

Arbeitspapier 2008 - 1

**Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen
für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf**
(Dokumentation der gleichnamigen Tagung)

Sabine Gensior, Lothar Lappe, Hans Gerhard Mendius (Hg.)

Wir danken dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung für die Unterstützung der Tagung.

Impressum

Herausgeber: Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Arbeitspapier: 2008 - 1

ISSN: 0176-8263

Vorstand: Prof. Dr. Sabine Gensior (Vorsitzende), PD Dr. Olaf Struck (Stellvertreterender Vorsitzender), Dr. André Bleicher, Dr. Silke Bothfeld, Dr. Heike Jacobsen, Dr. Hans Gerhard Mendius, Prof. Dr. Werner Sesselmeier

Anschrift: Sekretariat Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.
BTU Cottbus
Postfach 10 13 44
03044 Cottbus

Druck: Druckzone, Cottbus

**Arbeitspapiere
der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung
(SAMF) e.V.**

ISSN 0176-8263

Editorial

Die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V. ist ein 1977 gegründeter bundesweiter Zusammenschluss von Arbeitsmarktforscherinnen und -forschern aus verschiedenen Fachdisziplinen sowie Praktikern aus Politik und öffentlicher Verwaltung. Sie nimmt forschungsgenerierende und -koordinierende Funktionen wahr.

SAMF e.V. engagiert sich für eine integrative und interdisziplinäre Arbeitsmarktforschung, die den Nachteilen der weit fortgeschrittenen wissenschaftlichen Arbeitsteilung in unterschiedliche Fachdisziplinen und Einzeltheorien entgegensteuert und trägt zur Bestimmung der politischen Handlungsbedingungen einer wirksamen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei. Das schließt neben einer engen Zusammenarbeit von Ökonomie/Soziologie/Politik- und Rechtswissenschaften unter anderem auch die Kooperation mit Bereichen der Technikforschung, der Evaluationsforschung sowie der Sozialberichterstattung ein.

Wesentlicher Anstoß für die Arbeit von SAMF e.V. sind die europaweit zunehmenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme, insbesondere die anhaltende Massenarbeitslosigkeit, vor deren Hintergrund sich die orthodoxe Theorie des Arbeitsmarktes als nur begrenzt tauglich erweist. Vor der sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung stehen in diesem Zusammenhang u.a. die folgenden Fragen zur Beantwortung wie

- die Verschiebung der Gewichte in der Arbeitsmarktpolitik, z.B. vom Staat bzw. vom Sozialversicherungssystem auf private Akteure und von nationalen auf internationale Akteure;
- die Verzahnung der Arbeitsmarktpolitik - national wie international - mit anderen Politikbereichen;
- die Tendenzen zur Internationalisierung der Arbeitsmärkte;
- Global Change and Immigration;
- die Beschäftigungswirkungen neuer Technologien, neuer Dienstleistungen und Organisationsformen der Arbeit;
- Ökologie und Beschäftigung;
- der nationale Vergleich von Erwerbs- und Beschäftigungsquoten sowie ihrer Rahmenbedingungen.

Das Kardinalproblem ist: Wie kann Arbeitslosigkeit verhindert werden und wie kann von Arbeitslosigkeit Betroffenen die Rückkehr ins Erwerbsleben ermöglicht werden?

Die Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V. bildet ein Forum für entsprechende konzeptionelle Arbeiten sowie die Initiierung von Forschungsprojekten, die den Zusammenhang zwischen Wissenschaft und arbeits- bzw. arbeitsmarktpolitischer Praxis herstellen.

Die Verantwortung für den Inhalt der Arbeitspapiere trägt jeweils der Autor.



Vorwort

Die Jahrestagung unserer Vereinigung mit dem Thema „Im Dickicht der Reformen. Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf“, deren gleichnamige Publikation wir hiermit vorlegen, fand am 8. und 9. Februar 2007 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn statt.

Der vorliegende Band enthält die Einzelbeiträge, die jeweils von den Autoren überarbeitet wurden – mit Ausnahme von zwei bereits an anderer Stelle veröffentlichten Aufsätzen sowie die von uns – ebenfalls nach Rückkopplung mit den Teilnehmern – dokumentierten Ergebnisse der Podiumsdiskussion. Thematisch ergänzt wird der Band durch zwei weitere Beiträge, die nicht auf der Tagung gehalten wurden.

Wir bedanken uns hiermit bei den Autorinnen und Autoren sowie den Podiumsteilnehmerinnen und -teilnehmern und dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung für die Förderung der Durchführung der Tagung. Unser Dank gilt auch dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für die Gastfreundschaft, nicht zuletzt aber Petra Schütt und Dorothea Werchosch, die uns bei der technisch-redaktionellen Fertigstellung dieses Bandes und in allen organisatorischen Fragen unterstützt haben.

Sabine Gensior

Lothar Lappe

Hans Gerhard Mendius

—

|

|

—

—

|

|

—

Inhaltsverzeichnis

<i>Sabine Gensior</i> Einleitung	9
I. Erwerbsformen und Beschäftigung	23
<i>Martin Dietz, Ulrich Walwei</i> Erwerbsformen im Wandel: Folgen für Beschäftigung und Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes	23
<i>Holger Alda, Peter Bartelheimer</i> Ungleiche Erwerbsbeteiligung – Messkonzepte für ein segmentiertes Beschäftigungssystem	49
<i>Klaus Dörre, Peter Bescherer, Silke Röbenack, Karen Schierhorn</i> Die „vierte Zone“ der Arbeitsgesellschaft: Disziplinierung durch Ausgrenzung und prekäre Beschäftigung?	79
II. (Neu-)Strukturierung von Arbeitsmärkten	111
<i>Andreas Brand, Alfons Schmid</i> Zur Bedeutung und Struktur elektronischer Arbeitsmärkte	111
<i>Christoph Köhler, Kai Loudovici</i> Die „Re-Kommodifizierung“ interner Arbeitsmärkte – Thesen zur Dynamik betrieblicher Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland	161
<i>Hans Gerhard Mendius, Petra Schütt</i> Zwischenbetriebliche Mobilitätsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit – Funktionen berufsfachlicher Qualifikation im Wandel	197
III. Podium	247
„Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf“ Teilnehmer: <i>Peter Bartelheimer, Sabine Gensior, Jürgen Kühl, Bent Paulsen, Bernd Reisert, Hilmar Schneider</i> Moderation: <i>Hans Gerhard Mendius</i>	247

IV. Arbeit, Beruf, Organisation und Lernen **291**

Lothar Lappe

Innovationsraum Arbeit. Auswirkungen der Implementierung und Anpassung betriebswirtschaftlicher Standardlösungen auf die Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle zwischen Anbietern und Anwendern von Standardsoftware 291

Michael Lacher

Einführung Standardisierter Produktionssysteme in der Automobilindustrie – Grundlage veränderter Handlungs- und Kompetenzanforderungen? 313

Steffen Lehndorff

Kunden, Kennziffern und Konkurrenz: „Marktsteuerung“ von Arbeitsprozessen in Unternehmen 335

Autorinnen / Autoren, Podiumsteilnehmer 357

Programm - SAMF-Jahrestagung 2007 361

Anhang

Buchreihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung A 1

Arbeitspapiere SAMF A 2

Sabine Gensior

Einleitung

Ausgangspunkt – Arbeitsmarktreformen

Die Leitidee unserer Jahrestagung knüpfte an die kontroverse Ausrichtung und die Unübersichtlichkeit der Arbeitsmarktreformen seit dem Jahr 2002 an. Es sollten die Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf auf den Prüfstand gestellt sowie die relevanten Entwicklungen der Binnenseite der Arbeit untersucht werden. Im Fokus standen daher zunächst Beschäftigungsformen und Beschäftigungswachstum, Marktprozesse und interne Arbeitsmärkte, die Veränderungen des Normalarbeitsverhältnisses sowie die Veränderungen der Arbeits- und Kontrollformen in Unternehmen und Betrieb. Der Verlauf der Tagungsdiskussionen und die sich anschließende Bewertung haben zu einer leicht veränderten inhaltlichen Akzentsetzung der vorliegenden Publikation geführt: Im Zentrum steht nunmehr das Podium und die dort geführte Diskussion der Arbeitsmarktreformen und der anderer gesellschaftlicher Teilbereiche, die ebenso von Ökonomisierung und Bürokratisierung betroffen sind. Es wird flankiert von den Beiträgen zu Erwerbsformen und Beschäftigung sowie zur (Neu-)Strukturierung von Arbeitsmärkten; den Abschluss bilden Analysen und Forschungsergebnisse zum Komplex Arbeit, Beruf, Organisation und Lernen.

Ablösung des Modells europäischer Sozialintegration

Mit dem Ende der Prosperitätsphase im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts sind beinahe alle europäischen Gesellschaften zunehmenden sozialen Spannungen ausgesetzt. Der moderne Kapitalismus erzeugt mit seiner flexibilisierten Produktionsweise Veränderungen in den Arbeitsmärkten: Externe Arbeitsmärkte erlangen höhere Relevanz. Die veränderten Arbeitsmarktstrukturen sind mit dem überlieferten System sozialer Sicherung offenbar nicht ohne weiteres vereinbar, bzw. sie sind darauf nicht mehr angewiesen. Das Normalarbeitsverhältnis, wenn

auch mehr Konstruktion des Normativen als durchgängige Realität, allerdings auch hinsichtlich der Regulierung von Lebensweisen eine mächtige, löst sich weiter auf. Es sinkt die Zahl derer, die von ihm erfasst werden. D.h., das Segment tariflich geregelter Normalarbeitsverhältnisse wird zunehmend mehr unter Druck gesetzt durch einen wachsenden Bereich atypischer Beschäftigung, und letztlich auch durch Erwerbsverhältnisse in dem anwachsenden Sektor der informellen Ökonomie. Damit wird die Grundlage, auf der die Sicherung der Finanzierung des Wohlfahrtsstaates weitgehend basierte, brüchiger.

Seit einigen Jahren werden politische Leitlinien abweichend vom historischen Modell europäischer Sozialintegration definiert. Es werden die Grundmaximen der Wirtschaftspolitik auf die Sozial- und Beschäftigungspolitik übertragen: Anstelle des sozialen Ausgleichs durch einen intervenierenden Staat geben „responsible risk takers“ die Leitfigur ab. Individuelle Beschäftigungsfähigkeit soll den Zugang zum Arbeitsmarkt regulieren, Arbeitskraft soll rekommodifiziert und die marktunabhängige Existenzsicherung auf ein Mindestmaß beschränkt werden. Zugleich soll das Normalarbeitsverhältnis auch programmatisch seinen Status als Leitvorstellung verlieren und zu einer von verschiedenen Formen von Beschäftigungsverhältnissen werden. Damit läuft der Umbau der Arbeitsmarktinstitutionen eher auf eine Ökonomisierung und nicht auf den sozialen Ausgleich der Folgen wirtschaftlicher Dynamik hinaus. Insbesondere entwickeln die beobachtbaren Reformen gesellschaftlicher Teilbereiche, wie die der Institutionen des Arbeitsmarktes und der Sozialrechtsverhältnisse, die Reformen im Bereich der Beruflichen Bildung, der Hochschulen und Universitäten, des Gesundheitssystems etc. bestimmte Formen der Konvergenz, die als Ausdehnung des amerikanischen Modells auf die hiesige Realität interpretiert werden müssen.

Auch hat die neue Marktradikalität, flankiert durch die Politik der Europäischen Union, bisher zu Privatisierung, Deregulierung und zur Unkontrollierbarkeit von Großunternehmen, zur Gefährdung mittelständischer Unternehmen, zur Schwächung von Gewerkschaften, zu Lohndumping, zu Prekarisierung auch qualifizierter Arbeit und Beschäftigung sowie zu Arbeitslosigkeit geführt. Wohlfahrtsstaatlich moderierte Varianten des Kapitalismus haben derzeit offensichtlich

immer geringer werdende Chancen auf Umsetzung – Beispielsweise hatte auf europäischer Ebene die ökonomische Einigung bislang durchweg Vorrang vor deren sozial- und beschäftigungspolitischer Gestaltung und im herrschenden Deregulierungsdiskurs werden soziale Rechte weitgehend gegen den Zugang zu Beschäftigung ausgespielt und es wird einer wohlfahrtsstaatlichen 'Restversorgung' das Wort geredet. Der erfolgte Rückbau sozialer Leistungen und die stärkere Spreizung der Löhne haben darüberhinaus zu Differenzierungen und Spaltungen in der Gesellschaft und zwischen Branchen und Betrieben etc. geführt.

Im Gegensatz dazu sollte das Jahrzehnt mit der „New Economy“ und dem Entstehen einer „Wissensgesellschaft“ eigentlich eine veränderte Arbeitswelt mit sich bringen, von der man annahm, dass die alten Risiken wie gesundheitliche Beeinträchtigung, Arbeitslosigkeit und Verarmung verschwunden sein würden.

Veränderte Arbeitswelt, Umbau des Erwerbssystems und Reformen gesellschaftlicher Teilbereiche

Die Realität sieht anders aus. Sie ist differenzierter geworden: Die Arbeitsbedingungen haben sich, nicht zuletzt aufgrund neuer Risiken, zum Teil dramatisch verschlechtert. Beispielsweise ist die tatsächliche Arbeitszeit, trotz Senkung der tariflichen Arbeitszeit in der Gesamtwirtschaft, wieder gestiegen; die Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, von Befristungen sowie die starke Zunahme von Leiharbeit und das Anwachsen von Einfach Tätigkeiten, haben zu neuen Unsicherheiten und Gefährdungen geführt; die Arbeitsintensität hat zugenommen und entsprechend zugenommen haben Stress und Gesundheitsverschleiß. Dadurch, dass sich uniforme Zeitmuster in einer Vielzahl unterschiedlich langer und zugleich flexibler Zeitformen auflösen, sind tiefgreifende Umwälzungen in den Arbeits-, Einkommens- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verzeichnen. Diese Differenzierung und Auflösung standardisierter Muster von Arbeit und Arbeitszeit hat zu diffusen Konturen von (Erwerbs-) Arbeit und einem Nebeneinander verschiedener Konfigurationen geführt, die keinem einzigen „one-best-way“ sondern diversen mehr oder weniger als akzeptabel und befriedigend geltenden Pfaden folgen. Sie schlägt sich nieder in verschiedenartigen, aber gleichzeitig nebeneinander existierenden Strategien der

Reorganisation von Betrieben sowie der Strukturierung von Arbeit und verändertem Technikeinsatz. Die sich vollziehende Erosion des politisch-institutionellen Umfelds von Beruf, Arbeitsmarkt, Arbeit und Betrieb weist bisher wenig erkennbare Konturen auf, werden doch gleichzeitig marktliberale und Konkurrenz freisetzende Ziele, aber auch neue Re-Regulierungsmaßnahmen verfolgt. Neue Umrisse oder gar eine neue Struktur sind nicht erkennbar.

Insbesondere haben die Reformen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und der beruflichen Bildung sowie die Veränderungen im System der sozialen Sicherung den Umbau des Erwerbssystems beschleunigt. Dieser Prozess ist jedoch mit der Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses und der wachsenden Bedeutung atypischer und teilweise prekärer Beschäftigungsverhältnisse nur unzureichend beschrieben. Auch innerhalb des Normalarbeitsverhältnisses wandeln sich die Beschäftigungsbedingungen; „Subjektivierung“ und „Informatisierung“ sind weitere zentral diskutierte Dimensionen, die Veränderungen im Bereich betrieblicher Arbeit indizieren. Veränderungstendenzen hin zu atypischer bzw. prekärer Beschäftigung treten nicht grundsätzlich in allen Beschäftigungssparten auf und sind auch nicht die einzige Richtung, in die sich Arbeitsmarkt und Arbeit entwickeln. Arbeit ist nicht ausschließlich prekär geworden – wie vielfach angenommen, sondern es gibt sichtbar größere Anteile von prekärer Arbeit, neben weiter bestehenden Bereichen qualifizierter Facharbeit sowie hochqualifizierten Tätigkeiten (nicht nur in der IT-Industrie), mit weitreichenden Innovationen der Arbeits- und Wirtschaftsprozesse. Um auch diese Dimensionen differenzierter zu behandeln, d.h. anzusprechen, wie sich Qualifikation, Belastung und Beanspruchung, Kommunikation und Kooperation, Disposition und Handlungsspielraum in der Vielzahl der Betriebe und Arbeitsverhältnisse entwickeln, wurde die Analyse arbeitsinhaltlicher und organisatorischer Entwicklungen auch gesondert behandelt. D.h., es sollte der Stellenwert der viel diskutierten Prozesse der „Subjektivierung“ der Arbeit und des „Wandels betrieblicher Kontrollformen“ herausgearbeitet werden sowie die Rolle, die die Institution „Beruf“ für Beschäftigung, Arbeit und soziale Sicherung spielt.

Allerdings: Nicht alle vorgesehenen Referate wurden gehalten, beziehungsweise nicht alle zugesagten Beiträge wurden schließlich übermittelt. Auch scheint es so zu sein, dass sich Teilsystemdebatten hinsichtlich

- Beschäftigung und Arbeitsmarkt,
- Inhalt und Qualität von Arbeit,
- Berufsbildung und ihrer verschiedenen Seiten, das heißt der
 - bildungs- und ausbildungsbezogenen,
 - arbeitsmarktbezogenen und
 - system- bzw. institutionenbezogenen Wirkung und Funktion

so weit verfestigt haben, dass nur noch Wenige den Ausbruch wagen und versuchen, die zum Teil aparten Stücke zusammenzufügen.

Podium

Vor diesem Hintergrund kommt der hier dokumentierten *Podiumsdiskussion* rückblickend eine wichtigere Rolle als ursprünglich erwartet zu. War zunächst daran gedacht, mit Hilfe der Beiträge, am Schluss der Tagung, zu einer inhaltlichen Verdichtung und übergreifenden Reflexion der parzellierten Einzelvorträge zu kommen, schälte sich bei näherer Betrachtung heraus, dass es hier im Ansatz gelungen war, so etwas wie eine Gesamtschau auf die Reformfolgen und ihre Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf zu entwickeln. Zwar wurde die technisch-organisatorische und arbeitsinhaltliche Seite von Arbeit und Beruf auch in dieser Debatte leider lediglich gestreift; sie ist jedoch ein wichtiger Baustein, der dazu beitragen kann, um das besagte Reformdickicht, das die Bundesrepublik Deutschland seit 1999 überzieht, zu lichten.

Mit großer Deutlichkeit wird in der Diskussion herausgearbeitet, dass die Zeit der ungesicherten Experimente vorbei sein solle, d. h., die Zeit inkonsistenter, wenig koordinierter Reformschritte, womit insbesondere die jüngere Arbeitsmarktpolitik zu beschreiben sei. Auch fehle grundsätzlich ein Leitbild der Koordinierung zwischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, was dazu führe, dass auch die Vorschläge zur Reform der Reformen zunächst eher grundlegend formuliert werden, bzw. sich orientieren müssten auf Eckpunkte. Der tote Winkel, in dem sich die arbeitsmarktpolitische Debatte derzeit befindet, hätte zur Folge, dass Arbeitsmarktforschung mit der Tatsache konfrontiert sei, sich quasi ohne Arbeitsmarktpolitik vollziehen zu müssen oder zumindest, so wird konstatiert, sei Arbeitsmarktpolitik äußerst bescheiden geworden. Dies vor allem auch deshalb, da der Staat im Bereich der Arbeitsmarktpolitik seine Ankerfunktion aufgegeben habe; er verzichte weitgehend darauf, Instrumente zu entwickeln, die zu der erforderlichen Entprekarisierung führen könnten. Stattdessen sei die problematische Trennung in ein Arbeitsrechts- und Sozialrechtsverhältnis eingeführt worden, das heißt, eine Trennung in einen beitragsfinanzierten Regelkreis entsprechend dem Sozialgesetzbuch III auf der einen und einen Regelkreis der Grundversicherung nach dem Sozialgesetzbuch II auf der anderen Seite. Im Sinne einer Reform der Reformen sei es zunächst wieder erforderlich, einen gesetzlichen und tariflichen Verrechtlichungsprozess erneut auf die Tagesordnung zu setzen, mit der erklärten Zielsetzung von Entprekarisierung. – Hier gilt es zu ergänzen, dass auch gerade neuere Forschungsergebnisse unterstreichen, dass der konjunkturelle Aufschwung an prekärer Beschäftigung wenig geändert hat: Meist handelt es sich um einen Übergang aus Arbeitslosigkeit in ungesicherte Beschäftigung (vgl. hierzu OECD-Employment Outlook, 2008)

In den hier angestellten Überlegungen dominiert folgerichtig die Sichtweise, die davon ausgeht, dass eine Generalrevision der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, d.h. der gesamten Arbeitsmarktpolitik erforderlich sei, weniger eine Änderung der Details. Den Großreformen des Sozialstaats müsse auch mit einer umfassenden Antwort beim Versuch der Wiederherstellung des Sozialen Sicherungssystems begegnet werden, die dabei allerdings konkrete Schritte von vornherein ins Auge fassen solle. Übereinstimmend wird festgehalten, dass nicht so

sehr die Beschäftigungsformen prekär seien, sondern eher die im Gefolge von unsicherer Beschäftigung entstehenden Lebenslagen.

In Bezug auf das Konstrukt „Ausbildungsberuf“ wurde im Verlauf der Diskussion insbesondere seine bildungskompensatorische Funktion unterstrichen, da davon ausgegangen werden müsse, dass vielfältige Wechsel der Beschäftigung der Normalfall würden. Hier wurde die Formel ausgegeben, dass die Berufliche Bildung, wie sie in der Bundesrepublik noch praktiziert werde, zugleich auch die Vorbereitung auf lebenslanges Lernen beinhalte. Die sich hieran anschließende Kontroverse über die Rolle und Funktion der Beruflichen Bildung ging sodann von unterschiedlichen Voraussetzungen aus: Unterstrichen die einen insbesondere auch die sozialisatorische Bedeutung vor allem der betrieblichen Berufsausbildung und die Überlegenheit des dualen Systems im internationalen Vergleich hinsichtlich der verhältnismäßig geringen Jugendarbeitslosigkeit, argumentierten die anderen damit, dass gerade eine Ausbildung im Handwerk keineswegs Beschäftigungssicherheit garantiere. Das Gegenteil sei der Fall, die Übernahmequoten nach der Ausbildung in Beschäftigung würden stetig geringer.

Hier, so lässt sich als Resultat festhalten, hat sich Klärungs- und Diskussionsbedarf ergeben und zwar hinsichtlich

- der künftigen Rolle von Beruf und Beruflichkeit, da bspw. durch den Bologna-Prozess das Prinzip lebenslangen Lernens zur Methode erhoben wurde,
- der Berufsforschung und Berufsberatung sowie der Arbeitsberatung, die weitgehend zugunsten der Arbeitsvermittlung zurückgedrängt worden ist sowie
- der Rolle der betrieblichen Berufsausbildung im Rahmen der durch Technik und Arbeitsorganisation sich dynamisch vollziehenden Veränderungsprozesse, aber auch durch Konkurrenzunternehmen, wie die Bachelor-Ausbildung an Hochschulen und Universitäten.

Das reformierte Berufsbildungsgesetz, das seit dem 1. April 2005 in Kraft ist sowie die weitgehend durchgesetzte Bachelorisierung der Hochschulausbildung werfen neue Fragen auf, wie die

- nach den Auswirkungen eines europäischen Qualifikationsrahmens auf das Duale System der bundesrepublikanischen Berufsausbildung,
- nach der Konkurrenzfähigkeit des Dualen Systems mit den Bachelor-Studiengängen, obwohl gerade die Aus- und Weiterbildung auf die anspruchsvollen arbeitsorganisatorisch-technischen Veränderungen in den Betrieben orientiert ist. – Belegt wird dies u.a. durch den Modernisierungsschub in weit mehr als der Hälfte der Berufe, für die jährlich Ausbildungsverträge abgeschlossen werden,
- nach den Bestandschancen der sozialpolitischen Bedeutung des Berufs und den institutionellen Veränderungstendenzen des deutschen Beschäftigungsmodells.

Zu den Einzelbeiträgen

Martin Dietz und Ulrich Walwei beschäftigen sich in ihrem Beitrag „Erwerbsformen im Wandel: Folgen für Beschäftigung und Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes“ mit der Tatsache, dass in den letzten Dekaden Normalarbeitsverhältnisse – definiert als abhängige, sozialversicherungspflichtige und unbefristete Vollzeitbeschäftigung – an Bedeutung verloren haben. Erwerbsarbeit wird vermehrt in Teilzeit ausgeübt – oft ist sie nicht oder nicht voll sozialversicherungspflichtig, oder die Beschäftigung ist befristet oder als Leiharbeitsverhältnis ausgestaltet. Auch die Selbständigkeit nimmt – allerdings ebenfalls in den unterschiedlichsten Ausprägungen – an Bedeutung zu.

Aus der veränderten Zusammensetzung der Erwerbsformen ergeben sich für die Autoren aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive zwei grundlegende Fragestellungen: Die eine befasst sich mit den Niveaueffekten, also mit der Frage, ob sich die Erwerbstätigkeit insgesamt ohne den Wandel günstiger oder weniger

günstig entwickelt hätte. Die zweite Frage betrifft in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Offenheit des Arbeitsmarktes. Erleichtern atypische Beschäftigungsverhältnisse den Übergang aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt und erfüllen sie damit eine Brückenfunktion?

In ihrem Beitrag „Ungleiche Erwerbsbeteiligung – Messkonzepte für ein segmentiertes Beschäftigungssystem“ führen *Holger Alda und Peter Bartelheimer* aus, dass die Arbeitsmarktforschung nicht nur wissenschaftliches Zahlenmaterial produziert, sondern auch politische Deutungsmacht über das Arbeitsmarktgeschehen ausübt. Ihre Kennzahlen entscheiden mit darüber, wie politische Akteure die Arbeitsmarktsituation deuten und welche Probleme des Beschäftigungssystems sie als Gegenstand politischen Handelns akzeptieren.

Da Stichtagsdaten und Bestandsgrößen allein zur Verständigung über arbeitsmarktpolitische Ziele nicht ausreichen, plädiert dieser Beitrag für eine Erweiterung der Arbeitsmarktbeobachtung um dynamische Messkonzepte, die Zustandsänderungen und Verläufe abbilden können. Exemplarisch wird eine verlaufsorientierte Kennziffer der individuellen Erwerbsbeteiligung vorgeschlagen, die einen Beitrag zur Darstellung von Segmentierungen des Arbeitsmarkts und des Beschäftigungssystems leisten kann.

Klaus Dörre, Peter Bescherer, Silke Röbenack sowie Karen Schierhorn präsentieren in ihrem Beitrag „Die „vierte Zone“ der Arbeitsgesellschaft: Disziplinierung durch Ausgrenzung und prekäre Beschäftigung?“ die empirischen Befunde einer subjektorientierten Prekarisierungsforschung. Nach ihrer Auffassung verfehlt die aktuelle Unterschichtendebatte die soziale Realität gleich in mehrfacher Hinsicht. Weder handele es sich bei den von regulärer Erwerbsarbeit Ausgeschlossenen um eine homogene Gruppe, noch ist eine stabile soziale Mitte in der Lage, sich von Ausgrenzungserfahrungen und Prekarisierungstendenzen völlig abzukoppeln. Dementsprechend zielen auch die Logik der Aktivierung von Arbeitslosen mittels Beschneidung der „sozialen Hängematte“ am eigentlichen Problemkern vorbei. Die Existenz einer – teilweise auch neuen – Unterschichtenproblematik stellen die Autoren keineswegs in Abrede. Doch nicht ein „Zuviel“ an sozialen Wohltaten, sondern die Ausbreitung sozialer Unsicherheit –

verursache durch den Ausschluss von regulärer Erwerbsarbeit, durch instabile Beschäftigungsverhältnisse und spezifische Formen staatlicher Intervention – ist die eigentliche Ursache dieses Phänomens.

Diese Sichtweise wird von den Autoren in mehreren Schritten begründet. Zunächst skizzieren sie die Umriss ihres Forschungsansatzes. Anschließend präsentieren sie die Ergebnisse ihrer empirischen Untersuchungen. Im Zentrum der Analyse stehen die Erwerbsorientierungen von Leistungsbeziehern des Arbeitslosengeldes II. In einem weiteren Schritt illustrieren sie die disziplinierenden Wirkungen, die von der „Zone der Fürsorge“ auch auf die gesellschaftliche Mitte ausstrahlen. Abschließend werden einige forschungsstrategische und arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen umrissen, die sich aus ihrer Argumentation ableiten lassen.

Andreas Brand und Alfons Schmid untersuchen in ihrem Beitrag „Zur Bedeutung und Struktur elektronischer Arbeitsmärkte“ den Stellenwert die Form und Ausprägung des elektronischen Arbeitsmarktes auf der Basis transaktionskostentheoretischer Überlegungen. Gemäß ihrer Definition kann man von einem elektronischen Arbeitsmarkt sprechen, wenn eine Markttransaktion – Erfassung des Transaktionsbedürfnisses, Anbahnung und Verhandlung, Vertragsabschluss, Vertragsabwicklung – durch die neuen IuK-Technologien – zumeist Inter- und Intranet basiert – unterstützt wird. Werden alle Transaktionsphasen auf dem Arbeitsmarkt durch die neuen IuK-Technologien unterstützt, wird von einem virtuellen Arbeitsmarkt gesprochen. Unter einem elektronischen Arbeitsmarktplatz wie zum Beispiel die Jobbörsen werden virtuelle Orte des Tausches von Arbeitskräften und Arbeitsleistungen verstanden. Die Forschungsfragen der beiden Autoren richten sich darauf, ob und in welcher Weise sich die Bedeutung und die Struktur externer und interner Arbeitsmärkte verändern.

Ausgangspunkt des folgenden Aufsatzes „Die „Re-Kommodifizierung“ interner Arbeitsmärkte – Thesen zur Dynamik betrieblicher Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland“ von *Christoph Köhler und Kai Loudovici* sind die Arbeiten von Lutz und Sengenberger zum Aufstieg interner Arbeitsmärkte in der fordistischen Prosperitätskonstellation Westdeutschlands und zu deren Verfesti-

gung in Form betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation mit einer wechselseitigen Bindung von Beschäftigter und Beschäftigten. Köhler und Loudovici interessieren sich allerdings für die Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes und weisen daraufhin, dass sich unterhalb der Schwelle von Externalisierungsprozessen weit verbreitete und weitreichende endogene Transformationen interner Arbeitsmärkte vollziehen. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Diskussion über die Generalisierung von Beschäftigungs- und Prekaritätsrisiken geht es ihnen in ihrem Beitrag um die Frage, was aus dem Segment der institutionalisierten internen Arbeitsmärkte in den letzten 20 Jahren geworden ist. Zu deren Untersuchung erfassen sie mit Hilfe von retrospektiv angelegten Fallstudien die Struktur und Dynamik betrieblicher Beschäftigungs-Subsysteme in sechs Branchen in Ost- und Westdeutschland. Dabei nutzen sie die Chancen des "internationalen Vergleichs" in einem Land, in dem sie die westdeutsche Entwicklung vergleichend mit der ostdeutschen, die es in besonderer Weise erlaubt, die Funktionsweise großer interner Arbeitsmärkte zu analysieren, diskutieren.

Angesichts überbordender Orgien von Flexibilitätsforderungen und der bei vielen politischen Akteuren verbreiteten Bereitschaft, arbeits- und sozialpolitische Errungenschaften zur Disposition zu stellen, ist es nach Meinung der Autoren *Hans Gerhard Mendius und Petra Schütt* dringend geboten, die Debatte um Möglichkeiten der Garantie von Beschäftigungssicherheit fortzusetzen. In einer Situation, in der sich die Beschäftigten und ihre Organisationen weitgehend in der Defensive befinden, zeigt sich, dass Arbeit und damit Beschäftigungssicherheit ihren zentralen Stellenwert für die meisten Menschen nicht nur nicht eingebüßt haben, sondern dass dieser tendenziell größer geworden ist. Mendius/Schütt betonen in ihrem Beitrag „Zwischenbetriebliche Mobilitätsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit – Funktionen berufsfachlicher Qualifikation im Wandel“, dass es entscheidend darauf ankomme, nicht nur eine weitere Erosion von Beschäftigungssicherheit zu vermeiden, sondern den Trend umzukehren. Das dürfte, so unterstreichen sie, nicht allein über individuelle Strategien gelingen. Wichtige Ansatzpunkte können neben Maßnahmen zur Steigerung der Nachfrage auch darin liegen, mehr Beschäftigungssicherheit nicht ausschließlich über die Sicherheit des Arbeitsplatzes in einem bestimmten Betrieb anzustreben sondern unternehmensübergreifend über arbeitsmarktgängige berufsfachliche

Qualifikationen zu verwirklichen und dabei zugleich den Nutzungsgrad vorhandener Qualifikationspotenziale zu verbessern.

In seinem Beitrag „Innovationsraum Arbeit. Auswirkungen der Implementierung und Anpassung betriebswirtschaftlicher Standardlösungen auf die Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle zwischen Anbietern und Anwendern von Standardsoftware“ untersucht *Lothar Lappe* die neuen Arbeitsformen innovativer Projekte in der IT-Industrie. Dabei analysiert er den Bereich komplexer betriebswirtschaftlicher Software, die alle Geschäftsprozesse abbildet, steuert und integriert, wie beispielsweise ERP-CRM, SCM-Systeme oder E-Commerce-Lösungen. Zentrales Ergebnis ist, dass die inhaltliche und organisatorische Komplexität der Arbeitsaufgaben in weiten Teilen der IT-Industrie zunimmt. Neben umfangreichem Fach- und Sachwissen werden soziale Kompetenzen immer wichtiger. Vor allem in den kundennahen Arbeits- und Tätigkeitsbereichen wie Beratung, Vertrieb, Customizing und Entwicklung sowie technische Kundenbetreuung findet sich ein durchweg hohes Anforderungsniveau. Die Veränderungsdynamik in diesen Bereichen erfordert darüber hinaus Flexibilität, Lernbereitschaft und die Kompetenz zum Lernen in der Arbeit.

Diese Lernprozesse finden in den wechselnden Arbeitssettings selbstorganisiert statt und basieren auf der Lernbereitschaft und dem Entwickeln neuer Lernkulturen. Die untersuchten Arbeitsprozesse haben sich zu einem neuartigen Raum für veränderte Lernprozesse entwickelt, sie sind zugleich Voraussetzung und Folge einer sich dynamisch entwickelnden Arbeitsorganisation.

Michael Lachers Aufsatz über die „Einführung Standardisierter Produktionssysteme in der Automobilindustrie – Grundlage veränderter Handlungs- und Kompetenzanforderungen“ ist in erster Linie als Anregung zur kritischen Auseinandersetzung mit ganzheitlichen Produktionssystemen unter dem Aspekt veränderter Handlungs- und Kompetenzanforderungen zu lesen. Er klärt zunächst, was ganzheitliche Produktionssysteme sind, um anschließend ihre Wirkungen auf industrielle Tätigkeiten sowie auf Handlungs- und Kompetenzanforderungen zu untersuchen, was, so die Vermutung, zu einem veränderten Arbeitstypus führt. Dies geschieht in der kritischen Auseinandersetzung mit aktuellen Ansät-

zen der Arbeitsforschung sowie Unternehmensstrategien, mit denen sich betriebliche Interessenvertreter in ihrer praktischen Arbeit auseinanderzusetzen haben.

Steffen Lehndorff setzt sich in seinem Beitrag „Kunden, Kennziffern und Konkurrenz: „Marktsteuerung“ von Arbeitsprozessen in Unternehmen“ kritisch mit der dominierenden geistigen Strömung in Wirtschaftswissenschaft und Politik auseinander, die den Markt als das bestmögliche Medium zur Steuerung verschiedenster gesellschaftlicher Bereiche propagiert, nicht zuletzt auch zur Steuerung und Organisation der Arbeitsprozesse. Lehndorff wählt in seinem Aufsatz allerdings ein differenzierteres Herangehen an die Tendenz der „Marktsteuerung“: Arbeitsgestaltung im Betrieb wird auch zukünftig von der institutionellen Einbindung von Märkten, aber mehr als in der Vergangenheit von der bewussten Nutzung dieser Institutionen durch die Arbeitenden selbst abhängen. Mit dem Vordringen indirekter Steuerung behält zwar die direkte, also arbeitsbezogene Regulierung ihre Bedeutung, mehr und mehr geht es aber auch um die „indirekte“ Regulierung von Arbeit und Arbeitsmarkt durch die Regulierung von Kapital- und Gütermärkten und die Weiterentwicklung des Wohlfahrtsstaats. Eine entscheidende kräftepolitische Basis dieser Institutionen ist das Selbstbewusstsein der Arbeitenden im Betrieb. Die dort entwickelten Regulierungen werden nicht hinter das Autonomieversprechen indirekter Steuerung von Organisationen und Arbeitsprozessen zurückfallen können.

Literatur

- Aust, J.; Baethge-Kinsky, V.; Müller-Schoell, T.; Wagner, A. (Hg.) (2008):
Über Hartz IV hinaus. Stimmt die Richtung in der Arbeitsmarktpolitik?
Düsseldorf.
- Bosch, G.; Haipeter, T.; Latniak, E.; Lehndorff, S. (2007): Demontage oder Revitalisierung? Das deutsche Beschäftigungsmodell im Umbruch. In:
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, H. 2, S.
318-399.

- Brinkmann, C; Karr, W.; Kühl, J.; Peters, G.; Stooß, F. (2007): 40 Jahre IAB. Ein Rückblick auf Forschung und Politikberatung. IAB-Bibliothek. Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 307. Nürnberg.
- Gensior, S. (1988): Teilzeitarbeit und frauenspezifischer Arbeitsmarkt. – Zur "Interessenidentität" von Frauen und betrieblicher Personalpolitik. In: Gerhard, U.; Limbach, J. (Hg.): Rechtsalltag von Frauen. Frankfurt/Main. S. 61-75.
- Gensior, S.; Wolf, F. O. (1980): "Zeitsouveränität" und Normalarbeitszeit. Zur neueren Diskussion über "Arbeitszeitpolitik". In: Leviathan H. 1 (1980), S. 106-119.
- Keller, B.; Seifert, H. (Hg.) (2007): Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 81).
- Lappe, L. (2006): Jugend in der Berufsbildung. In: Arnold, R.; Lipsmeier, A. (Hg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden. S. 73-83.
- Lappe, L. (Hg.) (2003): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben. Opladen.
- Manske, A. (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2008): OECD Employment Outlook - 2008 Edition.
<http://miranda.sourceoecd.org/upload/8108091etemp.pdf>

I. Erwerbsformen und Beschäftigung

Martin Dietz und Ulrich Walwei

Erwerbsformen im Wandel: Folgen für Beschäftigung und Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes

1. Einleitung

In den letzten Dekaden haben Normalarbeitsverhältnisse – definiert als abhängige, sozialversicherungspflichtige und unbefristete Vollzeitbeschäftigung – an Bedeutung verloren. Erwerbsarbeit wird vermehrt in Teilzeit ausgeübt – oft ist sie nicht oder nicht voll sozialversicherungspflichtig, oder die Beschäftigung ist befristet oder als Leiharbeitsverhältnis ausgestaltet. Auch die Selbständigkeit nimmt an Bedeutung zu.

Die Gründe für den Wandel der Erwerbsformen sind vielfältig. Neben den personalpolitischen Dispositionen der Betriebe und den Präferenzen der Arbeitsanbieter sind exogene Faktoren wie der rechtliche Rahmen und die wirtschaftliche Lage entscheidend für die Entwicklung der Erwerbsformen. So sind Arbeitnehmer in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eher bereit, Risiken auf sich zu nehmen und Zugeständnisse gegenüber den ebenfalls unter wirtschaftlichem Druck agierenden Unternehmen zu machen. Stagnation und Rezession begünstigen also tendenziell unfreiwillige Teilzeitarbeit, temporäre Beschäftigung oder auch Existenzgründungen aus (drohender) Arbeitslosigkeit.

Bei den institutionellen Einflüssen sind bspw. die Kopplung der Sozialversicherungen an den Faktor Arbeit oder die indirekten Kosten, die dem Normalarbeitsverhältnis über rechtliche Regelungen wie den Kündigungsschutz auferlegt werden, hervorzuheben. Beides trägt dazu bei, dass das Normalarbeitsverhältnis für Unternehmen relativ zu atypischen Erwerbsformen aus Kostengesichtspunkten unattraktiv wird. Auf der Angebotsseite spielt zudem die Ausgestaltung der Ar-

beitsmarktpolitik eine gewichtige Rolle. Die Maxime des stärkeren Forderns zwingt auf der Arbeitnehmerseite zu mehr Flexibilität und somit auch zu mehr Zugeständnissen hinsichtlich der Erwerbsformen (vgl. Eichhorst et al. 2004). Die geringen Hinzuverdienstmöglichkeiten zu Transferleistungen begünstigen die Teilzeitbeschäftigung, insbesondere kleine Mini-Jobs (vgl. Cichorek et al. 2005; Koch/Walwei 2006).

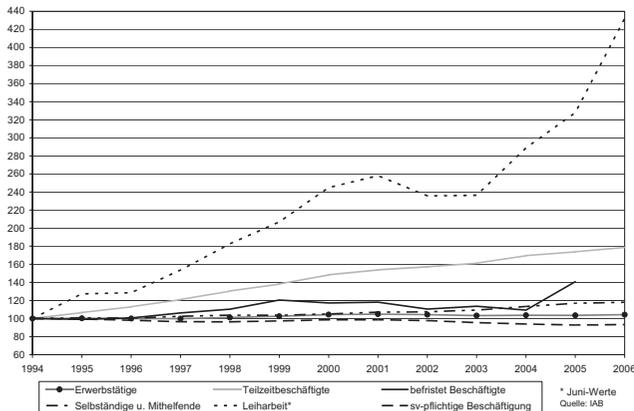
Schließlich können auch auf Seiten der Arbeitsanbieter Flexibilisierungswünsche entstehen. Die Präferenzen der Menschen sind heterogen und nicht ausschließlich durch eine spezifische Beschäftigungsform zu befriedigen. Eine moderne Erwerbsform sollte je nach individueller Lebenslage mit anderen Aktivitäten wie Ausbildung, Ehrenamt und vor allem der Familie vereinbar sein. So ist der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der steigenden Frauenerwerbstätigkeit zu sehen (vgl. Wanger 2006).

Aus der veränderten Zusammensetzung der Erwerbsformen ergeben sich aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive zwei grundlegende Fragestellungen. Die eine befasst sich mit den Niveaueffekten, also mit der Frage, ob sich die Erwerbstätigkeit insgesamt ohne den Wandel günstiger oder weniger günstig entwickelt hätte. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ist zweitens die Offenheit des Arbeitsmarktes von besonderer Bedeutung. Erleichtern atypische Beschäftigungsverhältnisse den Übergang aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt und erfüllen sie damit eine Brückenfunktion?

2. Niveaueffekte des Erwerbsformenwandels

Der nach der Wiedervereinigung weiter zunehmende Wandel der Erwerbsformen ist kein neues Phänomen. Er wurde schon zu Beginn der achtziger Jahre mit der zunehmenden Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung deutlich sichtbar (vgl. Hoffmann/Walwei 1998). Diese Entwicklung hat sich auch durch die Zunahme der geringfügigen Beschäftigung fortgesetzt. Auch die befristete Beschäftigung, die Selbständigkeit und allen voran die Leiharbeit wuchsen stärker als die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt (vgl. Abbildung 1).

Abbildung1 Entwicklung der Erwerbsformen 1994 – 2006 (Indices, 1994 = 100)



Gemessen an den gut 39 Mio. abhängig Erwerbstätigen stellte die Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2006 mit 11,5 Mio. Personen den größten Teil der atypischen Erwerbsformen. Die Zahl der Selbständigen lag bei knapp 4,5 Mio. Etwa 2,7 Mio. Menschen waren im Jahr 2005 befristet beschäftigt. Die Leiharbeit wächst gerade in den vergangenen Jahren stark, setzt aber auf einem relativ geringen Niveau auf. Mitte 2006 waren knapp 600.000 Personen in der Leiharbeit beschäftigt.

Mit Blick auf die gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkteffekte des Wandels der Erwerbsformen ist zu fragen, wie sich die Gesamtbeschäftigung in Ausmaß und Struktur ohne diese Veränderungen entwickelt hätte. Dies ist ein schwieriges Unterfangen, denn hoch aggregierte Makromodelle stehen für derart diffizile Fragestellungen nicht zur Verfügung. Daher wird im Folgenden auf deskriptive Analysen und Plausibilitätsüberlegungen zurückgegriffen. Betrachtet wird die Entwicklung in Gesamtdeutschland zwischen 1994 und 2006, da die ersten Jahre nach der Wiedervereinigung noch stark durch die Transformation und damit durch Sonderfaktoren bestimmt waren.

2.1 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitarbeitbeschäftigung ist in Deutschland weit verbreitet. Sie umfasst ein

Spektrum von Beschäftigungsverhältnissen mit Arbeitszeiten knapp unterhalb der Vollzeitarbeit bis zu geringfügiger Beschäftigung. Mit 58 % sind über die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten geringfügig beschäftigt. Sie arbeiten in Mini- oder Midi-Jobs, die allein kein Existenz sicherndes Einkommen gewährleisten.

Nach der Wiedervereinigung hat sich die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland sehr dynamisch entwickelt. Sie stieg von 1994 bis 2006 um knapp 5,1 Mio. auf gut 11,5 Mio. Arbeitnehmer. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an allen abhängig beschäftigten Arbeitnehmern erhöhte sich damit von 19,1 auf 33,2 %. Der Teilzeitanteil am Arbeitsvolumen wuchs von 4,07 Mrd. Stunden auf 7,19 Mrd. Stunden, der Anteil am gesamten Arbeitsvolumen nahm von 8,2 % auf 15,6 % zu. Betrachtet man die Betriebsebene, so lässt sich sagen, dass im Jahr 2004 in rund 39 % der Betriebe mit über drei Viertel der Beschäftigten reguläre Teilzeitkräfte tätig sind (vgl. Wanger 2006a).

Bemerkenswert ist zusätzlich der beachtliche Anstieg der Nebenjobs. Diese haben zwischen 1994 und 2006 um knapp 1,3 Mio. zugelegt, was vor allem mit der dynamischen Entwicklung von Mini-Jobs als Zweitbeschäftigung zusammenhängt. Bei Nebenjobs handelt es sich um Tätigkeiten mit reduzierter Arbeitszeit, die jedoch analog zu Überstunden für das Individuum wie eine Arbeitszeitverlängerung zu sehen sind.

Es wäre jedoch unrealistisch zu unterstellen, dass es sich bei der Erhöhung der Teilzeitarbeit gesamtwirtschaftlich ausschließlich um zusätzliche Beschäftigung handelt. Dies lässt sich anhand einer einfachen Modellrechnung nachvollziehen (Tabelle 1). Wenn man das Arbeitsvolumen und die tatsächliche durchschnittliche Jahresarbeitszeit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie von Personen mit Nebenjobs im Jahr 2006 als gegeben annimmt, aber von einem Arbeitsvolumenanteil dieser Beschäftigungsformen wie im Jahr 1994 ausgeht, ergibt sich eine *fiktive* Beschäftigtenzahl, die ohne Nebenjobs um 3 Mio. unterhalb der tatsächlichen Beschäftigtenzahl im Jahr 2006 liegt. Diese Differenz beziffert den Effekt, der sich unter den gegebenen Annahmen durch die Umschichtung des Arbeitsvolumens hin zu mehr Teilzeitarbeit und mehr Nebenjobs ergeben hat.

Tabelle 1 Modellrechnung zum Arbeitsvolumen der abhängig Beschäftigten

	Jahr 1994			Jahr 2006			Jahr 2006 fiktiv			
	in Mrd. Std.	Prozent	Beschäftigte (in Tsd.)	in Mrd. Std.	Prozent	Beschäftigte (in Tsd.)	in Mrd. Std.	Prozent	Tatsächliche durchschnittliche Jahresarbeitszeit 2006	Beschäftigte (in Tsd.)
Arbeitsvolumen: Vollzeitanteil	45,297	91,2	27.331	38,984	82,9	23.173	42,892	91,2	1682,3	25496
Arbeitsvolumen: Teilzeitanteil	4,071	8,2	6.460	7,194	15,3	11.541	3,857	8,2	623,4	6187
Arbeitsvolumen: Nebenjobs	0,284	0,6	761	0,851	1,8	2.048	0,282	0,6	415,5	679
Arbeitsvolumen: insgesamt	49,652	100,0	33.791*	47,031	100,0	34.714*	47,031	100,0		31683*

Eigene Darstellung – Daten aus Allmendinger et al. (2005) sowie aus Bach et al. (2007).

* = entspricht Summe ohne Nebenjobs.

Die Berechnungen deuten also darauf hin, dass negative Beschäftigungseffekte des Strukturwandels über eine Ausweitung der Teilzeitarbeit abgedeckt werden konnten. Allerdings liegen der Abschätzung einige stark vereinfachende Annahmen zugrunde. So wird unterstellt, dass es den Betrieben möglich gewesen wäre, ihre Produktion in 2006 mit demselben Arbeitsvolumenanteil an Vollzeit zu realisieren wie in 1994. In bestimmten Dienstleistungsbereichen wie dem Handel oder den Gaststätten hätten sich in diesem Fall aber wohl Flexibilitätsnachteile ergeben.

Die Modellrechnung blendet ebenfalls die Konsequenzen des Strukturwandels aus. Es muss nicht zwangsläufig ein Zusammenhang zwischen der Ausweitung von Teilzeitstellen und dem Rückgang der Vollzeitbeschäftigung bestehen. Der Wandel hin zur Teilzeitbeschäftigung kann sich in unterschiedlichen Betrieben und Branchen vollzogen haben, so dass auf hoch aggregiertem Niveau nicht auf Substitutionseffekte geschlossen werden sollte. So ist die Teilzeitarbeit vor allem im wachsenden Dienstleistungssektor stark ausgeprägt, während sie im Produzierenden Gewerbe nur eine geringe Rolle spielt.

Betriebsbefragungen zeigen zudem, dass die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen nur ein Weg ist, der von Unternehmen beschritten wird. Häufig entstehen Teilzeitarbeitsplätze zusätzlich oder Vollzeitstellen werden in mehrere Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt, so dass der Wandel der Erwerbsformen positive Beschäftigungseffekte zeitigt (vgl. Wanger 2006a).

Insgesamt sollte man jedoch angesichts der vorliegenden theoretischen und empirischen Befunde die potentiellen Beschäftigungseffekte kürzerer Arbeitszeiten nicht überschätzen (vgl. Allmendinger et al. 2005). Zwar ist kurzfristig mit positiven Wirkungen einer Arbeitszeitverkürzung zu rechnen, weil ansonsten die Produktion nicht realisiert werden könnte. Doch können sich die Positiveffekte durch einen zumindest kurzfristigen Zusatzbedarf an Überstunden und höhere Lohnstückkosten (durch einen nicht durch Produktivitätssteigerungen kompensierten Lohnausgleich) abschwächen. Allenfalls durch eine strikt kostenneutrale und auf individuelle wie betriebliche Erfordernisse abgestellte Arbeitszeitpolitik sind nennenswerte Beiträge zu mehr Beschäftigung zu erwarten. Potentiell er-

füllt Teilzeitbeschäftigung genau diese Voraussetzungen. Jedoch ist analog zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung bei einem stärkeren Einsatz von Teilzeitbeschäftigung zu beachten, dass insbesondere infolge endogener Lohnsteigerungen mittel- und längerfristig Wachstumsverluste auftreten können (vgl. Barth/Zika 1996; Gerlach 2004).

Im Folgenden soll mit der geringfügigen Beschäftigung auf eine Erwerbsform ausführlicher eingegangen werden, die in der letzten Dekade maßgeblich zum Wachstum der Teilzeitbeschäftigung und der Nebenjobs beigetragen hat. Das Sozio-oekonomische-Panel (SOEP) weist für die neunziger Jahre eine steigende Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse aus – im Bundesgebiet nahmen sie von knapp 4 Mio. (1993) auf rund 5,4 Mio. (1998) zu. Aus der Meldestatistik der BA geht hervor, dass die geringfügige Beschäftigung seit 1999 weiter stark an Bedeutung gewonnen hat. Im Dezember 2006 gab es knapp 6,8 Mio. Mini-Jobs.

Nach der Umsetzung der Neuregelung im Zuge der Hartz-Reform (Einführung der Mini-Jobs) im April 2003 stieg die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bis Dezember 2006 um gut 600.000 auf gut 4,8 Mio. Allerdings wird die Zunahme etwas geschmälert, wenn man berücksichtigt, dass zum 1. April 2003 zwischen 100.000 und 200.000 bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durch Anhebung der Verdienstgrenze und Aufhebung der Arbeitszeitgrenze von 15 Stunden pro Woche zu Mini-Jobs wurden (vgl. Rudolph 2006). Die wieder eingeführte Sozialversicherungsfreiheit bei der ersten Nebenbeschäftigung schafft Möglichkeiten zu einer individuellen Verlängerung der Arbeitszeit. Hieraus erklärt sich der noch stärkere Zuwachs bei den geringfügig entlohnten Nebenjobbern. Ihre Zahl ist binnen kurzer Zeit von rund 700.000 im März 2003 auf mehr als 1,9 Mio. im Dezember 2006 angewachsen.

Die Neuregelungen verstärken den Anreiz, Beschäftigungsverhältnisse zu Lasten der Sozialversicherungen zu zerlegen. Allerdings setzt dies die betriebliche Bereitschaft voraus, Arbeitsplätze auf verschiedene Personen aufzuteilen. Die Frage, ob und inwieweit sozialversicherungspflichtige Beschäftigte durch Mini-Jobs verdrängt werden, kann bisher nur vorläufig mit Auswertungen aus der Be-

schäftigtenstatistik beantwortet werden.¹ Branchenbezogene Analysen zeigen, dass die Expansion der Mini-Jobs sowohl in schrumpfenden als auch in wachsenden Bereichen stattfand. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor konnte der starke Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung schon rein rechnerisch nicht durch Mini-Jobs kompensiert werden. In den wirtschaftsnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen nahmen sowohl Mini-Jobs als auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu, was auf eine gewisse Komplementarität beider Beschäftigungsformen hindeutet. Dagegen konnten im Handel oder im Gaststättenbereich Mini-Jobs einen Teil des Arbeitsvolumens abdecken, das bei regulärer Beschäftigung entfallen ist (vgl. Rudolph 2006; Voss-Dahm 2005). In diesen Bereichen spielen Schwankungen der Nachfrage und damit die zeitliche Flexibilität des Personaleinsatzes eine besondere Rolle. Zudem lassen sich die Tätigkeiten relativ problemlos auf mehrere Personen verteilen. Ob es sich bei dieser Branchenbetrachtung aber um betriebliche Substitution oder zwischenbetriebliche Verschiebungen der Beschäftigungsformen handelt, kann noch nicht abschließend beantwortet werden (vgl. ISG/RWI 2005). Die Bundesagentur für Arbeit stellte zwischen März 2003 und März 2004 lediglich in etwa 8 % der Betriebe gleichzeitig einen Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und einen Aufbau von Minijobs (ohne Nebenjobs) fest. Mehr geringfügige Arbeitsverhältnisse entstanden in Betrieben, die ebenfalls sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufbauten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2004; Rudolph 2006).

Abschließend lässt sich festhalten, dass ein positiver Effekt von mehr Teilzeitbeschäftigung auf das Niveau der Erwerbstätigkeit unbestritten sein dürfte. Ein nennenswerter Anteil des Anstiegs der Teilzeitbeschäftigung ist daher mit Blick auf das Niveau der Erwerbstätigkeit als komplementär anzusehen. Einen vergleichbaren Effekt gibt es jedoch mit Blick auf das Arbeitsvolumen nicht, weil bei insgesamt wenig dynamischer Gesamtbeschäftigung die durchschnittliche Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigem gesunken ist.

¹ Von einem zusätzlichen Arbeitsvolumen könnte insbesondere dann ausgegangen werden, wenn Schwarzarbeit verdrängt würde. Hierzu gibt es aber keine belastbaren Befunde.

2.2 Temporäre Erwerbsformen

Unter den Begriff der temporären Erwerbsformen fallen die befristeten Arbeitsverhältnisse und die Leiharbeit. Beide haben in den vergangenen Jahren in unterschiedlicher Weise an Bedeutung gewonnen.

Befristungen

Die Besonderheit von Befristungen besteht darin, dass das Arbeitsverhältnis ohne explizite Kündigung nach Ablauf der vereinbarten Frist endet. Durch die Senkung der Fluktuationskosten gehen auch die erwarteten Entlassungskosten bei Neueinstellungen zurück, so dass gerade in Aufschwungsphasen verstärkt Beschäftigung aufgebaut werden kann.

Die Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern und Angestellten (ohne Auszubildende) ist von 1994 bis 2005 um rund 750.000 auf gut 2,7 Mio. gestiegen. Dies entspricht einer Quote von 9,7 %. Bei dieser Entwicklung spielen arbeitsmarktpolitische Einflüsse eine besondere Rolle. So waren 1994 mit etwa 340.000 Personen knapp sechsmal so viele Menschen in ABM und SAM beschäftigt wie 2005. Dagegen erhöhte sich im Jahr 2005 die Zahl der Befristungen auch wegen der stark genutzten Arbeitsgelegenheiten um 600.000.²

Bei den Befristungen bestehen Hinweise auf eine Substitution unbefristeter Arbeitsverhältnisse. Ein Indiz hierfür ist, dass befristete Arbeitsverhältnisse häufig als verlängerte Probezeit genutzt werden, die nachfolgend zu einer Übernahme in Normalarbeitsverhältnisse führen (vgl. Boockmann/Hagen 2005). Selbst wenn es nicht zur betrieblichen Übernahme kommt, können durch Mitnahme des geringeren Kündigungsschutzes Substitutionseffekte auftreten. Wie frühere Untersuchungen zu den gesamtwirtschaftlichen Effekten der Einführung des Beschäftigungsförderungsgesetzes zeigen, dürfte aber dennoch ein gewisser, eher kleiner Teil komplementär sein und mit zusätzlicher Beschäftigung einhergehen (vgl. Büchtemann/Höland 1989; Bielenski 1997). Dies ergibt sich aus der mit

2 Im Jahr 2005 lag der durchschnittliche Bestand bei 200.000 Arbeitsgelegenheiten, gut 60.000 Personen waren in ABM und SAM beschäftigt.

dem Einsatz von Befristungen resultierenden Absenkung der Einstellungs(grenz)kosten, dem dadurch möglichen Vorziehen von Neueinstellungen und den Chancen des Abbaus vermeidbarer Überstunden.

Leiharbeit

Im Vergleich zu Befristungen erlangt das Unternehmen bei Leiharbeit eine noch größere Flexibilität bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Aufgrund der Vorselektion durch die Leiharbeitsfirma fallen zudem geringere Einstellungskosten an. Schließlich ermöglicht die Arbeitnehmerüberlassung Effizienzsteigerungen durch eine verbesserte Auslastung. Für Spitzenbelastungen bzw. kurzfristige Arbeitsausfälle muss nun weniger Personal vorgehalten werden.

Die Leiharbeit ist in der jüngeren Vergangenheit die Beschäftigungsform mit dem höchsten Wachstum. Diese Entwicklung wurde durch eine Reihe arbeitsrechtlicher Deregulierungen begünstigt (vgl. Jahn 2004; ISG/RWI 2005). Die Leiharbeitnehmerquote stieg zwischen 1994 und 2006 um etwas fast 2 Prozentpunkte auf knapp 2,3 %. Die Zahl der Leiharbeitnehmer nahm in diesem Zeitraum um etwa 460.000 auf 600.000 Personen zu.

Die gesamtwirtschaftliche Wirkung verschimmt bereits durch die gegenläufigen Effekte in Entleih- und Verleihbetrieben. So stehen den Beschäftigungsgewinnen in den Zeitarbeitsagenturen mögliche Arbeitsplatzverluste bei den Entleihern gegenüber. Promberger (2005) zeigt anhand von Untersuchungen des IAB-Betriebspanels, dass zwar von einer gewissen Substitution von Normalarbeitsverhältnissen auszugehen ist, dass diese jedoch gesamtwirtschaftlich kaum ins Gewicht fällt. So sind im Zeitraum von 1998 bis 2003 lediglich in etwa 15.000 Betrieben (dies entspricht 0,75 %) ein gleichzeitiger Abbau von regulärer Beschäftigung und ein Ausbau der Leiharbeit zu konstatieren. Der Aufbau von Leiharbeit geht zudem häufig zu Lasten befristeter Arbeitsverhältnisse. Der aufgrund der zunehmenden Nutzung von Leiharbeit mögliche Verzicht auf Neueinstellungen kann hierdurch jedoch nicht abgebildet werden. Vor allem Betrie-

be des Verarbeitenden Gewerbes nutzen in Auslastungsspitzen die Leiharbeit und können so ihre Personaldecke knapper kalkulieren.

Auch wenn sich die zusätzlichen Beschäftigungseffekte einer Ausweitung der Leiharbeit auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene alles in allem in Grenzen halten dürften, sind sie dennoch nicht zu unterschätzen. So könnten bei den Entleihern über die Einsparung von Arbeitskosten und einer damit möglichen Produktionsausweitung mittel- und längerfristig Beschäftigungsgewinne erzielt werden (vgl. Emmerich et al. 2002). Von positiver gesamtwirtschaftlicher Bedeutung ist schließlich, dass Leiharbeit – aufgrund starker Aktivitäten im Bereich gewerblich-technischer Mangelberufe – Beiträge zur Überwindung von Arbeitskräfteengpässen und damit zur Reduzierung von Mismatch sowie von vermeidbaren Überstunden leistet (vgl. Klös 2000).

3. Struktureffekte und Arbeitsmarktdynamik

Neben der in Kapitel 2 behandelten Frage der Zusätzlichkeit von Beschäftigung soll nun untersucht werden, inwiefern es Arbeitslosen und wettbewerbschwächeren Arbeitnehmern gelingt, über atypische Beschäftigungsverhältnisse den Weg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu finden. Es ist also zu diskutieren, welche Auswirkungen der Wandel der Erwerbsformen auf die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes und die Beschäftigungsdynamik hat, und ob atypische Beschäftigungsformen die ihnen häufig zugeordnete Brückenfunktion in Normalarbeitsverhältnisse erfüllen können. Neben dieser Übergangsfunktion ist es jedoch ebenso denkbar, dass Personen in atypischen Beschäftigungsformen fest stecken (Einsperreffekte) oder dass sich Drehtüreffekte zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ergeben. Schließlich können atypische Erwerbsformen eine Brücke in die Arbeitslosigkeit darstellen. Weiterhin ist zu fragen, ob sich der Wandel der Beschäftigungsformen für bestimmte Personengruppen besonders positiv oder negativ ausgewirkt hat. Im Hinblick auf die Problemgruppen am Arbeitsmarkt spielen vor allem die Charakteristika Alter und Qualifikation eine besondere Rolle.

Die makroökonomische Wirkung des Erwerbsformenwandels leitet sich aus den mikroökonomischen Entscheidungen der Unternehmen ab. Zunächst spricht die Organisation komplexer Produktionsprozesse in technologisch hoch entwickelten Unternehmen dafür, dass ein Interesse an stabilen und vertrauensvollen betrieblichen Arbeitsbeziehungen besteht (vgl. Dietz 2006; Hohendanner/Bellmann 2006). Denkbar ist jedoch der Wunsch nach einer stärkeren externen Flexibilität der Normalarbeitsverhältnisse zum Ausgleich betrieblicher oder personeller Schwankungen. Hier sind insbesondere einfache Tätigkeiten zu nennen, deren Ausübung leicht kontrollierbar ist und die daher stärker „marktgängig“ sind. Eine auf diese Weise entstehende Differenzierung kann einerseits zu einer (fortschreitenden) Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen. Andererseits bietet sie Arbeitslosen den Einstieg in ein – wenn auch unsicheres – Beschäftigungsverhältnis. Aus Sicht der Outsider steht dann die Frage im Vordergrund, inwiefern sie sich auf diese Weise für einen Platz in der Kernbelegschaft empfehlen können.

Betrachtet man atypische Beschäftigungsverhältnisse als eine Möglichkeit, längere Zeitspannen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden, so gehen hiermit weitere positive Effekte einher, die mit dem Erhalt der allgemeinen und spezifischen Qualifikationen zusammenhängen. Die geringere Entwertung des bestehenden Humankapitals trägt dazu bei, dass sich Verfestigungstendenzen der Arbeitslosigkeit abschwächen. Auch aus psychologischer Sicht dürften die Effekte positiv ausfallen, insbesondere wenn man der Erwerbsarbeit neben der reinen Einkommensfunktion weitere Eigenschaften zuspricht (Statusfunktion, Selbstverwirklichung).

Auch Entmutigungseffekte, die vor allem bei dauerhafter Arbeitslosigkeit eine Rolle spielen, treten seltener auf, wenn zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten existieren. Menschen gewöhnen sich nicht an Unterstützung durch Dritte, Eigeninitiative und Eigenverantwortung werden gestärkt und der Rückgriff auf staatliche Leistungen oder das soziale Netz erfolgt seltener. Damit strahlen die positiven Effekte eines erleichterten Zugangs zu einer Erwerbstätigkeit auch in andere gesellschaftliche Bereiche aus.

3.1 *Teilzeitbeschäftigung*

Obwohl die Teilzeitbeschäftigung bei Männern in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat, erhöht sich durch diese Erwerbsform vor allem die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen. Diese stellen noch immer etwa drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten. Fast die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten arbeitet damit Teilzeit. Bei ihnen zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Verhältnis von regulärer Teilzeit zu geringfügiger Beschäftigung, während Letztere bei den Männern mit 75 % deutlich überwiegt. Während Männer Teilzeitarbeit eher am Anfang und am Ende ihrer Lebensarbeitszeit nutzen, nimmt sie bei Frauen während der gesamten Erwerbsbiographie eine wichtige Rolle ein (vgl. Wanger 2006).

„Reguläre“ Teilzeitarbeit

Obwohl der Anteil von Frauen auf „regulären“ Teilzeitstellen deutlich höher liegt als bei Männern, gelingt ihnen deutlich seltener der Sprung von der Teilzeit in ein Normalarbeitsverhältnis. Reguläre Teilzeitarbeit stellt für Männer also einen ersten Schritt auf der Karriereleiter dar, während bei Frauen die Vereinbarkeit verschiedener Lebensmuster im Vordergrund steht. Die starke Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Frauen spiegelt nur zum Teil ihren Wunsch nach geringerer Arbeitszeit wider. Vielmehr bildet es die Mängel bei der gesellschaftlichen Verbindung von Arbeit und Beruf ab, die noch immer vor allem von den Frauen getragen werden. Dies lässt sich auch daran ablesen, dass sich der Haushaltskontext beträchtlich auf ihre Erwerbsmöglichkeiten auswirkt. Frauen mit Kindern wechseln deutlich seltener in Vollzeitbeschäftigung als ihre kinderlosen Pendanten. Dagegen spielt der Haushaltskontext bei Männern keine Rolle für ihren Verbleib in Teilzeitarbeit (vgl. Schäfer/Vogel 2005). Daher sind weitere Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Voraussetzung für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Wanger 2006).

Den Weg aus der Arbeitslosigkeit über die Teilzeit in eine Vollzeitbeschäftigung gingen im Zeitraum 1995 bis 2003 nur 5,4 %. Die Wahrscheinlichkeit, aus der Arbeitslosigkeit sofort eine Vollzeitbeschäftigung zu finden, ist deutlich höher.

Der umgekehrte Weg aus einer Teilzeitbeschäftigung in die Arbeitslosigkeit wird allerdings auch nicht häufig gegangen – lediglich bei ostdeutschen Männern steht dieses Muster mit rund 15 % der Sequenzen an der Spitze (vgl. Schäfer/Vogel 2005).

Ein hohes Bildungsniveau erhöht allgemein die Wahrscheinlichkeit des Wechsels in eine Vollzeitbeschäftigung und senkt die Wahrscheinlichkeit, im Anschluss arbeitslos zu werden. Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt ist die bereits erworbene Berufserfahrung (vgl. O'Reilly/Bothfeld 2002). Es existiert also eine gewisse Pfadabhängigkeit: Während vorangehende Arbeitslosigkeit die Gefahr erneuter Arbeitslosigkeit erhöht, steigt bei vorangehender Beschäftigung die Chance auf einen neuen Arbeitsplatz.

Mini-Jobs und geringfügige Beschäftigung

Unter Status-quo-Bedingungen ist das Arrangement der Mini-Jobs kaum geeignet, den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis zu ebnen. So hat sich gezeigt, dass diese Erwerbsform gerade für solche Tätigkeiten attraktiv ist, die nur einer relativ geringen Qualifikation bedürfen. Eine Umwandlung der Mini-Job-Beschäftigung in ein relativ teureres Normalarbeitsverhältnis ist damit nicht zu erwarten.

Auch für viele Arbeitsanbieter in diesem Segment steht der Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis nicht im Vordergrund. Im April 2004 strebte nur rund ein Viertel der Mini-Jobber den Wechsel in nicht-geringfügige Beschäftigung an. Mini-Jobs sind in rund 40 % der Fälle von vornherein als Nebenbeschäftigung und damit als Hinzuverdienstmöglichkeit angelegt (vgl. Fertig et al. 2005). Gründe hierfür lassen sich in der Struktur der Mini-Jobber finden, in der Schüler, Studenten und Rentner stark vertreten sind. Weiterhin bietet der Mini-Job die Chance zur Aufbesserung des Haushaltseinkommens bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dies erklärt, warum etwa zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten Frauen sind.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich durch eine hohe Fluktuation aus. Betrachtet man die Gruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, ist die Fluktuation doppelt so hoch wie bei voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Knapp zwei Drittel dieser Personen wechseln innerhalb eines Jahres den Arbeitsplatz (vgl. Kalina/Voss-Dahm 2005).

Empirische Untersuchungen zu Übergängen zwischen Mini-Jobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus den Jahren 2003/2004 zeigen, dass die Brücke in beide Richtungen begangen wird. Mit 437.000 Menschen wechselten sogar rund 50.000 Beschäftigte mehr aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in einen Mini-Job als umgekehrt (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2004, Tabelle 2).

Der Integrationswirkung von Mini-Jobs ist also mit Skepsis zu begegnen, wenn man den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis als oberstes Ziel betrachtet. Andererseits ergeben sich Möglichkeiten zur verstärkten Partizipation sowie zur verbesserten Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensinhalte, und zwar anscheinend ohne dass es in einem größeren Ausmaß zu einer Substitution von Normalarbeitsverhältnissen käme (siehe Abschnitt 2.1). Problematisch erscheint jedoch die Tatsache, dass durch Mini-Jobs keine Sozialversicherungsansprüche erworben werden. Damit fehlt den Beschäftigten bei einem längeren Verbleib in dieser Erwerbsform eine wichtige Säule der finanziellen Absicherung. Dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass diese Menschen im Alter auf steuerfinanzierte Leistungen angewiesen sein werden.

3.2 *Temporäre Erwerbsformen*

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einem vertraglich vereinbarten Enddatum stellt sich automatisch die Frage nach dem „Danach“. Auch bei der Leiharbeit wurden hohe Erwartungen geweckt, was den Klebeeffekt in den entleihenden Betrieben angeht. Der Übergang in neu zu schaffende, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse war erklärtes Ziel der Hartz-Kommission.

Befristungen

Untersuchungen deuten darauf hin, dass Befristungen durchaus eine Scharnierfunktion auf dem Arbeitsmarkt einnehmen (vgl. Giesecke/Groß 2006). So lässt sich eine höhere Wahrscheinlichkeit ermitteln, dass die Personen auch drei Jahre nach Aufnahme einer befristeten Tätigkeit noch in Beschäftigung sind als jene aus einer Vergleichsgruppe, die aus der Arbeitslosigkeit nach einer regulären Beschäftigung suchten (vgl. McGinnity/Mertens 2002; Hagen 2003; Boockmann/Hagen 2005).

Etwa 40 % der befristeten Arbeitsverträge werden in unbefristete umgewandelt, wobei 70 % auf Wechsel innerhalb des Betriebes zurückzuführen sind. Befristungen führen anschließend zu Erwerbsverhältnissen, die langfristig ebenso stabil sind wie unbefristet abgeschlossene. Damit erfüllen Befristungen in einem beträchtlichen Umfang eine erweiterte Probezeitenfunktion und dienen als Brücke in ein Normalarbeitsverhältnis.

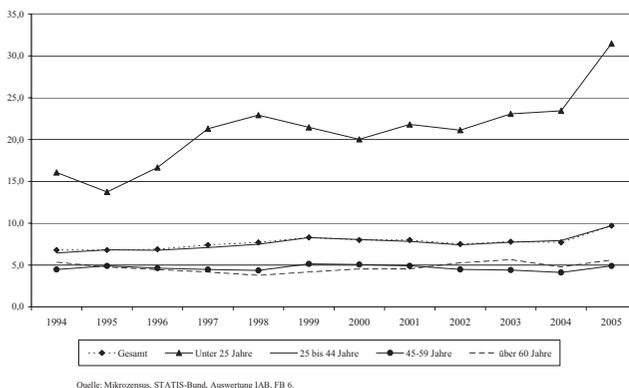
Neben der steigenden Einstellungswahrscheinlichkeit erhöht sich aber auch das individuelle Risiko, aufgrund auslaufender Verträge arbeitslos zu werden. Der Gefahr der anschließenden Arbeitslosigkeit steht jedoch die Chance des Übergangs in ein gesichertes Erwerbsverhältnis gegenüber (vgl. Boockmann/Hagen 2005). Schließlich besteht die Möglichkeit, dass einem befristeten Arbeitsverhältnis weitere folgen (vgl. Giesecke/Groß 2002). Damit deuten sich zwar gewisse Einsperreffekte an – solange es an sicheren Beschäftigungsverhältnissen fehlt, sind solche Befristungsketten aber einem längerfristigen Verbleib in Arbeitslosigkeit vorzuziehen.

Die Beschäftigungsrisiken und -chancen von Befristungen fallen in Abhängigkeit von persönlichen Charakteristika unterschiedlich aus (vgl. McGinnity/Mertens 2002). So ist das anschließende Arbeitslosigkeitsrisiko bei Geringqualifizierten deutlich höher als bei Höherqualifizierten. Dies überrascht allerdings nicht, wenn man sich die allgemeine Arbeitsmarktlage beider Gruppen vor Augen führt. Beide Pole stellen die Qualifikationsgruppen mit den höchsten Anteilen befristeter Beschäftigung (vgl. Rudolph 2006). Bei qualifizierten Arbeit-

nehmern dürfte die Probezeitenfunktion eine größere Rolle spielen, während bei den geringer Qualifizierten eher die erhöhte Anpassungsfähigkeit an veränderte betriebliche Auslastungslagen im Vordergrund stehen wird.

In den höheren Altersgruppen fallen – trotz massiver Deregulierung in den letzten Jahren – die wenigsten Befristungen an (vgl. Abbildung 2). Mittlere und höhere Altersgruppen sehen sich zudem einem größeren Risiko ausgesetzt, im Anschluss an eine Befristung arbeitslos zu werden. Die Daten deuten also nicht darauf hin, dass Befristungen geeignet sind, die Probleme älterer Arbeitsloser zu lösen.

Abbildung 2 Befristungsquoten nach Altersgruppen (Deutschland 1994 – 2005)



Während die Variablen Ausländer und Behinderung den Übergang aus Arbeitslosigkeit in unbefristete Beschäftigung signifikant erschweren, ist dies beim Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse nicht der Fall. Für diese Gruppen bieten Befristungen damit die Chance zur Arbeitsmarktintegration (vgl. Boockmann/Hagen 2005).

Grundsätzlich deuten die vorliegenden Untersuchungen darauf hin, dass Befristungen die Durchlässigkeit am Arbeitsmarkt und damit auch die Arbeitsmarktdynamik erhöhen. So stieg die Relation von befristeten zu unbefristeten Neueinstellungen von etwa 1:4 im Jahr 1991 auf rund 4:5 im Jahr 2003 (vgl. Rudolph 2006). Diese Entwicklung ist darin begründet, dass sich der Einstieg in den Ar-

beitsmarkt immer mehr über befristete Arbeitsverhältnisse vollzieht, was sich u.a. in einem wachsenden Anteil junger Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen niederschlägt. Zudem sind befristete Beschäftigungsverhältnisse stärker volatil, d.h. Auf- und Abbau vollziehen sich mit einer höheren Rate. Während auf 100 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse halbjährlich nur drei bis vier unbefristete Neueinstellungen vorgenommen werden, sind es bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen über 40 befristete Einstellungen. Dies deutet darauf hin, dass Befristungen die Anpassung der Beschäftigtenzahlen an zyklische Schwankungen verbessern.

Diese zusätzliche Dynamik ist insgesamt positiv zu beurteilen, weil der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert wird. Sie geht eher nicht auf Kosten der bereits unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer. Es ist sogar zu vermuten, dass die befristete Beschäftigung als eine Art Absicherung der Festangestellten in schlechten Zeiten fungiert, da über Befristungen relativ leicht Beschäftigung abgebaut werden kann („Puffereffekt“).

Die mit Befristungen verbundene Lockerung des Kündigungsschutzes bietet gerade für Personenkreise mit strukturellen Nachteilen eine Möglichkeit zur Arbeitsmarktintegration. Dabei spielen zunächst Kostensenkungspotentiale eine Rolle, die den Einsatz von weniger produktiven Arbeitnehmern für die Unternehmen attraktiver macht. In diesem Zusammenhang ist vor allem auf Geringqualifizierte, Ausländer und Behinderte zu verweisen, die überdurchschnittlich häufig befristet eingestellt werden. Eine weitere Gruppe mit starkem Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse stellen die jüngeren Arbeitnehmer (vgl. Abbildung 2). Die Neueinsteiger auf dem Arbeitsmarkt verfügen naturgemäß noch nicht über große Berufserfahrung, so dass der Probezeitenaspekt von Befristungen im Vordergrund steht. Das Instrument verbessert auf diese Weise die Effizienz des Arbeitseinsatzes in den Unternehmen. Auf der übergeordneten Arbeitsmarktebene erhöht sich zudem die Qualität des Matching-Prozesses.

Leiharbeit

Verleihfirmen rekrutieren in hohem Maße aus der Arbeitslosigkeit, bzw. aus der Nicht-Erwerbstätigkeit. Etwa 60 % der Leiharbeitnehmer waren zuvor nicht beschäftigt, weitere 10 % wechselten von anderen Verleihern. Die Wünsche und Eigenschaften der Leiharbeitnehmer decken sich jedoch nicht immer mit den Anforderungen der Branche, so dass eine hohe Fluktuation zu verzeichnen ist. Nur 40 % der Arbeitsverhältnisse dauern länger als drei Monate (vgl. Jahn/Wolf 2005).

In einer Untersuchung auf Grundlage des IAB-Betriebspanels wird für 2003 ein *direkter* Klebeeffekt von 12 % ausgewiesen – hier sind lediglich die Übergänge gezählt, die innerhalb ein und desselben Betriebes gelingen (vgl. Promberger 2006). In einer breiteren Perspektive sind jedoch zusätzlich Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in anderen Unternehmen von Interesse. Untersuchungen lassen darauf schließen, dass die gesamte Übergangsquote in etwa bei 30 % liegt (vgl. Schröder 1997; Rudolph 2005; Burda/Kvasnicka 2005).³ Auf der anderen Seite sind auch Übergänge von Leiharbeit in Arbeitslosigkeit zu verzeichnen – Schröder (1997) beziffert sie mit rund 20 %. Trotzdem kann der Arbeitnehmerüberlassung vor allem bei jüngeren Arbeitnehmern und Berufsanfängern eine Brückenfunktion in feste Beschäftigung zugesprochen werden. Eine Ursache für die Integrationseffekte besteht darin, dass sich die Zeitarbeiter aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis für einen regulären Arbeitsplatz bewerben und damit Arbeitswillen und -fähigkeit signalisieren können.

Weiterhin erfüllt die Leiharbeit gesamtwirtschaftlich die Funktion eines Beschäftigungspuffers, indem sie vor allem im Umfeld von Großbetrieben eine Mittlerrolle bei der Allokation des Faktors Arbeit spielt. Dabei leistet sie einen Beitrag, um die negativen Konsequenzen des Strukturwandels für wettbewerbschwächere Arbeitnehmer abzumildern. So zeigt sich, dass die Erwerbsform der

³ Von den Beschäftigten der 2003 neu geschaffenen Personal-Service-Agenturen (PSA) konnten zwischen April 2003 und Januar 2004 etwa 42 % in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln. Der Arbeitnehmerbestand in den PSA lag im Jahr 2004 bei 28.000 Personen (vgl. Jahn 2005).

Leiharbeit vor allem bei geringer qualifizierten Beschäftigten expandierte (vgl. Rudolph 2005). Diese üben jedoch in der Regel Tätigkeiten aus, für die in den vergangenen Jahren immer weniger Normalarbeitsverhältnisse zur Verfügung stehen. Durch ihr Kostensenkungspotential trägt die Leiharbeit also dazu bei, dass das Segment der einfachen Tätigkeiten nicht weiter an Bedeutung verliert und gerade für Geringqualifizierte eine Einkommensquelle jenseits von Transferleistungen bestehen bleibt.

4. Vielfalt umsichtig nutzen

Die Erwerbsformen sind seit langem in Bewegung. Auch nach den jüngsten umfassenden Arbeitsmarktreformen ist das Normalarbeitsverhältnis weiter mit hohen Abgaben belastet und durch einen recht weitgehenden Kündigungsschutz gekennzeichnet. Solange die atypischen Erwerbsformen in dieser Hinsicht relativ attraktiver sind, dürften sich weitere Verschiebungen zu ihren Gunsten ergeben. Da auch Unternehmen ein Interesse an stabilen Arbeitsbeziehungen mit ihrer Kernbelegschaft haben, ist ein generelles Umschwenken auf nur kurzfristig angelegte und für die Arbeitnehmer zunehmend unsichere Beschäftigungsverhältnisse jedoch nicht zu erwarten

Was die gesamtwirtschaftlichen Effekte des Wandels der Erwerbsformen angeht, dürften sich die Zusatzbeschäftigungseffekte durch den Erwerbsformenwandel (gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen) abgesehen von dem Wachstum der Teilzeitarbeit in Grenzen halten. Eine andere Frage ist allerdings, ob die Probleme auf dem Arbeitsmarkt ohne den Erwerbsformenwandel nicht noch größer wären. Denn neben den Niveaueffekten sind die Flexibilität und die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes zu betrachten. So erhöhen atypische Erwerbsformen die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes im Konjunkturzyklus. In Aufschwungphasen schlägt wirtschaftliches Wachstum über flexiblere Beschäftigungsformen schneller auf den Arbeitsmarkt durch. Im Abschwung wirken sie als Beschäftigungspuffer, indem sie eine Zwischenlösung zwischen den Polen Normalarbeitsverhältnis und Arbeitslosigkeit bieten.

Für die Gruppe der Outsider spielen der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und die Brückenfunktion atypischer Beschäftigungsverhältnisse eine wichtige Rolle. Diese Funktion wird von befristeter Beschäftigung oder Leiharbeit nicht selten erfüllt. Sie tragen damit zu einer stärkeren Öffnung des Arbeitsmarktes bei und wirken dem Problem dauerhafter Arbeitslosigkeit entgegen. Für die Arbeitslosen birgt ein erleichterter Einstieg über atypische Erwerbsformen mehrere Vorteile: Sie halten Kontakt zum Erwerbsleben, sammeln Berufserfahrungen, wirken einer Entwertung ihrer Fähigkeiten entgegen und sichern sich die Möglichkeit zur Weiterentwicklung und Aufwärtsmobilität.

Den positiven Effekten des Erwerbsformenwandels stehen allerdings ernstzunehmende Probleme gegenüber. Insbesondere geringfügige Formen der Teilzeitarbeit führen nicht zu Existenz sichernden Einkommen. Aus diesem Grund sind Konzepte zu entwickeln, die Anreize zu einer Ausweitung der Arbeitszeit bieten, um auf diese Weise erwerbstätige Personen aus der Bedürftigkeit zu führen (vgl. Bofinger et al. 2006).

Literatur

- Allmendinger, J.; Eichhorst, W.; Walwei, U. (2005) (Hg.): IAB-Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten. Frankfurt/New York.
- Bach, H.U.; Gaggermeier, C.; Klinger, S.; Rothe, T.; Spitznagel, E.; Wanger, S. (2006): Aktuelle Projektion. Die Konjunktur belebt den Arbeitsmarkt 2006. IAB-Kurzbericht Nr. 12.
- Bach, H.U.; Klinger, S.; Rothe, T.; Spitznagel, E. (2007): Arbeitsmarkt 2007. Arbeitslosigkeit sinkt unter vier Millionen. IAB-Kurzbericht Nr. 05.
- Barth, A.; Zika, G. (1996): Volkswirtschaftliche Effekte einer Arbeitszeitverkürzung. Eine Simulationsstudie für Westdeutschland mit dem makroökonomischen Modell SYSIFO. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 29, H. 2, S. 179-202.
- Bielenski, H. (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Hoffnungen, unbegründete Befürchtungen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, H. 8.
- Bofinger, P.; Dietz, M.; Genders, S.; Walwei, U. (2006): Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis. Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA).
- Boockmann, B.; Hagen, T. (2005): Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse. In: M. Kronauer und G. Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin. S. 149-168.
- Büchtemann, C; Höland, A. (1989): Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz 1985. Forschungsbericht 183 des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.
- Bundesagentur für Arbeit (2004): Mini- und Midi-Jobs in Deutschland. Sonderbericht. Dezember 2004.

- Burda, M.C.; Kvasnicka, M. (2005): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. SFB 649 Discussion Paper 2005 – 048.
- Cichorek, A.; Koch, S.; Walwei, U. (2005): Arbeitslosengeld II. Höhere Arbeitsanreize geplant. IAB-Kurzbericht Nr. 7.
- Dietz, M. (2006): Der Arbeitsmarkt in institutionentheoretischer Perspektive. Stuttgart.
- Eichhorst, W.; Koch, S.; Walwei, U. (2004): Wie viel Flexibilität braucht der deutsche Arbeitsmarkt? In: Wirtschaftsdienst, H. 9, S. 551-556.
- Emmerich, K.; Schnur, P.; Walwei, U.; Zika, G. (2002): Beschäftigung im Focus: Über makroökonomische Wirkungen mikroökonomischer Erfolge. In: G. Kleinhenz (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250, S. 145-157.
- Fertig, M.; Kluge, J.; Scheuer, M. (2005): Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr. RWI Schriften 77, Essen.
- Gerlach, K. (2004): Arbeitszeitflexibilisierung. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 53, S. 333-342.
- Giesecke, J.; Groß, M. (2002): Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, H. 1, S. 85-108.
- Giesecke, J.; Groß, M. (2006): Befristete Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 5. S. 247-254.
- Hagen, T. (2003): Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed? ZEW Discussion Paper 03 – 49.
- Hoffmann, E.; Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3., S. 409-425.

- Hohendanner, Chr.; Bellmann, L. (2006): Interne und externe Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 5. S. 241-246.
- ISG; RWI (2005): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission - Arbeitspaket 1 - Bericht 30. Juni 2005.
- Jahn, E.J. (2004): Leiharbeit - für Arbeitslose (k)eine Perspektive? In: Aaken, A. van; Grözinger, G. (Hg.): Ungleichheit und Umverteilung. Marburg. S. 215-236.
- Jahn, E.J. (2005): Personal-Service-Agenturen. Start unter ungünstigen Voraussetzungen. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 14-17.
- Jahn, E.J.; Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes: Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB-Kurzbericht Nr. 14.
- Kalina, Th.; Voss-Dahm, D. (2005): Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen, IAT-Report Nr. 2005-07.
- Klös, H.P. (2000): Zeitarbeit – Entwicklungstrends und arbeitsmarktpolitische Bedeutung. In: iw-trends, H. 1, S. 5-21.
- Koch, S.; Walwei, U. (2006): Hinzuverdienstregelung im SGB II: Quo vadis? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 86, H. 7, S. 423-427.
- McGinnity, F.; Mertens, A. (2002): Fixed-term contracts in East and West Germany: Low wages, poor prospects, SFB 373, Working Paper 72.
- O'Reilly, J.; Bothfeld, S. (2002): What happens after working part time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany. In: Cambridge Journal of Economics, Vol. 26, S. 409-439.
- Promberger, M. (2005): Leiharbeit. Flexibilitäts- und Unsicherheitspotenziale in der betrieblichen Praxis. In: M. Kronauer und G. Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin. S. 183-204.
- Promberger, M. (2006): Leiharbeit - Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 56, H. 5. S. 263-269.

- Rudolph, H. (2005): Beschäftigungsformen. Ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit? In: M. Kronauer und G. Linne (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin. S. 97-125.
- Rudolph, H. (2006): Neue Beschäftigungsformen. Brücken aus der Arbeitslosigkeit? In: B. Badura, H. Schellschmidt und C. Vetter (Hg.): Fehlzeiten-Report 2005. Berlin. S. 35-56.
- Schäfer, A.; Vogel, C. (2005): Teilzeitbeschäftigung als Arbeitsmarktchance. In: DIW-Wochenbericht, H. 7, S. 131-138.
- Schröder, E. (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht. Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 209.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2004): Mini- und Midi-Jobs in Deutschland. Sonderbericht. Dezember 2004.
- Voss-Dahm, D. (2005): Verdrängen Minijobs "normale" Beschäftigung? In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005. Gelsenkirchen. S. 232-246.
- Wanger, S. (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991–2001. IAB-Forschungsbericht, Nr. 2.
- Wanger, S. (2006a): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. IAB-Kurzbericht, Nr. 7.
- SAMF-Tagungsband (2007): Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf.

Holger Alda, Peter Bartelheimer

Ungleiche Erwerbsbeteiligung – Messkonzepte für ein segmentiertes Beschäftigungssystem

Arbeitsmarktforschung produziert nicht nur wissenschaftliches Zahlenmaterial, sondern auch politische Deutungsmacht über das Arbeitsmarktgeschehen. Ihre Kennzahlen entscheiden mit darüber, wie politische Akteure die Arbeitsmarktsituation einschätzen und welche Probleme des Beschäftigungssystems sie als Gegenstand politischen Handelns akzeptieren.

Da Stichtagsdaten und Bestandsgrößen allein zur Verständigung über arbeitsmarktpolitische Ziele nicht ausreichen, plädiert dieser Beitrag für eine Erweiterung der Arbeitsmarktbeobachtung um dynamische Messkonzepte, die Zustandsänderungen und Verläufe abbilden können. Exemplarisch wird eine verlaufsorientierte Kennziffer der individuellen Erwerbsbeteiligung vorgeschlagen, die einen Beitrag zur Darstellung von Segmentierungen des Arbeitsmarkts und des Beschäftigungssystems leistet.

1. Für mehr Konsequenz bei der dynamischen Sicht auf den Arbeitsmarkt

Die Empfehlungen der „Hartz-Kommission“ zur Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik und der „Leitbildwechsel von der aktiven zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik“ (Hartz et al. 2002: 56) wären kaum denkbar gewesen ohne eine veränderte Sicht auf den Arbeitsmarkt. Ein besseres Angebot an Längsschnittdaten der Erwerbsbeteiligung trug dazu bei, dass dynamische, d.h. an Stromgrößen orientierte Konzepte – etwa Zugänge in Arbeitslosigkeit und Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung – in die politische und wissenschaftliche Bewertung des Arbeitsmarktgeschehens Eingang fanden.

„Der dynamischen Betrachtung entspricht eine Arbeitsmarktpolitik, die vorrangig darauf gerichtet ist, Anpassungsprozesse am Arbeitsmarkt zu unterstützen,

anstatt den Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktpolitische Ersatzlösungen zu ‚entlasten‘.“ (Knuth/Brussig 2006: 89) Auch wenn die Zielmarke, die Arbeitslosigkeit auf diesem Wege zu halbieren, als vollmundiges Politikmarketing des Peter Hartz außer Betracht bleiben kann: Die Arbeitsmarktgesetzgebung der letzten Jahre setzte darauf, durch Beratung, Vermittlung und vermittlungsnahen Dienstleistungen den Anteil der Arbeitslosen an den Neueinstellungen zu erhöhen, die Dauer einzelner Phasen von Arbeitslosigkeit zu verkürzen und so auch den Arbeitslosenbestand abzubauen.

Eine dynamische Sicht ist nicht nur einer an Bestandsgrößen orientierten Arbeitsmarktbeobachtung überlegen. Sie ist auch besser geeignet, Auskunft über die Teilhabarisiken zu geben, die hinter zu einem bestimmten Zeitpunkt beobachteten Arbeitslosenzahlen stehen. Denn eine Phase der Arbeitslosigkeit oder ein Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung hat in einem weitgehend stabilen Erwerbsverlauf eine völlig andere soziale Bedeutung als in einer unsicheren und wechselhaften Erwerbsbiografie oder in einer von langjähriger Arbeitslosigkeit geprägten Lebenslage. Wie stark Arbeitslosigkeit die individuelle Teilhabe an Erwerbsarbeit gefährdet, lässt sich auch nicht allein an der Dauer einer Phase von Arbeitslosigkeit ablesen, sondern nur im Zusammenhang der Erwerbsbiografie beurteilen.

Doch der politische Diskurs bedient sich solcher dynamischer Konzepte der Arbeitsmarktbeobachtung bislang eher selektiv und alles andere als konsequent.

Die politische Aufmerksamkeit konzentriert sich immer noch auf einige wenige Bestandsgrößen, etwa auf die monatlich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlichte Zahl der gemeldeten Arbeitslosen oder Langzeitarbeitslosen, obwohl diese Größen durch Veränderungen in der statistischen Erfassung gegenüber früher weiter an Aussagekraft verloren haben.¹

Häufig sollen Kennzahlen für Stromgrößen eine „optimistische“ Bewertung der Arbeitsmarktlage stützen, die sachlich nicht gerechtfertigt ist. So scheint es eine

¹ Etwa zählen Personen, die Arbeitslosengeld (Alg) oder Grundsicherungsleistungen (Alg II) beziehen, während der Teilnahme an Maßnahmen nicht als arbeitslos.

gute Nachricht zu sein, dass in jedem Jahr die Zahl der neu begründeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse den Bestand an Arbeitslosen weit übersteigt. Für die arbeitsmarktpolitische Bewertung käme es aber entscheidend darauf an, wie weit Arbeitslose diese Beschäftigungschancen nutzen können.

Die Wirkungsforschung zu den „neuen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ betrachtet einzelne Übergänge aus Arbeitslosigkeit in ungeforderte Beschäftigung² als gelungene Arbeitsmarktintegration und eine ununterbrochene ungeforderte Beschäftigungsdauer von sechs Monaten im Abschluss an Arbeitslosigkeit als „nachhaltige“ Integration (vgl. Deutscher Bundestag 2006: 87). Dabei liegt es auf der Hand, dass solche Übergänge bei Personen mit prekären Erwerbsverläufen noch kein sicheres Kriterium für bessere oder stabilere Arbeitsmarktintegration abgeben.

Aus Sicht der Bundesregierung hat die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik die beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen verbessert: „Der Arbeitsmarkt wurde weiter flexibilisiert und in bestimmten Segmenten wurden neue Beschäftigungspotenziale erschlossen. Allerdings haben die Neuregelungen nur in geringem Umfang zur Überwindung von Arbeitslosigkeit beigetragen“ (Ebd.: 23). Die Ausweitung von nicht standardisierter – etwa nicht sozialversicherungspflichtiger – Beschäftigung gilt als arbeitsmarktpolitischer Erfolg, denn sozial sei, was Beschäftigung schafft, und fast jede Arbeit sei besser als keine (vgl. Streeck/Heinze 2000: 35). Diese Auffassung unterstellt vereinfachend, dass man entweder „drin“ ist im Arbeitsmarkt, also beschäftigt und damit schon „integriert“, oder „draußen“, also langzeitarbeitslos, in welcher Lage natürlich jede Arbeitsaufnahme die Chance auf Teilhabe am Erwerbsleben verbessert. Diese einfache Gegenüberstellung von „Dritten“ und Draußen“ verträgt sich aber schlecht mit einer dynamischen, d.h. an Erwerbsverläufen orientierten Sichtweise.

Eine zutiefst statische Sicht auf Arbeitslosigkeit spricht schließlich auch aus der hartnäckigen Vereinfachung, mit der Politik und Medien die Grundsicherung für

² Sozialversicherungspflichtige oder selbständige Beschäftigung oder Ausbildung von mehr als 15 Wochenstunden.

Arbeitssuchende nach SGB II als ein Leistungssystem für Langzeitarbeitslose bezeichnen. Zwar sind Arbeitslose im Rechtskreis des SGB II im Durchschnitt länger arbeitslos als Arbeitslose mit Anspruch auf Versicherungsleistungen³, doch zeigt sich in einer ganzen Reihe statistischer Kennzahlen, dass es sich bei den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen keineswegs nur um Langzeitarbeitslose handelt, deren Ansprüche auf Arbeitslosengeld erschöpft sind oder die außerhalb des Beschäftigungssystems stehen.

- Nur etwa 400.000 der 2,7 Mio. Personen, die 2006 in Arbeitslosigkeit im Rechtskreis des SGB II zugegangen sind, also etwa 13 %, wurden aus dem Versicherungsbereich des SGB III „übergeleitet“. Alle anderen meldeten sich aus Nichterwerbstätigkeit, aus Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen oder aus Erwerbstätigkeit (im „ersten“ oder „zweiten“ Arbeitsmarkt) arbeitslos (vgl. Bach/Klinger et al. 2007). Unter ihnen sind viele, die den Grundsicherungsbezug nur unterbrochen hatten (vgl. Statistik der BA 2006a: 6, 16).⁴ Bei etwa 10 % der Zugänge handelte es sich um Aufstocker, die Grundsicherung ergänzend zu nicht existenzsicherndem Arbeitslosengeld erhielten.
- 41,5 % der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die im September 2005 Arbeitslosengeld II erhielten, waren in den drei Jahren davor sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen, weitere 4,8 % geringfügig (vgl. BA 2006a: 18).
- Im Mai 2006 waren 19,3 % der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im SGB II (1,1 Mio.) erwerbstätig, darunter 10,0 % (0,55 Mio.) sozialversicherungspflichtig (Statistik der BA 2006b). Bei ihnen diente die Grundsicherung mit hin dazu, unzureichende Erwerbseinkommen aufzustocken. Diese Form des Lohnzuschusses macht vermutlich einen Teil des deutschen Niedriglohntors ökonomisch erst möglich.

³ Im Dezember 2006 betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis des SGB II 84,6 Wochen, bei den Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III 51,4 Wochen (Statistik der BA 2007).

⁴ Beispielsweise hatten im Jahr 2005 etwa 24 % der Personen, die als Zugänge gezählt wurden, im laufenden Jahr schon einmal SGB-II-Leistungen bezogen. Bei weiteren 6 % der Zugänge an erwerbsfähigen Hilfebedürftigen lag der Bezug von Versicherungsleistungen zwischen drei und 12 Monaten zurück. (Statistik der BA 2006a: 6, 16; die Angabe gilt für den Monatsdurchschnitt Februar bis Dezember 2005, um den Effekt des Übergangs zum neuen Grundsicherungssystem im Januar 2005 auszuschalten.)

Die diskursive Aufwertung der Arbeitsmarktdynamik hat bislang keineswegs dazu geführt, entsprechende Konzepte der Arbeitsmarktbeobachtung im politischen Diskurs zu etablieren, geschweige denn geeignete dynamische Zielgrößen für Arbeitsmarktpolitik durchzusetzen. Daher besteht eine vordringliche Aufgabe darin, anhand der heute für Forschungszwecke zugänglichen Längsschnittdaten der Arbeitsverwaltung dynamische, d.h. verlaufsorientierte Kennzahlen vorzuschlagen, die geeignet sind, sowohl über die Bewegungen am Arbeitsmarkt als auch über die ungleiche Verteilung von Arbeitsmarktrisiken und deren Einfluss auf die Sozialstruktur Auskunft zu geben.

2. Vorschlag für eine Kennzahl der Erwerbsbeteiligung im Längsschnitt

2.1 Messkonzept für einen Fünf-Jahres-Zeitraum

Fünf Jahre erscheinen als angemessener Zeitraum für die Erfassung der Erwerbsbeteiligung im Längsschnitt. Als aktuellster Zeitraum, für den Daten verfügbar sind, werden in diesem Beitrag die Jahre 2000 bis 2004 beobachtet.

Datenbasis für die Beobachtung ist eine Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien (IEBS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Auch viele Vorhaben der Wirkungsforschung bedienten sich in den letzten Jahren der IEBS. Über das Forschungsdatenzentrum von IAB und BA⁵ sind derzeit (Sommer 2007) für externe wissenschaftliche Nutzer IEBS-Daten bis 2004 verfügbar. Die hier präsentierten Berechnungen bilden also die Verhältnisse *vor* der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) ab, sie können als „Nullmessung“ vor der Neubegrenzung der arbeitsmarktpolitischen Rechtskreise gelten. Die IEBS enthält alle Zeiten der Erwerbsbeteiligung, die sich in den Registerdaten der Arbeitsverwaltung niederschlagen: Meldungen an die Sozialversicherungsträger, Zeiten des Bezugs von Lohnersatzleistungen, Zeiten in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik (sofern die entsprechenden Personen dabei in Kontakt mit der Bundesagentur für

⁵ Die Autoren danken den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Forschungsdatenzentrums für ihre Unterstützung beim Datenzugang und bei der Vorbereitung der Auswertungen.

Arbeit (bzw. den zuständigen Agenturen für Arbeit am Wohnort) treten, sowie Zeiten der Arbeitsuche ohne Leistungsansprüche. Nicht enthalten sind insbesondere Zeiten selbständiger Erwerbstätigkeit, Beschäftigungszeiten im Beamtenverhältnis, Zeiten des ausschließlichen Bezugs von Sozialhilfeleistungen⁶ und sonstige Nichterwerbstätigkeit. Daher kann die IEBS viele Erwerbsverläufe nicht vollständig abbilden: es kommt zu „Meldelücken“ oder „nicht gemeldeten Zeiten“ (NGZ).

Die Personen, die im Beobachtungsfenster von fünf Jahren wenigstens mit einer Meldung in diesem Datensatz vertreten sind, können als *durch die Arbeitsverwaltung erfasstes Potenzial abhängiger Erwerbsarbeit* gelten. Wenn im Folgenden von Erwerbspersonen die Rede ist, sind – abweichend von der Definition in der amtlichen Statistik, etwa im Mikrozensus – sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Maßnahmeteilnehmer/innen, Bezieher/innen von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe sowie Arbeitsuchende gemeint.

Mit dem hier vorgeschlagenen Beobachtungskonzept wird eine Kennziffer angeboten, die den Verlauf von Erwerbsbeteiligung für diese Erwerbspersonen zu *einer* Messgröße verdichtet. Dazu werden Informationslücken in der IEBS in Kauf genommen, aber auch differenzierte Informationen vereinfachend zusammengefasst. Als Beschäftigungszeit lässt sich nur abhängige sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit (ohne Auszubildende) beobachten; dabei wurden ungeforderte und geforderte Beschäftigungszeiten (ABM, SAM) gleichgestellt.⁷ Auch zwischen Vollzeit und (versicherungspflichtiger) Teilzeit wird nicht unterschieden. Ausschließlich geringfügige Beschäftigungszeiten wurden dagegen aus den hier vorgestellten Berechnungen ausgeschlossen, d.h. sie erscheinen hier als „nicht gemeldete Zeiten“.⁸ Als „Arbeitslosigkeit“ werden Zeiten gewertet, in denen Personen wegen Arbeitslosigkeit Lohnersatzleistungen der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Unterhaltsgeld) erhielten. Als „Arbeitsuche“ gelten Zeiten, in denen Personen ohne Leistungsansprüche ar-

⁶ Bis 2004 war es im Einzelfall möglich, dass Erwerbsfähige Hilfe zum Lebensunterhalt erhielten oder an Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit nach dem Bundessozialhilfegesetz erhielten, ohne gleichzeitig bei den Arbeitsämtern arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldet zu sein.

⁷ Bis 2003 wurden auch in Beschäftigung schaffenden Maßnahmen, soweit sie (wie ABM, SAM) sozialversicherungspflichtig waren, neue Ansprüche auf Arbeitslosengeld erworben.

⁸ Geringfügige Beschäftigung ist in den IEBS erst ab 1999 ausgewiesen.

beitslos oder arbeitsuchend gemeldet waren. Übergänge aus Arbeitslosengeld in die bis 2004 bestehende Arbeitslosenhilfe, d.h. von Versicherungsleistungen in eine bedürftigkeitsgeprüfte Lohnersatzleistung, werden nicht besonders abgebildet. Dieser Übergang erhält mit der Aufspaltung der Arbeitsmarktpolitik in die Rechtskreise des SGB III und des SGB II ab 2005 wesentlich größere Bedeutung, was bei einer Aktualisierung zu berücksichtigen wäre.⁹

Abbildung 1 Stilisierte Erwerbsverläufe in einem Fünfjahresfenster

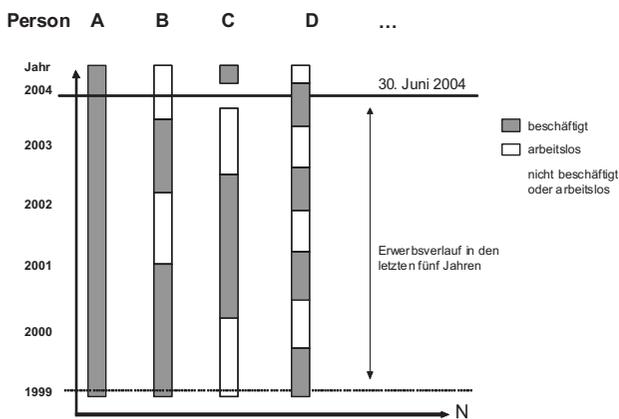


Abbildung 1 veranschaulicht an beispielhaft konstruierten Erwerbsverläufen der Personen A bis D den Unterschied zwischen einer Stichtags- und einer Längsschnittbetrachtung von Erwerbsbeteiligung. Vereinfachend wird in dieser Abbildung nur zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und anderen Zeiten unterschieden. Die Arbeitslosigkeitsphasen sind durch ungefüllte, Beschäftigung durch grau gefüllte Rahmen erkennbar. Eine Lücke bedeutet, dass in den Datensätzen der Arbeitsverwaltung für diesen Zeitraum keine Meldung vorliegt: In diesen Fällen ist in den Daten keine Anbindung an abhängige sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit und auch kein Bezug von Lohnersatzleistungen erkennbar. Solche „nicht gemeldeten Zeiten“ können durch Selbständigkeit oder

⁹ Das hier vorgestellte Messkonzept wird auf der Internet-Seite des Forschungsverbands „Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands“ (<http://www.soeb.de>) unter „Ergebnisse: Kapitel Erwerbsbeteiligung“ ausführlich hergeleitet, begründet und beschrieben. Für eine frühere Fassung vgl. Alda/Hauss u. a. 2004.

Verbeamtung zustande kommen oder durch Verzicht auf eine Arbeitsuchendmeldung. Ein solcher Verzicht kann wieder Verschiedenes bedeuten: Arbeitsuche ohne Einschaltung der Arbeitsverwaltung, aber auch zeitweiligen oder vollständigen Rückzug vom Arbeitsmarkt.

Die Person A ist im eingezeichneten Fünfjahreszeitraum durchgängig beschäftigt. Bei Person B hingegen wechseln sich Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitszeiten mehr oder minder regelmäßig ab. Dieser Erwerbsverlauf ist typisch für „Befristungskarrieren“. Bei Person C ergibt sich ein ähnliches Bild, nur dass der Erwerbsverlauf eine Lücke (NGZ) aufweist. Person D wiederum unterscheidet sich von Person B dadurch, dass die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitszeiten häufiger abwechseln. Solche Erwerbsverlaufsmuster können typisch für ABM- oder befristet Beschäftigte sein. Bei der Stilisierung der Verlaufsmuster B und D wurde angenommen, dass die Beschäftigungszeiten den Anspruch auf Lohnersatzleistungen erneuern.¹⁰ Dagegen wurde bei Person C unterstellt, dass sie nach ihrer Beschäftigung in den Jahren 2002/ 2003 noch etwa ein Jahr lang Arbeitslosengeld bezieht, dann in Arbeitslosenhilfe übergeht und anschließend eine Meldelücke hat.

In diese stilisierten Verläufe wird nun in Abbildung 1 ein Stichtag (30. Juni) eingezeichnet, wie er in Arbeitsmarktstatistiken häufig verwendet wird. Der Informationsverlust durch eine Querschnittsstatistik wird unmittelbar erkennbar. Person A wird ebenso wie Person D als beschäftigt gezählt, obwohl sich beide Personen nach Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden. Person B ist zu diesem Zeitpunkt arbeitslos und Person C würde allenfalls als „stille Reserve“ zum Erwerbspersonenpotenzial gezählt. Die gleiche Statistik würde zu einem anderen Stichtag für die Personen B bis D ein anderes Ergebnis liefern. Bei wie vielen Personen tatsächlich aus einer Erwerbsverlaufsperspektive die Teilhabe an Erwerbsarbeit gefährdet ist, lässt sich anhand von Querschnittsstatistiken kaum abschätzen.

¹⁰ Allerdings: Sofern es sich um eine Beschäftigung schaffende Maßnahme im Sinne einer ABM/SAM handelt, erneuert die entsprechende Beschäftigungszeit seit dem Jahr 2003 nicht mehr den Anspruch auf Arbeitslosengeld.

In einer Längsschnittperspektive der Erwerbsbeteiligung verlieren also etablierte Differenzierungen wie etwa der stichtagsbezogene Erwerbsstatus an Aussagekraft, weil sich bei un stetigen Erwerbsverläufen verschiedene Erwerbsstatus mehr oder minder regelmäßig abwechseln. Das hier vorgeschlagene verlaufsorientierte Messkonzept ergibt daher einen gegenüber dem aktuellen Erwerbsstatus indifferenten Indikator für Teilhabe an Erwerbsarbeit, nämlich die *Beschäftigungszeit als prozentualen Anteil an der gesamten beobachteten Zeit* oder den Arbeitsmarktintegrationsgrad (AMI). Gelingende Teilhabe wird dabei mit versicherungspflichtiger Beschäftigung gleichgesetzt. Eine solche Vereinfachung erscheint zunächst gerechtfertigt, da dieser Status für die Schutznormen des Normalarbeitsverhältnisses nach wie vor von zentraler Bedeutung ist und von den meisten Erwerbspersonen auch subjektiv mit „richtiger Arbeit“ gleichgesetzt wird.¹¹ Die Problematik des Niedriglohns wird unten in einem zweiten Analyse-schritt besonders berücksichtigt.

Wie bei jeder hoch aggregierten Kennzahl, so kann auch hier der gleiche Messwert verschiedenes ausdrücken. Einem Beschäftigungszeitanteil von 60 % können beispielsweise dreierlei (stilisierte) Erwerbsverlaufsmuster zugrunde liegen.

- Im ersten Fall liegen die Beschäftigungszeiten am Anfang des Fünfjahreszeitraums. Die ersten drei Jahre sind also Beschäftigungszeiten, danach liegen nur noch Nichterwerbszeiten vor. Ein solches Erwerbsverlaufsmuster ist etwa typisch für temporäre oder permanente Aussteiger/innen aus dem Beschäftigungssystem.
- Oder zweitens können die Beschäftigungszeiten am Ende des Beobachtungsfensters liegen. Solche Erwerbsverlaufsmuster sind typisch für temporäre oder permanente Einsteiger/innen in das Erwerbssystem.
- Schließlich gibt es drittens noch eine Gruppe von Personen, die mit mehr oder weniger regelmäßigen Wechseln von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit und umgekehrt auf einen Beschäftigungszeitanteil von 60 % kommen.

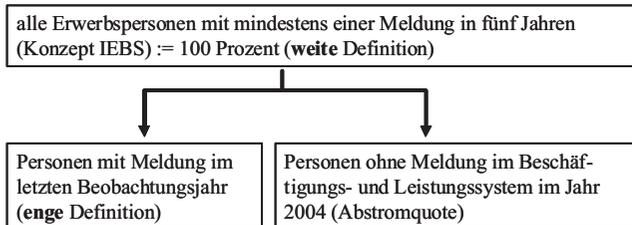
¹¹ „Aber Ein-Euro-Job ... ich hätte gern eine richtige Arbeit“, entgegnet die arbeitslose Bürokauffrau ihrem Arbeitsvermittler (Baethge-Kinsky/Bartelheimer u. a. 2006: 202).

Ohne eine zusätzliche „Richtungsinformation“ im Indikator „Beschäftigungszeit in fünf Jahren“ lassen sich diese drei idealtypisch geschilderten Erwerbsverlaufsmuster nicht unterscheiden. Als ergänzende Information ist daher eine Differenzierung nach dem Erwerbsstatus zu einem Stichtag durchaus sinnvoll, denn sofern dieser gegen Ende des Fünfjahreszeitraumes erfasst wird, zeigt er durchaus eine solche „Richtung“ an. Wer einen geringen Beschäftigungsanteil aufweist, aber am aktuellen Rand beschäftigt ist, steigert gerade seinen Beschäftigungsanteil. Bei Personen dagegen, die aktuell als arbeitslos oder arbeitsuchend erfasst sind, sinkt dieser gerade. Darüber hinaus erlaubt eine Erfassung des Erwerbsstatus zu einem Stichtag, für diesen Zeitpunkt Erwerbspersonen (immer nach der Datenerfassungslogik der IEBS) von Nichterwerbspersonen abzugrenzen. Damit wiederum lassen sich die Längsschnittmessungen den (etablierten) Sichtweisen amtlicher Arbeitsmarktberichterstattung zuordnen.

Kombiniert man auf diese Weise Quer- und Längsschnittinformationen, so hat man die Wahl zwischen einer weiten und einer engen Abgrenzung des erfassten Erwerbspersonenpotenzials. Die Zahl der Personen, die im oben erläuterten weiten Sinn zum *erfassten* Erwerbspersonenpotenzial zählen, d.h. irgendwann im Fünfjahreszeitraum wenigstens eine Meldung bei der Arbeitsverwaltung aufweisen (Erwerbspersonen in weiter Abgrenzung), ist größer als die Zahl der Personen mit Meldungen am aktuellen Rand (Erwerbspersonen in enger Abgrenzung, vgl. Abbildung 2).

Die Differenz zwischen beiden Konzepten liefert eine weitere wichtige Information. Der Anteil der Personen, die sich am 30. Juni des letzten Beobachtungsjahres in einer Beobachtungslücke (NGZ) befinden, am gesamten Erwerbspersonenpotenzial kann als „Abstromquote“ interpretiert werden. Sie drückt aus, wie viele Personen zum Ende des im Beobachtungszeitraums hin den Kontakt zur Arbeitsverwaltung verlieren, und in diese Größe gehen neben anderen unbeobachteten Situationen auch Fälle des permanenten oder temporären Rückzugs vom Arbeitsmarkt ein.

Abbildung 2: Erfasste Erwerbspersonen in weiter und enger Abgrenzung



Da die in den IEBS beobachteten Erwerbsverläufe nicht gemeldete Zeiten (NGZ) enthalten können, ergeben sich schließlich zwei Varianten für die Berechnung der Kennzahl anteiliger Beschäftigungszeit. In den nachfolgend kommentierten Ergebnissen (Indikator 1) bildet der kalendarische Beobachtungszeitraum, d.h. das Fünfjahresfenster, den Nenner, auf den die erfassten Beschäftigungszeiten bezogen werden. Will man das Problem vermeiden, dass die Meldelücken nicht interpretiert werden können, kann man alternativ die Beschäftigungszeiten allein auf die gemeldeten Zeiten prozentuieren, d.h. den Beobachtungszeitraum um die NGZ verkürzen. Die Bezugsgröße im Nenner setzt sich dann nur aus Zeiten der Beschäftigung, des Leistungsbezugs und der Arbeitssuchendmeldung ohne Anspruch auf Lohnersatzleistungen zusammen. Bei dieser Berechnungsweise (Indikator 2) wird die Beobachtung gewissermaßen auf die Sozialversicherungslogik reduziert. Entsprechende Ergebnisse finden sich – unkommentiert – im Anhang zu diesem Beitrag.

In den Altersgruppen bis unter 30 Jahren findet sich die Konstellation des Erwerbseinstiegs – mit langen Nichtbeschäftigungszeiten zu Beginn des Beobachtungszeitraums – naturgemäß besonders häufig. Gleiches gilt für die Konstellation des Erwerbsausstiegs – lange Nichtbeschäftigungszeiten zum Ende des Beobachtungszeitraums hin – in der Altersgruppe ab 50 Jahren. Beide Verlaufsmuster sind anders zu werten als andere und könnten bei differenzierterer Analyse auch statistisch gesondert gekennzeichnet und ausgewiesen werden. Um die ungleiche Verteilung von Arbeitsmarktrisiken zunächst ohne diese erwerbsbiografischen Übergangrisiken darzustellen, beschränkt sich dieser Beitrag auf die Prä-

sensation der Ergebnisse für die Haupterwerbsphase, d.h. für die Altersgruppe von 30 bis unter 50 Jahren.¹²

Teilhabe als mehrdimensionales Konstrukt weist über die Teilhabe an Erwerbsarbeit hinaus (vgl. Bartelheimer 2007). Für die Bewertung der Beschäftigungszeiten unter Teilhabegesichtspunkten kommt es auch darauf an, in welchem Verhältnis Erwerbsarbeit zu anderen, gesellschaftlich mehr oder minder akzeptierten Alternativrollen steht. Und dabei spielen auch die Wünsche der entsprechenden Personen eine Rolle, etwa bei der Entscheidung zwischen einer Familienphase und der Teilhabe an Erwerbsarbeit. Solche Informationen bieten die IEBS nicht, und die Frage danach lässt sich mit der hier vorgestellten einfachen Kennzahl der Erwerbsbeteiligung nicht beantworten.

Da es zunächst darum geht, Möglichkeiten und Grenzen des Messkonzepts darzustellen, behandelt dieser Beitrag nur den einen Beobachtungszeitraum von 2000 und 2004.

2.2 *Erwerbsbeteiligung nach dem Grad der Arbeitsmarktintegration*

Die Kennzahl „Arbeitsmarktintegrationsgrad“ (AMI) soll vor allem darüber Auskunft geben, wie sich Arbeitsmarktrisiken verteilen und wie die anhaltende gesamtwirtschaftliche Unterbeschäftigung das Beschäftigungssystem sozial strukturiert. Die empirisch vorgefundenen anteiligen Beschäftigungszeiten werden für die Ergebnisdarstellung in Tabelle 1 zu sechs statistischen Kategorien gruppiert:

¹² Ergebnisse für andere Altersgruppen sind demnächst unter <http://www.soeb.de> unter „Ergebnisse: Kapitel Erwerbsbeteiligung“ verfügbar.

- 100 bis 95 Prozent: stabile (sichere) Beschäftigung,
- 95 bis 75 Prozent: überwiegend stabile (sichere) Beschäftigung,
- 75 bis 50 Prozent: unterbrochene Beschäftigung,
- 50 bis 25 Prozent: instabile (gefährdete) Erwerbsbeteiligung),
- 25 bis 3 Prozent: stark gefährdete Erwerbsbeteiligung,
- unter 3 Prozent: Ausgrenzung von Erwerbsarbeit.

**Tabelle 1 Anteil der Beschäftigungszeit in fünf Jahren („Arbeitsmarktintegrationsgrad“)
Basis: Personen im Alter von 30 bis unter 50 Jahren (am 31. Dezember 2004)**

Geschlecht / Region		Integration			Gefährdung		Ausgrenzung	nachrichtlich	
		stabil Beschäftigung [100;95]	überwiegend stabile Beschäftigung [95;75]	unter- brochene Beschäftigung [75;50]	instabile Erwerbs- beteiligung [50;25]	stark gefährdete Erwerbs- beteiligung [25;3]	Ausgrenzung von Erwerbsarbeit [3;0]	Anteil an insgesamt	(gewichtete) Anzahl in Tsd. (= 100 % Zeile)
West, Männer	insgesamt**	50,2%	13,8%	9,2%	7,9%	7,8%	11,1%	100%	11.023
	beschäftigt**	65,6%	12,2%	5,3%	2,6%	0,9%	-	86,7%	7.303
	arbeitslos**	-	1,5%	2,7%	2,8%	2,3%	1,5%	10,9%	915
	Arbeit suchend**	-	0,1%	0,3%	0,3%	0,4%	1,3%	2,5%	209
nachrichtlich: Abstromquote***		-	3,2%	3,0%	3,5%	5,0%	8,9%	23,6%	2.596
Ost, Männer	insgesamt**	40,0%	16,1%	11,6%	10,0%	10,3%	12,0%	100%	2.702
	beschäftigt**	51,2%	15,2%	6,9%	3,4%	1,5%	-	78,2%	1.650
	arbeitslos**	-	2,1%	3,9%	4,7%	5,0%	2,8%	18,5%	391
	Arbeit suchend**	-	0,1%	0,3%	0,4%	0,7%	1,8%	3,2%	68
nachrichtlich: Abstromquote***		-	2,5%	3,0%	3,4%	4,7%	8,5%	22,0%	594
West, Frauen	insgesamt**	34,5%	17,3%	14,2%	11,4%	10,3%	12,3%	100%	10.524
	beschäftigt**	56,3%	15,8%	8,4%	4,2%	1,3%	-	86,0%	5.555
	arbeitslos**	-	1,7%	2,7%	2,5%	1,8%	1,0%	9,6%	621
	Arbeit suchend**	-	0,3%	0,6%	0,6%	0,7%	2,3%	4,4%	282
nachrichtlich: Abstromquote***		-	6,4%	7,0%	6,9%	8,0%	10,3%	38,6%	4.067
Ost, Frauen	insgesamt**	40,1%	15,3%	12,2%	9,8%	10,2%	12,3%	100%	2.571
	beschäftigt**	50,5%	13,6%	7,4%	3,3%	1,3%	-	76,2%	1.557
	arbeitslos**	-	2,1%	3,5%	4,3%	5,4%	3,5%	18,9%	386
	Arbeit suchend**	-	0,2%	0,5%	0,7%	1,0%	2,5%	4,9%	101
nachrichtlich: Abstromquote***		-	2,6%	3,2%	3,1%	4,0%	7,5%	20,5%	527

* Weite Abgrenzung: Anteile an allen Personen mit mindestens einer Meldung an die Arbeitsverwaltung im Zeitraum 2000 bis 2004

** Engere Abgrenzung: Anteil an Erwerbspersonen (Beschäftigte, Arbeitslose, Arbeit Suchende; ohne Beamte / Selbstständige) zum Stichtag 30.06.2004

*** Anteil der Personen, die am 30. Juni 2004 keinen beobachtbaren Erwerbsstatus haben

Quelle: IEBS, eigene Berechnung.

Tabelle 1¹³ zeigt, wie sich die Erwerbspersonen im mittleren Erwerbsalter (30 bis unter 50 Jahre) nach dem Beschäftigungsanteil auf diese sechs Kategorien verteilen. Die Ergebnisse werden für West- und Ostdeutschland nach Geschlecht ausgewiesen. Die erste Zeile jeder Personengruppe umfasst die Erwerbspersonen im weiten Sinn, d.h. Personen mit mindestens einer Meldung an die Arbeitsverwaltung. Der Darstellung in den folgenden drei Zeilen liegt die engere Definition der Erwerbspersonen zugrunde: Hier werden Personen ausgewiesen,

¹³

Tabelle 1 weist die Ergebnisse für die erste Berechnungsvariante aus (Indikator 1: Anteile der Beschäftigungszeit an fünf Jahren. Im Anhang findet sich eine formal gleich aufgebaute Tabelle, in der die Anteile der Beschäftigungszeitanteile an allen gemeldeten Zeiten in fünf Jahren berechnet wurden (Indikator 2), um die Unterschiede der beiden Messweisen aufzuzeigen.

die zum Stichtag 30. Juni 2004 einen mit der IEBS beobachtbaren Erwerbsstatus haben, also beschäftigt, arbeitslos oder arbeitsuchend sind. (Diese drei Personengruppen bilden zusammen das erfasste Erwerbspersonenpotenzial in enger Abgrenzung und summieren sich in der „Insgesamt“-Spalte am rechten Tabellenrand zu 100 %.)

In der letzten Spalte von Tabelle 1 wird nachrichtlich die (gewichtete) Anzahl der insgesamt in die Analyse einbezogenen Personen ausgewiesen. Die Auswertung umfasst in der weiten Abgrenzung 26,8 Mio. Erwerbspersonen im Alter von 30 bis unter 50 Jahren; sie ist demnach für das deutsche Beschäftigungs- und Arbeitsförderungssystem repräsentativ und geeignet, amtliche Querschnittstatistiken durch eine Längsschnittperspektive zu ergänzen. Die am 30. Juni 2004 erfassten Beschäftigten lassen sich mit den Angaben der amtlichen Statistik zur Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter vergleichen. Berücksichtigt man, dass Auszubildende aus den Analysen ausgeschlossen wurden, passen die (gewichteten) Eckwerte der Stichprobe relativ exakt zu den amtlichen Zahlen. Für die zum Stichtag arbeitslos gemeldeten Personen gilt das nur eingeschränkt.¹⁴ Es ist davon auszugehen, dass die Prozentanteile der Arbeitslosen und Arbeitsuchenden an den hier erfassten Erwerbspersonen („Arbeitslosenquoten“) im Vergleich mit den Arbeitslosenquoten der amtlichen Statistik geringfügig höher sind.

Wie die „Insgesamt“-Spalte ausweist, haben je nach Geschlecht und Region zwischen einem Fünftel und einem Drittel der Erwerbspersonen, die im Fünfjahresfenster wenigstens einmal als Erwerbsbeteiligte erfasst waren, zum Ende des Beobachtungszeitraums eine Meldelücke, d.h. keinen erfassten Erwerbsstatus mehr. Diese Abstromquote ist für westdeutsche Frauen mit 38,6 % besonders hoch, für ostdeutsche Frauen mit 20,5 % besonders niedrig. Hierin dürften sich

¹⁴ Die amtliche Statistik zählt Arbeitslose nur dann, wenn sie dem Arbeitsmarkt momentan zur Verfügung stehen. So führt z.B. Krankheit (inzwischen auch die Teilnahme an Maßnahmen) dazu, dass die entsprechenden Personen nicht in der offiziellen Arbeitslosenzahl berücksichtigt werden, obwohl der Leistungsbezug nicht beendet ist. In den Analysen dieses Beitrags werden solche arbeitslosen Personen mitgezählt. Dagegen geht ein Teil der hier als arbeitsuchend ausgewiesenen Personen als gemeldete Arbeitslose ohne Leistungsanspruch in die amtliche Arbeitslosenstatistik ein. Andererseits beziehen sich die Arbeitslosenquoten der amtlichen Statistik auf alle Erwerbspersonen, also einschließlich der Selbstständigen und Beamten. Rein rechnerisch gleichen sich diese Effekte in den hier nach dem IEBS-Konzept ermittelten Arbeitslosenquoten nahezu aus.

sehr unterschiedliche Intensitäten der Erwerbsorientierung zeigen: In der alten Bundesrepublik nehmen Frauen im mittleren Erwerbsalter häufiger zeitweilig oder länger einen Status außerhalb des hier erfassten Systems abhängiger Beschäftigung ein.

Wie die erste Spalte von Tabelle 1 zeigt, sind je nach Region und Geschlecht zwischen einem Drittel und der Hälfte der Erwerbspersonen im mittleren Erwerbsalter (ohne Beamte und Selbständige) dem Segment stabiler Beschäftigung zuzuordnen. Die westdeutschen Männer sind zu 50,2 %, die ostdeutschen Männer und Frauen gleich stark zu 40,0 % bzw. 40,1 % durchgängig versicherungspflichtig beschäftigt. Bei den westdeutschen Frauen gilt dies nur für 34,5 %. Meldelücken oder Phasen der Arbeitslosigkeit spielen hier keine nennenswerte Rolle.

Auch in der zweiten Spalte, d.h. im Segment der überwiegend stabilen Beschäftigung, werden die Beschäftigungszeiten eher selten durch Arbeitslosigkeit unterbrochen. Je nach Region und Personengruppe lassen sich zwischen 13,8 % (westdeutsche Männer) und 17,3 % (westdeutsche Frauen) dieser Kategorie zuordnen. Die meisten dieser Personen sind am 30. Juni 2004 beschäftigt, nur wenige sind an diesem Stichtag arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet. Offenbar bleibt die Anbindung an Erwerbsarbeit bzw. an das hierauf bezogene soziale Sicherungssystem auch bei vorübergehender Nichterwerbstätigkeit weitestgehend erhalten, denn die Abstromquoten sind in diesem Segment relativ gering. Entsprechend gering sind die Unterschiede zwischen enger und weiter Definition des Erwerbspersonenpotenzials.

Personen mit hohen Beschäftigungszeitanteilen finden sich natürlich statistisch häufiger in der Gruppe der Beschäftigten. Je weiter man sich in der Tabelle spaltenweise nach rechts bewegt, umso geringer wird der Anteil der Beschäftigten in den einzelnen Segmenten und desto häufiger findet man Personen, die am aktuellen Rand arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet waren. Und je niedriger der Anteil der Beschäftigungszeit an der Beobachtungszeit ist, desto höher fallen auch die Abstromquoten aus: Nicht nur die Anbindung an das Beschäftigungssystem wird prekär, sondern auch die Anbindung an die sozialen Sicherungssys-

teme (durch Bezug von Lohnersatzleistungen) und an die Arbeitsverwaltung (durch Meldung als arbeitsuchend). Von den Erwerbspersonen, die in den Jahren 2000 bis 2004 faktisch aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt waren, d.h. Beschäftigungszeiten von zwischen null und drei % aufwiesen, ist nur noch der kleinere Teil arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet. Der bei weitem größere Teil dieser Gruppe hat am aktuellen Rand keinen beobachtbaren Erwerbsstatus mehr. Obwohl bereits im Beobachtungszeitraum bis 2004 Formen der Erwerbsarbeit an Bedeutung gewannen, die sich nicht mehr in Beschäftigungszeiten in den IEBS niederschlagen, dürfte sich in diesen Abstromquoten vor allem Ausgrenzung vom Beschäftigungssystem zeigen: Personen ohne Aussicht auf reguläre Beschäftigung ziehen sich vom Arbeitsmarkt zurück.

Arbeitslosigkeit (in den IEBS gleichbedeutend mit Ansprüchen auf Lohnersatzleistungen) spielt offenbar in allen Segmenten des Beschäftigungssystems eine große Rolle, außer natürlich im Bereich stabiler Beschäftigung. Personen ohne nennenswerte Beschäftigungszeiten, die seit mindestens fünf Jahren mehr oder minder ausschließlich Lohnersatzleistungen (in der Regel Arbeitslosenhilfe) bezogen, machen einen in absoluten Zahlen nicht unbedeutenden, aber relativ gesehen nur kleinen Teil der Arbeitslosen aus: 1,5 % bei insgesamt 10,9 % arbeitslosen westdeutschen Männern und 3,5 % bei insgesamt 18,9 % arbeitslosen ostdeutschen Frauen. Die deutliche Mehrheit der Arbeitslosen weist im Beobachtungszeitraum noch Beschäftigungszeiten aus, gut der Hälfte von ihnen noch Zeitanteile von mehr als 25 % in regulären Jobs.

Dagegen konzentrieren sich die Arbeitsuchenden (hier: ohne Leistungsansprüche) gut zur Hälfte im Segment der von regulärer Erwerbsarbeit Ausgegrenzten.

2.3 Zonen der Erwerbsbeteiligung

Viele Untersuchungen über Prekarität im Beschäftigungssystem orientieren sich an der vom französischen Soziologen Robert Castel (2000) vorgeschlagenen Unterscheidung von Zonen sozialen Zusammenhalts: einer Zone der Integration, der Gefährdung und der Ausgrenzung. Danach gelingt in einer Zone der „Integration“ weiterhin Teilhabe (nach dem alten Teilhabemodus der „Lohnarbeitsge-

sellschaft“ oder nach einem partiell neuen Teilhabemodus). Die wachsende Zone der „Verwundbarkeit“, Unsicherheit oder Prekarität (in der sich weiter eine „Zone der Fürsorge“ abzeichnet) ist bei Castel einerseits gegen diese Zone gelingender Teilhabe abgegrenzt, andererseits gegen die Zone der „Entkopplung“ oder Ausgrenzung. Die Zone der Verwundbarkeit hat nach Castel (2000: 15) für den des Umbruchs der Lohnarbeitsgesellschaft „strategische Bedeutung“ – über sie kehrt ökonomische und soziale Unsicherheit ins Beschäftigungssystem zurück. (Für einen Versuch, dieses „Zonenmodell“ auf prekäre Beschäftigung anzuwenden, vgl. Dörre et al. 2006.)

Der Anteil regulärer (sozialversicherungspflichtiger) Beschäftigungszeiten im Fünfjahreszeitraum kann nun dazu dienen, solche Zonen in der Dimension der Erwerbsbeteiligung annähernd zu beschreiben. Im Interesse größerer Übersicht werden die bislang dargestellten Ergebnisse nun stärker zusammengefasst. Tabelle 2 berücksichtigt hierbei nur noch die Erwerbspersonen nach dem engeren Auswertungskonzept, d.h. mit erfasstem Erwerbsstatus zum Stichtag 30. Juni 2004.

Tabelle 2 Verteilung der Erwerbspersonen auf Zonen der Erwerbsbeteiligung

		Anteil der Beschäftigungszeit in fünf Jahren				gesamt
		stabil Beschäftigte	überwiegend Beschäftigte	Gefährdung	Ausgrenzung	
		Integration				
West Männer	beschäftigt	65,6%	17,5%	3,6%	0,0%	86,7%
	arbeitslos	0,0%	4,2%	5,1%	1,5%	10,9%
	Arbeit suchend	0,0%	0,4%	0,8%	1,3%	2,5%
	insgesamt	65,6%	22,1%	9,4%	2,9%	100,0%
West Frauen	beschäftigt	56,3%	24,2%	5,5%	0,0%	86,0%
	arbeitslos	0,0%	4,3%	4,3%	1,0%	9,6%
	Arbeit suchend	0,0%	0,8%	1,2%	2,3%	4,4%
	insgesamt	56,3%	29,4%	11,0%	3,3%	100,0%
West insgesamt		61,6%	25,3%	10,1%	3,1%	100,0%
Ost Männer	beschäftigt	51,2%	22,1%	4,9%	0,0%	78,2%
	arbeitslos	0,0%	6,0%	9,7%	2,8%	18,5%
	Arbeit suchend	0,0%	0,4%	1,1%	1,8%	3,2%
	insgesamt	51,2%	28,6%	15,7%	4,5%	100,0%
Ost Frauen	beschäftigt	50,5%	21,0%	4,7%	0,0%	76,2%
	arbeitslos	0,0%	5,6%	9,7%	3,5%	18,9%
	Arbeit suchend	0,0%	0,7%	1,7%	2,5%	4,9%
	insgesamt	50,5%	27,3%	16,1%	6,0%	100,0%
Ost insgesamt		50,9%	28,0%	15,9%	5,3%	100,0%

Engere Abgrenzung: Erwerbspersonen (Beschäftigte, Arbeitslose, Arbeit Suchende; ohne Beamte / Selbstständige) zum Stichtag 30.06.2004

Quelle: IEBS, eigene Berechnung.

Der Zone der Integration können zwei unterschiedliche Muster der Erwerbsbeteiligung zugeordnet werden: durchgängige und überwiegende reguläre Beschäftigung.

Etwa die Hälfte (50,9 %) der ostdeutschen und drei Fünftel (61,6 %) der westdeutschen Erwerbspersonen sind durchgängig, d.h. stabil sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Sie waren zumindest im Zeitraum 2000 bis 2004 weder arbeitslos noch arbeitsuchend, was Stellenwechsel (Übergänge von Beschäftigung in Beschäftigung) nicht ausschließt.

Die Erwerbspersonen mit überwiegend stabiler Beschäftigung (Beschäftigungszeiten von 75 % bis 95 %, zweite Spalte von Tabelle 1) und mit unterbrochener Beschäftigung (Beschäftigungszeiten von 50 % bis 75 %, dritte Spalte von Tabelle 1) werden gemeinsam als „überwiegend Beschäftigte“ der Zone der Erwerbsintegration zugerechnet. In dieses Segment des Beschäftigungssystems, das in West- wie Ostdeutschland etwa ein Viertel des Potenzials abhängiger Erwerbsarbeit (25,3 % bzw. 28,0 %) ausmacht, fallen bereits Personen mit Unterbrechungen im Erwerbsverlauf. Ein Teil dieser Erwerbspersonen ist zum Stichtag arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet. Gemeinsam ist ihnen jedoch, dass Zeiten regulärer, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung noch gegenüber anderen Erwerbsstatus überwiegen. Insbesondere bei den Personen in diesem Segment, die am 30. Juni 2004 beschäftigt waren, ist daher davon auszugehen, dass die Arbeitslosenersicherung ihnen gegenüber eine Brückenfunktion erfüllt hat. Dagegen tragen die am gleichen Stichtag arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten Personen, die sich in diesem Segment befinden, bereits ein gewisses Risiko, aus einer Zone überwiegend stabiler Erwerbsbeteiligung in die Gefährdungszone abzurutschen.

Bei etwa 10 % aller westdeutschen und etwa 15 % aller ostdeutschen Erwerbspersonen erscheint die Teilhabe an Erwerbsarbeit gefährdet. Dieser Zone der Gefährdung werden die Personen mit instabiler Erwerbsbeteiligung (Beschäftigungszeiten von 25 % bis 50 %, vierte Spalte von Tabelle 1) und die Personen mit stark gefährdeter Erwerbsbeteiligung (Beschäftigungszeiten zwischen 3 % und 25 %, fünfte Spalte von Tabelle 1) zugerechnet. Arbeitslose und Arbeitsu-

chende stellen in dieser Zone der Prekarität bereits die Mehrheit (außer bei den westdeutschen Frauen, s.u.) Bei den meisten dieser Personen ist also ein höherer Zeitanteil in regulärer Beschäftigung nicht in Sicht. Beschäftigten, Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in diesem Segment ist gemeinsam, dass sie im Beobachtungszeitraum noch nennenswerte Beschäftigungszeiten aufweisen, d.h. ihre Anbindung an Erwerbsarbeit nicht ganz verloren haben. Doch vor allem bei Erwerbspersonen mit Beschäftigungszeiten unter 25 % steigen die Abstromquoten spürbar an d.h. zunehmende Meldelücken am aktuellen Rand deuten auf Rückzug vom Arbeitsmarkt hin. Bei den westdeutschen Frauen in diesem Segment zeigen sich zwei Besonderheiten: Sie sind am aktuellen Rand noch zur Hälfte beschäftigt, und zugleich erreicht bei ihnen die Abstromquote mit 8,0 % (vgl. Tabelle 1) einen höheren Wert. Beides deutet auf häufigere Wechsel zwischen Beschäftigungssystem und Familienarbeit nach dem im Westen nach wie vor einflussreichen Hauptnährermodell hin.

Bei etwa 3 % der westdeutschen und gut 5 % der ostdeutschen Erwerbspersonen muss von Ausschluss aus dem Beschäftigungssystem, d.h. von gescheiteter Teilhabe an Erwerbsarbeit gesprochen werden. Diese „Überzähligen des Arbeitsmarkts“ suchten noch einen Zugang zu Erwerbsarbeit, übten jedoch in den vergangenen fünf Jahren so gut wie keine reguläre Beschäftigung mehr aus. Da sich bei den Betroffenen auch am aktuellen Rand keine Beschäftigungszeiten mehr finden, verfestigt sich der Erwerbsausschluss in ihren Biografien. Jedoch zeigt der vergleichsweise hohe Anteil an Arbeitssuchenden in diesem Segment, dass die hier ausgewiesenen Personen ihre Erwerbsorientierung aufrechterhalten, auch wenn sie keinen Anspruch mehr auf Lohnersatzleistungen haben. Doch erweitert sich diese Zone der Ausgrenzung zur „Zone der Entkopplung“ (Castel): Der größere Teil der Ausgegrenzten steht im letzten Beobachtungsjahr nicht mehr in Kontakt zur Arbeitsverwaltung (vgl. Tabelle 1, Zeilen „insgesamt“ und „Abstromquoten“).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im deutschen Beschäftigungssystem für etwa zwei Drittel der Erwerbspersonen die „Grundformel“ erwerbsgesellschaftlicher Teilhabe immer noch weitgehend funktioniert. Für sie bleibt Ar-

beitslosigkeit entweder ein abstraktes, wenig wahrscheinliches Risiko, oder sie wird überwiegend relativ schnell überwunden.

In der Zone unsicherer Erwerbsbeteiligung hingegen können häufige Wechsel zwischen Arbeitslosigkeits- und Beschäftigungszeiten zur Regel werden. Kennzeichnend für die prekäre Lage dieser Erwerbspersonen im Beschäftigungssystem ist nicht etwa, dass sie keinen Zugang zu Erwerbsarbeit mehr hätten, sondern dass es ihnen nicht mehr gelingt, ihre Beschäftigung zu verstetigen und so ins stabile Segment aufzusteigen.

Für eine vergleichsweise kleinere Zone der Erwerbsbevölkerung muss von Erwerbsausschluss gesprochen werden. Der größere Teil der Betroffenen hat sich vom Arbeitsmarktgeschehen zurückgezogen oder jedenfalls den Kontakt zur Arbeitsverwaltung verloren. Der kleinere Teil dieser vom Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen bleibt arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet, versucht also diese Ausgrenzung zu überwinden, ohne dass sich allerdings im ausgewerteten Fünfjahreszeitraum ein sichtbarer Erfolg eingestellt hätte.

2.4 Wie stabil ist das stabile Segment?

Der Beobachtungszeitraum von fünf Jahren ist pragmatisch wie sozialrechtlich begründbar, und doch letztlich willkürlich gewählt. Daher ist zu fragen, wie weit sich der vorgestellte Befund, wonach in Westdeutschland drei Fünftel, in Ostdeutschland immerhin die Hälfte der Erwerbspersonen stabil sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, über längere Zeiträume ändert, d.h. ob in vorausgegangenen Erwerbssequenzen der stabil Beschäftigten Arbeitslosigkeit vorkam.

Tabelle 3 Stabil Beschäftigte (2000 bis 2004) nach früherer Arbeitslosigkeit (1990 bis 1999).

2000 bis 2004 kontinuierlich beschäftigt ("stabile Beschäftigung"), und 1990 bis 1999 mindestens einmal arbeitslos	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anteil an allen Personen im stabilen Segment <i>nachrichtlich deren Anzahl in Tsd.</i>	30%	31%	40%	41%
Beendigung der letzten Arbeitslosigkeit (in Jahren vom 30. 06. 2004 entfernt; Mittelwert)	1,636	1,133	434	422
Variationskoeffizient	8,75	8,92	7,80	8,60
	0,410	0,402	0,447	0,369

Quelle: IEBS, eigene Berechnung.

Tatsächlich waren etwa 30 % der westdeutschen und 40 % der ostdeutschen Erwerbspersonen, die in Tabelle 2 als stabil Beschäftigte erscheinen, in den vorausgegangenen zehn Jahren (1990 bis 1999) wenigstens einmal arbeitslos (Tabelle 3). Einerseits zeigt sich, dass das Risiko der Arbeitslosigkeit breiter und „demokratischer“ verteilt ist, wenn man längere Beobachtungszeiträume wählt. Andererseits wird das Segment stabiler Beschäftigung zwar kleiner, doch löst es sich keineswegs auf. Und sofern die stabil Beschäftigten der Jahre 2000 bis 2004 persönliche Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit haben, liegen diese im Jahr 2004 im Durchschnitt acht bis neun Jahre zurück.¹⁵ Der Befund einer segmentierten Erwerbsgesellschaft, in der die Risiken des Arbeitsmarkts ungleich verteilt sind, bleibt also bestehen.

3. Qualität der Beschäftigungszeiten – am Beispiel niedriger Löhne

Bisher wurde Teilhabe an Erwerbsarbeit vereinfachend mit regulärer, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gleichgesetzt, d.h. alle gemeldeten Beschäftigungszeiten wurden gleich gewertet. Es muss aber auch nach der Teilhabequalität der hier erfassten Beschäftigung gefragt werden. Dies geschieht in Tabelle 4 exemplarisch für die Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Im Anschluss an gängige Definitionen wird die Niedriglohngrenze bei zwei Drittel des Medianeinkommens von Vollzeitbeschäftigten angesetzt.¹⁶ In Westdeutschland ist die

¹⁵ Der in der Tabelle ausgewiesene Variationskoeffizient gibt an, wie gut der Durchschnittswert alle Fälle der Gruppe beschreibt. Je höher der Wert ist, umso größer ist die Streuung um den in der dar-über liegenden Zeile dargestellte Mittelwert.

¹⁶ Die Grenze wurde nur über Vollzeitbeschäftigtenentgelte ermittelt. Wenn eine Person in Teilzeit arbeitet und ihr monatliches Bruttomonatseinkommen aus Erwerbsarbeit unter dieser Grenze liegt, wurde die entsprechende Beschäftigungszeit als Bezugszeit von Niedriglohn gewertet.

so definierte Niedriglohngrenze bei einem monatlichen Bruttoentgelt von 1.780 Euro erreicht, in Ostdeutschland bei 1.311 Euro.

Tabelle 4 Erwerbspersonen mit Beschäftigungszeiten im Niedriglohnbereich

Geschlecht / Region		Integration			Gefährdung		Ausgrenzung	nachrichtlich	
		überwiegend	unter-	stark	instabile	gefährdete	Ausgrenzung	Anteil Personen mit	entspricht der
		stabile Beschäftigung	brochene Beschäftigung	Erwerbsbeteiligung					
		[1;00;95]]95;75]]75;50]]50;25]]25;3]]3;0]		
West Männer	insgesamt*	5 (37)	25 (33)	40 (44)	47 (58)	44 (80)	4 (97)	17%	1.865
	beschäftigt**	5 (37)	27 (31)	42 (43)	50 (60)	49 (80)	-	12%	867
	arbeitslos**	-	28 (36)	47 (40)	57 (53)	55 (74)	7 (96)	43%	394
Ost Männer	insgesamt*	5 (38)	22 (30)	33 (37)	40 (51)	38 (77)	3 (96)	18%	479
	beschäftigt**	5 (38)	22 (30)	34 (35)	41 (51)	48 (83)	-	13%	222
	arbeitslos**	-	26 (35)	38 (34)	44 (50)	39 (75)	7 (96)	34%	131
West Frauen	insgesamt*	18 (68)	38 (66)	45 (72)	45 (79)	40 (92)	3 (99)	29%	3.041
	beschäftigt**	18 (68)	46 (59)	54 (68)	53 (77)	56 (93)	-	29%	1.614
	arbeitslos**	-	44 (68)	54 (68)	58 (74)	53 (86)	7 (99)	48%	299
Ost Frauen	insgesamt*	13 (64)	38 (30)	45 (37)	44 (72)	36 (87)	3 (99)	25%	642
	beschäftigt**	13 (64)	40 (51)	49 (57)	48 (71)	52 (90)	-	24%	371
	arbeitslos**	-	40 (69)	48 (68)	45 (75)	36 (87)	5 (100)	35%	135
	Arbeit suchend**	-	24 (89)	42 (86)	47 (76)	37 (91)	2 (100)	20%	20

* Weite Abgrenzung: Anteile an allen Personen mit mindestens einer Meldung an die Sozialversicherungsträger im Zeitraum 2000 bis 2004
 ** am Stichtag 30. Juni 2004; Anteil an allen Personen mit diesem Erwerbsstatus

Anteil der Personen mit Niedriglohnbeschäftigungszeiten (Indikator 1),
 in Klammern: durchschnittlicher Anteil der Niedriglohnbeschäftigungszeit an der gesamten Beschäftigungszeit
 (Niedriglohn: unter 2/3 des Medianlohns West bzw. Ost)

Lesebeispiel 5 (37): Fünf Prozent aller am 30. Juni 2004 beschäftigt gemeldeten westdeutschen Männer mit stabiler Erwerbsbeteiligung hatten im Zeitraum 2000 bis 2004 Beschäftigungszeiten im Niedriglohnbereich. Durchschnittlich waren bei diesen Personen in diesen fünf Jahren 37 Prozent ihrer gesamten Beschäftigungszeit von Niedriglohnbezug geprägt.

Quelle: IEBS, eigene Berechnung.

Für die oben (vgl. Tabelle 1) unterschiedenen Kategorien der Erwerbsbeteiligung wird zunächst ausgewiesen, welcher Anteil der erfassten Erwerbspersonen irgendwann im Beobachtungszeitraum überhaupt im Niedriglohnbereich beschäftigt war (erste Zahl). Zusätzlich wird als Gruppenmittelwert für diese Teilgruppe angegeben, welchen Prozentanteil niedrig entlohnte Beschäftigungszeiten an ihren insgesamt realisierten Beschäftigungszeiten hatten (zweite Zahl, in Klammern).

Als allgemeine Tendenz zeigt sich: je stabiler die Erwerbsbeteiligung, desto geringer ist auch das Risiko eines Niedriglohnbezugs. Frauen finden sich wesentlich häufiger als Männer im Niedriglohnsegment wieder. Dies kann nur in Westdeutschland mit häufigerer Teilzeitbeschäftigung erklärt werden, denn in Ostdeutschland ist Teilzeitbeschäftigung nicht nur seltener, sondern auch gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen verteilt.

5 % der west- und ostdeutschen Männer im Segment stabiler Beschäftigung arbeiteten zeitweise niedrig entlohnt, westdeutsche Frauen dagegen zu 18 %, ostdeutsche zu 13 %. Während bei den Männern dieser Gruppe etwa ein Drittel der Beschäftigungszeiten niedrig entlohnt wurden, waren bei den Frauen zwei Drittel der Beschäftigungszeiten davon geprägt. Offenbar muss nur ein kleiner Teil der Männer, dagegen ein größerer Teil der Frauen für Beschäftigungsstabilität niedrige Arbeitseinkommen in Kauf nehmen.

Je weiter man sich in Tabelle 4 nach rechts bewegt, d.h. je prekärer die Erwerbsbeteiligung wird, desto häufiger kommt niedrig entlohnte Beschäftigung vor und desto größer wird ihre relative Dauer. In den beiden anderen Segmenten, die noch der Integrationszone zugeordnet sind, waren schon anteilig deutlich mehr Personen von Niedriglöhnen betroffen, jedoch Männer immer noch seltener als Frauen. Zwar nähert sich in der Kategorie der unterbrochenen Erwerbsbeteiligung die Quote der westdeutschen Männer mit Niedriglohnphasen (40 %) derjenigen der Frauen (45 %) an, doch machen diese Phasen bei den westdeutschen Frauen schon annähernd drei Viertel ihrer Beschäftigungszeit aus (72 %), bei den Männern noch weniger als die Hälfte (44 %).

Bei vielen Personengruppen, deren Erwerbsbeteiligung als gefährdet eingestuft wurde, weist mehr als die Hälfte der Erwerbspersonen Niedriglohnzeiten auf, und wo dies der Fall ist, findet die Beschäftigung fast durchgängig in diesem Bereich statt – bei den beschäftigten Frauen mit stark gefährdeter Erwerbsbeteiligung zu 93 % (West) bzw. 90 % (Ost). Männer und Frauen sind nun etwa gleich stark betroffen. In diesem Segment fällt auf, dass z.B. ostdeutsche Männer, die am 30. Juni 2004 beschäftigt sind, häufiger (zu 48 %) und länger (zu 83 %) niedrig entlohnt arbeiten als Männer, die am gleichen Stichtag arbeitslos gemeldet sind. Solche Befunde können jedoch nicht einfach als Zeichen mangelnder Konzessionsbereitschaft der Arbeitslosen interpretiert werden, denn sie sind nicht unabhängig von der Lage der Beschäftigungszeiten in diesem Segment: Die zum Stichtag arbeitslosen Personen realisierten ihre Beschäftigungszeiten eher zum Beginn des Beobachtungszeitraums, während dies bei den an diesem Stichtag beschäftigten Personen am Ende des Beobachtungszeitraums der Fall ist. Im Jahr 2004 ist aber ein Niedriglohn im Segment stark gefährdeter

Erwerbsbeteiligung wahrscheinlicher (und prägender) für den Erwerbsverlauf als noch im Jahr 2000.

In den wenigen Fällen schließlich, in denen für die vom Beschäftigungssystem Ausgegrenzten noch Beschäftigungszeiten erfasst sind, handelte es sich durchweg um niedrig entlohnte Tätigkeiten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Einkommens- und Beschäftigungsrisiken einander wechselseitig verstärken, dass aber auch im Bereich mehr oder weniger gelingender Arbeitsmarktintegration durchaus beträchtliche Anteile von Erwerbspersonen über längere Zeit relativ geringe Arbeitseinkommen erzielen, also offenbar keine andere Wahl haben, als in schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen auszuharren. Mit abnehmender Teilhabe an Erwerbsarbeit wächst auch das Risiko, in Beschäftigungsphasen längerfristig im Niedriglohnsegment zu verbleiben. Es ist daher eher unwahrscheinlich, dass die betroffenen Personen einen Ausstieg aus dieser Niedrigeinkommensspirale schaffen, selbst wenn ihnen der Sprung in Beschäftigung gelingt bzw. gelungen ist. Und da Lohnersatzleistungen wenigstens im Versicherungsbereich ebenfalls am erzielten Arbeitseinkommen ansetzen, ist ihre materielle Situation auch in Phasen der Arbeitslosigkeit wesentlich prekärer als in den Segmenten, in denen Beschäftigungszeiten überwiegen.

4. Weiterführende Fragen

4.1 Methodischer Ausblick

Die hier erörterte Kennzahl misst anhand der gemeldeten Zeiten in regulärer, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung die „Beschäftigungsleistung“ des deutschen Arbeitsmarkts und bietet ein individuelles Maß der Erwerbsbeteiligung. Doch natürlich lässt sich das Arbeitsmarktgeschehen auch in dynamischer Perspektive nicht in einer einzigen Kennzahl erfassen. Für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarktbeobachtung geht es vielmehr um ein ganzes System verlaufsorientierter Kennzahlen. Im Rahmen der Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands, für welche der Indikator „Arbeitsmarkt-

integrationsgrad“ berechnet wurde, sollen daher eine Reihe weiterer verlaufsorientierter Kennzahlen angeboten werden¹⁷, etwa:

- die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, in denen die erfassten Beschäftigungszeiten realisiert wurden,
- die Anzahl der direkten Arbeitgeberwechsel ohne eine eingelagerte Phase der Arbeitslosigkeit oder Meldelücke,
- der Anteil der Meldelücken am Beobachtungszeitraum von fünf Jahren,
- Übergänge aus einem Erwerbsstatus in andere, etwa Wechsel von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit und umgekehrt, sowie Verbleibsquoten.

Da alle Kennzahlen die gleiche Datengrundlage, die Integrierten Erwerbsbiografien (IEBS) nutzen (vgl. oben: 2.1), lassen sie sich personenbezogen verknüpfen, was eine Typisierung individueller Erwerbsverläufe ebenso wie die statistische Beschreibung und die multivariate Analyse bedingender Faktoren – z.B. soziodemografischer Merkmale wie des Qualifikationsniveaus – ermöglicht. Zudem reicht die Größe der verwendeten Stichprobe aus, um Ergebnisse bis auf die Ebene von Agenturbezirken zu regionalisieren.

Sollen diese Kennzahlen für eine laufende Arbeitsmarktbeobachtung genutzt werden, müssen sie in Zeitreihen angeboten werden. Zum einen ist der historische Vergleich mit früheren Arbeitsmarktbedingungen von Interesse, die noch von annähernder Vollbeschäftigung geprägt waren. Dies zwar nicht mit der IEBS, aber mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) grundsätzlich für Beobachtungszeiträume bis Ende der siebziger Jahre möglich.¹⁸ Zum anderen ist zu verfolgen, wie sich die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik und insbesondere ihre Trennung in die beiden Rechtskreise der Versicherung (SGB III) und der Fürsorge (SGB II) ab 2005 auf die Beschäftigungsleistung und auf die Segmen-

¹⁷ Siehe hierzu die Website des Forschungsverbunds (<http://www.soeb.de>) unter „Ergebnisse: Kapitel Erwerbsbeteiligung“.

¹⁸ Da in der IABS der Erwerbsstatus „arbeitsuchend“ (ohne Leistungsbezug) nicht erfasst wird, ist eine Anpassung des Messkonzepts notwendig.

tierung des Arbeitsmarkts auswirken. Dies setzt voraus, dass das Forschungszentrum von BA und IAB der Forschung aktualisierte IEBS anbietet, die Daten aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende enthalten.

Für eine Betrachtung der Jahre ab 2005 ist unter anderem zu überlegen, ob Arbeitslosigkeit weiterhin – wie in den hier dargestellten Auswertungen – als ein einheitlicher Zustand behandelt werden kann oder ob nach Arbeitslosigkeit in den Rechtskreisen des SGB III und des SGB II unterschieden werden muss.

4.2 Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen

Die Arbeitsmarktpolitik befindet sich auch 2007, fünf Jahre nach den Empfehlungen der „Hartz-Kommission“ und dem Beginn ihrer gesetzlichen Neuausrichtung, immer noch in einer Übergangsphase, in der Organisationen und Instrumente umgebaut und Ziele neu ausgehandelt werden. Dem neuen Paradigma der „Aktivierung“ (vgl. Bartelheimer/Wagner 2005) entspricht noch kein stabiler, neuer arbeitsmarktpolitischer Referenzrahmen, in dem sich die Akteure bewegen können.

Welche Schlussfolgerungen legt das hier gezeichnete Bild des deutschen Beschäftigungssystems nahe, das vor allem eine starke soziale Ungleichheit der Erwerbsbeteiligung und eine tiefe Segmentierung des Arbeitsmarktgeschehens zeigt? In welche Richtung sollte es die Problemwahrnehmungen der arbeitsmarktpolitischen Akteure beeinflussen?

Zunächst verweist die Erörterung des Indikators „Arbeitsmarktintegration“ auf Diskussionsbedarf zu den Zielen der Arbeitsmarktpolitik. Da die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für die Politik nach wie vor eine zentrale Zielgröße darstellt, da ferner das soziale Sicherungssystem weiterhin wesentlich auf dieser Erwerbsform beruht und die Erwerbsbevölkerung in ihrer großen Mehrheit weiterhin diese Schutznorm anstrebt, ist es durchaus sachgerecht, wenn diese „reguläre Beschäftigung“ als Zielgröße zur Messung von Teilhabe am Erwerbsleben dient. Doch die aktive Arbeitsmarktpolitik hat sich in den letzten Jahren von diesem Ziel weitgehend verabschiedet: Ein Jahr

nach dem hier ausgewerteten Beobachtungszeitraum, also 2005, wurden 630.000 Beschäftigungsverhältnisse durch Instrumente der Arbeitsmarktpolitik gefördert. Davon waren noch 89.000 sozialversicherungspflichtig. Dagegen wurden 322.500 selbständige Erwerbstätigkeiten gefördert und 218.900 „Rechtsverhältnisse eigener Art“ – etwa Zusatzjobs – begründet (vgl. BA 2006b). Der größere Teil dieser Beschäftigung begleitenden und Beschäftigung schaffenden Maßnahmen würde sich daher in der hier vorgestellten Kennzahl nicht mehr als zusätzliche Beschäftigungszeit niederschlagen.

Ferner zeigt sich, dass die soziale Segmentierung des Beschäftigungssystems etwas anderen Linien folgt, als es die Diskussion über „Langzeitarbeitslosigkeit“ und Grundsicherung nahelegt. Arbeitslosigkeit als sozialrechtlicher Status verteilt sich vor allem auf die Zonen der Arbeitsmarktintegration und der gefährdeten Erwerbsbeteiligung. In beiden hat er jeweils eine andere soziale Bedeutung. Übergangsarbeitslosigkeit kann im Segment überwiegend stabiler bzw. unterbrochener Beschäftigung nach der Versicherungslogik des SGB III bearbeitet werden. Die Dauer von Arbeitslosigkeitsphasen möglichst zu verkürzen und die Besetzung offener Stellen zu beschleunigen, hat in diesen Erwerbssequenzen einen stark positiven, statussichernden Teilhabeffekt. In den Segmenten instabiler, gefährdeter Erwerbsbeteiligung kommt es dagegen weniger auf die Länge einzelner Episoden der Arbeitslosigkeit an als vielmehr auf deren Anzahl und Gesamtdauer. Die Formel „Hauptsache Arbeit“ läuft hier am Problem der sozialen Segregation vorbei, denn diesen Erwerbspersonen fehlt es nicht an Übergängen in Beschäftigung, und es geht für sie auch nicht darum, überhaupt im Beschäftigungssystem wieder Fuß zu fassen, sondern vielmehr darum, ein Verlaufsmuster prekärer Erwerbsteilhabe zu überwinden. Arbeitsmarktpolitik müsste hier eher bestrebt sein, den Anteil und die Stabilität der Beschäftigung zu erhöhen und die im Niedriglohnsektor verbrachte Zeit zu verkürzen, um Erwerbssequenzen insgesamt zu stabilisieren.

Für die Zone des Erwerbsausschlusses schließlich ist weniger die gemeldete Langzeitarbeitslosigkeit charakteristisch als vielmehr die Arbeitsuche ohne Leistungsansprüche und das Ausscheiden aus dem von der Arbeitsverwaltung erfassten Arbeitsmarktbereich. Auch wenn es als Besonderheit der deutschen Ar-

beitsmarktpolitik gilt, dass ein größerer Teil des Erwerbspersonenpotenzials erfasst und aktiviert wird (vgl. Konle-Seidl 2006), verliert offenbar (wie sich in den „Abstromquoten“ zeigt) ein großer Teil der Unterbeschäftigten den Kontakt zur Arbeitsverwaltung, wenn die Erwerbsbeteiligung prekär wird und Leistungsansprüche enden.

Arbeitsmarktpolitik wird zentral daran zu messen sein, ob sie die soziale Segmentierung des Arbeitsmarkts abschwächen kann. Wenn Vollbeschäftigung nach der Art der sechziger und siebziger Jahre kein realistisches Ziel mehr zu sein scheint, wie können dann Übergänge aus der Zone der Gefährdung und des Ausschlusses in die der Arbeitsmarktintegration noch unterstützt werden? Dabei vertieft die Aufspaltung der Arbeitsverwaltung und der Arbeitsförderung in die beiden Rechtskreise des SGB III und des SGB II sicher die beobachteten Segmentierungen. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende unterscheidet sich von den historischen Vorläuferformen der Erwerbslosenfürsorge vor allem dadurch, dass sie kein reines Leistungssystem für Arbeitslose darstellt. Mit dem Sonder-system der modernen „Erwerbsfürsorge“ wird vielmehr das ganze instabile Muster der Erwerbsbeteiligung im prekären Segment sozialstaatlich flankiert. In dieser Zone der Prekarität bedeutet nicht nur Arbeitslosigkeit, sondern auch Beschäftigung etwas anderes als im stabilen Segment des Beschäftigungssystems. Reguläre und existenzsichernd entlohnte Beschäftigung wird zur Ausnahme, die Wechsel zwischen nicht standardisierter Beschäftigung, oft mit „aufstockendem“ Transferbezug, Arbeitslosigkeit, Maßnahmen und Arbeitssuche wird zur Bewegungsform *in* der Prekarität.

Literatur

- Alda, H.; Hauss, F.; Land, L.; Willisch, A. (2004): Erwerbsverläufe und sekundärer Integrationsmodus. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Berliner Debatte Initial, Vol. 9 (2004), Nr. 15, S. 70-85.
- Bach, H.-U.; Klinger, S.; Rothe, T.; Spitznagel, E. (2007): Arbeitsmarkt 2007. Arbeitslosigkeit sinkt unter vier Millionen. IAB-Kurzbericht 5/2007. Nürnberg.
- Baethge-Kinsky, V.; Bartelheimer, P.; Henke, J.; Land, R.; Willisch, A.; Wolf, A. (2006): Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II (Forschungsbericht, IAB-Projekt Nr. 823). Göttingen.
- Bartelheimer, P. (2007): Politik der Teilhabe. Ein soziologischer Beipackzettel. Fachforum Nr. 1/2007, Projekt gesellschaftliche Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.
- Bartelheimer, P./Wagner, W. (2005): Machbarkeitsstudie Arbeitsmarktmonitor. Arbeitspapier 102 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Bundesagentur für Arbeit (2006a): SGB II. Grundsicherung für Arbeitsuchende. Jahresbericht 2005. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2006b): Arbeitsmarktpolitik. Beschäftigung und Erwerbstätigkeit. Entwicklung und Zusammenhänge 2000-2005. Nürnberg.
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Deutscher Bundestag (2006): Bericht 2006 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, BT-Drs. 16/3982. Berlin.
- Dörre, K.; Kraemer, K.; Speidel, F. (2006): Prekäre Beschäftigung und soziale (Des-) Integration - Ursprünge, Konsequenzen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Erwerbsarbeit. In: Forschungsinstitut Arbeit,

- Bildung, Partizipation (FIAB) (Hg.): Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur, Bd. 23/24, 2005/06. Recklinghausen. S. 9-40.
- Hartz, P. et al. (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin.
- Knuth, M.; Brussig, M. (2006): „Hartz-Kommission“: Thesen zu den wissenschaftlichen Grundlagen der Reformvorschläge. In: Brinkmann, C.; Koch, S.; Mendius, H.G. (Hg.): Wirkungsforschung und Politikberatung - eine Gratwanderung (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 300). Nürnberg. S. 89-100.
- Konle-Seidl, R. (2006): Von der Reduzierung zur Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials. Ansätze zur Integration von inaktiven und arbeitslosen Sozialleistungsbeziehern im internationalen Vergleich. IAB-Forschungsbericht 15/2006. Nürnberg.
- Schmid, G. (2007): Kommentar: Evaluation der Arbeitsmarktpolitik - Ein Schritt vor und zwei zurück? in WSI Mitteilungen, Jg. 69, Nr. 03/2007, S. 106.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2006a): Grundsicherung für Arbeitsuchende. Bestand und Bewegung von Bedarfsgemeinschaften und Hilfebedürftigen. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2006b): Beschäftigung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Mai 2006. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitslosigkeit und Grundsicherung für Arbeitsuchende nach Ländern, Monatsbericht Dezember 2006. Nürnberg.
- Streeck, W.; Heinze, R. (2000): Wende am Arbeitsmarkt durch Erneuerung des deutschen Modells. In: Sozialwissenschaftliche Informationen (SOWI), Schwerpunktheft Politik und Arbeitsmarkt, Jg. 29, Heft 1, S. 28-38.

Klaus Dörre, Peter Bescherer, Silke Röbenack, Karen Schierhorn

Die „vierte Zone“ der Arbeitsgesellschaft: Disziplinierung durch Ausgrenzung und prekäre Beschäftigung?

„Start ins zweite Wirtschaftswunder“, so titelte die „Welt am Sonntag“ (Dams/Struve 2007: 3) im Sommer 2007. Eben noch zu einem siechenden Patienten ohne Aussicht auf nachhaltige Besserung erklärt, scheint die deutsche Wirtschaft nun vor Kraft zu strotzen. Die konjunkturelle Belegung hat inzwischen auch den Arbeitsmarkt erreicht. So ist die Arbeitslosenquote unter die neuralgische Zehn-Prozent-Marke gefallen und liegt damit rund zwei Prozent niedriger als im Vorjahr. Zugleich sind die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres um 600.000 gestiegen und die Zahl der Erwerbstätigen hat sich um 1,5 Prozent auf ca. 39 Millionen vergrößert. Hinter diesen Zahlen verbirgt sich allerdings eine andere, wenig glanzvolle Realität. Selbst die optimistischsten Beobachter bezweifeln, dass die Arbeitslosigkeit mittelfristig deutlich unter die Drei-Millionen-Grenze sinken wird. Bei den gegenwärtig ca. 1,6 Millionen Langzeitarbeitslosen ist ein positiver Integrationseffekt bislang kaum spürbar. Von den Erwerbslosen, die dennoch einen Job finden, sind 23 Prozent nach drei Monaten erneut arbeitslos. Wer den Sprung aus der Arbeitslosigkeit schafft, gerät zudem immer häufiger in unsichere, niedrig entlohnte Beschäftigung. Mindestens achtzehn von hundert Vollzeitbeschäftigten arbeiten mittlerweile im Niedriglohnsektor (vgl. Bosch/Weinkopf 2006). Allein die Zahl der „Aufstocker“, Menschen, deren Verdienst so gering ist, dass sie zusätzlich Arbeitslosengeld II beziehen müssen, ist auf über 600.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gestiegen. Insgesamt benötigen 1,1 Millionen Menschen ALG-II-Leistungen, obwohl sie einen Job haben (vgl. Bovensiepen 2007: 6). Zeitgleich boomt die Leiharbeitsbranche (2005-2006 plus 32 Prozent). Allein von den 2006 neu entstandenen 624.000 sozialversicherungspflichtigen Stellen gingen mehr als 150.000 auf das Konto der Zeitarbeit.

Schon diese wenigen ausgewählten Daten illustrieren, dass mit dem vermeintlichen „zweiten Wirtschaftswunder“ keine Wiederherstellung der Lohnarbeitsge-

sellschaft fordistischen Typs verbunden ist. Vielmehr bedeutet der Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit häufig Einmündung in eine expandierende „Zone der Verwundbarkeit“ (Castel 2000: 360 f.), in der unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse an der „Schwelle der Respektabilität“ (Sennett 2002) zu einem Dauerzustand geworden sind. Ausgrenzung und Prekarisierung werden inzwischen auch in der Arbeitsmarktforschung stärker reflektiert. Belegten quantitativ ausgerichtete Studien zum Beschäftigungssystem der 1990er Jahre zunächst allenfalls einen graduellen Wandel (vgl. Erlinghagen 2005; Erlinghagen/Knuth 2005), so mehren sich inzwischen Hinweise, die für eine zunehmende Polarisierung von Beschäftigungs- und Lebenschancen sprechen (vgl. Lutz et al. 2006, Köhler et al. 2006). Während die empirische Arbeitsmarktforschung um Differenzierung bemüht ist, hat die Polarisierung von Arbeitsmarktchancen in der sogenannten „Unterschichtendebatte“ (Neugebauer 2007; kritisch: Wacquant 2006: 11) eine überaus problematische zeitdiagnostische Wendung erfahren.

So spricht der Historiker Paul Nolte (2006) von einer „neuen Klassengesellschaft“, die freilich etwas völlig anderes darstelle, „als die fröhliche Wiederauf-erstehung des Gegensatzes von Bourgeoisie und Proletariat“ (ebd.: 99). Die neue soziale Ordnung werde durch „eine kulturelle Eigendynamik der Klassenbildung“ geprägt. Während die gesellschaftliche Mitte relativ stabil bleibe (vgl. Nolte/Hilpert 2007: 11-86), gebe es am unteren Ende der sozialen Hierarchie einschneidende Veränderungen. Dort sei Erwerbslosigkeit „milieukonstituierend“ geworden und schotte „zunehmend auch kulturell gegen Aufstiegschancen und Aufstiegswillen ab“ (Nolte 2006: 98). Die „Alltagskultur der Unterschichten“ folge nicht mehr durchweg einer „Assimilation an die bürgerliche Mittelschicht“, sondern suche sich auch „durch äußere Abgrenzung zu behaupten“, wodurch sie sich zugleich verfestige und einkapsele (ebd.: 96).¹

Noltes Diagnose erinnert in manchem an die „underclass-Debatte“, wie sie zu Beginn der 1990er Jahre in den USA geführt wurde. Im Zentrum dieser Debatte

¹ Nolte lässt keinen Zweifel daran, dass er diese Unterschicht für eine kulturelle Konstante hält. Neben der „großen Schnittmenge“ zwischen Migranten und Unterschichten, die in kulturelle Segregation und Abschottung münde, sorgten die „Erosion der traditionellen Familienordnung“, welche in den kinderreichen Unterschichtenfamilien mit ihrem geringen kulturellen und sozialen Kapital zwangsläufig zu „Erziehungskatastrophen“ führe sowie die Rückverwandlung der Massen- in eine Klassenkultur mit Zielgruppenfernsehen für die Unterschichten für Kontinuität.

stand die Attacke gegen eine vermeintlich „wohlfahrtsabhängige“ Unterklasse, die sich angeblich daran gewöhnt hatte, von staatlichen Almosen zu leben (vgl. Murray 1990; kritisch: Kronauer 2002; Chassé 2007: 17-39). Noltes politische Botschaft ähnelt diesem Grundmuster. Der Historiker plädiert für eine „starke Mitte“, die sich auch als strategisches Subjekt verstehen und eine Politik der „fundamentalen Selbstständigkeit“ formulieren sollte, welche zugleich zunehmender staatlicher Versorgung „im Sinne einer ‚von unten nach oben‘ erweiterter Fürsorgepolitik“ (Nolte/Hilpert 2007: 97; ähnlich: Brumlik 2007: 96) eine Absage erteilen müsse.

Nach unserer Auffassung verfehlt die aktuelle Unterschichtenschelte die soziale Realität gleich in mehrfacher Hinsicht. Weder handelt es sich bei den von regulärer Erwerbsarbeit Ausgeschlossenen um eine homogene Gruppe, noch ist eine stabile soziale Mitte in der Lage, sich von Ausgrenzungserfahrungen und Prekarisierungstendenzen völlig abzukoppeln. Dementsprechend zielt auch die Logik der Aktivierung mittels Beschneidung der „sozialen Hängematte“ am eigentlichen Problemkern vorbei. Die Existenz einer – teilweise auch neuen – Unterschichtenproblematik wollen wir keineswegs in Abrede stellen (vgl. Kessl et al. 2007; Paugam 2007; Beaud et al. 2006; Wacquant 2006). Doch nicht ein „Zuviel“ an sozialen Wohltaten, sondern die Ausbreitung sozialer Unsicherheit, verursacht durch den Ausschluss von regulärer Erwerbsarbeit, instabile Beschäftigungsverhältnisse und spezifische Formen staatlicher Intervention, ist die eigentliche Triebkraft dieses Phänomens.

Nachfolgend wollen wir diese Sichtweise in mehreren Schritten begründen. Zunächst skizzieren wir Umriss unseres Forschungsansatzes (1.). Anschließend präsentieren wir Ergebnisse eigener empirischer Untersuchungen. Im Zentrum der Analyse stehen die Erwerbsorientierungen von Leistungsbeziehern des ALG II (2.). In einem weiteren Schritt (3.) illustrieren wir die disziplinierenden Wirkungen, die von der „Zone der Fürsorge“ auch auf die gesellschaftliche Mitte ausstrahlen. Abschließend (4.) werden einige forschungsstrategische und arbeitsmarktpolitische Konsequenzen unserer Argumentation umrissen.

1. Umrisse und Befunde einer subjektorientierten Prekarisierungsforschung

Mit unserem Forschungsansatz schließen wir an die vor allem in Frankreich entwickelte Prekarisierungsforschung (vgl. Bourdieu 2000; Bourdieu et al. 1997; Castel 2000; 2005; Boltanski/Chiapello 2003; Beaud/Pialoux 2004) an. Im Anschluss an Arbeiten von Pierre Bourdieu und Robert Castel betrachten wir Prekarisierungsprozesse als historische Phänomene, die im System der Erwerbsarbeit ihren Ursprung haben, aber auch auf andere gesellschaftliche Teilsysteme und Lebensbereiche ausstrahlen und dort eigenständige Ursachen besitzen (vgl. Vogel 2006: 342-355). Castel (2000) lässt die Geschichte der Prekarisierung im 15. Jahrhundert beginnen.² Prekarität bezeichnet in seinen Arbeiten eine Verfestigung von Arbeits- und Lebensverhältnissen, die durch existentielle Unsicherheit geprägt werden. Mit seinem historisch-komparativen Ansatz sucht Castel verschiedene geschichtliche Ausprägungen von Prekarität zu unterscheiden. Anders als Marx (1976), für den Lohnarbeit an sich prekär war, begreift Castel (2005, 2007) sozialstaatlich eingehegte Lohnarbeit als zentrales gesellschaftliches Integrationsmedium. Vor allem in den kontinentaleuropäischen Staaten hatte die Koppelung von Lohnarbeit mit starken sozialen Schutz- und Partizipationsrechten über Jahrzehnte hinweg einen Bürgerstatus konstituiert, der – ohne soziale Unterschiede zwischen Klassen, Schichten und Geschlechtern zu nivellieren – eine weitreichende Integration des Großteils der Lohnabhängigen in die Gesellschaft ermöglichte. Gerade im deutschen „konservativen“ Wohlfahrtsmodell mit seiner geringen Umverteilungswirkung und seiner Zentrierung auf Vollzeitbeschäftigung beruhte diese integrative Wirkung primär auf ausgeprägten Sicherheitserfahrungen und der Erwartung einer schrittweisen Verbesserung der Lebensverhältnisse.

Pierre Bourdieu, der diese Sichtweise grundsätzlich teilt, hat der Konzeption einer sozial integrativen, sozialstaatlich eingehegten Lohnarbeit einen weiteren, für unseren Kontext elementaren Gedanken hinzugefügt. In seinen Studien zur kabyllischen Übergangsgesellschaft verbindet er, darin Weber (1904, 1993) und

² Insofern entsprechen Hinweise, dass es sich bei der Prekarisierung keineswegs um etwas völlig Neues handele, einer Grundintention unseres Ansatzes.

Sombart (1924) ähnlich, den Übergang zu kapitalistisch-marktwirtschaftlichen Gesellschaften mit der Aneignung einer rationalen, auf einer kalkulierenden Denkweise beruhenden Lebensführung. Von der bloßen Ausrichtung am Bedarf abgelöste Erwerbsorientierungen sind Teil eines, wie Bourdieu es nennt, „ökonomischen Habitus“. Anders als Weber und Sombart koppelt Bourdieu die Chancen zur Aneignung des zum Habitus geronnenen kalkulierenden Denkens allerdings an die Erfahrung elementarer sozialer Sicherheit, denn nur auf einer solchen Basis ist für den französischen Soziologen die Entwicklung eines in die Zukunft gerichteten Bewusstseins als Grundlage einer rationalen, kalkulierenden Denkweise überhaupt möglich.³ Selbst Unternehmer, die auf Innovationen angewiesen sind und daher strukturell mit Unsicherheiten konfrontiert werden, streben beständig nach einem Minimum an Planungssicherheit. Mit der Entfaltung des Wohlfahrtsstaates und der Herausbildung großer Staats- und Unternehmensbürokratien, in denen sich das Laufbahnprinzip durchsetzen konnte, wurde es großen Teilen der Lohnabhängigen möglich, „die Stufen einer normgerechten beruflichen Laufbahn zu definieren und eine langfristige Arbeit im Dienste eines Unternehmens in Zusammenhang mit bestimmten Einkommenszuwächsen zu bringen“. Wenngleich die realen Entwicklungen nicht nach Plan verliefen, bestimmte „die Vorstellung, planen zu können“, die individuellen Aktivitäten und Möglichkeiten dieser Lohnabhängigen (Sennett 2007: 24).⁴

Auf diese Weise konnte die wohlfahrtsstaatliche Einhegung von Lohnarbeit zur Ausbreitung rationaler Lebenskonzepte und darauf gegründeter Erwerbsorientie-

³ „Unterhalb einer gewissen Schwelle, definiert bzw. identifiziert als ein bestimmtes ökonomisches und kulturelles Niveau, können sich rationale Verhaltensdispositionen nicht herausbilden. Inkohärenz ist das Organisationsprinzip der hier angesiedelten sub-proletarischen Existenz, die bis in ihr Verhältnis zu Raum und Zeit hinein grundlegend desorganisiert ist. In allgemeiner Hinsicht ist der Zugang zu einem aufgeklärten ökonomischen Urteil, sei es beim Akt des Kaufs oder Sparens, von ökonomischen oder gesellschaftlichen Möglichkeitsbedingungen geprägt. Tatsächlich konnte ich empirisch nachweisen, dass unterhalb eines gewissen Niveaus ökonomischer Sicherheit, beruhend auf der Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Verfügung über ein Minimum an regelmäßigen Einkünften, Akteure nicht im Stande sind, die Mehrheit jener Handlungen durchzuführen, die eine Anstrengung hinsichtlich der Bemächtigung von Zukunft implizieren, wie etwa im Falle der kalkulierten Verwaltung von Ressourcen über die Zeit hinweg, Sparen, Kreditaufnahmen oder auch im Bereich der Geburtenkontrolle. D.h., dass es ökonomische und kulturelle Bedingungen des Zugangs zu jenem Verhalten gibt, welches man allzu voreilig als für jedes menschliche Wesen normal anzusehen bzw. schlimmer noch als natürlich zu erachten tendiert.“ (Bourdieu 2000: 20)

⁴ Der staatsbürokratische Sozialismus ist in gewissem Sinne ein Zwilling des bürokratisch-sozialen Kapitalismus. Er beschneidet jedoch Freiheit zugunsten von (Schein-)Sicherheit und erschwert auf diese Weise die Ausprägung eines rational-kalkulierenden Denkens.

rungen beitragen. Doch was geschieht, wenn die über Jahrzehnte stabile Verklammerung von Lohnarbeit mit starken Schutzmechanismen erodiert? Exakt diese Frage treibt die aktuelle Prekarisierungsforschung an. Die Internationalisierung von Produktion und Dienstleistungen, Standortkonkurrenzen, unternehmerische Flexibilisierungsstrategien und marktorientierte Sozialpolitiken vor Augen, sprechen Bourdieu und Castel von einer „Wiederkehr sozialer Unsicherheit“ in die historisch gesehen noch immer sicheren und überaus reichen Gesellschaften des Westens. Was diese Entwicklung für den „bürokratisch-sozialen Kapitalismus“ (Sennett 2007) kontinentaleuropäischer Prägung bedeutet, ob und wie die neuen Unsicherheiten begrenzt und eingedämmt werden können, ist gegenwärtig eine offene Frage.

Hier setzen wir mit unserer empirisch ausgerichteten Forschungsstrategie an. Indem wir Castels Hypothese einer in „Zonen“ unterschiedlicher Sicherheitsniveaus gespaltenen Arbeitsgesellschaft (vgl. Castel 2000: 360) als heuristische Folie nutzen, konnten wir unterschiedliche Formen des Umgangs mit Prekarisierungsprozessen identifizieren.⁵ Die Ergebnisse dieser Forschungen sind an anderer Stelle ausführlich vorgestellt worden (vgl. Dörre et al. 2006; Dörre 2005; Brinkmann et al. 2006; Kraemer 2007). Hier genügt es, einige für den thematischen Kontext wichtige Befunde zu präsentieren. Unsere Typologie des Desintegrationspotentials von Erwerbsarbeit beinhaltet eine analytische Verfeinerung des Castelschen Zonenmodells und belegt zugleich die Relevanz dieses Modells für die deutsche Arbeitsgesellschaft. Vor allem zwei Befunde sind im hier interessierenden Kontext relevant.

⁵ „Ich habe eine allgemeine Hypothese vorgeschlagen, die der Komplementarität zwischen dem, was sich auf einer Achse der Integration durch Arbeit [...] und durch die Dichte der Integration in Beziehungsnetzwerke der Familie und der Gemeinschaft [...] abspielt. Das so aufgespannte Koordinatensystem umfasst Zonen unterschiedlicher Dichte der sozialen Verhältnisse, die Zone der Integration, die Zone der Verwundbarkeit, die Zone der Fürsorge und die Zone der Exklusion oder viel mehr der Entkoppelung. Es handelt sich dabei jedoch nicht um mechanische Korrelationen, da eine starke Wertigkeit auf der einen Achse eine Schwäche auf der anderen kompensieren kann.“ (ebd.: 360 f.)

Abbildung 1 (Des-)integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

<i>Zone der Integration (80,6 %)</i>	
1. Gesicherte Integration („Die Gesicherten“; 31,5 %)	
2. Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“; 3,1 %)	
3. Unsichere Integration („Die Verunsicherten“; 12,9 %)	
4. Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“; 33,1 %)	
<i>Zone der Prekarität (13,8 %)</i>	
5. Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“; 3,1 %)	
6. Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“; 4,8 %)	
7. Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“; 5,9 %)	
<i>Zone der Entkoppelung (1,7 %)</i>	
8. Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)	
9. Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)	

Die Typologie basiert auf einer qualitativen Erhebung mit ca. 100 Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft, die ich gem. mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchgeführt habe. Die Prozentzahlen stammen aus einer quantitativen Befragung des INIFES Stadtbergen, die auf einer geschichteten, zufällig ausgewählten Stichprobe (n=5.388) basiert. Tatjana Fuchs hat versucht, mit unserer Typologie zu rechnen. Die Prozentangaben müssen insofern relativiert werden, als die Zuordnung des repräsentativen Materials zu unseren Typen nur annähernd erfolgen konnte. 3,9 % der quantitativ Befragten waren nicht zuzuordnen.

(1) Nach wie vor gibt es Segmente des Arbeitsmarktes, in denen sich die Beschäftigten vergleichsweise sicher fühlen (Typ 1, 2). Zwar machen die von uns als „Gesicherte“ und „Selbstmanager“ bezeichneten Befragten in ihren Unternehmen vielfältige Erfahrungen mit internen Flexibilisierungsmaßnahmen (Gleitzeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, Projektarbeit, marktzentrierte Kontrolle, Zielvereinbarungen), z.T. sind sie als Freelancer und neue Selbstständige (Typ 2) geradezu eine Verkörperung flexibler Beschäftigungsverhältnisse. Von

Prekarisierungsängsten kann in diesem Segment jedoch keine Rede sein. Überraschend ist, dass die Definitionsmacht für „gute Beschäftigung“ nahezu uneingeschränkt bei eben diesen integrierten Gruppen liegt. Bis in die „Zone der Entkoppelung“ hinein und selbst bei den „Abgehängten“ (Typ 9), die eine Orientierung an regulärer Erwerbsarbeit faktisch aufgegeben haben, erscheint der Entwurf einer sicheren, halbwegs gut bezahlten, sozialstaatlich eingehegten Vollzeitbeschäftigung als teilweise fernes, nichts desto trotz anstrebenwertes Ziel.

Eine gewisse Sonderstellung nehmen die Selbstmanager ein. Auf der Basis hoher Einkommen und Qualifikationen, sowie einer starken inhaltlichen Identifikation mit ihrer Tätigkeit sind sie in der Lage, die Abwesenheit hierarchischer Kontrolle als Freiheitsgewinn zu interpretieren. Ihr Preis ist häufig eine geradezu affirmative Verinnerlichung einer als Sachzwang interpretierten Wettbewerbslogik. Selbst die eigene Entlassung kann man nachvollziehen, wenn der ausgewählte Konkurrent um die Besetzung einer Abteilungsleitung anders als man selbst bereit ist, das Privatleben und die Familie zu Gunsten der Karriere zurückzustellen.⁶ In dieser Gruppe der Freelancer, der Werbefachleute und mittleren Führungskräfte finden sich Flexibilitätsvorstellungen, die jenem „neuen Geist des Kapitalismus“ entsprechen, wie ihn Boltanski und Chiapello (2003) als Extrakt aus der zeitgenössischen Managementliteratur herausdestilliert haben. Dieser „kapitalistische Geist“ atmet tatsächlich etwas von „Selbstständigkeit, auch in heute überwiegend abhängiger Beschäftigung“ (Nolte/Hilpert 2007: 97) – dies geschieht jedoch auf einem Niveau sozialer Absicherung, das die Sorge um die alltägliche Existenz nicht kennt. Demnach sind es die abgesicherten Gruppen am Arbeitsmarkt, die sowohl die dominierenden Sicherheits- als

⁶ Ein leitender Angestellter, der nach mehr als zehnjähriger Tätigkeit bei einem Telekommunikations-Konzern entlassen wurde, argumentiert: „Ich hatte Kollegen, die haben nichts anderes gemacht als zu arbeiten. Da muss ich sagen, da hatte ich Grenzen erreicht. Da wollte ich gar nicht mehr mitkämpfen. Da werde ich nicht glücklich. Jetzt mit Kind und Familiengründung. Das wird sich auch nur schwer vereinbaren lassen mit meiner Grundeinstellung, Beruf und Privatleben zu trennen. Aber die (erfolgreicheren Kollegen) haben das gebracht. Vielleicht sind die auch die bessere Besetzung. Die Anspannung ist ja nicht weniger geworden. Vielleicht haben die erfolgreichen Kollegen diese einfach besser bewältigen können und sind deshalb auch (in Leitungspositionen) genommen worden. Auch da, muss ich sagen, kann ich die Entscheidung nachvollziehen. Die, die Abteilungen bekommen haben, sind gut und die können das. Alles andere wäre jetzt Neid oder Selbstentschuldigung. Das ist so. Das ist der Wettbewerb. Das ist der Wettbewerb im Management ums Überleben... (Mein Nachfolger) ist extrem ehrgeizig und stellt alles andere hinten an. Der lebt für die Firma. Ich hätte ihn wahrscheinlich auch genommen, wenn ich ehrlich bin. Mehr krieg ich nicht. Mehr an Engagement, an Know-how gibt es eigentlich nicht. Da muss ich sagen: Der kann was, was ich nicht kann...“.

auch die Flexibilitätsnormen prägen. Hinweise aus der Forschung, die auf solch stabile Beschäftigungssegmente verweisen (vgl. Blossfeld 2006: 151-166; Struck et al. 2006: 167-180), stehen nicht in Gegensatz zu unserer Prekarisierungsthese. Im Gegenteil, Prekarität ist ein relationales Phänomen; es geht nicht, jedenfalls nicht primär, um die physische Existenz, um absolute Armut oder totale soziale Isolation. Maßgeblich sind vielmehr die sozialen Abstände zu jenen Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen, die noch als Normalitätsstandards Gültigkeit beanspruchen können.

(2) Gemeinsam ist den verschiedenen Gruppen der prekär Beschäftigten und Ausgegrenzten, dass sie die dominanten Sicherheits- und Flexibilitätsnormen nicht oder nur sehr eingeschränkt zu leben vermögen. Auch darin der Diagnose von Robert Castel ähnlich, können wir drei unterschiedliche Kristallisationspunkte von Prekarität nachweisen. Neben dem längerfristigen Ausschluss von regulärer Erwerbsarbeit (die Typen 8, 9) und der Verstetigung prekärer Beschäftigung (die Typen 5, 6, 7) – „Individuallagen“, die abhängig von Geschlecht, Herkunft und biographischer Konstellation unterschiedlich verarbeitet werden – findet sich eine weitere Ausformung von Prekarität innerhalb der „Zone“ mit formal gesicherter Beschäftigung (Typ 3, 4). Entscheidender Kristallisationspunkt ist die Angst vor Statusverlust, gleich, ob sie in realen Ereignissen oder diffusen Befürchtungen begründet ist. Dabei geht es nicht primär um reale Arbeitsplatzverluste. Die „Angst vor dem Absturz“ (Ehrenreich 1992) resultiert aus einer Vielzahl oft kleinerer Veränderungen. Dazu gehört die Erfahrung nachlassender Schutzwirkungen von Tarifverträgen ebenso wie das ständige Erleben von Standortkonkurrenzen oder die bloße Androhung von Umstrukturierungen, Ausgründungen und Beschäftigungsabbau, wie sie für viele Beschäftigte in international operierenden Konzernen zu einer Alltagserfahrung geworden ist. Spannungen und Konflikte, die sich aus dieser spezifischen Prekarisierungsform speisen, werden in der sozialwissenschaftlichen Debatte noch immer unterschätzt. Status hat, wie Sennett (2007: 151) zu Recht argumentiert, in seiner tieferen Bedeutung „etwas mit Legitimation zu tun“, es geht darum „nicht nur privat etwas Gutes zu tun, sondern mit seiner Tätigkeit auch öffentlich Anerkennung zu finden“. „Angst vor dem Abstieg“ äußert sich dementsprechend vor allem bei Beschäftigten, die noch etwas zu verlieren haben.

Nimmt man das Kriterium eines befürchteten Statusverlustes als Maßstab, stellen sich Zweifel an der von Nolte u.a. portraitierten stabilen gesellschaftlichen Mitte ein. Unsere Ergebnisse sprechen eher dafür, dass vor allem in der „arbeitnehmerischen Mitte“ eine soziale Dynamik in Gang gekommen ist, die dort Befürchtungen nährt, den Anschluss an die Mittelschichten allmählich wieder zu verlieren. Diese Dynamik wird, wenngleich mit stark relativierenden Formulierungen, in ökonomischen Analysen reflektiert. So etwa, wenn von „Auflösungserscheinungen“, von einer Zunahme „prekärer Arbeitsverhältnisse mit hohem Beschäftigungsrisiko, geringem Erwerbsumfang und niedrigem Einkommen“ am „Rand der gesellschaftlichen Mitte“ (Werding/Müller 2007: 157), die Rede ist. Diese Phänomene prägen offenbar eine „Grundstimmung“ in der Bundesrepublik, die „derzeit vor allem durch Unsicherheit, Ängste und Zukunftssorgen“ sowie von einer großen Sensibilität „gegenüber der wachsenden sozialen Ungleichheit“ und „der Undurchlässigkeit der Gesellschaft“ gekennzeichnet ist (Neugebauer 2007: 46).

2. Arbeitsmarktreformen und „Unterschichtenproblematik“

Wichtig für unseren thematischen Zusammenhang ist indessen, dass die als „Hartz-Gesetze“ diskutierten Arbeitsmarktreformen Verunsicherungen in der „arbeitnehmerischen Mitte“ zusätzlich verstärken. Auswirkungen strenger Zumutbarkeitsregeln auf die Erwerbsorientierungen von Langzeitarbeitslosen und prekär Beschäftigten versuchen wir in einem noch laufenden Forschungsvorhaben zu erfassen, in dessen Rahmen wir lokale Arbeitsmarktexperten und Leistungsbezieher des ALG-II befragt haben.⁷ Das vorliegende empirische Material (siehe Anhang) ist erst teilweise ausgewertet, dementsprechend vorläufig sind die nachfolgend präsentierten Ergebnisse. Bei aller gebotenen Vorsicht lassen sich doch einige klar erkennbare Tendenzen benennen.

⁷ Es handelt sich um das seitens der DFG geförderte Projekt B 9 „Eigensinnige ‘Kunden’. Auswirkungen strenger Zumutbarkeit auf die Erwerbsorientierungen von Langzeitarbeitslosen und prekär Beschäftigten – ein interregionaler Vergleich.“ Neben den Autoren sind Tine Haubner und Sissy Müller am Projekt beteiligt.

2.1 Umbau in der „vierten Zone“: zur Konstruktion strenger Zumutbarkeit

Beginnen wir mit der politisch-institutionellen Konstruktion strenger Zumutbarkeit. Robert Castel hat in seiner Chronik der Lohnarbeit eher beiläufig eine „vierte Zone“ erwähnt, die in der Rezeption seiner Studien bislang kaum eine Rolle gespielt hat. Gemeint ist die „Zone der Fürsorge“ (Castel 2000: 361), ein Bereich öffentlich geförderter Integrationsmaßnahmen, der zwischen der „Zone der Verwundbarkeit“ und der „Zone der Entkoppelung“ angesiedelt ist. Diese „Zone“, deren Besonderheiten Castel selbst nicht analytisch ausleuchtet, erfüllt in der Arbeitsgesellschaft offenbar eine besondere Funktion. In und mit ihr wird öffentlich sichtbar geregelt, wie Rechte und Pflichten, Arbeitsanreize und Arbeitszwang zueinander in Beziehung gesetzt werden. Die „vierte Zone“ öffentlicher Fürsorge stellt jene Disziplinierungsmittel bereit, mit deren Hilfe Müßiggang und Faulenzerei bekämpft und der gesellschaftliche Zwang, seinen Lebensunterhalt durch eine legale Erwerbsarbeit verdienen zu müssen, exemplarisch durchgesetzt werden soll. Insofern steht diese „vierte Zone“ in einer Tradition von Institutionen, die bereits im Europa des 17. Jahrhunderts mit der Internierung von Arbeitslosen und Müßiggängern begann. Die frühen Arbeitshäuser und Internierungslager waren Einrichtungen, die ein von der Bedarfsorientierung abgelöster „Zwang zur Arbeit“, der sich nicht ausschließlich auf den Druck wirtschaftlicher Verhältnisse gründen konnte, funktional notwendig machte (vgl. Foucault 1996: 80 f.). Während ökonomischer Krisen dienten diese Einrichtungen dazu, die vermeintlich „Arbeitsscheuen einzusperren“; außerhalb der Krisen zielten sie darauf, „den Eingespernten Arbeit zu geben und sie so in den Dienst der allgemeinen Prosperität zu stellen“ (ebd.: 85).

Auf einem völlig anderen Niveau sozialer Rechte und Pflichten erfüllt die zeitgenössische „Zone der Fürsorge“ eine ähnliche Funktion. Die Hartz-Gesetze bedeuten de facto einen Umbau innerhalb dieser Zone und eine Neujustierung ihrer gesellschaftlichen Funktion. Mit den „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde der Übergang von einem Status erhaltenden zu einem lediglich Existenz sichernden Wohlfahrtsstaat eingeleitet. Der Staat handelt im Sinne einer „delegativen Gewährleistungsverantwortung.“ Den Bürgern werden Chancen eröffnet, die zu nutzen ihre individuelle Aufgabe ist. Staatliche Si-

cherheitsgarantien sind nur noch gewährleistet, sofern die Betroffenen Eigenleistungen erbringen (vgl. Vogel 2006: 352; Röbenack 2007: 39 ff.).

Die Priorisierung der Eigenverantwortung soll mit spezifischen Dienstleistungen, aber auch mit strengen Zumutbarkeitsregeln bis hin zu Leistungsentzug durchgesetzt werden. Wie unsere Forschungen zeigen, ist die Abkehr vom Prinzip der Statussicherung mit ihren materiellen und moralischen Implikationen auch dezentral, in den Verwaltungseinheiten und Gebietskörperschaften, der folgenreichste Reformschritt. Ein Regelsatz von 347 Euro zuzüglich der Mietzuschüsse und Kinderzuschläge bedeutet eine Angleichung von Langzeitarbeitslosen und Sozialhilfeempfängern auf dem Niveau der früheren Sozialhilfe. Die Durchsetzung dieser materiellen Restriktionen, die einem Großteil der Leistungsbezieher ein Leben in ständiger materieller Knappheit auferlegen, wiegt aus Sicht der befragten Experten (n=62) schwerer als die unmittelbare Anwendung strenger Zumutbarkeitskriterien, wenngleich Restriktionen wie die erzwungene Aufgabe einer Wohnung oder die Ausgabe von Lebensmittelgutscheinen für die Betroffenen (n=99) gravierende, ja existentielle Einschnitte darstellen. Daher ist es sinnvoll, strenge Zumutbarkeitsregeln in einem weiten Sinne zu verstehen und sie nicht auf unmittelbare Sanktionen zu beschränken.

In unseren Untersuchungsregionen vollzieht sich die Konstruktion strenger Zumutbarkeit auf drei Ebenen. Arbeitsverwaltungen, lokale Politik sowie beteiligte Interessenorganisationen definieren Umfang und Anwendung von Integrationsmaßnahmen. Damit beeinflussen sie zumindest indirekt das Verhältnis von Fördermaßnahmen und Forderungen an die Leistungsbezieher. In diesem Zusammenhang zeichnet sich in allen Regionen eine ähnliche Entwicklung ab. Seitens der Bundesebene gefördert, von Teilen der Arbeitslosen nachgefragt und durch die Träger mangels Alternative in großem Maßstab angeboten, haben sich die Arbeitsgelegenheiten, besser bekannt als „Ein-Euro-Jobs“, als dominante Integrationsmaßnahme durchgesetzt. Anders als ursprünglich intendiert, erreicht das Job-Angebot jedoch nur selten Gruppen von Arbeitslosen, die nach langer Arbeitsabstinenz wieder an eine Erwerbstätigkeit herangeführt werden sollen. Von einer Integrations- und Disziplinierungsmaßnahme haben sich die Ein-Euro-Jobs zu einem beschäftigungspolitischen Instrument entwickelt, das nach Ansicht von

Kritikern tendenziell reguläre Beschäftigung zu verdrängen beginnt (vgl. Kettner/Rebien 2007).

Auf der zweiten Ebene, den entscheidungsfähigen Spitzen der Arbeitsverwaltungen (Regionalagenturen, Arbeitsgemeinschaften, „Unternehmen“ der Optionskommune), werden strenge Zumutbarkeitsregeln auch mittels Klassifizierung der Langzeitarbeitslosen in Markt- und Betreuungskunden sowie deren diverse Untergruppen beeinflusst. Da die zuständigen Einrichtungen wesentlich an ihrem Vermittlungserfolg gemessen werden, entsteht ein aus anderen marktorientierten Reformen bekannter Effekt. Förderung genießen vor allem diejenigen, die noch am besten in der Lage zu sein scheinen, den Sprung in eine reguläre Erwerbsarbeit zu schaffen. Arbeitslose, denen schwere „Vermittlungshemmnisse“ zugeschrieben werden, geraten im neuen System dagegen rasch an den Rand. Das gilt umso mehr für Gruppen, die aufgrund der strengen Zugangskriterien zum ALG-II, deren Umsetzung ebenfalls auf dieser Verwaltungsebene beeinflusst wird, vollständig aus jeder Förderung herausfallen.

Die dritte Ebene ist die der Sachbearbeiter und Arbeitsvermittler, die wir bislang nur in einer Region erfassen konnten. An dieser Nahtstelle treffen Reformlogik und Erwerbsorientierungen der sogenannten „Kunden“ aufeinander. Hier wird – jedenfalls laut Gesetz – ein genaues „Profiling“ der Arbeitslosen betrieben, es werden Fördermaßnahmen festgelegt und gegebenenfalls auch Sanktionen verhängt. Die Vermittler verfügen bei jedem Einzelfall über Definitionsmacht, sie können Handlungsspielräume nutzen und strenge Zumutbarkeitsregeln mehr oder minder hart anwenden.

Wie jeder Reformprozess vollzieht sich die Konstruktion strenger Zumutbarkeit somit als mikropolitische Mehrebenenprozess. Wenig überraschend zeichnen sich bei der Umsetzung auch zwischen den untersuchten Regionen erhebliche Unterschiede ab. So erweisen sich die beiden ostdeutschen Verwaltungseinheiten bei der Anwendung von Effizienzkriterien wie auch bei der Verhängung von Sanktionen geradezu als Musterknaben der Reform. Zugleich ist die sozialintegrative Begleitung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in diesen Teilregionen vergleichsweise gering entwickelt. Dies ist wohl der Tatsache geschuldet, dass

ein arbeitsmarktpolitischer Korporatismus, wie er in den Westregionen trotz institutioneller Schwächung vor allem der Gewerkschaften zumindest informell noch immer wirksam ist, sich in den ostdeutschen Verwaltungseinheiten niemals etablieren konnte. Ungeachtet solcher Differenzierungen bleibt jedoch ein zentraler Befund. Die Arbeitsmarktreforment orientieren sich in Ost und West zumindest implizit an der Distinktionsfolie des „passiven Arbeitslosen“, der durch geeignete Maßnahmen zu reaktivieren sei. Arbeitslosigkeit gilt nicht primär als Strukturproblem, sondern als selbstverantwortetes Resultat persönlicher Einstellungen und Anstrengungen (vgl. Marquardsen 2007). Auf diese Weise wird der ideale Arbeitslose gewissermaßen zum Unternehmer seiner eigenen Beschäftigungsfähigkeit erklärt. Die regionalen Akteure können dieses Leitbild innerhalb spezifischer Handlungskorridore modifizieren, sie können seine Umsetzung beeinflussen, doch den arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel, der sich in den Regelsätzen und der Abkehr vom Prinzip der Statussicherung niederschlägt, vermögen sie, selbst wenn sie es wollten, nicht grundsätzlich zu korrigieren.

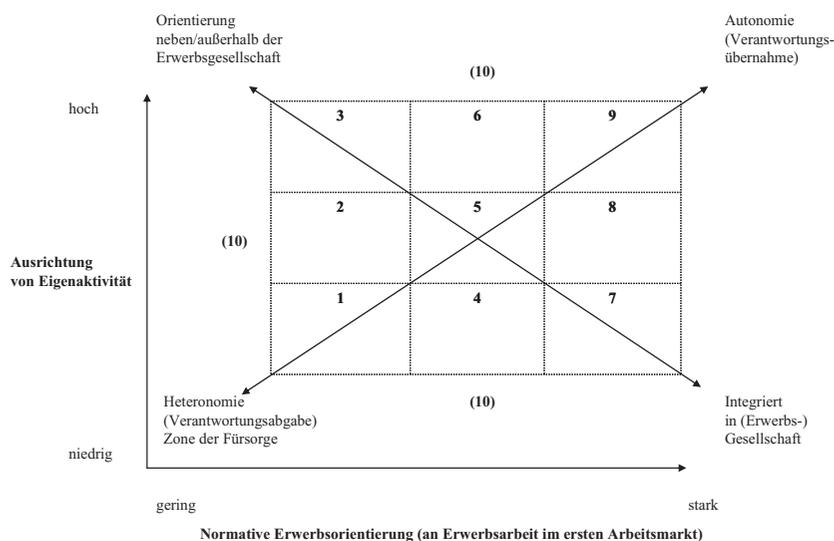
2.2 Die Erwerbsorientierungen eigensinniger „Kunden“

Fakt ist jedoch, dass das Leitbild des „unternehmerischen Arbeitslosen“ mit den Erwerbsorientierungen der meisten Leistungsbezieher kaum in Übereinstimmung zu bringen ist. In deutlichem Kontrast, ja häufig in krassem Widerspruch zur generalisierenden Passivitätsvermutung, sind die von uns befragten Arbeitslosen und prekär Beschäftigten durchaus aktiv. In ihrer großen Mehrzahl streben sie unabhängig von strengen Zumutbarkeitsregeln nach einer regulären, Existenz sichernden und sozial anerkannten Erwerbsarbeit. Abhängig von den Chancen am Arbeitsmarkt und den jeweiligen biographischen Konstellationen lassen sich grob drei Kategorien von Leistungsbeziehern unterscheiden (vgl. Abbildung 2).

Die „Um-jeden-Preis-Arbeiter“ (die Felder 7-9) setzen alles daran, Arbeitslosigkeit zu überwinden und nutzen nahezu jede sich bietende Chance, um in das Erwerbssystem hinein zu gelangen. Prototypisch sind mitunter geradezu arbeitsbessene „Aufstocker“ und Selbstständige (Feld 9), deren sämtliche Energien darauf gerichtet sind, den Status des Langzeitarbeitslosen zu überwinden oder zu vermeiden. Einer dieser Selbstständigen, frisch gebackener Besitzer einer klei-

nen Eisdiele, hat einen Elternkredit aufgenommen, um dem Schicksal des „Hartzis“ zu entgehen. Als Chef von mehreren Mini-Jobbern verfügt er selbst über ein monatliches Nettoeinkommen von etwa 300 Euro. Noch besitzt er ein Haus und ein Auto, er muss jedoch gelegentlich Einrichtungsgegenstände veräußern, um über die Runden zu kommen. Bezeichnend für ihn wie auch für vergleichbare Fälle ist, dass Arbeitslosigkeit subjektiv nicht existiert. „Wenn das Projekt scheitert, plane ich eben das nächste“, lautet die Devise. In der Auseinandersetzung mit der Arbeitsverwaltung individuell durchaus sperrig, handelt es sich bei diesen Befragten im Grunde um ideale „Kunden“ der Arbeitsverwaltung, die exakt dem Leitbild der Reformen zu entsprechen scheinen. Ist nichts anderes möglich, gehen sie auch einer selbstständigen Arbeit nach; sie verhalten sich tatsächlich wie „Unternehmer ihrer eigenen Beschäftigungsfähigkeit“. Es handelt sich jedoch um Unternehmer ohne jegliche Planungssicherheit (vgl. Bologna 2006), um prekäre Existenzen, die teilweise von ihrer Vergangenheit (Rücklagen, Vermögen) oder von Unterstützung aus den verbliebenen sozialen Netzwerken leben.

Abbildung 2 Erwerbsorientierungen von Leistungsbeziehern



Die Abbildung enthält noch keine völlig trennscharfe Typologie, sondern präsentiert eine aus Eckfällen mittels eines kontrastiven Verfahrens gewonnene Konstruktionslogik, aus der heraus wir empirisch gesättigte Typen rekonstruieren wollen, die das gesamte Spektrum der von uns erhobenen Fälle (n=99) abdecken. Dabei bildet die horizontale Achse die normative Bedeutung regulärer Erwerbsarbeit ab, die vertikale Achse bezieht sich auf reale Mischungen von Tätigkeiten.

Auch die Befragten der zweiten Kategorie, häufig über Arbeitsgelegenheiten „aktivierte“ (Felder 4, 5, 6) Arbeitslose, halten normativ an regulärer Erwerbsarbeit fest, akzeptiert jedoch auf Grund lang andauernder Erwerbslosigkeit und zahlreicher Frustrationen nach und nach Alternativen. Prägnant tritt dies bei Befragten hervor, die ihren Ein-Euro-Job so ausüben, als sei er eine reguläre, dauerhafte Beschäftigung („Als-ob-Orientierung“, Röbenack 2007). Eindrucksvoll repräsentiert werden diese „Als-ob-Arbeitenden“ von einer Frau, die jeden Morgen zur gleichen Zeit ihr Haus verlässt und alles tut, um den Anschein zu erwecken, als ginge sie noch ihrer eigentlichen Berufstätigkeit nach. Der Ein-Euro-Job ist für sie eine willkommene Gelegenheit, die Normalitätsfassade aufrecht zu erhalten. Offenbar ahnt niemand in der unmittelbaren Nachbarschaft, dass die Betreffende seit langer Zeit ohne reguläre Erwerbsarbeit ist. Die Befragte sucht auf diese Weise den symbolischen Anschluss an die integrierten Gruppen, und wie zum Hohn wird dieser symbolische Anschluss von den Nachbarn mit vehement vorgetragenen Ressentiments gegen „faule Arbeitslose“ besiegelt. Für alle Befragten dieser Kategorie gilt, dass das Streben nach einer regulären Erwerbsarbeit in der normativen Dimension ungebrochen ist; im realen Leben lässt sich diese Orientierung jedoch immer weniger durchhalten. Eine wachsende Kluft zwischen normativen Orientierungen und Erwerbschancen prägt Verarbeitungsformen und Handlungsstrategien in diesen Feldern.

Die Gruppen mehr oder minder bewusster „Nicht-Arbeiter“ (Felder 1, 2, 3) repräsentieren Orientierungen an einem Leben jenseits regulärer Erwerbstätigkeit. Dabei handelt es sich um heterogene, z.T. temporäre Formen von (Selbst-)Ausschluss und Einkapselung. Die Befragten richten sich in einem reduzierten Leben ohne Hoffnung auf Integration in die offizielle Arbeitsgesellschaft ein. An

die Stelle der Erwerbsorientierung treten andere Normen und Tätigkeitsformen. Jugendliche, die in Antizipation realer oder vermeintlicher Chancenlosigkeit die Not der Erwerbslosigkeit subjektiv in eine Tugend verwandeln, machen subkulturelle Szenen zu ihrem eigentlichen Lebenszentrum (z.B. Punks, rechte Szene etc., Feld 3). Zu den Gruppen bewusster „Nicht-Arbeiter“ gehört die Sozialhilfeempfängerin, die sich, ohne Schulabschluss und Berufsausbildung, in die Alternativrolle der sorgenden Mutter flüchtet, um so eine Brücke zu gesellschaftlicher Normalität zu finden (Feld 1). Ebenso präsent ist der Langzeiterwerbslose mit Arbeitslosenidentität, der inzwischen Arbeitsangebote ablehnt, um auf Demonstrationen „die Herrschenden“ für sein Schicksal verantwortlich zu machen („Verantwortungsdelegation“, Feld 2). Wie die Beispiele belegen, sind selbst diese Befragten nicht einfach „passiv“. Das engagierte Ausüben einer anerkannten Alternativrolle, Pflege von Nachbarschaftskontakten oder Aktivitäten in Szenemilieus sind Formen eigensinniger Aktivitäten, auf die wir gerade auch in der Gruppe der „Nicht-Arbeiter“ stoßen. Allerdings sind diese Eigenaktivitäten überaus fragil, und nicht alle Befragten sind gleichermaßen engagiert. So umfasst die Gruppe auch demoralisierte Sozialhilfebezieher, denen jegliche Zeitstruktur und mit ihr die Planungsfähigkeit für das eigene Leben abhanden gekommen sind (Feld 1). Kinderreiche ALG-II-Empfänger mit einem Transfereinkommen, das das erwartbare Arbeitsentgelt überschreitet (Feld 2), sind bei den bewussten „Nicht-Arbeitern“ ebenfalls präsent.

Doch selbst diese letztgenannten Befragten sind kein Beleg für das Klischee vom „faulen Arbeitslosen“. Eher weisen sie auf eine Fehlsteuerung hin, wie sie für einen erheblichen Teil der kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten charakteristisch ist (vgl. Krätke 2007: 149-164). Dass Transferleistungen höher ausfallen als die Entgelte, die mit einer den individuellen Arbeitsmarktchancen entsprechenden Tätigkeit zu erzielen wären, ist eher ein Fall von Institutionenversagen als von „Sozialmissbrauch“, den es bei Minderheiten sicher auch gibt. Ein solches Versagen mittels strenger Zumutbarkeitsregeln oder einer weiteren Reduzierung der Transferleistungen („Senkung des Reservationslohns“) beheben zu wollen, gleicht der berühmten Quadratur des Kreises. Die eigensinnigen Aktivitäten der Befragten konterkarieren derartige Kalküle. Faktisch haben die meisten Befragten Überlebenstechniken entwickelt, mit deren Hilfe sie durchaus

in der Lage sind, Leistungskürzungen und finanzielle Sanktionen zu unterlaufen. Informelle Arbeit, Nachbarschafts- und Szenekontakte werden auf vielfältige Weise genutzt, um Sanktionen die Spitze zu nehmen. Selbst eine Beschränkung auf Lebensmittelgutscheine kann der jugendliche Punk verschmerzen, wenn er die Scheine in der Szene gegen Bargeld einzutauschen vermag. Noch gravierender ist ein anderes Ergebnis unserer Untersuchung. Viele Befragte gehen soziale Bindungen ein oder müssen sie eingehen (Betreuung eines kranken Familienmitglieds, Pflege von Partnerschaften etc.), die ihre Flexibilität am Arbeitsmarkt deutlich einschränken. Auch die härteste Zumutbarkeitsregel vermag derartige Bindungen nicht außer Kraft zu setzen, sie trägt allenfalls zur Verstärkung von Ausschlussmechanismen und Ohnmachtsempfinden bei.

3. Die disziplinierende Kraft der „vierten Zone“

Damit sind wir bei einem entscheidenden Punkt. Die bloße Anwendung strenger Zumutbarkeitsregeln bleibt, gemessen an den damit verfolgten arbeitsmarktpolitischen Intentionen, weitgehend wirkungslos. Die Gruppen der „Um-jeden-Preis-Arbeiter“ (Felder 7-9) sind ohnehin bereit, nahezu alle Erwerbstätigkeiten zu akzeptieren, um einem Leben unterhalb der „Schwelle der Respektabilität“ zu entgehen. Maßnahmen der Arbeitsverwaltung werden häufig als überflüssig, sinnlos oder gar als Drangsalierung erlebt, weil das, wonach die Befragten mit ihren Aktivitäten eigentlich streben – eine reguläre Erwerbsarbeit, die das eigene Leben oberhalb eines kulturellen Minimums abzusichern in der Lage ist – gerade nicht zur Verfügung gestellt werden kann. Auch in den Gruppen der zweiten Kategorie verpufft der „aktivierende“ Anspruch strenger Zumutbarkeitskriterien. Die „Als-ob-Arbeitenden“ würden liebend gerne einer regulären Erwerbsarbeit nachgehen. Ein-Euro-Jobs sind für sie keine Bestrafung, sondern eine Möglichkeit, die Fassade der Normalität eine kurze Zeit lang aufrecht zu erhalten. Ein Problem in dieser Gruppe ist indessen, dass es mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit immer schwerer wird, die Kluft zwischen Norm und Realität zu bewältigen. Die Handlungsstrategien der „Nicht-Arbeiter“ schließlich sind mit repressiven Methoden ohnehin kaum zu beeinflussen.

Mit der Feststellung, dass strenge Zumutbarkeit nicht den intendierten „Aktivierungsimpuls“ auslöst, ist aber nicht gesagt, dass derartige Regeln wirkungslos bleiben. Wie unsere Untersuchung belegt, erzeugen sie eine Reihe intendierter und nicht intendierter Effekte. Für Leistungsempfänger, die ein langes Arbeitsleben hinter sich haben, verstärkt die Anwendung rigider Zugangsregeln zum ALG-II die Härten des sozialen Abstiegs. Ein arbeitsloser Hafendarbeiter in den Vierzigern, der ein einjähriges unbezahltes Praktikum absolviert hat, um seine Beschäftigungsfähigkeit nachzuweisen, sagt in einer Gruppenbefragung von Ein-Euro-Jobbern: „Wir wissen nicht mehr, ob wir unser Haus halten können. Wenn wir das Haus verlieren, haben wir nichts mehr, für das es sich anzustrengen lohnt“. Präzise benennt der Befragte eine Abstiegsproblematik, die aus der sozialen Position einer ehemals gesicherten Arbeiterschaft an, vielleicht gar unter die „Schwelle der Respektabilität“ führt. Das eigene Haus, die dazu nötigen Kredite, ein darauf bezogenes Zukunftsbewusstsein und eine sichere Arbeit, die all das ermöglicht, bildeten für viele Arbeiter in der Ära des „bürokratisch-sozialen Kapitalismus“ das Zentrum ihrer Vorstellungen von einem guten Leben (vgl. Sennett 2007: 24). Ein Abstieg aus der gesicherten Arbeiterschaft bedeutet nun die Zertrümmerung dieses Traums. Mit Eigenheim und Kreditwürdigkeit geht zugleich der Fluchtpunkt einer rationalen Lebensführung verloren, wie sie sich in großen Teilen der Arbeiterschaft über Jahrzehnte hinweg etablieren konnte.

Da sich Abstiegsprozesse in der sozialen Nachbarschaft derjenigen vollziehen, die sich noch immer in geschützten Beschäftigungssegmenten befinden, stellt sich ein anderer Effekt der Arbeitsmarktreforimen ein. Angesichts der relativen Entkoppelung von Prosperität und Beschäftigung in den großen international operierenden Konzernen (vgl. Dörre 2007) wird es auch für Stammbeschäftigte vorstellbar, „innerhalb kurzer Zeit ‚durchgereicht‘ zu werden von einer herkömmlichen Mittelschichtenposition zu einer sozialhilfeanalogen Transferabhängigkeit mit der Verpflichtung, jegliche Arbeit annehmen zu müssen“ (Hammann/Nullmeier 2006: 11f.). Als Symbol des „jederzeit möglichen Abstiegs ohne soziale, berufs- und einkommensbezogene Auffanglinie“ (ebd.) sorgt „Hartz-IV dafür, dass gerade beschäftigte Arbeiter und Angestellte alles versuchen, um einem solchen Schicksal zu entgehen. Insofern, das jedenfalls bestätigen uns

befragte Experten, erreicht der disziplinierende Effekt strenger Zumutbarkeit eher die „Noch-Beschäftigten“ als die Arbeitslosen.

Dienen strenge Zumutbarkeitsregeln so der symbolischen Verstärkung eines auch außerökonomisch wirksamen Arbeitszwangs, erfüllen sie mit Blick auf eine andere Gruppe (Feld 10) eine völlig andere Funktion. Auf Grund der strengen Anrechnungskriterien für Vermögen und der damit verbundenen hohen Hürden für den Leistungsbezug entsteht eine Gruppe von Nicht-Anspruchsberechtigten – überwiegend Frauen, teilweise mit mittleren und hohen Qualifikationen – die völlig aus dem Sozialsystem herausfallen. Wir haben diese Gruppe (vgl. Behr et al. 2007, n=87) bislang nur in einer Ost-Region (Saale-Orla) überwiegend telefonisch befragen können. Die Ergebnisse sind eindeutig. Weil die Einkommen der Partner zumindest zeitweilig leicht oberhalb der Bemessungsgrenze liegen oder Vermögenswerte angerechnet werden, die jedoch oftmals für bestimmte Zwecke (z.B. Instandhaltung eines Hauses) gebunden sind, fallen die Betroffenen aus den Transfer- und Fördersystemen heraus. Auf diese Weise wird eine Gruppe von „Unsichtbaren“ produziert, die eigentlich arbeiten möchte, ohne diesen Wunsch mit Konsequenzen versehen zu können. Für Arbeitsverwaltungen und Unternehmen sind die Betroffenen gar nicht vorhanden. Vielfach von langen Maßnahmekarrieren geprägt, beginnt die anfangs starke Erwerbsorientierung bei vielen der befragten Frauen zu erodieren; ein zurückgezogenes Leben jenseits regulärer Arbeit wird allmählich vorstellbar. Eine Auswirkung, die in den untersuchten ostdeutschen Arbeitsverwaltungen offenbar billigend in Kauf genommen wird, wenn Verantwortliche lapidar formulieren, dass sich die Frauenerwerbsquote allmählich „auf Westniveau normalisieren“ werde. Ein gewisser gegenläufiger Effekt tritt nur dort ein, wo langjährige Sozialhilfebezieherinnen durch Zuweisung einer Arbeitsgelegenheit überhaupt wieder die Möglichkeit erhalten, Bekanntschaft mit den Anforderungen einer außerhäuslichen Arbeitstätigkeit zu machen. Dieses Heranführen an Erwerbsarbeit, das wir in einigen Fällen beobachten konnten, ist einer der wenigen positiven Reformaspekte, die wir erfassen konnten.

Insgesamt forciert die Neujustierung der „vierten Zone“, wie sie in unseren empirischen Befunden zum Ausdruck kommt, eine Entwicklung, die wir in Ansät-

zen schon in unserer früheren Untersuchung nachzeichnen konnten (vgl. Dörre et al. 2006). Infolge der Ausbreitung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse erscheint eine sozial abgesicherte, anerkannte und einigermaßen gut bezahlte Erwerbsarbeit als verteidigungswertes Privileg, dessen Strahlkraft mit dem sozialen Abstand zunimmt, den das jeweilige Beschäftigungsverhältnis gegenüber diesem erwünschten Status aufweist. „Hartz-IV“ ist das symbolische Korrektiv, mit dessen Hilfe die „Schwelle der Respektabilität“, lange Zeit gekennzeichnet durch die Verfügung über eine Erwerbsarbeit, die eine eigenständige Lebensführung oberhalb eines kulturellen Minimums ermöglicht, nach unten verschoben wird. Zugleich wird damit eine eigentümliche Re-Integrationslogik der Arbeitsgesellschaft in Gang gesetzt. Aus der Perspektive eines Langzeitarbeitslosen erscheint der Ein-Euro-Job mangels Alternative als willkommene Gelegenheit, die knappen Finanzen ein wenig aufzubessern und zugleich die eigene gesellschaftliche Nützlichkeit unter Beweis zu stellen. Der 1-Euro-Jobber begreift es als „Lottogewinn“, wenn er eine der äußerst knappen ABM-Stellen zu ergattern vermag. Für den ABM’ler mag ein Leiharbeitsverhältnis eine attraktive Chance darstellen und der Zeitarbeiter hält es für einen Glücksfall, wenn er mit einem befristeten Vertrag zum Mitglied der Stammebelegschaft wird.

Diese Re-Integrationslogik haben wir vor Augen, wenn wir die Prekarisierung als ein Macht- und Kontrollsystem bezeichnen. Re-Integration darf hier allerdings nicht vordergründig als Stärkung von sozialer Kohäsion interpretiert werden. Gemeint ist vielmehr, dass die Integrationslogik des „bürokratisch-sozialen Kapitalismus“, die immer auch auf materieller und politischer Teilhabe beruhte, mehr und mehr von einem neuen Integrationsmodus abgelöst wird. Im neuen Modus ersetzen Disziplinierung durch den Markt und – was Interventionen in die private Lebensführung angeht – geradezu ausufernde bürokratische Kontrolle mehr und mehr die Integration durch Partizipation an der materiellen Kultur (vgl. Kraemer 2007: 127-144) und den politisch-sozialen Rechten der Gesellschaft. Dieser Kontroll- und Disziplinierungsmodus ist gemeint, wenn Bourdieu (1998: 100) in seiner „Anklagerede“ behauptet, Prekarität sei „überall“. Es kann gar kein Zweifel bestehen, dass es sich bei prekären Arbeitsverhältnissen um heterogene Beschäftigungsformen handelt (vgl. Keller/Seifert 2007). Ebenso wenig lässt sich bestreiten, dass in dieser Kategorie höchst unterschiedliche bio-

graphische Konstellationen, Erwerbsverläufe und Problemlagen zusammengezogen werden (vgl. Walwei/Dietzel 2007). Unstrittig ist auch, dass Unsicherheit in den Etagen und Segmenten der Arbeitsgesellschaft höchst unterschiedlich verarbeitet wird. Die strukturierende Kraft, die dauerhafter Ausschluss von Erwerbsarbeit und die Versteigerung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse besitzen, lässt sich dennoch nicht bestreiten. Was die Arbeitsmarktforschung analytisch trennt, wird in Betrieben, Familien, Schulen oder Stadtvierteln in der einen oder anderen Weise wieder zueinander in Beziehung gesetzt. Stammbeschäftigte sehen sich mit Leiharbeitern konfrontiert, die die gleiche Arbeit für 30 bis 50 Prozent weniger Lohn erledigen (am Beispiel von BMW Leipzig: Dörre/Holst 2007). Die soziale Polarisierung macht sich in Kindergärten und Grundschulen bemerkbar. Wo Ausgrenzung und Prekarität in Delinquenz, Gewalt oder Kriminalität umschlagen, werden sie zu einem Problem der öffentlichen Sicherheit und lösen Gegenmaßnahmen aus. Insofern lassen sich die Wirkungen von Prekarisierungsprozessen nicht in die engen Grenzen spezifischer Arbeitsmarktsegmente verbannen.

4. Schlussfolgerungen und offene Fragen

Was bedeuten unsere Befunde für die aktuelle „Unterschichtendebatte“ und deren arbeitsmarktpolitische Implikationen? Zunächst lässt sich festhalten, dass eine generalisierende Klassifikation, die Langzeitarbeitslosigkeit und Prekarisierung zu Katalysatoren einer neuen Unterschicht erklärt, in unseren Forschungsergebnissen keine Bestätigung findet. Die Existenz einer Unterschicht ist auch für die Bundesrepublik seit langem durch eine Vielzahl sozialstruktureller Untersuchungen belegt (vgl. Bolte et al. 1966; Dahrendorf 1965; Geißler 1996). Offiziell nicht existent, gab es soziale Verwahrlosung auch in der DDR. Dort wurde sie mittels des sogenannten „Asozialen-Paragrafen“ besonders hart sanktioniert (vgl. Korzilius 2005). Insofern ist die behauptete Existenz einer Unterschicht alles andere als eine spektakuläre Entdeckung. Eigentlich überraschend ist indessen, dass die strukturierende Wirkung der Langzeitarbeitslosigkeit offenbar nicht zu einem breiten Verfall der Arbeitsmoral geführt hat. Unsere empirischen Befunde belegen das Gegenteil. Noch in nahezu ausweglosen Situationen halten langjährige Arbeitslose an einer normativen Erwerbsorientierung

fest, die sie nicht mehr in eine praktische Lebensführung umzusetzen vermögen. Ein Abschied von den Wertorientierungen der sozialen Mitte, wie ihn die zeitgenössische Unterschichtenkritik behauptet, lässt sich an den Erwerbsorientierungen von uns befragter Langzeitarbeitsloser und prekär Beschäftigter jedenfalls nicht ablesen.

Man mag einwenden, dass die präsentierten Befunde kulturelle Phänomene wie „Ernährungsdefizite und Bewegungsmangel, Sprachdefizite und Bildungsrückstände, übermäßige(n) Fernseh- und auch Handykonsum (vgl. Nolte 2004)“ ungenügend beleuchten. Und in der Tat haben wir solche Ausprägungen eines vermeintlichen „Unterschichtenhabitus“ bislang nicht umfassend untersuchen können. Dass die arbeitslose Theaterangestellte, der bienenfleißige „Aufstocker“ mit Niedriglohn-Job, der arbeitslose Punk oder die um Wahrung der Fassade ringende „Als-Ob-Arbeitende“ über gemeinsame kulturelle Präferenzen verfügen, halten wir indessen für unwahrscheinlich.

Sofern es zu Annäherungen der heterogenen Gruppen von Leistungsbeziehern an die „sozial Verachteten“ (vgl. Bolte et al. 1966) kommt, ist dies das Resultat einer Politik der „fundamentalen Selbstständigkeit“, wie sie Nolte und ähnliche argumentierende Zeitdiagnostiker im Namen der sozialen Mitte empfehlen. Denn eines lässt sich auf der Grundlage unserer Ergebnisse zweifelsfrei feststellen. Als verwaltungstechnische Vereinfachung gedacht, bewirkt die Gewährung von Leistungen auf dem früheren Sozialhilfe-Niveau, dass Leistungsbezieher sozialstrukturell in die Nachbarschaft von sozial Deklassierten gedrängt werden, die sich in ihren Erwerbsorientierungen eindeutig von allen Spielarten eines „Unterschichtenhabitus“ abheben. Mehr noch, für die große Mehrzahl der Befragten ist der „passive Arbeitslose“ eine Distinktionsfigur, die jeder kennt und von der man sich jedoch umso vehementer abgrenzen möchte.

Der neue institutionelle und arbeitsmarktpolitische Rahmen stellt nun über den Leistungsbezug eine Homogenität her, die sozial und wohl auch kulturell gerade nicht existiert. Von dieser „nivellierenden Logik“, die höchst unterschiedliche soziale Gruppen mit äußerst heterogenen Erwerbsbiographien zu einem Leben an der „Schwelle der Respektabilität“ verurteilt, werden unweigerlich soziale

Spannungen erzeugt, die offenkundig bereits zu Legitimationsverlusten nicht nur der Arbeitsmarktakteure und -institutionen, sondern des gesamten politischen Systems geführt haben (vgl. Neugebauer 2007).

Insofern bewirkt eine Politik der „fundamentalen Selbstständigkeit“ das Gegenteil einer an bürgerlichen Tugenden und Idealen orientierten „Aktivierung“. Das proklamierte „unternehmerische Selbst“ (Bröckling 2007) ist ein Ideal, das Ausgegrenzte und Prekarisierte, denen mit sozialer Sicherheit elementare Grundlagen für eine längerfristige Lebensplanung abhanden kommen, nicht zu leben vermögen. Prekäre Selbstständige, die den „neuen Geist“ eines flexiblen Marktkapitalismus scheinbar reibungslos in die Tat umzusetzen vermögen, sind im Grunde nur traurige Zerrbilder eines allenfalls in der oberen Mitte gelebten Flexibilitätsideals. Sie ähneln den „Proletaroiden“ (Bologna 2006: 116ff.) aus der Weimarer Zeit weitaus mehr als den luftigen Vorstellungen einer „digitalen Bohème“ von Kreativarbeitern (Friebe/Lobo 2006). Insofern trifft auch auf die deutsche „Unterschichtendebatte“ zu, was Wacquant (2006: 198) für das „Pseudo-Konzept der ‚underclass‘ allgemein feststellt: Wo immer es angewendet werde, diene es dazu, den „Opfern selbst die Schuld“ für das „angebliche Aufkommen einer neuen Gruppe ungezügelter und desintegrierter Armer“ zu geben.

Dies festzustellen bedeutet zugleich das Eingeständnis einer Reihe offener Fragen. Wie wirkt die „nivellierende Logik“ der Arbeitsmarktreformen längerfristig auf eigensinnige Subjekte? Was geschieht, wenn Erwerbsorientierungen und Habitusformen, die ihren Ursprung in der Ära des sozial-bürokratischen Kapitalismus haben, dauerhaft die Grundlagen entzogen werden? Sind Formen kollektiven Protests, kollektiver Interessenartikulation der Prekarisierten denkbar? Und was bedeutet eine Verfestigung prekärer Lebensverhältnisse für Arbeitsmarktinstitutionen und -politik? Es versteht sich, dass sich diese Fragen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht einmal annäherungsweise beantworten lassen. Sie zu bearbeiten kann jedoch Aufgabe einer historisierenden, subjektorientierten Prekarisierungsforschung sein, die sich der „Doxa“ eines von seinen sozialen Voraussetzungen abgelösten Denkens kritisch annimmt.

Tabelle 1 Empirische Basis der Befragung von Leistungsempfängern nach Status und Befragungsort

		Befragungsort				Gesamt
		Bremen	Bremerhaven	Jena	Saale-Orla-Kreis	
Status	nicht aktiviert-arbeitslos	7	8	11	1	27
	in ABM	0	3	5	2	10
	ergänzendes ALGII	3	6	3	2	14
	selbstständig	5	11	5	1	22
	in MAE	2	16	5	2	25
	in niedrig entlohnter Beschäftigung	1	0	0	0	1
Gesamt		18	44	29	8	99

Tabelle 2 Befragte nach Geschlecht und Befragungsort

		Befragungsort				Gesamt
		Bremen	Bremerhaven	Jena	Saale-Orla-Kreis	
Geschlecht	weiblich	14	30	17	5	66
	männlich	4	14	12	3	33
Gesamt		18	44	29	8	99

Tabelle 3 Empirische Basis der Expertenbefragung

Befragungsort	Anzahl der Befragten
Bremen	16
Bremerhaven	16
Saale-Orla	5
Jena	16
Dortmund/Recklinghausen/Berlin	9
Gesamt	62

Literatur

- Beaud, S. et al. (2006): *La France invisible*. Paris.
- Beaud, S.; Pialoux, M. (2004, 1999): *Die verlorene Zukunft der Arbeiter*. Konstanz.
- Behr, M.; Seiwert, T. (2007): *Die Nicht-Anspruchsberechtigten*. Jena.
- Blossfeld, H.-P. (2006): Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderung der Chancen der jungen Generation in modernen Gesellschaften. In: *Arbeit H. 3*, S. 151-166.
- Bologna, S. (2006): *Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit*. Graz.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz. Frz. 1999: *Le nouvel Éprit du Capitalisme*. Paris.
- Bolte et al. (1966): *Soziale Schichtung*. Opladen.
- Bosch, G.; Weinkopf, C. (2006): *Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung*. Bonn.
- Bourdieu, P. (2000): *Die zwei Gesichter der Arbeit*. Konstanz.
- Bourdieu, P. (1998): Prekarität ist überall. In: Bourdieu 1998. S. 96-102. Konstanz.
- Bourdieu, P. (1998): *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz.
- Bourdieu, P. et al. (1997): *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen des alltäglichen Leidens an der Gesellschaft*. Konstanz.
- Bovensiepen, N. (2007): *Das Leben der Aufstocker*. In: *Süddeutsche Zeitung*, 17. August 2007, S. 6.

- Brinkmann, U. et al. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. Bonn.
- Bröckling, U. (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a.M.
- Brumlik, M. (2007): Soll ich je zum Augenblicke sagen... Das Glück : Beseligender Ausblick oder erfülltes Leben? In: Kessel u.a. S. 81-96.
- Bude, H.; Willisch, A. (Hg.) (2006): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg.
- Castel, R. (2007): Jenseits der Lohnarbeit und unterhalb der Beschäftigung? Die Institutionalisierung des Prekariats. In: kultuRRévolution. Zeitschrift für angewandte Diskurstheorie, H. 52, 1/2007, S. 6-15.
- Castel, R. (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg.
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Chassé, K. A. (2007): Unterschicht, prekäre Lebenslagen, Exklusion – Versuch einer Dechiffrierung der Unterschichtendebatte. In: Kessel u.a. S. 17-39.
- Dahrendorf, R. (1965): Gesellschaft und Demokratie in Deutschland. München.
- Dams, J.; Struve, A. (2007): Start ins zweite Wirtschaftswunder. In: Welt am Sonntag Nr. 30, 29 Juli 2007, Politik, S. 3.
- Dörre, K. (2007): Gewerkschaften und die kapitalistische Landnahme. Niedergang oder strategische Wahl? In: Geiselberger (Hg.): a.a.O. S. 54-78
- Dörre, K. (2005): Prekarität – eine Arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 5/2005, S. 250-258
- Dörre, K. et al. (2006): Prekäre Beschäftigung und soziale Desintegration – Ursprünge, Konsequenzen und politische Verarbeitungsformen unsicherer

- Erwerbsarbeit. In: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur. Band 23/24. Recklinghausen. S. 9-40.
- Dörre, K.; Holst, H. (2007): Funktionswandel von Leiharbeit. Antrag auf Forschungsförderung an die Otto-Brenner-Stiftung. Jena.
- Ehrenreich, B. (1992): Angst vor dem Absturz. Das Dilemma der Mittelklasse. München.
- Erlinghagen, M. (2005): Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen. Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktflexibilität, Regulierung und sozialer Sicherung. In: Kronauer, Linne (Hg.): a.a.O. S. 31-52.
- Erlinghagen, M.; Knuth, M. (2005): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft. In: Struck, Köhler (Hg.): a.a.O. S. 23-38.
- Foucault, M. (1996): Wahnsinn und Gesellschaft. Frankfurt a. M.
- Friebe, H.; Lobo, S. (2006): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder Intelligentes Lebens jenseits der Festanstellung. München.
- Gazareth, P.; Juhasz, A.; Magnin, Ch. (Hg.) (2007): Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt. Konstanz.
- Geiselberger, H. (Hg.) (2007): Und Jetzt? Politik, Protest und Propaganda. Frankfurt a.M.
- Geißler, R. (1996): Die Sozialstruktur Deutschlands. Opladen.
- Hamann, F.; Nullmeier, F. (2006): Zum „Wandel von Sozialstruktur und Politik in Deutschland“. In: Vorgänge 176, Dezember 2006, H. 4, S. 5-12.
- Herbert-Quandt-Stiftung (2007): Zwischen Erosion und Erneuerung. Die gesellschaftliche Mitte in Deutschland. Ein Lagebericht. Bad Homburg.
- Keller, B.; Seifert, H. (Hg.) (2007): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin.
- Kessl, F. (2007): Die Wiederkehr der sozialen Frage – ein Postskriptum zur jüngsten Debatte um die „neue Unterschicht“. In: Kessl et al. S. 135-144.

- Kessl, F. et al. (2007): Erziehung zur Armut? Soziale Arbeit und die ‚neue Unterschicht‘. Wiesbaden.
- Kettner, A.; Rebien, M. (2007): Soziale Arbeitsgelegenheiten. Einsatz und Wirkungsweise aus betrieblicher und arbeitsmarktpolitischer Perspektive. IAB-Forschungsbericht.
- Köhler, C. et al. Eds. (2006): Trends in employment stability and labour market segmentation. SFB-Mitteilungen Nr. 16, Jena ([www.sfb580.uni-jena.de - publications: jena papers 16](http://www.sfb580.uni-jena.de-publications:jena_papers_16)).
- Korzilius, S. (2005): „Asoziale“ und „Parasiten“ im Recht der SBZ/DDR. Randgruppen im Sozialismus zwischen Repression und Ausgrenzung. Köln.
- Kraemer, K. (2007): Prekäre Arbeit – ein Problem sozialer Integration? In: Gazareth u.a. S. 127-144.
- Krätke, M. R. (2007): Leben und Arbeiten. Brot und Spiele. Das Grundeinkommen als Sozialstaatsersatz? In: Widerspruch H. 52, S. 149-164.
- Kronauer, M. (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt a.M.
- Lorenz, F.; Schneider, G. (2007): Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung. Hamburg.
- Lutz, B. et al. (2006): The German model of labour market segmentation – tendencies of change. Hall, Jena.
- Marquardsen, K. (2007): Was ist „Aktivierung“ in der Arbeitsmarktpolitik? In: WSI-Mitteilungen 5/2007, S. 259-265.
- Marx, K. (1976): Das Kapital. Bd. 3. MEW 25. Berlin.
- Murray, C. (1990): The Emerging British Underclass. London.
- Neugebauer, G. (2007): Politische Milieus in Deutschland. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

- Nolte, P. (2006): Riskante Moderne. Die Deutschen und der Neue Kapitalismus. München.
- Nolte, P. (2004): Generation Reform. Jenseits der blockierten Republik. Bonn.
- Nolte, P.; Hilpert, D. (2007): Wandel und Selbstbehauptung. Die gesellschaftliche Mitte in historischer Perspektive. In: Herbert Quandt-Stiftung. S. 11-103.
- Paugam, S. (2007): Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales. Paris.
- Röbenack, S. (2007): Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) als Vergesellschaftungsform – Konstruktion einer spezifischen sozialen Existenz. In: Gesundheits- und Sozialpolitik H. 5-6, S. 39-44.
- Sennett, R. (2007): Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Sennett, R. (2002): Respekt im Zeitalter der Ungleichheit. Berlin.
- Sombart, W. (1924): Der Moderne Kapitalismus. Bd. 2. München.
- Struck, O. et al. (2006): Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauer und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS). In: Arbeit H. 3, S. 167-180.
- Vogel, B. (2006): Soziale Verwundbarkeit und prekärer Wohlstand. Für ein verändertes Vokabular sozialer Ungleichheit. In: Bude; Willisch (Hg.). S. 342-355.
- Wacquant, R. (2006): Das Janusgesicht des Ghettos und andere Essays. Gütersloh.
- Walwei, U.; Dietzel, M. (2007): Erwerbsformen in Bewegung: Wirkung auf Beschäftigungsniveau und Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes. In: Lorenz; Schneider. S.185-201.
- Weber, M. (1904, 1993): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. Hain.

Werding, M.; Müller, M. (2007): Globalisierung und gesellschaftliche Mitte.
Beobachtungen aus ökonomischer Sicht. In: Herbert-Quandt-Stiftung. S.
104-162.

II. (Neu-)Strukturierung von Arbeitsmärkten

Andreas Brand, Alfons Schmid*

Zur Bedeutung und Struktur elektronischer Arbeitsmärkte¹

1. Einleitung

Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien) sind durch eine Kombination verschiedener Eigenschaften charakterisiert: Die Reduktion räumlicher Entfernungen, Beschleunigung von Interaktionen innerhalb und außerhalb von Unternehmen, Möglichkeit synchroner und asynchroner Kommunikation, Kopplung unterschiedlicher Interaktions- und Kommunikationsformen, Dominanz der textbasierten Kommunikation (vgl. u.a. Krömmelbein/Schmid 2004: 211 ff.; Becher et al. 2005: 11). Aufgrund dieser Eigenschaften werden von diesen Technologien weitreichende wirtschaftliche Auswirkungen erwartet, u.a. auf Produktivität und Wachstum (vgl. z.B. German Economic Review 2007), auf Beschäftigungshöhe und -struktur (vgl. z.B. Hofmann/Saul 1996; Kleinhenz 1998), auf systemische Veränderungen und Möglichkeiten einer netzgestützten Wirtschaft (vgl. u.a. Picot/Reichwald/Wiegand 1998; Zerdick et al. 1999), auf die zwischenmenschliche und berufliche Kommunikation und die Beziehung von Mensch und Technik (vgl. u.a. Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Schmiede 1996; Weinzierl 1998) sowie auf die Bedeutung und Funktionsweise elektronischer Märkte (vgl. u.a. Peters 2003; Malone et al. 1987; Bakos 1991).

Auch die Auswirkungen auf Arbeitsmärkte werden thematisiert (vgl. u.a. Autor 2001; Beck 1999; Freeman 2002; Becher et al. 2005). In der Literatur besteht

* Dieser Beitrag wurde nicht auf der Jahrestagung gehalten.

¹ Wir möchten uns hier nochmals bei den Herausgebern für die konstruktive Kritik bedanken.

überwiegend die Einschätzung, dass aufgrund der genannten Eigenschaften durch die Nutzung der neuen IuK-Technologien die Transaktionskosten der Marktteilnehmer sinken.² Damit nehme die Bedeutung des elektronischen Arbeitsmarkts gegenüber dem traditionellen Arbeitsmarkt zu.

Folgen der sinkenden Transaktionskosten durch die Nutzung dieser neuen elektronischen Medien seien u.a. eine Zunahme des Wettbewerbs und eine Verringerung der Hierarchie auf Arbeitsmärkten. Damit sei eine Tendenz zu „Mehr Markt am Arbeitsmarkt“ verbunden (vgl. z.B. Beck 1999; Autor 2001). So verstärkten die im elektronischen Medium erhältlichen Informationen den Wettbewerb zwischen den Marktteilnehmern, weil bestehende Beschäftigungsverhältnisse leichter zur Disposition gestellt werden können, wenn geeigneter Ersatz zur Verfügung steht. Arbeitskräfte könnten mit dieser „Drohung“ auch innerhalb bestehender Verträge leichter kontrolliert und an opportunistischem Verhalten gehindert werden. „Defekte“ des Arbeitsverhältnisses, die bisher über hierarchische Weisungsbefugnisse auf internen Arbeitsmärkten „geheilt“ wurden, werden demnach jetzt durch den Marktmechanismus „repariert“ (vgl. Beck 1999: 76). Entsprechend könne erwartet werden, dass sich die Beschäftigungsdauer verkürzt und atypische Arbeitsverhältnisse an Bedeutung gewinnen (vgl. ebenda: 71, 76). Daraus wird gefolgert, dass der externe elektronische Arbeitsmarkt deutlich gegenüber dem internen Arbeitsmarkt dominieren würde.

Außer diesen Veränderungen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten führten die neuen IuK-Technologien zur Entstehung von elektronischen Arbeitsnetzen als einem neuen Teilarbeitsmarkt. Diese Arbeitsnetze können auf der Basis einer "Selbstbeschäftigung" bzw. von Ein-Personen-Unternehmen (vgl. Leicht/Philipp 1999) oder Kleinunternehmen (vgl. Reichwald/Bieberbach/Hermann 1999: 461 ff.) bestehen. Hierbei gelte, dass eine inhaltliche Spezialisierung von Fachkräften an Attraktivität gewinne, da in einem potenziell globalen Markt die Nachfrage nach spezialisierten Fachkenntnissen größer werde (vgl. Zerdick et al. 1999: 17), wobei verschiedene Spezialisten sich raum-zeitlich fle-

² Vgl. ausführlich dazu Becher/Brand/Schmid (2007).

xibel zu Projektteams zusammenfinden können, um sich nach Fertigstellung des Auftrags neu zu gruppieren (vgl. Hönicke 1998).

In einer qualitativen Untersuchung über elektronische Arbeitsmärkte wurden die skizzierten Tendenzen nur teilweise bestätigt (vgl. Becher et al. 2005). Die Eigenschaften der neuen IuK-Technologien implizieren danach eher ein Flexibilitätspotenzial, d.h. die sinkenden Transaktionskosten ermöglichen die flexible Kombination dieser Eigenschaften. Hinsichtlich der Arbeitsmärkte bewirkt dieses Flexibilitätspotenzial der neuen IuK-Technologien, dass eine Ausdifferenzierung von Arbeitsmarktplätzen erfolgt. Da sich die Kosten der Suche für die Betriebe weitestgehend auf die Selektionsphase verschieben (vgl. Becher et al. 2005: 156), können verschiedene, aber ähnlich kostengünstige Arbeitsmarktplätze verwendet werden. Damit kann eine gleichzeitige Verwendung mehrerer Arbeitsmarktplätze prognostiziert werden, was sich in einer wenigstens teilweisen Annäherung der Teilarbeitsmärkte niederschlagen kann. Einschränkend auf eine gleichzeitige Nutzung wirkt dagegen, dass es auch transaktionskostenerhöhende Wirkungen dieser Technologien gibt. So besteht ein information overflow, bestimmte Merkmale sind nicht bzw. nur mit hohen Transaktionskosten erfassbar und die initialen Einführungskosten hoch (vgl. ebenda; vgl. auch Struck et al. 2006).

Unseres Wissens gibt es bisher weder systematische Untersuchungen über die Bedeutung und Struktur elektronischer Arbeitsmärkte noch über elektronische Arbeitsmarktplätze. Bisher wurden empirisch nur elektronische Stellenbesetzungen oder einzelne Arbeitsmarktplätze bzw. Suchwege z.B. in Form von Jobbörsen oder Email-Initiativbewerbungen untersucht. Diese Studien beziehen sich dabei sowohl auf Arbeitnehmer wie auf Unternehmen (vgl. z.B. Kettner/Spitznagel 2005; Kuhn/Skuterud 2000; König et al. 2004; IP-Institut 2004, Becher et al. 2005).

An diesem Befund setzt dieser Beitrag an. Wir referieren empirische Ergebnisse über die Bedeutung des elektronischen Arbeitsmarktes, die Struktur seiner Teilarbeitsmärkte sowie der elektronischen Arbeitsmarktplätze auf diesen Arbeitsmärkten aus einer repräsentativen Betriebsbefragung. Mit diesem Beitrag möch-

ten wir einen Beitrag leisten, das diagnostizierte Defizit über Bedeutung und Struktur elektronischer Arbeitsmärkte zu verringern.³ Für weitergehende theoretische Überlegungen und einen Literaturüberblick verweisen wir auf die ausführliche Darstellung in Becher/Brand/Schmid (2007).

Ein elektronischer Arbeitsmarkt existiert nach unserer Definition, wenn bereits eine Markttransaktion – Erfassung des Transaktionsbedürfnisses, Anbahnung und Verhandlung, Vertragsabschluss, Vertragsabwicklung – durch die neuen IuK-Technologien unterstützt wird.⁴ Werden alle Transaktionsphasen auf dem Arbeitsmarkt durch die die neuen IuK-Technologien unterstützt, wird hier von einem virtuellen Arbeitsmarkt gesprochen. Unter einem elektronischen Arbeitsmarktplatz wie z.B. Jobbörsen werden virtuelle Orte des Tausches von Arbeitskräften und Arbeitsleistungen verstanden.

Im ersten Schwerpunkt referieren wir erste Ergebnisse zur Bedeutung des elektronischen gegenüber dem „traditionellen“ Arbeitsmarkt, wobei ersterer aufgrund der erwarteten Transaktionskostensenkungen einen hohen Stellenwert haben sollte. Dann fokussieren wir die elektronischen Teilarbeitsmärkte. Wir ergänzen hierfür die traditionelle Zweiteilung in externe und interne Arbeitsmärkte durch die Einführung von Arbeitsnetzen als drittem Teilarbeitsmarkt. Diese Ergänzung erfolgt zum einen wegen der sinkenden Transaktionskosten für kooperative Beziehungen durch die neuen IuK-Technologien; zum andern wegen der in qualitativen Untersuchungen festgestellten Bedeutung dieser Arbeitsnetze (vgl. Becher et al. 2005 und die dort angegebene Literatur). Unsere Fragestellung richtet sich darauf, ob der externe Arbeitsmarkt soweit dominiert, dass der interne keine Rolle mehr spielt und ob kooperative Arbeitsnetze bei der Allokation der Arbeitskräfte tatsächlich den erwarteten hohen Stellenwert haben.

Der zweite Fokus liegt auf der Strukturierung der elektronischen Arbeitsmarktplätze und ihrer Bedeutung innerhalb der elektronischen Teilarbeitsmärkte. Aus der Betrachtung der Arbeitsmarktplätze können wir u.a. Schlüsse ziehen, wie

³ Wir präsentieren hier Ergebnisse aus dem DFG-Forschungsprojekt „Elektronische Arbeitsmärkte“ an der J.W.Goethe-Universität Frankfurt/Main, die in umfangreicherer Form als Buch publiziert wurden (vgl. Becher/Brand/Schmid 2007).

⁴ Ein virtueller Arbeitsmarkt umfasst alle Markttransaktionsphasen.

das Flexibilitätspotential der neuen IuK-Technologien (vgl. Becher et al. 2005; Kawai/Schmid 2004) wirkt und ob es eine Segmentierung unterstützt bzw. verringert.

Die Untersuchungsergebnisse beziehen sich auf die betriebliche Perspektive; zur Struktur des elektronischen Arbeitsmarktes aus der Perspektive der Arbeitskräfte können anhand der verfügbaren Daten keine Aussagen gemacht werden. Die Ergebnisse basieren auf einer telefonischen standardisierten Betriebsbefragung in der Bundesrepublik Deutschland. Befragt wurden die zentralen Personalverantwortlichen in ausgewählten Betrieben von Oktober 2004 bis Ende März 2005. Die Fragen und damit die Aussagen bezogen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 30. September 2004.

Wir verwandten eine geschichtete Stichprobenziehung aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Die mehrstufige Stichprobenziehung wurde so ausgelegt, dass jede Zelle (Betriebsgröße/Branche) mit ungefähr 30 Betrieben besetzt war. Zuerst wurde eine umfassende Zufallsstichprobe in den Zellen aus allen Betrieben in Deutschland gezogen, die dann vom Befragungsinstitut randomisiert angesprochen wurden. Insgesamt wurden nach einem Pretest 950 Betriebe befragt, die die Filterfrage nach einem elektronischen Teilarbeitsmarkt bejahten. Diese wurden anhand der geschichteten Stichprobe zurückgewichtet.⁵

2. Zur Empirie elektronischer Arbeitsmärkte

Zuerst geben wir im Folgenden kurz eine Schätzung über die Bedeutung und Struktur des elektronischen Gesamtarbeitsmarktes. Dann referieren wir die Untersuchungsergebnisse für die drei genannten elektronischen Teilarbeitsmärkte: externen und internen Arbeitsmarkt sowie Arbeitsnetz. Wir analysieren diese Themen primär anhand von zwei Ansatzpunkten. Zum einen werden anhand der elektronischen Stellenbesetzung die Bedeutung des elektronischen Gesamtarbeitsmarktes und seiner Teilarbeitsmärkte untersucht. Zum andern wird die Be-

⁵ Eine ausführliche Beschreibung der Methodik findet sich in Becher/Brand/Schmid (2007).

deutung der neuen IuK-Technologien für die Suchwege heraus gearbeitet, die zur Stellenbesetzung genutzt werden.

2.1 Elektronischer Gesamtarbeitsmarkt

Um die Bedeutung des elektronischen Gesamtarbeitsmarktes näherungsweise herauszuarbeiten verwenden wir zwei Indikatoren. Als erster Indikator wird die Häufigkeit der Betriebe, die elektronische Medien für ihre Stellenbesetzung (und damit den elektronischen Gesamtarbeitsmarkt) nutzen, im Vergleich mit allen Betrieben des „allgemeinen Gesamtarbeitsmarkts“ abgeschätzt. Wir vergleichen dazu die Anzahl der Betriebe, die elektronisch besetzen, mit der Anzahl aller stellenbesetzenden Betriebe in Deutschland. Nach unserer vorsichtigen Hochrechnung benutzten in den ersten neun Monaten des Jahres 2004 insgesamt 79.529 Betriebe elektronische Medien, um Stellen zu besetzen. Das entspricht einem Anteil von ca. 4 % aller 1,97 Mio. Betriebe unserer Grundgesamtheit bundesweit. Insgesamt haben 2004 nach Kettner/Spitznagel (2005) 13 % aller Betriebe (ca. 258.455 Betriebe) mindestens eine Stelle extern besetzt, worin auch die elektronischen Stellenbesetzungen enthalten sind.⁶ Da wir mit unserer Branchenabgrenzung 96 % aller Betriebe „abdecken“, lässt sich in einer groben Schätzung davon ausgehen, dass von allen Betrieben, die im Jahr 2004 Stellen besetzten, ca. 30 % elektronische Medien bei der externen Stellenbesetzung genutzt haben. Dieser Anteil bildet eine Untergrenze, da wir die Besetzungen nur für die ersten neun Monate abgefragt haben. Wenn im letzten Quartal 2004 Betriebe, die in den ersten neun Monaten nicht besetzt haben, Arbeitskräfte elektronisch eingestellt haben, würde sich der Anteil erhöhen. Darüber liegen uns aber keine Daten vor.

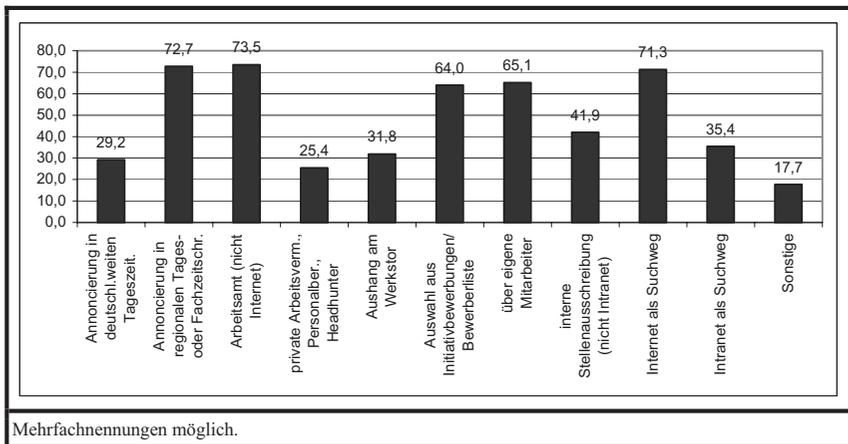
Neben der Stellenbesetzung wird als zweiter Indikator die Suche nach Arbeitskräften analysiert. Dieser Indikator liefert Informationen über die Bedeutung der elektronischen Medien bei der Stellenbesetzung, da der Erfolg der nachfolgenden Phasen auf dem Erfolg der Suchphase basiert. In der Suchphase lassen sich

⁶ Diese Zahl enthält alle Betriebe, die in Deutschland überhaupt Stellen besetzt haben. Dabei gehen wir davon aus, dass bei der Befragung die Unternehmensnetzwerke wegen ihres für die befragten Betriebe geringen Unterschieds zur externen Besetzung nicht herausgefallen sind.

durch den Einsatz von IuK-Technologien Transaktionskosten senken, da z.B. die Anzahl passgenauer Bewerber erhöht oder die Suchzeit gesenkt werden kann. Wir untersuchen zunächst, inwieweit Internet- und Intranet-Suchwege für die Suche nach Arbeitskräften von Bedeutung sind. Zu den Internetsuchwegen zählen wir z.B. Jobbörsen, betriebs- oder unternehmenseigene Datenbanken, Anzeigen/Rekrutierungstools auf der Homepage, E-Mail-Initiativbewerbungen o.ä. Zum Intranet zählen wir z.B. interne Jobbörse, Datenbanken interner Bewerber E-Mail-Initiativbewerbungen. Diese Inter- und Intranetsuchwege werden gegenüber anderen traditionellen Kanälen (bspw. der Zeitung) abgegrenzt.

Das Internet hat für die Betriebe in der Bundesrepublik (mit 71 % Nutzer) inzwischen bei der Stellenbesetzung hohe Bedeutung erlangt (s. Abb. 1): Die Betriebe, die elektronische Medien nutzen, nutzen diese im Vergleich zu den anderen Medien intensiv. Nur die regionalen Printmedien und das Arbeitsamt sowie die Initiativbewerbungen und der Weg über die eigenen Mitarbeiter haben ein vergleichbares Gewicht (mit 64-74 %). Im Vergleich mit der privaten Arbeitsvermittlung, der Personalberatung, Headhuntern, der Annoncierung in deutschlandweiten Tageszeitschriften und dem Aushang am Werkstor (mit 25-32 %) dagegen besitzt der Suchweg Internet einen erheblich größeren Stellenwert. Bezogen auf alle Betriebe scheint das Intranet im Vergleich zum Internet mit 35,4 % von geringerem Stellenwert. Wird aber berücksichtigt, dass häufiger extern als intern rekrutiert wird, dann relativiert sich die Zahl.

Abbildung 1 Nutzung verschiedener Suchwege, Anteil der Betriebe in %



Die Nutzung elektronischer Medien für Arbeitskräfteallokation in der Bundesrepublik hat nach diesen ersten Ergebnissen inzwischen erhebliche Bedeutung erlangt. Diese Einschätzung gilt für den gesamten elektronischen Arbeitsmarkt sowie für die elektronischen Suchwege. Internet und Intranet werden, so eine vorsichtige Folgerung, weniger substitutiv, sondern eher komplementär zu traditionellen Suchwegen verwandt.

2.2 Elektronische Teilarbeitsmärkte

In diesem Punkt stellen wir die Bedeutung der drei elektronischen Teilarbeitsmärkte – externer und interner Teilarbeitsmarkt sowie Arbeitsnetze/Unternehmensnetzwerke - dar. In der Literatur zu elektronischen Arbeitsmärkten wird argumentiert, dass durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien die „ex ante Transaktionskosten“ gesenkt werden können und dies zu einer Vermarktlichung von Arbeitsmärkten führt. Als Folge wird angenommen, dass der externe Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnt und interne Teilarbeitsmärkte an Bedeutung verlieren (vgl. Beck 1999; Autor 2001). Aber nicht nur auf externen, sondern auch auf internen Arbeitsmärkten werden vermehrt IuK-Techniken wie interne Jobbörsen verwendet (vgl. BITKOM 2002). Dort können

ebenfalls Transaktionskostensenkungen gegenüber dem nichtelektronischen internen Arbeitsmarkt realisiert werden (vgl. Kawai/Schmid 2004). Gleichzeitig nimmt durch die Nutzung der neuen IuK-Technologien die Bedeutung unternehmensinterner Arbeitsmärkte zu.

Auf dem externen elektronischen Arbeitsmarkt lassen sich zwar Vorteile aufgrund des „Mehr“ an Informationen und der gesteigerten Marktgröße realisieren, die Nutzung stößt aber an Grenzen, die im „Information Overflow“, den Grenzen der Informationsverarbeitung nicht standardisierter Daten und der Anonymität des Internets begründet liegen. Dagegen können sich Vorteile der neuen IuK-Technologien im internen Arbeitsmarkt „ohne Nebenwirkungen“ entfalten, da Probleme des „Information Overflow“, der Anonymität und der hohen Anzahl potentieller Transaktionspartner durch die „geschlossene“ Organisationsform Unternehmen begrenzt werden. Der „Information Overflow“ wird dadurch begrenzt, dass Daten standardisiert innerhalb der Unternehmung eingegeben werden und so leichter zu handhaben sind. Die Anzahl von potentiellen Transaktionspartnern wird durch bestehende Unternehmensgrenzen eingeschränkt.

Außerdem unterstützen die IuK-Techniken die Bildung kooperativer Formen der Zusammenarbeit, die Entstehung von elektronischen Arbeitsnetzen.⁷ Der intensivierte globale Wettbewerb treibt die Bildung solcher Netze zusätzlich an (vgl. Picot/Reichwald 1994; Becher et al. 2005: 18; Schmid et al. 2001). Solche Arbeitsnetze bilden einen Verbund in den Arbeitsbeziehungen. Da von Brand/Schmid (2003) und Becher et al. (2005) bekannt ist, dass Arbeitsnetze vergleichsweise selten auftreten und selten aus diesen besetzt wird, werden im Arbeitsmarkt die (Arbeits-)Netzwerke als eigenständiger Teilarbeitsmarkt durch Unternehmensnetzwerke approximiert. Gegenüber den Arbeitsnetzen sind Unternehmensnetzwerke zusätzlich durch das Auftreten größerer Unternehmen und dem längerfristigen Austausch von Informationen oder Produkten gekennzeichnet. Es ist davon auszugehen, dass bei einer längerfristigen Beziehung auch die Stellenbesetzung aus „befreundeten“ Unternehmen eine erhöhte Rolle spielt.

⁷ Für eine ausführlichere Darstellung sei auf Becher et al. (2005), Brand (2004), Krömmelbein/Schmid (2000) verwiesen. Auf die Diskussion, ob ein Netzwerk eine eigenständige Organisationsform oder eine Kombination von Markt und Hierarchie darstellt, gehen wir hier nicht ein.

Aus einem theoretischen Blickwinkel wird aber in Arbeitsnetzen sowohl die Öffnung eines geschlossenen Systems erreicht (Marktgröße), als auch ein „Information Overflow“ durch potentiell vorhandene Standardisierung verringert. Basierend auf diesen Überlegungen könnte dieser Teilarbeitsmarkt als „Königsweg“ angesehen werden, da er weder „Nachteile“ des internen noch des externen Arbeitsmarktes beinhaltet. Daraus folgt aus transaktionskostentheoretischen Überlegungen, dass er eine größere Bedeutung bei Nutzung der neuen IuK-Technologien erlangen müsste.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Einflüsse ist aus einer theoretischen Perspektive nicht prognostizierbar, ob sich auf dem elektronischen Arbeitsmarkt eine Tendenz eines „Move to the Market“ (externer Teilarbeitsmarkt; vgl. Malone et al. 1987), eines „Move to the Hierarchy“ (interner Teilarbeitsmarkt; vgl. Bakos/Brynjolfsson 1993) oder zu einem „Move to the Middle“ (Arbeitsnetzwerk-Teilarbeitsmarkt; vgl. Clemons et al. 1993) abzeichnet. Erste qualitative Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass durch die Virtualisierung des Arbeitsmarktes keine gravierende Veränderung in der Bedeutung bestehender Teilarbeitsmärkte auftritt (vgl. Becher et al. 2005). Hier scheinen andere Faktoren bspw. Institutionen auf der Makro- und Mesoebene, als zu bedeutend.

Untersuchungsergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse referiert, die die Bedeutung der drei elektronischen Teilarbeitsmärkte (extern, intern, Arbeitsnetz) indizieren. Die Bedeutung der Teilarbeitsmärkte eruieren wir wie beim elektronischen Gesamtmarkt anhand der Indikatoren „Anzahl der Betriebe“ und „Stellenbesetzungen je Betrieb“. Auf die Anzahl der Betriebe, die einen elektronischen Teilarbeitsmarkt nutzen, stellen wir als erstem Indikator ab. Uns interessiert, wie viele Betriebe überhaupt über einen der Teilarbeitsmärkte besetzen. Die Bedeutung eines Teilarbeitsmarkts wird anhand der Höhe des prozentualen Anteils der Betriebe am elektronischen Gesamtmarkt gemessen. Zusätzlich ist die Bedeutung eines Teilarbeitsmarkts besonders hoch, wenn überwiegend nur aus diesem besetzt wird.

Der elektronische externe Arbeitsmarkt ist mit Abstand der größte Teilarbeitsmarkt: 88 % aller Betriebe des elektronischen Gesamtmarkts nutzen diesen Arbeitsmarkt entweder allein oder gleichzeitig mit den anderen elektronischen Teilarbeitsmärkten (s. Tab. 1). Dass der externe Arbeitsmarkt dieser überragende Bedeutung hat, verwundert nicht. Aber immerhin 26 % der Betriebe besetzen über den internen elektronischen Teilarbeitsmarkt.

In einer qualitativen Untersuchung (vgl. Becher et al. 2005) wurde festgestellt, dass es auf elektronischen internen Arbeitsmärkten eine Tendenz der Erweiterung vom betriebsinternen zu einem unternehmensinternen elektronischen Teilarbeitsmarkt gibt. Gegenüber dem elektronisch allgemeinen, elektronisch externen und elektronisch betriebsinternen Teilarbeitsmarkt wirkt der unternehmensinterne Teilarbeitsmarkt mit ca. 5.600 Betrieben zwar als relativ unbedeutend. Vergleichen wir jedoch die Anzahl der Betriebe mit betriebsinternem und unternehmensinternem Teilarbeitsmarkt, so haben immerhin ein Drittel aller Betriebe ihren betriebsinternen Arbeitsmarkt zu einem unternehmensinternen Arbeitsmarkt erweitert. Der Trend tritt natürlich besonders bei Betrieben auf, die zu einer Unternehmensgruppe gehören, selbst eine Zentrale eines Unternehmens oder eine abhängige Filiale eines Unternehmens sind, also in Großunternehmen.

In den weiteren Ausführungen werden der elektronische betriebs- und der unternehmensinterne Teilarbeitsmarkt zum elektronischen internen Teilarbeitsmarkt zusammengefasst, da Aussagen für beide getrennt wegen der dann unzureichenden Datenbasis nicht mehr möglich sind.

Die Besetzung aus elektronischen Unternehmensnetzwerken spielt entgegen der auf Basis von Clemons et al. (1993) gebildeten Erwartungen einer „Move to the Middle“-These, welche bereits durch eine qualitative Untersuchung teilweise relativiert wurde (vgl. Becher et al. 2005), bei der elektronischen Stellenbesetzung kaum eine Rolle. Nur 4 % aller Betriebe stellen aus einem solchen Unternehmensnetzwerk ein. Ein Grund für die untergeordnete Relevanz können kaum überwundene Kooperationsschwierigkeiten sein, da benötigte Initialinvestitionen der Errichtung eines gemeinsamen Marktplatzes fehlen oder eine Abwerbung als aggressiver Akt angesehen wird, der zu einer Auflösung der Kooperati-

on führen kann. Dieser elektronische Teilarbeitsmarkt wird wegen seiner geringen Bedeutung nicht weiter diskutiert. Wir konzentrieren uns auf den elektronischen externen und internen Arbeitsmarkt.

Tabelle 1 Betriebliche Besetzung aus einem der Teilarbeitsmärkte; anteilig am elektronischen Gesamtarbeitsmarkt, in %

Elektronischer Arbeitsmarkt	Anteil am elektronischen Gesamtarbeitsmarkt; in %
Elektronischer Gesamtarbeitsmarkt	100 %
Elektronischer externer Teilarbeitsmarkt	87,8 %
Elektronischer interner Teilarbeitsmarkt	26,0 %
Elektronischer Arbeitsnetz-/Unternehmensnetzwerk-Teilarbeitsmarkt	4,3 %
Basis 79.985 Betriebe, Mehrfachnennungen möglich.	

Als zweiter Indikator für die Bedeutung elektronischer Teilarbeitsmärkte wird die Anzahl der Stellenbesetzungen nach Besetzungsklassen bei den Betrieben untersucht. Wir nähern uns der Betrachtung der Stellenbesetzung, indem wir den Anteil der elektronisch besetzten Stellen pro Betrieb aus verschiedenen elektronischen Teilarbeitsmärkten miteinander vergleichen und bewerten: Je mehr Stellen prozentual pro Betrieb aus einem Teilarbeitsmarkt besetzt werden, desto bedeutender ist der betreffende Teilarbeitsmarkt.

Für die Teilarbeitsmärkte ergibt sich hinsichtlich des Stellenwerts bei der Stellenbesetzung ein unterschiedliches Bild. Wenn extern Stellen besetzt werden, dann überwiegt dieser elektronische Arbeitsmarkt: 86,2 % der Betriebe besetzen mehr als 80 % ihrer Stellen extern elektronisch (s. Tabelle 2). Dagegen besetzen im Unternehmensnetzwerk ca. 7,6 % der Betriebe des jeweiligen Teilarbeitsmarkts mehr als 80 % der Stellen aus dem elektronischen Gesamtarbeitsmarkt. Das Unternehmensnetzwerk wird offensichtlich nur ergänzend zum Abgleich des Stellenbedarfs verwendet. Selbst wenn ein Unternehmen Stellen aus dem ihm assoziierten Netzwerk besetzen kann, so sind im Regelfall Betriebe nicht in der Lage oder nicht willens, sämtliche Stellen über diesen Teilarbeitsmarkt zu besetzen. In diesen wenigen Fällen bestanden die obengenannten Hindernisse anscheinend nicht.

Wenn ein Unternehmen einen internen elektronischen Arbeitsmarkt hat, so nutzen „nur“ ca. 44 % diesen überwiegend bei der internen Stellenbesetzung, während über die Hälfte der Betriebe diesen auch teilweise nutzen. Diese Teilnutzung belegt, dass zwischen internem und externem Arbeitsmarkt keine völlige Abschottung bestehen kann, da Arbeitskräfte ja auch in den internen Arbeitsmarkt kommen müssen.

Tabelle 2 Elektronisch besetzte Stellen pro Betrieb im jeweiligen Teilarbeitsmarkt; betriebliche Verteilung, in %

Teilarbeitsmärkte	Anteil an den elektronisch besetzten Stellen pro Betrieb		
	unter 81 %	über 81 %	Gesamt
elektronisch externer Teilarbeitsmarkt	13,8	86,2	100,0
elektronisch (betriebsinterner und unternehmensinterner) interner Teilarbeitsmarkt	56,2	43,9	100,0
Arbeitsnetz-/Unternehmensnetzwerk-Teilarbeitsmarkt	92,4	7,6	100,0

Da die Betriebe z.T. aus nur einem, teilweise aber auch aus mehreren elektronischen Teilarbeitsmärkten rekrutieren, haben wir, um die Bedeutung eines einzelnen Teilarbeitsmarkts genauer zu identifizieren, zwischen der gleichzeitigen Nutzung der elektronischen Teilarbeitsmärkte und der Nutzung aus nur eines Teilarbeitsmarkt differenziert.⁸ Dabei wird die überragende Bedeutung des elektronischen externen Arbeitsmarktes bei der Stellenbesetzung noch deutlicher (s. Tabelle 3): 73 % aller Betriebe des elektronischen Gesamtmarkts rekrutieren nur aus diesem, das sind ca. 83 % aller elektronisch extern besetzenden Betriebe. Demgegenüber besetzen 10 % aller Betriebe des elektronischen Gesamtmarkts im Untersuchungszeitraum nur aus dem internen elektronischen Teilarbeitsmarkt, das sind 43 % aller elektronisch intern besetzenden Betriebe. Betriebe, die zugleich intern und extern besetzen, stellen ca. 16 % am elektronischen Gesamtmarkts. Die Besetzung nur aus einem Unternehmensnetzwerk mit 0,3 % aller Betriebe spielt kaum eine Rolle.

⁸ Wenn ein Betrieb nur aus dem externen oder nur dem internen Teilarbeitsmarkt rekrutiert hat, nennen wir dies jeweils den rein externen oder rein internen Teilarbeitsmarkt.

Dieser hohe Stellenwert des elektronisch externen Teilarbeitsmarkts muss aber relativiert werden, wenn auf die Beschäftigten in den Betrieben abgestellt wird. Diese bilden das „Potenzial“ für die Stellenbesetzung aus den jeweiligen Teilarbeitsmärkten. Dabei wird die Summe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Betriebe betrachtet, die rein extern, rein intern und kombiniert extern sowie intern besetzt haben.⁹ Sehr viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ca. 56 %) arbeiten in Betrieben, die sowohl extern als auch intern rekrutieren (s. Tab. 3). Eher wenig sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind in Betrieben anzutreffen, die einen elektronisch rein externen (mit 23 %) oder rein internen (mit 21 %) Teilarbeitsmarkt haben. Insgesamt dominiert also die gleichzeitige Rekrutierung aus dem externen und dem internen elektronischen Arbeitsmarkt. Aber mit ca. 44 % der Beschäftigten sind immerhin „reine“ Formen der Teilarbeitsmärkte (nur extern oder nur intern) in einer eindeutigen Organisationsform anzutreffen. Diese Zahlen zu bewerten, fällt etwas schwer. Zum einen verwundern die Anteile nicht; höchstens dass die Beschäftigtenzahl beim rein internen Arbeitsmarkt relativ hoch ist; aber das liegt an der Betriebsgröße: Großbetriebe umfassen ca. ein Drittel der Beschäftigten und sie haben in der Regel einen internen Arbeitsmarkt. Zum andern wäre ein Vergleich mit einer nicht-elektronischen Stellenbesetzung notwendig; dafür liegen hier aber keine Daten vor.

⁹ Wir untersuchen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da wir eine Stichprobe aus allen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezogen haben. Unsere Abschätzung der Gesamtsumme aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stimmt dabei ungefähr mit der Gesamtsumme aller deutschlandweit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von ca. 27 Mio. überein (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2005). Da die Besetzung aus dem Unternehmensnetzwerk eher zusätzlich neben dem internen und externen Teilarbeitsmarkt besteht, wird die Beschäftigtenzahl nur auf die rein externe, rein interne und die kombiniert extern sowie interne Besetzung bezogen.

Tabelle 3 Verteilung der betrieblichen Besetzung und der Beschäftigten nach elektronisch rein externem, rein internem und kombiniert externem sowie internem Teilarbeitsmarkt und einer ausschließlichen Besetzung aus dem elektronischen Arbeitsnetz-Teilarbeitsmarkt

Elektronischer Arbeitsmarkt	Anteil am elektr. Gesamtarbeitsmarkt; betriebliche Verteilung, in %	Anteil der Teilarbeitsmärkte an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in %
Elektronisch rein externer Teilarbeitsmarkt	72,6	23
Elektronisch rein interner Teilarbeitsmarkt	10,2	21
Betriebe, die zugleich intern und extern besetzen	15,8	56
Reine Besetzung aus dem elektronischen Arbeitsnetz/Unternehmensnetzwerke- Teilarbeitsmarkt	0,3	/
Gesamt	100	100
Basis 79.985 Betriebe, Mehrfachnennungen möglich.		

Wird die Bedeutung der elektronischen Teilarbeitsmärkte nicht nach Betrieben, sondern nach den Beschäftigten analysiert, so könnte doch von einer Angleichung des internen und externen Arbeitsmarktes gesprochen werden; allerdings in einem anderen Sinn als in der Literatur diskutiert. Nicht der externe Arbeitsmarkt scheint danach auf Kosten des internen Arbeitsmarktes an Bedeutung zu gewinnen. Vielmehr gibt es Anhaltspunkte für einen „integrierten“ Arbeitsmarkt, auf dem die Allokation sowohl extern als auch intern erfolgt. Aus segmentationstheoretischer Sicht könnten danach externe, interne und „integrierte“ Teilarbeitsmärkte unterschieden werden. Allerdings bedürfte es dazu einer Differenzierung nach weiteren Variablen wie der Beschäftigungsdynamik und der Qualifikationsstruktur; dann könnte man feststellen, ob auf diesem „integrierten“ Teilarbeitsmarkt substitutive oder komplementäre Verhältnisse vorherrschen.

Betriebszugehörigkeitsdauer und Qualifikation

Die Bedeutung der elektronisch externen und internen Teilarbeitsmärkte wird anhand der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer bei bestimmter betrieblicher Qualifikationsstruktur und der Häufigkeit der Besetzung von Qualifikationsniveaus vertiefend untersucht. Technische Innovationen erfordern neue

Anforderungen an die Arbeitskräfte. So reicht selbst bei ausreichender Größe eines unternehmensweiten Arbeitsplatzes intern vorhandenes Wissen trotz Weiterbildungsmaßnahmen eventuell nicht aus, um benötigte neue Qualifikationen zu generieren. Je innovativer eine Branche ist, desto höher sind die Abschreibungsrate von beruflichem Humankapital und damit die Notwendigkeit, durch neue Arbeitskräfte diese Lücke auszugleichen. Diese neuen Fertigkeiten werden im Regelfall durch berufliche, aber insbesondere durch akademische Ausbildung gebildet. Aus diesem Grund müssten dann signifikante Unterschiede bei der Betriebszugehörigkeitsdauer festzustellen sein, wenn die Bedeutung von Qualifikation zwischen den Betrieben differiert.

Eine hohe Bedeutung des elektronischen Arbeitsmarktes lässt sich für internet-affine hochqualifizierte Akteure erwarten, mit einem Schwerpunkt auf technischen Berufsbildern (IuK-Sektor) bzw. den BWL-Kernbereichen (bspw. Bankensektor, Unternehmensberatungen). Dort kann der elektronische Arbeitsmarkt seine Stärken entfalten. Genau das Gegenteil gilt für Berufsbilder, deren Anforderungen durch die neuen Medien nicht einwandfrei zuzuordnen sind bspw. in sozialen Berufen, oder wenn die Abschlüsse keine genaue Zuordnung zulassen.

Neben den nachfrageseitigen sind auch angebotsseitige Restriktionen zu erwarten. Zwar gelten strukturelle Beschränkungen des Internetzugangs aufgrund von Sachkapitalmangel in Form von Computer und Internetanschluss nur noch als sekundäre Probleme für die Arbeitskraftseite (vgl. (N)onliner-Atlas 2004). Jedoch schließen fehlende, zur Nutzung von IuK-Technologien benötigte Kenntnisse einen Teil der Arbeitskräfte vom Zugang zu den elektronischen Arbeitsmarktplätzen und damit zum elektronischen Arbeitsmarkt aus. Insbesondere niedrig qualifizierte Arbeitskräfte gelten als unterdurchschnittlich vertraut mit der Nutzung der neuen Medien (vgl. Hargiatti 2002).

Diese strukturellen Beschränkungen können zumindest teilweise als nur temporär erwartet werden, denn es bestehen für die genannten Probleme Lösungsmöglichkeiten. Die Marktplatzgebühren für Jobbörsen sind so niedrig, dass die günstigen IuK-Investitionen in Hard- und Software (zumindest langfristig) auch rentabel sind. Gleichfalls besteht mit dem Angebot der Bundesagentur für Arbeit

eine Jobbörse zur Verfügung, die selbst ungeübte Nutzer „an die Hand“ nimmt. Folglich sollte sich die Bedeutung der Teilarbeitsmärkte bzgl. des Qualifikationsgrads der Arbeitskräfte unterscheiden (vgl. Blauermel/Sesselmeier 1997).

Um die Bedeutung der Qualifikation für elektronische Arbeitsmärkte zu analysieren, unterscheiden wir drei Qualifikationsniveaus:

- un- und angelernte Arbeitskräfte: Niedrigqualifizierte,
- Arbeitskräfte mit Berufsausbildung: Mittelqualifizierte und
- Arbeitskräfte mit Fachhochschul-/Universitätsabschluss: Hochqualifizierte.

Zwischen diesen Qualifikationsniveaus sind Unterschiede beim betriebspezifischen Humankapital, aber auch in den Rekrutierungskosten und bei der Technikkompetenz der Akteure vorzufinden. Der elektronische interne Teilarbeitsmarkt ist u.a. dadurch gekennzeichnet, dass versucht wird, das spezifische Humankapital des Betriebes zu erhalten. Dies erfordert eine langfristige Bindung der Arbeitskräfte an das Unternehmen bei gleichzeitigem flexiblem Einsatz (vgl. Kawai/Schmid 2004, Becher et al. 2005, Blauermel/Sesselmeier 1997: 65 ff., 74 ff.). Demnach wäre zu erwarten, dass vor allem Mittel- und Hochqualifizierte verstärkt auch im elektronisch internen Teilarbeitsmarkt rekrutiert werden, da im Verhältnis zu unqualifizierten Arbeitskräften dort relativ viel betriebspezifisches Humankapital erwartet wird. Zudem verursacht die externe Rekrutierung „neuer“ Arbeitskräfte Such- und Auswahlkosten, und aus dieser Perspektive werden nur dann hochqualifizierte Arbeitskräfte extern eingestellt, wenn Lücken zu füllen sind, die intern nicht geschlossen werden können.

Die IuK-Techniken ermöglichen den Arbeitskräften außerdem eine zeitnahe schnelle Anforderung und Verarbeitung von Stelleninformationen, so dass sich eine erhöhte Fluktuation auf den elektronischen Arbeitsmärkten ergeben kann. Allgemein zeigt sich z.B. auf dem US-amerikanischen externen Arbeitsmarkt z.B. im Silicon Valley ein Trend zu einer stärkeren Flexibilität und höheren Fluktuation, die mit der Verbreitung der IuK-Techniken im Zusammenhang

steht (vgl. Benner 2002: 24 ff., 76). Wir untersuchen, ob dies auch auf die elektronischen Teilarbeitsmärkte in Deutschland zutrifft und ob sich dies für die Teilarbeitsmärkte differenziert darstellt.

Transaktionskostensenkungen durch die Nutzung der neuen Medien können dazu führen, dass sich die relativen Transaktionskosten zwischen internen und externen elektronischen Arbeitsmärkten zugunsten letzterer verschieben. Der externe Einkauf von Humankapital wird billiger, die Bedeutung von betriebspezifischem Wissen nimmt ab. Als Folge davon wäre eine hohe (höhere) Nutzung des externen elektronischen Arbeitsmarktes auch für Mittel- und Hochqualifizierte vorstellbar.

Wir analysieren im Folgenden einerseits die Betriebe, die entweder nur einen externen oder nur einen internen Teilarbeitsmarkt nutzen.¹⁰ Es wird erwartet, dass dort die bestimmenden Merkmale besonders deutlich ausgeprägt sind. Andererseits kontrastieren wir dies mit den Betrieben, die zugleich aus dem externen und internen Teilarbeitsmarkt besetzen. Die Charakterisierung der Betriebe erfolgt nach durchschnittlicher Betriebszugehörigkeitsdauer, betrieblicher Qualifikationsstruktur und Häufigkeit der Besetzung von Qualifikationsniveaus.

Neben der Untersuchung, welche Bedeutung die verschiedenen Teilarbeitsmärkte für die Qualifikationsgruppen haben, untersuchen wir darüber hinaus, inwieweit sich die Fluktuation bei den verschiedenen Qualifikationsniveaus unterscheidet. Dabei erwarten wir aus theoretischer Perspektive, dass Niedrigqualifizierte wegen des nicht ausgebildeten betriebspezifischen Humankapitals eine hohe, Mittel- und Hochqualifizierte wegen betriebspezifischem Humankapital eher eine niedrige Fluktuation haben. Interessant an dieser Stelle ist, ob sich dieser humankapitaltheoretisch prognostizierbare Trend auch auf elektronischen Arbeitsmärkten abzeichnet.

Wir beginnen mit der Untersuchung der Fluktuation. Durch die Nutzung der IuK-Techniken kann sich – wie beschrieben – eine erhöhte Fluktuation auf dem

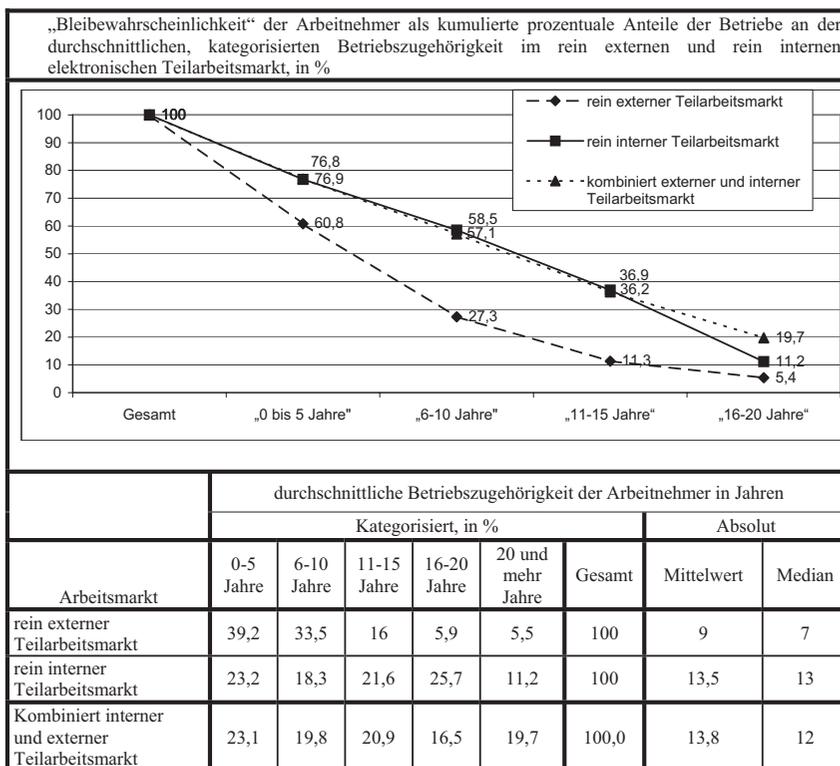
¹⁰ Aufgrund der Datenlage können wir nicht berücksichtigen, welchen Einfluss die Beschäftigungsentwicklung (expandierend, stagnierend, abnehmend) hat.

Arbeitsmarkt ergeben, da den Akteuren eine günstige Methode zur Verfügung steht, sich nach alternativen Vertragspartnern „umzusehen“. „Lock In“-Situationen werden tendenziell entschärft und Fluktuationmöglichkeiten entstehen. Neben der Untersuchung der Fluktuation auf den verschiedenen Teilarbeitsmärkten differenzieren wir danach nach verschiedenen Qualifikationsniveaus aus.

Die Fluktuation wird hier anhand der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer für die Teilarbeitsmärkte untersucht. Dazu berechneten wir in einem ersten Schritt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und sortierten diese in fünf Jahresklassen. In einem zweiten Schritt trugen wir in Abbildung 2 die Bleibewahrscheinlichkeit in Jahren als Prozentanteil aller Betriebe an einer Jahresklasse ab. Auf den ersten Blick ist die erwartete Reihung „rein externer Arbeitsmarkt“, „externer und interner Arbeitsmarkt“, „nur interner Arbeitsmarkt“ zu erkennen. Die Bleibewahrscheinlichkeit von Arbeitskräften in Betrieben, die ausschließlich den externen Arbeitsmarkt nutzen, liegt stets unter den Betrieben, die entweder extern und intern, oder nur intern Stellen besetzen. Diese Reihung besteht offensichtlich auch bei elektronischer Stellenbesetzung.

Beim rein internen Teilarbeitsmarkt ist – wie erwartet – die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit tendenziell hoch. Interessant sind jedoch zwei Dinge. Zum einen ähneln sich die „Überlebenskurven“ der Betriebe mit einem rein internen Arbeitsmarkt und den Betrieben, die gleichzeitig intern und extern rekrutieren. Zum anderen liegt die Bleibewahrscheinlichkeit selbst bei Betrieben, die ausschließlich extern besetzen, immer noch bei neun Jahren. Wären jetzt sinkende Transaktionskosten für eine stärkere Fluktuation von Bedeutung, dann wäre zu erwarten gewesen, dass sich zum einen die Fluktuationsrate in Betrieben, die ausschließlich intern rekrutieren, signifikant von den Betrieben unterscheidet, die neben der internen Besetzung auch noch extern besetzen („integrierter Arbeitsmarkt“). Zum anderen wäre zu erwarten gewesen, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei Betrieben, die ausschließlich extern besetzen, nicht lange ist. Ohne die Ergebnisse überzuinterpretieren liegt also ein Indiz dafür vor, dass sich aufgrund niedrigerer Transaktionskosten auf elektronischen Arbeitsmärkten keine „Hire and Fire“-Entwicklung einstellt.

Abbildung 2 „Bleibewahrscheinlichkeit“ (kumuliert, in %) und durchschnittliche, kategorisierte Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer im rein externen und rein internen elektronischer Teilarbeitsmarkt; betriebliche Verteilung, in %



Betriebszugehörigkeit und Qualifikation

Wir analysieren nun die Bedeutung von Teilarbeitsmärkten danach, ob ein Betrieb tendenziell viele niedrig, mittel oder hoch qualifizierte Arbeitskräfte nachfragt. Weil Rekrutierungen aus dem externen Arbeitsmarkt oft mit „Jedermannfähigkeiten“ (vgl. z.B. Becker 1975) in Verbindung gebracht werden, sollten Betriebe, die einen hohen Anteil an Un- und Angelernten an den Gesamtbeschäftigten haben, besonders über den elektronischen externen Teilarbeitsmarkt besetzen. Umgekehrt kann segmentations- und humankapitaltheoretisch prognostiziert werden, dass Betriebe mit hohem Anteil an Arbeitskräften mit Fach-

hochschul-/Universitätsabschluss an den Gesamtbeschäftigten eher aus dem internen Teilarbeitsmarkt rekrutieren. Hierbei muss unberücksichtigt bleiben, dass dafür auch andere Einflussfaktoren wie die Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben eine Rolle spielen.

Niedrigere Transaktionskosten auf elektronischen Arbeitsmärkten lassen erwarten, dass die Unterschiede in der Betriebszugehörigkeitsdauer zwischen den Qualifikationsgruppen sich annähern. Wir können diese These nicht direkt überprüfen, aber durch die Einteilung der Betriebe mit einem hohen bzw. niedrigen Anteil der jeweiligen Qualifikationsgruppe nähern wir uns dieser These zumindest an.

Gemessen am Indikator „Anteile an jeweils einer Qualifikation“ mit einer Qualifikationsstruktur von 50 % und mehr eines Qualifikationsniveaus an den Gesamtbeschäftigten unterscheidet sich die Betriebszugehörigkeitsdauer beim rein externen Teilarbeitsmarkt zwar in dem erwarteten Ausmaß, aber die Unterschiede sind nicht so gravierend wie humankapitaltheoretisch zu erwarten war. Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit ist der Anteil der Arbeitskräfte mit höherer Qualifikation in den Betrieben größer. Betriebe mit hohem Anteil von Mittel- und Hochqualifizierten besetzen zwar auch aus dem elektronisch rein externen Teilarbeitsmarkt, haben aber trotzdem eine häufigere Nennung der oberen Jahresklassen gegenüber den Betrieben mit hohem Anteil von Niedrigqualifizierten (vgl. Abbildung 3). Aber auch die durchschnittliche Verweildauer bei den Betrieben mit hohem Anteil an Niedrigqualifizierten ist relativ lang. Dieses Ergebnis verweist entweder darauf, dass die humankapitaltheoretische Begründung begrenzt ist. Oder die Senkung der Transaktionskosten durch die neuen elektronischen Medien hat dazu geführt, dass eine Angleichung der Transaktionskosten bei den Qualifikationsgruppen erfolgte. Letzteres können wir mangels Vergleich mit nicht elektronischen Arbeitsmärkten hier nicht belegen.

Die relativ geringe „Bleibewahrscheinlichkeit“ bei der Jahresklasse „0-5 Jahre“ bei Betrieben mit hohem Anteil von Hochqualifizierten könnte darauf zurückgeführt werden, dass diese am Anfang ihrer Karriere eher nur allgemeines Human-

kapital besitzen und der Aufbau betriebsspezifischen Kapitals bei diesen länger dauert. Diese Fluktuation in den ersten Jahren wird zusätzlich durch die geringen Wechselkosten der elektronischen Medien unterstützt, da bei den Betrieben mit hohem Anteil an Niedrig- oder Mittelqualifizierten die Fluktuation in dieser Klasse niedriger ist. Gerade die hochqualifizierten Arbeitnehmer ohne betriebspezifisches Humankapital und mit relativ kurzer Betriebszugehörigkeit können daher mit einer argumentativen Zuspitzung als die Träger des elektronischen Arbeitsmarkts gesehen werden. Mit ansteigendem Alter und Betriebszugehörigkeit bleiben die hochqualifizierten Arbeitnehmer im Unternehmen und wechseln seltener (vgl. Abbildung 3; Abbildung 4; Blauermel/Sesselmeier 1997: 61 ff.).

Bei einem Vergleich zwischen der „Bleibewahrscheinlichkeit“ in Betrieben mit hohem Anteil an Mittelqualifizierten auf dem elektronisch rein externen und internen (mit integriertem) Teilarbeitsmarkt kann eine höhere „Bleibewahrscheinlichkeit“ auf dem internen (mit integriertem) als auf dem rein externen Teilarbeitsmarkt festgestellt werden (s. Abbildung 3; Abbildung 4). Demgegenüber gibt es bei Betrieben mit hohem Anteil an Hochqualifizierten eine deutlich geringere Nennung in den oberen Jahresklassen im internen gegenüber dem externen Teilarbeitsmarkt. Daraus kann vorsichtig gefolgert werden, dass elektronische Medien des internen (mit integriertem) Teilarbeitsmarkts bei diesem Qualifikationsniveau einen eher geringen Einfluss auf die Betriebszugehörigkeitsdauer haben.

Abbildung 3 „Bleibewahrscheinlichkeit“ (kumuliert, in %) und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter in Jahren bezogen auf die Qualifikationsstruktur der Betriebe des elektronisch rein externen Teilarbeitsmarkts; in %

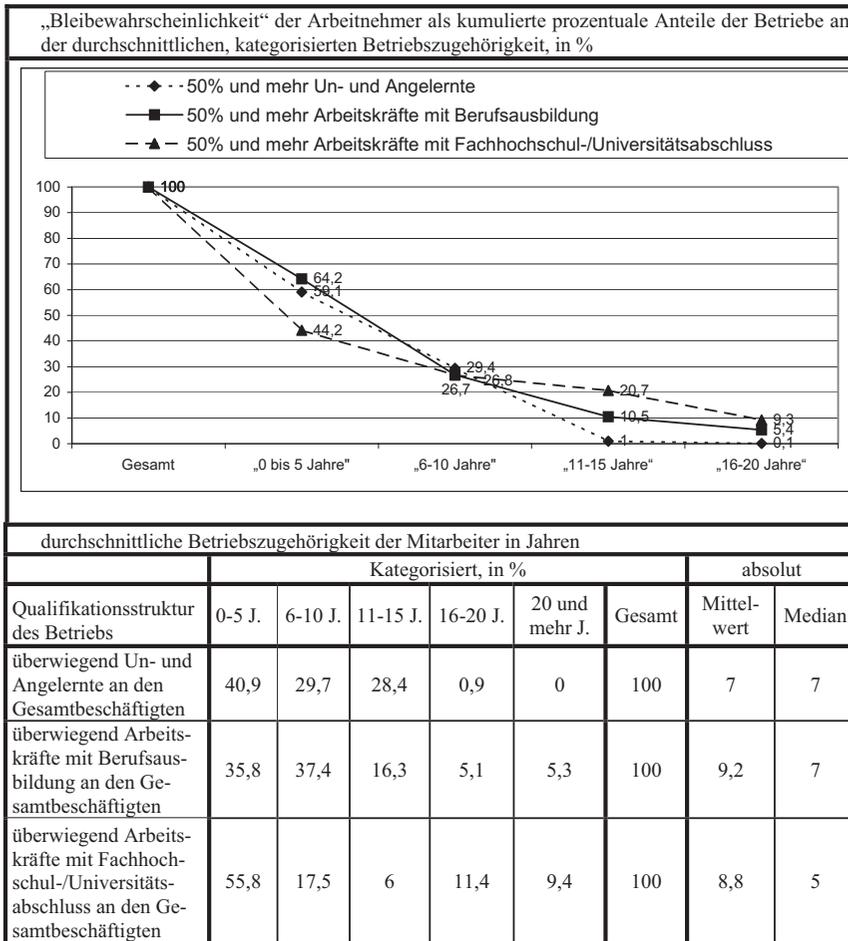
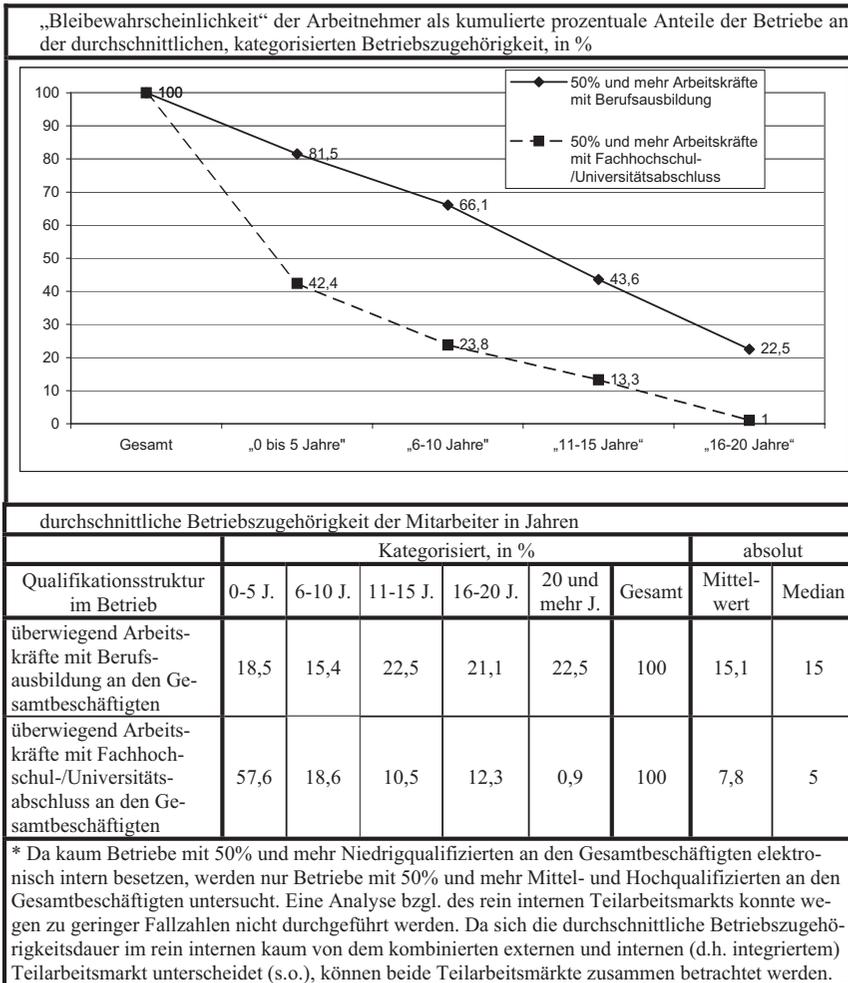


Abbildung 4 „Bleibewahrscheinlichkeit“ (kumuliert, in %) und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter in Jahren bezogen auf die Qualifikationsstruktur der Betriebe des internen Teilarbeitsmarkts (sowohl nur intern als auch intern und zusätzlich extern besetzt*); in %



Diese Ergebnisse stützen bei aller gebotenen Vorsicht die Vermutung, dass die Nutzung elektronischer Medien auf dem rein externen und internen (mit integriertem) Arbeitsmarkt nicht dazu führt, dass die Bedeutung des internen Arbeitsmarktes für die unterschiedlichen Qualifikationsgruppen einen anderen

Stellenwert hat als bisher bekannt. Die neuen IuK-Technologien scheinen die grundsätzliche Bedeutung betriebspezifischen Humankapitals nicht gravierend zu verringern. Sie verringern eventuell die Unterschiede in der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Qualifikationsgruppen. Auch dürfte der Anteil in der Nutzung der elektronischen Medien mit dem Alter der Betriebe und ihrer Beschäftigungsdynamik zusammenhängen, was wir wegen der Datenlage aber nicht überprüfen können.

Qualifikationsniveau und Stellenbesetzung

Die Bedeutung der elektronischen Teilarbeitsmärkte wird hier anhand der Stellenbesetzung für die Qualifikationsgruppen weiter ausdifferenziert. Die Betriebe werden im Folgenden wieder anhand der Häufigkeit der Besetzung von Qualifikationsniveaus über elektronische Medien charakterisiert. Wir untersuchen die Besetzung ausschließlich aus dem externen und internen Teilarbeitsmarkt sowie die kombinierte externe und interne Besetzung.

Aus unseren bisherigen Überlegungen folgt, dass insgesamt die Nutzung elektronischer Medien für die Stellenbesetzung für Ungelernte niedriger ist als für die anderen Qualifikationsgruppen. Grund für diese Aussage ist, dass Stellen für Niedrigqualifizierte aufgrund ihrer niedrigen Kompetenz im Umgang mit IuK-Technologien selten über elektronische Medien besetzt werden. Dies zieht eine niedrigere Nutzung der elektronischen Rekrutierungswerkzeuge nach sich.

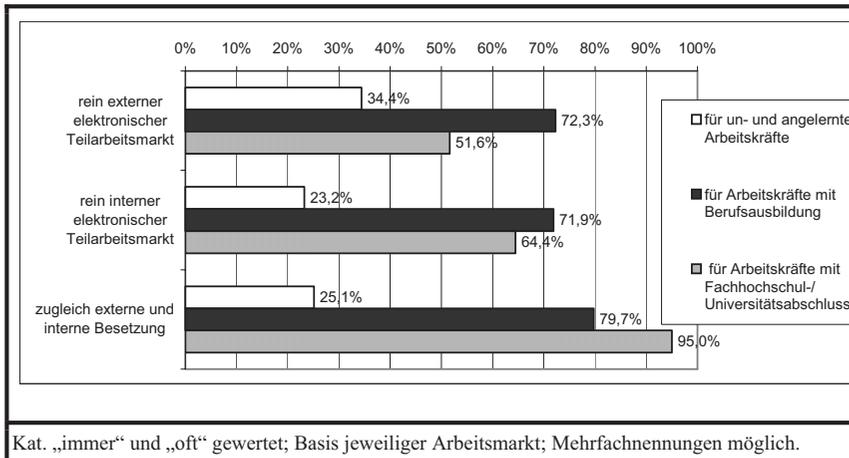
Diese Aussage wird empirisch sowohl für den rein externen als auch für den rein internen Teilarbeitsmarkt bestätigt (vgl. Abbildung 5). Für den rein externen Arbeitsmarkt ist dies aber einzuschränken, denn immerhin verwenden 34 % der Betriebe, die den externen Arbeitsmarkt nutzen, elektronische Medien immer oder oft, um An- und Ungelernte zu rekrutieren. Der Einfluss des betriebspezifischen Humankapitals zeigt sich aber bei dem geringeren Anteil (mit 23 % gegenüber 34 %) der Betriebe, die häufig aus dem internen elektronischen Teilarbeitsmarkt besetzen.

Weiterhin ist zu konstatieren, dass etwa drei von vier Betrieben, die nur extern rekrutieren, elektronische Medien immer oder oft verwenden, um Stellen mit mittelqualifizierten Arbeitskräften zu besetzen. Hier scheint die Überlegung bezüglich der Humankapitalspezifität nicht zu gelten, denn eine verstärkte interne Stellenbesetzung bei Arbeitskräften mit Berufsausbildung ist beim rein internen elektronischen Teilarbeitsmarkt nicht zu erkennen. Die Häufigkeit der besetzenden Betriebe gegenüber dem rein externen Teilarbeitsmarkt ist kaum verändert.

Dennoch existiert ein deutlicher Unterschied zwischen dem rein externen und dem rein internen Arbeitsmarkt, und zwar bei Arbeitskräften mit Fachhochschul-/Universitätsabschluss. Nur jeder zweite Betrieb, der rein extern rekrutiert, nutzt dies bei hochqualifizierten Arbeitskräften zur Stellenbesetzung. Der elektronische externe Arbeitsmarkt ist also kein reiner Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte. Demgegenüber werden im rein internen Arbeitsmarkt überwiegend Hochqualifizierte rekrutiert: 64 % der Betriebe, die rein intern rekrutieren, nutzen diesen Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Im internen Arbeitsmarkt scheinen andere Kanäle für einen (internen) Stellenwechsel von Bedeutung zu sein.

Interessanterweise rekrutieren Betriebe besonders häufig Hochqualifizierte, wenn sie zugleich aus dem externen und internen („integrierten“) Teilarbeitsmarkt Stellen besetzen. Gegenüber dem rein externen und rein internen Teilarbeitsmarkt werden auch Mittelqualifizierte häufiger aus dem kombinierten internen und externen Teilarbeitsmarkt besetzt. Die Betriebe schließen anscheinend bei diesen Qualifikationsgruppen lieber eine Vakanz schnell mit einem adäquaten Bewerber, als die Rekrutierungskosten oder die Kosten durch betrieblichen Stillstand ansteigen zu lassen.

Abbildung 5 Nutzung elektronischer Medien bei der Stellenbesetzung verschiedener Qualifikationsniveaus auf dem elektronischen externen, rein externen und internen Teilarbeitsmarkt; in %



Als ein Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass entgegen den Erwartungen in der Literatur auch der elektronische Gesamtarbeitsmarkt segmentiert ist, auch wenn elektronische Medien bei der Arbeitskräfteallokation genutzt werden. Die sinkenden Transaktionskosten bewirken nach den hier verwandten Indikatoren also nicht, dass die These eines „Move-to-the-Market“ im Sinn des externen Teilarbeitsmarktes eindeutig bestätigt wird. Zwar hat der externe elektronische Arbeitsmarkt, gemessen am Anteil an den Betrieben, weitaus die größte Bedeutung. Gemessen an der Beschäftigtenzahl zeigt sich aber, dass eine Art „integrierter“ Teilarbeitsmarkt, aus dem intern und extern Stellen besetzt werden, mit Abstand am Wichtigsten ist. Dies gilt auch bei einer Betrachtung für Mittel- und Hochqualifizierte. Dagegen ist der integrierte Arbeitsmarkt, wenn die Betriebszugehörigkeitsdauer untersucht wird, für Mittelqualifizierte bedeutender als für Hochqualifizierte. Bei diesen Hochqualifizierten zeigt sich der transaktionskostensenkende Einfluss der IuK-Technologien besonders bei der Betriebszugehörigkeitsdauer.

3. Elektronische Arbeitsmarktplätze

Das Flexibilitätspotential der neuen IuK-Technologien bewirkt, dass auf den Teilarbeitsmärkten eine Ausdifferenzierung von Arbeitsmarktplätzen erfolgt. Wir referieren die Untersuchungsergebnisse wieder für den elektronischen internen und externen Arbeitsmarkt. Der Teilarbeitsmarkt für Unternehmensnetzwerke bleibt wegen seiner geringen Bedeutung unberücksichtigt. Becher et al. (2005: 157) haben zwar festgestellt, dass verschiedene Arbeitsmarktplätze auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten existieren, aber eine systematische Untersuchung erfolgte bisher nicht. Es gibt u.W. bisher weder eine Untersuchung über die Art noch über die Bedeutung solcher elektronischer Arbeitsmarktplätze.

Um einen Eindruck von der Nutzung solcher elektronischen Arbeitsmarktplätze zu erhalten, haben wir zwei Bereiche bei der Betriebsbefragung untersucht. Zum einen wird die Bedeutung bekannter externer Arbeitsmarktplätze untersucht: private Jobbörsen, Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (BAA), betriebs- oder unternehmenseigene Datenbanken, Anzeigen/Rekrutierungstools auf der Homepage, E-Mail-Initiativbewerbungen o.ä.; zum anderen die elektronischen internen Suchwege Intranet mit interner Jobbörse, Datenbank interner Bewerber und E-Mail-Initiativbewerbungen. Weiterhin interessierte uns, ob und wie die Nutzung dieser elektronischen Arbeitsmarktplätze nach den Qualifikationsgruppen differiert.

Die Analysen beziehen sich auf die einzelnen Teilarbeitsmärkte. Das Flexibilitätspotential der neuen IuK-Technologien kann aber auch zu einer überschneidenden Nutzung von externen und internen Arbeitsmarktplätzen führen. Daher analysieren wir zum Schluss, inwiefern es eine solche betriebliche Nutzung von Suchwegen bzw. Arbeitsmarktplätzen gibt. Ein Beispiel für eine überschneidende Nutzung könnte die gleichzeitige Nutzung arbeitsmarktexterner und -interner Suchwege bei kombiniert externer und interner Besetzung („integrierter Arbeitsmarkt“) sein, wobei zu erwarten ist, dass ähnliche Suchwege wie externe und interne Jobbörsen oder externe und interne Bewerberdatenbank besonders oft gemeinsam genutzt werden. Da aber keine herausragende gleichzeitige Nutzung von internen und externen Arbeitsmarktplätzen bei kombiniert externer

und interner Besetzung festgestellt werden konnte, konzentrieren wir uns auf die gleichzeitige Nutzung von Suchwegen bei rein interner oder rein externer Besetzung.¹¹ Die Überschneidungen sind also bei Betrieben zu finden, die nur aus einem Teilarbeitsmarkt besetzt und gesucht haben und zusätzlich einen Suchweg des anderen Teilarbeitsmarkts nutzen.

3.1 *Externer elektronischer Arbeitsmarkt*

Wegen bestehender Unterschiede werden bei der Nutzung externer elektronischer Arbeitsmarktplätze die externe mit zusätzlich interner (enthält „integrierten“ Teilarbeitsmarkt) und die rein externe Nutzung referiert, wobei diese Plätze eine Stellensuche oder eine Stellenanzeige der Betriebe ermöglichen. Durch den Vergleich kann der Einfluss des integrierten Teilarbeitsmarkts herausgestellt werden. Die externe mit zusätzlich interner Nutzung wird daher im Weiteren als „integrierte“ Nutzung/Besetzung bezeichnet. Aus betrieblicher Sicht lassen sie sich in Plätze mit individueller Initiative und in „Kontaktsammelstellen“ unterscheiden.

Vergleicht man die rein externe mit der „integrierten“ Besetzung (vgl. Abbildung 6), so fallen bei der Nutzung elektronischer Medien erhebliche Unterschiede auf.¹² Ausschließlich rein externe sowie „integriert“ rekrutierende Betriebe nutzen den Arbeitsmarktplatz für Stellenanzeigen der BAA recht häufig. Dieser Arbeitsmarktplatz wird neben den weniger wichtigen E-Mail-Initiativbewerbungen von den Betrieben, die nur extern besetzen, überwiegend genutzt. Die anderen Arbeitsmarktplätze haben dagegen eine geringere Bedeutung.

Betriebe, die außer aus dem externen Arbeitsmarkt auch noch aus dem internen („integrierten“) Arbeitsmarkt Stellen besetzen, verwenden hingegen deutlich

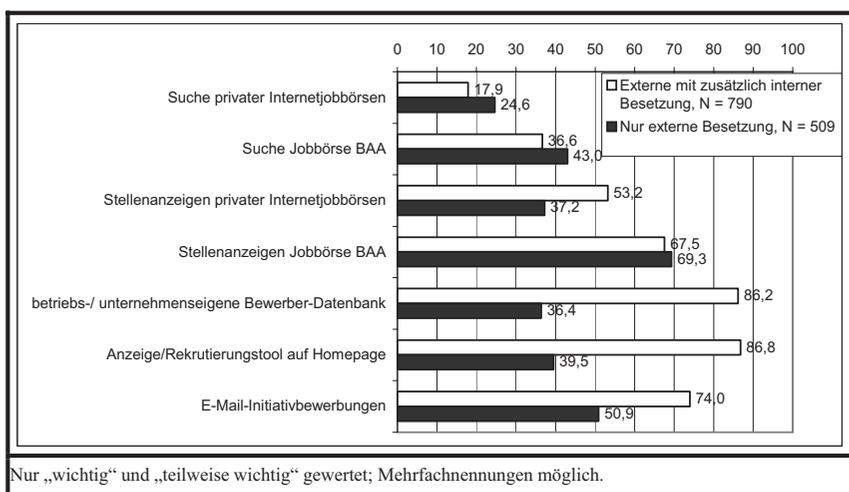
¹¹ Damit geht eine kaum verwunderliche gleichzeitige Nutzung arbeitsmarktexterner und -interner Arbeitsmarktplätze im integrierten Arbeitsmarkt einher.

¹² Die abgefragten Suchwege sind die wichtigsten elektronischen Suchwege; nur 30 Betriebe nannten sonstige Marktplätze bzw. Kanäle. Dabei handelt es sich zum einen um eine Ausdifferenzierung der Jobbörsen und Homepages nach Anbietern, wobei besonders berufsspezifische Jobbörsen und spezielle öffentliche Stellen genannt wurden. Neben den bekannten privaten Jobbörsen und der Onlineausgabe von regionalen Tageszeitungen ist als neuer Akteur bei Jobbörsen noch der Internetauftritt von Rekrutierungsmessen zu nennen. Zum anderen sind Mailinglisten, Initiativbewerberpool und Newslettergroup als neue Suchwege genannt worden, die bisher aber kaum Relevanz haben.

häufiger Stellenanzeigen in privaten Jobbörsen, die eigene Homepage, setzen auf E-Mail-Initiativbewerbungen oder greifen auf ihre angelegte Bewerberdatenbank zurück.

Für Betriebe sind offensichtlich die Rekrutierungskosten das wesentliche Problem. Dafür gibt es zwei Anhaltspunkte. Zum einen nutzen die Betriebe relativ seltener kostenpflichtige private Jobbörsen als die kostenlose Jobbörse der Bundesagentur. Der Wettbewerbsvorteil der Bundesagentur, bei der die Kosten durch die Beitragszahler abgedeckt werden, schlägt hier durch. Dies geht einher mit der Beobachtung, dass die aktive externe Suche der Betriebe in den Lebensläufen der Marktplätze von geringer Bedeutung ist, wobei ebenfalls wieder die kostenlose Suche in der Jobbörse der BAA häufiger genutzt wird. Dies liegt daran, dass bei der aktiven Suche die Such- und Kontaktkosten – wesentlich bedingt durch den Zeitaufwand – vom Betrieb aufgewendet werden, während bei der passiven Suche zunächst nur die Inseratskosten getragen werden, der Zeitaufwand bei den Arbeitskräften anfällt.

Abbildung 6 Elektronische Arbeitsmarktplätze im elektronisch rein externen und externen mit zusätzlich interner Besetzung; in %



Bei einer Betrachtung mit überschneidender Arbeitsmarktplatznutzung und überschneidender Rekrutierung von Qualifikationsgruppen auf dem rein externen Teilarbeitsmarkt werden bei den Qualifikationsgruppen überwiegend die bereits bekannten Unterschiede der Nutzung der elektronischen Arbeitsmarktplätze bestätigt.¹³ Da bei den verschiedenen elektronischen Arbeitsmarktplätzen Synergieeffekte bei der Nutzung für die Qualifikationsgruppen auftreten können, haben wir auf die Betriebe abgestellt, die diese Plätze jeweils nur für eine Qualifikationsgruppe nutzen (s. Tab. 4). Damit erhalten wir auch eine erheblich schärfere Konturierung bei der Nutzung der Arbeitsmarktplätze zwischen den Qualifikationsgruppen auf dem rein externen Teilarbeitsmarkt.

- Bei den Niedrigqualifizierten dominiert die Internetjobbörse der BAA sowohl bei der Stellenanzeige (77,3 %) als auch bei der Suche (42,9 %). Bedeutung hat in dieser Qualifikationsgruppe auch die Bewerberdatenbank. Keine Bedeutung hat die betriebliche Suche in privaten Jobbörsen. Gründe dafür dürften das geringe Angebot sowie die vergleichsweise höheren Kosten sein. Zusätzlich nutzen die Betriebe bei der Rekrutierung von Niedrigqualifizierten häufig eine betriebs-/unternehmenseigene Bewerber-Datenbank. Dies kann an einer höheren Fluktuation (s.o.) und geringem betriebspezifischen Humankapital bei dieser Qualifikationsgruppe als bei den anderen liegen. Zusätzlich werden Arbeitskräfte aus dieser Qualifikationsgruppe wahrscheinlich bei Auftragsspitzen kurzfristig eingestellt.
- Besetzen Betriebe häufig das mittlere Qualifikationsniveau, ist die Nutzung der Jobbörse der BAA bei den Stellenanzeigen sehr hoch, dagegen bei der privaten Jobbörse niedrig. Die Suche in der privaten und der Jobbörse der BAA spielt zusätzlich eine höhere Rolle als die anderen Arbeitsmarktplätze. Wenn nun die Stellenanzeige in der Jobbörse der BAA z.B. nicht genügend passende Bewerber hervorbringt, wird anscheinend oftmals in dieser und zusätzlich in den anderen Jobbörsen gesucht.

¹³ Die eher passive Suche der Betriebe mit der Nutzung von Stellenanzeigen und eigenen Tools überwiegt bei allen Qualifikationsgruppen. Gewisse Unterschiede bestehen zwischen Niedrig- und Hochqualifizierten bei der Nutzung der Internetjobbörse der BAA und den privaten Jobbörsen.

- Die Hochqualifizierten werden von den Unternehmen auf externen elektronischen Arbeitsmärkten vor allem mit Stellenanzeigen in privaten Internetjobbörsen sowie der Nutzung der Initiativbewerbungen und der eigenen Homepage „gesucht“. Dies ist einmal dadurch zu begründen, dass sich private Jobbörsen zunächst im hochqualifizierten Bereich als Marktplätze etabliert haben. Zweitens spielt hier die Signalling-Funktion des aktiven Verhaltens der Bewerber eine Rolle. Aufgrund der erwarteten hohen Produktivität der Bewerber haben direkte Markteintrittskosten hier einen vergleichsweise geringen Einfluss. Die betriebs-/unternehmenseigene Bewerber-Datenbank wird aber auch immerhin öfters (zu 42,6 %) von den Betrieben verwendet.

In dieser kurzen Analyse ist die Bedeutung der einzelnen Arbeitsmarktplätze im Vergleich zwischen den Qualifikationsgruppen bereits enthalten: Private Internetjobbörsen dominieren bei den Hochqualifizierten, die öffentliche Jobbörse bei den Niedrig- und Mittelqualifizierten. Eigene Homepage und Eigenbewerbungen sind nur bei den Hochqualifizierten von Bedeutung. Hier spielen nicht unterschiedliche direkte Kosten der Jobbörsen eine Rolle, sondern die Anzahl der in den einzelnen Jobbörsen enthaltenen Angebote der jeweiligen Qualifikationsgruppe.

Tabelle 4 Elektronische Arbeitsmarktplätze bei Besetzung einer Qualifikationsgruppe im rein externen elektronischen Teilarbeitsmarkt, absolut und in %

	Nur niedrig qualifizierte über den elektronischen Arbeitsmarkt	Nur mittel qualifizierte über den elektronischen Arbeitsmarkt	Nur hoch qualifizierte über den elektronischen Arbeitsmarkt
Suche priv. Internetjobbörsen	2,4	49,1	21,6
Suche Jobbörse BAA	42,9	50,3	28,7
Stellenanzeigen priv. Internetjobbörsen	23,0	21,7	61,2
Stellenanzeigen Jobbörse BAA	77,3	94,3	36,8
betriebs/unternehmenseigene Bewerber-Datenbank	60,8	25,2	42,6
Anzeige/Rekrutierungstool auf Homepage	6,8	7,0	54,8
E-Mail-Initiativbewerbungen	24,7	24,4	68,4
Gesamt, in %	100	100	100
Gesamt (N =), absolut	20	38	78
Nur „wichtig“ und „teilweise wichtig“ gewertet, Mehrfachnennungen möglich.			

Interner elektronischer Teilarbeitsmarkt

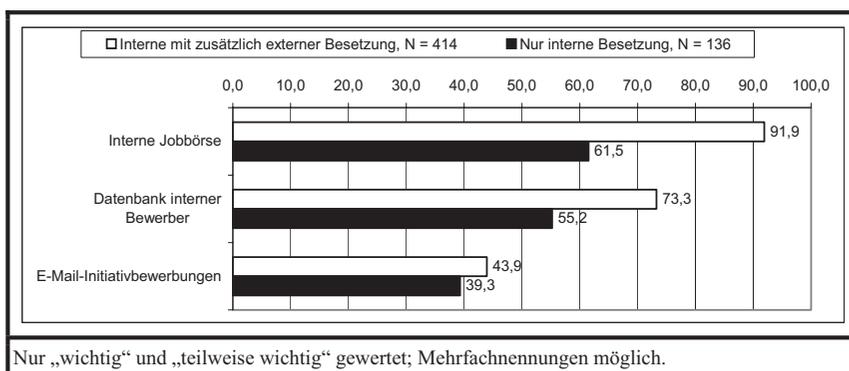
Während externe elektronische Arbeitsmarktplätze bisher zumindest in Teilbereichen untersucht wurden, sind elektronische interne Arbeitsmarktplätze, bis auf interne Jobbörsen (vgl. Becher et al. 2005), bisher u.W. kaum analysiert worden. Auch hier wurde zwischen rein interner und „integrierter“¹⁴ Nutzung unterschieden.

Bei Betrieben, die nur intern elektronisch besetzen, besitzen interne elektronische Jobbörsen gegenüber internen Datenbanken und E-Mail-Initiativbewerbun-

¹⁴ Auch hier wird die rein interne Besetzung und die neben der internen eine zusätzliche externe Besetzung als „integrierte“ Besetzung betrachtet, um den Einfluss der „integrierten“ Nutzung interner Arbeitsmarktplätze herauszustellen.

gen die größte Bedeutung (s. Abbildung 7).¹⁵ Hier gibt es keinen Unterschied in der Rangfolge der Bedeutung zwischen Betrieben, die rein intern besetzen, und Betrieben, die den internen und zusätzlich externen elektronischen Arbeitsmarkt nutzen. Auffallend ist, dass die interne Jobbörse bei Betrieben mit interner und zusätzlich externer Besetzung stark und die interne Datenbank überwiegend genutzt wird und deutlich häufiger als wichtig angesehen wird als bei der nur internen Besetzung.

Abbildung 7 Elektronische arbeitsmarktinterne Arbeitsmarktplätze im Vergleich zwischen elektronisch rein interner und interner mit zusätzlich externer Besetzung, in %

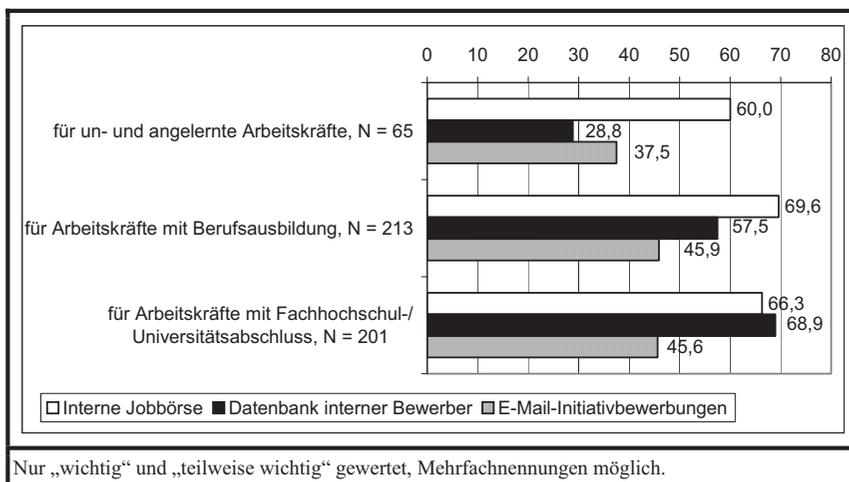


Die Betriebe verwenden auf dem rein internen Arbeitsmarkt für alle Qualifikationsgruppen interne Jobbörsen ungefähr gleich häufig. Dabei spielt die interne Jobbörse für Niedrig- und Mittelqualifizierte die größte Rolle (s. Abbildung 8). Betriebe, die Arbeitskräfte mit Fachhochschul-/Universitätsabschluss besetzen, nutzen aber die interne Datenbank und die interne Jobbörse gleich häufig. Außerdem rekrutieren Betriebe über E-Mail-Initiativbewerbungen und die interne Datenbank rein intern elektronisch deutlich häufiger Arbeitskräfte mit Berufsausbildung und Fachhochschul-/Universitätsabschluss als Niedrigqualifizierte.

¹⁵ Diese drei Kanäle scheinen für interne elektronische Arbeitsmärkte zentral zu sein, denn weitere elektronische internetgestützte Arbeitsmarktplätze spielten dort keine Rolle. Genannt wurden jeweils einmal: Kommunikationsblätter im Intranet, Direktbewerbersystem, Server-Outlookbewerber bzw. Ausschreibungsverfahren, Spezialsoftware für internen Bereich.

Diese Tendenzen scheinen eher nicht mit den Kosten der und dem Angebot an Arbeitsmarktplätzen zusammenzuhängen, sondern liegen an den Spezifika der Qualifikationsgruppen. Dabei ist die interne Jobbörse der Arbeitsmarktplatz der Wahl für alle Qualifikationsniveaus. Bei Niedrigqualifizierten kann der seltene, unbeobachtete Zugriff auf Computer oder die mangelnde Technikkompetenz eine Nutzung der E-Mail-Initiativbewerbung verringern. Die geringe Bedeutung der internen Datenbank bei Niedrigqualifizierten und der hohen bei den Mittel- und Hochqualifizierten hängt eher mit dem hohen betriebspezifischen Humankapital der Mittel- und Hochqualifizierten zusammen. Es lohnt sich anscheinend für die Betriebe Datenbankpflegekosten zu übernehmen – die Initiierungskosten durch die zusätzliche Nutzung der Personaldatenbank sind eher gering – um dieses betriebspezifische Humankapital über die Datenbank zu managen und zu erhalten.¹⁶

Abbildung 8 Elektronische Arbeitsmarktplätze nach Qualifikationsgruppen im rein internen elektronischen Teilarbeitsmarkt, in %



¹⁶ Wir haben sowohl bei den externen als auch bei den internen elektronischen Arbeitsmärkten nach Betriebsgröße und beim externen Arbeitsmarkt auch nach Branchen differenziert. Aus Platzgründen wird hier auf eine Darstellung verzichtet (vgl. dazu Becher/Brand/Schmid 2007: 109 ff. und 118 f.).

Überschneidende betriebliche Nutzung von Arbeitsmarktplätzen

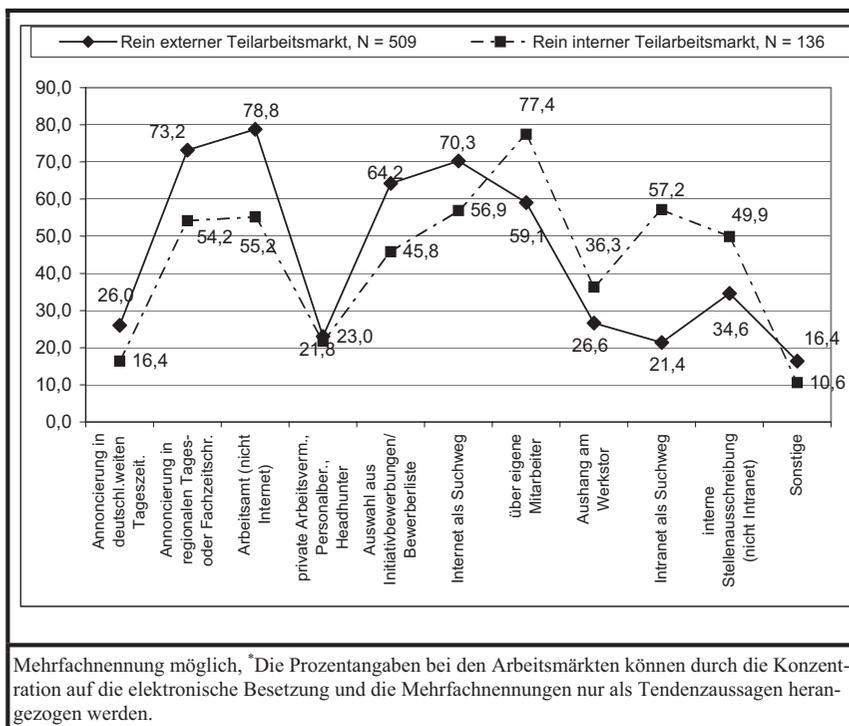
Bisher haben wir die Nutzung der Suchwege und Arbeitsmarktplätze in den beiden Teilarbeitsmarktplätzen untersucht. Im Folgenden interessiert uns, ob es, unterstützt durch die Nutzung der neuen IuK-Technologien, eine überschneidende betriebliche Nutzung von Suchwegen bzw. Arbeitsmarktplätzen zwischen dem rein externen und dem rein internen Teilarbeitsmarkt gibt. Zu erwarten wäre, dass Betriebe, die nur intern oder nur extern Stellen besetzen, jeweils auch nur interne oder externe Suchwege benutzen. Uns interessiert, inwieweit Betriebe, die ausschließlich extern besetzt (und u.U. gesucht) haben, dennoch (vorher) intern gesucht haben und umgekehrt. Wir versuchen diese Fragen anhand der elektronischen Suchwege/Arbeitsmarktplätze zu beantworten.

Die neuen IuK-Technologien mit ihren geringen Transaktionskosten wirken besonders auf die Suchwegwahl, so dass die Kosten der gleichzeitigen Nutzung interner und externer Suchwege sinken. Folglich kann auf dem elektronischen Arbeitsmarkt gleichzeitig über verschiedene elektronische Suchwege gesucht werden, weswegen bei einer rein externen Besetzung auch interne Suchwege genutzt werden können. Unter elektronischen Suchwegen verstehen wir in diesem Punkt das Internet und Intranet, die zusammengefasst die jeweiligen oben genannten elektronischen Arbeitsmarktplätze des externen und internen elektronischen Teilarbeitsmarkts repräsentieren. Wir möchten feststellen, welche der Arbeitsmarktplätze besonders von den Betrieben bei der reinen Nutzung eines Teilarbeitsmarkts verwendet werden.

Betrachten wir die empirischen Ergebnisse, zeigen sich zugleich zwei Tendenzen (s. Abbildung 9): Es ist eine Nutzung der Suchwege des jeweils anderen Teilarbeitsmarkts, aber auch eine deutlich stärkere Nutzung der Suchwege des eigenen Teilarbeitsmarkts zu erkennen. Bei der Betrachtung der betrieblichen Nutzung aller (traditionellen und elektronischen) Suchwege fällt auf, dass bei rein externer Besetzung ein arbeitsmarktinterner Suchweg bzw. bei rein interner Besetzung auch ein arbeitsmarktexterner Suchweg verwendet wird. Überschneidungen zwischen der Stellenbesetzung aus den beiden Teilarbeitsmärkten und der Nutzung von Suchwegen, die auf dem anderen Teilarbeitsmarkt genutzt

werden, bestehen vor allem bei den iuk-technologischen gestützten Suchwegen; eine Unterstützung der Einschätzung niedriger Transaktionskosten. Aber tendenziell ist eine häufigere Nutzung von arbeitsmarktexternen Suchwegen bei rein externer Besetzung bzw. von arbeitsmarktinternen Suchwegen bei rein interner Besetzung ist anzutreffen. Warum trotz der Nutzung der Suchwege aus dem jeweils anderen Teilarbeitsmarkt die Stellen nur intern oder extern besetzt wurden, können wir nicht beantworten. Hier könnten quantitative und qualitative Faktoren bei der Rekrutierung eine Rolle gespielt haben oder es werden jeweils die Suchwege der anderen Teilarbeitsmärkte genutzt, um die Besetzung informationell „abzusichern“.

Abbildung 9 Verschiedene Suchwege im rein externen und rein internen Teilarbeitsmarkt, in %*



Es gibt somit Anzeichen dafür, dass arbeitsmarktinterne Suchwege auch bei rein externer Besetzung verwendet werden und umgekehrt. Damit wir ein genaueres Bild über die Nutzung von Suchwegen/Arbeitsmarktplätzen des jeweilig anderen Teilarbeitsmarkts bekommen, fokussieren wir auf das Internet als arbeitsmarktexternen elektronischen und das Intranet als arbeitsmarktinternen elektronischen Suchweg.

Bei einem Vergleich der Internet- und Intranetnutzung bei rein externer und rein interner Besetzung kann eine niedrige und eine hohe Überschneidung im externen und internen elektronischen Teilarbeitsmarkt festgestellt werden: Besetzt ein Betrieb nur aus dem externen Teilarbeitsmarkt, verwendet er vor allem das Internet (mit 70,3 %), aber auch, wenn auch selten das Intranet (mit 21,4 %) oder die interne Stellenausschreibung (nicht Intranet) (mit 34,6 %; vgl. Abb. 9). Demgegenüber benutzen Betriebe, die nur aus dem internen Teilarbeitsmarkt besetzen, genauso häufig Internet sowie Intranet (mit jeweils ca. 57 %) als Suchwege. Dabei wird die „interne Stellenausschreibung (nicht Intranet)“ (mit ca. 50 %) nur etwas weniger verwendet.

Folglich besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Internetnutzung und einer rein externen Besetzung. Beim internen elektronischen Teilarbeitsmarkt ist eine starke Überschneidung zwischen Internet- und Intranetnutzung bei der Suche zu beobachten. Dabei spielt ein Zielkonflikt des Betriebs eine Rolle: Es sollen einerseits möglichst geringe Rekrutierungskosten durch die Wahl weniger Suchwege entstehen. Folglich bestehen geringe Rekrutierungskosten, wenn bei rein interner oder rein externer Besetzung nur interne oder nur externe Suchwege genutzt werden. Andererseits ist vom Betrieb festzustellen, ob und wie viel qualitativ adäquate und kostengünstige Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um eine passgenaue Arbeitskraft zu finden.

Die Wahl der arbeitsmarktexternen Suchwege kann bei der rein externen elektronischen Besetzung auf geringe Rekrutierungskosten zurückgeführt werden. Nur sehr wenige suchen im eigenen Betrieb bzw. Unternehmen elektronisch über das Intranet und besetzen dann rein extern ihre Stellen. Das Intranet ist zwar ebenfalls durch geringe Rekrutierungskosten gekennzeichnet, doch ist der Um-

fang der potentiell verwendbaren Arbeitskräfte abhängig von der Betriebs-/Unternehmensgröße. Tendenziell wird das Internet eher von Kleinbetrieben, das Intranet eher von größeren Betrieben verwendet. Viele Kleinbetriebe besetzen nur aus dem externen Teilarbeitsmarkt, da sie kaum Arbeitskräfte intern zur Auswahl haben. Zusätzlich haben diese Kleinbetriebe wegen geringer Ressourcen nicht in ein Intranet investiert (vgl. Kotthoff/Reindl 1990, Henninger/Sieber 2001).

Wird aber rein intern elektronisch besetzt, wird nicht nur der kostengünstige Suchweg Intranet verwendet, sondern fast gleichhäufig das Internet (s. Abbildung 9). Es ist bekannt, dass bei interner Besetzung Großbetriebe eine große Rolle spielen, was bei Intranet- und Internetautzung nicht anders ist. Die IuK-Techniken mit ihren geringen Rekrutierungskosten ermöglichen also auch die Nutzung externer elektronischer Suchwege, worüber zusätzliche Informationen über qualitativ adäquate und kostengünstige Arbeitskräfte bezogen werden können.

Bisher haben wir festgestellt, dass die Betriebe die Suchwege Internet oder Intranet bei arbeitsmarktexterner bzw. -interner Besetzung nutzen. Diese elektronischen Suchwege werden in den jeweiligen Teilarbeitsmärkten mehr oder weniger überschneidend verwendet. Nun interessiert, welche Beziehung zwischen elektronischen Arbeitsmarktplätzen des internen oder externen elektronischen Teilarbeitsmarkts und dem Suchweg Internet oder Intranet bestehen. Manche Arbeitsmarktplätze unterstützen die überschneidende Nutzung eher als andere, da diese mit unterschiedlich hohen Kosten verbunden sind. Dahinter steht die Idee, dass auch hier obiger Zielkonflikt zwischen geringen Rekrutierungskosten einerseits und einem möglichst umfassenden Überblick über das Bewerberangebot bzw. Besetzung einer passgenauen Arbeitskraft andererseits besteht.

Wir untersuchen daher, welche arbeitsmarktexternen Arbeitsmarktplätze Betriebe verwenden, wenn auch das Intranet bei rein externer Besetzung genutzt wird. Die erhöhte Verwendung der arbeitsmarktexternen Arbeitsmarktplätze hängt dabei mit ihren geringen Kosten zusammen. Dabei vergleichen wir die elektronisch rein externe Besetzung einmal mit, einmal ohne gleichzeitiger Intranetnut-

zung, um die Unterschiede herauszustellen, die durch die Intranetnutzung entsteht.

Bei der Nutzung des Intranets werden die verschiedenen arbeitsmarktexternen Arbeitsmarktplätze unterschiedlich verwendet (s. Tab. 5). Bei einer rein externen Besetzung finden neben dem Intranet noch zusätzlich Stellenanzeigen in privaten Internetjobbörsen (45,2 % gegenüber 35 %), Anzeige-/Rekrutierungstools auf Homepage (61,5 % gegenüber 33,5 %) und E-Mail-Initiativbewerbungen (71 % gegenüber 45,4 %) eine deutlich erhöhte Anwendung. Die Jobbörse der BAA wird bei Stellenanzeigen und Suche in diesem Fall tendenziell weniger genutzt.

Dies kann dadurch erklärt werden, dass Großbetriebe eher ein Intranet besitzen. Diese Arbeitsmarktplätze werden häufiger verwendet, da Großbetriebe gegenüber Kleinbetrieben höhere finanzielle Ressourcen für die Stellenanzeigen in privaten Internetjobbörsen und eine höhere Bekanntheit bei Anzeige-/Rekrutierungstools auf Homepage und E-Mail-Initiativbewerbungen haben.

Zu erwähnen ist hier noch, dass ein Grund für die stärkere Nutzung des Intranets in den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes liegen kann, die eine interne Ausschreibung von Stellen fordern. Da Betriebsgröße und Vorhandensein eines Betriebsrats positiv miteinander korrelieren, wird auch aus diesem Grund in Großbetrieben primär zuerst intern gesucht.

Tabelle 5 Beziehung zwischen Verwendung eines externen Arbeitsmarktplatzes und der Intranetnutzung, in %

Externer Arbeitsmarktplatz	Wenn nur extern elektronisch besetzt und das Intranet nicht genutzt wird, wird auch folgender externer Arbeitsmarktplatz ... verwendet	Wenn nur extern elektronisch besetzt und das Intranet genutzt wird, wird auch folgender externer Arbeitsmarktplatz ... verwendet
Suche privater Internetjobbörsen	24,9	23,8
Suche Jobbörse BAA	44,8	36,7
Stellenanzeigen privaten Internetjobbörsen	35,0	45,2
Stellenanzeigen Jobbörse BAA	70,1	66,4
Betriebs-/unternehmenseigene Bewerber-Datenbank	36,7	35,1
Anzeige/Rekrutierungstool auf Homepage	33,5	61,5
E-Mail-Initiativbewerbungen	45,4	71
	100	100
N =	346	163
Sonstiges-Kategorie wurde ausgeklammert, Mehrfachnennungen möglich		

Wir haben bei der Struktur der Teilarbeitsmärkte als vorsichtige These formuliert, dass ein „integrierter“ Teilarbeitsmarkt, bestehend aus dem externen und internen Arbeitsmarkt für elektronische Arbeitsmärkte charakteristisch sein könnte. Ein Grund dafür kann in den niedrigen Transaktionskosten der neuen elektronischen Medien bei der Arbeitskräfteallokation liegen; eindeutig belegen lässt sich diese Vermutung aus den vorliegenden Daten nicht. Diese These wird durch die Ergebnisse für die elektronischen Arbeitsmarktplätze insofern gestützt, als auch hier die Verwendung von externen und internen Suchwegen auch bei nur interner oder nur externer Stellenbesetzung häufig anzutreffen ist.

4. Zusammenfassung

Die Bedeutung und die Struktur des elektronischen Arbeitsmarktes wurden in mehreren Schritten auf Basis transaktionskostentheoretischer Überlegungen untersucht. Dabei wurden empirisch drei Bereiche analysiert. Der erste Bereich betraf die Bedeutung des elektronischen Teilarbeitsmarktes gegenüber dem nicht

elektronischen Arbeitsmarkt. Der zweite Bereich umfasste die Bedeutung und Struktur der drei elektronischen Teilarbeitsmärkte: externer und interner Arbeitsmarkt sowie Arbeitsnetze. Im dritten Bereich wurden einzelne Arbeitsmarktplätze innerhalb des externen und internen Teilarbeitsmarktes untersucht.

In einem ersten Schritt erfolgte eine Analyse der Bedeutung des elektronischen Arbeitsmarktes im Verhältnis zum Gesamtarbeitsmarkt. Ein erstes Ergebnis ist, dass die Bedeutung des elektronischen Arbeitsmarkts, gemessen an der Nutzung elektronischer Medien, als erheblich anzusehen ist. Ca. 30 % aller Betriebe nutzten im Untersuchungszeitraum 2004 den elektronischen Arbeitsmarkt für die Stellenbesetzung. Auch elektronische Suchwege haben eine hohe Bedeutung für die Besetzung der Stellen, gemessen an der Nutzung des Internets und des Intranets. Bei der Verwendung von traditionellen und elektronischen Suchwegen zeigte sich teilweise eine eher komplementäre als eine substitutive Beziehung zwischen den Suchwegen. Trotz der niedrigeren Transaktionskosten ersetzten Betriebe die traditionellen Medien nicht immer durch elektronische Medien, sondern verwendeten sie eher ergänzend.

In einem zweiten Schritt wurde die Struktur der drei elektronischen Teilarbeitsmärkte externer Arbeitsmarkt, interner Arbeitsmarkt und Arbeitsnetze sowie ihre jeweilige Bedeutung betrachtet. Die theoretisch begründete Überlegung, dass – entgegen den Aussagen in der Literatur – IuK-Technologien die Grenzen zwischen den drei elektronischen Teilarbeitsmärkten nicht aufheben, konnte mit Einschränkungen bestätigt werden. Auf dem Arbeitsmarkt besteht weder ein einheitlicher Trend zu einem „Move to the Market“ noch zu einem „Move to the Hierarchy“. Zwar gibt es eine große Anzahl von Betrieben, die rein extern besetzten. Nimmt man aber die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so stellt man fest, dass der größte Teil dieser Beschäftigten in einem Betrieb arbeitet, der gleichzeitig extern und intern besetzt. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es eine interne Besetzung nur unter bestimmten Bedingungen (Beschäftigungsdynamik, Betriebsgröße) gibt; jeder Betrieb, der expandiert oder auch nur die Fluktuation ersetzt, muss extern rekrutieren. Trotzdem gab es auch, zumindest für den Untersuchungszeitraum, eine rein interne Stellenbesetzung. Auch die dritte These eines „Move to the Middle“, welches als

Bedeutungszuwachs von Arbeitsnetzen als neue Organisationsform für Arbeitsmarkttransaktionen interpretiert werden kann, wurde nicht bestätigt, denn Arbeitsnetze werden nicht nennenswert verwendet.

Bezüglich der Betriebszugehörigkeitsdauer wurde aus theoretischer Perspektive angenommen, dass diese durch die niedrigen externen Marktkosten aufgrund der IuK-Technologien sinken würde. Wäre ein Struktureffekt feststellbar, so hätte die durchschnittliche Verbleibdauer in Betrieben mit externem und internem Arbeitsmarkt deutlich niedriger sein müssen als in Betrieben, die auf eine externe Besetzung verzichtet haben. Die Untersuchung dieses Fluktuationsindikators zeigt aber, dass die sinkenden Transaktionskosten die Struktur des elektronischen Arbeitsmarktes auch diesbezüglich nicht vermutlich wesentlich tangieren. Die „Überlebenswahrscheinlichkeit“ von Arbeitskräften bei Betrieben, die extern und intern besetzen, variiert kaum im Vergleich zu Betrieben, die rein intern besetzen.

Dieses Ergebnis bleibt auch dann stabil, wenn wir die Fluktuation nach verschiedenen Qualifikationsniveaus untersuchen. Geringqualifizierte haben – wie theoretisch prognostiziert – eine niedrigere durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer als die Mittel- und Hochqualifizierten mit betriebsspezifischem Humankapital. Auf dem rein externen Teilarbeitsmarkt ist für Mittelqualifizierte die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer höher als die bei den anderen Qualifikationsniveaus, die zudem im internen Teilarbeitsmarkt für dieses Qualifikationsniveau stark ansteigt. Die Hochqualifizierten teilen sich in zwei Gruppen auf: Einerseits gibt es eine Gruppe auf dem rein externen und dem internen Teilarbeitsmarkt, die bis zu fünf Jahre im Betrieb bleibt. Diese kann in einer argumentativen Zuspitzung als Träger des elektronischen Teilarbeitsmarkts betrachtet werden. Andererseits gibt es eine Gruppe, die über elf und mehr Jahre im Betrieb geblieben ist. Im elektronisch internen Teilarbeitsmarkt tritt diese zweite Gruppe aber kaum auf, was die Vermutung nahe legt, dass andere Mechanismen als die elektronischen Medien bei der Stellenbesetzung eine Rolle spielen.

Die Nutzung von elektronischen Medien auf dem Arbeitsmarkt führt also nach diesen Ergebnissen nicht zu einer Aufhebung der Arbeitsmarktsegmentation. Ob sich die Bedeutung der Teilarbeitsmärkte vom traditionellen zum elektronischen Arbeitsmarkt für die Stellenbesetzung verändert hat, können wir nicht beantworten. Doch kann eine erhöhte Durchlässigkeit bei gleichzeitig weiterhin bestehender Segmentierung angenommen werden. Anhaltspunkte finden sich für eine überwiegend gleichzeitige Nutzung von internem und externem Arbeitsmarkt, einem „integrierten“ Arbeitsmarkt.

Als weitere Veränderung ist festzuhalten, dass empirische Indizien dafür vorliegen, dass die IuK-Techniken einen Wandel vom betriebs- zum unternehmensinternen Arbeitsmarkt unterstützen. Die elektronischen Medien hinterlassen also erhebliche Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt, wenn auch nicht in der Form, wie ausgehend vom Gütermarkt prognostiziert wurde.

Ein weiterer Arbeitsschritt bezog sich auf die Nutzung elektronischer Arbeitsmarktplätze innerhalb des externen und internen Arbeitsmarktes. Von großer Bedeutung sind unternehmenseigene Datenbanken und die öffentliche Jobbörse. Haben Betriebe hingegen Schwierigkeiten Arbeitskräfte zu finden, dann werden (kostenpflichtige) kommerzielle Stellenbörsen eingeschaltet. Nach der Arbeitskräftequalifikation unterschieden dominieren private Internetjobbörsen bei den Hochqualifizierten, die öffentliche Jobbörse bei den Niedrig- und Mittelqualifizierten. Eigene Homepages und Eigenbewerbungen sind nur bei den Hochqualifizierten von Bedeutung. Hier spielen nicht unterschiedliche direkte Kosten der Jobbörsen eine Rolle, sondern die Anzahl der in den einzelnen Jobbörsen enthaltenen Angebote der jeweiligen Qualifikationsgruppe.

Ob die neuen IuK-Technologien die Grenzen zwischen internen und externen Arbeitsmärkten aufheben und sich eine Art einheitlicher Gesamtarbeitsmarkt herausbildet, kann hier nicht beantwortet werden. Gewisse Anhaltspunkte dafür sind in der Literatur zu finden. So haben Lazear/Oyer in einer neueren Untersuchung herausgearbeitet, dass Firmen auf jeder Hierarchiestufe ihre Arbeitsplätze auch extern besetzen (2004: 529). Durch flexible Nutzung der neuen IuK-Technologien sinken sowohl die spezifisch internen als auch die externen Trans-

aktionskosten, so dass sich die bisher unterstellte Substitutionalität beider Teilarbeitsmärkte durch die Nutzung elektronischer Medien in ein eher komplementäres Verhältnis entwickeln könnte. Dass auch andere Faktoren wie die Arbeitsmarktsituation im Untersuchungszeitraum oder Deregulierungen auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle spielen, lässt sich vermuten, aber hier nicht belegen.

Literatur

- Autor, D.H. (2001): Wiring the Labor Market. In: Journal of Economic Perspectives, Vol. 15, No. 1, Winter 2001, S. 25-40.
- Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen der Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: MittAB, Vol. 31, S. 461-472.
- Bakos, Y. (1991): A Strategic Analysis of Electronic Marketplaces, in “MIS Quarterly”, 15 (3), September 1991, S. 295-310.
- Bakos, Y.; Brynjolfsson, E. (1993): Information Technology, Incentives and the Optimal Number of Suppliers. In: Journal of Management Information Systems, Fall 1993, vol. 10, No2, S. 37-53
- Becher, C.; Brand, A.; Kawai, A.; Schmid, A. (2005): Elektronische Arbeitsmärkte. Empirie der Struktur und Funktionsweise elektronischer Arbeitsmarktplätze in Teilarbeitsmärkten. München/Mering.
- Becher, C.; Brand, A.; Schmid, A. (2007): Koordination auf Arbeitsmärkten – Bedeutung und Funktionsweise elektronischer Arbeitsmärkte. München und Mering.
- Beck, H. (1999): Jobs on the Wire: In Search of the Perfect Labor Market. In: Netnomics, Vol. 1, No. 1, S. 71-88.
- Becker, G. S. (1975): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. London/Chicago. 2. Auflage.
- Benner, C. (2002): Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley. Blackwell Press.
- BITKOM (Hg.) (2002): Wege in die Informationsgesellschaft – Status Quo und Perspektiven Deutschlands im Internationalen Vergleich. Berlin/Frankfurt a.M.

- Blauermel, G.; Sesselmeier, W. (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg.
- Brand, A.; Schmid, A. (2003): Fallstudie elektronisches vertikales Arbeitsnetz von Selbständigen bei einem Medizintechnikunternehmen. Fallstudie im Rahmen des DFG-Projekts: Struktur und Funktionsweise elektronischer Arbeitsmärkte. Unter: www.soz.uni-frankfurt.de/arbeitslehre/pelm/docs/Fallstudie%20virt%20Arbeitsnetz%20Elancer%20V1.pdf.
- Brand, A. (2004): Die Rolle von Vertrauen bei Entstehung und Funktionsweise elektronischer Arbeitsnetze. In: Hirschfelder, G.; Huber, B. (Hg.): Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt a.M. S. 165-198.
- Bundesagentur für Arbeit (2005): Betriebsgrößenklassen. Zahl der Betriebe und ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Unter: www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html.
- Clemons, E.; Reddi, S.; Row, M. (1993): The impact of information technology on the organization of economic activity: The „Move to the middle“ hypothesis. In: Journal of Management Information Systems, Vol. 10, No. 2, Fall 1993, S. 9-35.
- German Economic Review (2007): Special Issue on “Productivity Growth”, Vol. 8, Issue 2.
- Glötz, P.; Meyer-Lucht, R. (2003): Zeitung und Zeitschrift in der digitalen Ökonomie – Zwischenbilanz des Verlagsgeschäfts zwischen Print und Online. St. Gallen.
- Freeman, R. (2002): The Labour Market in the New Information Economy. In: NBER Working Paper. Unter: www.nber.org/papers/w9254.
- Hargiatti, E. (2002): Beyond Logs and Surveys: In-Depth Measures of People’s Web Use Skills. In: Journal of the American Society for Information Science and Technology, 53.14, S. 1239-1244.

- Henninger, A.; Sieber, A. (2001): Softwareentwicklung in kleinen Unternehmen in Ost- und Westdeutschland. In: Matuschek, I., Henninger, A., Klee-
mann, F. (Hg.): Neue Medien im Arbeitsalltag: Empirische Befunde -
Gestaltungskonzepte - Theoretische Perspektiven. Opladen. S. 37-54.
- Hönicke, I. (1998): Elektronische Nomaden auf dem Vormarsch. Kommunikati-
onsnetze verändern die Arbeitswelt – bereits acht Mio. Tele-Pendler in
den USA. In: Die Welt, 28.11.1998.
- Hofmann, H.; Saul, C. (1996): Qualitative und quantitative Auswirkungen der
Informationsgesellschaft auf die Beschäftigung. Eine Literaturlauswertung.
In: Ifo-Schnelldienst, 10/1996.
- IP-Institut (2004): Wie viel Arbeitsamt braucht der Markt? Regionalstudie zur
Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Unter: [www.ip-institut.de/
projekte-forschung-03.shtml](http://www.ip-institut.de/projekte-forschung-03.shtml). Berlin.
- Kawai, A.; Schmid, A. (2004): Beschäftigungsflexibilität durch interne Jobbörsen.
Wettbewerb und Hierarchie auf unternehmensinternen elektronischen
Arbeitsmärkten. In: Struck, O.; Köhler, C. (Hg.), Beschäftigungs-
stabilität im Wandel. München und Mering. S. 247-265.
- Kettner, A.; Spitznagel, E. (2005): Schwache Konjunktur. Gesamtwirtschaftliches
Stellenangebot gering. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 6, 28.4.2005.
- Kleinhenz, G. (1998): Zum Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit –
eine Einführung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Vol. 31, No. 3, S. 405-408.
- König, W.; Wendt, O.; Färber, F.; Keim, T.; Weitzel, T.; Westarp, F.v. (2004):
Recruiting Trends 2004 – Eine empirische Untersuchung der Top-1000
Unternehmen in Deutschland. Frankfurt a. M.
- Kotthoff, H.; Reindl, J. (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften,
Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen.
- Krömmelbein, S.; Schmid, A. (2000a): Zur Struktur und Funktionsweise von
Arbeitsmarktnetzwerken. In: Krömmelbein, S.; Schmid, A. (Hg.): Glo-

- balisierung, Vernetzung und Erwerbsarbeit. Theoretische Zugänge und empirische Entwicklungen. Wiesbaden. S. 215-243.
- Krömmelbein, S.; Schmid, A. (2004): Informationstechnologischer Wandel und Zukunft der Arbeit. In: Karafyllis, N. C.; Haar, T. (Hg.): Technikphilosophie im Aufbruch. Berlin. S. 211-227.
- Kuhn, P.; Skuterud, M. (2000): Job search methods: Internet versus traditional. In: Monthly Labor Review, S. 3-11.
- Lazear, E. P.; Oyer, P. (2004): Internal and external labor markets: a personnel economics approach. In: Labour Economics, Vol. 11, S. 527-554.
- Leicht, R.; Philipp, R. (1999): Der Trend zum Ein-Personen-Unternehmen. Mehr Selbständige: Abschied vom „Normal-Unternehmer“? In: Strukturbericht des Instituts für Mittelstandsforschung, H. 5, Mannheim.
- Malone, T.; Yates, J.; Benjamin, R. (1987): Electronic markets and electronic hierarchies. In: Communications of the ACM, Vol. 30, No. 6, June 1987, p. 484-497.
- (N)onliner Atlas (2004): Eine Topographie des digitalen Grabens durch Deutschland. Unter: www.nonliner-atlas.de/pdf/NONLINER-Atlas2004_TNS_Emnid_InitiativeD21.pdf.
- Perilieux, R.; Vogelsang, G. (1996): Informationsgesellschaft. Märkte und Perspektiven in Deutschland. In: Tauss, J. et al. (Hg.): Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft. Herausforderungen und Perspektiven für Wirtschaft, Recht und Politik. Baden-Baden. S. 452-480.
- Peters, R. (2003): On the Design of Electronic Markets. In: Holler, J. M. et al.: Jahrbuch für neue politische Ökonomie. Bd. 21. Tübingen.
- Picot, A.; Reichwald, R. (1994): Auflösung der Unternehmung? Vom Einfluss der IuK-Technik auf Organisationsstrukturen und Kooperationsformen. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Nr. 5, S. 547-570.
- Picot, A.; Reichwald, R.; Wigand, R.T. (1998): Die grenzenlose Unternehmung. 3. Auflage. Wiesbaden.

- Reichwald, R.; Bieberbach, F.; Hermann, M. (1999): SOHO (Small Office/Home Office). Innovative Arbeitsformen im Dienstleistungsbereich. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Vol. 32, No. 4, S. 461-473.
- Schmid, A.; Baden, C. (1997): Zur Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik. In: Egloff, N./ Schmiede, R. (Hg.): Ungleiche Beschäftigung. Soziale und geschlechtliche Strukturen von Arbeitsmärkten. Arbeitspapier 1997 – 1 aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).
- Schmid, A.; Caspar, J.; Heinrich, C.; Krömmelbein, S.; Schulz, A. (2001): Globalisierung und regionaler Arbeitsmarkt. München/Mering.
- Schmiede, R. (1996): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktivität und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“. Berlin.
- Struck, O.; Köhler, C.; Goetzelt, I.; Grotheer, M.; Schröder, T. (2006): Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauer und betriebliche Beschäftigungssysteme. In: Arbeit, H. 3/2006, S. 167-180.
- Weinzierl, R. (1998): Die Arbeitswelt in der Informationsgesellschaft. In: Diskussion Zukunft der Arbeit. Wirtschaftspolitische Blätter, H. 2/3, S. 201-215.
- Zerdick, A. et al. (1999): Die Internet-Ökonomie. Strategien für die digitale Wirtschaft. European Communication Council Report. Berlin.

Christoph Köhler, Kai Loudovici¹

Die „Re-Kommodifizierung“ interner Arbeitsmärkte – Thesen zur Dynamik betrieblicher Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland

1. Fragestellung und Untersuchungsansatz

Die Debatte um Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes fokussiert auf „Marktgrenzverschiebungen“ (Brinkmann/Dörre 2006) zwischen internen und externen Arbeitsmärkten. Dabei wird häufig übersehen, dass sich unterhalb der Schwelle von Externalisierungsprozessen weit verbreitete und weitreichende endogene Transformationen interner Arbeitsmärkte vollziehen. Burkart Lutz und Werner Sengenberger haben in den 80er Jahren den Aufstieg und die Institutionalisierung der großen internen Arbeitsmärkte beschrieben (vgl. Lutz 1987; Sengenberger 1987). Dieser Aufsatz fragt nach der Veränderungsdynamik dieses Teilarbeitsmarktes. Dabei nutzen wir die Chancen des „internationalen Vergleichs“ in einem Land und diskutieren die westdeutsche Entwicklung vergleichend mit der ostdeutschen, die es in besonderer Weise erlaubt, die Funktionsweise großer interner Arbeitsmärkte zu analysieren.

Lutz und Sengenberger zeigen, dass Deutschland bis in die 60er Jahre noch stark durch externe Arbeitsmärkte im Handwerk und für ungelernete „Jedermannstätigkeiten“ aller Art geprägt war und dass erst mit dem starken Wachstum der großen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie des öffentlichen Dienstes einerseits und der zunehmenden Arbeitskräfteknappheit andererseits sich Schließungstendenzen in den großen Erwerbsorganisationen durchsetzten. Diese bieten langfristige Beschäftigungsperspektiven – im Extremfall bis zur Rente, also Schutz gegen die Konkurrenz von externen Arbeitsmärkten. Durch

¹ Dieser Aufsatz entstand im Rahmen des Teilprojekts B2 des SFB 580 der Universitäten Jena und Halle über "Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch". Eine Zusammenfassung der Projektergebnisse findet sich unter Köhler et al. 2008. Wir danken für die konstruktive Kritik der KollegInnen aus dem B2-Team (insbesondere Anja Bultemeier) und die harte, aber sehr hilfreiche Kritik des ehemaligen ISF-Teamkollegen Hans Gerhard Mendius.

das Prinzip der innerbetrieblichen Stellenbesetzung und das Wachstum der Großorganisationen ergeben sich bis dato ungeahnte Aufstiegsmöglichkeiten, die durchaus den Begriff des "Marktes" im internen Markt legitimierten: Die beschäftigten Insider konkurrieren um die privilegierten Positionen im betrieblichen Beschäftigungssystem, die ihnen einerseits Geld und Ansehen, aber andererseits auch einen besonderen Schutz gegen Entlassungen versprechen.

Lutz und Sengenberger unterscheiden nun mit etwas von einander abweichenden Begriffen zwischen internen Arbeitsmärkten mit einer einseitigen Bindung der Beschäftigten an den Betrieb und einem anderen Typus interner Arbeitsmärkte mit einer wechselseitigen Bindung zwischen Beschäftigter und Beschäftigten. Bei der einseitigen Bindung ist der „Arbeitnehmer“ an den „Arbeitgeber“ gebunden, weil er bei einem Betriebswechsel Verluste an Einkommens- und Beschäftigungssicherheit hätte; die wechselseitige Bindung legt auch den „Arbeitgeber“ fest. Letztere entsteht u.a. durch die institutionelle Verfestigung der Beschäftigungsbeziehung über den Kündigungsschutz, das Betriebsverfassungsgesetz, Lohn- und Verhandlungssysteme, das System der sozialen Sicherung und die Arbeitsmarktpolitik. Die Sicherungsmechanismen sowie damit verbundene Transaktionskosten schränken die Handlungsfreiheit des Arbeitgebers deutlich ein.

In der Terminologie von Lutz entsteht aus einfachen internen Arbeitsmärkten in der westdeutschen Prosperitätskonstellation der 50er bis 70er Jahre betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation. Diese beinhaltet nicht nur die eben beschriebene Institutionalisierung und Verfestigung, sondern auch eine über positive Rückkopplungsschleifen sich vollziehende Ausweitung interner Arbeitsmärkte zu dem dominanten Modus der Beschäftigung. Diese Strukturen wurden von verschiedenen Forschergruppen in Deutschland im Detail dokumentiert: z.B. Dombois/Pfau-Effinger in Bremen; Bosch/Lichte in Dortmund; Hildebrandt/Dohse/Jürgens in Berlin; Biehler/Brandes/Buttler/Gerlach in Paderborn; Gensior/Lappe in Berlin; Maase/Mendius/Schultz-Wild/Sengenberger/Köhler in München; Deutschmann/Schmiede/Schudlich in Frankfurt (für einen Überblick vgl. Neuendorff 1983; Blien 1986; Sesselmeier/Blauermeil 1998; Gensior et al. 2004).

Seit Mitte der 80er Jahre mehren sich mit dem wachsenden Zuspruch zur These der "Erosion des Normalarbeitsverhältnisses" Umbruchdiagnosen für die Arbeitsmärkte der hoch entwickelten kapitalistischen Nationen (vgl. Beck 1986, 1999; Castel 2000). Übersetzt in die Sprache der Arbeitsmarktforschung geht es um die Frage nach der (Wieder-)Ausweitung von externen gegenüber internen Arbeitsmärkten. Die Ergebnisse der quantitativ gerichteten empirischen Arbeitsmarktforschung sprechen heute allerdings eher für nach wie vor begrenzte Veränderungen denn für einen radikalen Strukturbruch (vgl. Auer/Cazes 2002; Erlinghagen 2004; Baethge et al. 2005; Blossfeld 2006; Keller/Seifert 2006; Struck et al. 2007). Gegenüber der Frage nach der Ausweitung oder Generalisierung externer Arbeitsmärkte bleibt die Thematik der endogenen Veränderungen interner Arbeitsmärkte häufig unterbelichtet. Dabei verweisen viele arbeits- und industriesoziologische Untersuchungen auf Vermarktlichungs- und Subjektivierungsprozesse (vgl. Moldaschl 2002; Pongratz/Voß 2003; Klein-Schneider 2003; Sauer 2005) mit weit reichenden Folgen für die Arbeits- und Betriebsorganisation, die Arbeitsbeziehungen und die Beschäftigungsverhältnisse.

Ziel dieses Aufsatzes ist es, die Art und Reichweite der Veränderungen interner Arbeitsmärkte in den Begriffen der Arbeitsmarktforschung zu explorieren. Dabei bemühen wir uns in einem ersten Schritt um eine präzise Definition und Operationalisierung interner und externer Arbeitsmärkte. Basis und theoretischer Ausgangspunkt hierfür ist ein Konzept „betrieblicher Beschäftigungs-Subsysteme“ (BBSS). Sodann beschreiben wir anhand ausgewählter Fälle für West- und Ostdeutschland Entwicklungstendenzen interner Arbeitsmärkte und bemühen uns schließlich um eine Zusammenfassung der Ergebnisse und weiterführende Schlussfolgerungen. Die These lautet, dass sich vor unseren Augen ein eher schleichender denn sprunghafter Wandel der Binnenstrukturen interner Arbeitsmärkte von senioritätsbasierter zu leistungsbasierter Regulierung vollzieht, wobei die ostdeutsche Betriebslandschaft eine Vorreiterfunktion übernommen hat.

2. Arbeitsmarktsegmente und betriebliche Beschäftigungssysteme

Um die mit dem Begriff der internen Arbeitsmärkte verbundenen Fragen einer empirischen Untersuchung zugänglich zu machen, müssen wir von der Ebene

der Idealtypen in die Welt der inner- und überbetrieblichen Allokationsprozesse hinabsteigen und präzise Definitionen vorlegen. Hierfür entwickeln wir im kritischen Anschluss an den Münchner Segmentationsansatz (vgl. Köhler/Preisendörfer 1989) und neuere Ansätze aus der Arbeits- und Personalökonomik (vgl. Osterman 1987; Alewell 1993; Rubery 1994; Baden et al. 1996; Baron et al. 1996) mit dem Konzept des betrieblichen Beschäftigungs-Sub-Systems (BBSS) eine eigenständige Perspektive auf das Arbeitsmarktgeschehen (vgl. Köhler et al. 2007b; Köhler/Loudovici 2008).

Folgt man der arbeits- und industriesoziologischen Tradition einerseits (vgl. Altman et al. 1978; Brussig 2000; Deutschmann 2002) und der neueren Arbeits- und Personalökonomik andererseits (vgl. Baron/Kreps 1999; Schmid 2002; Sadowski 2002), so kann betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik auf zwei Grundprobleme zurückgeführt werden. Erstens geht es um die Verfügbarkeit von Arbeitskraft in einer bestimmten Menge und Qualifikation, zweitens um Arbeitsmotivation oder Leistungsbereitschaft (häufig als Transformationsproblem thematisiert).

Diese Grundprobleme betrieblicher Personal- und Beschäftigungspolitik werden in BBSS über Allokations- und Qualifizierungsprozesse sowie über materielle und immaterielle Gratifikationen (Anreize und Sanktionen) bearbeitet. Wir nutzen damit im Gegensatz zu anderen Autoren ein eher enges und auf die personal- und arbeitsmarktrelevanten Vorgänge fokussiertes Konzept von Beschäftigungssystemen. Dies bezeichnet in Abgrenzung zu Produktions- und Arbeitssystemen die auf die Bearbeitung des Verfügbarkeits- und Leistungsproblems gerichteten Strukturen und Prozesse der Allokation, Qualifikation und Gratifikation in Erwerbsorganisationen.

BBSS sind demnach soziökonomische Räume der Nutzung von Arbeitskraft innerhalb von Erwerbsorganisationen, die sich nach Innen (gegenüber anderen Arbeitsbereichen im Betrieb) und Außen (gegenüber den überbetrieblichen Arbeitsmärkten) abgrenzen. Diese innerbetrieblichen Allokationsräume zeichnen sich im Sinne der Unterscheidung von internen und externen Arbeitsmärkten

durch unterschiedliche Niveaus der Schließung und distinkte Regeln der Allokation, Qualifikation und Gratifikation aus.

Nach dem Niveau der Schließung gegenüber den überbetrieblichen Teilarbeitsmärkten unterscheiden wir zwischen offenen und geschlossenen BBSS. Zentraler Indikator ist die in den innerbetrieblichen Allokationsräumen dominante Verweildauer der Beschäftigten, bzw. die von beiden Arbeitsmarktparteien erwartete Beschäftigungsdauer. Darunter verstehen wir die realisierte oder erwartete Zeit zwischen dem Eintritt und dem Austritt aus dem Betrieb (also nicht die rechtszensierte Betriebszugehörigkeitsdauer). Langfristige Beschäftigung indiziert Schließung: Beschäftiger und Beschäftigte verzichten auf die Nutzung des externen Marktes. Bei zeitlich begrenzter Beschäftigung beobachten beide Seiten den externen Markt und nutzen Alternativen, wenn sich daraus Vorteile ergeben.

Erwerbsorganisationen operieren in der Regel mit mehreren und verschiedenen BBSS, und sind damit Bestandteil unterschiedlicher überbetriebliche Teilarbeitsmärkte. geschlossene BBSS sind dann Bausteine des Teilarbeitsmarktes für interne Arbeitsmärkte. Während erstere also den betrieblichen Allokationsraum bezeichnen, bezieht sich der Begriff des internen Arbeitsmarktes betriebsübergreifend auf Gruppen von geschlossenen BBSS und deren Austausch mit anderen Teilarbeitsmärkten.

Ziel der empirischen Analysen war es, die in den Betrieben vorherrschenden Muster an BBSS zu erfassen und damit Hypothesen über Struktur und Dynamik interner Arbeitsmärkte im Quer- und Längsschnitt zu entwickeln. Dabei spielt der Ost-West-Vergleich eine besondere Rolle, weil gewissermaßen wie in einem Laboratorium beobachtet werden kann, wie sich betriebliche Beschäftigungssysteme in deutlich andersartigen und hochdynamischen sozio-ökonomischen Kontexten entwickeln.

Wir stützen uns auf 51 Betriebsfälle in sechs Branchen in Ost- und Westdeutschland (Tabelle 1), die in den Jahren 2002-2005 in zwei Wellen erhoben wurden (vgl. Köhler et al. 2007b). Die wesentlichen Kriterien für die Auswahl der Be-

triebe wurden im Sinne des „dimensionalen Sampling“ (Arnold 1970; Flick 1999) vorab festgelegt. Hierzu wurden in einem ersten Schritt sechs Wirtschaftszweige ausgewählt, die hinsichtlich der Situation auf den (Arbeits-) Märkten sowie des Qualifikationsniveaus und der Fluktuation der Beschäftigten möglichst heterogen waren. Daran schloss sich die Wahl einer jeweils west- und ostdeutschen Untersuchungsregion an (Nord-Niedersachsen/Bremen; Mittel-Thüringen). Beide Regionen haben einen je spezifischen De-Industrialisierungsschub durchlaufen und weisen in Relation zu West- bzw. Ostdeutschland jeweils mittlere Arbeitslosenquoten auf. Innerhalb dieser so durch die Wirtschaftszweige und Regionen definierten Fallgruppen wurde schließlich in einem dritten Schritt mit Hilfe von Experten vor Ort zwischen Betrieben mit einer relativ stabilen bzw. mit einer eher instabilen Beschäftigungssituation differenziert, so dass starke Kontraste für die vergleichende Analyse erreicht wurden. Im Hinblick auf die Betriebs- und Unternehmensgröße sind kleine, mittlere und große Organisationen vertreten.

In der ersten Welle lag der Schwerpunkt der Erhebung auf leitfadengestützten Expertengesprächen mit Personalverantwortlichen, wobei ein großes Gewicht auf die Betriebsbiografie gelegt wurde. In der zweiten Welle wurden zusätzlich Beschäftigte aus unterschiedlichen Abteilungen befragt (vgl. Bernhardt et al. 2007, 2008). Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und mit Hilfe des Textdatenanalyseprogramms MaxQDA computergestützt codiert. Die Analyse erfolgte sowohl als Fallanalyse zur Ermittlung von Beschäftigungsstrategien im jeweiligen betrieblichen Kontext als auch im Fallvergleich, um Ähnlichkeiten bzw. Differenzen zu analysieren und zu erklären (für eine genaue Beschreibung unseres empirischen Vorgehens vgl. Köhler et al. 2007a, b).

Tabelle 1 Samplestruktur der Erhebungsfälle²

Branche und Kurzbezeichnung	Ostdeutschland	Westdeutschland
Bank / Versicherung (Bk)	Bk:O1 – Bk:O8	Bk:W1 – Bk:W8
Bau (B)	B:O1 – B:O3	B:W1 – B:W5
Maschinenbau / Metall (M)	M:O1 – M:O4	M:W1 – M:W2
Pflege (P)	P:O1 – P:O4	P:W1 – P:W3
Software (S)	S:O1 – S:O3	S:W1 – S:W2
Weiterbildung (W)	W:O1 – W:O4	W:W1 – W:W5

Die folgenden empirischen Analysen beziehen sich auf diese qualitativen Betriebsfallstudien, die besonders gut dazu geeignet sind, Heterogenität unterhalb der Ebene makrostatistischer Zeitreihen zu erfassen und weiterführende Hypothesen zu entwickeln. Das Projekt nimmt jedoch das Postulat der Triangulation ernst. So wurde ein Betriebspanel mit rund 800 Fällen erhoben und ausgewertet (vgl. Struck et al. 2007; Schröder et al. 2008), parallel erfolgten umfangreiche Analysen mit einem Employer-Employee-Datensatz auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Grotheer 2008).

3. Grundmuster betrieblicher Beschäftigungssysteme

Die empirischen Analysen bestätigen unsere konzeptuellen Überlegungen zu BBSS und die Grundgedanken des Segmentationsansatzes. In den Unternehmen befinden sich Arbeitsplatzbereiche mit langfristig Beschäftigten, die gegen Konkurrenz vom überbetrieblichen Markt geschützt sind (geschlossene BBSS). Hier sind Allokation, Qualifikation und Gratifikation stark organisationsgesteuert. In einer anderen Gruppe von Arbeitsbereichen dominiert die zeitlich begrenzte Beschäftigung; Allokation, Qualifikation und Gratifikation werden stärker von den externen Märkten beeinflusst (offene BBSS). Geschlossene BBSS bilden den betrieblichen Baustein des Arbeitsmarktsegments interner Märkte, offene BBSS den Baustein externer Märkte. In beiden Fällen sind die Beschäftigten Mitglieder der Erwerbsorganisation und mit Arbeitsverträgen auf die Or-

² Fälle der Lehrforschungen (LF): LF04/05 M:O2, Bk:W7; LF05/06: M:W9, BkV:O10

ganisationsziele und Hierarchien festgelegt, durch die verschiedenen zeitlichen Beschäftigungsperspektiven ergibt sich aber ein unterschiedlicher Bezug zum überbetrieblichen Arbeitsmarkt.

Offene und geschlossene BBSS unterscheiden sich ferner in einer vertikalen Dimension nach dem Lohnniveau und den Beschäftigungsrisiken. Primäre BBSS zeichnen sich durch durchschnittliche bis überdurchschnittliche Einkommen und betriebliche oder überbetriebliche Beschäftigungssicherheit aus, Sekundäre BBSS durch geringe Einkommen und hohe Beschäftigungsrisiken. Die unterschiedlichen sozialen Risiken für die Beschäftigten haben Handlungsfolgen für beide Arbeitsmarktparteien und generieren distinkte Muster der Allokation, Qualifikation und Gratifikation. Diese Vier-Felder-Matrix (Tabelle 2) folgt in ihren Grundannahmen dem klassischen Segmentationsschema. Die Empirie zwingt allerdings zu weiteren Differenzierungen: Nach dem Niveau der Vermarktlichung der Beschäftigungsbeziehung unterscheiden wir geschlossene BBSS nach senioritäts- bzw. leistungsbasierter Regulierung und offene BBSS nach Betriebs- bzw. Marktförmigkeit (vgl. Köhler et al. 2007a, b). Unserer Fragestellung nach der Transformation interner Arbeitsmärkte folgend, konzentrieren wir uns im Folgenden auf die Grundmuster geschlossener BBSS.

Tabelle 2 Arbeitsmarktsegmentation und BBSS

	Interne Arbeitsmärkte Geschlossene BBSS		Externe Arbeitsmärkte Offene BBSS	
Primär	senioritätsbasiert	leistungsbasiert	betriebsförmig	marktförmig
Sekundär	senioritätsbasiert	leistungsbasiert	betriebsförmig	marktförmig

Geschlossene BBSS – primär oder sekundär

Geschlossene Systeme zeichnen sich durch langfristige Beschäftigungsverhältnisse aus. Beschäftiger und Beschäftigte verzichten darauf, Gelegenheiten des externen Marktes zu nutzen. Der implizite Arbeitsvertrag lautet: Wir bleiben zusammen, bis dass die Rente oder ein externes Ereignis (z.B. eine ökonomische Krise) uns trennen. Konsequenterweise ist der Einfluss des externen Arbeitsmarktes auf die Allokation, Qualifikation und Gratifikation der Beschäftigten eher gering, deren Steuerung erfolgt über die Logik der Organisation.

Primäre geschlossene BBSS zeichnen sich durch Existenz sichernde Arbeitseinkommen aus (indiziert durch durchschnittliche bis überdurchschnittliche Löhne und Gehälter). Eintrittspositionen in den innerbetrieblichen Allokationsraum sind eher die weniger qualifizierten und präferierten Arbeitsplätze. Von dort ergeben sich Mobilitätsströme zu den höher eingestuft und attraktiveren Positionen. Das Personal auf den unteren Ebenen der Hierarchie fungiert typischerweise als Selektionsvorrat und Puffer für die gesicherten Positionen.

Entsprechend den Erwartungen des Humankapitalansatzes für „firm specific skills“ organisieren geschlossene BBSS Qualifikationen, die über Anlernung erzeugt und traditionell als betriebsspezifisch charakterisiert werden, dies jedoch häufig nicht sind, da sie für dieselben Tätigkeiten in anderen Betrieben nutzbar sind. In unserem Sample sind wir etwa in der Serienfertigung im Maschinenbau (M:O1; M:O3-4) auf Arbeitsbereiche und Tätigkeiten mit klassischen Anlernqualifikationen gestoßen.

Entgegen den Erwartungen des Humankapitalansatzes für „general skills“ finden sich aber in Primären geschlossenen BBSS auch berufsfachliche Qualifikationen, die eher externen Märkten zugerechnet wurden. Berufsfachliche Qualifikationen sind in Deutschland vielfach mit geschlossenen Systemen gekoppelt, so etwa in der Kleinserienfertigung im Maschinenbau (M:O2; M:O4; M:W2), der Kundenberatung vieler Banken (Bk:O1-3; Bk:W1) und bei komplexen Bautätigkeiten in großen und kleinen Baufirmen (B:O2; B:W1). Im Bereich hoch qualifizierter Tätigkeiten haben wir Primäre geschlossene BBSS mit Arbeitskräften

mit berufsfachlich-akademischen Qualifikationen etwa in der Softwarebranche (S:O1-2; S:W1) gefunden.

Sekundäre geschlossene BBSS. Der Niedriglohnsektor wird traditionell durch kurze Beschäftigungsdauern und hohe Beschäftigungsrisiken charakterisiert und externen Teilarbeitsmärkten zugeordnet. Die Empirie zeigt aber, dass Niedriglöhne relativ häufig auch in der Kombination mit langfristigen Beschäftigungsbeziehungen in geschlossenen BBSS auftreten. Es spricht daher vieles dafür, in Erweiterung der Segmentationsmatrix einen Typus Sekundärer geschlossener BBSS einzuführen. Für die Beschäftigten ist entscheidend, dass sie keine Existenz sichernden Einkommen verdienen, also auf zusätzliche Einkommensquellen aus Zusatzjobs, staatlicher Unterstützung oder der Familie angewiesen sind. Diese BBSS finden sich häufig in gewerkschaftlich organisierten oder öffentlichen Betrieben, die auch für die besser bezahlten Arbeitsbereiche mit langfristiger Beschäftigung operieren und deren Betriebsräte und Beschäftigten einheitliche Regeln für die Erwerbsorganisation favorisieren und durchsetzen.

Die Betriebe ziehen aus der Schließung dieser BBSS kaum Vorteile, da im Niedriglohnsektor strukturell Arbeitskräfteüberschüsse vorhanden und damit die Transaktionskosten des Personalaustauschs gering sind. Konsequenterweise sind diese BBSS bei Veränderungen der betrieblichen Arbeitsbeziehungen oder des überbetrieblichen Institutionengefüges besonders schnell von einem Umbau in Richtung offener Systeme betroffen (vgl. Baden et al. 1996). In diesen BBSS finden sich in der Regel Arbeitsplätze mit einfachen Basisqualifikationen („Jederperson-Qualifikationen“) für Hilfstätigkeiten in direkt produktiven Prozessen, z.B. in der Produktion (M:O1), aber auch im Dienstleistungssektor etwa in der Pflege (P:O4; P:W3). Sie können aber auch Servicefunktionen in Lager, Küche, Reinigung, Wachdiensten usw. zugeordnet sein.

Geschlossene BBSS – senioritätsbasierte und leistungsbasierte Regeln

In geschlossenen BBSS gilt das Versprechen langfristiger Beschäftigung, das im Extremfall bis zur Rente reicht. Dieses Versprechen ist jedoch an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und Leistungen des Beschäftigten gebunden

(vgl. Köhler et al. 2007a, b). geschlossene BBSS gewähren also nur bedingte Beschäftigungssicherheit und bei anstehenden Entlassungen bzw. aktiven Personalabbauaktionen stellt sich immer die Frage nach den Selektionsregeln. Hierbei konkurrieren tradierte und normierte Senioritätsregeln, denen zufolge nach Betriebsalter sowie nach anderen sozialen Kriterien differenziert wird, auf der einen Seite, mit Leistungskriterien, die immer wieder von den Betriebsleitungen in den Vordergrund gestellt werden, auf der anderen Seite. Wenn Senioritätsregeln vorherrschen, sind betriebsältere Beschäftigte geschützt. Deshalb konnten Beschäftigte im öffentlichen Dienst und in stabilen Großkonzernen noch vor zwanzig Jahren in Westdeutschland davon ausgehen, dass ihnen nach etwa zehn Jahren nicht mehr viel passieren konnte (vgl. Mendius/Sengenberger 1976; Schultz-Wild 1978; Köhler/Sengenberger 1983; Köhler/Preisendörfer 1989).

Wenn dagegen – wie in vielen kleinen und nicht gewerkschaftlich kontrollierten Betrieben mit geschlossenen BBSS der Fall – Leistungskriterien bei Entlassungen vorherrschen, ist potenziell jeder gefährdet, wenn die Qualifikation ersetzbar wird oder die Leistung nachlässt. Bei Letzteren finden sich also eher qualifikations- und leistungsbezogene Allokationsregeln und Sicherheiten (vgl. Köhler et al. 2007a, b; Bernhardt et al. 2007, 2008). Deshalb unterscheiden wir geschlossene BBSS in senioritätsbasierte Systeme einerseits und leistungsorientierte Systeme andererseits.

Auch für den Personalaufbau fallen die internen Allokationsregeln unterschiedlich aus. In Senioritätsbasierten BBSS werden vakante Stellen eher nach Betriebserfahrung und Betriebsalter besetzt, in leistungsorientierten eher nach Qualifikations- und Leistungskriterien. Im ersten Fall kommen die Betriebsälteren auf die besseren Positionen: Eintrittspositionen in das „BBSS“ sind die niedriger qualifizierten und entlohnten Jobs. Wenn der Stellenkegel wächst, gibt es eine Aufwärtsmobilität; bei einer Schrumpfung eine Abwärtsmobilität bzw. einen Verdrängungsprozess von oben nach unten. Auf diese Weise können auch schwankungsempfindliche Organisationen den Betriebsälteren im Zeitverlauf eine hohe Sicherheit bieten. Die Allokationsregeln sind also senioritätsbezogen.

In unserem Sample wurde für die Vergangenheit in den traditionell gewerkschaftlich kontrollierten und institutionalisierten, großen internen Arbeitsmärkten etwa im klassischen öffentlichen Dienst, bei Banken oder den Mittel- und Großunternehmen der Industrie durchgängig von solchen Indikatoren für Senioritätsbasierte geschlossene Systeme berichtet (z.B: Bk:W5; S:W1; LF05/06 M:W9; BkV:O10), die jedoch den Interviews zufolge einem längeren Erosionsprozess unterliegen. Für die Gegenwart finden sich nach wie vor Beispiele bei einigen am öffentlichen Dienst angelehnten sozialen Diensten (Weiterbildung und Pflege) sowie bei einigen Sparkassen und gewerkschaftlich gut organisierten Metallbetrieben (P:04; W:W3; Bk:W2).

Auch in Leistungs-basierten BBSS sind langfristige Beschäftigungsperspektiven gegeben, aber an individuelle Leistungsstandards sowie an die kollektive Produktivität und Profitabilität von Unternehmensbereichen und Betriebsstätten gebunden. Auch hier konkurrieren Insider um die attraktiven Positionen in der Organisation. Diese werden aber eher mit den durchsetzungs-fähigen sowie qualifikations- und leistungsstarken Personen besetzt; dies können, aber müssen nicht die Betriebsälteren sein (vgl. Köhler et al. 2007a, b). Statistisch findet man einen weniger starken Zusammenhang von Betriebsalter und Position nach Einkommen, Status etc. als bei eher senioritätsbezogenen Allokationsregeln (vgl. Sengeberger 1987). Auch hier gibt es im Falle einer internen Besetzung eine Folgemobilität von anderen Positionen des Betriebes im Sinne von Vakanzketten. Beim Personalabbau geht man eher nach Qualifikation und Leistung vor: Entlassen werden die eher qualifikations- und leistungsschwachen Personen auf den unteren Ebenen der Arbeitsplatzhierarchie. Auch hier gibt es Verdrängungsprozesse von „oben“ nach „unten“, aber sie folgen anderen Regeln (vgl. Köhler/Preisendörfer 1989).

Beispiele für Leistungs-basierte Systeme finden sich in unserem Sample zunächst einmal in einer Vielzahl an Klein- und Kleinstbetrieben quer zur Branchenauswahl. Die Aufnahme in die „Betriebsfamilie“ ist an ein hohes Maß an Leistung und Loyalität gebunden (z.B. W:O1; B:W2; B:O3; M:W2; M:O1; M:O2). Prozesse einer Re-Regulierung in Richtung auf leistungs-basierte Systeme finden sich eher in den mittleren- bis großen Unternehmen (z.B: Bk:W5; S:W1;

LF05/06 M:W9, BkV:O10), wobei die ostdeutschen Niederlassungen häufig das Experimentierfeld abgegeben haben (Bk:O3).

4. Entwicklungslinien - Westdeutschland

Unserer Typologie erlaubt eine differenzierte Deskription der Untersuchungsfälle und die Bildung von Hypothesen zu Strukturveränderungen geschlossener BBSS als Bausteine des Segments interner Arbeitsmärkte. Die große Mehrzahl der befragten Manager und Beschäftigten schaute im Untersuchungszeitraum zwischen 2002 und 2005 auf zwei Konjunkturzyklen zurück. Entwicklungstendenzen der 90er Jahre bildeten ein Thema der Befragung. Dementsprechend liegen eine Vielzahl von Textpassagen und Daten über Veränderungen der beschäftigungspolitischen Muster im Zeitablauf vor.

In Westdeutschland ergeben sich Veränderungen vor allem in mittel- und großbetrieblichen Erwerbsorganisationen im Zusammenhang mit der Dynamik der Absatzmärkte, neuen Unternehmensstrategien und korrespondierenden Diskontinuitätsproblemen. Diese führen häufig zu einer Zurückdrängung geschlossener durch offene BBSS, verbunden mit einem sukzessiven Umbau der verbleibenden geschlossenen Systeme in Richtung auf eine leistungsbasierte Regulierung.

Ein Personalleiter bringt die neue Situation auf den Punkt: „Also in den letzten zehn Jahren ist das Gesamtgeschäft härter geworden. Ich will mal sagen, konnte man früher noch ein bisschen Personal- und Sozialpolitik machen, ist das heute ein knallhartes Geschäft geworden. Hier geht es darum, den richtigen Menschen an der richtigen Stelle zu haben. Die Spielräume sind wesentlich kleiner geworden. Sie haben eine viel größere Auswirkung, wenn man eine Fehlentscheidung trifft. Früher wurde das irgendwo, ging das irgendwo unter.“ (M/W1)

Die Organisationen werden nach Geschäftsfeldern zerlegt (Verkleinbetrieblichung), parallel erfolgt eine Konzentration auf das Kerngeschäft und eine Zunahme des Outsourcing. Die ehemals in Unternehmen oder Non-Profit Großorganisationen eingebetteten und geschützten Wirtschaftseinheiten sind stark auf einzelne Geschäftsfelder fokussiert und direkt dem Markt ausgesetzt (Vermarkt-

lichung). Die verbliebenen Reste sind häufig so stark auf spezialisierte Kernfunktionen reduziert, dass eine Stabilisierung der Beschäftigung durch die Rücknahme von Unteraufträgen nicht mehr möglich ist; es fehlt das erforderliche Sach- und Humankapital. Damit reduzieren sich in vielen Fällen die beschäftigungs- und betriebswirtschaftlichen Spielräume für Beschäftigungssicherung. Die internen Puffer zur Bewältigung von Absatz- und Profitabilitätsschwankungen nehmen ab. Das Personal muss schneller dem Arbeitsvolumen angepasst werden. In der Folge nehmen die Positionen zu, die regelmäßig von außen besetzt und nach außen geräumt werden müssen: der Bereich für geschlossene BBSS wird kleiner und der für offene BBSS nimmt zu.

Diese Zunahme offener Positionen innerhalb von Erwerbsorganisationen ist häufig mit einer Transformation der verbliebenen geschlossenen BBSS verbunden. Die ehemals senioritätsbasierten Allokations- und Gratifikationsregeln werden in Richtung horizontal strukturierter leistungsbasierter Systeme umgebaut. Die „internen Märkte“ nehmen mehr Markt und weniger Hierarchie auf: Zum einen nimmt die Zahl der Eintrittspositionen auf allen Ebenen der Arbeitsplatzstruktur zu, zum anderen wird die interne Konkurrenz um sichere und privilegierte Positionen intensiviert, ohne die Dominanz der Langfristbeschäftigung und damit das zentrale Merkmal geschlossener BBSS aufzugeben. Beim Personalabbau treten Qualifikations- und Leistungskriterien gegenüber sozialen Auswahlkriterien (Seniorität, Alter, Familie) in den Vordergrund. Das Versprechen und die reale Chance einer langfristigen Beschäftigung bis zur Verrentung gelten somit auch für die neuen leistungsbasierten BBSS. Dieses Versprechen ist jedoch weniger an die Betriebszugehörigkeitsdauer und andere Kriterien der Sozialauswahl, sondern eher an die Leistung der Einzelnen und die Profitabilität von Betriebsteilen gebunden.

Exemplarisch für eine solche Re-Kommodifizierung geschlossener BBSS, die in eine weitreichende Restrukturierung der Erwerbsorganisation eingebettet ist, steht ein traditionsreiches mittelständisches Metall-Unternehmen (M/W1), das komplexe Aggregate und Apparate in kleinen Serien fertigt und weltweit vertreibt. Das Unternehmen entwickelte in den 60er und 70er Jahren eine typische, „funktionale Organisationsstruktur“. Alle benötigten Funktionen und damit Qualifikationen waren „in einem

Haus einbettet“. Doch bereits Ende der 70er Jahre werden die Kosten derartiger Strukturen immer deutlicher. Als „Pionierarbeit“ kann die Einführung von Leiharbeit in den 80er Jahren angesehen werden. Weiterhin gründete man Niederlassungen im europäischen Ausland. Zu Beginn der 90er Jahre (1993) wurde ein Grossteil der Belegschaft (180 Mitarbeiter) in Deutschland bedingt durch einen Konjunkturrückgang entlassen. Auch Büros in den neuen Bundesländern wurden geschlossen.

In den Jahren 1995/96 erfährt die Organisation den größten Strukturwandel der Firmengeschichte. Das Gesamtunternehmen wurde nach Geschäftsfeldern zerlegt, so dass sechs Geschäftsbereiche entstanden. Die Geschäftsfelder eins bis vier stellen „Profitcenter“ dar. Im Ergebnis hat sich der ehemals große innerbetriebliche Allokationsraum der Produktion deutlich verkleinert. In der alten Struktur gab es nach der Ausbildung Aufstiegslinien von den einfachen Montagearbeiten zu den komplexen Tätigkeiten. Hierbei spielten die Erfahrung und Qualifikation, aber auch die Betriebszugehörigkeitsdauer eine große Rolle. Die Betriebsälteren waren beim Personalabbau durch ihre Position und Seniorität geschützt. In der neuen Struktur ist der große Montagebereich abgekappt und von Leiharbeitern besetzt. Die Stammbeflegschaftspositionen werden direkt nach der Ausbildung besetzt. Aufstiegsmöglichkeiten sind begrenzt, Qualifikationskriterien dominieren. Dies gilt auch für die Personalabbauaktionen im Jahre 1993, wo das Management die "unersetzlichen" Leistungsträger gegen Sozialauswahlkriterien schützen konnte. Auch bei Einzelentlassungen stellt man Qualifikationskriterien in den Vordergrund.

Der vorangestellte Fall zeigt exemplarisch, wie sich in vielen mittleren und großen Unternehmen die Allokationsräume für geschlossene BBSS im Zeitablauf verkleinern und restrukturieren. Leistungskriterien spielen heute sowohl bei der Stellenbesetzung als auch beim Personalabbau eine deutliche größere Rolle als in den großen internen Märkten der 70er und 80er Jahre. Auch schlagen Auslastungsprobleme viel schneller auf die Stammbeflegschaften der neu geschaffenen "Profit Center" durch, so dass auch für diese Gruppen das Arbeitsplatzrisiko zunimmt. Vergleichbare Tendenzen zeigen sich bei der Mehrzahl der groß- und mittelbetrieblichen Unternehmen unseres Samples, so im Maschinenbau und in der Chemie, bei Banken und Versicherungen und größeren Softwareunternehmen (z.B: Bk:W5; S:W1).

Die ergänzend zur Betriebsbefragung durchgeführten Beschäftigteninterviews verdeutlichen die Durchsetzung von Leistungskriterien in geschlossenen Beschäftigungssystemen. Besonders eindringlich werden die Veränderungen von Bankbeschäftigten thematisiert, hier spielen die individuellen Leistungen für Einkommen, Aufstiege und Beschäftigungssicherheit eine immer größere Rolle (LF04/05 Bk:W7):

Die Befragte wurde 1978 geboren. Sie ist unverheiratet und hat keine Kinder. Zusammen mit ihrem Lebensgefährten lebt sie in einer Kleinstadt in Bayern und arbeitet dort seit 1999 als Bankkauffrau in einer kleinen Filiale einer in ganz Deutschland tätigen Privatbank. Im Januar 2003 wechselte sie vom Schalter- und Kassengeschäft zum Privatkundengeschäft (Kundenbetreuung). Außer der Geschäftskundenbetreuung und Immobilienfinanzierung obliegen der Befragten jedwede bankentypische Aufgaben (Kontoeröffnung, Kreditgeschäft etc.). Die Befragte hat nur eine ältere Kollegin und übernimmt "fast alleine" die „Standortverantwortung“.

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist nach Aussagen der Befragten im Bankgeschäft keine Selbstverständlichkeit mehr, auch der Leistungsdruck habe zugenommen: „Also prinzipiell zum Thema Arbeitsplatzsicherheit, find ich, ist es bei Banken nicht mehr so. Weil die letzten Jahre war es halt immer so, du hast halt immer viel, ja eigentlich hat jeder zu mir damals gesagt, Großeltern: geh zur Bank, eine Bank braucht man immer, dass ist sicher. Es ist definitiv nicht mehr so. Man sieht so ständig, was an Arbeitsplätzen so abgebaut wird. Es geht dahin, dass viele - du sollst halt immer mehr Kunden betreuen. Du sollst verkaufen, verkaufen, verkaufen. Weil die Bank ist letztendlich auch bloß ein Unternehmen, was überleben muss.“

Die Durchsetzung von Leistungs- gegenüber Senioritätskriterien spielt auch in handwerklich strukturierten Betriebsstätten mittlerer und großer Unternehmen eine Rolle. Beispiel hierfür ist der Fall eines Kfz-Meisters in einer Niederlassung eines Nutzfahrzeugherstellers (LF05/06 M:W9):

Der Befragte wurde 1961 geboren und lebt zusammen mit seiner Ehefrau und drei Kindern in den alten Bundesländern, in denen er auch aufwuchs. Als gelernter Kraftfahrzeugmechaniker ist der Interviewte nach eigener Aussage bereits 17 Jahre in die-

sem Beruf tätig. Über die Jahre arbeitete er in sechs verschiedenen Betrieben und legte ebenso seine Meisterprüfung ab. Zum Interviewzeitpunkt arbeitet der Befragte seit drei Jahren unbefristet als Werkstattleiter in einer Nutzfahrzeugreparaturwerkstatt (Niederlassung) mit 25 Angestellten in einer westdeutschen Großstadt. Aufgrund des markenspezifischen Wissens für die komplexen Nutzfahrzeuge des Unternehmens bestünden in der Filiale eine geringe Fluktuation und langfristige Beschäftigungsperspektiven im Gegensatz zum normalen Kfz-Handwerk. Dennoch werde für die Zukunft aufgrund fortschreitender Technisierung mit Personalanpassungen gerechnet. Die Firma zahlt ihren Angestellten Tariflohn plus außertarifliche Zulagen – geregelt durch den Branchentarifvertrag für das Kraftfahrzeughandwerk. Der Befragte selbst erhält einen außertariflichen Lohn, der an die Leistung gebunden ist.

In den letzten Jahren haben nach Aussagen des Interviewten der Arbeitsdruck und die betrieblichen Leistungsvorgaben stark zugenommen, es sei „ein harter Kampf, diese Ziele zu erreichen“. Entlassungen erfolgen weniger nach sozialen Kriterien als vielmehr nach Leistung: „Hier wird nach den Bedürfnissen des Betriebs entschieden. Wenn jemand seine Leistung nicht mehr erbringt, dann kann er auch nach jahrelanger Betriebszugehörigkeit mit entsprechender Abfindung gehen“. Auf derartige Entscheidungen hätte man keinen Einfluss, da dies nach Zahlen entschieden werde.

Während bei mittel- und großbetrieblichen Organisationen deutliche Restrukturierungsprozesse zu erkennen sind, wird aus dem Fallstudienmaterial bei den Klein- und Kleinstbetrieben Beschäftigten kein grundlegender Wandel in der Struktur der betrieblichen Beschäftigungssysteme sichtbar. Diese Organisationen stellen in der kleinbetrieblichen Betriebspopulation (mit hohen Sterbequoten nach der Gründung) als Überlebende eine Positivauswahl dar und haben es frühzeitig gelernt, mit begrenzten finanz- und beschäftigungspolitischen Spielräumen zu agieren. Sie weisen – wie bei der Breite unseres Samples zu erwarten – die verschiedensten Mischungen von Beschäftigungssystemen auf; deren Struktur bleibt aber im Beobachtungszeitraum relativ stabil. In den geschlossenen BBSS sind Aufnahme und Verbleib in der Betriebsfamilie traditionell an Leistung und Loyalität geknüpft. Die Institutionen des Kündigungsschutzes und der Betriebsverfassung spielten und spielen keine zentrale Rolle, so dass bei den von

uns untersuchten Kleinbetrieben der Typus des leistungsorientierten geschlossenen BBSS dominiert (z.B. B:W2; M:W2).

5. Entwicklungslinien – Ostdeutschland

Mit einer Vernichtung fast der Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens innerhalb von drei Jahren sowie einem Personalabbau von 80 bis 90 % in den überlebenden großen Industrieunternehmen wurde der ostdeutsche Arbeitsmarkt dem härtesten Schock aller Transformationsländer ausgesetzt (Köhler et al. 2006, S. 168 ff). Nach dieser historisch singulären Strukturtransformation des sozialistischen Wirtschaftssystems hat die neu konstituierte Betriebslandschaft eine weitgehend verkleinbetrieblichte und vermarktlichte Struktur angenommen. Zugleich konnte sich das stark geschrumpfte Beschäftigungssystem ohne Verfügbarkeitsprobleme auf dem Arbeitsmarkt frei bedienen. Konsequenterweise diagnostizierten und prognostizierten viele Journalisten, Politiker aber auch Wissenschaftler einen „wilden Osten“ mit hoher Beschäftigungsinstabilität.

Umso erstaunlicher war die in der Mehrheit der ostdeutschen Untersuchungsbetriebe erreichte hohe Beschäftigungsstabilität nach dem Transformationssturm der ersten Jahre. Die ganz überwiegende Zahl der überlebenden oder neugegründeten Ost-Betriebe begann mit personalpolitischen Stabilisierungs- und Sicherheitsstrategien. Damit wurde unter gänzlich neuen Rahmenbedingungen an die Tradition interner Arbeitsmärkte in der DDR angeknüpft (vgl. Grünert/Lutz 1996). Dies wurde durch besondere ökonomische und institutionelle Rahmenbedingungen ermöglicht und gefördert und entsprach den dominanten sozialmoralischen Orientierungen von Beschäftigern und Beschäftigten.

Die Mehrheit unserer ostdeutschen Untersuchungsfälle erlebte nach Abschluss der "blutigen" Transformation zunächst eine starke Wachstumsphase, so dass das Konzept langfristiger Beschäftigung in internen Arbeitsmärkten nicht in Frage gestellt werden musste. Dies betrifft aufgrund des ökonomischen Strukturwandels sowie des großen Ost-West-Finanztransfers Banken und Versicherungen, die Bauindustrie und den Weiterbildungssektor (B:O1; B:O2; B:O3 W:O1; W:O2; W:O3). Dort, wo – wie in Teilen der Industrie – die ökonomische

Sanierung schwierig war, sorgten zunächst die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Institutionen wie die Treuhand und die Bundesanstalt für Arbeit (BA) für eine Stabilisierung der Beschäftigung auch bei unsicheren wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Bei von der Treuhand übernommenen Betrieben galt es, Beschäftigungsgarantien einzuhalten. Die BA gewährte großzügig Kurzarbeitergeld, so dass auch in Betrieben und Branchen mit schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen zunächst eine relative Stabilität erreicht wurde (M:O1; M:O2). Dies gilt nicht flächendeckend, wie krisenhafte Betriebsbiografien belegen; hier wird Beschäftigungsstabilität erst nach Jahren und mannigfaltigen Anpassungsprozessen erreicht (M:O3; M:O4).

Diese relative Stabilität der Beschäftigung in der ersten Hälfte der 90er Jahre wird durch die dominante sozialmoralische Orientierung von Beschäftigern und Beschäftigten gestützt. Sie bestand darin, den „Zwängen des Kapitalismus“ durch niedrige Löhne, hohe Leistungsbereitschaft und lange Arbeitszeiten entgegenzukommen, aber dieses mit einem Schutz der Beschäftigten gegen die Risiken der Arbeitslosigkeit zu verbinden. Diese "Überlebensgemeinschaften" (vgl. Behr 2000; Behr et al. 2006) standen zunächst durchaus in der Tradition der sozialistisch-paternalistischen Betriebsgemeinschaft. Aus unseren Fallstudien gibt es eine Vielzahl an Hinweisen darauf, dass und wie Sicherheit auch gegen ökonomische Kalküle geboten und akzeptiert wurde. In vielen Industriebetrieben haben Beschäftigte immer wieder wochenlang auf ihren Lohn gewartet und teilweise sogar darauf verzichtet. Leiharbeitsfirmen stoßen zunächst auf massive Widerstände bei den Personalverantwortlichen. „Das ist ja Kapitalismus pur!“ lautet die häufige Reaktion der Personalverantwortlichen auf die Angebote der Zeitarbeitsfirmen.

Narrationen dieser Art finden sich in fast allen Untersuchungsbetrieben unseres Projekts. Eine Ausnahme bilden die neu gegründeten Privatbanken, die offensichtlich die ostdeutschen Niederlassungen als Experimentierfeld für neue personalpolitische Strategien nutzen, häufige Umsetzungen auch in entfernte Zweigstellen vornehmen (Bk:O2; Bk:O4) und ebenfalls schnell Kündigungen aus betriebs- oder leistungsbedingten Gründen schreiben.

Im Verlauf der 90er Jahre verändern sich die ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen ebenso wie die dominanten sozialmoralischen Orientierungen der Entscheider. Die neuen Dienstleistungssektoren sind aufgebaut (Banken, Software, etc.), die Phase schnellen Wachstums ist vorbei. Die staatliche und institutionelle Förderung wird zurückgefahren (besonders betroffen sind die Weiterbildungs- sowie die Baubranche), besondere Beschäftigungsgarantien und Fördermaßnahmen in der Industrie laufen aus.

Mit zunehmender Instabilität der Auftragslagen lernen die Entscheider die Probleme und Kosten von geschlossenen Beschäftigungssystemen und Beschäftigungssicherheit kennen. Häufig sind sie gezwungen, mit hohen Kosten Personal abzubauen. Dies führt zur Verunsicherung der Weiterbeschäftigten und zu Gegenreaktionen der Entlassenen. In einzelnen Fällen werden Betriebsräte aktiv, die Gewerkschaften bieten Rechtsschutz, viele individuelle Widerspruchsklagen werden initiiert (vgl. Schneider 1999; Schneider/Sadowski 2000). Die Betroffenen haben häufig ein ausgeprägtes Rechtsbewusstsein in Fragen des Arbeitsrechts, das auf DDR-Traditionen zurückgeführt werden kann. In der Folge halten sich die personalverantwortlichen Entscheider mit vertraglichen Angeboten langfristiger Beschäftigung zurück. Ausgewählte Arbeitsbereiche und Tätigkeiten werden nur noch mit kurz- und mittelfristigen Beschäftigungsdauern und über unterschiedliche zeitlich begrenzte Vertragsformen gefahren.

Vor der Krisenerfahrung gehörten in den meisten Fällen alle verwandten Tätigkeiten eines Arbeitsbereichs zu einem einheitlichen Allokationsraum, innerhalb dessen Mobilität möglich war und der nach außen weitgehend abgeschottet wurde. Kündigungen durch den Beschäftiger waren ebenso selten wie durch die Beschäftigten. Nach der Krisenerfahrung schrumpft der gesicherte Allokationsraum sukzessive auf die attraktiveren und häufig höher qualifizierten Tätigkeiten des Bereichs zusammen, das geschlossene Beschäftigungssystem wird kleiner. Die restlichen Tätigkeiten werden mit Personal mit kurz- und mittelfristigen Beschäftigungsperspektiven besetzt. Es entsteht ein separater Allokationsraum mit vielen Eintritts- und Austrittspositionen und einem hohen Austauschvolumen mit dem externen Arbeitsmarkt, den wir nach dominanter Beschäftigungsperspektive als offenes BBSS charakterisieren. Die Beendigung des Beschäfti-

gungsverhältnisses erfolgt hier in der Regel auf Initiative des Arbeitgebers. Neben den geschlossenen konstituieren sich also in den Grenzen der Erwerbsorganisation offene Systeme mit geringen Übergangsmöglichkeiten in den geschlossenen „Sektor“, es entstehen klassische Randbelegschaften.

Bezeichnend für derartige Entwicklungen ist das Beispiel eines kleinen Thüringer Bauunternehmens in einer Kleinstadt (B:O3). Nach dem Ende der DDR wurde der Betrieb 1991 mit zwei Beschäftigten gegründet. Durch die tradierten Beziehungen fiel es nicht schwer, einen geeigneten Mitarbeiterstamm aufzubauen, denn man „kennt sich von früher und wir haben ja alle im VEB gearbeitet“, so die Aussage des Interviewpartners. Über die Jahre (bis 1997) wuchs die Mitarbeiterzahl auf 27 an. In dieser Zeit mussten die Personalentscheider viele leidvolle Erfahrungen sammeln und mannigfaltige Lernprozesse durchlaufen. So trennte man sich recht bald von Subunternehmerfunktionen.

Die Zahlungsunfähigkeit von Auftraggebern führte im Jahr 1997 an den Rand des Konkurses. Man sah sich gezwungen, aus Kostengründen und auf Anraten der Bank 17 der 27 Arbeiter zu entlassen. Mit 10 Beschäftigten sollte weiter gearbeitet werden. Doch auch der Markt veränderte sich schnell weiter. Zum Interviewzeitpunkt (2003) arbeiteten nur noch acht Mitarbeiter im Unternehmen, vier von ihnen befristet. Nach Ablauf der Befristung werden die Mitarbeiter bei guter Auftragslage befristet weiterbeschäftigt, bei schlechter jedoch nicht. Das Unternehmen hat sich über die Jahre bis auf einen kleinen Grundstamm reduzieren müssen: es entstehen „stinkige Familien“, „die keinen in ihr Revier lassen“.

Der skizzierte Fall mit der "stinkigen" Betriebsfamilie verdeutlicht, dass sich nach der Renaissance interner Arbeitsmärkte in der ersten Phase nach der Wende auch in Ostdeutschland in geschlossenen BBSS Leistungs- gegen soziale Kriterien durchsetzen. Die Interviews mit den Personalverantwortlichen aber auch den Beschäftigten zeigen einen deutlichen Umbruch in den sozialmoralischen Orientierungen. War „Kapitalismus pur“ zunächst etwas anrühliches, so werden „Marktzwänge“ jetzt ungebrochen zu einem für das Überleben notwendigen Imperativ hochstilisiert.

Im Osten arbeiten die härteren Kapitalisten und Arbeiter: „Ich habe da einen Verwandten in Darmstadt - die im Westen arbeiten wie zu DDR-Zeiten.“ (M:O3) Die Überlebensgemeinschaften von Beschäftigter und Beschäftigten legitimieren ihre Beschäftigungssicherheit über markgerechte Leistungen und nicht mehr über die soziale Verantwortung des Beschäftigers. Unter dem hohen Überlebensdruck werden nicht integrations- und leistungsfähige Kollegen ausgegrenzt und bei Bedarf abgebaut – drastisch ausgedrückt durch einen unser Interviewpartner: „Die haben etliche schon rausgeekelt die sie nicht leiden konnten.“ (B:O2) Neueingestellte betriebsjüngere Beschäftigte müssen sich erst bewähren bevor sie in die „stinkige Familie“ der nun geschrumpften Überlebens- und Leistungsgemeinschaften übernommen werden. „Man versucht sich mit einem kleinen begrenzten Grundstamm stabil zu halten.“ (W:O1)

Zusammenfassend lässt sich für die Mehrzahl der ostdeutschen Untersuchungsfälle festhalten, dass über die Krisenerfahrungen der 90er Jahre und korrespondierenden Lernprozesse und Umorientierungen die ehemals betriebsdeckenden geschlossenen Beschäftigungssysteme zusehends kleiner werden. Konsequenterweise nehmen die Anteile von Beschäftigten mit Langfristperspektiven an den Belegschaften ab, kurz- und mittelfristige Beschäftigung in offenen BBSS nimmt zu. In den verbleibenden geschlossenen BBSS haben Qualifikations- und Leistungskriterien beim Personauf- und Abbau an Bedeutung gewonnen. Damit werden die oben beschriebenen westdeutschen Strukturen eingeholt und in vielen Fällen überholt.

6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Ausgangspunkt unseres Aufsatzes sind die Arbeiten von Lutz und Sengenberger zum Aufstieg interner Arbeitsmärkte in der fordistischen Prosperitätskonstellation Westdeutschlands und zu deren Verfestigung in Form betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation mit einer wechselseitigen Bindung von Beschäftigter und Beschäftigten. Diese Entwicklung beschreiben andere Autoren (vgl. Mückenberger 1985; Dombois 1999) als Herausbildung des Normalarbeitsverhältnisses, wir charakterisieren sie als Durchsetzung einer Hegemonie interner Arbeitsmärkte. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Diskussion über die Generalisierung von Beschäftigungs- und Prekaritätsrisiken geht es in diesem Beitrag um

die Frage, was aus dem Segment der institutionalisierten internen Arbeitsmärkte in den letzten zwanzig Jahren geworden ist. Zu deren Untersuchung erfassen wir mit Hilfe von retrospektiv angelegten Fallstudien die Struktur und Dynamik betrieblicher Beschäftigungs-Subsysteme (BBSS) in sechs Branchen in Ost- und Westdeutschland. Unsere Ergebnisse und Schlussfolgerungen lassen sich in fünf Thesen zusammenfassen.

(1) Die Analyse von Arbeitsplatz- und Beschäftigungsrisiken kann auf Arbeitmarktheorien nicht verzichten, die relativ dauerhafte Strukturen von Preisbildungs- und Allokationsprozessen in Teilarbeitsmärkten abbilden und erklären können. Die dem Segmentationsansatz zugrunde liegende Matrix mit der Unterscheidung von internen und externen und Primären und Sekundären Arbeitsmärkten ist nach wie vor aktuell. Die Typologie des dreigeteilten Arbeitsmarktes – entwickelt und bewährt an der Arbeitsmarktkonstellation der Prosperitätsphase – erwies sich jedoch für die differenzierte Betrachtung der Veränderungsprozesse als zu grob und in ihrem Erklärungsgehalt unterkomplex (vgl. Pfau-Effinger 2004). Wir betrachten deshalb betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme (BBSS) innerhalb von Erwerbsorganisationen als kleinste strukturierte Einheiten des Arbeitsmarktgeschehens, um damit die Heterogenität angemessen zu erfassen. Im Ergebnis der Analysen steht eine Typologie von BBSS, welche die Segmentationsmatrix ergänzt und differenziert.

Wir unterscheiden nach den realen und erwarteten Verweildauern zwischen geschlossenen und offenen BBSS und nach Einkommens- und Beschäftigungsrisiken in Primäre und Sekundäre Systeme. BBSS bilden die Bausteine überbetrieblicher Teilarbeitsmärkte. Fokussiert man auf geschlossene BBSS als Elemente des Segments interner Arbeitsmärkte, so wird nach der Selektivität der vorherrschenden Allokationsregeln eine weitere Differenzierung zwischen senioritätsbasierten und leistungsbasierten Systemen erforderlich. Erstere gewähren eine hohe Arbeitsplatzsicherheit mit zunehmenden Betriebszugehörigkeitsdauern und standardisierten Leistungen. In letzteren gewinnen individualisierte Qualifikations- und Leistungsprofile ein hohes Gewicht beim Auf- und Abbau des Personals.

(2) In Bezug auf geschlossene BBSS zeichnen sich in Westdeutschland in den untersuchten Erwerbsorganisationen zwei Entwicklungslinien ab. Erstens schrumpfen – vor allem in den mittel- und großbetrieblichen Erwerbsorganisationen – die gesicherten innerbetrieblichen Allokationsräume. Damit ist aber keine generelle Vermarktlichung von Beschäftigungsverhältnissen verbunden. Vielmehr weisen die verbleibenden geschlossenen BBSS mit langfristigen Beschäftigungsverhältnissen eine gemessen an den veränderten Rahmenbedingungen erstaunlich hohe Stabilität auf. Das Bild einer Koexistenz von geschlossenen und offenen BBSS sowie von internen und externen Teilarbeitsmärkten beschreibt die Arbeitsmarktstruktur besser als jeder pauschale Vermarktlichungsdiskurs.

Zweitens lässt sich in den verbleibenden geschlossenen BBSS eine Transformation der Binnenstrukturen beobachten. So zeigt die Empirie bei einem erheblichen Teil der mittleren und großen Unternehmen eine Erosion der senioritätsbasierten Regulierung und einen teilweise schleichenden und teilweise konfliktreichen Umstieg auf leistungsorientierte Regeln, wobei Ostdeutschland im Sinne eines Experimentierfeldes den Westen überholt hat. Der Auf- und Abbau von Personal wird heute stärker als zuvor an individuelle Leistungen und gleichzeitig an die Produktivität und Profitabilität von Betriebsteilen geknüpft. Hier findet im Sinne des Subjektivierungsdiskurses eine „Re-Kommodifizierung“ interner Arbeitsmärkte statt, ohne dass die Grenzen zum externen Markt aufgehoben würden.

Liest man das in Ostdeutschland zu beobachtende Überholen der westdeutschen Muster als Lehrstück für das Verhältnis von Akteuren und Institutionen im Prozess sozialen Wandels, so zeigt sich, dass die Personalverantwortlichen die neuen Institutionen zunächst von links interpretieren (hohe Beschäftigungssicherheit für möglichst viele), um sie dann im Zeitablauf von rechts zu überholen (durch extensive Nutzung personalpolitischer Flexibilisierungsmöglichkeiten). Ohne Zweifel spielen die Anpassung an das importierte Arbeitsrecht und die entsprechenden Leitbilder im Sinne des neuen soziologischen Institutionalismus in diesem Prozess eine große Rolle. Die praktische Abkehr von den alten Leitbildern der Betriebsgemeinschaft erfolgt jedoch erst mit schmerzhaften und

teilweise traumatischen ökonomischen Krisenerfahrungen. Dies spricht eher für die Erklärungskraft der alten neuen ökonomischen Institutionentheorien, die ökonomische und politische Constraints in den Vordergrund stellen (vgl. Brüssig 2002).

Diese endogenen Modifikationen geschlossener BBSS werden in der industriesoziologischen und personalwirtschaftlichen Literatur unter Stichworten wie „Vermarktlichung“, „Arbeitskraftunternehmer“ und „Subjektivierung der Arbeit“ dokumentiert (vgl. Voß/Pongratz 1998; Moldaschl 2002; Pongratz/Voß 2003; Frey et al. 2005; Sauer 2005). Wir teilen diese Beobachtungen, können hier aber keine Aufweichung oder sogar Auflösung geschlossener BBSS erkennen. Im Gegenteil: Leistungsorientierte Personalpolitik und „Subjektivierung“ stärken den „Markt“ im internen Markt und dadurch die ökonomische Leistungsfähigkeit und Stabilität geschlossener BBSS (vgl. Gerlach 2004).

(3) Dieser Befund einer endogenen Modifikation geschlossener BBSS wurde durch unsere Befragungen von Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen und geschlossenen BBSS sowie durch multivariate Analysen repräsentativer Datensätze bestätigt (vgl. Bernhardt et al. 2007, 2008; Bultemeier et al. 2008). Ein überraschendes Ergebnis ist, dass die Mehrheit der Befragten ihre Arbeitsplatzsicherheit als hoch oder sehr hoch einschätzt. Dies gilt quer zu Berufen, Qualifikationsniveaus, Geschlecht, Branchen und Betriebsgröße. Vertiefende Analysen des Begründungszusammenhangs verweisen allerdings darauf, dass die Beschäftigten die Arbeitsplatzsicherheit an individuellen Faktoren, insbesondere der Erfüllung von Leistungsanforderungen, bemessen. Selbst eine gute Unternehmenslage wird häufig nicht mit Arbeitsplatzsicherheit in Verbindung gebracht.

Damit werden die subjektiven Sicherheitskonstruktionen der Beschäftigten relativiert: Sie sehen keine ökonomisch oder politisch basierten Garantien vor, wie sie etwa in der DDR selbstverständlich waren, aber auch im alten westdeutschen Normalarbeitsverhältnis über ökonomische Stabilität und Senioritätsrechte aufgebaut wurden. Diese Deutung der Beschäftigungsbeziehung geht nicht mit einer offenen und externen Arbeitsmarktorientierung der Beschäftigten im Sinne des Arbeitskraftunternehmers einher, vielmehr bildet eine hohe Betriebsbindung

und Leistungsorientierung das vorherrschende Muster. Die Beschäftigten erwarten, dass „Arbeitgeber“ sie im Gegenzug so weit wie möglich vor den Risiken des Marktes schützen und im Falle von wirtschaftlich nicht vermeidbaren Entlassungen gute Abfindungen gezahlt werden (vgl. Köhler et al. 2005; Struck et al. 2006).

Die individuelle Arbeitsleistung spielt als Basis für die neuen Sicherheitskonstruktionen der Beschäftigten eine große Rolle, es könnte sich hier ein allgemeines post-fordistisches Denkmuster andeuten. In der alten BRD der 60/70/80er Jahre war ein großer Teil der Beschäftigten über wirtschaftliches Wachstum und im Kündigungsschutz verankerte Senioritätsregeln geschützt, vorausgesetzt es wurden standardisierte Leistungen erbracht. Vor dem Hintergrund der allgemeinen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung und ihrer Verarbeitung in den Medien sowie der konkreten eigenen Erfahrungen, scheinen sich die Beschäftigten nicht mehr auf die fordistischen Beschäftigungsgarantien zu verlassen und nach neuen Sicherheitskonstruktionen zu suchen.

(4) Eine systematische Analyse der Personal- und Beschäftigungspolitik großer Unternehmen steht noch aus; dabei sind die Praktiken der 70er und 80er Jahre hervorragend erforscht und könnten die Folie für neuere intertemporär vergleichende Analysen abgeben. Die klassischen Studien zur Personalpolitik in der Automobilindustrie aus den 70er und 80er Jahren zeigen etwa, dass der Personalabbau in den großen deutschen Automobilunternehmen zu einem großen Teil über zwei Mechanismen erfolgte: Erstens durch die Vorzeitverrentung Älterer und zweitens über Aufhebungsverträge für die damals so genannten „Randbelegschaften“ aus Immigranten und Frauen.³ Dadurch konnten die überwiegend deutschen Stammebelegschaften statistisch eine hohe Beschäftigungsstabilität

³ Dies galt für die Mehrzahl der zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat ausgehandelten Vereinbarungen, die „zustimmungspflichtige“ Aufhebungsverträge vorsahen, die also nur diejenigen nutzen konnten, bei denen das Unternehmen explizit zustimmte. Mindestens in einem Fall setzte der Betriebsrat so genannte offene Aufhebungsverträge durch, von denen innerhalb der vereinbarten Kontingente jeder Gebrauch machen konnte. Die Folge war, dass auch Arbeitskräfte mit arbeitsmarktgängiger Qualifikation, die man der Stammebelegschaft zugerechnet hätte, das Unternehmen verlassen haben, so dass auf der andere Seite sonst gefährdete Mitglieder der Randbelegschaft ihren Arbeitsplatz behalten konnten, vgl. Mendius/Schultz-Wild 1976.

erreichen (vgl. Mendius/Sengenberger 1976; Schultz-Wild 1978; Köhler/Sengenberger 1983).

Beide Methoden der Personalanpassung funktionieren heute aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr. Vorzeitverrentungen wurden erschwert, Frauen und Immigranten haben inzwischen in den Großunternehmen hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauern erreicht und verzichten angesichts der Arbeitsmarktlage nicht mehr freiwillig gegen Abfindungen auf ihren Arbeitsplatz. Ein Teil des daraus resultierenden Anpassungsbedarfs wird heute über Leiharbeiter und befristet Beschäftigte abgefangen (Dörre 2005). Insgesamt gesehen hat aber der Druck auf die Stammbeschafteten mit unbefristeten Verträgen zugenommen und das Management kann bei Personalabbauaktionen Leistungskriterien gegenüber den Kriterien der Sozialauswahl stärken.

(5) Lutz und Sengenberger haben die Durchsetzung, Institutionalisierung und Verfestigung des Segments interner Teilarbeitsmärkte in der fordistischen Prosperitätskonstellation der 60er und 70er Jahre beschrieben und analysiert. Vor dem Hintergrund unserer empirischen Analysen und anderer einschlägiger Studien beantworten wir die Frage nach der weiteren Entwicklungsdynamik mit zwei Befunden. Erstens: Interne Arbeitsmärkte haben in Westdeutschland insbesondere in mittleren und großen Erwerbsorganisationen – in begrenzter Weise – an Gewicht verloren, es gibt also „Marktgrenzverschiebungen“ (vgl. Brinkmann/Dörre 2006; Brinkmann et al. 2006) an den Rändern dieses Segments. Zweitens: Weniger thematisiert sind endogene Modifikationen des Segments interner Arbeitsmärkte. So lässt sich wiederum in mittleren und großen Erwerbsorganisationen ein Prozess der Rückwandlung von ehemals weitgehend institutionalisierten und de-kommodifizierten zu eher leistungsorientierten und flexibleren internen Märkten beobachten. Die Unternehmen sind dabei, sich von der senioritätsbasierten Bindung an ihre Beschäftigten zu „befreien“. Der ostdeutsche Arbeitsmarkt hat den Westen in Bezug auf beide Tendenzen eingeholt und überholt.

Treibende Kraft der breiten Durchsetzung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation waren die mit der einmaligen Prosperitätskonstellation verbundene

Arbeitskräfteknappheit und die großen Reformkoalitionen des Rheinischen Kapitalismus. Treibende Kraft der Relativierung und Re-Kommodifizierung interner Arbeitsmärkte sind die jahrzehntelange Unterbeschäftigung und die damit verbundenen Arbeitskräfteüberschüsse sowie die im Zusammenhang mit Globalisierungsprozessen stehenden Verschiebungen im Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit.

Für qualifizierte und hochqualifizierte Arbeit sind in den nächsten zehn bis zwanzig Jahren eher wieder Knappheitsrelationen zu erwarten, während bei den Un- und Angelernten u.a. aufgrund der EU-Osterweiterung auf lange Sicht Unterbeschäftigung und hohe Arbeitslosigkeit vorherrschen wird. Konsequenterweise erwarten wir eine erneute Stabilisierung Primärer und einen weiteren Bedeutungsverlust Sekundärer interner Märkte. Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass sich der deutsche Arbeitsmarkt von einer „Hegemonie“ interner Arbeitsmärkte und langfristiger Beschäftigung auf eine eher spannungsgeladene und dynamische denn „friedliche“ Koexistenz von internen und externen Arbeitsmärkten zu bewegt (vgl. Lutz et al. 2007), wobei diese geopolitischen Metaphern sowohl die objektiven Beschäftigungsmuster als auch die diskursive und normative Verarbeitung der Thematik bezeichnen sollen.

Literatur

- Alewell, D. (1993): Interne Arbeitsmärkte. Eine informationsökonomische Analyse. Hamburg.
- Altmann, N.; Bechtle, G.; Lutz, B. (1978): Betrieb– Technik– Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch- organisatorischer Veränderungen. München.
- Arnold, D. O. (1970): Dimensional Sampling. An Approach for Studying a Small Number of Cases. In: *The American Sociologist* Vol. 5, S. 147-150.
- Auer, P.; Cazes, S. (2002): Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries. Geneva.
- Baden, C.; Kober, T.; Schmid, A. (1996): Arbeitsmarktsegmentation im technologischen Wandel. Wirkungen neuer Informationstechnologien auf Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Berlin.
- Baron, J. N.; Burton, Diane, M.; Hannan, M. T. (1996): The Road Taken. The Origins and Evolution of Employment Systems in Emerging High-Technology Companies. In: *Industrial and Corporate Change* Vol. 5, S. 239-276.
- Baron, J. N.; Kreps, D. (1999): *Strategic Human Resources*. New York.
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M., New York.
- Beck, U. (1999): *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*. Frankfurt a.M., New York.
- Behr, M. (2000): Tradition und Dynamik. Beschäftigungsmuster, Rekrutierungsstrategien und Ausbildungsverhalten im Prozess der betrieblichen Konsolidierung. In: Lutz et al. 2000. S. 87-145.

- Behr, M.; Engel, T.; Hinz, A.; Möller, M. (2006): Produktive Leistungsgemeinschaften und erzwungene Arrangements. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung in der Metall- und Elektroindustrie 2005/06 in allen fünf neuen Bundesländern (bisher unveröffentlicht). Institut für Soziologie, Jena.
- Bernhardt, J.; Köhler, C.; Krause, A. (2008): Sicherheitserwartungen und Sicherheitskonstruktionen im Normalarbeitsverhältnis – qualitative und quantitative Befunde. In: Köhler; Struck et al. 2008. S. 199-219.
- Bernhardt, J.; Köhler, C.; Loudovici, K. (2007): Generalisierung von Unsicherheit? Ergebnisse einer qualitativen Beschäftigtenbefragung. In: SFB 580 Mitteilungen, H. 22. Halle, Jena (www.sfb580.de).
- Blien, U. (1986): Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie. Nürnberg.
- Blossfeld, H. P. (2006): Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderung der Chancen der jungen Generation. In: Arbeit H. 3, S. 151-166.
- Brinkmann, U.; Dörre, K. (2006): Die neue Unternehmerkultur. Zum Leitbild des „Intrapreneurs“ und seinen Implikationen. In: Brinkmann, U.; Krenn, K.; Schief, S. (Hg.): Endspiel des Kooperativen Kapitalismus? Institutioneller Wandel unter den Bedingungen des marktzentrierten Paradigmas. Wiesbaden. S. 136-168
- Brinkmann, U.; Dörre, K.; Röbenack, S. (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn.
- Brussig, M. (2000): Kleinbetriebliche Arbeitssysteme in den neuen Bundesländern. Theorie, Funktionsweise, Entwicklung. Berlin.
- Brussig, M. (2002): Institutionen und Organisationen. Bedingungen und Blockaden ihrer Kopplung. In: Berliner Debatte Initial. H. 05/06, S. 120-143.

- Bultemeier, A.; Loudovici, K.; Laskowski, N. (2007): Ist Prekarität überall? Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft. In: Köhler et al. 2008. S. 171-198
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz.
- Deutschmann, C. (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. München, Weinheim.
- Doeringer, P. B.; Piore, M. J. (1971): Internal Labour Markets and Manpower Analysis. Lexington.
- Dombois, R. (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B37/99, S. 13-20.
- Dörre, K. (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin. S. 53-72.
- Erlinghagen, M. (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden.
- Flick, U. (1999): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbeck.
- Frey, M.; Hüning, H.; Nickel, H. M. (2005): Vermarktlichung und „neue Unsicherheiten“. Differenzen und Widersprüchlichkeiten in der Umgestaltung von Arbeit. In: Struck; Köhler 2005. S. 269-286.
- Gensior, S.; Mendius, H. G.; Seifert, H. (Hg.) (2004): 25 Jahre SAMF. Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung. SAMF Arbeitspapier 2004/1. Cottbus. S. 105-116.
- Gerlach, K. (2004): Das Segmentationskonzept - ein alter Hut? In: Gensior et al. 2004. S. 73-90.

- Grotheer, M. (2008): Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit in Westdeutschland. In: Köhler et al. 2008. S. 61-108.
- Grotheer, M.; Struck, O.; Bellmann, L.; Gewiese, T. (2004): Determinanten von Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von „Entrants“ im ost-westdeutschen Vergleich. In: Struck; Köhler 2005. S. 125-156.
- Grünert, H.; Lutz, B. (1996): Transformationsprozess und Arbeitsmarktsegmentation. In: Nickel, H. M.; Kühl, J.; Schenk, S. (Hg.): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch. Opladen. S. 3-28.
- Keller, B.; Seifert, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI Mittelungen H. 5/2006, S. 235-240.
- Klein-Schneider, H. (Hg.) (2003): Interner Arbeitsmarkt. Beschäftigung und Personalentwicklung in Unternehmen und Verwaltung. Frankfurt a.M.
- Köhler, C.; Struck, O.; Grotheer, M.; Krause, A.; Krause, I.; Schröder, T. (2008): Offene und geschlossenen Beschäftigungssysteme – Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden.
- Köhler, C.; Loudovici, K.; Struck, O. (2007a): Generalisierung von Beschäftigungsrisiko oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? In: Berliner Journal für Soziologie, H. 4/2007.
- Köhler, C.; Loudovici, K.; Struck, O. (2007b): Arbeitsmarktsegmentation und betriebliche Beschäftigungssysteme. In: SFB 580 Mitteilungen, H. 22. Jena, Halle (www.sfb580.de).
- Köhler, C.; Götzelt, I.; Schröder, T. (2006): Good and Bad External Labour Markets in Eastern and Western Europe. Concepts and comparative hypotheses. In: SFB 580 Mitteilungen, H. 16, S. 168-182 (www.sfb580.de).
- Köhler, C.; Junge, K.; Schröder, T.; Struck, O. (Hg.) (2006): Trends in employment stability and labour market segmentation. Current debates and findings in Eastern and Western Europe. SFB 580 Mitteilungen, H. 16. Jena (www.sfb580.de).

- Köhler, C.; Struck, O.; Krause, A.; Sohr, T.; Pfeifer, C. (2005): Schutzzone Organisation – Risikozone Markt? Entlassungen, Gerechtigkeitsbewertung und Handlungsfolgen. In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin. S. 295-316.
- Köhler, C.; Preisendörfer, P. (1989): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb. Frankfurt a.M., New York.
- Köhler, C.; Sengenberger, W. (1983): Konjunktur und Personalanpassung. Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie. Frankfurt a. M., New York.
- Lutz, B. (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch- historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a. M.
- Lutz, B.; Grünert, H.; Steiner, C. (Hg.) (2000): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland. Bd. 1. Berlin.
- Lutz, B.; Köhler, C.; Grünert, H.; Struck, O. (2007): The German Model of Labour market Segmentation - Tendencies of Change. In: Socio- Économie du Travail No. 4, S. 44-65.
- Mendius, H. G.; Schultz-Wild, R. (1976): Personalabbau und Interessenvertretung durch den Betriebsrat - Zur Krisenbewältigung in der Automobilindustrie. In: Leviathan, H. 4.
- Mendius, H. G.; Sengenberger, W. (1976): Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: Mendius, H. G. et al. (Hg.): Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation I. Beiträge zu Rezension und Personalpolitik, Bildungsexpansion und Arbeitsteilung, Humanisierung und Qualifizierung, Reproduktion und Qualifikation. Frankfurt a.M. S. 15-81.
- Moldaschl, M. (2002): Subjektivierung von Arbeit. München.

- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31. H. 7, 8, S. 415-434, 457-475.
- Neuendorff, H. (1983): Arbeitsmarktstrukturen und Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung. In: Littek, W.; Rammert, W.; Wachtler, G. (Hg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt a. M., New York. S. 186-207.
- Osterman, P. (1987): Choice of Employment Systems in Internal Labour Markets. In: Industrial Relations 26, S. 46-67.
- Pfau-Effinger, B. (2004): Das Segmentationskonzept der Arbeitsmarktforschung. Konzeptionelle Differenzierung und Weiterentwicklung. In: Gensior; Mendius; Seifert. S. 105-116.
- Pongratz, H. J.; Voß, G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Rubery, J. (1994): Internal and External Labour Markets. Towards an Integrated Analysis. In: Rubery, J.; Wilkinson, F. (Hg.): Employer Strategy and the Labour Market. Oxford. S. 37-68.
- Sadowski, D. (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik. Stuttgart.
- Sauer, D. (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg.
- Schmid, G. (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt a.M., New York.
- Schneider, M. (1999): Gerichtliche Konfliktregulierung in turbulenten Arbeitsbeziehungen. Die Funktion der Arbeitsgerichtsbarkeit in der ostdeutschen Transformation. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 6, H. 4, S. 455-475.
- Schneider, M.; Sadowski, D. (2000): Die Rolle der Gerichte in den Arbeitsbeziehungen. Eine ökonomische Analyse am Beispiel der Arbeitnehmerhaftung. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 7, H. 4, S. 348-367.

- Schröder, T.; Struck, O.; Wlodarski C. (2008): „Vordringlichkeit des Befristeten“? Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme. In: Köhler et al. 2008. S. 141-166.
- Schultz-Wild, R. (1978): Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise. Frankfurt a. M., New York.
- Mendius, H. G.; Schultz-Wild, R. (1976): Personalabbau und Interessenvertretung durch den Betriebsrat - Zur Krisenbewältigung in der Automobilindustrie. In: Leviathan, H. 4.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Frankfurt a.M., New York
- Sesselmeier, Werner; Blauermel, Gregor (1998): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg.
- Struck, O.; Grotheer, M.; Köhler, C.; Schröder, T. (2007): Instabile Beschäftigung - neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59, H. 2, S. 271-298.
- Struck, O.; Köhler, C. (Hg.) 2005: Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München, Mering.
- Struck, O.; Stephan, G.; Köhler, C.; Krause, A.; Pfeifer, C.; Sohr, T. (2006): Arbeit und Gerechtigkeit. Zur Akzeptanz von Lohn- und Beschäftigungsanpassung. Wiesbaden.
- Voß, G.; Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, H. 1, S. 131-158.

Zwischenbetriebliche Mobilitätsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit – Funktionen berufsfachlicher Qualifikation im Wandel¹

1. Einführung

Beschäftigungssicherheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird häufig überwiegend oder ausschließlich betriebsbezogen diskutiert, ohne dass dies in jedem Fall expliziert wird. Damit werden aber wichtige Erscheinungsformen von Beschäftigungssicherheit ausgeblendet. In diesem Beitrag soll daher zwischen betriebsbezogener Arbeitsplatzsicherheit und arbeitsmarktbezogener Beschäftigungssicherheit differenziert und letztere in den Mittelpunkt gestellt werden.² Die folgenden Überlegungen basieren auf Erkenntnissen aus verschiedenen Forschungsprojekten zur Beschäftigungssituation in Kleinbetrieben – vor allem im Handwerk – sowie zur Ausbildung im Dualen System und zu deren besonderen Stellenwert in diesen Betriebssegment.

- Damit wollen wir Aufmerksamkeit auf wichtige Bereiche unserer Arbeitswelt lenken, die – bei allem was sich diesbezüglich in den letzten 20 Jahren erfreulicherweise verbessert hat – noch immer nicht ausreichend Beachtung finden, gerade auch mit Blick auf die Beschäftigungssicherheit. In diesem oft – ebenso gerne wie unpräzise – mit „Kleinbetrieben“ umschriebenen Sektor spielt das Handwerk, das im Zentrum der folgenden Betrachtungen stehen

* Dieser Beitrag wurde nicht auf der Jahrestagung gehalten.

¹ Wir bedanken uns bei Sabine Gensior für die konstruktive Kritik und die wertvollen Hinweise.

² Hauptsächlich zu nennen ist hier das Projekt „Erstausbildung im dualen System – und was kommt dann? Übergangsprobleme von der beruflichen Ausbildung ins Beschäftigungssystem“, das am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt wurde (Jaudas/Mendius/Schütt/Deiß/Miklos 2004). Zurückgegriffen werden kann aber auch auf Resultate einer 2001 durchgeführten Expertenbefragung im Handwerk „Handwerk vor großen Herausforderungen: Innovative Arbeitsgestaltung und Umfassende Qualifizierung als Instrumente zur Bewältigung der demographischen Herausforderung“ (Mendius/Schütt 2002) werden.

wird, mit – trotz rückläufiger Tendenzen in den letzten Jahren – immer noch ca. 4,8 Mio. Arbeitsplätzen in etwa 600.000 Betrieben eine besondere Rolle.

- Wir möchten unterstreichen, dass im Zuge der Debatte um „Flexicurity“ eine genauere Befassung mit Voraussetzungen und Erscheinungsformen und Implikationen von nicht betriebszentrierter Beschäftigungssicherheit durchaus hilfreich sein könnte.³ Hilfreich, um tragfähige Konzepte zu entwickeln, wie betriebliche Flexibilitätsbedürfe (ob sie objektiv vorhanden oder nur als solche dargestellt werden, spielt für ihre faktische Relevanz letztlich nur eine zweitrangige Rolle) mit den Interessen von Beschäftigten an einigermaßen gesicherten Reproduktionsperspektiven in Einklang gebracht werden können.
- Es geht weiter darum zu zeigen, dass es zu diesem Zweck durchaus Sinn macht, der Frage systematischer nachzugehen, ob früher scheinbar per se gegebene Formen nicht betriebsfixierter Beschäftigungssicherheit sich tatsächlich mit bestimmten Konzepten („Berufsfachlichkeit der Qualifikation“) erklären lassen und es daher möglich ist, sie durch Förderung entsprechender Strukturen zu induzieren. Oder ob in der Vergangenheit konstaterbare Beschäftigungssicherheit dieses Typs nicht letztlich ganz oder mindestens überwiegend auf ganz andere Faktoren zurückgeht, wie eine nicht reproduzierbare spezifische historische Konstellation bei maßgeblichen Rahmenbedingungen.

Als Referenzpunkt soll dabei der Rekurs auf den bereits erwähnten, Anfang der 70er Jahre am ISF München zur Klärung des Arbeitsmarktgeschehens entwickelte „Segmentationsansatz“ dienen (vgl. dazu u.v.a.: Lutz/Sengenberger 1974, Sengenberger 1975, Mendius/Sengenberger 1976, Sengenberger 1978, Lutz 1987).⁴ Dabei wird vor allem einer Frage nachzugehen sein, die damals

³ Zur Flexicurity-Debatte s. auch Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (2001), Müller et al. (2001), Keller/Seifert (2000), Klammer (2000), Pfarr (2000), Braun (2003), Kronauer/Linne (2005), Seifert/Tangian (2007).

⁴ Konstatiert wird hierzu, dass „Beginnend mit dem Band von Doeringer und Piore (1971) in den USA und mit jenem von Lutz und Sengenberger (1974) im deutschen Raum ... ein Boom von Arbeiten zum Segmentationsansatz des Arbeitsmarktes ein(setzte), der jedoch ungefähr zur Zeit der Veröffentlichung eines resümierenden Bandes von Sengenberger (1987) in den achtziger Jahre ein Ende fand.“ (Blien 2004).

nicht im Zentrum stand, nämlich, ob es auf dem deutschen Arbeitsmarkt tatsächlich Bereiche gab, die annähernd entsprechend den Annahmen des Idealtyps des berufsfachlichen Marktes funktionierten und ob dort tatsächlich so etwas wie hohe Beschäftigungssicherheit, die nicht auf Betriebszugehörigkeit und dort erworbener Seniorität basierte, herrschte. Für den Fall, dass dies bejaht werden kann, ist zu prüfen, ob die „Berufsfachlichkeit“ tatsächlich das entscheidende oder jedenfalls ein maßgebliches Element für hohe Beschäftigungssicherheit war oder ob dieser letztlich andere Ursachen zu Grunde gelegen haben.

2. Beschäftigungssicherheit und Arbeitsmarktstruktur

Das Konzept, das Mitte der 70er Jahre (in Adaption und Weiterentwicklung US-amerikanischer Ansätze) vor allem von Lutz und Sengenberger am ISF München erarbeitet wurde, kann an dieser Stelle nicht dargestellt werden (vgl. dazu u.a. Lutz/Sengenberger 1974; Sengenberger 1975; Lutz 1987; Sengenberger 1987; rückblickend: Gerlach in Gensior/Mendius/Seifert 2004). Wichtig ist für den interessierenden Zusammenhang zunächst nur, dass der Ansatz „drei Idealtypen von Arbeitsmarktformen – den Jedermannsmarkt, den berufsfachlichen Markt und den betriebsinternen Markt – unterscheidet“ (Lutz 1987: 1).

Eindeutig im Zentrum der zahlreichen Analysen und empirischen Untersuchungen, die in der Folge unter Nutzung des Segmentationskonzepts durchgeführt wurden, standen die „betriebsinternen Märkte“ und deren Entwicklung und Ausformung – ein Prozess, für den von Lutz der Terminus „betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation“ eingeführt wurde.⁵

Neben Fragen nach den Konsequenzen für die generelle Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts und den Folgen für die (Nicht-)Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente wurde stets auch das Thema der Auswirkungen auf die Beschäftigungssicherheit der Arbeitskräfte aufgeworfen. Die Zentrierung der For-

⁵ Der Begriff hat sich etabliert, auch wenn er gewisse Unschärfen aufweist. Anmerken ließe sich beispielsweise, dass die Arbeitsmarktsegmentation weder auf die Betriebe zentriert ist, noch Betriebe im Zentrum der Segmentation stehen, sondern betriebsinterne Märkte einen entscheidendes Moment der Strukturierung des Arbeitsmarktes bilden. Zutreffender, wenn auch sicher weit weniger griffig wäre „Arbeitsmarktsegmentation durch innerbetriebliche Arbeitsmärkte“.

schung auf betriebsinterne Märkte machte sich allerdings auch hier bemerkbar: Die Wirkungen der Herausbildung interner Märkte auf die Beschäftigungssicherheit verschiedener Gruppen in den Unternehmen (in der einfachsten Fassung Stamm- versus Randbelegschaften), aber auch die davon ausgehenden Effekte auf den äußeren Arbeitsmarkt können als in vielfältiger Weise analysiert und empirisch fundiert angesehen werden.⁶

Die *Märkte für „Jedermannsqualifikationen“* erfreuten sich insgesamt vergleichsweise weit geringerer Aufmerksamkeit.⁷ Im Bereich der Forschung beschränkte man sich – so mindestens die Wahrnehmung der Autoren des Beitrags – bezogen auf die hier aufgeworfene Thematik der Beschäftigungssicherheit weitgehend auf die einfache (gleichwohl vermutlich aber zutreffende) Annahme, dass Beschäftigungssicherheit in diesem Segment vor allem von den Angebots-Nachfrage-Relationen auf dem Gesamtarbeitsmarkt bestimmt werde: nur Arbeitskräfteknappheit kann letztlich zu hoher Beschäftigungssicherheit im „Jedermannssegment“ führen, die allerdings keineswegs betriebsbezogen sein muss. Die Chancen, Beschäftigungssicherheit individuell markant zu erhöhen, können demnach eigentlich nur darin liegen, den Teilmarkt zu wechseln, sei es indem man versucht über eine der „Eintrittsporten“ in einen betriebsinternen Markt zu gelangen, sei es, dass man über den Erwerb einer entsprechenden Qualifikation in einen berufsfachlichen Markt wechselt.

Auch das dritte, das „*berufsfachliche Segment*“ fand zunächst weniger Interesse und hatte – wenn auch nicht so ausgeprägt wie der Teilmarkt für Jedermannsqualifikationen – in gewisser Weise die Funktion einer Residualkategorie bzw. einer Referenzgröße für die im Mittelpunkt stehende Auseinandersetzung mit den betriebsinternen Marktstrukturen.

Als anfangs der 80er Jahre aus den USA die Hoffnung „importiert“ wurde, dass eine Lösung des wider Erwarten hartnäckigen Beschäftigungsproblems mögli-

⁶ Vgl. u.a. Köhler/Preisendörfer 1988, 1989a und 1989b; Köhler/Grüner 1989; Biehler/Brandes 1981, Gerlach usw., jüngst Sonderforschungsbereich 580, Teilprojekt B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel: Betriebliche Beschäftigungssysteme und Beschäftigungssicherheit“ (Köhler et al. 2006).

⁷ Ausgenommen hiervon ist die Debatte um geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation, u.a. Lappe 1981 oder Geissler/Maier/Pfau-Effinger 1998.

cherweise schwerpunktmäßig vom Bereich der Kleinbetriebe zu erwarten sei, erlangte dieser lange vernachlässigte Wirtschaftsbereich größere öffentliche Aufmerksamkeit, die aber bis heute bei weitem nicht seiner wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Bedeutung gerecht wird. Immerhin war es in der Folge leichter möglich, sozialwissenschaftliche Forschungsprojekte in diesem Feld zu initiieren. Zu den ersten gehörte das 1982 am ISF München begonnene Vorhaben „Arbeitskräfteprobleme und Humanisierungspotentiale in Kleinbetrieben“.⁸ Mit der Akzentsetzung auf diesen Bereich (am ISF München wurden Kleinbetriebe und Handwerk nie isoliert für sich, sondern stets vor dem Hintergrund ihrer intensiven Austausch- und Abhängigkeitsbeziehungen mit anderen Teilen der Wirtschaft betrachtet) geriet quasi definitionsgemäß auch eine Gruppe von Unternehmen in den Blickpunkt des Interesses, bei der nach den Grundannahmen des Segmentationsansatzes in vielen Fällen von einer hohen Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen auszugehen war. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen des 1986 angelaufenen Sonderforschungsbereichs der Ludwig-Maximilians-Universität München „Entwicklungsperspektiven von Arbeit“ ein Teilprojekt „Arbeitsmarktstruktur und kleinbetrieblicher Sektor“ beantragt. Dort ging es vor allem darum, „in mittelfristiger Perspektive (...) Formen und Mechanismen von Qualifizierung, Allokation und Entlohnung von Arbeitskraft in Kleinbetrieben zu analysieren, mit dem Ziel, zur Klärung der Frage beizutragen, unter welchen wirtschaftlichen, sozialen und institutionellen Bedingungen leistungsfähige Kleinbetriebe mit attraktiven Arbeitsbedingungen entstehen und überleben können bzw. unter welchen Voraussetzungen in diesem Bereich eher kurzlebige, instabile und schlecht entlohnte Beschäftigung zu erwarten ist“ (Mendius 1988, S.1).

Zur Realisierung dieser Zielsetzung wurden einige wesentliche Versatzstücke geliefert (vgl. u.a. Mendius et al. 1987; Weimer/Mendius 1990; Semlinger 1991; Mendius et al.1992). Weit weniger gilt das für die folgendermaßen beschriebene Aufgabe „darüber hinaus sollen die Wechselwirkungen zwischen dem kleinbetrieblichen Bereich und der Entwicklung der Arbeitsmarktstruktur analysiert werden“ (ebd.). Auch hierzu gab es einige Ansätze (vgl. Mendius et al. 1987;

⁸ Vgl. Mendius et al. 1987.

Mendius 1987; Mendius 1988). In systematischer Weise konnte der – ohnedies nur vorsichtig formulierte – Anspruch aber nicht eingelöst werden, nicht zuletzt weil in den folgenden empirischen Projekten wenig Raum für eine umfassende Auseinandersetzung mit dieser Fragestellung blieb.

Da aber Kleinbetriebe und vor allem das Handwerk weiterhin ein zentraler Gegenstandsbereich im ISF-Forschungsschwerpunkt „Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“ blieben, spielten berufsfachliche Qualifikationen und deren Entstehungsbedingungen und Wirkungen für den Arbeitsmarkt und seine Funktionsmechanismen zumindest als Interpretationshintergrund weiterhin eine wesentliche Rolle. Mit dem schon Mitte der 90er Jahre konzipierten, aber erst 1999 gestarteten Projekt „Erstausbildung im Dualen System – und was kommt dann?“ ergab sich die Möglichkeit, Veränderungen im Bereich berufsfachlicher Qualifikation intensiver nachzugehen. Die im Rahmen dieses Projekt durchgeführten Arbeiten bilden – auch wenn ihnen eine deutlich andere Hauptfragestellung zugrunde lag – die wesentliche Basis für diesen Beitrag (vgl. Jaudas et al. 2004).

3. Berufsfachliche Qualifikation, „duale Ausbildung“ und Beschäftigungssicherheit – das Beispiel des Handwerks

Im folgenden wird gezeigt, dass für die Beschäftigungssicherheit in sog. berufsfachlichen Märkten das Durchlaufen einer Erstausbildung im Dualen System, die im Bereich des Handwerks die dominante Qualifizierungsform darstellt, eine besondere Rolle spielt – deshalb sollen diese Funktionsmechanismen eingangs kurz skizziert werden.

3.1 Charakteristika des „Dualen Systems“ in Deutschland

Das Duale System der Berufsausbildung hat in der Bundesrepublik einen fast schon legendären Ruf. Das gilt auf der einen Seite vor allem für das ihm zugeschriebene hohe Potenzial, die Wirtschaft mit qualifizierten Fachkräften zu ver-

sehen.⁹ Auf der anderen Seite hat sich bei den Arbeitskräften auf Grund langjähriger entsprechender Erfahrungen oft schon an Gewissheit grenzende Erwartung herausgebildet, mit einer erfolgreich absolvierten dualen Ausbildung ausgezeichnete Chancen auf einen attraktiven Arbeitsplatz und eine hohe Beschäftigungssicherheit erworben zu haben.

Berufsfachliche Ausbildung wird üblicherweise mit hoher Beschäftigungssicherheit in Verbindung gebracht. Die gesamte Vollbeschäftigungsphase war geprägt durch ständigen Fachkräftemangel, speziell an im Dualen System ausgebildeten Facharbeitern. Auch mit Einsetzen der Massenarbeitslosigkeit Mitte der 70er Jahre blieb die Knappheit an Facharbeitern in weiten Bereichen bestehen. Erst nach dem Beitritt der neuen Bundesländer und dem anschließenden Zusammenbruch großer Teile der dortigen Industrie wurden auch Facharbeiter in größerem Umfang von Arbeitslosigkeit erfasst. Trotz enormer Arbeitslosigkeit wurde in bestimmten Regionen und Branchen durchgängig bzw. neuerdings wieder verstärkt Facharbeitermangel beklagt.

Zweifellos kann man daher davon ausgehen, dass nicht zuletzt Absolventen der gewerblichen Bereiche des Dualen Systems eine überdurchschnittliche Beschäftigungssicherheit aufwiesen. Das gilt bezüglich der geringen Gefahr, einen einmal gefunden Arbeitsplatz gegen ihren Willen wieder räumen zu müssen, vor allem aber auch bezüglich der besonders hohen Chance, bei Arbeitsplatzverlust oder im Falle freiwilliger Mobilität, problemlos eine mindestens gleichwertige Beschäftigungsmöglichkeit zu finden.

Um den Stellenwert dualer Ausbildung für Beschäftigungssicherheit besser einschätzen zu können, ist kurz auf einige Hauptmerkmale einzugehen.¹⁰

⁹ Das duale System erweist sich auch als ein erfolgreicher Exportartikel, gehört es doch zu den mittlerweile nicht mehr allzu häufigen „Produkten“ bei denen das „Made in Germany“ noch als Qualitätsausweis betrachtet wird, auch wenn sich in letzter Zeit die Anzeichen mehren, dass die Arbeitsmarktintegration trotz dualer Berufsausbildung immer unsicherer wird (vgl. Baethge et al. 2007: 58-64). Eine Reihe anderer Länder haben versucht, ihre Berufsausbildung nach gleichen oder ähnlichen Prinzipien zu strukturieren und die Kette ausländischer Besucher, die sich hierzulande nicht zuletzt über die duale Ausbildung informieren wollen, reißt nicht ab.

¹⁰ In Deutschland durchläuft seit langem ein erheblicher Teil der Schulabsolventen eine Berufsausbildung im dualen System. Zur Entwicklung der Ausbildung im dualen System, insbesondere auch im Hand-

Sehr knapp formuliert ist das Hauptcharakteristikum des Dualen Systems, dass es durch die Kombination der Lernorte Betrieb und berufliche Schule geprägt ist.¹¹ Während im Betrieb im Zuge der Ausbildung hauptsächlich praktische Kenntnisse vermittelt werden, stehen in der beruflichen Schule – komplementär dazu – berufskundliche und allgemeinbildende Themen im Zentrum. Als entscheidend gilt, dass auf diese Weise von Beginn der Ausbildung an umfassende Erfahrung mit dem betrieblichen Alltag erworben werden kann. Damit verbindet sich die Erwartung, dass bei den Absolventen ein „Praxischock“ beim Übergang in den Beruf nicht oder nicht in vergleichbarer Weise zu befürchten ist, wie bei Ausbildungsgängen, die separiert außerbetrieblich stattfinden. Allerdings werden zunehmend Zweifel geäußert, ob diese Erwartung tatsächlich noch durchgängig von allen Formen der dualen Ausbildung eingelöst werden kann. Während beispielsweise in Handwerksbetrieben die unmittelbare Praxisnähe (nicht zuletzt durch die verbreitete Mitarbeit der Auszubildenden bei der Erstellung der Güter und Dienstleistungen) i.d.R. noch gewährleistet sein dürfte, fanden Ausbildungsgänge in großen Unternehmen vorwiegend in räumlich ausgegliederten Lehrwerkstätten und damit i.d.R. abgeschottet von der täglichen Realität der betrieblichen Abläufe statt. Diese Entwicklung wurde in den letzten Jahren wieder zurückgefahren und Lernen verstärkt in den Arbeitsprozess integriert.¹²

werk und die Verschiebungen der Anteile zwischen den verschiedenen Bildungswegen in den letzten Jahrzehnten, vgl. z.B. Jaudas et al. 2004: 45 ff.

¹¹ Das gilt jedenfalls für die klassische den Begriff prägende duale Ausbildung“. Dagegen lassen sich – jedenfalls in der hier verwendeten Sichtweise – hierzu nicht die in den letzten Jahren vor allem auf Grund der generell schlechten Arbeitsmarktsituation und des Lehrstellenmangels besonders in den neuen Bundesländern stark ausweiteten außerbetrieblichen Ausbildungsgänge zählen. Wenn dennoch häufig eine Zuordnung zum dualen System vorgenommen wird, obwohl eigentlich zentrale Voraussetzungen dieses Ausbildungstyps offensichtlich nicht gegeben sind, legt das die Überlegung nahe, dass dafür weniger sachliche als eher „politische“ Erwägungen (z.B. die, die weiter ungebrochene Bedeutung des dualen Systems zu unterstreichen) maßgeblich sind.

¹² Begründet wurde die Auslagerung des Ausbildungsortes aus dem Arbeitsprozess zunächst einerseits damit, dass es nur so möglich sei, die erforderlichen vielschichtigen Lehrinhalte zu vermitteln, andererseits ließen die hoch komplexen und zugleich störungsempfindlichen Produktionsabläufe es auch viel zu riskant erscheinen, unerfahrene Auszubildende dort unmittelbar einzusetzen. Die Folge ist u.a. auch, dass in den „Ausbildungswerkstätten“ häufig nur „Übungsprodukte“ hergestellt oder Abläufe simuliert werden, was es nicht erleichtert, so etwas wie „Produzentenbewusstsein“ und eine entsprechende Verantwortlichkeit zu entwickeln. Neue Organisations- und Arbeitskonzepte wie „Lean Production“ oder „Lernendes Unternehmen“ führen zwischenzeitlich zu einer (Re)Integration von Lern- und Prozessorientierung in die Arbeitswelt (vgl. Dehnpostel 2005), gleichzeitig aber auch zu einer Erosion der klassischen Facharbeitertätigkeit, vgl. z.B. Lacher 2007 in diesem Band.

Charakteristisch für die „duale“ Form der beruflichen Qualifizierung ist weiter, dass dabei allgemein anerkannte, öffentlich regulierte, zertifizierte und damit „mobilitätsförderliche“ Qualifikationen vermittelt werden. Der erhebliche Stellenwert der Ausbildung im Dualen System wird von vielen als eine der Grundvoraussetzungen dafür angesehen, dass die deutsche Wirtschaft in der Nachkriegszeit überaus erfolgreich war.

Als Pluspunkte gelten insbesondere der hohe Qualifikationsstand vor allem der gewerblichen (industriellen und handwerklichen) Fachkräfte sowie ihre auf dieser soliden Grundausbildung basierende ausgeprägte Fähigkeit,

- einerseits innovatorische Herausforderungen im Betrieb zu bewältigen (jedenfalls solange sie schrittweise auftreten),
- andererseits aber auch erforderlichenfalls die Arbeitsstätte zu wechseln und anschließend ohne großen Einarbeitungsaufwand umgehend auf demselben Niveau produktiv einsetzbar zu sein.

3.2 *Duales System und Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts*

Damit fördern berufsfachliche Qualifikationen zugleich auch die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts:

- Für alle Beteiligten ist prinzipiell transparent, was ein Absolvent einer Ausbildung im Dualen System (mindestens) können muss.¹³
- Ein derartiger Abschluss signalisiert auch über den jeweiligen berufsfachlichen Markt hinaus, dass nicht nur rein fachliche Qualifikationen erworben wurden, sondern auch eine verlässliche Basis an so genannten extrafunktionalen Qualifikationen oder normativen Orientierungen wie Pünktlichkeit, Genauigkeit, Vertrautheit mit betrieblichen Abläufen erworben wurde, aber

¹³ Anhand allgemein zugänglicher Ausbildungsordnungen und ggf. aufgrund von Vorerfahrungen mit der Rekrutierung von Arbeitskräften, die eine berufsfachliche Qualifikation aufweisen.

auch Kooperationsfähigkeit, die die Integration in einen Betrieb in vielfältiger Weise erleichtert.

Der erfolgreiche Abschluss einer dualen Ausbildung liefert daher auch arbeitskräftesuchenden Unternehmen, die nicht primär an der fachlichen Qualifikation interessiert sind, wichtige Informationen für die Rekrutierung.

3.3 *Warum ist die Vermittlung berufsfachlicher Qualifikation über die Lehre im Dualen System besonders im Handwerk dominant?*

Gerade im Handwerk spielen im Dualen System erworbene Qualifikationen seit je her eine besondere Rolle, maßgeblich dafür sind u.a. die folgenden Aspekte:

- Jedes Gewerk umfasst zumindest Hunderte, oft aber sogar Zehntausende von Betrieben, daher ist ein funktionierender berufsfachlicher Markt, der problemlose zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel ermöglicht, von größter Bedeutung.
- Wer sich an der dualen Ausbildung beteiligt, kann problemlos vom berufsfachlichen Markt rekrutieren, weil er genau weiß, welche Qualifikationen dort angeboten werden. Auf der anderen Seite nimmt der Markt auch ggf. eigenes „überschüssiges“ Fachpersonal auf.
- Berufsfachlichkeit fördert zwischenbetriebliche Mobilität innerhalb der Sparten des Handwerks und damit auch die rasche und weitgehende Verbreitung von Fachkenntnissen, Erfahrungswissen und Innovationen und verbessert so die Leistungsfähigkeit der Betriebe.
- Der einzelne Betrieb muss als Teilnehmer am Dualen System nicht selbst Ausbildungskonzepte entwickeln, sondern findet Standards vor und wird bei der Durchführung der Ausbildung umfassend unterstützt. Das ist für die i.d.R. kleinen Handwerksbetriebe besonders wichtig.

- Die von anderen Unternehmen genutzten Alternativen „betriebsspezifischer Qualifizierung“ oder „gezielter Betriebsbindungsmaßnahmen“ überfordern die meist kleinen Betriebe des Handwerks.
- Fehlende Fähigkeit zur Betriebsbindung erfordert es, die Ausbildung möglichst kostendeckend oder sogar rentabel zu gestalten (s.u.).

Eine nicht unwesentliche Rolle spielt auch, dass die konstruktive Beteiligung am Dualen System über die Durchführung eigener Erstausbildung tief im handwerklichen Selbstverständnis vieler Betriebsinhaber verankert ist und als Verpflichtung empfunden wird.¹⁴

Aber auch die Situation bei der Arbeitskräfteversorgung im Handwerk trägt zur besonderen Bedeutung der dualen Ausbildung bei. Charakteristisch für die Handwerksbetriebe in der Nachkriegsperiode war in dieser Hinsicht:

- eine gegenüber Industrie und Dienstleistungssektor schwächere Arbeitsmarktposition (d.h., dass sich die meisten Handwerksbetriebe weit hinten in der „Schlange“ der Arbeitskraft suchenden Unternehmen einreihen mussten).
- und damit einhergehend schlechte Chancen, qualifizierte Arbeitskräfte, die von anderen Wirtschaftszweigen ausgebildet worden waren, abwerben zu können.

Es kann daher nicht verwundern, dass die eigene duale Ausbildung der einzig wirklich bedeutende Weg der Rekrutierung im Handwerk war: 84 % der im Handwerk Beschäftigten wurden auch dort ausgebildet. In der Industrie sind es nur 54 % und im öffentlichen Dienst sogar nur 41 % (Mendius et al. 1999).

¹⁴ Bekanntlich musste – im Unterschied zu anderen Unternehmensformen, bei denen derartige standardisierte Mindestanforderungen nicht existieren – ein Handwerksbetrieb von einem Inhaber des sog. „Großen Befähigungsnachweises“ geführt werden, der mit der Meisterprüfung erworben wird. Bestandteil dieses Zertifikats ist auch das von vielen auch als Privileg und Verpflichtung verstandene Recht, Handwerkslehrlinge auszubilden. Seit der jüngsten Novellierung der Handwerksordnung gilt das allerdings nur noch für die Gewerbe der Anlage A (gefahrengeneigte Gewerbe).

3.4 Die Verheißungen des „Dualen Systems der Berufsausbildung“

Während nach mittlerweile jahrzehntelang anhaltender Massenarbeitslosigkeit auf der einen und seit langem eher bescheidenem Wirtschaftswachstum auf der anderen Seite nach und nach viele Grunderrungenschaften des einst als überaus erfolgreich geltenden „Modell Deutschland“ in Frage gestellt werden, gilt das Duale System vielen weiter als „Grundpfeiler“. Entscheidend dafür ist, dass es verspricht (bzw. von ihm nach wie vor erwartet wird), dass es nicht nur für alle Bewerber Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen kann, sondern dass mit dem Finden einer Lehrstelle i.d.R. nicht nur eine notwendige, sondern bereits eine hinreichende Voraussetzung für die Absolventen geschaffen ist, dauerhaft eine qualifizierte und „sichere“ Beschäftigung finden.

Daher kann es kaum verwundern, dass die Sicherstellung der Versorgung aller Lehrstellensuchenden mit einem Ausbildungsplatz zur allgemein akzeptierten gesellschaftliche Aufgabe wurde. Die Erwartungshaltung „hohe Beschäftigungssicherheit durch duale Ausbildung“ basiert auf der Erfahrung der Vollbeschäftigungsphase, die diese Einschätzung bestätigte und trotz mittlerweile seit langem zu verzeichnender Gegenevidenz ungebrochen fortwirkt. Das Credo, über eine duale Ausbildung in einen berufsfachlichen Markt zu gelangen und damit zwar nicht zwingend zu hoher Sicherheit des jeweiligen betrieblichen Arbeitsplatzes, sehr wohl aber zu ausgeprägter Beschäftigungssicherheit auf dem jeweiligen Teilmarkt zu erreichen, erfreut sich noch immer hoher Zustimmung.¹⁵

Ehe auf die aktuelle Situation von dualer Ausbildung und Beschäftigungssicherheit eingegangen wird, sollen zunächst Ausgangssituation und Entwicklungsschritte, die zum heutigen Status quo geführt haben, kurz skizziert werden.

3.5 Berufsfachliche Märkte im Gleichgewicht

Einen völlig im Gleichgewicht befindlichen berufsfachlichen Arbeitsmarkt hat es in der Realität kaum gegeben, dennoch lassen sich mit einem derartigen Kon-

¹⁵ „Die Berufsausbildung im dualen System ist für die Mehrheit der Jugendlichen die Grundlage für dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit“ (Bulmahn 2003).

strukt einige Zusammenhänge verdeutlichen. Was also macht einen derartigen Teilmarkt aus?

- Die dort ausgebildeten Fachkräfte können zwar zwischen den Unternehmen des Teilmarkts problemlos wechseln (hohe interne Mobilitätsfähigkeit) ...
- ... sie verlassen den Teilmarkt aber in der Regel nicht (Teilmarktbindung).
- Es besteht daher für die am Markt teilnehmenden Unternehmen kein Anlass, stark abweichend vom Gesamtbedarf auszubilden, da alle Ausgebildeten im Teilmarkt verbleiben.

Für die sehr wichtige Frage der Kosten der Ausbildung gilt unter diesen Voraussetzungen: Alle Unternehmen partizipieren am Teilmarkt, d.h. sie produzieren für ihn Qualifikationen und beziehen sie von dort. Unter diesen Bedingungen wäre denkbar,

- dass alle Beteiligten die Ausbildung so gestalten, dass ihre Kosten nicht durch über produktiven Einsatz der Auszubildenden entstehende Deckungsbeiträge amortisiert werden, d.h. die Ausbildung Investitionscharakter hat;
- oder dass bei dieser Konstellation umgekehrt alle die Ausbildung so anlegen, dass damit Überschüsse erwirtschaften werden können.
- möglich wäre schließlich, dass alle eine genau die Kosten deckende Ausbildung betreiben.

Für die Durchsetzung einer kostendeckenden Ausbildung spricht, dass sich „Trittbrettfahren“, also der Verzicht auf eigene Ausbildung und die Abwerbung von Fachkräften bei anderen Unternehmen (die wäre bei „investiver“ Ausbildung attraktiv), ebenso wenig auszahlt wie „Überausbildung“, die bei profitabler Ausbildung reizvoll wäre. „Bedarfsgerechte“ und kostendeckende Ausbildung ist in berufsfachlichen Märkten unter „Gleichgewichtsbedingungen“ die naheliegende Lösung.

3.6 *Beschäftigungssicherheit und Ausbildungsvolumen*

Die bundesdeutsche Realität im Bereich der dualen Ausbildung ist allerdings von einem derartigen dauerhaften Gleichgewichtszustand seit langem weit entfernt – ganz besonders im Bereich des Handwerks. Fragt man nach den Ursachen, so lassen sich eine Reihe wichtiger Faktoren benennen. Zunächst ist festzuhalten, dass es sich bei den berufsfachlichen Teil-Arbeitsmärkten generell und besonders bei denen, auf denen das Handwerk agiert, längst nicht mehr um quasi geschlossene Systeme handelt. Vielmehr haben dort zunehmend „fachfremde Nachfrager“ rekrutiert. Aus der Perspektive der Beschäftigten gab es eine massive Abwanderung aus dem Handwerk.

Die Folgen waren:

- Fachkräftemangel bei den ausbildenden Betrieben (s.u.),
- Ausbildung über Bedarf im Handwerk.

Was dabei Auslöser und was Reaktion war, ist nicht zu entscheiden (es handelt sich erkennbar um eine klassische „Henne-Ei“-Problematik). Festhalten lässt sich aber, dass auf diese Weise nicht nur die Grundlagen einer stabilen, friktionsarmen Entwicklung der berufsfachlichen Märkte nach und nach entfielen, sondern zunehmend auch die Basis einer zumindest relativ hohen Beschäftigungssicherheit verschwand.

Das Handwerk wurde mehr und mehr zum „Arbeitskräftelieferanten“ für andere Wirtschaftszweige. Im Ergebnis haben

- 29,4 % der Beschäftigten in der Industrie und
- 23 % der im öffentlichen Dienst Tätigen ihre Ausbildung im Handwerk gemacht (vgl. Mendius et al. 1999).

Dieser Prozess bedeutete nicht nur einen quantitativ erheblichen Aderlass, vielmehr gingen dem Handwerk nicht zuletzt besser qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte verloren, die es gerne gehalten hätte. Zyklische Schwankungen am Arbeitsmarkt wirkten sich zwar auf das Ausmaß der Abwanderung aus, haben aber nichts Grundlegendes daran geändert, dass das Handwerk als Arbeitskräfte-lieferant, man könnte auch sagen als „Berufsschule der Nation“ fungierte.

Grundsätzlich haben auch Handwerksbetriebe angesichts der „Öffnung“ der berufsfachlichen Märkte eine Reihe von Reaktionsmöglichkeiten, um auf Abwanderung und Versorgungsprobleme zu reagieren:

- Das Ersetzen der berufsfachlichen durch nur schwer transferierbare betriebs-spezifische Qualifikationen – wie z.T. in Großunternehmen. Dieses setzt erhebliche eigene Anstrengungen und personelle Ressourcen voraus, über die Handwerksbetriebe kaum verfügen. Gleichzeitig sollte eine solche Qualifi-zierungsstrategie mit einer starken Nachfrageposition am Arbeitsmarkt verknüpft sein, was auf die Betriebe des Handwerks kaum zutrifft.
- Auch andere gezielte Betriebsbindungsstrategien, wie z.B. das Zurverfü-gungstellen von Werkwohnungen, Aussetzen wertvoller Prämien oder ein verbilligter Bezug hochwertiger eigener Produkte (z.B. Werkswagen) usw. kommen aufgrund der knappen Ressourcen für viele kleinere Betriebe kaum in Betracht.

Die Mehrzahl der Handwerksbetriebe hat offensichtlich den Schluss gezogen, dass sie zu einer Sicherung einer angemessenen Fachkräfteversorgung mit quali-tativen Instrumenten kaum im Stande sind. Im Ergebnis kam es zu einer Reakti-on, die man als „Kapitulation vor der Abwanderung“ bezeichnen kann. Die Ausweitung der Ausbildung geriet für die große Mehrzahl zum vermeintlichen Patentrezept und damit war – das jedenfalls soll im folgenden illustriert werden – vermutlich schon das Ende berufsfachlicher Beschäftigungssicherheit einge-läutet.

Deutlich wird das, wenn man näher in den Blick nimmt, unter welchen Voraussetzungen Ausbildung über Bedarf im Handwerk überhaupt gelingen konnte. Wie bereits angedeutet, befinden sich die meisten Handwerksbetriebe in einer schwachen Arbeitsmarktposition. Eine Ausweitung der Ausbildung war unter diesen Bedingungen (das gilt, wenn auch weniger ausgeprägt, selbst für Phasen mit Lehrstellenmangel) nur durch Rückgriff auf Auszubildende mit weniger günstigen Voraussetzungen bei Vorbildung, Qualifizierungsfähigkeit und -bereitschaft, sozialer Herkunft usw. realisierbar.

Aus dieser qualitativen Selektion resultierten besondere Risiken, die Ausbildung erfolgreich durchführen zu können. Daher war sie für die meisten Betriebe nur attraktiv, wenn sie sich mindestens kostendeckend oder möglichst sogar rentabel gestalten ließ – was neben produktiven Einsatzmöglichkeiten nicht zuletzt auch möglichst niedrige Ausbildungsvergütungen erfordert.

Dass der Betrieb eine Ausbildung mit Investitionscharakter (und wegen fehlender Bindungsmöglichkeiten – s.o. – ohne Ertragssicherungschance) durchführt, ist schon auf geschlossenen berufsfachlichen Märkten unwahrscheinlich, bei Abwanderungsgefahr nach außen wird sie völlig unplausibel.

Eine Ausbildung über Bedarf, die Nettokosten verursacht, wäre nur denkbar,

- wenn die Kosten auf alle „Markteilnehmer“ (d.h. unter Einschluss der aufnehmenden Wirtschaftszweige) umgelegt oder
- wenn sie von „Dritten“ übernommen würden.

Beides ist – von Ausnahmen abgesehen – nicht der Fall und auch nicht absehbar.¹⁶

¹⁶ Die öffentlich subventionierte außerbetriebliche Ausbildung (über deren fehlenden oder vorhandenen „dualen Charakter“ man trefflich streiten kann) ist so ein Fall ebenso wie Zuschüsse an Betriebe für die Schaffung zusätzlicher Lehrstellen. Beides findet sich vor allem in den neuen Bundesländern und ist primär eine Reaktion auf ein zu geringes Lehrstellenangebot (vgl. dazu im einzelnen Jaudas et al. 2004: 96 ff.).

An dieser Stelle ist auch kurz auf das gerne benutzte Argument einzugehen, dass eine zahlenmäßige Ausweitung der Ausbildung tendenziell zusätzliche Arbeitsplätze schaffe und damit über Arbeitskraftverknappung die Beschäftigungssicherheit erhöhen könne. Diese Rechnung muss keineswegs aufgehen. Mit einem Anstieg der Beschäftigung ist nur zu rechnen, wenn es in den entsprechenden Berufen nicht besetzbare Arbeitsplätze gibt, oder wenn diese während der Ausbildungszeit entstehen. Wird dagegen die Ausbildung in Bereichen ausgeweitet, bei denen kein Fachkräftemangel besteht, sind keine positiven Beschäftigungseffekte zu erwarten. In diesem Fall handelt es sich um „Überausbildung“. Unsere Untersuchungsergebnisse verweisen darauf, dass in vielen Handwerksbetrieben erheblich über Bedarf ausgebildet wird. Überausbildung führt zu vermehrten Problemen an der „zweiten Schwelle“, also beim Übergang von der Lehre in eine reguläre Berufstätigkeit, und damit zu verringerter Beschäftigungssicherheit (vgl. z.B. Jaudas et al. 2004: 52 ff).

3.7 *Überausbildung auch Ergebnis politisch bedingter „Kurzsichtigkeiten“*

Das Auseinanderfallen der zahlenmäßigen Besetzung von Ausbildungsgängen auf der einen und des Bedarfs an entsprechenden Fachkräften auf der anderen Seite ist aber nicht nur Resultat der skizzierten betrieblichen Interessenlagen, sondern auch Ergebnis politischer Appelle und Vorgaben. Zweifellos ist die Bereitstellung von genügend Ausbildungsplätzen eine äußerst wichtige gesellschaftliche Aufgabe, die von einem gesellschaftlichen Maximalkonsens getragen wird. Nicht zuletzt, weil es nach wie vor gelingt, die Vermittlung in eine Lehrstelle nicht nur als notwendigen ersten Schritt zur erfolgreichen Berufseinmündung, sondern bereits als bestmöglichen Garanten einer Integration ins Erwerbssystem zu deklarieren.¹⁷ So, als ob es sich um ein rein quantitatives Problem handele.

Der langjährige Mangel an Ausbildungsplätzen führt dazu, das Argument „irgendeine Ausbildung ist besser als keine“ immer wieder in den Vordergrund zu

¹⁷ s.a. Bulmahn/Clement/Hundt/Rogowski/Braun/Schleyer/Sommer/Hansen/Werneke/Freese/Schrbrock (2003): Gemeinsame Erklärung zur Ausbildungsoffensive 2003. „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“.

stellen. Diese Aussage ist und bleibt in ihrer Schlichtheit unwiderlegbar. Fatal wird die Verwendung der Parole dann, wenn sie wiederholt als Alibi für den Verzicht auf gezielte Aktivitäten zur Vermeidung von Fehlausbildung herhalten muss bzw. wenn – wie schon zuvor diverse Male in der Nachkriegszeit – in Aussicht gestellt wird, dass es bestimmt das letzte Mal gewesen sein soll, dass auf Lehrstellenmangel so wenig zielgerichtet reagiert werde. Schließlich besteht die Herausforderung der Zukunft eben nicht darin, nur in genügendem Umfang, sondern möglichst „bedarfsgerecht“ auszubilden. Geschieht das weiterhin nicht, wird das Duale System auch zum Kaschieren von Arbeitslosigkeit funktionalisiert, ohne weiterführende Perspektiven aufzuzeigen. Damit würde es vom wichtigen (wenn auch nicht hinreichenden) Instrument zum Erreichen hoher Beschäftigungssicherheit zunehmend zum Schritt in eine Sackgasse mutieren. (vgl. auch Fürstenberg 2000: 116).

3.8 *Überausbildung: Der Anfang vom Ende für das Duale System und „berufsfachliche Beschäftigungssicherheit“?*

Noch immer kaum gesehen wird, dass das Aufkommen und längerfristige Fortbestehen von erheblicher Überausbildung nicht nur ein quantitatives Ungleichgewicht bedeutet, sondern einen tief greifenden Funktionswandel im Dualen System eingeleitet hat.

Ausbildung im Dualen System wurde (bislang i.d.R. zu Recht) als zielgerichtete Vorbereitung auf eine Berufstätigkeit verstanden, die eine bestimmte Qualifikation erfordert. Nur eine große reale Chance auf späteren qualifikationsgerechten Arbeitseinsatz, verbunden mit hoher Beschäftigungssicherheit im Bereich des jeweiligen berufsfachlichen Markts, konnte den erheblichen Einkommensverzicht rechtfertigen, mit dem Auszubildende im Vergleich zu Arbeitskräften, die sofort nach der Schule als Un- oder Angelernte tätig werden, während der Lehrzeit konfrontiert sind.

Das Aufkommen von massiver Überausbildung hat die Konstellation wesentlich verändert: Für diejenigen, die nach der Lehre zwar nicht im erlernten Beruf tätig werden können, aber immerhin in einen fachfremden Einsatz münden, wie es

lange Zeit bei großen Teilen der Handwerksabsolventen der Fall war, „degeneriert“ die Lehre zu einer schlecht entlohnten Einstiegsphase, die nur noch in unspezifischer Weise berufsvorbereitenden Charakter hat. In diesem Fall könnte man aus Sicht der Arbeitskraft von Dequalifizierung bei Aufrechterhaltung überbetrieblicher Beschäftigungssicherheit sprechen.

Gelingt wegen des seit einigen Jahren deutlich rückläufigen Bedarfs anderer Wirtschaftszweige nicht einmal dieser „unterqualifizierte“ Einstieg, muss von *Fehlausbildung* als Ergebnis der Lehre gesprochen werden. Wenn die Ausbildung zur Station vor der Arbeitslosigkeit wird, kommt es nicht nur zu Dequalifizierung, sondern zum Verlust der Beschäftigungssicherheit und der Entwertung einer (Aus-)Bildungsinvestition. Insofern ergibt sich ein Funktionswandel der beruflichen Ausbildung hinsichtlich ihrer Allokationswirkung.

Problematische Langfristfolgen des Funktionswandels dualer Ausbildung im Handwerk

Dass gesellschaftliche Institutionen ihre Funktion im Laufe der Zeit verändern ist keineswegs ungewöhnlich, in diesem Fall gibt es aber besonders problematische Aspekte:

- Der Funktionswandel ist dem Großteil der Betroffenen zum Zeitpunkt des Einstiegs ins Duale System nicht bekannt und wird auch während der Ausbildung oft nicht transparent.
- Strukturierte Informationen über den Arbeitskräfte- und Ausbildungsbedarf werden kaum bereitgestellt.
- Die Erwartung, dass eine duale Ausbildung per se zu hoher Arbeitsplatzsicherheit führt, überlebt trotz kontrafaktischer Tendenzen.

Selbstverständlich kann es unter marktwirtschaftlichen Bedingungen keine Gewähr geben, im Anschluss an eine Ausbildung auch einen einschlägigen Arbeitsplatz zu erhalten. Eine absolut passgenaue Personalbedarfsplanung ist rea-

listischerweise keinem Unternehmen abzuverlangen und schon gar nicht Handwerksbetrieben, die auf oft sehr turbulenten Märkten operieren. Ausbildung aber weitgehend losgelöst vom absehbaren Bedarf vorrangig nach den zu mobilisierenden Ausbildungsmöglichkeiten zu dimensionieren, gewinnt aber gerade wenn die „zweitbeste Lösung“ eines relativ problemlosen Übergangs in „fachfremde“ Tätigkeiten meist nicht mehr funktioniert eine andere Qualität. Diese Fehlallokation von Ressourcen, vor allem auch von Engagement und Bildungsbereitschaft sollte nicht einfach hingenommen werden. Zu tolerieren wäre sie allenfalls unter der Voraussetzung, dass die Betroffenen vorab volle Kenntnis darüber haben, dass es aufgrund der „Überausbildung“ eine hohe Wahrscheinlichkeit gibt, im erlernten Beruf nicht unterkommen zu können. Genau diese Voraussetzung ist aber in der Mehrzahl der Fälle offensichtlich nicht gegeben.¹⁸

Dazu kommt, dass die Chancen (bzw. die Gefahr),

- sich mit einer mehrjährigen Lehre statt einem Einstiegsticket in qualifizierte Fachtätigkeit
- vielleicht einen Arbeitsplatz mit unterqualifizierten Einsatzmöglichkeiten,
- oft aber sogar nur eine diffuse Verbesserung der allgemeinen Arbeitsmarktchancen einzuhandeln (allerdings vor allem nur im Vergleich mit der stark geschrumpften Gruppe der Personen ohne Schulabschluss bzw. ohne Berufsausbildung),
- zunehmend aber überhaupt an der „zweiten Schwelle“ hängen zu bleiben,

sozial sehr ungleich verteilt sind.

¹⁸ Hier liegt ein markanter Unterschied zur Situation von Studienanfängern. In diesem Bereich wird immer wieder über Berufsaussichten informiert, nicht zuletzt, um die Wahl der Studienfächer zu steuern. Der zurzeit allenthalben postulierte Mangel an Ingenieuren ist nicht zuletzt ein Resultat der vor einigen Jahren von denselben Kreisen in den Vordergrund gerückten „Ingenieur-Schwemme“. In diesem Fall kann man von einer „Übersteuerung“ oder auch von einem „Schweinezyklus“ sprechen. Auf der anderen Seite lassen sich aber nach wie vor Viele z.B. nicht davon abhalten, bestimmte kultur- oder sozialwissenschaftliche Studiengänge aufzunehmen, obwohl die schlechten „Übernahmekancen“ allgemein bekannt sind. In der hier gegebenen Verfügbarkeit der entsprechenden Informationen liegt aber gerade der entscheidende Unterschied zur Erstausbildung.

3.9 *Übergänge ins Beschäftigungssystem bei Überausbildung: Die Symbiose von Handwerk und aufnehmenden Wirtschaftszweigen*

Seit dem Einsetzen der Überausbildung im Handwerk in den 50er Jahren gibt es selbstverständlich auch in entsprechendem Umfang Nichtübernahme von Lehrabsolventen nach der Ausbildung. Das war allerdings für alle Beteiligten (Lehrabsolventen, ausbildende und übernehmende Unternehmen) lange Zeit mehrheitlich kein Drama.

Gänzlich unproblematisch war für die betroffenen Arbeitskräfte die Nichtübernahme, wenn sie einen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen, aber im gleichen Beruf finden konnten: Über den funktionierenden berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt erlangten sie eine betriebsunabhängige Beschäftigungssicherheit.

Akzeptabel war das Verlassen des Ausbildungsbetriebs, wenn Wechselmöglichkeiten in andere Tätigkeiten außerhalb des berufsfachlichen Teilmarkts mit gleichen oder besseren Arbeitsbedingungen (Entlohnung, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Arbeitszeiten, sozialer Status usw.) bestanden. In diesem Fall konnte zwar oft kein qualifikationsgerechter Arbeitseinsatz erreicht werden, über den Wechsel des Teilmarkts ließ sich aber Beschäftigungssicherheit erhalten.

Auch für die beteiligten Unternehmen kann man sagen, dass sie mit der Konstellation von Überausbildung und Ab- bzw. Zuwanderung i.d.R. gut leben konnten. Die Notwendigkeit für viele im Dualen System Ausgebildete nicht nur die Lehrbetriebe, sondern auch den berufsfachlichen Teilmarkt zu verlassen, war

- vorteilhaft für Industrie und Dienstleistungssektor, die auf vorqualifizierte Arbeitskräfte zurückgreifen konnten, die gleichwohl meist als Un- oder Angelernte eingesetzt und bezahlt wurden;
- akzeptabel für abgebende Unternehmen (vor allem des Handwerks), weil sie einerseits nicht in der Lage gewesen wären, alle Ausgebildeten zu binden und andererseits so viele Lehrlinge ausbildeten, dass sie keineswegs alle hätten

übernehmen können. Kaum zu entscheiden ist, ob letztlich die Abwanderung eher Resultat der Überausbildung oder die Überausbildung Ergebnis der Abwanderung war.

Es gab also eine Art Symbiose zwischen Handwerk und aufnehmenden Wirtschaftszweigen, die auf folgender Konstellation basierte:

- Industrie und Dienstleistungssektor (vor allem auch Öffentlicher Dienst) nutzten anderweitig erzeugte Qualifikationen und konnten auf diese Weise sonst selbst zu erbringende Ausbildungsleistungen sparen.
- Der verbreitete Einsatz von in erheblichem Umfang vorqualifizierten Fachkräften als Un- und Angelernte, erlaubte es, die Personalkosten erheblich zu reduzieren.
- Im Handwerk besteht in vielen Gewerken aufgrund der Eigenarten der dortigen Ausbildung grundsätzlich die Möglichkeit besteht, Lehrlinge schon während der Ausbildung produktiv einzusetzen.¹⁹ Damit ergab sich auch die Chance durch Ausbildung Deckungsbeiträge zu erwirtschaften. Unter diesen Bedingungen konnte sich auch Ausbildung über Bedarf rechnen.
- Die Ausbildung über Bedarf wurde für den ausbildenden Betrieb, aber i.d.R. auch für den „überschüssig“ Ausgebildeten nicht zum massiven Problem, so-

¹⁹ Die Debatte, ob sich Ausbildung lohnt oder nicht, wird häufig noch immer hoch emotionalisiert geführt. Insbesondere Vertreter des Handwerks verstehen es häufig als „Angriff“ auf ihre Klientel, wenn argumentiert wird, dass sich Ausbildung auch unmittelbar rentieren kann. Daher sei an dieser Stelle ausdrücklich festgestellt: Aus der Tatsache, dass ein Lehrling seine Kosten erwirtschaftet oder gar Erträge bringt, kann unmittelbar in keiner Weise auf die Qualität der Ausbildung geschlossen werden. Ebenso wenig erlaubt allein das Faktum, dass Ausbildung Investitionscharakter hat, entsprechende Schlussfolgerungen. Nicht nur denkbar, sondern real vorzufinden sind in gleicher Weise Fälle, in denen die Ausbildung zwar die Erträge deutlich übersteigende Kosten verursacht und gleichwohl qualitativ mangelhaft ist, wie andere, bei denen es gelingt, sie so zu gestalten, dass sie zum erfolgreichen Abschluss und zu Erträgen für den Ausbildungsbetrieb führt. Da in weiten Bereichen des Handwerks die Produktions- und Dienstleistungsprozesse von einer Art sind, dass die erforderlichen Qualifikationen am besten im normalen Arbeitsprozess vermittelt werden können, sind hier die Chancen eine zugleich gute und kostendeckende Ausbildung durchzuführen i.d.R. weit günstiger als z.B. in größeren Industriebetrieben, bei denen die Ausbildung meist in besonderen (und kostenträchtigen) Lehrwerkstätten durchgeführt werden muss und Möglichkeiten des produktiven Einsatzes in weit geringerem Umfang bestehen.

lange es attraktive oder zumindest akzeptable Abwanderungsmöglichkeiten in andere Wirtschaftszweige gibt.

- Besonders befördert wurde die Bereitschaft zum Wechsel, weil die meisten Betroffenen davon ausgegangen sind, dass aufnehmende Wirtschaftsbereiche neben anderen Vorteilen größere Beschäftigungssicherheit als das Handwerk bieten. Diese Einschätzung war im Großen und Ganzen zunächst sicher zutreffend, lebte aber auch noch fort, als sie zu Beginn der 90er Jahre durch den massiven Personalabbau in anderen Wirtschaftszweigen immer weniger den Tatsachen entsprach.²⁰
- Auf Seiten der aus dem Handwerk abwandernden Arbeitskräfte musste der Wechsel allerdings häufig mit unterqualifiziertem Einsatz erkauf werden.
- Soweit ein erfolgreicher Einstieg in betriebsinterne Märkte großer Unternehmen gelang, ergaben sich häufig Möglichkeiten, die vorhandenen Qualifikationen vermehrt zu nutzen und auch entsprechend entlohnt zu werden, und auch die Chance, durch Teilnahme an den dort verbreiteten Weiterbildungsangeboten die eigenen Qualifikationen zu aktualisieren und auszubauen. Ein weiterer Vorteil lag darin, dass sich für diejenigen, die sich innerhalb der betriebsinternen Märkte in den Stammebelegschaften etablierten, vielfältige betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten eröffneten. Im Handwerk dagegen gab es i.d.R. nur die Karriereoption, den Meisterbrief zu erwerben und sich dann selbständig zu machen, während innerbetriebliche Aufstiege nur in den wenigen größeren Handwerksbetrieben erfolgen konnten.

3.10 Die Auflösung der „Symbiose“ – zugleich das Ende der „kombinierten Beschäftigungssicherheit“

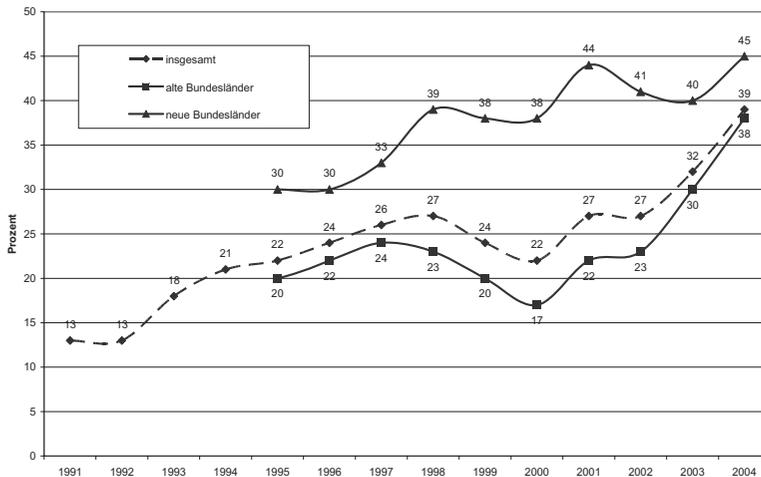
Mindestens bis Ende der 80er Jahre funktionierte das skizzierte Arrangement relativ stabil, dann kam es in den Wirtschaftsbereichen, die bislang in erhebli-

²⁰ Damals war die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Industrie weit weniger günstig als im Handwerk. Das Image, sichere Arbeitsplätze bereitzustellen blieb aber gerade bei Lehrstellensuchenden noch länger wirksam. In den letzten Jahren hat der Arbeitsplatzabbau auch das Handwerk deutlich erfasst, es bleibt abzuwarten, ob und wie sich das auf seine Attraktivität als Lehrstellenanbieter auswirkt.

chem Umfang Fachkräfte aus dem Handwerk übernommen hatten, zu einem nachhaltigen Beschäftigungsabbau und strukturellen Umschichtungen. Im Industrie- und Dienstleistungssektor wurden vor allem die Arbeitsplätze für Un- und Angelernte massiv reduziert. Zugleich wurde in Bereichen, für die man früher „fachnahe“ Handwerker bevorzugt einsetzte, verstärkt selbst ausgebildet. Zudem wurden zielgerichtet neue Ausbildungsberufe geschaffen, um den Fachkräftebedarf abzudecken. Hinzu kam, dass die noch expandierenden Wirtschaftsbereiche (insbesondere der IT-Sektor) aufgrund der Struktur der abzudeckenden Anforderungen kaum Einsatzmöglichkeiten für Fachkräfte aus dem Handwerk boten und eigene neue Berufe entwickelt haben.

In der Folge reduzierten sich die Wechselmöglichkeiten für Absolventen einer handwerklichen Ausbildung nachhaltig (vgl. Jaudas et al. 2004: 59 ff, 67 ff). Verschärft wurde die Entwicklung durch den 2001 zwar später als in anderen Wirtschaftszweigen, dann aber drastisch einsetzenden Arbeitsplatzabbau im Handwerk (Beschäftigte im Handwerk 1995: 6.292.700; 2006: 4.453.000, ZDH). Ein deutlicher Indikator für die veränderte Situation sind die Anteile derjenigen, die im Anschluss an eine duale Ausbildung arbeitslos werden, d.h. denen die Überwindung der zweiten Schwelle (Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt) nicht gelingt. Die folgende Abbildung zeigt diese Entwicklung.

**Abbildung 3 Die zweite Schwelle wird höher und höher
(Arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung)**



Quelle: Berufsbildungsbericht, div. Jahrgänge, eigene Darstellung.

Die „zweite Schwelle“ ist seit Beginn der 90er Jahre deutlich höher geworden. Das Niveau der Arbeitslosigkeit nach dualer Ausbildung ist besorgniserregend hoch (2004 war ein Viertel aller Ausbildungsabsolventen arbeitslos). In den neuen Bundesländern liegen die Werte noch deutlich höher.²¹ Auch die Übernahmequoten der Betriebe sind zwischen 2000 und 2004 in allen Betriebsgrößenklassen und in West- wie Ostdeutschland erheblich gesunken. Dabei zeigt sich, dass je kleiner der Betrieb ist, desto geringer die Übernahmechance.²²

Eigentlich überraschen müsste, dass das Problem der zweiten Schwelle gleichwohl sehr viel weniger Resonanz findet und sehr viel weniger Aktivitäten zu seiner Bewältigung auslöst als das der ersten Schwelle. Die gesellschaftspoliti-

²¹ Arbeitslosigkeit nach der Erstausbildung bildet die „Höhe“ der zweiten Schwelle nicht unmittelbar ab. Zur Überschätzung des Problems kann es dadurch kommen, dass auch freiwillige Sucharbeitslosigkeit enthalten ist, die letztlich doch noch in eine einschlägige Tätigkeit mündet. Umgekehrt wird das Problem unterbewertet, weil in den Zahlen diejenigen nicht enthalten sind, die zunächst von den zahlreichen Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen profitieren, die im Anschluss an die Lehre eine Übernahme garantieren (vgl. Jaudas et al. 2004: 54 f.), allerdings nur befristet (und häufig auch nur auf Teilzeitstellen), danach aber dennoch arbeitslos werden.

²² Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 95-96.

sche Brisanz ist offenbar geringer, u.a. weil die Betroffenen nicht mehr so jung sind, das Elternhaus sich weniger stark zuständig fühlt und man seitens der Verantwortlichen glaubt, den jungen Menschen mit der Chance eine Erstausbildung zu absolvieren, ausreichendes Rüstzeug auf den Weg gegeben zu haben.

Zur Erklärung für den Mangel an Maßnahmen zur Sicherung einer endgültigen Berufseinmündung lässt sich anführen, dass

- noch immer die Einschätzung vorherrscht, dass die Überwindung der ersten Schwelle eine gesellschaftliche Aufgabe ist, das Scheitern an der zweiten Schwelle aber tendenziell individuelles Versagen darstellt, für das der Betroffene selbst die Verantwortung zu tragen hat.
- das Finden konsensfähiger Lösungen weit schwieriger ist als bei der Erstausbildung, weil dazu ein Hinterfragen der Tragfähigkeit bzw. der Nebenfolgen der Maßnahmen an der „ersten Schwelle“ (u.a. bedarfsunabhängiges Schaffen von betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen) Voraussetzung wäre und
- im Falle der zweiten Schwelle noch wesentlich evidenter ist als bei der ersten, dass diese Beschäftigungsprobleme hauptsächlich Fehlsteuerungen (an der ersten Schwelle) und fehlender Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt geschuldet sind.
- eine steigende Zahl von Absolventen auf die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit im Ausbildungsberuf mit einem Berufswechsel reagiert, wobei mit zunehmender Ferne zum Ausbildungsberuf das Arbeitslosigkeitsrisiko steigt und Männer häufiger betroffen sind (vgl. Seibert 2007).

3.11 Rückkehr berufsfachlich fundierter Beschäftigungssicherheit durch den demographischen Wandel?

Dass die Bundesrepublik wie die meisten industriell entwickelten Staaten mit einem massiven demographischen Umbruch konfrontiert ist, findet – obwohl die

dafür maßgeblichen Faktoren seit längerem bekannt sind bzw. sein müssten – erst neuerdings breitere Aufmerksamkeit. Weit weniger ins öffentlich Bewusstsein ist bislang allerdings die Tatsache getreten, dass entscheidende Veränderungen (wie der Rückgang, vor allem aber die nachhaltige Alterung der Bevölkerung) zumindest kurz- und mittelfristig als „gegeben“ hingenommen werden müssen, weil durchaus denkbare Gegenmaßnahmen nicht rechtzeitig ergriffen wurden. Auch wenn sich (was noch keineswegs absehbar ist) alle maßgeblichen Gruppen sehr bald darauf verständigen könnten, diese Versäumnisse nachzuholen, wären wegen der außerordentlich langen Regelstrecken merkbliche Effekte für die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung erst in fernerer Zukunft spürbar. Unbeschadet oft wenig fundierter Kenntnisse der Struktur des demographischen Wandels und ihrer Bestimmungsgrößen, verbinden sich damit auch Hoffnungen, dass er quasi als Beiprodukt die Arbeitslosigkeit senken und die Beschäftigungssicherheit erhöhen könnte. Demgegenüber ist festzuhalten, dass der demographische Wandel zwar zweifellos zu einer Schrumpfung der Bevölkerung und einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führen wird, es aber entgegen häufig anzutreffender und gerne unter die Leute gebrachter Erwartungen keineswegs einen quasi hydraulischen Zusammenhang der Art „weniger Erwerbsbevölkerung = weniger Arbeitslosigkeit“ gibt (vgl. Kistler 2006). Wie sich die Arbeitslosigkeit entwickelt, hängt weniger von der Entwicklung der Erwerbsbevölkerung als von der Erwerbsneigung, der Entwicklung wirtschaftlicher Rahmenbedingungen, vor allem aber von einer wirksamen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ab. Gelingt es nicht, effektiver als bisher einen hohen Beschäftigungsstand anzusteuern, kann es durchaus zu steigender Arbeitslosigkeit bei schrumpfender Erwerbsbevölkerung kommen (vgl. Mendius 2002: 27 ff). Gleichwohl ist festzuhalten:

- Der starke Rückgang der ins Erwerbsleben eintretenden Jahrgänge bietet auch Potenziale, die bislang nicht oder nur „unter Wert“ ins Erwerbssystem integrierten Absolventen des Dualen Systems („zweite Schwelle“) in ihre Berufe zurückzuführen.

- Hierfür können allerdings – je länger die vorausgegangene Arbeitslosigkeit bzw. der unterwertige Einsatz dauerte, desto mehr – Maßnahmen der Qualifikationsanpassung und -aktualisierung erforderlich werden.
- Wenn der Bedarf nicht ausreicht, um die Vermittlung in den erlernten Beruf zu ermöglichen, muss nach Wegen gesucht werden, um unter optimaler Nutzung der vorhandenen Qualifikationen durch Weiterbildung die Vermittelbarkeit in Berufe mit Arbeitskräftebedarf zu erreichen.

3.12 *Erste Überlegungen zur Überprüfung der Thesen mit Hilfe der Berufsverlaufsuntersuchung (BIBB-IAB-Erhebungen)*²³

Bislang stehen als Daten, mit deren Hilfe sich die angestellten Überlegungen überprüfen lassen nur die BIBB-IAB-Erhebungen 1991/92 und 1998/99 zur Verfügung. Auswertungen der beiden Untersuchungswellen zeigen, dass der Wechsel vom Handwerk in die Industrie rückläufig ist (alte Bundesländer):

- Ausgangspunkt Ausbildungsbereich: 1992 hatten 26,8 % der Beschäftigten in der Industrie ihre Ausbildung im Handwerk absolviert, 1999 waren es nur noch 24,9 %;
- Ausgangspunkt aktueller Beschäftigungsbereich: 1992 haben von denjenigen, die ursprünglich im Handwerk ausgebildet wurden, 22 % in der Industrie gearbeitet, 1999 waren es nur noch 17,9 %.

In den Zahlen sind allerdings jene Personen nicht enthalten, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos waren – dies ist angesichts hoher Arbeitslosigkeit nach dualer Ausbildung ein Problem. Die Veränderungen haben vermutlich verstärkt erst Ende der 90er Jahre eingesetzt und die Auswirkungen dürften sich daher im

²³ Bei der BIBB/IAB-Erhebung, zuletzt 1998/99 (davor 1979, 1985/86, 1991/92) handelt es sich um eine breit angelegte Repräsentativbefragung von rund 34.000 Erwerbstätigen, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verantwortet und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde. Weiterhin war die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) an dieser Erhebung beteiligt. Zwischenzeitlich wurde 2006 eine weitere Erwerbstätigenbefragung mit 20.000 Befragten durch BIBB/BAuA durchgeführt. Ein public-user-file steht frühestens ab 2009 zur Verfügung.

vollen Umfang erst in den ab 2009 verfügbaren Daten der Befragungswelle 2006 niederschlagen.

Mit Hilfe der Auswertung der beiden Erhebungswellen von 1991/92 und von 1998/99 konnten – bezogen auf die für uns interessanten Arbeitskräftegruppen – markante Veränderungen der jeweiligen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt herausgearbeitet werden.

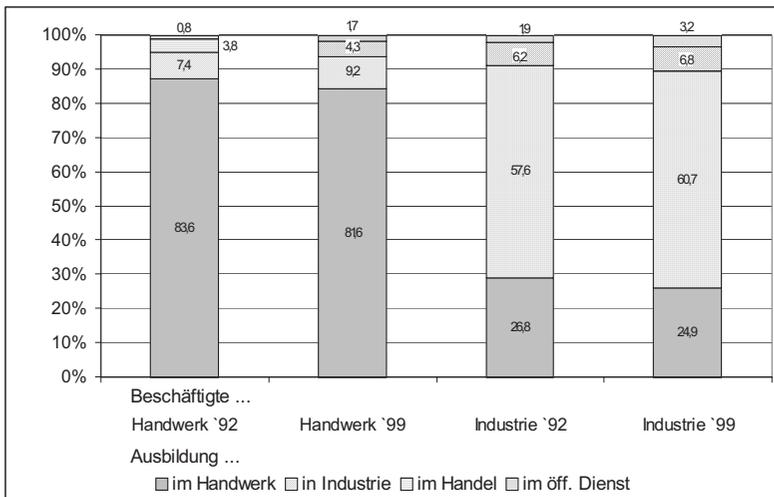
Unsere Ausgangsthese war folgende: Die erheblich gestiegenen Schwierigkeiten beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung (vgl. die Darstellungen auf S. 219 Abbildung 3 und S. 230, Abbildung 7) haben einen wesentlichen Grund darin, dass das oben skizzierte, für alle Beteiligten relativ profitable Verhältnis zerfällt. Das Handwerk bildet zwar nach wie vor mehr Lehrlinge aus, als es selbst übernehmen kann, gleichzeitig bauen Industrie und andere Wirtschaftsbereiche, die traditionell Handwerksgehilfen aufgenommen haben, aber Arbeitsplätze ab und bilden ihren Nachwuchs verstärkt selbst aus.

Bei der Auswertung wurden ausschließlich die Berufsverläufe von Erwerbspersonen in den alten Bundesländern berücksichtigt, da in den neuen Bundesländern die Verhältnisse im Übergang von der handwerklichen Ausbildung in andere Wirtschaftsbereiche nicht vergleichbar sind (siehe auch Jaudas et al. 2004: 89-108).

Ausbildungsbereich und Beschäftigungsbereich – Veränderungen 1992 bis 1999

Wir zeigen im Folgenden zunächst, wie sich im Verlauf der 90er Jahre die Zusammensetzung der in Handwerk und Industrie Beschäftigten nach ihrem ursprünglichen Ausbildungsbereich geändert hat.

Abbildung 4 In welchem Wirtschaftsbereich wurden Beschäftigte aus Handwerk und Industrie ursprünglich ausgebildet? (Westbefragte 1992/1999 in %)

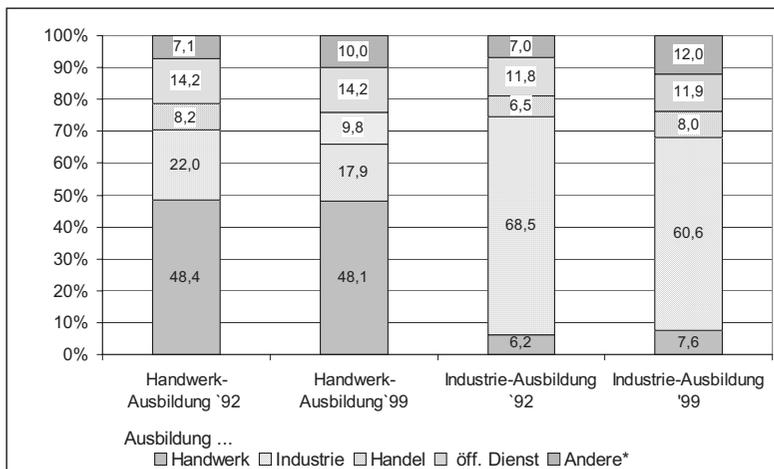


Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 und 1998/99

Im Jahr 1992 hatten 26,8 % der Beschäftigten in der Industrie ihre Ausbildung im Handwerk absolviert, 1999 waren das nur noch 24,9 %. Diese Unterschiede sind nicht besonders groß, aber sie zeigen den deutlichen Trend, dass die Industrie zunehmend weniger Beschäftigte aus dem Handwerksbereich übernimmt.

Dieser Trend wird bestätigt, wenn man die Perspektive wechselt und nach den aktuellen Beschäftigungsbereichen derjenigen fragt, die ursprünglich in Handwerk und Industrie ausgebildet wurde.

**Abbildung 5 Wo sind im Handwerk bzw. in der Industrie Ausgebildete beschäftigt?
(Westbefragte 1992/1999 in %)**



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 und 1998/99

Schaut man sich im Diagramm an, wie viele im Handwerk ausgebildete Gesellen weiterhin im Handwerk arbeiten (zu den beiden Befragungszeitpunkten 1992 und 1999 weitgehend konstant bei 48 %) und wie viele in der Industrie ausgebildete Facharbeiter weiterhin in der Industrie tätig sind (1992: 68,5 %, 1999: 60,6 %), dann zeigen diese Zahlen, dass vom Handwerk immer in vergleichsweise großem Umfang Arbeitskräfte in andere Wirtschaftsbereiche abwanderten. Betrachtet man nun die ehemaligen Gesellen, die im Handwerk ihre Ausbildung gemacht hatten, jetzt aber in der Industrie beschäftigt sind, dann ist ihr Anteil von 22 % im Jahre 1992 auf 17,9 % im Jahre 1999 gesunken, der Wechsel von Fachkräften aus dem Handwerk in die Industrie ist also zurückgegangen.

Ursprünglicher Ausbildungsbereich und aktueller Beschäftigungsbereich für ausgewählte Handwerksberufe

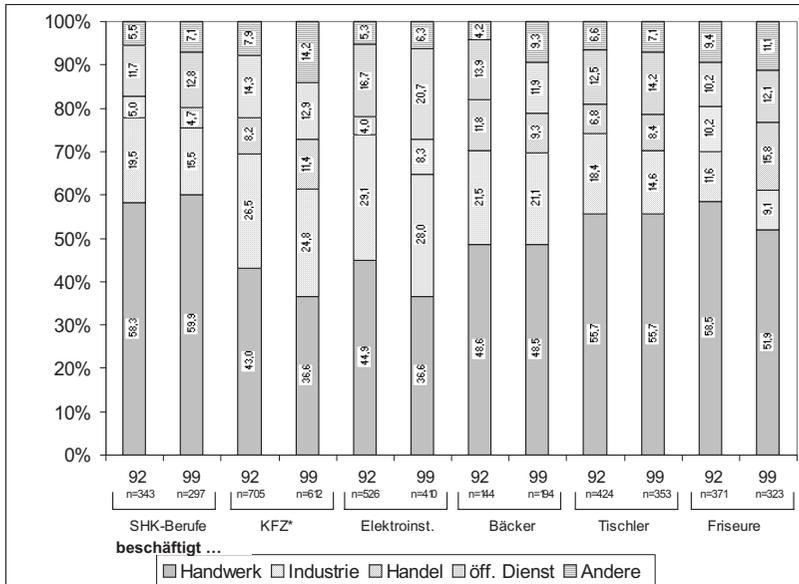
Um differenzierte Aussagen zur Mobilität der Absolventen einzelner Handwerksberufe machen zu können, wurden die Zusammenhänge zwischen Ausbil-

dungsbereich und Beschäftigungsbereich für die folgenden Ausbildungsgänge detaillierter untersucht:

- Berufe des Sanitär-Heizungs-Klima-Handwerks (SHK-Berufe),
- Kraftfahrzeug-Mechaniker (KFZ),
- Elektroinstallateure,
- Bäcker,
- Tischler und
- Friseure.

Bei der Auswertung wurde gefragt, in welchen Wirtschaftsbereichen die Absolventinnen und Absolventen dieser Handwerksberufe im jeweiligen Stichjahr beschäftigt sind.

Abbildung 6 Wo finden Absolventen verschiedener Handwerksausbildungen Beschäftigung? (Westbefragte 1992/1999 in %)



Quelle: BIBB/LAB-Erhebung 1991/92 und 1998/99;
 *1992 Kfz-Instandsetzer; 1998 Kfz-Mechaniker (inkl. Zweirad-Mechaniker)

Betrachtet man in den obigen Diagrammen, welcher Anteil der Gesellen der jeweiligen Berufe zum Befragungszeitpunkt im Handwerk arbeitet, so zeigt sich, dass der Anteil im SHK-Bereich zu beiden Befragungszeitpunkten vergleichsweise hoch lag und in etwa konstant blieb (1992: 58,3 %, 1999: 59,9 %). Wesentlich niedriger war er im Kraftfahrzeug-Gewerbe bereits 1992 mit 43 %, und er ging bis 1999 weiter recht stark zurück (auf 36,6 Prozent). Ähnlich ist die Situation bei den Elektroinstallateuren, wo es einen Rückgang von 44,9 % auf 36,6 % gab. Weitgehend stabil auf mittlerem Niveau waren die Quoten bei den Bäckern (etwa konstant auf 46,6 und 48,5 %) und auf höherem Niveau bei den Tischlern (konstant 55,7 %). Deutliche Einbrüche gab es dagegen bei den Friseuren, die mit 58,5 % zum Befragungszeitpunkt 1992 sogar den höchsten Ausgangswert hatten, der dann aber deutlich auf 51,9 % im Jahre 1999 zurückging.

Der Anteil der im Handwerk ausgebildeten Personen, die zum Befragungszeitpunkt in der Industrie arbeiteten, ist nicht nur für das Handwerk insgesamt (s.o.), sondern auch für alle hier behandelten Ausbildungsgänge zwischen 1992 und 1999 ohne Ausnahme zurückgegangen. Die stärksten Rückgänge finden sich bei den SHK-Berufen (von 19,5 auf 15,5 %). Auch wenn die Abnahme des Anteils in den anderen aufgelisteten Berufen nur wenige Prozentpunkte beträgt, ist der Trend dennoch eindeutig.

Schon bei der Betrachtung der Entwicklung in nur sechs Berufen sind also sehr unterschiedliche Entwicklung zu konstatieren (die Spannbreite wäre bei Einbeziehung eines größeren Teils oder gar aller 98 Gewerke des Handwerks zweifellos noch weit größer). Das ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass sich zwar auf der Makroebene bestimmte Grundtendenzen identifizieren lassen; jedoch die Ableitung zielführender personal- oder berufsbildungspolitischer Maßnahmen ein genaues Eingehen auf die spezifischen Situationen der Gewerke und vor allem auch innerhalb der Gewerke erfordert.

Zu fragen wäre nun, ob diese Entwicklung auch daraus resultiert, dass sich Handwerksbetriebe in der Ausbildung inzwischen stärker am eigenen Nachwuchsbedarf orientieren und die Überausbildung zurückfahren. In diesem Fall müsste der Anteil der jungen Gesellen, die nach der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb oder in einem Betrieb des gleichen Gewerbes eine Stelle finden, steigen. Eine solche Entwicklung lässt sich aus den von uns ausgewerteten Erhebungswellen der Berufsverlaufsuntersuchung nicht belegen, weil dort nicht erfasst wird, in welchem speziellen Gewerbe innerhalb des Handwerks der jeweilige Beschäftigte tätig ist.

Jedoch lässt sich aus den Ergebnissen einer vom ISF München im Jahre 2001 durchgeführten Expertenbefragung zum Thema „Strukturwandel und innovative Arbeitsgestaltung im Handwerk vor dem Hintergrund des demographischen

Umbruchs“²⁴ schließen, dass es nach wie vor eine Überausbildung im Handwerk gibt.

Die Experten wurden nach ihrer Einschätzung zu der Aussage „Das Handwerk wird auch in Zukunft weit über Bedarf hinaus ausbilden“ gefragt, und um eine Begründung im Rahmen vorgegebener Items gebeten. 83 % der Befragten stimmten dieser Aussage zu, wobei 73 % meinten, nur dadurch könne der quantitative Nachwuchskräftebedarf gesichert werden. Nur 17 % lehnten die Aussage ab. Mendius und Schütt resümieren: „Im Handwerk wird demnach nach Einschätzung der Befragten auch weiterhin Ausbildung über Bedarf stattfinden. Die angegebenen Gründe zeigen, dass die Einschätzung vorherrscht, der quantitative wie qualitative Bedarf könne über Masse abgedeckt werden“ (vgl. Mendius/Schütt 2002: 14).

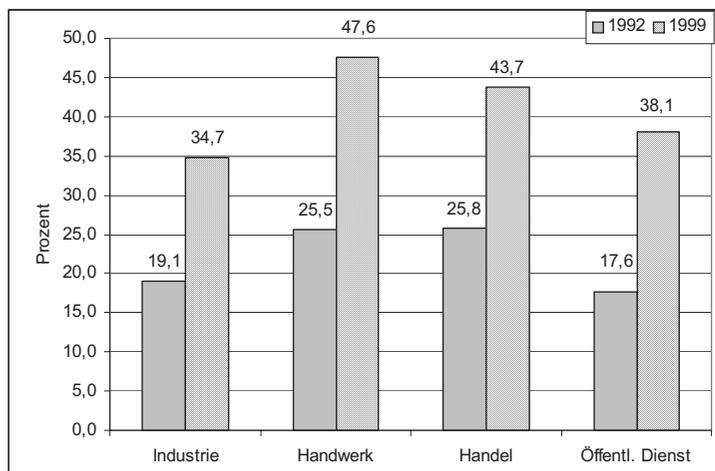
Wo also gehen die Handwerker hin, wenn weiterhin über den Bedarf ausgebildet wird und gleichzeitig der Übergang in andere Wirtschaftsbereiche zunehmend schwieriger wird?

Wie oben gezeigt wurde (s. Abbildung 3), wird ein Teil der jungen Gesellen nach der Ausbildung arbeitslos, was dazu beiträgt, dass der Anteil der Jugendarbeitslosigkeit an der gesamten Arbeitslosigkeit im Wachsen begriffen ist. Ein anderer Teil wechselt in den Handel, wo es offensichtlich für fast alle der hier speziell dargestellten Handwerksberufe Arbeitsmöglichkeiten gibt. Eine Ausnahme machen nur die Bäcker, bei denen der Anteil derjenigen, die im Bereich des Handels arbeiten, zwischen den beiden Erhebungswellen von 11,8 % auf 9,3 % gefallen ist. Zum Übergang in den öffentlichen Dienst, der immer auch als attraktive Beschäftigungsalternative galt, können keine eindeutigen Aussagen gemacht werden; bei einigen Berufen ist der Anteil von 1992 bis 1999 leicht gefallen, zum Teil ist er aber auch leicht gestiegen.

24 Die Befragung wurde im Rahmen des vom BMBF geförderten Verbundprojekts „Erfolgreiche Veränderungen in der Gestaltung der Arbeit, Organisation und Führung in Handwerksbetrieben“ durchgeführt. Die Ergebnisse sind veröffentlicht in Mendius/Schütt (2002).

Vergleicht man die Arbeitslosigkeit bzw. nicht adäquate Beschäftigung (in 1999 wurde nach Gelegenheitsjobs gefragt) nach Beendigung einer Ausbildung nach den Wirtschaftsbereichen Industrie, Handwerk, Handel und Öffentlicher Dienst für die Erhebungen 1991/92 und 1998/99, so lässt sich auch hier eine Zunahme über alle Bereiche feststellen.

Abbildung 7 Arbeitslosigkeit bzw. nicht adäquate Beschäftigung nach Beendigung einer Ausbildung in den Wirtschaftszweigen (Westbefragte 1992/1999 in %)



Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 und 1998/99, eigene Berechnungen

Bei allen Vorbehalten, die sich aus dem Vergleich der zwei Erhebungen und den nicht identischen Fragestellungen ergeben²⁵, zeigt diese Darstellung einen nicht unerheblichen Zuwachs der Arbeitslosigkeit bzw. nicht ausbildungsadäquater Beschäftigung nach Beendigung der Ausbildung in den alten Bundesländern. In allen Bereichen sind die Anteile stark angestiegen, die größten Zunahmen sind im Handwerk (+ 22 Prozentpunkte) und in dem Wirtschaftsbereich Öffentlicher Dienst (+ 21 Prozentpunkte) festzustellen.²⁶ Auch diese Zahlen deuten darauf

²⁵ Situation nach Beendigung der Ausbildung: Zur besseren Vergleichbarkeit wurden für 1992 die Items „arbeitslos“ und „nicht adäquate Beschäftigung“ addiert; 1998 wurde „Arbeitslosigkeit“ bzw. „Gelegenheitsjobs“ (Ja/Nein) zusammen abgefragt.

²⁶ Zu berücksichtigen ist hier, dass bei der Befragung 1998/99 Arbeitslose nicht erfasst wurden (1991/92 waren 3,3 % der Befragten arbeitslos).

hin, dass es insbesondere für Auszubildende aus dem Handwerk immer schwieriger wird nach der Lehre eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, und dass die Arbeitslosigkeit erheblich zugenommen hat.

Ein weiteres Indiz dafür, ob eine betriebliche Ausbildung eine beschäftigungssichernde Wirkung im berufsfachlichen Segment entfaltet, ist die Häufigkeit von Berufswechseln nach einer dualen Berufsausbildung. Die aktuellen Auswertungen der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 zeigen, dass bei 33 % der Befragten mit betrieblicher Ausbildung die aktuelle Tätigkeit mit dem erlernten Beruf zumindest verwandt ist, bei nur 27 % entspricht die Tätigkeit der Berufsausbildung. 40 % der Befragten arbeiten weder in dem erlernten Beruf noch üben sie eine verwandte Tätigkeit aus. Somit haben sie einen Berufswechsel hinter sich, mit dem häufig (bei 32 %) eine unterwertige Beschäftigung verbunden ist. Da Berufswechsel bei gewerblichen Berufen häufiger als in anderen Wirtschaftsbereichen auftreten, ist auch nicht überraschend, dass junge Männer überproportional betroffen sind (Hall 2007).

Zusammenfassend ist festzustellen: Der Übergang aus einer Handwerksausbildung in andere Wirtschaftsbereiche, vor allem in die Industrie, ist Ende der 90er-Jahre nicht mehr so leicht möglich wie zu Beginn dieses Jahrzehnts. Eine neue Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik im Handwerk, die dem Rechnung trägt indem sie vorrangig auf bedarfsorientierte Nachwuchsrekrutierung und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten setzt und die Überausbildung reduziert, ist allerdings bisher nicht in Sicht.

4. Beschäftigungssicherheit – nur durch Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktposition erreichbar?

Seit Mitte der 70er Jahre hat die registrierte Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik die Grenze von 1 Mio. nicht wieder unterschritten, sie stieg stetig an bis zu einem Rekordniveau von 5 Mio. und sank erst 2007 seit langem wieder unter das Niveau von 4 Mio. Arbeitslosen. Zu Beginn der Massenarbeitslosigkeit wurde bei ihrer Bekämpfung zwar auch bereits großes Gewicht auf Verbesserungen beim Arbeitsangebot gelegt (die Instrumente dafür bot vor allem das

damalige Arbeitsförderungsgesetz). Mehrheitlich war man jedoch der Meinung, dass mit solchen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen allein und ohne parallel durchzuführende beschäftigungspolitische Aktionen die auf der Nachfrageseite ansetzen (hier bot sich vor allem die Nutzung des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes an), ein Erfolg kaum möglich sei. Es kann kein Zweifel bestehen, dass es auch mit dem damals eingesetzten „Politik-Mix“ nicht gelungen ist, die Massenarbeitslosigkeit zu beseitigen oder auch nur nachhaltig abzubauen.²⁷ Die überaus kontroverse Debatte, wieweit dies eher Mängeln der nachfrageseitig bzw. der angebotsseitig ansetzenden Instrumente, einer verfehlten Kombination beider oder der prinzipiellen Nichteignung des einen oder anderen geschuldet ist, kann hier weder rekonstruiert noch bewertet werden.²⁸ Für unseren Zusammenhang ist zum einen interessant, dass sich im Laufe der Jahre eine „Lockerung“ der Definition von Vollbeschäftigung Platz griff und später vielfach das Vollbeschäftigungsziel durch die nebulöse Vorgabe eines „hohen Beschäftigungsstands“ ersetzt wurde.²⁹ Zum anderen ist zu beachten, dass auch trotz weiter steigender Unterbeschäftigung, Nachfragepolitik sukzessive fast jeglichen Stellenwert verlor, während beinahe alle relevanten Akteure (je mehr die Arbeitslosigkeit wuchs, umso ausgeprägter und ausschließlicher) auf „Angebotspolitik“ setzten.³⁰ Die Argumentation, dass die faktische Verdrängung von Beschäftigungs- (resp. Nachfrage-) -politik per se schon der Beweis dafür sei, dass nur Angebotspolitik zur Verwirklichung des Ziels des Abbaus der Arbeitslosigkeit und damit der Steigerung der Beschäftigungssicherheit³¹ dienen könne, ist überaus

²⁷ Der aktuelle Rückgang der Arbeitslosenzahlen ist wohl weit eher dem wirtschaftlichen Aufschwung als einem gelungenen Politik-Mix zuzuschreiben, vgl. auch Horn/Logeay/Stapff 2007.

²⁸ Zu konstatieren ist in diesem Zusammenhang auch, dass es weder eindeutige Definitionen noch eine einheitliche Verwendung der Begrifflichkeiten gibt. Das Ansetzen beim Arbeitsangebot ist meist ausschließlich „qualitativ“ gemeint, d.h. es geht um Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen, „Anpassungen“ bei ihrer Entlohnung, den sozialen Standards (Zumutbarkeitsregelungen, Mobilitätszwang) usw.. Ansätze die sich auf die Angebots-Nachfragerelationen durch die Steuerung des Angebots auswirken, wie etwa Arbeitszeitverkürzungspolitik der Gewerkschaften werden, obwohl sie gleichwohl auch eine quantitativ wirksame Angebotspolitik sein können, ihr i.d.R. nicht zugerechnet.

²⁹ Es gab Zeiten, in denen man darunter eine Arbeitslosenquote von unter 1 % verstand.

³⁰ Das kann man als Teil des in der praktischen Wirtschaftspolitik ebenso wie in der ökonomischen Lehre zu konstatierenden Siegeszugs neoliberaler Konzepte über ihre (neo-)keynesianischen Pendanten interpretieren. Frappant bleibt, weshalb die beiden gemeinsame faktische Erfolglosigkeit Letztere massiv diskreditierte, die Position Ersterer aber sogar noch stärkte.

³¹ Beschäftigungssicherheit lässt sich – wie in diesem Beitrag gezeigt – nicht nur bezogen auf den Arbeitsplatz in einem Betrieb definieren, sondern ebenso plausibel bezogen auf einen berufsfachlichen Arbeitsmarkt. Unabhängig davon lässt sich festhalten, dass die Beschäftigungssicherheit für die ArbeitnehmerInnen insgesamt umso höher ist, je knapper generell der Faktor Arbeit, respektive je niedriger die Arbeitslosigkeit ist.

verbreitet. Gegen sie spricht das notorische Fehlen jeglicher überzeugender analytischer Denkfiguren zur Untermauerung dieser Vermutung, vor allem aber die überwältigende empirischen Gegenevidenz: Nie war die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt problematischer als in den Jahren, in denen Nachfragepolitik kaum mehr stattfand und sich alles auf die Angebotsseite konzentrierte.³²

Auch der vorliegende Beitrag befasst sich primär mit der Angebotsseite des Arbeitsmarkts (arbeitskraftbezogener Ansatz). Dass das ein sinnvoller, sogar notwendiger, aber zugleich aber ein keinesfalls ausreichender Ansatz ist, wird oft verdrängt. Zugleich wird mit dem Akzent auf einem Begriff von Beschäftigungssicherheit, der nur individuell definiert ist – bewusst oder unbewusst, in jedem Falle aber sehr wirksam unterstellt, dass für Arbeitskräfte die einzig wirksame Option, um eine hohe Beschäftigungssicherheit zu erlangen, darin liegt, sich innerhalb der Schlange derer, die ihre Arbeitskraft anbieten nach vorn zu arbeiten, was im Erfolgsfalle letztlich nur auf Kosten anderer gehen kann. Ein so verstandenes Modell von Beschäftigungssicherheit liegt voll auf der Linie neuerdings gern verwendeter Kategorien wie „Employability“ oder „Mismatch“, die im neutralen Gewand daherkommen, aber – jedenfalls so wie sie vorherrschend genutzt werden – die Arbeitskraftseite schon begrifflich in die Defensive drängen. Nicht weiter eingegangen werden kann an dieser Stelle auf das Phänomen, dass es bei den vielfältigen Forderungen nach Erhöhung der Anpassungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen und der einseitigen „Schuldzuweisung“ für den „Mismatch“ am Arbeitsmarkt an die Arbeitskraft (ähnlich wie etwa bei der Forderung nach Lockerung des Kündigungsschutzes) häufig nicht oder jedenfalls nicht in erster Linie um das vorgegebene Ziel, sondern um ganz andere Effekte geht. Diese als „Nebenwirkungen“ zu bezeichnen wäre irreführend, da sie eindeutig intendiert sind, auch wenn sie nicht so deklariert werden: Es geht um eine dauerhafte Verschiebung der Koordinaten der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse zugunsten der Nachfrageseite am Arbeitsmarkt. Eine Zielsetzung, die –

³² In Deutschland wird die Fokussierung auf die Angebotsseite durch die jüngsten arbeitsmarktpolitischen Dekommodifizierungsreformen (SGB II) in Form der Kürzungen bei Transferleistungen (Arbeitslosenhilfe - ALG II Bezug), der Aufhebung des Berufsschutzes sowie der Pflicht, eine Beschäftigung mit Bezahlung unter dem ortsüblichen Tariflohn anzunehmen, unterstützt. Zudem kristallisiert sich ein zweifelhaftes Alleinstellungsmerkmal im Vergleich mit anderen europäischen Staaten heraus: Die Einführung einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik geht mit einem Rückgang der Förderung von qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einher, vgl. u.a. Dingeldey 2007: 195-202.

obwohl sie mittlerweile meist ziemlich unverbrämt daher kommt – eigentlich erstaunlicherweise (s. Agenda 2010) fast vom gesamten Parteienspektrum als unbedingt erforderlich, zumindest aber als etwas, was man „hinzunehmen“ muss, angesehen wird.³³

Wenn man vor dem Hintergrund einer über Jahrzehnte wenig erfolgreichen Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit sich darauf einlässt, nunmehr in der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit (nicht zuletzt durch Beseitigung von „Mismatch“) fast ein Allheilmittel zu sehen, dann

- wird suggeriert, dass „Nichtbeschäftigung“ ausschließlich oder mindestens in erster Linie ein „Angebotsproblem“ ist, d.h. aus unzulänglicher Anpassungsbereitschaft bzw. -fähigkeit der ArbeitnehmerInnen resultiert und
- erzeugt man damit erhebliche Resonanz, obwohl die Evidenz dafür, dass hier und heute Arbeitslosigkeit zum überwiegenden Teil aus fehlender Nachfrage, also einem Mangel an Arbeitsplätzen resultiert, überwältigend ist, liegt die Angebots-/Nachfrage-Relation 2005 bei fast 1:12.³⁴

Ebenso wirkt sich die Art und Weise aus, wie die Kategorie „Mismatch“ häufig verwendet wird: Der Begriff weist zwar eigentlich auf das Nichtübereinstimmen von jeweils vorhandenen Qualifikationen und aktuell gestellten Qualifikationsanforderungen hin. Der Anpassungsdruck wird gleichwohl praktisch ausschließlich auf die Arbeitskraft projiziert und mit der Forderung nach entsprechender „Flexibilität“ verbunden. Diese Anpassungsforderung mündet in konkreter Ausprägung in die aktivierenden Momente der SGB II Reformgesetzgebung (vgl. Fußnote 32) und andererseits in die inzwischen breite Diskussion um die Frage

³³ Als eine Erklärung dafür kann man – neben dem „Globalisierungssyndrom“ – das „langanhaltende Trauma der Vollbeschäftigung“ (quasi ein Pendant zum „kurzen Traum immer während der Prosperität“, s. Lutz 1984) auf Seiten der Arbeitskraftnachfrager sehen. Es resultiert daraus, dass es in dieser Phase zwar auf der einen Seite auch enorm günstige Verwertungsbedingungen gegeben hat, zugleich aber die gestärkte Position der Arbeitskraftanbieter eben auch zur – freiwilligen oder notgedrungenen – Duldung von strukturellen Verschiebungen in der Tektonik der Industriellen Beziehungen zu deren Gunsten geführt hat, die – zumal unter grundsätzlich veränderten Rahmenbedingungen – als nicht mehr akzeptabel gelten.

³⁴ 2005: 4,86 Mio. Arbeitslose bei 413.000 offenen Stellen, ANBA 2005: 11.

der Modularisierung des Dualen Ausbildungssystems.³⁵ Die ebenso plausible Forderung, gleichzeitig systematisch alle Möglichkeiten zur besseren Nutzung der vorhandenen Qualifikationen auszuschöpfen (was zuerst einmal heißen müsste, sie vollständig zu erfassen bzw. zur Kenntnis zu nehmen) verhält dagegen – so sie überhaupt noch gestellt wird – meist folgenlos.³⁶ Maximale Anpassungsbereitschaft wird offenbar nur vom Faktor Arbeitskraft, nicht aber vom Faktor Kapital erwartet. Beseitigung von Mismatch heißt daher faktisch nicht mehr und nicht weniger, als dass von Arbeitskräften erwartet wird, ihre Bildungsinvestitionen notfalls jederzeit weitgehend oder völlig „abzuschreiben“. Die Möglichkeit, Mismatch auch durch Umstrukturierung von Arbeitsplätzen mit dem Ziel der besseren Nutzung vorhandenen Humankapitals abzubauen (ggf. in Verbindung mit Sachkapitalinvestitionen), gerät dagegen kaum ins Blickfeld.

Bemühungen zur Verbesserung individueller Beschäftigungssicherheit, bspw. über Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit oder den Abbau von Mismatch, können i.d.R. nur die Position des Einzelnen in der Schlange der Arbeitsanbieter verbessern. Die zahlenmäßige Relation zwischen verfügbaren Arbeitsplätzen und Beschäftigung Suchenden wird davon nicht tangiert, ein Mangel an Arbeitsplätzen nicht beseitigt.

Oft verdrängt bzw. bestritten, wenn auch trivial: Trotz zweifellos wichtiger Einflüsse institutioneller Rahmenbedingungen (wie der Arbeitsmarktstruktur) und Eigenschaften der Arbeitskräfte, ist die absolut entscheidende Größe für die Beschäftigungssicherheit die zahlenmäßige Relation von Arbeitskraftnachfrage und -angebot. Je knapper die Arbeitskräfte sind, desto höher ist tendenziell ihre Beschäftigungssicherheit. Das gilt wegen des unter diesen Voraussetzungen unternehmensseitig ausgeprägten Betriebsbindungsinteresses für betriebsbezogene Beschäftigungssicherheit, aufgrund der damit verbundenen Mobilitätschancen

³⁵ Diese Diskussion wird ergebnisoffen als Ermöglichung von Flexibilität und Mobilität innerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes geführt. Eine Einführung des modularen Ausbildungssystems wäre aber mit erheblichen Konsequenzen für das deutsche Ausbildungs- und Berufssystem verbunden, vgl. EU-Kommission 2005, Drexel 2005, BDA 2006, ver.di/IG Metall 2006, BWP 2006, Mouillour/Gelibert 2007.

³⁶ Vgl. dazu Mendius 1973.

(mindestens horizontal, unter Umständen auch „nach oben“) aber auch für nicht betriebsgebundene Beschäftigungssicherheit.

Damit wird deutlich, dass sich Beschäftigungssicherheit für ArbeitnehmerInnen nicht nur durch individuelle Bemühungen, sondern auch durch kollektive Aktionen verbessern lässt. Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass Letzteres gerade für Arbeitskräfte mit relativ ungünstiger Arbeitsmarktposition (also mit relativ niedrigen und/oder überschüssig vorhandenen Qualifikationen) der einzig effektive Weg war, ihre Position zu verbessern. Gelungen ist dies vor allem über zwei Ansätze: Zum einen durch politische Einflussnahme zugunsten einer auf Ausweitung der Arbeitskraftnachfrage ausgerichteten Beschäftigungspolitik (beispielsweise über Maßnahmen zur direkten Ankurbelung der Arbeitsnachfrage oder zum vermittelten Erreichen entsprechender Effekte, etwa über die Entlastung des Faktors Arbeit). Zum anderen und vor allem durch Verfolgung von Ansätzen zur Steuerung des Arbeitsangebots (also über Verkürzung der Wochenarbeitszeit, Maßnahmen zum Eindämmen weiterer Arbeitsintensivierung oder deren Zurückdrängung, etwa im Zuge der Bemühungen um die Humanisierung des Arbeitslebens beispielsweise über Pausenregelungen, Besetzungsrichtlinien usw.).

Die Debatte um Möglichkeiten zur Wiederherstellung bzw. Schaffung von Beschäftigungssicherheit fortzusetzen, ist unbedingt geboten. Das gilt gerade angesichts überbordender Orgien von Flexibilitätsforderungen und der bei den politischen Akteuren sehr verbreiteten Bereitschaft, um völlig ungewisser vermeintlicher ökonomischer Vorteile willen, jede, aber auch jede arbeits- und sozialpolitische Errungenschaft nicht nur zur Diskussion zu stellen (was sinnvoll ist), sondern sie – ohne eine auch nur ansatzweise Auseinandersetzung mit den absehbaren Konsequenzen für notwendig zu halten – zum Abschuss freizugeben. In dieser Konstellation, in der sich die Beschäftigten und ihre Organisationen weitgehend in der Defensive befinden, zeigt sich, dass – entgegen allen früher lauthals verkündeten Prognosen – *Arbeit und damit Beschäftigungssicherheit* ihren zentralen Stellenwert trotz oder gerade wegen der massiven Tendenzen zur Ausgrenzung und Prekarisierung (vgl. z.B. Dörre et al. und Alda/Bartelheimer in diesem Band) für die meisten Menschen nicht nur nicht eingebüßt haben, son-

dern dass die Bedeutung dieser Faktoren tendenziell zugenommen hat.³⁷ Wenn nicht, u.U. irgendwann nicht mehr kontrollierbare, Destabilisierungstendenzen unseres alles in allem überaus erfolgreichen Systems der Arbeitsbeziehungen, in Kauf genommen werden sollen, dann wird es entscheidend darauf ankommen, nicht nur eine weitere Erosion von Beschäftigungssicherheit zu vermeiden, sondern den Trend umzukehren. Dies kann nicht alleine über individuelle Strategien gelingen. Wichtige Ansatzpunkte können neben Maßnahmen zur Steigerung der Nachfrage auch darin liegen, durch Stärkung berufsfachlicher Qualifikationen die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts zu erhöhen und den Nutzungsgrad vorhandener Qualifikationspotenziale zu verbessern.

³⁷

Die nicht nur unter SozialwissenschaftlerInnen vor etwa einem Jahrzehnt überaus populäre Rede vom Ende der Arbeitsgesellschaft (auf dem Bamberger Soziologentag 1982, vgl. Offe1983) hat sich mittlerweile endgültig als das decouviert, was sie immer war: Ausdruck von Wunschdenken, Hirngespinnst oder Mittel für andere Zwecke. Deutlich geworden ist demgegenüber, dass Arbeit für die meisten tendenziell umso zentraler wird, je knapper und je schwerer erreichbar sie ist.

Literatur

- Alda, H., Bartelheimer, P. (2007): Ungleiche Erwerbsbeteiligung – Messkonzepte für ein segmentiertes Beschäftigungssystem. In: Gensior, S.; Lappe, Lothar; Mendius, Hans Gerhard (Hg.) Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf. Dokumentation der gleichnamigen Tagung. Cottbus.
- Amtliche Nachrichten der BA - Arbeitsstatistik 2005: Jahreszahlen. Unter: www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2006/jahreszahlen/index.shtml.
- Baethge, M.; Solga, H.; Wieck, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines längst fälligen Aufbruchs. Studie Netzwerk Bildung. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.
- Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP): div. Ausgaben 2006.
- Biehler, H.; Brandes, W. (1981): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M.
- Blien, U. (2004): Arbeitsmarktsegmentation und institutionelle Analyse. In: Gensior, S.; Mendius, H. G.; Seifert, H. (Hg): 25 Jahre SAMF - Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung.
- Braun, T. (2003): Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt. In: WSI-Mitteilungen 2/2003, S. 92-99.
- Bulmahn, E. (2003): Sicherung der Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 32. Jahrgang, Sonderausgabe „Jugendliche in Ausbildung bringen“. S. 5-8.
- Bulmahn, E.; Clement, W.; Hundt, D.; Rogowski, M.; Braun, L. G.; Schleyer, H.-E.; Sommer, M.; Hansen, N.; Werneke, F.; Freese, U.; Sehrbrock, I. (2003): Gemeinsame Erklärung zur Ausbildungsoffensive 2003. „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“. In: Bundesinstitut für Berufsbildung

- (Hg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Beilage zur Sonderausgabe „Jugendliche in Ausbildung bringen“. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Berufsbildungsbericht 1996. S. 95.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Berufsbildungsbericht 2000. S. 156.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2006): Neue Strukturen in der dualen Ausbildung. Diskussionspapier. Berlin.
- BWP (2007): Herausforderung Europa. 36. Jahrgang, H. 3.
- Dehnbostel, P. (2005): Zum Verhältnis von Arbeiten und Lernen in der betrieblichen Ausbildung. In: Loebe, Severing (Hg.): Prozessorientierung in der Ausbildung. Ausbildung im Prozess. Bielefeld.
- Dingeldey, I. (2007): Wohlfahrtsstaatlicher Wandel zwischen „Arbeitszwang“ und „Befähigung“. In: Berliner Journal für Soziologie, H. 2, S. 189-209.
- Dörre, K.; Bescherer, P.; Röbenack, S.; Schierhorn, K. (2007): Die vierte Zone der Arbeitsgesellschaft: Disziplinierung und Ausgrenzung durch prekäre Beschäftigung. In: Gensior, S.; Lappe, Lothar; Mendius, Hans Gerhard (Hg.) Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf. Dokumentation der gleichnamigen Tagung. Cottbus.
- Drexel, I. (2005): Das Duale System und Europa. Ein Gutachten im Auftrag von ver.di und IG Metall. Frankfurt a. M., Berlin.
- Fürstenberg, F. (2000): Berufsgesellschaft in der Krise: Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin.
- Geissler, B.; Maier, F.; Pfau-Effinger, B. (Hg.) (1998): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. SAMF, Neue Folge 6. Berlin.

- Gensior, S.; Mendius, H. G.; Seifert, H. (Hrsg.) (2004): 25 Jahre SAMF - Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung.
- Gerlach, K. (2004): Das Segmentationskonzept: ein alter Hut (aus Gründertagen) oder wichtiges analytisches Instrument mit Praxisrelevanz? In: Gensior, S.; Mendius, H. G.; Seifert, H. (Hg.): 25 Jahre SAMF - Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung.
- Hall, A. (2007): Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften. BWP 4/2007, S. 10-14.
- Horn, G. A.; Logeay, C.; Stapff, D. (Juni 2007): Viel Lärm um nichts? Arbeitsmarktreformen zeigen im Aufschwung bisher kaum Wirkung. IMK Report Nr. 20.
- Jaudas, J.; Mendius, H. G.; Schütt, P.; Deiß, M.; Miklos, J. (2004): Handwerk - nicht mehr Ausbilder der Nation? - Übergangsprobleme von der handwerklichen Ausbildung ins Beschäftigungssystem. ISF München. Reihe: ISF München Forschungsberichte.
- Keller, B.; Seifert, H. (2000): Flexicurity – Das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen H. 5/2000, S. 291-300.
- Kistler, E. (2006): Die MethusalemLüge. Wie mit demographischen Mythen Politik gemacht wird. München, Wien.
- Kistler, E.; Mendius, H. G. (Hg.) (2002): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten. Stuttgart.
- Klammer, U. (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. In: WSI-Mitteilungen 5/2000, S. 313-321.
- Köhler, C.; Grüner, H. (1989): Stamm- und Randbelegschaften – Ein überlebtes Konzept? In: Köhler, Christoph; Preisendörfer, Peter (Hg.): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Frankfurt a.M., New York. S. 175-206.

- Köhler, C.; Preisendörfer, P. (1988): Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften – Empirische Befunde aus einem bundesdeutschen Großbetrieb. In: MittAB, H. 2, 21. Jg., S. 268-277.
- Köhler, C.; Preisendörfer, P. (1989b): Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften? In: Köhler, C.; Preisendörfer, P. (Hg.): Betrieblicher, Arbeitsmarkt im Umbruch. Frankfurt a.M., New York. S. 149-173.
- Köhler, C.; Preisendörfer, P. (Hg.) (1989a): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch – Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb. Frankfurt a.M., New York.
- Köhler, C.; Sengenberger, W. (1983): Konjunktur und Personalanpassung. Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie. Frankfurt a.M., New York.
- Kommission der Europäischen Union (2005): Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung: ein elementarer Beitrag zum Wohlstand und zum sozialen Zusammenhalt in Europa. Brüssel.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hg.) (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. wbv. Bielefeld.
- Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.
- Lacher, M. (2007): Einführung standardisierter Produktionssysteme in der Automobilindustrie - Grundlage veränderter Handlungsanforderungen? In: Gensior, S.; Lappe, Lothar; Mendius, Hans Gerhard (Hg.) Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf. Dokumentation der gleichnamigen Tagung. Cottbus.

- Lappe, L. (1981): Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen. Frankfurt a. M., New York.
- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität – Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts. Frankfurt a. M., New York (2. Auflage 1989).
- Lutz, B. (1987): ARBEITSMARKT UND BETRIEBLICHE ARBEITSKRÄFTESTRATEGIE – Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a. M., New York.
- Lutz, B.; Sengenberger, W. (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche arbeitsmarktpolitik – Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Band 26 der Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Göttingen.
- Mendius, H. G.; Heidling, E.; Weimer, S. (1992): Kfz-Gewerbe und Neustrukturierung der Automobilfertigung - Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zwischenbetriebliche Kooperation als Instrumente der Stärkung der betrieblichen Handlungsfähigkeit und Arbeitsmarktposition. Arbeitspapier 1992-8, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Gelsenkirchen.
- Mendius, H. G. (1988): Nutzung und Herstellung berufsfachlicher Qualifikation in Kleinbetrieben – Folgen für betriebliche strategische Handlungsfähigkeit und Arbeitsmarktstruktur. Arbeitspapier 1988-8. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Paderborn.
- Mendius, H. G. (2002): Demographischer Umbruch, Arbeitswelt und sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung – Einordnungen, Fragen, Thesen. In: Kistler, E.; Mendius, H. G. (Hg.): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung – Probleme, Fragen, erste Antworten. Stuttgart. S. 20-47.
- Mendius, H. G., Braun, S.; Heidling, E.; Jaudas, J. (1999): Betriebliche Personalpolitik und Ausgliederungsprozesse. In: Bericht der Staatsregierung

zur sozialen Lage in Bayern. Material- und Analyseband der wissenschaftlichen Projektgruppe, hg. v. Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit. München. S. 187-236.

Mendius, H. G.: (1973): Anforderungen und Qualifikationen. Frankfurt (unveröffentlichte Diplomarbeit).

Mendius, H. G.; Schütt, P. (2002): Handwerk vor großen Herausforderungen – Innovative Arbeitsgestaltung und umfassende Qualifizierung als Instrumente zur Bewältigung der demographischen Herausforderung. Eine Expertenbefragung im Handwerk. München. Unter: www.isf-muenchen.de/iah/pdf/280_Broschuere.pdf.

Mendius, H. G.; Sengenberger, W. (1976): Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik – Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: ISF München (Hg.): Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation. Frankfurt a.M., München. S. 15-81.

Mendius, H. G.; Sengenberger, W.; Weimer, S. (1987): Arbeitskräfteprobleme und Humanisierungspotentiale in Kleinbetrieben. Frankfurt a.M., New York.

Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (2001): Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Dokumentation der Fachtagung am 06.12.2001. Düsseldorf.

Mouillour, le I.; Gelibert, D. (2007): Wenn ECVET umgesetzt werden soll, ... Zwei europäische Studien entwickeln erste Vorschläge. BWP 4/2007, S. 37-41.

Müller, K.; Schlauch, R.; Dückert, T. (2001): Neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik – Zugangsgerechtigkeit und Flexicurity. Berlin.

Offe, C. (1983): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie ? In: Matthes, Joachim (Hg.) In: Krise der Arbeitsgesellschaft ? Verhandlungen des 21. Soziologentages im Bamberg 1982. Frankfurt, S. 38-65.

- Pfarr, H. (2000): Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“? WSI-Mitteilungen 53, S. 279–283.
- Seibert, H. (2007): Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinen Leisten bleibt IAB Kurzbericht, Nr. 1. (<http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb0107.pdf>). (19.01.2007)
- Seifert, H.; Tangian, A. (July 2007): Flexibility and Precariousness of Work in Europe - Empirical Findings. WSI-Diskussionspapier Nr. 154. Unter: www.boeckler.de/pdf/v_2007_07_05_papier_seifert_tangian.pdf.
- Semlinger K. (Hg.) (1991): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt a.M., New York.
- Sengenberger, W. (1975): Arbeitsmarktstruktur – Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, 1. Auflage 1975. Frankfurt a.M., München (2. Auflage 1978. Frankfurt a.M., New York).
- Sengenberger, W. (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt – Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a.M., New York.
- Struck, O.; Grotheer, M.; Schröder, T.; Köhler, C.(2007): Instabile Beschäftigung. Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. KZfSS H. 59, S. 271-293.
- Ver.di; IG Metall (Januar 2006): Bildung ist keine Ware. Beiträge der Mitglieder des wissenschaftlichen Beraterkreises. Berlin, Frankfurt a.M.
- Weimer, S.; Mendius, H. G. (1990): Neue Anforderungen an Zulieferbetriebe im Groß-Kleinbetriebsverbund – Eine Herausforderung für die Qualifizierungspolitik. Arbeitspapier 1990-5, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Paderborn.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH): Daten & Fakten. (www.zdh.de/daten-und-fakten.html).

III. Podium¹

„Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf“ –

Teilnehmer: Peter Bartelheimer, Sabine Gensior, Jürgen Kühl,
Bent Paulsen, Bernd Reisert, Hilmar Schneider

Moderation: Hans Gerhard Mendius

1. Einstiegsfrage: Die positive Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt in der letzten Zeit, ist sie eine „Eintagsfliege“ oder eine tatsächliche Trendwende?

Nachdem sich die Tagungsreferate (mit Ausnahme des Beitrags von Dietz/Walwei) schwerpunktmäßig mit „qualitativen“ Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt befasst haben, soll angesichts der neueren Entwicklungen auch die Frage thematisiert werden, welche Richtung die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nimmt.

SAMF hat in ihrer mittlerweile fast 30-jährigen Geschichte immer einen besonderen Akzent auf strukturelle Veränderungen gelegt. Zum Beispiel stand am Anfang die intensive Befassung mit unterschiedlichen Forschungsansätzen in der Arbeitsmarktforschung, den sog. Segmentationskonzepten. Das Entstehen von SAMF 1977 erklärt sich allerdings auch nicht zuletzt daher, dass man nach einer relativ langen Phase hohen Beschäftigungsstandes erstmals mit anhaltender Massenarbeitslosigkeit konfrontiert war – unter Massenarbeitslosigkeit verstand

¹ Die Diskussion wurde mit Hilfe einer von Hans Gerhard Mendius in Abstimmung mit den Podiumsteilnehmern/innen entwickelten Fragen- und Thesenliste strukturiert. Teilnehmer/innen waren: Peter Bartelheimer, Sabine Gensior, Jürgen Kühl, Hans Gerhard Mendius (Moderation), Bent Paulsen, Bernd Reisert und Hilmar Schneider (weitere Informationen zu den Teilnehmern am Schluss dieses Bandes). Um die Lebendigkeit der Debatte und die Wechselbezüge der Beiträge zu erhalten, wurde der Bandmitschnitt zunächst transkribiert und in nur sprachlich überarbeiteter Form den Autoren zugeleitet. Von der Möglichkeit, eventuelle Unklarheiten oder Missverständnisse selbst zu beseitigen, haben einige Gebrauch gemacht, alle haben ihre Statements autorisiert. Die abschließende redaktionelle Überarbeitung erfolgte durch den Moderator.

man bereits damals den Anstieg der registrierten Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik auf über eine Million. Und die Auseinandersetzung mit Arbeitsmarkttheorien und Forschungskonzepten war nicht zuletzt dadurch motiviert, dass man tragfähige Ansätze zur Wiedererlangung von Vollbeschäftigung entwickeln wollte.²

Gefragt werden soll daher:

- Wie ist die neuere Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt einzuschätzen?
- Handelt es sich tatsächlich um eine Trendwende?
- Ist das derzeit überhaupt schon zu beurteilen?

Gegebenenfalls:

- Welche weiteren Voraussetzungen müssten gegeben sein (bzw. geschaffen werden), damit es zu einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktsituation kommt?
- Welchen Beschäftigungsstand (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosenquote) halten Sie für erreichbar?
- Was sind mögliche Indikatoren für die Beurteilung der Arbeitsmarktentwicklung?

Jürgen Kühl

Entwicklung und Perspektiven des Beschäftigungssystems sind erfreulich: Rund 40 Mio. Erwerbstätige, darunter 35 Mio. Arbeitnehmer und fast 27 Mio. sozialversicherungspflichtig. Beschäftigte, 764.000 Arbeitslose weniger als vor einem Jahr. Das ist erst einmal ein Erfolg – so etwas haben wir seit 10-15 Jahren nicht gehabt. Der Beschäftigungsaufschwung dürfte auch so weitergehen, weil er gesamtwirtschaftlich untersetzt ist. Die Wirtschaft wächst in diesem (2007 um

2,7 %) und im nächsten Jahr (2008 um 2 %). Oberhalb der sog. Beschäftigungsschwelle also entstehen durch Wachstum zusätzlich hunderttausende von Arbeitsplätzen auch im Bereich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Das ist gut so. Alle gesamtwirtschaftlichen Nachfragekomponenten entwickeln sich positiv: Der private Verbrauch, die Inlandsausrüstungsinvestitionen, neuerdings auch die Bauinvestitionen, der Export rennt sowieso. Deutschland ist nicht Opfer der Globalisierung, sondern ihr Treiber. Exportüberschüsse von 150/160 Mrd. Euro sind ein Pfund, das zeigt, dass die mehrjährige Stagnation der Lohnstückkosten uns konkurrenzfähig macht in aller Welt.

Probleme sehe ich nach wie vor in der Entwicklung der Realeinkommen, die in den letzten zehn Jahren keineswegs gestiegen sind. 2007 kommt eine interessante Lohnrunde. Denn die Verteilungsspielräume der letzten zehn Jahre sind nie ausgeschöpft worden mit Ausnahme von 2003. Die Arbeitsproduktivität je Stunde steigt ganz erfreulich als die Quelle für reale Lohnerhöhungen. Man darf die Tarifverhandlungen nicht vorwegnehmen, die stehen den Tarifparteien zu. Ich denke aber schon, dass auch in der Lohnentwicklung die Zeit der moderaten Abschlüsse vorbei ist und dass man sich an der Produktivität und der Preissteigerung orientiert.

Ich bin der Auffassung, dass der Erholungsprozess insgesamt eine gewisse Steigtigkeit hat und es konjunkturell weiter aufwärts gehen kann und wir dadurch die Chance haben, die Arbeitslosigkeit weiter zu reduzieren. Nach 4,5 Mio. Arbeitslosen im Schnitt von 2006 geht die Arbeitslosigkeit 2007 weiter zurück und könnte nach aktuellen Prognosen 2008 bis auf 3,4 Mio. sinken. Zwar nimmt auch die Langzeitarbeitslosigkeit ab, doch unterdurchschnittlich und unbefriedigend. Deshalb bin ich der Meinung, dass wir mehr öffentlich finanzierte Beschäftigung brauchen, darüber können wir gleich diskutieren. Das Beschäftigerverhalten und der Arbeitsmarktprozess haben sich doch dahin entwickelt, dass es hunderttausende von Arbeitslosen gibt, die unter diesen Produktivitätsbedingungen so ohne weiteres von den Betrieben nicht aufgenommen werden. Es ist schon so etwas wie eine erfreuliche Wende die stabilisiert werden kann und muss.

Auch die öffentlichen Finanzen haben sich hervorragend entwickelt, wir sollten das Maastrichtkriterium von 3 % einhalten, aber nicht auf 1 % heruntergehen, es sind also auch finanzielle Spielräume da, insbesondere bei den Kommunen, aber auch bei den Ländern und beim Bund, um hier Beschäftigungsprogramme aufzulegen. Und als Letztes: Die neue Förderperiode der EU-Strukturfonds hat begonnen. 26 Mrd. Euro stehen 2007-2013 für Deutschland zur Verfügung. Auch damit kann man vernünftige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik machen, wie in der Vergangenheit auch. Überaus unerfreulich ist es m.E., dass die bereitgestellten Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik sowohl im SGB III – Bundesagentur für Arbeit – als auch im SGB II – Grundsicherung, 2006 bei weitem nicht ausgeschöpft worden sind. Sogar die EU-Strukturfonds schöpften die vorhandenen Mittel nicht aus. Der eigentliche Skandal liegt darin, dass die zuständigen Verwaltungen und Institutionen unfähig oder so gesteuert waren, dass sie bei Massenarbeitslosigkeit riesige Überschüsse produzieren, die vernünftig für eine aktive Arbeitsmarktpolitik hätten eingesetzt werden können.

Peter Bartelheimer

Auch ich freue mich über die Zahlen, die Jürgen Kühl referiert hat. Aber wir haben hier bisher darüber gesprochen, dass die Unsicherheit ins Beschäftigungssystem zurückkehrt und dass wir massive Teilhabeprobleme im Beschäftigungssystem und am Arbeitsmarkt haben, und ich glaube nicht, dass ein Anziehen der Konjunktur an diesen Problemen grundsätzlich etwas ändern kann.

In diesem Zusammenhang stellt sich für mich auch die Frage, wie wir denn eigentlich diese Zahlen zu interpretieren haben, bzw. welche Zahlen wir eigentlich bräuchten, um die Frage, ob es sich tatsächlich um eine Trendwende handelt, beantworten zu können. Wir haben Zahlen zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit, und wir erfassen auch einigermaßen die sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit. Aber schon bei der Erwerbstätigkeit, die wir jetzt messen, handelt es sich nicht mehr um das gleiche statistische Konstrukt, mit dem im letzten Konjunkturzyklus gemessen wurde. Und dann unterlief Ulrich Walwei gestern ein sehr schöner Versprecher: Er sprach von der „Erosion des Normalarbeitslosen“. Dahinter steht auch ein reales Problem. Wenn man wissen will, wie sich

die Unterbeschäftigung entwickelt, dann sollte man bitte nicht auf die Zahl der registrierten Arbeitslosen schauen, die sagt darüber nämlich relativ wenig aus. Eigentlich müsste uns interessieren, wie sich das Gesamttaggregat 'Unterbeschäftigung', das vom IAB zuletzt für 2006 auf 5,9 Mio. geschätzt wurde (Bach et al. 2007), zusammensetzt: aus registrierter Arbeitslosigkeit, aus relativ erwerbsnahen Erwerbslosen, die das statistische Kriterium der ILO erfüllen, die aber die Arbeitsagentur nicht einschalten, aus Stiller Reserve, aus Arbeitslosen, die zwar registriert sind, die aber wegen erleichterten Bezugs nach § 428 SGB III, oder weil sie der falschen Kundengruppe angehören, nicht zur amtlich bekämpften Arbeitslosigkeit gehören. Die Verschiebungen zwischen diesen Aggregaten müssten uns eigentlich interessieren, bevor man so etwas wie Entwarnung gibt.

Die Bundesregierung will künftig mit der Bundesagentur indikatorgestützte Zielvereinbarungen abschließen. Wenn ich die Diskussion von gestern Revue passieren lasse, dann wären wir – glaube ich – im Moment nicht „sprechfähig“, wenn wir den Auftrag hätten zu sagen, wie solche Zielvereinbarungen und Indikatoren aussehen müssten. Dazu müssten wir aber dringend sprechfähig werden, das heißt wir müssten uns darüber verständigen, mit welchen Indikatoren wir den Zielzustand am Arbeitsmarkt beschreiben, den wir erreichen wollen oder den wir noch für möglich halten. Das sind nicht die etablierten Indikatoren der Arbeitsmarktberichterstattung, mit denen im Moment insbesondere das politische System noch versucht, Erfolge auszuweisen.

Daran schließt sich die Frage an, was für eine ökonomische Dynamik man eigentlich braucht, um längerfristig einen solchen Zielzustand und ein neues Schutzniveau für Erwerbsarbeit zu erreichen. Man muss dann auch über ein neues Modell ökonomischer Dynamik diskutieren. Ich würde die aktuelle Entwicklung also als eine konjunkturelle Wende betrachten, nach der alle großen Fragen nach wie vor offen sind.

Bernd Reissert

Wir landen schon wieder bei dem, was der Diskussionsleiter angemahnt hat nicht zu tun, wir schauen nämlich schon wieder auf die Strukturen und nicht auf das Globale, ich denke aber das ist richtig, weil man die Entwicklung nur einschätzen kann, wenn man doch ins Detail schaut. Ich würde gerne das Augenmerk auf eine Entwicklung richten, nämlich die, dass bei aller Erfreulichkeit des Rückgangs der registrierten Arbeitslosigkeit – und natürlich stimmt das, was Peter Bartelheimer zu dem gesagt hat, was es sonst noch gibt – auch zwar bekannt aber nicht sonderlich rezipiert worden ist. Nämlich darauf, dass der Rückgang sich vor allem im Bereich der kürzerfristigen Arbeitslosigkeit vollzieht, dass sich aber die Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt und weitgehend konstant geblieben ist. Das sieht man auch an den Leistungsbeziehern: Der Bestandsrückgang ist im Wesentlichen im Bereich des Arbeitslosengelds I zu sehen und sehr viel weniger beim Arbeitslosengeld II und dafür gibt es nun einerseits Ursachen, die hier im SAMF schon sehr lange bekannt sind, nämlich, die Tatsache dass – vereinfacht gesagt – Langzeitarbeitslosigkeit ein sich selbst verstärkendes Vermittlungshemmnis ist. Aber es gelten auch institutionelle Ursachen, denn die Bundesagentur für Arbeit ist gehalten auf betriebswirtschaftliche Kennziffern zu schauen und das heißt zunächst einmal, die zu bearbeiten, die im mittleren Kundensegment sind und eben nicht die ganz schweren Fällen und sie wird zu solchem Verhalten dadurch besonders angereizt, dass es einen Aussteuerungsbetrag gibt, nämlich den Betrag, den sie bekanntermaßen zahlen muss für jeden, der vom ALG I ins ALG II hinüberwandert. Daher lohnt es sich nicht in Fälle zu investieren, von denen man ohnehin weiß, dass sie ins Arbeitslosengeld II wandern. Also hier sind klare institutionelle Anreize gesetzt und insofern würde ich Jürgen Kühl etwas widersprechen, wenn er sagt, dass die Nichtausschöpfung der arbeitsmarktpolitischen Mittel ein Skandal ist – das ist es sicherlich, aber: der Skandal hat seine Ursachen in institutionellen Anreizen.

Hilmar Schneider

Ich würde zur Frage, ob wir eine Trendwende oder eine „Eintagsfliege“ verzeichnen, gerne noch eine Reihe anderer Fakten zur Debatte stellen: Wenn man

es nüchtern betrachtet, ist die Trendwende gar nicht so exorbitant, wie es auf den ersten Blick scheinen mag: 2006 lag die Arbeitslosigkeit im Schnitt bei 4,5 Mio., im Jahr davor bei 4,8 Mio. Das einzige was, da gebe ich Jürgen Kühl wirklich recht, exorbitant war, war der Rückgang von Dezember 2006 auf Januar 2007. Der war so groß wie nicht nur in den letzten 10-15 Jahren nicht, sondern wohl auch so groß, wie in der ganzen Nachkriegsgeschichte noch nicht. Aber das heißt noch lange nicht, dass wir über den Berg sind und insofern kann man sich fragen: Haben wir es überhaupt mit einer besonderen Erholung zu tun. 300.000 Arbeitslose weniger sind jedenfalls noch lange kein Grund Entwarnung zu geben, sondern da haben wir noch eine Menge vor uns wenn man von den 4,5 Mio. signifikant runter will. Die Frage, die sich mir stellt ist: Wenn es sich um eine Trendwende handelt, dann müsste sie ja damit einhergehen, dass sich an deren strukturellen Bedingungen etwas geändert hat, die für die Arbeitslosigkeit verantwortlich sind. Dass wir es mit einer starken Weltkonjunktur zu tun haben ist offenkundig, die Konjunktur ist aber ein sehr unzuverlässiger Partner, wenn es darum geht, strukturelle Arbeitslosigkeit zu beseitigen.

Wenn ich mir anschau, was die strukturellen Ursachen sind, dann glaube ich schon sagen zu können, dass hier etwas passiert ist. Denn das Grundproblem mit dem wir es bislang zu tun hatten, nämlich, dass das soziale Sicherungssystem den Menschen falsche Tatsachen vorgespiegelt hat, nämlich, dass sie Zeit haben mit der Jobsuche, daran hat sich etwas geändert und dass der Bezug von ALG I zurückgeht hat viel damit zu tun und weniger mit dem, was Sie angesprochen haben, Herr Reissert. Es hat damit zu tun, dass den Menschen heute klar ist, dass sie nicht viel Zeit haben, dass sie auf Jobangebote schneller reagieren müssen, als sie das früher getan haben. Wenn es so wäre, dass hier quasi ein Verwaltungstrick funktioniert aufgrund des Aussteuerungsbetrags, dann muss ich sagen, wäre nicht zu erklären, weshalb die Zahl von ALG I Beziehern so stark zurückgeht, denn es ist ja nicht nur so, dass sich die Bundesagentur jetzt verstärkt um Arbeitslose kümmert, die leicht vermittelbar sind, sondern auf der anderen Seite lässt sie auch die mehr oder weniger in Ruhe, bei denen sie davon ausgeht, dass sie nicht so leicht zu vermitteln sind. Wenn das so ist, dann haben Sie auf der einen Seite eine Gruppe, die vielleicht ein bisschen schneller vermittelt wird, als früher auf der anderen Seite aber eine Gruppe, die demgegenüber langsamer

vermittelt wird, und insofern ist nicht zu erkennen wieso dann der ALG 1 Bezug zurückgeht. Ich glaube das hat wirklich etwas mit den veränderten Rahmenbedingungen zu tun, die den Beteiligten schärfer als früher klarmachen, dass sie nicht viel Zeit zu verlieren haben. Dass auf der anderen Seite der Bezug bei ALG 2 stagniert, hat auch etwas damit zu tun, dass wir hier ein Problem angehäuft haben, dass so leicht auch nicht mehr wegzukriegen ist. Wenn Menschen sechs oder sieben Jahre arbeitslos gewesen sind, ist es verdammt schwer, sie wieder in Arbeit zu bringen. Was wir da beobachten, ist möglicherweise die Rechnung für Sünden der Vergangenheit und damit werden wir noch lange zu tun haben

Bent Paulsen

Ich wollte in dem Zusammenhang noch einen ganz und gar anderen Gesichtspunkt ansprechen. Mir ist bei der vom Moderator gestellten Frage ein Gedanke gekommen: Wir wissen, dass das Angebotsverhalten der Betriebe bei Ausbildungsplätzen äußerst konjunkturabhängig und – im Wesentlichen jedenfalls – durch betriebswirtschaftliche Rentabilitätsabwägungen geprägt ist. Die Entscheidung über den Abbau oder den Zuwachs von Arbeitsplätzen in Abhängigkeit der Gewinnentwicklungen bzw. -erwartungen beeinflusst in starkem Maße auch die Entscheidung darüber, ob der Betrieb überhaupt weiter ausbildet und in welcher Anzahl Ausbildungsplätze angeboten werden: Wenn Personal abgebaut wird, dann lässt regelmäßig auch die Ausbildungsintensität nach. Sozialpolitische Verpflichtungen der Unternehmen in Bezug auf Ausbildungsplatzangebote sind dagegen eher nachrangig. Und da ist das Bemerkenswerte, dass gerade die neuesten Zahlen darauf hindeuten, dass Betriebe wieder mehr Ausbildungsplätze anbieten. Wenn man dieses Verhalten von seiner psycho-ökonomischen Bedeutung her zu interpretieren versucht, kann das eigentlich nicht anders verstanden werden, als dass wieder mehr Zuversicht besteht, dass man diese Ausgebildeten anschließend auch als Fachkräfte wird brauchen und weiterbeschäftigen können, mithin in diesen Unternehmen ein wachsender Fachkräftebedarf erwartet wird. Es ist zwar nur eine sehr abgeleitete Handlungsebene, auf der sich dieses Geschehen abspielt, aber es erscheint mir zumindest lohnend darüber nachzudenken, ob die gestiegene Ausbildungsbereitschaft auch ein Indikator dafür ist, dass

wir es beim aktuellen Konjunkturaufschwung nicht mit einer Eintagsfliege zu tun haben. Das ist zwar keine typische arbeitsmarktpolitische Betrachtungsweise, die ich hier einbringe, aber das ist auch nicht mein Metier.

Hans Gerhard Mendius ruft den zweiten Fragenkomplex auf

2. Arbeitsmarktentwicklung und Qualität der Arbeit

Ist die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis unvermeidlich zur Verbesserung des Beschäftigungsstandes oder haben wir es mit einer wesentlichen (Legitimations-)Grundlage der „sozialen Marktwirtschaft“ zu tun?

Betrachtet man das Verhältnis von Prekarisierung und Arbeitsmarktpolitik nach SGB II und III, geht es dann noch um „gute Arbeit“ oder nur noch um „Beschäftigung um jeden Preis“?

Was kann man im Hinblick auf den Stellenwert von „einfacher Arbeit“ und Niedriglohnsektor erwarten? Kommt es zu einer Ausweitung des Niedriglohnssektors durch die Verwandlung von Lohnersatz- in Lohnergänzungsleistungen? Hat ein Niedriglohnsektor Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur? Sind „arbeitende Arme“ besser als „nichtarbeitende Arme“ oder gibt es Alternativen?

Sabine Gensior

Ich wollte auf einen toten Winkel der Diskussion hinweisen. Wir diskutieren hier jetzt eigentlich über erste kümmerliche Schritte beim Rückgang der ALG-Empfänger. Das können wir vielleicht auch noch in die Tiefe treiben, aber ich würde – da wir nicht allzu viel Zeit für die Debatte haben – doch dazu raten, sich einen etwas weiteren Horizont zu stecken und zu fragen: Diskutieren wir eigentlich bereits die Reform der Reformen? Dazu gab es bereits Überlegungen bei Herrn Bartelheimer; es ging da um die Verfeinerung von Indikatorensystemen. Aber worum geht es eigentlich? Ich verstehe unter dem toten Winkel der Debatte – und dies nicht nur hier und jetzt – dass wir es eigentlich mit Großreformen in der Gesellschaft zu tun haben – so auch das Thema des Podiums-, die ohne jeglich experimentelle Erprobung stattgefunden haben, sozusagen Großreformen des Sozialstaats unter dem Vorzeichen der Finanzkrise.

Jürgen Kühl hat bereits darauf hingewiesen, dass sich jetzt die finanziellen Spielräume erweitern. Die Frage ist, welche die Auswirkungen wären, wenn man die Messinstrumente verfeinerte – da knüpfe ich an Herrn Bartelheimer an. Meine Hypothese dazu ist die, dass wir in den vergangenen Jahren Teil-System-Reformen gewärtigen mussten, die auch unsere Institutionen stark beschädigt haben. Die Frage, die ich mir stelle ist die, ist eigentlich angesichts dieser Blumen, die vielleicht anfangen zu blühen mit dem Anziehen der Konjunktur und dem Entstehen von etlichen Arbeitsplätzen, ist es eigentlich möglich, noch mal ins Auge zu fassen, dass diese Reformen, die – das kann niemand bestreiten – unter dem Zeichen der Finanzkrise durchgeführt wurden, dass die nochmals auf den Prüfstand gestellt werden. Und zwar nicht nur bei der Verfeinerung von Indikatorensystemen, um die Zielgruppen besser zu erfassen, sondern die Frage ist zu stellen: Was leistet sich diese Gesellschaft eigentlich mit den Großreformen, die sie nicht auf den Prüfstand stellt. Wir haben diese Großreformen mit den Hartz- Gesetzen und SGB II und III zu gewärtigen gehabt. Wir haben aber auch schleichend – das ist offenbar im SAMF nicht so ganz der Fokus des Interesses – die Großreformen im Bereich der Hochschulen durch den Bologna-Prozess, der auch überlappen wird in den Bereich der Beruflichen Bildung und wir haben weiterhin diese Großreformen im Bereich des europäischen Qualifikationsrahmens. Nun haben wir das Glück, dass bei der beruflichen Bildung der Gedanke des Modellversuchs, des Experiments sehr gut etabliert ist und wir uns in diesem Bereich vielleicht nicht mit Großreformen ohne Experimente auseinanderzusetzen haben. Hier scheint mir in der Bundesrepublik Deutschland und speziell am BIBB, das ja der Hauptträger von Modellversuchen war, das soziale Lernen schon viel weiter fortgeschritten. In anderen Bereichen aber haben wir eine unendliche Abstinenz gegenüber Modellversuchen und dem Experiment. Meine Frage – auch an die Runde – wäre: Warum hat man eigentlich nicht, bevor man die Hartz-Gesetze implementiert hat, den Gedanken des Modellversuchs oder des Experiments an sich herantreten lassen, bevor man Institutionen labilisiert und beschädigt hat.

Jürgen Kühl

Ich greife die Überlegungen von Sabine Gensior gerne auf. Sie hat aus meiner Sicht die Begründung dafür, warum es – jedenfalls im arbeitsmarktpolitischen Teil – keine Modellversuche gab, schon selber geliefert. Es lag schon an der Finanzkrise, obwohl dabei niemand genau hingesehen hat. Die Sozialleistungsquote ist nämlich heute in Westdeutschland eher niedriger als 1982, in den neuen Ländern ist sie allerdings mit fast 50 % etwas hoch. Aber mit insgesamt rund einem Drittel des Bruttoinlandsprodukts geben wir heute für Soziales nicht mehr aus als etwa vor 20/25 Jahren. Die Finanzkrise war eher eine der Einnahmenseite, wegen moderater Lohnabschlüsse, wegen stagnierender Konjunktur, Steuerreformen usw. Das scheint jetzt aber überwunden und insofern kommen wir dahin zu fragen, ob das eigentlich alles richtig war, was wir gemacht haben. Die Offiziellen geben auch klar zu, dass es ein massiver Fehler war, gleichzeitig die soziale Grundsicherung mit SGB II einzuführen und einen völlig neuen Rechtsrahmen zu schaffen (Arbeitsrechtsverhältnisse, Sozialrechtsverhältnisse) eine Rutsche von einer nettoeinkommensabhängigen Arbeitslosengeldzahlung zu einer bedürftigkeitsabhängigen Zahlung, bei der jeder arbeitslose Facharbeiter mit 50 nach einem, spätestens 1 ½ Jahren gleichgestellt ist mit jedem, der früher am ganz anderen Ende des Spektrums war. Diese Gefahren sind nach wie vor da. Gleichzeitig hat man parallel zu der Gesetzesänderung auch noch die institutionelle Änderung durchgeführt und damit die Institution Arbeitsverwaltung massiv beschädigt. Ich halte es für einen Unsinn, die Arbeitsagenturen, die Arbeitsgemeinschaften und die kommunalen Zuständigkeiten in 69 Kommunen zu trennen. Wenn jemand als arbeitsfähig definiert wird und es z.B. heißt, er/sie kann drei Stunden am Tag arbeiten, dann gehört er in die Arbeitsverwaltung und in die Maßnahmen, die dafür vorgesehen sind.

Zum Stichwort öffentlich geförderte Beschäftigung habe ich bereits etwas gesagt. Dass man jetzt das Problem besser sieht, dass es hunderttausende von Menschen gibt, die auch unter den jetzigen erfreulichen Konjunkturbedingungen nicht unterkommen, ist klar. Konsens ist auch, dass deren Beschäftigung, berufliche Qualifizierung und soziale Sicherung steuerfinanziert werden, aber dafür brauchen wir keine neuen Institutionen. Die Zeit für Experimente ist aber vor-

bei, die Evaluierung läuft, Ende 2008 sind die Berichte da, dann ist die Legislaturperiode vorbei, dann werden wir sehen, was passiert. Ich bin jedenfalls sehr dafür, dass wir diese unsägliche Trennung wieder aufheben und die Arbeitsagenturen wieder das machen lassen, was sie wirklich können.

Hilmar Schneider

Ich habe sehr viel Sympathie für den Gedanken, dass man all die Maßnahmen, die getroffen worden sind, erstmal vorher hätte sorgfältig ausprobieren müssen. Ich möchte aber auch sagen, dass zwischen den Begriffen, die Sie verwendet haben – nämlich zwischen Modellvorhaben auf der einen Seite und Experimenten auf der anderen Seite – Welten liegen. Bei einem Experiment muss es sauber getrennt Kontrollgruppe und Treatment-Gruppe geben. Das ist etwas anderes als ein Modellversuch, bei dem man hinterher jede Form der freien Interpretation der Ergebnisse vornehmen kann – damit kommen wir nicht weiter. Ich plädiere dafür diesen Unterschied nicht zu verwischen.

Peter Bartelheimer

Wenn man sich Längsschnittdaten der Versicherungsträger, der Bundesagentur anschaut, dann kommt man auf ein relativ einfaches Segmentationsmodell, das nicht so komplex ist wie die gestrige Diskussion über Segmentation, das aber deutlich macht, was wir eigentlich bei der Zielstellung der Arbeitsmarktpolitik entscheiden müssen.

Wir finden auf der einen Seite ein Segment von Beschäftigungsstabilität, das immer noch erstaunlich hoch ist, das selbst in Ostdeutschland unter extrem schlechten Arbeitsmarktbedingungen fast die Hälfte der Männer umfasst. Beschäftigungsstabilität heißt, dass Erwerbspersonen, über einen Fünfjahreszeitraum betrachtet, durchgängig sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind – möglicherweise mit Betriebswechsel. Dass auch in diesem Bereich sehr viel Verunsicherung erlebt wird und auch hier das Normalarbeitsverhältnis erodiert, haben wir gestern diskutiert. Trotzdem hat das Normalarbeitsverhältnis in einem

relativ großen Bereich immer noch eine nicht nur normative, sondern auch eine faktische Geltung.

Wir finden ferner ein relativ kleines Segment von Ausgegrenzten, das dem Bild der Langzeitarbeitslosen entspricht, von dem immer fälschlich in Verbindung mit dem SGB II geredet wird – fälschlich, weil das SGB II für ganz unterschiedliche Gruppen zuständig ist und keineswegs nur für die vom Arbeitsmarkt Ausgegrenzten. Diese Gruppe war über einen relativ langen Zeitraum entweder nicht versicherungspflichtig oder überhaupt nicht erwerbstätig.

Und wir finden dazwischen ein wachsendes Segment unsicherer oder prekärer Erwerbsbeteiligung mit häufigen Wechseln zwischen verschiedenen Erwerbsformen und Maßnahmen, zwischen Leistungsbezug und ungeklärten Formen von Nicht-Erwerbstätigkeit.

Wenn man von diesen drei Segmenten ausgeht und die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik bewertet, dann ist nicht geklärt, was das Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist. Darüber müssen wir dringend reden. Wollen wir die Erwerbspersonen im stabilen Segment als Selbstversorger sich selbst überlassen und uns darauf konzentrieren, die Personen im prekären Segment sozusagen zu zirkulieren, also dafür zu sorgen, dass sie z.B. immer mal wieder eine Maßnahme kriegen, damit das statistische Kriterium der Langzeitarbeitslosigkeit vermieden wird? Oder haben wir gar noch den Anspruch, Leute aus diesem Segment wieder in das sichere Segment zu bringen?

Jetzt wird fatalerweise mit der von Jürgen Kühl angesprochenen Trennung der Regelkreise diese Segmentierung durch die Institutionen gespiegelt. Wir haben jetzt einen beitragsfinanzierten Regelkreis des SGB III, der ganz gut auf die Bedürfnisse dieses stabilen Segments mit seinen Phasen von Sucharbeitslosigkeit ausgerichtet ist. Bei diesem Personenkreis kann Herr Schneider schon zufrieden sein, dass sie nicht mehr so viel Zeit haben, zu suchen, aber sie haben immerhin noch etwas Zeit. Und wir haben noch ein zweites Segment, den Regelkreis der Grundsicherung mit dem SGB II, wo man quasi alles machen muss, was einem angeboten wird, weil die eigene Existenzsicherung daran hängt. Es ist politisch

gewollt gewesen, die Regeln für Arbeitssuche und für Grundsicherung so zu verknüpfen, so dass wir mit den Institutionen den Arbeitsmarkt spiegeln, das prekäre Segment verfestigen und damit auch eine Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen fördern. Die so verstandene Aktivierung ist außerordentlich teuer. Es sitzt ja hier – Sie werden entschuldigen – ein relativ altes Publikum, und deswegen werden sich einige noch daran erinnern, wie man früher über die Bundeswehr gesprochen hat. Wir müssen aufpassen, dass man nicht auch über das SGB II irgendwann mal sagt: „erstens Scheiße, zweitens teuer“. Es ist tatsächlich ein sehr teures System, das die Leistungsberechtigten in prekäre Beschäftigung hineintreibt. Ich habe neulich eine schöne Ausschreibung für eine Maßnahme gesehen: Coaching für Arbeitslose, die als Erntehelfer zum Einsatz kommen sollen; beim Spargelstechen erhält man also sozialarbeiterische Betreuung. Wir setzen in guter deutscher Manier sehr viel Geld ein, und viele Leute arbeiten daran, diese Personen im prekären Segment zu aktivieren. Wir haben aber keine Perspektive und keine Fantasie, wie wir das prekäre Segment möglicherweise in ein stabiles verwandeln, wie wir also das leisten könnten, was Klaus Dörre gestern Entprekarisierungspolitik genannt hat. – Wir sollten dringend einen populäreren Namen dafür überlegen.

Es muss diskutiert werden, was eigentlich unser Ziel in der Arbeitsmarktpolitik ist. Haben wir eine Perspektive für einen Mindestschutz – jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, mehr kann das ja im Moment nicht mehr sein, der aber über die derzeitigen Bedingungen im prekären Segment hinaus geht?

Hans Gerhard Mendius

verweist darauf, dass die Debatte schon wesentlich breiter angelegt ist als an dieser Stelle ursprünglich vorgesehen und offensichtlich der vorausgegangene Beitrag zu weiteren Stellungnahmen animiert hat. Zugleich bittet er das Plenum bei Bedarf sich jetzt in die Diskussion einzuschalten.

Bernd Reissert

Ich möchte noch mal die Reaktion von Hilmar Schneider auf Sabine Gensior

aufgreifen. Haben wir nicht genug Experimente und Erprobung gemacht? Ich würde dem etwas widersprechen: Es hat zum Thema Kombilöhne jede Menge kleinere und mittelgroße Modellversuche gegeben. Ich spreche vorsichtigerweise nicht von Experimenten, weil die entsprechenden methodischen Anforderungen dabei sicher nicht erfüllt worden sind. Die Ergebnisse sind ziemlich klar gewesen, es hat wenig gebracht, trotzdem hält es sich hartnäckig in der politischen Diskussion. Was wir haben, ist eigentlich ein Großexperiment und die Bundesregierung verkauft das inzwischen auch offensiv so, in dem sie sagt: unser Politikstil ist so, dass wir die Dinge laufen lassen und dann umfassend evaluieren. Das ist ja auch Gegenstand der SAMF-Tagung vor zwei Jahren hier in Bonn gewesen. Wenn ich mich an Burkart Lutz zurückerinnere, der damals – an das BMWA gewendet – gesagt hatte: Sie haben eine große Verantwortung gegenüber der deutschen Arbeitsmarktforschung, wenn Sie jetzt große Teile davon einbinden und ernähren. Das findet ja tatsächlich statt, wir haben ein Großexperiment und das scheint mir im Moment auch nicht anders machbar zu sein, weil die Unsicherheit einfach groß ist.

Ich würde gerne den Blick noch einmal von dort aus auf die Tatsache werfen, dass wir es überhaupt mit relativ inkonsistenten und wenig koordinierten Reformschritten zu tun haben. Zum Beispiel stellt sich die Frage, wie die Hartz-IV Organisation zustande gekommen ist. Im Grunde ist das ein System, das keiner gewollt hat. Es ist weit weg, von dem, was in den Berichten der Hartz-Kommission steht. Günter Schmid, als deren Mitglied, hat kurz danach geschrieben, das sei die Realisierung seines Konzepts von Übergangsarbeitsmärkten. Das wird er heute auch nicht mehr so sagen, weil die Segmentierung ganz stark da ist.

Die Hartz-Vorstellung war die, dass Arbeitsmarktpolitik Zugänge aus einem Guss liefern und für alle gleichermaßen da sein sollte. Das Gegenteil ist herausgekommen, von „1 zu 1 Umsetzung“ kann nicht die Rede sein. Es fehlt ein Leitbild der Arbeitsmarktpolitik und ein Leitbild der Koordination zwischen Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Ich fand – als Information für diejenigen, die gestern nicht dabei waren – es sehr erfreulich, dass die Mitgliederversammlung von SAMF gestern ins Auge gefasst hat, eine Tagung zu den Zusammenhängen von

Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung zu machen. Hier fehlt die Konsistenz völlig. Man hat zwar bei den Arbeitsmarktreformen darauf geachtet, dass Konsistenzen da sind zwischen Arbeitslosenunterstützung und Arbeitsmarktpolitik in dem Sinne, negative Arbeitsanreizeffekte zu vermeiden, aber nach den anderen sozialen Sicherungssystemen hat man nicht geschaut. Das ist gestern ein Stück weit deutlich geworden in dem Beitrag von Berndt Keller und Hartmut Seifert. Was sind die Folgen für die Alterssicherung, für die Krankenversicherung? Ist es Zufall, dass das, was wir sonst nie hatten, nämlich, dass es nicht krankenversicherte Menschen gibt, dass das in den letzten Jahren entstanden ist? Hat das mit den Arbeitsmarktreformen zu tun? Diese Fragen scheinen mir sehr dringend zu sein, wenn wir über Konsistenzen und Nicht-Konsistenzen nachdenken

An dieser Stelle wird das Plenum einbezogen, die erste Wortmeldung stammt von

Roland Schneider, *Trade Union Advisory Committee, Paris*

Ich möchte eine Anmerkung machen zu den Statements der ersten Diskussionsrunde. Herr Schneider, sie haben darauf hingewiesen, dass vermutlich hinter der Beschäftigungsentwicklung, die wir in Deutschland erleben, Strukturreformen stehen. Ich habe da ein ganz dickes Fragezeichen. Mein Eindruck ist, dass die Bedeutung der Wirksamkeit der sog. Strukturreformen auf dem Arbeitsmarkt doch sehr stark überschätzt wird. Ich würde dabei auf neuere OECD-Arbeiten verweisen. Die OECD hat unlängst den Versuch unternommen, ein Ranking von Arbeitsmarktreformintensitäten zu erarbeiten und interessant ist, dass dies Länder-Ranking nicht korrespondiert mit der Beschäftigungsperformance der Länder. Ich will da gar nicht in die Details gehen. Noch aufschlussreicher finde ich das neue OECD-Employment-Outlook 2007. Da gibt es eine schöne Tabelle, die vergleicht die Beschäftigungsperformance von liberalen Arbeitsmarktsystemen mit regulierten und in einer ganzen Reihe von Dimensionen sind die regulierten schlicht besser. Bedauerlich ist in diesem Zusammenhang, dass trotz der begrüßenswerten Zunahme der Beschäftigung die Qualität der neuen Beschäftigungsverhältnisse damit nicht Schritt hält. International wird das noch viel deutlicher. Wenn man den Blick über Deutschland hinaus richtet, dann kann man bei-

spielsweise sehen, dass in Ländern wie Irland – ich will gar nicht von den USA reden – die Dramatik noch viel ausgeprägter ist. Zum Schluss zu Jürgen Kühl, dessen Optimismus in allen Ehren, aber ich bin mir nicht so sicher, ob das, was wir in Deutschland an Beschäftigungsentwicklung aktuell erleben, wirklich nachhaltig ist. Daher würde ich darum bitten, internationale Determinanten von Beschäftigung nicht ganz aus dem Auge zu verlieren und ich würde auf zwei Faktoren hinweisen: Auf aktuelle Entwicklungen auf den Finanzmärkten, die wir beobachten, Stichwort Hedge-Fonds, Währungsverhältnisse, die Rolle des Yen. Und ein zweiter Punkt in diesem Zusammenhang: die ökonomische Entwicklung in den USA. Es gibt aus meiner Sicht viele Hinweise darauf, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass es dort zu einer harten Landung kommt und dass das dann sehr schnell Rückwirkungen auf das globale Wirtschaftssystem hat. Dann könnten wir auch hier sehr schnell ein Ende des Beschäftigungsaufbaus erleben.

Andre Bleicher, BTU Cottbus

Ich verstärke das nur und kann es daher sehr kurz machen. Ich bin auch wesentlich skeptischer vor allem, weil die Betrachtung bisher sehr stark die deutsche Situation ins Auge gefasst hat. Nicht ins Auge gefasst wurde, dass wir doch nach wie vor mit einer globalen Überakkumulationskrise zu tun haben, bei der ich keinen Trend sehe, dass diese Krise in nächster Zeit behoben werden könnte. Und es ist auch nicht zu erkennen, dass es in den anstehenden Tarifverhandlungen gelingt, die nationale Beschränktheit der Gewerkschaften zumindest im Sinne einer Ausweitung auf den europäischen Kontext anzugehen. Auch wenn nationale Tarifverhandlungen erfolgreich sind, heißt das nicht, dass wir aus der Falle herauskommen, dass in der globalen Konkurrenz jeder auf die Märkte anderer zugreifen will, weil die Binnenkonjunktur vollkommen vernachlässigt worden ist.

Jürgen Kühl

Ich stimme den Einschätzungen zwar grundsätzlich zu, aber wir wollen hier nicht weltwirtschaftliche Schwierigkeiten des Kapitalismus für Deutschland dis-

kutieren, sondern blauäugig erfreut sagen, dass wir zumindest auf einem anderen Weg sind als in den letzten 10 Jahren. Zum Stichwort Entprekarisierungspolitik: Das können wir durchaus schon angehen, indem man z.B. sagt: In jedem geförderten Beschäftigungsverhältnis fällt mit der Sozialversicherung auch ein Beitrag zur Bundesagentur für Arbeit an, so wie früher bei ABM, SAM usw. Das heißt: Es entstehen entweder neue Ansprüche auf ALG I oder Voraussetzungen für eine SGB III-Förderung. Damit meine ich keine Förderketten. Aber wir haben jetzt diese unsägliche Trennung in Arbeitsrechtsverhältnisse und Sozialrechtsverhältnisse. Da gibt es dann eine Mindestsozialsicherung, einen Krankenversicherungsbeitrag, einen minimalen Altersversorgungsbeitrag, der dann in die Altersarmut führt. Wer ein Jahr lang einen 1-Euro-Job macht, erhöht seine Rente um 1,15 Euro. Das muss abgeschafft werden. Wir brauchen die volle Beitragspflicht und die Aufhebung der Trennung zwischen Arbeitsrechts- und Sozialrechtsverhältnis. Weiter müssen wir über die Gesamtausgaben aller öffentlichen Budgets nachdenken und sie zusammenfassen, um damit vernünftige öffentliche Beschäftigung zu finanzieren, mit Qualitätskriterien, Qualifizierung und Betreuung usw. So wie aktive Arbeitsmarktpolitiker das früher jahrelang gemacht haben.

Wir haben in den Neuen Ländern hunderttausende von Leuten einbezogen – wir haben das in Thüringen ziemlich lange machen können, wir wissen wie es geht und wie man dabei Qualität sichern kann. Ich will jetzt keine neue ABM-Debatte führen, wir haben aber daraus gelernt, wie man vollwertige, nicht unterwertige Beschäftigung organisiert. Was die prekäre Beschäftigung angeht – wenn wir dabei einmal die Teilzeitarbeit herausnehmen, dann geht es nur noch um einen niedrigen Prozent-Bereich. Was die Lohnprekarität angeht: Das müssen wir separat diskutieren, da sind die Debatten um gesetzliche Mindestlöhne, um Tarifstandards, auch um Lohnzuschüsse, Kosten der Unterkunft, Wohngeld, ergänzende Leistungen ganz wichtig, vielleicht auch eine steuerliche Subventionierung von Sozialversicherungsbeiträgen. Mit diesen Instrumenten versucht die Politik, zumindest der Einkommensprekarität entgegenzuwirken.

Historisch finde ich ganz interessant, dass wir vor 30-40 Jahren intensiv gegen die Teilzeitarbeit gestritten haben, ebenso gegen Arbeitnehmerüberlassung und

ebenso gegen viele andere Erwerbsformen, die aus heutiger Sicht fast normal sind. Es war hochinteressant zu hören, dass es in der Automobilindustrie heute 20 bis 30 % Arbeitnehmerüberlassung gibt. Teilzeitarbeit ist inzwischen normal, auch wenn sie immer noch Domäne der Frauen in den Dienstleistungsbereichen ist, aber sie ist rechtlich und tariflich ordentlich geregelt. Bei der Leiharbeit ist das ähnlich und ich könnte mir bei den anderen prekären Arbeitsverhältnissen auch vorstellen, dass wir einen solchen Verrechtlichungsprozess gesetzlich und tariflich in Gang setzen, der die Prekariät vielleicht nicht aufhebt, aber wenigstens steuerbar macht. Das wären ein paar Elemente einer pragmatischen konkreten Entprekarisierungspolitik.

Hilmar Schneider

Ich wollte zunächst darauf aufmerksam machen, dass die Diskussion jetzt eine implizite normative Dimension bekommt, die man durchaus hinterfragen kann. Wenn hier – z.B. hat das Herr Bartelheimer gesagt – eine Verfestigung der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen beklagt wird, dann muss ich doch einmal darauf hinweisen, dass wir hier etwas skandalisieren, was für die Beteiligten offenbar häufig gar nicht so schlecht ist. Man muss sich darüber im Klaren sein, was die Alternativen sind. Wenn jemand langzeitarbeitslos ist und von ALG II leben muss, ist das auch kein Zuckerschlecken und wenn der gleiche Mensch für 200 oder 300 € mehr in einem Arbeitsverhältnis steckt, dann wird das plötzlich beklagt, während die Tatsache, dass er langzeitarbeitslos ist, offenbar geflissentlich übergangen wird. Wenn man die Prekarisierung beklagt, dann sollte man auch Antworten auf die Frage haben, wie man die Leute sonst aus der Langzeitarbeitslosigkeit herausbringen will. Wer darauf keine Antwort hat, sollte sich mit Urteilen über prekäre Arbeitsverhältnisse etwas zurückhalten.

Peter Bartelheimer

Ich hatte erwartet, dass wir uns über diesen Punkt streiten würden. Aber schon Jürgen Kühl hatte darauf hingewiesen, dass es nicht viel teurer ist, die Maßnahmen, die wir jetzt als Zusatzjobs organisieren, als sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten zu organisieren. Es wäre auch nicht viel teurer, statt über einen ehr-

lichen dritten Arbeitsmarkt über einen ehrlichen öffentlichen ersten Arbeitsmarkt zu diskutieren, also schlicht Bedarfe, die es gibt, durch öffentliche Dienstleistungen in organisierter, regulärer Beschäftigung abzudecken. Wenn man einrechnet, was wir an Coaching, Fallmanagement usw. noch obendrauf zahlen, um dann im Ergebnis diese aus meiner Sicht normativ nicht voll befriedigenden Arbeitsverhältnisse zu schaffen, muss die Frage erlaubt sein, ob man nicht noch ein paar Euro drauf packt und damit bessere Beschäftigung schafft, das wäre meine erste Antwort. Ich bin im Übrigen bestimmt einer der Letzten, dem man vorwerfen kann, ich hätte mich vorher um die Langzeitarbeitslosigkeit nicht gekümmert.

Ich möchte noch zur Frage der Koordination etwas sagen. Es hat früher einmal einen Koordinationsversuch gegeben. Das war das Stabilitäts- und Wachstumsgesetz. Es ist damit aber nie gelungen, in dem alten fordistischen Entwicklungsmodell so etwas wie eine Koordination von Beschäftigungs-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik hinzubekommen. Was tatsächlich an konzertierter Aktion stattfand, war vor allem der Versuch, Lohndisziplin herzustellen – das war auch ein ziemlicher Krampf. Auch ich habe lange kritisiert, dass sich Arbeitsmarktpolitik eigentlich aus ihren Querschnittsaufgaben und Schnittstellen zu anderen Politikfeldern zurückzieht, also beschäftigungspolitisch bescheiden geworden ist und dort keine Ziele verfolgt. Mir kommen aber immer mehr Zweifel, ob das nicht ein Missverständnis war. Man fragt sich: Warum ist das alles eigentlich in den letzten Jahren gemacht worden? Was haben sich die Verantwortlichen dabei gedacht? Das fragen sich ernsthaft auch Leute, die davon sehr viel mehr verstehen als ich. Vielleicht war ja das, was man oft als Nebenwirkung verhandelt, also z.B. die Prekarisierung, in Wirklichkeit die intendierte Hauptwirkung? Wenn Sie sich den Evaluierungsbericht der Bundesregierung zu den Hartz-Gesetzen I bis III anschauen (Deutscher Bundestag 2006), dann heißt es da – ich versuche, es mit meinen Worten zusammenzufassen: Beim Abbau der Arbeitslosigkeit sind wir nicht sehr viel weiter gekommen, aber wir haben große Fortschritte bei der Flexibilisierung des Beschäftigungssystems gemacht. Das aber war vielleicht genau intendiert.

Ich nehme an, diese Arbeitsmarktpolitik zielte vor allem auf Beschäftigungspolitik und auf Sozialpolitik. Man hat das Problem bearbeitet, dass wir zwar eine hohe strukturelle Arbeitslosigkeit haben, dass diese aber – das ist auch gestern schon gesagt worden – keinen hinreichenden Druck auf die Beschäftigung im stabilen Segment ausgeübt hat. Sie hat also ihre – im neoliberalen Sinne – segensreichen Wirkungen nicht entfaltet, und deswegen musste man eben den prekären und ausgegrenzten Rest der Erwerbsgesellschaft auch noch aktivieren, damit der Angebotsdruck der Arbeitslosigkeit größer wird. Dass das das erste Ziel war, stelle ich jetzt etwas verschwörungstheoretisch in den Raum. Zweitens hat man eine sozialpolitische Aufgabe, nämlich die Grundsicherung, für dieses beschäftigungspolitische Ziel in den Dienst genommen – mit dem Ergebnis, dass wir jetzt überhaupt nicht mehr diskutieren, was ein vernünftiges Niveau von Grundsicherung ist, und wie man sie ausgestalten muss, sondern dass wir die Sicherung des Existenzminimums auf perverse Weise verquickt haben mit Arbeitsmarktpolitik. Wir diskutieren das Niveau der Grundsicherung nur noch unter dem Gesichtspunkt wie niedrig sie sein müsste, damit sich noch Anreize für die gleichfalls zu niedrigen Niedriglöhne ergeben, und nicht mehr unter dem Gesichtspunkt, was eigentlich ein Existenzminimum ist. Diese Indienstrafe durch Arbeitsmarktpolitik hindert meines Erachtens die Grundsicherung daran, ihre sozialpolitische Aufgabe zu erfüllen, und sie hindert die Arbeitsmarktpolitik daran, ihre arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Aufgabe zu erfüllen. Deshalb brauchen wir eine vernünftige Grundsicherung und eine vernünftige Regulierung des Niedriglohnbereichs, vor allem was das Niveau angeht – also Mindestlöhne. Und wir brauchen eine vernünftige Arbeitsmarktpolitik, wobei das, was die Hartz-Kommission vorgeschlagen hat, nämlich eine Anlaufstelle für alle, immer noch tausendmal besser ist als die zwei Regelkreise, die wir jetzt haben.

Lothar Lappe, Plenum

Herr Bartelheimer, Sie haben darauf hingewiesen, dass sich auch Jugendliche im unsicheren Arbeitsmarktsegment befinden. Die Frage an Sie oder auch an Bent Paulsen: Gibt es hier immer noch die Maßnahmenkarrieren, ist es immer noch so, dass Jugendliche, vor allem ausländische, in diesem unsicheren Segment zir-

kulieren? Oder gibt es Ansatzpunkte, dass man aus diesem Teufelskreis ausbrechen kann?

Alexandra Uhly, Plenum, BIBB

Eigentlich dachte ich schon, dass meine Anmerkung gar nicht mehr passt, aber jetzt passt sie doch wieder, weil sie etwas aufgreift, was gerade gesagt wurde: Es wurden von Herrn Paulsen bereits positive Aspekte vom Lehrstellenmarkt genannt. Wir haben da aber auch die schon diskutierten Probleme der Indikatorik. Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, zählen als Nachfrager, das ist anders als am Arbeitsmarkt und sehr viele fallen statistisch aus der Nachfrage raus, weil sie in alternativen Maßnahmen sind. Diese Maßnahmen nehmen zu und deshalb ist der Indikator „Relation Angebot/Nachfrage“ am Ausbildungsstellenmarkt nicht sehr adäquat, weil er die aktuellen Probleme nicht beschreibt. Wir haben empirische Hinweise, dass diese Warteschleifen (wie sie auch genannt werden) zunehmen und nicht unbedingt zu einer Überführung in eine Lehrstelle führen, sondern man in einer Kette von Maßnahmen verbleibt. Daher wollte ich ein Argument nochmals stützen, das für die Arbeitsmarktforschung angeführt wurde, dass wir nämlich eine Indikatorik brauchen, also empirische Indikatoren, die uns wirklich adäquat erscheinen, die Probleme zu beschreiben. Diese Indikatoren sind auch dann notwendig, wenn man Politikempfehlungen geben will, die Politik fordert immer klare Zahlen zu Fragen wie: wo ist das Problem, wo kann man etwas machen, wo ist der Erfolg? Aus der Sicht der Berufsbildungsforschung würde ich die Forderung von Herrn Bartelheimer nach einer Indikatorik um die Problem genau abgrenzen zu können, unterstützen, um klarstellen zu können, worüber wir reden. Es war gestern z.B. noch etwas unbefriedigend, weil die Frage offen war, was ist denn jetzt eigentlich prekär, wie hoch ist das Ausmaß prekärere Beschäftigung?

Bent Paulsen

Mein Beitrag schließt hier unmittelbar an. In der Diskussion, soweit ich sie gestern und heute mitbekommen habe, ging es um Erwachsene im erwerbsfähigen Alter. Die Frage des Zugangs zu Ausbildung und Beruf scheint bisher keine

Rolle gespielt zu haben. Dazu wäre zusätzlich zu dem von der Kollegin Uhly gerade Angesprochenen noch Einiges zu sagen. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass Berufsbildung von den Jugendlichen gesehen wird als ein Weg, der zu einer sicheren Beschäftigung führen soll und führen kann. Das ist auch der Grund, warum Jugendliche so ausgeprägt den Wunsch haben, nach dem Ende der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung einzumünden – egal ob die nun in dualer Form (betrieblich und in der Berufsschule) oder in vollschulischer Form stattfindet. Bei den Jugendlichen herrscht zwar noch immer die Vorstellung vor, dass die vollschulische Ausbildung nicht ganz so gute Arbeitsmarktchancen eröffnet, das hat sich aber tatsächlich in letzter Zeit verändert – die Chancen sind hier auch gut; jedenfalls in der längeren Perspektive. Die Attraktivität des Berufsbildungssystems hat aber eben auch zur Folge, dass es eine Übernachfrage und ein Unterangebot gibt. Wir haben in der Berufsbildungspolitik mittlerweile den absurden und skandalösen Effekt, dass wir ein sogenanntes Übergangssystem haben, in das nahezu genau so viele Jugendliche einmünden wie in die reguläre Ausbildung. Und dieses Übergangssystem wiederum ist in sich extrem differenziert. Im Prinzip ist es darauf gerichtet – und es hat auch darin seine Finanzierungslogik –, dass es zu einer Ausbildung nach BBiG oder landesrechtlichen Bestimmungen führen soll, aber genau das tut es nicht annähernd in dem gewünschten Umfang. Wir schätzen, dass uns dieses Übergangssystem mittlerweile jährlich 6 Mrd. € kostet mit zum Teil extrem niedrigen Erfolgen, was die Kosteneffektivität angeht. Unser Bildungssystem hat bis heute keine systemische Antwort darauf, was mit den Jugendlichen geschehen soll, bei denen der Übergang aus den Maßnahmen in die Ausbildung oder zumindest in eine teilqualifizierte Erwerbstätigkeit nicht gelingt. Wir wissen nur, wen es trifft und das sind in überproportionalem Umfang die bereits angesprochenen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, es sind die Jugendlichen mit den schlechtesten allgemeinbildenden Schulabschlüssen oder die mit nicht vorhandenen Schulabschlüssen, es sind aber nicht mehr wie früher die katholischen Mädchen vom Land, sondern es sind jetzt eher die „Migranten-Jungs“ aus der Großstadt. Das Bild hat sich also verkehrt. Dann ist natürlich klar, um den Bogen nochmals zur Frage der Prekarität zu schlagen, dass dies der Einstieg in eine dauerhafte prekäre Existenz ist. Meines Erachtens ist dies auch der treffendere Begriff, als der der prekären Beschäftigung, weil Beschäftigung – wenn überhaupt – für diese

Personen nur gelegentlich über „Jobs“ stattfindet. Dann haben wir es – um nochmals auf Jürgen Kühl zurück zukommen – mit einer skandalösen Missachtung des Regelwerks des Sozialgesetzbuchs II zu tun.

Es gibt einen Querverweis zwischen SGB III und SGB II, demzufolge alle zur Wiedereingliederung vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, also des SGB III, auch für den Rechtskreis der sogenannten Grundsicherung, also des SGB II, zur Verfügung stehen und genutzt werden können. Nicht einmal das ist in nennenswertem Umfang geschehen, unter anderem mit der Folge, dass die Jugendlichen, die bereits in Bedarfsgemeinschaften aufgewachsen sind, in einer dauerhaften sozialen Prekarität verharren. Das ist zwar meinem Eindruck nach kein arbeitsmarktpolitisches Thema mehr, es ist auch – leider – kein bildungspolitisches Thema mehr, sondern es ist ein sozialpolitisches Thema – und dazu kann ich aus fachlicher Sicht keine kompetenten Vorschläge machen. So viel erscheint mir jedoch klar: Wir müssen "Prekarität" in der biographischen Entstehung sehen und nicht nur darauf schauen, wie sie durch Dequalifizierung und Deklassierung in Arbeitswelten entsteht. Prekariat ist zweifellos auch eine Folge des Scheiterns von Ausbildung und damit, vereinfacht gesagt, eine Folge des Nichthineinkommens in qualifizierte Ausbildung als Voraussetzung für stabile Beschäftigung.

Hans Gerhard Mendius

Wenn ich meinem versteckten Zeitplan folgen wollte, müsste ich jetzt einen nächsten Punkt aufrufen, der unter der Überschrift Arbeitsmarktreformen und betriebliche Beschäftigungspolitik zu der Frage überleiten sollte, ob die Arbeitsmarktreformen auch Ausdruck veränderter betrieblicher Arbeitskraftnutzungsstrategien sind und/oder ob Betriebe die Arbeitsmarktreformen zur Veränderung ihrer Personaleinsatz-, entwicklungs- und Qualifizierungsstrategien nutzen. Ich möchte diese Perspektive aber zurückstellen, weil ich feststelle, dass wir faktisch schon begonnen haben, den übernächsten Punkt zu behandeln.

3. Auswirkungen der Arbeitsmarktreformen auf Bildung, Ausbildung und Beruf

Gibt es Einflüsse der Arbeitsmarktreformen auf die „Bildungsbereitschaft“ und die Akzeptanz verschiedener Bildungsgänge?

Führt der Erwerb berufsfachlicher Qualifikation noch zu Beschäftigungssicherheit?

Haben wir es möglicherweise mit einem Abbau von Berufs- und Qualifikationsschutz zu tun und was sind gegebenenfalls die Folgen?

Erfolgt – im Hinblick auf Arbeitsmarktreformen und das Duale System der Berufsausbildung – eine Qualifizierung für die Ausbildung oder für den Beruf?

Wie man sieht sind wir mitten in dieser Debatte, die wir deshalb fortsetzen wollen.

Jürgen Kühl

Ich möchte eine methodische Bemerkung machen. Ich glaube nicht, dass wir neue Indikatoren brauchen, wir brauchen vielmehr einen neuen Typ von Übergangsforschung. Es ist bedauerlich, dass das IAB so etwas nicht mehr macht. Wir haben eine Ausdifferenzierung der Ausbildungswege, wir haben viele Umwege, wir geben Milliarden für sog. Übergangssysteme aus, aber wir wissen nicht, was da passiert und wie Prekarität entsteht, weil an bestimmten Stellen diese Systeme nicht funktionieren. Also brauchen wir Übergangsforschung und Längsschnittanalysen. In der Frage der Prekarität kommen wir nicht weiter, wenn wir zu bestimmten Zeitpunkten Dinge, die die Statistik hergibt, diskutieren und fragen, was ist da atypisch, was ist prekär. Die Problematik entwickelt sich im Grunde von der ersten und zweiten Schwelle bis hin zur Altersarmut und da gibt es Perioden von Prekarität und atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die manchmal sogar vernünftig sein können, weil sie sich aus der Lebenssituation heraus gut machen oder weil sie im Haushaltszusammenhang gut funktionieren.

Aber über das Erwerbsleben hin müssen diese Prekaritäten, gerade wenn sie wiederholt auftreten oder wiederholte Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit eintritt, angemessen empirisch aufgearbeitet werden. Dafür sind genügend Grundlagen vorhanden.

Wir sind dann in der Einkommensdimension: Die Beschäftigtenstatistik gibt die Tageseinkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze genau wieder, aber für die atypischen und prekären Arbeitsverhältnisse, so sie nicht sozialversicherungspflichtig sind, haben wir eben keine Daten.

Letzter Punkt: Meines Erachtens haben wir noch nicht die ökonomische Frage zufriedenstellen beurteilt: Warum arbeiten Betriebe mit atypischen oder gar prekären Beschäftigungsverhältnissen? Wir können mit den Daten aus dem Betriebspanel genau sagen, wie die Betriebe seit Mitte der 90er Jahre ihre Belegschaften umgebaut haben – bezogen auf Stamm- und Randbelegschaften. Und dann kann man nachprüfen, wie sich der wirtschaftliche Erfolg dieser Betriebe entwickelt hat. Haben sie innoviert, haben sie sich um Aus- und Weiterbildung gekümmert, haben sie sich nur auf die Randbeschäftigungen konzentriert, was hatte das für ökonomische Konsequenzen. Stehen die Betriebe, die auf Randbeschäftigung setzen, plötzlich ökonomisch besser da oder sind sie vom Markt verschwunden, weil sie es nicht geschafft haben, zu qualifizieren, zu innovieren usw. Diese Längsschnittanalysen müssen unbedingt gemacht werden. An die Adresse der hier vertretenen Forschungsförderer: Dafür müssen genügend Mittel bereitgestellt werden, das gilt auch für das IAB, das zunehmend solche Daten bereitstellen muss.

Hans Gerhard Mendius

Zwar hat Jürgen Kühl auch wieder bereits den Punkt „Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik“ thematisiert, da sich die noch anstehenden Wortbeiträge vermutlich aber auf die davor geführte Debatte beziehen, sollten wir diese zunächst fortsetzen. Dazu und speziell zu Bent Paulsen eine kurze Anmerkung: Wir haben nicht nur das Übergangsproblem von der Schule oder von Maßnahmen in Ausbildung, sondern vor allem auch das viel weniger beach-

tete Problem, was nach der Ausbildung kommt, das Thema der zweiten Schwelle also. Das wird mit weit weniger Mitteln beforscht und soweit ich es sehe auch als weniger dramatisch wahrgenommen, weil die Negativbesetzung des Sachverhalts, keine Ausbildung zu haben, weit ausgeprägter ist: Wenn jemand immerhin eine Ausbildung durchlaufen hat und dann keinen Arbeitsplatz erhält, gilt das eher als „seine Sache“. Die gesellschaftliche Problematisierung, wenn jemand nach einer dualen Ausbildung keinen oder nur einen Arbeitsplatz findet, der mit seinem Abschluss nichts zu tun hat, ist bei weitem nicht so ausgeprägt, als wenn er zuvor keinen Ausbildungsplatz findet.

Sabine Gensior

Ich wollte die beiden Dimensionen Employability und Beruflichkeit einführen. Da spielt auch das Problem der Arbeitsmarktreformen mit hinein. Wir haben als Hauptbestandteil der Arbeitsmarktreformen zu konstatieren, dass die Arbeitsvermittlung auf Kosten der Beratung ausgebaut wurde, das ist ein entscheidender Punkt. Und an dieser Stelle werden auf Grund des Verzichts auf Beratung in Folge des sogenannten Vermittlungsskandals im Prozess der Begleitung und Beratung und auch Lenkung von verschiedenen Zielgruppen – das kann mit den Jugendlichen beginnen und endet bei den Langzeitarbeitslosen – Schritte unterlassen. Hier herrscht ein ganz großes Missverhältnis, das ich im Moment nicht quantifizieren kann. Hier ist eine Weichenstellung auf Kosten der Beratung erfolgt, die dann auch wieder zum Produzieren von Prekarität oder prekären Lebenslagen führt. Gleichzeitig haben wir in der avisierten Berufsbildungsreform solche Gedanken, dass man Bausteinmaßnahmen fördert, beispielsweise bei der Inaussichtnahme der verkürzten Ausbildungsberufe bzw. Teilqualifizierungen und gleichzeitig muss das auf Kosten der Beruflichkeit gehen. So habe ich das zumindest vorhin verstanden, als es um die Kompetenzentwicklung ging.

Wie verhält sich das eigentlich zueinander – auch unter dem Druck des EU-Qualifikationsrahmens. Von daher sehe ich eher die Notwendigkeit die Reform der Reformen zu diskutieren. Zu fragen ist, wieweit sich da Lücken aufgetan haben, die noch geschlossen werden können, statt es einfach immer weiter laufen zu lassen und einem anhaltenden Reformdruck zu unterliegen. Es ist ja z.B.

auch in der Industrie üblich, Maßnahmen auf den Prüfstand zu stellen. Ich habe den Eindruck, dass hier auch die Entwicklung mit den zweijährigen Berufen ein interessantes Phänomen ist. Es gab – wenn ich daran noch mal erinnern darf – in der DDR im Regelfall zweijährige Berufe und wir hatten die doppelt qualifizierten Ausbildungen. 50 % derjenigen, die einen Ausbildungsberuf abgeschlossen haben, haben einen weiteren Ausbildungsberuf draufgesetzt. Beide Berufe sind dann seinerzeit in der BRD nicht akkreditiert worden, mit der Begründung, dass sie nur zweijährig seien. Man könnte also den Generationen von DDR-Bürgern eine Rechtsberatung geben, um ihre Ansprüche einzuklagen, wenn derartige Entwicklungen Platz greifen sollten. – Es sind ca. 20 Alterskohorten von dieser Entscheidung betroffen gewesen.

Hartmut Seifert, Plenum, stellvertretender SAMF-Vorstandsvorsitzender

Ich will eingehen auf das Verhältnis von atypischer Beschäftigung, Bildung und Weiterbildung. Wir haben gestern gesagt, dass gut ein Drittel der Beschäftigten dem Segment der atypischen zuzuordnen sind, mit steigender Tendenz. Aus allen empirischen Befunden, die ich kenne geht hervor, dass atypisch Beschäftigte bei betrieblich-beruflicher Weiterbildung im Zugang deutlich benachteiligt sind gegenüber anderen Beschäftigten mit gleichen Merkmalen wie Alter, Vorbildung, Geschlecht usw. Es gibt also eine systematische Benachteiligung. Wenn denn nun die Politik den Ausbau der atypischen Beschäftigungsverhältnisse weiter fordert, was sie in der Vergangenheit getan hat, wenn sie sie subventioniert und weiter dereguliert und man sich dann einen weiteren Anstieg dieses Segments denkt, droht dann nicht eine Dysfunktionalität für das System. Man könnte auch sagen es drohen Kollateralschäden, nämlich eine systematische Unterinvestition in den Humankapitalstock. Die OECD weist in ihrem jüngsten Employment-Outlook deutlich auf diese Gefahr hin. Meine Frage – und sie geht vor allem an Herrn Schneider – ist dann: Wenn man den Weg der Deregulierung und Flexibilisierung geht, muss man dann nicht bei Markt- und Staatsversagen, so wie wir es jetzt beobachten können, mindestens von der staatlichen Seite aus versuchen nachzusteuern, indem man sagt: Wenn wir schon flexibilisieren und deregulieren, dann müssen wir versuchen diese Dysfunktionalität durch andere Maßnahmen wieder aufzufangen. Z.B., indem z.B. eine systematische Weiter-

bildung für diejenigen betrieben wird, die sonst davon abgeschnitten sind. Denn das ist sonst für das System auf Dauer nicht unbedingt ein Weg, der zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit führt.

Peter Bartelheimer

Ich glaube, es wäre gut, wenn wir uns darauf verständigen könnten, dass Lebenslagen prekär sind und nicht etwa bestimmte Erwerbsformen. Es macht überhaupt keinen Sinn, darüber zu streiten, dass für jemanden, der langzeitarbeitslos war, die Chance, in einer befristeten Maßnahme oder in einem Verleihbetrieb zu arbeiten, biographisch ein positiver Schritt ist. Aber wir müssen auf Lebenslagen im Erwerbsverlauf schauen, insbesondere vor dem Hintergrund der von mir etwas krude entwickelten Segmentierungsthese. Es ist ganz fatal, dass sich die Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik jetzt an einem sehr kurzfristigen Erfolgskriterium orientiert, also schaut, wo jemand sechs Monate nach dem Ende einer Maßnahme ist. Schon wenn Sie Eingliederungsquoten sechs und oder 12 Monate nach einem bestimmten Zeitpunkt vergleichen, dann unterscheiden die sich stark. Wenn Sie sich dann in einem Fünfjahreszeitraum anschauen, zu welchen Mustern sich ein solcher Verbleib in Beschäftigung anordnet, dann zeigt sich, dass man eigentlich nichts sieht, wenn man nur den Zeitpunkt $t + 6$ Monate misst. Wir waren in einem Projekt, bei dem es um Leistungsprozesse nach SGB II geht, in einer ostdeutschen ARGE. Dort ist das Muster für die unter 25 Jährigen ganz klar: Das Schuljahr ist zu Ende, dann erscheinen alle Schulabgänger verteilt über drei Monate bei der ARGE und beziehen dann SGB II. Für sie gibt es die segensreiche Vorgabe, die immer noch „Clement-Erlass“ heißt: Herr Clement hatte, als das SGB II eingeführt wurde, nämlich versprochen, dass kein Jugendlicher länger als drei Monate arbeitslos sein soll, und das wird perfekt erfüllt. Wir haben Jugendliche beobachtet, die schon ihren dritten 1-Euro-Job haben und total gefrustet sind. In der Zwischenzeit müssen sie dann noch Bewerbungsnachweise liefern. Das ist ein Beispiel dafür, wie man in diesem prekären Segment zirkuliert wird. Die einzige Möglichkeit, in Ostdeutschland daraus auszubrechen, scheint die zu sein, nach Österreich, Norwegen oder sonst wo hin vermittelt zu werden.

Stichwort Übergangssystem: 40 % der Zugänge Jugendlicher in Berufsausbildung führen in diese Maßnahmen, das sind genau so viele Zugänge wie ins Duale System (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Wir wissen aber nichts über Übergänge aus dem Übergangssystem. Übergänge werden deshalb ein zentrales Thema des Zweiten Bildungsberichts sein. Wir haben keinen Datensatz, der diese Verläufe irgendwie abbildet. Es geht sehr schlecht mit den Verlaufsdaten der Bundesagentur, und es gibt keine Prozessdaten, die diese Maßnahmenketten und Qualifizierungsschritte abbilden.

Es gibt aber noch ein weiteres Problem. Herr Schneider, Sie haben ja die Entwicklung der Förderung der beruflichen Bildung mit evaluiert: Da gibt es immer mehr Maßnahmentearten, die sich sehr stark von dem traditionellen Typus der zertifizierten Qualifizierung unterscheiden. Der Königsweg schlechthin in der Arbeitsmarktpolitik ist ja heute die kurzfristige Trainingsmaßnahme. Alle Maßnahmen, die heute im Köcher der Arbeitsvermittlerin stecken, haben irgendwelche Qualifizierungsanteile. Es ist aber völlig unklar, was der Qualitätsstandard für diese Qualifizierungsanteile ist, und ob das Qualifizierungsziel überhaupt ernst gemeint ist oder ob es bei der Maßnahme nur um den Test der Arbeitsbereitschaft und der Verfügbarkeit geht. Wir haben also immer mehr Maßnahmen, die keinem erkennbaren Qualifizierungsplan mehr folgen und die daher auch keinen erkennbaren Beitrag zur Lösung des Prekaritätsproblems leisten. In dem Zusammenhang, Frau Gensior: Es mag vielleicht intendiert gewesen sein, Beratung zu reduzieren zu Gunsten von Arbeitsvermittlung, aber wenn man die Leistungsprozesse im SGB II beobachtet, wie wir das jetzt in einem Projekt gemacht haben, dann kommt man zu dem Schluss, dass mangels Vermittlung eigentlich nur Beratung stattfindet – allerdings unter den „Setting-Bedingungen“ des SGB II keine besonders gute. Beim SGB III mag es anders sein, ich weiß es nicht. Wo es nichts zu vermitteln gibt, fängt man an, an den Jugendlichen herum zu beraten. Dann gibt es gleichzeitig noch einen parallelen Beratungsauftrag der Berufsberatung und irgendwo auch noch die Jugendberufshilfe: Verschiedene Teilsysteme werkeln an den Jugendlichen herum und können sich nicht über ihre Zuständigkeiten verständigen. Man müsste ausrechnen, wie viel das tatsächlich kostet und ob man mit dem Geld nicht etwas Besseres machen könnte.

Hilmar Schneider

Zum Thema berufliche Weiterbildung gäbe es viel zu sagen, ich will das aber jetzt nicht tun, weil es uns zu weit wegführt. Ich möchte aber gerne auf Herrn Seifert antworten. Ich gebe ihm völlig darin recht, dass eine wesentliche Funktion von sozialer Absicherung auch darin besteht, dass es sich lohnt in Bildung zu investieren und dass es dysfunktional ist, wenn man diesen Anreiz torpediert. Die Frage, die man sich m.E. stellen muss, ist aber, ob man da nicht auch über das Ziel hinausschießen kann. Es ist sicher so, dass, wenn man zu wenig an sozialer Absicherung hat, dass es sich dann nicht mehr lohnt in Bildung zu investieren weil man - ökonomisch betrachtet - die Rendite dafür nicht mehr einstreichen kann. Auf der anderen Seite mag es aber auch sein – und darüber müssen wir uns ehrlich unterhalten – dass man auch an einem Punkt anlangen kann, wo man des Guten zu viel tut. Ich sage jetzt in einem Haus, das quasi die Höhle des Löwen darstellt trotzdem einmal, dass wir möglicherweise, was die berufliche Bildung angeht, zu weitgegangen sind und an einem System festhalten, das nicht mehr unbedingt den Anforderungen der Zeit entspricht. Wir halten daran fest, nicht weil es so gut sondern weil es so bequem ist. Ich stelle das mal ganz provokant in den Raum. Warum ist das bequem?

Ich will zunächst fragen, was sind eigentlich die gewandelten Anforderungen? Ich glaube sagen zu können, dass wir es heute mit Anforderungen im Berufsleben zu tun haben, die sich nicht mehr gut mit der Vorstellung eines Berufs in Einklang bringen lassen, die darin besteht, dass man am Anfang des Berufslebens bestimmte Qualifikationen erwirbt, die einem dann durch das Berufsleben tragen. Wir haben es vielmehr mit Anforderungen zu tun, die davon geprägt sind, dass man permanent seinen Wissenstand anpassen muss, so dass man eine Form des Qualifikationserwerbs dagegen setzen muss, die genau diesen Anforderungen Rechnung trägt. Da kann man sich fragen, ob das System der beruflichen Bildung nicht auch Jugendliche auf den Holzweg führt. Der Bologna-Prozess ist ein Versuch darauf einzugehen, indem man das Prinzip des lebenslangen Lernens zur Methode macht, indem man sagt, am Beginn erwirbt man eine bestimmte Basisqualifikation und dann addiert man im Laufe des Lebens dazu individualspezifisch die Module, die man braucht. Das ist m.E. durchaus

ein adäquater Weg. Da mag es Probleme geben – aber das ist gemessen an den Anforderungen durchaus eine überdenkenswerte Alternative.

Was mir aufgefallen ist, ist dass in allen Ländern um uns herum dieser Weg sehr konsequent beschritten wird – nur in Deutschland versuchen wir immer noch uns an den alten Zöpfen festzuhalten und das betrifft insbesondere im System der beruflichen Bildung ein fast schon wahnhaftes Festhalten an der Vorstellung, dass jeder Jugendliche quasi auf Zuruf einen Ausbildungsplatz bekommen muss, dass er ihm zusteht. Das kann ganz fatal sein, wenn sie nämlich Jugendlichen den Eindruck vermitteln, dass ihnen die Lehrstelle zusteht, unabhängig davon was die Erfordernisse am Arbeitsmarkt sind, dann können sie eine Menge Unheil anrichten, denn das bedeutet, dass sie Jugendliche systematisch in die Sackgasse führen. Das wird von der Politik in meines Erachtens geradezu verantwortungsloser Weise befördert. Ich will das an einem Beispiel festmachen, das mir noch sehr präsent ist, ich war eine zeitlang in Halle tätig am Institut für Wirtschaftsforschung. Zu der Zeit hat Burkart Lutz eine sehr aufsehenerregende Studie durchgeführt, die sich mit der Frage beschäftigt hat, wo eigentlich Maßnahmen für Jugendliche durchgeführt werden. Das erstaunliche war: Insbesondere im Bausektor. Ausgerechnet in Sachsen-Anhalt in den NBL, wo der Bausektor dramatisch an Bedeutung verloren hat, werden Jugendliche in Bauberufen ausgebildet. Warum? Weil es so billig ist! Warum halten wir an diesem System fest. Ich will zugestehen, dass das System der beruflichen Bildung seine Berechtigung hat, es ist nicht völlig aus der Zeit. Wir halten aber an dem System fest, weil es materiell so bequem ist, weil es Jugendlichen relativ frühzeitig ein Einkommen schon während der Ausbildung gestattet. Das ist ziemlich einzigartig in der Welt. Das ist auch aus der Sicht von Eltern, die sich Gedanken darüber machen müssen was aus ihrem Kind mal wird, ein durchaus nicht zu vernachlässigender Anreiz, wenn sie wissen, dass das Kind mit 16 schon Geld nachhause bringen kann. Wenn ich das mit der Alternative vergleiche, dass Eltern selber Geld aufbringen müssen, um das Kind in eine Berufsfachbildung zu bringen oder eine universitäre Ausbildung zu finanzieren, dann ist natürlich häufig die Versuchung groß, dieses System in Anspruch zu nehmen und sich nicht genügend Rechenschaft darüber abzulegen, ob das alles noch so zeitgemäß ist. Wir haben wirklich ein Problem, weil wir ein Ausbildungssystem mit falschen Krite-

rien beurteilen. Wir müssten uns davon lösen, Dinge die sachfremd sind zum handlungsleitenden Motiv zu machen. Ich weiß, dass ich sie hiermit schwer provoziert habe und möchte an dieser Stelle Schluss machen.

Hans Gerhard Mendius

Ich will die Provokation noch dadurch verstärken, dass ich mich den Ausführungen über weite Strecken anschließe, allerdings nicht unbedingt, was die Schlussfolgerungen angeht. Eindeutig ist m.E. aber, dass das System der dualen Ausbildung eine Erwartungshaltung produziert, die lange Zeit berechtigt war und die darin besteht, dass mit dem Durchlaufen einer dualen Erstausbildung quasi eine Garantie eines erfolgreichen Einstiegs ins Beschäftigungssystem verbunden ist. Das hat in diesem Land über lange Strecken der Nachkriegszeit auch funktioniert. Allerdings ist auch hier die Einschränkung zu machen, dass ein Einstieg auf einem ausbildungsadäquaten Qualifikationsniveau immer nur einem Teil der Absolventen gelungen ist. Im Handwerk hat es immer Ausbildung weit über den eigenen Bedarf gegeben. Viele Lehrabsolventen sind dann nur – heute würde man sagen immerhin – auf Angelerntenarbeitsplätzen in der Industrie, z.B. bei VW – wir haben vorhin darüber diskutiert – gelandet. Aber immerhin auf verhältnismäßig gutbezahlten und damals vergleichsweise sicheren Arbeitsplätzen, mit teilweise guten Aufstiegsschancen in betriebsinternen Märkten, insofern war das eine noch akzeptable Variante. Die Überausbildung bzw. die Fehlusbildung in Bereichen, in denen absehbar ist, dass ein qualifikationsgerechter Einsatz nicht möglich ist, hält aber an, obwohl auch diese „second-best-Lösung“, nämlich der Wechsel auf einen Angelerntenarbeitsplatz kaum mehr möglich ist, weil diese Arbeitsplätze bei weitem nicht mehr im früheren Umfang vorhanden sind. Insofern finde ich die Forderung, darüber eingehend zu diskutieren, sehr berechtigt, stelle aber zugleich fest, dass man sich dabei erstaunlichen Koalitionen und breiten Abwehrfronten gegenüber sieht. Das wird jetzt möglicherweise nicht anders sein.

Jürgen Kühl

Ich glaube auch, dass die Debatte heftig werden wird. Deshalb greife ich lieber noch mal das Argument von Bartelheimer auf, der sagt, Lebenslagen sind prekär und nicht Erwerbsformen oder Beschäftigungsformen. Das bringt die Brücke zu Hartmut Seiferts Frage der Weiterbildung und zu Sabine Gensiors Frage der Berufsberatung, Arbeitsberatung und inhaltlichen Information. Wir wissen von vielen Maßnahmenteilnehmern, dass sie kein Qualifikationsproblem haben, weil sie schon einige – wenn auch meistens die falschen – Maßnahmen durchlaufen haben. Aber in ihrer momentanen prekären Situation wissen sie einfach nicht ein und aus. Da fehlen eine gescheite Beratung und eine Betreuung. Wir haben in Thüringen immer noch eine Nachbetreuung verlangt und finanziert wenn die Leute schon lange im Betrieb waren, sei es in betrieblicher Ausbildung, sei es in Beschäftigung. Den Bildungs- und Beschäftigungsträgern wurde dies vorgeschrieben, weil die geförderten Leute in so schwierigen und prekären Lebenslagen waren und langsam stabilisiert werden müssen. Es ist richtig, dass die Bundesagentur für Arbeit die Vermittlung noch ausbaut, jetzt werden wieder 4000 neue Vermittlungskräfte eingestellt. Vermittlung ist das Allererste, die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer ist auf 25 Wochen gesunken und alle sind glücklich. Berufsberatung und Arbeitsberatung und mit Verlaub auch Berufsforschung (schauen sie sich das Organigramm des IAB an, da ist links unten ein ganz kleines Kästchen, da steht Jutta Allmendinger, die ist gar nicht mehr da und da steht dann Berufsforschung): Das alles muss wieder her.

Die Berufsklassifikationen sind völlig obsolet. Wenn sie sich heute die zehntausenden von Stellenanzeigen in den Zeitungen anschauen, kriegen sie überhaupt nicht mehr mit, was eigentlich getan werden soll. Wie müssen die Leute qualifiziert sein, welche Abschlüsse haben sie, das ist vollkommen abgehoben. Ich finde, dass die Beruflichkeit auch einen ganz engen Bezug gehabt hat zu Tarifpolitik und tariflicher Eingruppierung. Da war es klar, wie man die Leute eingruppieren muss, wenn sie eine bestimmte Ausbildung und Qualifikation haben. Wenn das auch aufgehoben ist, haben wir zur Entlohnung keine belastbaren Brücken mehr. Das Fazit ist, wir brauchen wieder Berufsforschung und Berufsberatung sowie Arbeitsberatung, vielleicht auch für die Betriebe, wie sie mit ei-

ner vorhandenen Qualifizierung umgehen können. Wenn sich dann zur Überwindung einer prekären Lebenslage Weiterbildung anbietet, dann ist das in Ordnung. Das Problem bei der Weiterbildung ist eher, dass die Geringqualifizierten in den Betrieben, die Älteren, diejenigen, die keinen Abschluss haben erwerben können, immer noch am wenigsten teilnehmen und dass wir weder die Gewerkschaften noch die Arbeitgeber dazu bewegen können, hier wirklich entscheidende Modelle für die Weiterbildungsbeteiligung der Geringqualifizierten in den Betrieben zu organisieren – der ESF könnte das übrige finanzieren.

Hans Gerhard Mendius

Ich gehe davon aus, dass jetzt die Reihe der Antworten auf den Kollegen Schneider kommt. Gleichzeitig will ich darauf hinweisen, dass wir zeitlich trotz meiner Versuche des Zeitmanagements schon relativ weit vorangeschritten sind. Das wird sicher dazu führen, dass wir den einen oder anderen andiskutierten Punkt nicht mehr vertiefen und andere gar nicht ansprechen können – vielleicht können wir sie auf die Agenda für Debatten bei künftigen SAMF-Tagungen setzen.

Bent Paulsen

Jetzt habe ich immerhin die Bestätigung, dass es sich doch gelohnt hat, hierher zu kommen, Eine wunderbare Überleitung hat Jürgen Kühl geliefert, in dem er angesprochen hat, welche Facetten die Berufsausbildung hat. Man muss sich ja darüber im Klaren sein, dass, wenn man über Berufsbildung redet, man über ein multipolitisches Konzept spricht, in dem sowohl arbeitsmarktpolitische, wie wirtschaftspolitische, wie sozialpolitische und tarifpolitische Fragen eine Rolle spielen. Obwohl es **Berufsbildung** heißt, ist es nach der Verfassungsrechtslage ein Rechtsgebiet, das der Wirtschafts- und Sozialpolitik zugeordnet ist, sonst hätte der Bund nämlich in dem ganzen Feld nichts zu suchen. Das BBiG in seiner ersten Fassung ist unter der Ägide des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (wie es damals hieß) und unter der Co-Ägide des Bundeswirtschaftsministeriums entstanden. Diese Genese macht auch klar, wo die politische Stoßrichtung war, die Berufsbildung in dieser Weise zu organisieren: Be-

rufsbildung findet statt zur Sicherung qualifizierten Fachkräftenachwuchses in Wirtschaft und Verwaltung.

Die angesprochenen unterschiedlichen Facetten spielen auch eine ganz entscheidende Rolle bei den unterschiedlichen Erwartungen, die an Berufsbildung herangetragen werden; So besteht auf der Seite der Jugendlichen die Erwartung, dass dies ein Weg ist, in einen geordneten Erwerbsverlauf mit einigermaßen sicheren Aussichten auf ein Lebenseinkommen einzumünden, bei dem sie nicht auf Transferleistungen angewiesen sein werden. Umgekehrt wird auf der Seite der Betriebe Berufsbildung als ein Instrument der Personalrekrutierung in bewertet. Dass schließlich ein qualifizierter Berufsabschluss jedenfalls vor nicht zu langer Zeit außerdem auch in den sicheren Einstieg in die besseren Tariflohngruppen bedeutete, sei nur als ein weiterer Aspekt erwähnt, der das starke gewerkschaftliche Interesse der Gewerkschaften am Fortbestand der Ausbildungsberufe erklärt.

Das Kunststück der Konstruktion von Berufen war und ist heute immer noch, eine Entsprechung herzustellen zwischen dem Konstrukt des einzelnen Ausbildungsberufs auf der einen Seite und der Vielfalt der ausgeübten Berufstätigkeiten, für die diese Ausbildungsberufe qualifizieren. Wie sollten sonst die rund 350 Ausbildungsberufe, die wir zurzeit haben, eine qualifizierte Berufsausübung in weit über 100.000 klassifizierten Erwerbstätigkeiten finden? Nebenbei gesagt, ist es bedauerlich, dass BA und IAB die früher regelmäßig fortgeschriebene Klassifikation der Berufe nicht mehr veröffentlichen; das IAB hatte, als es sich auch noch erkennbar mit Berufsforschung beschäftigte, hieran immer sehr anschaulich aufzeigen können, welche Ausbildungsberufe welchen ausgeübten Berufen am ehesten entsprechen.

Zwischen beidem, also dem "Konstrukt Ausbildungsberuf" und den fachlichen Anforderungen der Erwerbsarbeitsplätze, soll Berufsausbildung eine Brücke schlagen im Sinne von „dorthin führen können“. Das alte Bild, Herr Schneider, von dem ich jetzt polemisch unterstelle, dass Sie es zu sehr in den Mittelpunkt ihrer Betrachtung gerückt haben, nämlich das „Zunftmodell“ – man lernt einen Beruf und übt diesen bis zum Ende des Lebens aus (der Schuhmacher, bei dem

ich meine Schuhe reparieren lasse, hat dieses Handwerk gelernt und er wird es, solange er arbeitsfähig ist, selbständig ausüben), dieses alte Bild entspricht seit Jahrzehnten nur noch in einigen wenigen Nischen der Wirklichkeit. Wir haben zunehmend Ausbildungsberufe, aus denen nie eine 1:1-Berufstätigkeit hervorgeht. Der Kfz-Mechatroniker – um ein Beispiel eines sehr hoch besetzten Ausbildungsberufs zu nehmen – wird nicht ausschließlich danach als Kfz-Mechatroniker arbeiten, denn den Platz als solchen gibt es gar nicht in jedem Kfz-Betrieb. Der Ausbildungsberuf ist vielmehr aus Komponenten zusammengesetzt worden, von denen man zu der Auffassung gekommen ist, dass, wenn jemand in diesem Feld tätig werden will, er oder sie über diese Summe an Qualifikationen verfügen können muss, und dass diese Qualifikationen am besten durch Praxis mit theoretischer Untermauerung erworben werden können. Das ist der Sinn und das ist alles andere als ein altmodisches Konstrukt. Jetzt kommt noch eine zweite bildungspolitische Dimension hinzu, die ich an dieser Stelle erwähnen will. Wir haben es damit zu tun, dass berufliche Ausbildung, wie wir sie organisieren, mittlerweile auch eine bildungskompensatorische Funktion hat. Sie muss nämlich leider auch dafür herhalten, missratene Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen wieder wettzumachen, die Jugendlichen also fit zu machen für das, was sie brauchen, um mit der Grundlage eines erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsberufs in eine dauerhafte Erwerbsperspektive einzumünden, die nicht den einen Arbeitsplatz vom Ausbildungsabschluss bis ins Rentenalter vorsieht, sondern vielfältige Wechsel als die größte Wahrscheinlichkeit für diese Jugendlichen. Und damit bin ich beim lebenslangen Lernen. Berufsausbildung setzt daher auch für diese Jugendlichen von Beginn an das Signal, auf das sie reagieren können müssen, nämlich von dem Moment an, an dem die Ausbildung beendet ist, ständig weiter lernen zu müssen, um das Absinken in soziale Unsicherheit zu verhindern. Wenn es die allgemeinbildende Schule nicht geschafft hat, lebenslange Lernbereitschaft und Lernfähigkeit zu erzeugen, dann muss all das durch berufliche Ausbildung hergestellt und verfestigt werden. So gesehen haben wir bisher noch einen relativen Erfolg damit, dass uns dieses System eine verhältnismäßig geringe Jugendarbeitslosigkeit beschert hat. Wir wissen darüber hinaus, dass es immer noch mehr Langzeitarbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung gibt als solche, die eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Wenn man es von dieser Seite betrachtet, ist offen-

sichtlich der erfolgreiche Abschluss einer vollqualifizierenden Berufsausbildung immer noch ein Weg, der größere soziale Sicherheit verspricht. Der Umkehrschluss, dass man mit Ausbildung nie in prekäre Lebensverhältnisse kommen kann, ist zwar angesichts der Datenlage nicht möglich. Gleichwohl: wer keine erfolgreiche Ausbildung durchlaufen hat, hat die sehr viel größeren Risiken, in prekäre soziale Lebensverhältnisse einzumünden.

Hans Gerhard Mendius

Ich möchte nur ergänzen, dass ich nicht gegen duale Ausbildung plädiert habe, sondern für bessere Informationen für die Betroffenen vor dem Antritt einer Ausbildung, etwa in der Weise, dass z.B. bei der Berufsberatung nicht nur darauf geachtet wird, dass ein Betrieb gut ausbildet, sondern auch vermittelt wird, in welcher Relation das Ausbildungsvolumen zum jeweiligen Bedarf an Ausgebildeten im Betrieb oder der Branche steht, damit die Auszubildenden ihre Übernahmechancen schon vorab bewerten können

Gisala Dybowski

Es gibt heute das Anspruchsdenken nicht mehr in der Weise, dass wenn man in die Berufsbildung geht, man damit auch seinen Arbeitsplatz gesichert hat. Die Übernahmequote liegt heute bei 59 %. Das sieht also deutlich anders aus als noch vor ein paar Jahren. Zu Herrn Schneider: Ich denke man sollte in der ganzen Diskussion auch die individuelle Seite betrachten. Ich glaube, dass nicht nur deshalb so viele Leute in die Berufsbildung gehen, weil Eltern meinen dass ihr Kind damit mit 16 Jahren Geld nach Hause bringt. Es ist vielmehr auch ein motivationales Problem: Sehr viele junge Leute sind durch eine Berufsbildung sehr viel motivierter zu lernen als wenn sie noch ewig in Schulen zu bleiben würden und ich würde sagen: Wenn es die Berufsbildung nicht mehr gäbe, dann wären die drop-out-Quoten aus allgemeinbildenden Schulen noch viel höher und wir hätten noch ganz andere Probleme. Drittes Moment: In der beruflichen Ausbildung hat sich auch Einiges getan. Berufliche Ausbildung ist längst nicht mehr Fachausbildung sondern ist eigentlich eine Vorbereitung auf lebenslanges Lernen und schafft die Basis mit einer breiten Ausbildung, die genau das versucht

zu fördern, was Lothar Lappe auch herausgearbeitet hat, die Fähigkeit zur Selbstorganisation und des selbständigen Weiterlernens. Insofern denke ich, dass zwar sicher Vieles in der beruflichen Bildung noch reformierungsbedürftig ist, sie schafft aber genau die Fundamente, um dann kontinuierlich weiterlernen zu können und es zeigt sich heute sehr deutlich, wer diejenigen sind, die überhaupt in der Lage sind selbständig zu lernen. Das sind die Leute, die in ihrer Sozialisation und ihren vorherigen Bildungsbiografien diese Fähigkeiten auch ein Stück weit ausgebaut haben. Berufliche Bildung ist ein Stück weit der Grundstein, der dann die Voraussetzungen schafft, um sich in der ganzen Erwerbsbiografie qualifiziert weiterentwickeln zu können.

Lothar Lappe

Ich möchte auf einige europäische Vergleichsuntersuchungen zur Berufsausbildung und Berufseinmündung zu sprechen kommen. Gegen die Argumente von Herrn Schneider kann man die Ergebnisse des von Walter Heinz durchgeführten deutsch-englischen Vergleichsprojekts anführen. Hier wird mit der Methode der „matched pairs“, die Berufseinmündung englischer und deutscher Jugendlicher untersucht, bei der sich zeigt, dass die deutschen Jugendlichen in der wesentlich strukturierteren dualen Ausbildung qualifikatorisch deutlich besser wegkommen, während die englischen Jugendlichen früher ihr Geld verdienen. Europäische Mehrländerstudien – z. B. der von der Fondazione Pietro Seveso (Mailand) durchgeführte Vergleich der Berufsausbildung in Italien, Frankreich, England und Deutschland – zeigt eindeutig die strukturellen Vorteile einer flächendeckenden und landesweit gültigen Ausbildung vor allem in den modernen Berufen für Unternehmen und Auszubildende. In Ländern wie Italien und Frankreich ist die Berufsbildungssituation äußerst heterogen und unübersichtlich. Die Ausbildung zu einem Beruf wie dem Fachinformatiker oder in den spanabhebenden Berufen erfolgt im Trentino völlig anders – mit anderen Curricula und an anderen Institutionen – als in Calabrien oder Sizilien, so dass der Wissenstransfer, die Orientierungsmöglichkeiten und auch die berufliche Mobilität äußerst erschwert sind. In Frankreich gibt es flächendeckende Ausbildungsordnungen höchstens branchenweit (Banken), ansonsten ist die Ausbildungslandschaft durch eine starke Zersplitterung gekennzeichnet.

Es wurde auf die Übernahmeprobleme an der zweiten Schwelle hingewiesen; es gilt jedoch immer noch, dass die Jugendarbeitslosigkeit nach Absolvierung einer dualen Ausbildung vergleichbar gering ist. Auch wenn die Übernahme in ein geregeltes Arbeitsverhältnis nicht mehr automatisch erfolgt, ist die sozialisatorische Bedeutung einer betrieblichen Berufsausbildung nicht zu unterschätzen, schließlich lernen die Jugendlichen das Unternehmen im Abteilungsdurchlauf kennen und erwerben anders als Vollzeitschüler Betriebspraxis.

Bent Paulsen hat betont, dass der Beruf nicht mehr im Sinne einer Zunft gesehen werden kann. Bei den IT-Berufen, den neugeordneten spanabhebenden Berufen, bei den Berufsbildern des Mechatronikers, des Chemikanten oder der Fachkraft für Veranstaltungstechnik sind die Berufsbilder sehr offen, flexibel und stark lernorientiert konzipiert; sie sind theoriegeleitet und praxis- und produktionsnah zugleich.

Hier gilt, was heute der Herr Lacher gesagt hat: Die Ausbildung ist ohne Produktion gar nicht mehr denkbar. Ausbildung und Weiterbildung sind nicht mehr getrennt zu sehen, sie sind auf die jeweils neuen Technologien in der Produktion hin orientiert und die Spezialisten in der Ausbildung sind in der Lage oder sollten in Lage sein das einzuordnen.

Sabine Gensior

Mir scheint es wichtig doch festzuhalten, – das kam auch durch die Beiträge zuvor heraus – dass der Beruf sowohl eine lernbezogene als auch eine sozialpolitische Bedeutung hat, eine sozialpolitische hinsichtlich des Tarifsystems, der Bedeutung der berufsgenossenschaftlichen Dimension und auch hinsichtlich der Beruflichkeit im Übergang unter dem changierenden Bereich der Beschäftigungsfähigkeit. Letzteres haben wir jetzt nicht weiter diskutiert. Die Frage, die sich mir stellt ist daher die: Inwieweit gibt der Staat künftig seine Ankerfunktion auf? Ankerfunktion insofern, als bisher die sozialstaatliche Sicherungsfunktion und die soziale Funktion des Berufs auch die war – und auch die Arbeitsmarktpolitik hat sich da immer angekoppelt –, dass berufliche Bildung und Weiterbildung in der Arbeitsmarktpolitik sozusagen klassisch immer im Fokus standen.

Das ist aus meiner Sicht brüchig geworden und die Frage ist: Wie wird sich das weiter entwickeln, das ist der Punkt, den man aus meiner Sicht im Fadenkreuz halten sollte.

Bernd Reissert

Drei kleine Punkte. Der Erste: Die von Hilmar Schneider angestoßene Diskussion bezog sich jedenfalls explizit auf die Wortmeldung von Hartmut Seifert. Ich will noch mal versuchen, das zurückzubinden.

Die Seifertsche These nämlich, dass Prekarisierung von Beschäftigung, von Erwerbstätigkeit zu minderen Investitionen in Weiterbildung führt, zu der habe ich keinen Widerspruch gehört und das ist die Rückbindung an das Gesamtthema der Tagung, von der jedenfalls ich möchte, dass sie nicht ganz verloren geht.

Zweiter Punkt zu der These „Arbeitsvermittlung verdrängt Beratung“ will ich etwas sagen aus der Perspektive dessen, der seit neuerem für Ausbildung in der Bundesagentur für Arbeit zuständig ist. Das ist angelegt, das ist richtig, die Bundesagentur hat derzeit einen Nachwuchsbedarf im Bereich Berufsberatung angemeldet, der etwa ein Sechstel der Zugänge vorsieht, das ist nicht viel. Das hat aus meiner Sicht etwas zu tun mit einer im ganzen System angelegten Kurzfristigkeit von Arbeitsmarktpolitik. Es hat sicher auch etwas zu tun mit demographischer Entwicklung, über die wir jetzt nicht diskutiert haben und – da würde ich Jürgen Kühl sehr stark unterstützen – mit Unsicherheiten über Beruflichkeit und fehlender Berufsforschung, das ist aus meiner Sicht zentral.

Ein ganz kurzer Punkt noch zu einem schon relativ lange zurückliegenden Einwurf von Peter Bartelheimer zu Zusammenhängen zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung. Ich würde seiner These zustimmen oder zumindest nicht widersprechen, dass es gewollt ist, dass Flexibilisierung dann auch zu schlechterer sozialer Absicherung zumindest im Bereich der Arbeitslosenunterstützung führt, denn sonst hat man ja die Angebotseffekte nicht, die man erreichen will. Nur, ob das auch gilt für die anderen sozialen Risiken, nämlich die Tatsache, dass man – ich verallgemeinere das nicht – mit bestimmten Flexibilitätsformen und be-

stimmten prekären Formen dann eben auch Probleme schafft im Bereich der anderen sozialen Risiken, insbesondere im Hinblick auf Alterssicherung. Das scheint mir weniger bewusst zu sein und ich denke man könnte es auch nicht besonders gut vertreten, dass das so sein muss. Mir gebührt das Schlusswort nicht, aber ich bin besonders gespannt auf die nächste Tagung, bei der das Thema „Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung“ anvisiert worden ist.

Hans Gerhard Mendius beschließt die Runde mit dem Dank an Podiumsteilnehmer und Diskutanten und dem Hinweis darauf, dass der Teil der eigentlich vorgesehenen Themen, die allenfalls gestreift werden konnten, deshalb nicht von geringerem Interesse ist und eine vertiefende Diskussion verdient hat, die sicherlich auch im Rahmen künftiger Veranstaltungen der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung zu führen ist.

IV. Arbeit, Beruf, Organisation und Lernen

Lothar Lappe

Innovationsraum Arbeit. Auswirkungen der Implementierung und Anpassung betriebswirtschaftlicher Standardlösungen auf die Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle zwischen Anbietern und Anwendern von Standardsoftware

1. Einleitung

Die Informations- und Telekommunikationstechnologie ist eine Querschnittstechnologie, die als Hard- und Software fast alle Produktions- und Dienstleistungsbereiche durchdringt. Innerhalb kurzer Zeit ist mit der IT-Industrie eine Branche entstanden, die vom Beschäftigungsumfang her die Automobilindustrie bereits überholt hat. Anfang der 90er Jahre noch war die Nachfrage nach Computerspezialisten gering (1993 wurden nicht einmal 8.000 Personen gesucht), der Beruf des Informatikers galt keineswegs als Zukunftsberuf.

Bereits im Jahr 2000 fehlten nach Angabe des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (vgl. BITKOM 2000) ca. 75.000 IT-Fachkräfte. In den Jahren 1996 bis 2000 wurden rund 200.000 neue Arbeitsplätze geschaffen (vgl. ebd.). Seit dem Konjunkturunbruch im Jahr 2001, der im Gefolge eines schrumpfenden IT-Gesamtmarktes viele Unternehmensinsolvenzen nach sich zog, verlor die Branche rund 30.000 Arbeitsplätze (vgl. BITKOM 2004). Trotz dieses krisenhaften Einbruchs ist die IT-Branche mit dem Maschinenbau und der Elektrotechnik mit ca. 780.000 Beschäftigten immerhin die drittgrößte Branche. Gegenwärtig gibt es rund 60.000 Auszubildende in den IT-Berufen. Nach einer Umfrage der BITKOM herrscht bereits

wieder Fachkräftemangel. Wie im Jahre 2003 kann ein Großteil der IT-Unternehmen nicht im ausreichenden Umfang Fachkräfte finden.

Auf der technischen Seite liegen die Gründe für die wachsende Bedeutung der IT-Industrie in der Entwicklung immer leistungsfähigerer Server beziehungsweise Rechner und der entsprechenden Netzhardware sowie im Erfindungsreichtum auf dem Gebiet der Software. Die systemischen Rationalisierungsmaßnahmen (Vernetzungen von Unternehmen und Branchen), der Bedarf an Produktions- und Dienstleistungsorganisation, die Interaktionsfähigkeit immer leistungsfähigerer Rechner und ihrer Betriebssysteme, die Notwendigkeit des Aufbaus von Datenbanken, die Notwendigkeit und die Möglichkeit betriebswirtschaftlicher Applikationen (ERP, CRM, SCM), die Entwicklung von Anwendungen wie Textverarbeitungs-, Tabellenkalkulations- und Grafiksoftware usw. und schließlich der Siegeszug des Internets, haben diese Entwicklung vorangetrieben.

Zur Softwareindustrie zählen wir Produzenten von Betriebssystemen, Entwickler und Anbieter von Anwendungen/Applikationen wie Schreibsoftware, Grafiksoftware, Fotosoftware, Tabellen- und Rechensoftware sowie Hersteller und Anbieter betriebswirtschaftlicher Standardsoftware, die für die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt die größte Bedeutung besitzen (Enterprise-Resource-Planning, Supply-Chain-Management, Customer-Relationship-Management).

In diesem letztgenannten Bereich – Gegenstand des vorliegenden Beitrags – zeigt sich ein enormer Bedarf an zusätzlicher Beratungskompetenz, z.B. bei der Einführung von Vertriebs-, Marketing- und Servicesoftware.

Grundlage des Aufsatzes ist die Analyse von Arbeitsaufgaben innovativer Projekte in der IT-Industrie im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts „Systemische Integration von Produktion und Dienstleistung. Entwicklungspfade und erfolgreiche Umsetzungsprozesse“.

Die Forschungsarbeiten wurden von der BTU Cottbus, der TU Wien und der Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Systemanalysen durchgeführt; beteiligt

waren Alexandra Bläsche, Prof. Dr. Sabine Gensior, Dr. Friedrich Glock, Dr. habil Lothar Lappe, Dr. Hilda Tellioglu und Prof. Dr. Ina Wagner.

2. Der Trend zur Standardsoftware

Der Bereich betriebswirtschaftlicher Software ist durch eine breite Angebotspalette gekennzeichnet. Es dominieren komplexe Systeme, die alle Geschäftsprozesse abbilden, steuern und integrieren, wie beispielsweise ERP-Systeme. Aber auch Anwendungen, die sich auf spezielle betriebliche Vorgänge richten und die mit dem ERP-System oder der Systemsoftware verbunden werden können, wie z.B. CRM-Systeme, SCM oder E-Commerce-Lösungen, haben sich zunehmend durchgesetzt.

Bei den betriebswirtschaftlichen Softwarelösungen der von uns untersuchten Unternehmen handelt es sich um ERP-Systeme, die mit anderen Systemsoftwarepaketen wie CRM-oder SCM-Systemen verbunden werden können.

Im Folgenden sollen die wesentlichen betrieblichen Softwarekomponenten kurz skizziert werden.

Das Enterprise Resource Planning (ERP) ist als integrierte betriebswirtschaftliche Standardsoftware zu begreifen, die als Gruppe von Standardmodulen für die Finanzbuchhaltung, die Personalabrechnung, Produktionsplanung und -steuerung (PPS), Logistik usw. mit einer einzelnen Datenbank verbunden ist. Da fast alle realen verwaltungstechnischen und industriellen (produktiven) Prozesse eines Unternehmens eng miteinander verzahnt sind, sollten die entsprechenden Anwendungen integriert sein. Wer sich für sog. Standalone-Software oder Systeme mit unterschiedlicher Herkunft entscheidet, wird mit Integrationsproblemen oder einer sehr aufwendigen Wartung zu kämpfen haben. Der Hauptvorteil eines ERP-Systems ist daher die vollständige Integration von systemgleichen Modulen.

Prinzipiell ist es möglich, ERP-Systeme an die Bedürfnisse verschiedener Industrien anzupassen, ein Prozess, der von den Softwareherstellern selbst, zu-

meist aber von Vertragsnehmern (kleinere Softwarefirmen) auf dem Wege des "customizing" durchgeführt wird. Diese kleinen mittelständischen Firmen haben ihre Stärken bei der Abbildung industriespezifischer Funktionen, insbesondere bei PPS- und Logistikaufgaben.

Das Aufgabengebiet des Customer Relationship Managements (CRM) richtet sich auf die Gestaltung und Pflege der Kundenbeziehungen. Neben der Unterstützung von operativen Aufgaben in Vertrieb, Marketing und Service lassen sich mit Data-Warehouse- und Analyse-Tools aufwendigste Kunden- und Produktdatenauswertungen bewerkstelligen. Intranet und Internet ermöglichen die Kommunikation und Zusammenarbeit sowohl innerhalb als auch über die Unternehmensgrenzen hinaus (Kontakte zu Geschäftspartnern). Diese Techniken sowie die zunehmende Verbreitung mobiler Kommunikationsendgeräte erlauben eine Kundenbetreuung überall, zu jeder Zeit und in verschiedenen Qualitätsstufen.

Der Gruppe der IT-Dienstleister kommt insofern eine wachsende Bedeutung zu, als die komplexen Softwarelösungen einen größeren Implementationsaufwand auf Seiten der Anwenderunternehmen erfordern, der durch die Hersteller selbst nicht mehr in vollem Umfang erbracht werden kann. Zahlreiche Spezialisten treten als „Customizer“ auf und übernehmen als Systemintegratoren diese Leistungserstellung.

Die Anbieter können durch die Konzentration auf ihre Kernkompetenz - die Software-Entwicklung - eine größere Rentabilität des im Unternehmen eingesetzten Kapitals erreichen. Denn die Anzahl der parallel durchführbaren Projekte steigt durch den Einsatz von Partnern sprunghaft an. Dies verstärkt bei Softwarehäusern die Tendenz, die Services rund um ihr Produkt nicht mehr selbst anzubieten. Folgende Varianten sind beobachtbar:

- Software und Services kommen weiterhin aus der Hand des Softwarelieferanten.

- Der Software-Anbieter beschränkt sich auf den Verkauf der Lizenzen. Alle Services werden von einem Service-Provider übernommen.
- Software und Services sind prinzipiell getrennt. Der Softwarelieferant stellt aber einen Know-how-Transfer sicher.

In vielen Unternehmen existieren aus historischen oder produktionstechnischen Gründen häufig eine separate Software für die Finanzbuchhaltung und/oder Kostenrechnung sowie ein spezielles Produktionsplanungs- und Produktionssteuerungssystem (PPS-System), die an die ERP-Lösung angekoppelt werden. Eine solche Zwischenschaltung einer fremden Software, die früher nicht zuletzt aufgrund der Schnittstellenprobleme noch als exotisch galt (z.T. hausinterne Entwicklungen), ist heute ganz normal. Das hängt damit zusammen, dass die Datenbanken viel offener und viel flexibler geworden sind. Die ERP-Lösungen arbeiten mit offenen Datenbanken. Aus diesem Grunde gehen fast alle Softwareanbieter technologische Partnerschaften ein, um als *Komplettanbieter* auftreten zu können.

3. Eine wichtige Voraussetzung für die zunehmende Modularisierung: Die Integration der Datenbasis

Die betrieblichen Daten aus einer Abteilung tangieren die Datenbasis in anderen Abteilungen immer stärker. Die Geschäftsprozesse des Einkaufs und der Bestandsführung (beides Materialwirtschaft) sind eng mit der Finanzbuchhaltung verbunden. Zu einem beschafften Material gehört auch ein entsprechender Lieferant, aus Sicht der Buchhaltung ein Kreditor. Material muss bezahlt und bewertet werden. Rechnungen, die der Vertrieb ausstellt, werden an die Debitorenbuchhaltung weitergeleitet, welche für die Zahlungseingänge und das Mahnwesen zuständig ist. Die gleichen Daten werden in verschiedenen Unternehmensbereichen (auch in Tochterunternehmen) und für bereichsübergreifende Prozesse benötigt.

Um dies zu gewährleisten, ist eine Integration der Datenbasis erforderlich, das heißt, Daten- und Informationsflüsse von betrieblichen Prozessen müssen ohne

wesentliche Schnittstellen in einer Software erfasst und gehalten werden. Die Daten- und Informationsintegration wird unter anderem durch Plausibilitätsprüfungen und durch die einmalige Speicherung der Daten in einem zentralen Datenbanksystem gewährleistet. Dadurch verhindert man eine Mehrfachspeicherung in den einzelnen betrieblichen Funktionsbereichen wie Finanzbuchhaltung, Einkauf, Bestandsführung (Materialwirtschaft), Vertrieb usw. Die Zunahme der betrieblichen Module, der Funktionalitäten aber auch das Vorhandensein von Schnittstellen zu „herstellerfremden“ Softwarepaketen führt zu einem permanenten Ansteigen der Komplexität.

4. Strukturelle Veränderungen der Betriebe/Unternehmen bei der Einführung von Standardsoftware: Re-Engineering und Customizing – Anpassung der Betriebsstruktur an die Software oder Anpassung der Software an die Betriebsstrukturen?

Das Customizing betrifft im Kern die Frage, in wieweit sich die BW-Software an die Betriebsstrukturen anzupassen hat beziehungsweise in welchem Ausmaß ein Re-Engineering der betrieblichen Produktions-, Arbeits- und Organisationsstrukturen der Implementation der Software vorausgehen muss.

Schließlich ist die Implementation von BW-Software ein komplexer Prozess, der massiv in die organisatorischen Einheiten und Funktionsbereiche des Kundenunternehmens eingreift und die Prozesse der betrieblichen Leistungserstellung verändert.

Im CRM-Fall sind davon alle Unternehmensbereiche betroffen, die klassischen Kundenbetreuer, wie Vertrieb, Marketing und Service, aber auch die so genannten »Back-Office«-Funktionen.

Bevor das CRM-System integriert wird, ist es erforderlich, die jeweiligen Kundenbedingungen (die Art der Datenerfassung, die Abbildung der betrieblichen Prozesse) zu analysieren. Auch bei einer CRM-Standardsoftware spielen die spezifischen technischen und branchentypischen Bedingungen des Kunden eine große Rolle. Die vorhandenen Erfahrungen (z.B. mit betriebswirtschaftlicher

Standardsoftware) sowie die Ansprüche und Lösungsvorstellungen der Kunden beeinflussen den Prozess des Customizing; die Anpassung der Standardmodule hängt zeitlich und finanziell von den Kundenvorstellungen ab.

Häufig ist die Einführung einer neuen Software auch Gegenstand konfligierender Interessen zwischen Herstellern und Anwendern – sofern der Kunde genügend Verhandlungsmacht und vor allem Expertenwissen vorweisen kann und entsprechend harte Forderungen stellt. Das geschieht in projektbegleitenden Expertenteams, die von Anfang an gebildet werden, in festen Teams, ad hoc-Teams usw. Der Customizer muss angesichts der zu lösenden Probleme im Projektteam, aber auch angesichts der im Betrieb auftretenden Widerstände als Vermittler auftreten.

Es werden von den Softwareherstellern aber auch für ganz bestimmte Module Kundenarbeitskreise eingerichtet (z.B. für den deutschen Maschinenbau Nord, Süd und West), um so die speziellen betrieblichen Interessen in die Modulentwicklung einfließen zu lassen. Je größer die Expertise der Anwender, je stärker das Expertenwissen im Kundenbetrieb ausgeprägt ist, umso deutlicher finden diese Interessen z.B. an der Ausprägung bestimmter Funktionalitäten Eingang in die Software.

Das Customizing selbst ist die Methode, die umfangreiche betriebswirtschaftliche Software und ihre „unternehmensneutral“ gelieferten Funktionalitäten an die Unternehmensbedürfnisse anzupassen. Standardsoftware beinhaltet standardisierte, in Software gegossene, betriebliche Prozesse. Das Customizing orientiert sich im Kern an einer Liste oder an einem Strukturplan von einstellbaren Parametern oder Variablen. Betriebswirtschaftliche Funktionen und Prozesse sind häufig nicht so unterschiedlich, dass eine individuelle Entwicklung von Softwarelösungen für jedes Unternehmen gerechtfertigt wäre. Dennoch gibt es eine Vielzahl von unternehmensspezifischen Parametern und Verarbeitungsregeln, z.B. Konten, die Anzahl der selbständig bilanzierenden Einheiten (Niederlassungen im Ausland, Konzerntöchter), Verzugstage oder Mahntexte bei Mahnverfahren. Die Anpassung an solche individuellen Belange, d.h. die Einstellung der unternehmensspezifischen Parameter (z.B. Standardvorgaben für die Um-

satzsteuer bei Auslandsgeschäften) und Verarbeitungsregeln (z.B. Skontoregeln) bedeuten eine Erweiterung beziehungsweise Änderung des Software-Standards.

Beim Customizing wird nicht die Software selbst im Sinne einer Veränderung oder Erweiterung des Programmiercodes modifiziert, sondern die Einstellung von bereits in der Software vorgegebenen Parametern oder Variablen vorgenommen, z. B. die Festlegung der verfügbaren Materialarten mit zugehörigen Pflegebildschirmen, usw. Insofern sind die Softwaremodule relativ starr (vgl. Picot 2006). Die Einstellmöglichkeiten sind inhaltlich gebündelt (Controlling, Vertrieb, Konsignations-Lager usw.). Hier setzt das vielfältige Branchen- und Betriebsstrukturwissen der Customizer an, um die Geschäftsprozesse des Kundenbetriebs auch tatsächlich abzubilden.

5. Die zeitlich und inhaltlich kaum überschaubaren Planungs- und Handlungssequenzen besitzen Überforderungscharakter

Alle Materialien (von Kunden gewünschten und nicht immer akzeptierten und häufig umgearbeiteten Teilziele) werden in einen Projektplan, einen Stufenplan umgesetzt, der folgende Etappen umfasst:

- Kick - off
- Aufbau der technischen Infrastruktur
- Einstellung der Basisfunktionalitäten und Datenübernahme
- Erstellung eines Fachkonzepts (Ist-Prozess- und Soll-Prozess-Analyse)
- Implementierung eines Prototypen (für einen Pilotanwenderkreis)
- Erweiterung der Funktionalitäten
- Roll out/ Produktivsetzung

Dieser Ablauf soll anhand der Implementation von CRM beispielhaft erläutert werden: Die Grobstruktur des Projektes wird vor Projektbeginn festgelegt und geht in den Vertrag ein. Nach der sogenannten Pre-Sell-Fase wird das Projekt vom bis dahin zuständigen Produktmanager intern an den Projektleiter übergeben. Das Customizing-Projekt beginnt anschließend mit einem Kick-Off Meeting beim Kunden.

Bei größeren Projekten wird bereits ein Jahr vor Beginn der Einführung/Umstellung der Software mit Hilfe externer Berater ein Projekt zur Geschäftsprozessoptimierung (GPO) durchgeführt. Im Zuge dieses Projekts wird auch die Entscheidung getroffen, auf Standardsoftware umzusteigen. Die Ergebnisse der GPO dienen im Customizing-Projekt als Unterlage für die Sollkonzeption der Gestaltung. Die Ergebnisse des Projektes GPO sind schließlich auch eine der Grundlagen für die Erstellung des Pflichtenhefts in der Ausschreibung des Projektes beziehungsweise für die Selektion der Anbieter.

Ein wesentliches Ziel des Projekts ist die durchgängige informatorische Erfassung von Geschäftsprozessen: Ein- und Verkauf von Handelswaren, Einholen von Angeboten, Bestellvorgänge, Anlieferung von Halbfertigprodukten, Qualitätskontrolle der angelieferten Waren, Erstellen von Lieferscheinen und Rechnungen, Lagerhaltung an verschiedenen Lagerorten des Unternehmens.

Gleichzeitig mit dem Customizing Projekt werden mehrere parallele Projekte durchgeführt, die für die Software relevant sind und deren Anwendung erweitern sollen, wie die Restrukturierung des Unternehmens, die Einführung von Barcodes, die mobile Datenerfassung von Waren, die Gestaltung von Artikelnummern durch eine Projektgruppe des Kundenunternehmens, auch im Hinblick auf die Einführung von E-Commerce.

Beim Versionswechsel (Migration von ERP) fallen sehr viele Aufgaben an, wie die Erstellung von Testversionen, die Datenmodelländerungen, die Erarbeitung eines veränderten Organisationsmodells, die Überarbeitung der Parametereinstellungen sowie die Anpassung der Masken (Überarbeitung der Oberfläche). Beide Fallbeispiele (sowohl das Customizing als auch die Migration einer Soft-

ware) machen deutlich, dass eine lückenlose Gesamtplanung der Projekte bis in alle Feinheiten hinein eine Überforderung der Mitarbeiter verursachen würde.

Um diese hier nur angedeutete Komplexität der Aufgaben bewältigen, um auftretende Fehler schnell und effizient analysieren und lösen zu können, wurden von großen Softwareherstellern allerdings Planungshilfsmittel (Assets=Werkstücke) entworfen, mit denen umfangreiche Projekte zeitlich und organisatorisch strukturiert werden können.

6. Das Gesamtziel eines Softwareprojektes ist meist zeitlich und inhaltlich unüberschaubar und nicht präzise formulierbar. Daher erfolgen Planung und Durchführung eines Projektes zunächst als Sequenz von Teilzielplanungen

Die Arbeitsabläufe in den verschiedenen untersuchten Projekten, der Umfang der Planungsprozesse, die Vielzahl der Handlungsprogramme bei der Einführung kompletter ERP oder CRM-Softwarepakete beziehungsweise beim Versionswechsel mit zum Teil paralleler Restrukturierung von Betriebsteilen machen deutlich, dass die Anforderungen der in den verschiedenen Teams tätigen Projektmitglieder immer die Ebene der *Teilzielplanung* überschreiten, dass sich die funktionstypischen Qualifikationsanforderungen der Customizer und Berater im Feld der Koordination mehrerer Handlungsbereiche (*Bereichsplanung*) bewegen und gelegentlich auf der höchsten Ebene der Schaffung neuer Handlungsbereiche (*Erschließungsplanung*) zu finden sind.

Wir beziehen uns hier auf das Modell der Handlungsregulation von Hacker (1973, 1992, 1995), Volpert (1974) sowie Volpert u. a. (1983), mit dessen Hilfe die Arbeitsanforderungen von Customizern (Beratern, Projektleitern) erhoben wurden (durch intensive Arbeitsbeobachtungen und ergänzende Befragungen).

Die Theorie der Handlungsregulation weist die unterschiedlichen Qualifikationskomponenten einer Arbeitsaufgabe im Rahmen des Fünf-Ebenen-Modells der Regulationserfordernisse den Ebenen der sensumotorischen Regulation (Handlungsausführung), der Handlungsplanung, der Teilzielplanung, der Koor-

dination mehrerer Handlungsbereiche (Bereichsplanung) und der Schaffung neuer Handlungsbereiche (Erschließungsplanung) zu (Bläsche/Lappe/Gensior 2004: 18 f).

Bisher wurde dieses Qualifikationsmodell vorwiegend im Bereich der un- und angelernten Tätigkeiten (Lappe 1981; Moldaschl 1991) und bei den qualifizierten industriellen Facharbeiten (Mickler et al. 1977; Lappe 1993) angewandt. In der vorliegenden Analyse jedoch zeigt sich, dass es vor allem die qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten in der Softwareindustrie angemessen erfassen kann.

Die Notwendigkeit der *Teilzielplanung* ergibt sich allein schon aus der Tatsache, dass eine Gesamtplanung bis in alle Feinheiten eine Überforderung der Beschäftigten bedeuten würde. Die umfangreichen, bis zu zwei Jahre dauernden, kaum überschaubaren Projekte müssen notwendigerweise in Einzelsequenzen zerlegt werden, um sie abarbeiten zu können. Strukturiert wird die Einführung einer ERP- oder CRM-Lösung oder ein Versionswechsel durch die Formulierung vieler Teilziele, durch die Aufstellung und Antizipation von Handlungsprogrammen, die von unzähligen Handlungsroutrinen durchsetzt sind, durch die Aktualisierung von Verfahrenkenntnissen und Sachverhaltenswissen in den unterschiedlichen Bereichen (Betrieb/Branche/Software/Hardware).

Ein anschauliches Beispiel dafür wie jedes Teilziel präzisiert, seine Erreichung geplant und ausgeführt wird, stellen die „To-do“- Listen und die Themendatenbanken dar, die regelmäßig als Dokumentation geführt werden. Zwar ist der allgemeine Projektverlauf (Informationsphase, Schulung, Ist-Erhebung, Sollkonzept usw.) grob vorgegeben, er orientiert sich zudem an dem Erfahrungswissen der Teammitglieder des Softwareherstellers, das sich aus vielen durchgeführten Projekten speist; jedoch bergen die Informationsphase, die Ist-Erhebung beim Kunden und die häufig während der Projektdurchführung auftauchenden Kundenwünsche viele Überraschungen, die die Formulierung und Abarbeitung von Alternativzielen notwendig machen.

7. Customizer, Consultants usw. besitzen ein eigenartiges, heterogenes Qualifikationsprofil, das sich aus Softwarewissen, Branchen- und Betriebswissen, aber auch aus Hardwarekenntnissen und spezifischen kommunikativen Techniken in einer Weise zusammensetzt, wie man sie sonst kaum auf dem Arbeitsmarkt findet.

Die Qualifikationsanforderungen an die Customizer und Berater, die mit der Beratung, Planung, Konzeption und Einführung von CRM-, ERP- oder Facility-Management-Lösungen oder einem Releasewechsel im Anwenderbetrieb zu tun haben, sind mit der Beschreibung als Teilzielplanung nicht erschöpfend erfasst. Es zeigt sich, dass die Qualifikationsanforderungen im Normalfall als *Koordination mehrerer Handlungsbereiche* – von Volpert et al. (1983) *Bereichsplanung* genannt - charakterisiert werden können.

Beide Bereiche – die Datenstruktur des Kundenunternehmens und die Software – bewegen sich allmählich aufeinander zu, indem Teilziel um Teilziel mit Hilfe von Handlungsprogrammen und Routinen abgearbeitet werden. Dabei tauchen bei den Projekten häufig neue Projektteilziele in Form von überraschenden Kundenwünschen auf, die so im (vage) formulierten Gesamtziel nicht enthalten sind. Es werden während des Projekts Kundenwünsche geäußert, für die entweder keine Standardschnittstellen existieren oder die mit den vorhandenen Standardmitteln nicht lösbar sind (Problem der Fremdsoftware).

Unsere *These* lautet, dass sich die Teilzielplanungen, die Abarbeitung der Teilziele durch komplexe Handlungsprogramme oder Handlungsroutinen, die Feedback-Schleifen und Korrekturprozesse nicht nur in einem einzigen homogenen Handlungsbereich, sondern in verschiedenen Handlungsbereichen vollziehen.

Mehr noch, man kann zeigen, dass bei der Arbeit des Customizing mindestens zwei Symbolwelten, zwei Sprachspiele aufeinandertreffen: Die Symbolwelt der Module und die „reale“ Welt der produzierten, gelagerten, gekauften und verkauften Gegenstände/Waren/Dienstleistungen.

Die Mitglieder der verschiedenen Projektteams zur Realisierung betriebswirtschaftlicher Softwarelösungen haben es in der Tat – wie eine nähere Analyse zeigt - mit unterschiedlichen Handlungsbereichen zu tun, an die unterschiedliche Symbolwelten geknüpft sind.

Zunächst scheint es so, als würde man nur einen einzigen Handlungsbereich betrachten, den jeweiligen Anwenderbetrieb. Die Analyse der Arbeitssituationen in unserem Projekt zeigte aber, dass wir es einmal mit einem Betrieb oder Unternehmen zu tun haben, das reale Gegenstände/Waren produziert, lagert, kauft oder verkauft. Dieser Warenfluss, insbesondere das Produktions-, Planungs- und Steuerungssystem, soll mit Hilfe einer Software „abgebildet“ werden. Sodann stellt sich heraus, dass neben diesem Warenkreislauf auch der Wertefluss, die Planungs- und Kontrollkostenrechnung, das Warenwirtschaftssystem in der Software abgebildet wird. Schließlich haben wir die Module der Software selbst, die sich auf die beiden ersten Bereiche beziehen. Die Grundlage des Ganzen bildet die „Abbildung“ der Organisationsstruktur des Unternehmens im System einer Hierarchie oder eines Algorithmus. Folgende Darstellung soll dies verdeutlichen:

Abbildung 1 Wissens- und Handlungsbereiche der Berater-Funktion

Betrieb als Produzent	Betrieb als Wertefluss	Betrieb als Abfolge von Softwaremodulen	Betrieb als Hierarchie/ Algorithmus von ...
realer Gegenstände und Dienstleistungen; als Ort realer Produktionsprozesse; als Lagerort von Waren; als Vertriebs- und Einkaufsagent von Waren	Buchhaltung, Kostenrechnung und Controlling als wertmäßiger Ausdruck der Leistungen und Waren	Beschaffungswesen Bewertungssysteme Expertensysteme Ergebnisrechnung Fertigungssteuerung Finanzbuchhaltung Kostenstellen-/trägerrechnung Materialwirtschaft Planungssysteme Produktdatenmanagement Vertriebssysteme	Konzern Buchungskreis Geschäftsbereich Mandant Werk Lagerort Lagernummer Stellplatz

Diese Verteilung der Wissensbestandteile und Handlungsbereiche ist qualifikatorisch von großer Bedeutung, weil zum einem (von links nach rechts) zunehmende Abstraktionsleistungen vollzogen werden müssen und von rechts nach links von den mit einer Softwareeinführung befassten Beratern und Trainern permanente Transformationsleistungen zwischen den Wissensbestandteilen und Handlungsbereichen verlangt werden (vgl. Mickler et al. 1977). Beides setzt natürlich Lernprozesse voraus, die die Kernteammitglieder des Kunden beziehungsweise die Mitglieder des Beraterteams durchlaufen müssen.

Während die Kernteammitglieder des Kunden in den Modulen der Software geschult werden (s.o.), also eine Abstraktionsleistung vollziehen müssen, lernt das Beraterteam in Sitzungen zu den Themen Logistik, Produktion, Vertrieb, Beschaffung, Disposition, Bewertung, Kontierung, Rechnungsprüfung, Buchhaltung und EDV/Infrastruktur die Ist-Prozesse des Betriebes kennen.

Der gemeinsame Ausschnitt der unterschiedlichen Bereiche, in denen gehandelt wird, ist in allen beobachteten Fällen die Abbildung (fast) aller Elemente eines Betriebes in einer kompletten ERP-Software. Häufig haben wir aber den Fall, dass nur die Vertriebsprozesse in einer Vertriebs-CRM-Software modularisiert werden sollen oder nur die realen Produktionsprozesse in einem modularisierten Produktionsplanungs- und Steuerungssystem (PPS) oder die Betriebskosten von Gebäuden, die in einer Facility-Management-Lösung abgebildet werden.

Es wurde zuvor schon mehrfach darauf hingewiesen, dass das Gesamtziel selbst – die durchgängige informatorische Erfassung von Geschäftsprozessen in allen relevanten Unternehmensbereichen – nicht immer präzise formulierbar ist. Viele Vorstellungen der Projektleiter, Abteilungsleiter und Mitglieder der Geschäftsführung des Anwenderbetriebes können (auch aus mangelnder Kenntnis der Möglichkeiten der Software) vage und ungenau sein; sie signalisieren Unsicherheiten und lassen erhebliche Interpretationsspielräume (vgl. Heidenreich/Kirch 2006) hinsichtlich des Gesamtziels offen.

Diese mit der mangelnden Präzision des Projektgesamtziels, der Teilziele oder der Vorgehensweise verbundenen Interpretationsspielräume machen über die

Bereichsplanung hinaus die Schaffung und Erschließung neuer Handlungsbereiche notwendig, die von Volpert et al. (1983) *Erschließungsplanung* genannt wird. Diese neuen Handlungsmöglichkeiten können meist nur im Rahmen von Szenarien und mit Hilfe von Suchstrategien und Heuristiken gefunden werden. Die Entwicklung der Bedingungen von neuen Aktionsprogrammen wird durch antizipatorisches Erproben völlig neuer Teilzielplanungen bestimmt. Sie kann auch in die Teilzielplanungen bereits bestehender Handlungsbereiche eingreifen und sie in neuartiger Weise ergänzen.

8. Lernen und Kommunizieren als zentrale Arbeitsaufgabe – Sprachgestützte Methoden der Vermittlung und Aneignung von Arbeitsinhalten

Die qualifikatorisch folgenreichste Dimensionen stellt das *Lernen in der Arbeit* dar: Die Berater lernen den Ist-Zustand des Betriebes in allen Einzelheiten kennen und die Kundenbeschäftigten machen sich mit der modularisierten Sichtweise auf ihren Betrieb vertraut. Wir konnten in allen Fällen beobachten, dass in beiden Bereichen (wechselseitig) Schulungen stattfinden, um die beteiligten Projektmitarbeiter auf den aktuellen Wissensstand zu bringen. Es kann aber auch gezeigt werden, wie die intensive Zusammenarbeit des Beraters und des Kundenvertreters von intensiven Lernprozessen durchsetzt ist, wodurch permanente wechselseitige Beeinflussungen der Teilzielplanungen und Teilhandlungen in dem einen Bereich auf die Planungen und Handlungen in dem anderen Bereich stattfinden.

Es herrscht mittlerweile Konsens, dass gerade die Schnittstellentätigkeit des Customizing, nahezu jede Implementation von Software, nahezu jede Serviceleistung im IT-Bereich ein enormes Ausmaß an *Kooperation und Kommunikation* erfordert, das die bisher gekannten Anforderungen bei weitem übersteigt (vgl. Bläsche/Lappe 2001). In allen Fällen lässt sich die besondere Rolle der Kooperationsprozesse im Arbeitsbereich der untersuchten Softwareimplementation ablesen. Die Aufgaben und Kompetenzen wurden in allen Projekten aufgrund des geplanten, stufenweisen Vorgehens von vornherein auf unterschiedliche Teams verteilt. Es wurden Kernteams mit Kundensachbearbeitern aus den

relevanten Abteilungen gebildet, die mit dem jeweiligen Projektteam des Softwareherstellers intensiv zusammenarbeiteten. Immer wieder, z. B. in der sogenannten Informationsphase, kam es dabei zu Kommunikationsverdichtungen, die dann häufig den Charakter von Lernprozessen annahmen.

Wir konnten darüber hinaus noch etwas anderes feststellen: Die *sprachgestützten Methoden* der Vermittlung und Aneignung von Arbeitsinhalten haben sich als eine *wesentliche Komponente des Lernens in der Arbeit und des Arbeitsvollzugs* in der Softwareindustrie durchgesetzt oder besser – sie sind zu einem wesentlichen Bestandteil derselben geworden.

Mit Hilfe verbaler Codes und durch die Sprechfähigkeit selbst wird nicht nur einer vorschnellen „psychologischen Automatisierung“ von Arbeitsoperationen vorgebeugt, auch die Gedächtnisrepräsentation selbst wird durch Doppelcodierung (verbal und bildhaft: ein Charakteristikum des Umgangs mit Software) stabiler und besser mobilisierbar.

Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass es insbesondere bei der spezifischen Funktionsgruppe der Customizer auch auf die *Selbstorganisation von Arbeit, die Selbstlernfähigkeit und die Befähigung zum Selbstmanagement* ankommt. Es werden offensichtlich Qualifizierungskonzepte eingesetzt, die auf die Entwicklung und Unterstützung der Selbstlernfähigkeit abzielen, so dass der Beschäftigte eigenständig in der Lage ist, sich flexibel an arbeitsinhaltliche Besonderheiten und ihre Veränderungen anzupassen. Dazu gehört bei den Customizern und Beratern das Branchenwissen, das bei vielen der von uns Beobachteten und Befragten den Status von „tacit knowledge“ besitzt und wie „Lesen und Schreiben“ als anscheinend selbstverständliche „Kulturtechnik“ behandelt wird. Man hat es, aber es wird wenig Aufhebens davon gemacht.

Wir haben viele empirische Hinweise gewonnen, dass erfahrene Projektleiter, Consultants, Customizer über folgende Grundlagen der Handlungsregulation (Arbeitsverfahren) verfügen: Sie besitzen die Fähigkeit zur erfolgreichen Bearbeitung komplexer Aufgaben, bei denen die Auswahl, Gewichtung und Integration großer Informationsmengen – wie es bei einer Migration der Fall ist – eine

wesentliche Rolle spielt. Sie haben die Befähigung zum Selbstmanagement, dazu gehören eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Grenzen, die Befähigung zur Selbstmotivierung (sonst könnte man die Durststrecke eines zeitlich langen Projektes nicht bewältigen), zur realistischen Zielsetzung und zur Zielverfolgung. Dazu gehört auch das konstruktive Verarbeiten von Fehlschlägen, wenn beispielsweise eine Migration verschoben werden muss, „Enttäuschungsfestigkeit als Lernziel“. Unabdingbar ist die Bereitschaft und Fähigkeit zur effektiven kooperativen Arbeit in der Form des wirksamen Einsatzes Anderer (Mitarbeiter, Kollegen, externe Berater, Hotline) und einer kompetenten Kommunikation.

9. Fazit 1: Arbeitsprozesse als Innovationsraum für neue Lernprozesse

Es ist festzuhalten, dass die inhaltliche und organisatorische Komplexität der Arbeitsaufgaben in weiten Teilen der IT-Industrie zunimmt. Damit verbunden sind steigende Qualifikationsanforderungen, neben umfangreichem Fach- und Sachwissen werden soziale Kompetenzen immer wichtiger. Vor allem in den kundennahen Arbeits- und Tätigkeitsbereichen wie Beratung, Vertrieb, Customizing und Entwicklung sowie technische Kundenbetreuung finden wir ein durchweg hohes Anforderungsniveau. Die Veränderungsdynamik in diesen Bereichen erfordert darüber hinaus Flexibilität, Lernbereitschaft und die Kompetenz zum Lernen in der Arbeit.

Hervorzuheben ist, dass Lernen und Arbeiten und Arbeiten und Lernen nicht mehr voneinander zu trennen sind. Man „lernt“ in wechselnden Teams, an wechselnden Orten und in wechselnden Projekten. Diese Lernprozesse finden in den wechselnden Arbeitssettings selbstorganisiert statt und basieren auf der Lernbereitschaft und dem Entwickeln neuer Lernkulturen. Die untersuchten Arbeitsprozesse haben sich zu einem Innovationsraum für neue Lernprozesse entwickelt, sie sind zugleich Voraussetzung und Folge einer sich dynamisch entwickelnden Arbeitsorganisation.

Gleichzeitig haben wir es mit einer stärkeren Orientierung der technischen Fachkompetenzen auf offene Informationsnetzwerke (Network Engineering) und damit verbundene Industriestandards sowie auf Qualitätskriterien (Benutzerfreundlichkeit, Zuverlässigkeit, Skalierbarkeit) zu tun. Es sind Fähigkeiten erforderlich, sich Wissen aus verschiedenen Bereichen anzueignen, es umzusetzen, beispielsweise unter Bezug auf verschiedene, heterogene Datenquellen (Knowledge Management, Contentware, Engineering). Die Arbeitsprozesse selbst bilden Anforderungen aus, die nur über Transformationsleistungen zu bewältigen sind. Projektförmige Arbeit wiederum erfordert das Beherrschen verschiedener Arbeitsmethoden, wie Beobachtung, Interview, Entwurf von Strategien und Szenarien sowie Prozeßanalysen und Modellierungen; weiterhin aber auch den sicheren Umgang mit Software und Web-Entwicklungsmethoden sowie die Kombination, Transformation und Integration von Kenntnissen, Erfahrungen und Methoden verschiedener Problemräume. Sprachliche Kompetenz und Verbalisierungsfähigkeit, beispielsweise um eine gesamte Prozeßkette verworfen zu können, sind unverzichtbar geworden. Darüber hinaus werden künftig vermehrt (auch beim IT-Dienstleistungsexport) Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen sowie Mobilitätsbereitschaft erforderlich sein.

Die Orientierung auf eine sog. Bestgestaltung der Arbeit („Best Practice“), um mit der hohen Komplexität und Kontingenz der Arbeitsaufgaben optimal umgehen zu können, erfordert ebenfalls die Fähigkeit, Transformationsleistungen zu erbringen.

Die anspruchsvollen Arbeitsprozesse im IT-Bereich haben das Erfordernis der Selbstorganisation und des Selbstmanagements herausgebildet, d.h. der eigenständigen Handlungsvorbereitung und Implementation sowie der dann folgenden Selbstkontrolle.

Eine Basis bildet das „Tacit knowledge“, das heißt, das implizite Wissen der Arbeitspersonen in den Arbeitsorganisationen, das sich auf Branchen- und Hardwarekenntnisse bezieht, die nicht fixiert oder dokumentiert sind. Die vorgefundene Vielfalt der Kooperationsformen (von lockeren bis zu festen) ist jeweils

bestimmt durch die Art und Weise der „sozialen Eingebettetheit“ der Arbeitspersonen in die Organisation und auch die Branche.

Um *das Lernen in der Arbeit* zu ermöglichen, ist es erforderlich, die Arbeit selbst als einen offenen Problemraum zu gestalten, der die erforderliche Lern- und Handlungsbereitschaft immer wieder neu herausbildet.

10. Fazit 2: Formelle und informelle Organisation von Lernprozessen – Folgerungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Es wird immer deutlicher, dass formelle, zertifizierte Lernprozesse in den Arbeitsorganisationen einen hohen Stellenwert einnehmen. Sie fungieren als Plafond, insbesondere auch wenn es um das Lernen in der Arbeit geht. Sogenannte Quereinsteiger werden „in the long run“ erheblich geringere Kapazitäten aber auch Chancen haben, mit der Komplexität und Kontingenz der Arbeitsaufgaben und dem Selbstlernerfordernis optimal umzugehen.

Sowohl für die Absolventen des tertiären Bildungsbereichs als auch für die aus einer beruflichen Erstausbildung gilt, dass Fach- und Sach- beziehungsweise Branchenkenntnisse überhaupt erst die Basis bilden, um den „Innovationsraum Arbeit“ weitergestalten zu können.

Weiterbildung, gleichgültig, ob sie zunächst inner- oder überbetrieblich ansetzt, kann nur erfolgreich sein, wenn sie auf einer soliden Wissensgrundlage aufbauen kann, das heißt, dass der „Produktentstehungsprozeß“ in seiner Vielfältigkeit, in seinen unterschiedlichen Facetten und in seiner notwendigen Komplexität bekannt sein muss, wenn praxisrelevant, umsichtig und erfolgreich gearbeitet werden soll. Weiterbildung kann, so verstanden, nur erfolgreich sein, wenn sie auf vorhandenen Wissensbeständen aufbaut, die in der Praxis bereits erprobt und umgesetzt wurden, und die arbeitsbezogenes Lernen (Weiterbildung) beziehungsweise ein solcherart „Lebenslanges Lernen“ erst ermöglichen.

Die Debatte über die Struktur der beruflichen Ausbildung beziehungsweise die Bildungs- und Qualifikationsstufen, die sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene geführt werden muss, kann sich u.E. sehr gut auf den IT-Bereich beziehen:

Die mit den deutschen IT-Weiterbildungssystem anvisierten Stufen beziehungsweise Profile (Spezialist, operativer Professional, strategischer Professional) sowie das Lernkonzept „Arbeitsprozeßorientierte Weiterbildung“ werden auch in anderen europäischen Ländern aufmerksam verfolgt und partiell bereits übernommen. Möglicherweise kann der in den bundesdeutschen IT-Betrieben entwickelte Qualifikationsbedarf bei der Transformation in arbeitsprozeßorientierte Weiterbildung und die anstehenden Strukturreformen im Bildungs- und Ausbildungsbereich eine Vorreiterrolle spielen. Und dies sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

Literatur

- Baukrowitz, A. et al. (Hg.) (2006): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin.
- Baukrowitz, A.; Boes, A.; Eckhardt, B. (1994): Software als Arbeit gestalten. Konzeptionelle Neuorientierung der Aus- und Weiterbildung von Computerspezialisten. Opladen.
- BITKOM (2000): Wege in die Informationsgesellschaft. Status quo und Perspektiven Deutschlands im internationalen Vergleich. Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien. Berlin, Frankfurt a. M.
- BITKOM (2004): Daten zur Informationsgesellschaft. Status quo und Perspektiven Deutschlands im internationalen Vergleich. Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien. Berlin.
- Bläsche, A.; Lappe, L. (2006): Veränderung der Arbeitsprozesse bei der Anpassung und Implementierung betriebswirtschaftlicher Standardlösungen. In: Baukrowitz, A. et al. (Hg.): Informatisierung der Arbeit – Gesellschaft im Umbruch. Berlin. S. 302-308.
- Bläsche, A, Lappe, L., Gensior, S. (2004): Systemische Integration von Produktion und Dienstleistung. Entwicklungspfade und erfolgreiche Umsetzungsprozesse. Schlussbericht. Cottbus (hekt. Typ.).
- Bläsche, A.; Lappe, L. (2001): Qualifikationsbedarf und Qualifikationsentwicklung in der „New Economy“. In: LIMPACT – Leitprojekte Informationen Compact, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.). H. 4, S. 25-29.
- Boes, A. (2002): „Neue Arbeitskrafttypen“ und verfasste Mitbestimmung. Auseinandersetzung in der IT-Industrie. In: Das Argument. H. 248: Das Imperium des High-Tech-Kapitalismus, S. 724-738.
- Digitalisierung der Arbeitswelt (2006): Formale und informelle Prozesse in Unternehmen. Tagungsunterlagen. Berlin (hekt. Typ.).

- Hacker, W. (1992): Expertenkönnen. Erkennen und Vermitteln. Göttingen, Stuttgart.
- Hacker, W.; Skell, W. (1993): Lernen in der Arbeit. Berlin, Bonn.
- Hacker, W. (1998): Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle.
- Heidenreich, M.; Kirch, B. (2006): Mediennutzung in einem globalen Entwicklungsprojekt. Vortrag auf der Tagung „Digitalisierung der Arbeitswelt: Formale und informelle Prozesse in Unternehmen“. Berlin.
- Lappe, L. (2001): Die Herausforderungen der Informationstechnologie an das Bildungssystem. In: LebensLangesLernen. Expertisen zu lebenslangem Lernen-Lebensarbeitszeiten-Lebensweiterbildungskosten. Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen. Band 44. Berlin. S. 185-214.
- Lappe, L. (1981): Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen. Frankfurt a.M.
- Mickler, O.; Mohr, W.; Kadritzke, U. (1977): Produktion und Qualifikation. Bericht über die Hauptstudie im Rahmen der Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung. Teil I und II. Göttingen.
- Moldaschl, M. (1991): Frauenarbeit oder Facharbeit? Montagerationalisierung in der Elektroindustrie II. Frankfurt a.M., New York.
- Moldaschl, M.; Weber, W. (1986): Prospektive Arbeitsplatzbewertung an flexiblen Fertigungssystemen. Psychologische Analyse von Arbeitsorganisation, Qualifikation und Belastung. Berlin.
- Picot, A. (2006): Arbeitsstrukturen in virtuellen Organisationen. Vortrag auf der Tagung „Digitalisierung der Arbeitswelt: Formale und informelle Prozesse in Unternehmen“. Berlin.
- Volpert, W.; Oesterreich, R.; Gablenz-Kolakovic, S.; Krogoll, T.; Resch, M. (1983): Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA). Köln.

Einführung Standardisierter Produktionssysteme in der Automobilindustrie – Grundlage veränderter Handlungs- und Kompetenzanforderungen?

1. Einleitung

Für große Teile der europäischen Unternehmen der Automobilindustrie ist Toyota das Maß aller Dinge. Rentabilität, Produktivität, Qualität und Marktdurchdringung – auf allen Gebieten ist Toyota der Klassenprimus. So wundert es nicht, dass das Toyota-Produktionssystem seit Jahren Gegenstand unternehmensinterner Innovationsversuche ist, die, aus Sicht der Unternehmen, trotz partieller Erfolge, im Großen und Ganzen die Ergebnisse des toyotistischen Modells verfehlt haben. Erstaunlich dabei ist, dass trotz erheblicher Anstrengungen und zum Teil weit reichender Betriebsprojekte, auch europäischer Unternehmen, die Perspektive deutscher kritischer industriesoziologischer und arbeitswissenschaftlicher Auseinandersetzung mit dem Toyotismus – von frühen Ausnahmen abgesehen (vgl. Jürgens et al. 1989; Jürgens 2003; Jürgens 2006) – vornehmlich unter dem Aspekt der Re-Taylorisierung (vgl. z.B. Dörre et al. 2001) oder der deutschen Variante innovativer Arbeitspolitik (vgl. z.B. Schumann 2003) oder ausschließlich als betriebliches Widerstandsprojekt (vgl. Sauer 2005) abgetan wird und für die Arbeitswissenschaft überhaupt kein Thema zu sein scheint (vgl. Ulich 2007). Vor allem aber hat die Berufsbildungsforschung, auch als moderne Kompetenzforschung, diese neueren Entwicklungen in den Betrieben vollständig ignoriert und sich dabei auf die oben erwähnten Forschungsergebnisse rechtfertigend konzentriert (vgl. hierzu Clement/Lacher 2006). So erscheint es im Sinne einer anwendungs- und realbezogenen Arbeitsforschung sinnvoll, sich unter dem Aspekt von Handlungs- und Kompetenzanforderungen mit modernen Produktionssystemen auseinanderzusetzen, selbst wenn sie auf den ersten Blick humanen Arbeitsstrukturen zuwiderlaufen.

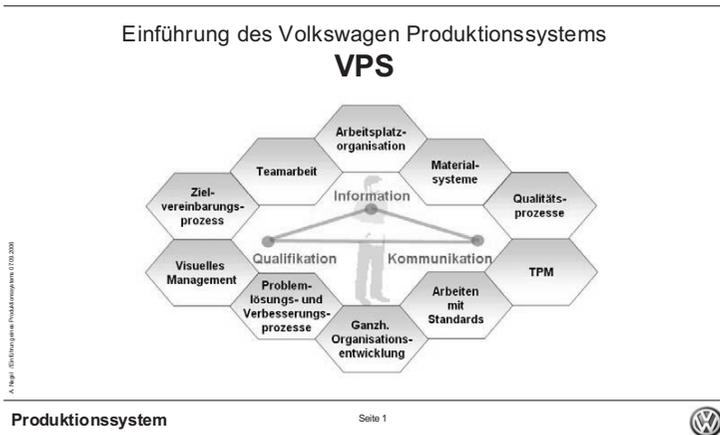
Deshalb sollen die vorliegenden Ausführungen in erster Linie Anregungen zur kritischen Auseinandersetzung mit Ganzheitlichen Produktionssystemen unter dem Aspekt veränderter Handlungs- und Kompetenzanforderungen bieten. Hierzu soll zunächst geklärt werden, was Ganzheitliche Produktionssysteme sind, um anschließend ihre Wirkungen auf industrielle Tätigkeiten sowie auf Handlungs- und Kompetenzanforderungen zu untersuchen, was, so die Vermutung, zu einem veränderten Arbeitstypus führt. Dies geschieht in der kritischen Auseinandersetzung mit aktuellen Ansätzen der Arbeitsforschung und Unternehmensstrategien, mit denen sich betriebliche Interessenvertreter in ihrer praktischen Arbeit auseinandersetzen haben.

2. Was sind Ganzheitliche Produktionssysteme?

Neuere Entwicklungen in der Arbeits- und Betriebsorganisation zeigen, dass die Komplexitätsbeherrschung der Arbeits- und Geschäftsprozesse nicht mehr allein über personale Kompetenzen zu bewältigen ist. Sichere Prozesse, störungsfreie Produktion, Komplexitätsreduzierung und Ablauffeffizienz sind Schlagworte, die die aktuelle Innovationsrichtung in Produktion und Dienstleistung kennzeichnen.

Ganzheitliche Produktionssysteme, die z.B. als Ford Production System, Mercedes Benz Produktionssystem, Skoda Produktionssystem, Volkswagen Produktionssystem etc. sämtlich ihre Ursprünge im Toyota Produktionssystem haben (s. Abbildung 1), sind Managementkonzepte, die eine standardisierte und reibungslose Produktionsorganisation sicherstellen sollen. „Ganzheitliche Produktionssysteme setzen da an, wo es gilt, ungeordnete und unabgestimmte Methodenvielfalt zu bereinigen und übersichtliche, vernetzte Strukturen und abgestimmte Prozesse zu schaffen“ (Schultetus 2004: 17).

Abbildung 1 Volkswagen Produktionssystem



Die Systeme verändern Arbeitsprozesse vor allem nach drei Prinzipien:

- **Selektion:** Einheitlich definierte Vorgehensweisen und Konzepte werden ausgewählt und festgelegt; Alternativen damit ausgeschlossen.
- **Einheitlichkeit:** Über Personen, Funktionen und Werke hinweg sollen einheitliche Regelungen und Prinzipien verankert werden;
- **Ganzheitlichkeit:** Die Kohärenz und Komplementarität zwischen Systemelementen soll sichergestellt werden, wenn in einem Bereich Veränderungen erfolgen (vgl. Jürgens 2006).

Hierzu sind Methoden, Werkzeuge und Organisationsstandards entwickelt worden, die mittlerweile bei fast allen Massenherstellern, nicht nur der Automobilindustrie, erfolgreich angewandt werden: Gruppenarbeit, Zielvereinbarungen, kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Visualisierungsstandards etc. erlauben eine vernetzte und standardisierte Organisationsstruktur, die an den Zielen der optimierten Prozesssicherheit und Mitarbeiterpartizipation ausgerichtet sind.

Ziel der Prozesssicherheit ist es, dass jeder Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich die Abläufe, insbesondere die arbeitsorganisatorischen, logistischen und sozialen Prozesse in ihren Grundzügen begreift und in ihrer Ausführung beherrscht. Hierzu sind Methoden entwickelt worden, die zwei wesentliche Voraussetzungen zu erfüllen haben: Sie müssen einerseits flexibel auf die Kundenbedürfnisse, Variantenvielfalt der Produkte sowie auf die Prozessoptimierung reagieren und sie müssen andererseits die Prozesskomplexität auf einen Standard reduzieren, der eine Vereinfachung und problemlose Übertragbarkeit ermöglicht. Kurz, sie erfordern eine „flexible Standardisierung“ (vgl. Springer 2000).

Zum Beispiel ist diese Methode der „flexiblen Standardisierung“ folgenden organisatorischen Modulen von Produktionssystemen unterlegt: Mit der Gruppenarbeit soll die Arbeitsorganisation flexibilisiert und den Mitarbeitern höherwertige Aufgaben und zusätzliche Verantwortung übertragen werden, gleichermaßen sind sie aber auch der Standardisierung von Arbeitsgängen („Arbeiten nach Standards“) ausgesetzt. Der Zielvereinbarungsprozess dient der Transmission von Unternehmenszielen bis in die Gruppen hinein. Hier werden standardisierte Methoden und Ableitungen der Betriebswirtschaft eingesetzt. Die Visualisierung von Arbeitsabläufen und standardisierten Zielparametern eröffnet den Mitarbeitern und dem Management eine größere Transparenz, Steuerungsmöglichkeit und Kontrolle. Die kontinuierliche Verbesserung soll im Rahmen der Gruppenarbeit den Mitarbeitern mehr Gestaltungsmöglichkeiten in ihrem Verantwortungsbereich geben und den Unternehmen „das Gold in den Köpfen der Mitarbeiter“ als Nutzen bringen. Die eingesetzten Methoden innerhalb des Organisationsmoduls sind auch hier standardisiert.

Diese Elemente ergeben in ihrer Verknüpfung und Interdependenz (und ergänzt um weitere Module) ein Produktionssystem, das in vergleichbarer Weise standardisiert bei einer zunehmenden Zahl von Großserienherstellern eingesetzt und ständig weiterentwickelt wird. Letztlich ist ein Produktionssystem eine Betriebsanleitung zur Fertigung von Massenprodukten mit den Mitteln der „partizipativen Rationalisierung“ (vgl. Springer 1999)

3. Begrenzte Perspektiven der industriellen Facharbeit durch Ganzheitliche Produktionssysteme

Unserer Einschätzung nach entsteht eine Reihe von Fehleinschätzungen in Bezug auf das Leitbild des Facharbeiters aus Hoffnungen der 90er Jahre, die sich um industriesoziologische Visionen einer deutschen Variante von lean production rankten. Die Verheißung lautete, „die schlanke Produktion (biete eine) kreative Spannung, in der die Arbeiter viele Möglichkeiten haben, Herausforderungen zu begegnen. Diese kreative Spannung [...] ist genau das, was im Zeitalter der Massenproduktion manuelle Fabrikarbeit von der professionellen ‚Geistes‘-Arbeit unterschieden hat [...] So erwarten wir, dass am Ende des Jahrhunderts die Belegschaft der schlanken Montagewerke fast ausschließlich aus hoch qualifizierten Problemlösern besteht, deren Aufgabe es sein wird, beständig über Wege zur Systemverbesserung nachzudenken“ (Womack et al. 1991: 106 f.).

Die Hoffnung auf einen neuen Arbeitstypus des „Problemlösers“ und „Systemregulierers“ in den Montagen der schlanken Autoproduktion suggerierte, der traditionelle Montagearbeiter mit seinen Aufgaben- und Verantwortungsrestriktionen, monotonen und einseitig belastenden Tätigkeiten und einer nur extrinsisch erzeugten Motivation gehöre in einer modernen Fabrik der Vergangenheit an. Als Maxime erfolgreicher Organisationsentwicklung galt, ein Maximum der Aufgaben- und Verantwortungsübertragung sei an die Teams in der Produktion zu übertragen (vgl. ebenda: 103), was in der Vorstellung gipfelte, dass das „dynamische Arbeitsteam ... sich als Herz der schlanken Produktion entpuppt“ (ebenda: 104). So verwundert es nicht, dass seit den 90er Jahren eine Vorstellung moderner und effizienter Fabriken der Automobilindustrie vorherrscht, die den Prämissen ganzheitlicher Arbeits- und Organisationsgestaltung folgte (Schumann 2005: 45 ff.):

- selbstorganisierte, funktionsintegrierte Gruppenarbeit,
- Dehierarchisierung betrieblicher Organisation,
- erweiterte Mitbestimmung sowie

- Verknüpfung von Arbeiten und Lernen.

In dieser Perspektive „innovativer Arbeitspolitik“ (Schumann) spielt der Facharbeiter eine zentrale Rolle. Wer könnte ein besserer „Problemlöser“ sein als ein Facharbeiter, der als Souverän des shop floors umfassende fachliche, methodische und soziale Qualifikationen in einer dreieinhalbjährigen Berufsausbildung erworben hat?

Die Entwicklung der Produktionsarbeit scheint zugleich verknüpft mit einer Arbeitspolitik, die sich die Prozessorientierung auf ihre Fahnen geschrieben hat und die Integration von Aufgaben und Verantwortung in die Arbeitsteams propagiert. Die erweiterten horizontalen und vertikalen Kooperationsbeziehungen in der Fertigung bilden einen neuen Rahmen für die Prozesse, die der Einzelne und das Team über den unmittelbaren Funktions- und Aufgabenzusammenhang hinaus zu bewältigen hat.

Diese Entwicklungen der späten achtziger und neunziger Jahre dürften tatsächlich vor allem im Bereich des Werkzeugmaschinenbaus und zum Teil in den mechanischen Fertigungen der Autoindustrie einen Arbeitstypus mit breiten Handlungszuschnitten hervorgebracht haben. Die hier beschäftigten Facharbeiter verantworten mit gewissen Freiheitsgraden einen Fertigungsprozess, der neben integrierten Fertigungsaufgaben, etwa des Drehens und FräSENS, auch logistische, dispositive und Qualitätsmanagementaufgaben beinhaltet. Die Zielvorgaben dieser erweiterten Aufgabenbereiche resultieren vor allem aus den Kundenanforderungen und sind damit weniger standardisierbar. Die Teams regulieren laufende Prozesse und intervenieren eigenständig bei Störungen, bleiben aber dennoch an den Maschinentakt gebunden. Insofern sind auch hier der Souveränität und den Handlungsspielräumen der Produktionsarbeiter Grenzen gesetzt, wenn auch nicht in dem Maße, wie in den taktgebundenen Montagen (vgl. Lacher 2006). Dennoch beruhen die Handlungsgrundlagen auf einem Grad an Selbstständigkeit und Autonomie, die lediglich den Begrenzungen des Arbeitsbereichs und der beruflichen Funktionszuweisung sowie den Regularien der Berufsgenossenschaften, etwa des Elektrikers bzw. des Metallbearbeiters, unterworfen scheinen.

In den Neunziger Jahren entwickelte sich aus industriesoziologischen Untersuchungen dieser Teilbereiche produktiver Arbeit für die Berufsbildner das Ideal lernförderlicher Arbeitsgestaltung, die den berufspädagogischen Linien u.a. der

- vollständigen Handlung,
- komplexen Arbeitsaufgabe,
- Eigenkontrolle der Lernprozesse und
- sozialen Interaktion

(vgl. Dehnbostel 2004: 151) recht nahe zu kommen schienen.

Möglicherweise gründet auch hier die Vorstellung und Konzeption von „Guter Arbeit“ (vgl. Peters/Schmidthenner 2003), die ihrerseits arbeitspolitische Grundlage eines an Prozessen orientierten Leitbildes von Facharbeit sein soll. Flexibilität, Innovationsfähigkeit, selbständige Handlungsfähigkeit und Zusammenhangswissen sind dann gleichermaßen Bedingung und Voraussetzung „guter Arbeit“ eines relativ autonom handelnden Facharbeiters (vgl. Kuda 2002).

In dieser Interpretation der Entwicklung der Facharbeit erscheint es zwingend, dass das „Lernen im Arbeitsprozess“ konstitutiv für eine facharbeiterorientierte Arbeitsorganisation wird. Gelernt wird demnach durch herausfordernde Arbeitsaufgaben und eine lernförderliche Lernumgebung, die belastungsarm und erfahrungsreich die individuellen Kompetenzen des Facharbeiters mobilisiert und weiterentwickeln hilft. Auch dieser Ansatz wird mittlerweile in unterschiedlichen Perspektiven diskutiert: So spricht etwa Moldaschl (2003) von „subjektivierendem Arbeitshandeln“ oder Pongratz (2002) von der „Entgrenzung der Arbeit“ bzw. einem neuen Typus von „Arbeitskraftunternehmer“. Letzterem wachsen in Bezug auf unsere Fragestellung der Entwicklung von Handlungs- und Kompetenzanforderungen, vermittelt von Selbstorganisation, Selbstkontrolle und Selbststrationalisierung, neuartige „metafachliche Kompetenzen“ (Moldaschl 2003: 97) zu, die im früheren Kontext von Funktionsorientierung, Fremd-

kontrolle und individueller beruflicher Aufgabenstellung so nicht vorhanden waren bzw. nicht abgerufen wurden. Besonders hierbei und in Form des „erfahrungsgeleiteten Arbeitens und Lernens“ (vgl. Böhle 2004) erscheint der Facharbeiter als Souverän und Subjekt innerhalb einer Arbeitsorganisation, die individuelle Stärken in fachlicher und überfachlicher Hinsicht zu mobilisieren und zu erweitern beansprucht.

Ausgehend von dieser Interpretation der lean-production-Strategie differenzieren sich zwei unterschiedliche Aspekte von Facharbeit aus, die heute aktuelle Handlungsanforderungen an qualifizierte Arbeit mit begründen. So finden sich einerseits teamorientierte, prozessbezogene Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Facharbeiters sowie andererseits eine stärkere Akzentuierung auf individuelle Stärken und Kompetenzen. Beiden Aspekten ist gemeinsam, dass sie letztendlich die industrielle Facharbeit noch immer in handwerklichen Strukturen aufgehoben sehen, die – etwa im Rahmen des Volvoismus (vgl. Berggren 1991), offenbar nur einen Formwandel durchlaufen haben. Subjektiviertes Arbeitshandeln, ganzheitliche Arbeitsvollzüge, Flexibilität und Prozessorientierung etc. sind Merkmale, die in einem handwerklichen Orientierungsrahmen üblich sind, wie auch etwa die Risiken durch die „Entgrenzung der Arbeit“ in Formen der Selbstausschöpfung in aktuellen Geschäfts- und Arbeitspraktiken von Handwerkern häufig vorkommen. Die aktuelle Diskussion um die Bedrohung der Facharbeit lebt von der Vorstellung eines modernen Handwerkers in der Industrie, der es vermittels der dualen Berufsausbildung zu „beruflicher Identität als Grundlage für berufliches Engagement und Qualitätsbewusstsein“ (Rauner 2005) gebracht hat, was in dieser Sicht der Dinge die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und ihrer Exportindustrie begründen soll (vgl. ebenda). Retten wir also die deutsche Facharbeit, so retten wir auch unsere Wirtschaft und kommen vermittels der dualen Berufsausbildung zurück auf einen handwerklich begründeten beruflichen Ethos und den Wohlstandspfad der Siebziger Jahre, so könnte zugespitzt eine Argumentationskette lauten.

4. Ambivalente Handlungsanforderungen und qualifizierte Routinearbeit durch Ganzheitliche Produktionssysteme

Indes gründet der beschriebene Ansatz auf einer Vorstellung von industrieller Betriebs- und Arbeitsorganisation, die eher den Wünschen humaner Wissenschaft und Arbeit entspricht, als den mittlerweile vorherrschenden Konzepten Ganzheitlicher Produktionssystem, deren Vormarsch nicht mehr aufzuhalten ist (vgl. Jürgens 2006). Auf der Grundlage des Toyota Produktionssystems erleben wir z.Zt. eine Renaissance qualifizierter Routinetätigkeit, die nicht allein in den Montagen vorzufinden ist, sondern in einzelnen Elementen, insbesondere in Form von Best-Practice-Anwendungen und in der Standardisierung von Methoden, auch die früheren Facharbeiterdomänen, z.B. der Mechanischen Fertigung, zu erreichen scheinen. In ihrer Ausrichtung an der gesamten Wertschöpfungskette beanspruchen Ganzheitliche Produktionssysteme, sämtliche Bereiche industrieller Tätigkeit im Betrieb zu erfassen. Sie bieten einen Ordnungsrahmen innerhalb dessen Gestaltungsprinzipien, Methoden und Werkzeuge des Arbeitens und der Abläufe beschrieben, standardisiert und übertragbar gemacht werden. Das Verfahren bezieht sich auf die Organisationselemente wie sie als Gruppenarbeit, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP), Zielvereinbarungen etc. schon vielfach beschrieben worden sind (vgl. z.B. IfaA 2002). Letztlich zielen sämtliche Maßnahmen auf die organisatorische Verbesserung und Komplexitätsreduzierung von Produktionsabläufen, in seiner europäisch-deutschen Variante unter Beteiligung der Beschäftigten. Dieser Partizipationsansatz hat denn auch die Arbeitspolitik in Deutschland ermutigt, Elemente teilautonomer Gruppenarbeit auf den Toyotismus Ohno'scher Prägung (vgl. Ohno 1993) anzuwenden und die Facharbeit als Bestandteil besonderer Innovationsstärke hervorzuheben. Dabei wurde übersehen, dass es gar nicht um Bestandteile innovativer Arbeitspolitik geht, sondern um „eine Methode zur gründlichen Beseitigung der Verschwendung und zur Steigerung der Produktivität. In der Produktion bezieht sich ‚Verschwendung‘ auf alles, was nur die Kosten erhöht, ohne zusätzliche Wertschöpfung zu bringen – wie Personalüberschuss, Überbestand und überzählige Ausrüstung“ (Ohno 1993: 83).

Dass diese Grundüberlegung unmittelbare Auswirkungen auf Arbeit und Arbeitsvollzüge hat, zeigt der Ansatz von Ohno, der mit seiner an sich simplen Unterscheidung von wertschöpfender und nicht-wertschöpfender Tätigkeit nichts weiter als Bewegungsstudien zur Vermeidung von überflüssigen Tätigkeiten durchführte. Sein Augemerke bei der Gestaltung der Arbeit lag dabei nicht etwa in der Integration zusätzlicher Tätigkeiten zu ganzheitlichen Arbeitsvollzügen, sondern im Gegenteil, auf der Vermeidung von Tätigkeiten, die nicht unmittelbar mit der Wertschöpfung zu tun haben. So verwundert es nicht, dass das arbeitswissenschaftlich begründete Prinzip ganzheitlicher Arbeitsvollzüge nicht Bestandteil aktueller Produktionssysteme ist (vgl. Jürgens 2003). Andererseits aber sind die Prinzipien Ganzheitlicher Produktionssysteme, etwa des effizienten Arbeitens, auf alle Bereiche der Fertigung übertragbar, vor allem, wenn sie als Standards beschrieben und angewandt werden sollen.

Das gleiche gilt für eine der Grundlagen innovativer Arbeitspolitik, nämlich die Selbstorganisation bzw. Selbstregulation, von der in den 90er Jahren leistungssteigernde Effekte erwartet wurden (die allerdings nie wirklich eingetreten sind; vgl. Minssen 1999). Innerhalb Ganzheitlicher Produktionssysteme bleibt Handlungsautonomie durch feste Regeln und Standards verstellt. Oder umgekehrt: Ohne feste Regeln und Standards ist Selbstorganisation mehrerer Personen (Fertigungsteams) in einem komplexen Umfeld, wie der Fertigung, nur schwer vorstellbar. So wird in Fertigungsgruppen, die die Aufgabe haben, ein Werkstück in einer bestimmten Zeit, mit einer bestimmten Qualität, in einer bestimmten Menge, mit begrenzten Ressourcen, innerhalb eines vorgegebenen Maschinentakts zu fertigen, allein die Fähigkeit zur Problemlösung bei Störungen und der Werkzeugwechsel als selbstbestimmte Tätigkeit abgerufen. Allerdings ist auch das Vorgehen bei Störungen mittlerweile durch Zielvorgaben, Methodenstandards der Problemlösung und Standards der vorbeugenden Instandhaltung (Total Productive Maintenance) in hohem Maße vorgegeben, so dass auch hier kaum mehr von Selbstregulation und selbstbestimmter Arbeit die Rede sein kann. Nur so ist überhaupt eine effiziente und teamorientierte Tätigkeit in der Fertigung wirtschaftlich praktikierbar.

Bleibt schließlich als verbindendes Element zwischen innovativer Arbeitspolitik und Ganzheitlichen Produktionssystemen die Beteiligung der Mitarbeiter bei der kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse. Angesichts der Expertendominanz, vor allem der Planung und des Industrial Engineering, ist allerdings auch dieser Bereich längst kein Hort freier Entfaltung der Produktionsarbeiter mehr. Hinzu kommt, dass auch hier bestehende Methodenstandards systematisch abgearbeitet werden und Kreativität nur im Einbringen der Vor-Ort-Kenntnisse verlangt wird, wenn auch gewisse Handlungsspielräume in der Umsetzung von Problemlösungen vorhanden sind. Fast tragisch mutet es dann an, dass die erkannten Problemlösungen im Rahmen des Best-Practice-Sharing gleichzeitig den Standard für alle weiteren Bereiche bilden, so dass die Kreativlösung des einen Teams oder des einzelnen Produktionsarbeiters gleichzeitig die Begrenzung des anderen hervorbringt.

Wir haben es also bei den aktuellen Produktionssystemen eher mit einer Begrenzung der Arbeit als mit einer Entgrenzung zu tun. Dennoch sind die Partizipationsformen in unterschiedlichen Ausprägungen der Gruppenarbeit und der Kontinuierlichen Verbesserung wesentlicher Bestandteil Ganzheitlicher Produktionssysteme, die freilich in Form von präzisen Zielvorgaben etwa in Gruppengesprächen oder KVP-Workshops Restriktionen unterworfen sind und in Umfang und Anzahl einmal mehr vor allem nach Effizienzkriterien beurteilt werden. Überhaupt haben mitarbeiterbezogenen Maßnahmen, seien es Beteiligungsformen in der Administration, wie z.B. die An-/Abwesenheitssteuerung oder Zielvereinbarungsprozesse, nur dann eine Chance, wenn sie messbare Ergebnisse hervorbringen, die letztlich wieder dem Unternehmen zugerechnet werden. Die Beteiligung wird dann zugestanden, wenn sie Teil des Geschäftsprozesses und dessen betriebswirtschaftlichen Zielen des Unternehmens geworden ist.

Mit dieser Verengung und Verregelung durch Standards, Vorgaben und vor allem Routinen in früher ganzheitlichen Arbeitsvollzügen bleibt dem deutschen Facharbeiter noch die Nische der instandhaltenden Bereiche. Doch auch hier dürfte das Ende der traditionellen Facharbeit, zumindest in quantitativer Hinsicht, schon vor Jahren eingeläutet worden sein. Bei den Massenherstellern, vor allem der Autoindustrie, sind im Zuge der Rationalisierungsmassnahmen der

90er Jahre die Instandhaltungsbereiche verkleinert und als Teil der Fertigung in die produzierenden Bereiche gewandert, in denen sie den oben beschriebenen Prozessen unterworfen wurden. So wie der Produktionsarbeiter als Anlagen- bzw. Straßenführer mit Instandhaltungsaufgaben an Wichtigkeit gewinnt, vermindert sich die Bedeutung der traditionellen Instandhalter. Verschärfend kommt noch hinzu, dass instand haltende Arbeiten mehr und mehr in Fremdfirmen, also, aus Sicht der Großunternehmen, an externe Dienstleister vergeben werden.

Mit der Einführung vereinfachter Prozesse, standardisierten Methodeneinsatzes, repetitiver Teiltätigkeiten sowie dem Druck, kostengünstige Lösungen als best practice auf andere Bereiche zu übertragen, kurz: mit der Einführung von Produktionssystemen bricht das Leitbild des souverän und selbstständig handelnden Facharbeiters auf. In der Fertigung und den Montagen werden die Aufgaben zu Routinen. Der Montaguearbeiter hat Vorgaben zu vereinbaren und danach zu handeln: Die Montagefolgen sind beschrieben, die Behälter stehen in vorgezeichneten Flächen, die Wegezeiten und Arbeitsgänge sind definiert, visualisiert und zeitlich bewertet, kontrollierbar und einfach. Die Kennziffern sind abgeleitet aus Benchmarks, marktbezogenen Wettbewerbspreisen und Budgetvorgaben, die jährlich verschärft werden. Aber: Sie müssen erläutert und begriffen werden, die Mitarbeiter müssen sie verstehen. Die Kennziffern werden verändert, indem sie intellektuell durchdrungen und praktisch verbessert werden. Standards dürfen nicht mehr klaglos hingenommen, sondern im Gegenteil kritisch hinterfragt, neu bewertet und verbessert werden.

Hinzu kommt: Die Gesamtaufgabe ist nicht mehr individuell, sondern gruppenbezogen, wenngleich die Tätigkeit von einzelnen Mitarbeitern vollzogen wird. So bleibt in den Montagen der Tätigkeitsvollzug aufgrund seiner Wiederholbarkeit und Einfachheit monoton, aber die Aufgabe der Gruppe, nämlich die vereinbarte Zielerreichung mit allen ihren komplexen Implikationen kollektiv umzusetzen, anspruchsvoll und vielfältig. Vor allem: die Verantwortung für die Leistungserbringung und Leistungskontrolle im Unternehmen wird Teil der Gruppenaufgabe. In dieser heterogenen Aufgabenstellung treffen Routinen auf

qualifizierte Handlungsanforderungen. Man kann auch sagen, dass über diesen Weg die klassische Facharbeit die einfache Arbeit durchdringt, indem

- eigenständige Gruppenaufgaben
- Kundenorientierung,
- Kooperationsfähigkeit und
- Verantwortung zur Zielerreichung

Teil der einfachen Arbeit wird.

Und zusätzlich: Die klassischen Kontrollformen der Produktionsarbeit verändern sich. Neben dem Meister, der weiterhin das Durchgriffs- und Direktionsrecht behält, gewinnen die abstrakten Steuerungsmittel an Bedeutung. Die visualisierten betriebswirtschaftlichen Kennziffern zeigen die Leistungsvorgaben bzw. -ziele sowie ihren Abgleich mit den erbrachten Ist-Leistungen an und ergänzen die Maßnahmen der persönlichen Leistungsregulierung durch den Meister. Im Zentrum der Produktionsarbeiter bleibt die Leistungserstellung, die nunmehr durch standardisierte, selbst erstellte und kontrollierte Kennziffern abgebildet und zusätzliche als Steuerungsmittel in Eigenverantwortung der Gruppe eingesetzt werden. Mit der Standardisierung der Vergleichsmittel steigt denn auch der Leistungsdruck zwischen den Gruppen, was die Kehrseite der Best-Practice-Anwendung darstellt. Denn sollen die besten Methoden, Abläufe und Tätigkeitsvollzüge übertragen und standardisiert werden, so müssen sie vorher vergleichbar und abgebildet werden.

So entstehen ambivalente Handlungsanforderungen aus

- Fremdkontrolle und eigenverantwortlicher Steuerungsmittel
- kontinuierlicher Verbesserung und individuellen Routineaufgaben,

- vollständigen Handlungsaufgaben und repetitiven Teilarbeiten,
- kreativer Problemlösung und Anwendung von Methodenstandards,
- Elementen der Selbstorganisation und Arbeiten nach vereinbarten Zielvorgaben,
- Geschäftsprozessorientierung und Durchführung von Teiltätigkeiten.

Über die Einführung von Produktionssystemen entsteht ein Arbeitstypus, der als qualifizierter Routinearbeiter bezeichnet werden kann. Durch die eingeführten Routinearbeiten werden Selbstregulation und Handlungsautonomie mehr und mehr eingeschnürt, während andererseits die qualifizierte Produktionsarbeit sukzessive in die Verantwortung für die Geschäfts- und Produktionsprozesse incl. ihrer Verbesserung einbezogen wird. Die Kompetenz, Routinen zu beherrschen, reicht genauso wenig aus, wie die Vorstellung, dass die klassische Facharbeit weiterhin der Dominator der Produktion bleibt. Der qualifizierte Routinearbeiter hat sowohl die repetitiven Teilarbeiten zu beherrschen, wie er auch die optimierende Gestaltung der (manuellen) Tätigkeiten und seines Arbeitsumfeldes weiterzuentwickeln hat.

Diese Entwicklung wird durch den Zuwachs an Facharbeitern aus der Berufsausbildung in die qualifizierte Routinearbeit, vor allem im Bereich der Serienmontagen, zusätzlich verstärkt. Insbesondere die gruppenarbeitsbezogenen Elemente der Selbstorganisation, wie z.B. der selbstregulierte Personaleinsatz bei job-rotation, oder die an dem Personalbedarf orientierte An- und Abwesenheitssteuerung, erfordern ein Maß an überfachlicher Qualifikation, die von der praktischen Arbeit in der Fertigung beansprucht, aber in der beruflichen Erstausbildung noch in den Anfängen steckt.

5. Ganzheitliche Produktionssysteme und prekäre Beschäftigung

Mit der Einführung standardisierter Produktionssysteme bei den Massenherstellern der Automobilindustrie zeigt sich der mittlerweile erhöhte Einsatz von

Leiharbeitern in der Produktion in einem neuen Licht. Zusätzliche Personalbedarfe bei steigenden Produktionsprogrammen werden mehr und mehr durch Leiharbeiter abgedeckt, deren Umfang, vor allem auch in neuen Fabriken in Europa, bis zur Hälfte der Stammbesetzung betragen kann. So beträgt der Anteil von temporärem Personal etwa bei VW in Posnan (Polen) je nach Produktionsprogramm zwischen 30 und 50 %, bei BMW in Leipzig sind 1.000 der insgesamt 2.500 Mitarbeiter Leiharbeiter und bei Skoda in Mlada Boleslav (Tschechien) kommen Leiharbeiter aus der Ukraine und Weissrußland in der gleichen Größenordnung zum Einsatz.¹ Diese Personalstrategien dürften indes nicht neu sein, da Toyota ähnliche Konzepte mit einem Leiharbeiteranteil von ca. 15 % schon länger verfolgt (vgl. Jürgens 2006).

Neben der Abdeckung von Produktionsspitzen durch die wirtschaftlich risikoärmere Leiharbeit ergeben der Anwendung standardisierter Produktionssysteme bei Leiharbeitern folgende Konsequenzen für die Hersteller und Leiharbeiter:

1. Die Einarbeitung wird leichter und damit schneller.

Standardarbeitsblätter, Visualisierung, vorgegebene Methoden etc. sind Hilfswerkzeuge zur Selbstorganisation, die auch den Leiharbeitern zur Verfügung stehen.

2. Reduzierung von aufwändigen Einarbeitungsmaßnahmen.

Die sonst üblichen Unterweisungswände durch Kollegen an den unterschiedlichen Einsatzstationen in der Produktion werden aufgrund der Vereinfachungen, Standardisierungen und Visualisierungen vermindert.

¹ Die Zahlenangaben basieren auf eigenen Recherchen.

3. Der flexible Personaleinsatz wird auch bei Leiharbeitern verbessert.

Auch Leiharbeiter können in Personalverschiebungen von Stammmitarbeitern zwischen einzelnen Bereichen und Abteilungen, wie sie aufgrund von Programmschwankungen vorkommen, miteinbezogen werden.

4. Die Integration von Leiharbeitern verbessert sich.

Durch die verbesserten Einsatz- und Unterweisungskonzepte ergibt sich eine erhöhte soziale Stabilität und Einsatzkontinuität für die Leiharbeiter und damit erhöhte Chancen der Partizipation am betrieblichen Geschehen und damit der Beschäftigung.

Könnte vor allem das vierte Argument einen Nutzen für die eingesetzten Leiharbeiter bringen, so sieht die betriebliche Wirklichkeit anders aus. Die Segmentierungslinie zwischen der Stammelegschaft und dem temporären Personal vertieft sich, indem Leiharbeiter systematisch von qualifizierten Tätigkeiten ferngehalten werden. Die qualifizierte Seite ambivalenter Handlungsanforderungen bleibt der Stammelegschaft vorbehalten, während die Routinetätigkeiten den Leiharbeitern zugewiesen werden. Kontinuierliche Verbesserung, Gruppengespräche, Störungsbehebungen, Übernahme dispositiver Funktionen etc. setzen erhebliche Kenntnisse des Betriebes, der Anlagen und Maschinen, der Prozessabläufe etc. voraus, die Leiharbeiter aufgrund ihrer verhältnismäßig kurzfristigen Einsätze nicht haben können. Sie setzen ein Erfahrungswissen voraus, das nur über einen kontinuierlichen Arbeitseinsatz in einem Betrieb erworben werden kann. So scheint es, dass aus dem Einsatz von temporärem Leihpersonal und der Herausbildung ambivalenter Handlungsanforderungen die Unternehmen einen kurzfristigen Nutzen durch einseitige Personaleinsatzstrategien ziehen können.

Zudem entstehen für die Einsatzbetriebe und die Leiharbeiter auch Chancen, die sich die Hersteller durch Segmentierung und kurzfristigem Einsatz meist entgehen lassen. Leiharbeiter bringen nämlich auch aus anderen Betrieben Erfahrungswissen mit, das als Best-Practice-Übtragung dem aktuellen Betrieb durch-

aus nützlich sein könnte. Kenntnisse anderer Anlagen und Maschinen, effizientere Methoden der Störungsbehebung, erlernte Kniffe und Tricks, die übertragbar sind, können von Leiharbeitern mitgebracht und zur Verfügung gestellt werden. Dies setzt freilich eine offensive Strategie der systematischen Einbindung von Leiharbeitern in die Abläufe der jeweiligen Produktionssysteme voraus, was letztlich auch für die Leiharbeiter qualifizierende Wirkung haben könnte.

6. Ganzheitliche Produktionssysteme und Kompetenzentwicklung

Mit der beschriebenen Entwicklung und Einführung qualifizierter Routinetätigkeiten bei Großserienherstellern, insbesondere der Automobilindustrie, ergeben sich, wie wir gesehen haben, deutliche Veränderungen hinsichtlich der Handlungs- und Kompetenzanforderungen in der Fertigung. Die klassische Rolle der Facharbeit mit seinen individuellen Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten wird mehr und mehr abgelöst und ersetzt durch Managementvorgaben, die sich nicht nur in abstrakten, betriebswirtschaftlichen Kennziffern darstellen, sondern darüber hinaus durch standardisierte Arbeitsabläufe und Methodenvorgaben sowie konsequenten Best-Practice-Übertragungen auszeichnen. Die berufsspezifischen Anteile von Facharbeit nehmen zu Gunsten unspezifischer Standards und Routinen ab. Die qualifizierte Facharbeit nimmt in ihrer Bedeutung ab und nicht zu, was im Übrigen nur in den Realprozessen zu beobachten und nicht über Ausbildungsordnungen zu interpretieren ist (vgl. Latniak 2007: 155). Andererseits erhöhen sich die Kompetenzanteile, die einen Prozessbezug zur Gesamtheit der Wertschöpfungskette eines Unternehmens herstellen und vor allem die Entwicklung von Gestaltungskompetenz im Rahmen kontinuierlicher Verbesserungsprozesse ermöglichen sollen. So werden universelle Kompetenzen an Bedeutung gewinnen.

Dennoch steht im Mittelpunkt der automobilen Produktion und ihrer Handlungsanforderungen die Begrenzung und nicht die Entgrenzung industrieller Arbeit, hervorgerufen durch Standardisierung, Routinen und Vereinfachung. Zudem verlangen die Hersteller von ihren Mitarbeitern ein Höchstmaß an Leistungs- und Gestaltungswillen, der über partizipative Formen der Arbeitsorganisation vermittelt werden soll. Der individuelle Umgang mit diesen ambiva-

lenten Handlungsanforderungen fällt dem Management gewissermaßen auf die Füße, weil hierdurch individuelle Handlungsunsicherheiten erzeugt werden, die den Leistungsanforderungen in Form von hoher Produktivität und Qualität zuwiderlaufen. Das ständige Infragestellen der eigenen Standards zur Leistungserstellung sowie die Frage nach den sozialen Folgen permanenter selbst erzeugter Rationalisierung vermittelt nicht die für einen kontinuierlichen Fertigungsfluss notwendige kollektive und individuelle Handlungssicherheit.

Mit einerseits dem Ausbau von konventionellen Kontrollformen sowie andererseits der Standardisierung von Formen der Selbstorganisation versucht das Management diesen Unsicherheiten beizukommen. Insgesamt ist in der Automobilindustrie ein Rückgang der Kontrollspannen zwischen der ersten Führungsebene (z.B. Meister) und den Produktionsarbeitern zu beobachten. Entweder wird direkt die zahlenmäßige Zuordnung der Fertigungsgruppen zur ersten Leitungsebene verringert oder, was häufiger der Fall ist, es wird, z.B. in Form eines Team- bzw. Gruppensprechers oder Kolonnenführers (z.B. Ford), der Zwischenebene mehr Verantwortung zugewiesen. In einigen Fällen (z.B. VW in Kassel) wird eine Kombination aus beiden Fällen erprobt, Dies passiert, indem z.B. der Gruppensprecher (teilweise) freigestellt wird und zusätzliche Koordinationsaufgaben übernimmt, die letztlich dazu dienen sollen, die Funktionsfähigkeit der Fertigungsgruppen zu erhöhen.

Mit der Standardisierung von Selbstorganisationsformen ist gemeint, dass die Teams oder Gruppen in der Fertigung stärker an Vorgaben, etwa bei der Durchführung von Gruppengesprächen, gebunden werden. So werden die Agenda und der Ablauf von Gruppengesprächen vorgegeben, der Gruppensprecher vom Unternehmen im Wesentlichen bestimmt und die An- und Abwesenheitsplanung an Hand von standardisierten Leitfäden durchgeführt und von der zuständigen Führungskraft geprüft und angeordnet . Diese Standardisierungsformen gibt es mittlerweile bei fast allen Herstellern und sie dienen letztlich dazu, durch verstärkte Kontrolle sichere Prozesse herzustellen, was durch personale Kompetenzen allein nicht möglich erscheint. So bleiben Konzepte, wie sie etwa bei Auto5000 entwickelt worden sind (vgl. Schumann et al. 2006) eher singuläre Erscheinungen.

Gleichwohl werden in erheblichem Umfang Qualifizierungskonzepte entwickelt und umgesetzt, um die Gestaltungs- und Leistungskompetenz der Belegschaften zu erhöhen. Diese Konzepte setzen mittlerweile schon bei der beruflichen Erstausbildung an, bei der die Grundprinzipien von standardisierten Produktionssystemen angewendet und erlernt werden sollen. So werden die Ausbildungsprozesse neu geordnet, standardisiert und den Modulen von Produktionsprozessen angepasst. So entwickelt Audi ein entsprechendes Ausbildungssystem und DaimlerChrysler nennt in Anlehnung an das Mercedes Benz Produktionssystem sein neues Ausbildungskonzept „Mercedes Benz Ausbildungssystem“. Sämtlichen Initiativen der Automobilunternehmen ist gemeinsam, dass sie die Entwicklung ihres Nachwuchses an Fachkräften auf die neuen Handlungsanforderungen hin ausrichten, einen schnelleren Transfer in die Beschäftigung herbeiführen und schließlich die Ausbildungsstrukturen effizienter gestalten und auf europäische Herausforderungen vorbereiten wollen (vgl. Clement/Lacher 2007).

7. Schluss

Nimmt man die beschriebenen Entwicklungen und die Praxis der Veränderungen in der Automobilindustrie ernst, dann wird eine intensivere Auseinandersetzung, vor allem auch im gewerkschaftlichen Umfeld, immer dringlicher. Ein Rückzug allein auf Konzepte innovativer Arbeitspolitik, der die Organisationswirklichkeit entzogen ist, kann genauso wenig zukunftsweisende Betriebs- und Arbeitspolitik sein, wie die Scheinblockade über die Argumentation der Re-Taylorisierung von Arbeitsstrukturen, wenn sie schon längst eingeführt sind. In der täglichen Praxis vieler Betriebsräte steht nicht etwa der (vergebliche) Widerstand gegen „schlechte Arbeit“, sondern vielmehr die Frage nach der offensiven Gestaltung von standardisierten Produktionssystemen auf der Grundlage von Beschäftigungssicherung und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Hierzu brauchen die Betriebsräte Handlungskonzepte und -werkzeuge, die dann erst eine Weiterentwicklung zu „guter Arbeit“ ermöglichen.

Literatur

- Berggren, C. (1999): Von Ford zu Volvo. Berlin.
- Böhle, F. (2004): Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen – ein anderer Blick auf einfache Arbeit und Geringqualifizierte. In: f-bb. Forschungsinstitut Berufliche Bildung. Zukunft der Arbeit. Bielefeld. S. 99-109.
- Clement, U.; Lacher, M. (2006) (Hg.): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Stuttgart.
- Clement, U.; Lacher, M. (2007): Kompetenzentwicklung in Ganzheitlichen Produktionssystemen – globale Entwicklungen, europäische Lösungen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP).
- Dehnbostel, P. (2004): Arbeit lernförderlich gestalten. In: lernen und lehren 76, S. 148-155.
- Dörre, K.; Pickshaus, K.; Salm, R. (2001): Re-Taylorisierung. Arbeitspolitik contra Marktsteuerung. In: Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 9.
- Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (IfaA) (2002): Ganzheitliche Produktionssysteme, Gestaltungsprinzipien und deren Verknüpfung. Köln.
- Jürgens, U.; Malsch, Th.; Dohse K. (1989): Moderne Zeiten in der Automobilfabrik. Berlin, Heidelberg.
- Jürgens, U. (2003): Aktueller Stand von Produktionssystemen – ein globaler Überblick. In: Angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 176, S. 25-36.
- Jürgens, U. (2006): Weltweite Trends der Arbeitsorganisation. In: Clement, U.; Lacher, M.: Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Stuttgart.
- Kuda, E. (2002): Neue Leitbilder von Facharbeit. In: Kuda, E.; Strauß, J. (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg. S. 160-175.

- Lacher, M. (2006): Produktionssysteme, Kompetenzerwerb und berufliche Bildung. In: Clement, U.; Lacher, M.: Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Stuttgart. S.73-91.
- Latniak, E. (2007): Organisationswandel und Gruppenarbeit – eine Zwischenbilanz. In: Peter, G. (Hg.): Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik. Hamburg.
- Minssen, H. (1999): Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation. München, Mering.
- Moldaschl, M. (2003): Subjektivierung – eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften. In: Moldaschl, M.; Voß, G. G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. 2. Auflage. München, Mering. S. 25-56.
- Ohno, T. (1993): Das Toyota-Produktionssystem. Frankfurt a.M., New York.
- Peter, G. (2007): Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik. Hamburg.
- Peters, J.; Schmitthenner, H. (Hg.) (2003): „Gute Arbeit“. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe. Hamburg.
- Pongratz, H. J. (2002): Erwerbstätige als Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft? In: Kuda, E.; Strauß, J. (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung. Hamburg. S. 8-23.
- Rauner, F. (2005): Rettet den Facharbeiter! In: DIE ZEIT, Nr. 49 v. 01.12.2005.
- Schultetus, W. (2004): Produktionssysteme – Kernkompetenz des Industrial Engineering. In: aktuell – Das MTM. Infomagazin 9. Jahrgang, Ausgabe 23, S. 17-19.
- Schumann, M. (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriesoziologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik. Hamburg.

- Schumann, M. (2005): Arbeitspolitik im Umbruch – Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. In: Detje, R.; Pickshaus, K.; Urban, H.-J.: Arbeitspolitik kontrovers. Hamburg. S. 42-53.
- Schumann, M.; Kuhlmann, M.; Sanders, F.; Sperling, H. J. (Hg.) (2006): VW Auto500: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg? Hamburg.
- Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus? Frankfurt a.M., New York.
- Springer, Roland (2000): Zukunft der „Wissenschaftlichen Betriebsführung“. In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Arbeitsorganisation in der Automobilindustrie, Köln, S. 89-107.
- Ulich, E. (2007): Arbeitsgestaltung als politisches Projekt – eine europäische Erfahrungsbilanz für die Zukunft. In: Peter, G.: Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik. Hamburg.
- Womack, J. P.; Jones, D. T.; Roos, D. (1991): Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Frankfurt a.M., New York.

Steffen Lehndorff

Kunden, Kennziffern und Konkurrenz: „Marktsteuerung“ von Arbeitsprozessen in Unternehmen¹

1. Einleitung: „Markt“ als Steuerungsmodus – über die Brisanz des Themas

In einer Zeit, in der die – zumindest noch in Deutschland – dominierende geistige Strömung in Wirtschaftswissenschaft und Politik den Markt als das bestmögliche Medium zur Steuerung verschiedenster gesellschaftlicher Bereiche propagiert, ist die Vermutung nicht von der Hand zu weisen, dass dieser Mainstream auch die Organisation der Arbeitsprozesse erfasst. Wenn aber der Markt tatsächlich zur Steuerung von Unternehmen und Arbeit genutzt würde, wäre dies eine fundamentale Wende in der Arbeitsorganisation und Arbeitspolitik.

Konkurrenz und hierarchische Steuerung gelten als alternative Koordinationsformen, die verschiedenen Welten angehören: dem Markt und dem Unternehmen. Die Koordination auf dem Markt – so die klassische Annahme – wird über Konkurrenz ausgetragen und über Preise gesteuert. In den Unternehmen dagegen erbringt die Hierarchie die Koordinationsleistung. Die Hierarchie, zur Blüte gelangt im System von „command and control“ der tayloristischen Massenproduktion, ist dem Sinn des Unternehmens eingeschrieben: Güter und Dienstleistungen planmäßig und organisiert zu erstellen, so weit und so lange dies durch Markt-Koordination nicht gelingen kann. Coase (1988) ging in seiner Theorie des Unternehmens sogar von der einfachen Überlegung aus, dass es – nimmt man die neoklassische Theorie ernst – Unternehmen überhaupt nur geben könne, wenn sie etwas leisteten, wozu der Markt eben nicht in der Lage sei.

Analysen der planmäßigen und organisierten Herstellung von Gütern und Dienstleistungen arbeiten deshalb immer wieder heraus, wie – und wie weit – es

¹ Der vorliegende Beitrag ist eine gekürzte und geringfügig überarbeitete Fassung von Lehndorff/Voss-Dahm (2006).

den Unternehmen gelingt, möglichst viele Unsicherheiten, die von Markteinflüssen ausgehen, aus ihren internen Arbeitsabläufen herauszuhalten. Whitley (2004) spitzt dies auf die Aussage zu, die Entwicklung von Organisationsroutinen durch die Hierarchien des Managements zielte darauf ab, „Inseln der Ordnung in Meeren der Markt-Unordnung“ zu schaffen.

Wenn nun der Markt durch das Management von einer Restriktion in ein *Steuerungsinstrument* verwandelt werden könnte, würden in der bisherigen „Gewaltenteilung“ zwischen Markt und Hierarchie die Karten neu gemischt. Genau dies ist denn auch der Gedanke, wenn von einer „*neuen Unmittelbarkeit des Marktes*“ in den betrieblichen Arbeitsprozessen gesprochen wird (Sauer 2003). Damit ist gemeint, dass abhängig Beschäftigte mit Anforderungen, die sich aus dem Marktgeschehen ergeben, unmittelbar konfrontiert werden. Die Erhaltung des Arbeitsplatzes wird vom Management mit der Bewältigung dieser Anforderungen verknüpft. Unsicherheiten und Ungewissheiten, die der Konkurrenz auf dem Markt innewohnen, werden auf diese Weise an die Beschäftigten weitergereicht. Anordnungen durch Vorgesetzte verlieren damit gegenüber vermeintlich objektiven Notwendigkeiten an Bedeutung. Mit der Anerkennung von „Notwendigkeiten“ schwindet aber die *Verhandelbarkeit* von Arbeitsorganisation, denn: „Mit dem Markt kann man nicht verhandeln“ (Sauer 2005: 183).

Nun liegen, wenn mit einer so grundsätzlichen Kategorie wie der des Marktes in Verbindung mit Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsorganisation operiert wird, die Chance des tieferen Verständnisses gesellschaftlicher Veränderungen und die Gefahr des Mitreitens auf einer Welle zeitgenössischer Markt-Gläubigkeit eng beieinander. Realität und Mythos sind beim Markt so eng verflochten wie bei kaum einer anderen Erscheinung in der Gesellschaft. Ginge die Sozialwissenschaft hier einem Mythos auf den Leim, wäre die Gefahr groß, blind zu werden für die Vielfalt der Arbeitsformen und die Differenziertheit in der Arbeitswelt (vgl. Herrmann 2005), aber auch für die Widersprüche in der Realität vermeintlich „vermarktlichter“ Organisationen und für Bemühungen in der betrieblichen oder gar überbetrieblichen Praxis, neue Ansätze zur Gestaltung und zur Regulierung von Arbeit zu finden (vgl. Kühl 2000). Genau dies befürchten Kuhlmann et al. (2004: 351 f.):

„Im Kern geht es in unseren Untersuchungsfällen gerade nicht, wie dies Teile der allgemeinen Debatte nahe legen, um eine radikale Vermarktlichung der internen Strukturen und Prozesse. Im Vordergrund steht vielmehr die Suche nach Organisationslösungen, die einerseits zwar in der Lage sind, Marktanforderungen, betriebswirtschaftliche Ziele und unternehmerische Logiken stärker als bisher in die operativen Einheiten hineinzutragen und für diese verbindlich zu machen, hierdurch andererseits jedoch die Kooperations- und Koordinationsvorteile der Betriebsförmigkeit nicht zu gefährden, sondern diese umgekehrt durch eine Intensivierung und Systematisierung von funktions- und bereichsübergreifenden Kooperationsformen sogar noch zu verstärken.“

Ich teile im Grundsatz diese Kritik, finde es aber lohnend, den Prozess der „Vermarktlichung“ genauer auszuloten. Insofern möchte ich mich im Folgenden zwischen die Stühle von SoFi und ISF München stellen und auf Grund unserer eigenen Forschungen am IAQ nachfragen, welche Formen oder Elemente von „Marktsteuerung“ sich identifizieren lassen, und welche Widersprüche in ihrer Praktizierung erkennbar sind.²

2. Elemente der Marktsteuerung: Die „drei K’s“

Wie wir in verschiedenen Forschungsprojekten über Dienstleistungsarbeit beobachten konnten, werden viele Beschäftigte mit „dem“ Markt auf dreierlei Weise konfrontiert: Erstens in der Form von Kennziffern und Budgets, die vom obersten Management aus den strategischen Orientierungen im Hinblick auf Kapitalgeber und Gütermärkte abgeleitet werden, zweitens durch das gezielte „Hereinlassen“ von Konkurrenz auf den Güter- und Arbeitsmärkten in die internen Arbeitsprozesse, und schließlich in Gestalt der Kunden. Nach unseren Beobachtungen können diese Formen sowohl einzeln als auch miteinander kombiniert

² Unsere empirische Basis ist in erster Linie eine Reihe von Untersuchungen über sehr unterschiedliche Bereiche der Dienstleistungsarbeit in verschiedenen europäischen Ländern, die in den letzten Jahren in unserem Forschungsbereich durchgeführt wurden (zu näheren Angaben vgl. Lehndorff 2006 sowie Bosch/Lehndorff 2005). Es handelte sich dabei um qualitative Studien, wir können also keine auf repräsentative Erhebungen gestützte Aussagen darüber machen, wie verbreitet die von uns skizzierten Erscheinungen sind, ob und wie schnell sie zunehmen, und in welchen Tätigkeitsbereichen oder Branchen ihre Schwerpunkte liegen. Für empirisch und theoretisch relevant halten wir sie trotzdem – und betrachten das Folgende auch als Formulierung von Hypothesen für die weitere Forschung. Ist doch eine analytische Präzisierung der in vielen sozialwissenschaftlichen Studien mit Hilfe der Metapher des Marktes umschriebenen Veränderungen in der Steuerung und Kontrolle des Arbeitsprozesses Voraussetzung ihrer weiteren Erforschung, auch unter Einschluss quantitativer Erhebungen.

aufzutreten. In unseren Projekten waren sie in sehr verschiedenen Branchen zu beobachten, von der Softwareschmiede über die Altenpflege bis zum Warenhaus. Marktsteuerung ist nicht an bestimmte Tätigkeitsstrukturen geknüpft, ist also nicht etwa gleichzusetzen mit einer Ablösung zum Beispiel von standardisierten Arbeitsprozessen. Ebenso wenig bedeutet sie, dass bislang vorherrschende bürokratische, technische oder direkte persönliche Kontrollformen (vgl. Edwards 1981) keine Rolle mehr spielten. Eher wird sie mit herkömmlichen Kontrollformen verknüpft.

Ob dies längerfristig Bestand hat oder nur ein Übergangsphänomen darstellt, wie die verschiedenen Kontrollformen aufeinander einwirken und in Konflikt miteinander geraten, all dies betrachten wir als offene Forschungsfragen. Zunächst geht es uns darum, das „Paket“ Marktsteuerung aufzuschneiden und seine wichtigsten Bestandteile vorzustellen: die „drei K’s“.

2.1 Konfrontationen mit Kennziffern

Hintergrund der Veränderungen auf der Ebene der unmittelbaren Arbeitsprozesse sind die Umbrüche im zeitgenössischen Kapitalismus, über deren Tiefe seit Jahren eine intensive sozialwissenschaftliche Diskussion geführt wird. In Abgrenzung zu der historisch außergewöhnlichen Wachstumskonstellation in den 50er bis 70er Jahren (vgl. Lutz 1984) werden sie teilweise als ein grundlegender Wandel des Wachstumstyps in Richtung auf ein neues „Akkumulationsregime“ analysiert, dessen treibende Kraft die Vermehrung der auf Finanzmärkten erzielten Gewinne ist (vgl. Aglietta 2000; Sablowski 2005). Die offenkundig gewachsene Bedeutung des Shareholder value für Wirtschaftspolitik und Unternehmensführung veranlasst Streeck/Höpner (2003) zu der demonstrativen Frage: „Alle Macht dem Markt?“. Es liegt nahe, davon auszugehen, dass derartige Veränderungen „im Großen“ auf die inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsprozesse durchschlagen.

Von der Orientierung an den Finanzmärkten bis zur Finanzialisierung der internen Unternehmensstrukturen ist es nur ein kleiner Schritt. Die Logik der Unternehmensfinanzierung wird zum Bewertungsmaßstab der internen Prozesse. Die

Zentrale hat zum Beispiel die Möglichkeit, die von ihr prognostizierten Anforderungen der Kapitalgeber in Rentabilitätsziele zu übersetzen und diese zu verbindlichen Vorgaben für die ganze Organisation und deren Untergliederungen zu machen. Sie hat ebenso die Möglichkeit, Geschäftsfelder zu definieren, deren Verbleib im Unternehmen davon abhängt, wie sie sich in der Konkurrenz mit externen Dienstleistern bewähren. Unternehmensteile zu verselbständigen ist zugleich eine wesentliche Voraussetzung dafür, sie in dem boomenden Geschäftszweig der ‚mergers‘ and ‚acquisitions‘ handelbar zu machen. Deshalb kann die Dezentralisierung von operativen Entscheidungen durchaus Hand in Hand mit der Bündelung strategischer Entscheidungskompetenzen bei den Unternehmensleitungen gehen (vgl. Haipeter 2002).

Betriebswirtschaftliche Kennziffern erhalten dadurch eine völlig neue Bedeutung in der internen Kommunikation. Während sie bisher zum Herrschaftswissen des Managements gehörten, werden jetzt Kennziffern und Budgets – also ein über Preise definiertes Koordinationsinstrumentarium – durch die Hierarchie zu Benchmarks für die Rentabilität einzelner Unternehmensbereiche, Abteilungen und in letzter Instanz jedes Arbeitsplatzes erklärt. Ihr Erreichen entscheidet über die Bemessung der den dezentralen Einheiten zur Verfügung gestellten Budgets. Zugleich werden die einzelnen Abteilungen oder Glieder in der Wertschöpfungskette mit größerer Verantwortung für die Kosten ausgestattet, auf Quersubventionen soll weitestgehend verzichtet werden. Kosten- und Renditeziele bis auf die einzelnen Arbeitsprozesse herunterzubrechen, Organisationsgliederungen und letztlich die einzelnen Arbeitsplätze mittels Kennziffern den Profitabilitätszielen des Gesamtunternehmens zu unterwerfen betrachten wir als ein Kernelement der neuen Ausrichtung strategischer Unternehmensführung. Auch wenn zur Verbreitung dieser Steuerungsformen bislang nur wenige Daten aus repräsentativen Erhebungen vorliegen (zur „dezentralen Selbststeuerung mit Hilfe kundenorientierter Kennzahlen“ für die deutsche Investitionsgüterindustrie vgl. Brödner/Lay 2002: 54), weisen Ergebnisse aus verschiedenen eigenen empirischen Projekten in so unterschiedlichen Bereichen wie den IT-Dienstleistungen, dem Einzelhandel und den Banken deutlich in diese Richtung (vgl. Haipeter/Pernod 2005; Voss-Dahm 2003; Voss-Dahm 2005). Durch Privatisierungen, Konkurrenz zwischen öffentlichen und privaten Anbietern und

durch die stärkere Bedeutung und Anwendung von Controllingverfahren spielen Konkurrenzprinzipien mehr und mehr auch in sozialen und öffentlichen Dienstleistungen eine Schlüsselrolle. Es gilt, einen Marktpreis zu finden für Güter, die in der Vergangenheit teilweise ausschließlich durch den Staat oder – zu dessen Bedingungen – von Non-Profit-Organisationen angeboten wurden (vgl. am Beispiel der Altenpflege Anxo/Fagan 2005).

Je konsequenter die Kennziffern auf die Arbeitsebene einzelner Abteilungen heruntergebrochen werden, desto stärker bestimmt dieser „abstrakte“ Kontrollmodus (vgl. Dörre 2001) den Arbeitsalltag der Beschäftigten. Der für unseren Zusammenhang entscheidende Punkt dabei ist, dass derartige Kennziffern nicht etwa als Herrschaftswissen des Managements betrachtet werden, sondern ganz im Gegenteil es das Management als seine Aufgabe betrachtet (und betrachten *muss*, wenn es denn Erfolg haben soll), dass alle Beschäftigten diese Kennziffern stets vor Augen haben.

Benchmarks können aber auch dem direkten Kosten- und Leistungsvergleich mit Konkurrenten dienen. Diesem zweiten „K“ wende ich mich nun zu.

2.2 *Konfrontationen mit Konkurrenten*

Wenn große Unternehmen in aller Öffentlichkeit ihre Berechnung der Arbeitskosten an einzelnen deutschen Standorten mit denen in bereits bestehenden (oder in zunächst lediglich als mögliche zukünftige Alternative ins Spiel gebrachten) ausländischen Werken vergleichen, dann erweist sich dies gewöhnlich als äußerst wirkungsvolles Mittel, um Druck auf die Beschäftigten und Betriebsräte der betreffenden deutschen Standorte ausüben. Falls es innerhalb großer Unternehmen zu einer Kooperation zwischen Betriebsräten über Ländergrenzen hinweg kommt, wird allen Beteiligten häufig schnell klar, dass der Konkurrenzdruck auch in umgekehrter Richtung funktioniert: Jede Senkung eines Mindeststandards in Deutschland begrenzt die Möglichkeiten, in ausländischen Werken die Sozialstandards für die Beschäftigten anzuheben. Ähnliches gilt für die Konkurrenz, die z.B. den Beschäftigten im Pflegesektor oder im öffentlichen Nahverkehr aus der Privatisierungspolitik der Kommunen erwächst.

Diese Erscheinungsform der Konfrontation einzelner Beschäftigter mit der Konkurrenz sind mittlerweile über die Tagespresse allgegenwärtig. In ihnen fallen zwei Aspekte untrennbar zusammen: Die Konkurrenz mit den Leistungen anderer Unternehmen (oder anderer Unternehmensteile innerhalb desselben Unternehmens) und die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Sie fallen deshalb untrennbar zusammen, weil die Konkurrenzsituation auf dem jeweiligen Gütermarkt auf eine solche Weise für die Beschäftigten transparent gemacht – oder auch inszeniert – wird, dass die Konkurrenz zwischen Unternehmen und die Konkurrenz zwischen den in ihnen Beschäftigten aus der Sicht der letzteren in eins fällt. Die unausgesprochene Botschaft lautet: „Was Du kannst, können andere auch.“ Je höher die Arbeitslosigkeit in einer Branche oder einem Land, desto stärker die Durchschlagskraft dieser Botschaft.

Womit wir es hier zu tun haben ist das „Öffnen“ von Organisationen und internen Prozessen für Einflüsse der Außenwelt. Wenn eingangs der Kerngedanke von Organisationsroutinen mit Whitley (2004) als das Ziel beschrieben wurde, „Inseln der Ordnung in Meeren der Markt-Unordnung“ zu schaffen, dann geht es jetzt darum, Teile dieser Unordnung in – soweit dies möglich ist – gezielter und dosierter Weise in die Organisation hineinzulassen. Marktdruck und Konkurrenz werden in das Innere von Organisationen hinein verlängert. Die *Internalisierung* ist insofern zugleich eine *Instrumentalisierung* der Konkurrenz durch das Management.

Der einschränkende Hinweis auf die begrenzten Möglichkeiten, diesen Vorgang planmäßig zu organisieren, soll deutlich machen, dass die Grenzen zwischen strategischem Handeln und Überforderung oder Unvermögen des Managements in der Praxis teilweise fließend sind. Vielleicht macht diese Schwierigkeit nur deutlich, dass die hier beschriebenen Veränderungen in der Steuerung von Organisationen und Arbeitsprozessen sich auch „hinter dem Rücken“ des Managements vollziehen, also das Management sowohl Treibender als auch Getriebener ist.

Wie bei Dienstleistungsorganisationen nicht anders zu erwarten, spielen bei der Öffnung der Innenwelt von Unternehmen für Einwirkungen der Außenwelt die

vermeintlichen Könige im Dienstleistungssektor, die Kundinnen und Kunden, eine prominente Rolle – das dritte „K“.

2.3 *Konfrontationen mit Kunden*

Für viele Dienstleistungsbeschäftigte hat der Markt ein Gesicht – die Kundinnen und Kunden. Zwar wäre es falsch, „den“ Markt mit „den“ Kunden gleichzusetzen. Dies wird in der Literatur über Kundenbeziehungen unserer Meinung nach überzeugend herausgearbeitet (vgl. z.B. Sturdy et al. 2001; Holtgrewe/Voswinkel 2002; Voswinkel 2005). Doch um die Wirksamkeit der Marktsteuerung im Arbeitsalltag von Dienstleistungsbeschäftigten zu verstehen, muss man bedenken, dass sie in einem Dreiecksverhältnis Management – Beschäftigte – Kunden praktiziert wird. Unter diesen Bedingungen kann den Beschäftigten die Steigerung ihrer individuellen Arbeitsleistung ebenso als sachliche Notwendigkeit mit Blick auf die Konkurrenz wie als professionelle Verpflichtung gegenüber den Kunden erscheinen.

Das Grundproblem großer Dienstleistungsorganisationen kann man sich klar machen, wenn man sich ihre Aufgabe als Einzelfertigung am Fließband vorstellt. Mit dem nicht übersetzbaren Wortspiel “tailored and taylored” beschreibt Korczynski (2001: 86), dass unter dem Konkurrenzdruck in verschiedenen Dienstleistungsfeldern einerseits Produkte und Verfahren standardisiert werden müssen, um Stückkosten zu senken, und andererseits so weit „maßgeschneidert“ bleiben, damit Marktanteile verteidigt oder gewonnen werden können. Im Wettbewerb geht es sowohl um den Preis als auch um die Dienstleistungsqualität.

Diese Simultaneität wirft ein großes Problem auf. Durch die Standardisierung von Produkten und Abläufen können zwar große Skalenerträge erzielt werden, doch über die Qualität der Dienstleistung wird in hohem Maße in der Interaktion zwischen Beschäftigten und Kunden entschieden. In dem Maße aber, wie die Qualität einer sozialen Interaktion zum bedeutenden Wettbewerbsparameter wird, nimmt die direkte Steuerungsmöglichkeit des Arbeitsprozesses durch das Management ab. Das Management ist nicht selber Akteur in dieser wichtigen Interaktion. Es kann zwar Vorschriften für die Gestaltung der Interaktion auf-

stellen und deren Einhaltung überwachen, doch „Mängel am Produkt“ können – anders als bei der Nachbearbeitung von Fehlern in der Fließbandarbeit – nur in eingeschränktem Maße nachträglich beseitigt werden. Bei Dienstleistungen an der Kundenschnittstelle gibt es keine Qualitätskontrolle, bevor das Produkt – also die Dienstleistung selber – abgeliefert ist.

Es ist deshalb durchaus keine Managementmode, sondern Ergebnis von objektiv wirkenden Markt- und Konkurrenzmechanismen, wenn Unternehmen sich veranlasst sehen, nach Formen zu suchen, den Arbeitsprozess durch ein dosiertes, möglichst präzise definiertes „Hereinlassen“ der Kunden zu strukturieren und zu steuern – mit Kettenreaktionen in den Back-Office-Bereich hinein.

Die „Rolle“ der Kunden in ihrem Dreiecksverhältnis mit Management und Beschäftigten hängt selbstverständlich in hohem Maße von der Art der Dienstleistung ab. Doch es gibt eine Gemeinsamkeit: Das Management ist weit – aber die Kunden sind nah. So werden die Beschäftigten zwischen Kunden und Kennziffern eingezwängt. Besonders widersprüchlich wird die Situation der Beschäftigten, wenn ihnen die Aufgabe zuwächst, kraft ihrer Professionalität die vielfältigen Organisationsprobleme zu lösen, dabei die Qualität der Dienstleistung zu sichern und zugleich innerhalb des vorgegebenen Kostenrahmens zu bleiben. Sie werden dann in eine Situation gebracht, in der sie zwischen Anforderungen der Außenwelt und solchen der Innenwelt der Organisation balancieren müssen. Die vom Management gesetzten Rahmenbedingungen legen es ihnen nahe, *die Probleme der Organisation als ihre eigenen Probleme wahrzunehmen*.

3. Die Delegation von Ungewissheit

Wenn die Lösung von Organisationsproblemen nicht mehr als zentrale Aufgabe der Unternehmensführung angesehen, sondern an die Beschäftigten weitergeleitet wird, ist dies nicht zu verwechseln mit einem „empowerment“ der Beschäftigten. Tatsächliche „Ermächtigung“ setzt angemessene Ressourcen voraus. Bei der Marktsteuerung geschieht etwas anderes. Die Unternehmen schaffen Arbeitsbedingungen, in denen die eigene Initiative ihrer Beschäftigten zur Geltung gebracht werden soll, und reduzieren deshalb möglicherweise – wenn auch

nicht unbedingt immer – die direkte Arbeitsanweisung und -kontrolle. Das Management kann also bis zu einem gewissen Grad die Hoheit über die konkrete *Gestaltung* der Arbeitsprozesse abgeben, um im Spannungsfeld zwischen Kennziffern, Konkurrenz und Kunden die Entfaltung der subjektiven Potentiale von Dienstleistungsbeschäftigten herauszufordern. Aber gerade dadurch ist das Management umso stärker darauf angewiesen, den Arbeitsprozess durch die verbindliche Vorgabe ökonomischer Rahmenbedingungen zu steuern. Es unterwirft die Beschäftigten also einer *indirekten Steuerung* (vgl. Peters/Sauer 2005).

Der Versuch des Managements, zur Kontrolle des Arbeitsprozesses den „Umweg“ einer Nutzung von Marktmechanismen zu gehen, ist also ein Versuch zur Bewältigung von Widersprüchen. Dienstleistungsorganisationen müssen vorbereitet sein auf Ungewissheiten verschiedenster Art, die sich aus dem Charakter ihrer Aufgaben und ihres Marktumfelds ergeben, und für die Bewältigung dieser Ungewissheiten müssen sie Dispositionsspielräume und Reservekapazitäten vorhalten. Zugleich müssen diesen Reservekapazitäten aus Kostengründen Grenzen gezogen werden. Gewährleistungsfunktion und Effizienzsteigerung befinden sich deshalb in einem unauflösbaren Widerspruch. Berger/Offe (1984) haben dies als das „Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit“ bezeichnet. Wenn nun die Ungewissheit über den notwendigen Umfang der Reservekapazität in den Unternehmen als ein vom Management zu lösendes Organisationsproblem ausgeblendet wird, wird der Widerspruch zwischen Gewährleistungsfunktion und Effizienzsteigerung de facto an die Beschäftigten delegiert. Man kann das Neue der Marktsteuerung deshalb als den Versuch zusammenfassen, die Gewährleistungsfunktion der Dienstleistungsarbeit *durch* Ressourcenverknappung in die Verantwortung der Beschäftigten zu übertragen – frei nach dem Motto: Wenn beide Seiten sich wie Feuer und Wasser zueinander verhalten, dann darf nicht das Feuer gelöscht, sondern es muss das Wasser zum Kochen gebracht werden.

Letztlich haben wir es hier mit einer neuen Lösungsvariante des alten Problems der Transformation von Arbeitskraft in ein Arbeitsergebnis zu tun. Mit dem Transformationsproblem beschäftigte sich schon Marx, es ist immer wieder Bezugs- und Ausgangspunkt wissenschaftlichen Beobachter der Arbeitswelt (vgl.

Berger/Offe 1984; Deutschmann 2002). Sengenberger (2002: 48) hat es kürzlich auf die einfache Formel gebracht, dass „die Arbeitgeber, die einen Arbeiter oder Angestellten einstellen, gewöhnlich zwar den Preis der Arbeitskraft kennen, aber nicht genau wissen, was sie dafür bekommen.“ Der Arbeitsvertrag ist bei Abschluss also weitgehend unspezifiziert, und ein Arbeitsergebnis entsteht erst in dem durch das Unternehmen zu organisierenden Prozess der Verausgabung und Anwendung der Arbeitskraft. Wenn dieser Prozess mit Blick auf die Gewährleistungsfunktion aber nicht primär von der unternehmerischen Organisation, sondern mittels Konfrontation der Beschäftigten mit den Markt-Ungewissheiten von den Beschäftigten selbst organisiert werden soll, dann geht damit die Delegation eines Teils des unternehmerischen Risikos an die Beschäftigten einher. Ihnen obliegt es jetzt, Markt-Ungewissheiten zu erkennen und über die Organisation von Dispositionsspielräumen und die Bereitstellung von Reserve- und Zusatzkapazitäten die Gewährleistungsfunktion zu sichern.

Eine für die Arbeitssituation der Beschäftigten besonders prekäre Wirkung erhält die Delegation von Ungewissheit im Zusammenspiel mit der sukzessiven Einschränkung von Ressourcen, die in einer zu knappen Personalbemessung, aber auch in unzureichenden Arbeitsmitteln oder in Zusatzaufwänden durch fortwährende Reorganisationsmaßnahmen in Unternehmen zum Ausdruck kommen kann (vgl. die betrieblichen Fallstudien in Haipeter/Lehndorff 2004). Die Herausnahme von Sicherheiten aus dem Arbeitsprozess, das Zulassen der Intervention von Kunden, das Mitbieten externer Bewerber bei internen Projektaufgaben und anderes mehr sind keine Schönheitsfehler oder Unzulänglichkeiten in einem „high performance culture“-Programm, sondern Bestandteil dieses Programms. Die aus Kostengründen unabweisbar erscheinende dünne Personaldecke ist so etwas wie der harte Boden der Tatsachen, auf dem die Beschäftigten angehalten sind, Servicequalität und Kosteneffizienz miteinander zu vereinbaren. In der Regel funktioniert dies nicht ohne zusätzliche Arbeitsbelastung. Die innerhalb offener Arbeitsprozesse gewonnenen Freiräume wenden sich gegen die Beschäftigten: Sie selber sind es, die die auftretenden Probleme in Eigenregie und mitunter auch durch zusätzlichen zeitlichen Einsatz zu bewältigen versuchen. Je begrenzter die finanziellen und personellen Ressourcen sind, die sich aus den vorgegebenen Kennziffern des Managements ergeben, desto stärker ge-

hen Selbstorganisation der Arbeit und Risikoverlagerung vom Unternehmen auf die Beschäftigten Hand in Hand.

Die Delegation von Ungewissheit führt die Beschäftigten in eine ambivalente Arbeitssituation (vgl. Moldaschl/Sauer 2000; Gerlmaier 2006). Auf der einen Seite wird, wie es Kratzer (2003: 198 ff) beobachtet, „die Überlastung der Organisation zunehmend als individuelle Überlastung, als individueller Arbeitsdruck wirksam“, auf der anderen Seite ist dies mit einem Angebot verknüpft, das „in der Übernahme von Verantwortung, von Gestaltungs- und Entscheidungskompetenz, in der Möglichkeit, sich auch in der Arbeit subjektiv ‚einzubringen‘, in erweiterten Entfaltungsspielräumen in der Arbeit und erweiterten beruflichen Alternativen“ besteht. Die Herausforderung an das individuelle Problemlösungspotential fordert den ganzen Menschen. Dies wird von vielen Beschäftigten als Chance und oftmals auch als Befreiung aus einem vormals engen Aufgabenzuschnitt bewertet. Die Zweiseitigkeit lässt sich auch mit der alten Weisheit zusammenfassen, dass Not erfinderisch mache – ohne dass irgendjemand die Illusion hätte, dass damit die Not verschwinden würde. Sie bleibt bestehen, und mit ihr die Herausforderung, im Wortsinne *Notwendigkeit*, die subjektiven Potentiale zu entwickeln und zu nutzen, um die wachsenden Anforderungen im Arbeitsprozess bewältigen zu können.

Der Glaube, das Rationalisierungsdilemma an die Beschäftigten weiterreichen zu können, indem sich das Management – etwas überspitzt formuliert – hinter vermeintliche Zwänge des Marktes diskret zurückzieht, ist letztlich eine Illusion, weil er – wie ich im Folgenden zeigen möchte – auf einer Fiktion beruht.

4. Die Rückkehr der Organisation

Probleme, die in der Organisation nicht gelöst werden, fallen in letzter Instanz immer auf die Organisation zurück. Am deutlichsten ist dies bei Qualitätsproblemen, aber es gilt ebenso, wenn ungelöste Organisationsprobleme durch Arbeitsintensivierung wettgemacht werden sollen, vielleicht sogar Hand in Hand mit einer Extensivierung der Arbeit. Arbeitsdruck und Arbeitszeitverlängerung mögen für das Unternehmen zunächst als kostenloser Ausweg willkommen sein,

doch die zugrunde liegenden Probleme der Organisation bleiben ja ungelöst. Der Verzicht auf deren Lösung kann auf mittlere und längere Sicht für das Unternehmen zum Verhängnis werden. Das längerfristig für Unternehmen bedrohlichste Symptom dafür ist der Vertrauensverlust in die Organisation seitens der Beschäftigten (vgl. Berg/Kalleberg 2002; Taylor 2004).

Die Erfahrung, dass das Management seiner Verantwortung für die Arbeitsorganisation nicht durch Delegation des Rationalisierungsdilemmas an die Beschäftigten entfliehen kann, ist Ausdruck der Tatsache, dass Marktsteuerung *selber* ein Ergebnis von Gestaltung ist – nämlich der Gestaltung interner Märkte. Die einfache Frage lautet: *Wer* konfrontiert die Beschäftigten mit Kennziffern, Kunden und Konkurrenz? Beschäftigte sind mit Bewegungen auf dem Kapital-, Güter- und Arbeitsmarkt konfrontiert, die von der Unternehmensführung in Rahmenbedingungen für das Handeln der Beschäftigten übersetzt wurden. Wenn Unternehmen ein bestimmtes System hierarchischer Kontrolle durch ein System der Marktsteuerung, also der Konfrontation der Beschäftigten mit Konkurrenz, Kennziffern und Kunden ergänzen oder teilweise ersetzen, dann *etablieren* sie eine bestimmte Form des Marktes.

Dies bedeutet keineswegs, dass Marktsteuerung eine Inszenierung des Marktes wäre. Die Konkurrenzsituationen, die in das Unternehmen hereingelassen werden, sind ja objektiv auf den Produkt-, Kapital- und Arbeitsmärkten außerhalb des Unternehmens durchaus vorhanden. Aber in welchem Umfang und in welcher Form diese Konkurrenz in das Unternehmen hereingelassen wird, sind und bleiben strategische Entscheidungen. Dies entspricht voll und ganz dem Sinn von Unternehmen, Gegenwarts- und Zukunftsanforderungen von Märkten zu interpretieren, zu beeinflussen und in Strategien zu übersetzen. Mit dem Erfolg dieser Leistung steht und fällt ihre Existenz. Die Marktsteuerung dezentraler Einheiten oder einzelner Beschäftigter durch die Führung von Unternehmen kann deshalb nur darauf beruhen, den Beschäftigten Rahmenbedingungen vorzugeben, die aus den Konkurrenzbedingungen auf dem Markt und dem angestrebten Betriebsergebnis in eigenständiger Interpretation der Unternehmensspitze abgeleitet sind.

Das Marktprinzip wirkt nie voraussetzungslos. In der Wirklichkeit gibt es keinen Markt ohne Regulierung. Märkte sind stets soziale Konstruktionen, gleich, ob es sich um einen Gütermarkt, einen Arbeitsmarkt oder einen unternehmensinternen Markt der Ausschreibung eines Entwicklungsprojekts geht. „Jede Gesellschaft“, bemerkt Gadrey (2005), „hat die Märkte, die sie sich gibt.“

Auch in einem Unternehmen herrscht der Markt, den „es“ sich gibt. Unternehmensinterne Märkte werden geschaffen und funktionieren nach Regeln, die die Führung der Organisation festlegt. Wenn es tatsächlich so wäre, dass beispielsweise die von einer Unternehmensführung angestrebte Kapitalrendite, die dann zu einer Kennziffer für die dezentralen Einheiten verwandelt wird, die Naturnotwendigkeit oder der Sachzwang ist, als die sie dargestellt wird, dann spräche einiges für die Richtigkeit des oben zitierten Diktums von Dieter Sauer, mit dem Markt könne man nicht verhandeln. Wozu sollte man dann noch weiter Illusionen nachjagen? Doch Marktsteuerung befindet sich grundsätzlich im Konflikt mit den Kooperations- und Koordinationsvorteilen der Betriebsförmigkeit (vgl. Kuhlmann et al. 2004). Und verhandelt wird stets *auf*, nie *mit* Märkten. Verhandelt wird auch über die Regeln auf diesen Märkten, deren „Architektur“ auf Interessenkoalitionen verschiedenster Art zurück geht (vgl. Fligstein 2001).

Zu welchen Ergebnissen die Verhandlungen *über* Märkte und *auf* Märkten führen, ist wesentlich eine Machtfrage. Die Internalisierung von Märkten für die Steuerung von Arbeitsprozessen setzt stets einen sozialen Prozess voraus und dürfte in der Regel nicht konfliktfrei vonstatten gehen. Insbesondere das System der industriellen Beziehungen hat großen Einfluss darauf, in welchem Maße und in welcher Weise Marktsteuerung eingeführt werden kann (vgl. Haipeter 2006).

Wenn nun die konkrete Analyse des Verhältnisses von Markt und Organisation innerhalb von Unternehmen zu dem Ergebnis führt, dass früher oder später die Organisation wieder durch die Hintertür zurückkehrt, dann ist dies kein Ausdruck letztlich rückwärtsgewandter Hoffnungen auf die Unvollkommenheiten bei der Durchsetzung der „Vermarktlichung“ in Unternehmen, sondern eine empirisch wie theoretisch begründete Zurückweisung der letztlich neoklassisch in-

spirierten Marktmythologie, nach der „das“ Individuum „dem“ Markt gegenüberstehe.

Aus dieser Überlegung folgt aber auch, dass es für die Verhältnisse innerhalb eines marktgesteuerten Unternehmens nicht gleichgültig ist, wie die Welt außerhalb des Unternehmens beschaffen ist. Denn internalisieren und instrumentalisieren können Organisationen nur das, was sie in der externen Welt als Möglichkeit oder Angebot vorfinden. Die konkreten Formen der Internalisierung von Märkten, ihre Folgen für die Beschäftigten, die Unternehmen und die Kunden hängen in hohem Maße davon ab, wie die betreffenden Produkt- und Arbeitsmärkte in einer Gesellschaft organisiert sind. Am Beispiel eines internationalen Vergleichs in der Bauindustrie haben Bosch und Philips (2003) gezeigt, wie unterschiedlich verschiedene Länder mit den langfristigen Kosten des Bauens umgehen (also der Ausbildung der nächsten Facharbeitergeneration, der Sicherung von Gesundheit und Sicherheit auf den Baustellen, der Absicherung der Arbeiter vor den saisonalen Schwankungen in dieser Branche usw.). In einigen Ländern werden derartige Kosten von den Unternehmen externalisiert, in anderen wird durch politische Entscheidungen dafür gesorgt, dass sie internalisiert werden und sich im Preis des Produkts ausdrücken.

Es existiert ein Zusammenhang zwischen der institutionellen Außenwelt von Unternehmen und ihrer Innenwelt, ihrer Organisation, auch wenn dieser nur ansatzweise erforscht ist (vgl. Lorenz/Valeyre 2003). Je weniger Möglichkeiten die Unternehmen haben, Kosten zu externalisieren und mangelnde Vorsorge auf die Gesellschaft abzuwälzen, desto größeren Gestaltungsspielraum gibt es innerhalb der Unternehmen. Wenn den Unternehmen durch die Organisation der Märkte in der Gesellschaft Regeln vorgegeben werden, die sie bei der Konkurrenz auf diesen Märkten zu berücksichtigen haben, dann sind die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten innerhalb dieser Unternehmen besser vor der Verletzung dieser Regeln geschützt. Die Verfasstheit der Märkte beeinflusst die Verfasstheit der Organisation – einschließlich der in sie inkorporierten, „internalisierten“ Märkte. Die Auseinandersetzung um die Frage, welcher „Spielart von Kapitalismus“ (vgl. Hall/Soskice 2001), welchem Beschäftigungsmodell ein

Land folgt, ist unmittelbar relevant für die Gestaltung der Arbeit innerhalb von Unternehmen.

5. Ausblick: Der Betrieb ist nur zu verändern „im Netz von Politik“

In einem Lehrbuch zur Arbeitspolitik (vgl. Keller 1991: 1) wird für die Beschreibung des Gegenstands auf eine Definition des Wissenschaftszentrums Berlin aus den 80er Jahren zurückgegriffen: „Unter Arbeitspolitik wird der Prozess der Einflussnahme von betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Handlungsträgern auf die Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses und seine sozialen Folgewirkungen – unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenlagen – verstanden.“ Interessant an dieser Formulierung ist sowohl der ausdrückliche Bezug auf unterschiedliche Interessen der Beteiligten als auch das Verständnis von Verflechtung betrieblicher Vorgänge mit dem Ensemble gesellschaftlicher und politischer Prozesse. In einem Sammelband des Wissenschaftszentrums Berlin, der der Entwicklung dieses weiten Begriffs von Arbeitspolitik diente (vgl. Jürgens/Naschold 1984), formulierte Wolf-Dieter Narr (1984: 460) den Satz: „Der Betrieb ist nur zu interpretieren im Netz von Politik.“ Liegt dann nicht der Schluss nahe, dass der Betrieb auch nur zu *verändern* sei im Netz von Politik?

Das Herangehen an die Tendenz der „Marktsteuerung“, das im vorliegenden Aufsatz vorgeschlagen wird, legt ganz im Sinne dieses weiten Begriffs von Arbeitspolitik eine strategische Schlussfolgerung nahe: Arbeitsgestaltung im Betrieb wird auch zukünftig von der institutionellen Einbindung von Märkten, aber mehr als in der Vergangenheit von der bewussten Nutzung dieser Institutionen durch die Arbeitenden abhängen. Mit dem Vordringen indirekter Steuerung behält zwar die direkte, also arbeitsbezogene Regulierung ihre Bedeutung, mehr und mehr geht es aber auch um die „indirekte“ Regulierung von Arbeit und Arbeitsmarkt durch die Regulierung von Kapital- und Gütermärkten und die Weiterentwicklung des Wohlfahrtsstaats. Eine entscheidende kräftepolitische Basis dieser Institutionen ist das Selbstbewusstsein der Arbeitenden im Betrieb. Die dort entwickelten Regulierungen werden nicht hinter das Autonomieversprechen indirekter Steuerung von Organisationen und Arbeitsprozessen zurückfallen

können. Es müssen *unterstützende Institutionen* sein, die den Beschäftigten die Sicherheit und die „Haltegriffe“ bieten, die sie für die Selbstvertretung ihrer Interessen benötigen.

Deshalb ist es wichtig zu erkennen, dass mit der Marktsteuerung – wie immer, wenn es um den Markt geht – Realität und Mythos ein weiteres Mal gemeinsam auf die Bühne getreten sind. Die entscheidende politische Frage lautet, welche *gesellschaftliche* Verfassung von Märkten die Unternehmen vorfinden. Unternehmen werden stets versuchen, diese gesellschaftliche Verfassung zu beeinflussen – aber umgekehrt wird es für die Innenwelt von Organisationen immer wichtiger, wie die Rahmenbedingungen auf den Güter- und Arbeitsmärkten politisch geordnet sind. Ebenso wie Märkte etabliert werden, ist Marktsteuerung gestaltbar. Durch die Hintertür kehrt die Organisation zurück – und mit ihr die Politik.

Literatur

- Aglietta, M. (2000): Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg.
- Anxo, D.; Fagan, C. (2005): The family, the state and now the market – the organisation of employment and working-time in home care services for the elderly. In: Bosch, G.; Lehdorff, S.: Working in the service sector – a tale from different worlds. London, New York. S. 173-222.
- Berg, P.; Kalleberg, A. (2002): The effect of high performance work practices on job stress: evidence from a survey of U.S. workers. Paper presented at the Conference on Work Intensification. Paris.
- Berger, U.; Offe, C. (1984): Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit. Arbeitssoziologische Überlegungen zur Erklärung des Status von kaufmännischen Angestellten aus der Eigenschaft ihrer Arbeit als ‚Dienstleistungsarbeit‘. In: Offe, C.: „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M., New York. S. 271-290.
- Bosch, G.; Lehdorff, S. (Hg.) (2005): Working in the service sector – a tale from different worlds. London, New York.
- Bosch, G.; Philips, P. (2003): Introduction. In: Bosch, G.; Philips, P. (Hg.): Building chaos: an international comparison of deregulation in the construction industry. London. S. 1-23.
- Brödner, P.; Lay, G. (2002): Internationalisierung, Wissensteilung, Kundenorientierung – für zukunftsfähige Arbeitsgestaltung relevante Hintergrundtrends. In: Brödner, P.; Knuth, M. (Hg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. München, Mering. S. 27-60.
- Coase, R. (1988): The Firm, the Market and the Law. Chicago.
- Deutschmann, C. (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Weinheim, München.

- Dörre, K. (2001): Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, H. 4, S. 675-704.
- Edwards, R. (1981): Herrschaft im modernen Produktionsprozess. Frankfurt a.M., New York.
- Fligstein, N. (2001): The Architecture of Markets. An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies. Princeton, Oxford.
- Gadrey, J. (2005): Diversity and regulation of markets for services. In: Bosch, G.; Lehndorff, S. 2005, S. 509-529.
- Gerlmaier, A. (2006): Nachhaltige Arbeitsgestaltung in der Wissensökonomie? Zum Verhältnis von Belastungen und Autonomie in neuen Arbeitsformen. In: Lehndorff, S.: Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin. S. 71-98.
- Haipeter, T. (2006), Arbeits(zeit)politik zwischen Innovation und Eigensinn. Arbeit, H. 15, S. 73-84.
- Haipeter, T. (2002): Innovation zwischen Markt und Partizipation: widersprüchliche Arbeitsgestaltung im Bankgewerbe. In: Zeitschrift für Soziologie, H. 31, S. 125-137.
- Haipeter, T.; Lehndorff, S. (2004): Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte? Erfahrungen mit neuartigen Formen betrieblicher Arbeitszeitregulierung. Berlin.
- Haipeter, T.; Pernod, M. (2005): Lean banking: Retail and direct banking in France and Germany. In: Bosch, G.; Lehndorff, S.: Working in the service sector – a tale from different worlds. London, New York. S. 237-257.
- Hall, P.; Soskice, D. (Hg.) (2001): Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage. New York.

- Herrmann, C. (2005): Selbstorganisierte Entgrenzung der Arbeitszeit? Flexible Arbeitszeiten und neue Formen der Arbeitsorganisation. In: Seifert, H. (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt a.M., New York. S. 216-243.
- Holtgrewe, U.; Voswinkel, S. (2002): Kundenorientierung zwischen Mythos, Organisationsrationalität und Eigensinn der Beschäftigten. In: Sauer, D. (Hg.): Dienst – Leistung(s) – Arbeit. Kundenorientierung und Leistung in tertiären Organisationen. Forschungsverbund WSI in der HBS/ISO Saarbrücken/IAT Gelsenkirchen/ISF München. S. 99-118.
- Jürgens, U.; Naschold, F. (Hg.) (1984): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Leviathan, Sonderheft 5. Opladen.
- Keller, B. (1991): Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. München, Wien.
- Korczynski, M. (2001): The Contradictions of Service Work: Call Centre as Customer-Oriented Bureaucracy. In: Sturdy, A. (Hg.): Customer Service. Empowerment and Entrapment. Houndmills, New York. S. 79-101.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kühl, S. (2000): Grenzen der Vermarktlichung. Die Mythen um unternehmerisch handelnde Mitarbeiter. In: WSI-Mitteilungen, H. 12, S. 818-828.
- Kuhlmann, M.; Sperling, H. J.; Balzert, S. (2004): Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie. Berlin.
- Lehndorff, S. (2006) (Hg.): Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin.
- Lehndorff, S.; Voss-Dahm, D. (2006): Kunden, Kennziffern und Konkurrenz: Markt und Organisation in der Dienstleistungsarbeit. In: Lehndorff, S.:

Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin. S. 127-153.

- Lorenz, E.; Valeyre, A. (2003): Organisational Change in Europe: National Models or the Diffusion of the ‚One Best Way‘? Paper prepared for the 15th Annual Meeting on Socio-Economics LEST. Aix-en-Provence. June 26-28.
- Lutz, B. (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts. Frankfurt a.M., New York.
- Moldaschl, M.; Sauer, D. (2000): Internalisierung des Marktes – Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, H. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin. S. 205-224.
- Narr, W. (1984): Politisiert die Arbeit – Eine Anregung für Theorie und Praxis. In: Jürgens, U.; Naschold, F. S. 429-467.
- Peters, K.; Sauer, D. (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner, H. (Hg.): Rentier ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg. S. 23-58.
- Sablowski, T. (2005): Shareholder Value, neue Geschäftsmodelle und die Fragmentierung von Wertschöpfungsketten. In: Wagner, H. (Hg.): Rentier ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg. S. 59-86.
- Sauer, D. (2003): Die neue Unmittelbarkeit des Marktes. Arbeitspolitik im Dilemma. In: Wagner, H.; Schild, A. (Hg.): Der Flächentarif unter Druck. Die Folgen von Verbetrieblichung und Vermarktlichung. Hamburg. S. 54-68.
- Sauer, D. (2005): Arbeit unter (Markt-)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik? In: WSI-Mitteilungen, Heft 4, S. 179-185.

- Sengenberger, W. (2002): Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards. A Report Prepared for the Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Streeck, W.; Höpner, M. (Hg.) (2003): Alle Macht dem Markt? Fallstudien zur Abwicklung der Deutschland AG. Frankfurt a. M.
- Sturdy, A.; Grugulis, I.; Willmott, H. (2001): Customer Service. Empowerment and Entrapment. Houndsmills.
- Taylor, R. (2004): Britain's World of Work – Myths and Realities. Swindon: Economic and Social Research Council. (www.leeds.ac.uk/esrefutureofwork).
- Voss-Dahm, D. (2003): Zwischen Kunden und Kennziffern – Leistungspolitik in der Verkaufarbeit des Einzelhandels. In: Pohlmann, M. (Hg.): Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche. Berlin. S. 67-111.
- Voss-Dahm, D. (2005): Coming and going at will? Working time organisation in German IT companies. In: Barrett, R. (Hg.): Management, Labour Process and Software Development. Reality bytes. Routledge. S. 123-145.
- Voswinkel, S. (2005): Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit. Berlin.
- Whitley, R. (2004): Project-based firms: New organisational form or variations on a theme? Paper for presentation at the 20th EGOS Colloquium. Lubljana. 1-3 July, 2004.

Autorinnen / Autoren, Podiumsteilnehmer

Holger Alda, Dr. phil., Soziologe, Leiter des Forschungsdatenzentrums des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bonn

Peter Bartelheimer, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen

Andreas Brand, Dipl. Soziologe, war Mitarbeiter im Projekt "Elektronische Arbeitsmärkte" am Institut für Gesellschafts- und Politikanalyse der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Peter Bescherer, M. A., hat Soziologie, Philosophie und Germanistik studiert, derzeit Promotionsstipendiat der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Dissertationsvorhaben zu kritischer Theorie und "Lumpenproletariat", arbeitet zu kritischer Theorie, Praxistheorie, Sozialphilosophie

Martin Dietz, Dr., Referent des Vizedirektors und Leiter der Arbeitsgruppe Kombilohn am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg

Klaus Dörre, Prof. Dr. phil. habil., Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie, Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität, Jena

Gisela Dybowski, Dr. rer. pol., Leiterin der Abteilung „Querschnittsaufgaben, Kommunikation, Internationale Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn; bis 12/2007 - Vorstandsmitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Sabine Gensior, Prof. Dr. rer. pol. habil., Lehrstuhl Wirtschafts- und Industrie-soziologie, Brandenburgische Technische Universität Cottbus, Vorstandsvorsitzende der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Christoph Köhler, Prof. Dr. phil., Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie, Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Mitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Jürgen Kühl, Dipl. Volkswirt, Ministerialdirigent a.D., zuletzt Abteilungsleiter Arbeitsmarktpolitik im Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, Gründungsmitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Michael Lacher, Dr. rer. pol, Sozialwissenschaftler und Berufspädagoge, Leiter der VW Coaching GmbH, Niederlassung Kassel, zuständig für sämtliche Personalentwicklungsmaßnahmen einschließlich Berufsausbildung

Lothar Lappe, Dr. habil., zuletzt Leiter der Abteilung „Jugend und Arbeit“ im Deutschen Jugendinstitut (DJI), München, zuvor Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (MPI), Berlin und Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI), Göttingen; Mitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Steffen Lehndorff, Dr. Dipl. Volkswirt, Abteilungsleiter „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“, Institut Arbeit und Qualifikation / IAQ / Universität Duisburg-Essen, Mitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Kai Loudovici, wissenschaftlicher Projektassistent im Teilprojekt B2 des SFB 580 an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Beschäftigungssysteme und Unsicherheit

Hans Gerhard Mendius, Dr. rer. soc., Diplomsoziologe, bis 2004 Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München), Mitglied des Vorstands und zugleich Gründungsmitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Bent Paulsen, Leiter der Abteilung 3 „Förderung und Gestaltung der Berufsbildung“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

Bernd Reissert, Professor für Politikwissenschaft an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin und seit 1.1.2008 Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Mannheim/Schwerin, Lehr- und Forschungsgebiete: institutionelle Bedingungen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (insbesondere Organisation und Finanzierung sowie Steuerung durch die EU), Mitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Silke Röbenack, Dr., Studium der Soziologie, Philosophie und Psychologie an der Universität Leipzig, seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena, seit Juni 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Teilprojekt B9 des SFB 580 an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Arbeitsschwerpunkte: Industrial-Relations-Forschung, Institutionentheorie, Arbeitsmarkt und Sozialstaat

Karen Schierhorn, Studium der Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin und Toulouse/Frankreich, seit September 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Teilprojekt B9 „Eigensinnige Kunden“ des Sonderforschungsbereichs 580 an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Promotion zum Thema „Geschlechterverhältnisse und Arbeitslosigkeit“, Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Frauen- und Geschlechterforschung

Alfons Schmid, Professor für Wirtschaft am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main und wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Mitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Hilmar Schneider, Dr., Direktor Arbeitsmarktpolitik am Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Bonn, Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarktpolitik, Fragen zur sozialen Sicherung, der Lohnpolitik und der Demographie

Roland Schneider, Senior Policy Advisor, Trade Union Advisory Committee, Paris

Petra Schütt, Dipl. Soziologin, seit 2000 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München e.V. (ISF München), Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik, berufliche Bildung, KMU, Arbeitslosigkeit, Mitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Ulrich Walwei, Prof. Dr., Vizedirektor sowie Leiter des Forschungsbereiches „Wachstum, Demographie und Arbeitsmarkt“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg, Mitglied der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Programm SAMF-Jahrestagung 2007

„Im Dickicht der Reformen – Folgen und Nebenwirkungen für Arbeitsmarkt,
Arbeitsverhältnis und Beruf“

08./09. Februar 2007

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn*)

08.02.2007

12.15 Uhr Anreise und Imbiss

13.00 Uhr Begrüßung und Einführung

Prof. Dr. Sabine Gensior, Brandenburgische TU Cottbus / SAMF

Dr. Hartmut Seifert, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf / SAMF

13.15 Uhr

I. Beschäftigungsformen und Beschäftigungswachstum

Prof. Dr. Werner Sesselmeier, Universität Koblenz-Landau / SAMF

Wie lassen sich atypische Beschäftigungsverhältnisse theoretisch erklären?

Dr. Ulrich Walwei, IAB, Nürnberg / SAMF

Beschäftigungswirkungen atypischer Beschäftigung

Moderation Prof. Dr. Alfons Schmid, Johann Wolfgang. Goethe-Universität Frankfurt am Main /
SAMF

14.45 Uhr Kaffeepause

15.15 Uhr

II. Marktprozesse und interne Arbeitsmärkte

Prof. Dr. Christoph Köhler / PD Dr. Olaf Struck, beide Friedrich-Schiller-Universität Jena / SAMF

Die Vermarktlichung interner Arbeitsmärkte

Prof. Dr. Dieter Sauer, ISF München

„Konfrontation mit dem Markt“ – Zum Wandel betrieblicher Steuerung von Arbeit und seinen widersprüchlichen Folgen

Dr. Steffen Lehndorff, IAQ Gelsenkirchen / SAMF

Marktsteuerung der Arbeitsprozesse in Unternehmen

Moderation Dr. Heike Jacobsen, sfs Dortmund / SAMF

17.15 Uhr Kaffeepause

17.30 Uhr

III. Was wird aus dem Normalarbeitsverhältnis?

Prof. Dr. Klaus Dörre, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Prekarisierung in organisierten Arbeitsmärkten? Zur subjektiven Verarbeitung sozialer Unsicherheit

Prof. Dr. Berndt Keller, Universität Konstanz, SAMF /

Dr. Hartmut Seifert, WSI, SAMF

Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse?

Moderation Dr. Gudrun Linne, WSI / SAMF

18.45 Uhr Mitgliederversammlung

09.02.2007

9.00 Uhr

IV. Die Binnenseite der Arbeit: Wie verändern sich Arbeits- und Kontrollprozesse?

Dr. habil. Lothar Lappe, Berlin / SAMF

Der Betrieb als „Softwaremodul“? Auswirkungen der Anpassung und Implementierung betriebswirtschaftlicher Standardlösungen

Dr. Michael Lacher, VW AG, Wolfsburg

**Standardisierte Produktionssysteme in der Automobilindustrie – Grundlage
veränderter Handlungsanforderungen?**

Moderation Dr. Gisela Dybowski, BIBB / SAMF

10.30 Uhr Kaffeepause

11.00 Uhr

**V. Podium: Im Dickicht der Reformen - Folgen und Nebenwirkungen für Ar-
beitsmarkt, Arbeitsverhältnis und Beruf**

Dr. Peter Bartelheimer, SOFI Göttingen

Prof. Dr. Sabine Gensior, Brandenburgische TU Cottbus / SAMF

Jürgen Kühl, Berlin / SAMF

Bent Paulsen, BIBB

Prof. Dr. Bernd Reissert, FHTW Berlin / Gründungsrektor –
Hochschule der BA für Arbeit / SAMF

Dr. Hilmar Schneider, IZA Bonn

Moderation: Dr. Hans Gerhard Mendius, Starnberg / SAMF

13.15 Uhr Ende der Tagung

*) Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn – R. 1.130, Tel.: 0228 / 305-0.

Anhang

Buchreihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung

A 1

Erschienen im Campus Verlag, Frankfurt/Main, New York:

Herausgegeben von Knut Gerlach, Alexander Krafft, Werner Sengenberger – im Auftrag des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

- 1981** Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland:
Theorie und Empirie des dreiteiligen Arbeitsmarktes
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 1
Hermann Biehler/Wolfgang Brandes (302 S.)
- 1981** Technischer Wandel und Beschäftigung:
Rekonstruktion der Freisetzungs- und Kompensationsdebatten
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 2
Bernd Mettelsiefen (327 S.)
- 1981** Die personelle Verteilung der Arbeitseinkommen:
Betriebliche Herrschaft und Lohnstruktur
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 3
Eckhard Wegner (217 S.)
- 1983** Jugend ohne Arbeit und Beruf:
Zur Situation Jugendlicher am Arbeitsmarkt
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 4
Frank Gerlach (261 S.)
- 1983** Verantwortung und Entlohnung:
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 5
Peter de Gijzel (259 S.)

Herausgegeben von Knut Gerlach, Jürgen Kühl, Werner Sengenberger – im Auftrag des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

- 1984** Die Umverteilung der Arbeit: Beschäftigungs-, Wachstums- und Wohlfahrts-
effekte einer Arbeitszeitverkürzung
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 6
Peter Anselm Görres (215 S.)
- 1984** Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland: Zur Theorie und Empirie der
Arbeitseinkommen
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 7
Lutz Bellmann/Knut Gerlach/Olaf Hübler (325 S.)

- 1984** Public Policies to Combat Unemployment in a Period of Economic Stagnation: An International Comparison.
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 8
Knut Gerlach/Wilhelm Peters/Werner Sengenberger (275 S.)
- 1984** Segmentation des Arbeitsmarktes und Arbeitslosigkeit
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 9
Helmut Wenger (256 S.)
- 1985** Labour Market and Second Economy in Hungary
Socio-Economic Labour Market Research, Volume 10
Peter Galasi/György Sziraczki (339 S.)
- 1985** Weltmarkt und Arbeitsmarkt:
Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Beschäftigung und
Arbeitsmarktsegmentation der Bundesrepublik Deutschland
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 11
Joachim Wegner (234 S.)
- 1986** Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung:
Eine theoretische und empirische Untersuchung zur Lohnstruktur
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 12
Lutz Belami (234 S.)
- 1987** Macht oder Effizienz?:
Eine ökonomische Theorie der Arbeitsbeziehungen im modernen Unternehmen
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 13
Helga Duda (157 S.)
- 1987** Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Neuere Beiträge zur institutionalistischen
Arbeitsmarktanalyse: Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 14
Friedrich Buttler/Knut Gerlach/Rudi Schmiede (333 S.)

Herausgegeben von Christoph Büchtemann, Knut Gerlach, Jürgen Kühl – im Auftrag des
Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

- 1988** Ökonomische Analyse individueller Arbeitsverhältnisse
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 15
Klaus Schrüfers (237 S.)
- 1989** Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel:
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 16
Knut Gerlach/Olaf Hübler (326 S.)

- 1990** Der Staat als Arbeitgeber:
Daten und Analysen zum öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 17
Wolfgang Brandes/Friedrich Buttler (673 S.)
- 1990** Motivation und Beschäftigung:
Eine sozialpsychologische Beurteilung der Effizienzlohntheorien und ihre Kritik
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 18
Gisela Kubon-Gilke (228 S.)
- 1990** Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbewegung:
Eine empirische, mikroökonomische Untersuchung für die Bundesrepublik
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 19
Wolfgang Meyers (201 S.)
- 1990** Regionale Lohnstruktur:
Eine theoretische und empirische Analyse regionaler Lohnunterschiede
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 20
Herbert Jakoby (256 S.)

Herausgegeben von Christoph Deutschmann, Knut Gerlach, Jürgen Kühl – im Auftrag des
Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

- 1991** Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität:
Eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 21
Ulrich Schasse (246 S.)
- 1991** Mobilitätsprozesse in Betrieben:
Dynamische Modelle und empirische Befunde
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Band 22
Josef Brüderl (233 S.)

Buchreihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung – Neue Folge

Erschienen bei edition sigma, Berlin:

Herausgegeben von Birgit Geissler, Lothar Lappe, Klaus Semlinger und Alfons Schmid – im Auftrag des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)*

- 1994** Neue Wege der Arbeitsmarktpolitik für Langzeitarbeitslose
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge, Band 1
Alfons Schmid/Silvia Krömmelbein/Wolfgang Klems/Gerald Gaß
- 1995** Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung
Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge, Band 2
Klaus Semlinger/Bernd Frick
- 1995** Determinanten der Lohnbildung
Theoretische und empirische Untersuchungen
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge, Band 3
Knut Gerlach/Ronald Schettkat
- 1996** Beiträge zur nekeynesianischen Makroökonomie
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge, Band 4
Knut Gerlach/Ronald Schettkat
- 1998** Betriebsgründungen in Ostdeutschland
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge, Band 5
Thomas Hinz
- 1998** Frauen ArbeitsMarkt
Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge, Band 6
Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger

* Jetzt Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.



- Gesamtverzeichnis -

- 1980 - 1** Job Creation and Job Maintenance - Experience from Western Countries in the 1970s
Edited by Friedrich Buttler/Knut Gerlach and Werner Sengenberger (121 S.)
- 1980 - 2** Arbeitszeit und Arbeitszeitstatistik,
Teil I. Zur Verfügbarkeit von amtlichen arbeitszeitstatistischen Angaben
Eberhard Seifert (84 S.)
- 1980 - 3** Arbeitsmarktstrukturierung und Lohndynamik
Christoph Deutschmann (55 S.)
- 1981 - 1** Arbeitszeit und Arbeitszeitstatistik, Teil II, Zur Verfügbarkeit von amtlichen arbeitszeitstatistischen Angaben
Eberhard Seifert (103 S.)
- 1981 - 2** Neuere empirische Untersuchungen zur Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland
Lutz Bellmann/Knut Gerlach/Olaf Hübler/Hartmut Ollmann (Hg.) (209 S.)
- 1982 - 1** Zur Evaluation des bundesamtlichen Systems arbeitszeitstatistischer Erhebungen (1955/57 - 1972-77)
Eberhard Seifert (55 S.)
- 1982 - 2** Beiträge aus dem Arbeitskreis SAMF zur Diskussion über Probleme der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
Wilhelm Peters (Hg.) (168 S.)
- 1982 - 3** Produktion, technischer Fortschritt und Beschäftigung
Christoph Deutschmann (61 S.)
- 1983 - 1** Neuere empirische Untersuchungen zur Lohndynamik in der Bundesrepublik Deutschland
Wolfgang Meyer (64 S.)
- 1983 - 2** Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit
Sabine Gensior/Lothar Lappe (24 S.)
- 1983 - 3** Qualifizierung im Betrieb und Arbeitsmarktentwicklung
Werner Sengenberger/Hans Gerhard Mendius (40 S.)
- 1983 - 4** Inventarisierung und Evaluation amtlicher und privater Statistiken zur Erfassung von Arbeitszeitangaben nach heutigem Stand
Eberhard Seifert (223 S.)

- 1983 - 5 Kündigungsschutz und Kündigungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland
Gerhard Bosch (40 S.)
- 1984 - 1 Der Staat als Ausbilder
Reinhard Langer/Robert Marzell (133 S.)
- 1984 - 2 Die radikale Theorie der Firma. Ein interpretierender Überblick
Helga Duda/Ernst Fehr (65 S.)
- 1984 - 3 Zur Flexibilität im Beschäftigungssystem. Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland
Werner Sengenberger (43 S.)
- 1984 - 4 Einkommensfunktionen mit Interaktionseinflüssen
Olaf Hübler (23 S.)
- 1984 - 5 Einige Schätzansätze bei klassierten Daten der endogenen Variable im linearen Regressionsmodell
Karsten Schmidt (19 S.)
- 1984 - 6 Untersuchung über die Einkommensstruktur von Managern
Hartmut Kempker (131 S.)
- 1984 - 7 Working Time Policy as Class-Oriented Strategy: Unions and Shorter Working Hours in Great Britain and West Germany
Karl Hinrichs/William K. Roche/Helmut Wiesenthal (31 S.)
- 1984 - 8 Theorie und Empirie des collective bargaining und die Verdienstdynamik im öffentlichen Sektor
Lothar Pelz (85 S.)
- 1985 - 1 Heimarbeit
Dirk Blichenberg-Hansen/Wolfgang Geers (38 S.)
- 1985 - 2 Neue Technologien und ihre Auswirkungen auf die Tätigkeit der Beschäftigten in der Metallindustrie -Ein Literaturüberblick
Lothar Lappe (43 S.)
- 1985 - 3 Recurrent Unemployment Longitudinal Evidence for the Federal Republic of Germany
Christoph F. Büchtemann/Ulrich Brasche (74 S.)
- 1985 - 4 Alte und neue Heimarbeit: Eine arbeitsökonomische Interpretation
Wolfgang Brandes/Friedrich Buttler (33 S.)
- 1985 - 5 Beiträge zur Mobilität und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt
Olaf Hübler (Hg.)

- 1985 - 6** Die Entwicklung der Zulagen im öffentlichen Dienst. Dargestellt am Beispiel der Beamtenbesoldung in Nordrhein-Westfalen seit 1958
Bernd Mettelsiefen/Lothar Pelz (82 S.)
- 1986 - 1** Arbeitsmarkt und Kollektivverhandlungen in Gewerkschaftstheorien
Walther Müller-Jentsch (30 S.)
- 1986 - 2** Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit: Eine empirische Überprüfung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation
Lothar Lappe
- 1986 - 3** Ökonomische Begründung rigider Löhne: Der Beitrag der Shirking-Theorie
Lutz Bellmann (25 S.)
- 1986 - 4** Die Komponentenzerlegung: Ein Verfahren zur Messung geschlechtsspezifischer Einkommensdiskriminierung
Wilhelm Lorenz/ Manfred Vatthauer (26 S.)
- 1986 - 5** Alte und neue Stammebelegschaften, paternalistische und protektorale Personalpolitik
Rudi Schmiede (50 S.)
- 1986 - 6** Wege der Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt – ausgewählte erste Ergebnisse einer schriftlichen Betriebsbefragung
Axel Deeke/Joachim Fischer (98 S.)
- 1987 - 1** Flexibilisierung Kraft Gesetz? Das Beschäftigungsförderungsgesetz und die Zeitvertragspraxis am Beispiel eines lokalen Arbeitsmarktes
Rainer Dombois (36 S.)
- 1987 - 2** Die langfristige Entwicklung der Arbeitszeit – Versuch einer sozialwissenschaftlichen Interpretation
Christoph Deutschmann/Rudi Schmiede/Edwin Schudlich (45 S.)
- 1987 - 3** Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozess.
Axel Deeke/Joachim Fischer/Ursula Schumm-Garling (Hg.) (202 S.)
- 1987 - 4** Betriebliche Strategien der Leistungssicherung und Arbeitsmarkt
Uwe Blien (25 S.)
- 1987 - 5** Beschäftigungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland von 1973-1987
Jürgen Kühl (41 S.)
- 1987 - 6** Kompensierende Lohndifferentiale in der Bundesrepublik Deutschland
Wilhelm Lorenz/Joachim Wagner (33 S.)
- 1987 - 7** Die Zukunft der kleinen Fabrik
Hans Joachim Sperling (52 S.)

- 1988 - 1** Individuelle und sozialstrukturelle Folgen von Massenarbeitslosigkeit
Autorengemeinschaft (248 S.)
- 1988 - 2** The Politics and Economics of Regional Labour Markets in Federal Republic of Germany
Wolfgang Brandes/Friedrich Buttler/Peter Liepmann (50 S.)
- 1988 - 3** Zur Ungleichverteilung von Arbeitsmarktchancen nach einer Betriebsstillegung – Ergebnisse einer multivariaten Analyse
Manfred Huber/Jürgen Gabriel/Angela Ehrmann (35 S.)
- 1988 - 4** Problems of Employment-Effective Working Time Policies - Theoretical Considerations and Lessons from France, the Netherlands and West Germany
Jens Bastian/Karl Hinrichs/Karl-Heinz van Kevelaer (31 S.)
- 1988 - 5** On-The-Job Training Differences by Sex and Firm Size
Knut Gerlach/Ulrich Schasse (12 S.)
- 1988 - 6** Regionale Einkommensdisparitäten in Portugal
Knut Gerlach/Heike Kehlbeck/Ulrich Schasse (31 S.)
- 1988 - 7** Do Cooperation and Harassment Explain Involuntary Unemployment?
Ernst Fehr (16 S.)
- 1988 - 8** Nutzung und Herstellung berufsfachlicher Qualifikation in Kleinbetrieben
Hans Gerhard Mendius (34 S.)
- 1988 - 9** Stamm- und Randbelegschaften - ein überlebtes Konzept?
Christoph Köhler/Hans Grüner (26 S.)
- 1988 -10** Die regionale Dimension der Arbeitsmarktsegmentierung – eine empirische Untersuchung für Österreich
Gunther Maier/Peter Weiss (34 S.)
- 1988 - 11** Arbeitsplatzsuch- und Kündigungsmodelle
Olaf Hübler (35 S.)
- 1988 - 12** Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern - ein Regulierungsmodell
Birgit Geissler/Birgit Pfau-Effinger (65 S.)
- 1989 - 1** Massenarbeitslosigkeit und Politik Reaktionsweisen und Strategieoptionen in verschiedenen Politikarenen
Wilhelm Peters (Hg.) (181 S.)
- 1989 - 2** Equilibrium Unemployment in Labour Managed and Capitalist Economies
Ernst Fehr (27 S.)

- 1989 - 3** Langzeitarbeitslosigkeit in Frankfurt am Main - Zwischenergebnisse einer empirischen Untersuchung
Wolfgang Klems/Alfons Schmid (36 S.)
- 1989 - 4** Einzelwirtschaftliche Analyse der Arbeitsplatzdynamik – Theoretische Ansätze und empirische Befunde
Michael Fritsch (43 S.)
- 1989 - 5** Befristete Arbeitsverträge: Aspekte eines Arbeitsverhältnisses ohne Bestandsschutz
Gudrun Linne/Stephan Voswinkel (47 S.)
- 1989 - 6** Ansätze einer Ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts
Ulrich Walwei (28 S.)
- 1989 - 7** Frauenerwerbstätigkeit - Berichte aus der laufenden Forschung
Wilhelm Peters (Hg.) (176 S.)
- 1989 - 8** Neue arbeitsmarktpolitische Hilfen für den „harten Kern“ von Langzeitarbeitslosen
Christian Brinkmann (39 S.)
- 1989 - 9** The Nature of Employment Effects of New Technologies
Hans-Jürgen Ewers/Carsten Becker/Michael Fritsch (25 S.)
- 1989 - 10** Union Power and (Un)Employment
Ernst Fehr (33 S.)
- 1989 - 11** Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad
Wilhelm Lorenz/Joachim Wagner (12 S.)
- 1989 - 12** Zeitarbeit und Berufsverlauf. Ergebnisse einer Untersuchung über den Verbleib ehemaliger Zeitarbeitnehmer
Hanns-Georg Brose/Werner Meyer/Matthias Schulze-Böing (54 S.)
- 1989 - 13** A Theory of Short- and Long-Run Equilibrium Unemployment
Ernst Fehr (27 S.)
- 1989 - 14** Property Rights, Asset Specificity, and the Division of Labour under Alternative Capitalist Relations
Ugo Pagano (41 S.)
- 1989 - 15** Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für die Berufsperspektiven von Frauen in Klein- und Mittelbetrieben
Karin Gottschall/Heike Jacobsen/Ilse Schütte (19 S.)

- 1989 - 16** Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit
Autorinnengemeinschaft (157 S.)
- 1990 - 1** Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes
Autorinnengemeinschaft (101 S.)
- 1990 - 2** Personalanpassung und Personalentwicklung in der deutschen Stahl- und Automobilindustrie. Zum Einfluss industrieller Beziehungen und öffentlicher Regulierung
Klaus Semlinger (85 S.)
- 1990 - 3** Betriebsstilllegungen im Vergleich. Die Schließung der AG „Weser“ und der „AEG Brunnenstraße“.
Forschungsteam AG „Weser“: J. Gerdes, H. Heseler, M. Osterland, B. Roth-Harting, G. Werner.
Forschungsteam AEG-“Brunnenstraße“: J. Gabriel, M. Huber (37 S.)
- 1990 - 4** Betriebszugehörigkeit und Mobilität – Theoretische und empirische Analysen
Knut Gerlach/Olaf Hübler (Hg.) (142 S.)
- 1990 - 5** Neue Anforderungen an Zulieferbetriebe im Groß-Kleinbetriebsverbund – eine Herausforderung für die Qualifizierungspolitik
Stefanie Weimer/Hans Gerhard Mendius (151 S.)
- 1990 - 6** Soziale Lage und Arbeit von Frauen in der DDR
Sabine Gensior/Friederike Maier/Gabriele Winter (Hg.) (70 S.)
- 1991 - 1** Betriebliche Ausbildung „über Bedarf“ und Arbeitsmarktchancen – Empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz
Renate Neubäumer (96 S.)
- 1991 - 2** Beschäftigungsperspektiven von Frauen im EG-Binnenmarkt
Autorinnengemeinschaft (106 S.)
- 1992 - 1** Flexibility and Job Security in the Federal Republic of Germany
Friedrich Buttler/Wolfgang Brandes Eberhard Dorndorf/Wilfried Gaum/Ulrich Walwei (80 S.)
- 1992 - 2** Zur Arbeitsmarktentwicklung und zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente in den neuen Bundesländern
Wilhelm Peters (Hg.) (125 S.)
- 1992 - 3** Gestaltungen des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses durch kollektiven Kündigungsschutz. Eine rechtshistorische Skizze
Wilfried Gaum (73 S.)

- 1992 - 4** Der Zusammenbruch des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern. Ursachen und Folgen
Lothar Lappe (40 S.)
- 1992 - 5** Arbeitslosigkeit durch mangelnde Qualifikation - Antworten der Suchtheorie und der Arbeitsmarktstatistik
Renate Neubäumer (75 S.)
- 1992 - 6** Einstellungsverhalten von Unternehmen gegenüber Langzeitarbeitslosen – eine Vorstudie
Wolfgang Klems/Silvia Krömmelbein/ Alfons Schmid (42 S.)
- 1992 - 7** Part-Time Working in Different Countries
Uschi Ebbing (Ed.) (169 S.)
- 1992 - 8** KFZ-Gewerbe und Neustrukturierung der Automobilfertigung
Hans Gerhard Mendius unter Mitarbeit von Eckhard Heidling und Stefanie Weimer (159 S.)
- 1993 - 1** Bestandsaufnahme von Projekten sowie der Infrastruktur einer sich entwickelnden Arbeitsmarktforschung in den neuen Bundesländern
Horst Miethe/Waldemar Eisenberg (41 S.)
- 1993 - 2** Erwerbsbeteiligung von Frauen – Anreize und Barrieren
Petra Beckmann/Eva Brumlop/Gerhard Engelbrech/Ursula Hornung (86 S.)
- 1993 - 3** Technologische Entwicklung und Arbeitsmarktsegmentation - Einige konzeptionelle Überlegungen
Christian Baden/Thomas Kober/Alfons Schmid (98 S.)
- 1993 - 4** Privatisierung und Partizipation - ein Ost-West-Vergleich Materialien der gleichnamigen Konferenz, Eibenstock 1992
Lothar Fritze/Volkmar Kreißig/Erhard Schreiber (Hg.) (254 S.)
- 1994 - 1** Erwerbsverhalten und Arbeitsmarktsituation von Frauen in nationalen und internationalen Vergleich
Gerhard Engelbrech/Regina Konle Seidl/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger/Sigrid Quack/Rosemarie Sackmann/Ulrich Walwei (175 S.)
- 1994 - 2** Von der externen zur internen Arbeitsmarktpolitik – Zur arbeitsmarktpolitischen Rationalisierung des Produktionsprozesses um die Jahrhundertwende – Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland, Teil 1
Edwin Schudlich (102 S.)
- 1994 - 3** Werkwohnungsbau und betriebsinterne Arbeitsmarktpolitik in Deutschland von 1880 bis 1945. Studien zur Geschichte betriebsinterner Arbeitsmärkte in Deutschland, Teil 2
Carola Sachse (91 S.)

- 1994 - 4** Die Rolle der Forschung und Entwicklung im Verlauf der Beschäftigung in den FuE-Abteilungen der großchemischen Industrie Sachsen-Anhalts 1989-1993
Joachim Fischer/Hans-Jürgen Weißbach (87 S.)
- 1994 - 5** Internationale Integration und Regulierung von Arbeitsverhältnissen
Michael Blank/Robert Boyer/Wolfgang Däuber/Rolph van der Hoeven/Stefan Lehner/Werner Sengenberger/Ulrich Walwei (180 S.)
- 1994 - 6** Vom Beschäftigungsfiasko zum neuen Aufbruch? Wirkungen und Funktionsveränderungen der Arbeitsförderung im gesamtdeutschen Transformationsprozess
Christian Brinkmann/Frank Gerlach (82 S.)
- 1994 - 7** Die Internationale Regulierung von Arbeit: Europäische Innovationen trotz Kompetenzmangels und Deregulierungswettbewerbs?
Ruth Böck/Dieter Sadowski (164 S.)
- 1994 - 8** Interne Arbeitsmärkte in der IG Farbenindustrie AG während der zwanziger Jahre und der Weltwirtschaftskrise
Helgard Kramer (63 S.)
- 1995 - 1** Labour Markets in Transition: Employment, Unemployment and Labour Market Policy in Central and Eastern Europe
(Beiträge zur gleichnamigen SAMF-Tagung in Chemnitz, Okt. 1993)
Volkmar Kreißig/Marion Neufeld/Birgit Pfau-Effinger (109 S.)
- 1995 - 2** Geschlechterpolitik in Organisationen (Beiträge zum gleichnamigen Workshop des Arbeitsausschusses Frauenarbeit in Berlin, April 1994)
Eva Brumlop/Friederike Maier (78 S.)
- 1995 - 3** Zukunft der Arbeit
(Beiträge zur gleichnamigen SAMF-Tagung in Leipzig, Okt. 1994)
Leonhard Kasek (138 S.)
- 1995 - 4** Empirische Forschung zur Transformation in Ostdeutschland
(Beiträge des gleichnamigen Workshops in Berlin, Mai 1995)
Doris Beer/Christian Brinkmann/Axel Deeke/Sabine Schenk (296 S.)
- 1995 - 5** Motivation und Handlungsstrategien von Arbeitnehmern bei Betriebsausgründungen
Leonhard Kasek/Petra Gärtner (62 S.)
- 1996 - 1** Transformation von Chancen - Zum Wandel von Arbeitsmarktstrukturen in einer Region (Thüringen) seit 1990
Nikolaus Kratzer (125 S.)

- 1997 - 1** Ungleiche Beschäftigung. Soziale und geschlechtliche Strukturen von Arbeitsmärkten
Nicolai Egloff/Rudi Schmiede (Hg.)(171 S.)
- 1997 - 2** Fallstudien über die Auswirkung von CIM-Technologien auf die Segmentierung von Arbeitsmärkten
Alfons Schmid/Thomas Kober/Christian Baden (223 S.)
- 1998 - 1** Massenarbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik
(Beiträge zur gleichnamigen SAMF-Jahrestagung in Berlin, Okt. 1997)
Sabine Gensior/Hans Gerhard Mendius/Horst Miethe/Rudolf Steinke (Hg.) (110 S.)
- 1998 - 2** Innovative Programme gegen die Jugendarbeitslosigkeit
Ulrike Berg/Lothar Lappe/Andreas Ringer/Alexandra Bläsche (138 S.)
- 1999 - 1** Existenzgründungen zum Beitrag der Hochschulen zu Gründungsforschung und Gründungsgeschehen
Hans-Jürgen Weißbach/Horst Miethe/Peter Sulzbach (62 S.)
- 2001 - 1** Strategien zur Gleichstellung von Frauen in Wissenschafts- und Arbeitsorganisationen.
Sabine Gensior/Karin Hildebrandt (Hg.)(242 S.)
- 2003 - 1** Dienstleistungsarbeit – Dienstleistungskultur Beiträge zur gleichnamigen Tagung in Dortmund, September 2002
Heike Jacobsen/Stephan Voswinkel (Hg.) (128 S.)
- 2004 - 1** 25 Jahre SAMF – Fachtagung „Perspektiven Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung“ am 05./06.12.2002 in Düsseldorf
Sabine Gensior/Hans Gerhard Mendius/Hartmut Seifert (Hg.) (304 S.)
- 2007 - 1** Zwei Jahre EU-Osterweiterung. Eine erste Bestandsaufnahme der Folgen für die Beschäftigung in Deutschland und den Nachbarstaaten
Hans Gerhard Mendius/Manfred Deiß (Hg.) (175 S.)

* Die Arbeitspapiere können gegen Zahlung einer Schutzgebühr von 10,00 € beim Sekretariat bestellt werden.

