

Hildebrandt, Eckart

Article — Digitized Version

Wie entsteht denn nun Arbeitslosigkeit in der BRD?: Anmerkungen zu Gero Lenhardt: "Qualifikation und Arbeitslosigkeit" (Leviathan 3/75)

Leviathan: Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Hildebrandt, Eckart (1976) : Wie entsteht denn nun Arbeitslosigkeit in der BRD?: Anmerkungen zu Gero Lenhardt: "Qualifikation und Arbeitslosigkeit" (Leviathan 3/75), Leviathan: Berliner Zeitschrift für Sozialwissenschaft, ISSN 0340-0425, Nomos, Baden-Baden, Iss. 1, pp. 130-134

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/112560>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Diskussion

Eckart Hildebrandt

Wie entsteht denn nun Arbeitslosigkeit in der BRD?

*Anmerkungen zu Gero Lenhardt: „Qualifikation und Arbeitslosigkeit“
(Leviathan 3/75)*

Orientiert sich eine Analyse des Zusammenhangs von Qualifikation und Arbeitslosigkeit – der sich signifikant aus der Struktur der Arbeitslosen ablesen läßt – an der bildungspolitischen Diskussion in der BRD, so kann das dazu führen, daß über dem Durchspielen einiger Hypothesen die eigentlich bestimmenden Momente von Arbeitslosigkeit vernachlässigt werden. Insbesondere dann, wenn die Bildungsökonomie für diesen Zusammenhang überinterpretiert wird. Denn genauso wenig, wie die Bildungsökonomie behauptet, daß eine Ausweitung des privaten und des staatlichen Ausbildungssektors kurzfristig zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten außer in diesem Sektor selbst erzeugt, genauso wenig behauptet sie die Verursachung von gesellschaftlicher Arbeitslosigkeit durch die Senkung des Ausbildungsniveaus. Vielmehr zielt sie auf die Bedeutung der individuellen Qualifikation bzw. des Qualifikationsniveaus von Beschäftigtengruppen für die Konkurrenz um Arbeitsplätze untereinander. Die Verschiebung des Untersuchungsgegenstandes führt deshalb bei Lenhardt auch zu strukturellen Aussagen, deren gemeinsame Grundlage in einer Beschäftigungstheorie nicht erkennbar wird. Das wird auch daran deutlich, daß Lenhardt von keinem eindeutigen Qualifikationsbegriff in dem Spektrum zwischen individuellen Persönlichkeitsmerkmalen und gesellschaftlicher Ausbildung und deren Umsetzung ausgeht. Eine wirklich schlüssige Erklärung der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit von gering qualifizierten Arbeitskräften wird daher in allen drei Analyseschritten nicht gegeben:

Im ersten Argumentationsschritt lehnt Lenhardt die Verursachung von Arbeitslosigkeit durch die individuelle berufliche Qualifikation sowie ihre Bedeutung für die Selektion ab, größtenteils mit empirischen Befunden, die sich auf den Zustand der Vollbeschäftigung beziehen, in dem dieses Problem kaum gestellt war. Beim zweiten Ansatz versucht er über verschiedene Faktoren eine Unternehmensstrategie nachzuweisen, nach der Arbeitsplätze mit einem hohen Beschäftigungsrisiko mit gering qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden. Dabei kann er weder zeigen, welcher Art diese Arbeitsplätze sind, noch sieht er, daß das Ergebnis dieses Untersuchungsschritts in der Umkehrung dem Ergebnis des ersten Argumentationsschritts widerspricht: „Wo das Beschäftigungsrisiko besonders groß ist, ist damit zu rechnen, daß die Qualifikationsansprüche besonders niedrig gehalten werden“ (379). Wenn die Unternehmen sich über technologische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen auf die Arbeitsmarktsituation einstellen, dann würde ja eine Hebung des Bildungsniveaus zur Verminderung der Arbeitsplatzunsicherheit der jetzt nicht mehr so gering Qualifizierten führen. Der Hinweis: „die Verwendung wenig Qualifizierter und daher austauschbarer Arbeitskräfte ergibt sich u. a. aus der anscheinend immer noch unumgänglichen Arbeitslosigkeit“ (381) wird leider nicht weiter verfolgt, führt aber auch nicht zu einer Fundierung seiner These, da Lenhardt die Erklärung größtenteils aus der Beschäftigtensituation im Vollbeschäftigungszustand abzuleiten sucht. Im dritten Argumentationsschritt entwickelt Lenhardt anhand sozialer Gruppen wie Frauen, älteren und ausländischen Arbeitern die These, daß die besondere gesellschaftliche Lage das höhere Beschäftigungsrisiko verursache.

Generell beruht also die Unsicherheit der Aussagen darauf, daß zwischen dem quantitativen Umfang von Beschäftigungsmöglichkeiten und der Selektion zwischen konkurrierenden Arbeitskräften um Arbeitsplätze nicht analytisch getrennt wird. Die Akkumulationsbewegungen des nationalen Gesamtkapitals, seine technologische Struktur und seine Verteilung auf die

Branchen bestimmen qualitativ und quantitativ die nationalen Beschäftigungsmöglichkeiten. Erst auf der Grundlage des nationalen Beschäftigungsgrades, oder anders formuliert, des Grades der Herausbildung einer nationalen und internationalen Reservearmee, bilden sich die Möglichkeiten zur Selektion, d. h. zur Konkurrenz von Arbeitskräften um Arbeitsplätze heraus, werden spezifische Mechanismen der Selektion durch das Kapital wirksam. Wie aus diesem Zusammenhang heraus die Bedeutung der beruflichen Qualifikation für die Arbeitsplatzsicherheit einzuschätzen ist, soll im folgenden kurz skizziert werden.

1. Die Entstehung langfristiger, struktureller Arbeitslosigkeit in der BRD¹

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der BRD kann durch drei Phasen charakterisiert werden: In der ersten Phase fand der kontinuierliche, langfristige Abbau der Nachkriegsarbeitslosigkeit statt, in der zweiten Phase seit ca. 1959 wurde weitgehende Vollbeschäftigung erreicht, und in der dritten Phase seit 1970 nimmt die Zahl der Arbeitslosen kontinuierlich und langfristig zu. Im Übergang von der Vollbeschäftigungs- zur Stagnationsphase bildeten sich auch die konjunkturellen Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt stärker heraus, erstmals deutlich durch die steigenden Arbeitslosen- und Kurzarbeiterzahlen in der Krise 1966/67. Die strukturell gefährdeten Gruppen waren ältere, qualifizierte Arbeiter sowie jüngere, unqualifizierte Arbeiter und Angestellte mit den Schwerpunkten in den Branchen Bergbau und Bauindustrie. Die Initiativen zur Verbesserung der sozialen Sicherung konzentrierten sich nach diesen Erfahrungen auf Beschäftigte über 60 Jahre. In einem Vergleich der Arbeitslosenstruktur in den jeweiligen Krisenphasen läßt sich aber schon ablesen, daß die Berufs- und Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen sich mit den jeweiligen historischen Bedingungen verändern.

In relevantem Umfang stellte sich das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit jedoch erst mit dem Einsetzen der Stagnationsphase seit 1970 und der Krise seit 1974. Die Ursache hierfür ist in zwei Momenten zu sehen. Einmal in der langfristigen Erhöhung des Kapitalaufwandes pro beschäftigte Arbeitskraft: Die Reproduktion des Kapitals auf erweiterter Stufenleiter bedeutet eine Erhöhung der technischen Zusammensetzung, d. h. ein Ansteigen der Aufwendungen für Produktionsanlagen je Arbeitskraft — mit der Auswirkung, daß von einem gleich großen Kapitalstock immer weniger Arbeitskräfte beschäftigt werden können. Diese veränderte Reproduktion des Kapitals wirkt sich aber so lange nicht als Arbeitslosigkeit aus, als ausreichend Kapital akkumuliert werden kann, neue, profitable Anlagemöglichkeiten existieren und die Neuanlage des Zusatzkapitals ungefähr entsprechend der bisherigen Anlagestruktur des produktiven Kapitals stattfindet. Als neues Moment tritt aber seit Anfang der 70er Jahre hinzu, daß aufgrund sinkender Profitabilität ein Teil des Zusatzkapitals nicht angelegt wird bzw. die Kapitale sich auf Rationalisierungsinvestitionen beschränken. Die zunehmende Rationalisierung verstärkt aber den Effekt der langfristig steigenden organischen Zusammensetzung; die Einführung arbeitssparender Technologien und arbeitsorganisatorischer Umstellungen führt zur Verstärkung der Freisetzung von Arbeitskräften in Produktion und Zirkulation. Die grundlegende Änderung ist also darin zu sehen, daß Zusatzkapital nur eingeschränkt für kosten- d. h. weitgehend arbeitssparende Rationalisierungen eingesetzt wird. Eine Zusatzbeschäftigung wird folglich nicht bewirkt, sondern vielmehr eine zusätzliche Einengung von Beschäftigungsmöglichkeiten.

Eine Verringerung der Arbeitsplätze findet insbesondere in folgenden Bereichen statt:
— bereits seit vielen Jahren in den arbeitsintensiven Sektoren der Grundstoffindustrie wie Landwirtschaft und Bergbau. Hier sind viele traditionell qualifizierte Arbeitskräfte be-

1 Eine ausführliche Darstellung der Entwicklungsstruktur von Arbeitslosigkeit in der BRD sowie ihres Zusammenhangs mit der ökonomischen Entwicklung findet sich bei: Redaktionskollektiv Gewerkschaften, Krise und Arbeitslosigkeit, in: Prokla 19/20/21.

- troffen, die arbeitslos werden oder als Angelehrte in der Industrie Beschäftigung suchen (z. B. die Arbeiterbauern);
- in den Wirtschaftszweigen der verarbeitenden Industrie, die zunehmend durch Billig-Importe aus Drittweltländern bedroht sind und die arbeitsintensiven Teile der Produktion einstellen bzw. auslagern (z. B. Textil-, Leder- und Bekleidungsindustrie). Hier werden schwerpunktmäßig Arbeitsplätze mit unqualifizierten, stark intensivierten Tätigkeiten eingespart, die größtenteils von Frauen und ausländischen Arbeitskräften besetzt waren;
 - mittlerweile nimmt auch die Zahl der Arbeitskräfte in einigen Wachstumsbranchen der Industrie aufgrund der Tatsache ab, daß standardisierte Massenproduktionen in Länder mit komparativen Kostenvorteilen ausgelagert werden (chemische und elektrotechnische Industrie, Maschinen- und Straßenfahrzeugbau). Aufgrund der Verlagerung ganzer Produktionsteile und Vertriebsnetze sind davon nicht nur gering qualifizierte Produktionsarbeiten, sondern auch qualifiziertere Facharbeiter- und Angestelltentätigkeiten betroffen;
 - aufgrund der Strategie der Senkung der Staatsquote in der BRD wird der Bereich der staatlichen Dienstleistungen, der bisher einen Großteil der in anderen Sektoren entlassenen Arbeitskräfte aufgenommen hatte, in seinen Wachstumsraten eingeschränkt. Dies hatte bisher kaum die Wirkung von Entlassungen im öffentlichen Dienst, sondern eines Einstellungsstops für Bewerber.

Neben dieser längerfristigen Branchen-Umstrukturierung mit dem Ergebnis einer Verringerung der Arbeitsplätze findet ein umfassender Prozeß der Rationalisierung bei qualifizierten Produktionstätigkeiten (so bei Kontroll-, Instandhaltungs-, Wartungs- und Reparaturarbeiten) und insbesondere bei Büro- und Verwaltungsarbeiten statt. Letzteres wirkt sich am stärksten im Handel und bei den Dienstleistungen aus, trifft insbesondere die unteren Angestelltengruppen, aber auch höhere Angestelltenpositionen bis hin zu den Hochschulabgängern.

Die Verringerung der Arbeitsplätze muß zu einer Verringerung der aktiven Arbeitsbevölkerung führen. Dies geschieht in der BRD durch das Abschieben von ausländischen Arbeitskräften, die Zurückdrängung von Frauen, älteren Arbeitern und Angestellten sowie Jugendlichen aus dem Arbeitsmarkt, durch die Ausweitung des Ausbildungssektors und letztlich durch die Erhöhung der offenen Arbeitslosigkeit. Es gilt nun den scheinbaren Widerspruch aufzulösen, warum sich die breite Verringerung von Arbeitsplätzen auch im Bereich qualifizierter Tätigkeiten schwerpunktmäßig als offene Arbeitslosigkeit von gering qualifizierten Arbeitskräften ausdrückt. Die Auswirkungen der Krise als Arbeitslosigkeit konzentrieren sich ja bei den gering qualifizierten Arbeitskräften, da es sich bei den vom Arbeitsmarkt gedrängten Gruppen mehrheitlich um Unqualifizierte handelt.

2. Die Umstrukturierung der aktiven Arbeitsbevölkerung

In der Phase der Vollbeschäftigung findet die Konkurrenz zwischen den Arbeitskräften fast ausschließlich als Konkurrenz zwischen Beschäftigten um besser entlohnte, anspruchsvollere und sicherere Arbeitsplätze statt. Wenn Arbeitskräfte entlassen werden bzw. keine neue Beschäftigung finden, dann „nur“ aufgrund einer gesunkenen Leistungsfähigkeit, überalterter Qualifikation, völliger Immobilität oder einer offenen politischen Opposition gegen Unternehmensziele und -struktur. Die meisten Beschäftigten jedoch konnten sich durch innerbetrieblichen Aufstieg oder Betriebs- und Branchenwechsel verbessern. Die Möglichkeit, die bestehenden Arbeits- und Einkommensbedingungen zugunsten einer kostengünstigeren Produktion zu verschlechtern (insbesondere über Steigerung der Intensität der Arbeit im Zusammenhang mit Produktivitätssteigerung), existierte nur in geringem Ausmaß; für intensive, schmutzige und zergliederte Tätigkeiten wurden als Kompensation relativ hohe Löhne gezahlt. Während also in der Phase der Vollbeschäftigung ein relativ starres Gefüge von Tätig-

keits- und Entlohnungsstufen existierte – auf die sich auch die Gewerkschaftspolitik bezog – wurde diese Struktur mit der Herausbildung einer industriellen Reservearmee in der BRD zerbrochen. Die Einschränkung und Umgestaltung der Produktion und Verwaltung bezog alle Beschäftigtengruppen mit ein, und zwar in Form einer durchgehenden Herabstufung der Arbeits- und Einkommensverhältnisse. Betrachtet man einen einzelnen Produktionsbetrieb, dann sieht das so aus: Entsprechend der Verringerung der Produktionszahlen und der generellen Rationalisierung wird der Personalbestand in allen Abteilungen nach einem Quotensystem verringert. Dabei wird dann aber nicht in allen Abteilungen eine entsprechende Zahl von Beschäftigten entlassen, sondern es findet ein „Verdrängungswettbewerb“ von oben nach unten statt. Ein Großteil wird innerbetrieblich umgesetzt, was für die Mehrzahl Einkommensverringerungen, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und eine Intensivierung der Arbeit zur Folge hat. So haben viele Facharbeiter z. B. in der Automobilindustrie zwischen einer Versetzung auf Angelerntentätigkeiten und der Entlassung zu wählen. Zu Beginn der Krise gingen einige von ihnen noch auf Abfindungsverträge ein, in der Vorstellung, der Dequalifizierung entgegen zu können; mit der Dauer der Krise stieg aber die Zahl der Facharbeiter, die die Umsetzungen akzeptierten. Die breite Herabstufung führte folglich zu massenhaften Entlassungen nur bei den untersten Stufen der Betriebshierarchie, die niemand verdrängen können, also den unteren Arbeiter- und Angestelltengruppen. Daneben existiert natürlich noch eine breite Schicht von Arbeitslosen auch höherer Qualifikationen, die entweder aufgrund ihrer spezifischen Qualifikation einfach keinen Arbeitsplatz finden, oder die Herabstufung zumindest vorerst nicht akzeptieren.

Unter den Bedingungen der Krise existiert also diese strukturelle Immobilität nicht, auf die sich Lenhardt bezieht:

- Die Qualifizierten können sich schlechter gegen die „Zumutung“ der Versetzung auf Angelernter-Arbeitsplätze zur Wehr setzen; sie ziehen einen schlechteren Arbeitsplatz in ihrem angestammten Betrieb der offensichtlich nicht mehr bestehenden Möglichkeit der „Bestandswahrung“ durch Betriebswechsel vor. Die objektiv stattfindende Verringerung entsprechender Arbeitsplätze, d. h. die zunehmende Konkurrenz untereinander zersetzt die Widerstandsmöglichkeiten.
- Die Löhne der qualifizierteren Arbeiter können über den nationalen Druck auf die Gewerkschaften, die Vergrößerung der Arbeitsplatzunsicherheit und die dadurch möglichen innerbetrieblichen Umsetzungen relativ und teilweise sogar absolut gesenkt werden.

Die von Lenhardt angegebene Immobilität von Arbeitskräften aufgrund ihrer auf einen ganz spezifischen Tätigkeitsinhalt zugeschnittenen Qualifikation gilt nur für den Übergang zwischen den großen volkswirtschaftlichen und betrieblichen Sektoren (wie Produktion, Verwaltung, Forschung). Sie nimmt mit der Höhe der geforderten Qualifikation – egal in welchem Bereich – ab.

Unqualifizierte lassen sich – wie der Begriff schon sagt – leicht ersetzen, besonders gut durch Qualifiziertere, da sie ihre höhere Kenntnis des Produktionsablaufs, ihr Qualitätsbewußtsein, ihre durchschnittlich höhere Integration in den Betrieb und ihre umfassenderen handwerklichen Fähigkeiten gezwungenermaßen mit einbringen. Für die entlassenen unqualifizierten Arbeitskräfte kann die Frage nicht mehr so gestellt werden, wie es Lenhardt tut, indem er gegen das Unterqualifikationsargument anführt, daß „fachliche Nichteignung“ kein dominierender Kündigungsgrund sei, und „qualifikationsbedingte Mobilitätsbarrieren“ nicht existierten. Ihr Problem ist doch, daß die Zahl „ihrer“ Arbeitsplätze abgenommen hat und daß diese zudem teilweise von Überqualifizierten besetzt ist.

Einige der Argumente, die eine Hortung von Fachkräften in der Krise begründen, hat Lenhardt genannt: die Wiederbeschaffungskosten von Fachkräften, die eine längerfristige betriebliche Einarbeitungszeit benötigen, ist höher; in Fachkräften sind mehr betriebliche Ausbildungsaufwendungen investiert worden; die Loyalität und die Zuverlässigkeit der Fachkräfte hat für den reibungslosen Ablauf des betrieblichen Produktionsprozesses einen hohen Stellenwert. Hinzu kommt die wohl höhere Produktivität von qualifizierteren Ar-

beitskräften auf Arbeitsplätzen mit geringeren Qualifikationsanforderungen; aber auch Momente wie die stärkere gewerkschaftliche Vertretung von Facharbeitern als von Frauen und Ausländern spielen eine Rolle.

3. Die Bedeutung der Qualifikationsdiskussion für die Vermeidung von Arbeitslosigkeit

Die Diskussion um die Verursachung von Arbeitslosigkeit muß aber auch über den Aspekt der beruflichen Qualifikation im engeren Sinne hinaus ausgeweitet werden. Dazu gehört der Disziplinierungs- und Intensivierungsaspekt der Krise, ferner der Charakter der technologischen und arbeitsorganisatorischen Weiterentwicklungen, die sich in der Krise beschleunigt durchsetzen. Während im Bereich der primären Produktion schon seit längerem eine Polarisierung der Qualifikationsstruktur zu beobachten ist, setzt in letzter Zeit eine verstärkte Automatisierung in diesen Tätigkeitsbereichen ein. Im Bereich der sekundären Produktionsarbeiten (wie Instandhaltung) und der Verwaltungstätigkeiten hat der Prozeß der Polarisierung erst seit kurzem eingesetzt. Das bedeutet, daß der Anteil der gering qualifizierten Tätigkeiten generell ansteigt, daß bei der bestehenden Qualifikationsstruktur und der Ausweitung des Bildungswesens in den letzten Jahren ein immer größerer Teil der Arbeitsbevölkerung die Qualifikationsanforderungen auf der Grundlage ihrer prozeßunabhängigen Ausbildung und einer betrieblichen Einarbeitung erfüllen kann. Für die betrieblichen Selektionsmechanismen bedeutet das, daß körperliches Leistungsvermögen, Integration in die Betriebsziele und Anerkennung der betrieblichen Hierarchie und des Leistungssystems, schließlich die Abstinenz von gewerkschaftspolitischen Aktivitäten gegenüber dem reinen Qualifikationsaspekt in den Hintergrund treten werden. Diese Entwicklung kann an der Jugendarbeitslosigkeit besonders gut beobachtet werden (siehe dazu den Beitrag von G. Lenhardt in Heft 4/75).

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß der Qualifikationsaspekt für die Konkurrenz der Arbeitskräfte um Arbeitsplätze von großer, aber für die Mehrheit von ihnen von abnehmender Bedeutung ist. Bei der Betrachtung der nationalen Beschäftigungssituation dagegen entscheidet das Verhältnis von Akkumulations- und Verwertungsbedingungen des nationalen Gesamtkapitals zur Arbeitsbevölkerung quantitativ über den Grad der Arbeitslosigkeit, unabhängig vom national durchschnittlichen Qualifikationsniveau. Ein relativ zu hohes Qualifikationsniveau kann sogar über die staatlichen und privaten Ausbildungskosten und die Tätigkeitsansprüche der Arbeiter zur Verschlechterung der Verwertungsbedingungen und damit zur Verringerung der Arbeitsplätze beitragen. Genau das scheint in der BRD, wie z. B. die Diskussion um die Reform der beruflichen Bildung zeigt, stattzufinden. Die Entstehung einer industriellen Reservearmee ist als nicht eine Frage des Qualifikationsniveaus, sondern eine Frage des Wirtschaftsprinzips, das z. B. über die Durchsetzung einer Beschäftigungsgarantie eingeschränkt würde. Die strukturellen Momente der Arbeitslosigkeit, die aus der Diskrepanz zwischen der Berufs- und Qualifikationsstruktur der Arbeiterbevölkerung sowie ihrer regionalen Verteilung einerseits und der Arbeitsplatzstruktur andererseits resultieren, wären damit qualitativ noch nicht angegangen.