

**Die Auswirkungen der Globalisierung auf die Segmente des  
Arbeitsmarktes**

**Welthandel, multinationale Unternehmen und Lohnsetzung**

*Fred Henneberger und Christian Kaiser*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung und Problemstellung .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation .....</b>	<b>6</b>
2.1	<i>Neoklassische versus institutionalistische Arbeitsmarkttheorien.....</i>	<i>6</i>
2.2	<i>Theorien der Arbeitsmarktsegmentation institutionalistischer Provenienz.....</i>	<i>8</i>
2.2.1	Die horizontale Arbeitsmarktsegmentation (interne und externe Arbeitsmärkte) .....	8
2.2.2	Die vertikale Arbeitsmarktsegmentation (primäre und sekundäre Arbeitsmärkte; institutionalistischer Ansatz).....	9
2.2.3	Der betriebszentrierte Segmentationsansatz (Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes).....	11
2.2.4	Begründung für die Entstehung von Teilarbeitsmärkten .....	13
2.3	<i>Theorien der Arbeitsmarktsegmentation neoklassischer Provenienz .....</i>	<i>14</i>
2.3.1	Insider-Outsider-Theorien.....	14
2.3.2	Effizienzlohntheorien.....	16
2.4	<i>Ein eigenes Konzept der Arbeitsmarktsegmentation synthetischer Provenienz...17</i>	
2.5	<i>Interessen der Akteure im bestehenden System.....</i>	<i>25</i>
<b>3</b>	<b>Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeitsmärkte und Reaktionsmuster der Akteure .....</b>	<b>26</b>
3.1	<i>Das Faktorproportionentheorem (Modell von Heckscher-Ohlin) .....</i>	<i>26</i>
3.2	<i>Probleme einer Höherqualifizierung.....</i>	<i>29</i>
3.3	<i>Probleme einer Senkung des Lohnniveaus.....</i>	<i>30</i>
3.3.1	Empirische Ergebnisse zur Entwicklung der Lohnsätze im Segment der Geringqualifizierten .....	31
3.3.2	Begründungen für inflexible Lohnsätze .....	33

3.4	<i>Probleme einer Erhöhung der internationalen Arbeitskräftemobilität.....</i>	36
3.5	<i>Reaktionsmuster der Unternehmen bei Lohnrigiditäten .....</i>	37
3.6	<i>Die Rolle des technischen Fortschritts: Produkt- und Prozeßinnovationen.....</i>	38
3.7	<i>Die Rolle multinationaler Unternehmen: Standortinnovationen .....</i>	39
<b>4</b>	<b>Lohnflexibilität und die Verschiebung von Segmentgrenzen .....</b>	<b>41</b>
4.1	<i>Wegfall der Motivation für Effizienzlöhne .....</i>	41
4.2	<i>Strategien der Unternehmen zur Senkung der Löhne .....</i>	42
4.2.1	<i>Druck auf die Lohnsätze .....</i>	42
4.2.2	<i>Ausdehnung des externen Segments.....</i>	43
4.3	<i>Strategien der Arbeitnehmergruppen und Verschiebung von Segmentgrenzen... </i>	45
4.4	<i>Erste Anzeichen einer größeren Lohnflexibilität?.....</i>	47
<b>5</b>	<b>Fazit und Ausblick .....</b>	<b>51</b>

## 1 Einleitung und Problemstellung

Die Zahl der wissenschaftlichen Abhandlungen zur Globalisierung steigt fast täglich. Selten wurde ein ökonomischer Vorgang so extensiv wie intensiv und gleichzeitig kontrovers diskutiert wie der Prozeß der Globalisierung. Eine der wirtschaftspolitisch brisantesten Fragestellungen lautet: Welche potentiellen Auswirkungen haben die zunehmenden weltwirtschaftlichen Verflechtungsprozesse auf die nationalen Arbeitsmärkte?

Im Mittelpunkt des wissenschaftlichen Interesses stehen hierbei angesichts der langdauernden Massenarbeitslosigkeit in den meisten westlichen Industrienationen insbesondere die vom weltwirtschaftsinduzierten Strukturwandel ausgehenden quantitativen Beschäftigungseffekte. Weitgehend ausgeblendet bleiben hingegen Fragen zu den qualitativen bzw. strukturellen Auswirkungen auf die Beschäftigung in den Industrieländern. Erst in der neueren Außenwirtschaftstheorie wird überhaupt der in der klassischen Außenhandelstheorie als monolithischer Block behandelte Faktor Arbeit differenzierter betrachtet. Damit rückt der Arbeitsmarkt ins Zentrum der Analyse. Globalisierung hat Auswirkungen sowohl auf die Höhe als auch auf die Struktur von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot. Hierbei verläßt man den Rahmen neoklassischer Gleichgewichtstheorie und friktionsloser Märkte aber nicht. Die sozialwissenschaftlich bzw. institutionalistisch ausgerichtete Arbeitsmarktforschung hat dagegen hinreichend deutlich gemacht, daß Arbeitsmarktsegmentation keinesfalls die Ausnahme, sondern vielmehr die Regel darstellt.

Es ist anzunehmen, daß die Existenz von Arbeitsmarktsegmentation die im Kontext der Globalisierung ablaufenden Anpassungsprozesse tangiert. Hierbei kann Arbeitsmarktsegmentation einerseits durch hinreichend große *interne* Flexibilität sowie der Vermeidung von Transaktionskosten durchaus zur Bewältigung des Strukturwandels beitragen. Mittels Weiterqualifizierungen, Umsetzungen, Versetzungen, etc. kann das bisher aufgebaute betriebsspezifische Humankapital erhalten werden. Die betriebsinternen Anpassungsmaßnahmen vermindern zudem das Entstehen von Mismatch-Arbeitslosigkeit. Andererseits ist aber davon auszugehen, daß die Arbeitsmarktsegmentation den Strukturwandel insgesamt gesehen zumindest behindern, nicht selten sogar verhindern kann. Dies ist immer dann der Fall, wenn innerbetriebliche Mobilitätsbarrieren notwendige interne Flexibilitätserfordernisse konterkarieren und gleichzeitig *externe* Flexibilität, d.h. eine Variation des Personalbestandes nur eingeschränkt oder gar nicht zulassen.

Aus diesem Grund wollen wir im folgenden die Auswirkungen

- der Ausweitung des Welthandels
- des technischen Fortschritts sowie
- der zunehmenden internationalen Direktinvestitionstätigkeit

unter Berücksichtigung der Existenz von Arbeitsmarktsegmentation auf die *Struktur* der Arbeitsnachfrage untersuchen. Für das daraus resultierende Arbeitsmarktergebnis ist von zentraler Bedeutung, wie die Arbeitsangebotsseite sowohl individuell als auch kollektiv auf die veränderte Nachfrage reagiert.

Da sämtliche Arbeitsmarkttheorien aus einer Zeit stammen, in der Globalisierung nur eine untergeordnete Rolle spielte, sind diese auch nicht in der Lage, spezifische Phänomene der aktuellen Entwicklungen hinreichend genau abzubilden. Nach einer knappen Darstellung und Diskussion der gängigen Arbeitsmarktsegmentationstheorien institutionalistischer und neoklassischer Provenienz wird ein eigenes, synthetisches Konzept der Arbeitsmarktsegmentation vorgestellt (vgl. Kapitel 2). Dies stellt die Basis für die weitere Analyse der Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeitsmärkte im deutschsprachigen Raum dar.<sup>1</sup> Wir diskutieren verschiedene Varianten der Anpassung an die veränderten Umweltbedingungen. Einige Reaktionsmöglichkeiten der Arbeitnehmerschaft können den Anpassungsdruck zwar reduzieren. Da diese häufig nicht ausreichen, erzeugen die Unternehmen als Reaktion darauf durch Nutzung ihrer erweiterten Handlungsspielräume einen zusätzlichen Anpassungsbedarf (vgl. Kapitel 3). Hierdurch wiederum verstärkt sich erneut der Zwang zur Differenzierung und Flexibilisierung der Lohnsätze. Das geschieht in den einzelnen Teilsegmenten des Arbeitsmarktes mit unterschiedlicher Intensität. Die knapper werdenden Verteilungsspielräume führen einerseits zu einer neuen Solidarität innerhalb bestimmter Beschäftigtengruppen, andererseits aber auch zu neuen Interessenkollisionen innerhalb der Arbeitnehmerschaft. In der Folge kommt es teilweise zu einer Aufweichung bzw. Verschiebung, teilweise aber auch zu einer Verfestigung bestehender Segmentgrenzen (vgl. Kapitel 4). Die Arbeit endet mit der Forderung, die Verwendung der gestiegenen Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen einer genaueren Analyse bezüglich ihrer Beschäftigung(un?)wirksamkeit zu unterziehen.

---

<sup>1</sup> Hierbei bildet die Analyse der bundesdeutschen Arbeitsmärkte den Schwerpunkt. Aufgrund vergleichbarer institutioneller Gegebenheiten in Österreich und der Schweiz können zudem einige Parallelen und Differenzen zur Situation in Deutschland identifiziert werden.

## 2 Das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation

### 2.1 Neoklassische versus institutionalistische Arbeitsmarkttheorien

Die gängige ökonomische Arbeitsmarktforschung (vgl. als neueren Überblick Henneberger/Keller 1996) wird nach wie vor vom *neoklassischen* Paradigma beherrscht. Das zentrale Element des neoklassischen Denkgebäudes stellt die „Allgemeine Gleichgewichtstheorie“ dar. In diesem System funktioniert der Arbeitsmarkt wie jeder andere Markt für Bananen, Schuhe etc. auch. Der gleichgewichtige Lohnsatz wird wie alle anderen Preise durch Angebot und Nachfrage bestimmt. Die dieser Tradition verpflichteten Arbeitsmarkttheorien basieren somit in einer ausschließlich mikroökonomischen Perspektive auf dem individuellen, ökonomisch rationalen Entscheidungsverhalten und dem Wirken des Markt-Preis-Mechanismus. Die Ausklammerung der institutionellen Verfassung des Arbeitsmarktes führt somit zwangsläufig zu einer Hypostasierung des Lohnsatzes als einzigem Steuerungsmechanismus.

Grundlegend für die *Arbeitsmarktsegmentationstheorien* (vgl. umfassend Loveridge/Mok 1979, Sesselmeier/Blauermel 1997: 219-256) ist ihre Kritik an der neoklassischen Sichtweise, der Arbeitsmarkt sei ein Markt wie jeder andere auch. Arbeitsmärkte weisen vielmehr im Gegensatz zu anderen Märkten einige wesentliche Besonderheiten auf: Die Arbeitskraft ist als Ware mit spezifischen Eigentumsrechten (property rights) ausgestattet. Der Arbeitsvertrag ist aufgrund des Vorliegens von Informationsasymmetrien in aller Regel nur unvollständig spezifizierbar. Diese Besonderheiten bedingen, daß auch Institutionen und Regeln das Geschehen auf den Arbeitsmärkten beeinflussen.

Segmentation ist definiert als die relativ dauerhafte Aufgliederung eines Gesamtarbeitsmarktes in mehr oder weniger voneinander abgeschottete Teilarbeitsmärkte. Diese sind durch ganz bestimmte Merkmale von Arbeitskräften bzw. Arbeitsplätzen gekennzeichnet, mithin unterschiedlich strukturiert und funktionieren nach jeweils unterschiedlichen Regeln und Gesetzen (vgl. Brandes/Weise 1980: 66). Innerhalb der verschiedenen Teilarbeitsmärkte erfährt die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Beschäftigten eine besondere, mehr oder weniger starke Institutionalisierung (vgl. Sengenberger 1979: 15). Der Zutritt zu den verschiedenen (Teil-)Arbeitsmärkten ist mit selektiven Restriktionen versehen und hat unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen und -bedingungen zur Folge (vgl. Sengenberger 1987: 52). Diese institutionalisierten (formellen wie informellen) Regelungsmechanismen bedingen, daß neben dem Lohn als Steuerungsmechanismus andere, nicht-preisliche und nicht-marktgesteuerte, administrative Regeln und Verfahren, wie Reihenfolge, Hierarchie, Verhandeln,

Seniorität, Kooperation, Tradition, Lobbyismus, Gewohnheitsrechte, Betriebsvereinbarungen, Tarif- und Arbeitsverträge, gesetzliche Rahmenbedingungen, Gerichtsverfahren treten.

Gemeinsam ist allen segmentationstheoretischen Ansätzen, daß die Eigenschaften der Arbeitsplätze und nicht, wie in der Neoklassik unterstellt, die der Arbeitskräfte die tatsächliche Produktivität determinieren; die Produktivität der Arbeitskraft ist eine Folgewirkung des Innehabens eines bestimmten Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzkonzept) (vgl. Piore 1975, Sengenberger 1987: 61-62).

Eine Aufteilung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktes in verschiedene Segmente ist kein Spezifikum der Theorien des gespaltenen Arbeitsmarktes. Man findet sie ebenso in der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, wo Arbeit zwar als inhomogen bezüglich verschiedener Eigenschaften wie Qualifikation, Rasse, Geschlecht, regionale Zugehörigkeit usw. begriffen wird, die auf jeweils homogenen Teilarbeitsmärkten (z.B. einem Markt für ungelernete ausländische Arbeitskräfte) gehandelt wird. Zentral ist hierbei aber die Vorstellung, daß auch alle diese Märkte identisch, d.h. lohn(=preis)gesteuert funktionieren und über lohndifferenzenabhängige Mobilitätsprozesse miteinander verbunden sind, die zumindest langfristig dazu führen, daß Mismatch-Probleme am Arbeitsmarkt wieder beseitigt werden können. Dies beruht darauf, daß die neoklassisch orientierten Arbeitsmarktstrukturtheorien von einem sozialstatistischen und gerade nicht von dem für segmentationstheoretische Überlegungen notwendigen institutionellen Teilarbeitsmarktbezug ausgehen. Die Mehrzahl dieser neueren arbeitsmarkttheoretischen Ansätze sind damit nichts anderes als Weiterentwicklungen und Verfeinerungen des neoklassischen Basismodells, ohne daß Institutionen tatsächlich in die Analyse integriert bzw. endogenisiert werden. Die einzige Ausnahme stellt die erweiterte Version der Insider-Outsider-Ansätze dar (vgl. Kapitel 2.3.1).

Als gemeinsames Ergebnis aller neueren arbeitsmarkttheoretischen Ansätze segmentationstheoretischer wie neoklassischer Herkunft kann festgehalten werden, daß Teilarbeitsmärkte und Mobilitätsbarrieren existieren. Während die Arbeitsmarktsegmentation in neoklassischer Perspektive als eher vorübergehendes Phänomen angesehen wird, geht die institutionalistische Schule davon aus, daß Arbeitsmarktsegmentation durchaus dauerhaften Charakter hat. Somit gibt es Tendenzen zu Lohn- und Preisinflexibilitäten (vgl. schon Gerfin 1978: 438) und Unvollkommenheiten auf den Arbeitsmärkten stellen nicht die Ausnahme, sondern den Normalfall dar (vgl. Franz 1993: 128).

Analysebedarf aus der grundsätzlich anerkannten Existenz von Teilarbeitsmärkten besteht vor allem in einer dynamischen Perspektive. Ändern sich beispielsweise die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen oder tauchen strukturelle Veränderungen auf, entsteht die Frage, ob bzw. inwiefern der damit implizierte und vor allem von der Nachfrageseite ausgehende Anpassungsdruck von den Arbeitsmärkten abgearbeitet werden kann. Diese Frage gewinnt an Brisanz und Relevanz vor allem vor dem Hintergrund der sich beschleunigenden Globalisierung und der zunehmend enger werdenden Verteilungsspielräume:

- Die Segmentierung der Arbeitsmärkte kann zwar über interne Flexibilität prinzipiell eine gewisse Ausgleichsfunktion bei sich ändernden Umweltbedingungen leisten (vgl. Sengenberger 1990: 48-54). Ist der Anpassungsdruck hingegen genügend groß, so unsere *erste These*, wird die interne Flexibilität nicht ausreichen, um die notwendige Reallokation der Arbeitskräfte sicherzustellen. In diesem Fall tendiert die Segmentierung der Arbeitsmärkte dazu, den notwendigen Strukturwandel zu behindern – mit Langfristfolgen für die gesamte Volkswirtschaft.
- Eine Veränderung in Höhe und Struktur der Arbeitsnachfrage wird, so unsere *zweite These*, den Interessenkonflikt sowohl zwischen Gruppen von Arbeitnehmern innerhalb eines Arbeitsmarktsegments als auch zwischen verschiedenen Teilarbeitsmärkten verstärken. Die grundsätzliche Verknappung des Verteilungsspielraums hat Konsequenzen für die Interessenkonstellationen auf den Arbeitsmärkten.

## **2.2 Theorien der Arbeitsmarktsegmentation institutionalistischer Provenienz**

### **2.2.1 Die horizontale Arbeitsmarktsegmentation (interne und externe Arbeitsmärkte)**

Diese Forschungsrichtung der Arbeitsmarktsegmentation unterscheidet die einzelnen Teilarbeitsmärkte primär danach, ob die Arbeitnehmer kollektiv *organisiert* sind oder nicht. Dabei wird vor allem bezogen auf nordamerikanische Verhältnisse zwischen einem internen und einem externen Arbeitsmarktsegment unterschieden (vgl. Doeringer/Piore 1971):

- Das *interne Segment* ist gekennzeichnet durch eine gewerkschaftliche Interessenvertretung der Beschäftigten, die Arbeitsverhältnisse sind langfristig stabil, der betriebliche Lohnsatz wird von Lohnbewegungen im externen Segment weitgehend abgekoppelt, ein Mindestlohn wird gesetzlich oder tarifvertraglich garantiert und das Risiko des Arbeitsplatzverlustes z.B. durch Senioritätsrechte reduziert.



- Das *externe Segment*, in dem die Beschäftigten über keine gewerkschaftliche Interessenvertretung verfügen, ist dagegen den Regeln des neoklassischen Lohnwettbewerbs ausgesetzt. Zudem ist hier die Absicherung gegen einen Arbeitsplatzverlust quasi nicht vorhanden. Die Durchlässigkeit zum internen Arbeitsmarktsegment ist zudem hochgradig begrenzt.

### **2.2.2 Die vertikale Arbeitsmarktsegmentation (primäre und sekundäre Arbeitsmärkte; institutionalistischer Ansatz)**

Die für US-amerikanische Bedingungen entwickelte Theorie dualer Arbeitsmärkte (vgl. Piore 1975) wird erklärt als Folge der dualen Struktur der Wirtschaft, mit einem stabilen monopolistisch-oligopolistischen Kernbereich und einem instabilen peripheren Wettbewerbssektor (Konzept der dualen Ökonomie, vgl. Galbraith 1974, Hodson 1978). Diese Theorie diagnostiziert eine Aufspaltung des Arbeitsmarktes in ein primäres und ein sekundäres Segment. Das zentrale Unterscheidungsmerkmal hierbei ist die Existenz guter und schlechter Arbeitsplätze. Die wesentliche Bedingung für die Zugehörigkeit von Arbeitskräften zu den Segmenten ist dabei ihre *Qualifikation*:

- Die Arbeitsplätze im *primären* Segment sind u.a. gekennzeichnet durch relativ hohe Qualifikationsanforderungen, relativ hohe Löhne, gute Arbeitsbedingungen, eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen und festgelegte Karrieremuster, Isolierung von Marktmächten und die Teilhabe an Entscheidungsprozessen, welche dazu führen, daß auch die Arbeitskräfte u.a. ein relativ stabiles Erwerbsverhalten sowie geringe Fluktuationsraten aufweisen.
- Demgegenüber sind die Arbeitsplätze des *sekundären* Segments u.a. charakterisiert durch relativ geringe Qualifikationsanforderungen, relativ niedrige Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen, eine relativ geringe Arbeitsplatzsicherheit, keine oder kaum vorhandene Aufstiegschancen, das Wirken von Marktkräften und das weitgehende Fehlen von Partizipationsrechten, welche dazu führen, daß auch die Arbeitskräfte u.a. über ein relativ instabiles Erwerbsverhalten sowie hohe Fluktuationsraten verfügen.

Der primäre Teilarbeitsmarkt kann nochmals unterteilt werden (vgl. Piore 1975) in ein *oberes primäres* Segment (white-collar workers; Manager und Angestellte), in dem meist eine formal definierte höhere Qualifikation (höherer Schul- bzw. Hochschulabschluß) vorausgesetzt wird und ein *unteres primäres* Segment (blue-collar workers; Handwerker und Facharbeiter), dessen Schwerpunktanforderung bei Vorliegen eines gewissen, zum Teil zertifizierten Qualifikations-

niveaus nicht zuletzt im Bereich der Arbeitsdisziplin, Zuverlässigkeit und Monotonietoleranz liegt.

Ein zentrales Charakteristikum der einzelnen Segmente sind die sogenannten Mobilitätsketten (mobility chains), die den typischen Karriereverlauf eines Segmentmitglieds beschreiben (vgl. zum Konzept der innerbetrieblichen Mobilitätsketten ausführlich Ross 1981: 175ff.):

- Im *oberen primären* Segment beginnen die Mobilitätsketten in der sozialen Mittelschicht. Ein generell hohes formales Qualifikationsniveau wird durch längere Ausbildung vor Eintritt in den Erwerbsprozeß erworben. Arbeitsplatzwechsel finden aufgrund der relativ breiten Verwendbarkeit der Arbeitskräfte häufig betriebsübergreifend sowohl innerhalb der eigenen Unternehmung als auch zwischen Arbeitgebern statt und sind mit beträchtlichen Änderungen des Aufgabenbereichs sowie – zumindest in längerfristiger Perspektive – einem entsprechenden Status- und Einkommensgewinn verbunden.
- Im *unteren primären* Segment verläuft die Mobilität vor allem betriebsintern. Eintritts- und Endpositionen (ports of entry and exit) sowie der Karriereverlauf sind weitgehend festgelegt. Beschäftigungsstabilität und Senioritätsrechte kennzeichnen dieses Segment, deren Mitglieder größtenteils der Arbeiterschicht entstammen. Die vertikale Mobilität ermöglicht den Beschäftigten einen permanenten Status- und Einkommensgewinn ohne den Aufwand eigener Ausbildungsinvestitionen, dem Arbeitgeber dagegen eine Minimierung der Ausbildungskosten.
- Angehörige des *sekundären* Arbeitsmarktsegments sind ex definitione von den betriebsinternen Mobilitätsketten ausgeschlossen. Ihre Mobilität verläuft milieubedingt vorwiegend eher zufällig in horizontaler Richtung und führt sie hinsichtlich Status und Einkommen nicht wesentlich von ihrer Ausgangsposition weg. Ein deutlicher Aufstieg gelingt den Segmentmitgliedern nicht.

Die Unterscheidung zwischen dem oberen primären und dem unteren primären Segment ist nicht vollkommen deckungsgleich mit der häufig in der Literatur anzutreffenden Aufteilung des internen Arbeitsmarktes in ein vertikales und ein horizontales Segment (vgl. Kerr 1954, Doeringer/Piore 1971):

- Der *vertikale interne* Arbeitsmarkt wird üblicherweise mit einem einzigen Betrieb bzw. einer Unternehmung gleichgesetzt, so daß horizontale Mobilitätsprozesse, neben den klar dominierenden vertikalen Bewegungen von den Eintrittspositionen am unteren Ende der

Hierarchie über die Karriereleiter gemäß klar definierter Regelwerke, eben gerade innerhalb dieser Einheit vollzogen werden.

- Der *horizontale interne* Arbeitsmarkt umfaßt berufsfachliche Arbeitsmärkte. Horizontale Mobilitätsprozesse erfolgen hier zwischen verschiedenen Arbeitgebern innerhalb derselben Berufsgruppe.

Das sekundäre Segment entspricht weitgehend dem externen Arbeitsmarkt, wengleich Beschäftigte des sekundären Segments durchaus Mitglied einer Gewerkschaft sein können und somit ihre Interessen gewerkschaftlich vertreten werden können.

### **2.2.3 Der betriebszentrierte Segmentationsansatz (Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes)**

Der Versuch, die US-amerikanische Diskussion auf die Verhältnisse im deutschsprachigen Raum zu übertragen, muß die unterschiedlichen (Rahmen-)Bedingungen des vor allem in diesen Ländern anzutreffenden spezifischen Arbeitsmarktsystems berücksichtigen (vgl. Henneberger/Keller 1996: 86). Hierzu zählen u.a.

- eine deutlich geringere Dualisierung der Wirtschaft und folglich auch der Arbeitsmärkte,
- die Existenz des spezifischen Typus des Facharbeiters, der im dualen System der beruflichen Bildung sowohl betrieblich-praktisch als auch überbetrieblich-theoretisch gleichzeitig in Betrieb und (Berufs-)Schule ausgebildet wird,
- Unterschiede im System der Arbeitsbeziehungen mit Unternehmensleitung und Betriebsrat als den betrieblichen sowie zusätzlich Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften als den überbetrieblich-sektoralen Interessenvertretungen.

Idealtypisch lassen sich nun drei Typen von Teilarbeitsmärkten unterscheiden (vgl. Lutz/Sengenberger 1980):

- Der *(berufs-)fachliche* Teilarbeitsmarkt mit formalen Zugangsbeschränkungen erfordert hohe Investitionen in standardisierte, relativ breit angelegte fachliche Qualifikationen. Diese werden in mehrjährigen Ausbildungsgängen erworben, wobei die Regelung und Kontrolle durch überbetriebliche, halbstaatliche Instanzen erfolgt und der erfolgreiche Abschluß durch Zertifikate bestätigt wird. Die Qualifikationen können ohne Verlust zwischen Betrieben transferiert werden (z.B. bei Berufen des Handwerks). Diese Voraussetzungen ermöglichen den Arbeitnehmern eine hohe horizontale Mobilität und sparen den Arbeitgebern Informations- sowie Anlern- bzw. Einarbeitungskosten (hohe Mobilität bzw. Substitutier-

barkeit der Arbeitskräfte). Auf der Arbeitnehmerseite besteht ein Mindestmaß an kollektiver Organisation. Es kommt zu einer Abschließung von Marktkräften vor allem auf der Arbeitsangebotsseite. Dieser Berufszentrierung steht die Betriebszentrierung in Form des betriebsinternen Teilarbeitsmarktes gegenüber.

- Der *betriebsinterne* Teilarbeitsmarkt ist mehr oder weniger stark nach außen abgeschlossen und bietet bestimmten, meist größeren Teilen der Belegschaft, der Stammebelegschaft, als Gegenleistung gegen hohe Betriebsloyalität Qualifizierungs- und Aufstiegschancen sowie Senioritätsrechte und sichere, langfristige Beschäftigungsperspektiven. Auf diesem Teilarbeitsmarkt befinden sich betriebsspezifisch qualifizierte Arbeitskräfte ohne oder mit nur geringen überbetrieblichen Qualifikationsanteilen und damit nur einer geringen Transferierbarkeit zwischen Betrieben. Infolge der hierarchisch organisierten betriebsinternen Arbeitsmärkte entstehen geringe zwischenbetrieblich-horizontale, jedoch hohe innerbetrieblich-vertikale Mobilitätschancen. Diese vertikale Dimension interner Märkte korrespondiert mit dem sogenannten Laufbahnprinzip. Ein wesentlicher Vorteil dieses Arrangements liegt in seiner hohen internen Flexibilität und Austauschfähigkeit zu Lasten der externen Flexibilität (hohe innerbetrieblich-horizontale Mobilität). Beide Seiten haben ein originäres Interesse am Abschluß langfristiger Arbeitsverhältnisse: Der Arbeitnehmerseite werden eine relative Beschäftigungssicherheit und stabile Verdienstaussichten offeriert; die Arbeitgeberseite profitiert vom Aufbau betriebsspezifischen Humankapitals, der internen Flexibilität, dem loyalen Verhalten der Arbeitnehmer gegenüber dem Betrieb.
- Der *unspezifische*, unstrukturierte (Jedermanns-)Teilarbeitsmarkt besteht aus Arbeitskräften mit nur generellen Mindestbefähigungen und Allgemeinkenntnissen und ohne (jegliche) fachliche und betriebsspezifische Qualifikationen. Der Lohnsatz ist vollkommen flexibel und kann somit auf sein marktkonformes Niveau fallen. Typische Merkmale dieses Arbeitsmarkttypus sind u.a. fehlende vertikale Mobilitätschancen sowie hohe Fluktuationsraten (Markt des Heuerns und Feuerns).

Bei dieser Dreiteilung des Arbeitsmarktes werden sowohl Elemente horizontaler als auch Elemente vertikaler Theorien integriert (vgl. Sesselmeier/Blauermeil 1997: 244):

- Der (*berufs-)**fachliche* Teilarbeitsmarkt entspricht dem externen Primärsegment bzw. horizontalen internen Arbeitsmarkt. Für die Zugehörigkeit wird eine formale Qualifikation, z.B. ein Gesellen- oder Facharbeiterbrief benötigt.

- Der *betriebsinterne* Teilarbeitsmarkt entspricht dem internen unteren, zuweilen oberen Primärsegment.
- Der *unspezifische*, unstrukturierte (Jedermanns-)Teilarbeitsmarkt entspricht dem internen und externen Sekundärsegment.

Sobald Arbeitskräfte des externen (berufs-)fachlichen wie auch des externen unspezifischen Segments eine entsprechende Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, wechseln sie quasi automatisch ins betriebsinterne Segment.

Ein modifizierter Ansatz im Rahmen der Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes sieht nicht mehr die Generalität bzw. Spezifität der Qualifikation der Arbeitskräfte als zentrales Unterscheidungsmerkmal für die Zugehörigkeit zu einem Teilarbeitsmarkt an, sondern den *Grad und die Art der Bindung* zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (vgl. Sengenberger 1987):

- Im (berufs-)fachlichen Segment erfolgt eine Bindung an eine bestimmte Kategorie von Arbeitskräften bzw. Nachfragern nach Arbeitskräften, nicht jedoch an einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitgeber.
- Im betriebsinternen Segment besteht eine Bindung nicht zwischen Gruppen, sondern zwischen ganz bestimmten Arbeitnehmern und Arbeitgebern.
- Im unstrukturierten Segment findet im Gegensatz zu den anderen Teilarbeitsmärkten keine besondere Bindung im Arbeitsverhältnis statt.

#### **2.2.4 Begründung für die Entstehung von Teilarbeitsmärkten**

Die Begründungen, warum es zur Entstehung von Segmentation kommen kann, sind vielfältig. So kann die jeweils auf den Gütermärkten vorzufindende Marktform präeterminierend für die Aufteilung der Arbeitsmärkte sein (vgl. hierzu z.B. die Theorie dualer Arbeitsmärkte), so daß die Segmentgrenzen ausschließlich zwischen Unternehmen verlaufen. Segmentation hat in einer verallgemeinernden Perspektive allerdings auch aus einem interessen geleiteten, ökonomisch rationalen Verhalten mehrere Ursachen, sowohl auf der Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes, wobei die Segmentgrenzen in der Regel auch innerhalb von Unternehmen verlaufen (vgl. Henneberger/Keller 1996: 82):

- Unternehmen haben ein Interesse daran, bei konjunkturbedingten Schwankungen der Güternachfrage und des Auslastungsgrades ihrer Produktion zumindest einen Teil ihrer Arbeitskräfte nach Bedarf freisetzen und wiedereinstellen zu können. Gleichzeitig müssen

Unternehmen aber aus Gründen der Amortisation ihres eingesetzten Kapitals und der Vermeidung von Transaktionskosten daran interessiert sein, die Fluktuation gerade von betriebsspezifisch qualifizierten Arbeitskräften zu verhindern. Sie werden deshalb versuchen, Arbeitnehmer mit entsprechenden Qualifikationen durch die Zahlung von Löhnen, die über dem Marktlohn für allgemeine Qualifikationen liegen, an sich zu binden. Gleichzeitig gewähren sie ihnen eine weitgehende Beschäftigungsgarantie.

- Andererseits haben betriebsspezifisch qualifizierte Arbeitnehmer ebenfalls ein Interesse an langfristig stabilen Arbeitsverhältnissen. Denn sie können ihre im Betrieb erworbenen Qualifikationen nicht außerhalb des eigenen Unternehmens verwerten. Bei einem freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers würden sie jegliche Senioritätsrechte verlieren und müßten Verluste in Form von direkten sowie indirekten (entgangene Aufstiegsmöglichkeiten etc.) Lohneinbußen hinnehmen.

Da Arbeitskräfte aus dem Segment des Jedermannsarbeitsmarktes über keinerlei betriebsspezifische Qualifizierung verfügen, können diese ohne Verluste entlassen und auch problemlos zum jeweiligen Marktlohnsatz für unspezifische Qualifikationen wieder eingestellt werden.

Aufgrund des sowohl für die Arbeitgeberseite als auch den Großteil der Arbeitnehmerseite positiven Nicht-Nullsummenspiels der Betriebsbindung entsteht zwangsläufig eine Differenzierung der Beschäftigten in Stamm- und Randbelegschaften. Hierbei fungieren die Randbelegschaften als unfreiwillige Puffer bei Absatzschwankungen. Die Rigidität der Löhne im stabilen, betriebsinternen Arbeitsmarktsegment muß kompensiert werden durch entsprechend stärkere Lohn- und Beschäftigungsschwankungen im instabilen, sekundären Arbeitsmarktsegment (vgl. zu dieser Dualitätsannahme schon Gerfin 1978: 438).

## **2.3 Theorien der Arbeitsmarktsegmentation neoklassischer Provenienz**

### **2.3.1 Insider-Outsider-Theorien**

Die Insider-Outsider-Ansätze (vgl. grundlegend Lindbeck/Snower 1988a) gehen davon aus, daß es *drei Gruppen* von Arbeitnehmern gibt, die in unterschiedlichem Maße über die Macht zur Lohnsetzung verfügen:

- Beschäftigte (Insider),
- Personen in der Einarbeitungsphase (Entrants) und
- Arbeitslose (Outsider).

In der einfachsten Version des Ansatzes sind die Insider dadurch gekennzeichnet, daß sie betriebsspezifisch qualifiziert sind und damit bei ihnen alle Einstellungs- und Einarbeitungskosten bereits getätigt wurden. Im Falle ihrer Entlassung würden die noch nicht amortisierten Teile der Investitionen für den Unternehmer verloren gehen. Die Entrants befinden sich gerade in der Einarbeitungsphase, so daß bei ihrer Entlassung nur ein Teil der Kosten der Insider anfallen würde. Die Outsider haben der Unternehmung noch keine Kosten verursacht (vgl. auch Ramser 1988).

Für die Arbeitsnachfrager besteht aus Kostengründen prinzipiell kein Anreiz, die Insider oder Entrants gegen Outsider auszutauschen, wenn diese sich an folgende Bedingungen halten: Die Insider können einen Lohnsatz fordern, der nicht höher ist als die Summe aus dem von den Outsidern geforderten Lohnsatz, der dem Marktlohnsatz für allgemeine Qualifikationen entspricht, und den Grenzkosten der Fluktuation. Letztere setzen sich zusammen aus den Grenzkosten der Entlassung eines Insiders und den Grenzkosten der Einstellung und Einarbeitung eines Entrants. Analog kann der Lohnsatz der Entrants um nicht mehr als die marginalen Einstellungs- und Einarbeitungskosten über den Lohnvorstellungen der Outsider liegen (vgl. Franz 1999a: 303-304).

In einer modifizierten Variante des Ansatzes (vgl. Lindbeck/Snower 1986 und 1988b) können die Insider zusätzlich die Produktivität von Entrants durch Verweigerung von Kooperation senken als auch deren Arbeitsleid durch Schikanieren erhöhen. Gerade in der Einarbeitungsphase ist der Aufbau betriebsspezifischen Humankapitals von der Kooperation der erfahrenen Kollegen abhängig. Durch diese optionalen Verhaltensweisen der Insider entstehen zusätzliche Renten, welche die Insider abschöpfen können. Über entsprechende Verhaltensoptionen verfügen die Entrants gegenüber den Outsidern. Außerdem halten die Insider wie auch die Entrants die Outsider vom Unterbieten ab, indem sie die Erwartung schaffen, daß Unterbieter schikaniert werden. Damit wird Außenseiterkonkurrenz weitgehend ausgeschlossen.

Wesentliche *Interessenkonflikte* bestehen zwischen *Insidern und Outsidern* und nicht zwischen Unternehmen und ihren Arbeitnehmern. Die Insider verhalten sich nutzenmaxierend und berücksichtigen die Interessen von Entrants und Outsidern nicht (vgl. Coe 1990: 163-164). Aufgrund der Existenz von Transaktionskosten können die Insider diese zur Durchsetzung von Lohnaufschlägen nutzen. Im Grundmodell sind die Insider nicht organisiert, sondern verhandeln individuell mit dem Arbeitgeber.

Eine erweiterte Version der Insider-Outsider-Theorien bezieht die Existenz von Arbeitnehmervertretungen, d.h. Gewerkschaften und Betriebsräte, in die Analyse ein (vgl. z.B. Blanchard/Summers 1988). Diese verhalten sich aufgrund des Wiederwahlinteresses ihrer Funktionäre als Stimmenmaximierer und orientieren sich an den Präferenzen des Medianwählers und damit der Insider. Die *Organisationsmacht* ermöglicht ihnen, z.B. Kündigungsfristen oder Abfindungszahlungen durchzusetzen sowie mit Streik oder Dienst nach Vorschrift zu drohen, und somit weitere Lohnaufschläge für die Insider zu realisieren (vgl. Henneberger/Keller 1996: 90).

### 2.3.2 Effizienzlohntheorien

Die Effizienzlohntheorien (vgl. grundlegend Akerlof/Yellen 1986) gehen davon aus, daß Arbeitsverträge im Vergleich zu anderen Verträgen bestimmte Besonderheiten aufweisen (vgl. auch Gerlach/Hübler 1989): Zum einen kann die zu erbringende Arbeitsleistung nicht exakt bestimmt werden, zum anderen soll sie aus Gründen unternehmerischer Flexibilitätserfordernisse auch gar nicht genau festgelegt werden (unvollständige Spezifikation). Die Arbeitnehmer können deshalb die Qualität und das Niveau ihrer Arbeitsleistungen innerhalb bestimmter Bandbreiten variieren. Die Unternehmen können derartige Verhaltensweisen entweder nicht oder nur zu prohibitiv hohen Kosten kontrollieren. Damit besteht in bezug auf die Arbeitsintensität ein Verhältnis asymmetrischer Information zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (typisches principal agent-Problem). Außerdem nimmt das Kontrollproblem mit zunehmender Qualifikationsstufe in der Tendenz zu (vgl. Henneberger/Keller 1996: 83).

Arbeitgeber versuchen daher, die Leistungsmotivation ihrer Arbeitnehmer durch Zahlung höherer Löhne zu steigern (vgl. ebenfalls Weiss 1990). Denn die gegenwärtige Leistungsintensität bzw. Effizienz eines Arbeitnehmers ist annahmegemäß eine positive und konkave Funktion des aktuellen Lohnsatzes. Der lohnsetzende Unternehmer erreicht durch einen über dem markträumenden Lohn liegenden, freiwillig gezahlten Effizienzlohn eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität, des Outputs und des Gewinns (vgl. Franz 1999a: 310-311).

Die Effizienzlohntheorien basieren auf dem unterstellten Kausalzusammenhang einer *positiven Korrelation zwischen Arbeitsproduktivität und Reallohn*. Aus dieser Annahme folgt, daß eine Lohnkürzung zur Verminderung der Arbeitsproduktivität und somit letztlich zur Steigerung der Arbeitskosten führen kann. Damit liefern die Effizienzlohntheorien eine Erklärung für die Existenz von Lohninflexibilität nach unten, so daß Lohnsenkungsspielräume nicht ausgeschöpft werden (vgl. Henneberger/Keller 1996: 84).



Je höher der Effizienzlohn vom Unternehmer gesetzt wird, desto geringer wird die Neigung des Arbeitnehmers zum Bummeln (*shirking*) sein, da er bei seiner Entlassung mit entsprechend höheren Opportunitätskosten rechnen muß (vgl. Shapiro/Stiglitz 1984). Diese bestimmen sich durch das entgangene Einkommen aufgrund des nunmehr zu erzielenden geringeren Markträumungslohnes bei Eintritt in ein anderes Unternehmen bzw. der im Vergleich zum Lohneinkommen geringeren Arbeitslosenunterstützung. Der Effekt, der aus der Disziplinierungsfunktion des Effizienzlohnes resultiert, wird zusätzlich verstärkt, wenn Arbeitslosigkeit besteht (vgl. Franz 1999a: 313).

Ein weiteres Ziel des Unternehmers besteht in der Vermeidung von freiwilligen, kosteninduzierenden Kündigungen (*labor turnover*) seitens der Arbeitnehmer, weshalb er zu Lohnzuschlägen bereit ist (vgl. Salop 1979, Schlicht 1978). Denn die Zahlung von Effizienzlöhnen dient auch der Sicherung der Betriebstreue. Damit erreicht er eine Stabilisierung des betriebsspezifisch qualifizierten Teils der Belegschaft, was zur Einsparung von Transaktionskosten führt. Je höher der Effizienzlohn vom Unternehmer veranschlagt wird, desto geringer ist aufgrund der höheren Opportunitätskosten sowohl bei Arbeitsplatzwechsel als auch bei Arbeitslosigkeit der Anreiz für den Arbeitnehmer, seinen Arbeitsplatz aufzugeben.

## **2.4 Ein eigenes Konzept der Arbeitsmarktsegmentation synthetischer Provenienz**

Das Ziel des weiteren Vorgehens besteht darin, einen Segmentationsansatz für den deutschsprachigen Raum zu entwickeln, der Segmentationstheorien und Insider-Outsider-Modell integriert, indem von heterogenen Arbeitnehmergruppen mit je eigenen Interessen und Zielsetzungen ausgegangen wird. Hauptkriterien der Gruppenbildung sollen die Unterteilung des Arbeitsmarktes nach dem *Qualifikationsniveau* (vertikaler Ansatz) und der *faktischen Verhandlungsmacht* (modifizierter horizontaler Ansatz) der Arbeitnehmer sein (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Der Viergeteilte Arbeitsmarkt**

	<b>Anforderungen an das Qualifikationsniveau</b>	<b>Entlohnung überwiegend</b>	<b>Lohnaushandlung überwiegend</b>	
<b>Segment der Hochqualifizierten</b> (Management- und höheres Angestellten-segment)	formaler Abschluß: z.B. Hochschulstudium (Akademikerstatus und höherer Berufsbildungsstatus)	übertariflich	individuell mit Arbeitnehmermacht	↔
<b>Segment der Mittelqualifizierten</b> (fachliches Arbeiter- und Angestelltensegment)	formaler Berufsbildungsabschluß: z.B. gewerbliche oder kaufmännische Ausbildung (Facharbeiter- und Gelerntenstatus)	tariflich, z.T. übertariflich	kollektiv, z.T. mit individuellen Nachverhandlungen	↔
<b>Segment der internen Geringqualifizierten</b> (internes Jedermannssegment)	kein formaler Berufsbildungsabschluß (Angelerntenstatus)	tariflich, z.T. über dem Marktlohn	kollektiv	↔
<b>Segment der externen Geringqualifizierten</b> (externes Jedermannssegment)	kein formaler Berufsbildungsabschluß (An- und Ungelerntenstatus)	untertariflich	individuell mit Arbeitgebermacht	↔



Die Unterscheidung der Gruppen wird in *vertikaler* Richtung anhand der Qualifikation vorgenommen. In *horizontaler* Richtung erfolgt die Unterteilung nicht allein anhand des Kriteriums der gewerkschaftlichen Organisierung sondern vielmehr aufgrund der tatsächlichen individuellen wie kollektiven Verhandlungsmacht.

- Das *Segment der Hochqualifizierten* zeichnet sich dadurch aus, daß die Arbeitnehmer über eine hohe allgemeine Qualifikation verfügen, die zunächst deutlich weniger betriebsspezifisch orientiert ist, als dies für Arbeitnehmer der unteren Segmente gilt. Sie verfügen oft über einen höheren, akademischen Abschluß. Ihre Aufstiegschancen sind nach oben in der Regel nicht begrenzt. Die Bezahlung erfolgt häufig übertariflich, d.h. sie handeln ihre Gehälter individuell mit dem Arbeitgeber aus. Hierbei sind Lohndifferenzierungen beliebig möglich, zumindest solange die Lohnsätze über den tariflichen Mindestlöhnen liegen, was hier aufgrund der Anbietermacht in den meisten Fällen angenommen werden kann.
- Im *Segment der Mittelqualifizierten* sind vor allem Arbeitnehmer beschäftigt, die sich durch eine fachliche Qualifikation ausweisen, etwa durch eine abgeschlossene Berufsausbildung. Ihre Aufstiegsmöglichkeiten sind in der Regel nach oben begrenzt, die Durchlässigkeit zum Segment der Hochqualifizierten ist aufgrund der fehlenden entsprechenden Formalqualifikation sehr stark eingeschränkt. Ihre Löhne werden zunächst meist überbetrieblich durch Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt und gelten einheitlich für die einzelnen Arbeitnehmergruppen innerhalb des Segments (Tariflöhne). Aus dieser Gruppe rekrutiert sich die Hauptzahl der Gewerkschaftsmitglieder. Für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen können zudem auf Betriebsebene Nachverhandlungen stattfinden.
- Die *internen Geringqualifizierten* sind ex definitione nur betriebsspezifisch angelehrt. Ihre Aufstiegsmöglichkeiten in das nächsthöhere Segment sind äußerst begrenzt, da für Arbeitsplätze im Segment der Mittelqualifizierten in der Regel ein formaler Berufsbildungsabschluß verlangt wird. Die internen Geringqualifizierten werden, wie die Mittelqualifizierten, tariflich entlohnt. Die Löhne beider Segmente werden gemeinsam auf sektoraler Ebene ausgehandelt, so daß sich beide Beschäftigtengruppen in einer Art „Solidargemeinschaft“ befinden. Die internen Geringqualifizierten sind ebenfalls häufig Gewerkschaftsmitglieder.
- Die *externen Geringqualifizierten* verfügen zwar prinzipiell über die gleiche, niedrige allgemeine Qualifikation wie die internen Geringqualifizierten. Sie verfügen aber kaum über betriebsspezifische Qualifikationen. Innerbetriebliche Aufstiegschancen werden ihnen in aller Regel nicht angeboten. Die zwischenbetriebliche horizontale Mobilität ist bei diesen

im Gegensatz zu den internen Geringqualifizierten deutlich größer. Wegen ihres zum Teil faktisch erzwungenen instabilen Erwerbsverhaltens und ihrer eher schwachen Anbieterposition am Arbeitsmarkt können sie selbst im Vergleich zu den internen Geringqualifizierten, wenn überhaupt, nur wenig (spezifisches) Humankapital akkumulieren. Ihre Löhne werden weitgehend über den Markt bestimmt, so daß die Bezahlung untertariflich erfolgen kann. Sie sind in Gewerkschaften unterrepräsentiert und nicht zuletzt deswegen wenig konflikt- und durchsetzungsfähig.

Diese Einteilung macht deutlich, daß in Abwandlung des Konzeptes der horizontalen Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Kapitel 2.2.1) das *externe* Segment aus dem Segment der externen Geringqualifizierten sowie der Gruppe der Arbeitslosen besteht. Beide Personengruppen können zwar gewerkschaftlich organisiert sein. Aufgrund ihrer marginalen Anbieterposition werden ihre Interessen von den Gewerkschaften jedoch nur unzureichend berücksichtigt. Deshalb können sie einer Beschäftigung nur zu den vom Arbeitgeber angebotenen Bedingungen nachgehen.

Lediglich im Segment der Hochqualifizierten und dem der externen Geringqualifizierten erfolgt die Lohnbildung neoklassisch, d.h. die Lohnhöhe ist insofern marktkonform, als sich der gleichgewichtige Lohnsatz in Abhängigkeit von den Angebots- und Nachfrageverhältnissen auf dem Arbeitsmarkt ergibt.

Für das Segment der Hochqualifizierten liegen die Lohnsätze annahmegemäß über den tariflich ausgehandelten und sind unter dieser Bedingung vollkommen flexibel. Dies muß nicht zwingend für alle Hochqualifizierten gelten. Gerade Personen mit schwer am Arbeitsmarkt verwertbaren allgemeinen Qualifikationen werden Probleme haben, überhaupt in das Segment der Hochqualifizierten einzutreten. Lohnzugeständnisse dieser Arbeitnehmer finden ihre Grenze in gesetzlich fixierten Mindestlöhnen sowie geltenden Tariflöhnen, so daß auch hier Schranken der Flexibilität nach unten vorliegen. Da das Niveau der Entlohnung in diesem Segment für das Gros der Beschäftigten weit oberhalb dieser Schranken liegt, spielen diese Sperrklinken nach unten jedoch nur selten eine Rolle. Dies gilt in der Regel selbst für die Einsteigerlöhne.

Im externen Jedermannssegment sind die Löhne flexibel, da hier definitionsgemäß keine Tarifbindung besteht. Allerdings implizieren gesetzlich fixierte Mindestlöhne eine gewisse Lohnrigidität nach unten.

Diese Unterteilung weicht vom betriebszentrierten Segmentationsansatz in mehrfacher Hinsicht ab:

- Die Unterscheidung zwischen dem Teilarbeitsmarkt für betriebspezifische Qualifikationen (betriebsinterner Teilarbeitsmarkt) und demjenigen für (berufs-)fachliche Qualifikationen wird aufgegeben zugunsten der *Unterscheidung zwischen hohen Qualifikationen, die nicht völlig deckungsgleich mit den fachspezifischen Qualifikationen sind, und mittleren Qualifikationen*, die den betriebspezifischen nicht voll entsprechen. Die im eigenen Ansatz getroffene Abgrenzung zwischen den Segmenten wird vorgezogen, da gerade im deutschsprachigen Raum<sup>2</sup> die Durchlässigkeit zwischen den Teilarbeitsmärkten in hohem Maß von der formalen Qualifikation (Bildungsabschluß) restringiert wird und besonders auch Facharbeiter zumindest nach einigen Jahren Betriebszugehörigkeit als in beachtlichem Maß betriebspezifisch qualifiziert angesehen werden müssen. Damit wird in unserem Ansatz die Bedeutung der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation zementiert. Zwischenbetriebliche horizontale Mobilität im (berufs-)fachlichen Teilarbeitsmarkt findet zum einen vor allem zu Beginn des Erwerbsprozesses und zum anderen weitgehend nur in eine Richtung statt, nämlich vom (berufs-)fachlichen Teilarbeitsmarkt in den betriebsinternen Teilarbeitsmarkt.
- Der unspezifische, unstrukturierte (*Jedermanns-*)Teilarbeitsmarkt wird weiter *untergliedert in eine Gruppe des internen und externen Segments*. Auch diese Unterscheidung ist gut zu begründen, denn gerade der unstrukturierte Teilarbeitsmarkt ist im deutschsprachigen Raum keinesfalls als homogen anzusehen. Die *internen* Geringqualifizierten *profitieren* in erheblichem Maß *von der Solidarität der Mittelqualifizierten*. Daraus ergeben sich prinzipiell fundamentale Unterschiede zwischen den beiden Jedermannssegmenten der internen und externen Geringqualifizierten hinsichtlich Lohnhöhe und Arbeitsplatzsicherheit. Zu erwähnen ist allerdings, daß das Segment der externen Geringqualifizierten in Deutschland bislang eher schwach ausgeprägt ist.

Das liegt nicht zuletzt daran, daß die gesamtwirtschaftliche Durchsetzungsrate der tariflichen Arbeitsbedingungen<sup>3</sup> in Deutschland seit den 80er Jahren bis Mitte der 90er Jahre mit

---

<sup>2</sup> Diese Aussage trifft allerdings für die schweizerischen Verhältnisse weit weniger zu als für diejenigen in Deutschland oder Österreich.

<sup>3</sup> Diese sogenannte coverage rate gibt den Anteil der durch Tarifverträge in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst erfaßten Arbeitnehmer in Relation zu allen Arbeitnehmern an.

rund 90% recht konstant hoch liegt (vgl. OECD 1997: 71).<sup>4</sup> Das Konzept der coverage rate ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, da z.B. in den neuen Bundesländern selbst ein großer Teil (rund ein Drittel) der noch tarifgebundenen Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes die Tarifnormen – mit Duldung der Arbeitnehmervertretungen – nicht mehr erfüllt und die tariflich vereinbarten Regelungen aus existentiellen Gründen unterschreitet (vgl. Henneberger 1999). Und auch für die alten Bundesländer gilt: „Dieser Wert (der faktischen coverage rate; F.H./C.K.) wird sich jedoch mit Verschärfung der letzten wirtschaftlichen Talfahrt in den alten Bundesländern reduziert haben“ (Thiele 1997: 25).

Die vorgenommene Unterteilung in die Gruppen der internen und externen Geringqualifizierten erscheint gerade im Hinblick auf die zukünftige Entwicklung im Zeichen der zunehmenden Globalisierung und dem damit verbundenen Anpassungsdruck in den Industrieländern interessant (vgl. ausführlich Kapitel 3).

- Die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Segment erfolgt auch nicht primär nach dem Grad und der Art der Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie dies bei der weiterentwickelten Theorie des dreigeteilten Arbeitsmarktes der Fall ist oder der Gewerkschaftsmitgliedschaft wie im Rahmen der Theorie interner und externer Arbeitsmärkte. Vielmehr ist neben Qualifikationskriterien im Hinblick auf die spezifischen Verhältnisse im deutschsprachigen Raum vor allem das Merkmal der *tariflichen oder nicht-tariflichen Entlohnung* relevant. Dies erscheint gerechtfertigt, da der Organisationsgrad in Deutschland lediglich knapp 30% beträgt (vgl. OECD 1997: 71).<sup>5</sup> Aufgrund der häufig stattfindenden Übernahme von Tarifverträgen (z.B. freiwillig, durch Außenseiterklauseln oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen; vgl. im einzelnen Kapitel 3.3.2) sind aber alle Beschäftigten einer Branche oder zumindest die gesamte Belegschaft eines Betriebs diesbezüglich gleichgestellt, mit entsprechenden Konsequenzen für die Verfestigung der Segmentgrenzen. Hierbei sind aber in einzelnen Segmenten Abweichungen nach oben und unten faktisch durchaus anzutreffen.

Die *Arbeitslosen* können nicht einem bestimmten Segment zugeordnet werden. Wie empirische Erhebungen z.B. für die Bundesrepublik zeigen, verfügt diese Gruppe vielmehr etwa zur Hälfte über keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Ifo Institut für Wirtschaftsforschung 1995:

---

<sup>4</sup> Ähnlich ist die Situation in den anderen deutschsprachigen Ländern. In Österreich liegt die coverage rate sogar bei fast 100% und in der Schweiz bei immerhin etwa 50% über den betrachteten Zeitraum (vgl. OECD 1997: 71).

<sup>5</sup> Auch in Österreich beläuft sich der Organisationsgrad auf nur gut 40%, in der Schweiz – wie in Deutschland – auf weniger als 30% (vgl. OECD 1997: 71).

65, Christensen/Schimmelpfennig 1998: 180-181). In der Gruppe der Arbeitslosen überwiegen somit die Geringqualifizierten vor denen mit einem beruflichen oder höheren Ausbildungsstand. Zwar gibt es bei den Hochschulabsolventen auch ein Überangebot an Arbeitskräften. Dieses führt jedoch nicht zur Aushebelung der Anbietermacht der Beschäftigten im Segment der Hochqualifizierten, weil der überwiegende Teil der hochqualifizierten Arbeitslosen eben gerade nicht über entsprechend verwertbare, i.S. nachgefragter Qualifikationen verfügt. Im Pool der Arbeitslosen befinden sich z.B. sehr wenige Wirtschaftswissenschaftler und Ingenieure, aber sehr viele Geistes- oder Sozialwissenschaftler.

Die Gruppe der Arbeitslosen muß aufgrund ihres Status als eigenes „Segment“ außerhalb des regulären Arbeitsmarktes betrachtet werden,<sup>6</sup> das allerdings keinesfalls als homogen angenommen werden kann, da die Mitglieder dieses Segments über je spezifische Qualifikationsmerkmale und sonstige Eigenschaften verfügen. Gemeinsam ist dieser Gruppe jedoch, daß die Entlohnung aufgrund der Arbeitgebermacht prinzipiell untertariflich unter Beachtung gesetzlicher Mindestvorschriften erfolgen könnte.

Es läßt sich nun auch leicht erkennen, inwiefern ein Bezug unseres Ansatzes zur Insider-Outsider-Theorie besteht. Die *typischen Insider* sind diejenigen Beschäftigten, die über eine betriebspezifische Qualifizierung verfügen. Die *internen Mittelqualifizierten* und die *internen Geringqualifizierten* können aufgrund ihrer Betriebszugehörigkeitsdauer prinzipiell Löhne über dem marktkonformen Niveau für allgemeine Qualifikationen durchsetzen. Aufgrund der hohen gewerkschaftlichen Organisation beider Gruppen werden die Löhne zunächst kollektiv auf sektoraler oder sogar nationaler Ebene festgelegt. Beide Gruppen treten bei den Lohnverhandlungen somit als Einheit auf. Die intendierte und auch praktizierte Nivellierungspolitik der Gewerkschaften führt unter dieser Bedingung dazu, daß der insgesamt disponible Spielraum für Lohnerhöhungen in der Tendenz zuungunsten der internen Mittelqualifizierten verteilt wird. Damit *profitieren* die *internen Geringqualifizierten* von der Solidargemeinschaft der internen Mittelqualifizierten, was ihnen Zusatzrenten sichert. Die internen Mittelqualifizierten verfügen zwar über ein höheres betriebspezifisches Humankapital als die internen Geringqualifizierten und sind deshalb in der Lage, individuell mit dem Arbeitgeber auf Betriebsebene nachzuverhandeln, mit dem Ziel, über den Tariflohn hinausgehende Lohnaufschläge zu realisieren (Effektivlohn). Diese Möglichkeit wird allerdings dadurch eingeschränkt, daß auf der Ebene der

---

<sup>6</sup> Inwiefern das Segment der externen Geringqualifizierten allerdings dem regulären Arbeitsmarkt zuzurechnen ist, dürfte sicherlich strittig sein.

sektoralen Lohnverhandlungen ein Teil der für die Mittelqualifizierten erreichbaren Lohnerhöhungen bereits von den internen Geringqualifizierten absorbiert wurde.

Da die Tarifbindung auch für die *Arbeitslosen* greift, die sich auf einen Arbeitsplatz in diesen beiden Segmenten bewerben, können sie ihre Arbeitskraft nur zum gleich hohen Lohnsatz wie die bisher Beschäftigten anbieten. Sie werden daher nicht alle einen Arbeitsplatz finden. Im besonderen trifft dies für Arbeitssuchende *im Segment der internen Geringqualifizierten* zu, da hier die Differenz zwischen den gezahlten Insider-Löhnen und den Marktlöhnen für allgemeine Qualifikationen besonders groß ist.

Das Insider-Outsider-Problem existiert dagegen im Segment der *externen Geringqualifizierten* aufgrund der Arbeitgebermacht nicht. Die kaum vorhandene betriebsspezifische Qualifizierung bedingt, daß den Beschäftigten dieses Segments die Macht zur Lohnsetzung fehlt, so daß die Löhne dort *hinreichend flexibel* reagieren können. Damit kann der Lohnsatz für diese weitgehend unspezifischen Qualifikationen prinzipiell immer so weit gesenkt werden, daß alle Outsider auch tatsächlich nachgefragt werden.

Im *Managementsegment* ist das Insider-Outsider-Problem ebenfalls kaum relevant, da das mögliche Überangebot an Arbeitskräften in der Regel *keine* bedeutende *Konkurrenzsituation* beinhaltet. Die Insider haben deshalb prinzipiell kein Interesse daran, Outsider von der „Lohnunterbietung“ für relativ geringere Qualifikationen abzuhalten. Denn die meisten der hochqualifizierten Arbeitslosen weisen keine betriebsspezifischen und schlechter verwertbare allgemeine Qualifikationen auf. Aus diesem Grund akzeptieren die Insider für diese Einsteigergruppe die Zahlung von niedrigeren Löhnen, die den Mangel an grundsätzlich einsetzbaren Qualifikationen kompensieren. Hierbei stellen allerdings die Tariflöhne oder gesetzlich fixierte Mindestlöhne die absolute Untergrenze für den Lohnabschlag dar.

Verfügen die Bewerber in diesem Segment hingegen zunächst wenigstens über das geforderte, allgemeine Qualifikationsprofil, so können sie aufgrund ihrer Anbietermacht problemlos Einsteigerlöhne durchsetzen, die einerseits im Einklang mit den Interessen der Insider stehen und andererseits deutlich über den Tariflöhnen liegen.

Die hier vorgenommene Unterteilung erscheint für die deutschen Bedingungen in ihrer grundsätzlichen Struktur realistisch und ist – wie noch zu zeigen sein wird – geeignet, heterogene



Gruppeninteressen und deren Veränderungen unter den Bedingungen der Globalisierung zu analysieren.

## 2.5 Interessen der Akteure im bestehenden System

Aus der bisherigen Analyse wird klar, welche Interessen den einzelnen Gruppen hinsichtlich ihrer Präferenzen bezüglich Lohnhöhe und Beschäftigungsausweitung zuzuordnen sind:

- Angehörige des *hochqualifizierten* Segments können annahmegemäß Löhne (über Tarif) selbst aushandeln, und damit auch ihr gewünschtes Verhältnis zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Lohnhöhe *individuell* bestimmen.
- Arbeitnehmer im *internen* Segment der Mittel- und Geringqualifizierten (klassische Insider) sind in der Lage, *nicht-marktkonforme* Tariflöhne zu Lasten einer Beschäftigungsausweitung durchzusetzen. Ihre Verhandlungsmacht wird durch kollektive Akteure zusätzlich verstärkt.
- Geringqualifizierte Arbeitnehmer des *externen* Segments müssen die durch den *Markt* bestimmten Lohnsätze akzeptieren.
- Die Präferenz der *arbeitslosen* Outsider besteht – so können wir annehmen – überwiegend in einer *Ausdehnung der Zahl der Beschäftigten* auch bei relativ niedrigen Lohnsätzen.

Im weiteren Verlauf der Arbeit soll vor allem untersucht werden, welche Auswirkungen einerseits der verstärkte Welthandel und andererseits die steigende Bedeutung ausländischer Direktinvestitionen für die Interessenlage der verschiedenen Arbeitnehmergruppen haben.

### 3 Auswirkungen der Globalisierung auf die Arbeitsmärkte und Reaktionsmuster der Akteure

Empirische Untersuchungen zeigen, daß der Anstieg der Arbeitslosigkeit in den letzten 20 Jahren vor allem Arbeitnehmer betroffen hat, die über geringe Qualifikationen verfügen (vgl. Berthold/Fehn 1997: 91). Besonders drei Faktoren werden hierfür als entscheidend angesehen:

- die Ausweitung des Welthandels mit einer vereinfachten und damit erhöhten Mobilität von Gütern und Dienstleistungen,
- der technische Fortschritt in Form der arbeitssparenden Produktion und
- die Liberalisierung und Deregulierung auf den internationalen Finanzmärkten mit einer wachsenden internationalen Kapitalverflechtung via Direktinvestitionen

bei gleichzeitig nach unten weitgehend inflexiblen Lohnsätzen.

#### 3.1 Das Faktorproportionentheorem (Modell von Heckscher-Ohlin)

Nach dem Faktorproportionentheorem (vgl. Heckscher 1919, Ohlin 1931, Samuelson 1948) weist ein Produkt Preisvorteile auf, wenn bei seiner Produktion der im Herstellungsland relativ reichlich vorhandene und daher vergleichsweise billige Produktionsfaktor intensiv eingesetzt wird. Die Aufnahme und Ausweitung von Handel führt somit zur Wohlstandserhöhung eines Landes, wenn die im Inland relativ reichlich verfügbaren Faktoren relativ intensiv bei der Herstellung von Exportgütern genutzt werden. Aus diesem Grund gibt es für jedes Land potentielle Nutzenvorteile aus der weltweiten Spezialisierung.

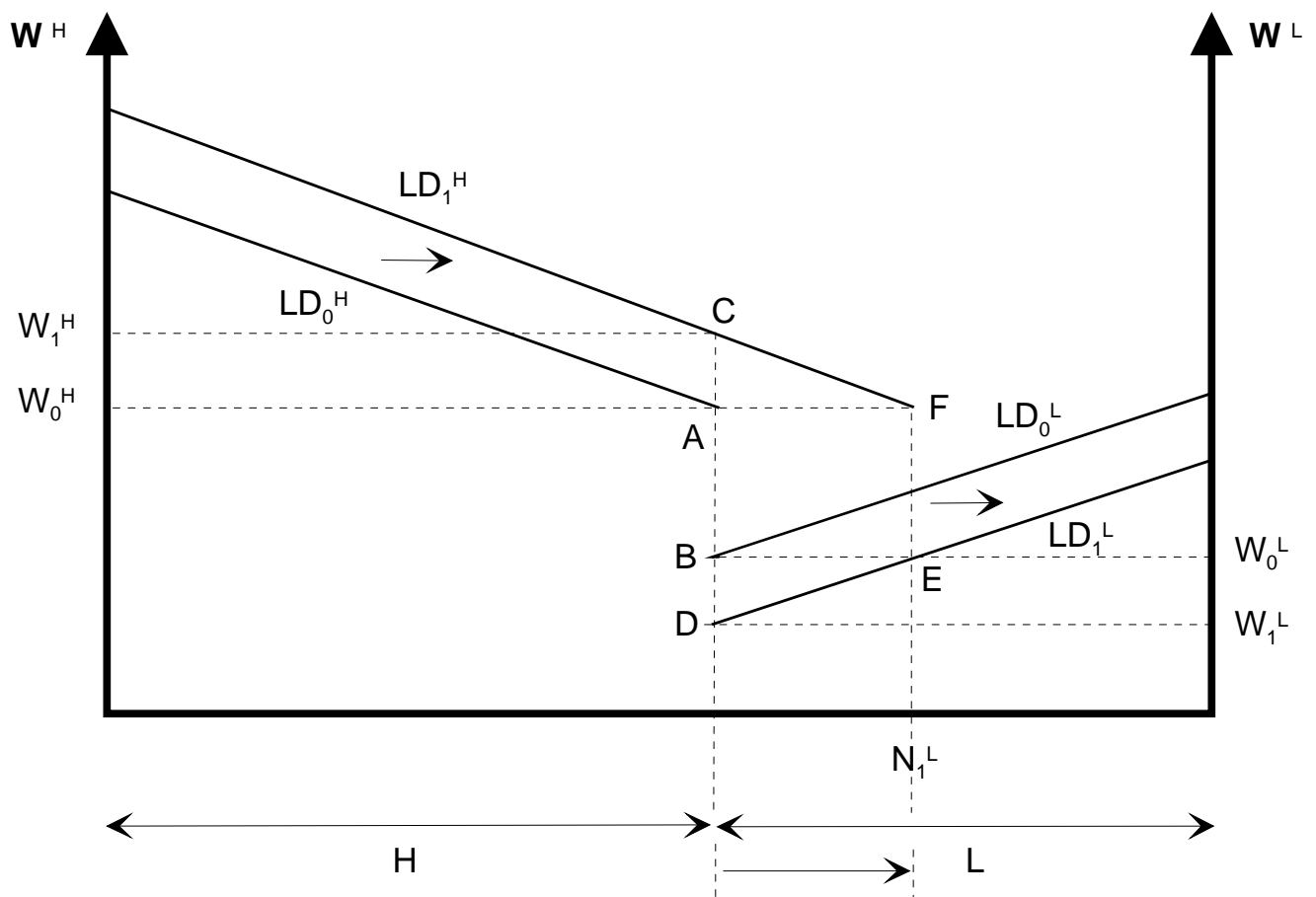
Industrieländer sind relativ reichlich ausgestattet mit Sach- und Humankapital, d.h. auch mit hoch- und mittelqualifizierten Arbeitnehmern, dagegen relativ arm an niedrigqualifizierten Arbeitern. Daher werden sie die Produktion in Bereichen hoch- und mittelqualifizierter Arbeit (reicher Faktor) ausdehnen und verstärkt exportieren, dagegen die Produktion in Bereichen einfacher Arbeit (knapper Faktor) einschränken und verstärkt importieren.

Nach Aufnahme von Freihandel steigt dann der Preis des relativ intensiv eingesetzten Faktors, während der Preis des relativ knappen Faktors zurückgeht (Stolper-Samuelson-Theorem) (vgl. Stolper/Samuelson 1941). Die Konsequenzen des Modells von Heckscher-Ohlin für die Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften liegen auf der Hand: Die *Nachfrage nach einfachen Qualifikationen sinkt*. Dies bedeutet, daß die Lohnsätze in diesem Bereich fallen müssen, da diese Güter nun vermehrt importiert werden. Ist eine Lohnsenkung jedoch nicht möglich, kommt es zu Mengenreaktionen, d.h. es entsteht strukturelle Arbeitslosigkeit. Auf der anderen

Seite steigt aber die Nachfrage nach hohen und teilweise auch mittleren Qualifikationen, was in diesem Bereich Lohnerhöhungen oder eine Beschäftigungsausweitung ermöglicht.

Diese Argumentation läßt sich vereinfachend für die geänderten Nachfrageverhältnisse zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten anhand der folgenden Abbildung aufzeigen:

**Abbildung 1: Welthandelsinduzierter qualifikatorischer Strukturwandel**



- L: Bestand an geringqualifizierten Arbeitskräften
- H: Bestand an hochqualifizierten Arbeitskräften
- $W_0^{H,L}$ : Gleichgewichtiger Lohnsatz für hochqualifizierte bzw. geringqualifizierte Arbeit im Ausgangszustand
- $W_1^{H,L}$ : Gleichgewichtiger Lohnsatz für hochqualifizierte bzw. geringqualifizierte Arbeit nach Aufnahme von Freihandel
- $LD^{H,L}$ : Arbeitsnachfragekurven für hochqualifizierte bzw. geringqualifizierte Arbeit
- $N_1^L$ : Reduzierte Einsatzmenge an geringqualifizierter Arbeit bei starren Lohnsätzen für Geringqualifizierte

Wir gehen davon aus, daß zum Anfangszeitpunkt  $t_0$  mit den Lohnsätzen  $W_0^H$  und  $W_0^L$  Vollbeschäftigung auf beiden Teilarbeitsmärkten vorliegt. Die Menge der hochqualifizierten Arbeitskräfte  $H$  und die Menge der niedrigqualifizierten Arbeitskräfte  $L$  ergeben den in der Volkswirtschaft vorhandenen Bestand an Arbeitskraft. Erfolgt nun im Zeitpunkt  $t_1$  eine (welthandelsinduzierte) Änderung des Nachfrageverhältnisses zugunsten der hoch- und zulasten der geringqualifizierten Arbeitskräfte, so bedeutet dies eine Verschiebung sowohl der Nachfragekurve  $LD^H$  als auch der Nachfragekurve  $LD^L$  parallel und um die gleiche Distanz nach rechts. Unter Annahme einer vollkommen flexiblen Lohnstruktur kann die Anpassung ohne Mismatch-Arbeitslosigkeit vonstatten gehen. In diesem Fall wird der Lohnsatz der Hochqualifizierten auf  $W_1^H$  steigen, derjenige der Niedrigqualifizierten auf  $W_1^L$  sinken. Das Verhältnis und damit die Menge der beschäftigten niedrig- und hochqualifizierten Arbeitskräfte würde somit unverändert bleiben. Sind die Lohnsätze der Niedrigqualifizierten dagegen völlig inflexibel, so findet die Anpassung über eine Veränderung der Zahl der Beschäftigten statt: die nachgefragte Menge der niedrigqualifizierten Arbeitskräfte sinkt auf  $N_1^L$ .

Wir erkennen also, daß kurzfristig zwei mögliche Reaktionen auf eine welthandelsinduzierte Änderung der Nachfragestruktur stattfinden können:

- Der *Lohnsatz der Geringqualifizierten sinkt* auf sein neues gleichgewichtiges Niveau, so daß Arbeitslosigkeit vermieden werden kann.
- Es werden zum gleichbleibenden Lohnsatz weniger Geringqualifizierte nachgefragt und beschäftigt, so daß *Arbeitslosigkeit entsteht*.

Um die bei nach unten starren Löhnen entstandene Arbeitslosigkeit *längerfristig* wieder abzubauen, besteht grundsätzlich die Option, die nicht mehr benötigten Geringqualifizierten durch *entsprechende Bildungsmaßnahmen* dem Segment der Hochqualifizierten zuzuführen. In diesem Fall würde zwar kurzfristig die Menge der beschäftigten Niedrigqualifizierten auf  $N_1^L$  sinken, die nunmehr freigesetzten Arbeitskräfte  $L - N_1^L$  könnten allerdings längerfristig im Bereich der Hochqualifizierten eingesetzt werden, so daß bei unflexiblen Lohnsatz  $W_0^L$  durch die damit implizierte Ausweitung des benötigten Angebots an Hochqualifizierten auch der Lohnsatz  $W^H$  von  $W_1^H$  auf sein altes Niveau  $W_0^H$  zurückfallen kann. Die Vollbeschäftigung könnte bei einer insgesamt höheren Lohnsumme erhalten werden. Offenkundig wäre dies wohlfahrtsökonomisch gesehen die beste Lösung.

Neben den asymmetrisch verteilten Vor- und Nachteilen aus der Ausweitung des Welthandels für die Gruppe der Niedrigqualifizierten und die Gruppe der Hochqualifizierten folgt aus dem Modell von Heckscher-Ohlin darüber hinaus, daß die im Vergleich zum Faktor Arbeit relativ reichliche Ausstattung der Industrieländer mit Kapital auch zu einer Veränderung des Verhältnisses zwischen Kapitalgewinnen und Lohnsätzen insgesamt führt. Der in Relation zu Schwellen- und Entwicklungsländern reich vorhandene Faktor Kapital impliziert einen Wettbewerbsvorteil der Industrieländer bei der Produktion kapitalintensiver Güter, weshalb diese vermehrt exportiert werden und damit der *Faktor Kapital verstärkt nachgefragt* wird. Durch den vermehrten Import arbeitsintensiv produzierter Güter geht die Nachfrage nach Arbeit im Inland zurück. In der Konsequenz steigt somit die Entlohnung des Faktors Kapital, nämlich der Zinssatz, und gleichzeitig sinkt die Entlohnung des Faktors Arbeit insgesamt.

### 3.2 Probleme einer Höherqualifizierung

Welthandelsinduzierte Nachfrageänderungen führen zur Freisetzung von geringqualifizierten Arbeitskräften. Die Höherqualifizierung geringqualifizierter Arbeitskräfte wäre die adäquate Antwort auf diese Entwicklung. Eine Höherqualifizierung auf breiter Basis dürfte jedoch auf kurze Sicht kaum und auch mittel- und längerfristig nur teilweise möglich sein. Dafür sind folgende Gründe zu nennen:

- Es wird selbst bei optimaler Förderung immer einen Teil an Arbeitskräften geben, der nicht ausreichend qualifiziert werden kann. Dies deshalb, weil nicht bei allen Arbeitskräften eine entsprechende *Fähigkeit* oder auch *Bereitschaft zur Weiterqualifizierung* besteht. Besonders deutlich wird dies, wenn man sich vergegenwärtigt, daß viele der neu entstehenden Arbeitsplätze in Zukunft immer höhere Kenntnisse z.B. auch im Umgang mit Computern und Datenverarbeitung verlangen. Das niedrige allgemeine Bildungsniveau eines Teils der Geringqualifizierten verhindert die Schließung von evidenten Qualifikationslücken.
- Gerade bei Arbeitskräften des externen Jedermannssegments dürfte die *Fähigkeit* oder *Bereitschaft zur sektoralen und regionalen Mobilität* gering ausgeprägt sein, so daß eine Höherqualifizierung schon deshalb scheitern kann.
- Die Anforderungen an die Qualifikation von Arbeitnehmern wächst kontinuierlich. Zum einen ist dies bedingt durch die Geschwindigkeit des technischen Fortschritts. Zum anderen wird die Situation verschärft durch die bereits im mittelqualifizierten Segment sowie selbst teilweise im hochqualifizierten Segment feststellbare zunehmende Konkurrenz von Arbeitskräften aus den Niedriglohnländern. Damit verschieben sich die komparativen Vorteile

der Industrieländer zunehmend in Bereiche immer höherer Qualifikationen. Dies bedeutet, daß die *Geschwindigkeit* der Nachfrageänderung eventuell größer ist als die der Anpassung durch Qualifikationsmaßnahmen (ähnlich Preuße 1991: 208-209).

- Last but not least ist darauf hinzuweisen, daß die Bildungsausgaben aufgrund staatlicher *Sparzwänge* eher rückläufig sind, was sich bereits auf den Bereich der elementaren Schulbildung auswirkt. Da auch zukünftig eine Zuwanderung geringqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland stattfinden wird, müßten allein deshalb die Bildungsanstrengungen eigentlich ausgedehnt werden, damit der Druck von den Löhnen genommen bzw. die Arbeitslosigkeit abgebaut werden könnte.

Ein weiterer Grund, warum eine Höherqualifizierung von Arbeitskräften kurzfristig nicht zu einem ausreichenden Abbau des strukturellen Mismatch führen kann, wird in der *Arbeitsmarktsegmentation* und der damit verbundenen geringen Durchlässigkeit zwischen den Segmenten gesehen. Werden etwa Arbeitsplätze im Mittel- oder Hochqualifiziertensegment geschaffen, so bedeutet dies nicht zwangsläufig, daß diese Arbeitsplätze auch mit Arbeitsanbietern eines niedrigeren Segments besetzt werden, selbst wenn diese prinzipiell faktisch über ausreichende Kenntnisse verfügen, da für die freien Arbeitsplätze oftmals ganz bestimmte formale und nicht selten staatlich anerkannte Ausbildungsabschlüsse verlangt werden. Zudem spielen bei Arbeitsplätzen eines höheren Segments häufig neben der fachlichen Qualifikation noch andere Kriterien eine Rolle, wie soziale bzw. kulturelle Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Organisationsgeschick, die schwer über Fortbildungskurse oder ähnliches zu erwerben sind.

Damit sind zumindest mittelfristig die Möglichkeiten einer Höherqualifizierung beschränkt, so daß als Second-Best-Lösung (zusätzlich) eine Senkung des Lohnniveaus im Segment der Niedrigqualifizierten in Erwägung zu ziehen ist, um Arbeitslosigkeit auf Dauer zu vermeiden.

### **3.3 Probleme einer Senkung des Lohnniveaus**

Die durch die Globalisierung bedingte Freisetzung von geringqualifizierten Arbeitskräften könnte rein theoretisch dadurch konterkariert werden, daß deren Löhne relativ zu denen der mittel- und höherqualifizierten sinken. Dies hat jedoch nicht stattgefunden. Vielmehr ist offenbar das Gegenteil der Fall (gewesen).<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Dies gilt sowohl für Deutschland als auch für Österreich und die Schweiz.

### 3.3.1 Empirische Ergebnisse zur Entwicklung der Lohnsätze im Segment der Geringqualifizierten

Während sich in den englischsprachigen Ländern das Lohngefälle zwischen minder- und hochqualifizierten Arbeitskräften in den 80er Jahren zum Teil deutlich ausweitete, gibt es eine Reihe empirischer Hinweise dafür, daß es in den kontinentaleuropäischen Ländern weitgehend konstant blieb (vgl. z.B. Freeman 1998). Beispielsweise belegt eine Studie der OECD für die 80er Jahre, daß sich vor allem in Deutschland die bereits in den 70er Jahren feststellbare *Tendenz zur Verengung des qualifikatorischen Lohndifferentials weiter fortgesetzt* hat, gemessen an der Differenz des prozentualen Reallohnanstiegs zwischen den obersten und untersten 10 Prozent der Arbeitnehmer (neuntes und erstes Dezil der Lohnskala) (vgl. OECD 1994a: 22 und 1994b: 18-22).<sup>8</sup> Vergleicht man etwas differenzierter die relative Einkommensentwicklung einerseits zwischen dem neunten und fünften (Median) und andererseits zwischen dem fünften und ersten Dezil, so erkennt man für Deutschland, daß die Dispersion *vor allem im unteren Bereich der Einkommensskala* sichtbar rückläufig gewesen ist (vgl. Nickell/Bell 1995: 52, OECD 1996: 61 sowie Christensen/Schimmelpfennig 1998: 180).<sup>9</sup>

Hierbei fällt besonders die genau entgegengesetzte Entwicklung in Deutschland und den USA auf (vgl. ebenfalls Möller/Bellmann 1995). Sehr deutlich zeigt dies eine Betrachtung der Lohnspreizung gemessen als Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit einem Verdienst von weniger als zwei Dritteln des Medianeinkommens. Diese hat sich im Zeitraum zwischen 1980 und 1990 in Westdeutschland um 15% verringert, wohingegen sie in den USA um 75% angewachsen ist (vgl. Köddermann 1996).<sup>10</sup> Empirische Untersuchungen für Deutschland belegen zudem, daß die Realeinkommen der unteren Lohngruppen in den 80er Jahren jährlich um durchschnittlich 4% gestiegen sind. Mit dieser Entwicklung nahm die Bundesrepublik im internationalen Vergleich aller Industrienationen den Spitzenplatz ein (vgl. Lübbering 1994: 301).

---

<sup>8</sup> In Österreich hat zwar die Lohnspreizung immerhin zugenommen, jedoch in weitaus geringerem Ausmaß als dies in den angelsächsischen Ländern der Fall gewesen ist (vgl. OECD 1994b: 19).

<sup>9</sup> In der Schweiz hingegen ist die Dispersion im oberen Bereich nicht nur nicht gesunken, sondern sogar angewachsen. Außerdem fällt die Abnahme in der unteren Einkommenshälfte weitaus geringer aus. Im Gegensatz zur Entwicklung in der Bundesrepublik und in der Schweiz hat sich die Spreizung der Löhne in Österreich gerade in der unteren Einkommenshälfte erhöht, während sie jedoch in der oberen nahezu konstant geblieben ist (vgl. OECD 1996: 61-62). Damit steht die Bundesrepublik im Ranking der drei deutschsprachigen Länder bezogen auf den Umfang der eingetretenen Lohndifferenzierung nur an dritter Stelle.

<sup>10</sup> Zwischen den späten 70er und frühen 90er Jahren ist eine erhebliche Zunahme der Lohnungleichheit in den USA zu beobachten. So stieg zwischen 1970 und 1989 das Einkommen der Beschäftigten im 90% Perzentil um 15%, während dasjenige der Arbeiter im 10% Perzentil im selben Zeitraum um 25% fiel (vgl. Krugman/Obstfeld 1997: 80).

Zu ähnlichen Aussagen gelangt man bei einer Analyse der Entwicklung der Einkommen verschiedener Beschäftigtengruppen unterschiedlichen Qualifikationsniveaus. Eine Auswertung der IAB-Beschäftigtenstichprobe zeigt zwar für den Zeitraum von 1980 bis 1990, daß Personen ohne Ausbildung geringere Einkommenszuwächse realisieren konnten als solche mit einer Berufsausbildung bzw. Universitäts- oder Fachhochschulabschluß. Allerdings liefert ein Vergleich der Wachstumsraten zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen im Dekadenvergleich insgesamt nur geringfügige Unterschiede (vgl. Straubhaar/Wolter 1997: 111). Für den Zeitraum von 1986 bis 1991 zeigt sich bereits, daß die durchschnittlichen Realeinkommen der jeweils höher qualifizierten Gruppen schwächer gewachsen sind als die der niedriger qualifizierten (vgl. OECD 1997: 47). Über den Zeitraum von 1984 bis 1995 ergibt sich eine eindeutige *Abnahme der qualifikatorischen Lohndifferenzierung* (vgl. Christensen/Schimmelpfennig 1998: 182-183).

„Insbesondere die Prämie für eine abgeschlossene Lehre ist in Deutschland zurückgegangen. Im Zeitraum von 1973-85 sind die Effektivverdienste der ungelerten Arbeiter am schnellsten und die der Facharbeiter am langsamsten gestiegen“ (Berthold/Fehn 1997: 87-88). Dieses Phänomen spiegeln auch die Tarifeingruppierungen wider: Während beispielsweise in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie der Tariflohn für einfachste Tätigkeiten im Jahr 1969 noch 27% unter dem Facharbeiter-Ecklohn gelegen hat, betrug der entsprechende Abstand im Jahr 1994 lediglich noch 15%. Das hängt damit zusammen, daß in den letzten 25 Jahren eine *klare Tendenz zur Abschaffung und Anhebung der unteren Lohngruppen* zu erkennen ist, worin nicht zuletzt die gewerkschaftliche Strategie zur Einkommensnivellierung zum Ausdruck kommt (vgl. Schnabel 1997a: 179 und 181).

Entgegen der theoretisch zu vermutenden Entwicklung eines relativen Absinkens der Löhne für geringqualifizierte Arbeitskräfte gegenüber der Lohnentwicklung der mittelqualifizierten Arbeitskräfte deuten empirische Untersuchungen also vielmehr darauf hin, daß der Abstand zwischen beiden Beschäftigtengruppen sogar geringer geworden ist. Für die hochqualifizierten Arbeitskräfte würde man erwarten, daß deren Löhne im Vergleich zu den beiden schlechter qualifizierten Gruppen ansteigen. Aber auch hier deuten die empirischen Ergebnisse eher in die entgegengesetzte Richtung.



### 3.3.2 Begründungen für inflexible Lohnsätze

Die Begründungen für inflexible Lohnsätze sind vielfältig (vgl. Berthold/Fehn 1996). Neben gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten Mindestlöhnen werden für die besonders im niedrig- aber auch im mittelqualifizierten Bereich nach unten relativ inflexiblen Lohnstrukturen in Deutschland vor allem vier Gründe verantwortlich gemacht,<sup>11</sup> die sich zumindest teilweise wechselseitig verstärken können (vgl. generell auch Wood 1994: 56-58 sowie 292-293):

- der ausgebaute *Wohlfahrtsstaat*,
- die starke Stellung der *Gewerkschaften*, deren Ziel eine Reduzierung der Streuung der Lohneinkommen ist,
- das hohe Maß an *sozialer Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit* und
- ein relativ hoher *Anspruchslohn*.<sup>12</sup>

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung wollen wir des weiteren die Lohnbildung in den einzelnen in Kapitel 2.4 identifizierten Segmenten unter Berücksichtigung des *Einflusses der Gewerkschaften* genauer analysieren:

- In der Gruppe der Hochqualifizierten wird es nach dem Modell von Heckscher-Ohlin zu Arbeitsnachfrage- und damit zu Lohnerhöhungen kommen, was aufgrund der Tatsache, daß die in diesem Segment gezahlten Löhne häufig über den Tariflöhnen liegen, mithin nach oben flexibel sind, auch realisiert werden kann.
- Im Segment der externen Geringqualifizierten werden die Löhne ebenfalls als flexibel angenommen, so daß hier eine Abfederung der geringeren Arbeitsnachfrage durch Lohnsenkungen möglich wäre.
- Im Segment der *internen Geringqualifizierten* werden die Mindestlöhne tariflich festgelegt und sind damit in hohem Maße nach unten inflexibel. Notwendige Lohnreduktionen aufgrund der gesunkenen Arbeitsnachfrage können damit kaum realisiert werden, was zur *Entstehung von Arbeitslosigkeit* führen wird. Da niedrigere Einsteigerlöhne nicht zugelassen

---

<sup>11</sup> Ähnlich ist die Situation in Österreich zu bewerten.

<sup>12</sup> Zwar ist in der Schweiz der Wohlfahrtsstaat weniger stark ausgebaut als in Deutschland oder in Österreich und die Gewerkschaften sind weniger konflikt- als vielmehr konsens- bzw. sozialpartnerschaftlich orientiert. Dennoch liegt der individuelle Anspruchslohn keinesfalls unter demjenigen in Deutschland oder in Österreich, da zum einen ein vergleichbar hohes Maß an sozialer Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit besteht und zum anderen gerade in der Schweiz sehr produktivitätsstarke Unternehmen und Sektoren auch die Löhne in weniger produktiven Unternehmen und Sektoren im internationalen Vergleich überproportional nach oben ziehen (vgl. Kappel 1997: 100).

werden, wird der Zutritt von Arbeitskräften aus dem Segment der externen Geringqualifizierten oder dem Segment der Arbeitslosen zusätzlich erschwert.

- Uneinheitlich stellt sich die Lage im Segment der *Mittelqualifizierten* dar. Es ist davon auszugehen, daß die Globalisierung branchen- und berufsgruppenspezifisch unterschiedliche Auswirkungen haben wird. *Für einen Teil* der Beschäftigten dieses Segments wird die Arbeitsnachfrage steigen. Sie zählen wie die Hochqualifizierten zu den Gewinnern der Globalisierung. Für den anderen Teil der Beschäftigten dieses Segments ist anzunehmen, daß die *Löhne* ähnlich wie im Segment der internen Geringqualifizierten *unter Druck geraten bzw. Arbeitslosigkeit entsteht*.

Probleme einer Inflexibilität der Lohnsätze treten vor allem im Segment der internen Geringqualifizierten sowie teilweise im Segment der Mittelqualifizierten auf. Dagegen bleibt immerhin die Erwartung, daß die hohe Arbeitslosigkeit bei sinkenden Löhnen vom *Segment der externen Geringqualifizierten* aufgefangen wird. Dies setzt allerdings voraus, daß sich dieses Arbeitsmarktsegment (unter Umständen zu Lasten der internen Geringqualifizierten) *ausdehnen* läßt. Dem stehen in Deutschland eine Reihe von institutionellen *Hemmnissen* gegenüber.<sup>13</sup>

- Nach dem Prinzip der *Tarifbindung* gilt (vgl. § 3 Tarifvertragsgesetz (TVG)), daß ein Unternehmen, dessen Mitarbeiterlöhne überbetrieblich (Verbandstarifvertrag)<sup>14</sup> oder auf Unternehmensebene (Haustarifvertrag) mit der Gewerkschaft ausgehandelt werden, diese ausgehandelten Tarife auf alle in der vertragschließenden Gewerkschaft organisierten Beschäftigten des Betriebs anwenden muß. Nur einem nicht organisierten Arbeitnehmer können prinzipiell Ansprüche aus einem Tarifvertrag verweigert werden. Während der Arbeitgeber den Firmentarifvertrag selbst mit aushandelt, ist er als Mitglied eines Arbeitgeberverbandes an den gegebenenfalls auch ohne seine Zustimmung zustande gekommenen Verbandstarifvertrag dennoch gebunden.
- Die Tarifparteien können vereinbaren, daß auch die nicht organisierten Arbeitnehmer mit den organisierten Arbeitnehmern gleichzustellen sind. Diese *tariflichen Außenseiterklauseln* können sowohl in Haus- als auch in Verbandstarifverträgen festgelegt werden. Sie sind in der Praxis durchaus üblich (vgl. Keller 1999a: 148). Arbeitgeber können Außenseiter-

---

<sup>13</sup> Dies gilt in ähnlicher Form auch für Österreich und die Schweiz.

<sup>14</sup> Der Verbandstarifvertrag in Deutschland und Österreich hat sein Pendant in der Schweiz im Gesamtarbeitsvertrag.

klauseln kaum vermeiden, da zum einen Gewerkschaften verhindern wollen, daß gewerkschaftlich Organisierte von ihrem Arbeitsplatz verdrängt werden. Die Arbeitnehmervertretung wird deshalb entsprechenden Druck auf den Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverband ausüben. Zum anderen besteht für die Arbeitgeber die Gefahr, daß nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer im Falle ihrer Benachteiligung ebenfalls den Gewerkschaften beitreten und deren Organisationsmacht erhöhen.

- Zudem existiert die Möglichkeit, daß ein Tarifvertrag durch den Bundes- oder Landesminister für Arbeit und Sozialordnung für allgemeinverbindlich erklärt wird (vgl. § 5 TVG).<sup>15</sup> In diesem Fall wird der personelle Geltungsbereich erweitert, und die tariflichen Rechtsnormen gelten auch für die sonst nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im räumlichen, zeitlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrags. Damit kann der Geltungsbereich des Tarifvertrags auf ganze Branchen ausgedehnt werden. Die *Allgemeinverbindlichkeitserklärung* wird gerade in Branchen mit einem relativ hohen Anteil niedrigqualifizierter Arbeitsplätze (sogenannte Niedriglohnbranchen) und einem geringen Organisationsgrad angewendet und ist somit im Bereich geringqualifizierter Beschäftigungsverhältnisse besonders relevant.<sup>16</sup>

Grundsätzlich ist in einem Betrieb eine Spaltung der Lohnstruktur in Form von two-tier wage systems (d.h. die Koexistenz von internem und externem Segment) daher nur dann nicht möglich, wenn entweder tarifliche Außenseiterklauseln vereinbart oder ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Die weitgehend flächendeckende Durchsetzung tariflicher Arbeitsbedingungen für die Insider gekoppelt mit der besonderen Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung gerade für das Segment der niedrigqualifizierten Arbeitnehmer machen deutlich, daß die *Lohnsetzung* im internen Segment zwangsläufig *gleichfalls die Löhne eines großen Teils der ursprünglich nicht tarifgebundenen niedrigqualifizierten Arbeitskräfte determiniert*. Eine ausreichende Zahl von Arbeitsplätzen, die ein geringes Qualifikationsniveau er-

---

<sup>15</sup> In der Schweiz ist der Bundesrat zuständig. In Österreich erfolgt die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung durch Beschluß des Obereinigungsamtes (vgl. § 18 ArbVB).

<sup>16</sup> Wegen der bereits ohne Allgemeinverbindlichkeitserklärung hohen coverage rate wurden in Deutschland z.B. im Jahr 1995 lediglich 2% der Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. In Branchen mit allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen sind 5,5 Mio. Arbeitnehmer beschäftigt. Zusätzlich von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung betroffen sind allerdings immerhin 1,2 Mio. Beschäftigte (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1996: 9-10). Betrachtet man darüber hinaus die von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zusätzlich erfaßten Arbeitgeber, so ergibt sich im Baugewerbe eine Quote von 50%, in der Bekleidungsindustrie von 35,2%, unter den Gebäudereinigern von 32,6% und im Einzelhandel von 31,2% (vgl. Meyer 1992: 367).

fordern, kann somit möglicherweise nicht geschaffen werden, da die Löhne im internen Segment nicht marktkonform sein müssen: Die intendierte Nivellierungspolitik der Gewerkschaften durch Kappung der Lohnskala am unteren Ende oder die Durchsetzung überproportionaler Lohnerhöhungen in den jeweils weiter unten befindlichen Lohnklassen kann zu sogenannter *Mindestlohnarbeitslosigkeit* führen.<sup>17</sup>

Es bleibt festzuhalten, daß die Löhne im internen Segment in Deutschland nach unten weitgehend inflexibel sind.<sup>18</sup> Die vom freien Welthandel ausgelösten Arbeitsnachfrageänderungen müssen bei dieser Form der Lohnrigidität in erster Linie zu einem Verlust niedrigqualifizierter Arbeitsplätze führen.

### **3.4 Probleme einer Erhöhung der internationalen Arbeitskräftemobilität**

Eine Möglichkeit, den durch die welthandelsinduzierte Änderung in der Güternachfragestruktur entstehenden Druck auf die Löhne und die Arbeitsnachfrage sowohl bei den Hoch- als auch bei den Geringqualifizierten zu kompensieren, bestünde darin, die internationale Mobilität auf Arbeitnehmerseite zu erhöhen. Im Bereich der gestiegenen Nachfrage nach Hochqualifizierten würde die Zuwanderung von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland verhindern, daß Lohnsteigerungen notwendig werden. Der Überhang an niedrigqualifizierten Arbeitskräften könnte andererseits dadurch abgebaut werden, daß diese in die Länder abwandern, die sich immer stärker auf arbeitsintensiv zu produzierende Güter spezialisieren.

In der Realität zeigt sich aber, daß Migration nicht in ausreichendem Maße stattfindet. Das liegt ganz wesentlich daran, daß Arbeitskräftewanderungen kein ausschließlich ökonomischer, sondern vor allem auch ein sozialer Prozeß sind (vgl. Fischer/Straubhaar 1994: 39). Hierfür gibt es mehrere Gründe:

- Der Wechsel des Arbeitsplatzes über Ländergrenzen hinweg ist zunächst einmal in aller Regel mit Sprachproblemen sowie der fehlenden Vertrautheit mit den kulturellen Gewohnheiten des anderen Landes verbunden.

---

<sup>17</sup> Da die Schweiz zum einen keine gesetzlich fixierten Mindestlöhne kennt (vgl. Bundesamt für Statistik 1998: 102) und zum anderen in verschiedenen wichtigen Industriebereichen Lohnverhandlungen nicht auf Branchensondern dezentral auf Firmenebene stattfinden (z.B. in der Maschinenindustrie; vgl. Ilg 1995: 364-367), kann davon ausgegangen werden, daß den Unternehmen ein größerer Flexibilitätsspielraum verbleibt, um externen Anpassungsdruck zu verarbeiten.

<sup>18</sup> Diese Aussage trifft ebenfalls für Österreich zu, weit weniger jedoch für die Schweiz.

- Ferner ist hiermit die Aufgabe des bestehenden Umfelds impliziert, was häufig tiefgreifende Einschnitte in der Lebensqualität bedeutet sowie den Verlust sozialer Netzwerke nach sich zieht. Die Konsequenz ist eine generelle Erhöhung der Unsicherheit.
- Aufgrund fehlender internationaler, bilateraler oder ähnlicher Abkommen ist nicht selten unklar, ob die bereits in den nationalen sozialen Sicherungssystemen erworbenen Ansprüche vollumfänglich aufrechterhalten werden können.
- Neben formalen, direkten Benachteiligungen treten nicht selten informelle, indirekte Diskriminierungen der ausländischen Arbeitnehmer auf Arbeitsmärkten auf.

Diese und andere Barrieren bedingen, daß Migration mit zum Teil erheblichen Mobilitätskosten verbunden ist. Sui generis gilt: Arbeitnehmer werden erst dann wandern, wenn der zu erwartende Nettonutzen aus der Migration einen positiven Wert aufweist.

Unterscheidet man nach Arbeitnehmergruppen, ist davon auszugehen, daß bei geringqualifizierten Arbeitnehmern die obengenannten Hinderungsgründe für eine Abwanderung besonders ausgeprägt sind (vgl. auch Sesselmeier 1990: 122-125). Hinzu kommt, daß bei ihnen auf der Nutzenseite der Anreiz zur Migration kaum vorhanden ist, weil das im Ausland zu erzielende Einkommen in aller Regel unter den im Inland gezahlten Unterstützungsleistungen liegt. Ferner muß die Zahl der Arbeitsplätze in den Ländern mit steigender arbeitsintensiver Produktion nicht in dem Ausmaß zunehmen, daß auch alle in den kapitalintensiv produzierenden Ländern freigesetzten Arbeitskräfte dort eingesetzt werden könnten.

### **3.5 Reaktionsmuster der Unternehmen bei Lohnrigiditäten**

Davon ausgehend, daß eine Höherqualifizierung von Arbeitskräften zwar nicht in ausreichendem Maß, zumindest aber in begrenztem Umfang gelingt, kann zumindest ein Teil der zusätzlich durch die Ausweitung des Welthandels in den Segmenten höherer Qualifikation entstandenen Arbeitsplätze besetzt werden. Es bleibt zu überlegen, wie der Prozeß des Wegfalls von Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen mit einer Schaffung von Arbeitsplätzen höherer Qualifikation einhergehen kann.

Betrachten wir die Situation aus Sicht eines einzelnen Unternehmens, das Produkte herstellt, die arbeitsintensiv durch Arbeiter niedriger Qualifikation gefertigt werden. Ein solches Unternehmen hat drei Möglichkeiten, auf den *wachsenden Importdruck* zu reagieren.

- Es kann die Produktion einstellen und den Betrieb stilllegen. Im Gegenzug können durch Neugründungen, möglicherweise auch seitens desselben Unternehmens, in wettbewerbsfähigeren Sektoren neue Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen entstehen.

- Will es die Produktion im bisherigen Bereich nicht aufgeben, kann es *Produkt- und Prozeßinnovationen* durchführen, um seine Wettbewerbsfähigkeit zu sichern bzw. zu erhöhen.
- Es kann seine *Produktion ins Ausland verlagern* (Standortinnovation) und damit dem Problem des Lohnkostendrucks im Inland ausweichen.

Die erste Möglichkeit ist unmittelbar einsichtig und soll hier nicht weiter ausgeführt werden. Wir diskutieren dagegen im folgenden die beiden weiteren Möglichkeiten detaillierter (vgl. auch Wagner 1985a: 364-365).

### **3.6 Die Rolle des technischen Fortschritts: Produkt- und Prozeßinnovationen**

Industrieländer haben gegenüber Schwellen- und Entwicklungsländern aufgrund ihrer relativ reichlichen Ausstattung mit Humankapital und Sachkapital sowohl Vorteile bei der Entwicklung neuer Produkte als auch bei der Anwendung neuer Produktionsverfahren (vgl. Schmidt 1986: 176). Nicht zuletzt aus diesem Grund ist der arbeitssparende technische Fortschritt ein in Industrienationen altbekanntes Phänomen und galt lange Zeit als die Hauptursache für den Wegfall von Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Der damit implizierte Strukturwandel erfährt aber gerade im Zeitalter der Globalisierung eine *zusätzliche Dynamik* (ähnlich z.B. Lee 1996).

Wird durch technischen Fortschritt einfache Arbeit eingespart, qualifizierte hingegen stärker benötigt, so entsprechen die Auswirkungen in den Industrieländern ebenfalls den im Zusammenhang mit dem Heckscher-Ohlin-Modell beschriebenen Folgen der Globalisierung. Es ist nun allerdings nicht anzunehmen, daß arbeitssparender technischer Fortschritt und verstärkter Welthandel zwei von einander unabhängige Entwicklungen sind, die die Nachfrage nach niedrigqualifizierten Arbeitskräften reduzieren. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, daß *arbeitssparender technischer Fortschritt* und hierdurch mögliche Rationalisierungsmaßnahmen *zu einem wesentlichen Teil Folge der Internationalisierung bei inflexiblen Löhnen* sind (vgl. Kusters 1994: 29):<sup>19</sup> Gelingt es einem Unternehmen eines Hochlohnlandes, das vom Importdruck aus Entwicklungsländern betroffen ist, nicht, die Produktionskosten durch eine Lohnan-

---

<sup>19</sup> "Taken together we maintain that it is extremely difficult if not impossible to empirically disentangle the relative importance of globalization and skill-biased technological change for the labor market performance of industrial countries. In the end they may prove to be the same thing" (Gundlach/Nunnenkamp 1997: 10).

passung ausreichend zu senken, so kann es seinen Standort dennoch verteidigen, wenn es durch Prozeßinnovationen seinen Bedarf an niedrigqualifizierten Arbeitskräften reduziert. Durch die infolge des verstärkten Einsatzes von Technologie entstehenden Arbeitsplätze höherer Qualifikation verschiebt sich die Arbeitsnachfrage im Sinn des Heckscher-Ohlin-Modells, wobei bei gleicher Produktionshöhe allerdings insgesamt weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden.<sup>20</sup>

Ein weiterer Ausweg, den inländischen Standort grundsätzlich zu verteidigen, besteht darin, neue und höherwertige Produkte, die wegen ihres hohen Innovations- und Humankapitalgehalts nicht kurzfristig imitiert werden können, zu entwickeln. Hierfür ist der verstärkte Einsatz von Forschung und Entwicklung nötig, was die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften in den Industrieländern ansteigen läßt. Unter der Prämisse gleichbleibender Absatzmengen können zunächst auch weiterhin alle niedrigqualifizierten Arbeitskräfte beschäftigt werden.

Dadurch, daß allerdings Schwellen- und Entwicklungsländer relativ reichlich mit einfacher Arbeit ausgestattet sind, kann das Ziel von Produkt- und Prozeßinnovationen darin bestehen, die Wertschöpfungskette aufzuspalten und die billigeren, geringqualifizierten Arbeitskräfte in den weniger entwickelten Ländern durch Verlagerung arbeitsintensiver Teilprozesse gewinnbringend zu nutzen (vgl. Jungmittag 1996: 81-82, Hirsch 1976: 265-266).

### **3.7 Die Rolle multinationaler Unternehmen: Standortinnovationen**

Eine weitere Möglichkeit, der wachsenden Konkurrenz von Billiglohnländern im arbeitsintensiven<sup>21</sup> Sektor zu begegnen, besteht also für Unternehmen in der Ausnutzung von Faktorpreisdifferentialen durch (Teil-)Verlagerung des betroffenen Bereichs in ein Land mit niedrigeren Lohnkosten. Bislang ausschließlich im Inland tätige Unternehmen werden durch Auslandsinvestitionen zu multinationalen Unternehmen (MNU). Bereits bestehende MNU können zudem ihren Vorteil einer schon vorhandenen internationalen Organisationsstruktur weiter ausbauen. Von der Globalisierung können sie in besonderem Maß profitieren, da sie eine Reallokation der Produktionsfaktoren so vornehmen können, daß eine funktionale Arbeitsteilung zwischen den Standorten entsteht, bei der im Idealfall in jedem Land jeweils nur der relativ reichlich vor-

---

<sup>20</sup> Natürlich kann auch die Höhe der Produktion ausgedehnt werden, sie muß aber nicht. Bei reinen Rationalisierungsinvestitionen wird im Sinne der Definition die gleiche Menge an Output mit einer geringeren Menge an (Arbeits-)Einsatz hergestellt.

<sup>21</sup> Wir nehmen an, daß es sich bei arbeitsintensiver Produktion im allgemeinen auch um Arbeitsplätze handelt, die nur ein niedriges Qualifikationsniveau erfordern. In diesem Sinn sind die Begriffe arbeitsintensiver Bereich und Bereich niedrigqualifizierter Arbeitskräfte synonym.

handene Faktor eingesetzt wird.<sup>22</sup> Bezogen auf die Industrieländer bedeutet dies, daß der Bereich hochqualifizierter Tätigkeit ausgebaut wird, der Bereich arbeitsintensiver Produktion dagegen, in dem nur niedrige Qualifikationen gefordert sind, in Entwicklungs- und Transformationsländer verlegt wird.<sup>23</sup> Folglich steigt im arbeitsreichen Ausland die Nachfrage nach einfacher Arbeit und folglich die Löhne für niedrigqualifizierte Arbeitskräfte. Im humankapitalreichen Industrieland müssen im Gegenzug die Löhne für einfache Arbeit sinken, soll es nicht zu Unterbeschäftigung kommen. Dafür steigt der relative Lohn für höherqualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Helpman 1984).

Empirisch ist oft folgendes zu beobachten (vgl. z.B. für die Situation in deutschen MNU Wagner 1985b: 160-161):

- Die Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten verbleiben zumeist im Land des Sitzes der Muttergesellschaft. Gleiches gilt für die Stabs-, Service- und Verwaltungsfunktionen (sogenannte Konzentration von Headquarterleistungen in der Verwaltungsspitze).
- Die Produktion von Zwischenprodukten auf technologisch besonders anspruchsvollen Fertigungsstufen verbleibt weitgehend in den Industrieländern, während die eigentliche Herstellung der Fertigprodukte in den in arbeitsreichen Ländern situierten Tochterunternehmen stattfindet.

Die Existenz von MNU an sich stellt keine eigenständige Ursache für den *Verlust niedrigqualifizierter Arbeitsplätze* dar. MNU *beschleunigen* aber den durch technischen Fortschritt und Handel induzierten Strukturwandel, da sie relativ schnell und gezielt eine Reallokation ihrer Arbeitsplätze durchführen können.

---

<sup>22</sup> „Eine regional verteilte Wertschöpfungskette, die aus den unterschiedlichen Regimen das jeweils beste sinnvoll zusammenfügt, ermöglicht eine neue Form der Mischkalkulation“ (Siemens-Chef H. v. Pierer) (zitiert nach Vogl 1996: 168-169).

<sup>23</sup> Denkbar ist daneben allerdings ebenfalls eine Verlagerung der Produktion in Industrieländer, in denen eine größere Lohnflexibilität besteht.



## 4 Lohnflexibilität und die Verschiebung von Segmentgrenzen

Die Ausdehnung des Welthandels, Produkt- und Prozeßinnovationen sowie die zunehmende Bedeutung der MNU verstärkt die Nachfrage nach hochqualifizierten und senkt diejenige nach geringqualifizierten Arbeitskräften. Da eine Höherqualifizierung der Geringqualifizierten des besonders betroffenen internen Jedermannssegments nicht in ausreichendem Maß möglich sein dürfte, kann zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit in diesem Segment auf Lohnsenkungen nicht verzichtet werden. Diese werden jedoch im internen Jedermannssegment durch die Interessenpolitik der Gewerkschaften weitgehend verhindert. Dies führt dazu, daß im externen Jedermannssegment aufgrund des entstehenden Überangebots an Arbeitskräften Lohnreduktionen um so deutlicher ausfallen müssen.

Fraglich ist, ob bzw. inwiefern der mit weiter zunehmender Globalisierung verstärkt entstehende Druck auf die Lohnsetzungsregeln vor allem im internen Segment der Geringqualifizierten zu einer Bewegung in Richtung auf die marktkonformen Löhne führen könnte. Offen bleibt ferner, ob aufgrund der faktischen institutionellen Ausgestaltung des Arbeitsbeziehungssystems im deutschsprachigen Raum (vgl. Kapitel 3.3.2) die Löhne soweit sinken können, daß die freigesetzten Arbeitskräfte auch tatsächlich wiederbeschäftigt werden können. Ungeklärt ist des weiteren, ob sich im Segment der externen Geringqualifizierten trotz sinkender Löhne überhaupt Arbeitgeber finden lassen, die Arbeitsplätze in ausreichender Zahl bereitstellen. Ist das nicht der Fall, wandern die freigesetzten Arbeitskräfte direkt in das Segment der Arbeitslosen.

### 4.1 Wegfall der Motivation für Effizienzlöhne

Die Effizienzlohntheorien gehen davon aus, daß mit steigender Arbeitslosigkeit das Drohpotential derselben zunimmt, da die Wahrscheinlichkeit der Entlassung bei Aufdeckung von Shirking wächst und gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit der Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber abnimmt, was zu einer Zunahme der Opportunitätskosten eines Arbeitsplatzverlustes führt. Steigende Arbeitslosigkeit wirkt für Arbeitsplatzbesitzer somit wie ein nicht-monetärer Effizienzlohnaufschlag, wodurch die Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, den monetären *Effizienzlohnaufschlag* zu *reduzieren*.

Da aufgrund der Globalisierung besonders im Segment der internen Geringqualifizierten Arbeitslosigkeit wahrscheinlich wird, kann vermutet werden, daß zumindest hier von einer freiwillig höheren (Effizienz-)Lohnzahlung kaum mehr auszugehen ist. Damit erscheint die im folgenden zugrundegelegte Annahme berechtigt, daß die Unternehmer grundsätzlich eine Lohn-

senkung auf das marktkonforme Niveau anstreben. Ähnliches gilt für den Teil der internen Mittelqualifizierten, die aufgrund ihres Qualifikationsprofils nun weniger nachgefragt werden. Hingegen führt die Angebotsverknappung im Segment der Hochqualifizierten sogar dazu, daß die Arbeitgeber gezwungen werden, die Effizienzlohnaufschläge weiter zu erhöhen, um den zunehmenden Bedarf an Arbeitseinsatz überhaupt realisieren zu können. Ähnliches gilt für den Teil der internen Mittelqualifizierten, die aufgrund ihres Qualifikationsprofils nun stärker nachgefragt werden. Da allerdings der Konkurrenzdruck durch Ausweitung des Welthandels und die Internationalisierung der Produktion auch in humankapitalintensiven Bereichen ständig zunimmt, geraten die Löhne selbst in diesen beiden Segmenten der Besserqualifizierten immer stärker unter Druck.<sup>24</sup>

## 4.2 Strategien der Unternehmen zur Senkung der Löhne

### 4.2.1 Druck auf die Lohnsätze

Wir haben festgestellt, daß weitgehend rigide Lohnstrukturen in den Bereichen des relativ knappen Faktors „einfache Arbeit“ eine Tendenz zur Verlagerung von Arbeitsplätzen auslösen. Diese neue strategische Option kann in Lohnverhandlungen genutzt werden, um die Macht der Insider zu reduzieren: Besonders MNU können alleine durch *Androhung* einer *Produktionsverlagerung* mit der daraus resultierenden Gefahr eines Arbeitsplatzabbaus versuchen, Lohnkonzessionen zu erreichen. Die Möglichkeit zur Auslandsverlagerung führt deshalb zu einer Machtverschiebung im Lohnverhandlungsspiel, da die Arbeitnehmer bzw. Gewerkschaften *sui generis* nicht in gleicher Weise mit einer Abwanderung von Arbeitskräften ins Ausland drohen können und damit über keine zusätzliche strategische Option verfügen (vgl. hierzu auch Sesselmeier 1990: 132-134). Ob im Ausland tatsächlich effizienter produziert werden kann, spielt dabei nur eine untergeordnete Rolle, solange die Drohung der Produktionsverlagerung glaubhaft gemacht werden kann. Umso glaubhafter ist diese Drohung, je geringer die relative Wettbewerbsfähigkeit des betroffenen Bereichs erscheint. Es ist davon auszugehen, daß dies in besonderem Maß im Segment der Geringqualifizierten und einem Teil des Segments der Mittelqualifizierten der Fall sein wird. Werden die Interessen der von der Gefahr des Arbeitsplatzverlusts Betroffenen in den kollektiven Lohnverhandlungen ausreichend berücksichtigt, müßten Gewerkschaften zu „concession bargaining“, also einer Lohnzurückhaltung gegen die Zusicherung

---

<sup>24</sup> Die Erhöhung der Effizienzlöhne in diesen Segmenten erhöht zudem den Anreiz zur Höherqualifizierung für die (potentiell) freigesetzten Arbeitskräfte, so daß auch das Arbeitsangebot von dieser Seite aus zunehmen dürfte.

des Arbeitsplatzerhalts bereit sein (vgl. auch Kantzenbach 1997: 69).<sup>25</sup> Tatsächlich ist zu beobachten, daß MNU „eine Art konzerninternes Konkurrenzprinzip“ (Sesselmeier 1990: 132) propagieren und damit die Belegschaften der einzelnen Betriebsstätten gegeneinander ausspielen, so „daß die betrieblichen Arbeitnehmervertreter zu Zugeständnissen bereit sind, die sowohl ihnen als auch den Arbeitnehmern in anderen Werken Nachteile bringen (können)“ (Sesselmeier 1990: 133).

Diese „downward wage adjustments“ lassen sich auch bei rein national orientierten Unternehmen beobachten, die durch Drohung mit Betriebsschließungen oder der Vornahme von Prozeßinnovationen Lohnzugeständnisse erzwingen können. Im Fall von MNU sind die Möglichkeiten aber weitgehender und gezielt auch bei profitablen Betrieben einsetzbar.<sup>26</sup>

#### 4.2.2 Ausdehnung des externen Segments

Eine weitere Möglichkeit zur Senkung der Löhne besteht in einer Ausweitung des externen Segments der Geringqualifizierten, in dem keine Tariflöhne gezahlt werden müssen. Dies stößt – wie oben dargestellt – im deutschsprachigen Raum jedenfalls derzeit noch auf erhebliche Schwierigkeiten, da in vielen Unternehmen eine *gespaltene Lohnstruktur* aufgrund von Außenseiterklauseln oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen *nicht möglich* ist, hier also eigentlich kein hinreichend großes externes Segment neben dem internen Segment aufgebaut werden kann.

Als Reflex dieser Regulierungen im Arbeitsbeziehungssystem tritt jedoch im Kontext des steigenden Anpassungsdrucks durch Globalisierung eine Gegenbewegung auf, die auf eine *Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse* durch Erosion des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses hinausläuft. In der Konsequenz führen die Deregulierungsbemühungen dazu, daß nicht nur die Löhne, sondern auch sämtliche übrigen Arbeitsbedingungen für eine stärkere Fle-

---

<sup>25</sup> Auf betrieblicher Ebene sind Konzessionen seitens des Betriebsrats in Deutschland und Österreich bzw. der Betriebskommission in der Schweiz unter anderem bei Vorliegen von tariflichen Öffnungsklauseln oder über im Tarif- bzw. Gesamtarbeitsvertrag nicht geregelte Fragen möglich. Da in der Schweiz in verschiedenen Branchen Lohnverhandlungen explizit auf der betrieblichen Ebene stattfinden, findet concession bargaining in Lohnfragen hier primär über die Betriebskommissionen statt.

<sup>26</sup> Einschränkend muß jedoch betont werden, daß die Möglichkeit (kostenbedingte) Produktionsverlagerungen ins Ausland vorzunehmen, wesentlich von der Unternehmensgröße abhängt (vgl. Vogel 1999: 236). Insbesondere Klein- und Mittelunternehmen (KMU) verfügen aufgrund ihrer häufig schmalen Eigenkapitalbasis und der fehlenden Internationalisierungs- bzw. Multinationalisierungserfahrung somit in geringerem Maße über die Option der Drohung mit oder der tatsächlichen Durchführung einer Auslandsinvestition.

xibilisierung geöffnet werden (vgl. kritisch hierzu Keller/Seifert 1995). So hat etwa der bundesdeutsche Gesetzgeber das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 verabschiedet,<sup>27</sup> mit dem eine legale Möglichkeit zur *Deregulierung und Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen* geschaffen wurde (vgl. Keller 1999a: 389-404). Die erleichterte Zulassung befristeter Arbeitsverträge ohne besondere sachliche Begründung und ohne gerichtliche Mißbrauchskontrolle, die erstmalige gesetzliche Regelung der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (Arbeit auf Abruf), die Verlängerung der zulässigen Überlassungsdauer eines Leiharbeitnehmers an denselben Entleiher sowie prinzipiell die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sind Beispiele für die Reaktion staatlicher Akteure mit dem Ziel, neue Arbeitsverhältnisse im externen Segment zu ermöglichen (vgl. auch Büchtemann/Neumann 1990, Semlinger 1991). Neben dieser legalen Form der Ausweitung des externen Segments gewinnt vor allem die illegale Variante der Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, wie z.B. die Schattenwirtschaft oder illegale Leiharbeit, zunehmend an Bedeutung. Insbesondere in Ostdeutschland (aber nicht nur dort; vgl. z.B. Schroeder/Ruppert 1996) hat sich bei einigen Arbeitgebern die Praxis durchgesetzt, trotz ihrer Tarifgebundenheit mit stillschweigender Duldung von Gewerkschaften und Betriebsräten nur noch untertariflich zu entlohnen und die tariflichen Arbeitsbedingungen nicht einzuhalten (vgl. DIW/IWH/IfW 1995: 482-483, Sachverständigenrat 1995: 217-218, Ettl/Heikenroth 1996: 147-151).

Weitere Möglichkeiten, Arbeitskräfte zu beschäftigen, ohne Tariflöhne zahlen bzw. tarifliche Arbeitsbedingungen einhalten zu müssen, bestehen z.B. in der Reduktion der bezahlten Arbeitszeit, ohne daß die tatsächliche Arbeitsbelastung entsprechend gesenkt wird, im vermehrten Einsatz von Leiharbeitern, die über keinen unmittelbaren Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen verfügen (vgl. zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von 1972 Krüger 1987), in der Etablierung *neuer Beschäftigungsformen*, wie der verstärkten Beschäftigung freier Mitarbeiter z.B. in Form der „neuen Selbständigkeit“ (Subunternehmertum) sowie der Ausweitung der „neuen Heimarbeit“ z.B. in Form der sogenannten Teleheimarbeit (vgl. auch Keller 1999a: 462).

Eine erheblich weitergehende Maßnahme stellt zumindest in Bereichen ohne Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Austritt des Unternehmens aus dem Arbeitgeberverband dar, womit nach Ablauf des geltenden Tarifvertrags theoretisch die gesamte Belegschaft in das externe Segment verschoben werden kann. Auch diese Tendenz ist vor allem in den neuen Bundesländern zu beobachten, während in Westdeutschland *Verbandsaustritte* eher selten sind (vgl.

---

<sup>27</sup> Das zunächst bis Ende 1989 befristete Gesetz wurde unterdessen bereits mehrfach verlängert.

DIW/IWH/IfW 1995: 483-484, Langer 1994, Schroeder/Ruppert 1996). Das liegt nicht zuletzt daran, daß bis zum Ablauf des geltenden Tarifvertrags die Tarifbindung bestehen bleibt, weshalb Verbandsflucht keine kurzfristig wirksame Option für Unternehmen darstellt. Andererseits ist davon auszugehen, daß Unternehmen, die aus dem Arbeitgeberverband austreten, als Einzelunternehmen eine noch schlechtere Verhandlungsposition gegenüber den Gewerkschaften beim Abschluß von Firmentarifverträgen haben, weshalb die Firmentarife aus Sicht des Unternehmens häufig noch ungünstigere Bedingungen implizieren als die Verbandstarife (vgl. Revel 1994: 130, Schnabel 1997b: 164). Gelingt es dem Unternehmen, die Löhne und Arbeitsbedingungen tatsächlich zu senken, kann der damit verbundene Reputationsverlust sowie der Motivationsverlust der Beschäftigten die Kosteneinsparungen überkompensieren. Arbeitgeberverbandsaustritte scheinen deshalb für etablierte Unternehmen keine realistische Option zur Ausweitung des externen Segments zu sein. Es ist jedoch zu beobachten, daß gerade junge Unternehmen häufiger den Arbeitgeberverbänden fernbleiben (sogenannte *Verbandsabstinenz*), d.h. diesen gar nicht erst beitreten (vgl. z.B. Schnabel 1995: 68, Schnabel/Wagner 1996: 303 und 305; für die neuen Bundesländer Ettl/Heikenroth 1996: 145-146).

### **4.3 Strategien der Arbeitnehmergruppen und Verschiebung von Segmentgrenzen**

Druck auf das bestehende System kann auch ausgeübt werden von *Arbeitslosen*, die bereit wären, zu Lohnsätzen zu arbeiten, die unter den tariflich ausgehandelten liegen, aber aufgrund der beschriebenen Insider-Interessen hierzu nicht in der Lage sind. Damit ist Außenseiterkonkurrenz ausgeschlossen. Ihnen bleibt somit lediglich die Option, dahingehend Einfluß zu nehmen, daß das externe Segment ausgeweitet wird, indem zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden und damit ihre Beschäftigungschancen steigen. Diese Einflußnahme der Outsider scheitert aber ebenfalls, und zwar aus folgenden Gründen:

- Erstens *fehlt* ihnen die entsprechende *Organisationsmacht*, da sie weder über eine eigene kollektive Interessenvertretung (*pressure group*) verfügen noch in den bestehenden Organisationen, wie den Gewerkschaften oder Parteien ihre Interessen hinreichend berücksichtigt werden.
- Zweitens können sie ihre Interessen auch aufgrund fehlender finanzieller Mittel, d.h. der notwendigen *Besitzmacht* nicht durchsetzen.

- Drittens sind die Voraussetzungen zur Ausübung einer *Persönlichkeitsmacht* nur unzureichend gegeben, da insbesondere bei längerer Arbeitslosigkeit der Prozeß der Demoralisierung und Resignation fortschreitet (vgl. auch Thiele 1997: 196-197).

Selbst wenn alle drei Bedingungen erfüllt wären, würde dies nicht notwendigerweise bedeuten, daß die Arbeitslosen ihre Interessen auch tatsächlich durchsetzen können, da der relevante Ansprech- bzw. Verhandlungspartner erst noch identifiziert werden müßte. Insofern verbleibt ihnen nur die Hoffnung, daß sich ein gleichgerichtetes Interesse an der Ausdehnung des externen Segments bei einigen Arbeitgebern finden läßt, die zudem über eine entsprechend höhere politische Durchsetzungskraft verfügen.

Die *internen Geringqualifizierten* werden verstärkt abwägen müssen zwischen der Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes und der Lohnmaximierung. In dem Maß wie auch ihr Segment aufgrund der Globalisierung von steigender Arbeitslosigkeit bedroht wird, werden sich ihre Präferenzen vermutlich *zugunsten* der *Beschäftigungssicherheit* verschieben. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die Chance einer Wiederbeschäftigung im betriebsinternen Segment nach einer Entlassung deutlich geringer wird. Mit zunehmender Arbeitslosigkeit verschlechtert sich außerdem die Verhandlungsposition des gesamten Segments der internen Geringqualifizierten gegenüber den Arbeitgebern.

Inwiefern dies zu faktischen Konsequenzen führt, hängt davon ab, ob und in welchem Ausmaß sich die mittelqualifizierten Arbeitnehmer solidarisch zeigen. Dies sowohl innerhalb eines Betriebes als auch bei den gemeinsamen Lohnverhandlungen auf der sektoralen Ebene. Bisher war dies der Fall, da ein erklärtes Ziel der Gewerkschaften die Reduzierung der Lohnstreuung war: Auf eine maximal mögliche Lohnsteigerung für das mittelqualifizierte Segment wurde *zugunsten* einer stärkeren *Anhebung der Mindestlöhne* in den unteren Qualifikationsgruppen vor allem im Segment der internen Geringqualifizierten verzichtet (vgl. hierzu allgemein auch Wood 1994: 57 und 292-293).

Interessant ist die Entwicklung der Gruppe der *mittelqualifizierten* Arbeitnehmer. Es ist anzunehmen, daß ein Teil der Arbeitskräfte dieses Segments aufgrund der zunehmenden Globalisierung verstärkt nachgefragt wird und die Möglichkeit erhält, seine Löhne an das Segment der Hochqualifizierten anzunähern. Ein anderer Teil dieses Segments wird hingegen weniger nachgefragt werden und sich deshalb bezüglich der Löhne und anderer Arbeitsbedingungen in Richtung auf das Segment der internen Niedrigqualifizierten bewegen. Die Verteilung der Gewinne

und Verluste dieses Anpassungsprozesses auf die einzelnen Beschäftigtengruppen hängt ab von deren Qualifikationsniveau und -profil. Damit entstehen *Spannungen* innerhalb dieses Segments *sowohl vertikal* (bezüglich der Qualifikationshöhe) *als auch horizontal* (bezüglich des Qualifikationsprofils bzw. der Berufsgruppenzugehörigkeit). Es taucht die Gefahr auf, daß potentielle Verteilungskämpfe ihre Einheit gefährden und letztlich das gesamte Segment in kollektiven Lohnverhandlungen schwächt, indem die Solidarität der Arbeitnehmer untereinander abnimmt.

So ist es wahrscheinlich, daß sich der Teil der Mittelqualifizierten, der zu den *Verlierern* des Anpassungsprozesses gehört, zunehmend stärker *mit den internen Geringqualifizierten solidarisieren* wird, so daß die Segmentgrenze zwischen den internen Geringqualifizierten und den Mittelqualifizierten aufgeweicht wird. Dagegen kann die bislang nur latent vorhandene Grenze innerhalb des Segments der Mittelqualifizierten deutlicher hervortreten, was die Interessendivergenz zwischen diesen und den Verlierern des Anpassungsprozesses verstärkt. Andererseits impliziert der Zusammenschluß zweier verlierender Beschäftigtengruppen, daß diese umso mehr versuchen werden, sich in den Gewerkschaften durchzusetzen. Gelingt ihnen dies, wird der *gewinnende Teil der Mittelqualifizierten* auf Dauer seine *Gewerkschaftsmitgliedschaft in Frage* stellen. Diese Entwicklung sowie das schrumpfende Segment der Verlierer muß zwangsläufig dazu führen, daß die gewerkschaftliche Organisationsmacht abnimmt. Gelingt ihnen dies nicht, werden Gewerkschaften also verstärkt die Interessen der profitierenden Mittelqualifizierten vertreten, wird die oben angesprochene Segmentverschiebung zwischen den Verlierern und Gewinnern zementiert: Der Teil der Mittelqualifizierten, deren individuelle Macht zur Lohnsetzung durch den Globalisierungsprozeß ohnehin wächst, kumuliert zusätzlich die kollektive Verhandlungsmacht der Gewerkschaften auf sich, währenddessen der Teil der Arbeitnehmerschaft, dessen individuelle Macht zur Lohnsetzung sowieso schwindet, außerdem auch noch auf die kollektive Durchsetzung seiner Interessen weitgehend verzichten muß.

#### **4.4 Erste Anzeichen einer größeren Lohnflexibilität?**

Arbeitslosigkeit kann aufgrund des weltwirtschaftlich induzierten Strukturwandels in den Industrieländern nur dann vermieden werden, wenn in den unter Druck geratenen Bereichen Lohnflexibilität nach unten zugelassen wird. Die massive Zunahme der Arbeitslosigkeit in Deutschland seit Mitte der 70er Jahre resultiert zumindest zum Teil aus der mangelnden An-

passungsflexibilität auf dem Arbeitsmarkt.<sup>28</sup> Hierzu beigetragen hat nicht zuletzt die Tatsache, daß Großunternehmen die Tarifverhandlungen dominieren, weshalb für eine Reihe von Klein- und Mittelbetrieben die Tariflöhne den ökonomischen Charakter von Mindestlöhnen zunehmend verloren haben (vgl. z.B. Schnabel 1995: 68 und 1997a: 182, Völkl 1998: 171-172). Da die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit seit geraumer Zeit als die zentrale gesellschafts-politische Herausforderung definiert wird, stellt sich die Frage, ob bzw. welche Anzeichen für eine größere Lohnflexibilität inzwischen zu erkennen sind:

- Empirisch zeigt sich, daß die Lohndrift in der Bundesrepublik seit den 70er Jahren eine Reduktion erfährt (vgl. neuerdings auch Bellmann/Kohaut/Schnabel 1998).<sup>29</sup> In den 80er Jahren lassen sich sogar absolute *Rückgänge in der Lohndrift* feststellen (vgl. Schnabel 1997b: 150). Diese in der zeitlichen Entwicklung zu beobachtende Verringerung des Auseinanderklaffens von Effektiv- und Tarifverdiensten bzw. der Wachstumsrate des freiwillig gezahlten Zuschlagsfaktors auf den Tariflohn, ist prinzipiell Reflex der Reaktionsmöglichkeit der Unternehmen auf die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit. Qualifikationsgruppenspezifisch gesehen ist jedoch anzunehmen, daß gerade die Besserqualifizierten vom knapper werdenden Verteilungsspielraum eher negativ tangiert werden, zumal in den unteren Qualifikationsgruppen erst in jüngerer Zeit geringe Anzeichen für eine Lohnmäßigung zu erkennen sind. Außerdem nimmt die Verbreitung *leistungsorientierter, variabler Entlohnungssysteme* zu, so daß hiervon vermutlich besonders die Höherqualifizierten profitieren werden.<sup>30</sup>
- Vor allem in der Privatwirtschaft beobachten wir insbesondere seit Mitte der 80er Jahre eine gewisse *Dezentralisierung* innerhalb des Systems der Arbeitsbeziehungen. Die teilweise Verlagerung der faktischen Entscheidungs- und Regelungskompetenz von der sektoralen auf die betriebliche Ebene bzw. von den Tarifvertragsparteien auf die betrieblichen Akteure geschieht instrumentell über Tariföffnungsklauseln. Befürworter dieser Entwicklung sehen darin den Vorteil, daß die jeweils spezifischen betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten sowie die differenzierten Wünsche der Beschäftigten stärker berücksichtigt werden können

---

<sup>28</sup> Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit verlief in Österreich ähnlich wie in Deutschland. In der Schweiz hingegen nahm die Arbeitslosigkeit erst anfangs der 90er Jahre drastisch zu.

<sup>29</sup> Auch in Österreich nahm die Lohndrift seit den 70er Jahren ab. In der Schweiz hingegen konnten die Gewerkschaften besonders in den 90er Jahren lediglich den Teuerungsausgleich erzielen, währenddessen die effektiven Löhne stärker stiegen, mithin die Lohndrift sogar deutlich angewachsen ist (vgl. Imboden/Vontobel 1999).

<sup>30</sup> Diese Tendenz ist besonders ausgeprägt in der Schweiz, findet aber – wie in Deutschland – auch in Österreich ihren Niederschlag.



(vgl. z.B. Berthold 1995). Kritiker sehen hingegen die Gefahr einer weiteren Segmentierung in Stamm- und Randbelegschaften bei gleichzeitig zunehmenden Abschottungs- bzw. sozialen Schließungstendenzen betriebsinterner Arbeitsmärkte (vgl. Keller 1999a: 505-526, Windolf/Hohn 1984). Die Kosten der Anpassung bei konjunkturellen und strukturellen Engpässen hat die Gruppe der Neueingestellten zu tragen, denen immer häufiger nur atypische Beschäftigungsverhältnisse offeriert werden.

Die tatsächlichen Folgen einer Dezentralisierung für die Lohnmäßigung und Differenzierung der Löhne sind empirisch umstritten. Eine Studie resümiert, daß es keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Zentralisierungsgrad eines Landes und der Reallohnzurückhaltung gibt (vgl. Franz 1995: 42). Veränderungen sind hingegen bei der *Lohndifferenzierung* auszumachen. So zeigt sich z.B. für die neuen Bundesländer, daß die Spreizung der Ecklöhne auf Firmenebene größer ist als auf Branchenebene. Auf der anderen Seite liegt jedoch gleichzeitig das Durchschnittsniveau der Firmenabschlüsse höher (vgl. Meyer 1993: 275). Das deutet darauf hin, daß die Löhne tendenziell vor allem in den höheren Qualifikationsgruppen nach oben flexibler geworden sind, währenddessen keine Öffnung der Löhne in den niedrigeren Qualifikationsgruppen nach unten stattgefunden hat. Dennoch gilt: „Die tatsächlichen Folgen einer Dezentralisierung sind nicht mit den [von den Befürwortern; F.H./C.K.] erwarteten identisch“ (Keller 1997: 498). Es lassen sich allenfalls vereinzelt Hinweise einer größeren Lohnflexibilisierung finden.<sup>31</sup>

- Eine weitere Möglichkeit für die Unternehmen, durch Kostensenkungen Handlungsspielraum für Neueinstellungen zu erreichen, besteht in der Zulassung untertariflicher Arbeitsbedingungen, insbesondere untertariflicher Bezahlung. Da einerseits die Gewerkschaften aufgrund der Erwartungen ihrer Mitglieder kaum Tariflohnabschlüsse zulassen können und andererseits die Insider kein Interesse an der Reduktion ihrer Effektivlöhne haben, bietet sich als konsensfähige Kompromißlösung an, bei Neueinstellungen die entsprechenden Eingangspositionen unattraktiver zu gestalten. Als erste deutsche Tarifparteien haben diejenigen der chemischen Industrie 1994 *niedrigere Einstiegstarife* vereinbart, die zwischen 90 und 95% der sonst geltenden tariflichen Entgeltsätze liegen. Diese besondere Form der Erhöhung der Lohnstreuung hat jedoch nicht die erhofften Wirkungen gezeigt. Eine Untersuchung der IG Chemie ergab, daß im Anschluß an deren Einführung nur gut ein Zehntel aller

---

<sup>31</sup> Da gerade die Arbeitsmarktflexibilität in der Schweiz größer ist als in Deutschland oder Österreich, überrascht es nicht, daß die Schweiz die Arbeitslosenquote binnen kurzer Frist in etwa halbieren konnte.

Neueinstellungen zu niedrigeren Einstellbezügen erfolgt sind (vgl. WSI-Tarifarchiv 1995: 14). Gerade für Arbeitgeber in Branchen, die an der Attrahierung und Nutzung möglichst produktiver Arbeitskräfte interessiert sind, kann ein Alleingang in der Absenkung der Einsteigerlöhne nicht gelingen (vgl. auch Fehr/Kirchsteiger 1994 und Gerlach/Meyer 1995: 389). Auch ausländische Erfahrungen mit two-tier wage systems zeigen, daß eine Senkung der Lohnkosten nicht kurzfristig gelingt, die Verbreitung insgesamt begrenzt bleibt und entsprechende Regelungen häufig nur temporärer Natur sind (vgl. z.B. zu den Erfahrungen in den USA Linsenmayer 1986 und Mitchell 1994).

- In allen Industrienationen läßt sich ein Trend zur *Tertiarisierung der Wirtschaft* beobachten. Durch den Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft schwindet die traditionelle Verbandsdomäne der Gewerkschaften in Form der Arbeiterschaft zugunsten des Angestelltenpotentials. Es wäre nun denkbar, daß sich die Verschiebung in der Beschäftigtenstruktur auch in der Mitgliederstruktur der Gewerkschaften wiederfinden läßt. Damit bestünde Anlaß zur Hoffnung, daß sich in den Tarifverhandlungen stärker als bisher die Leistungsorientierung in der Entlohnung zulasten der Nivellierungspolitik durchsetzt. „Ein genauer Blick in die Statistik zeigt [jedoch; F.H./C.K.], daß die Gewerkschaftsmitglieder strukturell immer weniger die Gesamtbeschäftigten repräsentieren. Grob gerechnet, hinkt die Mitgliederstruktur heute um 30 Jahre hinter der Beschäftigtenstruktur her“ (Kern/Sabel 1990: 144). Die Gewerkschaften können also das Angestelltensegment nicht ausreichend organisieren (vgl. auch Lecher 1988: 628-629). An dieser Tatsache werden auch primär defensiv angelegte Großfusionen einzelner Gewerkschaftsverbände kaum etwas ändern (vgl. zu den Gewerkschaftszusammenschlüssen aktuell und zusammenfassend Keller 1999b).

Die stärkere Tertiarisierung läßt nicht notwendigerweise nur Arbeitsplätze für Angestellte des Mittel- und Hochqualifiziertensegments entstehen, sondern kann auch zu einer Ausweitung des Segments der externen Geringqualifizierten führen. Dies, sofern Stellen im Bereich personenbezogener Dienstleistungen geschaffen werden, was im großen Stil in den USA schon seit längerer Zeit zu beobachten ist. Würde eine solche Entwicklung im deutschsprachigen Raum eintreten, könnte dies zum Abbau der Arbeitslosigkeit im niedrigqualifizierten Bereich beitragen. Eine Entwicklung wie in den USA deutet sich in den deutschsprachigen Ländern bisher jedoch erst ansatzweise an, wie die Diskussionen über die Zulassung von durch Transferzahlungen subventionierten Niedriglohnbereichen in der Bundesrepublik zeigen (vgl. Scharpf 1999, Kromphardt 1999, Franz 1999b, Walwei 1999, Cornetz/Schäfer 1999).

## 5 Fazit und Ausblick

Ergebnis unserer Analysen über die Auswirkungen einer Ausdehnung des Welthandels, von Produkt- und Prozeßinnovationen sowie der zunehmenden Bedeutung von Direktinvestitionen im Ausland ist, daß sich die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften erhöht, währenddessen sich diejenige nach geringqualifizierten reduziert. Fraglich ist gewesen, ob bzw. wie der von der zunehmenden Globalisierung ausgeübte Anpassungsdruck vor allem im internen Segment der Geringqualifizierten verarbeitet wird. Entgegen der Erwartung gibt es jedoch wenig Anzeichen für eine Schwächung der Lohnsetzungsmacht der Insider im Segment der internen Geringqualifizierten. Da die Lohnstrukturen im deutschsprachigen Raum trotz der geschilderten strukturellen Veränderungen der Arbeitsnachfrage weitgehend konstant geblieben sind, gibt es nur wenige Anzeichen für eine Lohnflexibilisierung im niedrigqualifizierten Bereich.

Eine Folge der nach unten starren Löhne im internen Segment ist die Ausdehnung des externen Segments sowie die Entstehung von Arbeitslosigkeit insbesondere von niedrigqualifizierten Arbeitnehmern. Eine weitere Konsequenz besteht darin, daß der Teil der Mittelqualifizierten, der eigentlich zu den Gewinnern des Globalisierungsprozesses zählen müßte, seine Interessen in den Tarifverhandlungen nur unzureichend durchsetzen kann. Die nach wie vor weitgehend vorhandene Solidarität der Mittelqualifizierten mit den internen Geringqualifizierten sichert zwar derzeit noch die Insidermacht letzterer, dürfte allerdings seitens der stärker nachgefragten Mittelqualifizierten mit zunehmendem Strukturwandel immer stärker in Frage gestellt werden.

Es ist wahrscheinlich, daß die wachsenden Interessendivergenzen innerhalb des Segments der Mittelqualifizierten zu einer Verschiebung der Segmentgrenzen führen. Diejenigen Mittelqualifizierten, die zu den Gewinnern im Globalisierungsprozeß zählen, werden zunehmend versuchen, ihre eigenen Interessen durchzusetzen und den sich für sie ergebenden Lohnspielraum auch tatsächlich zu nutzen. Auf der anderen Seite werden sich diejenigen Mittelqualifizierten, die zu den Verlierern im Prozeß der Globalisierung gerechnet werden müssen, noch stärker mit den internen Geringqualifizierten solidarisieren. Die schwindende Solidarität der gewinnenden Mittelqualifizierten sowie der quantitative Bedeutungsverlust sowohl der verlierenden Mittelqualifizierten als auch der internen Geringqualifizierten wird auf Dauer die Grenze zwischen den Segmenten der internen und externen Geringqualifizierten aufweichen.

Unsere Analyse legt nahe, daß die Gruppe der Hochqualifizierten eindeutig von der Globalisierung und dem Strukturwandel profitiert. Diese mit dem Heckscher-Ohlin-Modell hergeleitete Aussage beruht darauf, daß Industrieländer noch über komparative Vorteile in vielen technologie- und humankapitalintensiven Bereichen verfügen. Die wachsende Verflechtung der Welt-

wirtschaft führt jedoch dazu, daß nicht zuletzt über den Know-how-Transfer immer mehr Länder auch hier zunehmend konkurrenzfähiger werden. In der Konsequenz reduzieren sich die Bereiche komparativer Vorteile, so daß innerhalb des Segments der Hochqualifizierten eine ständig kleiner werdende Gruppe von höchstqualifizierten Arbeitskräften sukzessive höhere Lohnaufschläge durchsetzen kann. Hingegen wird ein immer größer werdender Teil selbst im Segment der Hochqualifizierten immer weniger von der Globalisierung profitieren.

Der Verteilungskampf innerhalb der Arbeitnehmergruppen gewinnt vor allem vor dem Hintergrund des insgesamt reduzierten und zur Disposition stehenden Einkommensspielraums an Brisanz. Die *eigentlichen Gewinner* der Globalisierung sind nämlich vermutlich die *Unternehmen* (vgl. auch Wood 1994: 5, Freeman 1998: 28). Dies aus verschiedenen Gründen:

- Neben den asymmetrisch verteilten Vor- und Nachteilen aus der Ausweitung des Welthandels für die Gruppe der Niedrigqualifizierten und die Gruppe der Höherqualifizierten folgt aus dem Modell von Heckscher-Ohlin darüber hinaus, daß die im Vergleich zum Faktor Arbeit relativ reichliche Ausstattung der Industrieländer mit Kapital auch zu einer Veränderung des Verhältnisses zwischen Zinssätzen und Lohnsätzen insgesamt führt. Während die Arbeitnehmerseite tendenziell Lohneinbußen in Kauf nehmen muß, steigen die Kapitalgewinne der Arbeitgeberseite überproportional an. Der Gesamteinkommenseffekt muß deshalb selbst für die besser qualifizierten Arbeitnehmer nicht unbedingt positiv ausfallen.<sup>32</sup>
- Multinationale Unternehmen verlagern inzwischen faktisch nicht nur die Produktionsstufen niedriger Wertschöpfung, sondern in zunehmendem Maße auch die Produktions- und damit Qualifikationsstufen höchster Wertschöpfung ins Ausland. Zahlreiche Finanzdienstleistungsunternehmen, Flug- und Verkehrsbetriebe, Verlagsgesellschaften und Anbieter von Online-Datenbanken haben ihre EDV-Tätigkeiten in Schwellenländer verschoben (vgl. Romero 1993: 244). Damit sind gleichfalls die Arbeitsplätze der Höherqualifizierten verstärkt dem internationalen Konkurrenzdruck ausgesetzt (vgl. Becker/Salamanca 1997: 154-155, Welzmüller 1997: 28).
- Durch die Globalisierung der Produkt-, Faktor- und Finanzmärkte wird der Handlungsspielraum multinationaler Unternehmen ausgeweitet, den sie gezielt zur Realisierung ihrer Partikularinteressen einsetzen können. Mittels der Option zu Standortverlagerungen werden

---

<sup>32</sup> In den meisten westeuropäischen Ländern ist zwischen 1980 und 1997 eine signifikante Abnahme der Lohnquote zu beobachten. Dies trifft unter anderem für die Schweiz nicht zu (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 1999: 150).

diese in die Lage versetzt, concession bargaining zu betreiben und Lohnzugeständnisse vor allem (aber nicht nur) der niedrigqualifizierten Arbeitnehmer zu erzwingen. Dies selbst dann, wenn im Ausland nicht wirklich kostengünstiger produziert werden kann bzw. das Lohnkostenargument bei der Auslandsinvestition faktisch nur von nachrangiger Bedeutung ist (vgl. ebenfalls Marchlewitz 1997: 773-774).

Da die Aufteilung der Globalisierungsgewinne zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern möglicherweise zu Lasten letzterer ausfällt, könnte sich in einer eher langfristigen Perspektive die kollektive Organisation der Arbeitnehmerinteressen selbst für die Mitglieder der gewinnenden Arbeitsmarktsegmente als durchaus überlegene Strategie erweisen, auch wenn sie kurzfristig keine Einkommensmaximierung erreichen können.

Einer Ausweitung der Perspektive auf die Verwendung der gestiegenen Renditen der Kapitaleigner und deren je unterschiedlichen Konsequenzen für die Arbeitsmärkte steht somit – zumindest aus theoretischer Perspektive – nichts mehr im Wege. Vielmehr drängt sich diese Analyse geradezu auf.

## Literaturverzeichnis

- Akerlof, G.A./Yellen, J.L. (1986): Efficiency Wage Models of the Labor Market, Cambridge - London.
- Becker, J./Salamanca, D. (1997): Globale elektronische Netze und internationale Arbeitsteilung, in: Enquete Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft – Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“, Deutscher Bundestag (Hrsg.): Zur Ökonomie der Informationsgesellschaft: Perspektiven – Prognosen – Visionen (Schriftenreihe „Enquete Kommission: Zukunft der Medien“, Bd. 2), Bonn, S. 143-264.
- Bellmann, L./Kohaut, S./Schnabel, C. (1998): Ausmaß und Entwicklung der übertariflichen Entlohnung, in: iw-trends (2/1998), S. 1-8.
- Berthold, N. (1995): Betriebsnähere Tarifverhandlungen – Nur eine Frage der Zeit!, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 75, S. 469-473.
- Berthold, N./Fehn, R. (1996): Arbeitslosigkeit in Deutschland – Diagnose und Therapie, in: Holzmann, R. (Hrsg.): Löhne und Beschäftigung: Konzeptionelle und empirische Untersuchungen für die BRD, Baden-Baden 1996, S. 43-117.
- Berthold, N./Fehn, R. (1997): Das Beschäftigungspotential einer flexibleren qualifikatorischen Lohnstruktur, in: Sadowski, D./Schneider, M. (Hrsg.): Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I. Frankfurt/M. - New York, S. 71-99.
- Blanchard, O.J./Summers, L.H. (1988): Hysteresis and the European Unemployment Problem, in: Cross, R. (ed.): Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis, Oxford, S. 306-364.
- Brandes, W./Weise, P. (1980): Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Würzburg - Wien.
- Büchtemann C.F./Neumann. H. (Hrsg.) (1990): Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung, Berlin.
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (1998): Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1999, Zürich.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1996): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1995, Bonn.
- Christensen, B./Schimmelpfennig, A. (1998): Arbeitslosigkeit, Qualifikation und Lohnstruktur in Westdeutschland, in: Die Weltwirtschaft, S. 177-186.
- Coe, D.T. (1990): Insider-Outsider Influences on Industry Wages, in: Empirical Economics, Vol. 15, S. 163-183.
- Cornetz, W./Schäfer, H. (1999): Arbeitsmarktwende durch einen Niedriglohnsektor?, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 79, S. 548-554.

- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin/Institut für Wirtschaftsforschung Halle/Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel (DIW/IWH/IfW) (1995): Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland. Dreizehnter Bericht, in: DIW-Wochenbericht, Jg. 62, S. 463-493.
- Doeringer, P.B./Piore, M.J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington MA.
- Ettl, W./Heikenroth, A. (1996): Strukturwandel, Verbandsabstinenz, Tarifflicht: Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 3, S. 134-153.
- Fehr, E./Kirchsteiger, G. (1994): Insider Power, Wage Discrimination and Fairness, in: *Economic Journal*, Vol. 104, S. 571-583.
- Fischer, P. A./Straubhaar, T. (1994): *Ökonomische Integration und Migration in einem gemeinsamen Markt. 40 Jahre Erfahrung im Nordischen Arbeitsmarkt*, Bern - Stuttgart - Wien.
- Franz, W. (1993): Unvollkommene Arbeitsmärkte in makroökonomischen Modellen: Eine Übersicht, in: Gahlen, B./Hesse, H./Ramser, H.J. (Hrsg.): *Makroökonomik unvollkommener Märkte*, Tübingen, S. 93-136.
- Franz, W. (1995): Die Lohnfindung in Deutschland in einer internationalen Perspektive: Ist das deutsche System ein Auslaufmodell?, in: *Beihefte der Konjunkturpolitik*, Jg. 43, S. 31-57.
- Franz, W. (1999a): *Arbeitsmarktökonomik*, 4. überarb. Aufl., Berlin - Heidelberg - New York.
- Franz, W. (1999b): Abbau der Arbeitslosigkeit durch Lohnsubventionen? Ein Plädoyer für eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 79, S. 466-469.
- Freeman, R.B. (1998): Wages, Employment and Unemployment: An Overview. Can the EU Pass the Jobs Test?, in: *European Commission: EC/DG V - OECD/DEELSA Seminar: Wages and Employment*, Luxembourg, S. 21-31.
- Galbraith, J.K. (1974): *Economics and the Public Purpose*, London.
- Gerfin, H. (1978): Einige neuere Entwicklungen und Perspektiven der Arbeitsmarkttheorie, in: *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, Jg. 134, S. 410-441.
- Gerlach, K./Hübler, O. (Hrsg.) (1989): *Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel*, Frankfurt/M. - New York.
- Gerlach, K./Meyer, M. (1995): Tarifverhandlungssysteme, Lohnhöhe und Beschäftigung, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 28, S. 383-390.
- Gundlach, E./Nunnenkamp, P. (1997): Labor Markets in the Global Economy: How to Prevent Rising Wage Gaps and Unemployment, *Kieler Diskussionsbeiträge* 305.

- Heckscher, E.F. (1919): The Effect of Foreign Trade on the Distribution of Income. A Theoretical Outline, in: Flam, H./Flanders, M.J.: Heckscher-Ohlin Trade Theory, Cambridge MA - London 1991, S. 43-69 (übersetzter Wiederabdruck von: Heckscher, E.F.: Utrikes-handelns verkan på inkomstfördelningen. Några teoretiska grundlinjer, in: Ekonomisk Tidskrift, Stockholm, Vol. 21, S. 497-512).
- Helpman, E. (1984): A Simple Theory of International Trade with Multinational Corporations, in: Journal of Political Economy, Vol. 92, S. 451-471.
- Henneberger, F. (1999): Verbände der Unternehmen in Deutschland: Genese und Probleme in den neuen Bundesländern (Manuskript St. Gallen), St. Gallen.
- Henneberger, F./Keller, B. (1996): Arbeitsmarkttheorien, in: Gabler Volkswirtschafts-Lexikon, 4. Aufl., Wiesbaden, S. 75-91.
- Hirsch, S. (1976): An International Trade and Investment Theory of the Firm, in: Oxford Economic Papers, Vol. 28, S. 258-270.
- Hodson, R. (1978): Labor in the Monopoly, Competitive, and State Sectors of Production, in: Politics and Society, Vol. 8, S. 429-480.
- Ifo Institut für Wirtschaftsforschung (1995): Strukturbericht des Ifo Instituts für Wirtschaftsforschung, München.
- Ilg, W.C. (1995): Der Teuerungsausgleich in den Gesamtarbeitsverträgen der Schweiz, in: Brandenburg, A. (Hrsg.): Standpunkte zwischen Theorie und Praxis: Handlungsorientierte Problemlösungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Festschrift für Hans Schmid. Bern - Stuttgart - Wien.
- Imboden, P./Vontobel, W. (1999): Geschicklichkeitsrunde 1999: Die Lohnverhandlung wird zusehends individualisiert. Dabei gewinnen nur die Stärksten und Gewieftesten, in: Cash vom 8. Oktober 1999, S. 11.
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (1999): Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, Ausgabe 1999, Köln.
- Jungmittag, A. (1996): Langfristige Zusammenhänge und kurzfristige Dynamiken zwischen Direktinvestitionen und Exporten. Eine mehrstufige Modellierung dynamischer simultaner Mehrgleichungssysteme bei kointegrierten Zeitreihen, Berlin.
- Kantzenbach, E. (1997): Die Entwicklung multinationaler Unternehmen und deren Bedeutung für die nationalen Arbeits- und Kapitalmärkte, in: Heidelberger Club für Wirtschaft und Kultur e.V. (Hrsg.): Globalisierung, Berlin - Heidelberg u.a., S. 63-70.
- Kappel, R. (1997): Die Schweiz im Prozeß der Globalisierung: Einige Aspekte aus der Sicht der Ökonomie, in: Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Jg. 3, S. 96-104.
- Keller, B. (1999a): Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive, 6., unwesentl. veränd. Aufl., München - Wien.



- Keller, B. (1999b): Neustrukturierung der Interessenvertretung im Dienstleistungsbereich. Eine Gedankenskizze zu verd.di, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 50, S. 609-624.
- Keller, B./Seifert, H. (1995): Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten?, Köln.
- Kerr, C. (1954): The Balkanization of Labor Markets, in: Bakke, E.W. et al. (eds.): Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge MA, S. 92-110.
- Köddermann, R. (1996): Sind Löhne und Steuern zu hoch? Bemerkungen zur Standortdiskussion in Deutschland, in: ifo Schnelldienst, Jg. 49/20, S. 6-15.
- Kosters, M. (1994): An Overview of Changing Patterns in the Labor Market, in: Bhagwati, J./Kosters, M. (eds.): Trade and Wages – Leveling Wages Down?, Washington DC, S. 1-35.
- Kromphardt, J. (1999): Abbau der Arbeitslosigkeit durch Lohnsubventionen? Zur Frage der Lohnsubventionierung im niedrigen Einkommensbereich, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 79, S. 462-465.
- Krüger, M. (1987): Leiharbeit. Zur Entwicklung eines personalpolitischen Flexibilisierungsinstruments, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 40, S. 423-432.
- Krugman, P.R./Obstfeld, M. (1997): International Economics: Theory and Policy, Reading MA u.a.
- Langer, A. (1994): Arbeitgeberverbandsausstritte – Motive, Abläufe und Konsequenzen, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 1, S. 132-154.
- Lecher, W. (1988): Mitbestimmung – ein europäisches Integrationsthema, in: Die Mitbestimmung, Jg. 34, S. 628-632.
- Lee, E. (1996): Globalization and Employment: Is Anxiety Justified?, in: International Labour Review, Vol. 135, S. 485-497.
- Lindbeck, A./Snower, D.J. (1986): Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 76, S. 235-239.
- Lindbeck, A./Snower, D.J. (1988a): The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, Cambridge MA - London.
- Lindbeck, A./Snower, D.J. (1988b): Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach, in: American Economic Review, Vol. 78, S. 167-188.
- Linsenmayer, T. (1986): Concession Bargaining in the United States, in: Labor and Society, Vol. 11, S. 207-220.
- Loveridge, R./Mok, A.L. (1979): Theories of Labour Market Segmentation: A Critique, The Hague - Boston - London.

- Lübbering, M. (1994): Standortpolitik für mehr Beschäftigung, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 74, S. 298-302.
- Lutz, B./Sengenberger, W. (1980): Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 33, S. 291-299.
- Marchlewitz, G. (1997): Globalisierung, Sozialkonkurrenz und die Notwendigkeit internationaler Zusammenarbeit, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 50, S. 771-779.
- Meyer, D. (1992): Zur Bedeutung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, in: Jahrbuch für Sozialwissenschaft, Jg. 43, S. 364-374.
- Meyer, W. (1993): Zentralisierung oder Dezentralisierung der ostdeutschen Tarifinstitutionen?, in: Neubäumer, R. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik kontrovers. Analysen und Konzepte für Ostdeutschland, Darmstadt, S. 269-284.
- Mitchell, D.J.B. (1994): A Decade of Concession Bargaining, in: Kerr, C./Staudohar, P.D. (eds.): Labor Economics and Labor Relations, Cambridge.
- Möller, J./Bellmann, L. (1995): Der Wandel der interindustriellen und qualifikatorischen Lohnstruktur im Verarbeitenden Gewerbe, in: Fanz, W./Steiner, V. (Hrsg.): Der Westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß, ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 3, S. 66-90.
- Nickell, S./Bell, B. (1995): The Collapse in Demand for the Unskilled and Unemployment Across the OECD, in: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 11, S. 40-62.
- OECD (1994a): OECD-Beschäftigungsstudie: Fakten, Analysen, Strategien, Paris.
- OECD (1994b): The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations, Part I: Labour Market Trends and Underlying Forces of Change, Paris.
- OECD (1996): Employment Outlook July 1996, Paris.
- OECD (1997): Employment Outlook July 1997, Paris.
- Ohlin, B. (1931): Die Beziehung zwischen internationalem Handel und internationalen Bewegungen von Kapital und Arbeit, in: Zeitschrift für Nationalökonomie, Bd. 2, S. 161-199.
- Piore, M.J. (1975): Notes for a Theory of Labor Market Stratification, in: Edwards, R. et al. (eds.): Labor Market Segmentation, Lexington MA, S. 125-150.
- Preuß, H.G. (1991): Handelspessimismus alt und neu, Tübingen.
- Ramser, H.J. (1988): Lohnbildung und Beschäftigung: Anmerkungen zur Relevanz des insider-outsider-Ansatzes, in: Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik der Universität Konstanz (Hrsg.): Zum Gedenken an Harald Gerfin, Konstanz, S. 55- 69.

- Revel, S.W. (1994): Tarifverhandlungen in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Untersuchung der Bedeutung verschiedener Verhandlungsebenen für die sozialökonomische Entwicklung, Baden-Baden.
- Romero, A. (1993): Multinational Enterprises in the Service Sector: Conceptual and Policy Issues, in: Bailey, P./Parisotto, A./Renshaw, G.: Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s, Geneva, S. 239-266.
- Ross, H. (1981): Theorie der internen Lohnstruktur, Frankfurt/M.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Sachverständigenrat) (1995): Im Standortwettbewerb. Jahrgutachten 1995/96, Stuttgart.
- Salop, S. (1979): A Model of the Natural Rate of Unemployment, in: American Economic Review, Vol. 69, S. 117-125.
- Samuelson, P.A. (1948): International Trade and the Equalisation of Factor Prices, in: Economic Journal, Vol. 58, S. 163-184.
- Scharpf, F.W. (1999): Abbau der Arbeitslosigkeit durch Lohnsubventionen? Gegen die Diskriminierung einfacher Arbeitsplätze, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 79, S. 455-462.
- Schlicht, E. (1978): Labor Turnover, Wage Structure and Natural Unemployment, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, Jg. 134, S. 337-346.
- Schmidt, K.-D. (1986): Weltwirtschaftlicher Strukturwandel und Beschäftigung – Optionen in einer offenen Wirtschaft, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 19, S. 172-179.
- Schnabel, C. (1995): Entwicklungstendenzen der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland seit Beginn der achtziger Jahre: Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitgeberseite, in: Mesch, M. (Hrsg.): Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa, Wien, S. 53-74.
- Schnabel, C. (1997a): Tarifliche und betriebliche Möglichkeiten für eine beschäftigungsfördernde Lohnpolitik, in: Sadowski, D./Schneider, M. (Hrsg.): Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik: Optionen für mehr Beschäftigung I. Frankfurt/M. - New York, S. 157-186.
- Schnabel, C. (1997b): Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung. Eine empirische und wirtschaftspolitische Analyse für die alten Bundesländer, Frankfurt/M. u.a.
- Schnabel, C./Wagner, J. (1996): Ausmaß und Bestimmungsgründe der Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden: Eine empirische Untersuchung mit Firmendaten, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 3, S. 293-306.
- Schroeder, W./Ruppert, B. (1996): Austritte aus Arbeitgeberverbänden. Motive – Ursachen – Ausmaß, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 49, S. 316-328.
- Semlinger, K. (Hrsg.) (1991): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt/M. - New York.

- Sengenberger, W. (1979): Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung, in: Brinkmann, C./Kühl, J./Schultz-Wild, R./Sengenberger, W. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation – Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg, S. 1-44.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/M. - New York.
- Sengenberger, W. (1990): Das „amerikanische Beschäftigungswunder“ als Vorbild? – Interne versus externe Flexibilität am Arbeitsmarkt, in: Büchtemann, C.F./Neumann, H. (Hrsg.) (unter Mitarbeit von Gabriel, J.): Mehr Arbeit durch weniger Recht?: Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung, Berlin, 47-65.
- Sesselmeier, W. (1990): Die arbeitsmarktpolitische Dimension in besonderer Betrachtung, in: Ermer, P./Schulze, T. et al. (Hrsg.): Soziale Politik im EG-Binnenmarkt: Bisherige Entwicklung und zukünftige Entwicklungschancen, Regensburg.
- Sesselmeier, W./Blauermel, G. (1997): Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick, 2. Aufl., Heidelberg.
- Shapiro, C./Stiglitz, J.E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, in: American Economic Review, Vol. 74, S. 433-444.
- Stolper, W.F./Samuelson, P.A. (1941): Protection and Real Wages, in: Review of Economic Studies, Vol. 1, S. 58-73.
- Straubhaar, T./Wolter, A. (1997): Europäische Arbeitsmärkte im Zeitalter der Globalisierung, in: Kantzenbach, E./Molitor, B./Mayer, O.G. (Hrsg.): Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Hamburg, S. 101-123.
- Thiele, M. (1997): Gespaltener Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Frankfurt/M. u.a.
- Vogel, A. (1999): Worüber sollen die Tarifvertragsparteien verhandeln?, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 79, S. 232-236.
- Vogl, R.J. (1996): Deutsche Direktinvestitionen im Ausland – „Job-Killer“ im Inland?, in: Bremer Gesellschaft für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): Massenarbeitslosigkeit durch Politikversagen?, Frankfurt/M. u.a.
- Völkl, M. (1998): Krise des Flächentarifvertrags und Integrationsfähigkeit von Arbeitgeberverbänden. Empirische Untersuchungen am Beispiel zweier mittelständischer baden-württembergischer Branchen, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 5, S. 165-192.
- Wagner, J. (1985a): Arbeitsmarktsegmentation und Beschäftigung im weltwirtschaftsinduzierten Strukturwandel, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 18, S. 356-368.
- Wagner, J. (1985b): Weltmarkt und Arbeitsmarkt: Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Beschäftigung und Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/M.

- Walwei, U. (1999): Abbau der Arbeitslosigkeit durch Lohnsubventionen? Mehr Beschäftigung durch subventionierte Sozialabgaben?, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 79, S. 469-472.
- Welzmüller, R. (1997): Zu den Folgen der Globalisierung für die nationalen Güter-, Finanz- und Arbeitsmärkte, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 33-34, S. 20-28.
- Weiss, A. (1990): Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion, Princeton N.J.
- Windolf, P./Hohn, H.-W. (1984): Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung. Eine empirische Untersuchung, Frankfurt/M. - New York.
- Wood, A. (1994): North-South Trade, Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World, Oxford.
- WSI-Tarifarchiv (1995): WSI-Informationen zur Tarifpolitik. Jahresbericht West 1994, Düsseldorf.

