

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Jürgen Kühl, Leo Pusse, Bernhard Teriet, Erbard Ulrich

Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der
erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit

8. Jg./1975

4

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit

Jürgen Kühl, Leo Pusse, Bernhard Teriet, Erbard Ulrich

Ausgehend vom Mangel an umfassenden und geschlossenen Theorien des Arbeitsmarktes und seiner Teilbereiche sowie von Lücken der Arbeitsmarktforschung wird versucht, theoretische Grundlagen für die Beschreibung und Erklärung von Arbeitsmarktstrukturen und -prozessen zu schaffen und damit zur wissenschaftlichen Diskussion beizutragen.

Haupt Hilfsmittel ist ein Bezugssystem, das reale Vorgänge, Strukturen und mögliche Abhängigkeiten erwerbswirtschaftlicher und kontrahierter Arbeit analytisch aufbereitet, ordnet und modellmäßig abbildet. Erkenntnisobjekt ist dabei Arbeit, die auf Erwerb, insbesondere des Lebensunterhalts, abzielt, deren Inhalte und Begleitumstände zwischen Arbeitskraft- und Arbeitsplatzanbietern ausgehandelt und „arbeits“-vertraglich festgelegt werden und die danach in den Arbeits- und Produktionsprozeß eingebracht und dort verwertet wird.

Der Bezugsrahmen stellt auf die Entstehung konkreter Qualifikations- und Arbeitskraftprofile sowie Arbeitsplatzprofile ab, die bei Zulässigkeit und Akzeptanz markt-, Vertrags-, kombinations- und produktionsgemäß in ein Interaktionsverhältnis gebracht werden.

Der Erläuterung des Schemas dient eine kursorische Beschreibung, die hauptsächlich begriffliche Abgrenzungen, Sachverhalte, Beispiele und Anknüpfungspunkte theoretischer Durchdringung umfaßt. Dargestellt sind 45 Problemfelder und Wirkstellen, die alle miteinander verknüpft gedacht werden können. Eine wesentliche Aufgabe künftiger Theoriebildung wird darin bestehen, unter den sehr zahlreichen Abhängigkeiten plausible, gehaltvolle, wichtige und weiterführende zu finden.

Mit diesem ersten Ansatz soll eine entwicklungsfähige Grundlage für eine Bestandsaufnahme vorhandener Theorien der Arbeit, für eine Fortentwicklung des arbeitsmarkttheoretischen und -politischen Instrumentariums sowie für die Analyse, Prognose und Planung mit Hilfe von ökonomischen und kybernetischen Steuerungsmodellen angeboten werden.

Das Bezugssystem liegt als Faltblatt bei.

Gliederung

- 1.0 Einleitung
- 1.1 Inhaltliche Festlegung für das Bezugssystem
- 1.2 Formale Darstellungsprinzipien des Bezugssystems 1.3
- Einige kritische Anmerkungen zur Vorgehensweise
2. Beschreibung der Problemfelder des Bezugssystems
3. Ausblick

1.0 Einleitung

In den letzten Jahren sind in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung dringliche Empiriedefizite bewußt geworden, dann angegangen und dann aufgearbeitet worden. Jetzt ist es an der Zeit, Theoriegerüste zu bauen, wenn die künftige empirische Forschung nicht leer, diffus und unwichtig werden soll. Das IAB hat einige Schwerpunkte seiner Empiriearbeit — Erhebungen über Berufsverläufe, über die Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte und über die Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen sowie die Flexibilitätsforschung — schon immer so anzulegen versucht, daß gleichzeitig damit Verfeinerungsmöglichkeiten und weiterführende Hypothesen für die Theoriearbeit zur Verfügung stehen. 1973 wurde daher eine kleine Theoriegruppe gebildet, die hiermit ein Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit vorlegt¹⁾.

Genereller Anlaß für die Beschäftigung mit theoretischen Grundlagen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist der

¹⁾ Im mittelfristigen Forschungsprogramm des IAB ist das Erfordernis herausgestellt, daß die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit mit der allgemeinen wissenschaftlichen Entwicklung Schritt halten soll. Dies bedeutet u. a. ständige und intensive Befassung mit der Entwicklung der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Theorien (Hypothesen und Modellbildung). Aus dieser Aufgabe wurde das Projekt „Theoretische Grundlagen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ entwickelt. Vgl. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB), 15. Arbeitsbericht, Ziff. 17 des Forschungsprogramms S. 71 und die Projektbeschreibung S. 9.

Mangel an erkannten grundlegenden und erklärten Gesetzmäßigkeiten erwerbswirtschaftlicher Arbeit, die vor, in und nach Arbeitsmarkt- und Produktionsprozessen bestehen. Die hier vertretene weite Auffassung von erwerbswirtschaftlicher Arbeit umfaßt erstens den Prozeß, durch den und in dem sich Menschen zu Arbeitskräften entwickeln, die Entstehung von Arbeitsplätzen und das Zustandekommen der übrigen Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit an Arbeitsplätzen. Zweitens sind das Zusammentreffen von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen im Arbeitsmarktgeschehen und im Falle der Einigung beider Parteien ihre Einbindung in Kontrakte angesprochen.

Drittens sind die Interaktionen zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen in der Produktion (Erstellung von Gütern und Diensten) sowie die Aus- und Rückwirkungen dieser Arbeit auf vor- und nachgelagerte Lebensbereiche eingeschlossen.

Das Theoriedefizit zeigt sich vor allem darin, daß die empirische Forschung bislang überwiegend beschreibende, wenig erklärende Ergebnisse liefert, die auf der Grundlage unzureichender Klassifikationen, Sozialstrukturkonzepte und inhaltsarmer Begriffe oft unverbunden nebeneinander stehen, die weder systematisch aufgearbeitet noch zusammenhängend kritisierbar sind, die rasch zu veralten drohen und die nur wenig zu einer Fundierung rationaler Arbeitsmarktpolitik beizutragen haben. Schon die Fragestellungen erscheinen mitunter beliebig, aber nicht zwangsläufig wichtig, einzeln und/oder ad hoc herausgegriffen, aber ohne hinlängliche Begründung für Stellenwert und Vorrang innerhalb eines theoretischen Gesamtsystems. Theoriedefizit und empirische Forschungslücken bedingen einander.

Es fehlen Funktions- und Steuerungsmodelle für Strukturen und Prozesse erwerbswirtschaftlicher Arbeit im gesellschaftlichen Zusammenhang, an denen Fragestellungen, Hypothesen und Datengewinnung ausgerichtet werden

können. Zwar liegt eine Fülle von theoretischen, analytischen und empirischen Arbeiten vor, doch liefern sie oft unüberprüfte bzw. unüberprüfbare, unzureichende oder auch kontroverse Befunde, die reale Bildungs-, Arbeitsplatzstehungs-, Arbeitsmarkt- und Produktionsprozesse nicht hinreichend plausibel erklären und begründen können²⁾.

Eine Ursache für Theoriedefizit und Forschungslücken liegt wohl darin, daß vorhandene Theorien, Theoriebausteine, Modelle, Hypothesen und operationale Ansätze erwerbswirtschaftlicher Arbeit nicht angemessen aufgearbeitet und in die Forschungspraxis übernommen werden und daß Verzahnungsversuche zwischen einzelnen Bereichen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung fehlen. Die Hauptursachen sind wohl darin zu sehen, daß die Untersuchung

erwerbswirtschaftlicher Arbeit bislang im deutschsprachigen Raum nur einen nachrangigen Stellenwert in der Forschung hat. Im Hinblick auf die Theorieentwicklung zeigt sich dies am generellen Mangel an Forschungskapazität, an Institutionen, Beratungsgremien, Datenbeschaffungshilfen und Maßnahmen zur Forschungsförderung sowie an dem forschungsorganisatorischen Mißverhältnis zwischen Grundlagenforschung, theoretischer Vorbereitung und empirischer Praxis³⁾. Es besteht die begründete Vermutung, daß meist die arbeitsbezogenen Spezialbereiche der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wie Arbeits- und Bildungsökonomie, Arbeits- und Berufssoziologie hinter dem wissenschaftlichen Fortschritt in anderen Teilbereichen oder in der jeweiligen Gesamtdisziplin zurückgeblieben sind. Dieses Theoriedefizit sollte auf jeden Fall abgebaut werden.

Bei der Aufgabe, die theoretischen Grundlagen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu verbessern, läßt sich das Theoriedefizit grundsätzlich durch vier unterschiedliche Vorgehensweisen abbauen:

1. Begriffe, Hypothesen, Erklärungszusammenhänge, Modelle und Teiltheorien werden Basistheorien der gesellschaftlichen Entwicklung unterschiedlicher Herkunft, Reichweite, Erklärungsgüte und Verbindlichkeit entlehnt: System-, evolutions-, gesellschaftstheoretische Ansätze liefern erklärte Gesetzmäßigkeiten. Hierher gehören auch allgemeine Subsistenztheorien, die z. B. aus den beiden Teilen Theorie der erwerbswirtschaftlichen Arbeit und Theorie der Subsistenzsicherung durch Transfereinkommen bestehen könnten⁴⁾.

2. Folgende Bereiche bisheriger Theoriebildung erhalten einzeln oder im Verbund Vorrang und werden schrittweise ausgebaut:

— „Technokratische“, auch Kräftebedarfsansätze, in denen hauptsächlich ökonomische und technische Größen die Entstehung von Qualifikation und Arbeitskraftprofilen einerseits, von Arbeitsplätzen andererseits und deren Verwertung im Produktionsprozeß erklären. Dabei wären insbesondere die Erweiterungen durch Flexibilitäten, Funktionskonzepte, Intensivanalysen, zielorientierte Ansätze, Reaktions-, Dichteziffern-, Indikatoren-, Statusdistributions- und Integrationsansätze zu berücksichtigen⁵⁾;

— Bildungsbedarfsansätze, Absorptions-, Penetrationsmodelle, bildungskompensatorische, bildungsoptimistische und sozialstrategische Ansätze, Humankapitalansätze, auch bildungsplanungsorientierte Ansätze;

— ökonomische, auch marktwirtschaftliche Theorien und Modelle, die Arbeitsmarkt und Arbeitsprozeß analog zu Gütermärkten und Produktionsprozessen ansehen. Unterfälle ergeben sich aus Spezialannahmen über Anpassungsprozesse durch Mobilität und Substitution, aus der Berücksichtigung von Arbeitsleid und von außerhalb erwerbswirtschaftlicher Arbeit möglichem Nutzen, aus der Einbeziehung von Such- und Informationskosten bei den Arbeitsmarktparteien und aus beharrlichen Abweichungen vom Vollbeschäftigungsgleichgewicht. Weitere Betrachtungsweisen sehen im Arbeitsmarkt atypische Märkte und Prozesse, deren Marktseiten, Mechanik und Ungleichgewichte besonderen ökonomischen, sozialen oder juristischen Erklärungen oder Begrenzungen unterliegen. Hierher gehören z. B. Ansätze der Labour Economics und Theorien der Arbeitsmarktsegmentierung⁶⁾;

— ökonomische Lohntheorien, Einkommens- und Verteilungstheorien;

²⁾ Unter der zahlreichen Literatur sollen hier beispielhaft lediglich solche Arbeiten genannt werden, die entweder resümierenden oder exemplarischen Charakter für die theoretische Grundlagenarbeit haben: N. Altmann, G. Bechtle: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971

Arbeitskreis „Arbeitswirtschaftliche Strukturprobleme“ des Rationalisierungs-Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW) und der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung: Beiträge zur Arbeitsmarktforschung, Anhang zu Mitt(IAB), Heft 5/1968 W. Armbruster, H.-J. Bodenhöfer, W. D. Winterhager: Arbeitswirtschaftliche Probleme einer aktiven Bildungspolitik, in: Mitt(IAB) 7/1968 K. Arrow: Higher Education as a Filter, in: Journal of Public Economy 1973, Heft 4

U. Beck, M. Brater, E. Tramsen: Beruf, Herrschaft und Identität. Ein subjektbezogener Ansatz zum Verhältnis von Bildung und Produktion, Teilprojekt AI, München 1975

F. Bohle, D. Sauer: Intensivierung der Arbeit und staatliche Sozialpolitik, in: Leviathan, Heft 1/1975, S. 49 ff.

G. C. Cain: The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory, Institute for Research on Poverty, Discussion Papers 255 — 1975

J. Corina: Labour Market Economics, A Short Survey of Recent Theory, London 1972

W. Engels: Arbeit und Arbeitsmarkt im Hochkapitalismus, Köln/Bonn 1974

E. und W. Fricke: Auf dem Wege zu einer dynamischen Theorie der Qualifikation, in: Soziale Welt, Jg. 25, Heft 4/1974, S. 415 ff. W. Friedmann: Reallohn und Beschäftigung. Ein Beitrag zur Ungleichgewichtsanalyse des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktes, Köln 1975 S. Gensior, B. Kraus: Arbeitsmarkt- und Qualifikationsstruktur, Zur Problematik der Ermittlung und Verallgemeinerung von Qualifikationsanforderungen, sowie die dort aufgearbeitete Literatur, in: Soziale Welt, 25. Jg., Heft 3/1974

D. Härtung, R. Nuthmann: Status- und Rekrutierungsprobleme als Folgen der Expansion des Bildungssystems, Berlin 1975

M. Kipp, R. Seubert: Einige Klärungsversuche zur Qualifikationsproblematik, in: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 71. Band, Heft 3, März 1975, S. 163 ff.

R. Lutz, H. Nase, F. Weltz: Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarktes am Beispiel des Wirtschaftsraums Augsburg, Band I—III, München 1972

B. Lutz, J. Krings: Überlegungen zur sozioökonomischen Rolle akademischer Qualifikationen, HIS-Brief 18/1971

B. Lutz, W. Sengenberger: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974

D. Mertens: Der unscharfe Arbeitsmarkt. Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätsforschung, MittAB 4/1973

D. Mertens: Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage, in: MittAB 3/1973

E. Nowotny, K. W. Rothschild, G. Schwödiauer: Bestimmungsgründe der Lohnbewegung, Wien, New York 1972

C. Offe: Bildungssystem, Beschäftigungssystem und Bildungspolitik — Ansätze zu einer gesamtgesellschaftlichen Funktionsbestimmung des Bildungssystems, in: Deutscher Bildungsrat, Gutachten und Studien der Bildungskommission Nr. 50, Teil I, Stuttgart 1975

E. S. Phelps und andere: Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, New York 1969

K. Schweikert, D. Grieger: Die Steuerungsfunktion von Zertifikaten und formalisierten Ausbildungsgängen für das Beschäftigungssystem, Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 83, Göttingen 1975

K. Thomas: Analyse der menschlichen Arbeit, Stuttgart 1969 E. Willeke: Von der raumgebundenen menschlichen Arbeitskraft. Eine qualitative Theorie des Arbeitsmarktes, Jena 1937

³⁾ Vgl. L. Reyher: Lücken der Arbeitsmarktforschung, Gutachten für die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, unveröff. Manuskript, Nürnberg 1975

⁴⁾ Vgl. P. Flora: Modernisierungsforschung — Zur empirischen Analyse der gesellschaftlichen Entwicklung, Opladen 1974

⁵⁾ Vgl. die Beiträge zum Seminar „Wissenschaftliche und politische Aspekte bedarfsprognostischer Forschung“ vom IAB und vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, deren Veröffentlichung im Aspekte-Verlag 1976 vorgesehen ist.

⁶⁾ Vgl. die Beiträge zum Seminar „Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik“, das von der Freien Universität und dem IAB 1975 veranstaltet wurde (Bezugsquelle IAB).

- Wohlfahrtstheoretische Ansätze;
- Theorien über die Beziehungen zwischen organisierten Sozialparteien;
- Soziologische Theorien erwerbswirtschaftlicher Arbeit, die Gesellschaft mit ihren sozialen Teilbereichen und Instanzen, soziale Rollen und soziales Handeln, Lern-, Sozialisations- und Arbeitsprozesse untersuchen, um aus dem tatsächlichen oder möglichen Verhalten der Beteiligten, ihren Wertungen, Normen und Einstellungen übergreifende, von den Handelnden losgelöste, objektive Gesetzmäßigkeiten abzuleiten;
- Arbeitswissenschaftliche Ansätze, Betriebswirtschaftslehre, personal wirtschaftliche und organisationstheoretische Ansätze;
- Arbeits- und Berufspsychologie sowie -pädagogik; Arbeitsmedizin;
- Arbeitsrecht.

3. Partielle, einzelwissenschaftliche Theorien oder Theoriebausteine, die auf die Problematik erwerbswirtschaftlicher Arbeit anwendbar sind — z. B. Entscheidungs-, Motivations-, Informations-, Lern-, Optimierungstheorien —, werden auf einzelne Sachverhalte der erwerbswirtschaftlichen Arbeit übertragen, systematisch ausgebaut und zu einer Theorie verknüpft.

4. Es wird ein Bezugssystem entwickelt, das erklärungsbedürftige und -fähige Sachverhalte, reale Vorgänge, Strukturen und mögliche Abhängigkeiten der Arbeit möglichst umfassend und vollständig analytisch aufbereitet, gedanklich ordnet und modellmäßig abbildet. So lassen sich Suchanweisungen für die Auswahl von Kenntnisbruchstücken und Teiltheorien und deren mögliche Bezüge zueinander sowie Bauanleitungen für die Verknüpfung zu intern stimmigen Theorien angeben. Ein solcher Ordnungsversuch benennt die Einzugsbereiche für notwendige und mögliche Teiltheorien, er dient als Sprachregelung der einheitlichen Benennung von Sachverhalten und der Kommunikation zwischen arbeitsorientierten Wissenschaften und er erlaubt eine zusammenhängende Darstellung empirischer Befunde. Ein Bezugsrahmen kann zu einem Modell ausgebaut werden, das die realen Struktur- und Entwicklungsgesetze möglichst wirklichkeitsgetreu abbildet. Die schrittweise Auffüllung des Modells durch Verknüpfungen und Anlagerungen sowie die Berücksichtigung von Wechselwirkungen ist möglich, stellt aber eine weitere theoretische Aufgabe dar. Dieser Weg ist hier beschränkt worden⁷⁾.

Die Entscheidung für die zuletzt genannte Vorgehensweise ist vor allem darin begründet, daß konsensfähige Grundtheorien der gesellschaftlichen Entwicklung, die sowohl konkrete Vorgänge erwerbswirtschaftlicher Arbeit erklären als auch in einen übergeordneten Zusammenhang stellen, nicht vorliegen oder häufig zu allgemein sind, einengende Vorentscheidungen bedingen, keine gesicherten Erkenntnisse liefern oder sich nur aufwendig auf erwerbswirtschaftliche Arbeit anwenden lassen.

Die Orientierung an Einzeldisziplinen und monokausalen Ansätzen liefert zwar wichtige Bestandteile, bleibt aber der jeweils begünstigten Denkweise verhaftet und führt interdisziplinär z. B. zur „Ökonomisierung“ oder zur „Soziologisierung“ usw. der Fragen und Antwortmöglichkeiten. Eine systematische Aufarbeitung und Kombination solcher Ansätze steht nicht bereit. Auswahlkriterien, ein-

⁷⁾ Vor- und Nachteile eines solchen Vorgehens diskutiert: H. P. Frey: Vorteile und Risiken komplexer Modelle für die Sozialisationsforschung, in: Soziale Welt, 26. Jg., Heft 1, 1975, S. 31 ff.

heitliche Benennungen, Verknüpfungsregeln und Stellenwertbestimmungen fehlen ebenso wie tragfähige Versuche zur Überbrückung der begrifflichen, methodologischen und theoretischen Unterschiede zwischen den genannten Einzelwissenschaften.

Schließlich kann auch die Vorgehensweise unter 3. nur überzeugen, wenn die Auswahlkriterien für den zu untersuchenden Sachverhalt, die Theoriebausteine und die Ausbauprinzipien benannt und begründet werden. Ein Ansatz erscheint erst dann akzeptabel, wenn er einem umfassenden Verständnis erwerbswirtschaftlicher Arbeit gerecht zu werden versucht.

Beim hier beschrittenen Weg wird ein Ansatz zugrunde gelegt, der für unterschiedliche Betrachtungsweisen der einzelnen Wissenschaftsdisziplinen offen ist und der Komplexität darzustellen erlaubt, ausgehend von der analytischen Grundidee: Bilanzierung der beiden Hauptkomponenten Arbeitskräfte und Arbeitsplätze — und der sich schrittweise entwickelnden Konkretisierungs- und Erklärungsstufen erwerbswirtschaftlicher Arbeit.

Angesichts der geschilderten Theoriedefizite und Forschungsmöglichkeiten einerseits und bei dem gegenwärtigen Erkenntnis- und Entwicklungsstand der erforderlichen Einzelwissenschaften andererseits kann es nicht darum gehen, wissenschaftstheoretische und methodologische Prinzipien der Theoriekonstruktion soweit in den Vordergrund zu stellen, daß Grundlagenarbeiten nicht mehr angegangen und zur Diskussion gestellt werden können. Es bedarf eines pragmatischen Anfangs, auch wenn er noch theoriearm und wissenschaftstheoretisch unzulänglich erscheinen sollte. Ebensowenig wie ein Anspruch auf direkte Modell- und Theoriebildung erhoben wird, kann es sich um eine vollständige, verbindliche und konsensfähige Generalisierung handeln. Das Bezugssystem wird als eine Grundlage für die Kombination und Integration von Bestandteilen einer Arbeitsmarkttheorie und als ein Verfahrensvorschlag für die Theoriebildung über erwerbswirtschaftliche und kontrahierte Arbeit unterbreitet. Mit diesem Beitrag soll die arbeitsmarkttheoretische Diskussion vorangetrieben werden, in der auch die Tragfähigkeit und Brauchbarkeit des Bezugssystems zu prüfen ist.

1.1 Inhaltliche Festlegungen für das Bezugssystem

Unter den gegebenen, stets zu berücksichtigenden gesellschaftlichen Bedingungen gehören zum Gegenstandsbereich einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit hauptsächlich die Entstehung von Profilen der Arbeitskräfte und Arbeitsplätze, die Voraussetzungen, die Arbeitskräfte wie Verfügungsberechtigte über Arbeitsplätze und Produktion haben, erwerben oder hinnehmen müssen, der Vergleich der Angebote beider Arbeitsmarktparteien sowie die Übereinkünfte/Kontrakte über die Kombination von Erwerbstätigen, Arbeitsplätzen und Aufgabenerledigung im Produktionsprozeß. Im Mittelpunkt stehen tatsächlich zustande gekommene, aber auch mögliche Arbeitsverhältnisse, deren Veränderungen während des Arbeits- und Produktionsprozesses sowie ihre Beendigung. Zu erklären ist insbesondere:

- wie viele und welche Arbeitsverhältnisse jeweils für welche Beteiligten möglich wären sowie welcher Teil davon kontrahiert wird;
- wie der Zuordnungsprozeß von Erwerbstätigen und Arbeitsaufgaben an Arbeitsplätzen aussieht;
- wie die Arbeitsverhältnisse, auch im Hinblick auf die Verwirklichung der Ziele von Arbeitskräften und auf die Aufgabenerledigung ablaufen sowie

— wann, warum und welche Arbeitsverhältnisse enden und wer davon betroffen wird.

Erwerbswirtschaftlichkeit der Arbeit besagt, daß ein Teil der menschlichen Lebenszeit der beliebigen Verfügbarkeit entzogen und dem Erwerbsstreben oder anderen Zielen gewidmet wird, daß Personen Qualifikationen, Eignungen, Neigungen, Orientierungen und Haltungen zur Verwertung an Arbeitsplätzen haben bzw. erwerben, anbieten sowie im Arbeitsprozeß einsetzen und dafür Gratifikationen/Gegenleistungen erhalten. Diese Prozesse können marktmäßig gesteuert sein und damit Marktgesetzmäßigkeiten unterliegen.

Kontrahierte Arbeit besagt, daß Arbeitskräfte und Arbeitsplatzanbieter als eigenständig gedachte Einheiten agieren, daß sie Zustandekommen, Bedingungen, Ablauf und Beendigung von Arbeitsverhältnissen aushandeln, daß Einigungsmögl. zustande kommen, die vertraglich fixiert werden, daß beide an einen Kontrakt gebunden sind, der selbst dann weiterbestehen kann, wenn der physische Arbeitsplatz nicht mehr existiert und daß schließlich Arbeit Reglementierungen unterworfen ist, die sich aus den gesellschaftlichen Grundbedingungen sowie aus den kodifizierten und unkodifizierten Rahmenbedingungen ergeben und die sich auf Arbeitsverhältnisse auswirken. Kontrahierte Arbeit umfaßt auch die Fälle der Selbstkontraktion, in denen Arbeitskräfte selbstdefinierte, selbstgeschaffene und/oder eigene Arbeitsplätze einnehmen und sich dadurch ebenfalls bestimmten Regeln unterwerfen.

Die beiden herausgestellten Eigenschaften der Arbeit — verkürzt wird hier bisweilen nur von erwerbswirtschaftlicher Arbeit gesprochen — stehen in einem komplementären Verhältnis zueinander, müssen in der Realität jedoch nicht immer gleichzeitig vorliegen.

In jedem Gesellschaftssystem mit knappen Mitteln zur Befriedigung individueller und gesellschaftlicher Bedürfnisse gibt es einerseits Arbeitsaufgaben, die mit Hilfe von Erwerbstätigen erledigt werden müssen, andererseits Menschen, die durch erwerbswirtschaftliche Arbeit monetäre Tauschmittel und andere Gratifikationen zu ihrer Bedürfnisbefriedigung erwerben müssen oder wollen. Entsprechend gibt es auf der einen Seite Personen und Institutionen, die für die geplante Aufgabenerledigung ihren Interessen folgend Arbeitsplätze einrichten, besetzen wollen und dafür Arbeitskräfte benötigen. Auf der anderen Seite stehen Personen, die sich in Qualifikations- und Sozialisationsprozessen auf eine Erwerbstätigkeit vorbereiten, einen Arbeitsplatz suchen und einnehmen wollen.

Ein Grundproblem erwerbswirtschaftlicher Arbeit ist also der Abgleich der auf beiden Seiten bestehenden Erwartungen, Interessen, Offerten und Angebote. Die Aufgabenerledigung wird arbeitsteilig organisiert. Die Entgelte, nichtmonetären Gratifikationen und Konditionen am Arbeitsplatz, die über das hinausgehen, was Menschen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts, ihrer Arbeitsfähigkeit, Produktivität und Lernbereitschaft benötigen, können Objekte gesellschaftlicher Konflikte und Auseinandersetzungen, von bargaining-Prozessen und Ausgleichsbestrebungen sein.

Die Verhaltensweisen von Arbeitskräften, insbesondere ihr Lern-, Bildungs-, Erwerbs- und Arbeitsmarktverhalten — also die Prozesse vor dem realen Arbeitshandeln im Produktionsprozeß —, können nicht als eindeutig und vollständig vorherbestimmt gelten durch die realen ökonomischen Lebensbedingungen, durch die überlieferten Normen, Ziel- und Wertvorstellungen der Gesellschaft sowie

durch gesetzliche, tarifvertragliche und sonstige Regelungen. Vielmehr haben Individuen im Spannungsfeld dieser Einflüsse im allg. Freiräume und Entscheidungsspielräume, um ihre Bedürfnisse zu befriedigen, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entfalten und ihre Persönlichkeit in erwerbswirtschaftlicher Arbeit zu entwickeln.

Die Austauschvorgänge zwischen Entstehung und Verwertung von Arbeitsvermögen und Qualifikationen münden — im Rahmen gesellschaftlich-rechtlicher Normen- und Ziele — in Arbeitsverhältnisse ein, die in Kontrakten festgeschrieben werden, die die Bereitstellung von Arbeitskraft- und Arbeitsplatzprofilelementen wie Leistungsvermögen, Arbeits- und Betriebszeit, monetäre und nichtmonetäre Gratifikationen, Arbeitsbedingungen und die Beendigung/Unterbrechung dieser Arbeitsverhältnisse regeln. Die jeweiligen Interessenstandpunkte können im Rahmen von beiderseitigen Offerten, Angeboten, Machtpositionen und Verhandlungsspielräumen analysiert werden, um Interessenkollisionen zu erfassen. Die Auseinandersetzung zwischen den Arbeitsmarktparteien und die Gestaltung der Anpassungsvorgänge unterliegen den Beeinflussungsmöglichkeiten der Betroffenen und Dritter.

Für das Verhältnis zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem spielen die in vielen Untersuchungen überbetonten, insbesondere technisch-instrumentellen Qualifikationselemente möglicherweise für das Zustandekommen, Andauern und Auslaufen von Arbeitsverhältnissen eine geringere Rolle als bisher allgemein angenommen. Die Ausschließlichkeit, mit der die bildungsökonomische Arbeitsmarktforschung Arbeitsmarktsalden lediglich als qualifikatorische Salden ansieht, ist wenig überzeugend und zu eng. Wichtiger sind möglicherweise die Verhaltensrepertoires und Strategien der Arbeitskräfte, die Arbeitsplatzbesetzungs- und Rekrutierungsstrategien der Arbeitsplatz-eigner. Bedeutsam sind Zulässigkeit und Akzeptanz von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen sowie oft von den Arbeitsplatzgegebenheiten abweichende Erwartungen an Status, Berufsverlauf, Karriere und Gratifikationen. Wenn von Gegenüberstellung von Arbeitskraft- und Arbeitsplatzangeboten gesprochen wird, dann ist keine Vorentscheidung für ein bestimmtes Gesellschaftssystem oder speziell für das Vorliegen eines Marktsystems gefallen. Insbesondere Marktmodelle können unrealistische Voraussetzungen über spezifische Verhaltensweisen, Gleichgewichtsvorgänge und Funktionsweisen von Selbstregelungsvorgängen haben. Viele Sachverhalte der erwerbswirtschaftlichen Arbeit dürften jedoch nicht solchen Marktregulierungen unterliegen. Sie sind nur eine der denkbaren Möglichkeiten, individual/collective bargaining, Interessenausgleichssätze, Machttheorien usw. sind ebenfalls auf ihren Erklärungswert zu prüfen.

Gerade die interdisziplinäre Zusammenschau von Arbeitskräften, Arbeitsplätzen in ihren Entstehungs-, Abgleichs- und Verwertungsprozessen kann und soll verhindern helfen, daß Theoriebildung in Partialdisziplinen und monokausalen Erklärungen stecken bleibt.

1.2 Formale Darstellungsprinzipien des Bezugssystems

Das Bezugssystem ist ein erster Schritt auf dem Wege zu einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit. Faßt man Theoriebildung als einen Vorgang auf, bei dem ein ungeordnetes Zusammentreffen von empirischen Befunden, Axiomen, Hypothesen und möglichen Theorieelementen geordnet wird, so ist mit der Schematisierung der erste Schritt zu einer Theoriebildung getan.

Im Bezugssystem ist in dem Sinne eine Ordnung erreicht, daß Problemfelder identifiziert und so gruppiert sind, daß ihre Anordnung von einer zufälligen Verteilung abweicht. Die Anordnung der Problemfelder soll hauptsächlich eine plausible zeitliche Abfolge zum Ausdruck bringen. Sie stellt noch keine endgültige Festlegung über das zeitliche, kausale, finale oder wechselseitige Verhältnis zwischen aufeinanderfolgenden oder beliebigen Problemfeldern dar.

Im Bezugssystem sind zunächst die aufeinanderfolgenden Prozesse der Einwirkung, Veränderung, Entscheidung und/oder Filterung von Personen oder Arbeitsplätzen bzw. deren Vorstufen gekennzeichnet. Eine Festlegung der Aufeinanderfolge fußt auch auf Annahmen, die induktiv gewonnen sind.

Das Bezugssystem ist aus einer Betrachtungsweise entstanden, die primär dynamische Prozesse zu berücksichtigen sucht. Daher wurde danach getrachtet, alle Vorgänge zwischen den Problemfeldern als „Ströme“ von Personen mit bestimmten Eigenschaften und Arbeitsplätzen bestimmter Zustände (bzw. Daten über Arbeitsplätze) gedanklich zu fassen.

Innerhalb der Problemfelder kann dieser Strom verändert werden. Er kann gefiltert, gespeichert oder in seiner Qualität/Quantität verändert werden. Es kann dann sowohl von dem jeweiligen Verhältnis zwischen Eingangs- und Ausgangsströmen auf die Vorgänge im Problemfeld, als auch umgekehrt aus den Prozessen in den Problemfeldern auf die Beziehungen zwischen Ein- und Ausgang geschlossen werden.

Das Bezugssystem läßt sich auch als eine erste Stufe von Ablaufdiagrammen, Flußdiagrammen und Regelkreisdarstellungen auffassen. Beziehungen zwischen den Problemfeldern sowie Rückkoppelungen oder gar Interdependenzen zwischen ihnen sind so darstellbar.

Grundsätzlich können alle hier unterschiedenen Problemfelder als miteinander verknüpft gedacht werden. Neben der Erklärung der Eingangs-Ausgangs-Verhältnisse wird eine wesentliche Aufgabe künftiger Theoriebildung darin bestehen, unter den zahlreichen möglichen Abhängigkeiten plausible, gehaltvolle, wichtige und weiterführende zu finden und zu erklären.

Der in einem Problemfeld angesprochene Vorgang bzw. Sachverhalt muß nicht notwendig die Eingangsgrößen verändern, sei es, weil er überhaupt nicht stattfindet, sei es, weil die Wirkung nicht eintritt. Sogar ein Überspringen mehrerer Problemfelder ist möglich.

Die Aggregationsebene des Bezugssystems ist bewußt offengeblieben. Da jede Aggregation möglich ist, handelt es sich um ein universelles Bezugssystem, das für jeden wie auch immer abgegrenzten, aggregierten oder segmentierten Arbeitsmarkt verwendbar ist.

In der modellorientierten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finden sich im Rahmen von Makromodellen vornehmlich Beschreibungen und Analysen von Resultaten, Makroaggregaten und Kennziffern der Arbeitsmarktprozesse und -Strukturen⁸⁾. Hier wird versucht, gerade das Zustandekommen dieser Größen und die dahinterstehenden Wirkungs- und Einwirkungszusammenhänge sichtbar zu machen, um sie später anhand dieser Aufarbeitung theo-

retisch zu durchdringen. Auch werden mit dieser Vorgehensweise die üblichen Makroaggregate aufgebrochen, indem einerseits die in sie eingehenden Größen, andererseits die Verhaltensweisen, Entscheidungen und Strategien mit den dahinterstehenden Personen, Gruppen und Institutionen benannt werden.

Das bedeutet allerdings nicht, daß der Ansatz auf der individualistischen, mikroanalytischen Ebene stehenbleibt, sondern aggregierenden Betrachtungsweisen zugänglich ist und so zu grundlegenden Gesetzmäßigkeiten führen kann. Das dabei auftretende theoretische Aggregationsproblem wird erkannt.

Die Zeitdimensionen und Fristigkeiten werden nicht festgelegt. Man kann also das Bezugssystem als Grundlage für ein Kurzfrist- bzw. Langfristmodell sowie als Zeitpunkt- oder Zeitperiodenmodell ansehen, so daß statische, komparativ-statische und dynamische Analysen möglich sind.

Das Bezugssystem stellt zunächst eine Momentaufnahme von Entscheidungs- und Filtersituationen im Bereich erwerbswirtschaftlicher Arbeit dar. Dynamische Betrachtungsweisen innerhalb bzw. zwischen den Problemfeldern können z. B. anhand einer chronologischen Reihenfolge von Bezugssystemen erfolgen. Sie wurden bei der Beschreibung der Problemfelder überwiegend noch nicht angewandt. Lediglich bei der Behandlung des Produktionsprozesses erschien eine dynamische Sicht allein angemessen und unabdingbar (vgl. Problemfeld [39]).

Ebensowenig sind hier die Raumdimensionen und die (meßtechnischen) Dimensionen der wesentlichen Eckwerte, Einflußgrößen usw. in den einzelnen Problemfeldern bestimmt.

Beim Aufbau des Bezugssystems lassen sich die Verfasser von folgenden Prinzipien und Aspekten leiten:

- Keiner wissenschaftlichen Untersuchungs- und Beschreibungsmethodik gebührt absoluter Vorrang. Je nach Problemstellung kann einer bestimmten Methode der Vorzug eingeräumt werden. Wissenschaftliches Bemühen wird darin gesehen, aufgrund gedanklicher Nachbildung die Entstehung, die Existenz und das Zusammenwirken relevanter Phänomene zu erfassen und darzustellen.
- *Universelle Anwendbarkeit*: Das Bezugssystem sollte anwendbar sein ungeachtet der zeitlichen, räumlichen, rechts- und gesellschaftssystembezogenen Einbindungen sowie Aggregationsebenen.
- *Robustheit*: Nicht jede geringfügige Änderung des Bezugssystems soll starke Änderungen der Systemausagen zur Folge haben.
- *Anpassungsfähigkeit*: Das Bezugssystem soll an eine sich ändernde Realität angepaßt werden können.
- *Vollständigkeit*: Alle wesentlichen Gesichtspunkte sollen berücksichtigt sein.
- *Widerspruchsfreiheit*: Teilstrukturen und Problemfelder sollen einander nicht ausschließen und sich nur widersprechen, wenn inhaltliche Festlegungen der Problemfelder Widersprüche — wie sie in der Realität auch auffindbar sind — enthalten, die Konfliktsituationen aufzeigen.
- *Operationalisierbarkeit und Quantifizierbarkeit*: Das Bezugssystem, seine Begriffe und Relationen sollen prinzipiell quantifizierbar und formalisierbar sein, es soll möglichst auch als „Schaltplan“ verwendet wer-

⁸⁾ Beispielsweise D. Mertens: Der Arbeitsmarkt als System, a. a. O., oder G. Schmid: Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes in ausgewählten Ländern und ihre Probleme (Frankreich, Großbritannien, Schweden, Deutsche Demokratische Republik, Sowjetunion). Schlußbericht einer Untersuchung im Auftrag der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Berlin 1975

den können und beispielsweise computerisierbar sein, d. h. auch, es sollten die erforderlichen Daten vorliegen.

Wenn unter einem Modell eine vereinfachte Abbildung der Wirklichkeit verstanden wird, deren grundlegende Strukturen und Abläufe möglichst wirklichkeitstreu nachgezeichnet werden sollen, dann läßt sich das Bezugssystem bereits als Modell auffassen, das unter Berücksichtigung der genannten Prinzipien ausgebaut und verfeinert werden kann.

1.3 Einige kritische Anmerkungen zur Vorgehensweise

Die Auswahl der Problemfelder und Konstruktionsprinzipien des Bezugssystems erfolgt zunächst intuitiv und introspektiv, d. h. nach Wissensstand, Sachverstand, Problembewußtsein und dem wissenschaftlichen Interesse der Autoren. Solange jedoch die Auswahlkriterien inhaltlich und theoretisch nicht explizit und vollständig offen gelegt werden, ist die theoretische Fruchtbarkeit und die Tragfähigkeit des Vorgehens in Frage gestellt. Wenn die auf dem Bezugssystem aufbauenden Theorien der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit mit der Wirklichkeit konfrontiert werden können, entscheidet sich die Güte des Ansatzes.

Weiterhin stellt sich die Frage, ob mit Hilfe des Bezugssystems die Fülle vorhandener Teiltheorien unterschiedlicher Provenienz, Reichweite, Aggregationsebene, Abstraktion und Erklärungswerte überzeugend angesiedelt, geordnet, verknüpft und integriert werden kann. Außerdem soll es offenbleiben, ob überhaupt eine theoretisch konsistente, empirisch überprüfbare Theorie erwerbswirtschaftlicher Arbeit auf gesellschaftstheoretischer Grundlage möglich ist.

2. Beschreibung der Problemfelder des Bezugssystems

Soweit das Bezugssystem nicht für sich selbst spricht, ist der folgende kursorische Erläuterungstext als Beleg für den erreichten Diskussionsstand und als Beispiel für mögliche Interpretationen gedacht. Die Beschreibung der 45 Problemfelder gliedert sich in Begriffsklärungen, -definitionen und -konventionen, in Erläuterungen der Sachverhalte einschließlich ihrer Problematik, ergänzt um Beispiele und mögliche Konkretisierung, sowie in die Benennung der Ein- und Ausgänge. Die Beschreibung enthält keine Auswahlkriterien für die angesprochenen Sachverhalte, kaum Hinweise auf mögliche Theorieanknüpfung, keine kausale Verknüpfungen mit vor- oder nachgelagerten Problemfeldern, keine Rückkopplungen, Informationsströme und Dimensionen wichtiger Meßgrößen. Insbesondere fehlen die Beschreibungen zu den Ausgängen, die im Bezugssystem in ovalen Erläuterungsstellen bezeichnet sind.

Die Beschreibung stellt keine Bestandsaufnahme, kritische Würdigung, konsensfähige Zusammenschau und explizite Verarbeitung der vorhandenen arbeitsmarkttheoretischen Literatur dar.

[1] und [3] Bevölkerung im In- und Ausland

Die Bevölkerung im Inland umfaßt die mit Wohnsitz im Inland lebenden In- und Ausländer zu einem bestimmten Zeitpunkt bzw. als Durchschnittsgröße in einem bestimmten Zeitraum. Demgegenüber umfaßt die Bevölkerung im Ausland alle Personen, die ihren Wohnsitz nicht im jeweiligen Inland haben.

Im Hinblick auf erwerbswirtschaftliche Arbeit sind wichtige Bestandsgrößen der Bevölkerung: Gesamtbestände, Teilbestände wie z. B. die Gruppe der Erwerbsfähigen. Mögliche Aufgliederungen dieser Bestände nach bestimmten Merkmalen sind: Alter, Geschlecht, Familienstand, Nationalität, Qualifikation, soziale Schichtzugehörigkeit, Stellung im Beruf, Einkommens- und Unterhaltsformen, Behinderungsformen wie Invalidität, Erwerbsunfähigkeit, Berufsunfähigkeit, Verteilungen und Konzentrationen im Raum usw.

Bedeutsam sind ferner Veränderungsgrößen, wie die Geburten- und Sterberaten, Raten der interregionalen, intraregionalen und internationalen Wanderungen, sowie die Stromgrößen zwischen den Systemen Bildung, erwerbswirtschaftliche Arbeit und Nicht-Arbeit, die in der demografischen Gesamtrechnung erfaßt werden können.

Außerdem sind — gleichsam als Resultate früherer Abläufe — Größen von Interesse, die Auskunft geben:

- über die Teilnahme am Bildungssystem, wie u. a. Schulbesuchs-, Übergangs-, Abschluß- und drop-out-Quoten;
- über die Teilnahme am Erwerbsleben, die in einer Vielzahl von Erwerbsquoten ausgedrückt wird;
- über die Teilnahme an den übrigen Systemen, die z. B. die noch nicht schulpflichtigen Kinder, die Rentner, die Hausfrauen usw. umfassen.

Die angesprochenen Bestands-, Veränderungs- und Beteiligungsgrößen lassen bereits Ansatzpunkte ihrer wissenschaftlichen Be- und Verarbeitung erkennen, die u. a. in der Erarbeitung neuer Sozialstrukturkonzepte, in der Weiterentwicklung der demografischen Gesamtrechnung und in dem Konzept des „human accounting“ zu sehen sind. Hier steht allerdings die erwerbswirtschaftliche Komponente der Demografie und die Interdependenz zwischen den genannten Subsystemen im Vordergrund des Interesses.

Die in- und ausländische Bevölkerung im jeweiligen Inland bildet den gedanklichen Ausgangsstrom für das Problemfeld [4] — individuelle und gesellschaftliche Bedürfnisse —, die konstitutive Bedeutung für das vorliegende Bezugssystem haben.

[2] Wanderungssteuerung

Im Problemfeld [2] werden sowohl die Wanderungssteuerung als wichtige Entscheidungs- und Einwirkungsstelle auf Ein- und Auswanderungen als auch die Filter, die die Wanderungen beeinflussen, erfaßt.

Als Grundlage für eine Wanderungssteuerung kommen in Frage:

- die internationale Arbeitsteilung und die Multinationalität von Produktionsprozessen,
- die Alternative: „Kapital zur Arbeit“ bzw. „Arbeit zum Kapital“,
- Entwicklungsgefälle und sonstige Gefälle zwischen Heimat- und Zielländern der Wandernden,
- Präferenzstrukturen von Wanderarbeitnehmern,
- nichtökonomische Soge, wie z. B. politisch bedingte Wanderungen, Bevölkerungsgefälle, Geburtenüberschußgefälle.

In der Wanderungsfrage werden z. Z. hauptsächlich sechs Konzepte diskutiert bzw. praktiziert:

Erstens das Konzept des Laissez-faire, wonach Bewegungen zwischen dem In- und Ausland weitgehend sich selbst überlassen werden.

Zweitens ist das Konzept der Freizügigkeit — z. B. in den EG-Staaten — zu nennen, das den Kreis der Berechtigten, den Wanderungsraum und die Wanderungsbedingungen festlegt.

Drittens gibt es das Rotationskonzept, demgemäß ungeachtet der natürlichen Wanderungen ein finanziell geförderter und/oder administrierter Austausch von Personen in bestimmten Zeitabständen angestrebt wird.

Viertens gibt es das Einwanderungskonzept, nach dem Ausländer in die inländische Bevölkerung integriert und eingebürgert werden.

Fünftens gibt es das Pufferkonzept, das eine Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte nur zur Überbrückung saisonaler, konjunktureller und struktureller Arbeitsmarktungleichgewichte vorsieht.

Sechstens besteht das kombinierte Konzept, das bilaterale Abkommen, assistierte Wanderungen und quantitative Regulierung durch den Staat umfaßt.

Von besonderem Interesse ist die Prüfung der Konsistenz zwischen wanderungstheoretischen Grundlagen, den Konzepten der Wanderungssteuerung und den damit verbundenen Beeinflussungsmöglichkeiten.

[4] Individuelle und gesellschaftliche Bedürfnisse

Im Problemfeld [4] manifestieren sich die individuellen und gesellschaftlichen Bedürfnisse der Bevölkerung(en). Bedürfnisse sind gekennzeichnet durch das Gefühl eines Mangels und das Bestreben, diesen zu beseitigen. Man unterscheidet z. B.:

- Existenz-, Kultur- und Luxusbedürfnisse nach der Intensität;
- Massen- und Einzel-Bedürfnisse nach der Extensität ihres Auftretens;
- Kollektiv- und Individualbedürfnisse nach ihren gesellschaftlichen oder einzelmenschlichen Trägern;
- Elastische und starre Bedürfnisse nach ihrer Anpassungsfähigkeit an Preis- und Einkommensänderungen;
- Körperliche und geistige Bedürfnisse;
- Kontinuierliche, periodische und zeitweilige Bedürfnisse nach ihrer Dauer und Regelmäßigkeit;
- Offene und latente (bewußte und unbewußte) Bedürfnisse;
- Standes-, Berufs- und Klassenbedürfnisse nach der soziologischen Verursachung;
- Universale und räumlich bedingte Bedürfnisse nach ihrer geographischen Verbreitung;
- Normale und anomale Bedürfnisse nach ihrer sittlichen Tragweite.

Wegen der Unbegrenztheit der Gesamtheit der Bedürfnisse kann bei einer gegebenen Raum-Zeit-Beziehung nur ein Teil von ihnen befriedigt werden. Daraus ergibt sich für den Bedürfnisträger bzw. -befriediger das Problem, welche Bedürfnisse wie intensiv, wann, wo, von wem zu befriedigen sind.

⁹⁾ Vgl. Gerhard Weisser: Bemerkungen zur anthropologischen Grundlegung der für die Sozialpolitiklehre erforderlichen Lebenslagen-Analysen. Als Manuskript für den Gebrauch seiner Hörer vervielfältigt. Köln (1956) 1962. S. 12 ff. — Vgl. auch ders.: Wirtschaft. In: Werner Ziegenfuss (Hrsg.): Handbuch der Soziologie. 2. Hlbd. Stuttgart 1956. S. 970 ff., bes. S. 982 ff.

In sozioökonomischen Analysen sind die individuellen und gesellschaftlichen Bedürfnisse meist als Daten enthalten.

Es besteht jedoch die Problematik, ob nicht zwischen Bedürfnissen und der sozioökonomischen Realität Wechselbeziehungen bestehen, die in entsprechenden Modellen — z. B. zur Erklärung des Arbeitsmarktgeschehens — nicht vernachlässigt werden dürfen, d. h. nicht als Daten aufgeführt werden dürfen.

Aus der Fülle der Bedürfnisse seien hier vor allem diejenigen herausgestellt, die sich zu unmittelbaren und mittelbaren Interessen konkreter Personen und Personengruppen herauskristallisieren und als solche im Bereich erwerbswirtschaftlicher Arbeit von Bedeutung sind. Hier können mittelbare Interessen am sozialen Existenzminimum, an Einkommen, Kaufkraft und Vermögen, an einem angemessenen Lebensstandard, an ausreichender Infrastrukturversorgung und an einer möglichst geringen Beeinträchtigung der Bedürfnisbefriedigung und Interessenverwirklichung durch Abhängigkeit genannt werden. Unmittelbar auf erwerbswirtschaftliche Arbeit gerichtet, insbesondere auf die Verwirklichung der interessengebundenen Ziele der Individuen und der Gesellschaft, sind z. B. Interessen an aktiver Teilnahme am Erwerbsleben, sei es als Arbeitskraft, sei es als Arbeitsplatzanbieter, an gemeinsamer Selbstbestimmung des erwerbswirtschaftlichen Handelns, an Freiheit der Wahl von Beruf, Arbeits- und Ausbildungsplatz sowie Arbeitsort, an Arbeitsfreude, an möglichst geringen Arbeitsmühen, an sozialem Aufstieg und gesellschaftlichem Ansehen, an hoher und vollwertiger Beschäftigung usw.⁹⁾

Die Bedürfnisse des Problemfeldes [4] führen sowohl zu dem Bedarf an Gütern und Diensten, der die Ausgangsgröße für die Strukturierung und Entwicklung des Arbeitsplatzangebots in den Problemfeldern [6] bis [18] bildet, als auch zu dem Bedarf an personalen und sozialen Entfaltungsmöglichkeiten, an Tauschkraft und Einkommen, der die Grundlage für die Strukturierung und Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in den Problemfeldern [19] bis [30] darstellt.

[5] Bestimmungen des Bedarfs an Gütern und Diensten

Individuelle und gesellschaftliche Bedürfnisse konkretisieren sich zu Bedarfen an Gütern und Diensten. Nicht alle Bedürfnisse jedoch führen zu einer Bedarfsbildung, nämlich alle diejenigen nicht, die keine Befriedigung durch Güter und Dienste erfordern.

Die Bedarfsdeckung erfolgt durch Eigenproduktion bzw. durch Fremdproduktion von Gütern und Diensten. Im letzteren Fall ist sie an die Leistung anderer Personen gebunden.

Im Problemfeld [5] wird also entschieden, welche Bedürfnisse als Bedarfe an Gütern und Diensten im Tausch mit anderen Personen befriedigt werden sollen und welche Bedarfe demnach als Orientierungsgrößen für die Produktion in Frage kommen.

[6] Kaufkraft, Einkommensverteilung

Zum Erwerb der zur Bedarfsdeckung erstrebten Güter und Dienste sind Mittel („Potenz“) nötig, um der Nachfrage Ausdruck und Deckungschancen zu verleihen. Diese Mittel können z. B. sein: Einkommen, Naturalmacht, Besitz, Anordnungsbefugnis, Kredite und Vermögensteile. Die Gesamtheit der monetären Mittel im Verhältnis zu den Güterpreisen ergibt die Kaufkraft. Durch die Aus-

rüstung mit Kaufkraft werden die Bedarfe der verschiedenen Träger einheitlich dimensioniert und können zu Kaufkraftmengen für bestimmte Güter und Dienste aggregiert werden. Die Größe und Struktur dieser Kaufkraftmengen wird u. a. durch die Einkommensverteilung bestimmt, die sich primär aus dem Produktionsprozeß einer Volkswirtschaft, sekundär aus Umverteilungsaktivitäten ergibt. Reale Einkommensverteilungen sind auch das Ergebnis der Verwirklichung politischer, normativer Zielvorstellungen (z. B. der „gerechten“ Einkommensverteilung). Allerdings werden mit der normativen Komponente die Grenzen wissenschaftlicher Aussagemöglichkeiten berührt.

Die Kaufkraftmengen stellen die Basis für die Nachfrage nach Gütern und Diensten dar.

[7] Individuelle, gesellschaftliche Nachfrage nach Gütern und Diensten

Nachfrage nach Gütern und Diensten bedeutet, daß Bedarfe mittels Kaufkraft am Markt geltend gemacht werden. Die Intensität der Nachfrage hängt somit einerseits ab vom Bedarf, andererseits kommen als Bestimmungsgründe die Güterpreise sowie die verfügbaren monetären Mittel in Betracht (Kaufkraft). Die Träger der Nachfrage können sowohl Inländer als auch Ausländer sein (natürliche und/oder juristische Personen).

Das Aggregat der individuellen Einzelnachfragen stellt die gesamte Marktnachfrage dar.

Eine Kernfrage besteht darin, ob und wie sich die nachgefragte Menge eines bestimmten Gutes (Dienstes) ändert, wenn die Bestimmungsfaktoren Bedarf, monetäre Mittel, Preise sich ändern (Elastizitäten). Hierbei ist auch zu berücksichtigen, daß diese Größen sich gegenseitig beeinflussen können.

Bei einer dynamischen Betrachtungsweise ist grundsätzlich davon auszugehen, daß die Gesamtnachfrage und ihre Komponenten Änderungen und Schwankungen in ihrer Höhe, Intensität und Zusammensetzung unterliegen, die z. B. auf saisonale, friktionelle, konjunkturelle, strukturelle und wirtschaftssystembedingte Einflüsse zurückzuführen sind. Ein zentrales Problem besteht also darin, ob und wie die globale und die spezielle Wirtschaftspolitik einerseits, die Produktions- und Absatzpolitik der Produzenten und potentiellen Arbeitsplatzanbieter andererseits die Dynamik der Nachfrage lenkend und stabilisierend in den Griff bekommen können.

[8] Zu-eigen-Machen der Nachfrage, geplantes Sozialprodukt, Entscheidung über Träger, Art, Zeit, Ort, Menge der Produktion

Aus dem Bündel der vorhandenen bzw. vermuteten Nachfragegrößen nach Gütern und Diensten wählen bestimmte Wirtschaftssubjekte, die Produzenten, diejenigen aus, die sie befriedigen wollen (Zu-eigen-Machen der Nachfrage).

Den zusammengefaßten einzelwirtschaftlichen Produktionsplänen entspricht gesamtwirtschaftlich das geplante reale Sozialprodukt.

Vor Beginn der Leistungserstellung müssen folgende Entscheidungen getroffen werden:

— Wer soll produzieren?

Produzenten können sein: Individuen, öffentliche, private Wirtschaftseinheiten; Mischformen, rechtliche Ge-

sellschaftsformen; eigene und/oder fremde Volkswirtschaften;

— Was soll produziert werden?

Produkte können sein: private bzw. öffentliche Güter und Dienste; Investitions-, Verbrauchs-, Exportgüter; Luxusgüter; Güter des täglichen Grundbedarfs; lagerfähige, nicht lagerfähige Güter; komplementäre oder substitutive Güter und Dienste.

— Wie, wo und wann soll produziert werden?

Die Produktionsweise kann sich richten nach ablauforganisatorischen Gesichtspunkten, nach Arbeitsprozeßtypen und Produktionsfunktionen und -faktoren (Arbeit, Kapital, Boden, Wissen, Forschung und Entwicklung, Energie, Rohstoffe) und nach Aspekten der nationalen wie internationalen Arbeitsteilung.

Der Produktionsort betrifft: den Standort der Produktion/Leistungserstellung; Dezentralisierung, Konzentration der Produktion im Raum.

Die Zeitdimension der Produktion kann sich beziehen auf: den Tag (Nachtarbeit, Schichtarbeit), die Woche, den Monat, das Jahr (Zeitverteilung, Saison); eine weitere Frage ist, ob sofort oder in späteren Perioden produziert werden soll.

— Wieviel soll produziert werden?

Als Maßstäbe für Produktionsmengen kommen in Betracht: Nachfrage und/oder Mitteleinsatz (Produktionskosten); Normen (bezüglich Qualität, Verträglichkeit mit sozialen, ethischen, ökonomischen und ökologischen Bedingungen, Produktionsauflagen); mögliche Auswirkungen (künftige Absatzmärkte, Wettbewerbsfolgen, Umwelteinflüsse).

— Für wen soll produziert werden?

Adressaten der Produktion können sein: das In- und Ausland; Konsumenten, Investoren, Staat, bestimmte Einkommens- und Vermögensschichten.

— Unter welcher Wirtschaftsordnung und -Verfassung muß produziert werden?

Leitung und Organisation des Wirtschaftsablaufs können erfolgen durch festgelegte Regelungen, institutionelle, juristische Rahmensetzungen (z. B. Eigentumsverfassung, wiederkehrende Interventionen, gesamtwirtschaftliche Steuerungen, Partiaisteuerung).

Die realen Wirtschaftsordnungen sind Mischformen der beiden Idealtypen Markt- und Zentralverwaltungswirtschaft. Im allgemeinen überwiegen Elemente der einen oder anderen Ordnung.

Mit diesen Festlegungen und Entscheidungen ist gleichsam der Rahmen für die Produktionsmöglichkeiten bestimmt.

[9] Umsetzung in betriebliche Arbeitsteilung, betriebswirtschaftliche Grundaufgaben

Die mit der geplanten Produktion von Gütern und Diensten verbundene Gesamtaufgabe ist in der Regel zunächst in Grundaufgaben wie z. B. Finanzierung, Beschaffung, Transport, Lagerhaltung, Fertigung, Verwaltung, Vertrieb und Kontrolle zu zerlegen. Ob und inwieweit eine weitere Aufteilung in Einzelaufgaben angezeigt ist, stellt ein organisatorisches Entscheidungsproblem dar und ist je nach Aufgabenstellung (z. B. Ein- oder Mehrproduktunternehmen) differenziert zu lösen. Alle Aufgaben, die hier im einzelnen bestimmt worden sind, können grundsätzlich

nur durch Kombination von Produktionsfaktoren erfüllt werden.

[10] Entscheidung über/oder Bestimmung der von Menschen zu vollziehenden Arbeit

[11] Vergabe von Aufträgen über Güter und Dienste an andere Systeme/Produktionseinheiten

[12] Einsatz von nicht-menschlichen Produktionsfaktoren (Maschinen, Mechanismen, Hilfsmittel, Kapital)

Die Erledigung der unter [9] aufgeführten Grundaufgaben erfolgt durch Kombination von Produktionsfaktoren, und zwar menschlichen und nicht-menschlichen Produktionsfaktoren (Kapital, Maschinen, Mechanismen, Hilfsmittel des betrachteten Systems; Vorleistungen aus anderen Systemen: Betrieben, Volkswirtschaften).

Das Grundproblem ist dabei die Wahl der Kombination, d. h. die Entscheidung über den Produktionsprozeß.

Wenn z. B. „gewirtschaftet“ werden soll, d. h. wenn ökonomische Prozesse so zu organisieren sind, daß ihr Erfolg möglichst groß ist, sind die unter [10], [11], [12] angesprochenen Vorgänge als Optimierungsprobleme aufzufassen. Ihre Analyse und Lösungen obliegen den einzelnen Wissenschaften (z. B. Wirtschafts-, Technik-, Sozial- und Arbeitswissenschaften, Medizin, Psychologie).

Mit der Entscheidung über die Faktorkombination liegt der zur Produktion — im internen System — erforderliche Einsatz menschlicher Arbeit fest, d. h. die Ausgangsgröße für die Einrichtung von Arbeitsplätzen.

Aufgrund des aufgezeigten Entscheidungsprozesses und der damit verbundenen Vergabe von Aufträgen über Güter und Dienste an andere Systeme/Produktionseinheiten (Problemfeld [11]) wird die Zahl und die Art der in der jeweiligen Produktionseinheit/Betrieb zu errichtenden Arbeitsplätze beeinflusst. An dieser Stelle besteht somit die Möglichkeit, die Produktion bzw. die Aufgabenerledigung nicht an Arbeitsplätzen im betrachteten System bzw. „Teilarbeitsmarkt“ durchzuführen, sondern sie zeitlich und räumlich in andere „Teilarbeitsmärkte“ und Produktionssysteme zu verlagern.

[13] Aufgabenumsetzung in Arbeitsplatzprofilelemente

[14] Bündelung der Profilelemente zu Arbeitsplatzprofilen und deren Gruppierung

Nach der Aufteilung der Gesamtaufgabe in Teilaufgaben (Problemfeld [9]) sind aufgrund der Wahl der Faktorkombination gleichsam Aufgabenprofile entstanden, deren Elemente Formen der Aufgabenerledigung betreffen, die einerseits unter Einsatz von nicht-menschlichen Produktionsfaktoren, andererseits mit Hilfe menschlicher Arbeit im Rahmen von Interaktionsverhältnissen zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen erfolgen (vgl. Problemfeld [39]). Mit der Festlegung der erforderlichen Menge und Art an menschlicher Arbeit bedarf es einer Umsetzung dieser Größen in Arbeitsplatzkategorien. Mögliche Konkretisierungsstufen bei der Entstehung von Arbeitsplätzen umfassen die Festlegung einer Ober- und Untergrenze der Zahl von möglichen Arbeitsplätzen, die Entscheidungs- und Optimierungskalküle, die zu einer konkreten Arbeitsplatzzahl führen, deren Ausgestaltung mit Hilfe von Arbeitsplatzprofilelementen, die Bündelung zu Arbeitsplatzprofilen und ggfs. die Zusammenfassung der Arbeitsplätze zu Arbeitsplatzsystemen.

Der Entstehungsprozeß von Arbeitsplätzen aus Gesamtaufgaben über Teilaufgaben und Aufgabenelemente wird im Zusammenhang mit folgenden Aspekten gesehen:

- Optimierung der Faktorkombination, insbesondere Kosten, Erträge, Investitionen, Rentabilität, Produktivität, Technizität, Kapazität und Rationalität;
- Besetzungsgrad vorhandener Arbeitsplätze und Besetzbarkeit von Arbeitsplätzen;
- die Einbindung in eine Raum- und Zeitkonstellation;
- Arbeitsschutzgesetze;
- Humanisierungsgesichtspunkte sowie Rahmenbedingungen, die in den Problemfeldern [30] bis [32] beschrieben sind.

Der Übergang von möglichen zu tatsächlich einzurichtenden Arbeitsplätzen erfolgt im Rahmen der vorangehenden Überlegungen.

Die inhaltliche Ausfüllung und Strukturierung der zu schaffenden Arbeitsplätze erfolgt mittels Arbeitsplatzprofilelementen. Diese sind abzuleiten:

- aus den spezifischen Aufgabenelementen, auf die der zu schaffende Arbeitsplatz zugeschnitten werden soll;
- aus den örtlichen, zeitlichen, organisatorischen, technischen, funktionellen und sozialen Bestimmungsgrößen des Arbeitsplatzes, die diesem originär und eindeutig zuzurechnen sind;
- aus der betrieblichen Einbindung des Arbeitsplatzes;
- aus der an dem bestimmten Arbeitsplatz geplanten Arbeit, die sich aus der Interaktion zwischen Erwerbstätigem und Arbeitsplatz ergibt;
- aus den Anforderungen an die künftigen Arbeitsplatzinhaber und aus
- Annahmen über das verfügbare Arbeitskräftepotential.

Als Arbeitsplatzprofilelemente bzw. Gruppenbezeichnungen, denen Profilelemente zugeordnet werden können, kommen z. B. in Betracht:

- Arbeits- und Leistungsziele, deren Bestimmtheitsgrade, die erforderlichen Beiträge zum Produktionsergebnis, Leistungsnormen, Produktivitätsvorgaben;
- die technisch-organisatorische Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln, Mechanismen, Maschinen, Informationen; die Arbeits- und Informationsmittel; die Objekte, auf die sich die Arbeit an diesem Arbeitsplatz beziehen soll wie Sachen, Symbole, Menschen; bestimmte örtliche und zeitliche Bindungen des Arbeitsplatzes; Bedingungen, unter denen produziert werden soll, wie Lärm, Hitze, Schmutz, klimatische Bedingungen, „ökologische“ Einflüsse; rechnerische Abnutzungs-, Verschleiß- und Zerfallzeiten;
- von dem Betrieb und seiner Ablauf- und Aufbauorganisation abhängige Merkmale wie Fertigungswirtschaft, insbesondere Produktions- und Arbeitsmethoden sowie -verfahren; Betriebszeit; Lokalisierung des Arbeitsplatzes in der Planung, Vorbereitung, Produktion, Kontrolle, Leistungsverteilung bzw. -Verwertung; zentrale oder periphere Ansiedlung des Arbeitsplatzes; Stellenbewertung innerhalb der betrieblichen Hierarchie;
- Merkmale der Arbeit im vorgesehenen Interaktionsverhältnis zwischen Arbeitskraft und Arbeitsplatz: Auszuführende geistige oder körperliche Tätigkeiten/Handlungen; Arbeitsintensität, Arbeitstempo, Hektik, Arbeitsunterbrechungen, Pausen, Leerlauf bei der Arbeit; Arbeitsleid und Arbeitsfreude; Formen der vertikalen und horizontalen Kooperation, Größe und Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, Teamarbeit; Monotonie der Arbeit; Spielräume bei der

Aufgabenerledigung, Dispositionschancen, Autonomiegrade, Formen der Mitwirkung und Mitbestimmung; komplizierte bis einfache Arbeit, stets neue oder sich ständig wiederholende Arbeit; Verschleiß- und Abnutzungsvorgänge, die die Lebensdauer der Arbeitsplätze und/oder der Arbeitsplatzprofilelemente betreffen; monetäre und nicht-monetäre Gratifikationen wie z. B. Lohn- und Gehaltsbestandteile, Statussymbole, Rangzeichen, Weisungsbefugnisse, Sonderrechte, Sozialleistungen, besondere außerdienstliche Möglichkeiten, Prestigemerkmale, Image der Arbeit, soziale Attribute; vorgesehene und mögliche Sanktionen wie z. B. Gratifikationsminderung, Veränderung und Verlegung des Arbeitsplatzes, Unterbrechung und Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch z. B. Aussperrung oder Kündigung innerhalb bzw. außerhalb tarifrechtlicher Regelungen, Arbeitsplatzvernichtung; alternative personelle und/oder zeitliche Besetzungsmöglichkeiten der Arbeitsplätze; Möglichkeiten und Dauer, die Besetzung des Arbeitsplatzes auszusetzen und deren Auswirkungen; Unfallsicherheit der Arbeit; Belastungen der körperlichen und geistigen Gesundheit;

- Vorstellungen über einen künftigen Arbeitsplatzinhaber und sein dem Arbeitsplatz adäquates Arbeitskraftprofil: Voraussetzung und Bestimmungsgrößen für geistige und/oder körperliche Tätigkeiten/Handlungen; die Anforderungen an sein potentielles Arbeitsvermögen, Qualifikationserfordernisse, körperliche Voraussetzungen, Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit, Lernfähigkeit und Kompetenz. Dazu zählen auch: Die geforderten, erwarteten oder notwendigen Rollenausfüllungen, Einstellungen und Verhaltensweisen wie z. B. Loyalität gegenüber und Identifizierung mit dem Produktions- oder Arbeitsprogramm, den Markt- und/oder Handlungsstrategien des Betriebes sowie den darin vorfindlichen Hierarchien, den praktizierten Konflikt- und Problemlösungsmethoden und -instanzen; kooperative Einstellungen und kollegiales Verhalten der potentiellen Arbeitsplatzinhaber, vorgesehene personale und soziale Entfaltungsmöglichkeiten. Hierher gehören auch Arbeitsplatzprofilelemente, die dem späteren Arbeitsplatzinhaber als individuelle Persönlichkeit und als sozialem Wesen Rechnung tragen (Emanzipationspotential). Schließlich sind Arbeitsplatzprofilelemente von Bedeutung, die ein Lernpotential für Erwerbstätige festlegen, also typische Ausbildungsplätze, aber auch lernintensive Arbeitsplätze.
- Einzelnen Profilelementen bzw. dem Gesamtprofil eines Arbeitsplatzes sind Risiken und Chancen zuzuordnen. Hierher gehören Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Abstiegsgefahren des Arbeitsplatzes in der betrieblichen Arbeitsplatzhierarchie, die konjunkturelle Besetzungs- und Existenzsicherheit des Arbeitsplatzes sowie Verbund und Affinität der Arbeitsplätze zueinander.

Die aufgeführten Beispiele für Arbeitsplatzprofilelemente können die Fülle der realen Möglichkeiten nicht vollständig abdecken. Positions-, Stellen-, Arbeits- und/oder Arbeitsplatzbeschreibungen können Beispiele für Profilelemente und Arbeitsplatzprofile enthalten, obwohl sich meist keine ausgeprägte und umfassende Darstellung der Profilelemente in solchen Beschreibungen findet. Ebenso sind reale Arbeitsplätze häufig nicht im Hinblick auf alle hier aufgeführten Arbeitsplatzprofilelemente spezifiziert, zumal dies aus der Sicht der Praxis nicht immer erforderlich und machbar ist. Arbeitsplatzprofilelemente beschreiben häufig angestrebte Ziele, bestimmte Mindest- oder Maxi-

malanforderungen sowie Bandbreiten der möglichen Ausschöpfung der Arbeitsplatzprofilelemente, aber nicht den tatsächlichen Arbeitsvollzug und die Aufgabenerledigung.

Eine Zusammenstellung von Arbeitsplatzprofilelementen zu einer integrierten Einheit, dem Arbeitsplatzprofil, wird als Arbeitsplatz bezeichnet. Anzahl, Art, Höhe, Anordnung und Gewichtung von Profilelementen machen ein Arbeitsplatzprofil aus. Darüber hinaus kann ein Arbeitsplatzprofil im Hinblick auf alle diese Bestandteile Flexibilitäten enthalten (vgl. Problemfeld [15]).

Zur Angabe der Höhe der einzelnen Profilelemente bedarf es einer Dimension, die zum Vergleich von Höhenangaben zwischen den Profilelementen einheitlich sein muß. Es bestehen mehrere Möglichkeiten, die Höhen der Profilelemente zu ermitteln, z. B. durch Häufigkeits-, Intensitätsmaße oder aus beiden kombinierte Maße.

Nach der Art und Weise der Gruppierung und Zusammenfügung von Profilelementen, die meist nominal skaliert aufgeführt sind, können beispielhaft einige Formen von Arbeitsplatzprofilen unterschieden werden:

Nach der Verteilung der Profilelemente im Profil lassen sich unterscheiden:

- im Hinblick auf die Höhen der Profilelemente gleich verteilte Arbeitsplatzprofile bzw. ungleich verteilte, schiefe, asymmetrische und polarisierte Profile.

Nach der Gewichtung der Profilelemente innerhalb ihrer Anordnung lassen sich unterscheiden:

- das höchste Gewicht bekommen z. B. Profilelemente, die für die Aufgabenerledigung unabdingbar sind;
- mittleres Gewicht bekommen Profilelemente, die zwar vorgesehen, u. U. aber abdingbar sind;
- das geringste Gewicht bekommen Profilelemente, die für die Aufgabenerledigung und den Betrieb überhaupt nicht konstitutiv, aber wünschenswert, vorzeigbar, prestigeträchtig, werbewirksam sind.

Arbeitsplatzprofile können von der Zahl, der Art, der Höhe und der Anordnung/Gewichtung der Profilelemente her gesehen starr oder flexibel sein.

Flexibilität in der Zahl der Profilelemente liegt vor, wenn ein Hinzufügen/Abziehen eines oder mehrerer Profilelemente vorgesehen und möglich ist, z. B. bei betrieblichen Sozialleistungen. Flexibilität in der Art der Profilelemente ist gegeben, wenn z. B. monetäre durch nicht monetäre Gratifikationen fallweise ergänzt werden können. Von Flexibilität in der Höhe der Profilelemente kann man sprechen, wenn z. B. eine variable Betriebszeit besteht, wenn Belastungen und Leistungsanforderungen diskontinuierlich sind. Schließlich liegt Flexibilität in der Anordnung/Gewichtung der Profilelemente vor, wenn z. B. Aufgabenschwerpunkte wechseln.

In beiden Problemfeldern besteht folgende Problematik: Als Name oder zur Charakterisierung eines Arbeitsplatzes werden häufig lediglich ein oder nur wenige Profilelemente herausgestellt: Der Arbeitsplatz als Erwerbchance; die Kennzeichnung des Arbeitsplatzes nach dem Arbeitsort; Bezeichnungen nach dem Betriebs-/Arbeitsmittel (z. B. Schreibtisch); nach örtlichen Bereichen (z. B. Wald); nach Organisationseinheiten (z. B. Verkauf); der Arbeitsplatz als räumliche Einheit, in der Arbeitszeit oder Arbeitsbereitschaft zur Leistungserstellung erforderlich ist (z. B. Teilzeitarbeitsplatz, Bereitschaftsdienst); räumlich oder zeitlich wechselnde Arbeitsorte (z. B. Vertreter).

Der bisher bei der Bestimmung von Arbeitsplatzprofilelementen weit verbreitete Bezug auf bestimmte oder mögliche Arbeitsplatzinhaber erweist sich dann als zu eng, wenn zur Arbeitsplatzbeschreibung weitgehend oder ausschließlich Arbeitskraftprofilelemente (bzw. Anforderungen an Personen) herangezogen werden. Eine Theorie der Arbeitsplätze, die deren Entstehung, Veränderung, Verlagerung und Untergang erklärt, wird jedoch alle relevanten Arbeitsplatzprofilelemente nach ihrem Zustandekommen und ihrem Zusammenwirken berücksichtigen und sich aus dem einseitigen Arbeitskraftbezug lösen müssen. Nichtsdestoweniger ist die Arbeitskraftseite zu berücksichtigen, z. B. unter Verwendung von Absorptions- und Penetrationsansätzen, von Theorien der vertikalen und horizontalen Substitution sowie von Tätigkeitsveränderungstheorien, soweit sie die angesprochenen Vorgänge bei Arbeitsplätzen betreffen.

Die Umsetzung von Aufgaben in Profilelemente und die Angabe von Arbeitsplatzprofilen kann entweder holistisch oder additiv gesehen werden. Bei der holistischen Betrachtungsweise ist das, was den Charakter des Arbeitsplatzes ausmacht, mehr als die Summe der Profilelemente, während die rein additive Auffassung, die den Arbeitsplatz durch Zusammenfügung (Addition) der Teile, den Profilelementen, als hinreichend und vollständig beschrieben ansieht, alles das leugnet, was nicht aufzählbar und angebbar ist.

Die Mechanismen und Methoden der Umsetzung von Aufgaben in Profilelemente und deren Gruppierung zu Arbeitsplatzprofilen sind in dem jeweiligen Betrieb/der Arbeitsplatzorganisation unterschiedlich weit entwickelt. Sie gehen u. a. hervor aus:

- Den wissenschaftlichen Disziplinen wie z. B. Arbeitswissenschaft, Betriebswirtschaft, operations-research, Organisationssoziologie.
- Der Praxis der Arbeitsvorbereitung und Arbeitsgestaltung wie REFA, work design.

Nach der Art der Gestaltbarkeit der Arbeitsplatzprofile durch den Betrieb/die Arbeitsplatzorganisation können von anderen Arbeitsplatzeinrichtungen oder institutionellen Vorgaben abhängige, einzeln nicht gestaltbare Arbeitsplatzprofile sowie frei gestaltbare, von anderen Arbeitsplätzen, Einrichtungen oder institutionellen Vorgaben nahezu unabhängige Arbeitsplatzprofile unterschieden werden. Nach der Art der Bestimmung der Arbeitsplatzprofile durch die mit dem Arbeitsplatz zu kombinierende Arbeitskraft gibt es fremdbestimmte, vorgegebene, vorgeplante Arbeitsplatzprofile oder selbstbestimmte, selbstgewählte, „freiräumige“ Arbeitsplatzprofile oder Mischformen zwischen diesen beiden Extremen.

Innerhalb betrieblicher Organisationen wird häufig eine Gruppierung von Arbeitsplatzprofilen/Arbeitsplätzen zu Arbeitsplatzsystemen vorgenommen z. B. durch Fließbänder zusammenhängende Arbeitsplätze, Großraumbüros, Schiffsbesatzungen, Kostenabteilungen, Rechenzentren.

Ein Problem ist schließlich, ob und wie bei der Errichtung von Arbeitsplätzen und/oder bei der Flexibilisierung der Arbeitsplatzprofile der zeitlich, örtlich, zyklisch und/oder strukturell sich verändernden Nachfrage- und/oder Produktion Rechnung getragen wird. So werden z. B. bestimmte Arbeitsplätze für eine stets zu haltende Stammbeflegschaft eingerichtet, während zeitmäßige, intensitätsmäßige oder kapazitätsmäßige Produktionsänderungen bestimmten anderen Arbeitsplätzen schwerpunktmäßig zugeordnet werden (Kurzarbeit, Überstunden, häufiger

zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel, weitgehende Anpassung über sofortige Einstellungen bzw. Entlassungen).

Den Ausgang des Problemfeldes [14] bilden zu konkreten Arbeitsplatzprofilen/Arbeitsplätzen gebündelte Profilelemente.

[15] Bereitschaft zur Arbeitsplatzprofilflexibilität

Die eingehenden mehr oder weniger flexiblen Arbeitsplatzprofile bedürfen zur Ausschöpfung ihrer Flexibilität im Arbeitsplatzangebot grundsätzlich der Bereitschaft von Personen oder Personengruppen der Arbeitsplatzorganisation. Beispiele für Personen, von deren Entscheidungen diese Bereitschaft abhängt, sind:

Arbeitgeber, Arbeitsplatzzeiger, Verfügungsberechtigte über Arbeitsplätze wie Arbeitsplaner, Arbeitsvorbereiter, Einsatzleiter, Angehörige des Management aller Ebenen, Personalleitung, -Verwaltung und -planung, Organisationsfachleute, Unternehmens- und Personalberater sowie Haushalts- und Verwaltungsexperten.

Mögliche Bestimmungsgründe der Bereitschaft liegen in den individuellen Persönlichkeitsstrukturen, in der Arbeitgeberrolle der genannten Personen, in der sozio-ökonomischen Situation der Betriebe/Arbeitsplatzorganisation (z. B. Lohnführer, Monopolist, Saisonbetrieb, Grenzproduzent) einerseits, des Arbeitsmarktes (z. B. konjunktureller Überschuß/Mangel an Arbeitskräften), insbesondere in unterschiedlicher Verfügbarkeit des spezifischen Arbeitskräfteangebots andererseits.

Aus dem Problemfeld [15] geht das durch die Bereitschaft zur Ausfüllung der Flexibilitätspotentiale der Arbeitsplatzprofile modifizierte Arbeitsplatzpotential hervor. Ursprünglich vorhandene Flexibilitätsspielräume können also eingeeengt worden sein.

[16] Bereitschaft und Entschluß zur Besetzung der Arbeitsplätze

Bei gegebenem Arbeitsplatzpotential ist einmal darüber zu entscheiden, wann, welche und wie viele Arbeitsplätze überhaupt und für wie lange voraussichtlich besetzt werden sollen. Zum anderen ist zu bestimmen, wie groß die Bereitschaft ist, ggf. unter Verzicht auf Ausfüllung bestimmter Arbeitsplatzprofilelemente, die anzubietenden Arbeitsplätze mit potentiellen Arbeitskräften zu besetzen. Die Träger der angesprochenen Bereitschaft gehören zu den im Problemfeld [15] genannten Personengruppen.

Die Fälle des geplanten Verzichts auf vollständige Ausschöpfung des Arbeitsplatzpotentials (Summe aller Arbeitsplatzprofile) mit Arbeitskräften können im Prinzip denselben Gründen, die im Problemfeld [15] die Bereitschaft zur Arbeitsplatzprofilflexibilität bestimmen, unterliegen, insbesondere saisonalen, konjunkturellen und strukturellen Ursachen.

Als konkreter Ausdruck für die Bereitschaft, auf die Ausfüllung einzelner Profilelemente zu verzichten, kommen Erwägungen in Betracht, Arbeitsplätze alternativ mit Personen unterschiedlicher Arbeitskraft- und Qualifikationsprofile zu besetzen bzw. unterschiedliche Arbeitsplatzinhaber gegeneinander zu substituieren.

An dieser Stelle ist der Entstehungsprozeß der aus betrieblicher Sicht zu besetzenden, noch nicht auf Zulässigkeit und Akzeptanz geprüften Arbeitsplätze abgeschlossen.

[17] Zulässigkeit von Arbeitsplätzen und Profilelementen

Die zu besetzenden Arbeitsplätze werden im Problemfeld [17] auf ihre Zulässigkeit im Hinblick auf bestehende gesetzliche und quasi-gesetzliche Vorschriften überprüft. Solche Regelungen können das Arbeitsrecht, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Unfall- und Dienstvorschriften sein. Die Zulässigkeitsprüfung erstreckt sich auf Arbeitsplätze, einzelne Arbeitsplatzprofilelemente und die im Arbeitsplatzprofil beschriebenen Anforderungen an Eigenschaften, Verhaltensweisen usw. potentieller Arbeitsplatzinhaber.

Als gängige Beispiele für zu prüfende Zulässigkeit/Unzulässigkeit kommen in Betracht:

- Sicherheitsorientierte Zulässigkeit z. B. von Arbeitsplätzen mit Gefahr für Leib oder Leben;
- gesundheitliche Zulässigkeit, z. B. Arbeitsmittel ohne Schutzvorkehrungen;
- personelle Zulässigkeit z. B. von Kinderarbeit, Frauenarbeit;
- örtliche Zulässigkeit z. B. von Heimarbeit;
- zeitliche Zulässigkeit z. B. von Nachtarbeit, Feiertagsarbeit;
- institutionelle Zulässigkeit, z. B. berufsstandsbezogene Beratung in Rechts- oder Steuerfragen, Berufsberatung und Arbeitsplatzvermittlung außerhalb der Bundesanstalt für Arbeit;
- moralisch-ethische Zulässigkeit, z. B. sittenwidrige Arbeitsplätze;
- verfassungsrechtliche Zulässigkeit, z. B. Spionagearbeitsplätze;
- „funktionelle“ Zulässigkeit z. B. bei Selbstkontrolle und Selbstkontraktion.

Die Bestimmungsgründe für die Zulässigkeit bzw. Unzulässigkeit von Arbeitsplatzprofilelementen sind zu suchen:

- auf medizinischem Gebiet, z. B. Erkenntnisse über die Entstehung von Berufskrankheiten, Vorschriften zur Unfallverhütung;
- auf sozialem oder sozialpolitischem Gebiet, z. B. pflichtmäßig einzurichtende Arbeitsplätze für bestimmte Personengruppen, Schutzfristen, besondere Kündigungsschutz- und Arbeitszeitregelungen;
- auf wirtschafts- und ordnungspolitischem Gebiet, z. B. Arbeitsplätze, die bewußt auf Wettbewerbsverstöße abzielen;
- auf gesundheitlichem Gebiet, z. B. Nachtarbeitsregelungen;
- auf wirtschaftsrechtlichem Gebiet, z. B. kriminelle, unlautere Tätigkeiten an Arbeitsplätzen.

Motive, bestimmte Arbeitsplätze nicht zuzulassen bzw. gezielt zu verlangen, liegen z. B. in Schutzüberlegungen für Erwerbstätige, Arbeitsplatzorganisationen, Staat und Allgemeinheit, in Unterstützungsabsichten sowie im Bereich der Vor- und Fürsorge. Auch Überlegungen, unerwünschte Überstundenarbeit zugunsten von mehr Arbeitsplätzen/Arbeitsverhältnissen zu unterbinden, gehören in den Bereich der Zulässigkeit.

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, daß die erwähnten gesetzlichen und quasi-gesetzlichen Vorschriften technologischer, sozialer, politischer, gesetzgebender und gesellschaftlicher Beeinflussung unterliegen und sich deshalb ändern können. In diesem Falle ergeben sich vor allem Probleme für bereits besetzte Arbeitsplätze, deren

einmal gegebene Zulässigkeit nun in Frage gestellt sein kann bzw. wegfällt. Durch die Änderung der Zulässigkeitsbedingungen kann die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze erhöht oder vermindert werden.

Die Bezeichnung „Zulässigkeit“ erweist sich in jenen Fällen als unzutreffend, in denen z. B. in Tarifverhandlungen eine bestimmte Zahl bereitzustellender und zu besetzender Arbeitsplätze ausgehandelt wird, sowie in Fällen, in denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Arbeitsplätze für bestimmte Personengruppen anzubieten und entsprechend zu besetzen sind (Beschäftigungsauflagen, Pflichtplätze für Rehabilitanden). Dennoch sollen auch diese Fälle hier subsumiert werden.

[18] Akzeptanz der Arbeitsplätze und ihrer Profilelemente

Anschließend wird über die Akzeptanz zulässiger Arbeitsplätze entschieden. Akzeptanz ist die individuelle oder gruppenspezifische Bereitschaft von Arbeitskräften, ihren Interessenorganisationen, von Konkurrenzbetrieben und von Arbeitsmarktinstanzen, geplante Angebote von Arbeitsplätzen und Profilelementen als marktfähig, marktgerecht, zumutbar und vollwertig hinzunehmen bzw. ihnen eine Besetzungschance einzuräumen. Konkrete Träger der Akzeptanz können sein:

- betriebsextern: Arbeitskräfte, ihre Interessenorganisationen und mit dem Arbeitsplatzanbieter konkurrierende Betriebe;
- betriebsintern: vorhandene Arbeitsplatzinhaber, ihre Interessenvertretungen und konkurrierende Organisationseinheiten.

Folgende Personen oder Personengruppen können Arbeitsplätze oder Profilelemente akzeptieren bzw. geplante Arbeitsplatzangebote ablehnen, bevor sie auf dem konkreten Arbeitsmarkt in Erscheinung treten: Der Arbeitsplatzbewerber, sein sozialer Verband (Eltern, Verwandte, Lehrer, Bekannte, Arbeitskollegen), Berufs- und Standesorganisationen, politische und gewerkschaftliche Gruppierungen, die Inhaber von ähnlichen oder benachbarten Arbeitsplätzen, konkurrierende Organisationseinheiten. Dazu zählen auch Angehörige der Betriebs-hierarchie und der betriebstragenden Institutionen (Aufsichts-, Verwaltungs-, Sachverständigengremien, Gesellschafter und Mitgliederversammlung) sowie Arbeitsmarktverwaltungs- und -politikinstanzen.

Die Akzeptierung bzw. Nicht-Akzeptierung von Arbeitsplätzen, die mitunter auf Diskriminierung hinausläuft, kann aus individuell-persönlichen Gründen erfolgen, dem Rollenverständnis und Sozialisationsprozeß der genannten Personen oder Gruppen entspringen oder ökonomischen, standespolitischen, sozialen und sozialpsychologischen Denkweisen und Einstellungen zuzuordnen sein, wobei auch Irrationalitäten seitens der Entscheidungsträger nicht auszuschließen sind.

Die Zustimmung zu und die Ablehnung von Arbeitsplätzen zeigen sich auf einer Skala von passivem Verhalten der Entscheidungsträger bis zu ihrem aktiven Eintreten für oder gegen bestimmte Arbeitsplätze. So werden z. B. in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit Überstundenarbeitsplätze nicht mehr akzeptiert, sondern es wird versucht, sie zugunsten von zusätzlichen Arbeitsplätzen zu unterbinden. Geschieht dies durch eine Änderung der Arbeitszeitordnung, dann geht die Arbeitsplatzfilterung aus dem Problemfeld „Akzeptanz“ in das Problemfeld „Zulässigkeit“ über.

In Idealfällen kommt es zu einer vollkommenen Akzeptanz aller Profilelemente eines Arbeitsplatzes. Häufig liegt nur eine Akzeptierung des Arbeitsplatzes ohne Befürwortung aller seiner Profilelemente vor, die man auch als Teilakzeptanz bezeichnen könnte. Dann stellt sich das Problem, wann und in welchen Problemfeldern Teilakzeptanz u. U. als Störfaktor zum Tragen kommt.

Mit der Problematik der Akzeptanz ist auch die Frage der Zumutbarkeit von Arbeitsplätzen angesprochen.

Bei der Bereitschaft zur Arbeitsplatzprofilflexibilität, bei der Entscheidung über die Arbeitsplatzbesetzung, bei der Frage der Zulässigkeit von Arbeitsplatzprofilen und deren Akzeptanz bieten sich eine Reihe von gegenseitigen Beeinflussungsmöglichkeiten zwischen der Arbeitskraft und der Arbeitsplatzseite an, die für eine theoretische Aufarbeitung anstehen.

Damit ist der Entstehungs- und Marktvorbereitungsprozeß auf der Arbeitsplatzseite abgeschlossen.

[19] Entscheidung über den Bedarf an personalen und sozialen Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, an Tauschkraft bzw. Einkommen

Neben dem Bedarf an Gütern und Diensten führen die individuellen und gesellschaftlichen Bedürfnisse zu einem Bedarf an personalen und sozialen Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten sowie an Tauschkraft und Einkommen.

In diesem Problemfeld geht es zugleich um das Initiieren bzw. Kanalisieren von Wunsch- und Zielvorstellungen über den Lebenslauf, über den künftigen Marktwert eines Angebotes von Arbeit bzw. Arbeitsleistung und/oder Arbeitszeit, um mögliche Verhandlungspositionen in verschiedenen Lebenssituationen während eines (Erwerbs-) Lebens und um etwaige Wunsch- und Zielvorstellungen hinsichtlich der Einkommenserzielung/Tauschkraft.

Zustandekommen und Deckung der angesprochenen Bedarfe sind eingebettet zu sehen in die Gesamtheit der Beziehungen zwischen Individuen und Außenwelt, die vor allem als Personalisations- und Sozialisationsprozesse erfaßt werden. Sozialisation findet in mehreren Phasen statt, die auch in anderen vor- und nachgelagerten Problemfeldern zum Tragen kommen. Dabei geht es um die Integration der Individuen in den Lebensbereich erwerbswirtschaftlicher Arbeit, in dem die in ihren jeweiligen gesellschaftlichen Bezugsrahmen — bestimmt durch Makrostrukturen wie Nation, Kultur, Schicht usw. sowie Mikrostrukturen wie Bezugspersonen, Familie — verankerten Sozialisationsinhalte allenfalls mit geringen Gestaltungs- und Abwehrchancen mehr oder weniger erfolgreich gelernt bzw. internalisiert werden.

[20] Fähigkeiten, Möglichkeiten zur Erreichung der Wunsch- und Zielvorstellungen/Verteilung von Lebenschancen

Die im Problemfeld [19] initiierten, artikulierten und sichtbar gewordenen Bedarfe können nur abgedeckt bzw. erfüllt werden, wenn Fähigkeiten, Möglichkeiten und Mittel zur Erreichung der Wunsch- und Zielvorstellungen hinzukommen. Diese sind zum einen in Abhängigkeit zu sehen von den persönlichen Gegebenheiten und den individuellen Voraussetzungen wie Begabungen, Eignungen, Neigungen, Intelligenz, Lern- und Leistungsvermögen, räumliche und zeitliche Einbindung der Personen und gegebene Persönlichkeitsmerkmale. Sie alle stellen Prädispositionen für den im Menschen verkörperten „Aktionsradius“ im Sinne von Lebenspotential dar. Zum anderen

sind sie in Abhängigkeit zu sehen von den Voraussetzungen, die im Umfeld der Personen liegen, wie Rechtsansprüche, Verfügungsberechtigungen, Nutzungsrechte, Eigentums- und Besitzverhältnisse, Substanzmittel, Machtmittel, Herrschaftspositionen, Protektion, familiäre Bindungen, soziale Herkunft und soziale Schichtzugehörigkeit.

Damit ist sowohl der endogene als auch der exogene Kranz der Bestimmungsfaktoren für die Wunsch- und Zielrealisierungspotenz(en) angesprochen. Sie umreißen zugleich die individuelle und gesellschaftliche Verteilung von Lebenschancen, wobei es nicht nur um die noch zu verteilenden Chancen, sondern gleichfalls um die bereits verteilten und damit nachwirkenden Chancen der Lebensbewältigung geht.

In diesem Zusammenhang wären vor allem die Bestimmungsfaktoren der genannten Voraussetzungen, ihre Gewichtung sowie die Mechanik der Lebenschancenverteilung und deren Beeinflussung durch einzelne und durch die Gesellschaft zu problematisieren.

[21] Streben nach der Verwirklichung von Zielvorstellungen durch Nachfrage nach Qualifikationen und nach anderen Realisierungsmitteln und -möglichkeiten

Das im Problemfeld [20] bestimmte Realisierungsvermögen im Hinblick auf Wünsche, Ziele, Erwartungen und Lebenschancen wird nun in konkrete Nachfrage nach bestimmten, auch für eine Erwerbstätigkeit bedeutsamen Qualifikationen und nach anderen Realisierungsmitteln und -möglichkeiten umgesetzt. Diese Nachfrage zielt zum einen ab auf Erwerb von Qualifikationen, auf die Teilnahme an Lernprozessen und auf die damit u. U. verbundenen Zertifizierungen, zum anderen auf Voraussetzungen, Eigenschaften, Mittel, Instrumente, Techniken und Möglichkeiten für die Problembewältigung in allen Lebensbereichen, speziell im erwerbswirtschaftlichen Bereich. In Ergänzung zu herkömmlichen „social demand“-orientierten Ansätzen wird hier neben der Nachfrage nach Qualifikationen die Bedeutung eines nichtqualifikationsmäßigen Bewältigungsinstrumentarismus herausgestellt. Dazu gehören erstens den späteren Arbeitskraftprofilelementen zuzuordnende bzw. darin umsetzbare Attribute wie gesundheitliche Verfassung, körperliche Unversehrtheit, Kondition und äußere Erscheinung. Zweitens zählen dazu Infrastruktureinrichtungen, die für die Bewältigung der einzelnen Lebensbereiche, insbesondere für eine Erwerbstätigkeit notwendig sind. Drittens gehören hierher Orientierungshilfen, Beratung, Lebensplanung und -hilfe. Viertens sind zu nennen bestimmte Regelungen, Konventionen, Rollenmöglichkeiten und Verhaltensmuster. Als Beispiele sind anzuführen: individuelle Arbeitszeitgestaltung, Formen der Partizipation in allen Lebensbereichen, Harmonisierungsformen für unterschiedliche, oft miteinander nicht vereinbarte Rollenanforderungen, Konventionen der Lebensbewältigung, Arbeitsplatzmitgestaltungsmöglichkeiten, soziale Sicherung, Absicherung vor Lebensrisiken. Fünftens sind zu nennen Subsistenzmittel, Förderungsleistungen und Unterstützungszahlungen, die einen geregelten Unterhalt bis zur eigenen Erwerbsfähigkeit und -tätigkeit sichern.

Problematisch ist in diesem Zusammenhang, worin die Gegenleistung für die in diesem Problemfeld angesprochene Nachfrage besteht. Denkbare Gegenleistungen aus dem jeweiligen Realisierungsvermögen sind Zeit, Anstrengung, Aufwendungen, Verzichte, Training, Initiativen, Beteiligungen an Organisationen usw. Weiterhin ist

zu berücksichtigen, daß das Streben nach den hier genannten Realisierungsmitteln, sofern seine Befriedigung an Leistungen Dritter durch Güter und Dienste gebunden ist, zu einem Teil der im Problemfeld [7] erörterten Nachfrage führt. Schließlich bleibt festzuhalten, daß die Deckung bzw. Nichtdeckung der hier behandelten Nachfrage einen wesentlichen Indikator für Art, Ausprägung und Verteilung von Lebenschancen darstellt. In diesem Problemfeld gibt es eine erste Gabelung des „Personenstromes“ danach, ob die hier geschilderte Nachfrage sich an das Ausland und/oder Inland richtet.

[22] Wahl und/oder Zuteilung eines Qualifikationsprofils

Aus der Fülle der Realisierungsmittel werden im Problemfeld [22] die Qualifikationen von Personen herausgestellt, die im Spannungsverhältnis zwischen der individuellen Nachfrage nach Qualifikationen, d. h. der Wahl eines Qualifikationsprofils, und den gesellschaftlichen Interessen an Qualifizierung(en) von Personen, d. h. der Zuteilung eines fremdbestimmten Qualifikationsprofils, liegen.

Unter Qualifizierung soll hier der Prozeß verstanden werden, in dem aufbauend auf den personalen Eigenschaften, Fähigkeiten, Grunderfahrungen und Grundkenntnissen mit Hilfe von Begabung, Intelligenz und Lernfähigkeit diese Grundvoraussetzungen ausgebaut und entwickelt werden, um den vielfältigen Anforderungen und Ansprüchen aus unterschiedlichen Lebensbereichen möglichst zu genügen. Qualifikation ist dann gleichsam das Kristallisationsergebnis von Lern-, Sozialisations- und Personalisationsprozessen im Spannungsverhältnis zwischen personalen Gegebenheiten und den Anforderungen des Lebens und der Umwelt. Qualifizierung ist also als lebenslanger Prozeß zu sehen, in dem die personalen Gegebenheiten und Attribute zu Qualifikationen fortentwickelt, in ihrem Ursprungszustand belassen bleiben, reduziert und/oder gleichsam zunichte gemacht werden oder in dem bisher im Persönlichkeitsprofil noch nicht angelegte Attribute hinzugefügt werden. Der ursprünglich vorhandene „Lebensaktionsradius“ kann somit in Qualifizierungsvorgängen erweitert, gehalten oder auch eingeengt werden.

Qualifikationen betreffen den kognitiven, affektiven, „sensomotorischen“ und physischen Bereich von Menschen. Zum kognitiven Bereich rechnen hier eine Reihe von technisch-instrumentellen Eigenschaften, Fähigkeiten, Kenntnissen, Fertigkeiten und Spezialisierungen. Ebenso zählen dazu: Problem- und Konfliktlösungsfähigkeiten; Erfahrungen sammeln, einschätzen, verarbeiten, nutzen, weitergeben können; lernen können; Wissen erwerben, speichern, aktivieren können.

Zum affektiven Bereich können gerechnet werden: Einfühlungsvermögen; Engagement; die Fähigkeit, soziale Bindungen, Treueverhältnisse einzugehen; Vertrauen; Zielstrebigkeit.

Sensomotorische Qualifikationselemente seien z. B. alle die menschlichen Sinne betreffenden Bewegungs-, Empfindungs-, Aktions- und Reaktionsmöglichkeiten.

Im physischen Bereich sind vor allem körperliche Kraft, Belastbarkeit, Ausdauer und Kondition angesprochen.

Darüber hinaus gibt es eine Restgruppe von Qualifikationselementen, die nicht eindeutig den vorgenannten zuzuordnen sind, wie Fleiß, Geschicklichkeit, Widerstandsfähigkeit gegenüber Monotonie, Klima, Streßsituationen. Dazu zählen auch Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Verantwortlichkeit, Loyalitätsbereitschaft und Disziplin.

Es besteht die Möglichkeit, die angesprochenen Spezifizierungen von Qualifikationen als zu einem Qualifikationsprofil gruppierbare Elemente aufzufassen. Die Formalien dieses Vorgangs können den Beschreibungen der Problemfelder [13/14] und [25] entnommen werden.

Die dargelegte Auffassung von Qualifikation und die verwendeten Terminologien, Einteilungsprinzipien und Beispiele von Qualifikationen können als ein vordergründiger, vorläufiger und unvollständiger Versuch angesehen werden, in die Qualifikationsproblematik einzudringen. Auf jeden Fall sollte neben der Wahl bzw. Zuteilung von Qualifikationschancen das Bezugssystem auch für eine explizierte Berücksichtigung von Qualifikationsinhalten geöffnet werden.

Die Problematik des Problemfeldes umfaßt zunächst die Frage, ob Wahlmöglichkeiten für einzelne Qualifikationsprofilelemente oder das gesamte Profil bestehen oder ob diese zugeteilt werden sowie welche Wahl- und Zuteilungsmöglichkeiten bestehen. Außerdem sind von Interesse die Organisation, Bedingungen und Mechanismen von Wahl- und Zuteilungsprozessen. Im Falle der Zuteilung dürfte die Frage nach der Akzeptierbarkeit, Gerechtigkeit, Rechtfertigung und Zweckmäßigkeit zu stellen sein. Qualifikation ist dann häufig das, was als Qualifikation ausgegeben, deklariert, zugeteilt oder gesetzt wird.

Qualifikationen sind einzuteilen in generelle, für alle Lebensbereiche und Lebenslagen geltende, bedeutsame und einsetzbare Qualifikationen sowie in spezielle Qualifikationen, die jeweils nur für bestimmte Lebensbereiche relevant sind. In diesem Zusammenhang sollen die Qualifikationen herausgestellt werden, die vorwiegend Bedeutung für erwerbswirtschaftliche Arbeit haben.

Bei den auf Erwerbswirtschaftlichkeit ausgerichteten Qualifikationen können deren Entstehung und/oder Veränderung nicht allein aus dem Bildungssystem (Ausbildungsniveau, Fachrichtungen, Berufe, Dauer, Kosten, Risiken) heraus erklärt werden, sondern der Produktions- und Arbeitsprozeß ist ebenfalls als wesentlicher Ort und Bestimmungsfaktor der Qualifizierungsprozesse zu berücksichtigen. Sie können nicht losgelöst von dem Entwicklungsstand des Produktionsprozesses und den Entscheidungs- und Verfügungsverhältnissen in den Produktionsprozessen gesehen werden. Weiterhin ist der Potentialcharakter der auf Erwerbswirtschaftlichkeit ausgerichteten Qualifikationsteile zu betonen, die im erweiterten Sinn das erwerbswirtschaftliche Handlungsvermögen und das potentielle Arbeitshandeln bestimmen.

Qualifikationen sind Bestandteile des Arbeitskraftprofils (siehe Problemfeld [25]), wobei der Stellenwert der Qualifikation, insbesondere der des erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Teils, zu hinterfragen wäre. Bei der Abgrenzung und Definition von Qualifikationen ergeben sich zu den Arbeitskraftprofilelementen vielfältige Überschneidungs-, Identifikations- und Verbindungsprobleme.

Die Bedeutung von Qualifikationen für das Arbeitskraftprofil reicht von einem zentralen bis hin zu einem peripheren Stellenwert, was am Beispiel des Hochschulprofessors einerseits, von Hilfskräften, die mit minimalen Qualifikationen erwerbstätig sind, andererseits illustriert werden kann. An diesen Beispielen wird zugleich deutlich, daß Entstehung und/oder Veränderung von Qualifikationen auf Arbeitsplatzanforderungen ausgerichtet sein können. Der Zuschnitt von Qualifikationen auf einzelne Arbeitsplätze, Arbeitsplatzsysteme oder bestimmte Betriebe kann eine starke Einengung der Erwerbchancen mit

sich bringen. Außerdem ist zu problematisieren, ob aus der Häufigkeit und Intensität, mit der mit Qualifikationen in Arbeitsmarkt-, Komparator- und Kontrahierungsprozessen operiert wird, auf ihre tatsächliche Bedeutung für den Erwerbstätigen und für den Arbeits- und Produktionsprozeß geschlossen werden kann. Damit ist zugleich der Beitrag von Qualifikationen für die Entstehung, den Ablauf und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen relativiert. Nichtsdestoweniger sollen die Filter-, Selektions- und Statusdistributionsaufgaben von Qualifizierungsprozessen und Qualifikationen nicht übersehen und geleugnet werden.

Aus den Beziehungen zwischen Qualifikationen einerseits, Arbeitskraftprofilen, Arbeitsmarktprozessen und Arbeitsplatzanforderungen andererseits kann nicht auf eine bestimmte Form der Koppelung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem und auf einen bestimmten Ort, eine bestimmte Organisationsform, eine bestimmte Dauer oder Finanzierungsform der Qualifikationsentstehung und -Veränderung geschlossen werden.

Schließlich gehört zu der Problematik von Wahl- und/oder Zuteilungsqualifikationen auch die Absicht und Fähigkeit von Personen, die Zuteilungsbedingungen und -mechanismen zu modifizieren und/oder zu unterlaufen bzw. durch ein Ausweichen in andere Qualifizierungssysteme und -prozesse zu umgehen. In diesem Zusammenhang sind Personen zu erwähnen, die auf Qualifizierungsprozesse verzichten, sie abbrechen oder in andere umsteigen.

Aus diesem Problemfeld gibt es zwei Ausgänge: Zum einen Personen, die freiwillig oder erzwungenermaßen auf ein (erwerbswirtschaftliches) Qualifikationsprofil verzichten, zum anderen Personen, die in den Problemfeldern [28], [38] und/oder [39] das gewählte und/oder zugeteilte Qualifikationsprofil realisieren können.

[23] Erwerb eines Qualifikationsprofils im Rahmen institutionalisierter, organisierter, reglementierter Lernprozesse und solcher ohne diese Formalisierung

Im Problemfeld [23] geht es um den Erwerb des im vorhergehenden Problemfeld anvisierten und/oder zugeordneten Qualifikationsprofils in Lernprozessen. Dabei sind u. a. folgende Gesichtspunkte von Interesse:

- Grad der Institutionalisierung dieser Lernprozesse und ihrer Trägerschaft (z. B. öffentliche, private und Mischformen);
- curriculare und andere organisatorische Aspekte;
- Grad der Formalisierung des Qualifikationserwerbs, wobei die Spanne reicht von dem vollkommenen Autodidaktentum bis hin zur „total verschulten“ Formalisierung;
- Freiheitsgrade dieses Erwerbs, die zwischen stark reglementierten, allgemein verbindlichen Lernprozessen — z. B. im Rahmen der Schulpflicht — und größeren Freiwahlssystemen liegen können;
- zeitliche Fixierung des Erwerbs eines Qualifikationsprofils im Leben, wobei durch das nach wie vor stark praktizierte Muster der Dreiteilung des Lebens in eine Ausbildungs-, eine Erwerbstätigkeits- und eine Ruhestandsphase insbesondere die erste Phase stark belastet, wenn nicht sogar überlastet wird, da in der Regel während dieser ersten Phase alle Qualifizierungsmaßnahmen ablaufen; Veränderungen eines Qualifikationsprofils durch Erwachsenen- und Weiterbildung;

- Finanzierung des Qualifikationserwerbs. Je nachdem, ob der Qualifikationserwerb kostenlos, mit Selbstbeteiligung oder durch Eigenfinanzierung der Betroffenen erfolgt, können sich unterschiedliche Konsequenzen für die Einkommensverteilung, für die Qualifikations-, Berufs- Einkommens- und Sozialstrukturen ergeben;
- Kontrolle der Qualifikationserwerbsmöglichkeiten: Es ist nicht unerheblich, wer mit welchen Zielen und Anliegen eine Kontrolle über diese Möglichkeiten ausübt oder auszuüben versucht;
- Stellenwert bestimmter Qualifikationen im individuellen und gesellschaftlichen Bewußtsein;
- Möglichkeiten der Ermutigung bzw. der Entmutigung, bestimmte Qualifikationen zu erwerben oder nicht zu erwerben.

Es gibt zwei unterschiedliche Wege im Hinblick auf den anschließenden Schritt: erstens der direkte Weg zur Zertifizierung, der meistens im Rahmen der hier im Vordergrund stehenden Lernprozesse vorgesehen ist, und zweitens der Verzicht auf eine Zertifizierung bzw. der Abschluß von einer Zertifizierung.

[24] Zertifizierung

Bei einer Zertifizierung geht es in der Regel um eine Bescheinigung von Leistung, Wissen, Verhalten und/oder Befähigung bestimmter Personen, die an Lernprozessen teilgenommen haben. So gibt es z. B. Leistungsnachweise als Bescheinigungen über in einem bestimmten Ausbildungsgang erbrachte Leistungen mit Angaben über Ort, Zeit, Anforderungsniveau der Prüfung und die Prüfer. So gibt es Befähigungsnachweise, in denen dem Geprüften eine bestimmte Befähigung — z. B. zur Ausübung des Richteramtes — attestiert wird. Ferner gibt es Zertifikate, die mehr die Funktion eines Teilnahmenachweises, einer Statuszuweisung — z. B. der Titel Dr. h. c. —, eines Attestes — z. B. Herr Müller ist gesund — oder einer sonstigen Bescheinigung — z. B. Führungs- oder Leumundszeugnisse — haben.

Die Problematik der Zertifizierung betrifft die Möglichkeiten und Grenzen dessen, was sich zertifizieren läßt, ferner die Assoziationen und Ansprüche, die aufgrund von Zertifikaten entstehen bzw. entstehen können und schließlich die Zertifizierung von abgebrochenen und/oder unterbrochenen Lernprozessen. Zu denken ist in diesem Zusammenhang insbesondere an die Bedeutung der Zertifikate für die Berufswahl und -einnüpfung bzw. für die Einmündung in die Erwerbstätigkeit und ihre Bewältigung, wie sie u. a. in anderen Nutzungs- und Wirkungsmöglichkeiten von Zertifikaten — z. B. bei Prozessen der Selektion, Positionszuweisung, Anspruchrealisierung und Statusdistribution — zum Ausdruck kommt.

In diesem Problemfeld ergeben sich zwei Personengruppen: einerseits Personen mit mindestens einem Zertifikat und andererseits Personen, die kein Zertifikat bekommen haben oder bekommen konnten.

[25] Wahl des Arbeitskraftprofils — Erwartungen an, Ansprüche an, Vorstellungen über, Motivationen für zu wählende Tätigkeiten

An dieser Stelle stellt sich für jede potentielle Arbeitskraft die Frage, ob sie „Arbeitskraft im Erwerbsprozeß“ sein will oder nicht. Im positiven Fall dieser Überlegung und Entscheidung geht es dann um ein zu wählendes Arbeits-

kraftprofil, das sich aus einer Fülle von Profilelementen zusammensetzt. Dabei kommen als relevante Profilelemente in Betracht:

- Ausführbare geistige und/oder körperliche Tätigkeiten/Handlungen;
- Voraussetzungen für geistige und/oder körperliche Tätigkeiten/Handlungen:
 - a) die Umsetzungsfähigkeit von (erwerbswirtschaftlichen) Qualifikationen in ein bestimmtes Tätigkeits- bzw. Handlungsfeld. Die erworbenen und soweit möglich zertifizierten Qualifikationsprofilelemente stellen also einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitskraftpotentials dar.
 - b) die Leistungsfähigkeit, die u. a. abhängig ist von der Leistungsbereitschaft, der Belastbarkeit, der körperlichen und seelischen Verfassung der jeweiligen Person,
 - c) die Arbeitsmotivation und ihr Ausprägungsgrad,
 - d) die Eignung, Neigung und Befähigung für bestimmte Arbeiten,
 - e) die Einstellungen und Haltungen zur Personalisation und zur Sozialisation im Erwerbsleben;
- Wünsche und Präferenzen für bestimmte arbeitsrelevante Faktoren, wie Arbeitsgegenstände, -mittel, -methoden, -verfahren, -Organisationen, Betriebsklima, Wirtschaftszweigzugehörigkeit, Arbeitszeiten, soziale Attribute der Arbeit;
- Wünsche und Präferenzen im Hinblick auf monetäre und/oder nicht-monetäre Gratifikationen für zu erbringende Arbeit;
- Wünsche und Präferenzen hinsichtlich der individuellen und/oder gruppenspezifischen Beschäftigungschancen und -risiken (Veränderungen der Einkommenssituation, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, sonstige Zukunftsaspekte eines Erwerbslebens);
- Anspruchsniveau an die Arbeitszufriedenheit;
- Vorstellungen und Wünsche im Hinblick auf die Kontinuität der Erwerbsbeteiligung;
- Vorstellungen und Wünsche über die räumliche Komponente mit den Faktoren Wohn- und Arbeitsort sowie den Wegen und den damit verbundenen Wegezeiten;
- Vorstellungen über die Autonomie im Erwerbsleben, die einerseits in selbständige und unselbständige Arbeitsverhältnisse führen kann, andererseits die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Arbeitsprozeß umfaßt;
- Vorstellungen über Sanktionsmöglichkeiten, in denen eine latente oder manifeste Bereitschaft zu Sanktionen, wie Absentismus, Dienst nach Vorschrift, Arbeitsniederlegung, -Verweigerung, Streik, Austritt aus einem bestimmten Arbeitsverhältnis oder aus dem Erwerbsleben zum Ausdruck kommen.

Grundsätzlich können sich Ansprüche an sowie Erwartungen und Vorstellungen über erwerbswirtschaftliche Arbeit im Hinblick auf alle oder einzelne Arbeitsplatzprofilelemente, die im Problemfeld [13/14] dargestellt sind, bilden oder sich wenigstens an ihnen orientieren.

Eine Zusammenstellung von Arbeitskraftprofilelementen zu einer Einheit wird oft als Beruf oder als Ausdruck und/oder Ergebnis einer Professionalisierung bezeichnet. Die für eine solche Bündelung konstitutiven Profilele-

mente sind je nach dem verwendeten Berufsbegriff unterschiedlich.

Analog zum Arbeitsplatzprofil gelten auch hier die Formalien des Profilkonzepts, das im Problemfeld [13/14] dargelegt ist. Damit ist auch die Flexibilität der Arbeitskraftprofile herausgestellt.

Problematisch sind insbesondere der zu vollziehende Wahlakt bzw. Wahlprozeß und die darin einmündenden Erwartungen, Ansprüche, Vorstellungen und Motivationen, die teilweise schon in einzelnen „Berufswahltheorien“ erfaßt werden. Zu klären sind: die direkten und indirekten Bestimmungsfaktoren dieser Wahlentscheidungen, ihre Offen- oder Geschlossenheit, die sowohl das Wahlobjekt (z. B. die freizügige Zusammenstellung von Profilelementen versus vorgeschriebene Übernahme eines gesamten „Profilpaketes“ mit der einzigen Alternative „alles oder nichts“) als auch die Wahlmöglichkeiten (Freiwahl versus eingeschränkte Wahlfreiheit) betreffen. Außerdem ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit Endgültigkeit einer Wahl ohne Korrekturmöglichkeiten bzw. Kontinuität der Wahl mit Veränderungschancen gegeben ist.

Die Strategien und Entscheidungskalküle, vorhandene Arbeitskraftprofile auf einem oder mehreren Arbeitsmärkten anzubieten, ein ihm entsprechendes Arbeitsplatzprofil zu suchen und eine solche Kombination in ein Arbeitsverhältnis einzubringen, sind außerhalb der genannten Arbeitskraftprofilelemente, aber im Zusammenhang mit der jeweiligen Personen zu sehen. Sie lassen allerdings u. U. Rückschlüsse auf Arbeitskraftprofilelemente zu.

[26] Bereitschaft zur Arbeitskraftprofilflexibilität

Die im Problemfeld [25] gewählten mehr oder weniger flexiblen Arbeitskraftprofile können vollständig oder nur zum Teil ausgeschöpft werden. Die Art und Weise der Ausfüllung und der Ausschöpfungsgrad der Profile bzw. ihrer einzelnen Profilelemente hängen zunächst von der Bereitschaft der unmittelbar berührten Personen ab.

Die Arbeitskraftprofilflexibilität ihrerseits betrifft die Anzahl, die Höhe, die Anordnung und Gewichtung der Profilelemente sowie die dynamischen Veränderungen dieser Flexibilitätsaspekte. Arbeitskraftprofilflexibilität kann sich demnach auf nur einen, mehrere oder alle diese Flexibilitätsaspekte erstrecken.

Zur näheren Beschreibung der Bereitschaft zur Arbeitskraftprofilflexibilität kann man über folgende Angaben gelangen:

- zur Ausprägungsform: Man kann unterscheiden zwischen einer latenten, manifesten, herstellbaren, realisierten und nicht-realisierten Bereitschaft;
- zur Autonomie: Man kann unterscheiden zwischen einer freiwilligen und einer erzwungenen Bereitschaft sowie die dazwischen liegenden graduellen Abstufungen heranziehen;
- zur Zumutbarkeit bzw. Unzumutbarkeit von Arbeitskraftprofilflexibilität;
- zu den sie umschließenden Schwellenwerten, die eine Bereitschaft auslösen oder auslöschen können;
- zu den Bedingungen, die unter Umständen erfüllt oder beseitigt werden müssen, z. B. in Form von finanziellen Anreizen zur Beseitigung von Flexibilitätsbarrieren;

- zu der jeweiligen Sinnhaftigkeit, die unter verschiedenen Gesichtspunkten — z. B. ökonomischen, sozialen, psychologischen — hinterfragt werden und so Aussagen zu einer „maximalen“ und einer „optimalen“ Bereitschaft zur Arbeitskraftflexibilität ergeben kann.

Damit ist im wesentlichen der Rahmen der Problematik des Problemfeldes [26] abgesteckt.

[27] Entschluß zur Erwerbstätigkeit

Nachdem die genannten Grundentscheidungen und Voraussetzungen für eine mögliche Erwerbstätigkeit getroffen bzw. erfüllt sind, ist in diesem Problemfeld der konkrete Entschluß zu treffen, zu einer bestimmten Zeit und in einem bestimmten Raum das vorhandene Arbeitskraftprofil auf dem Arbeitsmarkt anzubieten und in einem Arbeitsverhältnis möglichst viele der Profilelemente mit Wunsch oder Erwartungscharakter zu realisieren.

Die Problematik umfaßt zunächst Bestimmungsgründe, Trägerschaft und Art dieses Entschlusses.

Für die Erörterung der Bestimmungsgründe stehen unterschiedliche, mitunter kontroverse Erklärungsversuche zur Verfügung, z. B.

- klassische und neoklassische Arbeitsangebots-theorien;
- Wahl- und Entscheidungstheorien bezüglich erwerbswirtschaftlicher Arbeit, Lernarbeit i. S. von Bildung und nicht-erwerbswirtschaftlicher bzw. lernorientierter Betätigung (jeweils mit und ohne Gratifikationen);
- Ent- und Ermutigungstheorien;
- Theorien, die den Entschluß aus psychologischer, soziologischer, politökonomischer oder arbeitsmarktpolitischer Sicht erklären.

Die in diesen Theorien herangezogenen Bestimmungsgründe umfassen u. a. Einkommensmotive und -chancen (Gratifikationen, Lebenseinkommen, kontinuierliche/sporadische Einkommen, Familieneinkommen, sonstige Einkommensquellen); die Rentabilität der Ausbildungskosten; Motive und Chancen für personale und soziale Entfaltungsmöglichkeiten; Faktoren, die Lebensbereiche außerhalb erwerbswirtschaftlicher Arbeit betreffen (Bildung, Familie, Freizeit); Personale (Alter, Geschlecht, Familiengröße, Gesundheit, Qualifikation, Erfahrung, Wohn- und Arbeitsort), gruppenspezifische (Klassen- und Schichtzugehörigkeit, konkurrierende Personengruppen mit vergleichbaren Arbeitskraftprofilen) und allgemeine Faktoren (Löhne, Gehälter, Arbeitslosigkeit, Konjunkturlage und -entwicklung, Arbeitsplatzangebot, regionale und sektorale Strukturmerkmale, Informations- und Suchkosten bzw. -hilfen).

Die Trägerschaft des Entschlusses kann bei der betroffenen Person selbst, bei deren Rechtsvertreter oder bei sonstigen Personen oder Institutionen liegen. Die Trägerschaft hängt von verfassungsrechtlichen, arbeitsrechtlichen, bürgerlich-rechtlichen Regelungen sowie den unkodifizierten Rahmenbedingungen ab.

Der Entschluß zu einer Erwerbstätigkeit erfolgt in dynamischer Sicht u. U. nicht endgültig und nur einmal für ein ganzes Erwerbsleben, sondern im Ablauf erfolgen eine Reihe positiver und negativer Entschlüsse.

Die Art des Entschlusses betrifft seine Beeinflussbarkeit, den Autonomiegrad (freiwillig, mehr oder weniger erzwungen) und seinen Vollzug (spontane Entschlossenheit, Risikobereitschaft). Eine weitere Frage ist, ob und in welchem Maße die aufgrund der Zeitpunkt- oder perioden-

bezogenen Entschlüsse zur Erwerbstätigkeit anbietbare Gesamtheit aller Arbeitskraftprofile mit einer irgendwie z. B. normativ festgelegten „Arbeitspotentialgröße“ übereinstimmt bzw. in Übereinstimmung gebracht werden kann. Dabei ist zu bedenken, daß der bisher allenfalls dreidimensional gebrauchte Potentialbegriff (Personen, Zeit, Produktivität) nicht alle quantitativen Aspekte der hinter diesen Entschlüssen stehenden Arbeitskraftprofile und deren Flexibilitätspotentiale abdeckt. Hier bieten sich viele Möglichkeiten, umfassendere Angebotspotentiale zu konstruieren als es bislang gebräuchlich war.

Zu beachten ist schließlich, daß das derart ermittelte Potential an insgesamt anbietbaren Arbeitskraftprofilen innerhalb der Problemfelder Zulässigkeit und Akzeptanz beeinträchtigt werden kann.

[28] Fähigkeit zur erwerbswirtschaftlichen Arbeit

Hier werden die Arbeitskraftprofile der zur Erwerbstätigkeit entschlossenen Personen auf die Fähigkeiten hin überprüft,

- überhaupt eine erwerbswirtschaftliche Arbeit ausüben zu können;
- in einem konkreten Berufsfeld bestehen zu können;
- in einem bestimmten Beruf arbeiten zu können;
- einen gegebenen Arbeitsplatz einnehmen oder
- eine konkrete Arbeitssituation meistern zu können.

Die Fähigkeitsprüfung erstreckt sich dabei auf die Anzahl, die Art und die Anordnung der Profilelemente, ihre Höhe und Gewichtung sowie die dynamischen Veränderungen, d. h. die dazu gehörenden Flexibilitätten. Als Prüfungskriterien kommen dafür Standards (Mindestanforderungen, Obergrenzen) in Frage.

Die Hauptproblematik besteht in der Festlegung, Auslegung und Entwicklung dieser Standards und in ihrer Objektivierbarkeit. Beispielsweise erhebt sich die Frage, bei welchen Graden gesundheitlicher Versehrtheit von Erwerbsminderung bis hin zur Berufs- oder gar Erwerbsunfähigkeit gesprochen werden kann. Als Bestimmungsgründe für die Standards sind u. a. ökonomische, soziale, politische, medizinische Verhältnisse und Erkenntnisse zu nennen. Eine weitere Problematik besteht in den Zusammenhängen zwischen Fähigkeit, Zulässigkeit und Akzeptanz der Arbeitskräfte bzw. ihrer Profilelemente einerseits und in den relevanten Bezügen zu den Arbeitsplätzen und Arbeitsplatzprofilelementen andererseits.

[29] Zulässigkeit von Arbeitskraftprofilelementen, Arbeitskraftprofilen und Personen

Die Zulässigkeitsprüfung bezieht sich auf die zu einer Erwerbstätigkeit entschlossenen und fähigen Personen, insbesondere auf einzelne bzw. die Gesamtheit der Arbeitskraftprofilelemente dieser Personen. Sie erfolgt im Hinblick auf bestehende gesetzliche und andere kodifizierte Vorschriften wie z. B. Arbeitsrecht, Tarifverträge, Unfallverhütungsvorschriften, Schutzvorschriften, Einstellungsverordnungen, Approbationsordnungen, Arbeitserlaubnisse, Freizügigkeitsregelungen und Zuzugssperren. Beispiele für nicht justitiable Zulässigkeitskriterien sind Ehrenkodizes bestimmter Standesorganisationen.

Als Beispiele für unterschiedliche Arten von Zulässigkeit kommen in Betracht:

- Die generelle Zulässigkeit/Unzulässigkeit der Person für eine erwerbswirtschaftliche Arbeit: Verbot von

Kinderarbeit; Vorschriften über die Erwerbstätigkeit von Frauen innerhalb der Mutterschutzfristen und für Jugendliche nach dem Jugendarbeitsschutz; Regelungen im Rahmen von Schutzinteressen für die Person selbst, ihre Kontaktpersonen oder Angehörige ihres sozialen Verbandes, z. B. von Personen, von denen Seuchengefahr ausgeht; Selektionsvorgänge, nach denen bestimmte Personen oder Personengruppen als nicht zulässig für eine erwerbswirtschaftliche Arbeit erachtet werden. Zu erwähnen sind Diskriminierung, geschlossene Arbeitsmärkte und Abschottungen von Teilarbeitsmärkten gegenüber Nachwuchs und Aufsteigern.

- Die Unzulässigkeit für bestimmte Berufsfelder/Ausbildungsgänge: z. B. ein Anstellungsverbot von nachgewiesenermaßen Radikalen im öffentlichen Dienst, die Verwehrung des Zugangs zu den Ausbildungen für bestimmte Berufsfelder, etwa durch den Numerus clausus; das Konkurrenzverbot, das heißt die Verpflichtung, für eine bestimmte Zeit nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht im gleichen Berufsfeld tätig zu werden.
- Die Zulässigkeit/Unzulässigkeit für bestimmte „Berufe“: z. B. das Verbot für Frauen, als katholische Priester tätig zu werden; Konzessionen (für Schankwirte), Befähigungsnachweise (für Richter), Ausbildereignungsverordnungen, Approbationsordnungen (für Ärzte), selektive Berufsverbote.
- Die Zulässigkeit/Unzulässigkeit im Hinblick auf bestimmte Arbeitsplätze: Beschränkungen, in einem bestimmten Raum oder zu einer bestimmten Zeit (bestimmte) Arbeitsplätze einzunehmen; zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Niederlassungsfreiheit, Zugangssperren und Einschränkungen der Freizügigkeit.
- Die Zulässigkeit/Unzulässigkeit von Arbeitssituationen: z. B. das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen, Vorschriften über Monotonie, Streß, Unfallschutz und Gesundheitsgefährdung.

Problematisch sind bei einer Zulässigkeitsprüfung die zugrunde gelegten Normen und die mit ihr beabsichtigten expliziten und impliziten Zwecke (Schutz, Auswahl, Sicherheit, Abschottung, Sicherungen von Privilegien, politische Gründe). Beispielsweise gibt es Normen, die weitgehend eine Schutzfunktion erfüllen sollen, die aber gleichzeitig eine Selektionsfunktion einschließen wie z. B. das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen.

Außerdem ist davon auszugehen, daß das Ergebnis der Zulässigkeitsprüfung auch abhängig ist von der praktischen Anwendung und Auslegung der Zulässigkeitsvorschriften.

[30] Akzeptanz der Arbeitskräfte und ihrer Profilelemente

Nachdem über die „Zulässigkeit“ aufgrund fixierter, nachprüfbarer, meist auch transparenter Normen entschieden wurde, geht es im Problemfeld [30] um die Frage, ob bestimmte Arbeitskräfte und/oder zugehörige Profilelemente (Anzahl, Art, Höhe, Anordnung, Gewichtung und zugehörige Flexibilität) aufgrund spezifischer Verfahrensweisen und Regelungen im Hinblick auf die Gewährung einer Erwerbschance von Individuen, Gruppen, Verbänden, Institutionen, Staat und Gesellschaft akzeptiert werden oder nicht. Dieser Vorgang regelt den direkten Zugang zum „Komparator“ (vgl. Problemfeld [34]), in dem das Arbeitskräfteangebot auf das Arbeitsplatzangebot trifft.

Grundsätzlich ist das Problemfeld „Akzeptanz“ als ein Unkenntnisbereich anzusehen. Die Hauptproblematik besteht in Art, Umfang und Intensität der Akzeptierungsregelungen und -Verfahrensweisen, in deren Bestimmungsgründen, Urhebern und Anwendern sowie in den Auswirkungen auf das mögliche Arbeitskräfteangebot.

Einen der möglichen Zugänge zum Aspekt „Art, Umfang und Intensität“ bieten die Unterscheidungen nach aktiver und passiver Akzeptierung bzw. Nicht-Akzeptierung. Beispielsweise werden im aktiven Fall Zugangsbarrieren bewußt errichtet oder abgebaut, während im passiven Fall tradierte Akzeptierungskalküle unreflektiert übernommen werden und fortwirken. Einen weiteren Zugang bietet die Unterscheidung nach latenter und manifester Akzeptierung. Beispielsweise hat die gesellschaftliche Einstellung zu einer hohen Frauenerwerbsquote eher den Charakter einer latenten Akzeptierung bzw. Ablehnung, während die gesellschaftliche Haltung zu steigender Ausländerbeschäftigung sich z. B. in der Schweiz von latenter zu manifester Nicht-Akzeptierung entwickelte.

Bestimmungsgründe liegen u. a. in den Interessen, Gruppenegoismen, Präferenzen, Privilegien, Images, normativen Bedarfs- und Angebotsvorstellungen sowie in gesellschaftlichen Zielen und Werten. Sie kommen u. a. in Übereinkünften, Gebräuchen und Traditionen, kartellartigen Absprachen, gewerkschaftlichen, parteipolitischen und offiziellen Äußerungen zur Gewährung einer Erwerbschance zum Ausdruck. Urheber für und Anwender der Akzeptierung bzw. Nichtakzeptierung können alle vom Arbeitsmarktgeschehen berührten, betroffenen oder an ihm interessierten Personen und Personengruppen sein. Dabei ist zu unterstreichen, daß die entscheidenden Akzeptierungskriterien und -kalküle nicht in erster Linie arbeitskraftbezogen, sondern hauptsächlich im Interessenfeld der Urheber und Anwender zu suchen sind. In diesem Zusammenhang ist u. a. an alle Formen und Ausprägungen von Diskriminierungen von Arbeitskräften und/oder Arbeitskraftprofilen zu denken. Unter den möglichen Hauptauswirkungen auf das globale und das individuelle Angebot an Arbeitskräften und zugehörigen Profilelementen sind zu nennen: Die Verengung/Ausweitung des Zugangs zu Erwerbschancen sowie die Strukturveränderungen aufgrund dieser Regulierungen, also z. B. die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit durch Akzeptanz von Teilzeitarbeit.

Außerdem soll darauf hingewiesen werden, daß im Akzeptierungsprozeß zwar einzelne Profilelemente und/oder zugehörige Flexibilität nicht akzeptiert werden, aber im Ergebnis dennoch eine Akzeptanz der Arbeitskraft erfolgen kann. Bei der Teilakzeptierung kommt es also darauf an, ob es sich dabei nach den gesetzten Akzeptierungsregeln um unabdingbare (Gesetz des Minimumfaktors, Schlüsselprofilelemente) oder abdingbare Profilelemente handelt. Als unabdingbares Profilelement bei fliegendem Personal gilt z. B. Flugtauglichkeit, als abdingbar höhere Schulbildung. Das Verhältnis zwischen unabdingbaren und abdingbaren Profilelementen ist wandelbar und unterliegt gewissen Toleranzschwellen.

Das Ergebnis des Akzeptierungsvorgangs besteht einerseits aus nichtakzeptierten Arbeitskräften, denen unter den gegebenen Bedingungen der Zugang zu Erwerbschancen verwehrt wird, und andererseits aus Arbeitskräften, die

sich mit dem Prädikat „akzeptiert“ im Komparator als Arbeitskräfte anbieten.

[31] Normen, Wertungen und Zielsysteme, Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung

Erwerbswirtschaftliche Arbeit ist eingebettet in ein Gesellschaftssystem, das somit den gesellschaftlichen Stellenwert von Arbeit, ihre Allokation, Verteilung und Stabilisierung maßgeblich bestimmt. Im wesentlichen machen geographische, ethnologische, ökologische, technologische, institutionelle und kulturelle Voraussetzungen, das politische, rechtliche und sozioökonomische System, die gesellschaftlichen, sozialen, ethnischen, wirtschaftlichen und technischen Normen, Werte und Ziele, die in der jeweiligen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung zum Ausdruck kommen, sowie die Eigentums-, Verfügungs-, Macht- und Konfliktlösungsverhältnisse ein Gesellschaftssystem aus. Zustandekommen, Zusammenwirken und Veränderung dieser gesellschaftlichen Bedingungen werden nicht ausschließlich durch und für erwerbswirtschaftliche Arbeit geprägt.

Dennoch besteht ein Wirkungszusammenhang zwischen dem Gesellschaftssystem und dem hier in den übrigen Problemfeldern beschriebenen System erwerbswirtschaftlicher und kontrahierter Arbeit. Allerdings können hier die nötigen, möglichen und tatsächlichen Ein- und Auswirkungen sowie Rückwirkungen nicht näher spezifiziert und identifiziert werden. Wenn deshalb keine Wirkungsströme zwischen den Problemfeldern [31] bis [33] und den übrigen ausgewiesen werden, soll dies nicht bedeuten, daß es sich um exogene „Datenkränze“ handelt, sondern daß sie bei der theoretischen Auffüllung der einzelnen Problemfelder sachgerecht wieder aufzugreifen sind.

Im Hinblick auf erwerbswirtschaftliche Arbeit können die kodifizierten und unkodifizierten Rahmenbedingungen als Konkretisierungen und Spezifizierungen der gesellschaftlichen Bedingungen gelten.

[32] und [33] Kodifizierte und unkodifizierte Rahmenbedingungen

Erwerbswirtschaftliche Arbeit ist eingebunden in Rahmenbedingungen des jeweiligen Rechtssystems, die sich in kodifizierte, d. h. gesetzte, einklagbare Ge- und Verbote, Verordnungen, Schutzgesetze, und in unkodifizierte einteilen lassen.

Kodifizierte Rahmenbedingungen umfassen vor allem:

- geltendes und gesetztes Recht wie die im Bezugssystem aufgezählten Beispiele;
- Gerichtsbarkeiten, die insbesondere den Bereich der erwerbswirtschaftlichen Arbeit betreffen;
- Institutionen wie Arbeitsministerien und -Verwaltungen, Verbände, Gebietskörperschaften, Schlichtungsstellen, Mitwirkungsgremien;
- Tarifautonomie, Tarifverträge und Tarifparteien (nicht in allen Ländern);
- Betriebsvereinbarungen aller Art, Dienstvorschriften.

Im Problemfeld [32] ist die rechtliche Nominierung des Arbeitslebens angesprochen, die von der Abgrenzung der erwerbswirtschaftlichen Arbeit über deren Gestaltungsformen bis hin zum Arbeitsvertragsgestaltungsrecht reicht.

Unkodifizierte Rahmenbedingungen schließen ein:

- Arbeitsvertraglich nicht festgelegte, aber wirkende, stillschweigend geduldete Regelungen, Gewohnheitsrechte, Besitzstände;

- das Verhältnis von Arbeitskräften bzw. Arbeitsplätzen zueinander charakterisierende Gesetzmäßigkeiten wie Berufsimages, Sozialprestiges, „Hackordnungen“;
- intra- und intersektorale Absprachen, informelle Abmachungen, Empfehlungen, bestimmte Erwerbstätige (nicht) einzustellen bzw. Arbeitsplätze zu boykottieren; Kartelle der Arbeitsmarktparteien, Organisationsgrade und -formen; Initiativen, Interessenvertretungen;
- arbeitsmarktklimatische und „-atmosphärische“ Bedingungen, Tarifklima zwischen den Sozialparteien; „Spielregeln“;
- klischeehafte und stereotype Vorstellungen über erwerbswirtschaftliche Arbeit, Arbeitskräfte und Arbeitsplätze; Standards und Vorurteile; ein Fundus, aus dem Akzeptanz, Zulässigkeit, Zumutbarkeit und Wertigkeit der Arbeit abgeleitet werden;
- im Vorfeld von Kodifizierungen diskutierte Reformbestrebungen; Haltungen von Verbänden, Organisationen, Parteien in arbeitsmarktrelevanten Fragen; Verlagerung des Schwerpunkts der Tarifstrategien von monetären zu arbeitsbedingungsbezogenen Zielsetzungen.

Kodifizierte und unkodifizierte Rahmenbedingungen stellen gleichsam die konstitutive Grundlage und Begrenzung erwerbswirtschaftlicher Arbeit dar. Mit ihrer Wirkung ist grundsätzlich in allen Problemfeldern des Bezugssystems zu rechnen, in einigen markanten Fällen sind spezifische Einwirkungen herausgestellt.

[34] Komparator

Im Komparator werden zulässige und akzeptierte Angebote von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen (mit ihren zugehörigen Profilen und Flexibilitäten) in Offerten umgewandelt und als solche artikuliert, in einen Kombinationskontext gestellt, im Hinblick auf die Bestimmung aller Kombinationsmöglichkeiten zwischen den Offerten verglichen, innerhalb der und zwischen den Offerten bilanziert und möglicherweise für eine tragfähige Kombination abgeglichen. An dieser Stelle kommt es also darauf an, aus allen Kombinationsmöglichkeiten zwischen den Offerten die kontrahierbaren abzuleiten, die zu einem (zumindest gedanklichen) Abschluß von Arbeitskontrakten führen.

Dabei wird unter Artikulation die Quantifizierung, Konturierung und Strukturierung beider Offerten verstanden. Die Offerten können von den tatsächlichen Angeboten abweichen. Beispielsweise kann sich eine Person um mehrere Arbeitsplätze gleichzeitig bewerben, oder hinter mehreren Stellenangeboten kann nur ein einziger Arbeitsplatz stehen.

Der Vergleich dient der Bestimmung aller Kombinationsmöglichkeiten zwischen den Offerten. Als Voraussetzung für den Vergleich ist zunächst Kompatibilität erforderlich, d. h. die beiderseitigen Offerten müssen korrespondierende, vereinbare und kombinierbare Profilelemente aufweisen. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, dann sind diesen Offerten (zunächst) die folgenden Kontrahierungschancen verwehrt. Unter der Vielzahl der gegebenen Kombinationsmöglichkeiten ist auszuwählen, wobei hauptsächlich drei Auswahlvorgänge zu unterscheiden sind: Erstens sind die Offerten auf ihren tatsächlichen Umfang und Inhalt zu reduzieren.

Zweitens sind Einschränkungen der Kombinationsmöglichkeiten z. B. aufgrund von Tarifverträgen sowie Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Drittens stellt sich für die verbleibenden Möglichkeiten die Frage nach den Auswahlkriterien für die zur vertraglichen Vereinbarung führenden Kombinationen. Für den Fall einer zu realisierenden Kombination, also bei Einigung über den Abschluß von Arbeitskontrakten, werden die beiderseitigen Profilelemente im Hinblick auf Höhe, Anordnung und Gewichtung geprüft, ob und wie genau sie übereinstimmen oder ob und wie sie andernfalls in Übereinstimmung gebracht werden können. Ein solcher Abgleich zwischen divergierenden Profilelementen erfolgt durch Ausnutzung vorhandener Flexibilitätsspielräume, die alle fünf Dimensionen der Profile, insbesondere aber die Höhe, die Gewichtung sowie den Verzicht auf Ausschöpfung bzw. das Hinzufügen von Profilelementen betreffen können. Bei fehlenden oder unzulänglichen Flexibilitätsspielräumen kann — trotz Kompatibilität — ein Abgleich unmöglich sein, weil die gegebenen Rigiditäten der Profile einen Abgleich ausschließen.

Das Ergebnis des Vergleichs- und Abgleichsvorgangs bildet die Grundlage für (mögliche) Arbeitskontrakte.

Die Wahrnehmung von Teilaufgaben des Komparators (Artikulation der Offerten, Gegenüberstellung und Bilanzierung, Vergleich sowie Abgleich) kann folgenden Personen oder Instanzen zugeordnet werden: Direkt beteiligt sind:

- Arbeitskraft- und Arbeitsplatzanbieter;
- Instanzen zur Beratung der Arbeitskraft- und der Arbeitsplatzseite, zur Vermittlung zwischen Arbeitskräften und Arbeitsplätzen wie z. B. die Bundesanstalt für Arbeit, Personalberatungsfirmen;
- Leiharbeitsinstanzen zur Überlassung von Arbeitnehmern (mit und ohne Arbeitsplatz), Spezialagenturen z.B. für Künstler;
- Einstellungsinstanzen der Unternehmer, Betriebe, Arbeitsplatzorganisation, z. B. Personalbüros des Arbeitsplatzanbieters; Personalakquisition (Werbung, Information, Beratung, Förderung, Auswahl, Einstellung, Karriereplanung);
- „Agenturen“ für Selbständige, die selbstgeschaffene Arbeitsplätze einnehmen.

Indirekt beteiligt sind:

- Organisierte Vertretungen beider Offerten, wie z. B. Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Berufsverbände, Standesorganisationen und sonstige Organisationen, die die Marktform eines Teilarbeitsmarktes und/oder die dort vorherrschenden Verhaltensweisen mitprägen, z. B. arbeitsmarktbeherrschende Unternehmen, Monopsonisten auf Teilarbeitsmärkten;
- Instanzen der Arbeitsmarktpolitik;
- Planungs-, Prognose-, Politikberatungsinstanzen sowie Institutionen der Arbeitsmarktforschung.

Die Teilaufgaben werden in unterschiedlichen Akzentuierungen wahrgenommen und umfassen u. a. Beratung, Anbahnung von Arbeitsverhältnissen, Bilanzierung, Simulation, Analyse und Vorausschau, arbeitsmarktpolitische Gestaltung und Steuerung sowie Forschung über die angesprochenen Sachverhalte.

Zur Problematik des Komparators:

Als besonderes Problem des Vergleichs beider Angebote ist zu berücksichtigen, daß im Extremfall alle fünf Konstruk-

tionsmerkmale (Anzahl, Art, Höhe, Anordnung und Gewichtung der Profilelemente) der Profile auf beiden Seiten einschließlich der zugehörigen Flexibilitäten sowie deren gemeinsame Ausprägung als Offerten heranzuziehen sind. Angesichts dieser Komplexität bleibt zu prüfen, ob in jedem Falle alle Einzelheiten beider Angebote für eine modellmäßige Abbildung und für eine theoretische Erklärung relevant sind. Ein denkbare Auswahlkriterium könnte ihre jeweilige Bedeutung für das Zustandekommen eines erwerbswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisses sein. Allerdings können die unberücksichtigt gebliebenen Profilmerkmale erst im Verlauf des kontrahierten Arbeitsverhältnisses zum Vergleich und Abgleich herangezogen werden (z. B. in einer Probezeit).

Bevor eine Einigung über neue Arbeitsverhältnisse erzielt werden kann, ist zu klären, welche Verhaltensweisen und Strategien auf beiden Seiten vorherrschen, wie Konkretisierung, Äußerung und Vertretung der beiderseitigen Offerten verlaufen und bestimmt sind sowie welche Realitätsnähe (z. B. Mehrfachbewerbungen, Scheinofferten) ihnen jeweils zukommt. Hier wird einmal die betriebliche Arbeitskräftepolitik entscheidend sein, die inner- und außerbetriebliche Personalbeschaffung, Auswahl, Einstellung, Zuweisung zu betrieblichen Anfangspositionen, Einarbeitung und innerbetriebliche Arbeitskräftebewegungen umfaßt. Die Charakterisierung der Arbeitsplatzangebote bzw. -offenen kann z. B. dadurch erfolgen, daß man „Zusatznachfrage“ zur Erhöhung der Zahl von Arbeitsverhältnissen, „Ersatznachfrage“ zum Ausgleich von (betrieblich gesehen) beendeten Arbeitsverhältnissen, „Hortungs-, Austausch- und Spekulationsnachfrage“ unterscheidet.

Auf der Arbeitskraftseite zum anderen ist die Suche nach Arbeitsverhältnissen u. a. durch Wahlfreiheiten, Kompromißzwänge, den Organisationsgrad, Hilfsinstanzen sowie Häufigkeit vergeblicher Bemühungen um Arbeitsplätze bestimmt. Für alle diese Entscheidungen sind auf beiden Seiten Such- und Informationsprozesse einschließlich ihrer Kosten zu berücksichtigen. Dabei bestehen bei den Parteien unterschiedliche Verpflichtungen, die jeweiligen Arbeitskraft- und Arbeitsplatzofferten vollständig und überschaubar darzulegen. So ist es mitunter schwer feststellbar, welche der jeweiligen Profilelemente von welcher Seite tatsächlich benötigt, welche lediglich in Kauf genommen werden. Da die Arbeitskraftsuche, die Informationsbeschaffung, die Einstellung, Einarbeitung und Bildung von Arbeitsgruppen ebenso Kosten verursachen wie möglicherweise die Entstabilisierung betrieblicher Lohn-, Status- und Hierarchiestrukturen durch Neueinstellungen, kann es u. U. billiger sein, bei gegebenem Arbeitskräfteangebot freie Arbeitsplätze durch innerbetriebliche Umsetzungen zu besetzen.

Weiterhin wäre zu berücksichtigen, auf welcher hierarchischen Ebene, von welchen Machtpositionen aus, mit welchem Rückhalt bei Großorganisationen und mit welchen Verhandlungsspielräumen die Träger der Offerten operieren können. Im Zusammenhang mit den Strategien kommen einerseits Interessen ins Spiel, die über vollkommene, oligopolistische oder monopolistische Marktformen mit entsprechenden Verhaltensweisen entscheiden, andererseits die rechtlichen und kollektiven Regelungen, die die Verfolgung von Strategien und die Einigungsmöglichkeiten reglementieren (vgl. die Ausführungen zu Problemfeld [37]).

Zur Frage der Strategien gehört auch, für welche Profilelemente, bei welcher Verhandlungslage, in welchem Aus-

maß und in welcher Form Übereinstimmung bzw. Mangel an Übereinstimmung der Offerten offenbar wird und wer dies zuerst feststellt. Sofern eine Einigung über die Zuordnung der beiderseitigen Profile nicht ausgeschlossen wird, ist nach den Reaktionsfunktionen auf vorangehende Ungleichgewichts- und Konfliktsituationen zu fragen.

Beim Abgleichsprozeß divergierender Profile ist von besonderem Interesse, ob und welche Profilflexibilitäten (nur auf der Arbeitskraftseite, nur auf der Arbeitsplatzseite, auf beiden Seiten) in welchem Maße eingesetzt werden und zum Tragen kommen, d. h. insbesondere wer hauptsächlich die Anpassungslasten auf sich zu nehmen hat. Dabei ist auch zu bedenken, daß durch die Einigung ursprünglich vorhandene Flexibilitäten soweit eingeengt werden können, daß u. U. spätere Abgleichsprozesse beeinträchtigt werden. Hier stehen nicht Flexibilitäten als besondere Eigenschaften oder Ergebnisse, sondern ihre Beiträge zu Zuordnungs-, Anpassungs- und Abgleichsprozessen im Mittelpunkt. Vorgang und Ergebnis des Abgleichs sind in Abhängigkeit zu sehen von Zielen, Realisierungsmöglichkeiten und Verwirklichungskalkülen.

Übergeordnete Handlungs- und Entscheidungsmaximen können sein:

- Optimalität, z. B. unter der Nebenbedingung einer Frauenerwerbsquote von 50 % soll ein hoher Beschäftigungsstand herrschen;
- Maximalität, z. B. höchstmögliche Zahl an Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften, höchstmöglicher Auslastungsgrad des Arbeitspotentials ohne Nebenbedingungen, Wohlfahrtsmaximierung;
- Minimierung der Friktionen, der Anpassungsvorgänge und -lasten;
- Minimierung der Kosten (individuell, betrieblich, volkswirtschaftlich), z. B. der Such- und Informationskosten;
- Optimierung, Maximierung oder Minimierung von Utility bzw. disutility auf beiden Seiten, z. B. Minimierung des Arbeitsleids, Maximierung der Arbeitsfreude;
- Optimierung der Sicherheit und der Dauer der vereinbarten Arbeitsverhältnisse;
- Soziale Ziele, z. B. erwerbswirtschaftliche Mitbestimmung, Lohngerechtigkeit, Recht auf erwerbswirtschaftliche Arbeit an Arbeitsplätzen.

Selbst wenn Profile und ihre Flexibilitäten den Abschluß eines Vertrages (im Problemfeld [37]) als Verhandlungsergebnis zulassen, können beispielsweise die auf beiden Seiten verfolgten Ziele und Strategien, die arbeitskraftseitig u. a. in den Persönlichkeitsstrukturen, arbeitsplatzseitig u. a. in der Trennung zwischen Arbeitsplatzprofil und dem Träger/Eigentümer der zugehörigen Offerte begründet sein können, das Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen verhindern.

Das Ergebnis des Vergleichs und des Abgleichs kann hauptsächlich gewertet werden im Hinblick auf den Erfüllungsgrad der Erwartungen der beteiligten Personen und Instanzen, auf seinen Gleichgewichts- und Stabilitätscharakter, auf seine Optimalität und auf die Tragfähigkeit der vereinbarten Arbeitsverhältnisse.

Den Zustand der Übereinstimmung kann man als „Gleichgewicht“, „Konsens“, „Konfliktminimum“ definieren, wobei diese Bezeichnungen noch keine Wertungen bedeuten sollen. Vielmehr können Wertungen des Vorgangs und

des Ergebnisses vorgenommen werden, z. B. im Hinblick auf die genannten Entscheidungskriterien oder im Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Ziele. Außerdem sei darauf verwiesen, daß nicht Übereinstimmung aller Offerten, sondern „Ungleichgewichte“ wünschenswert sein können, ganz abgesehen davon, daß in der Realität Konfliktsituationen und Ungleichgewichte vorherrschen.

Da Gleichgewicht bzw. Ungleichgewicht für eine bestimmte Aggregationsebene (Profilelemente, Profile, Profilaggregationen wie sektorale, regionale, volkswirtschaftliche Gesamtheiten) zu definieren sind, braucht z. B. bei gesamtwirtschaftlichem Gleichgewicht in den Teilaggregaten nicht unbedingt auch ein solcher Zustand vorzuliegen.

Die einzelnen Schritte und Mechanismen, die zu dem jeweiligen Resultat führen, sowie der Abgleichvorgang als Ganzes können als bislang noch nicht befriedigend geklärt gelten, es liegen allenfalls Partial- und Spezialanalysen vor. Darunter sind einige Beispiele anzuführen:

- ökonomische Ansätze, Marktmodelle, Anpassungsprozesse wie das Spinnwebtheorem, das Say-Theorem, Absorptions- und Penetrations-Ansätze auf der Arbeitskraft- und auf der Arbeitsplatzseite, „Omnibus-theorien“, Tarifkonfliktlösungsmodelle, collective bargaining;
- statistische Ansätze wie Markov-Prozesse; Warteschlangentheorien ;
- Macht-, Konflikt-, Interessenansätze, die Konzessionsbereitschaft und Kompromißformeln ermitteln; Verhandlungstheorien, Freiwahlansätze;
- Modelle, in denen Strategien, Verhaltensweisen, Aktions- und Reaktionsmuster eingebaut sind, die den Grad der Verhandlungskompetenz und -autonomie berücksichtigen sowie Organisationsgrad und hierarchische Ebenen der Verhandlungsparteien einführen. Hierzu zählen auch Erklärungsansätze, die den Verzicht auf das Angebot bestimmter Profilelemente berücksichtigen, weil deren Durchsetzung für wenig wahrscheinlich gehalten wird, sowie Ansätze, die Modifikationsstufen und Schwellenwerte für bestimmte Profilelemente einführen, wenn bei längerer vergeblicher Arbeitsplatzsuche ein Arbeitsverhältnis angestrebt werden muß bzw. wenn ein längere Zeit vakanter Arbeitsplatz dringend zu besetzen ist.

Im Komparator findet der Übergang von Prozessen, die zur Entstehung der Offerten von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen und deren Zusammenführung zu bestimmten Arbeitskontrakten führen, zu Vorgängen statt, die die direkten Kombinationen von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen in volks- und/oder einzelwirtschaftlichen Produktionsprozessen sowie die Unterbrechung bzw. die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen. Damit ist zugleich die Frage nach dem Stellenwert und Einfluß marktregulierter Vorgänge gestellt.

Zusammenfassend besteht die Entscheidungsaufgabe des Komparators darin, zu klären, wie, welche und wie viele Arbeitsverhältnisse für wen zustande kommen könnten und tatsächlich eingegangen werden. Sie läßt sich in fünf Teilaufgaben untergliedern:

1. *Allokationsvorbereitung*: Bestimmung der Kombinationsmöglichkeiten zwischen den Offerten und Vorbereitung kontraktfähiger Arbeitsverhältnisse;
2. *Potentialnutzung*: Bestimmung von Menge und Struktur des einzusetzenden Qualifikations-, Arbeitskraft-

Potentials und des einzusetzenden Chancen- und Arbeitsplatzpotentials;

3. *Statusdistribution*: Verteilung von Erwerbs- und Beschäftigungschancen zwischen Arbeitskräften und von Beschäftigungs- und Ertragschancen zwischen Arbeitsplatzanbietern, -eignem; Statusdistribution aufgrund erwerbswirtschaftlicher Prozesse;

4. *Gratifikationsfestlegung*: Bestimmung der künftigen Verteilung monetärer und sozialer Gratifikationen und der Erträge aus Arbeitsverhältnissen;

5. *Legitimierung*: Begründung und Rechtfertigung der Unterschiede, Ungleichheiten und Ungleichgewichte bei Allokation, Potentialnutzung, Chancen und Statusdistribution und Gratifikation.

Als Ausgänge des Komparators sind zu nennen:

- Auf dem Hintergrund der gegebenen Aufgaben verlassen ihn einerseits Arbeitskräfte, andererseits Arbeitsplätze, nachdem Einigung über die zu kontrahierende Zuordnung der jeweiligen Profile erzielt wurde.
- Einerseits Arbeitskräfte, andererseits Arbeitsplätze, deren Offerten nicht in einigungsfähige Kombinationen umgesetzt werden konnten.

[35] Unbesetzte Arbeitsplätze, unerledigte Aufgaben

Hier sind drei unterschiedliche Sachverhalte angesprochen: Unbesetzte Arbeitsplätze und/oder unerledigte Arbeitsaufgaben ergeben sich, weil

- a) im Problemfeld [34] einige Arbeitskraft- und Arbeitsplatzofferten, d. h. auch Nachfrage nach Arbeitskräften, nach Berücksichtigung der jeweiligen Profilflexibilitäten und Handlungsspielräume nicht in einigungsfähige Kombinationen umgesetzt werden konnten;
- b) im Problemfeld [37] kein rechtskräftiger Vertrag über mögliche Arbeitsverhältnisse zustande gekommen ist;
- c) im Allokationsprozeß der Profile im Problemfeld [39] noch nicht erledigte/nicht zu erledigende Arbeitsaufgaben aufgetreten sind, denen unbesetzte Arbeitsplätze entsprechen und die eine Änderung der Arbeitsplatzorganisation erforderlich machen, also weder entfallen noch innerbetrieblich mit vorhandenen Arbeitskraft-/Arbeitsplatzkombinationen zu erledigen sind.

Die drei Arten von unbesetzten Arbeitsplätzen bzw. unerledigten Aufgaben sollten zunächst nicht zusammengefaßt werden und dürfen zunächst nicht mit nichtgedeckter, nicht zu deckender Nachfrage nach Arbeitskräften gleichgesetzt werden. Undeckbare Nachfrage bei gegebenen Angebots- und Nachfrageprofilen liegt allenfalls dann vor, wenn Arbeitsplätze den Komparator wegen Profildiskrepanzen unbesetzt verlassen und dies nicht auf friktionellen, time-lag-bedingten Einflüssen beruht, die zwischen Nachfrageäußerung und Arbeitsplatzbesetzung wirken. Unfreiwillig unbesetzte Arbeitsplätze existieren, wenn bei gegebenen Profilen von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften kontraktbereite Beschäftigter und Arbeitskräfte einen rechtswirksamen Arbeitsvertrag gleichwohl nicht zustande brachten.

Die bei der Arbeitsverwaltung registrierten „offenen Stellen“ sind daraufhin zu überprüfen, ob und inwieweit sie unbesetzte Arbeitsplätze und ungedeckte Nachfrage nach Arbeitskräften darstellen. Erklärungsbedürftig ist auch der Zusammenhang, der zwischen Zahl und Art der unbesetzten Arbeitsplätze sowie den Komparatorvorgängen (z. B. Einigungsbereitschaft, Bedeutung von Ungleichgewichten und Konflikten) zu vermuten ist.

Unbesetzte Arbeitsplätze und ihnen entsprechende nicht kombinierbare, nicht kombinierte und weiter zu erledigende Aufgaben verlassen [35] in Richtung Problemfeld [10], in dem über den Fortbestand der Aufgabe und der Arbeitsplätze neu entschieden wird.

[36] Nicht-Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose

Im Problemfeld [36] werden diejenigen Nicht-Erwerbstätigen erfaßt, die im Komparator kein erwerbswirtschaftliches Arbeitsverhältnis realisiert haben, die in [37] kein rechtskräftiges Vertragsverhältnis eingegangen sind oder die im Zuge der Entscheidungen in [38], [39] und [41] ihr Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis beendet haben oder beenden mußten. Je nach der Zuordnungsart dieser Nicht-Erwerbstätigkeit können unterschiedliche Personkreise herausgestellt werden:

- komparatorbedingte Nicht-Erwerbstätigkeit ist z. B. zurückzuführen auf Profildiskrepanzen (Zahl, Art, Anordnung, Höhe und Gewichtung einschließlich Flexibilitätsspielräumen), wobei es zahlenmäßige Arbeitsplatzdefizite auf unterschiedlicher Aggregations-ebene geben kann; auf die Strategien der Arbeitsplatz- und/oder der Arbeitskraftanbieter (z. B. unterschiedliche Fähigkeiten, die jeweiligen Profile zu „vermarkten“) und/oder auf die beeinträchtigte Funktionsfähigkeit der Komparatorinstanzen (z. B. unzureichende Leistungsfähigkeit der Vermittlung zwischen den Arbeitskräften und Arbeitsplätzen);
- vertragsbedingte Nicht-Erwerbstätigkeit ist z. B. zurückzuführen auf Einigungsmängel bei der Kodifizierung des Vertragsverhältnisses und/oder der Vertragsinhalte (z. B. werden Werksverträge geboten, jedoch Arbeitsverträge gesucht, ohne daß trotz Profilübereinstimmung ein Kontrakt geschlossen wird). Nicht-Erwerbstätigkeit von Personen, die innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen und andere Änderungsprozesse ihrer Profile abrechnen, unterbrechen oder beenden und dann kein erwerbswirtschaftliches Arbeitsverhältnis bekommen, eingehen oder fortsetzen, kann z. B. zurückzuführen sein auf Mangel an Arbeitsplätzen, fehlende Bereitschaft, solche Erwerbstätigen in Arbeitsverhältnisse zu übernehmen oder auf eigenen Entschluß der Arbeitskräfte.
- Nicht-Erwerbstätigkeit von Personen, bei denen eine Kombination mit bestimmten Aufgabenerledigungen an bestimmten Arbeitsplätzen nicht realisiert wird bzw. bei denen eine funktionsfähige Kombination aufgelöst und das Arbeitsverhältnis abgebrochen wird, kann zwei mögliche Ursachen haben. Der Fall der faktischen Nicht-Kombinierbarkeit kann zurückgehen auf unzureichende Transparenz, Informationsmängel und Irrtümer über die tatsächlichen Profile von Erwerbstätigen und/oder Arbeitsplätzen mit zugehörigen Aufgaben (z. B. unzureichende Stellen- oder Aufgabenbeschreibung) oder auf profil-exogene Gründe auf beiden Seiten (z. B. Entziehung der Kontraktgrundlagen durch Katastrophen, Krieg, höhere Gewalt). Der Fall der Auflösung bestehender Kombinationen und zugehöriger Arbeitsverhältnisse kann sich ergeben aus Veränderungen der Profile der Erwerbstätigen und/oder der Arbeitsplätze wie z. B. Änderung von Art, Menge und Zeitraum der Produktion, Änderung der Leistungsziele und -normen, der Arbeitsbedingungen, Arbeitskraftprofiländerungen wie Berufs-, Erwerbsunfähigkeit, Krankheit. Bestimmte Kombinationen können durch andere Rahmenbedingungen nicht mehr möglich sein (Jugendarbeitsschutz).

Folgende Punkte sind zur Problematik zu rechnen:

Der gesamte Personenkreis der Nicht-Erwerbstätigen, die sich zunächst im Komparator angeboten haben, setzt sich zusammen aus:

- Personen, die endgültig und vollständig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (z. B. Rentner, Erwerbsunfähige, Personen, denen die Arbeitserlaubnis entzogen worden ist, Personen, die ihre Rolle außerhalb erwerbswirtschaftlicher Arbeit neu definieren);
- Personen, die grundsätzlich arbeiten wollen/müssen und bezogen auf ihre Arbeitskraft und/oder ein korrespondierendes Arbeitsplatzprofil bedingungslos (im Sinne vollständiger Flexibilität), bedingt oder mit starrem Profil, fixierten Erwartungen an Arbeitsplatzprofile erneut Arbeitsverhältnisse suchen;
- Personen, die die Suche unterbrechen, weil sie entmutigt sind oder die Suche für aussichtslos oder nicht mehr opportun halten.
- „arbeitslose“ Personen, die schon ein konkretes Arbeitsplatzangebot haben, aber noch kein Arbeitsverhältnis eingegangen sind.

Ein weiteres Problem besteht in der statistischen Erfassung der Nicht-Erwerbstätigen. Dabei ist zu fragen, ob und in welchem Maß die in den amtlichen Statistiken ausgewiesene Arbeitslosigkeit Höhe, Art, Struktur und Entwicklung der Nicht-Erwerbstätigkeit widerspiegelt. Gemessene Nicht-Erwerbstätigkeit kann auch im Hinblick auf ihre Brauchbarkeit als Indikator des Beschäftigungsgrades problematisiert werden.

Weiterhin ist zu denken an die individuelle und gesellschaftliche Einschätzung der Nicht-Erwerbstätigkeit i. S. von Arbeitslosigkeit und ihre Bewältigung durch Individuen und Gesellschaft. Bei der arbeitsmarktpolitischen Bewältigung der Arbeitslosigkeit spielen Verfügbarkeit und Vermittelbarkeit von Arbeitslosen, die Zumutbarkeit und Akzeptanz von Arbeitsplatzprofilen sowie die Dringlichkeit der Arbeitssuche in Abhängigkeit von Art, Höhe und Dauer der Lohnersatzleistungen, Arbeitslosenunterstützungen, Eigenmittel und der gegebenen Subsistenzniveaus eine besondere Rolle.

Der Ausgangsstrom von Nicht-Erwerbstätigen wird zur Bevölkerung im Inland zurückgeführt. Die Bedingungen für ihren Wiedereintritt in erwerbswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse in der nächsten Periode hängen von allen Schritten des Schemas ab.

[37] Bestimmung des Vertragsverhältnisses, der Vertragstypen und der Vertragsinhalte

Nachdem im Komparator Einigung über die Zuordnung von Arbeitskraft- und Arbeitsplatzprofilen hergestellt wurde, geht es nun um die vertragliche Fixierung dieses Verhältnisses, d. h. insbesondere um die rechtliche Absicherung und Ausgestaltung der gefundenen Einigungsformel. Derartige Vertragsverhältnisse zielen hauptsächlich darauf ab, die beabsichtigten Arbeitsverhältnisse effektiv werden zu lassen:

- Erstens geht es darum, insbesondere den abhängig Beschäftigten bestimmte Ansprüche z. B. auf Gratifikationen, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, den Eigentümern/Anbietern der Arbeitsplätze bestimmte Ansprüche z. B. auf Anwesenheit, Aufgabenerledigung und Arbeitsproduktivität zu sichern;
- zweitens ist die Kontinuität und ggf. Dauerhaftigkeit der zu kontrahierenden Kombinationsform zu gewährleisten;

- drittens sind möglicherweise rechtsunkundige Vertragsparteien und mittel- wie unmittelbar betroffene Dritte zu schützen;
- viertens sollen durch die Festlegung der Bedingungen für Ablauf und Beendigung der Arbeitsverhältnisse präzise, einklagbare Konfliktlösungsmechanismen und -ergebnisse ermöglicht werden.

Wesentliche Typen für solche Verträge sind Standardarbeits-, Sonderarbeits-, Dienst-, Werk- und Zeitarbeitsverträge, Ausbildungsverträge sowie die Selbstkontraktionen von Personen mit eigenen Arbeitsplätzen, z. B. Selbständige. Hinzu kommen Arbeitsverhältnisse, bei denen eine vertragliche Absicherung lückenhaft ist, nicht dem Standard entspricht, ihm teilweise widerspricht, überhaupt nicht möglich oder nicht vorgesehen ist.

Als Vertragsinhalte sind die Bedingungen für Beginn, Ablauf und Beendigung von Arbeitsverhältnissen anzusehen. Zu den herkömmlichen Inhalten zählen u. a. Fristigkeiten, Arbeitsort(e), Arbeitszeit(en), Aufgabenerledigung, bestimmte Arbeitsbedingungen, Gratifikationen (Lohn/Gehalt, Sonderzuwendungen, Treueprämien, monetäre Vor- und Fürsorgeleistungen), Sanktionen und Kündigungsvorschriften.

Die Problematik liegt u. a. in folgenden Punkten:

Das Ausmaß der Vertragsfreiheit (Abschluß-, Partner-, Inhalts-, Form-, Abänderungs- und Aufhebungsfreiheit) ist in einem Abhängigkeitsverhältnis von allen arbeits-, sicherungs- und versorgungsrechtlichen Regelungen, den staatlichen Zielen und Aufgaben, der Tarifautonomie der Tarifparteien sowie den Kontrahierungswünschen und -zwängen der Arbeitskräfte und Arbeitsplatzanbieter bzw. -eigentümer zu sehen. Die jeweils vorhandenen Vertragsfreiheiten spiegeln die unterschiedlichen Interessensstandpunkte der genannten Beteiligten wider.

Auf der einen Seite stehen Kollektivregelungen, z. B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Standardarbeitsverträge für bestimmte Gruppen, durch die Arbeitsbedingungen, Einkommen und das Verhältnis von Arbeitszeit zu Nichtarbeitszeit sowie globale Beschäftigungsrechte und -pflichten festgelegt und kontrahiert werden, auf der anderen Seite Individualverträge. Daraus ergibt sich insbesondere das Problem, daß von diesem Rahmen abweichende individuelle Wünsche nicht oder allenfalls teilweise — z. B. in außer- und übertariflicher Regelung — berücksichtigt werden können.

Die Einschränkungen der Vertragsfreiheit äußern sich ferner darin, daß sehr enge Normierungen die Art der Vertragstypen einschränken, so daß viele Kontraktformen nicht zum Tragen kommen können (z. B. Gesellschaftsverträge zwischen abhängig Beschäftigten). Die Enge der herkömmlichen Vertragstypen ist durch zunehmende Anwendung von Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträgen und Zeitverträgen einerseits, durch den Drang nach Modifikationen und Umgehungsversuchen andererseits in Frage gestellt.

Weiterhin wird die Vertragsfreiheit durch bestimmte Kontrahierungszwänge oder -auflagen eingeschränkt. Auf der Arbeitskraftseite ist beispielsweise zu denken an Wettbewerbsverbote und Schweigepflichten nach Beendigung der Arbeitsverhältnisse, auf der Arbeitsplatzseite an Beschäftigungsaufgaben und Pflichtarbeitsplätze für Behinderte. Solche Kontrahierungszwänge können erhebliche Flexibilitätsbarrieren einerseits, Fluktuationshemmnisse andererseits bedeuten. Zu den Inhaltsbeschränkungen zählen

Laufbahnordnungen, durch die die Arbeitsplatzbesetzungsmöglichkeiten eingeengt werden.

Die Abänderungs- und die Aufhebungsfreiheit bei diesen Vertragsverhältnissen umfaßt u. a. das Problem, daß Abänderungsmöglichkeiten die betriebliche Anpassungsfähigkeit beeinflussen und daß über die Kündigungsregelungen arbeitsmarktferne Zielsetzungen ins Spiel kommen. Zu bedenken ist dabei, daß die mit Verschärfungen der Aufhebungsmöglichkeiten unter Umständen verbundenen Interessenkollisionen zu veränderten Reaktionen beim Zustandekommen neuer Arbeitsverhältnisse führen.

Zur Problematik rechnen auch die Offenheit bzw. Geschlossenheit der Vertragsinhalte und der Grad ihrer Verbindlichkeit für die Vertragsparteien, insbesondere die Vertragstreue beider Seiten.

Hierher gehört auch die Frage, inwieweit diese vertraglichen Vereinbarungen zur Stabilisierung bzw. Destabilisierung von Arbeitsmarktstrukturen, Arbeitsprozeßstrukturen und Sozialstrukturen, z. B. im Hinblick auf Einkommen, Status, Hierarchie beitragen.

Schließlich sind Vereinbarungen über Arbeitsverhältnisse mit aufgeschobener Wirksamkeit zu berücksichtigen, bei denen im Komparator (Problemfeld [34]) noch keine vollständige Zuordnung der Arbeitskraft- und Arbeitsplatzprofile erfolgte. Zu denken ist an Auflagen, bestimmte Profilelemente hinzuzufügen oder ruhen zu lassen, damit der Vertrag wirksam werden kann.

Kommt ein Vertragsverhältnis zwischen Arbeitskraft- und Arbeitsplatzseite nicht zustande, sind die betroffenen Arbeitskräfte und Arbeitsplätze den Problemfeldern [35] und [36] zuzuordnen.

[38] Konstituierung und/oder Modifizierung der Profile von Erwerbstätigen und/oder Arbeitsplätzen im Hinblick auf den Arbeits- und Produktionsprozeß

Im Problemfeld [38] geht es sowohl um die Ausgestaltung bzw. Hinzufügung weiterer Profilelemente (Konstituierung) als auch um Änderungen der gegebenen Profile (Modifikation, Austausch, Hinzufügen) von Erwerbstätigen und/oder Arbeitsplätzen im Hinblick auf deren Kombination. Derartige Vorgänge können vertraglich festgelegt sein (z. B. in Ausbildungs-, Anlernverträgen; Prokura bei Bewährung; Spezialeinrichtungen an Arbeitsplätzen für Behinderte); sie können dem Produktionseinsatz vorgeschaltet sein (z. B. Einarbeitung, Referendarzeit, Trainee-Programme); sie können sich während des Kombinationsprozesses von Erwerbstätigen mit der Aufgabenerledigung an Arbeitsplätzen als notwendig oder gewünscht herausstellen (z. B. Freistellung von erwerbswirtschaftlicher Arbeit zu Bildungszwecken, Fortbildung und Umschulung in Unternehmenskompetenz; Arbeitsplatzgestaltung im Hinblick auf den Lärmpegel, die Lohnart).

In diesem Zusammenhang sind folgende Problematisierungen angebracht:

Gezielte Konstituierung und/oder Modifizierung von Profilen umfassen nicht nur die herkömmlichen Qualifikationsmaßnahmen für Erwerbstätige (Veränderung der Qualifikationsprofile nach [22]), sondern sowohl das Arbeitskraftprofil nach [25] als auch das Arbeitsplatzprofil nach [14]. Im Hinblick auf die in den Komparator eingebrachten Profile und die kontrahierten Profilkombinationen können durch solche Änderungen sowohl Verbesserungen (z. B. Höherqualifizierung der Person) als auch Verschlechterungen (z. B. De- und Entquali-

fizierung der Person, Reduktion vollwertiger auf einfache Tätigkeit) für Arbeitskraft- bzw. Arbeitsplatzprofile herauskommen. Ebenso wie die Anpassung der genutzten Arbeitskraftprofile auf die spezifische Aufgabenerledigung zu problematisieren ist, kann dies bei der Arbeitsplatzzurichtung auf bestimmte Arbeitskräftegruppen geschehen. Bei all diesen Vorgängen bedarf es griffiger Bewertungskriterien für die Nettoveränderung der beiderseitigen Profile von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen.

Die Kompetenz, Änderungen der Arbeitskraft- und/oder Arbeitsplatzprofile herbeizuführen, kann sich aus den Arbeitskontrakten, den kodifizierten wie unkodifizierten Rahmenbedingungen (z. B. Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge), aus den Verfügungsverhältnissen über Arbeitsplätze sowie den Arbeitsmarktbedingungen ergeben. Besondere Bedeutung kommt den Regelungsmechanismen zu, die über die Verteilung dieser Kompetenz — z. B. Gleichverteilung zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsplatzgeignern — entscheiden. Während konkrete Arbeitsplatzprofiländerungen in der Regel „vor Ort“ stattfinden, ist die Änderung von Arbeitskraftprofilen am Arbeitsplatz, im Betriebsbereich, in geteilter Kompetenz z. B. im dualen System oder überbetrieblich institutionalisierbar.

Profiländerungsmaßnahmen können im Hinblick auf Formalisierungen (Organisation, Wiederholungen, Zielbestimmungen, Kosten) und Zertifizierung betrachtet werden. Schließlich kommt dem Verhältnis formalisierter zu nicht formalisierten Lernprozessen (Ausbildungsplan, training on the Job, learning by doing) und der Beziehung innerbetrieblicher zu außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen (komplementär, additiv, baukastenförmig) Bedeutung zu.

Die Ausgänge des Problemfeldes umfassen einerseits Erwerbstätige und Arbeitsplätze, an denen mit bestimmten Produktions- und Leistungszielen Aufgabenerledigungen geplant sind, andererseits Erwerbstätige bzw. Arbeitsaufgaben an Arbeitsplätzen, deren Kombination in der Produktion nicht mehr vorgesehen ist und über die in den Problemfeldern [40] und [41] weiter entschieden wird.

[39] Allokation der Profile von Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen — Produktion von Gütern und Diensten

In [39] werden die kontrahierten Profile von Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen vertragsgemäß zur Erstellung von Gütern und Diensten kombiniert. Die Durchdringung und Beschreibung dieses komplexen Problemfeldes bereitet besondere Schwierigkeiten.

39.1 Herbeiführung der arbeitswirtschaftlichen Profilkombinationen

Zunächst ist im Zuge der Allokation der gegebenen Profile die Interaktion zwischen Erwerbstätigen, Arbeitsplätzen und Aufgabenerledigung herbeizuführen. Damit besteht für die bisher nur markt- und vertragsmäßig aneinandergebundenen Erwerbstätigen- und Arbeitsplatzprofile ein Wirkungs- und Bedingungsgefüge, das die letzte Voraussetzung für erwerbswirtschaftliche und produktionsbezogene Arbeit darstellt. Entweder passen die beiderseitigen Profile von vornherein exakt zueinander oder die Profile werden durch Ausschöpfung vorhandener Flexibilitätsspielräume zur Deckung gebracht. Im letzteren Fall ist danach zu unterscheiden, ob nur bei den jeweiligen Erwerbstätigen Flexibilität gefordert und eingesetzt

wird, ob dies nur bei den jeweiligen Arbeitsplätzen erfolgt oder ob sowohl Erwerbstätigen- als auch Arbeitsplatzprofil-Flexibilität ausgenutzt werden. Von Interesse ist dabei das jeweilige Verhältnis von realisierter zu noch möglicher Gesamtflexibilität und der jeweilige Grad ihrer Ausschöpfung. Denkbar sind auch Profilkombinationen, die durch überstehende Profile auf der einen oder anderen Seite gekennzeichnet sind oder bei denen sich ein Deckungsverhältnis erst im Zuge des Produktionsprozesses bildet.

Problematisch ist bei dem Interaktionsverhältnis u. a., welche Bedingungen und Wirkungen auftreten, wer sie setzt bzw. auslöst und wer sie hinnehmen muß. Prinzipiell bestehen also auf der Erwerbstätigen- wie auf der Arbeitsplatzseite Einwirkungs- und Beeinflussungsmöglichkeiten auf die jeweils anderen Profile und auf die Profilkombination. Arbeitskraft- und arbeitsplatzseitig ist dabei zu klären, wer agiert bzw. reagiert (z. B. Erwerbstätige, ihre Interessenverbände in- und außerhalb der Organisationseinheit, andere gleich-, über- oder untergeordnete Arbeitsplatzinhaber, Beschäftigter, Arbeitsplatzzeiger, Vorgesetzte, Management, Arbeitsplatzorganisateure, Unternehmensverbände oder auch der Arbeitsplatz allein durch seine Technostruktur).

Eine Eigentümlichkeit der Profilallokation liegt darin, daß bei dem Arbeitsplatzprofilelement Aufgabe bzw. Leistungsziel bestehende Flexibilitäten (z. B. geringe Bestimmtheitsgrade der Leistungsziele, weitgehend offene Aufgabengebiete) in besonderem Maße zur Herstellung und zum Bestand des jeweiligen Kombinationsverhältnisses beitragen. Sofern die Kombination nur unter Ausnutzung vorhandener Flexibilitätsspielräume herbeigeführt werden kann, stellt sich die Frage, welche Seite mit welchen Kosten und Erträgen Flexibilitätsbeiträge leisten will oder muß und wie diese untereinander geteilt sowie ggf. auf Dritte verteilt werden.

39.2 Produktion von Gütern und Diensten, Aufgaben-erledigung, Arbeitsprozeß

Nachdem die arbeitswirtschaftlichen Profilkombinationen etabliert worden sind, werden sie nun im Produktionsprozeß eingesetzt. Als charakteristische Bestimmungsgründe des Produktionsprozesses kommen in Betracht:

- Technische Einrichtungen, Kapitalausstattung, Investitionen, technisch-organisatorisches Know-how, Betriebs- und Arbeitsmittel, Bezugspunkte und Gegenstände der Arbeit wie Sachen, Symbole, Menschen;
- Fertigungs-, Produktionsverfahren, Technisierungs- und Mechanisierungsgrad;
- Art der Tätigkeit, wie z. B. Planung, Vorbereitung, Fertigung, Dienste leisten, Verteilen, Nachbereiten, Kontrollieren, Reparieren, Warten;
- Aufbau- und Ablauforganisation des Arbeitsprozesses, Kooperationsformen, Einzel-, Gruppenarbeit, Arbeitsgestaltung, Arbeitsteilung, Arbeitszerlegung.

In den Produktionsprozeß gehen sowohl die Ziele von Erwerbstätigen und Arbeitsplatzzeignern bzw. -anbietern als auch bestimmte Prinzipien der Zielerreichung ein. Es bedarf spezifischer Kriterien, ob und inwieweit die jeweiligen Zielbündel und Verwirklichungsprinzipien im Produktionsprozeß zum Tragen kommen und erreicht werden. Für Erwerbstätige können solche Kriterien sein: Arbeitsplatzsicherheit, hohe, gleichmäßig steigende Löhne, vollwertige Arbeit, lernintensive Arbeitsprozesse, Arbeitszufriedenheit, Mitwirkungsrechte, Selbstbestätigung bis hin zur Selbstverwirklichung. Für Arbeitsplätze können

solche Kriterien sein: Produktivität, technische Effizienz, Rentabilität, Wirtschaftlichkeit, Kapazitätsauslastung, Realisierungsgrad der Produktions- und Leistungsziele, Absentismus, inner- und außerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (Zahl der Personen, Häufigkeit des Wechsels), Gefährlichkeitsgrad, Unfallhäufigkeit, Dauer und Häufigkeit von Arbeitskämpfen.

Menschliches Arbeiten im erwerbswirtschaftlichen Sinne impliziert zumindest einen Erfüllungsprozeß für in den Arbeitsplatzprofilen festgelegte Postulate (z. B. Leistungsziele, Anwesenheit am Arbeitsort, Arbeitsbereitschaft), wobei die Festlegung der Profilelemente mit Postulatscharakter sich von völlig autonomer Setzung durch den Erwerbstätigen über seine Mitwirkung daran, über komparator- und/oder vertragsmäßige Einigung, über mehr oder weniger vollständige Akzeptanz bis hin zur bedingungslosen und vollständigen Hinnahme bewegen kann. Konstitutiv für erwerbswirtschaftliche Arbeit in diesem Sinne ist ein Interaktionsverhältnis zwischen Erwerbstätigen, Arbeitsplätzen und Postulatserfüllung, z. B. durch Aufgabenerledigung. Erwerbswirtschaftliche Arbeit setzt also Arbeitsplätze und einen Beitrag zum Produktionsprozeß voraus. Dabei ist menschliches Arbeiten nicht nur zu sehen als Mobilisierung von Leistungsvermögen und Produktivkraft für Produktionen/Einkommenserwerb, sondern auch als Daseinsform, als eine Möglichkeit zur Eigenidentifikation, Partizipation sowie zur personalen und sozialen Entfaltung. Arbeit umfaßt also auch den Erfüllungsprozeß für die in den Problemfeldern [19] ff. angelegten Bedarfe, Ziele und Erwartungen.

Der Arbeitsprozeß bedarf der Organisation, die sich in räumlicher, zeitlicher, sachlicher, technischer und personeller Hinsicht auf Arbeitsteilung, Arbeitszerlegung und Arbeitsverbindung erstrecken kann. Im Rahmen der Organisation ist die Steuerung des Arbeitsprozesses von Bedeutung, die sowohl im Hinblick auf Erwerbstätige als auch auf Arbeitsplätze von vollständiger Fremdsteuerung (z. B. durch Arbeitsplatzzeiger, Unternehmer bzw. Unternehmensleitungen, Tarifparteien, Aufsichtsbehörden) über partizipierende Steuerung bis hin zur Selbststeuerung reicht (z. B. Selbständige, Angehörige bestimmter freier Berufe; erwerbswirtschaftliche Arbeit im Rahmen von Werkverträgen; individuelle, kollektive und/oder kooperative Eigenregie der Arbeitenden; Arbeitsverhältnisse, die zum Teil selbständige, zum Teil abhängige Arbeit in einer Person umfassen). Wesentlicher Bestandteil der Steuerung ist die Kontrolle des Ablaufs, des Vollzuges und des Ergebnisses von Arbeitsprozessen.

Aufgrund der sozioökonomischen und technologischen Entwicklung unterliegt der Arbeitsprozeß dynamischen Veränderungen und Innovationen, deren Wirkungs- und Bedingungsgefüge insbesondere im Hinblick auf Erwerbstätige, Arbeitsplätze und deren Zusammenwirken weiter zu klären ist.

Im Rahmen ihrer Qualifikations- und Arbeitskraftprofile stellen Erwerbstätige dem Arbeits- und Produktionsprozeß insbesondere geistiges und körperliches Leistungsvermögen, ihre Zeit, ihre Arbeitsbereitschaft und -motivation, ihre Anwesenheit an einem Arbeitsplatz, ihre Einsatzbereitschaft im Bedarfsfall, einen bestimmten Grad der Identifikation mit der Aufgabe, Lernwillen und eine bestimmte Bereitschaft zur Änderung ihrer Arbeitskraftprofile zur Verfügung. Für den mengenmäßigen und qualitativen Einsatz der Profilvermögen von Erwerbstätigen ist zu klären, was und wieviel von ihrem potentiellen Arbeitshandeln im Arbeitsprozeß eingesetzt und abgerufen wird,

wird, ob dies nur bei den jeweiligen Arbeitsplätzen erfolgt oder ob sowohl Erwerbstätigen- als auch Arbeitsplatzprofil-Flexibilität ausgenutzt werden. Von Interesse ist dabei das jeweilige Verhältnis von realisierter zu noch möglicher Gesamtflexibilität und der jeweilige Grad ihrer Ausschöpfung. Denkbar sind auch Profilkombinationen, die durch überstehende Profile auf der einen oder anderen Seite gekennzeichnet sind oder bei denen sich ein Deckungsverhältnis erst im Zuge des Produktionsprozesses bildet.

Problematisch ist bei dem Interaktionsverhältnis u. a., welche Bedingungen und Wirkungen auftreten, wer sie setzt bzw. auslöst und wer sie hinnehmen muß. Prinzipiell bestehen also auf der Erwerbstätigen- wie auf der Arbeitsplatzseite Einwirkungs- und Beeinflussungsmöglichkeiten auf die jeweils anderen Profile und auf die Profilkombination. Arbeitskraft- und arbeitsplatzseitig ist dabei zu klären, wer agiert bzw. reagiert (z. B. Erwerbstätige, ihre Interessenverbände in- und außerhalb der Organisationseinheit, andere gleich-, über- oder untergeordnete Arbeitsplatzinhaber, Beschäftigter, Arbeitsplatzzeiger, Vorgesetzte, Management, Arbeitsplatzorganisateure, Unternehmensverbände oder auch der Arbeitsplatz allein durch seine Technostruktur).

Eine Eigentümlichkeit der Profilallokation liegt darin, daß bei dem Arbeitsplatzprofilelement Aufgabe bzw. Leistungsziel bestehende Flexibilitäten (z. B. geringe Bestimmtheitsgrade der Leistungsziele, weitgehend offene Aufgabengebiete) in besonderem Maße zur Herstellung und zum Bestand des jeweiligen Kombinationsverhältnisses beitragen. Sofern die Kombination nur unter Ausnutzung vorhandener Flexibilitätsspielräume herbeigeführt werden kann, stellt sich die Frage, welche Seite mit welchen Kosten und Erträgen Flexibilitätsbeiträge leisten will oder muß und wie diese untereinander geteilt sowie ggf. auf Dritte verteilt werden.

39.2 Produktion von Gütern und Diensten, Aufgaben-erledigung, Arbeitsprozeß

Nachdem die arbeitswirtschaftlichen Profilkombinationen etabliert worden sind, werden sie nun im Produktionsprozeß eingesetzt. Als charakteristische Bestimmungsgründe des Produktionsprozesses kommen in Betracht:

- Technische Einrichtungen, Kapitalausstattung, Investitionen, technisch-organisatorisches Know-how, Betriebs- und Arbeitsmittel, Bezugspunkte und Gegenstände der Arbeit wie Sachen, Symbole, Menschen;
- Fertigungs-, Produktionsverfahren, Technisierungs- und Mechanisierungsgrad;
- Art der Tätigkeit, wie z. B. Planung, Vorbereitung, Fertigung, Dienste leisten, Verteilen, Nachbereiten, Kontrollieren, Reparieren, Warten;
- Aufbau- und Ablauforganisation des Arbeitsprozesses, Kooperationsformen, Einzel-, Gruppenarbeit, Arbeitsgestaltung, Arbeitsteilung, Arbeitszerlegung.

In den Produktionsprozeß gehen sowohl die Ziele von Erwerbstätigen und Arbeitsplatzzeignern bzw. -anbietern als auch bestimmte Prinzipien der Zielerreichung ein. Es bedarf spezifischer Kriterien, ob und inwieweit die jeweiligen Zielbündel und Verwirklichungsprinzipien im Produktionsprozeß zum Tragen kommen und erreicht werden. Für Erwerbstätige können solche Kriterien sein: Arbeitsplatzsicherheit, hohe, gleichmäßig steigende Löhne, vollwertige Arbeit, lernintensive Arbeitsprozesse, Arbeitszufriedenheit, Mitwirkungsrechte, Selbstbestätigung bis hin zur Selbstverwirklichung. Für Arbeitsplätze können

solche Kriterien sein: Produktivität, technische Effizienz, Rentabilität, Wirtschaftlichkeit, Kapazitätsauslastung, Realisierungsgrad der Produktions- und Leistungsziele, Absentismus, inner- und außerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (Zahl der Personen, Häufigkeit des Wechsels), Gefährlichkeitsgrad, Unfallhäufigkeit, Dauer und Häufigkeit von Arbeitskämpfen.

Menschliches Arbeiten im erwerbswirtschaftlichen Sinne impliziert zumindest einen Erfüllungsprozeß für in den Arbeitsplatzprofilen festgelegte Postulate (z. B. Leistungsziele, Anwesenheit am Arbeitsort, Arbeitsbereitschaft), wobei die Festlegung der Profilelemente mit Postulatscharakter sich von völlig autonomer Setzung durch den Erwerbstätigen über seine Mitwirkung daran, über komparator- und/oder vertragsmäßige Einigung, über mehr oder weniger vollständige Akzeptanz bis hin zur bedingungslosen und vollständigen Hinnahme bewegen kann. Konstitutiv für erwerbswirtschaftliche Arbeit in diesem Sinne ist ein Interaktionsverhältnis zwischen Erwerbstätigen, Arbeitsplätzen und Postulatserfüllung, z. B. durch Aufgabenerledigung. Erwerbswirtschaftliche Arbeit setzt also Arbeitsplätze und einen Beitrag zum Produktionsprozeß voraus. Dabei ist menschliches Arbeiten nicht nur zu sehen als Mobilisierung von Leistungsvermögen und Produktivkraft für Produktionen/Einkommenserwerb, sondern auch als Daseinsform, als eine Möglichkeit zur Eigenidentifikation, Partizipation sowie zur personalen und sozialen Entfaltung. Arbeit umfaßt also auch den Erfüllungsprozeß für die in den Problemfeldern [19] ff. angelegten Bedarfe, Ziele und Erwartungen.

Der Arbeitsprozeß bedarf der Organisation, die sich in räumlicher, zeitlicher, sachlicher, technischer und personeller Hinsicht auf Arbeitsteilung, Arbeitszerlegung und Arbeitsverbindung erstrecken kann. Im Rahmen der Organisation ist die Steuerung des Arbeitsprozesses von Bedeutung, die sowohl im Hinblick auf Erwerbstätige als auch auf Arbeitsplätze von vollständiger Fremdsteuerung (z. B. durch Arbeitsplatzzeiger, Unternehmer bzw. Unternehmensleitungen, Tarifparteien, Aufsichtsbehörden) über partizipierende Steuerung bis hin zur Selbststeuerung reicht (z. B. Selbständige, Angehörige bestimmter freier Berufe; erwerbswirtschaftliche Arbeit im Rahmen von Werkverträgen; individuelle, kollektive und/oder kooperative Eigenregie der Arbeitenden; Arbeitsverhältnisse, die zum Teil selbständige, zum Teil abhängige Arbeit in einer Person umfassen). Wesentlicher Bestandteil der Steuerung ist die Kontrolle des Ablaufs, des Vollzuges und des Ergebnisses von Arbeitsprozessen.

Aufgrund der sozioökonomischen und technologischen Entwicklung unterliegt der Arbeitsprozeß dynamischen Veränderungen und Innovationen, deren Wirkungs- und Bedingungsgefüge insbesondere im Hinblick auf Erwerbstätige, Arbeitsplätze und deren Zusammenwirken weiter zu klären ist.

Im Rahmen ihrer Qualifikations- und Arbeitskraftprofile stellen Erwerbstätige dem Arbeits- und Produktionsprozeß insbesondere geistiges und körperliches Leistungsvermögen, ihre Zeit, ihre Arbeitsbereitschaft und -motivation, ihre Anwesenheit an einem Arbeitsplatz, ihre Einsatzbereitschaft im Bedarfsfall, einen bestimmten Grad der Identifikation mit der Aufgabe, Lernwillen und eine bestimmte Bereitschaft zur Änderung ihrer Arbeitskraftprofile zur Verfügung. Für den mengenmäßigen und qualitativen Einsatz der Profilvermögen von Erwerbstätigen ist zu klären, was und wieviel von ihrem potentiellen Arbeitshandeln im Arbeitsprozeß eingesetzt und abgerufen wird,

inwieweit von den genannten Einsatzbestandteilen Gebrauch gemacht wird (z. B. Intelligenz, Zeit, Motivation, Gesundheit) oder ob sie verbraucht werden (z. B. Energie, Nerven-, Körperkraft, bestimmte Fertigkeiten). Schließlich ist das Zurechnungsproblem zu klären, nämlich was und wieviel für das Arbeitsergebnis verwertet worden und in dieses eingegangen ist (z. B. „geronnene Arbeit“, vergegenständlichte Arbeit).

Wie bereits bei den formalen Konstruktionsprinzipien dargelegt, ist es in diesem Problemfeld unerlässlich, dynamische Prozesse und Rückkoppelungen zu berücksichtigen.

Im Zuge des Produktionsprozesses ergeben sich in isolierter Betrachtung vielfältige Wirkungen auf Erwerbstätige:

— Globale Wirkungen auf Erwerbstätige als Personen, gleichsam auf ihre Persönlichkeitsprofile, können sein: Unter- oder Überforderung, adäquate Forderung, unregelmäßige Forderung; Arbeitsfreude, Arbeitsleid; Erfolgs-, Mißerfolgslebnisse; Zufriedenheit, Entfremdung, Selbstbestätigung bis hin zur Selbstverwirklichung, Profilierung durch die Arbeit, Frustration, Resignation, Zerstörung der Arbeitsbereitschaft und -motivation; Verschleißerscheinungen, Arbeitsunfälle, Gesundheitsschädigungen, Erwerbs- und Berufsunfähigkeit, Invalidität; psychosomatische Störungen, Lernstörungen, Adaptationsstörungen; Vereinsamung, relative Verarmung, Betriebsblindheit, einseitige Betriebsbindungen und Abhängigkeiten bis hin zur totalen Vereinnahmung; Veränderungen der Wertehierarchien im Hinblick auf Bewertung und Wertigkeit erwerbswirtschaftlicher Arbeit.

— Wirkungen auf Profile und Profilelemente von Erwerbstätigen umfassen quantitative und qualitative Veränderungen der Arbeitskraft- und Qualifikationsprofile sowie der zugehörigen Flexibilität, die in [22] und [25] beschrieben worden sind. Zusätzliche Profilelemente können prinzipiell dem vorhandenen Profil hinzugefügt werden (z. B. erstmalige Ansprüche an Arbeitsplatzsicherheit, zusätzlich bestimmte Kenntnisse, bestimmte Fertigkeiten). Dabei soll gelten, daß einmal vorhandene Profilelemente der Erwerbstätigen nicht eliminiert werden können, selbst wenn ihre Höhe null wird. Derartige Profilelemente gelten als ruhend und sind u. U. reaktivierbar. Bei Verlust der Sehkraft durch Betriebsunfall soll z. B. durch die Beibehaltung des Arbeitskraftprofilelementes „Sehen“ mit der Höhe null dokumentiert werden, daß der/die Erwerbstätige vorher sehen konnte und daß zuvor erworbene Erfahrungen durch Sehen noch vorhanden, einsetzbar und bei Arbeitsplatzprofilen zu berücksichtigen sind.

Beispiele für veränderte Arbeitskraftprofile sind Wegfall der Bereitschaft zu Überstunden, Wunsch nach Teilzeitarbeit, veränderte Anspruchsniveaus an Gratifikationen, an Arbeitsplatzsicherheit, dem Wunsch nach Mitwirkungsmöglichkeiten in erwerbswirtschaftlicher Arbeit. Beispiele für veränderte Qualifikationsprofile sind Spezialisierungen, Höherqualifizierungen, Überqualifizierungen, betriebsspezifische Ausrichtung des Qualifikationsprofils, De- und Entqualifizierungsprozesse.

— Wirkungen auf den Bereich außerhalb erwerbswirtschaftlicher Arbeit können sein: Intergenerationsmobilität, Auf- und Abstieg in der sozialen Schichtzugehörigkeit; Unvereinbarkeit der Anforderungen in den unterschiedlichen Lebensbereichen bei gegebenen Strukturen wie Erwerbstätigkeit lediger Mütter mit unver-

sorgten Kleinkindern. Zunehmende Wahlfreiheiten außerhalb erwerbswirtschaftlicher Arbeit steigern die Ansprüche an den Arbeitsprozeß, die Priorität für erwerbswirtschaftliche Arbeit im Leben gewinnt oder verliert an Bedeutung.

— Im Zuge des Produktionsprozesses ergeben sich grundsätzliche Wirkungen auf alle Arbeitsplatzprofile. Zunächst werden nur Veränderungen der Arbeitsplätze betrachtet, ihr Untergang wird gesondert behandelt.

— Wirkungen auf Arbeitsplatzprofile können sein: Verminderung der Höhe einzelner oder mehrerer materiell-technischer Profilelemente (z. B. Betriebsmittel) durch natürlichen Verschleiß und Abnutzung; Veränderung der Anordnung und/oder Gewichtung der Profilelemente, z. B. neue Aufgabenschwerpunkte; Veränderung der Anzahl der Profilelemente, z. B. der Arbeitsplatz wird mit Weisungsbefugnis ausgestattet, Veränderung der Entlohnungsform, z. B. durch Übergang vom Zeitlohn zum Akkordlohn; Veränderungen der Profilflexibilitäten, z. B. Übergang von gleitender zu starrer Betriebszeit und umgekehrt oder eine bisher starre Entlohnungsform wird zur Disposition gestellt.

Durch die Bindung der Arbeitsplatzprofile an bestimmte Investitions- und/oder Technologiejahrgänge entsteht durch Investitionen in Arbeitsplätze ein qualitatives Gefälle zwischen den Arbeitsplätzen, so daß einzelne von ihnen im Verhältnis zu anderen veraltet sind. Für Fortbestehen oder Untergang solcher Arbeitsplätze sind u. a. Rentabilitätsgesichtspunkte maßgebend. Der Ausschluß möglicher, notwendiger oder wünschenswerter Arbeitsplatzprofiländerungen z. B. durch Patent- und Lizenzrestriktionen, Marktbeherrschung oder Rationalisierungsverbote kann zu einer „Verkrustung“ der Arbeitsplatzprofile und der Arbeitsplatzstrukturen führen. Von großem Interesse in diesem Zusammenhang ist die Frage, von wem diese Arbeitsplatzänderungen ausgehen und welcher Arbeitsplatzgestaltungseffekt für die Erwerbstätigen besteht.

— Die Veränderungen des Kombinations- und Interaktionsverhältnisses zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen im Produktionsprozeß, die von den Profilen der Erwerbstätigen und der Arbeitsplätze und/oder von deren Einsatz ausgehen, umfassen folgende Vorgänge:

O Die jeweils einseitige Anpassung an das jeweils andere, vorgegebene Profil (z. B. lärmempfindliche Erwerbstätige an ehemals ruhigen Arbeitsplätzen müssen eine geräuschvollere Arbeit hinnehmen; eine eingeschränkte Erwerbsfähigkeit zieht eine Senkung der Leistungsziele und damit eine Produktionsminderung nach sich).

O Beidseitige Anpassung beider Profile aneinander (z. B. Auftragsmangel führt zu Kurzarbeit der Erwerbstätigen und zur Einschränkung der Betriebszeit an Arbeitsplätzen, ein Auftragsstoß führt zu zeitweiligen Sonderschichten an Arbeitsplätzen und zu Überstunden der Erwerbstätigen).

O Ein- oder beidseitige Profiländerungen können auch zu Profilüberlappungen ohne weitere Anpassungsprozesse führen (z. B. die Erwartungen der Erwerbstätigen an Arbeitsplatzsicherheit können nicht eingelöst werden).

Eine Frage ist, ob Kombinationen, die durch die genannten Profilanpassungen gekennzeichnet sind, Bestand haben.

Im Zuge des Produktionsprozesses können sich eine Reihe von Änderungen des Interaktionsverhältnisses zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen ergeben. Veränderungen in der Effizienz dieses Verhältnisses können durch höhere oder geringere Arbeitsintensitäten, d. h. mehr oder weniger erwerbswirtschaftliche Arbeit von Erwerbstätigen im Verhältnis zum Einsatz der Komplementärfaktoren (Leistungen von nicht-menschlichen Produktionsfaktoren, Güter und Dienste als Vorleistungen aus anderen Systemen) bedingt sein. So führt z. B. eine Arbeitszeitverkürzung nicht notwendig zu weniger effizienten Arbeitsprozessen, wenn gleichzeitig die Arbeitsgeschwindigkeiten der Erwerbstätigen steigen. Nicht selten wird aus technischen, ökonomischen und sozialen Effizienzgründen in das Interaktionsverhältnis eingegriffen, was beispielsweise für Erwerbstätige zur Reduktion vielfältiger, abwechslungsreicher, komplizierter, ausdifferenzierter, lernintensiver und kontaktreicher Arbeit auf einfache, monotone, einsame, repetitive, zerteilte oder einseitige Arbeit, zu restriktiveren Arbeitsrollen und zu vorzeitigem Verschleiß führen kann.

Weiterhin wird im Laufe des Produktionsprozesses ein Gefälle von über-, unter- und gleichgeordneten Interaktionsverhältnissen herbeigeführt und häufig immer wieder reproduziert, was sich im Fortbestehen von Hierarchien, Rangordnungen, Abhängigkeitsverhältnissen, Diskriminierungen und unterschiedlichen Bewertungen möglicherweise identischer Arbeitsverhältnisse zeigt. Von Bedeutung ist ferner, ob Interaktionsverhältnisse allein, isoliert oder miteinander verbunden z. B. in additiver, komplementärer oder sequentieller Weise bestehen. Gleichzeitig können sich die Konkurrenzverhältnisse innerhalb dieses Gefälles ändern. Es laufen Privilegierungs- und Entprivilegierungsprozesse ab durch Zuweisung, Sicherung oder Entzug von Gewohnheits-, Sanktions- und Mitwirkungsrechten, Weisungsbefugnissen, durch rechtzeitigen, vollständigen und systematischen Zugang zu Informationen sowie durch nicht positionsbezogene Ansprüche usw. Die Interaktion zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen zur Aufgabenerledigung bringt u. U. eine Zuordnung zu, eine Anpassung an oder einen Abgleich auf die Normen-, Rollen- und Herrschaftsstrukturen der Produktionsinstanzen mit sich. Von elementarer Bedeutung ist, ob und inwieweit die Bestimmungsgrößen des Produktionsprozesses (Nachfrage nach Gütern und Diensten, Absatzstrategien, Investitionen, technischer Fortschritt, nationale und internationale Konkurrenzverhältnisse, terms of trade) auf die Interaktionsverhältnisse durchschlagen. Zu klären ist insbesondere, ob, inwieweit und auf welche Art und Weise ein Nachfrageeinbruch auf welche Interaktionsverhältnisse wirkt.

Wenn eine Produktionsveränderung im Sinne von Ausweitung, Verminderung, Aussetzung und Vorverlagerung sowie Umschichtung zu bewältigen ist und wenn die davon betroffenen Interaktionsverhältnisse nicht entsprechend geändert werden, so ist nach den Entscheidungsprozessen und den ihnen zugrundeliegenden Strategien zu fragen. Wenn die Zahl der Arbeitsverhältnisse und ihr Ausschöpfungsgrad aufrechterhalten bleiben sollen, dann sind ggf. entweder höhere Lagerbildung oder zusätzlicher Eigenverbrauch geboten. Wenn zusätzlich der Ausschöpfungsgrad vermindert werden soll (z. B. mit Kurzarbeit im weitesten Sinne, geringeren Arbeitsintensitäten), kommt die Hinnahme von Produktivitätseinbußen hinzu. Schließlich können betriebliche Maßnahmen in die Menge der Interaktionsverhältnisse selbst eingreifen.

Übergeordnete Kalküle für die jeweiligen Maßnahmebündel und Strategien könnten z. B. längerfristige Produktions- oder Investitionspläne, personalwirtschaftliche Überlegungen, sozialpolitische Zwänge, Prestige Gesichtspunkte, politische Rücksichten, Rahmenbedingungen usw. sein. Die Auswirkungen dieser Maßnahmen können sich u. a. in den Kosten, Preissetzungen, Erlösen, Erträgen, Einkommen (Kontrakt-, Residualeinkommen) und in den nachfolgenden Entscheidungen zeigen. Überbetriebliche Auswirkungen betreffen u. a. das sozialpolitische Klima, die Einigungsbereitschaft bei Tarifabschlüssen und -konflikten und die allgemeine Arbeitsmarktlage.

Während im Zuge des Industrialisierungsprozesses bei der ökonomischen Gestaltung der Interaktionsverhältnisse hauptsächlich technologische und produktionstechnische Kalküle maßgebend waren, wird nunmehr darüber hinaus in der Öffentlichkeit, in der politischen und wissenschaftlichen Diskussion gefordert, zunehmend den Persönlichkeits-, Qualifikations- und Arbeitskraftprofilen Rechnung zu tragen (Humanisierung der Arbeitswelt, Anpassung der Arbeit an die Arbeitskräfte).

Die Bedingungen, unter denen das Interaktionsverhältnis abläuft und die bisweilen als „Arbeitsbedingungen“ bezeichnet werden, stellen im Sinne dieses Bezugssystems Bestandteile der Arbeitsplatz- und Erwerbstätigenprofile dar und konkretisieren sich erst im Zusammenwirken zwischen bestimmten Profilkombinationen und den kodifizierten wie nicht kodifizierten Rahmenbedingungen. Wenn beispielsweise die Betriebszeit Nachtarbeit einschließt und wenn Erwerbstätige jeweils zwischen Tag- oder Nachtarbeit wählen können, so liegt mit einer genauen zeitlichen Fixierung der Arbeitszeit eine Arbeitsbedingung fest, es sei denn die kodifizierte Arbeitszeitordnung schließt bestimmte Erwerbstätige von dieser Arbeitszeit aus, z. B. Nachtarbeitsverbot von Arbeiterinnen. Über die Rahmenbedingungen bestehen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsprozesse.

Eine Problematik, die hier trotz ihrer Bedeutung nicht weiter ausgelotet werden kann, ist ferner der Zusammenhang zwischen erwerbswirtschaftlicher Arbeit und den anderen Lebensbereichen eines Erwerbstätigen (am Beispiel von Nachtarbeitern zeigt sich, daß das Familienleben durch unterschiedliche Arbeits-, Ruhe- und Schlafzeiten erheblich beeinträchtigt wird, daß deren Teilnahme an überwiegend auf den Tag beschränkten sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten eingeschränkt ist oder unmöglich wird und daß ihr biologischer Lebensrhythmus gestört werden kann).

Schließlich ist die Stabilität der Interaktionsverhältnisse zu prüfen und zu erklären, wie lange sie fortbestehen, wann und für welche Zeiträume sie unterbrochen werden und wann sowie für wen sie endgültig aufgelöst werden. Grundsätzlich gilt, daß nicht jede Störung der Interaktionsverhältnisse wie z. B.

- von Seiten der Erwerbstätigen durch Urlaub, Krankheit, Ausfall- und Fehlzeiten, Absentismus, „Dienst nach Vorschrift“, Arbeitsverweigerung, Arbeitsniederlegung, Streik, Freistellung von erwerbswirtschaftlicher Arbeit zu Bildungszwecken, sonstige Arbeitsfreistellungen wie Sonderurlaub;
- von Seiten der Arbeitsplätze durch technischen Ausfall der maschinellen Anlagen, Wartungszeiten, Reparaturen, fehlende Zulieferungen an Vorleistungen, vorübergehende Aussetzung der Aufgabenerledigung, Betriebsferien, Aussperrung;

- von seiten der Produktion durch saisonale, kurzfristige Produktionseinschränkungen, Kurzarbeit, Schlechtere Erfüllungen der Leistungsziele, Ausschußproduktion

unbedingt zu einer Beendigung der betroffenen Arbeitsverhältnisse führen muß. Vertraglich fixierte und in Vollzug gesetzte Kombinationen zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen können dann nicht fortbestehen, wenn die Vertrags- und Interaktionsbasis zerbricht. Dies kann bedingt sein durch:

- Erwerbstätige, die sterben, aus dem Erwerbsleben ausscheiden, aus den unterschiedlichsten Gründen kündigen oder entlassen werden, erwerbs- oder berufsunfähig werden, für ihr spezielles Interaktionsverhältnis ungeeignet werden oder als solche bezeichnet werden;
- Arbeitsplätze, die verschlissen sind, stillgelegt, verlagert oder wegrationalisiert worden sind;
- Änderung der kodifizierten Rahmenbedingungen, die bestimmte Interaktionsverhältnisse nicht mehr erlauben;
- Wegfall der Produktionsgrundlage, weil z. B. die Produktionsinstanz sich in Konkurs oder Liquidation befindet, weil die Produktion eingestellt worden oder aufgrund der Rahmenbedingungen nicht mehr möglich ist, weil eine Betriebsverlagerung oder Betriebszusammenlegung stattgefunden hat. In diesen Fällen können die betroffenen Arbeitsplätze weiter bestehen, doch es bedarf zu ihrer Weiterexistenz und Wiederbesetzung neuer Entscheidungen.

Über nicht erledigte Arbeitsaufgaben und disponible Arbeitsplätze wird in [40], über die Fortsetzung bestimmter Arbeitsverhältnisse, deren Basis zerbrochen ist, wird in [41] entschieden.

An dieser Stelle des Schemas kommt ein mehrstufiger Entscheidungsprozeß über Substitution und Mobilität zum Abschluß. Folgende Aspekte sind zu unterscheiden:

- Die im Arbeitsplatz- bzw. Arbeitskraftprofil enthaltenen Möglichkeiten für Substitution bzw. Mobilität;
- die Bereitschaften der Arbeitsplatzzeiger bzw. der Arbeitskräfte, diese Substitutions- und Mobilitätpotentiale auszuschöpfen;
- die im Komperator evtl. erforderlichen Abstriche an den Möglichkeiten und an den Ausschöpfungsbereitschaften;
- die im Vertragsverhältnis vereinbarten Substitutions- und Mobilitätsprozesse;
- die bei der Herbeiführung der Interaktion zwischen Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen erfolgende Substitution auf der Arbeitsplatzseite und Mobilität auf der Seite der Erwerbstätigen;
- die im Arbeitsvollzug vorgenommenen Substitutionen bei den Arbeitsplätzen und Mobilitätsvorgänge bei den Erwerbstätigen.

Zur Ermittlung und Erklärung realer Substitutions- und Mobilitätsvorgänge sollten möglichst alle geschilderten Aspekte miteinander verglichen werden.

Das Problemfeld [39] weist sechs Ausgänge auf:

- Die im Zuge der Interaktion von Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen zusammen mit Vorleistungen produzierten Güter und Dienste, die als erledigte Aufgaben zum Produktionsprozeßergebnis zusammenzufassen sind;
- die Erwerbstätigkeit, die interner und externer Bewertung zugeführt wird;

- die bei den gegebenen Arbeitsplatz- und Arbeitskraftprofilen, Entscheidungsspielräumen und Kombinationsformen nicht kombinierbaren Erwerbstätigen;
- die zwar kombinierten, aber aus gelösten Interaktionsverhältnissen kommenden Erwerbstätigen;
- die unter den genannten Bedingungen nicht kombinierbaren Aufgaben;
- die bereits kombinierten, aber bei gegebenem Zeithorizont nicht erledigten Aufgaben.

[40] Entscheidung über nicht erledigte Arbeitsaufgaben, disponible Arbeitsplätze

Arbeitsplätze und ihnen entsprechende Arbeitsaufgaben gelangen in [40], weil sie in [38] nicht kombinationsgerecht geändert werden konnten, weil sie in [39] nicht mit Erwerbstätigen kombiniert werden konnten/sollten oder weil bestehende Kombinationen auf Wunsch der Erwerbstätigen, gegen ihren Willen oder in beiderseitigem Einvernehmen materiell aufgelöst wurden. In allen drei Fällen kann die vertraglich fixierte Einigungsformel über die Kombination zwischen Erwerbstätigem und Arbeitsplatz mit zugehöriger Produktionsaufgabe nicht fortbestehen, sie ist endgültig aufgelöst. Die hinter diesen Kontrakten stehenden Profile von Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen sowie das in ihnen repräsentierte, aber so nicht mehr realisierbare Produktionsvermögen stehen zur Disposition.

Aus [39] steht fest, inwieweit die in den freigewordenen Arbeitsplatzprofilen festgelegten Leistungsziele erreicht und inwieweit zugehörige Produktion beeinträchtigt worden sind. In Fällen, in denen die gesetzten Produktions- und/oder Leistungsziele nicht erreicht wurden, ist zu entscheiden, ob und ggf. inwieweit diese Ziele weiter verfolgt werden sollen, vorübergehend ruhen oder definitiv entfallen müssen.

Falls sie weiter bestehen, ist zu prüfen, ob ihre Erreichung durch einen erneuten Durchlauf durch [37] und [38] möglich erscheint oder ob eine neue Erledigungsform in [10] bis [12] gefunden werden muß (vgl. die jeweiligen Ausgänge).

Die Rückführung über [37] ff. bietet sich an, wenn im Rahmen der Flexibilitätsspielräume der vorhandenen Arbeitsplätze, im Rahmen der vertraglichen Möglichkeiten und der Änderbarkeiten von Arbeitsplatzprofilen in [38] sowie im Rahmen der möglichen Zuordnungsprozesse in [39] eine Aufgabenerledigung möglich erscheint. Dies kann durch innerbetriebliche Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes oder durch Umverteilung der Aufgabe auf andere besetzte Arbeitsplätze erfolgen (z. B. durch Überstunden, Zusatzschichten, Vertretungen, Aushilfen, Arbeitnehmerüberlassung). Die Rückführung über [10] ff. bietet sich an, wenn eine grundlegende Neuorganisation der Arbeitsaufgaben bzw. Arbeitsplätze erforderlich geworden ist.

Schließlich ist danach zu fragen, wie der betroffene Arbeitsplatz bzw. der „Rest“ des Arbeitsplatzprofils zu charakterisieren ist und was aus ihm werden soll. Der Arbeitsplatz bzw. der Rest kann entfallen und untergehen, seine weitere Ausschöpfung kann vorübergehend nicht gewollt/nicht möglich sein oder er kann in [10] bis [12] zur Disposition gestellt werden. Eine Problematik besteht ferner darin, daß nicht ausgeschöpfte Arbeitsplätze im materiellen Sinne eine Zeitlang fortbestehen können, obwohl ihre Wiederbesetzung unter den gegebenen Umständen (z. B. durch denselben Arbeitsplatzzeiger) nicht in Frage kommt bzw. völlig offen ist (stille Arbeitsplatz-

reserve). So kommt es mitunter vor, daß trotz der Entscheidung, freigewordene Arbeitsplätze nicht wieder zu besetzen, diese nicht aus dem Stellenplan gestrichen werden.

Festzuhalten bleibt noch, daß in [40] auch jene Arbeitsplätze erfaßt werden, die während des Produktionsprozesses „verschlissen“ werden und untergehen.

Der Kompetenzverteilung bei der Entscheidung über den weiteren Fortgang der Aufgabenerledigung und das Fortbestehen nicht ausgeschöpfter Arbeitsplätze kommt besondere Bedeutung zu.

[41] Entscheidung über die Fortsetzung bestimmter Vertragsverhältnisse

In [41] wird darüber entschieden, ob die Vertragsverhältnisse von Erwerbstätigen, deren Kombination für den Produktionsprozeß während oder nach der Vorbereitungszeit in [38] nicht mehr gewollt ist (z. B. werden betrieblich Ausgebildete nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen oder sie verzichten darauf), deren Kombination in [39.1] nicht herbeigeführt werden kann oder deren Interaktionsverhältnis in [39.2] aufgelöst oder zur Modifikation vorgesehen wurde, fortgesetzt werden.

Die Problematik umfaßt zunächst die Frage nach dem Entscheidungsträger. Die Auflösung des Vertragsverhältnisses geht entweder vom Erwerbstätigen, von der anderen Vertragspartei (Arbeitsplatzeigner, -anbieter), von beiden zusammen oder aber von Dritten (z. B. Rechtsprechung) aus. Die Auflösungs- und Modifikationsgründe können in der Person, in den Profilen von Erwerbstätigen oder ihren Arbeitsplätzen, bei den Verfügungsberechtigten über Arbeitsplätze, in den Eigenschaften der Interaktionsverhältnisse, in den vertraglichen Vereinbarungen, in den Rahmenbedingungen und in den äußeren Umständen liegen. Beispielsweise kommt Auflösung in Frage, wenn schwerwiegende Vertragsverletzungen vorliegen, Freisetzungen anstehen, Arbeitsbedingungen als nicht mehr zumutbar empfunden werden, Arbeitsplätze endgültig stillgelegt werden. Modifikationen kommen z. B. vor, wenn innerbetrieblich Arbeitsplatzwechsel, Personalrotation, Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen vorgenommen werden, wenn interne Personalrekrutierung für freie Arbeitsplätze vorherrscht, wenn Aufstieg, Abstieg, Statusänderungen, Verbeamtung für die betroffenen Erwerbstätigen anstehen.

Für eine Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen spricht vor allem, daß

- erhebliche Kosten der Auflösung eintreten können (z. B. Kündigungskosten, die mit der Institutionalisierung des Entlassungsvorgangs verbunden sind, eventuell notwendige Abfindungen, drohende Arbeitsprozeßkosten),
- Kosten der Wiederbeschaffung und -einstellung von Erwerbstätigen wie Such- und Informationskosten, Personalbeschaffungskosten, Einarbeitung und Kosten für die Prozesse in [38] und [39] anfallen,
- Reserven von Erwerbstätigen zur kurzfristigen Anpassung an Produktionsschwankungen (z. B. Hortung von Erwerbstätigen, Leistungsreserven) vorteilhaft sein können.

Bei beiden Entscheidungen sind Regelungen, Vorschriften, Erschwernisse, Hemmnisse, Fristigkeiten und die Rahmenbedingungen zu beachten (z. B. Kündigungsschutz und -fristen, Unkündbarkeiten, die Institutionalisierung des

Entlassungsvorgangs wie Mitteilungspflichten, Mitwirkungsrechte, Berücksichtigung sozialer Entlassungskriterien). Betriebliche Interessen an der Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen zeigen sich in direkt an das Verhältnis gebundenen Leistungen wie Werkswohnungen, Zusatzgratifikationen, Betriebszugehörigkeitsprämien usw.

Erwerbstätige, deren Verträge beendet sind, sind auf außerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, spätere Wiedereinstellung, Arbeitslosigkeit oder Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Inland verwiesen (s. Problemfeld [37]). Über Erwerbstätige, deren Verträge fortbestehen sollen, wird in den Problemfeldern [37], [38] und [39] erneut befunden.

[42] Produktionsergebnis, Güter und Dienste / interne Bewertungen und Preisbildungen für die Produktion

Das Produktionsergebnis stellt einerseits Güter und Dienste, andererseits Einkommen (s. Problemfeld [44]) dar.

Eine wichtige Frage ist, ob und inwieweit die in [8] gesetzten Produktionsziele mengen- und/oder qualitätsmäßig erreicht oder verfehlt wurden, welche Gründe dafür maßgebend und welche Auswirkungen eingetreten oder infolge der Zielabweichung zu erwarten sind. Von zentraler Bedeutung ist außerdem, was diese Produktion gekostet hat und wie sie intern zu bewerten ist. Die interne Bewertung bildet zusammen mit den Erwartungen über die Nachfrage nach den Gütern und Diensten die Grundlage für die Preisangebote (Preissetzungen). Das Bewertungsproblem umfaßt auch die Frage, ob und wie externe Kosten und Erträge der Produktion und ihrer Ergebnisse berücksichtigt werden. Schließlich lassen sich rechnerische Beziehungen zwischen dem Produktionsergebnis und dem Beitrag der Interaktionen von Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen (gesamter „Arbeitsinput“) sowie den partiellen Beiträgen der Erwerbstätigen und der Arbeitsplätze ableiten: totale bzw. partielle Produktivitäten und Produktionskoeffizienten als Kehrwerte.

Diese Kennziffern sagen für sich allein genommen wenig aus. Sie können allerdings für Querschnittsvergleiche zwischen Betrieben, Sektoren, Wirtschaftssystemen oder für zeitliche Vergleichsvergleiche dienen. Mit der Erfassung statistischer Veränderungen ist noch keine Aussage über die zugrundeliegenden Ursachen gemacht. So kann die Erwerbstätigenproduktivität u. a. beeinflusst sein durch: Konzentration, Übergang von Standard- zu Gleitzeitssystemen, sektorale Struktureffekte, Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen bei Nachfrage- und Produktionsrückgang (s. [39.2]).

[43] Aufteilung des Produktionsergebnisses auf Investitionen, Eigenverbrauch, Lager und Absatz

In [43] wird das Produktionsergebnis auf (Eigen-) Investitionen, z. B. selbsterstellte Anlagen, Eigenverbrauch, z. B. entnommene Güter und Dienste, Lager, zum Absatz vorgesehene Güter und Dienste sowie Deputate aufgeteilt.

Die arbeitswirtschaftliche Hauptproblematik wird in der Pufferfunktion der Lagerbildung gesehen. So können bei Absatzschwankungen geeignete Produktionsergebnisse auf/vom Lager genommen werden, um den Bestand von Arbeitsverhältnissen zu erhalten oder um nur einen Teil der Auswirkungen auf sie zu übertragen.

Die für den Absatz vorgesehenen Güter und Dienste stellen das Angebot der Produktionseinheiten dar.

[44] Interne und externe Bewertung aller Beiträge zum Produktionsergebnis, insbesondere von Erwerbstätigen und von Arbeitsplätzen

Mit der Produktion von Gütern und Diensten, die durch die Interaktion von Erwerbstätigen und Arbeitsplätzen sowie Vorleistungen entstanden sind, stellt sich die Frage nach den einzelnen und den entsprechenden Beiträgen der „Produktionsfaktoren“, ihrer internen und externen Bewertung sowie nach den möglicherweise daran zu orientierenden Ansprüchen auf Einkommen und Gratifikationen.

Zur Bewertung können alle oder nur bestimmte Profilelemente der Erwerbstätigen und/oder der Arbeitsplätze sowie ihre Beanspruchung in der Interaktion, im Arbeitsprozeß herangezogen werden (z. B. Geschlecht, Ausbildung, Zertifikate, Verhaltensweisen, Orientierungen bei Erwerbstätigen; Betriebszeiten der Arbeitsplätze, Kapitaleinsatz an Arbeitsplätzen, Standort; geleistete Arbeitsstunden, erbrachte Stückzahl pro Bewertungsperiode, intensitätsmäßige Abschreibungen). Einen Teil der Bewertungsproblematik stellt die Zurechnung der Produktionsergebnisse zu abhängigen und selbständigen Erwerbstätigen, Arbeitsplätzen, Vorleistungen und anderen Anspruchstellern dar, die ihren Anspruch mit den Eigentums- und Verfügungsverhältnissen, Gesetzen oder ethischen Verpflichtungen anderer legitimieren.

Bei der Bewertung können zusätzlich übergeordnete Kriterien wie Persönlichkeitsprofile, Bedürftigkeit, soziale Herkunft und Schichtzugehörigkeit sowie Subsistenzform und -niveau herangezogen werden.

Die ausgehandelten und vertraglich vereinbarten Bewertungskriterien und -verfahren sowie Bewertungsergebnisse weichen mitunter von den im Arbeitsprozeß erzielten und erzielbaren ab, was in gewandelter Vertrags- und Marktmacht, in veränderten Marktwerten und in äußeren Eingriffen mit tarifvertraglichen, sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Mitteln begründet sein kann.

Von besonderem Interesse sind Unterschiede zwischen den Bewertungen und Marktwerten einerseits und den internen Bewertungen von Erwerbstätigkeit andererseits, deren Ursachen u. a. in Marktunvollkommenheiten, Monopolstellungen, Informations- und Transparenzmängeln, Barrieren für Arbeitskraft- und Arbeitsplatzbewegungen, Reaktionsschwellen, Anpassungs- und Investitionskosten liegen oder in neuen Tarifverträgen, Gratifikationsabkommen und Arbeitsmarktverhältnissen begründet sein können.

Namentlich in der Bewertungsfrage sind Interessengegensätze und -auseinandersetzungen wirksam, die auch in

gesellschaftlichen Konflikten und in der normativen Forderung nach Einkommensgerechtigkeit ihre Ursache und Begründung haben.

Aus den Bewertungen ergeben sich die Ansprüche auf Einkommen.

[45] Ansprüche auf kontraktbestimmte Einkommen, Residualeinkommen, Gewinne

Ansprüche auf Einkommen untergliedern sich in kontraktbestimmte Einkommen (z. B. Löhne, Gehälter, Ertragsbeteiligungen, „Renten“, nichtmonetäre Gratifikationen, die in Arbeitsverträgen kontrahiert sind; Zinseinkommen; Mieten; Ansprüche auf Naturaleinkommen) und Residualeinkommen (Gewinne).

Mit der Realisierung der Einkommensansprüche sind die Entstehungs- und Verwertungsprozesse erwerbswirtschaftlicher und kontrahierter Arbeit abgeschlossen.

3. Ausblick

Das Bezugssystem eröffnet folgende Möglichkeiten der Be- und Verarbeitung, die nicht notwendigerweise in dieser Reihenfolge und nicht notwendigerweise nur im IAB geleistet werden können:

- Aufarbeitung der vorfindbaren Literatur, Konfrontation der empirischen Befunde, Hypothesen, Modelle und Theoriebausteine mit dem Bezugssystem und Einarbeitung brauchbarer Teile;
- Fortentwicklung des Ansatzes zu einer umfassenden Theorie der erwerbswirtschaftlichen Arbeit, in der die theoretisch durchdrungenen Problemfelder problemgerecht miteinander verknüpft werden;
- Entwicklung von Partialtheorien wie Theorie der Arbeitsplätze, der Akzeptanz, der Flexibilität von Arbeitskraft- und Arbeitsplatzprofilen;
- Einbeziehung von Ergebnissen der Disziplinen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, auch der benachbarten und benachteiligten, in diesen theoretischen Rahmen;
- Erstellung eines Bezugsrahmens für Forschungsplanung und -programme, Feststellung von Forschungslücken und -Schwerpunkten;
- Ableitung und Entwicklung von quantitativ-formalen, insbesondere kybernetischen, ökonomischen Modellen einerseits, qualitativ-beschreibenden Ansätzen wie Szenarien, Interessentableaus, dogmen-geschichtliche Betrachtungen und programmatischen Leitlinien andererseits;
- Ausbau zu einer Theorie der Arbeitsmarktpolitik.