

Betriebliche Beschäftigungspolitik und Verhalten der Arbeitskräfte

Dr. Friedrich Weltz, geboren 1927 in München, studierte Anglistik und Soziologie an der Columbia University (USA), in München und London. Er arbeitete am Institut für Sozialforschung in Frankfurt/M. und — von 1971 bis 1974 — als Forschungsdirektor am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München. Er ist jetzt freiberuflich tätig.

Das Bestreben der Betriebe, Arbeitskräfte optimal zu nutzen, findet seinen Niederschlag praktisch in der Gesamtheit der Maßnahmen, die die Bereitstellung

*) Mitautoren der „Gewerkschaftspolitischen Schlußfolgerungen“ am Ende dieses Aufsatzes sind Fritz Bohle und Dieter Sauer.

und die Nutzung von Arbeitskraft zum Gegenstand haben. Betriebliche Beschäftigungspolitik umfaßt demnach nicht nur die Rekrutierung oder Entlassung von Arbeitskräften, sondern auch die spezifische Form der Verwertung der verfügbaren Qualifikationen, Maßnahmen, die der Motivierung, der Gratifizierung und der Disziplinierung der Arbeitskräfte dienen.

Strategien betrieblicher Beschäftigungspolitik

Eine Betrachtung betrieblicher Beschäftigungsstrategien in den vergangenen Jahrzehnten des Wiederaufbaus und der mehr oder minder kontinuierlichen Expansion der westdeutschen Wirtschaft vermittelt zunächst den Eindruck großer Vielfalt und häufig sogar einer gewissen Zufälligkeit. Bei genauer Analyse zeichnen sich jedoch hinter der Vielfalt von Einzelmaßnahmen Gemeinsamkeiten ab, die es erlauben, von Beschäftigungsstrategien der Betriebe zu sprechen. Im folgenden seien einige solcher Beschäftigungsstrategien kurz skizziert. Dies heißt natürlich nicht, daß sich alle beschäftigungsrelevanten Maßnahmen aller Betriebe solchen Strategien zuordnen lassen.

Als Beschäftigungsstrategien seien vielmehr strukturelle Muster verstanden, denen zwar nicht jede einzelne beschäftigungsrelevante Maßnahme zuzuordnen sein muß, die jedoch für größere Maßnahmenkomplexe einen instrumentellen, d. h. auf bestimmte übergeordnete Ziele bezieharen, Erklärungsansatz liefern.

In den vergangenen Jahren der Vollbeschäftigung hat die Mehrheit der Betriebe offenkundig eine Politik der Personalstabilisierung verfolgt: Insgesamt wurde versucht, mit einer möglichst geringen Zahl von Einstellungen und Entlassungen auszukommen. So wurden Einstellungen — zumindest für die eigentliche Stammebelegschaft — wesentlich im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit der langfristigen Integration in das betriebliche soziale System vorgenommen.

Tendenziell wurde versucht, Entlassungen — durch Auftragsrückgänge notwendig werdende Personalverminderungen — zu vermeiden, etwa indem „natürliche“ Abgänge soweit wie möglich genutzt wurden.

Diese Politik der Personalstabilisierung bietet sich in Zeiten der Vollbeschäftigung an: Die Ergiebigkeit des überbetrieblichen Arbeitsmarktes ist gering, insbesondere bestimmte Gruppen qualifizierter Arbeitskräfte wie Facharbeiter sind kaum zu rekrutieren (die betriebliche Lehrlingsausbildung kann so als Teil dieser Politik der Personalstabilisierung gesehen werden). Jede Entlassung birgt also das Risiko, daß Ersatz zu einem späteren Zeitpunkt nur schwer oder mit hohen Kosten zu beschaffen sein wird. Zur raschen Verbreitung dieser Politik der Personalstabilisierung haben sicherlich die Lernprozesse beigetragen, die einige Betriebe, die in Krisenzeiten in größerem Maße Personal entlassen hatten, durchliefen. Diese Entlassungen zogen nicht selten weitere — von betrieblicher Seite nicht steuerbare — Abgänge weit über das beabsichtigte Maß hinaus nach sich;

sie belasteten zudem den Ruf des Unternehmens über lange Zeiträume hinweg, was sich dann bei Neueinstellungen als Belastung auswirken konnte.

Neben diesen arbeitsmarktbezogenen Gründen sprechen auch noch andere Aspekte für eine Politik der Personalstabilisierung: Die Produktionsprozesse erforderten in steigendem Maße betriebsspezifische Qualifikationen, die nur in langjähriger Betriebszugehörigkeit erworben und somit im Regelfalle über den außerbetrieblichen Arbeitsmarkt praktisch nicht zu rekrutieren waren. (Ein Aspekt also, der weitgehend unabhängig von der jeweiligen Situation auf dem außerbetrieblichen Arbeitsmarkt Gültigkeit behielt.)

Aspekt dieser Politik der Personalstabilisierung war die intensive Nutzung betrieblicher Teilarbeitsmärkte. Bei diesem Markttypus handelt es sich um relativ geschlossene, von anderen Unternehmen oder Produktionsbetrieben deutlich abgegrenzte Arbeitsmarkteinheiten, innerhalb derer die Verwendung und der Einsatz von Arbeitskräften interner betrieblicher Regelung unterliegen. Der Ausgleich von Bedarf und Angebot erfolgt, von Ersatzbedarf abgesehen, weitgehend durch betriebsinterne Mobilität der Beschäftigten, durch betriebliche Qualifikationsprozesse und spezifische betriebliche Veränderungen der Arbeitsplatzstruktur und der Arbeitsanforderungen. Die herkömmliche Anpassungsform, nämlich der Ausgleich von Arbeitsmarktungleichgewichten über zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, rückt dagegen in den Hintergrund.

Diese Politik der Personalstabilisierung hatte jedoch dort ihre Grenzen, wo einmal Flexibilitätsanforderungen quantitativer oder qualitativer Art sich nachdrücklich stellten, wo zum anderen die Voraussetzungen langfristiger Beschäftigungsstabilisierung besonders ungünstig waren — etwa wegen besonders belastender Arbeitsbedingungen.

In diesem Bereich wurde eine deutliche andere Beschäftigungspolitik verfolgt: nicht die Wahrscheinlichkeit langfristiger Integration war eine wichtige Rekrutierungsvoraussetzung, sondern umgekehrt, ein begrenzter zeitlicher und inhaltlicher Erwartungshorizont. Nicht Integration und Stabilität, sondern Disponibilität und Flexibilität waren die zentralen Kriterien.

Insgesamt läßt sich eine Unterscheidung zwischen einer Stamm- und einer Randbelegschaft treffen, denen beiden in der betrieblichen Beschäftigungspolitik deutlich unterschiedliche Funktionen zukommen, auf die deutlich unterschiedliche Beschäftigungsstrategien, etwa bei der Rekrutierung, gerichtet sind.

Bei der Rekrutierung von Arbeitern könnte sich in bezug auf die Stammbeschaft etwa folgende Präferenzskala ergeben:

- Facharbeiter mit industriellem Hintergrund erhalten den Vorzug gegenüber gelernten Arbeitskräften aus nichtindustriellen Berufen und ungelernten Arbeitskräften.
- Arbeitskräfte mit einer nichtindustriellen Lehrausbildung erhalten den Vorzug gegenüber ungelernten Arbeitskräften.

- Deutsche Arbeitskräfte erhalten den Vorzug gegenüber ausländischen Arbeitskräften.
- Männliche Arbeitskräfte erhalten den Vorzug gegenüber weiblichen Arbeitskräften.
- Neueintretende ins Erwerbsleben und regionale Zuwanderer erhalten den Vorzug gegenüber Arbeitsplatzwechslern.

Als weitere Folge der von den Betrieben verfolgten Politik der Personalstabilisierung ergab sich zwangsläufig eine Privilegierung längerer Betriebszugehörigkeit. Nicht nur, daß die Betriebe bestimmte Gratifikationen wie größere Sicherheit oder höheren Verdienst mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit verknüpfen, tendenziell war auch die Zugänglichkeit „besserer“ Positionen an diese gebunden.

Dabei galt als Zielsetzung, Ansprüche der Arbeitskräfte zu vermeiden, durch die der betriebliche Handlungsspielraum eingeengt werden könnte. Den Arbeitskräften erwachsen durch besondere Leistungen oder durch wachsende Seniorität keine Anrechte; Beförderungen oder andere Verbesserungen wurden vielmehr „gewährt“.

In der Sorge, daß durch Präzedenzfälle der bestehende Handlungsspielraum eingeengt werden könnte, wird dem Aufstiegs- und Erwartungsdruck aus der Belegschaft prinzipiell restriktiv begegnet. Zur Neutralisierung dieses Aufstiegsdruckes trägt auch die Existenz bestimmter hart definierter Barrieren im betrieblichen Positionsgefüge bei (etwa gegenüber dem Verlassen des Arbeiterstatus), die zu überspringen nur in Ausnahmefällen gewährt wird.

Ein System von Barrieren ist zugleich Voraussetzung dafür, daß der Betrieb in der Lage ist, Arbeitskräfte mit „überschüssigen“ Qualifikationen einzusetzen, d. h. mit einem Potential an Fähigkeiten und Einsatzbereitschaft, das über die „offizielle“ Tätigkeitsdefinition hinausgeht, und die entsprechend nicht oder nur teilweise abgegolten werden müssen. Qualifikationen werden so eingesetzt, daß ihre Nutzung von den Arbeitskräften nicht zur Ableitung von Ansprüchen genutzt wird, sondern vielmehr als Gratifikation erfahren wird.

Klassische Zielgruppen solcher Strategien der extensiven Nutzung überschüssiger Qualifikationen sind graduierte Ingenieure, Facharbeiter, bestimmte weibliche Arbeitskräfte (etwa Sekretärinnen), bestimmte angelernte Arbeiter (z. B. solche mit industriefremder Lehre) und teilweise auch ausländische Arbeitskräfte.

Versucht man zusammenfassend die diesen verschiedenen Beschäftigungsstrategien gemeinsame Grundtendenz zu charakterisieren, so ist vor allem auf zwei Zielbezüge betrieblicher Beschäftigungspolitik hinzuweisen:

- dem Bestreben, soweit wie möglich von den Gegebenheiten des außerbetrieblichen Arbeitsmarktes unabhängig zu bleiben;

- dem Bestreben, jeder Einschränkung des innerbetrieblichen Handlungsfreiräumtes betrieblicher Beschäftigungspolitik vorzubeugen.

Grundsätzlich zeichnet sich so die Einsatz- und Qualifizierungspolitik der Betriebe durch Reaktivität und Defensivität aus.

Selbstverständlich wurden die hier skizzierten Beschäftigungsstrategien nicht von allen Betrieben oder auch nur von einer Mehrheit mit Konsequenz verfolgt. Tendenziell dürfte gelten, daß insbesondere größere Betriebe, solche mit einer starken Position auf dem regionalen Arbeitsmarkt, mit einer differenzierteren Qualifikationsstruktur der Belegschaft und mit größerer Kontinuität in stärkerem Maße diese Beschäftigungsstrategien praktiziert haben.

Bedingungen betrieblicher Beschäftigungspolitik

Können die beschriebenen Beschäftigungsstrategien als „Antworten“ der Betriebe auf bestimmte Bedingungskonstellationen gesehen werden, die ihnen die Erreichung bestimmter Ziele ermöglichten, so darf andererseits nicht übersehen werden, daß die Durchsetzung dieser Strategien bzw. der „Ertrag“ dieser Strategien an bestimmte Bedingungen geknüpft ist.

So ergaben sich aus der fast kontinuierlichen Vollbeschäftigung in den vergangenen zwei Jahrzehnten nicht nur zentrale Zielbezüge betrieblicher Beschäftigungspolitik — etwa jener der Personalstabilisierung durch die intensive Nutzung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte und deren Abschirmung nach außen —, sondern zugleich wichtige Voraussetzungen für die Durchführbarkeit einer solchen Politik.

Die deutschen Gewerkschaften hätten sich wohl kaum ihre „kooperative“ Politik gegenüber den Auswirkungen von Rationalisierungsprozessen leisten können, wenn diese zu größerer Beschäftigungslosigkeit geführt hätte. Nur bei einer solchen Haltung der Gewerkschaften und der Betriebsräte war jedoch den Betrieben der personalpolitische Freiraum gegeben, dessen sie bedurften, um die notwendig werdenden personellen Anpassungsprobleme über den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu bewältigen.

In ähnlicher Weise stellte die starke Expansion des Produktions- und Beschäftigungsvolumens zugleich einen Zielbezug wie eine zentrale Vorbedingung betrieblicher Beschäftigungspolitik dar. Nur bei relativ kontinuierlichem und tendenziell wachsendem Beschäftigungsvolumen war es möglich, zum Teil erhebliche Verschiebungen in der betrieblichen Qualifikationsstruktur ohne oder mit wenigen Freisetzungen zu bewältigen.

Eine weitere wichtige Voraussetzung betrieblicher Beschäftigungspolitik war die Möglichkeit (bzw. die Bereitschaft), den Arbeitskräften (oder zentralen Teilgruppen) ständig gewisse Verbesserungen ihrer materiellen Lage zu bieten, schon allein um die tendenzielle Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in vielen Teilbereichen infolge der Rationalisierung zu kompensieren.

Zu den zentralen Vorbedingungen der Durchführbarkeit muß auch die Qualifikationsstruktur des Arbeitskräfteangebots (etwa der hohe Facharbeiteranteil) gerechnet werden, vor allem die Verfügbarkeit von Rekrutierungsreservoirs an Arbeitskräften mit spezifischen Qualifikationskombinationen (landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Handwerker aus Kleinbetrieben, Zuwanderer aus den Ostgebieten und der DDR, Hausfrauen, ausländische Arbeitskräfte).

Übersehen werden darf weiter nicht, daß sich den Beschäftigungsstrategien der Betriebe in der Vergangenheit relativ geringe Schwierigkeiten auch schon allein deshalb stellten, weil deren „Opfer“, d. h. Arbeitskräfte, für die sie vorwiegend negative Auswirkungen hatten, tendenziell „schwache“ Gruppen waren: etwa vom Strukturwandel aus der Landwirtschaft oder dem Kleingewerbe Verdrängte, Frauen, ausländische Arbeitskräfte, d. h. Gruppen, die über keine starke kollektive Interessenvertretung verfügten. Umgekehrt waren die „starken“ Gruppen tendenziell Nutznießer betrieblicher Beschäftigungsstrategien, u. a. die deutschen Industriefacharbeiter, für die sich — allein schon wegen des Einstromens ausländischer Arbeitskräfte — relativ günstige Aufstiegsmöglichkeiten boten.

Eine wichtige Bezugsgröße und zugleich Voraussetzung betrieblicher Beschäftigungspolitik waren schließlich Orientierungs- und Verhaltensmuster der Arbeitskräfte.

Das Arbeitsmarktverhalten der Arbeitskräfte

Der Bezug zwischen den betrieblichen Beschäftigungsstrategien einerseits und dem Arbeitsmarktverhalten der Arbeitskräfte andererseits kann als wechselseitiger Lern- und Anpassungsprozeß gesehen werden.

Eine Analyse des Arbeitsmarktverhaltens der Arbeitskräfte, die sich nicht mit betrieblichen Beschäftigungsstrategien auseinandersetzt, bliebe eben so vordergründig, wie eine Untersuchung dieser Beschäftigungsstrategien, die den Bezug zu den Zielen und Orientierungen der Arbeitskräfte außer acht ließe. Für die Darstellung ergibt sich daraus die Schwierigkeit, daß bei der Beschreibung des einen Zusammenhanges zugleich auch die in entgegengesetzter Richtung verlaufenden Anpassungsprozesse und Abhängigkeiten mit berücksichtigt werden müßten.

Im folgenden seien zunächst wichtige Grundtendenzen der Orientierungs- und Verhaltensmuster der Arbeitskräfte dargestellt, in weiteren Schritten sei dann deren Bedeutung als Bezugsgröße betrieblicher Beschäftigungspolitik, aber auch deren Abhängigkeit von jener analysiert.

Bestimmend für die Entwicklung in den letzten drei Jahrzehnten dürfte zunächst die Nachkriegssituation gewesen sein, durch die gleichsam gewisse Grundtendenzen der Orientierung und des Arbeitsmarktverhaltens der Arbeitskräfte thematisiert wurden.

Die traumatische Erfahrung der Gefährdung und vielfach Vernichtung der Existenzgrundlagen durch die Kriegs- und Nachkriegsereignisse, durch die radikale Geldentwertung usw. führte nicht nur zu dem ausgeprägten Willen, das Verlorene wieder aufzuholen, zu der Bereitschaft zu hohem persönlichem Arbeitseinsatz — etwa in Form von Überstunden, Schwarzarbeit oder Berufstätigkeit der Ehefrau —, zugleich wurde damit die prinzipielle Bedeutung des Sicherheitsaspektes fixiert: der Beschäftigungssicherheit wie der Sicherung des Erworbenen — etwa in Form eines Eigenheims.

Dabei wird Sicherheit vor Entlassung und Arbeitslosigkeit primär aus der jeweiligen Position im Betrieb, d. h. von dem Grad der Integration in das betriebliche System abgeleitet. Langjährige Betriebszugehörigkeit gilt als der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. Die Einschätzung der wirtschaftlichen Stabilität des Betriebes dagegen erweist sich in diesem Zusammenhang als erstaunlich wenig relevant.

Entsprechend hoch liegen die subjektiven Schwellenwerte, ab denen finanzielle Anreize ausreichend interessant erscheinen, um den Entschluß zum Arbeitsplatzwechsel auszulösen.

Dies alles mag dazu beitragen, daß der Arbeitsplatzwechsel für die Mehrheit der Arbeitskräfte unter instrumentalen Aspekten nicht sonderlich attraktiv erscheint. Die starke Sicherheitsorientierung führte zu einem „defensiven“ Arbeitsmarktverhalten, das weniger auf maximale Wahrnehmung der auf dem Arbeitsmarkt gebotenen materiellen Chancen, als vielmehr auf die „Wahrung des Besitzstandes“ ausgerichtet ist. Es liegt auf der Hand, daß diese defensive Grundhaltung insgesamt mobilitätshemmend wirkte und natürlich auch die Bedeutung des Verdienstanreizes als Steuerungsfaktor auf dem Arbeitsmarkt reduzierte.

Eine weitere Grunderfahrung, zumindest für die Arbeiter, war die „Eingeschlossenheit“ in die Arbeitersituation. Bis in die späten sechziger Jahre hinein waren die Chancen eines inner- oder außerbetrieblichen Aufstiegs für Arbeiter außerordentlich gering. So erscheint es durchaus realistisch, daß die Möglichkeit, die eigene materielle Lage zu verbessern, vorwiegend in der Übernahme zusätzlicher Arbeiten oder von Überstunden gesehen wird. Wird „Aufstieg“ überhaupt in Betracht gezogen als Möglichkeit, so meist durch langsames „Hochdienen“. Grundsätzlich war das Verhältnis der Arbeiter zu ihrem Berufsweg bestimmt durch ein starkes Abhängigkeitsgefühl. Entsprechend blieb der Wert einer über die Lehre hinausgehenden Ausbildung — Weiterbildung — für einen großen Teil der Arbeiter abstrakt.

Allgemein kann man die Grundeinstellung der Arbeiterschaft in den fünfziger Jahren und wohl auch noch in den sechziger Jahren als überwiegend „statisch-defensiv“ bezeichnen.

„Das Dasein wurde nicht aus dem Aspekt der Entwicklung, des Aufsteigens begriffen, sondern sozusagen statisch, unter dem Aspekt einer bestimmten gesell-

schaftlichen Position, der man sich fest zugeordnet fühlt. Das bedeutet nicht, daß die Zukunft als relevante Dimension ausscheidet, wie es etwa dem bürgerlichen Vorurteil erscheinen mag, ‚sie leben in den Tag hinein, sie denken nicht an morgen‘. Der Arbeiter denkt sehr wohl an morgen, aber weniger aus dem Blickwinkel des Weiterkommens, des Aufstiegs, als der Sicherung."

Dies führt zu dem zweiten Grundzug: „Der Arbeiter steht seiner Existenz bzw. den sie bestimmenden Bedingungen weitgehend defensiv gegenüber. Sicherung des Erreichten ist wichtiger als Aufstieg oder Weiterkommen. Insofern ist hier ein konservativer Zug nicht zu übersehen, der sich auch in einer gewissen Änderungsfeindlichkeit ausdrückt."

Aus dieser statisch-defensiven Grundeinstellung des „klassischen“ Industriearbeiters — etwa der Fach- und Spezialarbeiter der Schwerindustrie — erwuchs nicht nur die prinzipielle Loyalität gegenüber den Gewerkschaften als den Sachwaltern der Interessen des Kollektivs der Arbeiterschaft, zugleich aber auch vielfach eine eher resignative Akzeptierung der Begrenzungen und Belastungen ihrer Arbeitssituation als mehr oder minder vorgegebene Begleiterscheinungen des Arbeiterschicksals.

Die geringe Arbeitsplatzmobilität großer Teile der Arbeiterschaft — vor allem der zu den Stammbeschaften gehörenden qualifizierten Fach- und Spezialarbeiter — während der Jahrzehnte anhaltender Vollbeschäftigung ist auch auf diesem Hintergrund zu erklären.

Ähnlich wie bei den Arbeitern stand auch bei den Angestellten — zumindest den männlichen wie auch einem Teil der qualifizierten weiblichen Angestellten — das Streben nach weitmöglicher Sicherheit im Vordergrund. Anders als bei den Arbeitern allerdings — so ergaben sozialwissenschaftliche Untersuchungen — sieht der Angestellte den Betrieb nicht als zweigeteiltes Gebilde, in dem von „unten“ nach „oben“ kaum ein Weg führt. Vielmehr wird das betriebliche System als eine hierarchische Stufenleiter begriffen, auf der es gilt — und auch im Regelfall möglich erscheint — weiter nach „oben“ zu kommen. Man sieht sich also nicht einer Barriere gegenüber, die zu überspringen kaum, und wenn, dann nur unter besonderen Umständen, möglich erscheint, sondern einer Skala sozusagen dosierter Verbesserungschancen, die es gilt wahrzunehmen.

Drückt sich hierin zwar ein grundlegend anderes Verhältnis zum betrieblichen Positionssystem aus, so unterscheiden sich andererseits „typische“ Angestellte kaum in dem Grad, in dem die Realisierung der gesteckten Zielsetzungen „betriebsbezogen“ gesehen wird.

Kaum anders als von den Arbeitern werden Aufstieg und Sicherheit wesentlich von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig gesehen; der Arbeitsplatzwechsel erscheint unter instrumentalischen Aspekten kaum attraktiv. Die Mobilitätsbereitschaft der Angestellten und die Fluktuationsdaten bestätigen dies, sie sind eher noch geringer als die der Arbeiter.

Der Kreis der eigentlich mobilen Angestellten, die den Wechsel des Arbeitsplatzes gezielt zur Verbesserung ihrer Position einsetzen, dürfte wesentlich kleiner sein als gemeinhin angenommen wird und sich auf bestimmte Gruppen mit recht spezifischen Qualifikationen beschränken.

Das Verhalten von Problemgruppen

Die eindeutig auf Beschäftigungssicherheit und -Stabilität ausgerichtete Orientierung ist nun allerdings nicht für alle Arbeitskräfte charakteristisch.

Vor allem drei große Gruppen unterscheiden sich hier deutlich von der Mehrheit: jüngere, wenig qualifizierte weibliche Arbeitskräfte, ausländische Arbeitskräfte und in ausgesprochenen Saisonberufen arbeitende Arbeitskräfte (z.B. Bauarbeiter, Kellner).

Bei vielen weiblichen Arbeitskräften fehlen ausgeprägte langfristige berufliche Perspektiven: Die Berufssphäre ist eindeutig dem familiären Bereich nachgeordnet. Man übernimmt eine Tätigkeit mit der mehr oder minder festen zeitlichen Vorstellung, diese bei der Heirat oder vor Geburt des ersten Kindes aufzugeben, oder — im Falle der verheirateten Frauen — quasi als Nebentätigkeit neben der Führung des Haushaltes. Entsprechend tritt der Aspekt der langfristigen Beschäftigungssicherung in den Hintergrund, wie auch Erwartungen an Aufstieg oder Entwicklungsmöglichkeiten. Der Verdienst bildet den zentralen Bezugspunkt.

In sehr ähnlicher Weise ließen sich die Erwartungen, die von einem Großteil der ausländischen Arbeitskräfte an ein Beschäftigungsverhältnis gerichtet wurden, charakterisieren, wenn natürlich auch auf einem wesentlich anderen Motivationshintergrund.

Auch die Mehrheit der ausländischen Arbeitskräfte besaß die „Qualifikation“ begrenzter beruflicher Erwartungen und Perspektiven. Mit der Absicht nach Deutschland gekommen, in einem begrenzten Zeitraum möglichst viel Geld zu verdienen, bereit, daher relativ unerfreuliche Arbeitsbedingungen auf sich zu nehmen, ohne organisierte Interessenvertretung, füllten sie genau eine Lücke im betrieblichen Arbeitskräftebedarf. Sie besaßen für die Betriebe zusätzlich den Vorzug hoher zentraler Disponibilität: zunächst durch Arbeitsvertrag für einen feststehenden Zeitraum an den Betrieb gebunden, danach ohne Schwierigkeiten freizusetzen.

Das Zusammenwirken von betrieblichen Beschäftigungsstrategien und individuellem Arbeitsmarktverhalten

Die Beschreibung der Orientierungs- und Verhaltensmuster der Arbeitskräfte machte den hohen Grad der Entsprechung zu den beschriebenen Beschäftigungsstrategien deutlich.

Für den „Ertrag“ dieser Beschäftigungsstrategien stellt diese Entsprechung eine zentrale Voraussetzung dar. So erscheint die Strategie der extensiven Nutzung überschüssiger Qualifikationen kaum denkbar ohne den geringen Aufstiegsdruck, ohne die statisch-defensive Grundeinstellung der Arbeiterschaft, mit der sich die Betriebe in den fünfziger und frühen sechziger Jahren aus der Arbeiterschaft konfrontiert sahen; und so erscheint die Politik der Personalstabilisierung und der Abschirmung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes, wie dessen intensiver Nutzung, kaum möglich ohne die ausgeprägte Sicherheitsorientierung der Mehrheit der Arbeitskräfte.

So setzte die Strategie der flexiblen Nutzung der Randbelegschaften und der Zuordnung unqualifizierter und belastender Arbeiten auf diese die Verfügung über ein Potential an Arbeitskräften voraus, ohne langfristige berufliche Perspektiven, ohne langfristige Sicherheitsbedürfnisse, ohne ausgeprägte Erwartungen an qualifizierte Arbeit. Eben diese „Qualifikation“ brachte ein großer Teil der weiblichen und der ausländischen Arbeitskräfte mit.

Natürlich muß bei alledem berücksichtigt werden, daß die von den Betrieben praktizierten Beschäftigungsstrategien auch ihrerseits dazu beitragen, die beschriebenen Orientierungs- und Verhaltensmuster zu verstärken und in einer bestimmten Richtung weiterzuentwickeln.

Welches Gewicht dieser „erzieherischen“ Wirkung betrieblicher Beschäftigungspolitik zugemessen werden muß, ist natürlich nicht im einzelnen zu bestimmen, Querbezüge zu den Orientierungen und Verhaltensweisen lassen solche Einwirkungen jedoch plausibel erscheinen. Es erscheint müßig, den Versuch einer Zuordnung und Gewichtung der wechselseitigen Beeinflussungsprozesse zu unternehmen, eine gewisse Asymmetrie zugunsten der betrieblichen Beschäftigungspolitik kann — vor allem für das letzte Jahrzehnt — unterstellt werden.

Festzuhalten ist zunächst der hohe Grad der Entsprechung der Zielaspekte und vor allem deren konkreten Realisierungsstrategien von Betrieben und Arbeitskräften in der vergangenen Periode der fünfziger und sechziger Jahre. In dieser Entsprechung dürfte wohl eine zentrale Vorbedingung für den bislang eher überraschend störungsfreien Verlauf der Rekonstruktion und Expansion der industriellen Produktion gesehen werden.

Versucht man abschließend eine Wertung der beschriebenen Zusammenhänge im Hinblick auf ihren „Ertrag“ für die Betriebe wie auch für die Arbeitskräfte, so steht zunächst außer Zweifel, daß die betrieblichen Beschäftigungsstrategien während der fünfziger und insbesondere der sechziger Jahre für die Betriebe außerordentlich erfolgreich waren. Gelang es doch trotz Vollbeschäftigung, eine relativ hohe Dispositionsfreiheit in der Nutzung der angebotenen Qualifikationen bei gleichzeitiger Begrenzung der Ansprüche zu erreichen.

Die Auswirkungen der von den Betrieben praktizierten Beschäftigungsstrategien für die Arbeitskräfte sind weniger eindeutig positiv zu bewerten — trotz der

festgestellt hohen Entsprechung der betrieblichen Beschäftigungspolitik und subjektiven Orientierungsmuster vieler Arbeitskräfte.

Zweifellos brachten die vergangenen Jahrzehnte beträchtliche materielle Verbesserungen für die Arbeitskräfte (dies ist ja eine Voraussetzung für die Durchführbarkeit der betrieblichen Beschäftigungspolitik). Auch konnten die Betriebe der Mehrheit der Arbeitnehmer ein hohes Maß an Beschäftigungskontinuität und Sicherheit gewährleisten. Schließlich wurden die Auswirkungen der Rationalisierungs- und Umstrukturierungsprozesse relativ „sozial“ abgefangen, insofern sie nur in begrenztem Ausmaß zu Entlassungen und Arbeitslosigkeit führten. Darüber hinaus eröffneten sich gewissen „einflußreichen“ Minderheiten — insbesondere Teilen der Facharbeiterschaft — Aufstiegsmöglichkeiten.

Andererseits kann nicht übersehen werden, daß es den Betrieben gelang, eine langanhaltende Periode kontinuierlicher Voll- bzw. Überbeschäftigung ohne die Preisgabe wesentlicher Positionen zu überstehen und zugleich einen kontinuierlichen Prozeß der Intensivierung der Arbeit einzuleiten. Aus der Sicht der Arbeitskräfte bedeutet dies, daß nicht nur eine Position der Stärke in nur bescheidenem Maße genutzt wurde, sondern zugleich die Belastungen beträchtlich erhöht wurden. Schließlich müssen auch die Opfer betrieblicher Beschäftigungspolitik in die Bilanz mit-einbezogen werden, nämlich jene Gruppen von Arbeitskräften, deren Arbeitssituation sich konkret verschlechterte, wie etwa die von innerbetrieblichen Umsetzungen und Dequalifizierungen Betroffenen oder die „Lückenbüßer“ der Automation, wie weibliche und ausländische Arbeitskräfte.

Mögliche Entwicklungstendenzen

In den letzten Jahren haben sich eine Reihe von Entwicklungen angebahnt, die es fraglich erscheinen lassen, ob die beschriebenen Beschäftigungsstrategien — oder zumindest ein Teil von ihnen — auch in Zukunft zu dem von den Betrieben angestrebten „Erfolg“ führen können, ohne auf Schwierigkeiten zu stoßen.

Zu diesen Entwicklungen — zum Teil direkt oder indirekt Reaktion auf Betriebliche Beschäftigungsstrategien — gehört: Die „statisch-defensive“ Grundhaltung der Arbeiter, die Bereitschaft, Eingeschlossenheit in die Arbeitersituation oder unangenehme Arbeitsbedingungen als quasi vorgezeichnetes Schicksal hinzunehmen, weicht, vor allem bei den jüngeren Arbeitern, einer „kollektiven Ungeduld“ mit eben diesen negativen Aspekten der Arbeitssituation.

Die Ursachen, die zu dieser Umorientierung führten, sind offenkundig (eher mag überraschen, wie spät und langsam sich diese auswirkten):

- die wachsende Diskrepanz zwischen den mit dem steigenden Lebensstandard deutlich veränderten Lebensbedingungen außerhalb der Arbeitssphäre und den Bedingungen am Arbeitsplatz;

- die durch mit der Rationalisierung verbundene Steigerung des Arbeitstempos, die stärkere Fremdbestimmung und Entpersönlichung der Arbeit;
- nicht nur wurden die Arbeitskräfte mit steigender Belastung konfrontiert, zusätzlich wurden durch Rationalisierungsprozesse die Möglichkeiten, „überschüssige“ Qualifikationen in einer Weise einzubringen, daß diese als Gratifikation erfahren werden konnten, vielfach reduziert. Die Diskrepanz zwischen der abgeforderten — wenn auch nicht offiziell definierten — Leistung und der Honorierung durch den Betrieb wurde damit offenkundiger;
- die verstärkten Aktivitäten der Betriebe im Weiterbildungsbereich (ihrerseits notwendige Folge der intensiven Nutzung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes), die zu erhöhten Erwartungen der Arbeitskräfte an Aufstieg und qualifizierte Arbeit führten.

Aus diesen Entwicklungen ist abzuleiten, daß in Zukunft betriebliche Strategien der extensiven Nutzung überschüssiger Qualifikationen und der Neutralisierung von Ansprüchen, also die auf die eigentliche Kernbelegschaft gerichtete Beschäftigungspolitik, zunehmend auf Schwierigkeiten stoßen dürften; zugleich zeichnen sich auch für die Behandlung der Randbelegschaft Entwicklungen ab, die bislang geübte Strategien als problematisch erscheinen lassen.

Bei vielen jüngeren weiblichen Arbeitskräften, bei denen ja der Anteil der Mädchen mit einer über den Besuch der Volksschule hinausgehenden Ausbildung in den letzten Jahren gestiegen ist, kann nicht mehr das Fehlen langfristiger beruflicher Perspektiven und Erwartungen vorausgesetzt werden. Der familiäre Bereich bildet nicht mehr den eindeutig dominanten, jedes ernsthaftere berufliche Engagement überdeckenden Orientierungsbezug. Entsprechend sehen sich hier die Betriebe einem wachsenden Erwartungsdruck nach „sinnvoller“ und entwicklungs-fähiger Betätigung gegenüber. Das Rekrutierungspotential für diskontinuierliche und unqualifizierte Jedermannsarbeiten dürfte sich also unter den jüngeren weiblichen Arbeitskräften reduzieren.

Ähnlich dürfte die extensive Nutzung überschüssiger Qualifikation bei weiblichen Arbeitskräften zunehmend auf Schwierigkeiten stoßen. Wird doch eine ihrer wesentlichen Voraussetzungen, die Bereitschaft, die prinzipielle männliche Überlegenheit in der Berufssphäre zu akzeptieren, im Zuge der allgemeinen Emanzipationsdiskussion — wiederum natürlich vorwiegend bei jüngeren Arbeitskräften — abgebaut.

Auch beim Einsatz ausländischer Arbeitskräfte stellen sich der betrieblichen Beschäftigungspolitik neue Schwierigkeiten. Neben den sozialpolitischen Problemen, die sich in den industriellen Ballungsgebieten aus dem hohen Ausländeranteil an der Bevölkerung ergeben und zunehmend zu politischen Reaktionen führen (Forderungen nach Zuzugsbegrenzungen; Pläne, die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte mit besonderen Auflagen zu belasten), zeichnet sich

auch bei ausländischen Arbeitskräften teilweise eine sinkende Bereitschaft ab, Begrenzungen und Belastungen fraglos und ohne Widerstand hinzunehmen.

Die hier beschriebenen Zusammenhänge und Probleme stellen sich kaum anders dar, sollte die gegenwärtige Beschäftigungslage nicht nur einen zeitlich begrenzten Einbruch, sondern eine langfristige Tendenzwende auf dem Arbeitsmarkt bedeuten.

Dabei weist die Erleichterung, mit der im Management teilweise auf die gestiegene Zahl der Arbeitslosen reagiert wurde, in die falsche Richtung. Zwar reduzieren sich damit kurzfristig für die betriebliche Beschäftigungspolitik manche Probleme, insbesondere das der „Disziplinierung“ der Arbeitskräfte. Langfristig jedoch dürfte sich die Situation eher komplizieren.

Die Politik der Beschäftigungsstabilisierung und die mit ihr verknüpften Folgestrategien waren nämlich nicht nur eine Reaktion auf die langanhaltende Vollbeschäftigung, auch die wachsende Bedeutung betriebsspezifischer Qualifikationen stellte einen wichtigen Bezugspunkt betrieblicher Beschäftigungspolitik dar. Schon aus diesem Grunde lohnt es sich für Betriebe auch in Zeiten relativer Ergiebigkeit des außerbetrieblichen Arbeitsmarktes, ihre Belegschaft — zumindest die Stammebelegschaft — als Kapital zu betrachten, das nicht wegen kurzfristiger Einsparungen oder disziplinarischer Wirkungen gefährdet werden kann. Vor allem aber kann sich, sollte es den Betrieben nicht mehr gelingen, negative Auswirkungen der Auftragslage oder eigener Rationalisierungsbemühungen für die Stammebelegschaft zu vermeiden bzw. finanziell „angemessen“ zu kompensieren, auch eine wichtige Bedingung betrieblicher Beschäftigungspolitik ändern: das Verhalten der Arbeitskräfte, der Betriebsräte und der Gewerkschaften.

*Gewerkschaftspolitische Schlussfolgerungen **)*

These 1

Eine entscheidende Bedingung für die „erfolgreiche“ Gewerkschaftspolitik in der Vergangenheit war die weitgehende Übereinstimmung zwischen betrieblicher Beschäftigungspolitik und Aktivitäten der Gewerkschaften und Betriebsräte. Auf dem Hintergrund wirtschaftlichen Wachstums und fast kontinuierlicher Vollbeschäftigung entsprach diese Politik durchaus Interessen der Mehrheit (vor allem deutscher Facharbeiter, qualifizierter Angelernter und Angestellten).

Die Strategie der Betriebe, sich vom externen Arbeitsmarkt möglichst unabhängig zu machen, d. h. die Arbeitskräfte an den Betrieb zu binden und mit einer möglichst geringen Zahl von Entlassungen auszukommen, entsprach der domi-

***) Die folgenden Thesen nehmen u. a. Bezug auf Untersuchungen des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, München; insbesondere auf Arbeiten im Sonderforschungsbereich 101 der Universität München, Teilprojekt C 2, Betrieblicher Arbeitskräfteeinsatz und öffentliche Interventionen.

nanten Sicherheitsorientierung wesentlicher Teile der Beschäftigten (die sogenannte Stammebelegschaft).

Diese Orientierung auf die Stabilität des Arbeitsverhältnisses bedeutete auch, daß tendenzielle Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten von den Arbeitskräften hingenommen wurden. Die im Rahmen wirtschaftlichen Wachstums möglichen Lohnsteigerungen und die Verbesserung des Lebensstandards unterstützten dies.

Die — ergänzend zur Politik der Personalstabilisierung — von den Betrieben praktizierte Politik des kurzfristigen Arbeitskräfteeinsatzes (möglichst hohe Disponibilität und Flexibilität) entsprach ebenfalls den Interessen bestimmter „Randgruppen“ (ausländische Arbeitskräfte, Frauen usw.). Das Interesse dieser Arbeitskräftegruppen war primär darauf gerichtet, in einem begrenzten Zeitraum möglichst viel zu verdienen, bei weitgehender Gleichgültigkeit gegenüber restriktiven Arbeitsbedingungen sowie mangelnder Beschäftigungssicherheit. Die Vollbeschäftigung ermöglichte es diesen Arbeitskräftegruppen relativ leicht, wieder einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden.

Betriebliche Gewerkschaftspolitik lag überwiegend in den Händen der Betriebsräte; nur darüber nahmen die Gewerkschaften direkt Einfluß auf die betrieblichen Bedingungen der Arbeits- und Beschäftigungssituation ihrer Mitglieder. Die Gewerkschaftspolitik konzentrierte sich fast ausschließlich auf die allgemeine Verdienst- und Beschäftigungssicherung ihrer Mitglieder im Rahmen der überbetrieblichen Tarifpolitik.

Die Voraussetzung für diese Form der Vertretung von Interessen der Beschäftigten bestand vor allem darin, daß negative Auswirkungen von Rationalisierungsprozessen, die sich in den fünfziger und sechziger Jahren in großem Ausmaß vollzogen hatten, für die von den Gewerkschaften vertretenen „starken“ Arbeitskräftegruppen und deren dominante Interessen teilweise abgefangen bzw. kompensiert werden konnten (Vermeidung von Entlassungen, Verdienstsicherung). Der zunehmende Einsatz von Ausländern und Frauen schuf Aufstiegsmöglichkeiten für deutsche männliche, qualifizierte Arbeitskräfte.

These 2

Auf der Grundlage der von den Betrieben in der Vergangenheit praktizierten Beschäftigungspolitik vollzogen sich Veränderungen der Beschäftigungsstruktur und der Ansprüche der Arbeitskräfte, die zunehmend die Voraussetzungen für die bisherige Gewerkschaftspolitik gefährden.

Aus den ehemaligen Randgruppen der Beschäftigten, den ausländischen Arbeitskräften und Frauen, sind inzwischen in bestimmten Bereichen etablierte Mehrheiten geworden, die auch zum Teil in die Stammebelegschaft einbezogen wurden. Darüber hinaus haben sich auch innerhalb der traditionellen Stammebelegschaft Differenzierungsprozesse vollzogen (z. B. Aufstieg durch Weiterbildung,

Entqualifizierung von Facharbeitern). Schließlich hat die bisher von Gewerkschaften weniger berücksichtigte Gruppe der Angestellten stark zugenommen. Damit wird eine einheitliche Interessenvertretung auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene tendenziell erschwert.

Orientierung und Ansprüche der Arbeitskräfte haben sich verändert: neben der Sicherung des Arbeitsplatzes und Verdienstes tritt die Qualität der Arbeitsbedingungen. Auch die „schwachen“ Arbeitskräftegruppen nehmen die zunehmenden Arbeitsbelastungen nicht mehr fraglos und ohne jeden Widerstand hin. Bei qualifizierten Arbeitskräften hat die betriebliche Beschäftigungspolitik (z. B. durch partiellen Abbau von Aufstiegsbarrieren, Weiterbildung) tendenziell die traditionelle „statisch-defensive“ Orientierung aufgebrochen und die Herausbildung neuer Aufstiegsperspektiven bewirkt.

Diese Entwicklung stellt die Gewerkschaften und Betriebsräte vor eine neue Situation. Die überwiegende Ausrichtung ihrer Politik auf die traditionellen Bezugsgruppen (vor allem Facharbeiter) bringt sie in die Gefahr, zumindest partiell, Minderheitenpolitik zu treiben.

Für die Gewerkschaften wird es damit zunehmend problematisch, sich nur allein auf Beschäftigungs- und Verdienstsicherung zu beschränken. Auch die Arbeitsbedingungen und die betrieblichen Formen des Arbeitskräfteeinsatzes werden zum Gegenstand der Interessenaueinandersetzung. Das Aufgreifen der Forderung nach „Humanisierung der Arbeit“ macht deutlich, daß sich die Gewerkschaften diesen Anforderungen nicht mehr entziehen können.

These 3

In der gegenwärtigen wirtschaftlichen Krisensituation scheint sich allerdings für die Gewerkschaften die Fortsetzung der „traditionellen“ Politik und damit die Vernachlässigung der mit ihr verbundenen Probleme anzubieten. Ein Zurückstecken bei den in den letzten Jahren herausgebildeten Ansatzpunkten und Forderungen ist jedoch mit einer Reihe gravierender Gefahren verbunden, sowohl hinsichtlich der Interessen der Beschäftigten wie auch für das Verhältnis von gewerkschaftlicher Interessenvertretung und Mitgliederbasis. Eine Anlehnung an die in den fünfziger Jahren und in der Rezession 67/68 durchaus „erfolgreich“ praktizierte Politik verspricht bei den erfolgten Veränderungen der Beschäftigtenstruktur und der Ansprüche der Arbeitskräfte wie auch der ökonomischen Rahmenbedingungen gegenwärtig wenig Aussicht auf Erfolg.

Geht man von der Annahme einer längerfristigen Unterbeschäftigung aus, so wird eine gewerkschaftliche Politik der Anpassung an die gegenwärtig betriebene Beschäftigungspolitik des Personalabbaus und der verschärften Rationalisierung problematisch. Nicht nur wird das Abwälzen des Beschäftigungsrisikos auf frühere Randgruppen schwieriger, sondern es bleiben selbst Teile der Stammelegschaft hiervon nicht verschont. Das Bestreben der Betriebe, den Per-

sonalabbau auch zu Lasten älterer Arbeitskräfte und Jugendlicher durchzusetzen, muß zwangsläufig mit zentralen gewerkschaftlichen Positionen (Sicherung älterer Arbeitskräfte, Berufsausbildung) in Konflikt geraten.

Die von den Betrieben verstärkt durchgeführten Rationalisierungsmaßnahmen führen zu einer Verschärfung und weiteren Ausbreitung von Belastungen, die gerade in den vergangenen Jahren zunehmend Ursache aktiven (Streik) und passiven (Fluktuation, Krankenstand usw.) Widerstands bei den Beschäftigten waren. Auch wenn solche Belastungen als Preis für die Sicherung der Beschäftigung hingenommen werden, muß dennoch mit einem erheblichen — wenn auch nicht unmittelbar manifesten — Konfliktpotential gerechnet werden. Die bereits kollektiv artikulierte Kritik und wachsende Sensibilität der Arbeitskräfte kann zwar kurzfristig überbrückt, langfristig aber kaum mehr rückgängig gemacht werden.

Damit zeichnet sich die Gefahr ab, daß die Gewerkschaften und Betriebsräte eine Politik verfolgen, die langfristig dazu führt, daß nicht nur die Interessen wesentlicher Teile der Arbeitskräfte außer acht gelassen werden, sondern auch die Interessen der Arbeitskräftegruppen, auf die sich die Tätigkeit des Betriebsrats und der Gewerkschaften zentral bezieht, nicht mehr erfolgreich vertreten werden können.

These 4

Diese Probleme und Gefahren unterstreichen die Aktualität und Bedeutung neuer Formen und Ansatzpunkte alternativer gewerkschaftlicher Strategien; vor allem die weitere Verfolgung der in den letzten Jahren neu entstandenen Forderungen gerade in der gegenwärtigen Situation.

Wesentliche Bezugspunkte einer solchen Strategie wären die Prinzipien betrieblicher Beschäftigungspolitik selbst. Methoden betrieblicher Rationalisierung, bestehende Arbeitszeitregelungen, betriebliche Berufsausbildung, Personalplanung u. ä. könnten mögliche und wichtige Ansatzpunkte sein. Eine solche gewerkschaftliche Strategie ist allerdings zunächst nicht notwendigerweise an die Entwicklung alternativer Konzepte betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzes gebunden; wichtig wäre zunächst, die bisher praktizierten betrieblichen Strategien in Frage zu stellen und damit auf die Betriebe Druck auszuüben, selbst alternative Formen der Problembewältigung herauszubilden.

Eine solche Strategie würde auch die gegenwärtig latent bei den Arbeitskräften vorhandene Unzufriedenheit berücksichtigen; sie würde auch die in der gegenwärtigen Situation enthaltenen Möglichkeiten für Lernprozesse nicht zurückdrängen, sondern aufgreifen und verstärken.

Eine solche Politik würde ohne Zweifel die Gewerkschaften gegenwärtig vor neue Probleme der Interessenauseinandersetzung wie auch der Herausbildung neuer Grundlagen für die Artikulierung und Durchsetzung kollektiver Interessen

der Arbeitskräfte stellen. Die Gewerkschaften werden sich langfristig diesen Anforderungen und Problemen nur um den Preis der Gefährdung wesentlicher Interessen der Arbeitskräfte und damit der auch eigenen Basis entziehen können.***)

***) Die vorliegende Arbeit basiert wesentlich auf Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München, und des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI), Göttingen. Vor allem wurden herangezogen von den Arbeiten des ISF:

1. N. Altmann, G. Bechtle: Betrieb und Arbeitskräfteeinsatz, München 1974.
2. N. Altmann, G. Bechtle: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1974.
3. F. Bohle, N. Altmann: Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt/M. 1972.
4. F. Bohle, B. Lutz: Rationalisierungsschutzabkommen, Göttingen 1974.
5. B. Lutz, W. Sengenberger: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974.
6. B. Lutz u. a.: Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Frankfurt/M. 1973.
7. J. Sass, W. Sengenberger, F. Wetz: Betriebliche Weiterbildung und Arbeitskräftepolitik, Frankfurt/M. 1974.
8. F. Wetz: Bestimmungsgrößen der Frauenerwerbstätigkeit, München 1970.
9. F. Wetz: Bestimmungsgrößen des Arbeitnehmermarktverhaltens, Frankfurt/M. 1971.
10. F. Wetz, G. Schmidt: Arbeiter und beruflicher Aufstieg, München 1971.
11. F. Wetz, G. Schmidt, I. Krings: Facharbeiter und berufliche Weiterbildung, Hannover 1973.
12. F. Wetz, G. Schmidt, J. Sass: Facharbeiter im Industriebetrieb, Frankfurt/M. 1974.

Von den Arbeiten des SOFI wurden besonders herangezogen:

1. M. Baethge u. a.: Produktion und Qualifikation, Hannover 1974.
2. M. Baethge u. a.: Probleme der Umschulung von Arbeitskräften, 3 Bde., Göttingen 1974.
3. H. Kern, M. Schumann: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt/M. 1970.
4. V. Mergner u. a.: Die Entwicklung ausgewählter Arbeitsbedingungen in der BRD, Göttingen 1974.
5. O. Mickler u. a.: Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit, Göttingen 1975.
6. M. Osterland u. a.: Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD.
7. M. Schumann u. a.: Am Beispiel der Septemberstreiks, Frankfurt/M. 1970.