

INHALT

Vorwort	I
EINLEITUNG	1
1. Das Konzept betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation	1
2. Unzureichende theoretische Fundierung und begrenzte Reichweite	6
3. Eine neue Perspektive: Betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation als Sonderfall einer betrieblichen Arbeitskräftestrategie des internen Arbeitsmarktes	11
TEIL A	
INTERNER ARBEITSMARKT ALS BETRIEBLICHE ARBEITSKRÄFTESTRATEGIE	17
KAP. I Betriebliche Arbeitskräftestrategien und Arbeitssysteme	19
1. Das Konzept betrieblicher Arbeits- kräftestrategie	19
2. Idealtypen betrieblicher Arbeits- systeme mit kurzem Zeithorizont der Vermittlung	24
3. Interner Arbeitsmarkt und die stra- tegische Beherrschung der Zeitdimension	28
4. Idealtypische und reale Arbeitssysteme	30
KAP. II Qualifikationsprobleme als Anstoß zur Neu- orientierung betrieblicher Arbeitskräfte- strategie	33
1. Arbeitskräfteprobleme und Qualifikations- probleme	33
2. Die eskamotierende Lösung von Qualifika- tionsproblemen durch "tayloristische" Veränderung der Arbeitsorganisation	37
X 3. Die externe Lösung: Rekrutierung fachlich qualifizierter Arbeitskräfte auf dem ex- ternen Arbeitsmarkt und Akzentuierung professioneller Arbeitsorganisation	42
4. Die interne Lösung: Interner Arbeitsmarkt und Qualifizierung im Betrieb	46

KAP. III	Merkmale betrieblicher Arbeitssysteme vom Typus des internen Arbeitsmarktes	53
1.	Arbeitsteilung, Arbeitsorganisation und interne Qualifizierung	54
2.	Arbeitseinsatz und interne Mobilität	61
3.	Betriebsbezogene Arbeitnehmerinteressen als Folge und Voraussetzung interner Qualifizierung	67
4.	Aufgaben der Personalpolitik bei internem Arbeitsmarkt	72
KAP. IV	Strukturelle Voraussetzungen einer Arbeitskräftestrategie des internen Marktes	81
1.	Höhere Autonomie in der betrieblichen Nutzung von Arbeitskraft durch bessere Beherrschung der Zeitdimension	81
2.	Interner Arbeitsmarkt als großbetriebliche Arbeitskräftestrategie	85
3.	Produkt und Produktionsweise	89
TEIL B		
VORAUSSETZUNGEN DER SCHLIESSUNG INTERNER ARBEITSMÄRKTE UND DER ENTSTEHUNG BETRIEBSZENTRIERTER ARBEITSMARKTSEGMENTATION		95
Vorbemerkung		97
KAP. V	Arbeitskräftestrategien, Beschäftigungsrisiko und Arbeitsmarktkonkurrenz	101
1.	Betriebliche Arbeitssysteme und externer Arbeitsmarkt	101
2.	Beschäftigungsrisiko und Arbeitsmarktkonkurrenz bei internem Markt	104
3.	Das Abwanderungsrisiko und die Möglichkeit seiner Beherrschung durch den Betrieb	111
4.	Zischenbilanz	115
KAP. VI	Betriebliche Arbeitskräftestrategie in der Falle?	119
1.	Die strategische Nutzung der Zeitdimension als Risikofaktor	119
2.	Der Zyklus von Internalisierung und Reexternalisierung	123

3. Der spezielle Fall spezifischer Nachfragekonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt	130
4. Zwischenbilanz	140
KAP. VII Die Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation als historischer Prozeß	143
1. Notwendige Bedingungen	143
2. Verstärktes politisch-institutionelles Gewicht von Arbeitnehmerinteressen	146
3. Große Verbreitung von internen Arbeitsmärkten und zunehmende Betriebsbezogenheit der Arbeitnehmerinteressen	150
4. Ablaufmuster und Verstärkungsmechanismen	153
TEIL C	
BETRIEBSZENTRIERTE ARBEITSMARKTSEGMENTATION ALS PRODUKT DER EUROPÄISCHEN NACHKRIEGSPROSPERITÄT	159
Vorbemerkung	161
KAP. VIII Die europäische Prosperität nach dem Zweiten Weltkrieg	165
1. Die Vorgeschichte: Stagnation und krisen-trächtige Wachstumsblockierung zwischen 1914 und 1945/50	166
2. Wohlfahrtsstaat und Neutralisierung des Lohngesetzes als die historische Leistung der Nachkriegszeit	173
3. Neue Lebensweisen und Massenproduktion und die Absorption des traditionellen Sektors	177
KAP. IX Die Ausbreitung von Arbeitskräftestrategien des internen Marktes in der Nachkriegsprosperität	185
1. Wachsendes Gewicht von Großbetrieben	187
2. Innovation von Produkt- und Verfahrenstechnik und Veränderung des Qualifikationsbedarfs	194
3. Die Zunahme angebotsinduzierter Arbeitskräfteprobleme	204
4. Zusammenfassend: Die rasche Ausbreitung interner Arbeitsmärkte in den 60er Jahren	211

KAP. X	Die Schließung interner Arbeitsmärkte als Folge von Vollbeschäftigung und Sozialpolitik	219
1.	Die dezidiert berufsfachliche Orientierung der Sozialpolitik in den 50er Jahren	221
2.	Betriebstreue als Risikofaktor: Neue Erfahrungen der 60er Jahre	228
3.	Personalpolitik in der Vollbeschäftigung	236
4.	Starker Betriebsbezug öffentlicher Regelungen und Leistungen als Innovation der sozialpolitischen Reformen um 1970	241
5.	Die Struktur des zwischenbetrieblichen Arbeitsmarktes als Medium der Ausbreitung und Verfestigung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation	248
	ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK AUF DIE ARBEITSMARKTSTRUKTUR DER 90ER JAHRE	257
1.	Politisch-institutionelle und ökonomische Dimensionen betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation ...	257
2.	... und ihre notwendige Verknüpfung	261
3.	Hohe strukturelle Stabilität betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation	265
4.	Entwicklungstendenzen von Arbeitsmarktstruktur und betrieblicher Arbeitskräftepolitik in den 90er Jahren	269
	Literatur	277
	Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München	i