

## Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes: Zusammenfassung

Lutz, Burkart; Nase, Henning; Sengenberger, Werner; Weltz, Friedrich

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lutz, B., Nase, H., Sengenberger, W., & Weltz, F. (1973). *Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes: Zusammenfassung*. Frankfurt am Main: Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RWK) e.V.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-252697>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# **Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes**

**Zusammenfassung**

**von Burkart Lutz**

**unter Mitwirkung von  
Henning Nase,  
Werner Sengenber  
und Friedrich Weltz**

1973

**Alle Rechte vorbehalten. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen  
Wirtschaft (RKW) e.V., 6 Frankfurt am Main, Gutleutstraße 163-167**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Die Arbeitsmarkterhebung - Methode und Auswertungsschritte	1
2. Die Befragung von Arbeitnehmern und Arbeitsplatzwechslern	5
3. Fragestellung, Argumentation und Gliederung des zusammenfassenden Berichts	6
I. Strukturwandel und Arbeitsmarkt	9
1. Umfang und Richtung des Strukturwandels im Wirtschaftsraum Augsburg	9
2. Arbeitsmarktbewegungen	17
a) Mobilitätsarten	17
b) Mobilitäts- und Fluktuationsraten	20
c) Konjunktur- und Arbeitsmarktbewegungen	25
3. Der Beitrag der Arbeitsmarktbewegungen zur Realisierung des Strukturwandels	31
II. Verhalten der Arbeitsmarktpartner	38
1. Die subjektive Orientierung der Arbeitnehmer: geringe Mobilitätsbereitschaft und defensives Arbeitsmarktverhalten	38
2. Das objektive Verhalten: Mobilität als Ausdruck von Marginal- oder Extremsituationen	43
3. Zum Arbeitsmarktverhalten der Betriebe	50

III. Zur Rolle und Struktur des Arbeitsmarkts in hochindustrialisierten Volkswirtschaften unter den spezifischen Bedingungen der Bundesrepublik - einige generalisierende Hypothesen	57
1. Stabilisierungsinteressen, betriebs-spezifische Qualifikation und die Rolle betriebsinterner Arbeitsmärkte	58
2. Die Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräftenressourcen und die Grenzen einer Politik der Personalstabilisierung	63
3. Vertiefter Strukturwandel als mögliche Ursache erhöhten Mobilitätsrisikos und reduzierter Mobilitätsbereitschaft	69
 Anhang 1	
Strukturwandel und Arbeitsmarktbe- wegungen im Wirtschaftsraum Augsburg	1
 Anhang 2	
Inhaltsverzeichnis des Forschungs- berichts "Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarktes am Bei- spiel des Wirtschaftsraums Augsburg", Band I, II - III	

## Einleitung

In den Jahren 1967 und 1968 führte das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung im Auftrag des RKW im Wirtschaftsraum Augsburg eine Arbeitsmarkterhebung durch, deren wichtigste Einzelergebnisse in einem dreiteiligen Forschungsbericht dargestellt sind.

Da der Forschungsbericht naturgemäß eine große Zahl von Detailinformationen, Analysen statistischer Art und Diskussionen erhebungstechnisch-methodischer Probleme enthält, die nur für den Fachmann von Interesse sind, schien es dem Auftraggeber wie dem Institut angebracht, daneben noch für einen breiteren Leserkreis einen gedrängten Überblick über die wichtigsten Befunde und die aus ihnen zu ziehenden Schlussfolgerungen zu geben.

Zugleich erfüllt dieser kurzgefaßte Bericht die Funktion einer ausführlichen Zusammenfassung und Schlussfolgerung aller Teile des Forschungsberichts.

Im Interesse der Verständlichkeit auch ohne Rekurs auf den Forschungsbericht sei im folgenden zunächst kurz die Materialgrundlage beschrieben; außerdem wurde als Anhang 2 das ausführliche Inhaltsverzeichnis der drei Bände des Forschungsberichts beigefügt.

### 1. Die Arbeitsmarkterhebung - Methode und Auswertungsschritte

Im Zeitraum vom 1. Juni 1967 bis zum 31. Mai 1968 wurde im Wirtschaftsraum Augsburg eine große Stichprobe aller Arbeitsmarktbewegungen statistisch erfaßt.

Der Wirtschaftsraum Augsburg wurde ausgewählt (1) wegen seiner Größe, die einerseits noch überschaubarkeit und den Auf-

bau eines funktionsfähigen Meldesystems mit vertretbarem Aufwand gestattet, jedoch andererseits bereits versprochen, für statistische Analysen ausreichende Fallzahlen zu liefern; und (2) wegen seiner Wirtschaftsstruktur, die von allen ähnlich großen Regionen am ehesten der gesamten Bundesstruktur entspricht.

Die wichtigsten Merkmale der Erhebung waren:

Als Wirtschaftsraum Augsburg wurde verstanden für die Arbeitsstätten bzw. Arbeitsplätze das Gemeindegebiet der Stadt Augsburg sowie von 12 angrenzenden Gemeinden mit starkem Industriebesatz; diesem "Standortgebiet" entspricht ein sehr viel größeres "Arbeitskräfteeinzugsgebiet", das neben dem Stadtkreis Augsburg das gesamte Gebiet des Landkreises Augsburg sowie jeweils größere Teile der benachbarten Landkreise umfaßt.

Definitionskriterium für Arbeitsmarktbewegungen war der arbeitsrechtliche Tatbestand des Beginns bzw. der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses durch einen versicherungspflichtigen bzw. sozialversicherten Arbeitnehmer<sup>1)</sup>; operational hatte dem die An- bzw. Abmeldung des entsprechenden Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber bei der Sozialversicherung zu entsprechen.

Die Stichprobe war eine Namensstichprobe, unter die jeder achte Arbeitnehmer deutscher Nationalität und im Nationalitäten-durchschnitt jeder sechste Arbeitnehmer ausländischer Natio-

---

1) Die wichtigsten hierdurch ausgeschlossenen Gruppen von nichtselbständigen Erwerbstätigen waren Beamte und mithelfende Familienangehörige, bei denen eine zu Null tendierende Beteiligung am Arbeitsmarkt angenommen werden dürfte, soweit sie innerhalb ihrer Gruppe verblieben, und ein kleinerer Teil der leitenden Angestellten. Allerdings wurde der Wechsel eines mithelfenden Familienangehörigen oder Beamten in ein normales Lohnarbeitsverhältnis vom neuen Arbeitsverhältnis her erfaßt.

nalität fielen (wobei bei den Ausländern durch nationalitäten-spezifische Gewichtungskoeffizienten ein einheitlicher Auswahl-satz gesichert wurde).

Die Datenerfassung erfolgte - im wesentlichen das Verfahren der neuen Beschäftigtenstatistik vorwegnehmend - entweder bei den Sozialversicherungsträgern oder im Falle von Betrieben mit eigener Betriebskrankenkasse bei der Personalabteilung des Betriebes. Zur Durchführung der Erhebung wurde ein Meldesystem mit rund 50 Meldestellen aufgebaut, das praktisch die Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse im Standortbereich erfaßte.

Die erhobenen Daten bestanden im wesentlichen aus:

- o Personaldaten wie Alter, Geschlecht, Nationalität und Familienstand für alle an den erfaßten Arbeitsmarkt-bewegungen beteiligten Arbeitnehmer;
- o Größe, Branche und regionale Lage innerhalb des Wirtschafts-raumes jeweils für den neuen bzw. alten Betrieb;
- o Tätigkeit und Stellung im Beruf für jedes - alte bzw. neue - Beschäftigungsverhältnis;
- o Dauer der bisherigen Beschäftigung, Zeitpunkt ihrer Be- endigung bzw. des Beginns eines neuen Beschäftigungsver- hältnisses und gegebenenfalls Dauer des Unterbrechungs- zeitraums zwischen alter und neuer Beschäftigung;
- o Grund der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses für alle Fälle von Arbeitsplatzwechsel, die mit einer Be- endigung eines Beschäftigungsverhältnisses verbunden waren.

Die gemeldeten Daten waren aufgrund der Auskunftsbereit- schaft und Informationslage bei den einzelnen Meldestellen je nach Datenart unterschiedlich zuverlässig. Problematisch (d.h. von Fall zu Fall unterschiedlich aussagekräftig bzw. in einer nennenswerten Zahl nicht beschaffbar) waren vor allem Informationen über die Art der Tätigkeit ("Beruf") und den Grund der Beendigung einer Beschäftigung. Zuver- lässig waren in aller Regel die Personaldaten, Informationen über die Betriebe, in die bzw. aus denen die Arbeitsmarkt-

bewegungen führten.

Bei der Aufbereitung der insgesamt im Laufe des Erhebungsjahres eingegangenen 13000 Meldungen waren einige von zum Teil sehr aufwendigen Schritten notwendig:

- (1) Ausscheidung von Meldungen, die keine realen Arbeitsmarktbewegungen betrafen (zum Beispiel Veränderungen der versicherungsrechtlichen Stellung, Versetzung zwischen Betrieben des gleichen Unternehmens im Wirtschaftsraum Augsburg, immer wiederkehrende Gelegenheitsarbeiten des gleichen Arbeitnehmers beim gleichen Arbeitgeber), oder aus anderen Gründen nicht der Stichprobe zugehörten.
- (2) Nacherhebungen zum Zwecke der Ergänzung unvollständiger Meldungen (dieser Schritt war mit ganz besonders hohem Aufwand verbunden, da sich zeigte, daß die An- und Abmeldung von neu eingestellten bzw. austretenden Arbeitnehmern bei der Sozialversicherung in einer überraschend großen Zahl von Fällen nicht korrekt gehandhabt wurde).<sup>1)</sup>
- (3) Klassifizierung der Einzelmeldungen nach Typen von Arbeitsmarktbewegungen, d.h. insbesondere nach Eintritten in die bzw. Austritten aus der Augsburger Erwerbsbevölkerung und nach Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Wirtschaftsraumes Augsburg (wobei besonderen Aufwand die im letzteren Falle notwendige Zusammenfassung je einer Ab- und Anmeldung zweier Arbeitgeber für den gleichen Arbeitnehmer verursachte).

Das so aufbereitete Erhebungsmaterial wurde dann auf Lochkarten übertragen und im Hinblick auf die wichtigsten soziographischen Dimensionen und Fragestellungen maschinell ausgewertet. Dabei spielten vor allem drei Auswertungsdimensionen eine Rolle:

- o In zeitlicher Perspektive wurden die erfaßten Arbeitsmarktbewegungen vier Phasen von je zwei bzw. vier Monate Dauer zugeordnet, deren Abgrenzung nach konjunkturellen und saisonalen Gesichtspunkten erfolgte;
- 1) Dieser Tatbestand ist vor allem auch für die neue Beschäftigtenstatistik von großer Bedeutung und wird die Schnelligkeit und Zuverlässigkeit, mit der sie Informationen liefern kann, nicht unerheblich beeinträchtigen.

- o in der Perspektive von Arbeitsmarktbewegungen bzw. an ihnen beteiligten Arbeitnehmer wurden die erhobenen Fälle nach Mobilitätsarten gegliedert (zum Beispiel "Arbeitsplatzwechsel"; "Eintritte von Nachwuchskräften"; "regionale Abwanderung" etc.);
- o in der Perspektive der von Arbeitsmarktbewegungen betroffenen Arbeitsplätze wurde das Material nach Arbeitsplatzaggregaten gegliedert, in deren Definition Merkmale wie Branche, Betriebsgröße, regionale Lage, mit dem Arbeitsplatz verbundene Stellung im Beruf und Geschlecht (in jeweils wechselnder Kombination) eingingen.

Einzelheiten der Gliederung sind im folgenden, soweit notwendig, jeweils in Zusammenhang mit der Einführung der entsprechenden Befunde dargestellt.

## 2. Die Befragung von Arbeitnehmern und Arbeitsplatzwechslern

Parallel mit der statistischen Arbeitsmarkterhebung, deren Darstellung sowohl der ausführliche Forschungsbericht wie der hiermit vorgelegte Kurzbericht in erster Linie gewidmet sind, führte das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung im Spätherbst 1968 gleichfalls im Auftrag des RKW umfangreiche Befragungen im Wirtschaftsraum Augsburg durch, auf deren Ergebnisse im folgenden teilweise Bezug genommen wird. Befragt wurden insbesondere folgende Teilpopulationen:

- (1) Knapp 1300 Arbeitnehmer aus einer Repräsentativstichprobe der Erwerbsbevölkerung des Wirtschaftsraumes Augsburg, die zum Befragungszeitpunkt seit mindestens fünf Jahren in ihrem jetzigen Betrieb beschäftigt waren;
- (2) etwa 400 Arbeitnehmer aus der gleichen Repräsentativstichprobe, die zum Zeitpunkt der Befragung weniger als fünf Jahre an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz beschäftigt waren und in der Mehrzahl in den vorausgegangenen Jahren mindestens einmal den Betrieb gewechselt hatten (der Rest

der Gruppe wird dargestellt von Neueintritten ins Erwerbsleben bzw. Zuwanderung in den Wirtschaftsraum Augsburg);

- (3) knapp 500 Arbeitnehmer, die im Zeitraum der statistischen Erhebung den Betrieb gewechselt hatten (die entsprechende Stichprobe wurde nach bestimmten Schichtungskriterien aus dem Material der statistischen Erhebung gezogen).

Ein zusammenfassender Überblick über die Befragungsergebnisse wurde bereits vor längerer Zeit in Form eines RKW-Berichtes vorgelegt.<sup>1)</sup>

### 3. Fragestellung, Argumentation und Gliederung des zusammenfassenden Berichts

Während der ausführliche Forschungsbericht primär der Absicht entspringt, die Erhebungsbefunde systematisch und umfassend zu dokumentieren, und deshalb in seiner Gliederung vorwiegend deskriptiven Kriterien genügt, folgt der Kurzbericht einer durchgängigen Argumentation. Diese knüpft an eine in der Arbeitsmarktforschung und der arbeitsmarktpolitischen Diskussion weit verbreiteten These an, dergemäß die primäre Funktion des Arbeitsmarktes darin besteht, den Wandel von Arbeitskräftebedarf und Arbeitsplatzstruktur ("Strukturwandel") mit einem Minimum an individuellen wie volkswirtschaftlichen Kosten zu bewältigen; demzufolge müßte auch die Erklärung von Arbeitsmarktbewegungen primär im Strukturwandel und den von ihm ausgehenden Mobilitätsimpulsen gesucht werden.

Dementsprechend beginnt Kapitel I damit, anhand der Befunde der Arbeitsmarktbewegungen, ergänzt durch die Auswertung amtlicher Statistiken über den Wirtschaftsraum Augsburg (die sich allerdings in dieser Hinsicht als weithin unzureichend er-

---

1) Friedrich Weltz, Bestimmungsgrößen von Verhalten auf dem Arbeitsmarkt - Zusammenfassung der Ergebnisse einer Untersuchung des ISF, München, RKW (Hrsg.) Frankfurt 1971.

wiesen) den Strukturwandel, der sich im Laufe eines Jahres in Augsburg vollzogen hat, nach Richtung und Umfang darzustellen. Bezieht man hierauf dann die erfaßten Arbeitsmarktvorgänge - Stärke und Richtung der einzelnen Mobilitätsströme, wie auch die Umsätze der einzelnen Arbeitsmarktaggregate - so wird sehr deutlich sichtbar, daß zwischen den Tendenzen des Strukturwandels und den beobachteten Vorgängen am Arbeitsmarkt in erheblichem Umfang Inkongruenzen, ja Widersprüche bestehen, diese Vorgänge aber nur in geringem Umfang strukturwandelswirksam sind.

Wenn sonst die vom Strukturwandel ausgehenden Impulse offensichtlich keine zureichende Erklärung für Arbeitsmarktbewegungen liefern, ist es notwendig zu fragen, welche anderen Mechanismen und Interessen das Verhalten der Anbieter und Nachfrager am Arbeitsmarkt beeinflussen.

Dieser Frage ist Kapitel II gewidmet.

Ganz überwiegend, so zeigt sich hier, sind die Entscheidungen, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Hinblick auf den Arbeitsmarkt treffen (ja selbst die Such-, Informations- und Perzeptionsprozesse, die diesen Entscheidungen zugrunde liegen) an langfristiger Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses orientiert. Nur bei einer kleinen Minderheit von Arbeitnehmern, die sich durch ausgesprochene Marginalität ihrer Berufs- und auch Lebenssituation kennzeichnen, besteht eine größere Mobilitätsbereitschaft. Dem korrespondiert, daß die Betriebe einen von Fall zu Fall wechselnden Anteil ihrer Arbeitsplätze für Arbeitskräfte bereitzuhalten scheinen, bei denen im Augenblick der Einstellung eine geringe Integrations- und Stabilisierungsbereitschaft vermutet wird.

Diese Verhaltensstruktur ist ein Reflex objektiver Verhaltensbedingungen. Auf diese Bedingungen wird in Kapitel III eingegangen, das die Ergebnisse der vorhergehenden Kapitel in einen generelleren Explikations- und Interpretationszu-

sammenhang stellt, der zugleich Ansätze wie Elemente eines komplexeren Arbeitsmarktmodells bezeichnet.

Es konnte freilich nicht Aufgabe der hiermit vorgelegten überwiegend soziographisch orientierten Untersuchung sein, ein solches Modell explizit zu entfalten und in seinen wichtigsten Teilen am verfügbaren empirischen Material zu testen. Immerhin seien in diesem Kapitel, das damit die Funktion einer vorläufigen generellen Schlußfolgerung der gesamten Untersuchung erhält, einige Hypothesen zu formulieren, die anhand der empirischen Befunde plausibel erscheinen, und an denen weitere Arbeiten - wie auch arbeitsmarktpolitische Überlegungen - anzusetzen hätten.<sup>1)</sup>

---

1) Im Jahre 1973 wird im Institut für sozialwissenschaftliche Forschung in zwei Richtungen an den hier genannten Ansätzen weitergearbeitet werden: Einmal - im Auftrag der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel - an einer Gegenüberstellung arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen mit den tatsächlichen Funktionsbedingungen von Arbeitsmärkten; zum anderen - im Rahmen des Sonderforschungsbereiches 101 der Universität München - an Vorarbeiten zu einem theoretischen Arbeitsmarktmodell.

## A 44 - Kurzfassung

I. Strukturwandel und Arbeitsmarkt1. Umfang und Richtung des Strukturwandels im Wirtschaftsraum Augsburg

Unter Strukturwandel im eben dargestellten Sinne seien im folgenden die innerhalb des Erhebungszeitraums 1967/68 im Wirtschaftsraum Augsburg erfaßten Bestandsveränderungen von etwa 130 Beschäftigten- bzw. Arbeitsplatzaggregaten verstanden. Die Aggregate sind durch Kombination einer groben Wirtschaftsreichsgliederung mit betrieblichen Merkmalen (insbesondere Größe, Rechtsform, regionale Lage) und arbeitsplatz- bzw. arbeitnehmerspezifischen Merkmalen (Stellung im Beruf und Geschlecht des Arbeitnehmers) definiert.<sup>1)</sup> Bei der Bildung der Aggregate war auf einen optimalen Kompromiß zwischen möglichst differenzierter Gliederung des Beschäftigten- bzw. Arbeitsplatzbestands einerseits und Beschränkung der Zahl der Aggregate im Interesse ausreichend großer Fallzahlen je Aggregat andererseits zu achten.

Aus der Bilanzierung der erfaßten Zugänge und Abgänge aus den gebildeten Arbeitsplatzaggregaten errechnen sich positive oder negative Bestandsveränderungssalden, deren Gesamtheit ein sicherlich noch grobes, aber dennoch recht aufschlußreiches Bild des Wandels der Arbeitsplatzstruktur liefert.

Gemäß diesem Verfahren wurde für den gesamten Wirtschaftsraum Augsburg ein Strukturwandel in folgendem Umfang ermittelt:

---

1) Zur systematischen Darstellung dieser Aggregate (und der in sie bzw. aus ihnen führenden Arbeitsmarktbewegungen) siehe Anhang 1.

In den Aggregaten mit schrumpfendem Bestand wurden 2800 Arbeitsplätze registriert, die zu Beginn der Periode bestanden und zum Ende der Periode nicht mehr besetzt waren.

In den Aggregaten mit wachsendem Bestand wurden 4900 Arbeitsplätze registriert, die am Ende der Periode besetzt waren, aber erst in der Periode neu geschaffen worden waren.

Bezieht man diese Zahlen auf einen geschätzten Gesamtbestand an Arbeitsplätzen für abhängig Beschäftigte von 170000 bis 180000, so ergibt sich, daß 7700 bzw. knapp 4,5 % aller Arbeitsplätze im Laufe eines Jahres vom Strukturwandel unmittelbar erfaßt wurden.

Dieser Wert liegt deutlich über den Strukturwandelsindikatoren, die bisher anhand von Berechnungen des "Freisetzungseffektes" ermittelt wurden, wenn man die wesentlich verschiedene Definition von Strukturwandel im einen und im anderen Falle berücksichtigt: Der ermittelte Wert von knapp 4,5 % pro Jahr deckt ja nur den Strukturwandel ab, der sich (1) tatsächlich ereignet hat und (2) nicht innerbetrieblich abgefangen, sondern über den Arbeitsmarkt realisiert wurde.

Der Unterschied zu den Ergebnissen von Freisetzungsberechnungen wird verständlich, wenn man versucht, den Einfluß einzelner Faktoren auf den gesamten Strukturwandel zu ermitteln. Dabei ergibt sich, daß je nach den Berechnungsansätzen und Schätzannahmen nur 20 % bis 30 % des ermittelten Strukturwandels auf Makrofaktoren zurückzuführen sind, wie sie bei den üblichen Berechnungen von Freisetzungseffekten erfaßt werden, wie insbesondere die regionale Umschichtung von Arbeitsplatz- und Arbeitskräftebeständen und die branchenspezifische Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs, die aus Veränderungen der Absatzlage und der Arbeitsproduktivität resultiert. Der überwiegende Teil des Strukturwandels wird also durch Mikrofaktoren verursacht, die entweder den gesamten Arbeitskräftebedarf einzelner Betriebe oder Betriebsgruppen innerhalb gleicher Regionen und Branchen oder den speziellen betrieblichen Bedarf an einzelnen Arbeitskräftekategorien (als Ausdruck innerbetrieblicher Veränderungen der Arbeitsplatzstruktur) beeinflussen. Zu Einzelheiten des Berechnungsverfahrens und der sich hierbei ergebenden Anteile von Einflußgrößen des Strukturwandels siehe Forschungsbericht Band III, insbesondere

S. 287 ff. Hier ist auch näher dargelegt, wie die operationale Trennung von Mikro- und Makrofaktoren vorgenommen wurde).

Um Schwerpunkte, Umfang und Tendenzen des Strukturwandels im einzelnen darzustellen, wäre es an sich wünschenswert gewesen, analog der obenstehenden Berechnung des Strukturwandels für den Wirtschaftsraum Augsburg die für die einzelnen Arbeitsplatzaggregate in absoluten Zahlen ermittelten Bestandsveränderungen auf den Bestand an Arbeitsplätzen bzw. Arbeitskräften zu Beginn und zum Ende der Periode bzw. das Mittel beider Werte oder jedenfalls auf einen Stichtagsbestand in der Erhebungsperiode zu beziehen. Bedauerlicherweise war dies nicht möglich, da für den Wirtschaftsraum Augsburg nicht einmal einigermaßen aktuelle und zuverlässige Beschäftigungszahlen nach Wirtschaftszweigen, geschweige denn nach Teilaggregaten von Wirtschaftszweigen, aus der amtlichen Statistik entnommen oder im Zuge der Untersuchung neu erhoben werden konnten.<sup>1)</sup>

Um im Vergleich zwischen einzelnen Teilen der Augsburger Wirtschaft Unterschiede in Umfang und Richtung des Strukturwandels ermitteln zu können, verblieb also nur der Ausweg, jeweils nach einem oder mehreren Merkmalen gleiche Arbeitsplatzaggregate zu einer Aggregatgruppe zusammenzufassen, für die dann die Summe der negativen und die Summe der positiven Bestandsentwicklungssalden einander gegenübergestellt werden

---

1) Ohne auf Einzelheiten eingehen zu wollen, sei nur daran erinnert, daß sich der Wirtschaftsraum Augsburg aus einzelnen Gemeindegebieten zusammensetzt und daß es die Geheimhaltungsvorschriften der amtlichen Statistik nicht einmal möglich machten, die Zahlen der Arbeitsstättenzählung 1961 in der benötigten Merkmalskombination gemeindeweise auszuwerten. Unabhängig davon steht die Frage, inwieweit angesichts des ermittelten, recht tiefgreifenden Strukturwandels die Zahlen von 1961 überhaupt noch zuverlässige Anhaltspunkte für die Bestände der einzelnen Arbeitsplatzaggregate in den Jahren 1967/68 hätten liefern können. Dies wird allerdings bei vergleichbaren zukünftigen Berechnungen anhand der neuen Beschäftigtenstatistik wesentlich anders sein.

konnte; als sinnvollster statistischer Ausdruck bietet sich hierbei an, je Aggregatgruppe die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze zu berechnen, die auf einen entfallenen Arbeitsplatz trifft.

Greift man auf die bereits oben genannten Werte zurück, so lautet der entsprechende Indikator für den gesamten Wirtschaftsraum Augsburg: 4900 (neu geschaffene Arbeitsplätze): 2800 (entfallene Arbeitsplätze) = 1,7.

Bei diesem Verfahren kristallisieren sich die folgenden Schwerpunkte positiven und negativen Strukturwandels heraus:  
Rangordnung von Arbeitsplatzaggregatskombinationen mit besonders positivem und negativem Strukturwandel

a) Besonders positiver Strukturwandel

Branche	Betriebsmerkmale	Arbeitnehmermerkmale	Arbeitsplätze		
			neugeschaffene	entfallene	neugeschaffene je entf.
Bank-u. Versicherungsgewerbe u. priv. Dienstleistungen	alle Betriebe	alle Arbeitnehmer	758	8	95
Textilindustrie und "sonst. Industrie" (v. a. Druck u. Papier, Nahrungsmittel, Holzverarbeitung, u. ä.)	Betriebe ausserhalb der trad. innerstädt. Standortgebiete	alle Arbeitnehmer	1240	40	31
Bauwirtsch. u. Handwerk	alle priv. Betriebe	Angestellte	1900	120	16
Gesamte Industrie außer Textil und Bekleidung	alle Betriebe	Facharbeiter	308	42	8
	Betriebe bis 500 Beschäftigte	alle Arbeitnehmer	724	107	7

Branche	Betriebs- merkmale	Arbeitnehmer- merkmale	Arbeitsplätze		
			neuge- schaf- fene	ent- fal- lene	neuge- schaf- fene je entf.
Metall- u. "sonst.In- dustrie"		alle Arbeit- nehmer	1286	288	4
Handel	Betriebe aus- serhalb der Innenstadt	alle Arbeit- nehmer	334	82	4
b) Besonders negativer Strukturwandel					
Bauwirtsch. u.Handwerk	alle Betriebe	männl.Nicht- facharbeiter	0	388	0
Industrie außer Metall- verarbeitung	trad.inner- städt.Stand- orte	alle Arbeit- nehmer	48	812	0.1
Tertiärer Sektor (insb. Handel, Gast- stätten u. priv.Dienst- leistungen)	priv.Betriebe	weibl.Lohn- empfänger	40	396	0.1
Bauwirt- schaft	Betriebe bis 100 Beschäf- tigte	alle Arbeit- nehmer	40	200	0.2
Metall-, Elek- tro-u. Textil- industrie	alle Betriebe	weibl.Nicht- facharbeiter	412	648	0.6
Öffentl.Sek- tor (Gebiets- körperschaf- ten Bundes- bahn, Bundes- post)	alle Betriebe	männl.Lohn- empfänger	298	414	0.7
Handel-u. Gaststätten	Betriebe im Stadtzentrum	alle Arbeit- nehmer	264	342	0.8

Diese Befunde, die sich aus einer jeweils variierenden Kombination einzelner Arbeitsplatzaggregate zu Aggregatsgruppen ablesen lassen, verweisen auf generelle Tendenzen des Strukturwandels, die sich nur zum Teil mit der heute allgemein gängigen Vorstellung in Einklang bringen lassen.

- (1) Die starke Zunahme bei Angestelltentätigkeiten entspricht den gängigen Vorstellungen und zwar vor allem im privaten tertiären Sektor; hier zu beobachtende Rationalisierungstendenzen trafen nahezu ausschließlich Arbeitertätigkeiten;
- (2) Das Wachstum der Großbetriebe auf Kosten von Klein- und Mittelbetrieben gilt offensichtlich nicht generell, sondern nur bei relativ archaischen Produktionsweisen.

So fallen zum Beispiel in den Kleinbetrieben der Bauindustrie auf einen entfallenen Arbeitsplatz 0.2 neugeschaffene Arbeitsplätze, während das Verhältnis für Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten 2.3 beträgt.

Hingegen ist in der Industrie (ohne Textil und Bekleidung) die umgekehrte Tendenz zu beobachten; hier fallen bei Klein- und Mittelbetrieben 7.2 neugeschaffene Arbeitsplätze auf einen entfallenen Arbeitsplatz, während der Wert für Industriebetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten 2.2 beträgt.

- (3) Die Zunahme des öffentlichen Sektors (zu dem neben den Gebietskörperschaften und sonstigen öffentlichen Einrichtungen auch Bundesbahn und Bundespost gerechnet werden) ist wesentlich weniger eindeutig als gemeinhin angenommen wird, vor allem weil hier in nennenswertem Umfang bereits Rationalisierungsmaßnahmen mit erheblichem Einsparungseffekt durchschlagen.

So beträgt das Verhältnis zwischen neugeschaffenen und entfallenen Arbeitsplätzen im gesamten öffentlichen Sektor 1,4 gegenüber 1,8 in allen restlichen Teilen der Augsburger Wirtschaft.

- (4) Die insgesamt deutliche Expansion des privaten tertiären Sektors (vor allem Handel, Banken und Versicherungen, Gaststätten und private Dienstleistungen) schließt nicht aus, daß hier in nennenswertem Umfang, vor allem aufgrund sich verschlechternder Standortbedingungen (wahrscheinlich kombiniert mit Rationalisierungsmaßnahmen) bei Handels- und Gaststättenbetrieben im Stadtzentrum auch negativer Strukturwandel auftritt.

Das Verhältnis von neugeschaffenen zu entfallenen Arbeitsplätzen für diese Branche insgesamt ist 1.4, für Betriebe in zentraler Lage 0.8 und für Betriebe in peripherer Lage 3.1.

- (5) Umgekehrt schließen negative sektorale Strukturwandelstendenzen nicht aus, daß einzelne Betriebe oder Betriebsgruppen aufgrund günstiger betrieblicher Konstellationen (im Falle Augsburg indizierbar durch die regionale Lage am Rande des geschlossenen Siedlungsgebietes) stark und nachhaltig expandieren.

So zeigt die Augsburger Textilindustrie einen relativ starken Beschäftigungsschwund, während in zwei neuen Betrieben dieser Branche an der Peripherie des Wirtschaftsraums ein starker Zuwachs an Arbeitsplätzen erfolgte.

- (6) Entgegen einer weit verbreiteten These vom Rückgang der Facharbeitertätigkeiten sind in den Wirtschaftszweigen mit hohen Anteilen von Facharbeitern nicht diese, sondern die Nichtfacharbeiter die primären Opfer des Strukturwandels:

In diesen Industrien treffen auf einen entfallenen Arbeitsplatz bei Facharbeitern fast 4, bei Nichtfacharbeitern (Männer und Frauen) hingegen nur gut 0.6 neugeschaffene Arbeitsplätze.

- (7) Auch in den restlichen Wirtschaftsbereichen (wo bei den Arbeitern nicht zwischen Facharbeitern und Nichtfacharbeitern unterschieden wurde) konzentriert sich der nega-

tive Strukturwandel auf Lohnempfänger, die hier im Regelfalle keine spezifische Qualifikation haben und zwar vor allem auf Frauenarbeitsplätze;

Auf einen entfallenen Arbeitsplatz treffen hier bei Arbeitern 1,5, bei Arbeiterinnen hingegen nur 0,8 neugeschaffene Arbeitsplätze.

Sicherlich kann nicht ausgeschlossen werden, daß einzelne der hier hervorgehobenen Tendenzen - als solche oder in ihrer derzeitigen Ausprägung - keinen langfristigen Entwicklungen entsprechen, sondern durch die besondere konjunkturelle Konstellation im Erhebungszeitraum (der von Juni 1967 bis Mai 1968 reicht und dem Auslaufen der Rezession sowie dem Beginn eines neuen Konjunkturaufschwungs entsprach) verursacht wurden. So ist es durchaus möglich, daß eine größere Zahl von Betrieben im Hinblick auf die erwartete Expansion ihren Bestand an qualifizierten Arbeitskräften (Facharbeiter und Angestellte) aufstockte, während gleichzeitig der Bestand an unqualifizierten Arbeitskräften entsprechend der aktuellen Absatzlage reduziert oder niedrig gehalten wurde. Dennoch ist, da sich die hier ermittelten Strukturwandelstendenzen ja auf dem Hintergrund einer längerfristig expansiven Beschäftigungsentwicklung im ganzen Wirtschaftsraum vollzogen, nicht mit gravierenden konjunkturellen Verzerrungen der ermittelten Befunde zu rechnen.

In jedem Falle bleibt bestehen, daß der Strukturwandel komplexeren Gesetzen gehorcht und wohl auch tiefergreifende Wirkungen hat, als bisher anhand globaler Berechnungen oder einzelbetrieblicher Fallstudien angenommen werden konnte.

## 2. Arbeitsmarktbewegungen

Aus einer Hochrechnung der Ergebnisse der Arbeitsmarkterhebung resultiert, daß in dem ein volles Jahr umfassenden Erhebungszeitraum gut 36000 Beschäftigungsverhältnisse beendet und knapp 39000 Beschäftigungsverhältnisse neu eingegangen wurden. Dies sind bei einem Durchschnittsbestand an abhängig Beschäftigten von etwa 170 000 bis 180 000 im Wirtschaftsraum jeweils knapp bzw. gut 20 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse.

### a) Mobilitätsarten

Die etwa 75000 Arbeitsmarktbewegungen lassen sich grob vier Kategorien zuordnen:

- (1) Im intraregionalen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel wurden etwa 19 400 Arbeitsverhältnisse gelöst und rund 20 200 Arbeitsverhältnisse neu eingegangen (wobei die Differenz zum größeren Teil aus der Verminderung der Arbeitslosenquote von Beginn bis Ende des Erhebungszeitraums zum restlichen Teil aus Erhebungsunschärfen - so Probleme der Abgrenzung der Erhebungsperiode - resultiert).
- (2) Im Zuge der von individuellen Lebensprozessen gesteuerten intraregionalen demographischen Mobilität (wie: Neueintritte von Nachwuchskräften ins Erwerbsleben, Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wegen Invalidität oder Alter oder - bei Hausfrauen - familiären Gründen; Einberufung zum Wehrdienst und Rückkehr aus dem Wehrdienst; Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit durch Hausfrauen) wurden etwa 4900 Arbeitsverhältnisse gelöst und 5700 Arbeitsverhältnisse neu eingegangen (wobei auch hier die Differenz partiell aus Erhebungsungenauigkeiten, die bei Austritten etwas größer sind als bei Eintrittten, resultiert, aber zu einem erheblichen, wahrscheinlich überwiegenden Teil konjunkturell - zum Beispiel durch im Winter 1966/67 erfolgtes vorzeitiges

Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder Auflösung der in der Rezession gebildeten stillen Arbeitskräftereserven bei Hausfrauen - bestimmt zu sein scheint).

- (3) Interregionale Mobilität deutscher Arbeitnehmer war wesentlich an der Aufstockung des Beschäftigungsbestandes beteiligt. Rund 4900 deutsche Arbeitskräfte traten aus einem bisher im Wirtschaftsraum Augsburg bestehenden Beschäftigungsverhältnis aus, um - mit oder ohne Umzug, in letzterem Falle also durch Umoorientierung der Pendelwanderungsrichtung - einen Arbeitsplatz außerhalb des Wirtschaftsraumes anzunehmen; 6500 Arbeitskräfte, die nicht unmittelbar vorher im Wirtschaftsraum Augsburg erwerbstätig waren (die also bisher außerhalb des Wirtschaftsraumes beschäftigt oder dort arbeitslos waren) traten - wiederum mit oder ohne Verlegung des Wohnsitzes - neu in ein Beschäftigungsverhältnis im Wirtschaftsraum Augsburg ein.
- (4) Interregionale Mobilität von Ausländern weist im Gegensatz zu allen anderen Mobilitätsströmen im Erhebungszeitraum einen negativen Saldo auf; rund 2800 Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Arbeitskräfte wurden wegen Abwanderung (aus der Region oder aus der Bundesrepublik) gelöst; rund 2400 ausländische Arbeitskräfte nahmen nach regionaler Zuwanderung eine Beschäftigung im Wirtschaftsraum Augsburg auf.

Es verbleiben etwa 3500 Fälle von Beginn und etwa 3900 Fälle von Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, die mangels ausreichender Informationen nicht eindeutig einer der Mobilitätsarten zugeordnet werden konnten. Es sei angenommen, daß sie sich etwa im gleichen Verhältnis auf die einzelnen Mobilitätsarten verteilen, wie diese an allen eindeutig erfaßten Arbeitsmarktbewegungen beteiligt sind.

Im Hinblick auf eine Reihe von Fragestellungen wäre es wünschenswert, den intraregionalen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel (kurz: Arbeitsplatzwechsel) als quantitativ und qualitativ besonders wichtige Mobilitätsart weiter zu untergliedern. Dies ist jedoch nur sehr annäherungsweise und nur dadurch möglich, daß man aus der Gesamtheit der entsprechenden Mobilitätsvorgänge zwei deutlicher abgrenzbare und eindeutiger beschreibbare Kategorien herausgreift, und einer dritten, höchst heterogenen Kategorie mit ausgesprochenem Residualcharakter gegenüberstellt.

Arbeitsplatzwechsel, der der ersten eindeutig abgrenzbaren Kategorie zugehört, wird durch einen betrieblichen Anlaß ausgelöst, der sich meistens in einer Arbeitgeberkündigung ausdrückt und meistens konjunkturell bestimmt ist.

Im Erhebungszeitraum entsprach etwa ein Sechstel des Arbeitsplatzwechsels dieser Kategorie - in unmittelbarem Zusammenhang mit der besonderen konjunkturellen Situation, die im größten Teil des Erhebungszeitraumes herrschte. Diese Kategorie sei als ökonomisch erzwungener Arbeitsplatzwechsel bezeichnet.

Bei der zweiten, eindeutiger erfaßbaren Kategorie von Arbeitsplatzwechsel liegt der Anlaß in der Berufs- und Lebenssituation des Wechslers, die durch dauerhafte oder vorübergehende Instabilität gekennzeichnet ist; Arbeitsplatzwechsel ist hier offenbar - wie in Kapitel II noch zu zeigen, in deutlichem Gegensatz zum Verhalten der Masse der Beschäftigten - ein häufig wiederkehrender Vorgang; die Verweildauer im einzelnen Betrieb ist entsprechend kurz, ohne daß gesagt werden könnte, ob dies langfristigen Prinzipien des Erwerbsverhaltens oder nur einer zeitlich begrenzt gedachten Übergangs- und Anpassungsphase entspricht.

Der Arbeitsplatzwechsel dieser Kategorie dürfte etwa die Hälfte aller beobachtbaren Fälle intraregionaler zwischenbetrieblicher Mobilität ausmachen; er wird - da sich hier praktisch alle Fälle von Mehrfachwechsel durch einen Arbeit-

nehmer konzentrieren, von wesentlich weniger als der Hälfte der an dieser Mobilitätsart beteiligten Arbeitnehmer erzeugt.

Die Restkategorie, die - im Erhebungszeitraum - rund ein Drittel des Arbeitsplatzwechsels umfaßt, kann durch sehr verschiedene Impulse betrieblicher oder individueller Art, beruflicher oder außerberuflicher Natur verursacht sein; es war nicht möglich, im Rahmen der Arbeitsmarkterhebung irgendwelche zuverlässigen Anhaltspunkte über diese Impulse zu ermitteln.

Diese sehr angenäherte Untergliederung der Mobilitätsart "intraregionaler zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel" ist vor allem im Hinblick auf die Frage von Bedeutung, welchen Einfluß die spezifische konjunkturelle Situation der Erhebungsperiode auf die Struktur der Arbeitsmarktbewegungen hatte und wie sich diese vermutlich veränderte, nachdem (ab Sommer 1968) Hochkonjunktur mit akutem Arbeitskräftemangel einsetzte.

#### b) Mobilitäts- und Fluktuationsraten

Aus den im Vorstehenden genannten Größenordnungen von Arbeitsmarktbewegungen, die innerhalb eines Jahres im Wirtschaftsraum Augsburg erfaßt wurden, lassen sich im Hinblick auf ihre regionale wie zeitliche Generalisierung verschiedene statistische Indikatoren errechnen. Von besonderem Interesse erscheinen dabei zwei Indikatoren, die als Fluktuationsrate und Mobilitätsrate bezeichnet seien.

Die Fluktuationsrate bezieht die Arbeitsmarktbewegung auf die Gesamtheit der im Wirtschaftsraum Augsburg während des Erhebungszeitraums durchschnittlich bestehenden Beschäftigungsverhältnisse. Analog zur Ermittlung betrieblicher Fluktuationsraten gibt diese volkswirtschaftliche Fluktuationsrate an, wieviele Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst

und neu eingegangen bzw. wie oft Arbeitsplätze neu besetzt wurden.

Bei der Berechnung betrieblicher Fluktuationsraten stellen sich hierbei eine Reihe von Problemen statistischer Art: Berechnet man die Fluktuation nur anhand der Abgänge, anhand des Mittelwertes von Abgängen und Zugängen? Bezieht man diese Fluktuationsgröße auf den Beschäftigtenbestand zu Beginn der Periode oder im Periodendurchschnitt?

Bei der Berechnung der volkswirtschaftlichen Fluktuationsrate für den Wirtschaftsraum Augsburg verlieren diese Probleme an Aktualität, da ja die Grundgesamtheit - abhängige Beschäftigungsverhältnisse im Wirtschaftsraum Augsburg - sowieso nur grob geschätzt werden konnte. Die Fluktuationsrate wird also hier nur annäherungsweise aus dem Durchschnitt der Zugänge und Abgänge bezogen auf den minimalen und maximalen Schätzwert der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse berechnet.<sup>1)</sup>

Bei etwa 170 000 bis 180 000 Beschäftigungsverhältnissen, die durchschnittlich in der Erhebungsperiode im Wirtschaftsraum Augsburg bestanden, errechnet sich aus rund 36 000 Abgängen und 39 000 Zugängen eine Fluktuationsrate des Wirtschaftsraumes von etwa 21 % bis 22 %. Legt man nur die Abgänge zugrunde, so lauten die entsprechenden Werte 20 % bis 21 %.

Im weiteren sei also von einer volkswirtschaftlichen Fluktuationsrate des Wirtschaftsraumes Augsburg in der Erhebungsperiode in der Größenordnung von 21 % (20 % bis 22 %) ausgegangen.

Wesentlich höher liegt die Mobilitätsrate. Sie bezieht die beobachteten Arbeitsmarktvorgänge nicht wie die Fluktuationsrate auf Beschäftigungsverhältnisse, sondern auf die

---

1) Eine wirklich exakte Berechnung der volkswirtschaftlichen Fluktuationsrate müßte im übrigen auch dem Phänomen des Strukturwandels Rechnung tragen; dies würde jedoch eine rechnerische Komplikation bedeuten, die in keinem Verhältnis zur Zuverlässigkeit der Basiszahlen mehr stünde.

an Arbeitsmarktvorgängen beteiligten Personen.

Die Zahl der an Arbeitsmarktbebewegungen beteiligten Personen ist weder identisch mit der Zahl der Arbeitsmarktvorgänge noch mit der Zahl der durchschnittlich Beschäftigten.

An demographischer Mobilität wie auch an regionaler Mobilität deutscher und ausländischer Arbeitnehmer sind ja jeweils bei Zugängen und Abgängen verschiedene Personen beteiligt.

Beim intraregionalen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel hingegen erzeugt nicht nur eine Person definitionsgemäß im Zuge eines Arbeitsmarktvorganges einen Abgang und einen Zugang; hinzu kommt, daß in nennenswertem Umfang eine Person im Laufe eines Jahres mehr als einmal den Arbeitsplatz wechselte, so daß die Zahl der Arbeitsplatzwechsler niedriger liegt als die Zahl der Fälle von Arbeitsplatzwechsel.

Die entsprechenden Grundwerte zur Ermittlung der Mobilitätsrate errechnen sich demnach wie folgt:

Zu Beginn der Periode waren schätzungsweise 170 000 bis 180 000 Personen im Wirtschaftsraum Augsburg beschäftigt.

Von ihnen sind - entsprechend den weiter oben genannten Werten jeweils erhöht um die anteilig umgelegten, nicht eindeutig einer Mobilitätsart zuzuordnenden Fälle - etwa 14 000 Personen im Zuge demographischer oder regionaler Mobilität aus der Erwerbsbevölkerung des Wirtschaftsraumes Augsburg ausgeschieden.

17 000 Personen sind innerhalb der gleichen Mobilitätsarten neu in die Erwerbsbevölkerung des Wirtschaftsraumes Augsburg eingetreten.

Die (unter Berücksichtigung eines entsprechenden Anteils nicht eindeutig zuzuordnenden Arbeitsmarktbebewegungen) 22 000 Fälle von Arbeitsplatzwechsel wurden bei einer durchschnittlichen Zahl von etwa 1,3 Arbeitsplatzwechseln je Arbeitsplatzwechsler und Jahr, von rund 17 000

Personen verursacht.

Dies ergibt folgende überschlägige Berechnungen:

a) Grundgesamtheit

Anfangsbestand zu Beginn der Periode	170 000 bis 180 000
Neuzugänge im Zuge demographischer und regionaler Mobilität	<u>17 000</u>
am Erwerbsleben insgesamt beteiligte Bevölkerung	187 000 bis 197 000

b) Mobile Bevölkerung

Abgänge im Zuge regionaler oder demographischer Mobilität	14 000
Zugänge im Zuge regionaler oder demographischer Mobilität	17 000
am Arbeitsplatzwechsel beteiligte Personen	<u>17 000</u>
	48 000

Dies entspricht einer durchschnittlichen Mobilitätsrate der im Laufe eines Jahres am Erwerbsleben beteiligten Bevölkerung von gut 24 % bzw. knapp 26 %, also angenähert etwa 25 %.

Während nur gut jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Jahres aufgelöst und neu eingegangen wurde, war jeder vierte Arbeitnehmer, der im Laufe der Periode zu irgendeinem Zeitpunkt im Wirtschaftsraum Augsburg beschäftigt war, an Arbeitsmarktbewegungen beteiligt.

Noch deutlicher wird der Unterschied zwischen auf Beschäftigungsverhältnisse bezogener Fluktuationsrate und auf die gesamte Arbeitnehmerbevölkerung bezogener Mobilitätsrate, wenn man den Anteil der einzelnen Mobilitätsarten an Fluktuationen und Mobilität zu ermitteln sucht. Hierbei

ergibt sich folgendes Bild.

(1) Fluktuationsrate

Von den im Wirtschaftsraum durchschnittlich bestehenden 170 000 bis 180 000 Beschäftigungsverhältnissen wurden im Laufe eines Jahres gelöst und neu eingegangen im Zuge

intraregionaler zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel	12 % bis 13 %
intraregionaler demographischer Mobilität deutscher Arbeitnehmer rd.	3 %
interregionaler Mobilität deutscher Arbeitnehmer	3 % bis 4 %
interregionaler Mobilität ausländischer Arbeitnehmer	knapp 2 %

(2) Mobilitätsraten

Knapp 190 000 bis knapp 200 000 abhängig erwerbstätige Personen nahmen teil an

intraregionalen zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel	knapp bis gut	9 %
intraregionaler demographischer Mobilität deutscher Arbeitnehmer	gut	6 %
interregionaler Mobilität deutscher Arbeitnehmer	knapp bis gut	7 %
interregionaler Mobilität ausländischer Arbeitnehmer	gut	3 %

Während durch zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel nahezu 60 % der Fluktuationsrate verursacht wird, stellen die Arbeitsplatzwechsler nur etwa 35 % der an Arbeitsmarktbewegungen beteiligten Personen.

Dieser Sachverhalt ist nicht so banal wie er auf den ersten

Blick erscheinen mag. Er wird vor allem dann bedeutungsvoll, wenn man bedenkt, daß der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel selbst, wie eben gezeigt, im Erhebungszeitraum etwa zur Hälfte durch besonders instabile Arbeitnehmer mit hoher Wechselbereitschaft erzeugt wurde, dem insbesondere die Masse der Mehrfachwechsler zugehört.

Dieser Kategorie zugehörnde entsprechende Arbeitnehmer stellen grob geschätzt nur ein Achtel der gesamten mobilen Bevölkerung, sind jedoch an rund 30 % der Fluktuation beteiligt.

Die Häufigkeit der von dieser Gruppe verursachten Arbeitsmarktbewegungen ist überdies, wie nunmehr zu zeigen, in besonderem Maße konjunkturabhängig.

### c) Konjunktur und Arbeitsmarktbewegungen

Im Hinblick auf die Generalisierbarkeit der im Jahre 1967/68 im Wirtschaftsraum Augsburg ermittelten Befunde über Arbeitsmarktbewegungen ist es von großer Bedeutung zu wissen, in welchem Maße und in welcher Richtung die spezielle konjunkturelle Situation des Erhebungszeitraums das Arbeitsmarktgeschehen beeinflusste.

Der Konjunkturablauf der Augsburger Wirtschaft im Erhebungszeitraum läßt sich vor allem durch zwei Tatbestände charakterisieren:

Eine Abfolge von vier Phasen, in denen sich jeweils konjunkturelle und saisonale Faktoren in spezifischer Weise kombinieren:

Phase	Zeitraum	Veränderung d.Zahl d. Besch.im Wirtsch.Raum
I Endphase der Rezession 1966/67	Juni/Juli 1967	- 900
II erster Herbstaufschwung	August/November 67	+3500
III winterliche Stagnation	Dezember 67 bis März 68	-1900
IV anlaufende Hochkonjunktur	April/Mai 68	+1400

Bemerkenswert ist, daß die angeführten phasenspezifischen Veränderungen in der Beschäftigtenzahl (a) wesentlich größer sind als die Veränderungen des Bestands an Arbeitslosen im Wirtschaftsraum Augsburg und (b) zum Teil der Entwicklung der Arbeitslosigkeit entgegenlaufen. So hat sich in Phase II die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Hauptamt Augsburg (ein Gebiet, das nicht genau mit dem für Untersuchungszwecke definierten Wirtschaftsraum Augsburg deckungsgleich ist) um 300 erhöht und in Phase III um knapp 100 vermindert. In der Aufschwungphase (IV) reduzierte sich der Arbeitslosenstand nur um knapp 800, während die Gesamtbeschäftigung um 1400 zunahm.

Deutliche zeitliche Verschiebungen im Konjunkturzyklus der einzelnen Wirtschaftsbereiche:

Die Bauwirtschaft hat am längsten unter der Rezession zu leiden und stellt erst im Frühjahr 1968 wieder in größerem Umfang zusätzliche Arbeitskräfte ein.

Die Industrie erhöht ab Herbst 1967 ihren Beschäftigtenbestand relativ kontinuierlich.

Der private tertiäre Sektor stellt vor allem im Herbst 1967 in größerem Umfang zusätzliche Arbeitskräfte ein, ist hingegen an der Beschäftigungszunahme im Frühjahr 1968 kaum mehr beteiligt.

Analysiert man die Arbeitsmarktbewegungen in den einzelnen eben definierten konjunkturellen Phasen wie auch auf dem Hintergrund der genannten branchenspezifischen Entwicklungstendenzen, so ist zu vermuten, daß folgende, über den Erhebungszeitraum hinaus extrapolierbare Zusammenhänge zwischen Konjunktur und Beschäftigungslage einerseits und Umfang der Mobilität andererseits besteht:

- (1) Demographische wie regionale Mobilität deutscher Arbeitnehmer sind in ihrem Umfang nicht oder nur sehr beschränkt konjunkturreegibel.
- (2) Die regionale Mobilität ausländischer Arbeitskräfte (Wanderungsaustausch zwischen dem Wirtschaftsraum Augsburg einerseits, anderen Teilen des Bundesgebietes sowie den Heimatländern der Ausländer andererseits) wurde durch die Rezession und ihre Spätwirkungen etwas reduziert und dürfte infolgedessen in der Periode der Hochkonjunktur wieder deutlich, aber nicht sehr stark zunehmen.
- (3) Die Rezession hat - dies ist banal, aber doch festzuhalten - offensichtlich betrieblich erzwungenen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel hervorgerufen, der in der Hochkonjunktur tendentiell verschwinden wird.
- (4) Freiwilliger zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel - und insbesondere solcher, der durch Arbeitnehmer mit kurzer durchschnittlicher Beschäftigungsdauer und hoher Wechselneigung ausgelöst wird - wurde durch die Rezession und ihre Auswirkungen stark gebremst und

wird bei günstigerer Beschäftigungslage mit hoher Wahrscheinlichkeit stark über den beobachteten Umfang hinaus ansteigen.

Die größte Konjunkturreagibilität besitzt also der freiwillige zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Hierfür lassen sich zwei Ursachen anführen:

Die eine, auf den ersten Blick plausibelste Ursache liegt in der Einschätzung des Wechselrisikos bei unterschiedlicher Konjunkturlage. Dieser Grund dürfte jedoch nicht - zumindest nicht allein - ausschlaggebend sein.

Eine andere Ursache liegt in einem Syndrom individuellen Mobilitätsverhaltens und betrieblicher Rekrutierungspolitik, das in der Fluktuationsforschung als "Zugangs-Abgangs-Kreislauf" bezeichnet wird: Umfangreiche Einstellungen - insbesondere von unqualifizierten Arbeitskräften - ziehen einen rapiden Anstieg der Fluktuation von eben eingestellten Arbeitskräften nach sich. Dementsprechend hat eine Reduzierung der Einstellungen in einem einzelnen Betrieb oder einer bestimmten Branche nicht nur zur Folge, daß anderswo weniger Arbeitskräfte zum Wechsel veranlaßt werden, sondern bewirkt auch einen rapiden Rückgang der Zahl derer, die andernfalls freiwillig einen Arbeitsplatz hier aufgegeben hätten und als Anbieter auf dem Arbeitsmarkt aufgetreten wären.

Dieser zweite Grund läßt sich sehr deutlich im Baugewerbe demonstrieren: Hier ist Phase für Phase eine fast konstante Beziehung zwischen Zahl der Einstellungen und Zahl der Arbeitnehmer-Kündigungen im intraregionalen Arbeitsplatzwechsel zu beobachten, die etwa dem Verhältnis 10:3 entspricht:

Jeweils auf 10 Neueinstellungen treffen drei freiwillige Abgänge im Arbeitsplatzwechsel. Im Monatsdurchschnitt hat die Bauwirtschaft die Zahl der Einstellungen von Phase I über Phase II bis Phase III von 880 über 630 auf 360 reduziert. Parallel hiermit sinkt die Zahl der Arbeitnehmerkündigungen im intraregionalen Arbeitsplatzwechsel von monat-

lich 240 über 180 auf 110 - obwohl gleichzeitig Industrie und tertiärer Sektor zunehmend Neueinstellungen tätigten und z.T. bereits wieder ausländische Arbeitskräfte anwarben.

Noch deutlicher wird dieser Zusammenhang, wenn man bei Einstellungen und Arbeitnehmerkündigungen nur die unqualifizierten Arbeiter berücksichtigt. Dann sinkt parallel mit dem Rückgang der Einstellungen die freiwillige Fluktuation praktisch auf null.

Eine Reihe von Hinweisen sprechen dafür, daß an derartigen "Zugangs-Abgangs-Kreisläufen", die bei vermehrten Einstellungen rasch wachsende Fluktuation zur Folge haben, überwiegend die eben genannte besondere Gruppe von Arbeitsplatzwechslern beteiligt ist.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich, daß die endgültige Überwindung der Rezession und ihrer Spätfolgen ab Sommer 1968 gegenüber dem im Erhebungszeitraum 1967/68 erfaßten Bild drei wesentliche Veränderungen erbracht haben müßte:

- o eine leichte Erhöhung der regionalen Mobilität deutscher und einen gewissen Anstieg der regionalen Mobilität ausländischer Arbeitskräfte;
- o das weitgehende Verschwinden konjunkturell induzierter erzwungener Arbeitsplatzwechsel;
- o stark erhöhte Umsätze in freiwilligem zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel, insbesondere sofern er durch Arbeitnehmer mit einer dauerhaften oder vorübergehend hohen Mobilitätsneigung erzeugt wird.

Dies bedeutet, daß sich in der Folgezeit die für 1967/68 ermittelte Mobilitätsrate nicht wesentlich, hingegen die Fluktuationsrate beträchtlich erhöht haben müßte. Insbesondere darf angenommen werden, daß der Anteil des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels an der Fluktuation zugenommen und die ihm entsprechende spezifische

Fluktuationsrate von 12 % bis 13 % im Erhebungszeitraum  
auf etwa 15 % bis 16 %, wenn nicht mehr angestiegen ist.

### 3. Der Beitrag der Arbeitsmarktbewegungen zur Realisierung des Strukturwandels

Bezieht man die insgesamt erfaßten rund 75 000 einzelnen Eintritte und Austritte auf den zu Beginn dieses Kapitels dargestellten Strukturwandel im Umfang von rund 2 800 entfallenen und 4 900 neu geschaffenen Arbeitsplätzen, so wird offenkundig, daß die Arbeitsmarktbewegung nur zum kleineren Teil einen unmittelbaren Beitrag zur Realisierung des Strukturwandels liefern.

Ein Großteil der Arbeitsmarktbewegungen entspricht keinen Arbeitskräfte-"Strömen", für die sich eine eindeutige Richtung angeben ließe. Ziel und Quelle von Mobilitätsvorgängen sind vielmehr in den meisten Gruppierungen, die sich anhand des Materials bilden lassen, mehr oder minder identisch.

Die einzelnen Mobilitätsarten unterscheiden sich deutlich nach dem Grad, in dem die entsprechenden Arbeitsmarktbewegungen "gerichtet" oder "ungerichtet", also nach Ziel und Quelle verschieden sind oder nicht.

Weitaus am höchsten ist die "Gerichtetheit" der demographischen Mobilität und ihrer quantitativ wichtigsten Untergruppe, nämlich der sogenannten natürlichen Mobilität, deren Zugänge aus Neueintritten von Nachwuchskräften ins Erwerbsleben und deren Austritte aus Arbeitnehmern bestehen, die wegen Tod, Alter oder Invalidität aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Hier sind die Arbeitsplätze, die von den Neueintritten besetzt werden, in großem Umfang nicht mit den Arbeitsplätzen identisch, die von den Ausscheidenden freigemacht werden.

So nehmen beispielsweise - betrachtet man die einzelnen Wirtschaftsbereiche bzw. -zweige - Handel, Banken und Versicherungen 20 % der männlichen Nachwuchskräfte auf, während sie nur 7 % der Abgänge wegen Tod, Alter und Invalidität stellen.

Umgekehrt nehmen die wichtigsten Industriezweige ohne Metall- und Elektroindustrie (also vor allem die Textilindustrie) nur 13 % aller weiblichen Arbeitskräfte auf, während rund 50 % aller im Zuge der natürlichen Mobilität ausscheidenden Frauen zuletzt hier beschäftigt waren.

Ähnliches gilt für die Berufsstruktur und die Stellung im Beruf. So sind von den weiblichen Nachwuchskräften rund zwei Drittel Lehrlinge in kaufmännischen Berufen, von den aus natürlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Frauen hingegen nur gut ein Viertel Angestellte und Beamte. Von den männlichen Nachwuchskräften treten nur 5 % als an- bzw. ungelernete Arbeiter ins Erwerbsleben ein, während gut 50 % der wegen Tod, Alter oder Invalidität ausscheidenden Männer un- oder angelernte Arbeiter waren.

Bei allen anderen Mobilitätsarten herrschen "ungerichtete" Arbeitsmarktbewegungen vor, am stärksten beim intraregionalen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, in dessen Zuge rund 60 % aller erfaßten Arbeitsmarktbewegungen erfolgen.

Über ein Drittel des Arbeitsplatzwechsels vollzieht sich zwischen Betrieben - meist ähnlicher Größe - der gleichen Branche.

Der Wechsel zwischen Branchen ist meist durch ähnlich starke Bewegungen in beiden Richtungen gekennzeichnet: Bei den meisten Wirtschaftszweigen, die mit einem nennenswerten Anteil an den Beschäftigten und/oder den Arbeitsmarktumsätzen des Wirtschaftsraums beteiligt sind, differieren die Zugänge und Abgänge im zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel allenfalls in Größenordnungen bis zu 10 %.

Ähnliches gilt auch für den Wechsel zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen: Wanderungen von mittleren und größeren Betrieben zu Kleinbetrieben sind fast ebenso häufig zu beobachten wie solche in umgekehrter Richtung.

Auch in der Stellung im Betrieb vollzieht sich beim zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel kaum eine Veränderung - wobei zu bedenken ist, daß bei den Arbeitsplatzwechslern die untersten Qualifikationsgruppen dominieren. (Un- und angelernte Arbeiter stellen weit über 50 % der männlichen und fast 80 % der weiblichen Arbeitsplatzwechsler).

So ist es nicht verwunderlich, daß im Durchschnitt der Augsburger Wirtschaft wie auch in den quantitativ wichtigsten ihrer Teile die erfaßten Arbeitsmarktbewegungen jeweils ein

Vielfaches des zu realisierenden Strukturwandels ausmachen.

Allerdings bestehen in der Relation zwischen Strukturwandel einerseits und den zu seiner Realisierung notwendigen Arbeitsmarktbewegungen sehr große Unterschiede, je nachdem, welchem Wirtschaftsbereich bzw. welcher Größenklasse der betreffende Betrieb angehört, welche Qualifikation mit dem betreffenden Beschäftigungsverhältnis verbunden ist, ob an den Arbeitsmarktbewegungen Männer oder Frauen beteiligt sind und ob der zu realisierende Strukturwandel aus einer Reduzierung oder einer Erhöhung des Arbeitskräftebedarfs im betreffenden Aggregat resultiert.

Um diese Unterschiede deutlich zu machen, wurde ein Indikator berechnet, der als "Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen" bezeichnet sei. Dieser Indikator definiert sich statistisch als das Verhältnis zwischen den Arbeitsmarktumsätzen eines Arbeitsplatzaggregats oder einer Gruppe von Arbeitsplatzaggregaten einerseits und dem für dieses Aggregat bzw. diese Aggregatgruppe ermittelten Strukturwandel andererseits, wobei der Umsatz = 1 gesetzt wird.

Für den gesamten Wirtschaftsraum Augsburg beträgt die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen

$$75\ 000 \text{ (Arbeitsmarktumsatz)} : 7\ 700 \text{ (Summe des positiven und negativen Strukturwandels)} = 0,1.$$

Für die einzelnen zur Ermittlung des Strukturwandels gebildeten Arbeitsplatzaggregats errechnen sich Maximalwerte der so definierten Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen nahe 0,5, während für einige Aggregate (die hohe Umsätze ohne Strukturwandel zu verzeichnen haben) der Indikatorwert 0 lautet.

Es erscheint von hohem Interesse, den Unterschieden in der Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen gemäß den fünf genannten Differenzierungs-Dimensionen - die gleich-

zeitig als Einflußgrößen verschieden hoher Strukturwandelseffizienz verstanden werden können - näher nachzugehen:

(1) Wirtschaftsbereich

Einige Wirtschaftsbereiche weisen eine Strukturwandelseffizienz der in sie und aus ihnen führenden Arbeitsmarktbewegungen auf, die weit unter dem Durchschnitt des Wirtschaftsraumes liegt; bei anderen beträgt der entsprechende Wert das Zwei- bis Dreifache des Durchschnitts.

Die größte Differenz in der Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen einzelner Wirtschaftsbereiche besteht zwischen Bauwirtschaft und Gaststätten einerseits (im Mittel rund 0,04); dem öffentlichen Dienst (0,33) andererseits.

(2) Betriebsgröße

Tendenziell steigt die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen mit wachsender Betriebs- bzw. Unternehmensgröße.

Arbeitsmarktbewegungen in bzw. aus Großbetrieben oder Betriebsstätten, die größeren Unternehmungen angehören, haben stets eine höhere Strukturwandelseffizienz als Arbeitsmarktbewegungen in und aus Klein- und Mittelbetrieben.

Die höchsten Werte sind bei den öffentlichen Großunternehmen Bundesbahn und Bundespost zu verzeichnen (0,36), aber auch Banken und Versicherungen (0,21), größere innerstädtische Betriebe des Handels (0,18) und Großbetriebe der Industrie (0,13) haben deutlich überdurchschnittliche Werte aufzuweisen. Auch in der Bauwirtschaft liegt auf dem Hintergrund einer sektoralpezifisch sehr niedrigen Strukturwandelseffizienz der Wert für Mittel- und Großbetriebe (0,06) deutlich über dem Wert für Kleinbetriebe (0,04).

(3) Qualifikationsniveau

Je höher die Qualifikation, die an den betreffenden Arbeitsplätzen verlangt wird, desto größer ist unter sonst gleichen Bedingungen die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen zu und von diesen Arbeitsplätzen.

Generell ist die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen von und zu Arbeitsplätzen für Angestellte mit gut 0,18 mehr als doppelt so hoch als bei solchen von und zu Lohnempfänger-Arbeitsplätzen (gut 0,08).

Im Mittel von Metall-, Elektro- und Textilindustrie (wo bei Männern zwischen Facharbeitern und Nichtfacharbeitern unterschieden wurde) lauten die entsprechenden Werte für männliche Angestellte 0,18, für männliche Facharbeiter 0,11 und für männliche Nichtfacharbeiter 0,07.

(4) Das Geschlecht der an den Arbeitsmarktbewegungen beteiligten Arbeitnehmer

Unter sonst gleichen Bedingungen ist in aller Regel die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen von Frauen spürbar höher als von Männern.

In den meisten Fällen, in denen für Männer und Frauen vergleichbare Werte berechnet werden konnten, wird der Strukturwandel bei Frauenarbeitsplätzen mit zwei Drittel, wo nicht der Hälfte der Arbeitsmarktbewegungen bewältigt, die hierfür bei Männerarbeitsplätzen notwendig sind. Die geschlechtsspezifische Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen beträgt zum Beispiel bei Angestellten im tertiären Sektor:  $m = 0,14$ ,  $w = 0,22$ ; bei Nichtfacharbeitern bzw. Arbeitern ohne nähere Qualifikationsbestimmung in der Industrie:  $m = 0,09$ ,  $w = 0,14$ ; bei Lohnempfängern im privaten tertiären Sektor:  $m = 0,05$ ,  $w = 0,06$ .

(5) Die Richtung des Strukturwandels

Positiver Strukturwandel benötigt im Regelfalle zu seiner Realisierung wesentlich weniger Arbeitsmarktbewegungen als negativer Strukturwandel.

In allen Teilen der Augsburger Wirtschaft mit wachsendem Arbeitskräftebedarf wurden zur Neubesetzung eines Arbeitsplatzes 7 Eintritte und Austritte benötigt (Strukturwandelseffizienz 0,14); in allen Teilen der Augsburger Wirtschaft, die sinkenden Arbeitskräftebedarf hatten, wurden zur Freimachung eines nicht mehr benötigten Arbeitsplatzes rund 14 Arbeitsmarktbewegungen benötigt (Strukturwandelseffizienz 0,07).

Dieses Verhältnis gilt mit wenigen Ausnahmen auch, wenn man vergleichbare Teilaggregate von Arbeitsplätzen mit positivem und negativem Strukturwandel einander gegenüberstellt.

Festzuhalten ist allerdings, daß die richtungsspezifische Differenz in der Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen:

- o bei Männern mit steigender Qualifikation tendenziell abnimmt;
- o bei Frauen vielfach wesentlich geringer ist als bei Männern.

Am größten ist diese Differenz bei männlichen Nichtfacharbeitern in der Industrie (0,04 bei negativem und 0,15 bei positivem Strukturwandel).

Sieht man die primäre Aufgabe des Arbeitsmarktes darin, den vorhandenen bzw. sich durch demographische Prozesse immer wieder erneuernden Arbeitskräftebestand an veränderten Arbeitskräftebedarf der Volkswirtschaft anzupassen, so lassen sich aus den im Vorstehenden skizzierten Befunden schon jetzt zwei wichtige Feststellungen ableiten:

- (a) Die einzelnen Betriebe der Volkswirtschaft (hier der Augsburger Wirtschaft, die aber insofern ohne weiteres als charakteristischer Teilausschnitt der gesamten Wirtschaft der Bundesrepublik betrachtet werden darf) sind je nach Tradition, je nach betrieblichen Merkmalen und je nach ihrer mehr oder minder durch die betrieblichen Merkmale vorbestimmten Arbeitskräftepolitik in verschiedenem Maße zu einem Arbeitsmarktverhalten bereit oder fähig, wie es für eine ausreichende Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes im Sinne der Realisierung des Strukturwandels notwendig wäre. Eine große Zahl von Betrieben scheint auf dem Arbeitsmarkt in einer Art und Weise zu agieren, die der Realisierung von Strukturwandel nicht nur nicht dienlich ist, sondern nachgerade entgegensteht.
- (b) Das Arbeitsmarktverhalten großer, wahrscheinlich mehrheitlicher Teile der Arbeitnehmer ist nicht strukturwandels-

konform, sondern folgt Mechanismen und Gesetzmäßigkeiten, welche vermutlich die freiwillige und spontane Anpassung des Arbeitskräftebestandes an veränderten Arbeitskräftebedarf erschweren.

Dies gilt offensichtlich unter gleichen Bedingungen mehr für Männer als für Frauen (deren Funktion als Manövrier-  
 masse des Arbeitsmarktes hiermit erneut unterstrichen  
 wird) und gilt vermutlich um so mehr, je weniger die Qua-  
 lifikation der Arbeitskräfte als solche "vermarktbar",  
 d.h. von Betrieb zu Betrieb transferierbar, und je mehr  
 sie betriebsgebunden ist.

Beiden, dem Arbeitsmarktverhalten der Arbeitnehmer, wie dem -  
 allerdings mit dem verfügbaren empirischen Material weniger  
 detailliert und zuverlässig erfaßten - Arbeitsmarktverhalten  
 der Betriebe ist nunmehr näher nachzugehen.

## II. Verhalten der Arbeitsmarktpartner

### 1. Die subjektive Orientierung der Arbeitnehmer: geringe Mobilitätsbereitschaft und defensives Arbeitsmarktverhalten

Für die Mehrheit der Arbeitnehmer - so ergab die Befragung einer repräsentativen Stichprobe von abhängig Beschäftigten im Wirtschaftsraum Augsburg erscheint ein freiwilliges Auftreten auf dem Arbeitsmarkt - für die bereits beschäftigten Arbeitnehmer, um die es sich ja hier handelt, also - zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel - als nicht sonderlich attraktiv und mit hohen, schwer abschätzbaren Risiken belastet. Lediglich 3 % der Befragten hatten die mehr oder minder feste Absicht, in absehbarer Zeit ihren Arbeitsplatz zu wechseln und nur 10 % meinten, daß sie vielleicht in den nächsten Jahren einmal den Arbeitsplatz wechseln würden.<sup>1)</sup>

Nur etwa drei Zehntel glauben, daß man prinzipiell beruflich weiterkomme, wenn man bisweilen wechsle, während fast die Hälfte der Ansicht ist, grundsätzlich müsse man in einem Betrieb bleiben, wenn man weiterkommen wolle.

Dieser hohen Orientierung auf Stabilität im Betrieb kontrastiert scheinbar, daß sehr wohl Anreize zum Wechseln des Arbeitsplatzes wahrgenommen werden. "... die Möglichkeiten, bei einem anderen Arbeitgeber im Bereich Augsburg mehr Geld verdienen zu können (werden) von einem immerhin beträchtlichen Teil der Arbeitnehmer günstig eingeschätzt. 28 % sehen solche finanziellen Verbesserungsmöglichkeiten auf dem regionalen Arbeitsmarkt."<sup>2)</sup>

Diese Einschätzung ist wahrscheinlich realistisch, denn diejenigen Befragten, die in den letzten fünf Jahren vor der

1) Weltz, F., a.a.O., S. 14-15

2) Weltz, F., a.a.O., S. 16

Untersuchung mindestens einmal den Arbeitsplatz gewechselt hatten (es handelt sich um gut 20 % der gesamten Stichprobe), konnten hierbei ihren Verdienst erhöhen; gleiches gilt auch für die Mehrheit der Befragten aus einer Sonderstichprobe, die aus dem Material der Arbeitsmarkterhebungen gezogen worden war und deren Angehörige im Erhebungszeitraum mindestens einmal den Arbeitsplatz gewechselt hatten.

Auch diejenigen, die sich nicht finanziell verbessern konnten, betrachten den Arbeitsplatzwechsel nicht als Mißerfolg: "Häufig zeichnet sich der neue Arbeitsplatz durch andere Vorteile aus - bessere Arbeitsbedingungen, besseres Betriebsklima, bessere Sicherung gegen Entlassung oder kürzerer Arbeitsweg, günstigere Arbeitszeitregelung".<sup>1)</sup>

Nur 6 % aller Befragten, die relativ aktuelle und konkrete Erfahrungen mit dem Auftreten am Arbeitsmarkt hatten, kommen retrospektiv zu der Erkenntnis, daß sich dies für sie weder in finanzieller noch in sonstiger Hinsicht gelohnt habe.<sup>2)</sup>

Der Widerspruch zwischen der Wahrnehmung von Verbesserungsmöglichkeiten durch Arbeitsplatzwechsel und positiven Erfahrungen bei vergangenem Arbeitsplatzwechsel einerseits und der geringen bis sehr geringen Bereitschaft, den gegenwärtigen Arbeitsplatz in absehbarer Zeit zu wechseln, ist auf den ersten Blick flagrant und ließe sich nur psychologisch durch Faktoren wie mangelnde Initiative, Unfähigkeit, die eigenen Interessen wirklich wahrzunehmen, ja Trägheit erklären.

Es wäre dann notwendig (aber auch ausreichend), die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer durch Aufklärungsaktionen, durch eine Art "Mobilitätswerbung" zu erhöhen, um die Rigiditäten des Arbeitskräftebestandes zu überwinden.

1) Weltz, F., a.a.O., S. 15

2) Weltz, F., ibid.

In Wirklichkeit ist die subjektive Einstellung bei der großen Masse der Beschäftigten durchaus konsistent.

Das Erwerbsverhalten ist allenfalls bei einer Minderheit an kurzfristiger Verdienstmaximierung orientiert, aus der dann die Bereitschaft resultiert, auf konkrete, vom Arbeitsmarkt ausgehende Anreize instrumentell zu reagieren.

"Vor die Wahl zwischen einem Arbeitsplatz mit wesentlich besseren Verdienstmöglichkeiten, aber einem gewissen Entlassungsrisiko und einem sicheren Arbeitsplatz mit geringeren Verdienstmöglichkeiten gestellt, entscheidet sich nur ein Fünftel der Befragten für den ersteren.

Diese starke Sicherheitsorientierung führt zu einem sehr "defensiven" Arbeitsmarktverhalten, das weniger auf maximale Wahrnehmung der auf dem Arbeitsmarkt gebotenen materiellen Chancen, als vielmehr auf die "Wahrung des Besitzstandes" ausgerichtet ist."<sup>1)</sup>

Diese Sicherheit glaubt man vor allem aus der betrieblichen Position zu beziehen. Die Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des eigenen Betriebes oder der eigenen Branche bleibt ohne Folgen für die Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln. Selbst wer damit rechnet, irgendwann einmal seinen jetzigen Arbeitsplatz zu verlieren, betrachtet dies nicht als Anlaß, sich jetzt nach etwas anderem umzuschauen. Hierin drückt sich ein auswegloses Dilemma aus: Je mehr man damit rechnen muß, bei einer gravierenden Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage (die übrigens im allgemeinen und dann stets auf die ganze Volkswirtschaft und nicht so sehr auf die eigene Branche oder den eigenen Betrieb projiziert wird) seinen jetzigen Arbeitsplatz zu verlieren, desto weniger fühlt man sich im Besitz einer Qualifikation, die man anderswo wieder zu ähnlich günstigen oder gar besseren Bedingungen verwerten könnte; je mehr man - dies gilt vor allem für die jüngeren

1) Weltz, F., a.a.O., S. 18

Angestellten - glaubt, über eine Qualifikation zu verfügen, mit der man auch anderswo einen guten Arbeitsplatz bekommen könnte, desto sicherer erscheint auch der eigene Arbeitsplatz im betrieblichen Kontext, desto größer sind die Aufstiegsmöglichkeiten, die man sich im eigenen Betrieb ausrechnet, desto weniger Veranlassung gäbe es also, jetzt den Betrieb zu wechseln.<sup>1)</sup>

Hinzu kommt die hohe Intransparenz des Arbeitsmarktes, der sich die große Mehrzahl der Arbeitnehmer sowohl wegen mangelnder Informationsmöglichkeiten gegenübersehen wie auch deshalb, weil ihnen die Begriffe und die Kenntnis der Zusammenhänge fehlt, mit der sie die sporadischen punktuellen Informationen, die sie erhalten, richtig interpretieren könnten. So kann beispielsweise nur jeder vierte der Befragten überhaupt einen konkreten Betrieb im Wirtschaftsraum Augsburg benennen, der am besten zahlen würde, wobei dies dann wieder in der Hälfte der Fälle der eigene Betrieb ist.

Auf die Frage, in welchem Betrieb oder in welcher Firma in Augsburg man am liebsten arbeiten würde, nannten 55 % den eigenen Betrieb und nur 14 % einen anderen Betrieb; rund ein Drittel meinte, er hätte keine Präferenzen oder keine Vergleichsmöglichkeiten.<sup>2)</sup>

Auf dem Hintergrund der für die große Mehrheit der Arbeitnehmer mit der Orientierung auf Sicherheit und Stabilisierung in einem bestimmten Arbeitskontext verbundenen defensiven Grundeinstellung - die mit aktivem Reagieren auf Anreize zum Arbeitsplatzwechsel unvereinbar ist, und auch eine mögliche Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes, solange sie nur abstrakt bleibt, nicht als Anlaß gelten läßt, sich nach etwas anderem umzusehen - läßt sich erwarten, daß freiwilliges Auftreten auf dem Arbeitsmarkt ein ausgesprochenes Minderheiten-, ja Extremverhalten bleibt.

1) Weltz, F., a.a.O., S. 19

2) Weltz, F., a.a.O., S. 25

Diese Grundtendenz ist selbst bei den Befragten deutlich zu beobachten, die in den vergangenen Jahren freiwillig - einmal oder mehrmals - den Arbeitsplatz gewechselt haben. Beim größeren Teil dieser Gruppe erzeugen durchaus positive Erfahrungen vergangenen Arbeitsplatzwechsels, wie schon gesagt, keine grundsätzlich höhere Mobilitätsbereitschaft als beim Rest. Ihr vergangenes Auftreten auf dem Arbeitsmarkt entspricht nur einer vorübergehenden, durch äußere Anlässe, wie etwa Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes, erzwungenen oder durch eine bestimmte Lebensphase - wie Abschluß der Lehre - ausgelösten Mobilität, in deren Zuge sie jedoch offensichtlich primär darin interessiert sind (erstmalig oder wieder), einen Arbeitsplatz zu finden, den sie als dauerhaft betrachten und auf dem sie sich definitiv "einrichten" können.

Ihre Mobilität ist durch integrative Zielsetzung bestimmt; auch wenn sie mehrmals den Arbeitsplatz wechseln, geschieht dies im Zuge eines schrittweisen Selektionsprozesses, der endet, wenn entweder ein Arbeitsplatz gefunden wird, der etwa den Erwartungen entspricht oder wenn sich die Erkenntnis durchsetzt, daß ein solcher Arbeitsplatz unerreichbar ist und man mit einem Satz von Vor- und Nachteilen vorliebnehmen muß, die gerade noch akzeptabel sind.

Für die große Mehrzahl der Arbeitnehmer - und auch für einen Gutteil derer, die eben den Arbeitsplatz zu wechseln im Begriff sind - gilt also eine einheitliche Strategie der Reduzierung des Risikos, der zumindest eine subjektive Rationalität nicht abzuspochen ist.

Daß ihr angesichts der Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes auch eine objektive Rationalität innewohnt, sei in den folgenden Abschnitten zu zeigen versucht.

## 2. Das objektive Verhalten: Mobilität als Ausdruck von Marginal- oder Extremsituationen

Die subjektive Orientierung der Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt ist weitgehend dem objektiven, in der statistischen Erhebung erfaßten Verhalten deckungsgleich.

Die Beteiligung eines Arbeitnehmers an Arbeitsmarkt Vorgängen ist in aller Regel gebunden an:

- o Lebenssituationen, die nur vorübergehenden Charakter tragen, wie der Übergang von beruflicher Erstausbildung zu einer definitiven Erwerbstätigkeit, Wechsel zwischen Haushalt und Erwerbstätigkeit bei Hausfrauen, Übertritt von vorindustriell-kleingewerblich-agrarischen Lebens- und Arbeitsverhältnissen, die keine ausreichende Chance der Lebensgestaltung mehr bieten, in industriell-tertiäre, meist lohnabhängige Beschäftigung;
- o oder die Zugehörigkeit zu Minderheitengruppen, die umso ausgeprägter wird, je mehr Auftreten am Arbeitsmarkt nicht durch äußere Umstände erzwungen wird, sondern einem freiwilligen Entschluß entspricht.

Dieser Zusammenhang zwischen anormalen, minderheitlichen, ja extremen Verhaltenssituationen einerseits und dem Auftreten am Arbeitsmarkt andererseits scheint vor allem für männliche deutsche Arbeitnehmer zu gelten. Er schlägt sich hier in drei Tatbeständen nieder:

- (1) Die Gesamtheit der an Arbeitsmarkt Vorgängen beteiligten lohnabhängigen Bevölkerung unterscheidet sich nach fast allen im Erhebungsmaterial verfügbaren Merkmalen deutlich von der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Wirtschaftsraumes.

In diesem Sinn "mobile" Arbeitnehmer:

- o sind wesentlich jünger als die restliche Arbeitnehmerbevölkerung (die unter 25-jährigen stellen rund 40 % an den einen und rund 20 % an den anderen);
- o haben in weit geringerem Umfang unmittelbar familiäre Verpflichtungen (ledig oder sonstige alleinstehend sind über 50 % gegenüber nur etwa 30 % der anderen Arbeitnehmer);
- o besitzen eine deutlich unter dem Durchschnitt liegende Qualifikation (ungelernte Arbeiter stellen ein Drittel und angelernte Arbeiter etwa ein Viertel aller mobilen Arbeitnehmer);
- o waren bzw. sind überwiegend in einigen wenigen Wirtschaftszweigen beschäftigt (dies gilt vor allem für die Bauwirtschaft bei den Männern und wichtige Teile des privaten tertiären Sektors bei den Frauen).

Wer immer an Arbeitsmarktvorgängen beteiligt ist, definiert sich durch Merkmale seiner Lebenslage, seiner Qualifikation und seiner Erwerbstätigkeit, die ihn vom Rest der lohnabhängigen Bevölkerung absetzen.

- (2) Die Unterschiede zwischen der "mobilen" und der restlichen "stabilen" Arbeitnehmerbevölkerung sind umso markanter, je mehr das Auftreten am Arbeitsmarkt einem freien Entschluß des Arbeitnehmers zuzuschreiben ist und je weniger es durch äußere Umstände oder Lebensprozesse erzwungen bzw. ausgelöst wird.

Am deutlichsten tritt dieser Unterschied zutage beim Vergleich zwischen Arbeitsplatzwechslern und "demographischen" Mobilen.

Wer an Vorgängen demographischer Mobilität beteiligt ist, hat entweder (auf der Eintrittsseite) eine Qualifikation, die im Schnitt weit über der aller anderen mobilen Gruppen liegt oder (auf der Austrittsseite) nicht nur - wie zu erwarten - ein durchschnittlich sehr viel höheres Alter,

sondern auch eine im Schnitt lange Zugehörigkeit zum letzten Betrieb aufzuweisen; auch ist demographische Mobilität weitaus stärker "gerichtet", als alle anderen Mobilitätsarten.

Arbeitsplatzwechsler sind demgegenüber besonders gering qualifiziert und besonders jung; der Anteil von Ledigen oder Alleinstehenden an ihnen ist besonders hoch; die durchschnittliche Dauer ihrer letzten Beschäftigung ist extrem niedrig; sie konzentrieren sich weitaus am stärksten auf einige Branchen und auf kleinere bzw. mittlere Betriebe.

Die Merkmale der an regionaler Mobilität beteiligten Arbeitnehmer liegen zwischen diesen beiden Extremen. Eine nähere Analyse, die wegen des Fehlens aller oder wenigstens zuverlässiger Informationen über die Beschäftigung (oder Nichtbeschäftigung) außerhalb des Wirtschaftsraumes vor oder nach der Mobilität nicht möglich war, hätte wahrscheinlich gezeigt, daß ein Teil der regionalen Mobilität nur eine besondere Form des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels darstellt, wobei die entsprechenden Arbeitnehmer weitgehend mit den intraregionalen Arbeitsplatzwechslern vergleichbar sind, während der Rest entweder ähnlich wie die verschiedenen Formen der demographischen Mobilität zu bewerten ist oder sehr spezifischen besonderen Kostellationen entspricht.

- (3) Innerhalb der Arbeitsplatzwechsler lassen sich unter Heranziehung auch des Befragungsmaterials drei Gruppen bilden, die sich sowohl nach dem Maß unterscheiden lassen, in dem für sie Wechsel des Arbeitsplatzes ein normales oder aber exceptionelles Verhalten ist, und dem Grad, in dem ihre Merkmale und ihre Situation vom Rest der Arbeitnehmer abweicht.

- o Eine Gruppe von Arbeitnehmern, deren Stärke in besonderer Weise die spezifische konjunkturelle Situation des Erhebungszeitraums widerspiegelt und deren Auftreten als aktuelles Angebot auf dem Arbeitsmarkt durch betriebliche Ursachen erzwungen wurde, die zur Folge hatten, daß sie ihren bisherigen Arbeitsplatz verloren.

Diese Gruppe unterscheidet sich weit weniger von der stabilen Arbeitnehmerbevölkerung als alle anderen Arbeitsplatzwechsler; insbesondere sind sie im Durch-

schnitt älter und weniger häufig alleinstehend; ihr durchschnittliches Qualifikationsniveau ist eher höher; sie waren zumeist auch längere Zeit in ihrem letzten Betrieb beschäftigt.

- o Eine weitere Gruppe wird dargestellt von Arbeitnehmern, die sich in einer Situation vorübergehender Mobilität befinden, deren Verhalten jedoch - gemäß dem Prinzip der "schrittweisen Integration" - grundsätzlich an Stabilisierung orientiert ist.

Diese Gruppe ist besonders jung, verhältnismäßig qualifiziert, wenngleich besonders stark von Qualifikationsverlust bedroht (prototypisch ist hier der Handwerksgehilfe zu nennen, der dann oft über mehrere Etappen, als Angelearnter in einem Industriebetrieb "seßhaft" wird; ein Teil dieser Gruppe hat eine relativ lange Betriebszugehörigkeit, die oft mit ihrer Ausbildungszeit identisch ist;

- o eine dritte Gruppe wird dargestellt von Arbeitnehmern, bei denen offensichtlich eine dauerhafte Mobilitätsneigung und Mobilität vorliegt - ohne daß entschieden werden kann, ob dies aus individuellen Merkmalen oder daraus resultiert, daß sich eine ursprünglich provisorische Mobilisierung perpetuierte, weil die ins Auge gefaßte schrittweise Integration nicht gelang.

Diese Gruppe, die sehr viel häufiger am Arbeitsmarkt auftritt als ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung entspricht, unterscheidet sich am schärfsten von allen anderen Teilen der mobilen Bevölkerung und vor allem von den "stabilen" Arbeitnehmern: besonders niedrige Qualifikation (mit Ausnahme einzelner Facharbeiter in der Bauwirtschaft); besonders hoher Anteil von Alleinstehenden; besonders kurze durchschnittliche Verweildauer an einem Arbeitsplatz; besonders hohe Konzentration auf einige Wirtschaftszweige bzw. Tätigkeiten, vor allem ungelernete Arbeiten auf Baustellen, im Transport u.ä. Hervorstechendes Merkmal dieser Gruppe - die im Durchschnitt eher etwas älter ist als die restliche mobile Bevölkerung - ist ihre ausgesprochen marginale Lebensführung, derzufolge sie bei der Befragung nur in Ausnahmefällen überhaupt angesprochen werden konnte.

Beim Vergleich dieser drei Gruppen wird erneut der Extremcharakter des Auftretens am Arbeitsmarkt sehr deutlich sichtbar: Je weniger ein Wechsel von Betrieb und Arbeitsplatz Teil dauerhafter Verhaltensmuster ist, je mehr Mobilität durch äußere Umstände und/oder vorübergehende Lebenssituationen ausgelöst wird, desto weniger unterscheiden sich die Arbeitsplatzwechsler vom Rest der Arbeitnehmerbevölkerung - abgesehen von den spezifischen Merkmalen, die mit dem Mechanismus verbunden sind, der die Mobilität auslöst.

Je schärfer man andererseits die Gruppe einzugrenzen vermag, die - in Widerspruch zu der dominanten Sicherheits- und Stabilisierungsorientierung - Arbeitsplatzwechsel offensichtlich als Normalverhalten betrachtet, desto deutlicher tritt deren Minderheitencharakter zutage, desto markanter setzt sich diese Gruppe auch in ihren individuellen Merkmalen und den durch sie induzierten Aspekten der beruflichen Situation und der allgemeinen Lebensführung von der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung ab.

Die eben skizzierten Zusammenhänge gelten primär für den mehrheitlichen Teil der Arbeitnehmerbevölkerung, der von männlichen deutschen Arbeitnehmern dargestellt wird.

Für einen Gutteil der weiblichen deutschen Arbeitnehmer und der ausländischen Arbeitskräfte beiderlei Geschlechts scheinen - hier wird allerdings die Grenze der Aussagefähigkeit des Materials erreicht - andere Gesetzmäßigkeiten zu gelten:

Einmal entspricht für die Mehrheit sowohl der deutschen erwerbstätigen Frauen wie der ausländischen Arbeitskräfte ihre gegenwärtige Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit überhaupt anderen zeitlichen Perspektiven als dies bei der großen Masse der deutschen männlichen Erwerbsbevölkerung der Fall ist: Für sehr viele verheiratete Frauen oder jüngere Mädchen ist, wie

Befragungsergebnisse sehr deutlich zeigen, Erwerbstätigkeit kein Dauerzustand, in dem man sich für ein ganzes Leben einzurichten hat, und somit von sekundärer Bedeutung gegenüber dem als primär betrachteten Lebensinhalt von Haushalt und Familie. Ebenso ist für die Masse der ausländischen Arbeitnehmer der Verbleib im Gastland ein Provisorium, das irgendwann durch die Rückkehr in die Heimat beendet werden soll.

Es darf also angenommen werden, daß bei diesen Minderheiten-  
 gruppen die Stabilitäts- und Sicherheitsorientierung der  
 deutschen männlichen Arbeitnehmer überhaupt nicht oder doch  
 sehr viel schwächer existiert und sich auf wesentlich kürzere,  
 wemgleich im einzelnen oft unbestimmte Zeithorizonte richtet.

Zum anderen tritt der Extremgruppencharakter der mobilen Be-  
 völkerung weder bei deutschen Frauen noch bei Ausländern mit  
 gleicher Deutlichkeit zutage wie bei deutschen Männern.

So sind etwa weibliche deutsche Arbeitsplatzwechsler gleich-  
 zeitig im Schnitt eher etwas älter als die Männer der glei-  
 chen Kategorie und unterscheiden sich in ihrem Altersaufbau  
 weniger von der Gesamtheit der weiblichen Erwerbsbevölkerung  
 (die ja ihrerseits gegenüber der männlichen Erwerbsbevölkerung  
 durch ein größeres Gewicht der jüngeren Jahrgänge ge-  
 kennzeichnet ist). Auch ist sowohl bei Ausländern wie bei  
 Frauen das Qualifikationsniveau der mobilen Bevölkerung ins-  
 gesamt und der Arbeitsplatzwechsler im besonderen nicht so  
 deutlich niedriger als das der entsprechenden stabilen Be-  
 völkerungsgruppen, wenn es sich überhaupt von ihnen unter-  
 scheidet - ein Befund, der allerdings für sich allein genom-  
 men noch nicht sehr aussagekräftig ist, da sowohl deutsche  
 weibliche wie ausländische (männliche und weibliche) Arbeit-  
 nehmer in ihrer Gesamtheit sehr viel weniger qualifiziert  
 sind als die deutsche männliche Arbeitnehmerbevölkerung.

Wemgleich nicht wirklich zwingend nachweisbar, ist es doch  
 plausibel und wahrscheinlich, daß auf dem Hintergrund des  
 Minderheitenstatus, den die Mehrzahl der weiblichen und aus-  
 ländischen Arbeitskräfte einnimmt, deren Beteiligung an Ar-  
 beitsmarktbewegungen und insbesondere die freiwillige Aufgabe  
 eines Arbeitsplatzes weniger als "abweichendes Verhalten" ge-  
 wertet werden darf als bei dem männlichen Teil der einheimi-

schen Erwerbsbevölkerung.

Diese Vermutung wird - exemplarisch, vielleicht nicht repräsentativ, aber doch hochgradig typisch - bekräftigt durch die weitaus höhere Reagibilität weiblicher als männlicher Lohnempfänger auf die vom negativen Strukturwandel ebenso wie von konjunkturellen Kontraktionen des Arbeitskräftebedarfs ausgehenden Arbeitsmarktimpulse - eine Reagibilität, aus der dann auch die zentrale "Qualität" dieser Beschäftigtengruppen als disponible Manövriermasse auf dem Arbeitsmarkt resultiert.

### 3. Zum Arbeitsmarktverhalten der Betriebe

In den Erhebungen, auf denen der hiermit vorgelegte Bericht basiert, konnte das Arbeitsmarktverhalten von Betrieben nur am Rande und lediglich im Rahmen der Beschaffung von Hintergrunddaten direkt erfaßt werden. Über die arbeitsmarktpolitische Orientierung der Betriebe, die der subjektiven Orientierung der Arbeitnehmer entspricht, liegen nur unsystematisch gewonnene und sporadische Hinweise und Befunde vor. Das Arbeitsmarktverhalten der Betriebe kann also überwiegend nur aus den Arbeitsmarktbewegungen erschlossen werden, die sie tangieren. Hierbei erwies sich die Analyse in konjunktureller Perspektive als besonders aufschlußreich, da sie es gestattet, Arbeitsmarktbilanzen jeweils größerer Gruppen von Betrieben mit ähnlichen Merkmalen auf dem Hintergrund variierender allgemeiner Arbeitsmarktlagen und vermutlich auch spezifischer Arbeitsmarktpositionen zu vergleichen.

Hierbei wurden vor allem drei markante Tatsachen sichtbar:

- (1) Die Masse der Betriebe im Wirtschaftsraum Augsburg besitzt - ob stillschweigend oder explizit, kann hier nicht entschieden werden - eine Präferenzskala, mit deren Hilfe sie das am Arbeitsmarkt verfügbare Angebot an Arbeitskräften nach einer Kombination von personengebundenen Merkmalen und Kriterien selektiert, die aus dem Arbeitsmarktverhalten abgeleitet werden.

In diese Präferenzskala gehen vor allem folgende taxonomische Urteile ein:

- (a) Deutsche Arbeitskräfte werden höher bewertet als ausländische Arbeitskräfte.

Je günstiger die Arbeitsmarktposition eines Betriebes (sei es aufgrund der allgemeinen, durch hohes Arbeitskräfteangebot und geringe Arbeitskräftenachfrage charakterisierte Arbeitsmarktlage, sei es durch diffe-

rentielle Positionsvorteile gegenüber anderen Betrieben der gleichen oder anderer Branchen), desto mehr werden Ausländer durch deutsche Arbeitskräfte ersetzt und desto mehr konzentrieren sich Neueinstellungen auf deutsche Arbeitnehmer.

- (b) Männliche Arbeitnehmer erhalten die Präferenz vor weiblichen Arbeitskräften.

Betriebe, deren Arbeitsmarktposition sich (zum Beispiel aufgrund konjunktureller Veränderungen oder aufgrund betriebsspezifischer Faktoren) verbessert, praktizieren eine Politik der Maskulinisierung von Arbeitsplätzen, die bisher mit Frauen besetzt waren; umgekehrt drückt sich relative oder absolute Verschlechterung der Arbeitsmarktposition in einer Feminisierung des Arbeitskräftebestandes aus.

Im Zuge des Konjunkturzyklus ist bei Betrieben oder Branchen mit besonders variabler Arbeitsmarktposition innerhalb kurzer Zeit eine Abfolge von Maskulinisierung und erneuter Refeminisierung zu beobachten.

- (c) Innerhalb des disponiblen Angebots an Arbeitskräften wird Neueintritten ins Erwerbsleben und partiell auch regionalen Zuwanderern eindeutig die Präferenz vor Arbeitsplatzwechslern gegeben.

Diese Präferenz wirkt sich in zweifacher Weise aus:

(1) Im Herbst 1967 wurde praktisch die Gesamtheit der neu in das Erwerbsleben eintretenden Nachwuchskräfte resorbiert, während gleichzeitig im intraregionalen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel (der teils freiwillig, teils durch Arbeitgeberkündigungen ausgelöst wurde) neue Arbeitslosigkeit entstand.

(2) Je günstiger die Arbeitsmarktposition eines Betriebes oder einer Branche, desto größer ist der Anteil des aus demographischer oder regionaler Mobilität resultierenden Angebots an den Einstellungen; je ungünstiger die Arbeitsmarktposition, desto größer ist der Anteil der Neueinstellungen, der aus intraregionalen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel rekrutiert wird.

Diese Einzelpräferenzen kombinieren sich je nach betrieblichem Arbeitskräftebedarf zu spezifischen Präferenzstrukturen; die Struktur der Einstellungen (bzw. gegebenenfalls die kombinierte Struktur von Entlassungen und Einstellungen) entspricht umso mehr der Präferenzstruktur, je stärker die Arbeitsmarktposition des Betriebes, und entfernt sich umso weiter von ihr, je schwächer sie ist.

Im Regelfall stehen an der Spitze der Präferenzskala für Einstellungen männliche und weibliche deutsche Nachwuchskräfte und an deren Ende freiwillige Arbeitsplatzwechsler, ohne daß hier noch eine deutliche Unterscheidung zwischen Männern und Frauen sowie Ausländern und Deutschen möglich wäre. Soweit innerhalb der Arbeitsplatzwechsler Präferenzen sichtbar werden, begünstigen sie Arbeitskräfte mit bisheriger längerer Beschäftigung (die "Übergangsarbeitslosigkeit" der aus betrieblichen Gründen entlassenen Arbeitskräfte, die zumeist dieser Bedingung gehorchen, ist alles in allem überraschend gering) sowie jüngere Arbeitskräfte, die vor kurzem ihre Ausbildung abgeschlossen haben und sich in einer Phase mehr oder minder vorübergehender Mobilisierung befinden.

- (2) Zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktposition oder zur Sicherung einer günstigen Arbeitsmarktposition sind die Betriebe bestrebt, betriebs- bzw. branchenspezifische Teilarbeitsmärkte regionaler bzw. fachlicher Art zu schaffen oder zu halten, die gegenüber den Teilarbeitsmärkten, auf denen andere Betriebe oder Branchen bevorzugt rekrutieren, abgesichert sind oder abgesichert werden können.

Für die Existenz solcher betriebs- und branchenspezifischen Teilarbeitsmärkte, auf denen für die Betriebe günstige Arbeitsmarktlagen entgegen der allgemeinen Arbeitsmarktlage aufrecht erhalten werden können, gibt es einige sehr charakteristische Beispiele. Das illustrativste sind die Teilarbeitsmärkte für Facharbeiter wie für Hilfsarbeiter im Baugewerbe, auf denen trotz wachsender Einstellungs-

bedarf aller anderen Teile der Wirtschaft bis weit in das Frühjahr 1968 hinein ein Überangebot an Arbeitskräften bestand, das es der Bauwirtschaft ermöglichte, selektiv zu rekrutieren und die in dieser Branche traditionell besonders hohe freiwillige Fluktuation (vor allem von schnell wechselnden unqualifizierten Arbeitskräften) praktisch zum Erliegen zu bringen.

Negativbeispiele werden vor allem geliefert von den privaten Dienstleistungen, die bis zum Herbst 1967 aus den primär auf die Industrie orientierten Teilarbeitsmärkten (vor allem für Lohnempfänger ohne spezifische Qualifikation) einen vermutlich seit mehreren Jahren aufgestauten Arbeitskräftebedarf decken konnten, jedoch von dem Zeitpunkt an, zu dem die Industrie diese Teilarbeitsmärkte wieder in Anspruch nahm, den erreichten Arbeitskräftebestand gerade noch halten konnte.

Daß unterschiedlich "offene" Teilarbeitsmärkte existieren und daß die Existenz geschlossener fachlicher und/oder regionaler Teilarbeitsmärkte die Arbeitsmarktposition von Betrieben spürbar verbessern kann, läßt sich aus dem statistischen Material ausreichend belegen. Dafür, daß diese Arbeitsmarktstrukturen von den Betrieben - bewußt oder im Zuge einer implizit rationalen Strategie - geschaffen oder aufrecht erhalten werden, gibt es allerdings nur einzelne Hinweise - etwa die Aufteilung der Rekrutierungszonen im Umland von Augsburg zwischen größeren Betrieben oder die Rekrutierungspräferenz, die wichtige Teile der Bauwirtschaft den agrarisch-kleingewerblich strukturierten, industriell kaum erschlossenen, an dem Wirtschaftsraum Augsburg angrenzenden Zonen geben (vor allem südwestlich und nordwestlich von Augsburg). Desgleichen sind sicherlich bei der Berufseinstellung bzw. beim Lehrantritt von Nachwuchskräften bestimmte langfristige Einflußstrategien wirksam, die faktisch auf die Schaffung geschützter Teilarbeitsmärkte für besonders hochbewertete Arbeitskräfte hinauslaufen.<sup>1)</sup>

1) Die Volks- und Mittelschulabgänger aus dem Wirtschaftsraum Augsburg treten fast ausschließlich industrielle bzw. kommerziell-administrative betriebliche Ausbildungsverhältnisse an; die Masse der sonstigen Lehrlinge bzw. ungelernten Hilfskräfte (z.B. in der Hauswirtschaft) stammt aus dem weiteren Umland.

- (3) Die Betriebe verfolgen in ihrer großen Mehrzahl - und zwar offensichtlich umso konsequenter und erfolgreicher, je größer und diversifizierter ihr Arbeitskräftebestand ist - eine Politik der Personalstabilisierung, die offenkundig mit der Sicherheits- und Stabilitätsorientierung bei den Arbeitnehmern korrespondiert.

Durchaus konsequent und rational betrachtet offenkundig ein Großteil der Betriebe die vorhandene Belegschaft als ein Kapital, in das mehr oder minder große Ausbildungs- und Einarbeitungsaufwendungen investiert werden.

Infolgedessen ist man bestrebt:

- o dieses Personal (wenigstens in seinem Stamm) soweit irgend möglich zu halten;
- o unvermeidliche Personalkontraktionen (insbesondere Reduktion der Stammebelegschaft) nach Möglichkeit so vorzunehmen, daß flagrante soziale Härten vermieden werden (Ausnutzung natürlicher Abgänge);
- o Einstellungen nur vorzunehmen im Hinblick auf eine langfristige Integration in die Stammebelegschaft (Nachwuchskräfte, die in aller Regel als Lehrlinge in den Betrieb eintreten) oder aber für marginale Arbeitsplätze, genauer gesagt für diejenigen Tätigkeiten, die kaum nennenswerte Qualifikationen erfordern und an denen nach möglichst kurzer Einweisungs- oder Einarbeitungszeit eine akzeptable Leistung erbracht werden kann.

Diese stabilitätsorientierte Arbeitskräftestrategie ist mit den Einstellungspräferenzen untrennbar verbunden: die Präferenz gilt den Arbeitskräften, bei denen eine hohe Chance der Integrierbarkeit in die Stammebelegschaft besteht. Ist das Reservoir zur Rekrutierung solcher Arbeitskräfte nicht ausreichend, muß in größerem Umfang auf Arbeitskräfte zurückgegriffen werden, bei denen die Chance

der Integrierbarkeit gering ist, so versucht man, diese Arbeitskräfte möglichst risikolos, d.h. aber bei Tätigkeiten einzusetzen, bei denen die Beschäftigten schnell ausgetauscht werden können.

Diese auf Stabilisierung und Integration gerichtete Arbeitskräfte- und Arbeitsmarktpolitik ist allerdings nicht für alle Betriebe in allen Branchen praktizierbar. Sie ist nur möglich bei ausreichender (saisonaler und konjunktureller) Kontinuität des Arbeitskräftebedarfs und im Regelfalle bei ausreichend großer und differenzierter Belegschaft, da andernfalls die notwendigen innerbetrieblichen Maßnahmen und Formen der Ausbildung, Einarbeitung, Umsetzung und Beförderung nicht realisierbar sind. Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitsmarktposition der Betriebe und Branchen, bei denen diese Bedingungen nicht gegeben sind - sofern ihnen nicht die Orientierung auf hochgradig geschlossene Teilarbeitsmärkte möglich ist.

Dies erklärt zu einem Gutteil die Unterschiede in den Fluktuationsquoten der einzelnen Teile der Augsburger Wirtschaft, wie auch die starken Differenzen der Strukturwandelseffizienz der jeweils in sie bzw. aus ihnen führenden Arbeitsmarktbewegungen. Hieraus resultiert unmittelbar, daß auf diese Branchen und Betriebe, die zusammen nur eine Minderheit der Arbeitsplätze im Wirtschaftsraum Augsburg stellen, die Mehrheit des jeweils aktuellen Einstellungsbedarfs entfällt - und zwar selbst dann, wenn sich ihr Arbeitskräftebedarf verringert oder langsamer erhöht als dies in anderen Teilen der Augsburger Wirtschaft der Fall ist. Soweit nicht die schlechte Arbeitsmarktposition durch die Existenz und Absicherung geschlossener Teilarbeitsmärkte kompensiert werden kann (wie möglicherweise für einen Gutteil des Personals im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, zwingt die reduzierte Fähigkeit zu integrierender Arbeitskräftepolitik dazu, in besonders großem Umfang und ständig den Arbeitsmarkt in Anspruch zu nehmen, um einen relativ geringen Arbeitskräftebedarf mit hohen Umsätzen und geringer Verweildauer der Arbeitskräfte zu befriedigen.

Mutatis mutandis entspricht das Arbeitsmarktverhalten dieser Betriebe dem Arbeitsmarktverhalten jener Minderheit von Arbeitskräften, die abweichend von der dominierenden Tendenz nicht stabilitäts-, sondern mobilitätsorientiert sind.

### III. Zur Rolle und Struktur des Arbeitsmarkts in hochindustrialisierten Volkswirtschaften unter den spezifischen Bedingungen der Bundesrepublik - einige generalisierende Hypothesen

Die in den vorstehenden Kapiteln beschriebenen Arbeitsmarktprozesse, die in sie eingehenden Verhaltensmuster und Verhaltensbedingungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind - so wurde an vielen Stellen deutlich - komplizierter, als daß es möglich wäre, sie durch eine einfache Funktionshypothese zu erklären oder auch sinnvollerweise an den Voraussetzungen einer solchen Hypothese zu bewerten. Insbesondere erwies sich, daß die Strukturwandelshypothese - derzufolge die primäre Funktion des Arbeitsmarkts in einer wachsenden Volkswirtschaft mit sich wandelnden Arbeitsplatzstrukturen sei, das verfügbare Arbeitskräftepotential möglichst reibungslos an den veränderten Arbeitskräftebedarf anzupassen - viele der beobachteten Arbeitsmarkt Vorgänge nicht plausibel zu erklären vermag, ja, in offenem Widerspruch zu einer Reihe von Vorgängen steht, deren quantitative und partiell auch qualitative Bedeutung erheblich ist. Lehnt man die arbeitsmarktpolitisch einigermaßen problematische Schlußfolgerung ab, daß sich, gemessen an der Strukturwandelfunktion der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik in einem Zustand dramatischer Disfunktionalität befindet, so muß man nach anderen - aber notwendigerweise differenzierteren und komplexeren - Funktionsmodellen suchen, die einerseits einer Überprüfung an der empirischen Realität besser standhalten, auf der anderen Seite ebenso wie es die Strukturwandelshypothese scheinbar zu tun versprach, Ansatzmöglichkeiten einer Arbeitsmarktpolitik bezeichnen, die sowohl an Steigerung der volkswirtschaftlichen Effizienz wie an Erhöhung der individuellen Chancen des Berufslebens orientiert ist.

Im folgenden sei versucht, ausgehend von den empirischen Befunden der Augsburg-Studien und unter Berücksichtigung der den

meisten regionalen Arbeitsmärkten der Bundesrepublik gemeinsamen strukturellen wie historischen Bedingungen, einige durchaus noch vorläufige Thesen zu formulieren, die in ein solches realistischeres Funktionsmodell des Arbeitsmarkts eingehen könnten.

### 1. Stabilisierungsinteressen, betriebsspezifische Qualifikation und die Rolle betriebsinterner Arbeitsmärkte

Viele Betriebe, insbesondere solche mit großem Einsatz von Sachkapital, komplexer Organisation und einer dynamischen Produktions- und Absatzstrategie haben einen hohen Bedarf an Arbeitskräften mit betriebsspezifischen Qualifikationen, das heißt mit Arbeitsbefähigungen, die - auf einer mehr oder minder breiten und formal mehr oder minder hohen Grundqualifikation aufbauend - nicht über einen relativ engen Einsatzbereich hinaus transferierbar sind, der sich oft auf Teile eines einzelnen Betriebes oder Unternehmens beschränkt.

Der Erwerb der notwendigen Arbeitsbefähigungen setzt langfristige betriebsspezifische Qualifizierungsprozesse voraus, die im Regelfalle die Kombination einer Erstausbildung im selben oder in einem gleichartigen Betrieb und einer mehrjährigen Berufserfahrung nicht nur im selben Betrieb, sondern in einem bestimmten Arbeitsbereich innerhalb dieses Betriebes umfaßt. Selbst wenn man Kostengesichtspunkte außer Acht läßt, sind so qualifizierte Arbeitnehmer schon wegen der langen Ausreifungszeiten ihrer Qualifikation sehr schwer ersetzbar.

Tendentiell scheinen die Entwicklungsgesetze industrieller Produktionsweise und die Wachstumsbedingungen hochindustrialisierter Volkswirtschaften den betriebsspezifischen Charakter der benötigten Gesamtheit an Qualifikationen kontinuierlich zu erhöhen, wobei als wichtige Faktoren beispielsweise zu nennen sind: der zunehmende Systemcharakter industrieller

Produktionstechnik und Fertigungsverfahren; die Vertiefung der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung und einzelbetrieblichen Spezialisierung; die Abhängigkeit der Marktposition eines einzelnen Betriebes von der Besonderheit, wo nicht Einzigartigkeit seines Produkts, seiner Lieferbedingungen, seines Entwicklungspotentials, seiner Angebotsflexibilität oder seiner (durch Fertigungsweise sowie Arbeits- und Betriebsorganisation bedingte) Kostenstruktur.

Alles dies reduziert im Prinzip die Möglichkeit, Arbeitskräfte zwischen zwei Betrieben auszutauschen ohne daß beiden hierdurch Qualifikationen verloren gehen, die nur mit einem nennenswerten Zeit- und/oder Kostenaufwand wieder reproduziert werden können.

Dieser - betriebliche - Bedarf an betriebsspezifischen Qualifikationen erfolgt bei Arbeitgebern wie bei ihren Arbeitnehmern in übereinstimmendem Interesse an langfristiger Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses.

Der Betrieb muß bestrebt sein, seine Arbeitskräfte langfristig zu binden, da nur so von ihm getätigte Ausbildungsinvestitionen rentabel werden oder mehr oder minder unorganisierte Qualifizierungsprozesse kostenlos als Nebenprodukt langjähriger Einsatzes im Betrieb möglich sind.

Für die Arbeitskräftepolitik des Betriebes bedeutet dies, daß man zur Besetzung von im Zuge von Expansion oder demographischen Prozessen frei werdenden Positionen Überwiegend auf den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt, genauer gesagt auf die für den jeweiligen betrieblichen Einsatzbereich charakteristischen innerbetrieblichen Teilarbeitsmärkte zurückgreift. Einstellungen von außen beschränken sich im Regelfalle - von einzelnen Spezialisten mit seltenen Sonderqualifikationen abgesehen - auf Nachwuchskräfte, die über mehr oder minder formalisierte Qualifizierungsprozesse in die Belegschaft eingeschleust werden sollen.

Für den einzelnen Arbeitnehmer ist die Zugehörigkeit zu einem Betrieb, der in größerem Umfang auf betriebsspezifische Qualifikationen angewiesen ist und mehr oder minder formalisierte innerbetriebliche Arbeitsmärkte kennt, mit einer Betriebsorientierung seines langfristigen beruflichen Interesses verbunden. Die innerbetrieblichen Arbeitsmärkte bieten ihm eine zwar zumeist reduzierte, aber in ihrer Wahrscheinlichkeit und ihren Begleitumständen ziemlich genau übersehbare Chance, beruflich weiterzukommen.

In aller Regel wäre ein Wechsel des Betriebes mit der Notwendigkeit verbunden, auf die Verwertung der betriebsspezifischen Teile seiner Qualifikation zu verzichten, sich also auf seine Basisqualifikation zurückzuziehen und im neuen Betrieb eine Position zu akzeptieren, die auf den dortigen innerbetrieblichen Arbeitsmarkt vergleichsweise ungünstig ist.

Diese über betriebsspezifische Qualifikation innerbetriebliche Arbeitsmärkte und betriebliche Qualifizierungsprozesse vermittelnde Kongruenz der Stabilitätsinteressen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt natürlich nicht uneingeschränkt und in jedem Fall.

Zwei wichtige idealtypische Ausnahmen sind zunächst:

Einmal gilt dieser Zusammenhang in der Perspektive des einzelnen Arbeitnehmers um so weniger, je höher die unmittelbare "Vermarktungsfähigkeit" nicht nur der Ausbildungsqualifikation, sondern der aktuellen Arbeitsbefähigung ist. Auch Betriebe, die ganz überwiegend an langfristiger Stabilisierung ihres Personals interessiert sind und mehr oder minder formalisierte innerbetriebliche Qualifizierungsprozesse, Aufstiegsbahnen und Teilarbeitsmärkte aufweisen, sind zur Besetzung bestimmter Positionen auf externe Teilarbeitsmärkte angewiesen, auf denen insbesondere Spezialqualifikationen hohen formalen Niveaus mit hoher "Vermarktungsfähigkeit" angeboten und nachgefragt werden. Dies gilt insbesondere dann,

wenn derartige Qualifikationen in so geringer Zahl in einem Betrieb benötigt werden, daß für sie die Schaffung betriebsinterner Teilarbeitsmärkte, Qualifizierungs- und Aufstiegsprozesse nicht sinnvoll ist.

Zum anderen gilt diese Einschränkung für eine verhältnismäßig große Gruppe von meist kleinen bis kleinsten Betrieben, die aufgrund ihrer diskontinuierlichen Produkt- oder Absatzbedingungen und den daraus resultierenden Variationen im Arbeitskräftebedarf sowie aufgrund ihrer traditionelleren, weniger, wenn überhaupt mechanisierten und rationalisierten Produktionsweise kein Interesse daran und/oder keine Möglichkeit dazu haben, ihre Arbeitsplätze mit einer stabilen dauerhaften Belegschaft zu besetzen. Diese Betriebe konstituieren vielmehr mit anderen gleichartigen Betrieben mehr oder minder geschlossene "externe" Teilarbeitsmärkte, auf denen die für sie spezifischen Fachqualifikationen angeboten und nachgefragt werden.

"Interne" betriebliche Teilarbeitsmärkte sind hier nicht vorhanden. Die individuelle Berufslaufbahn wie auch Veränderungen des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs werden vielmehr über externe - in aller Regel branchenspezifische - fachliche Teilarbeitsmärkte abgewickelt.

In beiden Fällen - sowohl bei Spezialqualifikationen mit hohem Vermarktungsgrad wie im Falle von Betrieben, die die Masse ihrer Belegschaft in kurzfristiger Perspektive auf externen fachlichen (branchenspezifischen) Teilarbeitsmärkten rekrutieren - sind in großem Umfang Arbeitsmarktumsätze selbstverständlich, die weniger Strukturwandelsimpulse zu ihrer Auslösung bedürfen, noch dazu geeignet erscheinen, Strukturwandel zu realisieren. Sie gehorchen vielmehr entweder saisonalen oder konjunkturellen Variationen des berufs- und branchenspezifischen Arbeitskräftebedarfs (z.B. Wanderungen der Fachkräfte in Gaststätten und Beherbergungspersonal entsprechend der saisonalen Fremdenverkehrszyklen) oder sind Bestand-

teile individueller Berufslebensläufe, die - berufsüblich - durch eine größere Zahl von Arbeitsstellen und Betrieben führen.

Die hiervon betroffenen Betriebe bzw. Arbeitsplätze und Arbeitskräfte stellen jedoch offenkundig Minderheitengruppen dar.

## 2. Die Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräfteressourcen und die Grenzen einer Politik der Personalstabilisierung

Die eben skizzierte Konvergenz der Interessen von Betrieben und Arbeitnehmern an langfristiger Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse setzt einer Aufstockung der Belegschaft dann relativ enge Grenzen, wenn die entsprechenden personalpolitischen Prinzipien für die Gesamtheit oder doch jedenfalls die große Mehrheit der Arbeitsplätze eines Betriebes Geltung haben.

Zusätzliche Arbeitskräfte können in diesem Fall ja nur durch verstärkte Einstellung von Nachwuchskräften beschafft werden oder allenfalls dadurch, daß man für erwachsene Arbeitnehmer ähnliche Anfangsarbeitsplätze und Qualifizierungswege neu schafft wie sie für die Nachwuchskräfte bereits bestehen. Beide Male ist Personalaufstockung nur in einem mehr oder minder kontinuierlichen Prozeß möglich, der erhebliche Anfangsinvestitionen erfordert und erst nach einiger Zeit (im Grenzfall nach mehreren Jahren) nennenswerte Auswirkungen auf den gesamten Beschäftigtenbestand zeitigt. Zugleich ist eine solche Expansionspolitik an das vorhandene Angebot gebunden, d.h. entweder an die Zahl der pro Jahrgang rekrutierbaren Nachwuchskräfte oder aber an die Verfügbarkeit erwachsener Arbeitskräfte, die einer der Basisqualifikation von Nachwuchskräften vergleichbare Ausbildung durchlaufen haben - was in der Bundesrepublik allenfalls in den 50er Jahren aufgrund des Zustroms von Flüchtlingen aus der DDR der Fall war.

Damit kontrastiert nun, daß seit geraumer Zeit in der Bundesrepublik zusätzliche Arbeitskräfteressourcen nur durch Erschließung von Rekrutierungsreservoirien mobilisiert werden konnten, bei denen diese Bedingungen in aller Regel nicht gegeben waren bzw. sind.

Diese Quellen zur Rekrutierung zusätzlicher Arbeitskräfte sind seit dem Beginn der 60er Jahre vor allem:

- o die "stille Arbeitsmarktreserve" nichterwerbstätiger Hausfrauen;
- o die Zuwanderung aus industriell wenig entwickelten Ländern;
- o die Freisetzung von Arbeitskräften in traditionellen, überwiegend klein- bzw. familienbetrieblich strukturierten Wirtschaftsbereichen durch die Expansion des industriell-tertiären Sektors (Entwicklungshypothese II).

In allen drei Fällen kann der einstellende Betrieb bei diesen Arbeitskräften keine Qualifikation voraussetzen, die wenigstens der Basisqualifikation seiner Stamm- bzw. Kernbelegschaft vergleichbar wäre; vielfach werden nicht einmal zivildienstliche Mindestvoraussetzungen - wie Lesen und Schreiben, sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Beherrschung des üblichen Signalcodes, psychomotorische Disziplinierung oder ein Mindestmaß an technischer Familiarisierung - erfüllt.

Angesichts dieser Angebotslage steht die Masse der Betriebe vor einer grundlegenden einsatz- und qualifizierungspolitischen Entscheidung:

- (1) Entweder organisiert man für diese Arbeitskräfte ohne im Betrieb verwendbare Qualifikation mehr oder minder systematische Ausbildungsprozesse, um sie auf das Mindestniveau beruflicher Befähigung zu bringen, das zum Eintritt in die untersten Qualifikationsstufen der Stammbeslegschaft erforderlich ist; diese Option erfährt zumeist rasch ihre Grenze darin, daß die verfügbaren Arbeitskräfte neben ihrer geringen Qualifikation auch eine durchschnittlich nur kurze Beschäftigungsperiode erwarten lassen, aus der sich ein hohes Risiko für die Rentabilität der Ausbildungsinvestitionen ergibt.

- (2) Oder man ist bestrebt, durch arbeits- und produktorganisatorische Maßnahmen die mit zusätzlich eingestellten Arbeitskräften zu besetzenden Arbeitsplätze so zu strukturieren, daß sie nur minimale, nach kurzfristiger Einweisung erfüllbare Qualifikationsanforderungen stellen.

Es scheint, daß überwiegend die Entscheidung im Sinne der zweiten Option gefällt wurde und gefällt wird: Soweit der zusätzliche Arbeitskräftebedarf nicht durch verstärkte Ausbildung von Nachwuchskräften für die Stammebelegschaft gedeckt werden kann (was nur langfristig und nur entsprechend dem Angebot etwa an Lehrstellenbewerbern und der betrieblichen Ausbildungskapazität möglich ist) werden die Probleme des Personalwachstums in einer großen Zahl von Betrieben dadurch gelöst, daß man die innerbetriebliche Arbeitsteilung vertieft und einen wachsenden Anteil der Arbeitsplätze auf "Jedermanns-Qualifikationen" zuschneidert, die man am Arbeitsmarkt noch am einfachsten rekrutieren kann.

Dies kann auf sehr vielfältige Weise geschehen: durch einfache Maßnahmen der Arbeitsorganisation; durch Ausgliederung der Fertigung massenhaft hergestellter Teile aus der üblichen mechanischen Bearbeitung; durch gezielte technische Veränderungen, die - als Haupt- oder Nebenergebnis - die Qualifikationsanforderungen bei Produktionsprozessen vermindern, wo bisher der Einsatz von Fachkräften notwendig war; durch Veränderungen des Produkts im Interesse der Reduzierung von Fertigungsproblemen; durch Bereinigung des Sortiments mit dem Ziel, größere Fertigungsserien zu erhalten, die dann eine vermehrte Schaffung von Angelernten-Arbeitsplätzen gestatten; usf.

Eine Politik, deren Absicht oder Folge es ist, mehr Arbeitsplätze als bisher durch kurzfristig angelernte Arbeitskräfte besetzbar zu machen, hat für den Betrieb neben der Möglichkeit, zusätzlichen Arbeitskräftebedarf aus den ergiebigsten externen Teilarbeitsmärkten decken zu können, noch weitere arbeitsmarkt- und personalpolitische Vorteile. So wird es z.B.

möglich, die verbleibende Stammebelegschaft gegen konjunkturelle Schwankungen der Beschäftigungslage abzuschirmen, indem man bei Absatzschwierigkeiten notwendig werdende Personalreduzierungen ausschließlich im Bereich der geringqualifizierten Tätigkeiten vornimmt. Auch erhöht die Vertiefung der innerbetrieblichen Arbeitsteilung und die hiermit Hand-in-Hand gehende zunehmende Bedeutung qualifizierter bis hochqualifizierter Tätigkeiten außerhalb der eigentlichen Fertigung (zum Beispiel Detailkonstruktion, Arbeitsvorbereitung, Produktionsplanung, Qualitätskontrolle - bzw. Organisation, Planung, EDV u.ä. in der Verwaltung) die Zahl von Arbeitsplätzen, die durch ihren Inhalt, ihre Bezahlung und ihren sozial- sowie personalrechtlichen Status attraktiver sind als es die früher vorherrschenden qualifizierten Produktionstätigkeiten waren; dies erleichtert es dem Betrieb, dem gestiegenen Anspruchsniveau und Aufstiegsdruck vor allem der jüngeren Teile seiner Stammebelegschaft entgegen zu kommen und den Nachwuchskräften Positionen anzubieten, die dem Niveau ihrer erworbenen formalen Qualifikation adäquat sind.

Die Nachteile, die aus einer solchen Politik für den einzelnen Betrieb resultieren, sind demgegenüber weniger sichtbar und vielfach auch langfristiger Natur, so zum Beispiel geringere Flexibilität der Produktion, erhöhte Bedeutung innerbetrieblicher Dienstleistungen als Kostenfaktor und Komplizierung der Organisations- und Managementstrukturen.

Schließlich ist auf die gesamtwirtschaftliche Bedeutung dieser Politik hinzuweisen. Sie führt zu einer Erhöhung der Wachstumsraten des Sozialprodukts nicht allein dadurch, daß durch Ausschöpfung inländischer Arbeitskraftreserven die Beteiligungsquote gesteigert wird, sondern sie ermöglicht zusätzlich, einen größeren Anteil des Reservoirs ungelernter ausländischer Arbeitskräfte in Anspruch zu nehmen, die ohne eine entsprechende Herabsetzung der Qualifikationsanforderungen in der Bundesrepublik nicht beschäftigt werden könnten. Diesem "extensiven" Wachstumseffekt der Politik ist gegenüberzustellen,

daß sie als Folge eines vergrößerten Angebots billiger Arbeitskraft die Rate der Substitution von Arbeit durch Kapital verlangsamt und daß mithin ein geringerer Produktivitätszuwachs per capita erzielt wird.

Unter der kombinierten Wirkung der skizzierten Angebots- und Nachfrageverhältnisse scheinen in der Bundesrepublik im Laufe der 60er Jahre drei Typen von Teilarbeitsmärkten sich herausgebildet zu haben, die jeweils sehr verschieden konstruiert sind und auf denen Nachfrager- wie Anbieterverhalten jeweils von grundsätzlich anderen Interessen, Mechanismen und Gesetzmäßigkeiten beherrscht werden:

(a) Teilarbeitsmärkte für Nachwuchskräfte

Das Angebot auf diesen Teilarbeitsmärkten besteht primär aus den ins Erwerbsleben eintretenden Abgängern allgemeinbildender oder berufsqualifizierender schulischer Einrichtungen. Ihnen steht eine Nachfrage gegenüber, die an Arbeitskräften interessiert ist, in die sich langfristige Qualifizierungsinvestitionen (in Form von Erstausbildung und/oder in Form betrieblicher Weiterqualifizierung und Spezialisierung) mit ausreichend hoher Renditeerwartung tätigen lassen.

In neuester Zeit treten auf diesen Teilarbeitsmärkten als Anbieter auch in nennenswertem Umfang Arbeitskräfte auf, die ihre frühere Grundqualifikation über Umschulung oder formalisierte Weiterbildung durch eine neue ersetzt oder durch eine formal höhere aufgestockt haben, ohne daß jetzt schon gesagt werden kann, ob dem eine identische Nachfrage gegenüberstünde.

(b) Fachliche Teilarbeitsmärkte für betriebsunspezifische Fachqualifikationen

Auf diesen vielfach traditionellen Berufen entsprechenden fachlichen Teilarbeitsmärkten werden die Qualifikationen angeboten und nachgefragt, die weiter oben als Ausnahmen von betriebspezifischer Qualifizierung und konvergierendem Stabilisierungsinteresse genannt wurden.

Gemessen an der Zahl der Arbeitsplätze bzw. Erwerbspersonen mit einer entsprechenden Qualifikation sind die Umsätze auf diesen Teilarbeitsmärkten überdurchschnittlich hoch; die sie konstituierenden Arbeitsmarktbebewegungen können sowohl saisonalen und konjunkturellen Variationen im Arbeitskräftebedarf wie auch Impulsen entspringen, die Teil der individuellen Berufskarriere und Lebensgestaltung sind.

(c) Teilarbeitsmärkte für "Jedermanns-Qualifikationen"

In diesem Typus haben wir es weniger mit einer Kategorie gleichartig konstruierter, jedoch für sich jeweils ziemlich deutlich abgegrenzter Teilarbeitsmärkte als vielmehr mit einer begrenzten Zahl von Teilarbeitsmärkten zu tun, zwischen denen fließende Übergänge bestehen und die allenfalls nach der Art der überwiegend angebotenen bzw. nachgefragten allgemeinen Arbeitsbefähigungen (zivilisatorische Mindestvoraussetzungen, physische Leistungsfähigkeit u.ä.) voneinander unterschieden werden können.

Auf diesen Teilarbeitsmärkten wurde und wird die große Masse der für den industriell-tertiären Sektor der Volkswirtschaft zusätzlich mobilisierten Arbeitskräfte angeboten; an ihnen tritt die Masse des Einstellungsbedarfs für bestehende - oder zum Zweck der Ausnutzung des Angebots an "Jedermanns-Qualifikationen" neu geschaffene - Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen auf; auf ihnen vollzieht sich auch ein Gutteil der Mobilität von Randgruppen bzw. Arbeitnehmern in Extremsituationen, deren Bedeutung weiter oben in Kapitel II dargestellt wurde.

Zwischen diesen drei Typen von Teilarbeitsmärkten und den ihnen entsprechenden Arbeitskräftetypen bestehen nur begrenzte und zumeist einseitige Übergangs- und Übertrittsmöglichkeiten: Wer aus dem einen oder anderen Grund aus einer "Stammelegenschaft" ausgeschieden oder aus einem betriebsunspezifischen fachlichen Teilarbeitsmarkt herausgefallen ist, kann mit einiger Wahrscheinlichkeit eine neue Beschäftigung nur mehr über den Jedermann-Arbeitsmarkt und dementsprechend - wenigstens zunächst - nur an einem unqualifizierten Arbeitsplatz finden.

Ein Arbeitnehmer, der einmal das Stigma einer Jedermanns-Qualifikation tragen mußte, hat dann nur sehr reduzierte Chancen, um überhaupt - und wenn, dann nur im Zuge eines langen, mühsamen Prozesses - in eine andere Arbeitskräftekategorie überzuwechseln, d.h. insbesondere, sich innerbetrieblich als Angehöriger der Stammelegenschaft zu qualifizieren.

### 3. Vertiefter Strukturwandel als mögliche Ursache erhöhten Mobilitätsrisikos und reduzierter Mobilitätsbereitschaft

Die eben skizzierte Bedeutung der Teilarbeitsmärkte für Jedermanns-Qualifikationen ist solange arbeitsmarktpolitisch positiv zu bewerten, als:

- o der industriell-tertiäre Sektor der Volkswirtschaft sich in einer Situation wachsenden Arbeitskräftepotentials (z.B. dank ausreichender Freisetzungen in den restlichen Teilen der Volkswirtschaft oder dank nennenswerter Wanderungsüberschüsse) befindet;
- o der Strukturwandel innerhalb dieses Sektors (1) durch die demographische Mobilität innerhalb der stabilen Stammbeslegschaft bzw. dadurch zu bewältigen ist, daß sich (2) der Zugang zusätzlicher Arbeitskräfte auf die expandierenden Branchen, Betriebe und Betriebsteile konzentriert.

Beides scheint in der Bundesrepublik zumindest noch im größeren Teil der 60er Jahre der Fall gewesen zu sein.

Sehr viel problematischer wird die Struktur der Arbeitsmärkte und das ihnen entsprechende eingespielte, wo nicht institutionalisierte Verhalten der Anbieter und Nachfrager, wenn technisch-ökonomische Entwicklungen einer Verringerung des Arbeitskräftebedarfs (negativer Strukturwandel) in Betrieben mit bisher erfolgreicher Personalstabilisierungspolitik erzeugt, die nach Tempo und Umfang das übersteigt, was die beiden oben genannten Anpassungsmechanismen - demographischer Umschlag und differentielle Allokation zusätzlicher Arbeitskräfte - leisten können.

Dann ist mit zwei möglicherweise komplementären Phänomenen zu rechnen:

- (1) Für den Beschäftigten, der mit einer betriebsspezifischen Qualifikation der Stammbeslegschaft eines industriell-tertiären Betriebs angehört und nunmehr - entweder im Zuge "offener"

Freisetzungen oder (wohl häufiger) aufgrund einer nachhaltigen absoluten oder relativen Verschlechterung seiner Arbeitssituation (Entqualifizierung, deutlicher Rückstand in der Einkommensentwicklung, Zwang zum Ertragen anderswo längst überwundener Arbeitsbelastungen) - vor die Notwendigkeit gestellt wird, einen anderen Arbeitsplatz zu suchen, bedeutet die eben skizzierte Struktur des Arbeitsmarkts ein hohes Risiko, nicht einmal mehr mit seiner Basisqualifikation in einem entsprechenden Teilarbeitsmarkt für Nachwuchskräfte zu gelangen, sondern auf den generellen Arbeitsmarkt für Jedermanns-Qualifikationen verwiesen zu werden.

Die hohe Bedeutung, die Jedermanns-Arbeitsmärkte für die Einstellungspolitik expandierender Betriebe haben und das hierdurch ausgelöste Bestreben der Betriebe, ihre Aufnahmefähigkeit für Jedermanns-Arbeitskräfte zu vergrößern, haben zur Folge, daß sehr viele Betriebe weder über erprobte Bewertungskriterien und Einstellmechanismen, noch über geeignete Anfangsarbeitsplätze für Arbeitskräfte verfügen, die nicht in das Schema ihrer normalen Einstellungspraktiken passen.

Daraus ergibt sich, daß der Arbeitnehmer, der sich einmal auf langfristige Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und Erwerb betriebsspezifischer Qualifikation in einem Betrieb eingerichtet hat, gerade durch die Arbeitsmarktmechanismen, die in den 60er Jahren die Bewältigung des Strukturwandels erleichterten, vor ein erhöhtes Mobilitätsrisiko gestellt wird. Es ist anzunehmen, daß dieses Risiko dann wohl in aller Regel seine Mobilitätsbereitschaft über das an sich schon geringe Maß hinaus reduzieren wird, das mit dem langfristigen Stabilisierungsinteresse verbunden ist.

(2) Zugleich wird das mit vertieftem Strukturwandel eher erhöhte Mobilitätsrisiko ein verstärkt selektives Verhalten des Angebots auf den Teilarbeitsmärkten für Nachwuchskräfte zur Folge haben: Wer neu ins Erwerbsleben eintritt und noch die Möglichkeit hat, zu entscheiden, welchen Typ von Qualifikation

er erwirbt und welche Bereiche der Volkswirtschaft er sich damit einer späteren Stabilisierung eröffnet, wird dann besonders sorgfältig darauf achten, nicht in eine Situation zu geraten, in der er sozusagen im Windschatten des Strukturwandels festgehalten wird. Soweit ein solches Verhalten der Nachwuchskräfte tatsächlich eintritt, kann es schwerwiegende Konsequenzen für diejenigen Bereiche des industriell-tertiären Sektors haben, die - tatsächlich oder auch nur in der öffentlichen Vorstellung - möglicherweise vom Strukturwandel betroffen werden. Hier ist dann damit zu rechnen, daß das Angebot an Nachwuchskräften weit unter den tatsächlichen langfristigen Bedarf sinkt, daß der Anteil der Stammebelegschaft an der Gesamtheit der Beschäftigten ständig abnimmt und daß trotz vielleicht global kaum zunehmenden, ja abnehmenden Arbeitskräftebedarfs ein hoher Einstellungsbedarf besteht, der nur über Jedermanns-Arbeitsmärkte - und auch hier wegen der daraus resultierenden schlechten Arbeitsmarktposition nur unter besonders ungünstigen Selektionsvoraussetzungen - gedeckt werden kann.

Betriebe dieser Art stehen in Gefahr, in eine Lage zu geraten, in der sich hoher Arbeitsmarktumsatz in Form permanenter Zugangs-Abgangs-Kreisläufe sozusagen institutionalisiert; sie können allenfalls noch überleben, wenn es ihnen gelingt, privilegierten Zugang zu den Quellen zu erlangen, aus denen die Volkswirtschaft zusätzliche Arbeitskräfte rekrutiert, wobei sie aber praktisch ausschließlich auf eine Arbeitsbevölkerung angewiesen sind, die sich nach Herkunft, Arbeitsbefähigungen und Integrierbarkeit wenig für betriebliche Qualifizierungsprozesse eignet.

Beide Probleme - weiter reduzierte Mobilitätsbereitschaft bei Angehörigen von Stammebelegschaften einerseits, übermäßige Mobilität größerer Teile der Beschäftigten in vom Strukturwandel benachteiligten Betrieben andererseits - scheinen, so möchten wir abschließend formulieren, mit dem bisher erprobten Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik nicht zu lösen.

Hier sind vielmehr arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Institutionen und Zielsetzungen notwendig, die wesentlich gezielteren, spezifischeren und "aktiveren" Charakter tragen und die zu entwickeln vermutlich zu den wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Aufgaben der 70er Jahre gehört.

Sollte es nicht gelingen, dieses neue Instrumentarium rechtzeitig vorzubereiten und zu implementieren, so ist damit zu rechnen, daß einerseits volkswirtschaftlich durchaus unerwünschte Beschleunigungen des Strukturwandels (z.B. in Form von Veränderung der internationalen Arbeitsteilung zwischen Hochlohn- und Niedriglohnländern) erfolgen, daß andererseits die aus anderen Ländern bereits bekannten Phänomene aktiven Widerstands gegen technisch-ökonomische Veränderungen bzw. ihre Auswirkungen - als Hemmnisse eines an sich volkswirtschaftlich sinnvollen Strukturwandels - auch in der Bundesrepublik sich rasch ausbreiten.

## **Anhang 1**

**Strukturwandel und Arbeitsmarktbewegungen im  
Wirtschaftsraum Augsburg, Juni 1967 bis Mai 1968.  
Zugänge, Abgänge und Salden für 130 Arbeitsplatz-  
aggregate (hochgerechnete Stichprobenwerte)**



Branche Betriebsmerkmale	Geschlecht	Stellung im Beruf	Zu- gänge	Ab- gänge	Saldo
<b><u>Metallverarbeiten- de Industrie</u></b>					
<b>Größe: bis 500 Beschäftigte</b>					
	m	Ang.	200	120	+ 80
	m	FA	630	660	- 30
	m	Nicht-FA	610	500	+ 110
	w	Ang.	90	50	+ 40
	w	Arb.	200	210	- 20
<b>Größe: über 500 Beschäftigte</b>					
	m	Ang.	450	300	+ 150
	m	FA	880	650	+ 230
	m	Nicht-FA	890	1010	- 120
	w	Ang.	310	260	+ 60
	w	Arb.	510	470	+ 30
<b><u>Elektroindustrie</u></b>					
<b>Größe: bis 500 Beschäftigte</b>					
	m	Ang.	20	-	+ 20
	m	FA	30	30	-
	m	Nicht-FA	80	30	+ 50
	w	Ang.	40	10	+ 30
	w	Arb.	110	90	+ 20
<b>Größe: über 500 Beschäftigte</b>					
	m	Ang.	50	50	-
	m	FA	40	30	+ 10
	m	Nicht-FA	70	90	- 30
	w	Ang.	40	40	-
	w	Arb.	380	440	- 50

Branche Betriebsmerkmale	Geschlecht	Stellung im Beruf	Zu- gänge	Ab- gänge	Saldo
<u>Textil- und Beklei- dungsindustrie</u>					
Lage: Stadt Augsburg	m	Ang.	100	110	- 10
	m	FA	90	180	- 90
	m	Nicht-FA	1460	1500	- 40
	w	Ang.	210	220	- 10
	w	FA	30	10	+ 20
	w	Nicht-FA	1240	1820	- 580
Lage: Nachbargemein- den	m	Ang.	60	20	+ 50
	m	FA	60	40	+ 20
	m	Nicht-FA	470	290	+ 180
	w	Ang.	60	20	+ 50
	w	FA	-	10	- 10
	w	Nicht-FA	930	570	+ 360
<u>Chemische Industrie</u>					
Größe: bis 500 Beschäftigte	m	Ang.	40	40	-
	m	Arb.	230	110	+ 120
	w	Ang.	30	20	+ 20
	w	Arb.	170	210	- 40
Größe: über 500 Beschäftigte	m	Ang.	20	50	- 30
	m	Arb.	500	450	+ 40
	w	Ang.	30	40	- 10
	w	Arb.	110	140	- 30

Branche Betriebsmerkmale	Geschlecht	Stellung im Beruf	Zu- gänge	Ab- gänge	Saldo
<b><u>Sonstige Industrie</u></b>					
Größe: bis 500 Beschäftigte					
Lage: Innenstadt					
	m	Ang.	30	40	- 10
	m	Arb.	320	340	- 20
	w	Ang.	20	20	-
	w	Arb.	190	180	+ 10
Größe: über 500 Beschäftigte					
Lage: Innenstadt					
	m	Ang.	-	20	- 20
	m	Arb.	50	50	-
	w	Ang.	60	40	+ 20
	w	Arb.	20	60	- 50
Größe: bis 500 Beschäftigte					
Lage: Restl. Stand- ortgebiet					
	m	Ang.	60	60	-
	m	Arb.	960	800	+ 160
	w	Ang.	70	-	+ 70
	w	Arb.	740	690	+ 50
Größe: über 500 Beschäftigte					
Lage: Restl. Stand- ortgebiet					
	m	Ang.	20	30	- 20
	m	Arb.	310	160	+ 150
	w	Ang.	-	20	- 20
	w	Arb.	300	150	+ 150

Branche Betriebsmerkmale	Geschlecht	Stellung im Beruf	Zu- gänge	Ab- gänge	Saldo
-----------------------------	------------	----------------------	--------------	--------------	-------

Bauhauptgewerbe

Größe: bis 100 Beschäftigte	m	Ang.	50	30	+ 20
	m	FA	910	910	- 10
	m	Nicht-FA	1540	1640	- 100
Größe: 100 u.m. Beschäftigte	m	Ang.	110	80	+ 30
	m	FA	980	780	+ 200
	m	Nicht-FA	1850	1960	- 100

Baunebengewerbe

(keine Desaggregation)	m	Ang.	30	20	+ 10
	m	FA	1180	1210	- 30
	m	Nicht-FA	560	580	- 10
	w	Ang.	20	10	+ 10
	w	Arb.	10	50	- 40

Handwerk

(keine Desaggregation)	m	Ang.	110	100	+ 10
	m	FA	2210	2110	+ 100
	m	Nicht-FA	870	1030	- 170
	w	Ang.	180	130	+ 50
	w	Arb.	670	620	+ 50

Branche Betriebsmerkmale	Geschlecht	Stellung im Beruf	Zu- gänge	Ab- gänge	Saldo
<u>Handel</u>					
Größe: bis 50 Beschäftigte					
Lage: Innenstadt	m	Ang.	310	270	+ 40
	m	Arb.	460	490	- 40
	w	Ang.	330	270	+ 60
	w	Arb.	190	290	- 100
Größe: 50 u.m. Beschäftigte					
Lage: Innenstadt	m	Ang.	140	110	+ 30
	m	Arb.	220	240	- 20
	w	Ang.	200	130	+ 70
	w	Arb.	90	200	- 200
Lage: Restliches Stadtgebiet					
	m	Ang.	260	240	+ 20
	m	Arb.	1030	960	+ 70
	w	Ang.	410	330	+ 80
	w	Arb.	280	350	- 70
Lage: Nachbargemeinden					
	m	Ang.	170	80	+ 90
	m	Arb.	340	330	+ 10
	w	Ang.	210	160	+ 50
	w	Arb.	80	90	- 10
<u>Bank- und Versicherungs- gewerbe</u>					
(keine Desaggregation)	m	Ang.	250	200	+ 50
	m	Arb.	20	10	+ 10
	w	Ang.	130	60	+ 60
	w	Arb.	20	-	+ 20

Branche Betriebsmerkmale	Geschlecht	Stellung im Beruf	Zu- gänge	Ab- gänge	Saldo
-----------------------------	------------	----------------------	--------------	--------------	-------

Gaststätten- und  
 Beherbergungs-  
 gewerbe

Lage: Innenstadt	m	Ang.	110	70	+ 40
	m	Arb.	300	310	- 10
	w	Ang.	80	60	+ 20
	w	Arb.	790	850	- 50
Lage: Restlicher Wirtschaftsraum	m	Ang.	40	50	- 10
	m	Arb.	140	90	+ 40
	w	Ang.	60	40	+ 20
	w	Arb.	680	710	- 30

Private Dienst-  
 leistungen

Lage: Innenstadt	m	Ang.	160	70	+ 90
	m	Arb.	150	100	+ 50
	w	Ang.	420	240	+ 180
	w	Arb.	480	480	+ 10
Lage: Restlicher Wirtschaftsraum	m	Ang.	100	70	+ 30
	m	Arb.	290	280	+ 10
	w	Ang.	450	210	+ 240
	w	Arb.	900	910	- 10

Branche Betriebsmerkmale	Geschlecht	Stellung im Beruf	Zu- gänge	Ab- gänge	Saldo
<b><u>Verkehrswesen und Energiewirtschaft</u></b>					
<b>Institution: Deutsche Bundesbahn</b>					
	m	Beamte u. Ang.	80	110	- 30
	m	Arb.	100	280	- 170
	w	Beamte u. Ang.	10	-	+ 10
	w	Arb.	10	20	-
<b>Institution: Deutsche Bundespost</b>					
	m	Beamte u. Ang.	20	30	- 10
	m	Arb.	150	50	+ 100
	w	Beamte u. Ang.	100	60	+ 30
	w	Arb.	-	20	- 20
<b>Institutionen: Restli- che Betriebe</b>					
	m	Ang.	30	20	+ 10
	m	Arb.	790	840	- 50
	w	Ang.	10	-	+ 10
	w	Arb.	30	20	+ 20

Branche Betriebsmerkmale	Geschlecht	Stellung im Beruf	Zu- gänge	Ab- gänge	Saldo
-----------------------------	------------	----------------------	--------------	--------------	-------

Öffentlicher Dienst

Institution: Stadtverwaltung Augsburg	m	Beamte u. Ang.	130	130	- 10
	m	Arb.	50	170	- 120
	w	Beamte u. Ang.	220	120	+ 100
	w	Arb.	110	130	- 20
Institution: Amt für Verteidigungslasten	m	Ang.	10	10	-
	m	Arb.	150	270	- 120
	w	Ang.	30	50	- 20
	w	Arb.	90	140	- 50
Institutionen: Rest	m	Beamte u. Ang.	40	70	- 30
	m	Arb.	270	80	+ 190
	w	Beamte u. Ang.	-	20	- 20
	w	Arb.	420	160	+ 260

## **Anhang 2**

**Inhaltsverzeichnis des Forschungsberichts "Modell-  
untersuchung eines regionalen Arbeitsmarktes am Bei-  
spiel des Wirtschaftsraums Augsburg", Band I, II - III**



<u>Inhaltsverzeichnis zu Band I</u>	Seite
<b>Einleitung</b>	
1. Ziel und Anlage der Untersuchung	I
2. Die Erhebungen	IV
3. Probleme der Anlage, Durchführung und Auswertung der Erhebungen	VI
4. Anspruch und Struktur des Berichtes	X
<b>A) Das Untersuchungsfeld: Der Wirtschaftsraum Augsburg</b>	
<b>I. Regionalstruktur und regionale Abgrenzung</b>	1
1. Grenzen des Wirtschaftsraums	2
a) Abgrenzungskriterien	2
b) Stadt Augsburg	3
c) umliegende Landkreise	4
d) Stadt Augsburg und angrenzende Gemeinden	5
e) Stadt Augsburg und die Landkreise Augsburg, Friedberg, Schwabmünchen	8
2. Pendlereinzugsgebiet	9
a) Einpendler nach Augsburg	9
b) Einpendler in den Wirtschaftsraum	10
c) Gliederung des Pendlerbereichs	11
3. Geschlossenheitsnachweis für den Augsburger Arbeitsmarkt	16
a) Zahl der Auspendler	16
b) Berufliche Struktur der Auspendler	17
c) Konkurrierende Attraktionszentren	17
<b>II. Wirtschaftsstruktur und ihre Entwicklung</b>	21
1. Struktur und Entwicklung der Augsburger Wirtschaft	21

	Seite
a) Globale Beschäftigtenentwicklung	21
b) Branchenstruktur 1961	22
c) Wirtschaftliche Entwicklung seit 1950	25
2. Bevölkerungsentwicklung und -struktur	29
a) Quantitative Entwicklung	29
b) Qualitative Struktur und Entwicklung	31
3. Regionale Strukturen und Entwicklungen	33
a) Verlagerung des Bevölkerungswachstums	33
b) Regionale Struktur der Augsburger Wirtschaft	35
c) Unterschiedliche Entwicklungsdynamik	36
4. Wirtschaftsstruktur und -entwicklung im Pendlereinzugsbereich	39
a) Abnahme der landwirtschaftlichen Erwerbsbevölkerung	41
b) Geringe Dichte der nichtlandwirtschaft- lichen Arbeitsplätze	41
c) Schwache Entwicklung	42
d) Demographische Dynamik	42
III. Auswirkungen der Rezession auf die Augsburger Wirtschaft	44
1. Entwicklung der Arbeitslosigkeit	45
2. Baugewerbe	46
3. Industriebeschäftigung	48
4. Im Wirtschaftsraum dominierende Industrie- zweige	49
a) Metallindustrie	50
b) Textilindustrie	51
c) Elektrotechnische Industrie	52
d) Chemische Industrie	53
5. Zusammenfassung	53
B) Die Arbeitsmarktbewegungen im Wirtschaftsraum Augsburg - Juni 1967 bis Mai 1968 -	55
Vorbemerkung	55

	Seite
I. Art und Umfang der Arbeitsmarktbewegungen	62
II. Merkmale der an Arbeitsmarktbewegungen beteiligten Bevölkerung	71
1. Geschlecht	73
2. Alter	74
3. Familienstand	77
4. Lage der Wohnung	78
5. Stellung im Beruf	82
6. Zusammenfassung	85
III. Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel	87
1. Am zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel beteiligte Branchen und Betriebe	88
a) Branche	89
b) Betriebsgröße	94
2. Richtung des Arbeitsplatzwechsels	95
a) Brancheninterner und branchenexterner Wechsel	96
b) Wechsel von Branche zu Branche	97
c) Betriebsgröße	102
d) Zusammenfassung	104
3. Ausgangsbedingungen und Konsequenzen des Arbeitsplatzwechsels	106
a) Ausgangssituation	107
b) Erfolg des Arbeitsplatzwechsels	117
4. Zusammenfassung	142
IV. Außenmobilität	144
1. Demographische Mobilität deutscher Arbeitnehmer	149
a) Natürliche Mobilität - Männer	149
b) Natürliche Mobilität - Frauen	153
c) Hausfrauen - Mobilität	155
2. Regionale Mobilität	156

	Seite
3. Pendler-Mobilität	158
4. Ausländer-Mobilität	159
a) Männer	160
b) Frauen	161
c) Gemeinsame Merkmale	161
5. Zusammenfassung	162
a) Außenmobilitätsbilanzen der wichtigsten Wirtschaftsbereiche	163
b) "Gerichtete" und "ungerichtete" Mobilitätsströme	167
c) Konzentration der Außenmobilitätsströme auf einzelne Wirtschaftsbereiche	171

Inhaltsverzeichnis zu Band II

C) Konjunktur und Arbeitsmarkt	175
Vorbemerkungen	
I. Variationen der Arbeitskräftenachfrage	177
1. Phasen ("kurze Wellen") des Konjunkturablaufs von Juni 1967 bis Mai 1968	177
2. Arbeitsmarktvorgänge in den vier Konjunkturphasen	180
3. Bedeutung der einzelnen Mobilitätsarten für die konjunkturelle Anpassung der Beschäftigung an den Arbeitskräftebedarf	195
4. Branchenkonjunktur und Entwicklung des Arbeitskräftebestandes in den einzelnen Wirtschaftsbereichen	198
II. Arbeitsmarktlage und Arbeitskräftepolitik der wichtigsten Teile der Augsburger Wirtschaft	203
1. Industrie	205
2. Bauwirtschaft	218

	Seite
3. Tertiärer Sektor	234
a) Öffentlicher Dienst und Handwerk	
b) Private Teile des tertiären Sektors ohne Handwerk	238
III. Konjunktur und Arbeitsplatzwechsel	247
1. Erzwungener und freiwilliger Arbeitsplatzwechsel	249
2. Der freiwillige Arbeitsplatzwechsel deutscher Arbeitnehmer	254
a) Bauarbeiter	254
b) Männliche Arbeitskräfte in den restlichen Wirtschaftsbereichen	255
c) Frauen	259
3. Erste Schlussfolgerungen	263

Inhaltsverzeichnis zu Band III

D) Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs und Arbeitsmarktbewegungen	268
Vorbemerkung	269
I. Theoretische, begriffliche und methodische Überlegungen	272
1. Genese und Grundbegriffe des "Anpassungs-Konzepts"	272
2. Theoretische, methodische und praktische Probleme der Anwendung des Anpassungs-Konzepts	276
a) Probleme der Operationalisierung und statistischen Implementierung	276
b) Das modellimmanente Problem der Definition von Mobilität	279
3. Methodische Probleme der Anwendung des Anpassungs-Konzepts auf dem Material der Augsburger Arbeitsmarkterhebung	283
a) Das Fehlen der Bestandsdaten	284

	Seite
b) Salden der Arbeitsmarktbewegungen als Strukturwandsindikator und das Problem der Desaggregation	287
c) Probleme der Analyse und Interpretation	296
II. Wandel der Arbeitsplatzstruktur im Wirtschaftsraum Augsburg	303
1. Der Wandel von Arbeitsplatzstruktur und Arbeitskräftebedarf in den einzelnen Teilen der Augsburger Wirtschaft	305
a) Metallverarbeitende Industrie	306
b) Elektroindustrie	307
c) Textil- und Bekleidungsindustrie	308
d) Chemische Industrie	311
e) Sonstige Industrie	312
f) Bauhauptgewerbe	314
g) Baunebengewerbe	316
h) Handwerk	316
i) Handel	317
j) Banken und Versicherungen	319
k) Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	320
l) Private Dienstleistungen	321
m) Verkehrsgewerbe und Energiewirtschaft	323
n) Öffentlicher Dienst	324
2. Schwerpunkte und Tendenzen des Strukturwands	326
a) Strukturwandel nach Wirtschaftsbereichen	326
b) Strukturwandel nach Wirtschaftsabteilungen und Betriebsmerkmalen	329
c) Strukturwandel nach arbeitsplatz- bzw. arbeitskräftespezifischen Merkmalen	333
3. Faktoren des Strukturwands	340
III. Strukturwandel und Arbeitsmarkt	349
Methodische Anhänge	376

	Seite
I. Vorgehen und methodische Probleme bei der statistischen Arbeitsmarkterhebung	377
II. Statistische Probleme von Auswahl, Intervieweranlauf und Ausfallquote bei der Arbeitsmarktumfrage im Wirtschaftsraum Augsburg	392