

Michael Stanger

Kapitalakkumulation und Arbeitsmarktsegmentation – Zur Dynamik von Arbeitsmarktstrukturen

1. Vorbemerkung

Die These, daß der Arbeitsmarkt in kapitalistischen Systemen tendenziell in ein stabiles Segment aus sog. good jobs und in ein instabiles Segment aus sog. bad jobs zerfällt, stellt ein zentrales Denkmuster der neueren Arbeitsmarktforschung dar, das zugleich Eingang in die gewerkschaftstheoretische Diskussion gefunden hat. Exemplarisch läßt sich dies an der Untersuchung von Esser (1982) verdeutlichen. Die Spaltung der Beschäftigten in einen »Kern« und einen »Rand« wird von Esser als soziale Basis für die Einbindung der Gewerkschaften in einen korporatistischen Block aus Staat und Kapitalorganisationen angesehen, der durch Marginalisierung sozialer Krisenlasten den relativ reibungs- und konfliktlosen Vollzug der von Kapital und staatlicher Wirtschaftspolitik unter internationalen Konkurrenzgesichtspunkten forcierten »Modernisierung der Volkswirtschaft« gewährleistet. In diesem korporativen Verbundsystem vertreten die Gewerkschaften nicht mehr ein ökonomisch einheitliches Klasseninteresse, sondern agieren nur noch als Repräsentant des »leistungsstarken« und »funktionstüchtigen« Kerns, der gleichzeitig das Rekrutierungsfeld des gewerkschaftlichen Mitgliederstammes darstellt.

Die zentrale Prämisse seines Korporatismusmodells, die polare Differenzierung der Arbeiterklasse in »Kern« und »Rand« wird allerdings von Esser keiner genaueren begrifflich-theoretischen Analyse unterzogen. Infolgedessen bleibt vor allem unklar, ob die behaupteten Spaltungstendenzen, die sich in einer entsprechenden Strukturierung der Arbeitslosigkeit zu Lasten der sog. Problemgruppen oder »Opfer« (Offe) des Arbeitsmarktes niederschlagen, die Folge von institutionell verfestigten Segmentationsbarrieren des Arbeitsmarktes darstellen oder aber Mechanismen geschuldet sind, die selbst weitgehend auf Markt- und Konkurrenzprozessen im Verlauf der ökonomischen Krise beruhen. In diesem Zusammenhang stellt sich zugleich die Frage nach der Stabilität von segmentationsbedingten Differenzierungslinien innerhalb der Arbeiterschaft in der Krise. Der vorliegende Artikel versucht diesen Fragen näher nachzugehen. Ihre Beantwortung, die für die gewerkschaftstheoretische Diskussion offensichtlich von wesentlicher Bedeutung ist, erfordert nicht nur eine genauere Klärung des Begriffs von Segmentation, sondern vor allem auch eine gründlichere Analyse der Verursachung wie der Dynamik von Arbeitsmarktstrukturen im Prozeß kapitalistischer Akkumulation.

2. Probleme der Erklärung von Arbeitsmarktsegmentation

Obwohl von einer einheitlichen und geschlossenen Theorie strukturierter Arbeitsmärkte nach wie vor keine Rede sein kann (Sengenberger 1978 a, S. 39), läßt sich dennoch ein gemeinsamer Nenner segmentationstheoretischer Analysen ausmachen. Was die verschiede-

nen und teilweise konkurrierenden Ansätze eint, ist ihre dezidierte Ablehnung bestimmter neoklassischer Modellannahmen (Biehler/Brandes 1981, S. 17). Die Kritik richtet sich namentlich gegen die Prämissen der vollständigen Homogenität und Beweglichkeit des Produktionsfaktors Arbeitskraft und die Auffassung, daß der Preis (Lohn) das einzige Steuerungsinstrument sei, welches zugleich ein stabiles Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung garantiere. Gegenüber dieser orthodoxen Sicht wird vor allem die Existenz institutionell verfestigter *Flexibilitätsbarrieren* hervorgehoben, die die Mobilität und Substituierbarkeit der Arbeitskraft begrenzen und einen wesentlichen Einfluß auf die Gestalt und Funktionsweise des Arbeitsmarktes ausüben. Wie unterschiedlich die Erklärung der Entstehung solcher Barrieren auch ausfallen mag, ihren Niederschlag finden sie nach weitgehend einhelliger Meinung der Segmentierungstheoretiker in einer vielschichtigen Struktur des Arbeitsmarktes, die sich im einfachsten Fall als *duale* beschreiben läßt. Doeringer und Piore haben diesen Arbeitsmarktdualismus auf mikroökonomischer Ebene mit dem Begriffspaar »external« und »internal labor market« zu erfassen versucht. Im Gegensatz zu externen Märkten, die unmittelbar ökonomischen Gesetzen gehorchen, bilden interne Märkte eine Struktureinheit, »innerhalb derer die Entlohnung und Allokation der Arbeitskraft durch ein Set administrativer Regeln und Verfahren gesteuert wird« (Doeringer/Piore 1971, S.1). Diese *institutionelle Steuerung* kennzeichnet, wenn man die differenzierteren Typologien von Sengenberger (1975, S. 58 ff.) und Biehler/Brandes (1981, S. 155 ff.) zugrundelegt, ebenso das berufsfachliche wie das betriebsinterne Segment, welches den Teilmarkt für betriebspezifisch qualifizierte Arbeitskräfte darstellt. Obwohl es sich bei dem Begriffspaar von externem und internem Markt zweifellos um eine idealtypische und auch schematische Unterscheidung handelt, ist sie dennoch für die Segmentationsansätze insofern konstitutiv, als sie die gemeinsame Auffassung auf den Begriff bringt, daß weite Bereiche des Arbeitsmarktprozesses (Allokation, Entlohnung, Qualifizierung) den Steuerungseinflüssen der Marktkonkurrenz entzogen sind.

Aus der Vermutung, daß der Arbeitsmarkt in kapitalistischen Systemen in eine Reihe institutionell abgeschirmter Teilmärkte zerfällt, ziehen nicht wenige Autoren den Schluß, die ökonomische Untersuchung durch ein »soziologisches Paradigma der Arbeitsmarktanalyse« (Büchtemann 1984, S. 54; Herv. im Original) zu ersetzen, das »das Arbeitsmarktgeschehen als komplexes soziales System macht- und interessengesteuerter Allokations- und Selektionsprozesse« (ebd., S. 55) begreift und weniger durch den Konkurrenzmechanismus bestimmt sieht. Gegenüber einer solchen soziologischen Sichtweise, die Anknüpfungspunkte sowohl in der institutionalistischen Schule (Kerr 1955) als auch in der radikalen Schule (Reich/Gordon/Edwards 1978) der USA findet, wird im folgenden, ohne die Spezifika des Arbeitsmarktes im Vergleich zu Kapital- und Gütermärkten leugnen zu wollen, auf einem *ökonomischen* Paradigma der Arbeitsmarktanalyse insistiert. Grundlage dieses Ansatzes ist die sowohl der Keyneschen als auch Marxschen Theorie zugrundeliegende Annahme des Arbeitsmarktes als *abhängiger Variable* der Kapitalakkumulation. Aus dieser Auffassung, die gegenüber dem neoklassischen Konzept abgegrenzt wird (Abschnitt 2.1.) folgt methodisch, daß die Erklärung von Segmentierung auf betrieblicher Ebene primär an der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ansetzen muß. Allerdings bedarf die mikroökonomische Analyse des Beschäftigungsverhaltens der kapitalistischen Unternehmen, das die Entstehung betriebsinterner Märkte zur Folge hat, der makroökonomischen Fundierung, um Schlußfolgerungen hinsichtlich der Strukturierung des Gesamtarbeitsmarktes ziehen zu können (Abschnitt 2.2.) Innerhalb der Segmentationsforschung bietet sich dazu zunächst das Konzept der dualen Ökonomie von Doeringer/Piore (1971) an, das auf der Makroebene eine Konzentrationsbe-

dingte Teilung des Arbeitsmarktes in ein primäres Segment stabiler und in ein sekundäres Segment instabiler Jobs behauptet. Für die Bundesrepublik läßt sich allerdings dieser Typus von Arbeitsmarktspaltung nicht belegen. Wesentliche Determinanten von Arbeitsmarktsegmentation auf zunächst betrieblicher Ebene sind vielmehr die Unternehmensgröße und die Qualifikation. Mit dieser Feststellung ist indes noch keine Aussage über das quantitative Gewicht betriebszentrierter Arbeitsmarktspaltung und mithin über das Ausmaß von Mobilitäts- und Substitutionshemmnissen auf dem Gesamtarbeitsmarkt verbunden. Hinsichtlich dieser Frage wird von uns in Anlehnung an Brinkmann (1979) die These vertreten, daß angesichts des hohen Flexibilitätspotentials des westdeutschen Arbeitsmarktes von institutionell verfestigten Segmentationsbarrieren, die sich in einer Spaltung des Beschäftigungssystems in ein stabiles und instabiles Segment niederschlagen, nicht die Rede sein kann. Die theoretische Begründung diese These basiert auf der Marx'schen Akkumulationstheorie. Aus dem Kapitalverhältnis, das durch die eigentümliche Trennung des Arbeiters von den Produktions- und Lebensmitteln gekennzeichnet ist, folgt generell die Existenz eines »offenen« Arbeitsmarktes mit »freier« Lohnarbeit (vgl. auch Lutz 1979). Die Allokation der Arbeitskraft auf diesem Arbeitsmarkt wird im neoklassischen Modell (ohne heterogene Arbeit) aus Lohndifferentialen begründet, an denen sich die Arbeiter als Nutzenmaximierer in ihrem Angebotsverhalten orientieren. Im Resultat ergibt sich bei vollständiger Konkurrenz und Mobilität ein einheitlicher (Real-)Lohnsatz (Gleichgewichtslohn), der zugleich mit der Grenzproduktivität der Arbeit übereinstimmt. Auch in der Marx'schen Theorie wird — unter Absehung des Reduktionsproblems — innerhalb der Grenzen eines Nationalkapitals ein einheitlicher Arbeitslohn als Ausdruck der durchschnittlichen Reproduktionskosten der Arbeitskraft vorausgesetzt. Dieser uniforme Lohnsatz, der in der Modellanalyse die Annahme einer allgemeinen Mehrwertrate erlaubt, stellt jedoch nur eine theoretische Annäherung von Ausgleichsbewegungen aufgrund von Mobilitätsprozessen dar, welche weniger auf rationalen Wahlhandlungen der Lohnarbeiter beruhen als vielmehr durch die kapitalistische Akkumulationsentwicklung induziert werden. Aus dem Gesetz relativer Mehrwertproduktion, das die beständige Revolutionierung des Arbeitsprozesses (Produktivitätsfortschritt) impliziert, folgt in bezug auf den Arbeiter der fortwährende (inner- und zwischenbetriebliche) Wechsel des Arbeitsplatzes (vgl. Marx 1970 a, bes. 13, Kap.). Solange in diesem Prozeß die Akkumulationsrate die Produktivitätsfortschrittsrate übersteigt, korrespondiert der »Freisetzung« von Arbeitskräften in einem Unternehmen (einer Branche) ein Arbeitsplatzangebot entweder in denselben oder in anderen Unternehmen (Branchen). Diese beständige Repulsion und Attraktion von Arbeitskräften wird zugleich überlagert und verstärkt durch den industriellen Zyklus. Berücksichtigt man überdies, daß das Streben der Einzelkapitale in der Konkurrenz nach maximaler Verwertung mittel- und langfristig ihre Bewegung zwischen den Branchen impliziert (Ausgleich der Sphärenprofitraten), so ergibt sich aus diesem Prozeß ein zusätzliches Bestimmungsmoment der (intersektoralen) Arbeitskraftmobilität (Marx 1970 b, S. 205). Dies schließt allerdings nicht aus, daß die Unternehmen namentlich in angespannten Arbeitsmarktsituationen qualifizierte Arbeitskräfte, deren Rekrutierung und Ersatz mit hohen Kosten verbunden ist, betrieblich zu binden versuchen und keine konsequente Politik des »hiring and firing« betreiben. Die durch diese Personalstrategien verursachten Segmentierungen schlagen jedoch nicht als dauerhafte Flexibilitätshemmnisse auf den Gesamtarbeitsmarkt durch. Vielmehr werden durch den technischen Fortschritt und die damit verbundenen Restrukturierungsprozesse die Mobilität und Substituierbarkeit der Arbeitskraft immer wieder hergestellt. Dieser Mechanismus sichert zugleich die Abhängigkeit der Be-

schäftigungs- von der Akkumulationsdynamik (»Konjunkturreakibilität des Arbeitsmarktes«), die eine wesentliche Bedingung der Funktion der industriellen Reservearmee ist. Der Zusammenhang zwischen organisatorisch-technischem Wandel und Arbeitskraftmobilität zeigt sich auch in Phasen anhaltender Arbeitslosigkeit. In kritischer Auseinandersetzung mit der These der Unterbeschäftigungs-Segmentationsspirale wird daher zum Abschluß dieses Artikels zu zeigen versucht (Abschnitt 3.), daß gerade in Perioden überzyklischer Wachstumskrisen sich Prozesse durchsetzen, die eine tendenzielle *Destabilisierung* der betriebsinternen Märkte zur Folge haben.

2.1. Der Arbeitsmarkt als abhängige Variable der Kapitalakkumulation

Methodisch können innerhalb der ökonomischen Theorie grundsätzlich zwei konträre Ansätze der Arbeitsmarktanalyse unterschieden werden. Während sowohl die Marxsche als auch Keynesche Theorie ungeachtet von Differenzen im paradigmatischen Kern den Arbeitsmarkt als eine *abhängige* Variable der Kapitalakkumulation begreifen, besitzt in der neoklassischen Theorie der Arbeitsmarkt den Status eines *autonomen* Funktionsmechanismus, der unabhängig von Entwicklungen auf den Kapital- und Gütermärkten Beschäftigungsniveau und Arbeitskräfteallokation steuert. Es liegt auf der Hand, daß für die theoretische Erklärung der Strukturierung des Arbeitsmarktes diese Frage nach der *Dominanz* der Märkte zentrale Bedeutung besitzt. Ist Segmentation primär das Ergebnis von Kapitalverwertungsinteressen bzw., makroökonomisch gesprochen, Entwicklungen der kapitalistischen Akkumulationsdynamik oder durch autonome Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes verursacht?

Um diese Frage klären zu können, ist es erforderlich, die unterschiedliche Auffassung der Beziehung von Güter- und Arbeitsmarkt in der ökonomischen Theorie ein wenig genauer zu betrachten. Dabei konzentrieren wir uns zunächst nur auf den Niveauspekt, sehen also von Strukturproblemen des Arbeitsmarktes ab.

Bei der Niveauproblematik geht es um die Frage, ob die Höhe der Beschäftigung durch Faktoren des Arbeitsmarktes oder des Gütermarktes, allgemeiner gesprochen, des Akkumulationsprozesses determiniert wird.¹ Die Antworten der ökonomischen Theorie auf diese Frage sind bekanntlich kontrovers. Der Marxschen wie der Keyneschen Theorie liegt gemeinsam die Annahme zugrunde, daß die privaten Investitionen die entscheidende Schlüsselgröße im volkswirtschaftlichen Kreislauf kapitalistischer Systeme darstellen. Entsprechend dieser Voraussetzung, auf deren theoretische Begründung hier nicht näher eingegangen werden kann,² betrachten makroökonomisch beide Theorien auch das Beschäftigungssystem primär in Abhängigkeit des Prozesses der Kapitalakkumulation als dem Agens ökonomischer Entwicklung im Kapitalismus. Diese Auffassung unterscheidet sie grundsätzlich von der Neoklassik, in der man, wie erst kürzlich Michael Krüger wieder kritisch notierte, vergebens das Zentrum ökonomischer Dynamik des kapitalistischen Systems sucht (Krüger 1984, S. 408). So ist im neoklassischen Wachstumsmodell die Entwicklung des Sozialprodukts im langfristigen (Vollbeschäftigungs-)Gleichgewicht unabhängig von der Investitionsquote und wird, sieht man einmal vom technischen Fortschritt ab, bei gegebenen partiellen Produktionselastizitäten, die infolge der Entlohnung nach dem Grenzprodukt mit den Einkommensquoten identisch sind, ausschließlich durch die »natürliche« Rate der Expansion der Arbeitsbevölkerung bestimmt. Für die ständige Anpassung der gleichgewichtigen Sozialproduktzuwachsrate — Harrods sog. »warranted rate of growth« — an diese natürliche Rate sorgen faktorpreisgesteuerte Substitu-

tionsprozesse entprechend der Grenzproduktivitätsregel (Solow 1956). Die »Entkoppelung« des Arbeitsmarktes von der Akkumulation in der neoklassischen Wachstumstheorie beruht also m.a.W. entscheidend auf dem Lohnmechanismus, welcher stets Vollbeschäftigung garantiert. Das Problem, daß die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen auch von den Absatzmöglichkeiten der produzierten Waren abhängt, wird durch die Annahme der Gültigkeit des Sayschen Gesetzes und vollständiger Konkurrenz auf den Warenmärkten gelöst (Gütermarktgleichgewicht). Da bei Gleichgewicht die Güterpreise gegebene Daten sind, lassen sich Geldlohnsenkungen im Falle vorübergehend aufgetretener Arbeitslosigkeit immer als entsprechende Reallohnbewegungen interpretieren, die relativ zum Kapital einen verstärkten Arbeitseinsatz (Substitution) auslösen und so zum Abbau der Unterbeschäftigung führen. Ohne an dieser Stelle auf die grundsätzliche Kritik an den produktionstheoretischen Prämissen dieses Anpassungsmechanismus (substitutionale Produktionsfunktion, konstante Skalenerträge, Gültigkeit des Ertragsgesetzes und Grenzproduktivitätssatzes) einzugehen (vgl. dazu z.B. Riese 1970), liegt die *immanente* Schwäche des Modells in der Ausklammerung der kreislaufvermittelten Nachfragewirkungen fallender Geldlöhne. Berücksichtigt man diesen Effekt, so erweist sich der Lohnmechanismus zur Beseitigung von Arbeitslosigkeit als brüchig. Dabei braucht nicht unbedingt auf das bekannte linkskeynesianische Argument einer sinkenden Konsumnachfrage rekurriert zu werden. Modellimmanent läßt sich ein konsumtiver Nachfrageausfall infolge sinkender Löhne nur begründen, wenn man eine Substitutionselastizität der neoklassischen Produktionsfunktion von kleiner Eins annimmt³. Unter dieser Voraussetzung führt ein Rückgang des Geldlohnsatzes, auf den die Unternehmen mit Substitution von Kapital durch Arbeit reagieren, zu einer Umverteilung von den Lohn- zu den Kapitaleinkommen, so daß bei gegebener durchschnittlicher Konsumneigung die Verbrauchsnachfrage fällt. Aber auch bei dem für das neoklassische Modell »günstigeren« Fall einer Substitutionselastizität von Eins, bei dem die Einkommensverteilung von Variationen der Faktorproportionen nicht berührt wird, läßt sich ein Versagen des Lohnmechanismus begründen (vgl. Vogt 1983, S. 381 f.). Zwar bleibt unter dieser Voraussetzung das Niveau der Konsumnachfrage unverändert, jedoch schränken die Unternehmen, da sie nach Lohnsenkung und Substitution mit einer geringeren Kapitalintensität produzieren, ihre Nachfrage nach Kapital, d.h. ihre Investitionen ein. Die Folge ist ein Rückgang der Gesamtnachfrage, auf den die Unternehmen wegen kurzfristig starrer Erwartungen über die Höhe ihrer Absatzmöglichkeiten zunächst mit Produktionseinschränkungen reagieren (Unterauslastung). Mit anhaltender Dauer der Nachfrageschwäche kommt es allerdings auch zu relativen Preissenkungen, über die die Unternehmen sich Absatzvorteile zu sichern versuchen. Da bei sinkenden Güterpreisen aber der Reallohnsatz mehr oder weniger unverändert bleibt, während die Realverzinsung des Kapitals und — vermittelt über die Konkurrenz auf dem Vermögensmarkt — auch der Geldzinssatz fallen, werden die Unternehmen ihre Substitutionsentscheidungen wieder korrigieren und stärker Kapital nachfragen, welches im Vergleich zum Faktor Arbeit billiger geworden ist. Das System verharrt daher dauerhaft im Zustand der Unterbeschäftigung. Diese Argumentation liefert u.E. nicht, wie Vogt meint, einen »neoklassischen Beweis« einer endogenen Instabilität des kapitalistischen Systems.⁴ Sie hat vielmehr den Status einer *modellimmanenten* Kritik, welche zu zeigen vermag, daß der Lohnmechanismus — selbst unter den neoklassischen Voraussetzungen — eben nicht unabhängig vom Akkumulations- und Wachstumsprozeß das (Voll-)Beschäftigungsniveau bestimmt. Darüber hinaus wird aus der zentralen Rolle flexibler Löhne in der neoklassischen Theorie deutlich, daß die Auffassung des Arbeitsmarktes als einem autonomen Steuerungsmedium zugleich auch aus

einer Sichtweise resultiert, in der Nachfrager wie Anbieter von Arbeitskraft als nach demselben Optimierungskalkül handelnde Marktsubjekte erscheinen. Diese *Marktsymmetrie* bildet das entscheidende mikroökonomische Fundament der traditionellen neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, die die Arbeitsnachfragekurve aus dem Grenzproduktivitätstheorem und die Arbeitsangebotskurve aus dem Grenznutzentheorem ableitet.

Eine solche Marktsymmetrie kennzeichnet in der Grundstruktur auch das in der Bundesrepublik von Werner Sengenberger entwickelte Segmentationsmodell. Verwunderlich ist dies nicht, da Sengenberger zur Erklärung von Arbeitsmarktspaltung auf die Humankapitaltheorie rekurriert (Sengenberger 1975, S. 40). Im arbeitsmarkttheoretischen Kontext beansprucht der Humankapitalansatz, vor allem eine realistischere Begründung von Einkommensdifferenzen und ungleicher Verteilung von Arbeitslosigkeit aus Unterschieden in der individuellen Humankapitalausstattung zu leisten. Dieser Erklärungsanspruch, der den Grenzproduktivitäts- und grenznutzentheoretischen Analyserahmen des traditionellen Modell keineswegs verläßt, impliziert notwendig die Aufgabe der Homogenitätsbedingung. »Arbeitskraft wird nicht länger als homogener, vollkommen variabler und substituierbarer Faktor betrachtet, sondern als quasi fixer Faktor, der in einem komplementären Einsatzverhältnis zum Sachkapital steht und dessen Produktivität von den getätigten Humankapitalinvestitionen abhängig ist« (Pfriem 1979, S. 99 f.). Auf dieser Grundannahme baut Sengenberger in seiner Argumentation auf, wenn er als zentrale Determinante stabiler Arbeitsmarktsegmente den Grad der *Spezifität* von Qualifikation begreift. Da spezifische Qualifikation aufgrund ihres begrenzten Einsatzbereiches nicht kostenlos substituierbar ist, erhält die Arbeitskraft zumindest teilweise den Charakter eines quasi fixen Produktionsfaktors (vgl. auch Oi 1962), den es im Interesse der Ertragssicherung der vorgenommenen Investitionen kontinuierlich zu nutzen gilt. Die Entstehung und Verfestigung von Teilarbeitsmärkten — empirisch sichtbar an der geringen Zwischenmobilität — ist nach Sengenberger daher primär Folge des Bestrebens *beider* Arbeitsmarktparteien (Nachfrager und Anbieter), die Rentabilität spezifischer Humankapitalinvestitionen zu gewährleisten und zu erhöhen (Sengenberger 1975, S. 41). Die für die Amortisation der Humankapitalaufwendungen erforderliche Abschottung von Teilarbeitsmärkten erfolgt dabei generell durch Allokations- und Gratifikationsregelungen, die für den Arbeitnehmer die Kosten des Austritts aus dem Teilmarkt und für den Unternehmer die Kosten der externen Rekrutierung von Arbeitskräften erhöhen (ebd., S. 95).

Obwohl die Preisgabe der Homogenitätsannahme einen methodischen Vorzug der Analyse darstellt, liegt die zentrale Problematik einer humankapitaltheoretischen Erklärung von Arbeitsmarktsegmentation darin, daß sie »gleichermaßen auf Investitionen der Unternehmen ... wie auf Investitionen der Arbeitnehmer... gerichtet ist« (Hofemann/Schmitt 1980, S. 38). Diese Symmetrie folgt unmittelbar aus der »kapitaltheoretischen Interpretation der Arbeitskraft« (Pfriem 1979, S. 98) durch den Humankapitalansatz, die diesen unlösbar an die entscheidungslogische Fragestellung der neoklassischen Ökonomie (*homo oeconomicus*) bindet (vgl. dazu auch die Kritik von Bowles/Gintis 1984). Daß Sengenberger diesen theoretischen Rahmen nicht verläßt, zeigt sich deutlich, wenn er in der Erklärung der Investitionsmotive gemäß der neoklassischen Entscheidungsregel klassenspezifische Differenzierungen der Arbeitsmarktparteien prinzipiell unberücksichtigt läßt (vgl. Sengenberger 1975, S. 98). Der Lohnarbeiter wird als *Quasi-Unternehmer* gefaßt, für den Humankapitalinvestitionen um so attraktiver sind, je mehr die erwarteten, auf den Gegenwartswert diskontierten Erträge die Kosten, vor allem die Opportunitätskosten in Form des entgegen-

den Arbeitseinkommens, übersteigen. Allein muß die auf die Angebotsseite bezogene Vorstellung, daß die Arbeiter auf Basis eines Kosten-Nutzen-Vergleichs von Arbeit und Bildung Humankapitalinvestitionen vornehmen, die realen Machtverhältnisse und Interessenkonstellationen auf dem Arbeitsmarkt unter den Bedingungen kapitalistischer Produktionsverhältnisse notwendig verfehlen.

Denn »tatsächlich ist das 'Humankapital' nichts anderes als ein speziell qualifiziertes Arbeitsvermögen, das sich auf dem Arbeitsmarkt gegen Kapital austauscht. Und nur wenn es einen Käufer findet, kann das Arbeitsvermögen fungieren und als 'Humankapital Zinsen werfen'. Ob es einen Käufer findet, hängt aber nicht von den getroffenen Entscheidungen zwischen Bildung und Arbeit, sondern vom Kalkül des Verwenders des 'Humankapitals', des Unternehmers, ab« (Altvater 1981, S. 17).

Das Pendant dieser Dominanzposition des Käufers der Arbeitskraft ist, daß das Angebotsverhalten auf dem Arbeitsmarkt nicht demselben Handlungskalkül folgt, das für die Produktions- und Investitionsentscheidungen des Unternehmers zugrundegelegt werden kann. Nicht Nutzenmaximierung, sondern die Sicherung des Lebensunterhalts, das Reproduktionsinteresse bilden unter den Bedingungen des Kapital-Lohnarbeit-Verhältnisses das primäre Motiv des Verkaufs der Arbeitskraft. Andererseits konstituiert — und dies hat Marx mit dem Begriff des »doppelt freien Lohnarbeiters« durchaus gesehen — die Einbindung der Arbeitskraft in das Marktsystem, ihre Verwandlung in eine Ware, einen Spielraum der Individualität, der sich historisch mit dem Produktivitätsfortschritt und der sozialstaatlichen Entwicklung des Kapitalismus erheblich erweitert hat. Dieser Spielraum erlaubt unbestritten Nutzenabwägungen zwischen Arbeit und Bildung bzw. auch Freizeit. Doch ist es erstens eine empirisch wenig tragfähige Annahme, daß diese Entscheidungen im Sinne der von der Grenznutzentheorie postulierten Optimierungsregel (Ausgleich der Grenznutzen) getroffen werden; zweitens bleiben die Entscheidungsspielräume durch das zugrundeliegende Lohnarbeitsverhältnis strukturell beschränkt. Spätestens in Zeiten ökonomischer Krisen und Arbeitslosigkeit tritt dieser Tatbestand wieder in das allgemeine Bewußtsein.

Es ist also entgegen neoklassischem Raisonement davon auszugehen, daß das Angebotsverhalten auf dem Arbeitsmarkt in einem marktwirtschaftlich-kapitalistischen System primär durch Reproduktionsinteressen der Lohnabhängigen bestimmt ist. Dies impliziert, daß die Arbeitsangebotsfunktion weitgehend reallohnunelastisch ist. Die Nutzung der angebotenen Arbeitskraft hängt dagegen vom Kalkül des Käufers, des Unternehmers ab, dessen rentabilitätsorientierten Investitions- und Produktionsentscheidungen nicht nur das Niveau, sondern ebenso die Struktur der Beschäftigung maßgeblich bestimmen. Burkhardt Lutz (1979) hat diesen Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktstrukturierung und unternehmerischem Handlungskalkül präzise zu erfassen versucht. Insofern als Verwertung und Akkumulation von Kapital notwendig die Existenz eines »freien« und »offenen« Arbeitsmarktes erfordern, an dessen Aufrechterhaltung die konkurrierenden Unternehmen ein generelles Interesse haben, ergibt sich für ihn methodisch die Konsequenz, daß sich Segmentationsanalyse zentral auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zu konzentrieren habe:

»Da aus dem Institut der Lohnarbeit folgt, daß letztendlich und auf Dauer Arbeitsmarktstrukturen... von den *Nachfragern nach Arbeitskraft* (Herv. M.S.) bestimmt werden, ist Segmentation nur dann denkbar, wenn hierfür ein *spezifisches Beschäftigterinteresse* (Herv. im Original) besteht, das sich gegenüber dem generellen Interesse an einem offenen Arbeitsmarkt durchsetzen konnte« (Lutz 1979, S. 46).

2.2. Zur Verursachung von Arbeitsmarktsegmentation

In einer späteren Veröffentlichung (1978 a) hat Sengenberger seine frühere Position (1975) offenbar revidiert, wenn er, konträr zu der marktsymmetrischen Sichtweise des humankapitaltheoretischen Erklärungsansatzes, die These formuliert: »Segmentation entstammt letztlich der Wahrnehmung und Durchsetzung von Profit- oder Rentabilitätsinteressen beim Einsatz von Arbeitskraft« (Sengenberger 1978 a, S. 41).

Nimmt man diese Aussage ernst, muß sich, wie wir zu zeigen versucht haben, die kausale Analyse in erster Linie auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes konzentrieren. Ein solcher Ansatz bestreitet keineswegs, daß Spaltungstendenzen des Arbeitsmarktes auch angebotsseitig oder durch »marktexterne« Prozesse und Strukturen — z.B. spezifische institutionelle Arrangements im System der industriellen Beziehungen — bedingt werden. Grundsätzlich handelt es sich dabei jedoch um »segmentationsverstärkende oder -konsolidierende Impulse« (Sengenberger 1978 a, S. 41), die selbst vielfach bloß — wie etwa eine korporative, auf Besitzstandswahrung gerichtete Gewerkschafts- oder Betriebsratspolitik — eine Reaktion auf bestimmte inakzeptable Verteilungs- und Allokationsresultate des Arbeitsmarktprozesses infolge unternehmerischer Strategien darstellen. Gegenüber der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes sind sie in jedem Falle als *sekundäre* Faktoren zu klassifizieren, die lediglich rückwirkend auf eine bereits prädeternierte Arbeitsmarktstruktur Einfluß haben. Eine theoretische Erklärung der *primären* Verursachung von Segmentation ist nur ökonomisch im Ausgang von spezifischen Beschäftigungsinteressen der privaten Unternehmen möglich. Für die mikroanalytische Ableitung solcher Interessen aus dem privaten Rentabilitätskalkül bietet der von Bechtle (1981) entwickelte »Betriebsansatz«, der zentral auf dem begrifflichen Gegensatzpaar der Internalisierung - Externalisierung von Risiken aufbaut, einen geeigneten Bezugsrahmen (vgl. auch Gabriel 1982, S. 135). Bechtle beschreibt mit dieser Begrifflichkeit ein allgemeines Handlungsmuster der konkurrierenden Einzelkapitale (Betriebe) im gesamtwirtschaftlichen Systemzusammenhang: So versuchen einerseits die Unternehmen, die äußeren Einflüsse, die über den Markt als anarchischem Vergesellschaftungsmechanismus auf den betrieblichen Produktionsprozeß einwirken, intern nach Rentabilitäts Gesichtspunkten planbar aufzufangen (Internalisierung) und andererseits die Folgen dieser betrieblichen Profitmaximierungspolitik auf die Gesellschaft abzuwälzen (Externalisierung). Die zentralen Parameter der innerbetrieblichen Anpassung sind das Arbeitsvolumen, die Arbeitsorganisation und die Produktionstechnik. Wir konzentrieren uns zunächst auf die Variable Arbeitsvolumen, die kurzfristig als entscheidende Instrumentvariable betrieblicher Beschäftigungspolitik anzusehen ist (Dombois/Friedmann/Gockell 1982, S. 7). Auf die Rolle der Produktionstechnik, die mittel- und langfristig im Rahmen der betrieblichen Investitionsstrategie einen zentralen Anpassungsparameter darstellt, kommen wir im Zusammenhang mit der Frage nach der Stabilität von Segmentation unter den Bedingungen verschärfter Krisentendenzen des kapitalistischen Akkumulationsprozesses noch zu sprechen. Was die Arbeitsorganisation angeht, so ist ihre Änderung selbst weitgehend nur ein Moment entweder der Variation des betrieblichen Arbeitsvolumens oder technologischer Innovationen.

Die Unternehmen haben verschiedene Möglichkeiten, über das betriebliche Arbeitsvolumen auf externe Markteinflüsse, d.h. vor allem auf die Entwicklung der Gütermarktnachfrage, zu reagieren:

»Grundsätzlich kann die Arbeit (genauer: das Arbeitsvolumen; M.S.) in quantitativer (Einstellungs- und Entlassungspolitik), intensitätsmäßiger (Arbeitsintensität) und zeitlicher (Überstunden, Kurz-

arbeit etc.) Dimension an den schwankenden Auslastungsgrad der Produktion angepaßt werden« (Gabriel 1982, S. 136).

Die Wahl der Methode und mithin des Typus betrieblicher Beschäftigungspolitik hängen dabei, Profitmaximierung als unternehmerisches Globalziel vorausgesetzt, von verschiedenen Randbedingungen ab. Betrachtet man die Befunde der Segmentationsforschung, so scheinen vor allem zwei Faktoren für das betriebliche Anpassungsverhalten relevant.

Der *erste* Faktor, der auch im Rahmen humankapitaltheoretischer Überlegungen betont wird, betrifft die Qualifikation der Arbeitskraft. Sieht man einmal von der (oben kritisierten) Auffassung des Lohnarbeiters als Quasi-Unternehmer und dementsprechend dem »schizophrenen Gebrauch des Wortes Kapital« (Bowles/Gintis 1984, S. 15) in der Humankapitaltheorie ab, so stellt die Berücksichtigung qualifikatorischer Heterogenität, welche Ausdruck der mit der Technisierung einhergehenden Tendenz zur Spezialisierung und Professionalisierung der Arbeit ist, durchaus einen brauchbaren Ansatzpunkt für die Mikroanalyse unternehmerischen Beschäftigungsverhaltens dar. Wie namentlich Oi (1962) gezeigt hat, ist die Beschäftigung qualifizierter Arbeitskraft mit hohen Personalfixkosten verbunden, so daß die Unternehmen ein starkes Interesse an der kontinuierlichen Nutzung solcher Arbeitskräfte entwickeln. Die Durchsetzung dieses Interesses wird zunächst durch die Existenz gegeneinander abgeschirmter *berufsfachlicher Teilarbeitsmärkte* gewährleistet. Allerdings findet *innerhalb* dieser Teilmärkte noch eine Konkurrenz zwischen den Unternehmen um das jeweilige Angebot an Arbeitskräften statt. Die Wahrnehmung von Rentabilitätsinteressen beim Einsatz von Facharbeitern (z.B. Senkung von Kosten der externen Rekrutierung und der Informationsbeschaffung) führt daher, zumal wenn sich zusätzlich betriebsspezifische Qualifikationsanforderungen ergeben, auch zur Bildung *betriebsinterner Segmente*, die die kontinuierliche Nutzung der (betriebsspezifisch fortgebildeten) Fachkräfte für jeden einzelnen Betrieb erlauben (Sengenberger 1978 b, S. 12 ff.). Der Aufbau solcher betriebsinternen Märkte kann allgemein durch Allokations- und Gratifikationsregelungen erfolgen, die die Betriebsbindung der betreffenden Beschäftigtengruppe erhöhen. Dieser Strategie korrespondiert gleichzeitig im Hinblick auf die Anpassung an Marktschwankungen eine *selektive Personalpolitik*, deren Motive sich kurz wie folgt beschreiben lassen. Aufgrund qualifikationsbedingt hoher Personalfixkostenelemente ist die Flexibilität der Unternehmen beim Auf- bzw. Abbau der Belegschaften stark eingeschränkt bzw. verteuert (Lutz/Sengenberger 1980, S. 295). Entsprechend wird in Phasen rezessiver Konjunktur qualifiziertes Stammpersonal nicht abgebaut (»Labour-Hoarding«), da die Unternehmen vor allem zu hohe Wiederbeschaffungs- und Eingliederungskosten befürchten. Die notwendigen Entlassungen konzentrieren sich statt dessen vorwiegend auf die Randbelegschaften (Schultz-Wild 1979, S. 89). Doch auch in konjunkturellen Aufschwungsphasen sind die Unternehmen aufgrund der Erwartung steigender Personalfixkosten mit Einstellungen eher zurückhaltend (ebd., S. 96). Die Adaption des betrieblichen Arbeitsvolumens an zyklische Schwankungen der Güternachfrage erfolgt in beiden Fällen primär über Variationen der Arbeitszeit (Kurzarbeit und Überstunden). In bezug auf die betriebliche Beschäftigungspolitik kann also die Hypothese aufgestellt werden, daß mit qualifikationsbedingt steigendem Fixkostenanteil die Unternehmen keine konsequente Hiring- and Firing-Politik betreiben, sondern die kostengünstigere Alternative einer zeitlichen und intensitätsmäßigen Anpassung bevorzugen (vgl. auch Gabriel 1982, S. 137), die infolge ihrer Selektivität die *qualifikationsorientierte Arbeitskräftespaltung* zugleich stabilisiert.

Die Entstehung qualifikationsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation hängt *zweitens* aber auch von dem Ausmaß und der Dauer der Nachfrageschwankungen selbst ab. Da der renta-

ble Einsatz von qualifizierter Arbeitskraft deren kontinuierliche Nutzung erfordert, bilden sich betriebliche Teilarbeitsmärkte vor allem unter den Bedingungen stabiler Absatzmöglichkeiten, die eine stetige Beschäftigung erlauben (Sengenberger 1975, S. 78). Entsprechend bevorzugen auch die Unternehmen bei nur geringen und kurzfristigen Nachfrageschwankungen intensitätsmäßige und zeitliche gegenüber quantitativen Personalanpassungen (Gabriel 1982, S. 136). Umgekehrt dürften dagegen mit zunehmender Instabilität des ökonomischen Wachstumsprozesses quantitative Reaktionsmuster an Gewicht gewinnen — ein Zusammenhang, auf den noch zurückzukommen sein wird (Abschnitt 3.). In der neueren arbeitsmarkttheoretischen Literatur wird neben der Stabilität der globalen Güternachfrage jedoch auch die sektoral unterschiedliche Betroffenheit von Nachfrageschwankungen, m.a.W. die Konjunkturreakibilität von Branchen, als ein Bestimmungsmoment von Segmentierung und betrieblichem Beschäftigungsverhalten betont. Eine wesentliche Determinante des Grads der Konjunkturabhängigkeit von Wirtschaftszweigen stellt nach einer verbreiteten Auffassung das sektorale Konzentrationsgefälle dar, das eine in der Tendenz duale Strukturierung des Arbeitsmarktes zur Folge hat. Demnach überwiegen in Branchen mit hohem Konzentrationsgrad, d.h. starkem Gewicht von Großunternehmen, die sich aufgrund ihrer Monopolstellung konjunkturellen Schwankungen mehr oder weniger zu entziehen vermögen, Stammbeschaftungen mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen und werden zugleich auftretende Nachfrageänderungen über qualitative Personalanpassungsreaktionen aufgefangen.

Diese Hypothese einer *konzentrationsbedingten Arbeitsmarktsplaltung* steht im Zentrum des von Doeringer/Piore (1971) im Anschluß an Averitt (1968) entwickelten Konzepts der *dualen Ökonomie*. Ohne auf den theoretischen Begründungszusammenhang dieses Ansatzes, dessen realgeschichtlicher Hintergrund in spezifischen Strukturproblemen und Entwicklungstendenzen des US-amerikanischen Kapitalismus zu sehen ist,⁵ hier näher eingehen zu müssen, kann seine Gültigkeit für die Bundesrepublik bezweifelt werden. Zwar sind größen-spezifische Strukturdifferenzierungen des gesellschaftlichen Gesamtkapitals unbestritten, von einer Spaltung in Monopol- und Konkurrenzunternehmen könnte jedoch erst dann gesprochen werden, wenn sich in den Branchen, in denen Großunternehmen eine zentrale Bedeutung haben, höhere Profitraten als in den weniger konzentrierten Branchen nachweisen ließen. Empirische Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Konzentrationsgrad und Kapitalrentabilität in den Zweigen der verarbeitenden Industrie der BRD vermögen indes diese These nicht zu stützen. Vielmehr ist entgegen den Annahmen der Monopolisierungsthese sogar eine *negative* Korrelation zwischen Konzentrationsgrad und Profitrate festzustellen (Safß 1978; Altvater/Hoffmann/Maya 1980). Wie immer man diesen Befund interpretieren mag⁶, erlaubt er doch den Schluß, daß die Unterscheidung zwischen einem stabilen Monopol- und einem konjunkturabhängigen Wettbewerbssektor in bezug auf die BRD nicht haltbar ist.

Damit dürfte aber auch die Ableitung einer dualen Arbeitsmarktstruktur entlang des sektoralen Konzentrationsgefälles empirisch kaum gelingen. Diese Vermutung wird durch eine neuere Untersuchung gestützt, die den Einfluß der Betriebsgröße, des Konzentrationsgrads (ausgedrückt durch den Beschäftigtenanteil der zehn umsatzstärksten Unternehmen einer Branche) und der Qualifikation auf die Strukturierung des Arbeitsmarktes im Zeitablauf zu bestimmen versucht hat (Schmidt 1983). Als Indikator für Segmentation dienen die Schwankungen der Beschäftigung, gemessen an der jährlichen Veränderung der Erwerbstätigenzahl. Auch wenn mit diesem Indikator kurzfristige Arbeitnehmerfluktuationen nicht erfaßt werden, erlaubt er doch Rückschlüsse auf Stabilisierungs- bzw. Polarisierungstendenzen der Beschäftigung als

Ausdruck von Arbeitsmarktpaltung. Besonders deutlich lassen sich diese Tendenzen anhand der Spannweiten der Beschäftigungsschwankungen, d.h. der Differenzen zwischen den höchsten und niedrigsten Veränderungsraten der Erwerbstätigen darstellen. In bezug auf die Variablen Betriebsgröße und Qualifikation ergibt sich für den Beobachtungszeitraum (1966-1976) zunächst folgendes Bild (vgl. Übersicht 1):

Übersicht 1:

Spannweiten der höchsten und niedrigsten Veränderungsraten der Angestellten, Facharbeiter und sonstigen Arbeiter 1) in »kleinen« 2) und »großen« Unternehmen 3) der verarbeitenden Industrie 1966-1976 (in %)

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

1) An- und Ungelernte

2) Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten

3) Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten

Quelle: Schmidt 1983, S. 295

(1) In den Großunternehmen sind die Spannweiten der Beschäftigungsschwankungen in allen Qualifikationsstufen höher als in den Kleinbetrieben. Dieses Ergebnis einer *betriebsgrößenorientierten Arbeitsmarktpaltung* widerspricht eindeutig der These, daß in Branchen mit hohem Konzentrationsgrad stabile gegenüber instabilen Beschäftigungsverhältnissen überwiegen⁷.

(2) Hinsichtlich der Qualifikation ist generell festzustellen, daß die Spannweiten der Beschäftigungsänderungen bei Facharbeitern und Angestellten geringer sind als bei An- und Ungelernten. Zugleich sind diese Unterschiede, die im Einklang mit der Hypothese der qualifikationsorientierten Arbeitsmarktsegmentation stehen, in den Großunternehmen sichtlich stärker ausgeprägt als in den Kleinbetrieben, — ein Indiz dafür, daß die Voraussetzungen für die Differenzierung in Stamm- und Randbelegschaften in Großunternehmen eher erfüllt sind.

Aus beiden Befunden können Schlußfolgerungen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Konzentrationsgrad und Beschäftigungsstabilität gezogen werden. Bei qualifikationsorientierter Segmentation ergibt sich, da die Unternehmen in bezug auf ihre Kernbelegschaft eine personalstabilisierende Politik betreiben, eine relative Verstetigung der Beschäftigung gegenüber konjunkturellen Gütermarktschwankungen. Insofern als dieser Effekt in den Großunternehmen ausgeprägter als in den kleinen und mittleren Betrieben ist, nimmt mit steigendem Konzentrationsgrad, d.h. wachsendem Gewicht der Großunternehmen, insgesamt auch die Stabilität der Branchenbeschäftigung zu. Im Gegensatz dazu gehen von der betriebsgrößenorientierten Arbeitsmarktsegmentation destabilisierende Wirkungen aus, die um so stärker sind, je höher der Konzentrationsgrad ist. Erst auf Basis dieser Zusammenhänge wird der statistische Sachverhalt z.T. erklärbar, daß (im Zeitraum 1966-1976):

»in den *hoch* konzentrierten Industriezweigen (z.B. Straßenfahrzeugbau, eisenschaffende Industrie, elektrotechnische Industrie und chemische Industrie)... die Spannweiten der Beschäftigtenveränderungen *niedriger* aus(fielen) als in den Industriezweigen mit *mittlerem* Konzentrationsgrad (Maschinenbau, feinmechanische und optische Industrie sowie Uhrenindustrie) und mit *geringen* Konzentrationsgrad (Bekleidungsindustrie, Textilindustrie)« (Schmidt 1983, S. 295; Herv. im Original).

Dieser Befund spricht nicht für die These einer konzentrationsbedingten Arbeitsmarktdualisierung, sondern ist teilweise nur Ausdruck dafür, daß in den Branchen mit starker Unternehmenskonzentration die personalstabilisierenden Effekte aufgrund qualifikationsorientierter Arbeitskräftespaltung die destabilisierenden Wirkungen infolge der Betriebsgrößenstruktur offensichtlich überwogen haben. Unabhängig von diesen segmentationsspezifischen Einflüssen dürfte die relativ höhere Stabilität der Arbeitsplätze in den stark konzentrierten Branchen aber auch der ausgeprägten Wachstumsdynamik dieser Industriezweige zuzuschreiben sein. So gehören aus der Gruppe der hochkonzentrierten Branchen gerade der Straßenfahrzeugbau, die Chemie und Elektrotechnik zu den Industrien, die in allen drei Nachkriegsjahrzehnten überdurchschnittliche Investitions- und Produktionszuwachsrate realisieren konnten (s. Abschnitt 3.). Der relativ hohe Konzentrationsgrad dieser Branchen ist dabei selbst nur eine Folge dieses expansiven Akkumulationsprozesses.

In bezug auf den Einfluß der Segmentation bleibt also festzuhalten, daß neben der Betriebsgröße vor allem das Qualifikationsniveau eine zentrale Determinante der Stabilität der Beschäftigung auf betrieblicher Ebene darstellt. Jedoch lassen sich aus diesem Befund noch keine Schlussfolgerungen hinsichtlich des Ausmaßes betriebszentrierter Arbeitsmarktspaltung ableiten (Brinkmann 1979, S. 209). Daß die auf betrieblicher Ebene nachweisbare Teilung des Arbeitsmarktes in ein internes und externes Segment in dem Beobachtungszeitraum (1966-1976) nicht auf den Gesamtarbeitsmarkt »durchgeschlagen« hat, belegen die Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die das Flexibilitätspotential des westdeutschen Arbeitsmarktes auf schätzungsweise 10 Mill. inner- und zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel pro Jahr beziffern (Kühlewind/Mertens 1978, S. 425). Wie eingangs bereits angedeutet, dürfte diese Mobilität in hohem Maße durch den mit dem kapitalistischen Akkumulations- und Wachstumsprozeß einhergehenden ökonomisch-technischen Strukturwandel verursacht sein. Allerdings decken die repräsentativen Flexibilitätsuntersuchungen des IAB nicht zureichend die Periode seit Mitte der 70er Jahre ab (Brinkmann 1979). Gerade für diesen Zeitraum wird in der neueren Arbeitsmarktforschung eine krisenbedingte Verfestigung von Segmentationsbarrieren behauptet, die sich nicht nur in nachhaltigen Flexibilitätshemmnissen niederschlägt, sondern zugleich wesentlich für die Strukturierung der Arbeitslosigkeit zu Lasten der sog. Randgruppen des Arbeitsmarktes verantwortlich ist. In dem folgenden Abschnitt wollen wir diese These auf ihre theoretische und empirische Plausibilität hin genauer untersuchen.

3. Zur Dynamik der Arbeitsmarktstruktur in der Krise

Die weltwirtschaftliche Krise von 1974/75 markiert nach weitgehender Übereinstimmung der neueren krisentheoretischen Diskussion einen tiefgreifenden Bruch in der langfristigen Bewegung der Kapitalakkumulation in den kapitalistischen Industrieländern. Sichtbarer Ausdruck dafür ist nicht nur die seitdem anhaltende und in der Tendenz steigende Massenarbeitslosigkeit, sondern auch eine deutliche Abschwächung der Wachstumsdynamik der Gü-

terproduktion gegenüber dem Trend der 60er Jahre (Altwater/Hübner/Stanger 1983, S. 81 ff.). Dieser Trendbruch schlägt sich zugleich in einem veränderten Erscheinungsbild des Konjunkturzyklus nieder: Auf vergleichsweise schwache Aufschwünge bei nur mäßig steigendem Auslastungsgrad des Produktionspotentials folgen relativ ausgeprägte und lange Abschwungsphasen (vgl. z.B. Hübner 1983, S. 188 ff.), für die der Begriff der »Depression« angemessener erscheint als der noch die Trendperiode der Prosperität reflektierende Terminus der »Rezession«. Uns interessiert im folgenden, ohne auf die neu entflammte Diskussion über konjunkturelle und langfristige Instabilität der kapitalistischen Akkumulation (und ihren Zusammenhang) eingehen zu können⁸, die Frage nach den Auswirkungen dieses veränderten Wachstumsmusters auf Entwicklung und Dynamik der Arbeitsmarktstruktur. Dabei beschränken wir uns auf den Typus der qualifikationsorientierten Arbeitsmarktspaltung und sehen außerdem von sektoralen Differenzierungen im ökonomischen Reproduktionsprozeß des (industriellen) Gesamtkapitals zunächst ab.

3.1. Kritik der These der Unterbeschäftigungs-Segmentationsspirale

In der neueren Arbeitsmarktforschung hat Sengenberger zu der aufgeworfenen Frage die These entwickelt, daß im Verlauf der Krise die qualifikationspezifische Differenzierung der Beschäftigten, die bereits in der ökonomischen Prosperitätsphase vor allem infolge des mit der »vertieften inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung« (Sengenberger 1979, S. 21) verbundenen Bedarfs der Betriebe an spezifischer Qualifikation entstanden war, durch kumulative Rückkoppelungsprozesse verstärkt wird. Ökonomische Stagnation und Dauerarbeitslosigkeit setzen, so die Argumentation, Impulse frei, die in fortschreitendem Maße die Marginalisierung des instabilen und die Verfestigung des stabilen Beschäftigungsbereichs bewirken. Vor allem zwei Faktoren werden hervorgehoben: zum einen die selektive Personalpolitik der Unternehmen, die die Anpassung des betrieblichen Arbeitsvolumens an verschlechterte Absatzbedingungen primär über den Abbau der Randbelegschaften betreibt; zum zweiten tragen spezifische Verhaltensmuster der Arbeitnehmer zur Verfestigung bestehender Segmentationslinien bei. Die Stigmatisierung, der Arbeitslose ausgesetzt sind, verstärkt ihre Marginalisierung, während gleichzeitig der beschäftigte Kern ein wachsendes Interesse an der Absicherung seines Status (Besitzstandswahrung) entwickelt. Es entsteht so ein »Depressionszirkel« (Sengenberger 1978 b, S. 25), der durch die restriktive Einstellungspolitik der Unternehmen geschlossen wird. Sengenberger spricht daher auch von einer »Unterbeschäftigungs-Segmentationsspirale« (ebd.; Herv. M.S.), die die Verfestigung qualifikationsorientierter Arbeitsmarktspaltung und zugleich die Konzentration der Arbeitslosigkeit auf bestimmte Erwerbspersonen — die sog. Problemgruppen des Arbeitsmarktes — erklären soll. Ein erster, indirekter Test dieser These kann anhand der Entwicklung der Konjunkturreakibilität des Arbeitsmarktes erfolgen, aus der sich Rückschlüsse auf die Dynamik der Arbeitsmarktstruktur im Zeitablauf ziehen lassen. Wenn es nämlich zutreffen sollte, daß die internen Arbeitsmärkte, die durch relativ stabile Arbeitsplätze gekennzeichnet sind, im Verlauf der ökonomischen Krise verfestigt werden und an Gewicht gewinnen, dann müßte sich gegenüber der vorangegangenen Periode eine gesamtwirtschaftlich abnehmende Beschäftigungselastizität in bezug auf Gütermarktschwankungen nachweisen lassen. In der Tat behaupten auch einige Autoren eine im Verlauf der 70er Jahre gesunkene Arbeitsmarktreakibilität infolge fortschreitender Segmentations Tendenzen (Sengenberger 1978 b, S. 22 ff.; Bolle 1979 a; S. 171 f.; ders. 1979 b, S. 289 f.; Lutz/Sengenberger 1980, S. 296). Diese sog. *Entkoppelungshypothese* wurde von Bolle

(1979 a; 1979 b) in einer regressionsstatistischen Längsschnittanalyse, die weitgehend die Periode der 60er und 70er Jahre abdeckt, empirisch zu testen versucht. Dem Test lagen lineare Funktionen zwischen der Wachstumsrate des realen Bruttosozialprodukts und der Veränderung der Arbeitslosenquote bzw. der Arbeitslosenquote und dem Produktionsgap als relativer Differenz zwischen potentielltem und effektivem BSP zugrunde. Der Anstieg des Niveauparameters in beiden Gleichungen zeigt, daß die »wachstumsunabhängige« Komponente der Arbeitslosigkeit in den 70er Jahren — verglichen mit den 60er Jahren — zugenommen hat. In diesem Sachverhalt sieht Bolle eine Bestätigung für die aufgrund theoretischer Überlegungen vermutete Entkoppelung (1979 a, S. 171; 1979, S. 289 f.). Wirtschaftliche Wachstumsimpulse schlagen sich aufgrund des gestiegenen Gewichts institutionell abgeschirmter und verfestigter Teilarbeitsmärkte nicht mehr nachhaltig in einer Zunahme des Beschäftigungsgrades nieder. Mit Recht hat jedoch Baisch (1980) darauf hingewiesen, daß diese Interpretation auf einem methodischen Irrtum beruht. Da der Begriff der Entkoppelung sich auf die Frage bezieht, »ob und wie stark Gütermarktimpulse zur Veränderung des Beschäftigungsgrades führen« (ebd., S. 95), hängt der empirische Beleg nicht, wie Bolle offenbar meint, vom Niveaukoeffizienten, sondern von der Steigung der Regressionsgeraden ab. Die Veränderung dieses Parameters in beiden Versionen zeigt jedoch, »daß die Reagibilität des Arbeitsmarktes auf Gütermarktimpulse in den 70er Jahren gegenüber den 60er Jahren zugenommen hat« (Baisch 1980, S. 95). Bolles Berechnungen ergeben also letztlich den — auf den ersten Blick paradoxen — Befund eines Anstiegs der konjunktur- und wachstumsunabhängigen »Sockelarbeitslosigkeit« bei gleichzeitiger Zunahme der Konjunkturreakibilität des Arbeitsmarktes. Des Rätsels Lösung liegt in der Tatsache, daß seit den 70er Jahren das gesamtwirtschaftliche Produktionsergebnis je Stunde (Stundenproduktivität) im Trend rascher wächst als das reale Bruttosozialprodukt (Welsch 1983). Solange der damit verbundene Ausfall an Arbeitsvolumen nicht durch eine Arbeitszeitreduktion kompensiert wird, führen positive Gütermarktimpulse zu keinem Anstieg des Beschäftigungsgrades (Sockelarbeitslosigkeit). Die auseinanderklaffende Entwicklung von Arbeitsproduktivität und mengenmäßiger Produktion — die sog. *Produktions-Produktivitäts-Schere* — ist deshalb das eigentlich erklärungsbedürftige Problem. Eine Lösung könnte in dem spätestens seit der Krise 1974/75 veränderten Investitionsverhalten der Unternehmen — relatives Übergewicht produktivitätssteigernder Rationalisierungs- gegenüber einkommens- und beschäftigungswirksamen Erweiterungsinvestitionen — gesucht werden, das seinerseits vor dem Hintergrund der für die 70er und 80er Jahre kennzeichnenden Verhältnisse struktureller Überakkumulation zu interpretieren ist (vgl. dazu näher Altvater/Hübner/Stanger 1983, S. 98 ff.). Doch kehren wir zurück zu unserer Ausgangsfrage. Der Befund einer im Krisenverlauf der 70er Jahre hohen und gegenüber der Trendperiode der Prosperität der 60er Jahre sogar noch gestiegenen Arbeitsmarktreakibilität erlaubt kaum den Schluß auf eine zunehmende Verfestigung von Segmentationsbarrieren. Vielmehr werden die Untersuchungen des IAB bestätigt, die von einem insgesamt hohen Flexibilitätspotential des westdeutschen Arbeitsmarkts ausgehen. Dies steht zu der Tatsache, daß bestimmte Arbeitnehmergruppen überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, nicht im Widerspruch. Diese *Strukturierung* der Arbeitslosigkeit ist zunächst nur unmittelbarer Ausdruck einer deutlichen Ungleichverteilung von Beschäftigungschancen, welche jedoch nicht notwendigerweise Folge der Spaltung des Arbeitsmarkts in ein stabiles und ein instabiles Segment sein muß. Sie kann sich grundsätzlich »auch bei völlig unstrukturiertem Arbeitsmarkt als Folge anhaltend hoher Unterbeschäftigung ergeben« (Brinkmann 1979, S. 224). Da aufgrund der stagnierenden Investitionsaktivität und des rationalisierungsbedingt anhaltenden

Produktivitätsfortschritts die Arbeitskräftenachfrage tendenziell sinkt (Produktions-Produktivitäts-Schere), während gleichzeitig das Arbeitskräfteangebot infolge demographischer Einflüsse steigt, kommt es zu einem verschärften Arbeitsplatzwettbewerb, in dem Erwerbspersonen mit komparativen Nachteilen zwangsläufig ausscheiden. Diese Verdrängungseffekte werden durch die zunehmende Selektivität der betrieblichen Personalpolitik noch verstärkt. Daß Selektionskriterien im personalpolitischen Kalkül der Unternehmen an Gewicht gewinnen, verweist nicht per se auf Segmentation, sondern läßt sich auch als unmittelbares Resultat des durch die Krise erhöhten Konkurrenzdrucks interpretieren, der die Einzelkapitale — bei »Strafe des Untergangs« (Marx) — zur beschleunigten Durchsetzung individueller Kosten- und Produktivitätsvorteile treibt. Bei Einstellungen wie Entlassungen werden daher namentlich jene Arbeitnehmergruppen diskriminiert, die aufgrund ihrer Qualifikation, aber auch spezifischer Status- und Verhaltensmerkmale vergleichsweise geringe »Produktivitäts- und Rentabilitätspotentiale der Arbeitskraft« (Büchtemann 1984, S. 58) signalisieren. Es sind dies in erster Linie die sog. Randgruppen des Arbeitsmarktes, die als Beschäftigte einem überdurchschnittlichen Kündigungsrisiko ausgesetzt sind und im Falle von Arbeitslosigkeit kaum eine Chance auf einen erneuten Arbeitsplatz haben. So gesehen erweist sich also die Wirkung des verschärften Selektionsprozesses, die sog. Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit, selbst als ein Ergebnis von Marktkräften. Um so paradoxer muß es erscheinen, wenn »Segmentationstheoretiker aus der Strukturalisierung auf strukturelle Markthemmnisse schließen« (Koller 1979, S. 272).

Dies soll nun keinesfalls heißen, daß die Ungleichverteilung von Beschäftigungschancen, wie sie sich in der Struktur der Arbeitslosigkeit niederschlägt, nicht auch durch segmentspezifische Allokationsmechanismen verursacht sein kann. Allerdings lassen sich diese Einflüsse von den Wirkungen des Markt- und Konkurrenzprozesses empirisch nur schwer trennen (Brinkmann 1979, S. 224). Hinweise auf segmentspezifische Allokationsregeln, von denen Struktureffekte auf die Arbeitslosigkeit ausgehen, vermag eine neuere, vom IAB und Ifo-Institut durchgeführte Unternehmensbefragung zu geben (Friedrich/Spitznagel 1981, S. 124 f.). Sie zeigt eine auch in der Rezession 1981/82 starke Bereitschaft der Unternehmen, höher qualifizierte Arbeitskräfte trotz rückläufiger Auftragslage zu halten. Ausschlaggebend für dieses »Labour-Hoarding«, das auf die Existenz betrieblicher Arbeitsmarktspaltung hindeutet, sind vorwiegend ökonomische Gründe wie die zeitlichen und finanziellen Kosten der Wiederbeschaffung dieser Arbeitskräfte über den externen Markt. Lediglich bei älteren Arbeitnehmern spielen institutionelle Aspekte (arbeitsrechtliche und tarifvertragliche Kündigungsschutzregelungen) eine zentrale Rolle. Allerdings ist die Bereitschaft zum »Labour-Hoarding« 1981/82 infolge mittelfristig pessimistischer Absatzerwartungen der Unternehmen deutlich geringer als noch in der Rezession 1974/75, in der der Produktionseinbruch wesentlich stärker über Reduktion der Arbeitszeit (Kurzarbeit, Abbau von Überstunden und Sonder-schichten) aufgefangen wurde. Diese Tatsache bestätigt die aus theoretischen Überlegungen deduzierte These, daß bei anhaltender Wachstumsschwäche und verschärften Konjunkturunbrüchen mit einer gewissen *Destabilisierung des betriebsinternen* Arbeitsmarktsegments zu rechnen ist: Einerseits beginnen bei stagnierendem oder nur verlangsamt zunehmendem Auslastungsgrad die Personalfixkosten je produzierter Outputseinheit zu steigen, andererseits »kann das Unternehmen seine Anstrengungen zur Bindung der Beschäftigten an den Betrieb vermindern, denn die Gefahr der Abwanderung an Konkurrenzbetriebe... läßt nach, und die Chancen, für entlassene Arbeitnehmer bei Bedarf wieder gleichwertigen Ersatz zu finden, verbessern sich« (Baisch 1980, S. 105).

3.2. *Ökonomisch-technischer Strukturwandel und Arbeitsmarktstruktur*

In unserer Kritik an der These einer krisenbedingten Verfestigung von Segmentationsbarrieren blieb bislang die Rolle des *technischen Fortschritts* unberücksichtigt. Bezieht man die Produktionstechnik als Parameter betrieblichen Anpassungsverhaltens ein, so erscheint es noch fragwürdiger, von stabilen Arbeitsmarktsegmenten auszugehen. Durch technologische Innovationen und damit verbundene arbeitsorganisatorische Änderungen, die auch die Qualifikationsanforderungen betreffen können, wird die eingeschränkte Substituierbarkeit spezifisch qualifizierter Arbeitskraft tendenziell aufgehoben. Diese Überlegung basiert auf der theoretischen Annahme, daß Produktivkraftentwicklung bzw. technischer Fortschritt sich in der kapitalistischen Produktionsweise wesentlich über den Ersatz lebendiger Arbeit durch (technologisch verbesserte) Maschinerie vollzieht⁹. Diese Substitutionsprozesse bedeuten stets eine Reorganisation der betrieblichen Beschäftigung, die sich für eine große Zahl von Arbeitskräften in »Freisetzungen« niederschlägt. Bei rascherem Produktionswachstum im Vergleich zum Produktivitätsfortschritt können die freigesetzten Arbeitskräfte eine neue Beschäftigung finden. Diese Repulsion und Attraktion von Arbeitskräften, m.a.W. ihre Mobilität, erhält zusätzliche Anstöße durch den konjunkturellen Zyklus. Seit den 70er Jahren schlagen sich allerdings die durch den technischen Fortschritt verursachten Freisetzungen verstärkt in Arbeitslosigkeit nieder. Diese aus dem relativen Übergewicht produktivitätssteigernder Rationalisierungen erklärbare Konstellation deutet auf einen mit der Weltwirtschaftskrise verbundenen strukturellen Anpassungsdruck hin, der die Unternehmen zu einem beschleunigten technisch-organisatorischen Wandel zwingt. Von dieser Entwicklung werden auch die relativ stabileren Beschäftigungsbereiche, die zum Teil auf der Existenz von betriebsinternen Arbeitsmärkten beruhen, in verstärktem Maße betroffen. Die folgenden Thesen versuchen, diesen Zusammenhang, dessen genauere Erfassung ausführlichere Untersuchungen erfordern würde, kurz zu illustrieren.

Wie bereits erwähnt, wurde spätestens Mitte der 70er Jahre die internationale Nachkriegsprosperität durch eine Periode ökonomischer Stagnation abgelöst, die alle wichtigen Länder des kapitalistischen Weltmarktes erfaßte. Folge dieser abgeschwächten Wachstumsdynamik in den entwickelten kapitalistischen Ökonomien ist — auf Basis eines hohen Grads der Weltmarktintegration — ein intensivierter Wettbewerb sowohl auf der Warenexport- als auch -importseite. Hinzu kommt aufgrund von Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung eine verschärfte Konkurrenz zwischen den kapitalistischen Metropolen und den sog. aufholenden Ökonomien. Beide Entwicklungen induzieren in den kapitalistischen Industrieländern *strukturelle Anpassungsprozesse*, die in bezug auf die Bundesrepublik folgende Dimensionen aufweisen:

- Seit den 70er Jahren unterliegen die Wachstumsindustrien auf den Auslands- wie auf den Inlandsmärkten einer verstärkten internationalen Konkurrenz, die vor allem von Japan und den USA ausgeht (vgl. Fels/Schmidt 1980). Die Sicherung und der Ausbau von Marktanteilen erfordern daher sowohl produktivitätssteigernde Rationalisierungen durch technologische Innovationen (Modernisierung) als auch die Ausnutzung kosten- und absatzgünstiger Standortvorteile innerhalb des Systems der intra-industriellen (metropolitanen) Arbeitsteilung durch verstärkten Export produktiven Kapitals (Olle/Schoeller 1977).
- Mit der exportorientierten Industrialisierung bestimmter Entwicklungsländer, die infolge von Lohnkostenvorteilen (Reservoir billiger Arbeitskräfte), aber auch geringerer Steuerbelastungen usw. preisgünstiger auf dem Weltmarkt anzubieten vermögen, sieht sich die Bundesrepublik einem zusätzlichen und unter den Bedingungen der Stagnation verschärftem Wettbewerbsdruck auf den

- in- und ausländischen Märkten ausgesetzt. Betroffen sind vor allem relativ arbeitsintensive und/oder technologisch standardisierte Produktionen (Massengüter) in eher traditionellen und strukturschwachen Industrien (z.B. Stahl, Textil und Bekleidung, Schiffsbau), die daher aus Rentabilitätsgründen entweder verstärkt rationalisiert und in ihrer Produktpalette diversifiziert oder in kostengünstigere Regionen der kapitalistischen Peripherie verlagert werden (vgl. dazu für die Textilindustrie Fröbel/Heinrichs/Kreye 1977).

Der mit der Weltmarktkrise seit Mitte der 70er Jahre einhergehende industrielle Strukturwandel trifft also auf ein Branchengefüge, das sich tendenziell durch ein »duales« Muster auszeichnet: Auf der einen Seite stehen — trotz allgemein verlangsamtem Wachstumstempo — relativ expansive, technologieintensive Branchen, die sich international zugleich in einem starken Modernisierungswettbewerb befinden. Diesem »dynamischen« Sektor kontrastiert auf der anderen Seite ein Sektor »strukturschwacher« Branchen, welche einem zunehmenden Schrumpfungsprozeß ausgesetzt sind. Diese Dualität verweist auf ein spezifisches, historisch weit zurückreichendes sektorales Strukturmuster der westdeutschen Wirtschaftsentwicklung. Wie Kleinknecht (1980) im Anschluß an die Forschungen von Mensch (1977) gezeigt hat, basierte das außergewöhnliche Wachstum der BRD-Ökonomie nach dem Zweiten Weltkrieg wesentlich auf einem Kern von Industrien, die aufgrund von Basisinnovationen in den 30er und 40er Jahren in den beiden Nachkriegsjahrzehnten einen niedrigen Kapitalkoeffizienten und daher hohe Verwertungs- und Akkumulationsraten realisieren konnten. Zu diesen »Innovationsindustrien« zählten die Kunststoffverarbeitung, die Mineralölwirtschaft, der Luftfahrt- und Fahrzeugbau, die Chemie sowie die Elektrotechnik. Mit Ausnahme der kunststoff- und mineralölverarbeitenden Industrie, die Ende der 60er Jahr durch den Büromaschinenbau abgelöst wurde, vermochte diese zugleich stark weltmarktintegrierte Gruppe auch in den 70er Jahren noch ein überdurchschnittliches Produktionswachstum zu verzeichnen (s. Übersicht 2).

Übersicht 2:

Wachstum des Nettoproduktionsvolumens ¹	(1970 = 100)	
	1970	1979
Produzierendes Gewerbe	100	121,4
»Wachstumsindustrien« ²	100	147,1

1 in Preisen von 1970

2 Luftfahrzeugbau, Straßenfahrzeugbau, Chemie, Elektrotechnik, Büromaschinenbau (inkl. EDV-Anlagen)

Quelle: Krengel u.a. 1981, S. 5

Die den Arbeitsmarkt betreffenden Auswirkungen des weltmarktvermittelten Strukturwandels, der die sektorale Spezialisierung der industriellen Branchenstruktur der BRD in Richtung auf die exportorientierten Wachstumsindustrien weiter verstärkt, lassen sich allerdings mit einem dualen Schema keineswegs adäquat beschreiben. In den expansiven ebenso wie in den strukturschwachen Branchen werden in zunehmendem Maße auch die Stammarbeiter von den ökonomischen Restrukturierungen erfaßt. Unterschiedlich sind jedoch Ursachen und Verlauf des Betroffenenheitsprozesses:

- In den strukturschwachen Branchen, deren Überleben durch »Gesund schrumpfen« zu sichern versucht wird, dominieren anfänglich zwar, wie der Fall der saarländischen Stahlin-

dustrie Ende der 70er Jahre exemplarisch belegt (Esser u.a. 1979), selektive Personalabbauaktionen, die die Krisenlast fast ausschließlich auf die Randbelegschaften abwälzen. Mit anhaltender Dauer der Strukturkrise, die schließlich zu ganzen Betriebsstillegungen zwingt, wächst aber auch das Beschäftigungsrisiko der vermeintlich geschützten Stammarbeiter. Wie Dombois/Friedmann/Gockel (1982) in einer Fallstudie betrieblicher Personalpolitik in der Schiffbauindustrie zeigen konnten, werden im Verlauf betrieblicher Sanierungen die Belegschaften weitgehend auf den *technisch-organisatorischen Mindestbestand* reduziert. Obwohl auch in diesem Personalabbauprozeß betriebliche Selektionskriterien wirksam sind, ist es aufgrund des Ausmaßes jedoch nicht mehr möglich, die Last allein den Randbelegschaften aufzubürden.

- In den dynamischen Branchen, die Hauptträger der gegenwärtigen technologischen Innovationswelle sind, zeichnet sich perspektivisch ebenfalls eine steigende Krisenbetroffenheit von Kerngruppen der Beschäftigten ab. Wie Kern/Schuhmann (1984) aus industriesoziologischer Sicht in einem jüngst erschienen Beitrag zu zeigen versucht haben, entsteht in diesen Branchen auf Basis des Einsatzes der mikroelektronischen Computertechnik ein neues Segment »intelligenter« Produktionsfacharbeiter und Instandhaltungsspezialisten mit vergleichsweise weiten Dispositionsspielräumen und breitem Aufgabenzuschnitt. Opfer dieser technologisch-organisatorischen Umstrukturierungen sind *erstens* die traditionellen Facharbeiter (z.B. Schlosser, Dreher), die durch Dequalifikation in den Randbelegschaftsstatus abgedrängt und damit einem erhöhten — durch tarifvertragliche Schutzregelungen nur begrenzt abmilderbaren — Arbeitsplatzverlustrisiko ausgesetzt sind; *zweitens* die breite Masse der An- und Ungelernten, die direkt von der Arbeitsplatzvernichtung im Zuge der technologischen Rationalisierungen betroffen werden.

4. Schlußbemerkung

Obwohl die empirische Basis der von uns vorgetragenen Argumentation sicherlich nicht ausreicht, um zu eindeutigen und endgültigen Urteilen zu gelangen, erscheint uns aus den angeführten Hinweisen und »Evidenzen« dennoch die Schlußfolgerung berechtigt, daß von einer krisenbedingten Verfestigung von Segmentationsbarrieren, die sich in einer wachsenden Dualisierung des Beschäftigungssystems in einen stabilen Kern- und einen instabilen Randbereich ausdrückt, nicht die Rede sein kann. Mit diesem Fazit werden Tendenzen betriebszentrierter Arbeitsmarktspaltung nicht bestritten, wohl aber die Aussage, daß diese sich in dauerhaften, strukturellen Flexibilitätsbarrieren des Arbeitsmarktes niederschlagen. Die Tatsache, daß bestimmte Arbeitnehmergruppen überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist für sich noch kein Beleg dieser These. Wenn in soziologisch ausgerichteten Analysen die »Konzentration von Arbeitslosigkeitsrisiken« (Büchtemann 1984, S. 61) auf segmentationsbedingte, »institutionalisierte (...) soziale (...) Selektions- und Allokationsmechanismen im Arbeitsmarktgeschehen« (ebd., S. 91) zurückgeführt wird, so stellt sich die Frage, ob diese Mechanismen nicht selbst noch weitgehend »marktwirtschaftlich« bestimmt sind. Die mit anhaltender Beschäftigungskrise zunehmende Selektivität betrieblicher Personalpolitik und wachsenden Verdrängungseffekte der verschärften Arbeitsplatzkonkurrenz, die den »Besitzindividualismus« der Lohnarbeiter als in den ökonomischen Tauschbeziehungen strukturell begründeter Verhaltensorientierung verstärkt, müssen nicht notwendig auf segmentspezifischen Allokationsregeln beruhen; sie lassen sich auch bei völlig »offenem« und unstrukturiertem Arbeitsmarkt als Ergebnis von Marktprozessen im Verlauf der Krise interpretieren. Der

in der Literatur häufig anzutreffende Rückschluß von dem Phänomen strukturierter Arbeitslosigkeit (Wirkung) auf die Existenz strukturierter Arbeitsmärkte (Ursache) ist nicht nur aussagenlogisch nicht korrekt, sondern beinhaltet darüber hinaus die Gefahr tautologischer Argumentation. Diese ist dann gegeben, wenn mehr oder weniger stillschweigend davon ausgegangen wird, daß »die Zugehörigkeit zu Stamm- oder Randbelegschaften... immer erst ex-post, d.h. nach Personalabbauaktionen, feststellbar (ist)« (Schultz-Wild 1978, S. 93). Alle Entlassenen gelten dann eo ipso als Randgruppe, während die (noch) Beschäftigten zum Kern zählen. In dieser Fassung wird die Dualismusthese jedoch gegenüber empirischer Falsifikation vollständig immunisiert.

Mit dieser Kritik, die auch als Plädoyer für eine präzisere Operationalisierung segmentations-theoretischer Begriffe aufzufassen ist, wollen wir nicht behaupten, daß segmentspezifische Allokationsmechanismen keinen Einfluß auf die Struktur der Arbeitslosigkeit haben. Ihr Anteil, der sich empirisch ohnehin nur schwer isolieren läßt, ist jedoch gerade in Phasen anhaltender Krise eher rückläufig. Diese Destabilisierung betriebsinterner Segmente ist dabei nicht nur Folge der steigenden Personalfixkostenbelastung und des sinkenden Ersatzrisikos. Eine ebenso wichtige, wenn nicht gar entscheidende Rolle spielt der mit der Krise einhergehende ökonomisch-technische Strukturwandel, dessen Auswirkungen weit in die Kerngruppen der Arbeiterklasse hineinragen. Ein globales Indiz für die wachsende Krisenbetroffenheit qualifizierter Arbeitskräfte, die nach der Segmentations-theorie zu den Stammbeschaftungen zu rechnen sind, ist der seit Beginn der 80er Jahre steigende Anteil von Facharbeitern an den (registrierten) Erwerbslosen — von 12,7 vH im Jahre 1979 über 13,2 vH und 14,5 vH in 1980 und 1981 auf 17,5 vH im Jahre 1982 (SVR 1983, S. 71). In dieser Tendenz zeigt sich, daß »zunehmend auch Arbeitnehmer in vermeintlich stabilen Beschäftigungsverhältnissen von Arbeitslosigkeit erfaßt (werden)« (Hofemann/Schmitt 1980, S. 39). Eine strikte und durchgängige Unterscheidung der Lohnabhängigen in »Rand« und »Kern«, wie sie nicht allein Segmentationsansätzen, sondern auch Korporatismusmodellen in der neueren gewerkschaftstheoretischen Diskussion (vgl. z.B. Esser 1982) zugrundeliegt, ist folglich kaum aufrechterhaltbar.

Anmerkungen

- 1 Die Akkumulation von Kapital kann als Schlüsselgröße der gesamtwirtschaftlichen Güternachfrage angesehen werden. Sie bedeutet unmittelbar Nachfrage nach Produktionsmitteln (Investition in konstantes Kapital) und bestimmt mittelbar über die Beschäftigungs- und Einkommenseffekte auch die (private und öffentliche) Konsumnachfrage. Auf die krisentheoretisch interessante Frage, ob die Prozesse auf dem Gütermarkt (»reale« Akkumulation) ihrerseits von Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt (»monetäre« Akkumulation) abhängen (oder umgekehrt), kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden (vgl. dazu den Beitrag von U. Traber in diesem Heft).
- 2 Bekanntlich ist in beiden Theorien diese Annahme unterschiedlich begründet. Ein kurzer Hinweis muß an dieser Stelle genügen. Gemeinsam ist zunächst beiden Theorien das Verständnis des Kapitalismus als *Geldwirtschaft*, in der Geld mehr ist als bloßer numeraire wie in der neoklassischen Ökonomie. So leitet Marx (1970 a) im darstellungslogischen Übergang von der einfachen Warenzirkulation (W-G-W) zur Zirkulation des Geldes als Kapital (G-W-G') die Schlüsselrolle der Verwertung und Akkumulation von Kapital — in seiner Diktion die Bestimmung des Kapitals als »automatisches Subjekt« oder »maßlose Verwertung des Werts«, die notwendig Akkumulation einschließt — aus der Verselbständigung der Tauschwert- gegenüber der Gebrauchswertorientierung ab. Diese ergibt sich für ihn aus dem Widerspruch zwischen der quantitativen Beschränktheit des Geldes als Zirkulations- und Kaufmittel und der qualitativen Schrankenlosigkeit des Geldes in seiner Funk-

tion als Maß der Werte. Auch Keynes (1936) bestimmt das Geld nicht nur wie Say als Zirkulationsmittel, wenn er, ausgehend von der Annahme, daß in kapitalistischen Marktökonomien Handlungen prinzipiell unter *Unsicherheit* erfolgen, das Geld als Verbindungsglied zwischen Gegenwart und Zukunft begreift (vgl. zu dieser Interpretation vor allem Krüger u.a. 1984). Allerdings macht er die Dominanz rentabilitätsorientierter Investitionsentscheidungen eher an Kreislaufzusammenhängen fest, in denen sich die Unternehmersouveränität in kapitalistischen Systemen faktisch niederschlägt. Da die Unternehmen ihre Produktions- und Investitionsplanungen in Abhängigkeit ihrer Profiterwartungen vornehmen, werden sie, wenn sie mit höheren Gewinnen rechnen, die Produktion ausdehnen sowie Investitionsgüter und Arbeitskräfte kaufen. Aufgrund des dadurch wachsenden Gesamteinkommens steigt die effektive Nachfrage, so daß sich auch die höheren Gewinnerwartungen der Unternehmen realisieren. Diese Zusammenhänge sind unter der Metapher des Keyneschen *Witwenkrugs* bekannt: während die Arbeiter nur ausgeben können, was sie einnehmen, erhalten die Kapitalisten, was sie ausgeben.

- 3 Die Substitutionselastizität (s) ist in der neoklassischen Theorie ein Maß für die Reagibilität der Kapitalintensität auf Variationen der Faktorpreisrelation. Sie läßt sich als Quotient der relativen Änderung der Kapitalintensität ($k = K/L$) zur relativen Änderung des Lohnsatz-Zinssatz-Verhältnisses ($R = w/r$):

$$s = \frac{dk/k}{dR/R}$$

definieren und hat stets einen positiven Wert. Die Auswirkungen unterschiedlicher Substitutionselastizitäten auf die Distributionsverhältnisse werden unmittelbar deutlich, wenn man die Einkommensverteilung durch die Gleichung:

$$\frac{P/Y}{W/Y} = \frac{P}{W} = \frac{r \cdot K}{w \cdot L} = \frac{K/L}{w/r}$$

ausdrückt (P = Profit- bzw. Zinssumme; W = Lohnsumme; Y = Volkseinkommen; r = Zinssatz; w = Lohnsatz; K = Kapitalstock; L = Arbeitseinsatz) Betrachten wir den Fall einer Lohnsatzsenkung, auf den im neoklassischen Modell die Unternehmen mit dem Ersatz von Kapital durch Arbeit (bei gleichbleibendem Outputniveau!) reagieren. Bei einer Substitutionselastizität von eins sinkt die Kapitalintensität proportional der Änderung des Lohnsatz-Zinssatz-Verhältnisses und bleiben die Verteilungsquoten konstant. Anders dagegen z.B. bei einer Substitutionselastizität von kleiner Eins. In diesem Fall werden die Unternehmen in geringerem Ausmaße Kapital durch Arbeit substituieren als sich der Faktor Arbeit relativ, d.h. im Vergleich zum Faktor Kapital, verbilligt hat, so daß die Lohnsatzsenkung nicht durch eine entsprechende Erhöhung des Arbeitseinsatzes kompensiert wird. Das Ergebnis ist eine gesamtwirtschaftlich geringere Lohnsumme und, da diese auf ein gleichbleibendes Einkommensniveau bezogen wird, niedrigere Lohnquote. Dagegen ist die Profit-, oder besser, Zinsquote gestiegen.

- 4 Vgl. dazu die Kritiken von Altvater (1984), Hickel (1984), Zinn (1984) und Krüger (1984)
- 5 Vgl. zu einer ausführlichen Diskussion der Wirtschafts- und Arbeitsmarktdualismusthese Biehler/Brandes (1981, D. 69 ff.).
- 6 Als Gründe für die relative Benachteiligung hochkonzentrierter Branchen in der Profitratenhierarchie führt Saß (1978) das vergleichsweise höhere Lohnkostenniveau sowie die geringere Umschlagsgeschwindigkeit des Kapitals an. Darüber hinaus vermuten Altvater u.a. (1980), daß sich auch die in Großunternehmen hohe Kapitalintensität negativ auf die Rentabilität auswirkt.
- 7 Die *Tendenz*aussage Schmidts (1983), daß kleine Betriebe durch eine relativ höhere Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet sind, wird erklärbar, wenn man die Ergebnisse der Untersuchungen von Biehler/Brandes (1981, S. 245 ff.) über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktsegmenten und Betriebsmerkmalen berücksichtigt. Demnach rekrutieren Kleinbetriebe, die sich durch handwerkliche Einzelfertigung auszeichnen, ihre Arbeitskräfte vorwiegend über den berufsfachlichen Teilmakrt, während hingegen für Großunternehmen betriebsinterne Arbeitsmärkte und als entsprechendes Pendant instabile Randgruppenarbeitsplätze des externen Marktes typisch sind. Die relativ höhere Beschäftigungsstabilität in den Kleinbetrieben beruht also m.a.W. auf einem höheren Fach-

arbeiteranteil im Vergleich zu Großunternehmen. Allerdings nimmt die Arbeitsplatzsicherheit in den Kleinbetrieben strukturell, d.h. unabhängig von konjunkturellen Einflüssen, in dem Maße ab, wie diese vom Status autonomer, in Einzelfertigung produzierender Betriebe in die Rolle von Zulieferern von Großunternehmen wechseln.

- 8 Vgl. dazu neben den Artikeln von Ipsen/Künzel/Rohwer und Glombowski/Krüger in diesem Heft vor allem die Beiträge in dem von Hoffmann (1983) herausgegebenen Reader.
- 9 Akkumulation bei konstanter Kapitalintensität (technischer Zusammensetzung) widerspricht insofern der Verwertungslogik des Kapitals, als über kurz oder lang der Expansionsprozeß des Kapitals an die Grenzen des Wachstums der Arbeitsbevölkerung stieße. Daß sich bei fortgesetzter Substitution lebendiger durch tote Arbeit letztlich auch eine Tendenz zum Anstieg der *Wertzusammensetzung* ergibt, haben Bader u.a. (1975, S. 190 ff.) mit der Diskussion des Marx'schen Gesetzes wachsender ÖZK im Rahmen der Reproduktionsschemata gezeigt.

Literaturverzeichnis

- Altwater, E., 1981: *Der gar nicht diskrete Charme der neoliberalen Konterrevolution*, in: Prokla 44, Berlin
- Altwater, E., 1984: *Vergebliche Befreiungsversuche aus den Fallstricken der neoklassischen Theorie*, in: Leviathan 1/84, Opladen
- Altwater, E./Hoffmann, J./Maya, C., 1980: *Konzentration als Ursache von Profitatendifferenzen? — Eine Auseinandersetzung mit der These vom positiven Zusammenhang zwischen Konzentration und Profitraten im »Memorandum«*, in: WSI-Mitteilungen 4/1980, Köln
- Altwater, E./Hübner, K./Stanger, M., 1983: *Alternative Wirtschaftspolitik jenseits des Keynesianismus*, Opladen
- Averitt, R.T., 1968: *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*, New York
- Bader, V.-M., u.a., 1975: *Krise und Kapitalismus bei Marx*, 2 Bd., Frankfurt/M
- Baisch, H., 1980: *Segmentierungen am Arbeitsmarkt — eine Restriktion keynesianischer Beschäftigungspolitik?* In: Argument-Sonderband 52, Berlin
- Bechtle, G., 1981: *Betrieb als Strategie*, Frankfurt/M
- Biehler, H./Brandes, W., 1981: *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M - New York
- Bolle, M., 1979 a: *Kritik der arbeitsmarkttheoretischen und -politischen Implikationen des Memorandums*, in: Argument-Sonderband 35, Berlin
- Bolle, M. 1979 b: *Keynesianische Beschäftigungstheorie und Segmentierungskonzepte*, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, Nürnberg
- Bowles, S./Gintis, H., 1984: *Probleme mit der Theorie des Humankapitals. Eine marxistische Kritik* (Erstauflage 1975), in: Mehrwert 24, Berlin
- Brinkmann, C., 1979: *Segmentierung, Strukturalisierung, Flexibilisierung — Zur Relevanz einiger segmentationstheoretischer Aussagen für den Gesamtarbeitsmarkt*, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, Nürnberg
- Büchtemann, C.F., 1984: *Der Arbeitslosigkeitsprozeß. Theorie und Empirie strukturierter Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland*, in: W. Bonß/R.G. Heinze (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt/M
- Doeringer, P.B./Piore, M.J., 1971: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.
- Dombois, R./Friedmann, P./Gockell, P., 1982: *Vom Heuern und Feuern zur stabilen Mindestbelegschaft — Drei Jahrzehnte betrieblicher Beschäftigungspolitik eines Schiffbauunternehmens*, in: Mehrwert 23, Berlin
- Esser, J., 1982: *Gewerkschaften in der Krise. Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen*, Frankfurt/M
- Esser, J./Fach, W./Gierszewski, G./Väth, W., 1979: *Krisenregulierung — Mechanismen und Voraussetzungen am Fall der saarländischen Stabindustrie*, in: Leviathan 1/79, Opladen

- Fels, G./Schmidt, K.-D., 1980: *Die deutsche Wirtschaft im Strukturwandel*, Tübingen
- Friedrich, W./Spitznagel, E., 1981: *Konjunkturverlauf im Jahr 1981, kurz- und mittelfristige Perspektiven für Wachstum und Beschäftigung, selektive Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes und des Bauhauptgewerbes*, in: MittAB 2/81, Nürnberg
- Friebel, F./Heinrichs, J./Kreye, O., 1977: *Die neue internationale Arbeitsteilung*, Reinbek bei Hamburg
- Gabriel, J., 1982: »*Neue Arbeitszeitpolitik*« als Resultat unternehmerischer Interessen in der ökonomischen Krise, in: Prokla 46, Berlin
- Hickel, R., 1984: *Lassen sich Verursachung und Überwindung der Massenarbeitslosigkeit innerhalb der Neoklassik mit Vogt-Ausstattung erklären?* In: Leviathan 1/84, Opladen
- Hofemann, K./Schmitt, R., 1980: *Arbeitsmarktsegmentation — die Karriere eines Konzepts*, in: WSI-Mitteilungen 1/1980, Köln
- Hoffmann, J. (Hrsg.), 1983: *Überproduktion, Unterkonsumtion, Depression. Analysen und Kontroversen zur Krisentheorie*, Hamburg
- Hübner, K., 1983: *Warum dauert die Krise so lange?* In: Hoffmann (Hrsg.) 1983
- Kern, H./Schuhmann, M., 1984: *Neue Produktionskonzepte haben Chancen — Bestandsaufnahme und Trendbestimmung der Rationalisierung in den industriellen Kernbereichen*, in: SOFI-Mitteilungen 9/1984, Göttingen
- Kerr, C., 1955: *The Balkanisation of Labour Market*, in: Ders., Labor Market and Wage Determination, Berkley — Los Angeles — London
- Keynes, J.M., 1974: *Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes*, Berlin (Erstaufgabe 1936)
- Kleinknecht, A., 1980: *Überlegungen zur Renaissance der »Langen Wellen« der Konjunktur (»Kondratieff-Zyklen«)*, in: W.H. Schröder/R. Spree (Hrsg.), Historische Konjunkturforschung, Stuttgart
- Krengel, R., u.a., 1981: *Produktionsvolumen und -potential, Produktionsfaktoren des Bergbaus und des Verarbeitenden Gewerbes in der Bundesrepublik Deutschland*. Statistische Kennziffern, 22. Folge 1970-1979, Berlin
- Krüger, M., 1984: *Vogts Erklärung der Massenarbeitslosigkeit überzeugt mich immer noch nicht*, in: Leviathan 3/84, Opladen
- Krüger, S./Heyert, K./Kohlhaas, H./Schabacker, K./Schröder, A./Traber, U., 1984: *Keynes contra Marx? Darstellung und Kritik der »General Theory«*, Hamburg
- Koller, M., 1979: *Segmentationstheorien — eine heuristische Herausforderung*, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, Nürnberg
- Kühlewind, G./Mertens, D., 1978: *Arbeitsmarktpolitische Strategien im Spiegel der IAB-Forschung*, in: H. Markmann/D.B. Simmert (Hrsg.), Krise der Wirtschaftspolitik, Köln
- Lutz, B., 1979: *Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation*, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, Nürnberg
- Lutz, B./Sengenberger, W., 1980: *Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik*, in: WSI-Mitteilungen 5/1980, Köln
- Marx, K., 1970 a: *Das Kapital* Bd. I, in: Marx-Engels-Werke 23, Berlin (DDR)
- Marx, K., 1970 b: *Das Kapital* Bd. III, in: Marx-Engels-Werke 25, Berlin (DDR)
- Mensch, G., 1977: *Das technologische Patt. Innovationen überwinden die Depression*, Frankfurt
- Oi, W., 1962: *Labor as a Quasi-Fixed Factor*, in: Journal of Political Economy, Vol. 70, 6
- Olle, W., Schoeller, W., 1977: *Auslandsproduktion und strukturelle Arbeitslosigkeit — Zur Entwicklung der westdeutschen Direktinvestitionen im Ausland (1975 bis 1976)*, in: Prokla 29, Berlin
- Pfriem, H., 1979: *Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassische, duale und radikale Ansätze*, Frankfurt/M - New York
- Reich, M./Gordon, D.M./Edwards, R.C., 1978: *Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft*, in: W. Sengenberger (Hrsg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/M - New York
- Riese, H., 1970: *Das Ende einer Wachstumstheorie*, in: Kyklos. Internationale Zeitschrift für Sozialwissenschaften, Vol XXXIII

- Saß, P., 1978: *Das Großkapital und der Monopolprofit. Industrielle Unternehmensgröße und Profitrate in der BRD*, Hamburg
- Schmidt, K.-H., 1983: *Polarisierungs- und Stabilisierungstendenzen der Beschäftigung in der Industrie und im Bauhauptgewerbe*, in: MittAB 3/83, Nürnberg
- Schultz-Wild, R., 1979: *Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt: zum Zusammenhang zwischen Personalanpassung und Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung*, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, Nürnberg
- Sengenberger, W., 1975: *Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M - München
- Sengenberger, W., 1978 a: *Einleitung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem*, in: Ders. (Hrsg.), *Der gesplittene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt/M - New York
- Sengenberger, W., 1978 b: *Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit — auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M
- Sengenberger, W., 1979: *Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung*, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, Nürnberg
- Solow, R.M., 1968: *Ein Beitrag zur Theorie des wirtschaftlichen Wachstums (Erstauflage 1956)*, in: H. König (Hrsg.), *Wachstum und Entwicklung der Wirtschaft*, Köln
- SVR, 1983 (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung): *Jahresgutachten 1983/84*, BT-Drucksache 10/669, Bonn
- Vogt, W., 1983: *Warum gibt es Massenarbeitslosigkeit?* In: *Leviathan* 3/83, Opladen
- Welsch, J., 1983: *Die »Produktions-Produktivitäts-Schere« — Argumente und Fakten für die Bundesrepublik Deutschland*, in: WSI-Mitteilungen 6/1983
- Zinn, K.G., 1984: *Kritische Überlegungen zu Vogts Analyse*, in: *Leviathan* 1/1984, Opladen