

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gernot Nerb, Lutz Reyher und Eugen Spitznagel

Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der  
Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf  
mittlere Sicht

10. Jg./1977

**1**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,  
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),  
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16,  
E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de): Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;  
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30.  
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.  
ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht

— Erste Ergebnisse einer Unternehmensbefragung\* —

Gernot Nerb, Lutz Reyher und Eugen Spitznagel\*\*

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg und das Ifo-Institut in München haben im November vergangenen Jahres in einem gemeinsam entwickelten Erhebungsprojekt eine Reihe von Fragen an einen repräsentativen Kreis von Firmen der Verarbeitenden Industrie und des Baugewerbes gerichtet, die sich auf bisherige und erwartete Strukturen und Entwicklungstendenzen der Beschäftigung, auf einige maßgebliche Bestimmungsgrößen betrieblicher Personalentscheidungen sowie auf betriebliche Reaktionsmuster bei bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bezogen<sup>1)</sup>. Im Schwerpunkt richtete sich diese Umfrage also auf Problemkomplexe, bei denen allgemein die Wissenslücken für besonders groß und empfindlich erachtet werden. Diese Lücken können schon wegen der notwendigen Situationsbedingtheit einiger Befragungsergebnisse — dies gilt in erster Linie für die Aussagen der Befragten zur zukünftigen Entwicklung und Struktur der Beschäftigung — nicht durch eine *einmalige* Umfrage dieser Art geschlossen werden. Vielmehr ist vorgesehen, durch periodisch zu wiederholende Befragungen sukzessive zu gesicherteren Erkenntnissen zu gelangen. Auf wichtigen Teilgebieten — wie etwa den Fragen nach der Größenordnung gegenwärtig vorhandener, wegen Nachfragemangels aber nicht genutzter Arbeitsplatzpotentiale oder Fragen nach den Strukturen und Bestimmungsgrößen von Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen, wie auch schließlich jenen Fragen nach den Reaktionsweisen auf Lohnsubventionen oder Arbeitszeitverkürzungen — hat aber bereits diese erste Umfrage statistisch gesicherte Einschätzungen der Beschäftigten zutage gebracht, die weithin vorherrschende Hypothesen und bislang nur mögliche theoretische Modellkonstruktionen in Frage zu stellen geeignet sind und damit zugleich wertvolle, neue Orientierungshilfen für politische Entscheidungen sein können.

Zur Anregung einer breiten Diskussion über die hier angesprochenen Fragenkomplexe werden hier zunächst die wichtigsten Befragungsergebnisse für die Verarbeitende Industrie insgesamt und — getrennt davon — für die Bauindustrie dargestellt. Das Ergebnis einer eingehenden Analyse der Befragungsergebnisse sowie die Aufgliederung der Ergebnisse nach Industriezweigen, Beschäftigtengrößenklassen, Betriebstypen und Personengruppen wird im Frühsommer dieses Jahres von der Autorengruppe beider Institute in den „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ sowie in den Publikationsreihen des Ifo-Instituts veröffentlicht werden.

Zum Teil wurden hier prozentuale Veränderungen und Verteilungen ermittelt. Bei anderen Fragen handelt es sich

um nichtquantifizierte Tendenzbefragungen. Hierzu ist anzumerken:

Zur Beurteilung einer Entwicklung insgesamt wird — unter Vernachlässigung der „keine Änderung“-Angaben — der Saldo zwischen den mit den Beschäftigtenzahlen gewichteten positiven „Zunahme“- und negativen „Abnahme“-Meldungen der Unternehmen herangezogen. Die Höhe dieses Saldos ist — im Vergleich zu anderen Salden — lediglich Ausdruck der unterschiedlichen Intensität von Veränderungen. Sie zeigt nicht das Ausmaß *prozentualer* Veränderungen an.

## Ergebnisse für die Verarbeitende Industrie insgesamt

### 1. Zur Entwicklungstendenz der Beschäftigung insgesamt

- Zwischen 1973 und 1976 ging die Beschäftigung in den hier befragten Betrieben — praktisch gleich stark, wie in der Industrieberichterstattung für die Verarbeitende Industrie ausgewiesen wird — im Durchschnitt um rund 10% zurück, wobei aber immerhin von jedem fünften Unternehmen auch für diese Periode eine Beschäftigungsausweitung um durchschnittlich sogar rund 14% gemeldet wurde.
- Für 1977 erwarten die befragten Firmen — dies deckt sich im ganzen mit bislang vorgelegten Prognosen für diesen Bereich — im ganzen keine nennenswerte Veränderung der Beschäftigtenzahl: Gut die Hälfte aller Betriebe rechnet mit unveränderter Beschäftigtenzahl, bei jeweils rund einem Fünftel wird mit einer Zu- oder Abnahme der Arbeitnehmerzahl um gleichermaßen durchschnittlich etwa 6% gerechnet. In 8% der Fälle wurde die Beschäftigungsentwicklung gegenwärtig für nicht vorausschätzbar erklärt.
- Für die nächsten 3 bis 5 Jahre (gegenüber Ende 1976) ergab die entsprechende Frage tendenziell eine geringfügige Ausweitung der Industriebeschäftigung: 18% der Betriebe rechnen mit einer Zunahme, 36% mit keiner Veränderung und 12% mit einer weiteren Abnahme der Belegschaft. Allerdings hielt rund ein Drittel der Betriebe dies ausdrücklich aus heutiger Sicht nicht für absehbar. Dies kann nicht als Ausdruck etwa eines derart verbreiteten Pessimismus gelten, sondern zeigt eher, daß sich ein großer Teil der Industrie in einer Art „Wartestellung“ befindet, aus der heraus aber bei entsprechend positiver Gesamtkonstellation auch hier eine expansive Entwicklung von Produktion und Beschäftigung möglich wäre.

### 2. Zu den Bestimmungsgrößen kurzfristiger Personalentscheidungen

Ausschlaggebend für kurzfristige Entscheidungen über Neueinstellungen oder Entlassungen ist nach Aussage des weit überwiegenden Teils der befragten Unternehmen die *gegenwärtige Auftragsituation*: 77% der Befragten hielten sie — mehr als alle anderen Gründe — für sehr wichtig.

Engpässe auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes werden von den Firmen dagegen weit überwiegend für weniger wichtig oder gar unwichtig gehalten (insgesamt 85% der Angaben).

\* Dieser Beitrag, der nur erste Ergebnisse widerspiegelt, wurde aus aktuellen Gründen noch in dieses Heft mit aufgenommen. Eine ausführlichere Darstellung erscheint im nächsten Heft der Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie im Ifo-Schnelldienst.

\*\* Gernot Nerb ist Mitarbeiter des Ifo-Instituts, Lutz Reyher und Eugen Spitznagel gehören dem IAB an.

<sup>1)</sup> Befragt wurden alle in den Ifo-Investitionstest einbezogenen Firmen. Die vorgelegten Ergebnisse stellen die Antworten von 2241 Firmen mit rund 2,1 Mill. Beschäftigten der Verarbeitenden Industrie (Industrie insgesamt ohne Bergbau) und von 407 Firmen mit rund 114 000 Beschäftigten der Bauindustrie dar. Die Repräsentativität der Ergebnisse steht somit außer Frage, wengleich freilich auch nicht durchweg alle Betriebe, die auf diese Befragung positiv reagierten, alle Fragen beantwortet haben.

Mittel- bis langfristige Überlegungen gehen in knapp der Hälfte aller Fälle in das Kalkül ein. Diese Ergebnisse weisen (zusammen mit den unten angesprochenen Kapazitätsreserven) deutlich darauf hin, daß die *anhaltende Unterbeschäftigung in der Industrie vor allem auf mangelnde Nachfrage und mangelnde Nachfrageerwartungen zurückzuführen* ist.

### 3. Auftragsbestände und Neueinstellungen

Bei der Entscheidung über die Einstellung *zusätzlicher Arbeitskräfte* orientieren sich die Firmen sehr stark an der Reichweite der Auftragsbestände. Im ganzen gilt: Je weiter in die Zukunft die Auftragslage gesichert erscheint, desto eher werden danach auch wieder zusätzlich qualifizierte Stellen in den Betrieben angeboten.

Am raschesten reagiert die Beschäftigung im Bereich der *Teilzeitkräfte*: Hier finden bereits Neueinstellungen statt, wenn die Auftragsdecke (im Durchschnitt der gesamten Industrie) auch nur weniger als 3 Monate weit reicht. Ähnliches gilt für den Bereich der un- und angelernten Arbeiter (Reichweite der Aufträge: 3 bis 6 Monate). Für die Einstellung zusätzlicher Facharbeiter und Angestellten (ohne Führungskräfte) bedarf es dagegen schon gesicherter Absatzerwartungen für Zeiträume zwischen 6 Monaten und 1 bis 2 Jahren. Zusätzliche Führungskräfte werden nach dieser Befragung in der Industrie schließlich erst eingestellt, wenn die positiven Erwartungen über diesen Zeitraum hinausreichen.

### 4. Zu den Gründen für partiellen Beschäftigungsrückgang

Diejenigen Firmen, die auch auf mittlere Sicht einen Beschäftigungsrückgang erwarten — 12% aller Nennungen — rechnen auch weiterhin mit beträchtlichem Absatzzrückgang. Bei dieser relativ kleinen Gruppe nachhaltig schrumpfender Betriebe — sie ist in einer dynamischen Wirtschaft zwangsläufig immer gegeben — hält die eigene Absatzentwicklung nicht mit der der Produktivität, also vor allem der Einführung arbeitssparender technischer und organisatorischer Neuerungen, Schritt. Daher werden in diesen Unternehmen die Produktivitätssteigerungen oft als dominante Ursache für Beschäftigungsrückgänge angesehen, obwohl die Änderungen in der Produktionstechnik hier relativ nicht ausgeprägter sein müssen als in anderen, zugleich expandierenden Betrieben.

Andere Bestimmungsgrößen für den erwarteten Beschäftigungsrückgang in diesen Betrieben wie „erhöhte Zulieferungen aus in- und ausländischen Unternehmen“ oder „Verlagerungen von Teilen der Produktion in ausländische Tochterunternehmen“ haben in diesem Zusammenhang zwar eine leicht ansteigende, von der Größenordnung her jedoch vernachlässigenswerte Bedeutung.

### 5. Zur Frage der gegenwärtig unausgenutzten Arbeitsplatzkapazität

Um zu originären Aussagen der Unternehmen über das Ausmaß gegenwärtig vorhandener, mangels Absatzmöglichkeit, aber nicht besetzbarer Arbeitsplätze — und damit zugleich zu Informationen über das Ausmaß der in den letzten Jahren „vernichteten Arbeitsplätze“ — zu gelangen, wurde den Berichtsfirmen folgende Frage gestellt:

„Angenommen, Ihr Unternehmen würde genügend Aufträge erhalten, um die gegenwärtig vorhandene technische Kapazität längerfristig voll auszulasten, und es gäbe kei-

nen für Sie wichtigen Mangel an Arbeitskräften: Um schätzungsweise wieviel Prozent würden Sie dann — bei den zur Zeit verfügbaren technischen Kapazitäten — die Beschäftigtenzahl kurzfristig erhöhen?“

Im Durchschnitt der *Verarbeitenden Industrie* lautete die Antwort:

„Im Produktionsbereich um 12 % und im Verwaltungsbereich um rund 4 %.

*Dies bedeutet, daß die Verarbeitende Industrie unter den genannten Umständen ihre Beschäftigtenzahl um mehr als 700 000 Personen erhöhen könnte.* Von wenigen Ausnahmen abgesehen — dabei handelt es sich, wie im Fahrzeugbau, um jene Produktionszweige, in denen der Beschäftigungsrückgang der Rezessionsjahre bereits teilweise wieder aufgeholt werden konnte — halten sich diese gegenwärtigen Arbeitsplatzreserven in den einzelnen Industriezweigen relativ etwa in gleicher Höhe. Offensichtlich sind die Spielräume für eine expansivere, angesichts dieser Arbeitsplatzreserven im Hinblick auf inflationäre Entwicklungen risikoarme Wachstumspolitik beträchtlich, zumal wenn man obendrein die ausgeprägte strukturelle Flexibilität des Beschäftigungssystems bedenkt, die auch vom Arbeitskräfteangebot her gesehen wenig Raum für derartige Befürchtungen läßt.

### 6. Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur in der Industrie

Die Ergebnisse zu einigen Fragen dieser Untersuchung vermitteln zusammengenommen ein Bild davon, welches *Beschäftigungsrisiko* die verschiedenen Personengruppen im Konjunkturablauf tragen und welche *Beschäftigungschancen* sich für sie auf mittlere Frist ergeben. Hierzu zählen Fragen nach der Art des Beschäftigungsabbaus bei schrumpfenden Betrieben, nach der strukturellen Entwicklung der Belegschaft sowie Fragen, die sich auf Ausmaß, Gründe und Struktur des Durchhaltens („Hortens“) von Arbeitskräften richten.

#### 6.1 Zum Durchhalten von Arbeitskräften bei schlechter Auftragslage

- Die Bereitschaft der Industriefirmen, bei schlechter konjunktureller Auftragslage Arbeitskräfte (z. B. durch die Einführung von Kurzarbeit) durchzuhalten, wird nach Auskunft der Befragten künftig etwa auf dem hohen, in den Rezessionsjahren beobachteten Niveau verharren, allenfalls leicht zurückgehen.
- Die Gründe für dieses Durchhalten sind vor allem (in der Reihenfolge der Häufigkeit der Nennungen):
  - Zeit und Kosten der Wiederbeschaffung der Arbeitskräfte (27 %)
  - Einarbeitungszeiten und -kosten (20 %)
  - Arbeitsrechtliche und tarifvertragliche Regelungen (16 %)
  - Die Erhaltung des guten Rufes des Unternehmens (12%)
  - Die Erhaltung des Betriebsfriedens (10 %)
  - Kurzfristig unveränderliche technische und organisatorische Produktionsbedingungen (6 %)
  - Verstärkte Produktion auf Lager (6 %)

Hiernach überwiegen *ökonomische Beweggründe* bei derartigen Entscheidungen und kommt technisch-organisato-

rischen Elementen eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Dies gilt, im ganzen gesehen, hiernach auch für rechtliche und tarifvertragliche Faktoren, wengleich dies freilich bei den einzelnen Personengruppen (z. B. Schwerbehinderte, Ältere usw.) unterschiedlich ausgeprägt sein dürfte.

- Folgende Mitarbeitergruppen werden nach dieser Befragung bei schlechter Auftragslage eher durchgehalten:
  - Beschäftigte im *Produktionsbereich* eher als die im Verwaltungsbereich; allerdings zeigten sich in dieser Hinsicht 48 % der Befragten indifferent.
  - *Vollzeitarbeitskräfte* weit eher als Teilzeitarbeitskräfte, wogegen letztere — wie oben erörtert — andererseits im Zuge von Wiedereinstellungen relativ begünstigt sind.
  - *Ältere Arbeitnehmer* eher als Jugendliche; auch hier machen 39 % der Befragten jedoch keinen Unterschied.
  - *Höherqualifizierte Arbeitskräfte* weitaus eher als weniger qualifizierte.
  - *Deutsche* eher als ausländische Arbeitnehmer; auch hier liegt die Indifferenzquote hoch (42 %).
  - *Männer* eher als Frauen; in dieser Hinsicht unterscheiden jedoch 62 % der Befragten ebenfalls nicht.

## 6.2 Zur strukturellen Entwicklung der Industriebeschäftigten

Zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur in der Verarbeitenden Industrie ergab sich für die Rezessionsjahre wie auf mittlere Sicht für den Durchschnitt aller Betriebe folgendes Bild:

- Für die *Beschäftigung im Verwaltungsbereich* im engeren Sinne wird heute weiterhin ein Rückgang erwartet, wengleich er weit schwächer ausgeprägt sein wird als in den Rezessionsjahren (Negativsaldo der Firmenangaben: 1976/73: — 36%, 1977/76: — 17%, nächste 3 bis 5 Jahre: — 13%). Im Hinblick auf diese Frage — dies gilt für den gesamten Bereich der Strukturwartungen — muß jedoch die Situationsbezogenheit der Einschätzungen, also der Einfluß des „Rezessionschocks“ auf die Zukunftserwartungen in Rechnung gestellt werden. Hier werden nachfolgende Erhebungen dieser Art mutmaßlich zu Korrekturen zwingen, jedenfalls dann, wenn es gelingt, auf den alten Expansionspfad zurückzufinden.
- In den *Abteilungen für Forschung, Projektierung* und ähnliches, in denen die Beschäftigtenzahl selbst in den Rezessionsjahren per Saldo zugenommen hat, wird mit zunehmender Expansion gerechnet (Positivsaldo 1976/73: + 10%, 1977/76: + 11 %, nächste 3 bis 5 Jahre: + 22%).

Einen Eindruck von den Entwicklungschancen im Angestelltenbereich insgesamt gewinnt man daher erst, wenn man nicht nur den Verwaltungsbereich, sondern auch diesen großen und stark wachsenden Bereich, in dem vor allem die qualifizierten Tätigkeiten vorherrschen, in die Betrachtung einbezieht.

- Die Beschäftigungschancen für *Teilzeitkräfte* werden in der Industrie auch künftig relativ ungünstig bleiben, wenn auch nicht mehr so wie in der Rezession (Negativsaldo: früher — 29%, künftig — 15%). Hierzu wird die nachfolgende Aufschlüsselung der Befragungsergebnisse nach Industriezweigen vermutlich weitere Einsicht vermitteln. Außerdem ist darauf hinzuweisen, daß nur gut ein Viertel der Teilzeitkräfte in der Verarbeitenden Industrie beschäftigt ist, die Beschäftigungsexpansion

auf lange Sicht aber vor allem im tertiären Bereich zu suchen ist, wo auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung ausgeprägt höher ist.

- Für die Beschäftigung von *Frauen*, die in den Rezessionsjahren überproportional abgenommen hatte, ergeben sich schon für 1977, deutlicher aber noch in den Jahren danach wieder ausgeglichene Perspektiven. Alle den Zielvorgaben des Arbeitsförderungsgesetzes ohnehin widersprechenden Bestrebungen, die Erwerbsbeteiligung der Frauen erneut zu reduzieren, verbieten sich also auch im Hinblick auf Erwartungen und strukturelle Zielvorstellungen der Unternehmen.

- Die befragten Betriebe gehen insgesamt davon aus, daß die Beschäftigung von *Ausländern* hier anhaltend zurückgehen wird, wenn auch verlangsamt gegenüber dem Ablauf in den vergangenen 3 Jahren (Negativsaldo künftig: — 16%). Offensichtlich wird allgemein ein Fortdauern des Anwerbestopps für Ausländer unterstellt.

- Im Hinblick auf die Beschäftigung von *Jugendlichen* (unter 20 Jahren) überwiegen bereits 1977, verstärkt für die Jahre danach, eindeutig positive Erwartungen oder Pläne (Saldo: + 9%).

- Parallel hierzu nimmt nach dieser Befragung auch die Bereitschaft zur Einstellung von *Auszubildenden* in der Industrie schon 1977, mehr aber noch in den Jahren danach zu (Saldo: + 8% bzw. + 12%). Ob dies im Hinblick auf die demographische Entwicklung, also den starken Anstieg der Zahl Auszubildender in den kommenden Jahren hinreichen wird, bleibt freilich abzuwarten.

- Im Hinblick auf den Anteil *älterer Arbeitnehmer* (über 50 Jahre) rechnen die Betriebe im ganzen gesehen mit einem leichten Rückgang auf mittlere Sicht (Saldo: — 5%). Hierzu ist aber einmal zu bemerken, daß ältere Arbeitnehmer, wie oben erwähnt, im Falle von Absatzrückgängen bevorzugt durchgehalten werden. Auch hier machen viele Befragte (39%) jedoch keinen Unterschied. Zum anderen spiegelt sich in dieser Einschätzung der künftigen Beschäftigtenstruktur wohl auch die allgemeine Erwartung wider, daß die höheren Altersjahrgänge künftig aus demographischen Gründen anteilmäßig zurückgehen werden.

- Sowohl im gewerblichen wie im Angestelltenbereich ist künftig mit einer weiteren Verschiebung der Nachfragestruktur zugunsten *höherqualifizierter Arbeitskräfte* zu rechnen: Im Hinblick auf den künftigen Anteil der *Facharbeiter* an allen Arbeitern ergab die Befragung einen starken Positivsaldo (+ 31 % in den nächsten 3 bis 5 Jahren). Auch wird nach Aussage der Berichtsfirmer der Anteil der *gehobenen und leitenden Angestellten* an allen Angestellten wie bisher künftig wachsen (+ 4%). Insgesamt ergibt diese Befragung damit eindeutig, daß die Förderung der Qualifizierung der Arbeitskräfte angesichts der hier zum Ausdruck gebrachten künftigen Nachfragestruktur anhaltend hohe Priorität verdient.

## 7. Zu den betrieblichen Reaktionen auf beschäftigungspolitische Maßnahmen

Weiter wurde mit dieser Befragung ermittelt, wie und in welchem Ausmaß die Arbeitgeber in der Industrie in der gegenwärtigen Situation am Arbeitsmarkt auf gegebene beschäftigungspolitische Maßnahmen und Regelungen reagieren. Der Sinn dieser Fragestellungen liegt darin, eventuell

nützliche Orientierungshilfen für die Ausgestaltung künftiger arbeitsmarktpolitischer Steuerungsansätze zu gewinnen.

- So wurde einmal die Frage gestellt, inwieweit *Zuschüsse für Lohnkosten und Einarbeitung* in der bislang üblichen Höhe die Betriebe veranlassen, insgesamt mehr Arbeitskräfte zu beschäftigen, als es ohne diese Hilfen der Fall wäre. Das Ergebnis zeigt, daß sich 93% der Firmen im Falle von Lohnzuschüssen nicht zu mehr Einstellungen veranlaßt sehen und daß für Einarbeitungszuschüsse eine ähnliche Quote gilt (91%). Dieses Ergebnis deutet zugleich darauf hin, daß die Bedeutung des Lohnniveaus als Ursache für die anhaltend schwache Nachfrage nach Arbeitskräften, also für die „mangelnde Konkurrenzfähigkeit“ der nicht besetzten Arbeitsplätze, offensichtlich überschätzt wird.
- Ferner wurde gefragt, inwieweit die Firmen — unabhängig von der Frage einer insgesamt höheren Beschäftigtenzahl — infolge derartiger Zuschüsse *einzelne Personengruppen* bei Neueinstellungen bevorzugen. Dabei ergab

	stark	weniger	gar nicht
— Auszubildende	46	25	29
— Ältere Arbeitskräfte	15	50	35
— Leistungsgeminderte	10	47	43
— Weniger qualifizierte Arbeitskräfte	13	33	54

Demnach sind die Möglichkeiten, mit beträchtlichen Lohnsubventionen die Beschäftigungsstruktur zu beeinflussen, begrenzt. Immerhin ist zu erwarten, daß die nachfolgende, ins Einzelne gehende Analyse Orientierungshilfen für die Frage zutage bringen wird, in welchen Bereichen hier mit nennenswerten Erfolgen dieses Instruments zu rechnen ist.

- Schließlich wurden zwei Fragen gestellt, mit denen die Einschätzung der Arbeitgeber zu gegenwärtig breit diskutierten Fragen der *Arbeitszeitverkürzung* als Alternative zur Arbeitslosigkeit in Erfahrung gebracht werden sollten. Dabei ergab sich folgendes:
  - Wöchentliche und jährliche (in Form von mehr Urlaubstagen) Arbeitszeitverkürzungen werden von den Betrieben arbeitstechnisch etwa gleich eingestuft.
  - Arbeitszeitverkürzungen dieser Art (z. B. um 5%) würden — vorausgesetzt, es würden per saldo keine höheren Lohnkosten anfallen — nach Auskunft der Befragten gut zur Hälfte durch mehr Einstellungen ausgeglichen werden. Im Produktionsbereich liegt dieser Prozentsatz beträchtlich höher als im Verwaltungsbereich. Dies entspricht, läßt man einen plausiblen „Abschlag“ im Hinblick auf die gegenwärtige Unterauslastung der Beschäftigten zu, bisherigen Einschätzungen, die vorwiegend aus der Statistik jener Jahre hergeleitet werden konnten, in denen ins Gewicht fallende Verkürzungen der tariflichen (und zugleich effektiven) Arbeitszeit zu beobachten waren.

## 8. Zur speziellen Situation im Baugewerbe

Bei der entsprechenden Unternehmensbefragung im *Baugewerbe* ergaben sich vor allem folgende *Abweichungen gegenüber der Verarbeitenden Industrie*:

- Die *Beschäftigterwartungen* sind ausgesprochen pessimistischer, nicht nur im Hinblick auf das laufende Jahr, sondern vor allem auf mittlere Sicht. Dies sollte vor allem bei der Strukturierung weiterer Konjunktur- und Beschäftigungsprogramme bedacht werden.
- Die gegenwärtige Auftragssituation, also der *Nachfragemangel*, spielt hier im Hinblick auf kurzfristige Personalentscheidungen eine noch viel wichtigere Rolle als in der Industrie. Mehr als in der Industrie schlägt hier aber auch die gegenwärtige Arbeitsmarktlage zu Buche.
- Die zur Zeit ungenutzte *Arbeitsplatzkapazität* ist hier relativ noch viel größer als in der Industrie: Im Produktionsbereich beträgt sie durchschnittlich 25 %, im Verwaltungsbereich 10%. Unter den entsprechenden Bedingungen könnte hier also eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl um rund 250 000 Personen stattfinden.
- Die Betriebe, die auch auf mittlere Sicht einen Beschäftigungsrückgang erwarten, führen dies fast ausschließlich auf *Absatzrückgänge* zurück.
- Die Bereitschaft des Baugewerbes, bei konjunkturell schlechter Auftragslage *Arbeitskräfte durchzuhalten*, wird in Zukunft spürbar abnehmen.
- *Lohnzuschüsse* finden in der Bauwirtschaft im Vergleich zur Verarbeitenden Industrie einen geringfügig besseren Anklang.

## 9. Einschaltungsgrad der Arbeitsverwaltung

Um die gegenwärtige Einschaltquote der Arbeitsämter bei Arbeitsplatzangeboten — und damit neue Anhaltspunkte zur Beantwortung der Frage nach dem aktuellen Verhältnis zwischen der Zahl der offenen Stellen und dem gesamten Angebot an Arbeitsplätzen — zu erfahren, wurden die Betriebe danach gefragt, inwieweit sie die Arbeitsämter bei der Suche nach Personen der verschiedenen Qualifikationsgrade „regelmäßig“, „gelegentlich“ oder „fast nie“ einschalten. Dabei ergab sich eine *geringere Einschaltquote für Angestellte als für Arbeiter* und eine *deutlich abnehmende Einschaltquote bei beiden Arbeitnehmergruppen mit steigender Qualifikation der gesuchten Kräfte* — regelmäßige Einschaltung bei der Suche nach un- und angelernten Arbeitern in der Industrie (in Klammern: Bau) = 77 % (73 %), nach Facharbeitern = 67% (71 %), nach einfachen Angestellten = 54% (37%), nach mittleren Angestellten = 32% (27%), nach Führungskräften = 10% (15%).

Diese Ergebnisse liegen im Rahmen bisheriger Einschätzungen. Weitere Untersuchungen dieser Art werden erkennen lassen, in welcher Richtung und mit welcher Intensität sich die Inanspruchnahme des vielfältigen Leistungsangebots der Arbeitsämter durch die verschiedenen Betriebs- und Personengruppen entwickelt und welche Faktoren hierbei von Bedeutung sind.