

MERTENS, D.; KAISER, M. (Hrsg.): Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 30 (Hauptband und 3 Materialbände), Nürnberg 1978

MERTENS, D.: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: MittAB 1. 1974

MICKLER, O.; MOHR, W.; KADRITZKE, U. (unter Mitarbeit von Baethge, M., Neumann, U.): Produktion und Qualifikation. Bericht über die Hauptstudie im Rahmen der Untersuchung von Planungsprozessen

im System der beruflichen Bildung – eine empirische Untersuchung zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen in der industriellen Produktion und deren Ursachen. Im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung. Göttingen 1977

VOLPERT, W.: Handlungsstrukturanalyse als Beitrag zur Qualifikationsforschung. Köln 1974

SASS, J.; SENGENBERGER, W.; WELTZ, F.: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik. Eine industriesoziologische Analyse. Frankfurt/Main 1974

Ingrid Drexel

Quantität, Qualität und Struktur Beobachtungen und Überlegungen zum Verhältnis von Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung*)

Qualifikationsforschung und Arbeitsmarktforschung der Bundesrepublik Deutschland stehen in einem merkwürdigen Verhältnis zueinander. Die Frage, ob sie die gleichen, jeweils spezifisch gegeneinander abgegrenzte oder aber einander überlappende Forschungsgegenstände haben, ist schwer zu beantworten. Noch schwieriger dürfte es sein, darüber, wie dieses Verhältnis aussehen sollte, unter den beteiligten Forschungsrichtungen und Forschern einen (nicht pragmatischen, sondern wissenschaftlich begründeten) Konsens herbeizuführen.

1. Arbeitsteilung – aber wie?

Auf Folgeprobleme dieser ungeklärten Arbeitsteilung, welche hier oder dort wahrgenommen werden, reagiert man einerseits durch gegenseitige Ausgrenzung, andererseits durch gegenseitige „Anleihen“, die Übernahme von Begriffen und Konzepten, durch ansatzweise Überschreitung der traditionellen Arbeitsteilungsgrenzen, durch Kolloquien und Kooperationsprojekte, – ebenfalls mehr oder minder pragmatisch. Noch größere Probleme und Unklarheiten bestehen in bezug auf das konzeptuelle Verhältnis von Qualifikationsforschung und Arbeitsmarktforschung: in Form von Unterschieden der Perspektiven, in denen Fragen gestellt und Antworten gesucht werden; in Unterschieden der Herangehensweise; und in Unterschieden der Art und Weise, wie Teilergebnisse zueinander und zu Informationen über andere gesellschaftliche Bereiche bzw. zu generelleren gesellschaftlichen Problemen in bezug gesetzt werden. Die zentrale Forschungsperspektive der (meisten Arbeiten der) Qualifikationsforschung der vergangenen zehn Jahre [1] ist, selbst wo sie auf aggregierte Massendaten ausgerichtet sind, letztlich immer bezogen auf individuelle Qualifikationen, personale Qualitäten und Potentiale: auf „Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse“, wie die Standardformel der Qualifikationsforschung lautet; auf deren Veränderung (Qualifizierung oder Entqualifizierung), auf Anforderungen an diese Qualifikationen (Qualifikationsbedarf) und auf Veränderungen dieser Anforderungen (Dequalifizierung, Höherqualifizierung). Demgegenüber richtet sich die zentrale Frageperspektive zumindest der traditionellen Arbeitsmarktforschung [2] auf Arbeitskräftequanten, auf das Verhältnis von Angebot und Nachfrage und auf Prozesse des Ausgleichs eventueller Marktungleichgewichte. Dem entsprechen unterschiedliche zentrale Annahmen. Die Frage beispielsweise, wodurch vergleichsweise gute Arbeits- und Lebenschancen von Beschäftigten bestimmt

sind, wird von der Qualifikationsforschung traditionell dahingehend beantwortet, hierfür sei hohe Qualifikation von essentieller Bedeutung, während traditionelle Arbeitsmarktforschung hierfür vor allem eine hohe Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich macht.

In welchem Verhältnis stehen Konzepte und Aussagen dieser Art zueinander, in welcher Weise können die Ergebnisse, die auf der Basis dieser bei allen Anleihen doch recht unterschiedlichen Perspektiven erarbeitet werden, zueinander in bezug gesetzt, miteinander integriert, aber eventuell auch gegeneinander abgewogen werden? Ist „Addition“ hier ein adäquates Verfahren? Welche Ursachen und welche Folgen hat dieses merkwürdige, merkwürdig unausgewiesene Verhältnis, diese „Arbeitsteilung“, die vor allem im konzeptuellen Bereich eher ein „Nebeneinander“ bzw. „Schräg-Übereinander“ ist? Und: Welche Entwicklungspotentiale bestehen hier und wie sind sie zu nutzen?

In diesem Beitrag wird die These vertreten, daß die unklare Arbeitsteilung von Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung und – damit eng zusammenhängend – das Fehlen einer gemeinsamen (gesellschafts-)theoretischen Basis sowohl für jede der beiden Forschungsrichtungen für sich genommen wie auch für die Zusammenführung ihrer Ergebnisse Einschränkungen der potentiellen Aussagefähigkeit und Fehlerrisiken bedeutet. Dies soll im folgenden zunächst beispielhaft anhand typischer Tendenzen zur Perspektivenverengung und daraus resultierender Schwachstellen der Qualifikationsforschung gezeigt werden [3]. Der exemplarische Charakter dieser Beobachtungen bedeutet allerdings nicht, daß von einer durchgängigen Parallelität der Schwachstellen von Arbeitsmarktforschung und Qualifikationsforschung ausgegangen wird; dies schon allein deshalb nicht, weil die Perspektiven der Arbeitsmarktforschung zu einem guten Teil [4] gerade komplementär zu denen der Qualifikationsforschung sind: Die (modell-)theoretischen und gesamtwirtschaftlich orientierten Arbeitsmarkt-konzepte und -analysen tendieren ja zur Aussparung der qualitativen (Mikro-)perspektive, in der die Qualifikationsforschung vorrangig arbeitet. Die typischen Perspektiven und daraus resultierenden Schwachstellen der Arbeitsmarktforschung können jedoch in diesem Rahmen nur ganz ausschnitthaft dargestellt werden – am (allerdings besonders interessanten und relevanten) Beispiel der Kritik der Segmentationsforschung an traditionellen Arbeitsmarktansätzen [5]. Es folgen also zunächst einige exemplarische Beobachtungen zu Perspektivenverengungen der Qualifikationsforschung, dann einige Hinweise darauf, daß und inwiefern Arbeitsmarktforschung – insbesondere Segmentationsforschung – wichtige Perspektiven thematisiert, die von der Qualifikationsforschung normalerweise ausgespart werden, nun aber nicht einfach additiv übernommen werden können, sondern als „Herausforderungen“

*) Dieser Aufsatz entstand im Rahmen der Arbeiten des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München, Teilprojekt C 3 (Zur Bestimmung von Qualifikation und Qualifizierung). Für Diskussion und Kritik danke ich herzlich den Kollegen I. Asendorf, F. Braun, Ch. Köhler, B. Lutz und W. Sengenberger.

aufgegriffen und eigenständig verarbeitet werden müssen; und daran anschließend einige generellere Aussagen zur vermuteten Ursache dieser Defizite – der induktiven Begründung von Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung als Teilbereichswissenschaft –, zu deren Charakteristika und problematischen Folgen. Naturgemäß lassen sich in einem Beitrag wie diesem, in dem eine differenzierte Analyse der verschiedenen Forschungsarbeiten, Forschungsrichtungen und ihrer im Zeitablauf noch einmal unterschiedlichen dominierenden Orientierungen nicht möglich ist, hierzu nur recht generelle und sicher nicht allen Arbeiten gerecht werdende Aussagen treffen [6]; doch müssen solche generellen Charakterisierungen versucht werden, wenn man einen gemeinsamen Nenner für viele Einzelprobleme vermutet und diesen Nenner näher bestimmen will.

2. Das Beispiel der Qualifikationsforschung und ihrer Probleme

Wichtige Probleme der gängigen Qualifikationsforschung lassen sich an den beiden folgenden, eng miteinander zusammenhängenden Charakteristika festmachen: Qualifikationsforschung ist zum einen vorrangig orientiert auf qualitativ-stoffliche Aspekte, Entwicklungen und Zusammenhänge: auf personale Qualitäten und Potentiale und deren Veränderung (Qualifizierung), auf Qualitäten von Arbeitsplätzen, die Anforderungen an Qualifikation begründen, auf Veränderungen dieser Anforderungen usw. Dem entspricht tendenziell eine Ausblendung von quantitativen Aspekten oder genauer: eine Ausblendung der Bedeutung von quantitativen Aspekten für qualitative Zusammenhänge. Daß z. B. quantitative Veränderungen des Arbeitskräfteangebots oder der Arbeitskräftenachfrage auch auf Qualifizierungsprozesse und auf die kurz- und vor allem langfristig akkumulierten Qualifikationspotentiale erhebliche Auswirkungen haben – und zwar sowohl im Positiven (durch Aufstiegs- und damit verbundene Weiterqualifizierungsprozesse) wie im Negativen (durch Einschränkung nicht nur der Ausbildungs-, sondern auch der Aufstiegsmöglichkeiten) – das ist eine Perspektive, die der Qualifikationsforschung eher fremd ist.

Das andere Problem der Qualifikationsforschung ist ihre elementaristische Sichtweise, ihre zentrale Orientierung auf einzelne Qualifikationen, auf einzelne Veränderungstendenzen usw., nicht aber auf deren strukturellen Zusammenhang. Das strukturelle Verhältnis einzelner Qualifikationsmomente innerhalb eines Qualifikationstyps etwa – gegenseitige Beförderung oder aber Inkonsistenz, ja Widerspruch – sind für die traditionelle Qualifikationsforschung kein Zugang, um Zusammenhänge und Entwicklungen zu erfassen; ebenso wenig etwa die Schnittlinien zwischen verschiedenen Qualifikationstypen (Bedingungen und Probleme dieser Schneidung) oder das spezifische Profil gesamtbetrieblicher Qualifikationsstrukturen. Auch wo – angestoßen durch empirische Fakten – quantitative und strukturelle Aspekte ins Blickfeld kommen, bleiben sie gewissermaßen abhängige Größe: Qualifikationsstrukturen werden als „Resultante“ verschiedener betrieblicher Bedingungen und Interessen analysiert, welche sich auf qualitative und quantitative Aspekte („Bedarf“) richten, nicht jedoch als eigenständige betriebliche Zieldimension. Daß strukturelle Aspekte ihrerseits massiven aktiven Einfluß auf qualitative Aspekte haben, daß also zum Beispiel betriebliche Qualifikationsentscheidungen auch am Ziel spezifisch gestalteter Belegschaftsstrukturen ausgerichtet sind, bleibt ausgespart.

Die traditionelle Orientierung der Qualifikationsforschung erschwert es ihr, nach dem systematischen Zusammenhang von Qualität, Quantität und Struktur des – einzelbetrieblichen und gesellschaftlichen – Arbeitskräftebestandes und seiner Entwicklung zu fragen. Damit kommen auch entsprechende Zusammenhänge auf konkreterer Ebene nicht systematisch, sondern nur „zufällig“ in ihr Blickfeld.

Kann man diese Kritik mit dem Hinweis darauf, um quantitative und strukturelle Aspekte kümmere sich ja die Arbeitsmarktforschung, also mit dem Hinweis auf Arbeitsteilung, ausreichend entkräften? Dagegen spricht, daß diese Ausgrenzung inhaltliche

Wahrnehmungs- und Erklärungsdefizite auch für Qualifikationsforschung selbst implizieren kann. Dies sei im folgenden beispielhaft illustriert.

1. Ein erstes Beispiel betrifft die sogenannte Bildungsexpansion: Weite Teile der Qualifikationsforschung haben die Expansion weiterführender schulischer Bildungsmöglichkeiten zunächst lange als Möglichkeit zur Verbesserung der sozialen Chancen der unteren Bevölkerungsschichten angesehen, ohne die Probleme zu antizipieren, die ohne entsprechende Vermehrung höherwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten, insbesondere für die nicht an der Bildungsexpansion partizipierenden Gruppen, eintreten mußten. Die Orientierung auf die qualitativen Aspekte von (höherer) Qualifikation und Qualifizierung verstellte den Blick dafür, daß quantitative Verschiebungen sowohl die Qualität der Qualifizierungsgänge (und ihrer Träger, der höheren Schulen und Hochschulen) wie auch die Qualität der erzeugten Qualifikationen und vor allem deren Verwertungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt massiv verändern würden. Weitgehend erst dann, als diese Zusammenhänge – in Form von Überlastung/Entleerung und Funktionswandel von Bildungseinrichtungen, in Form einer veränderten Durchschnittsqualifikation der Absolventen der verschiedenen Ausbildungsgänge, in Form von Verdrängungen der untersten Bildungsabschlüsse auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt, in Form von „Brüchen“ in den Berufsverläufen usw. – in der Realität sichtbar wurden, wurden sie allgemein bewußt und thematisiert. Die Chance, daß Qualifikationsforschung von vornherein auf solche Gefahren hingewiesen und, damit verbunden, die Priorität einer alle Jugendlichen umfassenden Höherqualifizierung und der Vermehrung der höherwertigen Beschäftigungsmöglichkeiten als Voraussetzung dafür, daß Bildungsexpansion tatsächlich die sozialen Chancen der unteren Bevölkerungsschichten verbesserte, herausgestellt hätte, war damit vertan.

2. In der Qualifikationsforschung ist heute allgemein anerkannt, daß betriebliche Qualifikationspolitik durch die jeweils gegebene Technologie nicht voll determiniert ist, sondern daß – so wird diese kollektive Korrektur früherer Positionen üblicherweise formuliert – arbeitsorganisatorische Spielräume bestehen, die von den Betrieben in unterschiedlichen Formen genutzt werden können, denen dann auch alternative Qualifikationsstrategien entsprechen. Wovon aber wird die Nutzung dieser Spielräume für unterschiedliche Gestaltungsformen von Arbeitsorganisation bestimmt? An die Stelle der früher vorherrschenden Annahme eines mechanistisch-deterministischen Zusammenhangs scheint nunmehr die Annahme einer generell nicht näher bestimmbar Beliebigkeit getreten zu sein; die Vorstellungen bewegen sich zwischen je betriebspezifisch variierenden Randbedingungen, über die nichts Generelles ausgesagt werden kann einerseits, und betrieblicher Willkür („Philosophie“) oder Zufall andererseits. Daß eine wesentliche Bestimmungsgröße für die Ausgestaltung von Arbeitsorganisation die im Betrieb vorhandene Qualifikationsstruktur der Belegschaft und die damit mehr oder weniger eng verbundene Lohnstruktur ist, und daß sich eine neue Technologie (die ja meist nur Teilbereiche des Betriebs erfaßt) hier einpassen muß, wird nicht systematisch als Ausgangshypothese genommen und untersucht. Ebenso wird nicht systematisch davon ausgegangen, daß strukturelle Verschiebungen – Verknappungen oder Ausweitungen des Angebots von Arbeitskräften einer bestimmten Qualifikation, Verschiebungen in den Mengenrelationen des Angebots verschiedener Qualifikationsniveaus, Veränderungen der Lohndifferenziale usw. – den Charakter eines partiell eigenständigen Erstanstoßes haben können. Insgesamt bleibt damit die Aufhebung der Annahme einer ausschließlich technologischen Determinierung von Qualifikationsentwicklung zugleich zu eng und letztlich formal. Es werden „Einflüsse“ anderer als technologischer Bedingungen für möglich gehalten und, wo sie sich empirisch zeigen, auch festgehalten. Es fehlt jedoch die vorgängige Konzeptualisierung der notwendigen Zusammenhänge von gesamtgesellschaftlichen und einzelbetrieblichen Qualifikationsstrukturen, darauf abgestellten Lohn- und

Arbeitsorganisationsstrukturen sowie da hinein zu integrierender neuer Technologien, um diese Zusammenhänge systematisch aufzusuchen und zu analysieren (ggf. einschließlich möglicher Grenzen der Integrierbarkeit und der daraus resultierenden Veränderungserfordernisse).

3. Segmentationsforschung und ihre Korrekturanstöße für Qualifikationsforschung

Manche der Ausblendungen, Fehlwahrnehmungen und vereinseitigten Thematisierungen sozialer Entwicklungen, welche durch die Perspektive der Qualifikationsforschung wenn nicht zwangsläufig verursacht, so doch zumindest in hohem Maß begünstigt werden, haben oder hätten traditionelle Arbeitsmarkt-konzepte aufgrund ihrer zentralen Orientierung auf quantitative Zusammenhänge vermieden. Dies kann hier ebensowenig dargestellt werden, wie die korrespondierenden Folgeprobleme einer Perspektive, die qualitative („Mikro“-)Zusammenhänge ausspart oder unterbelichtet [7]. Ein zentraler Aspekt sei jedoch genannt: Da die traditionelle neoklassische Konzeption von der Homogenitätsannahme und der Mobilitätsannahme – den Annahmen also, daß für Arbeitsmarktprozesse Qualifikationsunterschiede der Arbeitskräfte keine erhebliche Rolle spielen, da sie durch Mobilität ausgeglichen werden – ausgeht, werden Strukturierungen des Arbeitskräfteangebots ebenso wie innerbetriebliche Strukturen, an denen sich Mengeneffekte jeweils in spezifischer Weise brechen müssen, nicht systematisch als ihrerseits partiell eigenständige Einflußgrößen mit einbezogen. Wie erwähnt, hat sich hier allerdings in den vergangenen Jahren vieles geändert, was jedoch nur ausschnitthaft am Beispiel der Segmentationsforschung angedeutet werden kann.

Es ist sicher kein Zufall, daß die Segmentationsforschung, die im Grenzbereich von Arbeitsmarktforschung, Industrie-soziologie und zum Teil Konzepten gesellschaftlicher Stratifizierung entstanden ist, (auch) wesentliche neue Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt- und Qualifikationstatbeständen herausgearbeitet hat. Diese Zusammenhänge kann sich Qualifikationsforschung aneignen, d. h. aufgreifen und verarbeiten, um eigene traditionelle Perspektiven und deren Ergebnisse zu erweitern und zu korrigieren.

Segmentationsforschung [8] hat gegenüber der traditionellen Arbeitsmarktforschung zwei neue, eng miteinander zusammenhängende zentrale Zusammenhänge offengelegt: die Aufteilung („Segmentation“) des Gesamtarbeitsmarkts in gegeneinander durch systematische Mobilitätsbarrieren abgeschottete betriebsinterne Teilarbeitsmärkte einerseits und betriebsexterne Arbeitsmärkte andererseits und die systematischen Interessen von Betrieben (zum Teil auch von Arbeitskräften) an dieser Segmentation; und das daraus resultierende systematische betriebliche Interesse an einer Strukturalisierung ihres Arbeitskräftebestandes, unter den institutionellen Bedingungen der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere an seiner Aufteilung in Stamm- und Randbelegschaften. Die Segmentationsforschung hat gezeigt, daß betriebliche Segmentationsinteressen vor allem auf die Nutzung von internen Teilarbeitsmärkten – und damit verbunden: auf die langfristige Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb, auf die Vermeidung hoher Suchkosten, auf die Reduzierung von Qualifizierungsaufwand durch weitgehend selbsttätige Bewältigung von Umqualifizierungserfordernissen usw. – sowie auf die flexible Nutzbarkeit von externen Teilarbeitsmärkten – und die damit verbundenen hohen quantitativen Anpassungsmöglichkeiten, welche die begrenzten quantitativen Inflexibilitäten von Stammbeschaften auszugleichen erlauben – ausgerichtet sind. Segmentationsforschung widerlegt damit die Homogenitäts- und Mobilitätsprämissen der traditionellen neoklassischen Arbeitsmarktforschung: Sie zeigt, daß sich die Dynamiken des Gesamtarbeitsmarktes an den Barrieren der internen „geschützten“ Teilarbeitsmärkte brechen, daß sich also Veränderungen auf dem Gesamtarbeitsmarkt (Veränderungen des Gesamtangebots/der Gesamtnachfrage) nicht umstandslos und gleichmäßig über den gesamten Arbeitsmarkt verbreiten, son-

dern durch die „Enklaven“ der internen Märkte neutralisiert, verstärkt oder abgebremst werden können.

Neben dieser zentralen Kritik an neoklassischen Arbeitsmarkt-konzepten macht die Segmentationsforschung aber auch auf wichtige Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsaspekten aufmerksam: Sie hat zum einen – wie erwähnt – gezeigt, daß der Aufbau interner Arbeitsmärkte und seine Regelung nach bestimmten Prinzipien unter anderem dazu dient, informelle – d. h. selbsttätige und nur durch erfahrenere Arbeitskräfte unterstützte – Qualifizierungsprozesse sicherzustellen und damit betriebliche Qualifizierungskosten zu reduzieren. Zum anderen hat sie, insbesondere in ihrer deutschen Ausprägung, gezeigt, daß die Segmentationslinien zwischen verschiedenen Teilarbeitsmärkten in der Bundesrepublik Deutschland [9] entlang den unterschiedlichen gesellschaftlich standardisierten Qualifikationstypen verlaufen; dementsprechend wird hier zwischen berufsfachlichen (im wesentlichen mit Facharbeitern besetzten), betriebszentrierten (mit mehr oder minder qualifizierten Angelernten besetzten) und (mit Ungelernten besetzten) Jedermannsarbeitsmärkten unterschieden.

Was kann Qualifikationsforschung aus diesen neuen Perspektiven und Ergebnissen lernen? Allgemein zusammengefaßt besteht der wichtigste Anstoß darin, zu sehen, daß einzelbetriebliche und gesamtgesellschaftliche Entwicklungen von Qualifikation und Qualifizierung ganz zentral mitbestimmt sind durch Teilarbeitsmarktstrukturen und die dahinter stehenden betrieblichen Interessen. Eine solche Verschiebung und Erweiterung der traditionellen Perspektive der Qualifikationsforschung kann und muß sich in vielerlei Korrekturen auf konkreter Ebene niederschlagen – dies ist eine noch weitgehend ausstehende Aufgabe. Folgende wichtige Aspekte seien beispielhaft genannt:

Betriebliche Entscheidungen für eine bestimmte Qualifizierungsform sind nicht nur bestimmt durch betrieblichen „Bedarf“ an der entsprechenden Qualifikation, sondern auch und vielleicht sogar überwiegend durch betriebliche Interessen am Aufbau, an der Funktionsfähigkeit und dauernden Nutzbarkeit eines spezifischen Teilarbeitsmarktes; z. B. dient langjährige Anlernung auf zunehmend anspruchsvolleren Arbeitsplätzen nicht nur der Erzeugung einer hohen Angelerntenqualifikation und auch nicht nur ihrer möglichst billigen Erzeugung, sondern auch der Aufrechterhaltung und Effektivierung eines betriebsinternen Arbeitsmarktes und der damit neben Qualifizierung verbundenen weiteren Funktionen: der langjährigen Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb, der Motivierung für besondere Leistungsverausgabung usw.

Zum anderen läßt sich aus den Ergebnissen der Segmentationsforschung folgern, daß nicht nur betriebliche Qualifikationspolitiken sich an durch Technologie und Arbeitsorganisation vorgegebenen Anforderungen orientieren, sondern daß umgekehrt von einem partiell eigenständigen Interesse an Strukturalisierung des betrieblichen Arbeitskräftebestandes – an der Aufteilung in Stamm- und Randbelegschaften und/oder in differenziertere gesamtbetriebliche Belegschaftsstrukturen – ausgegangen werden kann, das seinerseits die konkrete Ausgestaltung von Technologie und Arbeitsorganisation beeinflusst. Eine Politik der Qualifikationspolarisierung etwa ist vermutlich nicht nur technologisch determiniert, sondern mit hoher Wahrscheinlichkeit und in einem im einzelnen zu prüfenden Ausmaß auch durch betriebliche Strukturinteressen, die andere, z. B. arbeitsmarkt- oder „betriebspolitische“ Gründe haben können.

Betriebliche Qualifikationspolitik muß man also – die beiden genannten Aspekte übergreifend – als Bestandteil und im Rahmen betrieblicher Personalpolitik, die auch als Personalstrukturpolitik zu konzipieren ist, sehen: Personalstrukturpolitik ist auf die Gliederung betrieblicher Belegschaften und deren kurz- und längerfristige Entwicklung ausgerichtet, paßt sich nicht nur passiv an vorgegebene Bedingungen an, sondern ist auch durch davon im Prinzip unabhängige – aber natürlich damit zu integrierende – eigenständige Gliederungserfordernisse und -inter-

essen mitbestimmt. Das Konzept des Qualifikationstyps – Facharbeiter, qualifizierter Angelernter, technischer Angestellter usw. – bekommt hier zentralen Stellenwert; nicht so sehr, wie schon bisher, als gesellschaftlich standardisiertes Bündel von inhaltlich bestimmten Qualifikationen, sondern als Strukturelement betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Qualifikationsstrukturen. Auf diese Qualifikationstypen bezogene gesellschaftlich standardisierte Qualifizierungsformen (Berufsausbildung, Hochschulbildung usw.) werden erkennbar als Strukturierungsinstrumente.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß Segmentationskonzepte wichtige Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarkt und Qualifikation ansprechen, die von der traditionellen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung ausgespart blieben. Sie können von diesen zur „Selbstkritik“, zur Erweiterung und zu einer teilweisen Integration ihrer Ergebnisse genutzt werden und damit zur Erarbeitung einer gemeinsamen konzeptuellen Grundlage dieser beider Forschungsrichtungen beitragen. Ob jedoch solche induktiven Integrationsversuche ausreichen, um eine adäquate und leistungsfähige theoretische Grundlage zu schaffen, ist zu bezweifeln. Dies nicht zuletzt deshalb, weil wesentliche Schwächen und Vereinseitigungen, wie sie hier beispielhaft und konkret an der Qualifikationsforschung demonstriert wurden (aber – teilweise mit demselben, teilweise mit umgekehrtem Vorzeichen – auch weite Teile der Arbeitsmarktforschung charakterisieren), sich genau auf die induktive Begründung dieser beiden Forschungsrichtungen als „Teilbereichswissenschaften“, auf das Fehlen einer gemeinsamen gesellschaftstheoretischen Fundierung zurückführen lassen.

4. Zur induktiven Konstitution von Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung als Teilbereichswissenschaft: Ursachen . . .

Uneindeutige Arbeitsteilung und daraus resultierende inhaltliche Probleme dieser beiden Forschungsrichtungen sind – so die These dieses Beitrags – Folge der Konstitution von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung als „Teilbereichswissenschaften“ und der Art dieser Konstitution: Zum einen wurde der Ausbau beider Forschungsrichtungen wesentlich mitgeprägt durch staatlich finanzierte Forschungsprojekte und damit durch eine ganz bestimmte Form der Wahrnehmung, Definition und Bearbeitung sozialer Probleme durch staatliche Politik; daraus resultiert eine Definition der Forschungsaufgaben, die ausgerichtet ist auf spezifische, in ministeriellen „Ressorts“ kanalisierte und gegeneinander ausgegrenzte politische Zuständigkeiten für und Bearbeitung von gesellschaftlichen Problemen. „Vater“ sowohl von Arbeitsmarkt- wie von Qualifikationsforschung ist also das staatliche Interesse daran, komplexe gesellschaftliche Problemlagen der Entwicklung von Arbeitskraft nach den Scheidungslinien Qualifikation/Arbeitsmarkt aufzuspalten und als gesonderte politisch zu bearbeiten, und das Vertrauen darauf, daß dies möglich sei und eventuelle Probleme der Aufspaltung durch „Zusammenarbeit“ zu lösen seien. Daß diese „Vaterschaft“ eine solche Bedeutung für die inhaltliche Konstitution und Entwicklung dieser Teilbereichswissenschaften gewinnen konnte, hat jedoch eine zweite Ursache: das Fehlen einer unmittelbar verfügbaren „Mutter“, d. h. einer umfassenden Theorie gesellschaftlicher Zusammenhänge, die bereits soweit ausgebaut und für einzelne gesellschaftliche Bereiche und Zusammenhänge konkretisiert wäre, daß sich empirische, oft sehr spezialisierte Fragestellungen bearbeitende Forschungen hier unmittelbar einordnen könnten. Zwar existierten zur Zeit des Aufbaus von Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung in der Bundesrepublik Deutschland umfassende Theorieentwürfe – insbesondere (Neo-) Funktionalismus, soziologische Systemtheorie, Marxismus –, welche im Prinzip einen Erklärungsanspruch für die hier in Frage stehenden Bereiche erheben; doch waren sie eben nicht viel mehr als relativ allgemeine Bezugsrahmen, die nur eine ungefähre Ausrichtung, nicht aber eine konkrete Strukturierung spezifischer empirischer Forschungsarbeiten ermöglichten. Derjenige Ansatz jedoch, der zwar keine gesellschaftstheoretischen Grundlagen bot,

jedoch empirische Qualifikations- und Arbeitsmarktprobleme auf gesamtgesellschaftlicher Ebene thematisierte – der Manpower-Approach – wurde vielfältiger politischer und wissenschaftlicher Kritik unterzogen: Nicht nur klammerte er ganz zentrale gesellschaftliche Bedingungen, insbesondere gesellschaftspolitische Ziele aus; er bot auch ein zu einfaches Erklärungsmodell des Zusammenhangs von Produktion und Bildung, in dem die vielfältigen Regelkreise auf Mikroebene, insbesondere die vielfältigen wechselseitigen Anpassungsprozesse im Betrieb, und alle Brechungen durch den Arbeitsmarkt nicht einbezogen waren. In einem engen Zusammenhang damit stand Kritik an den zentralen Kategorien, auf denen seine Modelle basieren: insbesondere die Verwendung von „Beruf“ und „Branche“ als Elementarkategorien, obwohl sich doch hinter diesen Begriffen außerordentlich verschiedenartige Qualifikationen respektive Produktionsprozesse verbergen.

Diese Konstitutionsbedingungen – der unmittelbar praktische, oft für die Wissenschaftler auch existenzielle oder politisch-moralische Druck, mit vorgegebenen konkreten Forschungsaufgaben rasch und effizient zurecht zu kommen; die unzureichende Ausdifferenzierung gesamtgesellschaftlicher Theorieentwürfe; und die „Abstoßung“ von den Defiziten der makroökonomisch orientierten Bildungsökonomie in bezug auf qualitative und „Mikro“-Zusammenhänge – haben deshalb zunächst zu einer Blüte von Ad-hoc-Konzepten geführt, d. h. zu theoretisch nicht abgeleiteten, sondern induktiv aus dem jeweils institutionell vorgegebenen, alltagssprachlich definierten Forschungsgegenstand entwickelten Konzepten und Begriffen. Diese Aussage gilt natürlich für die verschiedenen Forschungen und Zeitperioden in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Ausmaß; jedoch ist sie als Entwicklungstendenz generell: Auch da, wo zunächst „Ableitungen“ von Kategorien aus Gesellschaftstheorien versucht wurden, erfolgte dann häufig ein unvermittelter „Sprung“ in Konzepte, die aus dem Gegenstandsbereich und seiner Anschauung heraus gewonnen worden waren.

Welches sind nun die Konsequenzen dieser Konstitutionsgeschichte für Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung? Auch hierzu lassen sich an dieser Stelle natürlich nur recht generelle und nicht allen Arbeiten gerecht werdende Aussagen treffen.

5. . . . Charakteristika . . .

Vor allem die folgenden, auf eine überwiegend induktive Begründung als Teilbereichswissenschaften zurückführende Merkmale bzw. Tendenzen der Qualifikations- und weiter Teile, insbesondere der empirischen Arbeitsmarktforschung, sind in diesem Zusammenhang zu nennen:

Sie sind charakterisiert durch eine Vielzahl von Konzepten mittlerer (oft aber eher: kürzerer) Reichweite, von Annahmen und Begriffen, welche hohe Scheinplausibilität und scheinbare Deutungskraft haben, aber – wie ihre Verwendung in unterschiedlichen Kontexten und mit den unterschiedlichsten Bedeutungen zeigt – ein Gutteil dieser Deutungskraft vorwissenschaftlichen Assoziationspotentialen verdanken; ein gutes Beispiel ist hierfür etwa das vielfältig verwendete Gegensatzpaar von funktionalen und extrafunktionalen Qualifikationen. Solche Konzepte und Begriffe existieren in einem ungeklärten Nebeneinander, sind untereinander konsistent vielfach nur für die jeweiligen Autoren, werden von anderen Autoren immer wieder „ergänzt um nicht berücksichtigte Aspekte“, neu kombiniert, reininterpretiert. Über ihre Verwendung oder Nichtverwendung entscheidet oft einfach das Kriterium der „Ergiebigkeit für die Zwecke dieser Studie“, nicht aber das einer theoretisch begründeten Adäquanz.

Ein weiteres Charakteristikum dieser Form von Teilbereichswissenschaft ist die Art, wie Zusammenhänge des als eigener Gegenstand bestimmten gesellschaftlichen Bereichs mit anderen Bereichen behandelt werden: Solche Zusammenhänge werden als wechselseitige „Einflüsse“ thematisiert und untersucht, d. h. also, außerhalb des eigenen Forschungsfeldes liegende Bereiche werden implizit als dessen „Umwelt“ gesehen. Zwar wird eine

„Interdependenz“ verschiedener gesellschaftlicher Bereiche in der Regel angenommen, jedoch nicht in Form von komplexen, vielfältig – eventuell über mehrere Gesellschaftsbereiche vermittelten – Zusammenhangsketten explizit untersucht und zur Verortung des eigenen Forschungsgegenstands genutzt. Es fehlt also vor allem ein systematisches Konzept der Zusammenhänge zwischen diesen verschiedenen Einflußgrößen.

Diese Charakteristika von empirisch-induktiv begründeten Teilbereichswissenschaften machen diese keineswegs ganz unbrauchbar. Sie ermöglichen, ja katalysieren zum Teil sogar eine vielseitige empirische Abbildung des Forschungsfeldes, die Identifizierung einer Vielzahl von bereichsinternen Zusammenhängen und -externen Einflüssen, also die Erarbeitung von differenzierten und detaillierten Wissensbeständen in großem Umfang. In bezug auf Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung steht außer Zweifel, daß – aufgrund der oben angesprochenen Konstitutionsbedingungen – diese Form des Herangehens wesentlich zum Zustandekommen der großen empirischen Wissensbestände beigetragen hat, über die wir heute für die Bereiche Qualifikation und Arbeitsmarkt verfügen. Jedoch hat diese produktivitätssteigernde Wirkung des Nebeneinanders zweier nur pragmatisch abgegrenzter Forschungsrichtungen und des Pluralismus vieler konkurrierender, in einem ungeklärten Verhältnis zueinander stehender Konzepte und Begriffe auch ihre Grenzen und daraus resultierende Folgeprobleme.

6. . . . und problematische Folgen

Die folgenden besonders wichtigen Folgeprobleme lassen sich auf genereller Ebene benennen:

Einzelne Begriffe und Konzepte mit begrenztem Gültigkeitsanspruch können, da sie nicht in einem übergreifenden Rahmen verortet sind, auch nicht systematisch zueinander in Beziehung gesetzt und auf ihre Konsistenz hin überprüft werden.

Das additive Nebeneinander von einander möglicherweise überlappenden, möglicherweise auch inkompatiblen Konzepten führt aber auch dazu, daß die mit ihrer Hilfe erarbeiteten empirischen Ergebnisse ebenfalls nicht stringent zueinander in Beziehung gesetzt werden können. Es fehlen „Integrationsregeln“ und es fehlen Annahmen über das relative Gewicht einzelner Teilsammenhänge.

Gelten diese Aussagen in mehr oder minder großem Umfang bereits jeweils für das Innenverhältnis von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung, so gelten sie noch wesentlich ausgeprägter für das Verhältnis zwischen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung. Ein systematisches Konzept des Verhältnisses von Quantität, Qualität und Struktur des gesellschaftlichen oder einzelbetrieblichen Arbeitskräftebestandes fehlt. Die oben dargestellte Fehlwahrnehmung der Bildungsexpansion bzw. die Nichtwahrnehmung bestimmter negativer Konsequenzen, die diese ceteris paribus gerade für (Teile der) unteren Bevölkerungsschichten haben würde, ist hierfür ein Beispiel.

Aus dem Fehlen eines systematischen Konzepts über den Zusammenhang des eigenen Forschungsgegenstands mit anderen gesellschaftlichen Bereichen und der damit verbundenen Tendenz zur Residualisierung der „restlichen Gesellschaft“ gegenüber dem eigenen Gegenstandsbereich resultieren Tendenzen zur Hypostasierung der Bedeutung des eigenen Forschungsgegenstands. Diese drohen nicht nur, die adäquate Wahrnehmung anderer gesellschaftlicher Bereiche zu beeinträchtigen, sondern auch gerade die des eigenen Gegenstands selbst. Es gibt offenbar jeweils typische Wahrnehmungs- und Erklärungsdefizite, die zwar vielleicht nicht unbedingt zwangsläufig sind, jedoch durch induktive Konstitution der eigenen Forschungsrichtung begünstigt werden. So hat auch die empirische Arbeitsmarktforschung z. B. lange nicht gesehen, daß Qualifikationsunterschiede und interne Märkte (Gesamt-)Arbeitsmarktmechanismen blockieren oder verzerrt; typische Wahrnehmungs- und Erklärungsdefizite der Qualifikationsforschung sind oben an konkreten Beispielen ge-

zeigt worden. Solche Defizite bleiben oft lange unsichtbar und werden erst bei der Bearbeitung bestimmter Probleme offenkundig. Vielfach werden sie dann durch „Herausspringen“ aus der eigenen Perspektive zu korrigieren versucht – ein Verfahren, das sowohl an der Nachträglichkeit dieser Korrekturen, wie auch an bestimmten inneren Widerständen leidet.

7. Einige Schlußfolgerungen für weitere konzeptuelle Arbeiten

Vor dem Hintergrund dieses hier nur kurz skizzierten, sicher zu präzisierenden Versuchs einer kritischen Analyse von induktiv begründeten Teilbereichsforschungen scheint die Erarbeitung einer umfassenden gesellschaftstheoretischen Fundierung [10] notwendig, welche die Integration, aber eventuell auch Korrekturen der Konzepte beider Forschungsrichtungen, die Verortung ihrer empirischen Teilergebnisse und eine präzisere Bestimmung des Verhältnisses von Qualifikations- und Arbeitsmarktphänomenen zu anderen gesellschaftlichen Phänomenen erlaubt. Die Herstellung einer solchen gemeinsamen theoretischen Basis erscheint notwendig, nicht (nur) um wissenschaftsimmanenter Ziele willen, sondern auch und gerade, um die Erträge der Arbeitsteilung zu erhöhen, ja vielfach überhaupt erst zu sichern: Nur wenn diese Arbeitsteilung ergänzt wird durch Kooperation – und wenn diese Kooperation mehr ist als die Reproduktion von Arbeitsteilung unter einem gemeinsamen Projekttitel –, wenn also eine gemeinsame inhaltliche Kooperationsgrundlage besteht, können in unterschiedlichen Forschungseinstellungen und -projekten gewonnene Ergebnisse ohne Kompatibilitätsprobleme nebeneinandergestellt, können falsche Anleihen, fehlinterpretierte Übernahmen von Prämissen und Ergebnissen vermieden und können vor allem aufgedeckte Inkompatibilitäten zum Ausgangspunkt neuer Fragestellungen gemacht werden.

Die Beschränkung auf Konzepte mittlerer Reichweite ist also aufzugeben. In den vergangenen Jahren wurden ja zunehmend weniger auf Gesamtgesellschaft und ihre Entwicklung bezogene Beschreibungs- und Analysenentwürfe geliefert. Dies war Konsequenz einer zunächst teilweise sicher sinnvollen Hinwendung zur „Mikroebene“, zum Betrieb als der Zelle der vielfältigen, sich auf gesamtgesellschaftlicher Ebene aggregierenden Entwicklungen. Die Komplexität und Widersprüchlichkeit der bei dieser Hinwendung zum Betrieb gemachten „Entdeckungen“ haben dann aber immer weiter dazu beigetragen, die Entwicklung von Konzepten, welche diese „Entdeckungen“ auf gesellschaftlicher Ebene einordnen, nicht zu versuchen. Dies kann jedoch nur ein produktiver Zwischenschritt, kein Zielzustand bleiben. Gerade heute, mit den wesentlich erweiterten Wissensbeständen und der – im Bereich von Arbeitsmarkt und Qualifikation ja sehr deutlichen – Interdependenz von Problemen und Problemlösungsvorschlägen ist der Rekurs auf gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge nicht nur sinnvoll, sondern auch ganz praktisch notwendig.

Um dies wiederum am Beispiel der Bildungsexpansion und ihrer möglichen Folgen für das Beschäftigungssystem zu illustrieren: Zunächst ist davon auszugehen, daß die starke Vermehrung eines bestimmten Typs von Qualifikation diese (unter bestimmten Umständen) auch inhaltlich verändern kann: Stark vermehrtes Angebot einer Qualifikation führt dazu, daß sich betriebliche Rentabilitätskalküle in bezug auf diese Qualifikation verändern. Vermehrtes Angebot kann zu vermehrtem Einsatz dieser Qualifikation und/oder veränderten Einsatz- und Nutzungsprozessen (zu niedrigerem Ersteinstieg, niedrigerem Lohn und höherer Arbeitsintensität usw.) führen. Vermehrtes Angebot kann – vermittelt über solche Veränderungen der Verwertungsmöglichkeiten der Qualifikation für die individuelle Arbeitskraft – dann auch zu einer veränderten Bedeutung der Qualifikation für die Arbeitskraft führen, und, daraus resultierend, zu Veränderungen von deren Arbeitsverhalten; diese Veränderungen modifizieren ihrerseits die verfügbare Qualifikation. Außerdem kann vermehrtes Angebot auch zu anderen, in der Regel schlechteren Aufstiegschancen und damit schlechteren Chancen einer Weiterqualifizierung in der Arbeitstätigkeit führen, – auch

dies mit dem Resultat einer mittel- und langfristigen Veränderung der letztlich verfügbaren Qualifikation. Es muß also systematisch in Rechnung gestellt werden, daß die tatsächlich vorhandenen Qualifikationspotentiale nicht nur durch die Qualität von Qualifizierungsgängen/Bildungseinrichtungen bestimmt sind, sondern auch von quantitativen Marktentwicklungen beeinflusst werden können. Das zeigt noch einmal, daß und wie hier Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung eng ineinandergreifen müssen.

Markteinflüsse werden jedoch nur dann in der skizzierten Weise relevant, wenn die Betriebe auf die veränderten Angebotsstrukturen tatsächlich reagieren, d. h. wenn sie daran interessiert und/oder dazu gezwungen sind, ihre Einsatz- und Verwertungsbedingungen, die Gestaltung von Entlohnung und Berufsverläufen usw. auf die neuen Angebotsstrukturen abzustellen. Die Frage aber, ob die Betriebe dies tun oder ob sie ungeachtet der neuen Angebotssituation ihre traditionellen Formen der Qualifikationsverwertung aufrechterhalten, — das wird in hohem Maße von gesamtgesellschaftlichen Bedingungen mitbeeinflusst: Betriebe können eine Qualifikation in Reaktion auf deren vermehrtes Angebot nur dann deutlich anders einsetzen und niedriger bewerten (und damit indirekt auch qualitativ modifizieren), wenn bestehende Tarifsysteme und Gewerkschaften dem wenig Widerstand entgegensetzen; wenn das bestehende Arbeits- und Tarifrecht ein Ersetzen von bereits länger beschäftigten älteren Arbeitskräften durch junge und deren niedrigere Einstufung zuläßt; wenn die jungen Nachwuchskräfte weder durch staatliche Transfereinkommen, noch durch lang dauernde familiäre Unterstützung vor dem unmittelbaren Arbeitsmarktdruck geschützt werden und deshalb die traditionell an diese Qualifikation gebundenen Ansprüche an Einkommen, Arbeitsplatzniveau und „Karriere“ aufgeben müssen, um (irgend-) einen Arbeitsplatz zu erhalten usw. Die konkreten Formen des Ineinandergreifens von Arbeitsmarkt und Qualifikation sind also nur unter Heranziehung anderer gesellschaftlicher Einflußfaktoren zu erklären.

Die Wirkungen dieser gesellschaftlichen Einflußfaktoren aber lassen sich allenfalls vordergründig und kurzfristig ausschließlich empirisch erfassen. Für eine systematische Erklärung der hier ineinandergreifenden Zusammenhänge und für eine auch nur ansatzweise Aussage über mögliche oder wahrscheinliche zukünftige Entwicklungen sind darüber hinausgehende gesellschaftstheoretische Annahmen notwendig: Diese konkreten gesellschaftlichen Einflußfaktoren sind ja ihrerseits bedingt, also erklärungsbedürftig; und sie sind folglich nicht in alle Zukunft hinein zu verlängern, sondern veränderbar. Wie kann man etwa die mittel- und langfristigen Entwicklungen des Beschäftigungssystems abschätzen, wenn nicht unter Rekurs auf ein theoretisches Konzept darüber, welche Einflüsse einerseits die Entwicklung des Wirtschaftsprozesses, andererseits politische und institutionelle Entwicklungen haben können: Bestehen in einer lang anhaltenden ökonomischen Krise betriebliche Interessen an internen Arbeitsmärkten fort oder sinken sie zugunsten von Interessen an externen Märkten? Setzen sich im letzteren Fall diese Interessen durch oder aber die fortbestehenden, ja verstärkten Interessen der (beschäftigten) Arbeitskräfte an internen Märkten? Aufgrund welcher Bedingungen kann sich ein System einer ansatzweise (rechtlich und tarifvertraglich) formalisierten Sicherung von älteren, länger beschäftigten Arbeitskräften herausbilden und was besagt das für seine Stabilität? Welche Rolle spielt der Staat für die Stabilisierung oder Flexibilisierung von traditionellen Zuordnungen von Qualifikation und Qualifikationsverwertung? Wird die Familie in der ökonomischen Krise, trotz sinkender finanzieller Mittel, ihre Funktion als Versorgungsgemeinschaft (wieder) übernehmen oder die Nachwuchskräfte voll dem Druck des Arbeitsmarktes aussetzen?

Mögen Forschungskomplexe wie die industriellen Beziehungen, das System der sozialen Sicherung gegen Risiken des Erwerbslebens und seine Verrechtlichung in Arbeits- und Tarifrecht so-

wie staatlichen Einkommenstransfers, die Funktion(stabilität) von Familie usw. und der innere Zusammenhang dieser Komplexe mit ökonomischer Prosperität bzw. Krise auch auf den ersten Blick denkbar weit von den Aufgaben von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung entfernt scheinen, so kommen diese beiden Teilbereichswissenschaften doch nicht darum herum, ihre Bedeutung auch für den jeweiligen eigenen Forschungsgegenstand und die zwischen diesen bestehenden Zusammenhänge in Rechnung zu stellen, ja, bewußt herauszuarbeiten: Diese (und andere) gesellschaftliche Entwicklungen werden ja — über die angedeuteten Vermittlungsmechanismen — betriebliche Beschäftigungs- und Qualifikationspolitik und damit die längerfristigen Entwicklungen sowohl der Qualifikationsstrukturen des beschäftigten Arbeitskräftepotentials wie auch Volumen und Struktur des Arbeitslosenbestands wesentlich mitbestimmen.

Anmerkungen

- [1] Die manpower-Forschung — als eine frühe Form der „Einheit“ von qualitativer und quantitativer Betrachtung, von welcher sich große Teile der später dominierenden „qualitativen“ Qualifikationsforschung kritisch abgestoßen haben — bleibt hier ausgespart; dies vor allem deshalb, weil sie sich von der qualitativen Qualifikationsforschung soweit unterscheidet, daß ihre gemeinsame Behandlung unter den hier interessierenden Gesichtspunkten nicht möglich ist, ihre gesonderte Analyse jedoch die Komplexität der Argumentation (und den Platzbedarf) in einer nicht adäquaten Weise erhöhen würde.
- [2] Neuere Arbeitsmarkt-Konzepte, insbesondere Segmentationskonzepte und um mikroökonomische Perspektiven erweiterte neoklassische Konzepte, haben hier allerdings wichtige Veränderungen gebracht.
- [3] Die Illustration genereller Probleme von induktiv begründeten Teilbereichswissenschaften nur anhand der Qualifikationsforschung erfolgt zunächst aus pragmatischen Gründen des verfügbaren Platzes und der eigenen Kompetenz, d. h. einer intensiveren Erfahrung von Defiziten der Qualifikationsforschung. Darüber hinaus haben aber in der Arbeitsmarktforschung in den vergangenen Jahren, wie erwähnt, mehr Entwicklungen in Richtung auf eine Überwindung ihrer Defizite stattgefunden.
- [4] Das Bild ist hier insofern uneinheitlich, als hier neben umfassenden, an ökonomischen Theorien orientierten Ansätzen oft recht unvermittelt die Arbeiten stehen, die bestimmte Ausschnitte des Arbeitsmarktgeschehens empirisch-deskriptiv erfassen.
- [5] Wichtige Aspekte von Entsprechung und Gegenläufigkeit (der Perspektiven und Schwachstellen) von Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung müssen also hier ausgeklammert bleiben; eine gewisse Asymmetrie der Darstellung zugunsten der Qualifikationsforschung ist notwendig, um zumindest gewisse Zusammenhänge verdeutlichen zu können.
- [6] Deshalb werden hier bewußt nicht einzelne Arbeiten zitiert, obwohl es in einer ausführlichen (notwendigerweise: sehr ausführlichen) Analyse sicher fruchtbar wäre, die verschiedenen Arbeiten auf unterschiedliche Ausprägungen der hier behaupteten Tendenzen hin zu untersuchen und zu vergleichen. An dieser Stelle sei lediglich angemerkt, daß in diesem Aufsatz die Zuordnung zu Qualifikations- bzw. Arbeitsmarktforschung thematisch, nicht institutionell erfolgt; unter Qualifikationsforschung werden also alle Arbeiten verstanden, die sich zentral mit Qualifikation/Qualifizierung (in soziologischer Perspektive) befassen, unabhängig davon, wo und von wem sie durchgeführt wurden.
- [7] Diese Charakterisierung gilt nur für einen Teil der Arbeitsmarktforschung, für die an ökonomischen Theorien (Neoklassik, Keynesianismus) orientierten Arbeiten, nicht aber für den Großteil der empirischen Arbeiten, die ohne Theoriebezug einzelne Arbeitsmarktphänomene untersuchen.
- [8] Es ist sinnvoller, von Segmentationsforschung zu reden als von Segmentations-theorie, da eine gemeinsame, ausgearbeitete Segmentations-theorie nicht existiert; diese Forschungsrichtung charakterisiert sich ja vorwiegend durch einen gemeinsamen Forschungsgegenstand — Segmentation — und einige gemeinsame zentrale Teilkonzepte/Begriffe. Die Annahmen über die Ursachen von Segmentation und insbesondere über das relative Gewicht und die Verknüpfung verschiedener Ursachen(-Bündel) differieren.
- [9] In anderen Ländern sind demgegenüber Geschlechts- und ethnische Zugehörigkeit als Segmentationskriterien von wesentlich größerer Bedeutung.
- [10] Eventuell auch mehrerer konkurrierender — es wäre vermutlich naiv, hier ein volle Vereinheitlichung zu erwarten; entscheidend ist jedoch die jeweilige innere Konsistenz von gesellschaftstheoretischer Grundlage und konkreteren Konzepten und Begriffen.