

Schnabl, Hermann

Article — Digitized Version

Komplementäre Arbeitslosigkeit: Folgen und Perspektiven

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schnabl, Hermann (1992) : Komplementäre Arbeitslosigkeit: Folgen und Perspektiven, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 72, Iss. 6, pp. 308-314

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136891>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Hermann Schnabl*

Komplementäre Arbeitslosigkeit – Folgen und Perspektiven

Trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt ist weiterhin ein hoher Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit festzustellen. Wo liegen die Ursachen für die unterschiedlichen Tendenzen auf den Teilarbeitsmärkten? Welche Rolle spielt dabei die Komplementarität der Arbeitskräfte?

Trotz der in letzter Zeit zunehmenden Beschäftigung auf dem (west-)deutschen Arbeitsmarkt und eines langanhaltenden Aufschwungs über die letzten Jahre hat sich als Sockelarbeitslosigkeit eine besondere Form der strukturellen Arbeitslosigkeit herausgebildet: die Langzeitarbeitslosigkeit. Sie betrug 1988 circa ein Drittel der Arbeitslosen und 1990 immer noch knapp 30%¹. Dieses Phänomen einer Langzeitarbeitslosigkeit findet sich in fast allen westeuropäischen Ländern und erreicht in einigen Ländern die 50%-Marke².

Die Wirtschaftswissenschaft versucht mit einer Reihe mikroökonomischer Theorien³, ein Erklärungsmuster für die erwähnten Sachverhalte zu finden. Daß diese mikroökonomischen Theorien wegen ihres begrenzten Argumentationsausschnitts nur eine unzureichende Erklärung realer Arbeitsmarktphänomene leisten können, versteht sich von selbst⁴. Zusätzlich werden weitere Bemühungen im Sinne einer Ergänzung bzw. Integration in makroökonomische Ansätze, vor allem unter Ungleichgewichtsaspekten, in der Wissenschaft angestellt.

Stärker wirtschaftspolitisch orientierte Wissenschaftler richten ihren Blick auf empirische Sachverhalte, wie z.B. den kontinuierlichen Wegfall von Arbeitsplätzen als Folge technischer Neuerungen. Die Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen erscheint angesichts der täglich erlebten Wirkungen des technischen Fortschritts durchaus plausibel. Daß Technikfortschritt allgemein oder Computer im speziellen als „Job-Killer“ fungieren, dürfte ein nur allzu naheliegendes Gedankenschema sein, um die zeitweise unauffhaltsam erscheinende Zunahme der Arbeitslosigkeit im vergangenen Jahrzehnt zu erklären.

Wie die breit angelegte META-Studie und andere Untersuchungen⁵ gezeigt haben, sind die Verhältnisse jedoch nicht so trivial, wie man auf den ersten Blick anneh-

men möchte. Die empirischen Untersuchungen ergaben, daß innovativere Firmen in der Regel ihre Beschäftigung steigern, während die nicht innovierenden oder im Innovationswettbewerb weniger erfolgreichen Firmen infolge der sich verschlechternden Marktposition die Beschäftigung eher abbauen⁶. Auf einzelne Wirtschaftszweige angewendet, scheint das Risiko, arbeitslos zu werden, in innovativ schwächeren Branchen höher zu sein als in innovativ expandierenden Branchen. Durch die Interdependenz von Firmen und Branchen sind die sich hieraus kumulativ ergebenden Freisetzung- und Kompensationswirkungen jedoch unübersichtlich und schwer zu durchschauen⁷. Hinzu kommt die Frage nach den eher langfristigen „externen Effekten“ von Innovationen, die über die unmittelbaren Beschäftigungswirkungen hinausgehen.

Technologisch motivierte *Prozeßinnovationen* stehen in dem Ruf, Arbeitskräfte wegzurationalisieren, während *Produktinnovationen* bei erfolgreichem Markteintritt die Beschäftigung tendenziell ausweiten. Diese analytische Trennung läßt sich jedoch in der Praxis nicht durchhalten, da beide Arten der Innovation so gut wie immer miteinander gekoppelt sind⁸.

* Für kritische Anmerkungen habe ich H. Greisberber zu danken.

¹ iwd-Informationdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 29/1990; sowie N. Blüm: Ein wichtiger Schritt in Richtung Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 69. Jg. (1989), H. 7, S. 323-325.

² W. Kösters, A. Belke: Arbeitslosigkeit als Hysterisis-Phänomen, in: Wisu 5/1990, S. 277-279; sowie iwd-Informationdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 51/52, 1991.

³ Für einen Überblick vgl. z. B. W. Franz: Arbeitsmarkt-Ökonomik, Berlin u.a. 1991, M. J. Holler: Ökonomische Theorie des Arbeitsmarktes, Darmstadt 1986; K. W. Rothschild: Theorien der Arbeitslosigkeit, München 1988; H. Schmid, D. v. Dösky: Ökonomik des Arbeitsmarktes 1, Bern u. Stuttgart 1990.

⁴ So läßt sich die bestehende Struktur der Arbeitslosen wohl kaum mit Such-Theorien erklären. Alle an der Lohnhöhe ansetzenden mikroökonomischen Theorien verlieren ihre Erklärungskraft angesichts der Tatsache, daß auch zu vergleichsweise hohen Löhnen zusätzliche Fachkräfte oft nicht zu finden sind. Die Liste der Gegenargumente ließe sich fortsetzen. Vgl. z.B. W. Franz: Arbeitsmarkt-Ökonomik, a. a. O., S. 355ff.; sowie W. Kösters, A. Belke, a.a.O.

Prof. Dr. Hermann Schnabl, 51, leitet die Abteilung für Mikroökonomik im Institut für Sozialforschung der Universität Stuttgart.

Als ein Ergebnis der META-Studie wird man wohl festhalten müssen, daß der technische Fortschritt allgemein das Anforderungsprofil zu höheren Qualifikationen hin verschiebt und dadurch Engpässe in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen bewirkt (skill constraints)⁹. Dies drückt sich sowohl in einer zahlenmäßig steigenden Nachfrage nach besser ausgebildeten Mitarbeitern als auch in einer Erhöhung der durchschnittlichen Qualifikationserfordernisse bei der Arbeitsnachfrage aus¹⁰. Können Belegschaftsmitglieder der häufig betriebsintern angebotenen Weiterbildungsmöglichkeit mangels ausreichenden Ausbildungsstandes nicht folgen, so werden sie meist arbeitslos. Resignation der Betroffenen und eine häufig mangelnde Mobilität verfestigen die durch die Qualifikationslücke entstandene Situation, so daß Langzeitarbeitslosigkeit entsteht.

Der damit ins Blickfeld geratene Sachverhalt der Qualifikationslücke bzw. einer damit auch verknüpften Qualifikations-Obsoleszenz bestätigt sich, wenn wir auf die Gegenseite schauen, auf die Struktur der betroffenen Arbeitslosen. Hier dominieren die Gruppen, die vor allem durch ein niedriges Qualifikationsniveau gekennzeichnet sind. So war 1990 die Arbeitslosenquote der Nichtfacharbeiter mit circa 13% etwa doppelt so hoch wie die der Facharbeiter. Davon hatten etwa 47%, also fast die Hälfte, überhaupt keine abgeschlossene Ausbildung. Während bei circa 60% der offenen Stellen eine betriebliche Ausbildung vorausgesetzt wird, weisen nur etwa 40% der Arbeitslosen eine solche auf. Für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen verschärfen sich die Kontraste noch: Hier waren 1990 etwa 54% ohne abgeschlossene Berufsausbildung und 30% älter als 55 Jahre¹¹, wobei hier auch eine gewisse historisch begründete Korrelation vorhanden sein mag.

Die Selektionstendenz scheint damit klar: Arbeitslos wird vor allem derjenige, der mit den sich laufend verändernden – d.h. primär steigenden – Qualifikationsanforderungen nicht (mehr) Schritt halten kann, sei dies nun aufgrund einer fehlenden Basisausbildung, die die Voraussetzung zur Weiterbildung darstellt, oder aus Alters- oder Gesundheitsgründen, und er bleibt es, solange er sich nicht erneut an das geforderte Qualifikationsniveau – z.B. durch Umschulung – anpaßt¹². Der Markt kann diese Arbeitskräfte nicht mehr beschäftigen, weil ihnen die benötigten Qualifikationen und Kenntnisse fehlen¹³. Die Kehrseite dieses Sachverhalts zeigt sich im permanenten Fachkräftemangel. Es liegt offenkundig eine Spaltung bzw. Polarisierung des Arbeitsmarktes in einen „Verkäufermarkt“ auf der Seite der gut ausgebildeten Fachkräfte bzw. Qualifizierten und einen „Käufermarkt“ im Bereich der geringer Qualifizierten vor.

Daß ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage besteht, deutet sich auch in ökonomischen Studien an. Er zeigt sich z.B. sowohl in einer Verschiebung der den Zusammenhang zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen abbildenden Beveridge-Kurve weg vom Ursprung¹⁴, als auch in der Verlagerung der die gesamtwirtschaftliche Kapazitätsauslastung und Arbeitslosenquote einander gegenüberstellenden Okun-Kurve, die selbst bei der für die letzten Jahre gültigen Vollaustausung auf eine relativ hohe gleichbleibende Sockelarbeitslosigkeit hindeutet¹⁵.

Es ist notwendig, einen Zusammenhang ins Blickfeld zu rücken, der nicht auf Anhieb sichtbar ist, dessen Bausteine jedoch nachweisbar sind und dessen Zustandekommen als eine der wesentlichen Ursachen der aktuel-

⁹ Für eine Übersicht vgl. E. Matzner, R. Schettkat, M. Wagner: Beschäftigungsrisiko Innovation? - Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien. Befunde aus der Meta-Studie, Berlin 1988; J. Welsch: Technologischer Wandel und Arbeitsmarkt - Ausgewählte Ergebnisse der META-Studie des Bundesforschungsministeriums, in: WSI Mitteilungen 9/89; W. Dostal: Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien, in: MittAB 2/89; und H. Jacob (Hrsg.): Arbeitslosigkeit - Ursachen und Folgen aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht, Wiesbaden 1988.

⁶ Vgl. auch W. Klauder: Technischer Fortschritt und Beschäftigung, in: MittAB 1/86, S. 6f.; und die dort zitierte Literatur.

⁷ B. Mettelsiefen, I. Barens: Direkte und indirekte Beschäftigungswirkungen technologischer Innovationen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 112; sowie B. Mettelsiefen: Technischer Wandel und Beschäftigung - Rekonstruktion der Freisetzung- und Kompensationsdebatten, Frankfurt, New York, 1981; J. Welsch, a. a. O., S. 509.

⁸ R. Schettkat: Innovationsaktivität und Arbeitsmarktflexibilität, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 70. Jg. (1990), H. 5, S. 272-276.

⁹ Vgl. B. v. Rosenblatt: Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit, in: MittAB 3/90, S.382; W. Klauder, a. a. O., S.14; sowie F. Buttler, U. Cramer: Entwicklung und Ursachen von Mismatch-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, in: MittAB 3/91, S.484.

¹⁰ iwd-Informationendienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 34/1990.

¹¹ iwd-Informationendienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 29/1990.

¹² Das Argument, daß bei der Einstellung die Arbeitslosigkeitsdauer von den Unternehmern als Negativ-Selektionskriterium (screening device) Verwendung findet und so die Langzeitarbeitslosigkeit zementiert, soll hier nicht wegdiskutiert werden. Es mag im Einzelfall durchaus zutreffen, ist jedoch nur so lange sinnvoll, als es Selektionsmöglichkeiten gibt, und verliert angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage zumindest dort an Gewicht, wo die Firmen händierend nach Fachkräften suchen, diese aber trotz guter Lohnangebote nicht finden können. So blieb etwa jeder vierte Kleinbetrieb bei der Suche nach Facharbeitern erfolglos. Vgl. B. v. Rosenblatt, a. a. O., S.378.

¹³ Zur zunehmenden Divergenz im Qualifikationsprofil der Arbeitslosen und der offenen Stellen vgl. auch W. Franz: Arbeitsmarkt-Ökonomik, a. a. O., S. 223 und 368; W. Klauder, a. a. O.; und F. Buttler, U. Cramer, a. a. O.

¹⁴ W. Franz: Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse der Beveridge-Kurve, in: G. Bombach, B. Gahlen, A. E. Ott (Hrsg.): Arbeitsmarkt. Schriften des wirtschaftswissenschaftlichen Seminars Ottobeuren, Bd. 16, Tübingen 1987.

¹⁵ Für die Bundesrepublik: iwd-Informationendienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 45/1990; für die europäischen OECD-Länder: OECD: Economies in Transition - Structural Adjustment in OECD-Countries, Paris 1989.

len strukturellen Arbeitslosigkeit mit ihrer Tendenz zur Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit plausibel ist. Dieser Zusammenhang wird aufgrund seines Zustandekommens als *Komplementäre Arbeitslosigkeit* bezeichnet. Damit ist schon klar, daß die in der Realität beobachteten Rigiditäten im wesentlichen auf limitationale Verhältnisse zurückgeführt werden. Der hier im weiteren vortragene Gedankengang begibt sich somit in einen gewissen Gegensatz zu einigen Arbeitsmarkttheorien, die auf Mikro- wie auch Makroebene weitestgehende Substitution zwischen Arbeitskräften unterstellen, eine Annahme, die durch die zunehmenden Auswirkungen des technischen Fortschritts für Produktionsprozesse immer weniger zutreffen dürfte.

Der Grundgedanke sei an einem zwar pointierten, aber durchaus realistischen Beispiel verdeutlicht, das natürlich in dieser Stringenz nicht auf die ganze Wirtschaft übertragen werden darf: Eine Baufirma erhalte den Auftrag, ein Haus zu bauen. Hierzu muß zuerst einmal der Aushub erfolgen, wofür man einen Baggerführer (oder Raupenfahrer) braucht. Dies sollte eigentlich kein Problem sein, denn Baggerführer zu sein setzt zwar eine qualifizierte Ausbildung voraus, stellt aber doch keine unzumutbaren Ansprüche dar. Erstaunlicherweise findet der Bauunternehmer keinen Baggerführer. Diese Erfahrung müssen Bauunternehmer leider häufig machen. Der Stellenmarkt für Fachkräfte scheint leergefegt¹⁶.

Wir wollen an dieser Stelle noch nicht diskutieren, warum dies so ist, es genügt, die Konsequenzen zu betrachten, die daraus folgen, daß die Baufirma keinen Baggerführer findet: Der Bau kann nicht ausgeführt werden, obwohl die anderen Arbeitskräfte vorhanden sind und nur darauf warten, eingesetzt zu werden. Die Leistung des Baggerführers steht in einem *komplementären* Verhältnis zur Erbringung der übrigen Leistungen, die den Hauptanteil der Gesamtleistung „Hausbau“ inklusive der Leistungen von Zulieferfirmen ausmachen mögen. Als Konsequenz aus dieser Komplementarität können sie nicht beschäftigt werden (solange die „Baggerlücke“ besteht)¹⁷. Zunächst wäre Kurzarbeit die Folge, tendenziell sogar Arbeitslosigkeit, wenn es der Firma nicht gelingt, die Facharbeiter- bzw. Arbeitskräfte-Lücke zu schließen.

¹⁶ iwd-Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 2/1990.

¹⁷ Laut iwd-Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, 2/1990, meldeten circa 13% aller Betriebe Produktionsbehinderungen durch fehlende Fachkräfte. Im Baugewerbe fühlte sich im 4. Quartal 1989 sogar jedes sechste Unternehmen in der Produktion durch Arbeitskräftemangel behindert; vgl. auch iwd-Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft 29/1990.

¹⁸ Vgl. ebenda.

¹⁹ Vgl. O. Landmann: Verteilungskonflikte, Kapitalbildung und Arbeitslosigkeit, in: H. J. Ramser, H. Riese, (Hrsg.): Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung, Berlin 1989, S. 59-85.

Die Arbeitsmarktstatistik zeigt, daß das gewählte Beispiel nicht nur inhaltlich plausibel ist, sondern durchaus real. Die Bauwirtschaft ist hier faktisch am stärksten betroffen, doch tritt dieses Phänomen auch in anderen Branchen auf, vor allem im Maschinenbau, bei EBM-Waren, im Luftfahrzeugbau, Metallverformung u.a.¹⁸.

Beschränkung des Arbeitseinsatzes

Die als Verallgemeinerung dieses Sachverhalts zu formulierende These lautet: Immer wenn Arbeitsleistungen im Produktionsprozeß zueinander komplementär sind, beschränkt der Mangelfaktor (Fachkräfte) den Einsatz der relativ überschüssigen, d.h. eigentlich reichlich vorhandenen Arbeitskräfte. Dies ist eine beinahe triviale Konsequenz Leontiefscher Produktionsfunktionen. Etwas unüblich ist es lediglich, diesen Zusammenhang, der vom Konzept der Kapitalmangelarbeitslosigkeit¹⁹ in der Literatur bekannt ist, auch im Zusammenwirken der Arbeitskräfte untereinander zu sehen und inhaltlich wie statistisch bestätigt zu finden. Der fehlende Bagger- oder Kranführer (dieser dann für die Gesamtzeit des Rohbaus) beschränkt die Zahl der pro Zeiteinheit erstellbaren Bauten und damit auch die Beschäftigung vor allem geringer qualifizierter komplementärer Arbeitskräfte, selbst wenn diese ansonsten ausreichende Beschäftigung gefunden hätten²⁰. Daß der hierdurch sich potentiell ergebende Nachfrageausfall der „komplementär“ Unterbeschäftigten nun auch echte nachfragebedingte Unterbeschäftigung auslösen und damit die Gesamtarbeitslosigkeit zusätzlich verschärfen kann, sei nur am Rande vermerkt.

Natürlich ist das dargestellte Beispiel keine Schablone, die man undifferenziert an die ganze Wirtschaft anlegen kann, aber es macht eine Tendenz sichtbar. Diese Tendenz ist um so wirksamer, je mehr der technische Fortschritt die Komplementarität zwischen Arbeitsplätzen verstärkt, was im Zusammenhang mit neuen Techniken in den letzten 20 Jahren vermehrt der Fall gewesen sein dürfte. Dies folgt aus der unbestreitbaren Anhebung des Qualifikationsniveaus²¹ und der damit

²⁰ Interpretieren wir einmal vereinfachend und etwas heroisch die im Schnitt mit 13% der Betriebe gemeldete Produktionsbeschränkung als einen durchschnittlichen Produktionsausfall von circa 13%, so entspräche dieser etwa dem doppelten der beobachteten Arbeitslosenquote und stellte mithin ein beträchtliches Beschäftigungspotential dar. Die sich hieraus ergebenden Wachstumsverluste passen zur diagnostizierten Wachstumsschwäche der Bundesrepublik, die vor allem auf die verlangsamtete Umsetzung des technischen Fortschritts infolge Humankapitalmangels zurückgeführt wird. Vgl. W. Klauder, a. a. O.; und die dort zitierte Literatur.

²¹ So ging der Anteil der Ungelernten in der Bundesrepublik von 1976 bis 1982 von 34% auf 25% zurück, während der der betrieblich Ausgebildeten von 50% auf 53% und der mit Fachschul- bzw. Hochschulausbildung von 13% auf 15% zunahm. Bis zum Jahr 2000 wird bei der ersten Gruppe eine weitere Abnahme auf circa 20% und bei der zweiten Gruppe eine Zunahme auf 60% erwartet. Vgl. W. Klauder, a. a. O., S. 14.

zwangsläufig verknüpften zunehmenden Spezialisierung²². Dies läßt sich einerseits an Fallbeispielen darstellen²³, andererseits werden die sich hieraus ergebenden Folgerungen für einen zunehmenden Mismatch auch makroökonomisch durch die in der beschriebenen Verlagerung der Beveridge- und der Okun-Kurve sich ergebende Evidenz gestützt.

Wir sind bisher davon ausgegangen, daß der Bauunternehmer seinen „komplementären“ Baggerführer nicht findet. Wir sollten uns nun der Frage zuwenden, warum er solche Schwierigkeiten hat, ihn auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Wie kann man den mittlerweile auf sehr vielen Arbeitskräfte-Teilmärkten zu beobachtenden Tatbestand des Fachkräftemangels theoretisch erklären?

Denkt man sich den Arbeitsmarkt sehr vereinfacht gespalten in einen Teilmarkt für qualifizierte und einen Teilmarkt für unqualifizierte Kräfte, so kann man unter der weiteren Annahme schlechter bzw. nicht vorhandener Substitution zwischen den beiden Teilmärkten die beiden Kategorien von Arbeitskräften als verschiedene Produktionsfaktoren auffassen und eine der zahlreichen mikroökonomischen Theorien zur Erklärung heranziehen, die erfolgversprechend erscheinen.

Greifen wir eine der bekannten Theorien heraus, die noch am besten zu dem oben begonnenen Theoriemuster limitationaler Prozesse passen dürfte: das Erklärungsmuster der Kapitalmangelarbeitslosigkeit. Betrachten wir das Humankapital der Arbeitskräfte auf dem Teilmarkt für Qualifizierte als beschränkt, so ergäbe sich die Erklärung analog zur Kapitalbeschränkung nach diesem bereits etablierten Erklärungsmuster. Genau wie bei der Kapitalmangelarbeitslosigkeit stehen wir dann aber vor der weitergehenden Frage, wie denn dieser relative (Human-)Kapitalmangel zustande kommt. Hier können wir auf eine Reihe von Erklärungsansätzen zurückgreifen, die möglicherweise auch kumulativ zur gegenwärtigen Situation beigetragen haben:

□ unterschiedliche Geschwindigkeit des Technologiefortschritts und der Ausbildungsanpassung, stetige Verkürzung der „Halbwertszeit“ des Fachwissens bzw. technologischer Fertigkeiten (auf circa 4 Jahre²⁴);

□ zu geringe Differenzierung der Lohnhöhen angesichts des geforderten Qualifikationsprofils, die höhere Qualifikation „lohnt“ nicht²⁵;

□ Auseinanderklaffen des Nutzungshorizonts des Humankapitals und der restlichen Beschäftigungsdauer mit zunehmendem Lebensalter²⁶;

Sicherlich lassen sich noch mehr Argumente finden, doch dürften diese drei schon hinreichendes Gewicht haben.

Technologiefortschritt

Die unterschiedliche Geschwindigkeit des Technologiefortschritts und der Ausbildungsanpassung ist ein technologisch begründeter Zusammenhang, der mit den generalisierten Funktionen moderner dezentralisierter Datenverarbeitung auf fast allen Ebenen der Produktion und Verwaltung der Betriebe zu tun hat. Dies gilt also für den Bereich CAD/CAM, CIM, CNC, Robotereinsatz und die „ganz gewöhnliche“ Datenverarbeitung in Form von Datenbanken und Textverarbeitung: Wenige hochspezialisierte Fachkräfte in den Software-Schmieden einiger weniger, hochspezialisierter Softwarehäuser schaffen in immer schnellerem Produktionsrhythmus immer bessere, effizientere Anwendungssoftware, die auf der Seite des Anwenders einen immer größeren Einarbeitungsaufwand verlangt, der meist noch zusätzlich und „nebenbei“ zum laufenden Produktionsgeschäft zu leisten ist.

Dabei ergibt sich als weitere Besonderheit ein geschichtlich bisher noch nie erreichtes Niveau der „Massenfabrikation“. Muß im industriellen Produktionskontext noch jedes Produkt als solches gefertigt werden, was produktspezifisch eine nicht zu vernachlässigende Zeit verbraucht, so sind die Verhältnisse im Softwarebereich gespalten: Der durchaus zeitintensiven Entwicklung der Programme steht durch den kosten- und zeitminimalen Kopiervorgang des Softwareprodukts für die Distribution kein der Industrieproduktion vergleichbarer Zeitbedarf mehr gegenüber. Die Produkte können also fast beliebig flexibel in den Markt geworfen werden, während die Anpassung der Nutzer an das neue Produkt schon wegen

²³ Man denke nur an die meist klar umschriebenen und nachvollziehbaren Qualifikationsanforderungen, die im Zuge der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen auf die Beschäftigten in den letzten Jahren zukamen und dort in der Regel kaum auf adäquate Vorbildung trafen. Die „sophistication“ neuer technischer Produkte treibt oft merkwürdige Blüten. Man versuche z.B. nur, heute mit einer der modernen elektronischen Schreibmaschinen zu schreiben, ohne ständig das Handbuch zu konsultieren. Die Einarbeitung in „moderne“ (geradezu omnipotente) Software, z.B. eine der marktgängigen Textverarbeitungen, überfordert viele Menschen, wenn sie nicht adäquate Hilfestellung und Einarbeitung erfahren.

²⁴ Vgl. R. Dobischat, A. Lipsmeier: Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von Technikanwendung, Qualifikationsentwicklung und Personaleinsatz, in: MittAB 2/92.

²⁵ Eine tatsächlich zu geringe Lohndifferenzierung sowohl in bezug auf die Qualifikation als auch in regionaler Hinsicht bemängelt z.B. H. Jürgens: Wird die Arbeit knapp?, in: H. Jacob (Hrsg.), a. a. O., S. 43ff.

²⁶ Vgl. hierzu auch F. Buttler, U. Cramer, a. a. O., S. 495.

²² Vor allem im Zusammenhang mit den EDV-orientierten Qualifikationen ist festzustellen, daß Spezialisierung aufgrund des Umfangs notwendigen Wissens und verfügbarer Fertigkeiten das permanente „in Übung bleiben“ erforderlich macht. Dies hat dann zur Konsequenz, daß man sich für bestimmte Produktions- oder Verwaltungsfunktionen an den Spezialisten wenden muß, wodurch dieser im Funktionsablauf komplementär wird. Vgl. auch W. Dostal: Weiterbildungsbedarf im technischen Wandel, in: MittAB 2/91.

der hohen Zahl der Nutzer wesentlich mehr Humankapital bindet als der Entwicklungs- und Produktionsvorgang zusammen.

Durch den mittlerweile ubiquitären und unverzichtbaren Einsatz dieser Softwareprodukte sind auch andere Techniken, die nicht primär softwareorientiert sind, hiervon betroffen²⁷. Die Anpassungsfähigkeit des Humankapitals ist hier stark alters- bzw. vorbildungsabhängig und dürfte mit zunehmendem Lebensalter stark abnehmen, wenn keine besonderen kompensierenden Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen getroffen werden, die wiederum kaum von allen Betroffenen als durchhaltbar oder wünschenswert angesehen werden. Hier kommt auch der zweite Erklärungsansatz zusätzlich zum Tragen.

Fehlende Ausbildungsanreize

Ohne hier allzusehr ins Detail bzw. in die jüngste Wirtschaftsgeschichte einzusteigen, um zu rechtfertigen, ob oder inwieweit die Voraussetzungen vorliegen, wird man wohl sagen können, daß das Argument der zu geringen Lohndifferenzierung – analog zu einer Disparität zwischen Zins und Lohn – einiges zu der Erklärung der gegenwärtigen Situation beisteuern kann, falls die vor der Entscheidung der Umschulung/Weiterqualifizierung Stehenden die Situation derartig einschätzen. Das Argument trifft dann im Prinzip für jede Altersstufe, wenn auch mit unterschiedlichem Zeithorizont unter Einbeziehung unterschiedlicher Ausbildungsdauer, zu. Hier wäre zu untersuchen, inwieweit die bekannten Investitionsrechnungen unterstützende Aussagen liefern können.

Der dritte Erklärungsansatz, das Auseinanderklaffen des Nutzungshorizonts des Humankapitals und der restlichen Beschäftigungsdauer, könnte meines Erachtens wesentlich fundamentaler als die „screening device-These“ erklären, warum vor allem Arbeitnehmer im Alter von über 55 Jahren den Kern der Langzeitarbeitslosen bilden: Die Unternehmen könnten – ob berechtigt oder unberechtigt – den Nutzungshorizont zu kurz einschätzen, um die nötigen Investitionsaufwendungen in die Humankapitalbildung zu tätigen. Diese Diskrepanz wird verstärkt durch die Einschätzung, daß bei älteren Arbeitnehmern auch die Weiterbildungskosten höher ausfallen als bei jüngeren bzw. der Erfolg eher zweifelhaft ist. Zudem schätzen ältere Arbeitnehmer ihre Weiterbildungschancen selbst im Durchschnitt nicht so gut ein.

Von seiten der zu Qualifizierenden führt das soge-

²⁷ Etwa 80% aller Betriebe verwendeten 1988 bereits EDV in der einen oder anderen Funktion, vgl. J. Welsch, a. a. O., S. 506.

²⁸ Vgl. W. Dostal, a. a. O.; sowie R. Dobischat, R. Lipsmeier, a. a. O.

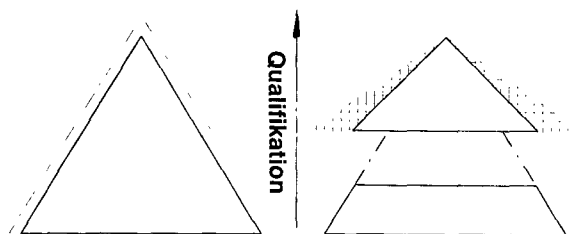
²⁹ J. Welsch, a. a. O., S. 514.

nannte Qualifikations-Paradoxon zum gleichen Ergebnis: Eine Weiterbildung ist für die betriebliche Karriere zwar vielleicht notwendig, aber nicht hinreichend, während die Entscheidung für eine Nicht-Weiterbildung das Risiko der Dequalifizierung mit anschließendem Arbeitsplatzverlust in sich birgt. Dieses Risiko wird aber offensichtlich nicht als so real eingeschätzt, während die mit der Weiterbildung verbundenen Kosten (Unbequemlichkeit, Lernstreß, Prüfungsstreß usw., von Geldkosten ganz zu schweigen) stärker wahrgenommen werden und meist eine Barriere darstellen²⁸.

Die kumulativen Auswirkungen der beschriebenen Mechanismen bewirken, daß die Tendenz zur Polarisierung des Arbeitsmarktes in Qualifizierte und die „nachhinkenden“ weniger Qualifizierten zunimmt²⁹. Unter Gültigkeit einer damit sich verstärkenden Komplementarität zwischen den Arbeitskräften auf beiden Teilmärkten, werden bzw. bleiben immer mehr Arbeitskräfte des geringer qualifizierten Teilmarkts arbeitslos. Tendenziell wird dieses zusätzlich dadurch zementiert, daß eine Umschulung Zeit benötigt, Anpassung also nicht sofort und friktionsfrei erfolgen kann, ganz abgesehen davon, ob sie durch ökonomische Anreize hinreichend flexibel gesteuert wird.

Versuchen wir die obigen Thesen zu verallgemeinern, kann die folgende Abbildung, die eine schematische Darstellung der Situation bezüglich der divergierenden Profile von Arbeitsnachfrage und -angebot geben soll, herangezogen werden.

Schematische Darstellung der Qualifikations-Profile



Im linken Teil der Abbildung sei schematisch die Situation gekennzeichnet, wie sie wahrscheinlich noch vor 20 Jahren geherrscht hat: Das Anforderungsprofil der Qualifikationen (gestrichelt) und das vorhandene Potential (fett) haben sich in etwa gedeckt.

Gemäß den hier vorgetragenen Thesen bzw. Beobachtungen sind die Qualifikationsanforderungen gestiegen (rechter Teil der Graphik, dargestellt durch die nach oben gezogene, gleichzeitig aber verbreiterte Pyramide, dünn gezeichnet), jedoch stärker als das (sich anpassende) tatsächliche Ausbildungsprofil der Beschäftigten (fette obere Pyramide). Es bleibt eine Übernachfrage nach Hö-

herqualifizierten (schrattierte Flügel links und rechts). Demgegenüber ist das Anforderungskontinuum nach unten hin „abgerissen“ (gestrichelter Rest der Pyramide). Die früher an der Stelle der Lücke angesiedelten Arbeitskräfte sind (z.B. durch betriebsinterne Weiterbildung) in den oberen Teil der Pyramide aufgestiegen, die im unteren Teil „verbliebenen“ können die Lücke nicht mehr überspringen, sind nicht mehr beschäftigungsfähig und der Arbeitsmarkt ist folglich polarisiert³⁰.

Wenn diese Einschätzung zutrifft, handelt es sich bei der beobachteten Langzeitarbeitslosigkeit nicht um einen Hysteresis-Effekt, sondern um einen humankapitalbedingten Mismatch, der durch die oben beschriebene fortgesetzte Disparität zwischen dem Tempo des technischen Wandels und der Anpassung des Humankapitals zementiert und damit zum Dauerphänomen wird. Das beschriebene Erklärungsmuster paßt, wie bereits angemerkt, ausgezeichnet zu der von Klauer zusammengestellten Diagnose für die Wachstumsschwäche der letzten Jahre³¹.

Das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit geht – nach der Daten- und Faktenlage zu schließen – auf die durch den beschleunigten technologischen Wandel bewirkte Qualifikationsobsoleszenz zurück. Nach dem hier vorgetragenen Modellzusammenhang wird die Gesamtarbeitslosigkeit durch die komplementäre Arbeitslosigkeit noch verstärkt. Die aus der Qualifikationsobsoleszenz erwachsenden wirtschaftspolitischen Konsequenzen decken sich einerseits mit bestimmten bereits postulierten oder realisierten Arbeitsmarktmaßnahmen (z.B. Forderung einer Qualifizierungsoffensive), treten aber andererseits in scharfen Gegensatz zu gewissen Forderungen.

Aus dem dargestellten Zusammenhang ergibt sich schlüssig, daß jede Maßnahme, die das Angebotsvolumen des ohnehin zu niedrigen Fachkräftepotentials weiter beschränkt, wegen des multiplikativ verknüpften negativen Beschäftigungseffekts die Arbeitslosigkeit der geringer Qualifizierten und damit die Quote der Gesamtarbeitslosen steigern wird. Dies betrifft insbesondere die generelle 35-Stunden-Woche sowie alle anderen gleichgerichteten Maßnahmen wie z.B. eine bindende Beschränkung der Überstunden. Diese Maßnahmen werden die Gesamtarbeitslosigkeit eher steigern als dämpfen.

³⁰ Vgl. R. Dobischat, R. Lipsmeier, a. a. O., S. 346.

³¹ „Je höher das Wirtschaftswachstum, um so höher der Bedarf an flexiblen, qualifizierten Arbeitskräften... Je geringer das Angebot an derartigen Arbeitskräften, um so mehr Hemmnisse des Strukturwandels und damit des Wachstums.“ W. Klauer, a. a. O., S. 15; Friedrich und Ronning führen den Abbau der Arbeitsplätze nicht auf die Zunahme der Arbeitsproduktivität zurück, wie häufig vermutet, sondern auf die Wachstumsschwäche der letzten Jahre und den forcierten internationalen Wettbewerb. Vgl. W. Friedrich, G. Ronning: Arbeitsmarktwirkungen moderner Technologien, Köln und Konstanz 1985, S. 170.

Die Annahme, angebotsbeschränkende Maßnahmen dieser Art könnten zu einer, die Arbeitslosenquote senkenden Umverteilung der Arbeit führen, beruht auf einem den Sachverhalt verfehlenden linearen Denkansatz. Durch die zunehmende Komplementarität zwischen qualifizierter und wenig qualifizierter Arbeit verkehrt sich der gewünschte Effekt vielmehr in sein Gegenteil, und zwar um so heftiger, je höher der Multiplikator der Beschäftigungsblockade ist. Die Gewerkschaften wären also gut beraten, eine in diesem Sinne differenziertere Politik anzustreben.

Rolle der Unternehmen

Ein Umdenken erscheint jedoch nicht nur von den Gewerkschaften, sondern auch von den Unternehmern und natürlich auch von der staatlichen Bildungspolitik gefordert. Die Unternehmen müssen sich klar machen, daß der durch ihre (gesellschaftlich und unternehmerisch als positiv und notwendig eingeschätzten) Innovationsaktivitäten bewirkte Prozeß der allgemeinen Dequalifizierung (durch Steigerung der Obsoleszenzrate vorhandenen Humankapitals bzw. Verkürzung der Halbwertszeit des Fachwissens) wertvolle Humankapitalressourcen vernichtet, ohne daß dies von den Märkten sofort in entsprechende Signale umgesetzt wird. Was würden letztlich die modernsten Maschinen nützen, wenn die Fachkräfte nicht gefunden werden können, sie zu bedienen? Dabei kann von den Innovatoren mühelos ein Tempo vorgelegt werden, dem das „zur Anpassung verdammt“ Humankapital nur noch hinterherhecheln kann.

Die Komplementarität von Technologie und Humankapital erfordert aber einen Gleichschritt des Entwicklungs- bzw. Innovationstempos, oder anders formuliert: Eine zu starke Beschleunigung des technischen Wandels im Vergleich zur Anpassungsfähigkeit des Humankapitals hat eine suboptimale Wirtschaftsentwicklung mit stärkeren Verzerrungen auf den Teilarbeitsmärkten, sozialen Spannungen und Beschleunigung der Inflation zur Folge. Da in unserer freiheitlichen Gesellschaftsverfassung den Unternehmen eine Art Innovationsrecht eingeräumt ist, die externen Effekte der damit verbundenen Dequalifikation aber nicht unmittelbar von ihnen zu tragen sind, sondern nur indirekt auf sie zurückschlagen (Mangel an Fachkräften), sollten sie vermehrt Verantwortung für diesen Aspekt der Innovationen übernehmen. So sollten diese externen Dequalifizierungseffekte durch von ihnen finanzierte Qualifizierungsmaßnahmen schon in der Entstehungsphase kompensiert bzw. in ihre Innovationsaktivitäten integriert werden. In vielen größeren Betrieben geschieht dies bereits, doch mangelt es zur Zeit – wie der Markt zeigt – noch an gemeinschaftlichen Maßnahmen, die auch die naturbedingten Defizite an Qualifizierungspotential der kleineren Betriebe auffangen.

Ein besonderes Augenmerk verdient dabei der sich potentiell ergebende Rückkopplungseffekt. Dieser liegt dann vor, wenn die Unternehmen aus dem Fehlen von Arbeitskräften folgern, daß weitere Rationalisierungen notwendig sind. Möglicherweise deutet sich hier ein Auseinanderfallen von einzel- und gesamtwirtschaftlicher Rationalität an. Es ist zumindest gesamtwirtschaftlich nicht rational, daß die Personal- und Weiterbildungspolitik der Betriebe der Technik- und Innovationsplanung nachgeordnet ist³², sie muß von vornherein integriert werden. Dabei sei nicht verkannt, daß der finanzielle Aufwand für betriebliche Weiterbildung bereits beträchtlich ist. Der Schwerpunkt der notwendigen Veränderungen muß stärker auf präventiver Anpassung der Mitarbeiter und ihrer Integration in die Innovationsplanung liegen.

Schließlich dürften sich aus den dargestellten Zusammenhängen auch weitergehende Forderungen an die staatliche Bildungspolitik ergeben. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, die Qualifizierungslücke schließen zu helfen, die sich in den letzten Jahren zunehmend und vor allem für ältere Arbeitnehmer aufgetan hat. Die Diagnose der Ursachen für diese Lücke mag bezüglich eines Teils der älteren Arbeitnehmer zu einer resignativen Einschätzung der Lage führen, doch muß auch hier differenziert werden.

Vorruhestandsregelungen oder ähnliche Maßnahmen sind nur als letzter Ausweg anzusehen. Wesentlich wichtiger erscheinen die Folgerungen für die Ausbildung der jüngeren Arbeitnehmer bzw. für die Jugendlichen, die sich noch in einer Ausbildung befinden. Ohne hier auf die Debatte nach der Wahl der richtigen Schlüsselqualifikationen³³ einzugehen, dürfte doch klar geworden sein, daß wegen der starken Verkürzung der Halbwertszeit des Fachwissens durch das hohe innovatorische Tempo Fakten- und Detail-Wissen immer weniger bedeuten, und daß deshalb der Ausbildungsschwerpunkt darauf zu legen ist, das „Lernen“ zu lernen sowie flexibel und lernfähig bis ins hohe Alter zu bleiben, um so den künftigen Arbeitnehmern ein größeres Anpassungspotential zu sichern. Die damit aufgeworfene Problematik ist nicht einfach zu lösen, weil niemand in die Zukunft schauen kann. Welche Techniken und damit Anforderungen in zehn oder 20 Jahren gängig sind, weiß heute niemand genau, und trotzdem muß die Bildungspolitik sich mit ihrem Angebot festlegen.

Es stellt sich deshalb die Frage, ob nicht auch eine stärkere Privatisierung der berufsnahen Ausbildung eine flexiblere Anpassung ermöglicht, als dies jetzt der Fall ist.

Schließlich überläßt der Staat auch die Fahrschulen dem privaten Sektor und behält sich lediglich die Kontrolle des Ergebnisses vor. Ein Rückzug des Staates auf die Setzung von Standards und die zugehörige Kontrolle könnte zumindest die berufsnahen (und damit eher von der Obsoleszenz bedrohten) Aspekte der Ausbildung flexibilisieren helfen und die Finanzierungsproblematik teilweise reduzieren.

Diese Argumente machen eine dezidierte Arbeitsmarktpolitik natürlich nicht überflüssig, doch übt diese gegenwärtig noch eher eine „end of pipe“-Korrekturfunktion aus, als daß sie eine grundlegende Steuerungswirkung übernimmt. Man wird auch hier nicht umhinkommen, nach zusätzlichen Maßnahmen zu suchen, wie sie z.B. das sogenannte Schwedische Modell beinhaltet³⁴, das mit einer aktiveren, produktiveren und präventiveren Arbeitsmarktpolitik ohne wesentlich höhere Kosten gute Erfolge vorweisen kann.

Zusammenfassung

Das vorgestellte Modell der komplementären Arbeitslosigkeit liefert natürlich nur eine Teilerklärung der Gesamtarbeitslosigkeit, zeigt jedoch einen wichtigen – und sofern die Einschätzung zutrifft, auch für die Zukunft der Bildungs-, Innovations- und Arbeitsmarktpolitik bedeutsamen – Zusammenhang zwischen verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes und deren multiplikativer Verknüpfung im Hinblick auf die gesamte Arbeitslosenquote. Die wichtigste hieraus abzuleitende These ist, daß ein Abbau des Fachkräftemangels um einen relativ kleinen Prozentsatz (z.B. 1,5% bis 2% der Beschäftigten) einen *multiplikativen* Effekt in Bezug auf die Beseitigung der Gesamtarbeitslosigkeit haben dürfte (vermutlich 5% bis 6% der Beschäftigten) und damit zu einer Rückkehr zum Pfad früheren Produktivitätswachstums führen kann.

Wenn die Diagnose richtig ist, wird dies aber nicht so leicht gelingen, wie die Erkenntnis daraus, dies mit Qualifizierungsmaßnahmen zu erreichen, zunächst nahelegen mag. Eine allgemeine Qualifizierungsoffensive kann wahrscheinlich die angehäuften (u.a. altersbedingten bzw. historisch gewachsenen) Qualifizierungsbarrieren nicht so einfach beseitigen. Das Qualifikationsprofil ist wahrscheinlich nur durch gezielte, d.h. genau auf die Fachkräftelücke abgestellte Maßnahmen tendenziell dem Anforderungsprofil der Nachfrage anzunähern. Der positive Teil der Botschaft ist, daß ein relativer Erfolg bei der Verkleinerung der Fachkräftelücke einen überproportionalen Beschäftigungseffekt bei den weniger Qualifizierten zur Folge haben dürfte und damit in der Lage ist, die Arbeitslosenquote zu senken.

³² Vgl. R. Dobischat, R. Lipsmeier, a. a. O., S. 346.

³³ Zum Pro und Contra der „richtigen“ Schlüsselqualifikationen vgl. G. P. Bunk, M. Kaiser, R. Zedler: Schlüsselqualifikationen – Intention, Modifikation und Realisation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, in: MittAB 2/91.

³⁴ Zum sogenannten Schwedischen Modell vgl. G. Schmid: Modell Schweden ein Vorbild?, in: MittAB 1/89.