struktur des Bildungssystems, Konsumdruck, soziale und ökonomische Infrastruktur bzw. Veränderungen in ihr u. ä. Gleichzeitig bewirken exogene Einflußgrößen, die in erster Linie für die Kategorie der Erwerbsbevölkerung relevant sind, aber auch als exogene Einflußgrößen der Nachfrageseite betrachtet werden müssen, insbesondere technisch-wirtschaftlicher Art, Verän-

derungen von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen.

Aus den Kategorien der Nichterwerbsbevölkerung und der Erwerbsbevölkerung werden jeweils zwei Gruppen von aktuellen und potentiellen Anbietern durch die exogenen Einflußgrößen ausgefällt.

Beispiele:

Aktuelle Anbieter aus der Nichterwerbsbevölkerung:
Abgänger des Bildungs- und Ausbildungssystems;

Potentielle Anbieter aus der Nichterwerbsbevölkerung:
verheiratete Frauen, deren Kinder über das erste schulpflichtige Alter hinausgewachsen sind;

Aktuelle Anbieter aus der Erwerbsbevölkerung:
entlassene oder unmittelbar vor unabwendbarer Freisetzung stehende Arbeitnehmer;

Potentielle Anbieter aus der Erwerbsbevölkerung:
Arbeitskräfte, bei denen schwerwiegende (objektiv oder subjektiv) negative Veränderungen am Arbeitsplatz eingetreten sind oder die durch Weiterbildung ihre Qualifikation erhöht haben.

Im Unterschied zu den aktuellen ist bei den potentiellen Anbietern eine individuelle Entscheidung darüber notwendig, ob sie überhaupt auf dem Arbeitsmarkt auftreten oder nicht und ob sie, wenn diese Entscheidung negativ ausfällt, in der Erwerbsbevölkerung oder in der Nichterwerbsbevölkerung verbleiben bzw. in sie eintreten (die im letzteren Falle induzierte potentielle Nachfrage ist im Pfeilschema noch nicht berücksichtigt). Im Strommodell ist infolgedessen ein allerdings nur gedachter Rücklauf des potentiellen Angebots in die Nichtanbieter vorzusehen.

Von zentraler Bedeutung zur Erklärung des Arbeitsmarktgeschehens, aber in seiner konkreten Struktur sehr schwierig begreifbar, ist der als „Selbstdefinition“ (einschließlich Definition der Ansprüche an den zukünftigen Arbeitsplatz und seine Arbeitsbedingungen) zu bezeichnende qualitative Transformationsprozeß, den das aktuelle bzw. aktualisierte Angebot durchlaufen muß. Dieser Transformationsprozeß unterliegt drei Serien von Einflüssen:

- zunächst sozusagen konstitutiven Einflüssen, die mit den Merkmalen identisch sind, die die Anbieter aus dem Bestand mitbringen (z. B. Alter, regionale Bindung, Ausbildung und berufliche Erfahrung);

- Wertvorstellungen, Verhaltensnormen und ähnliche gesellschaftliche, aber subjektiv vermittelte Größen, aus denen sich insbesondere Mindestnormen für die Qualität *der* Selbstdefinition und für die an den potentiellen Arbeitsplatz zu stellenden Ansprüche ergeben;

- das „Bild vom Arbeitsmarkt“, das sich ein potentieller oder aktueller Anbieter ohne bewußtes Suchen aufgrund der ihm in jedem Falle zugänglichen Informationen vom Arbeitsmarkt

macht und das natürlich vom aktuellen Auftreten der Nachfrage am Arbeitsmarkt mit beeinflußt wird (Informationsquellen dieses Bildes vom Arbeitsmarkt sind zum Beispiel eigene Erfahrungen am Arbeitsplatz, Erzählungen oder miterlebte berufliche Schicksale von Verwandten und Freunden, ungezielte Werbekampagnen von Nachfragern u. ä.).

Festzuhalten ist, daß diese drei Einflußgrößen auch die „quantitative“ Entscheidung bzw. Steuerung der potentiellen Anbieter bei ihrer Transformation in aktuelle Anbieter mitbestimmen, die ja in der Realität *uno actu* mit der qualitativen Selbstdefinition vor sich gehen wird (da es für das potentielle Angebot konstitutiv ist, daß es keinem unbedingten Anbietungszwang unterliegt, beinhaltet die Entscheidung, ob man tatsächlich als Anbieter am Arbeitsmarkt auftritt oder nicht, eine Wertung, die den bisherigen Zustand — Nichterwerbstätigkeit oder jetziger Arbeitsplatz — mit den Möglichkeiten eines realisierbaren, neuen Zustandes — anderer Arbeitsplatz bzw. erster Arbeitsplatz — vergleicht).

Die qualitative Transformation des Angebotes ist gleichbedeutend mit der Einschleusung des Anbieters in einen konkreten Teilarbeitsmarkt, auf dem allein dann aktives Arbeitsmarktverhalten möglich ist. Das Auftreten auf einem konkreten Teilarbeitsmarkt schließt allerdings nicht aus, daß — entweder weil dieser Teilarbeitsmarkt durch einen ausgeprägten Angebotsüberschuß gekennzeichnet ist oder die Selbstdefinition bzw. die von ihr bewirkten Einschleusungsvorgänge auf Irrtümern beruhte — eine Rückkehr in den Zustand undefinierten Angebots mit erneuter qualitativer und im Grenzfall sogar quantitativer Transformation notwendig wird.

Zur Illustration seien einige charakteristische konstruierte Beispiele durch das Modell durchgezogen.

Beispiel 1:

Zustand im Bestand: selbständiger Landwirt auf kleinem Familienhof in einem Gebiet mit relativ schlechten Bodenverhältnissen und in nicht zu großer Entfernung von einem Industriezentrum;

Exogene *Einflußgrößen*:

- Verschlechterung der landwirtschaftlichen Ertragsverhältnisse, durch Massenmedia und reale Anschauung vermittelte Erhöhung des Anspruchsniveaus an materieller Lebensführung;
- beobachtbarer Anstieg der Industriearbeiterverdienste, eventuell bei in der Nachbarschaft wohnenden Pendlern.

Die exogenen Einflüsse machen den Erwerbstätigen zum potentiellen Anbieter.

Quantitativ/qualitative Transformation:

Hier stellen sich dem Landwirt eine Reihe von *Fragen*:

1. Weiche Beschäftigungsmöglichkeiten stehen mir überhaupt offen?
2. Was kann ich dabei verdienen?

3. Welche Veränderungen bringt dies in der wirtschaftlichen Lage der Familie (sind familienfremde Arbeitskräfte in den Saisonspitzen notwendig und wie teuer kommen sie, wieviel Investitionen sind notwendig, damit der Hof mit der reduzierten Familienarbeitskraft geführt werden kann u. ä.)?

4. Welche Kosten (Zeitaufwand, Fahrtkosten u. ä.) entstehen bei der Annahme einer Beschäftigung in der Stadt?

5. Was werden Nachbarn, Freunde, Verwandte zur Annahme einer abhängigen Arbeit sagen? Wird dies als soziale Deklassierung empfunden oder nicht?

Noch im gleichen Zusammenhang: Wird die Abwesenheit des Familienvaters vom Hof nicht das traditionelle Autoritätsverhältnis der Familie gefährden? usf.

Antworten auf diese Fragen:

a) An verwertbarer Qualifikation existiert in erster Linie die Fähigkeit, relativ schwer körperlich zu arbeiten, darüber hinaus eine gewisse Vertrautheit im Umgang mit bestimmten Maschinentypen. Unter Umständen ist auch die Vertrautheit im Umgang mit Pflanzen und Tieren verwertbar. Es ist jedoch in unserem Beispiel fraglich, ob diese Verwertbarkeit dem Betroffenen bewußt ist (dies hängt von Zufälligkeiten im „Bild des Arbeitsmarktes“ ab);

b) Die Wertvorstellungen werden einmal tendenziell zur Bevorzugung einer möglichst freigelegten Arbeit drängen, andererseits das Anspruchsniveau in bezug auf die physischen Arbeitsbedingungen niedrig halten;

c) Bild vom Arbeitsmarkt

Wichtigste Informationsquelle dürften Erzählungen von Freunden und Nachbarn sein, die bereits in der Stadt arbeiten. Hinzu kommen Stellenanzeigen, vor allem aus der Tagespresse, die jedoch, weil der spezifische Interpretationshintergrund fehlt, relativ geringen Informationswert haben dürften; demgegenüber ist von den Freunden und Nachbarn präzise Information beispielsweise über Löhne, Arbeitszeiten, Überstundenmöglichkeiten u. ä. — im Entscheidungszusammenhang besonders wichtige Faktoren — zu erwarten.

Angenommene Entscheidung:

Selbstdefinition als Bauarbeiter, induziert insbesondere durch die konkretesten Informationen über derartige Beschäftigungen, die von Dorfbewohnern eingeholt werden konnten, die eventuell früher bereits den gleichen Weg gegangen sind und die im Dorf wegen ihres höheren Barverdienstes nicht deklassiert wurden. Hierbei ist ausschlaggebend die variable Arbeitszeit, die Möglichkeit, später als Baumaschinenführer beschäftigt zu werden.

Zu erwartendes Arbeitsmarktverhalten:

Bewerbungen bei einer Baufirma, und zwar mit hoher Wahrscheinlichkeit bei einer Firma, bei der bereits andere Dorfbewohner beschäftigt sind.

Mögliche Rückkehr in Nichtanbietstatus:

Die betreffende Baufirma hat sich im letzten Jahr stark mechanisiert und deckt ihren Bedarf an Hilfsarbeitern ausschließlich durch ausländische Arbeitskräfte. Die angebotenen Arbeitsbedingungen sind eindeutig schlechter als aus den Erzählungen von Freunden zu erwarten war, die drei Jahre früher bei dieser Firma als Hilfsarbeiter angefangen haben, inzwischen aber zu Maschinenführern aufgerückt sind.

Deshalb nach kürzerer Zeit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Rückkehr auf den eigenen Hof; vielleicht statt dessen Umorganisation auf dem Hof, infolgedessen die Frau als potentieller Anbieter auftritt.

Beispiel 2:

Metallfacharbeiter in mittlerem Betrieb

Bestandsdaten: 20jähriger am Ende der Wehrpflicht, mit ab-

geschlossener Handelsschule und abgeschlossener Lehre als Industriekaufmann in einem Betrieb, in den eine Rückkehr aus persönlichen Gründen nicht mehr in Frage kommt.

Exogene Größen:

Prozeß des Erwachsenwerdens kombiniert mit Entlassung aus der Bundeswehr, Auftreten als aktuelles Angebot.

Qualitativer Transformationsprozeß:

Zwei Möglichkeiten der Selbstdefinition denkbar:

- Rückkehr in das durch die Lehre vermittelte Milieu, Selbstdefinition als Industriekaufmann, Auftreten auf dem Teilarbeitsmarkt für kaufmännische Nachwuchskräfte;
- Beginn eines neuen Berufsweges zum Beispiel bei starker Verdienstorientierung als Vertreter; Auftreten auf einem neuen Arbeitsmarkt als Vertreter zum Beispiel für Markenartikel.

Entscheidungsgrößen:

In beiden Fällen weitgehend durch Bestandsmerkmale (d. h. Alter und Ausbildung) und durch aktuelle Informationen bestimmt, die auf dem Hintergrund der in der Lehre erworbenen Kenntnisse interpretiert werden.

4. Nachfrageseite

Die in Betrieben aggregierten Arbeitsplätze und der Bestand von an diesen Arbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmern sind Veränderungen erzeugenden exogenen Einflußgrößen von zweifacher Art ausgesetzt:

- technisch-ökonomische Daten wie Marktentwicklung, Auswirkungen längerfristiger Investitionsentscheidungen u. ä.;
- natürlichen Veränderungen im Arbeitskräftebestand, insbesondere Ausscheidung von Arbeitnehmern durch Überalterung oder Fluktuation.

NB! Fluktuation muß natürlich auf einer höheren Entwicklungsstufe des Modells als arbeitsmarktendogene Einflußgröße der Nachfrage betrachtet werden. Sie sei jedoch hier der Einfachheit halber und zunächst als exogen betrachtet und zusammen mit den natürlichen Abgängen eingeführt.

Diese beiden Arten von exogenen oder als exogen angenommenen Einflußgrößen haben zur Folge, daß:

- Arbeitsplätze neu zu besetzen sind (weil sie entweder in Konsequenz wirtschaftlicher Entwicklungen neu geschaffen oder durch Abgänge der bisher an ihnen beschäftigten Arbeitnehmer frei geworden sind);
- Veränderungen in den Anforderungen an Arbeitsplätzen eintreten.

In beiden Fällen tritt eine potentielle Nachfrage ein, die im einen Fall als Veränderungsbedarf, im anderen Fall als neuer bzw. als Ersatzbedarf bezeichnet sei.

Es läge nahe, diese beiden durch potentielle Nachfrage konstituierten Bedarfsarten zumindest zunächst — in Analogie zu der Unterscheidung von Erwerbsbevölkerung und Nichterwerbsbe-

völkerung — getrennt zu halten. Dem widerspricht jedoch, daß im Gegensatz zur Angebotsseite, wo Träger des Angebots Individuen sind, auf der Nachfrageseite als Nachfrageträger Betriebe auftreten, in denen jeweils eine größere Zahl von Arbeitsplätzen aggregiert ist, in denen, wählt man nur die Zeiteinheit genügend groß, stets sowohl Veränderungs- wie Zusatz- oder Ersatzbedarf auftritt. Die Arbeitsmarktpolitik der Betriebe hat infolgedessen die Möglichkeit, nach Bedarf und betrieblichen Konstellationen Ersatz- und Zusatzbedarf und Veränderungsbedarf getrennt oder im Zuge einer gemeinsamen Einstellungspolitik zu decken.

Sehr vieles spricht dafür, daß in der Mehrzahl der Fälle die Betriebe Veränderungsbedarf innerbetrieblich, insbesondere durch Umsetzungen oder Umschulung, decken und in der Regel nur mit dem Ersatz- und Zusatzbedarf überhaupt auf dem Arbeitsmarkt auftreten (wobei bei der Deckung des Ersatz- und Zusatzbedarfs wiederum darauf geachtet werden kann, zukünftigen Veränderungsbedarf vorwegzunehmen).

Zur Exemplifizierung:

Ein potentieller Veränderungsbedarf, der dadurch auftritt, daß ein Arbeitsplatz A Objekt tiefgreifender technisch-organisatorischer Neuerungen wird, die zu einer wesentlichen Erhöhung der Qualifikationsanforderungen über das Niveau hinaus führen, das der bisher an diesem Arbeitsplatz beschäftigte Arbeitnehmer M ohne weiteres erfüllen konnte, kann vom Betrieb auf mehrerlei Weise gedeckt werden:

- Ohne jeden Rekurs auf den Arbeitsmarkt durch Weiterbildung des Arbeitnehmers M;
- durch Entlassung des Arbeitnehmers M und durch Einstellung eines Arbeitnehmers P mit der benötigten Qualifikation;
- durch Versetzung des Arbeitnehmers M an einen anderen dem Arbeitsplatz A (alt) ähnlichen Arbeitsplatz B, der im Zuge von Fluktuation oder Generationswechsel freigeworden ist, und Einstellung einer neuen Arbeitskraft mit der für den veränderten Arbeitsplatz A (neu) erforderlichen neuen Qualifikation;
- durch Austausch des Arbeitnehmers M, der an den Arbeitsplatz B versetzt wird, gegen einen Arbeitnehmer N, der bisher am Arbeitsplatz B beschäftigt war, aber im Hinblick auf Deckung zukünftigen Veränderungsbedarfs eine höhere Qualifikation besitzt, die er bisher am Arbeitsplatz B nicht einsetzen konnte.

Diese zumindest mögliche kombinierte Deckung von Veränderungs- und Neu-(Ersatz- oder Zusatz-)bedarf wird durch eine Größe gesteuert, die als „Betriebspolitik“ bezeichnet sei und die in prinzipiell ähnlicher, aber sehr viel mächtigerer und artikulierterer Weise auf der Nachfrageseite wirkt als die Größe „Wertvorstellungen“ auf der Angebotsseite.

Das gesamte potentielle Angebot muß sowohl qualitativ wie quantitativ transformiert werden, bevor es direkt arbeitsmarktrelevant wird. Einmal ist in diesem Transformationsprozeß zu fragen, ob der freigewordene Arbeitsplatz überhaupt neu

besetzt oder nicht direkt oder im Zuge eines größeren Rationalisierungsprozesses indirekt aufgehoben werden kann (indem er nämlich mit einem Arbeitnehmer besetzt wird, der anderswo freigesetzt wird). Ob eine potentielle Nachfrage nach Arbeitskräften tatsächlichen Einstellungsbedarf erzeugt oder nicht, dürfte in aller Regel (wenn nicht längerfristige „Attritions“-Pläne sowieso bestehen) entscheidend von der qualitativen Bedarfsdefinition und den antizipierten oder tatsächlichen Möglichkeiten und Kosten ihrer Deckung abhängen.

Die zentrale Entscheidung bei der Transformation der Nachfrage liegt infolgedessen in der qualitativen Definition des Bedarfs, die ihrerseits, wie ja schon angedeutet, stark von der Betriebspolitik gesteuert wird.

Betriebspolitik sei hier verstanden als Handlungsprozeß, der auf einer relativ langfristig konstituierten Kombination von Entscheidungsprinzipien beruht, die mittel- und langfristig sowohl von den exogenen Einflußgrößen wie von der gesammelten Erfahrung am Arbeitsmarkt beeinflußt werden, jedoch kurzfristig nur schwer an schnell auftretende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt angepaßt werden können. Das Tempo der Anpassungsfähigkeit der Betriebspolitik an neue Bedingungen dürfte vor allem von ihrem Formalisierungsgrad abhängen, das heißt davon, ob formal ausdiskutierte, fixierte Regeln oder Optimierungsverfahren existieren oder aber die Betriebspolitik im wesentlichen auf „ungeschriebenen Gesetzen“ beruht, die nur in den zuständigen Entscheidungsgremien und Exekutivstellen sozusagen von Person zu Person tradiert werden.

Die Wirkung der Betriebspolitik auf den qualitativen Transformationsprozeß der potentiellen zu konkreter Nachfrage erfolgt auf zwei Wegen:

- Einmal durch die Personal- und Ausbildungs politik im eigentlichen Sinn, die also über Senioritätsrecht, Nachwuchspflege, Laufbahnen, Auswahlkriterien u. ä. entscheidet, und in deren Kompetenz auch der größere Teil der Manipulationen von Arbeitsbedingungen im Hinblick auf ausreichende Attraktivität der zu besetzenden Arbeitsplätze fällt;

- durch Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, deren Ergebnisse der Personalausbildungspolitik in aller Regel bereits als feste Größen angeliefert werden, die jedoch sehr wohl in der Lage sind, zumindest mittel- bis langfristig auf veränderte Arbeitsmarktverhältnisse Rücksicht zu nehmen (wobei der häufigste Fall bestehen dürfte in der Ersetzung von Facharbeiter- durch Angelernten-Arbeitsplätze bzw. in der Schaffung der Voraussetzungen zu einem verstärkten Einsatz von Frauen).

Wie auf der Angebotsseite bricht sich die durch die exogenen Größen bzw. vom ursprünglichen

Bedarf übernommenen (aber durch die Betriebspolitik in viel höherem Grad beeinflussbaren) Bestandsmerkmale und die Betriebspolitik konstituierte potentielle Nachfrage am Bild des Betriebes vom Arbeitsmarkt, das insbesondere darüber zu entscheiden hat, bei welcher qualitativen Nachfrage es überhaupt sinnvoll ist, auf den Arbeitsmarkt zu gehen (weil genügend Bewerber auf den betreffenden Teilarbeitsmärkten erwartet werden dürfen bzw. durch entsprechende Angebote mobilisierbar sind und/oder weil Einstellungen und Mobilisierung von Bewerbern mit Kosten möglich sind, die sich im Rahmen des betrieblichen Lohn- und Gehaltsgefüges und der betrieblichen Kostenstruktur halten).

Die konkrete Nachfrage der Betriebe tritt wie das konkrete Angebot auf Teilarbeitsmärkten auf. Es ist also, wie sich nunmehr zeigen wird, gezielt und enthält bereits eine je nach Teilarbeitsmarkt verschiedene, klare Vorstellung von den möglichen Arbeitsmarktpartnern.

Wie auf der Angebotsseite kann es sich auf der Nachfrageseite erweisen, daß die angesprochenen Teilarbeitsmärkte nicht in der Lage sind, den Bedarf zu decken. In diesem Falle fällt analog die Nachfrage in einen neuen Transformationsprozeß zurück, der auch die Möglichkeit von Substitution, das heißt Annullierung der Nachfrage enthält.

5. Teilarbeitsmärkte

In den bisherigen Arbeitsmarktmodellen werden Teilarbeitsmärkte als weitgehend abstrakte und definitorisch unproblematische Gebilde verstanden, die sich auf der Angebots- und Nachfrageseite durch als gleiche „Qualifikation“ oder „Berufe“ bekannte Gliederungskriterien definieren.

Dieses Konzept des Teilarbeitsmarktes setzt Ergebnisse des im vorhergehenden auf der Angebots- und Nachfrageseite sogenannten „qualitativen Transformationsprozesses“ voraus, die offensichtlich unrealistisch sind, genauer gesagt, bestenfalls für einen Teil des Angebots und einen Teil der Nachfrage zutreffen.

Ein realistisches Arbeitsmarktmodell, das vor allem auch in der Lage sein soll, Friktionen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren, muß prinzipiell davon ausgehen, daß qualitative Selbstdefinition des Angebots und qualitative Definition der Nachfrage nicht kongruent sein müssen, selbst wenn sie sich jeweils aufeinander beziehen, das heißt, wenn das Angebot im Hinblick auf eine angenommene Nachfrage und die Nachfrage im Hinblick auf ein angenommenes Angebot definiert sind. Voraussetzung dieser axiomatisch gesetzten möglichen Inkongruenz der Angebots- und Nachfragesituation auf spezifischen Teilarbeitsmärkten sind die Annahmen, daß:

- die auf konkreten Teilarbeitsmärkten auftretenden Anbieter und Nachfrager die jeweils zu handelnde Qualifikation nur teilweise explizit formuliert haben bzw. formulieren können;

- Selbstdefinition von Angebot und Definition von Nachfrage neben der Qualifikation und mit einem von Teilarbeitsmarkt zu Teilarbeitsmarkt wechselnden, unter Umständen hohen bis sehr hohen Gewicht auch noch die von den Anbietern gewünschten und die von den Nachfragern angebotenen Arbeitsbedingungen enthalten.

Unter diesen Annahmen wird das Konzept des Teilarbeitsmarktes gleichzeitig sehr viel schwieriger zu handhaben und realistischer, das heißt besser geeignet, tatsächliche Arbeitsmarktvorgänge zu erfassen.

Teilarbeitsmarkt in diesem Sinne ist dann eine mögliche Beziehung zwischen aufeinander hin definierten konkreten Angebots- und Nachfrageeinheiten — ohne daß auf der Basis dieser möglichen Beziehungen notwendigerweise eine empirisch faßbare tatsächliche Arbeitsmarktbeziehung zustande kommen müßte.

Eine solche begriffliche Definition des Teilarbeitsmarktes wirft zwei Fragen auf:

- die Frage der Abgrenzung und inhaltlichen Definition konkreter Teilarbeitsmärkte (auf denen, wie erinnerlich, allein konkretes Angebot und konkrete Nachfrage auftreten können);

- die Frage der „Qualität von Teilarbeitsmärkten“, die sowohl für die Friktionsproblematik wie zur Beurteilung von möglichen Reaktionen auf Ungleichgewichte wie zur realistischen Erfassung von Mobilitätsvorgängen zwischen Teilarbeitsmärkten wichtig ist.

Es wird sich aus den folgenden unmittelbar einsichtig werdenden Gründen empfehlen, zunächst die zweite Frage zu behandeln:

a) Das Problem der Qualität von Teilarbeitsmärkten

Ideale Teilarbeitsmärkte charakterisieren sich dadurch, daß

1. die Selbstdefinitionen von Angebot und Nachfrage für den Arbeitsmarktpartner vollständig einsichtig sind (d. h., daß alle relevanten Dimensionen dieser Definition explizit sind oder gemacht werden können und mit scharfen Ja-Nein-Werten oder quantitativen Parametern zu kennzeichnen sind);

2. der Teilarbeitsmarkt transparent ist bzw. transparent gemacht werden kann, also die Informationsmöglichkeiten bestehen, mit deren Hilfe sich Anbieter und Nachfrager einen Überblick über die quantitative und qualitative Marktlage, das heißt über eventuelle Ungleichgewichtigkeiten und wesentliche Abweichungen in den Partnerdefinitionen verschaffen können.

Die erste Bedingung (hohe Explizitheit von Angebot und Nachfrage) ist am besten gegeben bei sehr traditionsreichen „Berufen“ mit einem sozusagen überkommenen Einverständnis über angebotene und geforderte Qualifikation und über die mit dem Einsatz der Qualifikation normalerweise („berufsüblich“) verbundenen Arbeitsbedingungen. Diese Bedingung wird zu nächst einmal unter sonst gleichen Umständen um so weniger erfüllt:

- je weniger die auf dem betreffenden Teilarbeitsmarkt gehandelte Qualifikation Ergebnis formalisierter Ausbildungsgänge ist;
- je mehr technisch-organisatorische Neuerungen Tätigkeitsinhalte und Arbeitsbedingungen insgesamt verändern, vor allem aber auch zwischen Betrieben diversifizieren.

Weiterhin darf angenommen werden, daß (insbesondere im Hinblick auf den Zentralbegriff der Qualität von Teilarbeitsmärkten, das heißt ihre Fähigkeit, Angebot und Nachfrage optimal zuzuordnen) die Erfüllung dieser ersten Bedingung um so schwieriger ist, je höher das Qualifikationsniveau ist, das die betreffenden Teilarbeitsmärkte charakterisiert, weil vorausgesetzt sei, daß mit steigender Qualifikation auch die Qualifikationsstruktur und die Arbeitsbedingungen komplex, das heißt schwieriger zu definieren werden.

Sehr grob vereinfacht läßt sich die respektive Einsichtigkeit von Angebot und Nachfrage in einer Achtfeldertabelle wie folgt darstellen.

Qualifikationsniveau	Ausbildung			
	gering formalisiert		hoch formalisiert	
	Veränderungs-tempo		Veränderungs-tempo	
	hoch	niedrig	hoch	niedrig
hoch	maximal inkongruente Definitionen			
niedrig				maximal kongruente Definitionen

Im linken oberen Feld werden unter sonst gleichen Bedingungen maximale Schwierigkeiten für das Entstehen eines Teilarbeitsmarktes hoher Qualität angenommen, im rechten unteren Feld minimale Schwierigkeiten, während die restlichen Felder mit Zwischenwerten zu besetzen sind.

Die qualitative Durchschaubarkeit stellt ihrerseits eine notwendige, aber keine hinreichende Be-

dingung für die quantitative Transparenz dar. Mit anderen Worten sind Angebot und Nachfrage unscharf definiert, so wird es für Anbieter wie für Nachfrager sehr schwierig sein, sich ein ausreichendes Bild über die Quantität der an betreffenden Teilarbeitsmärkten auftretenden Nachfrager und Anbieter zu verschaffen; ist die qualitative Durchschaubarkeit hingegen hoch, so kann, wenn die sonstigen Voraussetzungen (insbesondere die Existenz entsprechender Informationsmittel) vorliegen, hohe Transparenz geschaffen werden, ohne daß dies jedoch notwendigerweise der Fall sein muß.

Aus diesen Überlegungen läßt sich eine denkbare Skala von Teilarbeitsmärkten ableiten, die absteigende oder aufsteigende Qualität besitzen und die von einem quantitativ wie qualitativ sehr transparenten bis zu einem quantitativ und qualitativ weitgehend intransparenten Arbeitsmarkt reicht. Aus der qualitativen Transparenz ergibt sich gleichzeitig die Schärfe der Abgrenzung gegenüber anderen Teilarbeitsmärkten, das heißt der mehr oder minder diffuse oder konturierte Charakter des Teilarbeitsmarktes.

Da vermutlich wieder ein Zusammenhang zwischen der Größe eines Teilarbeitsmarktes (am besten wohl gemessen an der Zahl der potentiellen Anbieter und Nachfrager und nicht an der der tatsächlichen Arbeitsmarkt Vorgänge) und seiner Qualität besteht, läßt sich hieraus zumindest vorläufig die Annahme ableiten, daß der gesamte abstrakte Arbeitsmarkt sich in eine große Zahl kleiner Teilarbeitsmärkte hoher Qualität (scharf abgegrenzt und konturiert, mit guten Voraussetzungen für hohe Transparenz), ein breites Mittelfeld zunehmender Diffusität und ein Feld extrem diffuser, sehr großer Arbeitsmärkte gliedert, bei denen dann vermutlich vor allem regionale Desaggregationsprinzipien von Bedeutung sind.

Die bisherigen Erhebungen über tatsächliche Arbeitsmarkt Vorgänge lassen weiterhin vermuten, daß ein Großteil der empirisch beobachtbaren Arbeitsmarkt Vorgänge auf das Feld großer und diffuser fachlicher Teilarbeitsmärkte entfällt.

b) Die inhaltliche Definition von Teilarbeitsmärkten

Aufgrund der vorstehenden Überlegungen wird es sinnvoll, nach den adäquaten inhaltlichen Definitions- bzw. Abgrenzungskriterien für Teilarbeitsmärkte zu fragen.

Hierbei sei vorläufig (weitere Klärungen kann nur eine intensivere Empirie bringen) von folgendem Zusammenhang ausgegangen:

Je höher die auf den Teilarbeitsmärkten gehandelte Qualifikation und je formalisierter die zur Erhaltung dieser Qualifikation notwendige Ausbildung ist, desto stärker wird der Teilarbeitsmarkt durch die Qualifikation definiert, während die Arbeitsbedingungen nur eine sekundäre Rolle spielen.

Je niedriger die Qualifikation und je geringer formalisiert die für sie notwendige Ausbildung ist (Extremfall: „Jedermannstätigkeit“), desto stärker grenzen sich die einzelnen Teilarbeitsmärkte (allerdings auf eine in aller Regel diffuse Weise) gegeneinander durch die von den Nachfragern angebotenen und von den Anbietern geforderten bzw. angestrebten Arbeitsbedingungen ab (zum Begriff der Arbeitsbedingungen vgl. insbesondere die entsprechenden Überlegungen bei *Lutz/Weltz*: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel).

c) Das Problem der Reaktion auf Ungleichgewichte einzelner Teilarbeitsmärkte

Die empirisch beobachtbaren Arbeitsmarktvorgänge stehen mit hoher Wahrscheinlichkeit unter dem Vorzeichen von Ungleichgewichtigkeiten, insbesondere wenn man den Faktor der Regionalität einführt.

Zunächst einmal dürften Ungleichgewichte von Teilarbeitsmärkten ihre qualitative und quantitative Transparenz beeinflussen, insbesondere in dem Sinn, daß die durch das Ungleichgewicht benachteiligte Partei versucht, diesen ihren Nachteil durch verstärkte Information auszugleichen und hierdurch die Asymmetrie weiter verstärkt, da sie ihrem Partner einen Informationsvorsprung liefert. Es scheint allerdings, daß diese Informationsasymmetrie für den Anbieter, wenn sie ihn trifft, wesentlich schwerwiegender ist als für den Nachfrager, da letzterem andere Möglichkeiten offenstehen, auf ein Ungleichgewicht zu reagieren.

Sieht sich der Nachfrager auf einem bestimmten Teilarbeitsmarkt einer eindeutigen Knappheit gegenüber, so bieten sich ihm drei Möglichkeiten. Er kann:

- die angebotenen Arbeitsbedingungen so lange manipulieren, bis seine Nachfrage gegenüber Arbeitsmarktkonkurrenten attraktiver wird (er steht allerdings bei der Manipulation von Arbeitsbedingungen unter dem Zwang, auf die Gesamtheit der betrieblichen Struktur und ihr internes Gleichgewicht Rücksicht zu nehmen);
- auf andere Teilarbeitsmärkte ausweichen, indem er entweder bestimmte, für diese Teilarbeitsmärkte dominierende Arbeitsbedingungen informativ oder manipulativ in den Vordergrund rückt oder indem er durch Veränderung von Arbeitsorganisation und -anforderungen seine Nachfrage an die für diesen alternativen Teilarbeitsmarkt charakteristischen Angebote anpaßt;
- seine Nachfrage durch Kapitalsubstitution reduzieren.

NB! Als eine unbedingt empirisch zu verifizierende Arbeitshypothese sei aufgrund einer Fülle von Einzelbeobachtungen und partiell relevanter Untersuchungsergebnisse folgendes angenommen:

Wenn die Möglichkeit, Knappheit auf einem Teilarbeitsmarkt durch Manipulation der Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, gegebenenfalls Akkordsätze, gegebenenfalls Sozialleistungen u. ä.) zu überwinden, ausgeschöpft ist, wird ein normaler Betrieb dazu tendieren, zur Deckung seines Arbeitskräftebedarfs auf einen Teilarbeitsmarkt niedrigerer Qualifikation auszuweichen. Er wird infolgedessen die sowieso in der Rationalisierungs- und Mechanisierungsbewegung angelegte Tendenz zur Qualifikationspolarisierung durch entsprechende Veränderungen der Arbeitsorganisation verstärken und versuchen, das in jedem Falle erforderliche Quantum an technischem Wissen, Initiative und Verantwortung auf eine geringe Zahl von Arbeitsplätzen zu konzentrieren und die Masse der zu besetzenden Arbeitsplätze so zu definieren, daß sie möglichst geringe Qualifikationsanforderungen aufweist.

Hierbei dürfte ein Betrieb der Tatsache Rechnung tragen, daß die Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarktes, d. h. insbesondere die Möglichkeit, Anbieter zu mobilisieren, um so höher ist, je geringer die Qualifikationsanforderungen sind.

Dem entspricht, wie nunmehr zu demonstrieren, ein vermutlich sehr häufiges zwangsläufiges Anbieterverhalten bei Ungleichgewichten unter umgekehrten Vorzeichen.

Zum Substitutionsproblem, das gleichfalls im Hinblick auf seine arbeitsmarktrelevanten Konsequenzen sehr viel eingehender analysiert werden müßte, als dies bisher erfolgte, sei lediglich am Rande angemerkt, daß in den meisten Fällen eine betriebliche Arbeitskräftenachfrage nicht direkt durch verstärkten Kapitaleinsatz überflüssig gemacht werden kann, da verstärkter Kapitaleinsatz sinnvollerweise nicht nur einzelne neu zu besetzende Arbeitsplätze betreffen kann, sondern ganze Produktionsprozesse oder jedenfalls größere Prozeßabschnitte zum Objekt hat. Aus eben diesem Grunde haben wir, wie bei der Besprechung der Nachfrageseite unter 3. angemerkt, die allgemeine Tendenz zur Substitution von Arbeit durch Kapital unter die arbeitsmarkt-exogenen Faktoren gerechnet und lediglich angenommen, daß diese allgemeine Tendenz in ganz bestimmten Situationen durch unmittelbar von Knappheit auf bestimmten Teilarbeitsmärkten induzierte Substitutionsprozesse modifiziert wird.

Sehr viel beschränkter sind die Reaktionsmöglichkeiten von Anbietern auf Ungleichgewichte zu ihren Ungunsten. Ein aktualisiertes Angebot, das auf dem Teilarbeitsmarkt, auf dem es zunächst erscheint, keine ausreichende Nachfrage vorfindet (d. h. entweder überhaupt keine Beschäftigungsmöglichkeiten oder Beschäftigungsmöglichkeiten nur zu inakzeptablen Arbeitsbedingungen), hat im Regelfalle (und von Rückzug in die Nichterwerbstätigkeit einmal abgesehen) nur die Möglichkeit, auf einen anderen Teilarbeitsmarkt auszuweichen.

Unterstellen wir einmal sehr vereinfacht die oben skizzierte Skala qualitativ verschiedenwertiger Teilarbeitsmärkte, so bedeutet Ausweichen auf einen anderen Teilarbeitsmarkt:

- entweder Erwerb einer neuen bzw. zusätzlichen, möglichst formalisierten Qualifikation, die die Möglichkeit erschließt, auf einem gleich scharf oder schärfer konturierten Teilarbeits-

markt mit einer anderen Qualifikation aufzutreten; dies ist in der Praxis der Fall bei der Umschulung;

- oder eine Nachfrage auf einem unstrukturierteren, offeneren, aber dementsprechend auch diffuseren Teilarbeitsmarkt zu suchen, auf dem in aller Regel eine niedrigere Qualifikation gehandelt wird.

Der Weg der Umschulung ist in aller Regel für den Anbieter ebenso mühsam wie risikoreich, mühsam, weil er mit Umstellungen, Zeit- und Einkommensopfern verbunden ist; risikoreich, weil er auf einen neuen Teilarbeitsmarkt führt, der dem Anbieter nicht bekannt ist und auf dem es ihm sehr schwerfallen dürfte, die nur implizit gehandelten Arbeitsbedingungen richtig zu beurteilen.

Das Ausweichen auf einen unspezifischeren, unstrukturierteren Teilarbeitsmarkt bedeutet in jedem Falle Qualifikationsverlust. Es beinhaltet darüber hinaus ein hohes Risiko, daß Arbeitsbedingungen angetroffen werden, deren Zumutbarkeit erst nach vollzogenen Arbeitsmarktvorgängen überhaupt feststellbar ist — was dann vielfach wieder einen neuen Arbeitsplatzwechsel nahelegt. Von entscheidender Bedeutung dürfte hierfür das bisherige Bekanntheitsniveau der für den neuen Teilarbeitsmarkt charakteristischen Tätigkeiten sein, das innerhalb des alten Betriebes sicherlich höher ist als bei einem fremden Betrieb und innerhalb der alten Branche sicherlich höher als in einer anderen Branche. Dies legt die Vermutung nahe, daß es für viele Arbeitnehmer, die sich in einer solchen Situation befinden, per Saldo als günstiger scheinen wird, eine Abqualifizierung im eigenen Betrieb zu akzeptieren als den gleichen Vorgang mit größerem Risiko über den Arbeitsmarkt zu vollziehen.

Abschließend ist zum Problem der Teilarbeitsmärkte noch anzumerken:

1. Da die konkrete Definition von Angebot und Nachfrage bereits auf einem „Bild vom Arbeitsmarkt“ basiert, das eine gewisse informativ-gedankliche Antizipation des zukünftigen Arbeitsmarktvorganges impliziert, ist die Chance einer Fehleinmündung auf einen eigentlich nicht zutreffenden Teilarbeitsmarkt um so größer, je schlechter dieser Teilarbeitsmarkt „von außen“ in seiner Struktur erkennbar ist. Bereits hier wird offensichtlich die Informationsasymmetrie als Folge von Ungleichgewichten wie auch als Folge der prinzipiellen Überlegenheit des Nachfragers über den Anbieter wirksam, das heißt, daß das Risiko, an einem falschen Teilarbeitsmarkt aufzutreten, für den Anbieter unter sonst gleichen Bedingungen höher ist als für den Nachfrager.

2. Gleiches gilt für das Auftreten an Teilarbeitsmärkten mit Ungleichgewicht zugunsten des Partners, denn bei Vorliegen zureichender Informationsmöglichkeiten müßten die Knappheitsrelationen bereits Teil des „Bildes vom Arbeitsmarkt“ sein, das bei der konkreten Definition von Angebot und Nachfrage wirksam wird. Außer im Falle sehr strukturierter Qualifikation, die jedes Ausweichen auf andere Teilarbeitsmärkte problematisch erscheinen läßt, ist also das Auftreten von Anbietern auf Teilarbeitsmärkten mit hohem Angebotsüberschuß und das Auftreten von Nachfragern auf Teilarbeitsmärkten mit hohem Nachfrageüberschuß in den meisten Fällen bereits Ausdruck unzureichender (institutionell oder durch Ungleichgewicht induziert) Informationsmöglichkeiten.

3. Die Reorientierung auf andere Teilarbeitsmärkte ist im Schema auf Seite 8* durch entsprechende Pfeile berücksichtigt, nicht hingegen die Wahrscheinlichkeit, daß dies auf diffuseren, schlechteren und durch geringe Qualifikation charakterisierten Teilarbeitsmärkten geschieht.