

Aus:

ALEXANDRA KRAUSE, CHRISTOPH KÖHLER (Hg.)

Arbeit als Ware

Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte

Juni 2012, 366 Seiten, kart., 32,80 €, ISBN 978-3-8376-1984-3

Flexible Arbeitsmärkte haben an Bedeutung gewonnen, bisher fehlt es aber an übergreifenden theoretischen Ansätzen. Dieser Band vereint einschlägige und kontroverse Beiträge, die Impulse aus der Tausch-, Netzwerk-, Segmentations-, Schließungs-, System- und Kapitalismustheorie aufgreifen. Im Ergebnis der Analysen zeigt sich, dass Genese und Reproduktion flexibler Arbeitsmärkte kein quasi natürliches Phänomen spätmoderner Gesellschaften darstellen, sondern an eine Vielzahl ökonomischer, sozialer und politischer Voraussetzungen gebunden sind. Daraus ergeben sich analytische, aber auch normative Herausforderungen für die Forschung.

Alexandra Krause (Dr. phil.) und **Christoph Köhler** (Prof.) lehren und forschen am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Weitere Informationen und Bestellung unter:

www.transcript-verlag.de/ts1984/ts1984.php

Inhalt

Vorwort | 7

I. Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären?

Einleitung und Überblick

Alexandra Krause und Christoph Köhler | 9

FLEXIBLE ARBEITSMÄRKTE IM GESELLSCHAFTLICHEN KONTEXT

II. Arbeitsmärkte in Bewegung

Diskontinuität als forschungsstrategische Herausforderung

Holle Grünert und Burkart Lutz | 45

III. Externe Arbeitsmärkte

Gesellschaftliche Voraussetzungen und prekäres Potenzial

Peter Bartelheimer und René Lehweß-Litzmann | 63

IV. Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte

Johannes Giesecke und Martin Groß | 91

BETRIEBLICHE STRATEGIEN UND FLEXIBLE ARBEITSMÄRKTE

V. Bedingungen und Grenzen marktförmiger Beschäftigungsbeziehungen

Eine Exploration offener betrieblicher Beschäftigungssysteme

Alexandra Krause | 117

VI. Gefahrenzone Absatzmarkt?

Leiharbeit und die Temporalstrukturen der Flexibilisierung

Hajo Holst | 141

VII. Eine Strategie oder viele Strategien?

Zur Polyvalenz flexibler Beschäftigungsformen im betrieblichen Einsatz am Beispiel der Leiharbeit

Markus Promberger | 163

ERWERBSSTRATEGIEN UND FLEXIBLE ARBEITSMÄRKTE

VIII. Wer akzeptiert kurzfristige Organisationsbindungen?

Offene Beschäftigungssysteme aus tauschtheoretischer Sicht

Anne Goedicke | 185

IX. Exit Markt: Bedingungen aktiven Angebotsverhaltens qualifizierter Arbeitnehmer

Hans J. Pongratz | 207

X. Berufstätigkeit und Entrepreneurial Choice

Welchen Einfluss hat die Berufstätigkeit auf die Entscheidung zur unternehmerischen Selbständigkeit?

Michael Fritsch, Elisabeth Bublitz und Alina Rusakova | 229

TRANSAKTIONSPROBLEME – INFORMATION UND RAUM

XI. Netzwerke in flexiblen Beschäftigungssystemen

Lose Verbindungen oder eigene Logik?

Birgit Apitzsch | 251

XII. Die Ware Arbeitskraft im Internet

Stefan Schröder | 269

XIII. Externe Arbeitsmärkte und räumliche Mobilität

Susanne Gerstenberg | 289

Literatur | 313

Autorinnen und Autoren | 361

Vorwort

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes erregt die Aufmerksamkeit der Sozialwissenschaften und insbesondere der Soziologie seit gut zwei Jahrzehnten. In dieser Zeit wurden zahlreiche Einzelaspekte dieses Prozesses erforscht. Einen Schwerpunkt der vorliegenden Studien bilden Beschäftigungsverhältnisse mit atypischen Arbeitsverträgen. Während die Bedeutung der Arbeitsmarktflexibilisierungen für den Einzelnen, bestimmte soziale Gruppen und die Gesellschaft insgesamt in der bisherigen Forschung relativ viel Raum einnimmt, mangelt es aus unserer Sicht an übergreifenden empirischen und theoretischen Zugängen, die auch die ökonomischen, institutionellen und arbeitsmarktstrukturellen Voraussetzungen und Triebfedern flexibler Arbeitsmärkte in den Blick nehmen – und dies gilt nicht nur für den deutschen Sprachraum.

So entstand die Idee zu diesem Band. Am Nikolaustag des Jahres 2010 haben die Herausgeber dann WissenschaftlerInnen¹ aus verschiedenen Forschungszusammenhängen in Deutschland und KollegInnen aus dem Arbeitsmarktschwerpunkt des Sonderforschungsbereichs 580 über „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch“ an den Universitäten Jena und Halle zu einem Workshop eingeladen. Um die Komplexität unseres Vorhabens zu reduzieren, haben wir uns dafür entschieden, einschlägige soziologische Positionen zusammen zu bringen. Nur der Beitrag unserer KollegInnen vom Lehrstuhl für Unternehmensentwicklung, Innovation und wirtschaftlichen Wandel (Prof. Michael Fritsch) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena betrachtet das Thema aus einer genuin ökonomischen Perspektive.

1 Die Einzelbeiträge folgen unterschiedlichen Gender-Konventionen. Mit Nennung der weiblichen (männlichen) Form ist in diesem Buch, sofern nicht anders gekennzeichnet, immer auch die männliche (weibliche) Funktionsbezeichnung gemeint.

Im Rahmen des Workshops konnten wir mit den KollegInnen einen Überblick über die Bandbreite der relevanten Ansätze und Ideen erarbeiten und die gemeinsamen Fragen präzisieren: Die Beiträge sollten erstens eine analytisch gehaltvolle Beschreibung flexibler Arbeitsmärkte erarbeiten, zweitens zur Entwicklung von Erklärungsansätzen beitragen und schließlich auch arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Implikationen berücksichtigen. Das Ziel bestand darin, jenseits einzelner Modethemen ein Standardwerk über flexible Arbeitsmärkte zu produzieren.

Die TeilnehmerInnen des Workshops haben sich diesem gemeinsamen Programm verpflichtet und Beiträge eingereicht, die dann mehrfach kommentiert und überarbeitet wurden. Alle AutorInnen haben entweder neue Perspektiven ausgearbeitet oder ihre bereits entwickelten Ansätze mit Blick auf das Thema flexibler Arbeitsmärkte substanziell erweitert. Wir freuen uns sehr über das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit und danken den AutorInnen für ihr großes Engagement.

Unser Dank gilt auch allen, die uns über die Laufzeit des SFB 580 und bei der Arbeit an diesem Buch geholfen haben. Dies sind zunächst die GutachterInnen des SFB 580, die uns über drei Evaluationsrunden hinweg begleiteten und unsere Forschungsarbeit durch ihr positives Votum letztendlich erst ermöglichten. Beatrice Ströhl, Jürgen Kühl und Günther Hemm haben uns in vielfältiger Weise geistig, moralisch und fachlich unterstützt. Olaf Struck war von 2002 bis 2008 Projektleiter und legte hier mit großem Engagement Grundlagen für die weitere Arbeit.

Stefanie Hanneken vom transcript Verlag hat unser Buch-Projekt professionell betreut und mindestens tausend kleine und große Anfragen freundlich und schnell beantwortet. Unsere Projektassistenten Anatoli Klassen und Sebastian Barteczko haben die anspruchsvolle und über ein Jahr währende Aufgabe der Redaktion und Gestaltung des Buches übernommen und mit großem Engagement zu einem erfolgreichen Ende gebracht.

Burkart Lutz hat das Thema der flexiblen Arbeitsmärkte über sein gesamtes Forscherleben hinweg verfolgt und im SFB 580 wichtige arbeitsmarkttheoretische Impulse gesetzt. In seinem gemeinsam mit Holle Grünert verfassten Beitrag plädiert er dafür, die Diskontinuitäten des Strukturwandels als forschungsstrategische Herausforderung anzunehmen. Wir hoffen, dass uns dies mit diesem Band gelungen ist.

Alexandra Krause und Christoph Köhler
Jena im Mai 2012

I. Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären?

Einleitung und Übersicht

ALEXANDRA KRAUSE UND CHRISTOPH KÖHLER

1. VORBEMERKUNG

Mit dem Buchtitel „Arbeit als Ware“ beziehen wir uns auf eine historisch gerichtete Diskussion über die Vermarktlichung („Kommodifizierung“) von Arbeit. Die Großthese lautet, dass Arbeit mit der Durchsetzung des Kapitalismus zur Ware wird, der Warencharakter der Arbeit aber im historischen Prozess durch die Institution des Normalarbeitsverhältnisses und über wohlfahrtstaatliche Lohnersatzleistungen wieder eingeschränkt wird („De-Kommodifizierung“). Seit den 80er Jahren, so die These, setzt mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und sozialstaatlicher Sicherungen dann ein Prozess der Wieder-Vermarktlichung („Re-Kommodifizierung“) von Arbeitsmärkten ein.

Den soziologischen Hintergrund für dieses Buch bildet die Frage, wie die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes die Ungleichheitsordnung unserer Gesellschaft verändert. Die neuere soziologische Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung geht davon aus, dass mit der Abnahme der Beschäftigungsstabilität (Beschäftigungsdauern) und der Arbeitsplatzsicherheit neue Risikolagen entstehen, die Einkommensdifferenzen überlagern und dazu führen, dass auch die bislang gut verdienende Mittelschicht Planungssicherheit und Lebensqualität zu verlieren droht. Lange Zeit war die soziologische Diskussion dann durch die Frage geprägt, ob sich eine Generalisierung und Individualisierung der Risiken (Beck/Bonß 2001) oder eine neue Spaltung in Gewinner und Verlierer der Ver-

marktlichung durchsetzen wird (Buchholz/Blossfeld 2009).¹ Zugespißt werden diese Fragen in der durch die französische Soziologie inspirierten Prekarisierungsforschung (Castel/Dörre 2009).

Wir sehen in diesen Kontroversen der neueren Ungleichheitsforschung zwei Probleme. Zum einen werden häufig sowohl das Ausmaß der „De-Kommodifizierung“ des Arbeitsmarktes in der idealisierten Vergangenheit des „Fordismus“ als auch das der „Re-Kommodifizierung“ in der Gegenwart des „finanzmarktgetriebenen“ globalen Kapitalismus überschätzt. Zunehmende Beschäftigungsrisiken und Job-Mobilität erscheinen ebenso wie steigende Einkommensunsicherheit als quasi unausweichliche Konsequenz eines flexiblen Kapitalismus. Zum anderen werden in der Sozialstrukturforschung in erster Linie die Folgen flexibler Beschäftigung für Erwerbsverläufe, Familien und Haushalte sowie die gesellschaftliche Ungleichheitsstruktur insgesamt untersucht, nicht jedoch die Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes selber und deren Ursachen. In der Konsequenz kann die Sozialstrukturforschung dann zwar Aussagen über die Verteilung von Chancen und Risiken in einer gegebenen Positionsstruktur treffen und auch Veränderungen variablensoziologisch bestimmen. Sie bleibt auf diese Weise allerdings begriffslos, weil sie sich der Frage verschreibt, alte und neue strukturelle Barrieren im Zugang zu Ressourcen oder Positionen, mithin Lebenschancen (Kreckel 1992) zu identifizieren, ohne die Dynamik der sich wandelnden Interessenkonstellationen der beteiligten Arbeitsmarktakteure zu analysieren.

Mit dem Untertitel „Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte“ fokussieren wir auf einen besonderen Typus von Arbeitsmärkten. Wir verstehen darunter Arbeitsmärkte, auf denen begrenzte Beschäftigungsdauern und zwischenbetriebliche Mobilität vorherrschen, also extern-numerische Personalanpassungen.² Davon unterschieden sind betriebsinterne Arbeitsmärkte, in denen die Langfristbeschäftigung des Personals dominiert. Obwohl mittlerweile zahlreiche arbeits- und arbeitsmarktsoziologischen Studien zu diesem Thema vorliegen, gibt es bislang noch kein Buch, das übergreifende theoretische Ansätze diskutiert.

1 Eine ganz junge Perspektive versucht diese Dichotomie mit der konsequenten Unterscheidung zwischen Heterogenitäten und Ungleichheiten zu überwinden (Diebold/Faist 2011).

2 Wir beziehen uns hier also auf die extern-numerische Flexibilität. Beschäftigungssysteme mit einer Dominanz betriebsinterner Anpassungsvorgänge bezeichnen wir im Anschluss an Segmentationsansätze als interne Arbeitsmärkte.

Wenn die Soziologie die Ursachen und Reichweite der Ungleichheitsdynamik erfassen will, muss sie sich mit den Strukturveränderungen des Beschäftigungssystems und flexiblen Arbeitsmärkten befassen. Wir sehen drei zentrale Fragen:

- Erstens geht es um eine nähere analytische Bestimmung flexibler Arbeitsmärkte im Unterschied zu betriebsinternen Arbeitsmärkten. Während letztere leicht abzugrenzen sind, weil es sich um Positionen und Personen innerhalb einer Organisation handelt, sind externe Märkte schwieriger zu bestimmen. Es erweist sich als außerordentlich schwierig, die fachlichen, sozialen und räumlichen Grenzen und die endogene Funktionsweise des volatilen Beziehungsgeflechts auf Arbeitsmärkten zu benennen.
- Zweitens fragen wir nach einer übergreifenden Erklärung flexibler Arbeitsmärkte im Rahmen einer dynamischen Arbeitsmarktstruktur. Um den damit verbundenen Erklärungsbedarf zuzuspitzen, gehen wir im Anschluss an alte und neue institutionalistische Ansätze aus Soziologie und Ökonomik davon aus, dass flexible Arbeitsmärkte kein quasi-natürliches Phänomen spätmoderner kapitalistischer Ökonomien darstellen. Viele Gründe sprechen gegen die Genese und Reproduktion solcher Beschäftigungssysteme. In heuristischer Absicht behaupten wir also die theoretische Unwahrscheinlichkeit flexibler Arbeitsmärkte.
- Drittens werden die alloкатive Effizienz und die sozialen Folgen flexibler Arbeitsmärkte nicht nur in der Ökonomik, sondern auch innerhalb der Soziologie normativ ganz unterschiedlich bewertet, wobei Rechts-Links-Schemata bei der Klassifikation interessanterweise immer weniger helfen. Wenn die Sicherheiten interner Arbeitsmärkte erodieren und Individuen neue Formen der Flexibilität suchen, kommt es auch aus einer linken Perspektive zur Neubewertung flexibler Arbeitsmärkte.

Wie die Arbeiten im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 580 an den Universitäten Halle und Jena gezeigt haben (Best/Holtmann 2012) und wie Holle Grünert und Burkart Lutz in diesem Band betonen (Kap. II), steht die arbeitsmarktsoziologische Erforschung flexibler Arbeitsmärkte erst am Anfang eines langen Weges. Unser Buchprojekt hat den Sinn, diesen Prozess voranzutreiben und versammelt wichtige Perspektiven und AutorInnen der gegenwärtigen Diskussion im deutschsprachigen Raum. Angesichts der Komplexität des Unterfangens fokussieren wir in diesem Band auf die Arbeitsmarktsoziologie, ohne den Beitrag der Wirtschaftswissenschaften und die Notwendigkeit einer disziplinübergreifenden Diskussion in Frage zu stellen.

Im Folgenden unternehmen wir als Herausgeber den Versuch, in Auseinandersetzung mit den anderen AutorInnen dieses Buches unsere eigene Sichtweise auf den Gegenstand herauszuarbeiten. Wir nutzen dabei einen im Rahmen des SFB 580 erarbeiteten modernisierten Segmentationsansatz. Daran anschließend stellen wir die in diesem Buch versammelten Perspektiven und Positionen in Bezug auf die drei oben benannten Forschungsfragen vor. Im letzten Abschnitt geben wir eine Übersicht über die Einzelbeiträge.

2. EINE SEGMENTATIONSTHEORETISCHE PERSPEKTIVE

Segmentationsansätze³ wirken heute etwas verstaubt und evident ist auch, dass wir die alten Kategorien nicht ungebrochen in die neue Zeit übertragen können (Kap. II, Grünert/Lutz; Köhler/Krause 2010). Wir sind allerdings der Meinung, dass ihre Heuristik zur Erforschung des Strukturwandels und insbesondere des Wandels flexibler Arbeitsmärkte hilfreich ist. In der empirischen Segmentationsforschung der Münchner Tradition wird die Frage nach der Funktionsweise von Arbeitsmärkten und einer adäquaten Typologie von der Frage nach den Ursachen der Arbeitsmarktstrukturierung getrennt (Sengenberger 1987: 207ff.; Sesselmeier et al. 2010). Im Folgenden geht es zunächst um die erste Ebene; wir schlagen ein heuristisches Schema zur Bestimmung von Teilarbeitsmarkttypen vor. Sodann thematisieren wir die zweite Ebene mit der Frage nach einem theoretischen Modell.

Die segmentationstheoretische Heuristik von Teilarbeitsmärkten

Segmentationsansätze interessieren sich für die Funktionsweise von Teilarbeitsmärkten und gehen dabei von einer großen Heterogenität im Arbeitsmarktgeschehen aus. Zentrales Kriterium der bisher vorgelegten und nur im Detail verschiedenen Typologien ist eine Analytik von Märkten, weil davon ausgegangen wird, dass die jeweils spezifischen Verhältnisse von Angebot und Nachfrage das Verhalten der Akteure und darüber vermittelt auch die Arbeitskräftemobilität (Allokation) und die Einkommensentwicklung (Preise) bestimmen. Grundlegend dafür ist die Unterscheidung von Markt (mehrere Beschäftigter und Beschäftigte) und Organisation (ein Beschäftigter und mehrere Beschäftigte). Die klassische

3 Ausgewählte Klassiker sind: Doeringer/Piore 1971; Lutz 1987; Sengenberger 1987. Übersichten finden sich bei Levine 2002; Gensior et al. 2004; Michon/Petit 2007; Reich 2008; Köhler/Krause 2010; Sesselmeier et al. 2010.

Hypothese lautet dann, dass sich aus der jeweils spezifischen Marktsteuerung sowohl die Binnenstrukturen des Teilarbeitsmarktes als auch die ungleichheitstheoretisch relevanten sozialen Folgen ergeben.

Im Anschluss an diese Tradition (Sengenberger 1987: 209ff.) unterscheiden wir in der *horizontalen Dimension* zwischen internen und externen Arbeitsmärkten bzw. offenen und geschlossenen Beschäftigungssystemen. „Interne Märkte“ umfassen Positionssysteme innerhalb von Erwerbsorganisationen. Mobilität erfolgt vor allem zwischen Arbeitsplätzen innerhalb des Betriebs. Prozesse der Allokation, Qualifikation und Gratifikation vollziehen sich eher nach den Regeln der Organisation als nach der Logik des Marktes. Hier findet sich also eine partielle „De-Kommodifizierung“ der Ware „Arbeitskraft“ innerhalb des Arbeitsmarktes selber. Externe Märkte sind Positionssysteme aus Arbeitsplätzen in verschiedenen Betrieben, zwischen denen Arbeitskräfte mehr oder weniger häufig wechseln. Innerhalb der Grenzen dieser Teilarbeitsmärkte dominieren die Regeln von Angebot und Nachfrage.

In der *vertikalen Dimension* werden „good jobs“ und „bad jobs“ oder primäre und sekundäre Teilarbeitsmärkte (ebd.: 220) unterschieden. Angenommen wird, dass sekundäre Teilarbeitsmärkte durch eine instabile Arbeitskräftenachfrage und überzyklische Angebotsüberschüsse aus Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit charakterisiert sind, was sich in geringen Einkommen und hoher freiwilliger und unfreiwilliger Fluktuation niederschlägt. In älteren Typologien blieb lange Zeit unberücksichtigt, dass sich „bad jobs“ dieses Typs auch in internen Arbeitsmärkten finden, wo Niedriglöhne mit stabiler Beschäftigung verbunden sind. Strukturelle Arbeitskräfteüberschüsse erlauben auch hier die Rekrutierung von Personal bei geringen Löhnen, dies wird allerdings mit Sicherheitsversprechen und Beschäftigungsstabilität verbunden.

Betriebliche Beschäftigungssysteme bilden einen zentralen Baustein von Teilarbeitsmärkten (Köhler/Loudovici 2008)⁴. Es handelt sich um sozioökonomische Räume innerhalb von Erwerbsorganisationen, definiert als Teilmengen von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften, die sich nach Innen (gegenüber anderen Arbeitsbereichen) und nach Außen (gegenüber den überbetrieblichen Arbeitsmärkten) durch unterschiedliche Niveaus der Schließung abgrenzen. Diese innerbetrieblichen Allokationsräume weisen im Binnenbereich distinkte Regeln und Strukturmuster der Allokation, Qualifikation und Gratifikation auf. Geschlossene Beschäftigungssysteme sind zentraler Bestandteil interner, offene Systeme bilden die Basis externer Teilarbeitsmärkte. In der vertikalen Dimension unter-

4 Ein aktueller Überblick zur Theorie und Empirie betrieblicher Beschäftigungssysteme findet sich bei Alewell/Struck 2012.

scheiden wir entsprechend der Segmentationsmatrix nach dem Einkommen in primäre und sekundäre Beschäftigungssysteme (Abbildung 1). Entscheidend ist, dass Erwerbsorganisationen in der Regel mit mehreren und verschiedenen Beschäftigungssystemen operieren. So sind geschlossene Stammbefugenschaftspositionen häufig Teil primärer interner Arbeitsmärkte, während offene Randbefugenschaftspositionen mit hoher Beschäftigungsinstabilität und niedrigen Einkommen an sekundäre externe Teilarbeitsmärkte angeschlossen sind.

Die Segmentationsmatrix ist als ein heuristisches Schema zu begreifen und beruht auf dem Postulat, dass sich die Dynamik von Teilarbeitsmärkten und betrieblichen Beschäftigungssystemen auf den Markt oder die Organisation als Steuerungsmechanismus zurückführen lässt. Selbstverständlich gibt es in der horizontalen Dimension unterschiedliche Niveaus der Öffnung und Schließung und unterschiedliche Mischungsverhältnisse im Steuerungsmechanismus; in der Vertikalen zeigt sich eine starke Einkommensdifferenzierung. Die binäre Codierung stellt eine starke Vereinfachung dar, man kann aber nach jeweils dominanten Zusammenhängen klassifizieren oder nach Erkenntnisinteresse weiter differenzieren (vgl. Köhler/Loudovici 2008).

Abbildung 1: Arbeitsmarktsegmente und betriebliche Beschäftigungssysteme

	Interne Arbeitsmärkte Geschlossene Beschäftigungssysteme	Externe Arbeitsmärkte Offene Beschäftigungssysteme
Primär	langfristige Beschäftigung gute Einkommen	kurz- und mittelfristige Beschäftigung gute Einkommen
Sekundär	langfristige Beschäftigung Niedriglöhne	kurz- und mittelfristige Beschäftigung Niedriglöhne

Quelle: Eigene Darstellung

In der inzwischen fünf Jahrzehnte laufenden Forschung zur Arbeitsmarktsegmentation wurden immer wieder zwei zentrale Indikatoren für die – selbstverständlich immer relative – Entkopplung betriebsinterner Märkte vom externen Arbeitsmarkt hervorgehoben und getestet: Beschäftigungsstabilität und Lohnstabilität⁵. Wenn Löhne und Beschäftigung nicht oder nur stark abgeschwächt auf wechselnde Arbeitsmarktlagen reagieren, geht die Forschung von einer relativen Entkopplung aus. Parallel zu diesen quantitativen Belegen gibt es mittlerweile eine kaum noch zu überschauende Vielzahl an qualitativen Analysen von Erwerbsorganisationen, die u.a. mit der Stamm-Rand-Metapher arbeiten und immer wieder belegen, dass Betriebe unterschiedliche Beschäftigungs-Subsysteme aufweisen, deren Gratifikations- und Allokationsregeln mehr oder weniger stark von der Marktlogik abgekoppelt sind (vgl. Köhler/Krause 2010; Kap. VI; VII). Wir konnten im Rahmen des SFB 580 über die Langzeitbeobachtung und den intranationalen Ost-West-Vergleich mit Hilfe von quantitativen und qualitativen Methoden zentrale Annahmen von Segmentationsansätzen bestätigen (Köhler et al. 2008; Krause et al. 2012).

Sowohl die oben zitierten klassischen Ansätze der Segmentationsforschung als auch die soziologische Arbeitsmarkt-, Mobilitäts- und Ungleichheitsforschung weisen nach, dass offene und geschlossene Positionen ganz unterschiedliche Folgen für die Einkommens- und Übergangsrisiken von Beschäftigten haben können⁶. Insofern lässt sich die Segmentationsmatrix gut mit dem Göttinger Teilhabekonzept und Castels Zonenmodellen verbinden (Bartelheimer et al. 2012; Kap. III, Bartelheimer/Lehweiß-Litzmann). So wird davon ausgegangen, dass sich die Arbeitsmarktstrategien und Lebensweisen der abhängig Beschäftigten je nach Arbeitsmarktsegment fundamental voneinander unterscheiden: In betriebsinternen Arbeitsmärkten geht es um die Sicherung stabiler Positionen in hierarchisch strukturierten Erwerbsorganisationen, während es auf externen Märkten um Beschäftigungssicherung in wechselnden Unternehmen und unter der Bedingung wechselnder Marktlagen geht, was in der Regel ganz andere Formen der Netzwerkbildung und Absicherung über das Familien- und Sozialsystem voraussetzt. Die Unterschiede werden noch deutlicher, wenn man die unterschiedlichen Soziallagen in primären und sekundären Arbeitsmärkten vergleicht (vgl. Pongratz/Voß 2004; vgl. Kap. III; VIII; IX; XI).

5 Vgl. zusammenfassend Sengenberger 1987; Levine et al. 2002; Gerlach 2004; Struck/Köhler 2004; Reich 2008.

6 Vgl. Szydlík 1990; Diewald/Sill 2004; Giesecke 2006; Struck 2007; Buchholz/Blossfeld 2009; Bartelheimer et al. 2012.

Vor diesem Hintergrund können wir externe Arbeitsmärkte näher bestimmen. Sie konstituieren sich aus der organisationsübergreifenden Beziehung von Betrieben als Nachfragern und Beschäftigten als Anbietern von Arbeitskraft. Teilnehmer sind alle Betriebe und Beschäftigte, die am Tausch fachlich spezifizierter Arbeitsleistung in geografisch spezifizierten Räumen interessiert sind, Tauschrelationen (Löhne) beobachten und ggf. miteinander handeln und tauschen. Diese Märkte sind institutionell eingebettet (durch berufliche Zertifikate, Tarifverträge, soziale Sicherungssysteme etc.). In diesem unterschiedlich eingeschränkten Rahmen operiert aber die Marktlogik über das Verhältnis von Angebot und Nachfrage. Besonders deutlich wird dies auf sekundären Arbeitsmärkten, wo strukturelle Arbeitskräfteüberschüsse im Sinne des Reservearmee-mechanismus von den Beschäftigten dazu genutzt werden, Einkommen zu reduzieren und den Kündigungsschutz mit Hilfe atypischer Arbeitsverträge auszuhebeln (vgl. Kap III; VI; VII). Selbst in den weitgehend regulierten Professionsmärkten der Mediziner setzen sich Marktkräfte über Individual- und Kollektivverhandlungen durch.

Die Segmentationstheorie geht davon aus, dass bestimmte *Positionen* in Betrieben regelmäßig im Beziehungsgeflecht externer Arbeitsmärkte stehen, während andere dagegen abgepuffert werden. Innerhalb von Unternehmen finden sich einerseits Tätigkeitsbereiche, in denen Positionen regelmäßig langfristig besetzt werden und die sich durch stabile Einkommen auszeichnen, und andererseits solche mit instabiler, also kurz- und mittelfristiger Beschäftigung und Einkommen, die in Abhängigkeit von der Marktlage variieren. Letztere nennen wir „offene betriebliche Beschäftigungssysteme“, sie bilden gewissermaßen Bausteine überbetrieblicher externer Arbeitsmärkte.

Während man Positionen über Betriebs- und Tätigkeitsmerkmale relativ eindeutig Arbeitsmarkttypen zurechnen kann, ist dies bei *Personen* schwierig, denn sie verbringen meistens nur eine Zeit ihres Erwerbslebens in instabiler Beschäftigung. Viele Positionen in externen Märkten sind reine Durchgangsstationen für Beschäftigte auf der Suche nach einem festen und dauerhaft akzeptablen oder attraktiven Job. Dies dürfte auf Einstiegsarbeitsplätze für Ingenieure in der Metall- und Chemie-Industrie genauso zutreffen wie für eine Gruppe von Un- und Angelerntenpositionen in sekundären Arbeitsmärkten, aus denen sich die Personen im Zeitverlauf herausarbeiten. Andere externe Märkte nutzen dagegen Personen-gruppen mit langfristigen Karrieren innerhalb ihrer fachlichen und räumlichen Grenzen. Dies kann aus Beschäftigten-Initiative erfolgen, wie heute bei Pflegekräften und Ärzten im Gesundheitswesen, die den Betrieb häufig wechseln, weil sich bessere Alternativen ergeben haben. Dies kann aber wie bei vielen Journalisten und Weiterbildungsdozenten auch auf die Initiative der Beschäftigten zu-

rückgehen, die den Arbeitgeber nach Beendigung befristeter Verträge unfreiwillig wechseln müssen.

Viele externe Märkte beziehen Personen außerhalb des Beschäftigungssystems ein, attrahieren sie für zeitlich begrenzte Beschäftigungsdauern bzw. stoßen sie wieder ab – ein Phänomen, dessen qualitative, quantitative und politische Relevanz Günther Schmid hervorgehoben und mit dem Begriff des „Übergangsmarktes“ beschrieben hat (Schmid 2002). Externe Märkte leben also nicht nur von Wechseln innerhalb des Arbeitsmarktes, sondern auch von Wechseln zwischen Positionen innerhalb und außerhalb des Beschäftigungssystems. So nutzen Industrien mit saisonaler Produktion und auch der Einzelhandel eine „Reservearmee“ von Frauen, die je nach Auftragslage zwischen Familie und Job „pendeln“. Andere Teilarbeitsmärkte leben von der Rekrutierung von Arbeitslosen (Leiharbeit in bestimmten Bereichen), die nach Beendigung der Jobs wieder in die Arbeitslosigkeit zurückkehren. Positionen in externen Märkten können also unterschiedliche Funktionen für Personen im Erwerbsverlauf erfüllen (Durchgang zu internen Märkten, Übergang zwischen Nicht-Erwerbsarbeit und Beschäftigungssystem und vice versa, dauerhafter Verbleib).

Abbildung 2 zeigt eine Kombination der Vier-Felder-Matrix des Segmentationsansatzes für den Arbeitsmarkt mit der Klassifizierung von sozialen Positionen außerhalb des Beschäftigungssystems durch Günther Schmid (2002). Die Darstellung kann auch als Verlaufsdiagramm von rechts nach links gelesen werden: Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten hat nach der Ausbildung das Ziel der Arbeitsplatzsicherheit in primären internen Märkten (Köhler et al. 2005; Struck et al. 2006; Krause 2007), verbringt allerdings den ersten Teil der Erwerbsbiografie in externen Märkten. In den letzten zwei Jahrzehnten ist ein zunehmender Anteil der Erwerbstätigen (überproportional in Ostdeutschland) auf sekundären Jobs verblieben - mit wiederholten Übergängen in Nicht-Erwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit, Familie). Zur Erfassung dieser Phänomene braucht man Analysen von Erwerbsverläufen (Kap. III, Bartelheimer/Lehweß-Litzmann).