

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Werner Friedrich, Gernot Nerb, Lutz Reyher, Eugen Spitznagel

Zu den Beschäftigungserwartungen, den
Arbeitsplatzreserven und zum Potential an
zusätzlichen Teilzeitarbeitsplätzen in der
Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe

11. Jg./1978

2

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. 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).

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: (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: 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, 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>

Zu den Beschäftigungserwartungen, den Arbeitsplatzreserven und zum Potential an zusätzlichen Teilzeitarbeitsplätzen in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe

Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung*

Werner Friedrich, Gernot Nerb, Lutz Reyher, Eugen Spitznagel**

In dem vorliegenden Beitrag werden Ergebnisse einer repräsentativen Befragung vorgelegt, die gemeinsam vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und vom Ifo-Institut, München, im November 1977 bei Unternehmen der Verarbeitenden Industrie und des Bauhauptgewerbes durchgeführt wurde. Eine ähnliche Befragung war bereits Ende 1976 bei demselben Berichtskreis durchgeführt worden.

Im Rahmen der erneuten Erhebung wurden auch Unternehmen des Groß- und Einzelhandels mit — vergleichbaren und zusätzlichen — Fragen konfrontiert. Darüber wird an dieser Stelle zu einem späteren Zeitpunkt berichtet werden.

Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung sind:

Ende 1977 rechneten die Unternehmen der Verarbeitenden Industrie für 1978 im Durchschnitt mit einem realen Produktionswachstum um knapp + 2 %. Auf mittlere Sicht — in den nächsten 3 bis 5 Jahren — erwarten 36 % der befragten Unternehmen eine Produktionssteigerung, 22 % erwarten keine Änderung und 4 % befürchten einen Rückgang. 38 % halten die Entwicklung derzeit für nicht vorausschätzbar. Vergleichsweise pessimistischer und auch unsicherer als in der Verarbeitenden Industrie sind die Unternehmen im Bauhauptgewerbe.

Die Industriebeschäftigung wird sich nach dem Urteil der Unternehmen 1978 kaum verändern. Das Spektrum der Beschäftigungserwartungen ist dabei aber breit aufgefächert: 18 % der Unternehmen rechnen mit einer Zunahme um durchschnittlich + 5,4 %, 25 % mit einer Abnahme um durchschnittlich — 5,7 % und 57 % mit unveränderter Beschäftigtenzahl. Im Bauhauptgewerbe wird sich der Beschäftigungsabbau 1978 spürbar verlangsamen. Auf mittlere Frist rechnet ein Drittel der Industrieunternehmen mit konstanter Beschäftigung, 16 % erwarten eine Zunahme und 15 % eine Abnahme. 37 % halten eine Vorausschätzung nicht für möglich. Noch größer ist diese Unsicherheit offensichtlich im Bauhauptgewerbe: Die Hälfte der befragten Unternehmen hält die Entwicklung für nicht vorausschätzbar. Die andere Hälfte erwartet mittelfristig eine Stabilisierung bei insgesamt weiterhin leicht rückläufiger Tendenz.

Die relativen Beschäftigungschancen vor allem für Frauen, Teilzeitbeschäftigte, Verwaltungskräfte und ältere Arbeitnehmer gelten nun als mittelfristig nicht mehr so ungünstig wie in den letzten Jahren. Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen nimmt zu. Die Nachfrage nach qualifizierten Kräften wird weiterhin überproportional ansteigen.

Das ungenutzte Arbeitsplatzpotential in der Verarbeitenden Industrie ist noch auf rd. 500 000 Plätze zu veranschlagen (Bauhauptgewerbe: 175 000). Es handelt sich dabei weitgehend um Arbeitsplätze an — infolge vorübergehend eingeschränkter Schichtarbeit — teilgenutzten Anlagen. Die anhaltende Unterauslastung hat nach den Angaben der Unternehmen zur Verlängerung der durchschnittlichen Lebensdauer der technischen Kapazitäten geführt.

Nach Einschätzung der befragten Industrieunternehmen existiert ein beträchtliches Potential von 380 000 zusätzlichen Teilzeitarbeitsplätzen, die allein durch Teilung von Vollzeitarbeitsplätzen angeboten werden könnten. Teilzeitarbeit wird im Vergleich zur Vollzeitarbeit vor allem hinsichtlich Personalzusatzkosten, Arbeitsplatzausstattung und Verwaltungsaufwand überwiegend negativ eingeschätzt. Weit überwiegend positiv fällt das Urteil der befragten Unternehmen allerdings hinsichtlich ertragsrelevanter Aspekte wie Leistung je Arbeitsstunde, regionales Arbeitsangebot sowie Krankheitsfälle und sonstige Fehlzeiten aus.

Gliederung

1. Einleitung
2. Verarbeitende Industrie
 - 2.1 Zur Entwicklung von Produktion und Beschäftigung
 - 2.2 Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur
 - 2.3 Zur Auslastung des Arbeitsplatzpotentials
 - 2.4 Zum Potential zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze
 - 2.5 Vor- und Nachteile von Teilzeitbeschäftigung

3. Bauhauptgewerbe

- 3.1 Zur Entwicklung von Produktion und Beschäftigung
- 3.2 Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur auf mittlere Sicht
- 3.3 Zur Auslastung des Arbeitsplatzpotentials

1. Einleitung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und das Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung haben zusammen im

* IAB-Projekt 2-216 DEA

** Werner Friedrich und Dr. Gernot Nerb sind Mitarbeiter des Ifo-Instituts München, Lutz Reyher und Eugen Spitznagel sind Mitarbeiter des IAB.

November 1977 erneut eine repräsentative Unternehmensbefragung durchgeführt.¹⁾

An der schriftlichen Umfrage beteiligten sich

- 2 001 Unternehmen der Verarbeitenden Industrie mit rund $\frac{1}{3}$ der in diesem Sektor Beschäftigten,
- 340 Unternehmen des Bauhauptgewerbes mit rund 6 % der hier erwerbstätigen Arbeitnehmer und
- 1 810 Unternehmen des Groß- und Einzelhandels mit zusammen rund 11 % der Beschäftigten in diesem Bereich.

Für die Industrie- und Bauunternehmen wurde ein einheitlicher Fragebogen verwendet. Den Unternehmen des Groß- und Einzelhandels ging ein speziell auf die Problemlage im Handel zugeschnittener Fragebogen zu, der zudem auch einige Fragen enthielt, die in der vorausgegangenen Befragung 1976 den Industrie- und Bauunternehmen bereits gestellt worden waren. Die Fragebogen enthalten einen *Standardteil* mit einigen Grundfragen, die in jährlich zu wiederholenden Befragungen wiederkehren.

Hiermit wird versucht, in einigen grundlegenden Problembereichen — z. B. Veränderung der Produktion und Beschäftigung, Veränderung der Beschäftigungsstruktur, Auslastung der technischen Kapazität — sowohl zu ex-post-Zeitreihen als auch — im Hinblick auf zukunftsorientierte Fragen — zu „rollierenden“ Prognosen auf der Basis von Unternehmenserwartungen zu gelangen. Neben diesen Standardfragen wurden *Spezialfragen* an die Unternehmen gerichtet, die teils dazu dienen, die Ergebnisse vorangegangener Befragungen zu ergänzen und zu vertiefen, die aber teils auch neue Problembereiche ansprechen. So wurde z. B. versucht, mit weiteren Fragen herauszufinden, wie groß die gegenwärtig nutzbaren Arbeitsplatzreserven sind. Schließlich galt es, zu einigen im Zusammenhang mit der gegenwärtigen beschäftigungspolitischen Diskussion wichtigen Fragen die Einschätzungen der Unternehmen in Erfahrung zu bringen. Hierzu zählen z. B. die Frage nach dem Potential an Teilzeitarbeitsplätzen und nach den Vor- und Nachteilen von Teilzeitbeschäftigung im unternehmerischen Kalkül.

Mit dem vorliegenden Beitrag²⁾ sollen zunächst die wichtigsten Ergebnisse dieser Umfrage dargestellt werden. Das Resultat einer eingehenderen Analyse des umfangreichen Materials beider Erhebungen wird ebenfalls in einem weiteren Beitrag veröffentlicht werden. Schwerpunkte dieser Analyse werden dabei einmal die Verknüpfung dieser Umfrageergebnisse mit den Ergebnissen des Ifo-Investitionstests sein (der Kreis der befragten Unternehmen ist in beiden Fällen weitgehend identisch). Zweitens gilt es, die vorliegenden Antworten auf Fragen nach den Arbeitsplatzreserven mit den herkömmlichen Arbeitsplatzpotentialberechnungen zusammenzuführen. Ferner ist die Treffsicherheit der kurz- und mittelfristigen Erwartungsaussagen dieser Umfragen zu überprüfen,

also festzustellen, ob und inwieweit Befragungen dieser Art ein taugliches Prognoseinstrument sein können. Schließlich ist vorgesehen, das vorliegende einzelbetriebliche Befragungsmaterial über die übliche Sektoren- und betriebsgrößenklassenspezifische Betrachtung hinaus auch unter anderen, mehr beschäftigungsbezogenen Perspektiven zu aggregieren und zu analysieren. Im Vordergrund stehen dabei Fragen nach den wechselseitigen Zusammenhängen zwischen Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte, Lohnniveau, Investitionsverhalten sowie Entwicklungstendenz und Stabilität der betrieblichen Beschäftigung.

Der beträchtliche Umfang der Stichprobe (insgesamt 4 151 teilnehmende Unternehmen) sowie ihre Struktur gewährleisten die Repräsentativität. Durch das hier gewählte Verfahren der schriftlichen Unternehmensbefragung kann eine weit höhere Zahl von Unternehmen einbezogen werden als dies — in dem gegebenen Kosten- und Zeitrahmen — bei einer mündlichen Befragung zu erreichen gewesen wäre. Ein weiterer Vorteil des schriftlichen Umfrageverfahrens ist schließlich darin zu sehen, daß hier auch solche Tatbestände in Erfahrung gebracht werden können, die bei mündlichen Interviews ausgespart werden müssen, da der Befragte die notwendigen Informationen nicht parat hat. Bei schriftlichen Umfragen können dagegen von verschiedenen Stellen die erforderlichen Informationen eingeholt werden. Wenn auch im Ifo-Berichtskreis darauf geachtet wird, daß ein repräsentativer Querschnitt der in der Bundesrepublik Deutschland existierenden Firmen erfaßt wird, so kann es doch aufgrund der unterschiedlichen Rücklaufquoten der Fragebogen bei dem Verfahren der schriftlichen Befragung zu leichten Verzerrungen bei der Besetzung nach Beschäftigtengrößenklassen und Hauptgruppen kommen. Aus diesem Grunde wurden hier zunächst in jeder Branche die Befragungsergebnisse nach 4 Unternehmensgrößenklassen gegliedert.³⁾ Diese Ergebnisse wurden dann entsprechend den Anteilen dieser Größenklassen an der Zahl der Beschäftigten in der Branche (laut amtlicher Statistik) zu Branchenergebnissen zusammengefaßt. Auch die Komprimierung der Branchenergebnisse zu Hauptgruppenwerten erfolgte anhand der Beschäftigtenanteile der Branchen laut amtlicher Statistik. Diese Vorgehensweise bietet — zusammen mit der großen Stichprobe — die Gewähr für unverzerrte, repräsentative Umfrageergebnisse.

Der gegenüber der Industrie niedrigere Repräsentationsgrad in der Bauwirtschaft ist darauf zurückzuführen, daß dieser Bereich strukturell durch Klein- und Mittelbetriebe gekennzeichnet ist. Da hier jedoch eine relativ große Anzahl von Betrieben erfaßt wurde und auch die Hochrechnung anhand der tatsächlichen Größenklassenstrukturen der Gesamtheiten vorgenommen wurde, kann davon ausgegangen werden, daß die gewonnenen Ergebnisse wie in der Industrie ebenfalls repräsentativ und also aussagefähig sind.

Die in den Übersichten für die Industriehauptgruppen, die Verarbeitende Industrie insgesamt und das Bauhauptgewerbe ausgewiesenen Firmenmeldungen sind mit den jeweiligen Beschäftigtenanteilen gewichtet. So bedeutet z. B. die Angabe (vgl. Übersicht 2) „25 % der Unternehmen erwarten für 1978 eine Abnahme der Beschäftigtenzahl“, daß „die Unternehmen, die einen Rückgang der Beschäftigtenzahl für 1978 erwarten, insgesamt 25 % der Beschäftigten repräsentieren.“

Insgesamt deuten die vorliegenden Ergebnisse beider Erhebungen darauf hin, daß repräsentative Unternehmens-

1) Eine ähnliche Erhebung war im Jahr davor vorausgegangen. Vgl. Nerh, G., L. Reyher, E. Spitznagel, Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht, in: MittAB 2/77, S. 291 ff.

2) Dieser Aufsatz wird zugleich im Ifo-Schnelldienst Nr. 22/78 veröffentlicht.

3) Dabei wurde jeweils nach 4 Beschäftigungsgrößenklassen unterschieden. In der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe wurde differenziert nach Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten, 50 bis 199 Beschäftigten, 200 bis 999 Beschäftigten sowie 1000 und mehr Beschäftigten. Im Einzel- und Großhandel bezogen sich die Klassen auf Unternehmen mit bis zu 4 Beschäftigten, 5 bis 9 Beschäftigten, 10 bis 49 Beschäftigten und 50 und mehr Beschäftigten. Damit wurde den völlig verschiedenen Größenklassen-Strukturen der hier untersuchten Wirtschaftsbereiche Rechnung getragen.

befragungen dieser Art ein brauchbares Instrument sind, mit dessen Hilfe originäre Informationen über statistisch sonst nicht belegte Tatbestände in den Unternehmen, über quantitative und qualitativ-strukturelle Unternehmenserwartungen und über beschäftigungspolitische Verhaltensmuster und Reaktionsweisen von Unternehmen auf bestimmte Konstellationen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ermittelt werden können. Mit Befragungen dieser Art können offenkundig bisher unüberwindbare Wissenslücken der Arbeitsmarktforschung geschlossen oder zumindest verringert werden. Damit können sie zugleich wichtige Bausteine zur Bewältigung der dringenden Aufgabe beisteuern, vorherrschende, doch zugleich oft recht empirieferne theoretische Ansätze zur Erklärung des Arbeitsmarktgeschehens zu überprüfen und ggf. durch realitätsnähere Theoreme zu ersetzen. Die nachstehende Darstellung der Ergebnisse bezieht sich auf die Verarbeitende Industrie und das Bauhauptgewerbe. Die Darstellung der Ergebnisse der Umfrage im Handel folgt in einem weiteren Aufsatz nach.

2. Verarbeitende Industrie

2.1 Zur Entwicklung von Produktion und Beschäftigung

In der vorliegenden Erhebung wurde erstmalig auch nach der bisherigen wie nach der zukünftigen, erwarteten *Produktionsentwicklung* in den Unternehmen gefragt. Dabei wurde — über eine reine Tendenzumfrage hinaus — im Falle einer positiven oder negativen Veränderung der Produktion (real) auch nach dem prozentualen Ausmaß dieser Veränderung gefragt. Hiermit wird nicht nur der Rahmen der analytischen Möglichkeiten dieser primär beschäftigungsbezogenen Umfragen erweitert, sondern darüber hinaus auch eine gewisse Möglichkeit geschaffen, die Umfrageergebnisse anhand von amtlichen Statistiken zu überprüfen.

Der Vergleich zeigt im ganzen eine gute Übereinstimmung. Zu den verbleibenden Abweichungen können verschiedene Faktoren beitragen, wie unterschiedliche Erhebungskonzepte (Unternehmens- und Betriebskonzept), unterschiedliche Grundgesamtheiten hinsichtlich der Betriebsgrößen, Stichprobenfehler usw. Allerdings ist zu betonen, daß Abweichungen in dem hier festgestellten geringen Ausmaß, beurteilt nach den vorrangigen Zielsetzungen und Fragestellungen dieser Erhebungen, ohne nennenswerte Bedeutung sind.

Wie die Übersicht 1 zeigt, meldeten 54 % der befragten Unternehmen für 1977 eine Zunahme der Produktion um durchschnittlich 10 % gegenüber dem Vorjahr. Eine relativ gleich starke Abnahme der Produktion fand hiernach in 21 % aller Unternehmen statt. In den restlichen 25 % der Unternehmen hatte sich die Produktion gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Zusammengefasst ergibt sich hieraus für 1977 eine Steigerung der Produktion insgesamt um 3,2 %. In der amtlichen Statistik wird ebenfalls eine Zunahmerate von 3,2 % ausgewiesen. Dies zeigt die Realitätsnähe der vorliegenden Befragungsergebnisse. Auch in den Hauptgruppen und in den wichtigsten Industriezweigen stimmen die hier ermittelten Produktionswachstumsraten gut mit der amtlichen Produktionsstatistik überein.

Die auf dieser Basis erhobene Produktionsprognose für 1978 weist auf eine ähnliche Entwicklung wie im Vorjahr hin: Im Durchschnitt rechnen die Betriebe der Verarbeitenden Industrie für 1978 mit einer Produktionssteigerung von knapp 2 %. Dabei wird in fast der Hälfte

aller Unternehmen eine Stagnation der Produktionstätigkeit erwartet, in 41 % aller Fälle eine Steigerung um durchschnittlich 8 % und in rund einem Zehntel aller Unternehmen ein Rückgang um 9 % im Durchschnitt. Auch diese Produktionsprognose für 1978 stimmt sowohl für die Verarbeitende Industrie insgesamt als auch für die 4 Hauptgruppen weitgehend überein mit jüngsten Prognosen anderer Provenienz.

Hervorzuheben ist hierbei insbesondere die Aufgliederung der Gesamtentwicklung nach expandierenden, stagnierenden und schrumpfenden Unternehmen, eine Aufgliederung, die der amtlichen Statistik nicht zu entnehmen ist. Diese Aufgliederung verdeutlicht das außerordentlich breite Spektrum einzelbetrieblicher Entwicklungspfade, das sich hinter einer durchschnittlichen Wachstumsrate der Gesamtheit verbirgt. So hat z. B. 1977 mehr als die Hälfte aller Industrieunternehmen ein kräftiges Produktionswachstum (um durchschnittlich 10 %/o) realisiert. Dies wirft die Frage nach der Realitätsnähe von Erklärungsansätzen auf, die die *insgesamt* schwache Aufwärtsentwicklung, wie sie die amtliche Produktionsstatistik zeigt, auf *generelle* Wachstumshindernisse der verschiedensten Art — globale Sättigungstendenzen, institutionelle Hemmnisse, Kostenbelastung, Ertragslage, Innovationsschwäche, allgemeine „Wachstumsmüdigkeit“, Konsolidierungsstreben, Arbeitskräftemangel usw. — zurückführen wollen. Diese Aufgliederung der Unternehmen nach jeweiliger Produktions- und Beschäftigungsentwicklung stellt zugleich den Angelpunkt für weiterführende analytische Ansätze dar, die demnächst verfolgt werden sollen.

Die Produktionsvorausschätzungen der Industrieunternehmen auf mittlere Sicht (3 bis 5 Jahre gegenüber 1977) sind zwar mit beträchtlicher Unsicherheit behaftet: Im Durchschnitt der Industrie enthielten sich hier mehr als ein Drittel aller Unternehmen einer Äußerung. Immerhin rechnen dennoch 36 % der befragten Unternehmen auch in den kommenden Jahren mit einer Steigerung der Produktion und erwarten weitere 22% keine Veränderung der Produktionstätigkeit. Einen Rückgang befürchten nur 4 % der Unternehmen mit Sicherheit. Nach Größenklassen gegliedert zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang: Je größer die Unternehmen (gemessen an der Beschäftigtenzahl), desto häufiger sind positive Wachstumserwartungen anzutreffen, desto seltener sind „Stimmenthaltungen“. Umgekehrt ist der Anteil der Firmen, die die Produktionstätigkeit in den nächsten Jahren nicht für vorausschätzbar hält, um so größer, je kleiner die Beschäftigtenzahl je Betrieb. Dahinter verbirgt sich vermutlich auch der unterschiedliche Entwicklungsstand betrieblicher Produktionsplanung, die, wie andere Untersuchungen mehrfach gezeigt haben, um so ausgeprägter ist, je größer das Unternehmen. Die zum Jahresende 1976 für 1977 erwartete Beschäftigungsentwicklung (Verarbeitende Industrie: — 0,3 %/o) stimmt gut mit der 1 Jahr danach gemeldeten tatsächlichen Entwicklung überein (- 0,1 %).

Der Vergleich der Erhebungsergebnisse zur Frage der *Beschäftigungsentwicklung* mit den Ist-Daten der Industrieberichterstattung zeigt ebenfalls eine weitgehende Übereinstimmung (vgl. Übersicht 2). Auch hier zeigt sich eine breite Spanne nach Entwicklungstypen von Unternehmen: So haben im vergangenen Jahr 37 % der Industrieunternehmen ihre Beschäftigung um durchschnittlich rd. 6 % erhöht, hielten 29 % aller Unternehmen die Beschäftigung konstant, während gut 1/3 die Erwerbstätigenzahl um durchschnittlich 7 % abgebaut hatte.

Übersicht 1
Zur Entwicklung der Produktion 1977, 1978 und auf mittlere Sicht in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe

Beschäftigten- größengruppe/ Hauptgruppe	1977 verzeichneten gegenüber 1976					Für 1978 gegenüber 1977 erwarten					Für die nächsten 3-5 Jahre gegenüber 1977 erwarten % der Unternehmen		 % der befragten Unternehmen halten die Entwicklung der Produktions- tätigkeit für die nächsten 3-5 Jahre für nicht vorausschätzbar		
	eine Zunahme der Produktionstätigkeit		keine Verän- derung der Produktions- tätigkeit	eine Abnahme der Produktionstätigkeit		Veränderung der Produktions- tätigkeit in %	eine Zunahme der Produktionstätigkeit		keine Verän- derung der Produktions- tätigkeit	eine Abnahme der Produktionstätigkeit		Veränderung der Produktions- tätigkeit in % eine Zu- nahme der Produktions- tätigkeit	 keine Veränderung d. Produktions- tätigkeit eine Ab- nahme der Produktions- tätigkeit
 % der Unternehmen	und zwar um % % der Unternehmen % der Unternehmen	und zwar um %	 % der Unternehmen	und zwar um % % der Unternehmen % der Unternehmen	und zwar um %					
Grundstoff- u. Produk- tionsgüterindustrie 1)	46	+8,2	27	27	-7,6	+1,7	43	+6,1	46	11	-6,2	+2,0	43	23	2	32
Investitionsgüter- industrie	58	+10,4	21	21	-10,4	+3,8	41	+7,6	42	17	-9,8	+1,5	37	19	4	40
Verbrauchsgüter- industrie	52	+11,8	28	20	-12,5	+3,6	41	+8,8	50	9	-10,0	+2,7	32	23	4	41
Nahrungs- u. Genuß- mittelindustrie	57	+9,6	26	17	-10,0	+3,7	51	+7,1	41	8	-9,0	+2,9	37	21	5	37
<i>Verarbeitende Industrie 1)</i>	54	+10,3	25	21	-11,2	+3,2	41	+7,6	47	12	-9,4	+1,9	36	22	4	38
davon:																
Unternehmen mit weniger als 50 Besch.	39	+12	32	29	-13	+0,9	26	+10	63	11	-11	+1,4	20	26	3	51
50 - 199 „	51	+13	29	20	-12	+4,2	38	+ 9	52	10	-11	+2,3	28	22	5	45
200 - 999 „	57	+11	23	20	-11	+4,1	42	+ 7	46	12	-10	+1,7	35	21	4	40
1000 und mehr „	57	+8	23	20	-10	+2,6	46	+ 7	40	14	-8	+2,1	48	21	3	28
<i>Bauhauptgewerbe</i>	25	+11,7	48	27	-15,5	-1,2	13	+8,2	69	18	-12,9	-1,3	9	31	8	52

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie.

Bemerkenswert ist hierbei, daß 1977 die Beschäftigungsveränderung um so ungünstiger war, je kleiner die Beschäftigtenzahl je Betrieb: Während in Klein- bis Mittelbetrieben (bis zu 200 Beschäftigten) die Beschäftigtenzahl insgesamt zurückgegangen ist, nahm sie in den Betrieben der darüberliegenden Größenklassen zu. Für 1978 erwarten die Industrieunternehmen im ganzen gesehen kaum noch eine Veränderung der Beschäftigtenzahl (— 0,4 ‰). 18 % der Unternehmen werden expandieren, bei 25 % wird ein weiterer Beschäftigungsabbau erwartet, beides prozentual im etwa gleichen Ausmaß (6 ‰). In mehr als der Hälfte aller Unternehmen wird gleichbleibende Beschäftigung erwartet. Das Bild der Antworten auf die Frage nach der Beschäftigungsentwicklung auf mittlere Frist ähnelt stark dem der Antworten auf die Frage nach der Produktionserwartung in den nächsten Jahren. 37 % aller Unternehmen halten eine derartige Vorausschätzung nicht für möglich, 16% erwarten eine Beschäftigungssteigerung, 1/3 aller Unternehmen rechnet mit konstanter Beschäftigung, 15% erwarten eine Abnahme der Beschäftigtenzahl in den nächsten Jahren. Bei den Beschäftigtengrößenklassen zeigt sich hier hinsichtlich des Anteils der Unternehmen, die sich nicht äußerten, das gleiche Bild wie bei der Frage nach der Produktionserwartung. Offensichtlich ist dies ebenso Ausdruck einer unterschiedlichen Intensität von Personalplanung in Abhängigkeit von der Beschäftigtengrößenklasse.

Verbindet man die Umfrageergebnisse über die bisherige und erwartete Produktionserwartung mit jenen zur Beschäftigungsentwicklung, dann ergibt sich ein Bild von der Entwicklung der Arbeitsproduktivität. Trotz des im Zeitraum 1973 bis 1976 erheblichen Rückgangs der Industriebeschäftigtenzahl (— 11,3%) war in diesen Jahren das zum Teil auch gesetzlich und tarifvertraglich bedingte Horten von Arbeitskräften — d. h. eine weniger starke Reduzierung des Belegschaftsstandes, als es aufgrund der Produktions- und der langfristigen Produktivitätsentwicklung zu erwarten gewesen wäre — zu beobachten. Dies wurde auch durch die IAB/Ifo-Umfrage vom Spätherbst 1976 bestätigt. Damals gaben 3/4 der Industrieunternehmen an, daß sie in den zurückliegenden Jahren bestrebt waren, Arbeitskräfte bei konjunkturell schlechter Auftragslage (z. B. durch Kurzarbeit) durchzuhalten. Die Bereitschaft zum „Horten“ von Arbeitskräften war nach dieser Erhebung in Großbetrieben stärker ausgeprägt als in kleineren und mittleren Unternehmen. Bei der Begründung dieses Verhaltens überwogen eindeutig ökonomische Motive (Unsicherheit, Zeit und Kosten der Wiederbeschaffung der Arbeitskräfte bei einer späteren Geschäftsbelegung, Einarbeitungszeiten und -kosten usw.). Technisch-organisatorischen Gründen kam nach dieser Erhebung nur eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Dies galt im ganzen gesehen auch für rechtliche und tarifvertragliche Faktoren, wengleich dies bei einzelnen Personengruppen unterschiedlich ausgeprägt sein mag. Wie zu erwarten, wurden von den Unternehmen vorzugsweise solche Personengruppen durchgehalten, die über eine höhere Berufsqualifikation verfügten. War im Jahre 1976 im Zuge einer spürbaren Produktionsbelegung (+ 7,4 %) die Unterbeschäftigung am Arbeitsplatz (unemployment on the Job) reduziert worden, so dürften die „Beschäftigungsreserven“ im Jahre 1977 wieder leicht angestiegen sein. Die Beschäftigtenzahl im Produzierenden Gewerbe ging etwas weniger stark zurück (—0,8 ‰), als aufgrund der Produktionserwartung (+3,2%) und dem trendmäßigen Verlauf der

Arbeitsproduktivität (rund + 5 % jährliche Zuwachsrate je Beschäftigten) zu erwarten gewesen wäre. Melden die Betriebe nun in der hier dargestellten zweiten Erhebung zugleich eine relativ schwache Produktionsentwicklung und nahezu konstante Beschäftigtenzahl, so kommt hier abermals die Tendenz zum anhaltenden Horten von Arbeitskräften zum Ausdruck wie sie auf eine entsprechende Frage in der ersten Unternehmensbefragung vom Herbst 1976 auch angekündigt worden war. Aufgrund der zu Jahresanfang 1978 erneut eingetretenen Konjunkturreintrübung — nicht zuletzt wegen der Dollarkrise und der damit einhergehenden faktischen DM-Aufwertung — wurde im Rahmen des Ifo-Konjunkturtests Anfang Februar die Frage nach der voraussichtlichen Beschäftigtenentwicklung im Jahre 1978 wiederholt. Der Anteil der Industriefirmen, die mit einem Beschäftigungsrückgang rechnen, hat danach zwar leicht zugenommen — im Verhältnis zu der hier dargestellten Erhebung vom November 1977 —, insgesamt hat jedoch diese zusätzliche Befragung bestätigt, daß die Zahl der Industriebeschäftigten im Durchschnitt des Jahres 1978 nur geringfügig zurückgehen wird, also Arbeitskräfte in Erwartung einer besseren Absatzlage weiterhin durchgehalten werden.

Im Rahmen einer Zusatzbefragung (Ifo-Konjunkturtest) der Industrieunternehmen vom Februar 1978, über die hier ergänzend zu berichten ist, wurde erneut nach den wichtigsten *Gründen für die unbefriedigende Beschäftigtenentwicklung* gefragt. Die Grundgesamtheit dieser Frage war die Zahl all jener Unternehmen, die im Laufe der nächsten 12 Monate ihre Beschäftigtenzahl entweder konstant zu halten oder zu verringern vorhatten. (Bei den rund 13% aller Unternehmen, die ohnehin eine Ausweitung der Beschäftigten vorsahen, entfiel diese Frage).

Die Struktur der Antworten auf diese Frage bestätigt erneut verschiedene Ergebnisse der empirischen Forschung, die hierzu in den letzten Jahren erarbeitet worden sind. Jene Industrieunternehmen, die keinen Anlaß sehen, ihre Belegschaft im laufenden Jahr zu erhöhen, aber auch nicht beabsichtigen, Personal abzubauen, gaben folgende *Gründe für ihre Entscheidung* an. Da Mehrfachnennungen zugelassen waren, ist die Summe aller Nennungen größer als 100 (vgl. Übersicht 3):

- „Dauerhafte Beschäftigung von zusätzlichen Arbeitskräften erscheint nicht gesichert“: 44 % der Unternehmen.
- „Auftragsmangel“: 32 %.
- „Betriebsübliche Vollausslastung erreicht“: 26 %.
- „Produktivitätssteigerungen aufgrund arbeitssparender technischer und organisatorischer Gründe“: 19 %.
- „Lohn- und Lohnnebenkosten“: 15 % und schließlich
- „Keine geeigneten Fachkräfte zu finden“: 8 %.

Da auch die erste Antwort („Dauerhafte Beschäftigung . . . nicht gesichert“) mit lediglich etwas weiterem Zeithorizont den Mangel an Aufträgen anspricht, ergibt sich hier also, daß in der Hälfte aller Fälle die unzureichende Nachfragesituation den Ausschlag gibt. Eine ähnliche Rangfolge der verursachenden Faktoren aus der Sicht der Unternehmen ergibt sich auch bei jenen Unternehmen, bei denen die Beschäftigtenzahl im Laufe des Jahres 1978 voraussichtlich zurückgehen wird. Mit weitem Abstand führt hier unter den Begründungen der „Auftragsmangel“ das Feld an (68 % aller Unternehmen). Mit größerem Abstand folgt dann die verwandte

Übersicht 2

Zur Entwicklung der Beschäftigung 1977, 1978 und auf mittlere Sicht in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe (Jahresendstand)

Beschäftigten- größenklasse/ Hauptgruppe	1977 verzeichneten gegenüber 1976 bei der Beschäftigungsentwicklung % der Unternehmen						1978 erwarten gegenüber 1977 bei der Beschäftigungsentwicklung % der Unternehmen						In den nächsten 3-5 Jahren (gegenüber 1977) erwarten % der Unternehmen		 % der befragten Unternehmen halten die Beschäftigungsentwicklung für nicht voraus-schätzbar
	Zunahme		keine Änderung	Abnahme		Verände- rung der Anzahl d. Beschäftig- in %	Zunahme		keine Änderung	Abnahme		Verände- rung der Anzahl d. Beschäftig- in %	eine Zunahme der Beschäf- tigungs- zahl	keine Ver- änderung der Beschäfti- gungszahl	eine Ab- nahme der Beschäfti- gungszahl	
 % der Unternehmen	und zwar um %	 % der Unternehmen	und zwar um %	 % der Unternehmen	und zwar um %	 % der Unternehmen	und zwar um %					
Grundstoff- u. Produktionsgüterindustrie 1)	33	+4,4	28	39	-5,4	-0,6	14	+4,1	62	24	-4,0	-0,4	18	32	15	35
Investitionsgüterindustrie	41	+5,8	27	32	-7,5	-0,0	20	+5,2	52	28	-6,3	-0,7	18	30	15	37
Verbrauchsgüterindustrie	33	+8,2	34	33	-8,1	+0,0	16	+6,0	66	18	-6,1	-0,1	14	34	12	40
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	31	+7,3	36	33	-6,4	-0,2	17	+5,8	56	27	-3,7	-0,0	13	38	17	32
<i>Verarbeitende Industrie 1)</i>	37	+6,5	29	34	-7,0	-0,1	18	+5,4	57	25	-5,7	-0,4	16	32	15	37
davon:																
Unternehmen mit weniger als 50 Besch.	17	+9	52	31	-12	-2,2	10	+8	79	11	-8	-0,1	11	38	5	46
50 - 199 „	29	+9	41	30	-9	-0,1	19	+5	67	14	-7	-0,0	15	32	10	43
200 - 999 „	40	+7	29	31	-7	+0,6	18	+7	60	22	-6	-0,1	16	33	11	40
1000 und mehr „	44	+5	15	41	-5	+0,1	19	+4	43	38	-5	-1,1	19	30	23	28
<i>Bauhauptgewerbe</i>	15	+10,1	47	38	-15,3	-4,3	6	+8,6	77	17	-10,8	-1,3	5	33	9	53

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie.

Übersicht 3

Gründe für Stagnation bzw. Rückgang der Beschäftigtenzahlen im Laufe des Jahres 1978 in der Verarbeitenden Industrie

Hauptgruppe	Sofern die Beschäftigtenzahl im Laufe der nächsten 12 Monate gleichbleibt / abnimmt sind folgende Gründe ausschlaggebend ¹⁾ :											
	Beschäftigtenzahl wird gleichbleiben, da						Beschäftigtenzahl wird abnehmen, da					
	betriebl. Vollauslastung erreicht	dauerh. Beschäftg. zusätzl. Arbkräfte nicht gesichert	Auftragsmangel	Lohn- und Lohnnebenkosten	keine geeigneten Fachkräfte zu finden	Produktivitätssteigerungen	betriebl. Vollauslastung erreicht	dauerh. Beschäftg. zusätzl. Arbkräfte nicht gesichert	Auftragsmangel	Lohn- und Lohnnebenkosten	keine geeigneten Fachkräfte zu finden	Produktivitätssteigerungen
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie	32	41	31	9	7	21	X	18	65	18	-	41
Investitionsgüterindustrie	23	49	28	14	7	19		38	75	25	-	21
Verbrauchsgüterindustrie	41	33	24	13	13	16		29	53	29	6	41
<i>Verarbeitende Industrie 2)</i>	26	44	32	15	8	19		32	68	23	-	23

1) in % aller Nennungen, Mehrfachnennungen waren möglich.

2) hier ohne Nahrungs- und Genußmittelindustrie.

Quelle: Ifo-Konjunkturtest.

Begründung „Dauerhafte Beschäftigung von zusätzlichen Arbeitskräften erscheint nicht gesichert“ (32% aller Unternehmen). Mit abermals beträchtlichem Abstand folgen schließlich gleichgewichtig die Gründe „Lohn- und Lohnnebenkosten“ sowie „Produktivitätssteigerungen aufgrund arbeitssparender technischer und organisatorischer Gründe“ (jeweils 23 % aller Unternehmen). Mit einem „Mangel an Fachkräften“ wurde von weniger als 1 % dieser Industriefirmen der für 1978 erwartete Rückgang der Beschäftigtenzahl begründet.

Wenn auch Arbeitskräftemangel bei jenen rund 40 % der Industrieunternehmen, die derzeit eine betriebliche Vollauslastung aufweisen, ausgeprägter sein mag als bei den Industriefirmen mit stagnierender oder rückläufiger Beschäftigtenzahl, ins Gewicht fällt er offensichtlich auch hier nicht: Nach der Ifo-Konjunkturtestumfrage vom Januar 1978 gaben im Durchschnitt der Verarbeitenden Industrie insgesamt nur 5 % der Firmen eine „Behinderung der Produktionstätigkeit durch Arbeitskräftemangel“ an. Dieser Anteil hat sich seit dem Tiefpunkt der Rezession nur unwesentlich erhöht (vgl. Übersicht 4). Die Frage nach den Gründen für die unbefriedigende Beschäftigungslage und -entwicklung wurde hier — trotz eigener Einsicht in unverkennbare Interdependenzen zwischen den verschiedenen Antwortvorgaben — bewußt in dieser Form gestellt, um zunächst die Einschätzungen der Unternehmen in Erfahrung zu bringen. Betrachtet man nun das Befragungsergebnis, so überrascht nicht, daß fehlende Nachfrage an erster Stelle genannt wird. Weit- hin vorherrschenden Vorstellungen widerspricht aber, welch geringe Bedeutung der Großteil der befragten Unternehmen den Lohn- und Lohnnebenkosten als Grund für den anhaltend niedrigen oder gar rückläufigen Beschäftigungsstand zumißt. Ob dieses Ergebnis eine andere als die allgemein unterstellte Problemsicht bei den Befragten widerspiegelt, ob Personalkosten verbreitet den Charakter eines betriebskalkulatorischen „Datums“ haben und die Unternehmen sich eher als „Mengenanpasser“ sehen und daher im Nachfragemangel die dominante Ursache erblicken oder wie dieses Umfrageergebnis sonst zu erklären sein mag, kann hier nicht behandelt werden. Es ist vorgesehen, diese wichtige Frage unter Einbezie-

hung auch anderer Befragungsergebnisse und Statistiken weiter zu analysieren. Hierüber wird später berichtet werden. Dabei ist u. a. auch der Frage nachzugehen, weshalb Löhne für Beschäftigungsstagnation bzw. -rückgang in den Unternehmen anscheinend geringe Bedeutung haben, mangelnde Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der Auslandskonkurrenz aber bereits an zweiter Stelle als Begründung für die Unterauslastung technischer Kapazitäten genannt wurde (vgl. Abschnitt 2.3).

2.2 Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur

Im Verarbeitenden Gewerbe deuten die Unternehmerwartungen hinsichtlich der Struktur der Beschäftigung in den nächsten 3 bis 5 Jahren auf folgende Grundtendenzen hin: Für bislang besonders benachteiligte Beschäftigungsgruppen sind die Beschäftigungschancen weniger ungünstig als noch in den zurückliegenden Jahren, dies gilt besonders für Frauen, aber auch für Teilzeitbeschäftigte, Verwaltungskräfte und ältere Arbeitnehmer. Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen nimmt zu, die Nachfrage nach qualifizierten Kräften wird weiterhin überproportional ansteigen. Erneut ist darauf hinzuweisen, daß die Angaben der Unternehmen über die mittelfristigen Strukturwartungen stark von der Intensität der Personalplanung abhängen dürften. Darauf deutet vor allem hin, daß Angaben über ausgeprägte — seien es positive oder auch negative — Änderungen der Anteile einzelner Beschäftigungsgruppen um so häufiger gemacht wurden, je größer die Zahl der Beschäftigten je Unternehmen ist.

Es ist hierbei zu betonen, daß sich die Ergebnisse zu dieser Frage lediglich auf die *relativen* Beschäftigungschancen der einzelnen Personengruppen beziehen. Damit ist weder zur *absoluten* Entwicklung der Beschäftigtenzahl der einzelnen Personengruppen noch gar zu der der Gesamtbeschäftigung etwas ausgesagt. Im einzelnen zeigen sich in der Industrie die in Übersicht 5 dargestellten Entwicklungstendenzen für die Anteile der verschiedenen Beschäftigtengruppen an der Gesamtheit in den nächsten 3 bis 5 Jahren:

Übersicht 4:
Kapazitätsausnutzung¹⁾ und Gründe für die Behinderung der Produktionstätigkeit²⁾ in der Verarbeitenden Industrie³⁾

Jahr	Kapazitätsausnutzung ¹⁾ in % der betriebsüblichen Vollausnutzung	Produktionstätigkeit ²⁾				
		behindert	durch			zu geringe technische Kapazität
			Aufträgen	Mangel an Arbeitskräften	Rohstoffen/ Vormat.	
% - Anteile der Firmenmeldungen ⁴⁾						
1970	90,1	53	17	32	7	10
1971	85,7	40	28	9	1	4
1972	86,6	36	21	12	2	6
1973	87,5	43	16	19	11	5
1974	80,6	46	37	3	6	2
1975	77,7	59	56	1	1	1
1976	81,9	43	36	4	2	2
1977	81,6	47	41	4	1	1
1978	80,3	47	41	5	2	1

1) Oktober; 1978 Januar.

2) September; 1975 Mai; 1978 Januar.

3) Ohne Nahrungs- und Genussmittelindustrie und ohne Chemische Industrie.

4) Mehrfachnennungen waren möglich.

Quelle: Ifo-Konjunkturtest.

Übersicht 5

Erwartete Entwicklung der Beschäftigtenstruktur in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe auf mittlere Sicht

Hauptgruppe/ Beschäftigten- größenklasse	Erwartete Veränderung der Anteile folgender Beschäftigungsgruppen an der Gesamtbelegschaft in den nächsten 3-5 Jahren (Firmenanteile in %)															(+)= Zunahme (-)= Abnahme (=)= keine Veränderung																
	Beschäftigte im Verwaltungsbereich			Beschäftigte in Forschung und Projektierung			Teilzeitbeschäftigte			Frauen			Ausländer			Arbeitnehmer unter 20 Jahre			Arbeitnehmer über 50 Jahre			Auszubildende			Facharbeiter an allen Arbeitern			qualifizierte u. leitende Angestellte an allen Angestellten				
	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-	=	+	-
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie ¹⁾	8	68	24	20	75	5	4	86	10	6	85	9	7	69	24	26	71	3	18	60	22	25	73	2	41	58	1	25	74	1		
Investitionsgüterindustrie	11	64	25	33	64	3	4	74	22	9	82	9	3	70	27	19	78	3	12	69	19	20	77	3	45	51	4	29	69	2		
Verbrauchsgüterindustrie	9	74	17	10	88	2	8	73	19	12	75	13	5	74	21	23	73	4	10	68	22	22	76	2	34	62	4	16	82	2		
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	7	72	21	11	88	1	13	70	17	11	80	9	2	77	21	19	74	7	12	66	22	17	82	1	34	62	4	22	76	2		
Verarbeitende Industrie ¹⁾	9	68	23	22	74	4	6	74	20	10	79	11	4	71	25	22	74	4	12	67	21	22	76	2	42	54	4	26	73	1		
(Zum Vergleich: Die Erwartungen für das Jahr 1978)	7	71	22	19	76	5	6	78	16	7	80	13	3	74	23	20	75	5	10	73	17	28	69	3	32	65	3	20	78	2		
davon Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten	4	87	9	4	95	1	8	84	8	10	87	3	2	88	10	12	83	5	8	76	16	12	86	2	20	74	6	8	90	2		
50 - 199	9	78	13	9	89	2	6	81	13	12	80	8	4	83	13	18	77	5	10	73	17	17	80	3	32	65	3	12	86	2		
200 - 999	11	68	21	26	70	4	5	73	22	10	77	13	5	69	26	24	73	3	15	64	21	22	75	3	40	55	5	22	76	2		
1000 und mehr	10	55	35	32	63	5	6	67	27	8	79	13	3	60	37	26	71	3	12	63	25	27	72	1	55	42	3	42	58	0		
Bauhauptgewerbe	5	86	9	5	91	4	4	91	5	0	95	5	3	80	17	17	76	7	14	71	15	24	72	4	24	63	13	7	89	4		

¹⁾ einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie.

- Im *Verwaltungsbereich*, also vor allem im Bereich der kaufmännischen Angestellten, lassen die Abbautendenzen etwas nach.
- In den betrieblichen Abteilungen, deren Aufgabe *Forschung und Projektierung* ist, — deren Beschäftigtenanteil bei kleinen Firmen geringer, bei großen Firmen entsprechend höher liegt — herrschen weiterhin expansive Beschäftigungstendenzen vor. Insbesondere in den Investitionsgüterindustrien ist mit einer anhaltenden Ausdehnung dieser Beschäftigtengruppe zu rechnen.
- Die *Beschäftigungschancen für Frauen* verschlechtern sich in der Industrie nicht weiter. Allerdings rechnen die Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten in Zukunft mit einem weiteren Rückgang des Frauenanteils.
- Für *Teilzeitbeschäftigte* bleiben die Chancen fast unverändert, die Gesamttendenz ist noch immer leicht rückläufig.
- Für die Beschäftigung von *ausländischen Arbeitnehmern* ist weiterhin mit rückläufiger Tendenz in den nächsten Jahren zu rechnen. Fast ohne Ausnahme rechnen die Industriezweige wohl aufgrund des erwarteten Fortbestands des Anwerbstopps — mit einem anhaltenden, wenn auch nur geringen Rückgang des Ausländeranteils.
- Die Erwartungen der Unternehmen im Hinblick auf die Entwicklung der *Altersstruktur* der Beschäftigten entsprechen in der Tendenz den erwartbaren Entwicklungen im Altersaufbau der Bevölkerung. Nahezu spiegelbildlich stehen sich hier Erwartungen im Hinblick auf einen steigenden Anteil von jüngeren Arbeitnehmern (unter 20 Jahre) und Erwartungen auf einen Anteilsrückgang der Älteren (über 50 Jahre) gegenüber.
- Nach wie vor rechnen die Firmen mit einem deutlichen *Anstieg des Anteils qualifizierter Angestellter wie Facharbeiter*. Dies gilt besonders für die Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten.

2.3 Zur Auslastung des Arbeitsplatzpotentials

In der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Diskussion gewinnt mit zunehmender Dauer der Unter-

beschäftigung die Frage an Bedeutung, wie groß das vorhandene, infolge der unzureichenden Nachfrage nach Gütern und Diensten nicht genutzte Arbeitsplatzpotential noch sei. Die Antwort auf diese Frage ist von wirtschaftspolitischer Bedeutung, um den Spielraum für mögliche Nachfragestimulierung abzuschätzen. Zur Beantwortung dieser Frage wurden von der empirischen Wirtschaftsforschung Rechenmodelle entwickelt, in denen sich das gesamte Arbeitsplatzpotential (im Unternehmensbereich) aus einer Schätzung und Fortschreibung des Bruttoanlagevermögens in Kombination mit einer empirisch fundierten und sodann fortgeschätzten Kapitalintensität herleitet. Aus dem Vergleich dieses Potentials an Arbeitsplätzen mit der tatsächlichen oder erwarteten Beschäftigung resultiert in diesen Modellen dann ein quantitativer Ausdruck für den nicht genutzten Teil des Arbeitsplatzpotentials.

Die diesen Modellrechnungen zugrunde liegenden Annahmen, Daten und Fortschreibungsmethoden sind dabei zum Teil unterschiedlich. Demzufolge unterscheiden sich auch die Rechenergebnisse nicht unbedeutend. Dieser Tatbestand deutet auf gewisse Unsicherheiten dieses Ansatzes hin.

Aus diesem Grund und wegen der bereits erwähnten beschäftigungspolitischen Bedeutung der Frage haben wir bereits Ende 1976 einen ersten Versuch unternommen, im Rahmen einer derartigen Unternehmensbefragung *originäre* Einschätzungen der Unternehmen zur Frage des vorhandenen, aber nicht genutzten Arbeitsplatzpotentials in Erfahrung zu bringen.⁴⁾ Bei dieser Befragung von 1976 stellte sich zunächst ein unerwartet hohes Arbeitsplatzpotential in Industrie und Bauwirtschaft heraus. Zugleich zeigte diese Untersuchung aber auch, daß es über eine direkte Frage nach den Arbeitsplatzreserven in den Unternehmen hinaus weiterer Anhaltspunkte bedarf, um zu einem realistischen Bild von der tatsächlichen Arbeitsplatzreserve zu gelangen, das sich plausibel in die gesamtwirtschaftliche Konstellation einordnen läßt. Aus diesen Gründen wurde der Frage in der vorliegenden zweiten Unternehmensbefragung erneut nachgegangen. Dabei wurden jene Betriebe, die gegenwärtig ihre Anlagen nicht voll auslasten können, nach den Ursachen gefragt. Im Fragebogen waren 6 Gründe vorgegeben:

- Saisonbedingte Nachfrageschwäche
- Vorübergehende, konjunkturelle Nachfrageschwäche

4) Vgl. Nerb, G., L. Reyher, E. Spitznagel, a. a. O., Seite 295.

- Sättigungsgrenze auf wichtigen Absatzmärkten annähernd erreicht
- Mangelnde Wettbewerbsfähigkeit aufgrund der billigeren Auslandskonkurrenz
- Mangelnde Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der inländischen Konkurrenz
- Produktionsbehinderung durch Mangel an Arbeitskräften.

Im November 1977 konnten in der Verarbeitenden Industrie 57 % der befragten Firmen ihre technische Kapazität nicht im betriebsüblichen Umfang auslasten. Dieser Anteil war unterschiedlich hoch in den Hauptgruppen der Industrie. Die Unternehmen nannten als wichtigsten Grund der Unterauslastung die vorübergehende konjunkturelle Nachfrageschwäche. 65 % der befragten Industrieunternehmen mit unterausgelasteten Produktionskapazitäten gaben dies an. An zweiter Stelle folgte die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit aufgrund der billigeren Auslandskonkurrenz mit 42 % der Nennungen. Angesichts der Exportabhängigkeit der deutschen Industrie ist diese Zahl zu beachten. Hoch war mit 35 % auch der Anteil der Firmen, die über unterausgelastete Kapazitäten verfügen und ihre derzeitige Absatzschwäche mit der Sättigung auf wichtigen Absatzmärkten begründeten. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt auch die Häufigkeit der Meldungen, die das Erreichen der Sättigungsgrenze auf wichtigen Absatzmärkten angeben, zu. 40 % der Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten nennen dies als einen Grund für die derzeitige Unterauslastung der Kapazitäten. Auch hier spielt sicherlich die entwickeltere Produktionsplanung und Marktübersicht der Großunternehmen gegenüber den kleinen Unternehmen eine wichtige Rolle. In der Reihenfolge der Häufigkeit wurde saisonbedingte Nachfrageschwäche (17%) und mangelnde Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der inländischen Konkurrenz (11 %) an dritter und vierter Stelle genannt. Den Grund „mangelnde Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der inländischen Konkurrenz“ nannten 23 % der Betriebe mit weniger als 50

Beschäftigten, wogegen diesen Grund nur 5 % der Großunternehmen angaben.

Arbeitskräftemangel spielt zur Zeit als Ursache der Unterauslastung der Kapazitäten eine untergeordnete Rolle. Nur 8 % der Industrieunternehmen mit unterausgelasteten Kapazitäten sehen die Produktion durch Mangel an Arbeitskräften behindert. Bezogen auf die Gesamtzahl der befragten Unternehmen war Arbeitskräftemangel kaum von Bedeutung. Nur ca. 6% der Unternehmen klagten im Herbst 1977 hierüber. Nach den Ergebnissen des Ifo-Konjunkturtests sank dieser Anteil im Januar

1978 auf 5 %. Um zu einer Vollausslastung ihrer Anlagen zu kommen, müßte die Produktion bei den unterausgelasteten Unternehmen nach ihrer eigenen Einschätzung im Durchschnitt um 23 % ansteigen (vgl. Übersicht 7). Die nächste Frage im Zusammenhang mit dem derzeit unausgelasteten Arbeitsplatzpotential richtete sich auf das Ausmaß einer möglichen Beschäftigungssteigerung im Falle einer zureichenden Güternachfrage (bei der zur Zeit verfügbaren Betriebs- und Gesamtausstattung und unter Berücksichtigung einer gewissen Anpassungszeit). Zusätzlich wurde laut Fragestellung vorausgesetzt, daß es keinen für das Unternehmen wichtigen Mangel an Arbeitskräften gäbe.

Dabei zeigte sich, daß in jenen 57 % der Unternehmen, die derzeit freie Kapazitäten haben

- die Beschäftigtenzahl im *Produktionsbereich* um 12 % (Teilzeitkräfte: 11 %) und im *Verwaltungsbereich* um 8% (Teilzeitkräfte um 9%) gesteigert werden würde. Insgesamt würde demnach die Vollausslastung der technischen Anlagen in diesen Unternehmen unter Berücksichtigung der jeweiligen Anteile von Produktionsbereich/Verwaltungsbereich eine Beschäftigungssteigerung um rund 455 000 Vollzeitkräfte bedeuten (vgl. Übersicht 8). Hinzu kämen etwa 20000 Teilzeitkräfte. Unterstellt man zusätzlich, daß auch in den Unternehmen, die im Rahmen dieser Umfrage eine volle Auslastung ihrer Anlagen angegeben haben, noch eine gewisse Arbeitsplatzreserve vorhanden ist,

Übersicht 6

Häufigkeit und Gründe der Unterauslastung technischer Kapazität in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe

Hauptgruppe/ Beschäftigten- größenklasse % Firmen können zur Zeit ihre techn. Kapazität im betriebsüblichen Umfang	 % der Firmen, die ihre Kapazität nicht voll auslasten konnten, nannten folgende Gründe					
	auslasten	nicht auslasten	saisonbedingte Nachfrageschwäche	vorübergehende konjunkturelle Nachfrageschwäche	Sättigungsgrenze auf wichtigen Absatzmärkten annähernd erreicht	mangelnde Wettbewerbsfähigkeit aufgrund der billigeren Auslandskonkurrenz	mangelnde Wettbewerbsfähigkeit aufgrund inländischer Konkurrenz	Produktionshinderung durch Mangel an Arbeitskräften
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie 1)	29	71	14	71	36	45	14	8
Investitionsgüterindustrie	41	59	10	73	26	48	9	9
Verbrauchsgüterindustrie	48	52	21	54	35	44	11	16
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	53	47	34	26	56	16	25	5
<i>Verarbeitende Industrie 1)</i>	43	57	17	65	35	42	11	10
davon Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftig.	37	63	21	55	25	36	23	12
50 - 199 „	44	56	18	56	31	38	16	16
200 - 999 „	48	52	17	63	35	49	10	12
1000 und mehr „	39	61	15	74	40	41	5	4
<i>Bauhauptgewerbe</i>	30	70	28	73	24	0	19	16

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie.

Übersicht 7

Produktions- und Beschäftigungsreserven unterausgelasteter Unternehmen in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe

Hauptgruppe/ Beschäftigtengrößenklasse	Bei den Firmen mit unterausgelasteter Kapazität müßte die Produktion im Durchschnitt um % ansteigen	Betriebe, deren Auftragslage nicht ausreichend ist, um die Kapazitäten betriebsüblich auszulasten, würden bei Erreichung der betriebsüblichen Vollaustlastung folgende Maßnahmen ergreifen:								
		im Produktionsbereich			im Verwaltungsbereich			im Produktions- und Verwaltungsbereich		
		Erhöhung der Zahl der Vollzeitarbeitskräfte um %	Erhöhung der Zahl der Teilzeitarbeitskräfte um %	Erhöhung der Zahl der Beschäftigten insges. um %	Erhöhung der Zahl der Vollzeitarbeitskräfte um %	Erhöhung der Zahl der Teilzeitarbeitskräfte um %	Erhöhung der Zahl der Beschäftigten insges. um %	Erhöhung der Zahl der Vollzeitarbeitskräfte um %	Erhöhung der Zahl der Teilzeitarbeitskräfte um %	Erhöhung der Zahl der Beschäftigten insges. um %
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie ¹⁾	23	9	3	9	5	2	5	8	3	8
Investitionsgüterindustrie	20	13	8	13	7	7	7	12	8	11
Verbrauchsgüterindustrie	24	13	9	13	7	8	7	12	9	12
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	25	12	13	12	18	12	17	13	13	13
<i>Verarbeitende Industrie¹⁾</i>	23	12	11	12	8	9	8	11	10	11
davon Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten	30	19	17	19	15	22	16	18	18	18
50 - 199 "	24	13	9	13	11	7	11	13	8	12
200 - 999 "	21	12	10	12	6	7	6	11	9	11
1000 und mehr "	23	10	11	10	6	8	6	9	10	9
<i>Bauhauptgewerbe</i>	29	23	9	23	22	30	23	23	18	23

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie

Übersicht 8

Arbeitsplatzreserven 1977 in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe (nur Vollzeitarbeitsplätze)

Hauptgruppe/ Beschäftigtengrößenklasse	Vollzeitarbeitsplatzreserven 1977 (in 1000)		
	im Produktionsbereich	im Verwaltungsbereich	Zusammen
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie ¹⁾	75	15	90
Investitionsgüterindustrie	185	45	230
Verbrauchsgüterindustrie	95	15	110
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	20	5	25
<i>Verarbeitende Industrie¹⁾</i>	375	80	455
davon Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten	85	15	100
50 - 199 "	85	10	95
200 - 999 "	95	25	120
1000 und mehr "	110	30	140
<i>Bauhauptgewerbe</i>	165	10	175

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie

dann ergibt sich für die Verarbeitende Industrie insgesamt ein ungenutztes Arbeitsplatzpotential in der Größenordnung von gut einer halben Million Arbeitsplätzen.

Um darüberhinaus weitere Anhaltspunkte zur Beurteilung dieser angegebenen Arbeitsplatzreserven zu gewinnen, wurde hier zusätzlich danach gefragt, in welcher Weise die im Falle einer Nachfragesteigerung zusätzlich eingestellten Mitarbeiter eingesetzt würden. Dabei wurde unterschieden zwischen dem Mehreinsatz von Arbeitskräften, um „zur Zeit teilgenutzte Anlagen stärker auszulasten“ und um „zur Zeit stillgelegte Anlagen in Betrieb zu nehmen“. Außeracht bleiben sollten dabei laut Fragebogen jene Anlagen, „die nur eingesetzt werden, wenn außergewöhnliche Auftragspitzen abzarbeiten sind“. Die dieser Fragestellung zugrundeliegende Hypothese ist, daß, insoweit die Mehrbeschäftigung lediglich zu einer stärkeren Auslastung der zur Zeit teilgenutzten Anlagen führe, die technische Wettbewerbsfähigkeit dieser Arbeitsplätze außer Frage stehe, daß insoweit also nicht von einer „Vernichtung“ von Arbeitsplätzen die Rede sein könne. Vielmehr verberge sich offenkundig

hinter derartigen Schwankungen des Auslastungsgrades gegebener Anlagen zum großen Teil eine Ausdehnung bzw. Reduzierung von Schichtarbeit. Das Ergebnis dieser Befragung ist recht eindeutig: Weit überwiegend würden die Firmen im Falle einer derartig nachfragebedingten Mehrbeschäftigung diese Arbeitskräfte einsetzen, um derzeit nur teilgenutzte Anlagen stärker auszulasten. Die Inbetriebnahme stillgelegter Anlagen, bei denen eher von mangelnder Wettbewerbsfähigkeit die Rede sein könnte, ist dagegen von geringerer Bedeutung (vgl. Übersicht 9). Faßt man die Meldungen bezüglich des Einsatzes an stillgelegten bzw. teilgenutzten Anlagen zu einem einzigen Ergebnis zusammen, so läßt sich folgende Struktur der zu besetzenden, d. h. zur Zeit unterausgelasteten Kapazitäten feststellen:

- Auf zur Zeit lediglich teilgenutzte Anlagen entfallen 82%,
- auf zur Zeit stillgelegte Anlagen entfallen 18 %

der zusätzlich einzustellenden Arbeitskräfte im Produktionsbereich. (Hierbei sind Anlagen nicht zu berücksichtigen, die nur eingesetzt werden, wenn außergewöhnliche Auftragspitzen abzarbeiten sind).

Um eine quantitative Vorstellung von dem gegenwärtigen Ausmaß an *Schichtarbeit* in der Industrie zu gewinnen — hierüber liegen keinerlei amtliche oder sonstige Statistiken vor —, wurde in dieser Umfrage eine entsprechende Frage an die Unternehmen gerichtet. Dabei stellte sich heraus, daß gegenwärtig in einem Drittel aller Unternehmen der Verarbeitenden Industrie Schichtarbeit geleistet wird. Diese Unternehmen repräsentieren zusammen 61 % der gesamten Industriebeschäftigten (vgl. Übersicht 10). Dieser Anteil ist in den einzelnen Sektoren und Hauptgruppen der Industrie unterschiedlich hoch. In manchen Industriezweigen gibt es so gut wie keine Schichtarbeit, in anderen meldeten bis zu 84 % der Firmen, daß dort Schichtarbeit geleistet wird. Schichtarbeit ist außerdem um so häufiger, je größer der Betrieb ist, gemessen an den Beschäftigtenzahlen: Während in der untersten Größenklasse (unter 50 Beschäftigten) nur 14% aller Unternehmen Schichtarbeit angezeigt haben, beträgt dieser Prozentsatz bei den Großbetrieben (1 000 und mehr Beschäftigte) 84%. Die Übersicht 10 zeigt dazu, wie die verschiedenen Formen der Schichtarbeit in den einzelnen Hauptgruppen der Industrie verbreitet sind. Aus erhebungstechnischen Gründen war es nicht möglich, im Rahmen dieser Befragung auch die *Veränderung* des

Ausmaß an Schichtarbeit während der vergangenen Jahre zu ermitteln. Hierzu liegen aber frühere Ergebnisse vor. Nach den Ergebnissen des Ifo-Konjunkturtests von 1955 bis 1968 — ab Anfang 1969 wurde diese Frage im Konjunkturtest leider eingestellt — läuft die Häufigkeit der Schichtarbeit ziemlich synchron mit der Entwicklung der Kapazitätsauslastung. So lag im Herbst 1966 die Kapazitätsauslastung um 5 %-Punkte unter der des Vorjahres und der Anteil der Firmen mit Schichtarbeit 6 %-Punkte unter dem des Vorjahres. Im Herbst 1968 lag die Auslastung der Maschinenkapazitäten um 6 %-Punkte über dem Vorjahr, der Anteil der Firmen mit Schichtarbeit war sogar um 8 %-Punkte höher. Diese

Ergebnisse deuten darauf hin, daß Schichtarbeit in den Industrieunternehmen flexibel gehandhabt wird und daß sehr wahrscheinlich ein nicht unerheblicher Teil der derzeit unausgelasteten Arbeitsplätze auf eine Reduzierung von Schichtarbeit zurückzuführen ist. Ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang ist die „Lebensdauer der Anlagen“. In den oben erwähnten Rechenmodellen wird in der Regel von einer durchschnittlichen Lebensdauer der Anlagen verschiedener Art ausgegangen. Das jeweils verfügbare Anlagenpotential ergibt sich also aus den laufenden Zugängen aus Neuinvestitionen einerseits und den aufgrund dieser Lebensdauer-Annahmen unterstellten Abgängen an Anlagen anderer-

Übersicht 9

Struktur der Mehrbeschäftigung im Falle betriebsüblicher Vollaussnutzung der technischen Kapazitäten in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe (nur 1977 unterausgelastete Unternehmen)

Hauptgruppe/ Beschäftigten- größengruppe % Firmen, die bei Erreichung einer betriebsüblichen Vollaussnutzung der Anlagen zusätzliche Mitarbeiter in der Produktion einstellen würden, würden diese einsetzen um:					
	zur Zeit teilgenutzte Anlagen stärker auszulasten			zur Zeit stillgelegte Anlagen in Betrieb zu nehmen		
	überwiegend	teilweise	überhaupt nicht	überwiegend	teilweise	überhaupt nicht
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie ¹⁾	69	14	17	14	18	68
Investitionsgüterindustrie	77	14	9	8	20	72
Verbrauchsgüterindustrie	78	11	11	11	16	73
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	65	12	23	5	14	81
<i>Verarbeitende Industrie¹⁾</i>	<i>76</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>9</i>	<i>18</i>	<i>73</i>
davon Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten	71	13	16	9	18	73
50 – 199 „	74	14	12	11	12	77
200 – 999 „	73	12	15	9	15	76
1000 und mehr „	80	10	10	7	24	69
<i>Bauhauptgewerbe</i>	<i>55</i>	<i>32</i>	<i>13</i>	<i>20</i>	<i>25</i>	<i>55</i>

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie.

Übersicht 10

Ausmaß und Formen der Schichtarbeit 1977 in der Verarbeitenden Industrie

Hauptgruppen/ Beschäftigten- größengruppen	Schichtarbeit								
 % Anteil der Firmen, bei denen zur Zeit Schichtarbeit geleistet wird	Formen der Schichtarbeit ²⁾							davon sind im Durchschnitt % der im Produktionsbereich Tätigen betroffen
	 % der Firmen haben 1/2 Schichten	davon sind im Durchschnitt % der im Produktionsbereich Tätigen betroffen % der Firmen haben 2 Schichten	davon sind im Durchschnitt % der im Produktionsbereich Tätigen betroffen % der Firmen haben 3 Schichten	davon sind im Durchschnitt % der im Produktionsbereich Tätigen betroffen % der Firmen haben 4 Schichten	
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie ¹⁾	74	5	17	70	32	69	24	32	28
Investitionsgüterindustrie	59	7	13	84	17	38	9	2	5
Verbrauchsgüterindustrie	54	12	20	76	29	47	27	4	43
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	53	32	17	55	20	41	18	3	9
<i>Verarbeitende Industrie¹⁾</i>	<i>61</i>	<i>12</i>	<i>17</i>	<i>76</i>	<i>25</i>	<i>48</i>	<i>23</i>	<i>8</i>	<i>30</i>
davon Unternehmen m. weniger als 50 Beschäftg.	14	16	23	53	33	34	35	0	–
50 – 199 „	37	13	17	74	25	34	26	2	44
200 – 999 „	66	9	18	82	24	51	24	8	32
1000 und mehr „	84	12	15	79	24	57	17	13	30

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie.

2) Mehrfachnennungen waren möglich.

seits. Strittig ist nun, inwieweit diese Annahmen über die durchschnittliche Lebensdauer von Produktionsanlagen unabhängig von der Auslastungssituation gesetzt werden können. Vielmehr drängt sich die Vermutung auf, daß die anhaltende Unterauslastung der Anlagen wegen der damit verbundenen schwächeren Nutzung derselben tendenziell zu einer längeren Lebensdauer führt. Aus diesem Grunde wurde hier eine entsprechende Frage an die Unternehmen gerichtet. Dabei stellte sich heraus, daß 18 % der Firmen, deren Kapazität in den letzten drei Jahren unterausgelastet war, eine Verlängerung der Lebensdauer ihrer Anlagen um durchschnittlich 16% feststellen.

Zusammenfassend kann hieraus geschlossen werden:

- Das ungenutzte Arbeitsplatzpotential in der Verarbeitenden Industrie hat im vergangenen Jahr zwar abgenommen, weist jedoch noch immer ein beträchtliches Volumen von schätzungsweise 500 000 Arbeitsplätzen auf. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß nicht alle Sektoren der Industrie gleichzeitig und im gleichen Umfang an einem solchen konjunkturellen Aufschwung partizipieren würden. Außerdem ist dabei unberücksichtigt, ob das notwendige Arbeitskräftepotential zur Verfügung stünde und ob eine derartige Beschäftigungssteigerung im Hinblick auf mögliche Konflikte mit anderen Zielen politisch anzustreben ist oder nicht.
- Diese Arbeitsplätze sind weit überwiegend als „wettbewerbsfähig“ zu betrachten, da es sich hier in nicht unerheblichem Ausmaß um eine Reduzierung von Schichtarbeit an Anlagen handelt, die gegenwärtig lediglich vermindert genutzt werden.
- In fast einem Drittel aller Unternehmen der Verarbeitenden Industrie, die zusammen 61 % aller Beschäftigten dieses Wirtschaftsbereichs repräsentieren, wird gegenwärtig Schichtarbeit geleistet. Die Erfahrung früherer Jahre zeigt, daß Schichtarbeit ausgeprägt prozyklisch schwankt.

Übersicht II
Verlängerung der Lebensdauer technischer Anlagen durch Unterauslastung in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe

Hauptgruppen/ Beschäftigten- größengruppen	In% der Firmen, deren Kapazität in den letzten 3 Jahren unterausgelastet war, hat sich dadurch die Lebensdauer der An- lagen verlängert.	und zwar um ...%
Grundstoff- und Produktions- güterindustrie ¹⁾	7	7
Investitionsgüterindustrie	23	16
Verbrauchsgüterindustrie	17	16
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	16	15
<i>Verarbeitende Industrie¹⁾</i>	<i>18</i>	<i>16</i>
davon Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten	33	22
50 – 199 „	21	17
200 – 999 „	15	16
1000 und mehr „	13	14
Bauhauptgewerbe	36	19

¹⁾ einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie

• Die ständige Unterauslastung der Anlagen führt offensichtlich zu einer Verlängerung ihrer durchschnittlichen Lebensdauer. Der technische Verschleiß von Produktionsanlagen geht gegenwärtig langsamer vonstatten als in Zeiten der Hochkonjunktur. Hierin kann ein zusätzlicher Effekt der Abschwächung der Investitionsgüternachfrage und damit tendenziell auch eine Verlangsamung des technischen Fortschritts liegen. Wenn auch nach dieser Untersuchung ein beträchtlicher Teil der Arbeitslosigkeit mit der Unterauslastung vorhandener Produktionskapazitäten zusammenhängt, so darf doch nicht übersehen werden, daß im Zeitraum 1970 bis 1977 fast 800 000 Arbeitsplätze in der Industrie endgültig verloren gegangen sind. Dem Rückgang der Zahl der Industriebeschäftigung im Zeitraum 1970 bis 1977 um fast 1,3 Mio. stehen somit ein endgültiger Verlust von fast 800 000 Arbeitsplätzen und rund 500 000 noch bestehende, derzeit aber unbesetzte Arbeitsplätze gegenüber.

Zwar sind in diesen Jahren in anderen Wirtschaftsbereichen im Zuge des Strukturwandels zusätzliche Arbeitsplätze entstanden und sind auch in den übrigen zur Zeit unterausgelasteten Sektoren noch beträchtliche Arbeitsplatzreserven vorhanden, so daß das Arbeitsplatzdefizit insgesamt beträchtlich niedriger ausfällt, als die Entwicklung in der Industrie allein befürchten ließe. Dennoch reicht es — zumal angesichts der beträchtlichen Zunahme des Arbeitskräftepotentials in den kommenden Jahren — zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme nicht aus, lediglich das bestehende Arbeitsplatzpotential besser auszulasten. Es müssen vielmehr zusätzlich in erheblichem Umfang neue, zukunftsträchtige Arbeitsplätze geschaffen werden.

2.4 Zum Potential zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze

Im Rahmen der gegenwärtigen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Diskussion kommt der Teilzeitarbeit eine besondere Rolle zu. Bleibt, wie nun schon seit Jahren, das nachgefragte Arbeitsvolumen hinter dem angebotenen zurück, dann drängt sich die Frage auf, inwieweit die Zahl der Erwerbstätigen erhöht — und damit die der Arbeitslosen verringert — werden könnte, indem das insgesamt nachgefragte Stundenvolumen auf mehr Personen bei gleichzeitig geringerer Stundenzahl je Person und Jahr verteilt werden könnte. Unter den zahlreich denkbaren oder auch erprobten Varianten einer derartigen interpersonalen Arbeitszeitverteilung spielt die Teilzeitarbeit schon deswegen eine besondere Rolle, weil auf diesem Teilarbeitsmarkt nachweislich ein ausgesprochener Nachfrageüberhang besteht. Betrachtet man — ungeachtet der Problematik eines derartigen Vergleichs von Teilgrößen — nur einmal den Ausschnitt dieses Teilarbeitsmarktes, der sich in der Statistik der Arbeitsämter niederschlägt, so wird dieses besonders ausgeprägte Ungleichgewicht bereits deutlich: Einer Nachfrage von fast 200 000 Arbeitslosen, die einen Teilzeitarbeitsplatz suchen, steht ein Angebot von rund 20 000 Plätzen gegenüber, während den 900 000 Arbeitslosen, die einen Vollzeitzeitarbeitsplatz suchen, immerhin mehr als 200 000 Plätze gegenüberstehen.

Zwar ist insgesamt das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen nicht konjunkturrempfindlicher, als dies für die Gesamtheit aller Arbeitsplätze gilt, denn der Anteil von Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ist auch in der anhaltenden Unterbeschäftigungszeit der letzten Jahre in der Gesamtwirtschaft nicht zurückgegangen. In den

verschiedenen Wirtschaftsbereichen ist dies allerdings unterschiedlich. In der Industrie werden Teilzeitkräfte in der Regel bei einer konjunkturellen Verschlechterung der Wirtschaftslage zwar zuerst entlassen, bei einem konjunkturellen Aufschwung werden sie jedoch auch früher als andere Beschäftigtengruppen wieder eingestellt. Da aber schon der sichtbare Teil des nichtbeschäftigten Teilzeitkräftepotentials beträchtlich ist — der unsichtbare Teil dieses Potentials, der sowohl unter den Erwerbstätigen wie auch in der Stillen Reserve zu vermuten ist, geht mutmaßlich noch weit darüber hinaus —, stellt sich die Frage, in welchem Ausmaß unter bestimmten Bedingungen eine Ausweitung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen erreicht werden könnte.

Dementsprechend wurde an die Unternehmen einmal die Frage gerichtet, in welchem Ausmaß derzeit von Vollzeitkräften besetzte bzw. für Vollzeitkräfte vorgesehene Arbeitsplätze „unter den herrschenden Bedingungen ohne betriebswirtschaftliche Nachteile“ in Teilzeitarbeitsplätze aufgeteilt werden könnten. Hierzu wurde unterschieden zwischen dem Produktionsbereich und dem Verwaltungsbereich.

Das Ergebnis dieser Umfrage deutet zunächst auf ein *beträchtliches Potential für weitere Teilzeitbeschäftigung hin*: In der Verarbeitenden Industrie gab fast die Hälfte aller befragten Unternehmen an, daß sie im Durchschnitt etwa ein Zehntel ihrer Vollzeitarbeitsplätze in dieser Art teilen könnten (Teilbarkeitsquote, vgl. Übersicht 12). Die Angaben differieren dabei kaum im Hinblick auf die beiden Arbeitsbereiche der Unternehmen (Produktions- bzw. Verwaltungsbereich). Es fällt auf, daß einmal der Anteil der Firmen, bei denen derartige Expansionsmöglichkeiten gesehen werden, mit zunehmender Betriebsgrößenklasse ansteigt, andererseits aber die „Teilbarkeitsquote“ um so größer ist, je geringer die durchschnittliche Beschäftigtenzahl. Im Hinblick auf Hauptgruppen und Zweige der Industrie unterscheiden sich diese Potentiale beträchtlich. Absolut ergibt sich hieraus rein rechnerisch — unter den

hier genannten Bedingungen — ein beträchtliches Potential von zusätzlich etwa 380000 Teilzeitarbeitsplätzen. Dies bedeutet, daß die Zahl der *Beschäftigten in der Industrie bei unverändertem Arbeitsvolumen* allein durch Arbeitsplatzteilung dieser Art um rund 380 000 Personen gesteigert werden könnte. Wie jüngste Untersuchungen über die Arbeitszeitwünsche der Bevölkerung zeigen, gibt es andererseits auch ein beträchtliches Potential an Teilzeitarbeit interessierter Personen, das weit über das gegenwärtige Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung hinausgeht.⁵⁾

2.5 Vor- und Nachteile von Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist sowohl für den Beschäftigten wie auch für den Beschäftiger im Vergleich zur Vollzeitarbeit teils vorteilhaft, teils mit Nachteilen verbunden. Für den Teilzeitbeschäftigten liegen die Vorzüge vor allem in dem geringeren Zeitaufwand für Arbeit und in der größeren Zeitflexibilität — beides zusammen schafft ihm den Spielraum für sonst nicht oder nur schwer mögliche Rollenkombinationen —, die wichtigsten Nachteile sind andererseits Einkommenseinbußen, Aufstiegsprobleme und möglicherweise Benachteiligungen in der sozialen Sicherung. Mit diesen Aspekten hat sich das IAB bereits beschäftigt.⁶⁾

Für den Beschäftiger gibt es ebenfalls eine Anzahl von Aspekten, unter denen Teilzeitarbeit für ihn, also im unternehmerischen Kalkül, im Vergleich zur Vollzeitarbeit teils vorteilig, teils nachteilig ist. Bislang liegen keine detaillierten Untersuchungen darüber vor, wie diese einzelnen Faktoren in der betrieblichen Praxis tatsächlich eingeschätzt werden und welchen Stellenwert sie im betriebswirtschaftlichen Kalkül haben. Die breite öffentliche Diskussion über die Möglichkeit, das Ausmaß von Teilzeitbeschäftigung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit zu erhöhen, stützt sich bislang auf mehr oder weniger plausible Allgemeinplätze über höheren Kostenaufwand einerseits und höhere Produktivität von Teilzeitbeschäftigung andererseits. Um diese Wissenslücke zu verringern, wurde in der vor-

5) Vgl. Infratest-Studie zur Arbeitslosigkeit im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung.

8) Vgl. hierzu Teriet, B., Teilzeitarbeit — Ein Problemaufriß, in: MittAB 2/77 S. 211 ff.

Übersicht 12

Zur Teilbarkeit von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze in der Verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe

Hauptgruppe/ Beschäftigten- größenklasse % der Firmen gaben an, daß im Produk- tionsbereich Teilung möglich wäre	diese Firmen gaben an, daß im Durchschnitt % der Voll- zeitarbeitsplätze teilbar wären % der Firmen gaben an, daß im Verwal- tungsbereich Teilung möglich wäre	diese Firmen gaben an, daß im Durchschnitt % der Voll- zeitarbeitsplätze teilbar wären	Teilbare Vollzeitarbeits- plätze insgesamt
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie ¹⁾	54	15	66	9	121 000
Investitionsgüterindustrie	27	11	38	10	119 000
Verbrauchsgüterindustrie	45	15	46	14	114 000
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	36	16	43	15	26 000
<i>Verarbeitende Industrie¹⁾</i>	<i>38</i>	<i>13</i>	<i>45</i>	<i>11</i>	<i>380 000</i>
davon Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigte	38	24	28	25	71 000
50 – 199 „	37	16	41	14	84 000
200 – 999 „	36	11	49	10	87 000
1000 und mehr „	39	10	50	7	138 000
<i>Bauhauptgewerbe</i>	<i>7</i>	<i>19</i>	<i>25</i>	<i>18</i>	<i>24 000</i>

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie

liegenden Unternehmensbefragung versucht, die Einschätzungen der Unternehmen — also in der Regel der Personalleitungen der Unternehmen — zu ermitteln. Hierzu wurde einmal im Hinblick auf eine Reihe von Aspekten, die in diesem Zusammenhang für wesentlich gehalten werden, die Frage gestellt, ob Teilzeitbeschäftigung unter diesen Aspekten im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung im Urteil des Unternehmens positiv, indifferent oder negativ beurteilt wird. Zum zweiten wurde im Hinblick auf diese Einschätzung danach gefragt, ob dieser Aspekt im Kalkül des Unternehmens wichtig, weniger wichtig oder unwichtig sei.

Das Ergebnis dieser Befragung wird für die Verarbeitende Industrie insgesamt in der Übersicht 13 dargestellt. Die linke Seite der Übersicht zeigt für jeden in der Vorspalte genannten Aspekt an, wieviel Prozent der befragten Unternehmen jeweils diesen Aspekt für „positiv und wichtig“ bzw. „positiv und weniger wichtig“ usw. bezeichnet haben. Dieser Teil der Übersicht zeigt sowohl an, wo die Schwerpunkte in der Beurteilung nach Richtung und Wichtigkeit jeweils liegen, als auch die Verteilung dieser Einschätzung, also die Unterschiedlichkeit der Beurteilung und Bewertung zwischen den einzelnen Unternehmen. Dieses Einschätzungs-Spektrum weicht in einer Anzahl von Fällen nicht unbeträchtlich von bisher vorherrschenden Annahmen ab. So überrascht z. B. gleichermaßen der hohe Anteil jener Unternehmen, die Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf Personalzusatzkosten nicht nachteilig, teils sogar positiv im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung einschätzen wie andererseits die Tatsache, daß ein ebenfalls nicht unbeträchtlicher Teil der Befragten Teilzeitarbeit unter dem Aspekt der Produktivität je geleisteter Stunde relativ negativ beurteilen. Um zu einem leichter durchschaubaren Bild dieser Befragungsergebnisse zu gelangen, wurde hier in einem zweiten Schritt versucht, den Angaben über die relative Wichtigkeit der positiven, indifferenten oder negativen Einschätzungen dadurch Rechnung zu tragen, daß die einzelnen Antworten gemäß der Angabe „wichtig“, „weniger wichtig“ oder „unwichtig“ mit entsprechend abgestuften Faktoren gewichtet wurden. Bei der Festlegung dieser Gewichtungsfaktoren wurde einmal von der Überlegung ausgegangen, daß von der Fragestellung der Untersuchung nach der Möglichkeit einer arbeitsmarktpolitisch wünschenswerten Ausdehnung von Teilzeitbeschäftigung her gesehen grundsätzlich zu unterscheiden ist zwischen Antworten, die Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigung positiv wie auch gleich beurteilen und solchen Antworten, die in der Teilzeitbeschäftigung relative Nachteile für den Betrieb sehen. Nur die zuletzt genannten Angaben bekamen demnach ein negatives Vorzeichen. Zweitens wurde bei dieser Gewichtung davon ausgegangen, daß eine Einschätzung mit um so größerem Gewicht in das Gesamtbild eingehen muß, je größer der angegebene Wichtigkeitsgrad ist, ungeachtet dessen, ob die Grundeinschätzung positiv, gleich oder negativ lautete.

Konkret wurden die ursprünglichen Antwortkombinationen mit den in der Fußnote der Übersicht 13 angegebenen Faktoren gewichtet. Die Skala reicht von + 3,0 für die Antworten positiv/wichtig bis zu — 3,0 für negativ/wichtig. Für Angaben der Kategorie „weniger wichtig“ wurde ein entsprechend geringerer Faktor gewählt, für Antworten der Kategorie „unwichtig“ ein noch geringerer. Die rechte Hälfte der Übersicht 13 zeigt die mit diesen Faktoren gewichteten Umfrageergebnisse zu dieser Frage. In der Spalte am rechten Rand der

Übersicht werden einmal die Zeilensummen ausgewiesen wie auch der Saldo, der sich aus der Summe der Positiv- und Gleich-Antworten und der Negativ-Antworten für jeden einzelnen Aspekt ergibt.

In methodischer Hinsicht ist bei der Interpretation dieses Ergebnisses folgendes zu beachten. Hinsichtlich der unterschiedlichen Wichtigkeit der einzelnen hier vorgegebenen Aspekte im Vollzeit-Teilzeit-Kalkül der Unternehmen wurde hier zwar — und darin liegt ein beträchtlicher Fortschritt gegenüber lediglich qualitativen Angaben (positiv, gleich oder negativ) — die Möglichkeit geboten, zwischen „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“ zu differenzieren. Da aus den so gegliederten Angaben aber dennoch nicht entnommen werden kann, für wie wichtig die einzelnen Faktoren im Vergleich zu anderen erachtet werden, ob also „wichtig“ im Falle z. B. der Leistung je Arbeitsstunde den gleichen Stellenwert hat wie „wichtig“ im Falle des Verwaltungsaufwands, können diese Antworten im strengen Sinne auch nicht gegeneinander saldiert werden. Dennoch zeigen diese Befragungsergebnisse in der Aggregation über alle befragten Unternehmen recht klar die Struktur der Einschätzung der verschiedenen Aspekte. Zweitens ist zu bedenken, daß das hier gewählte Gewichtungsschema eines unter möglichen ist. Je größer man die Abstände zwischen „wichtig“ und „unwichtig“ in der Skala der Gewichtungsfaktoren wählt, desto mehr schlagen dementsprechend die „Wichtig“-Angaben auf das Gesamtergebnis durch. Da dies jedoch gleichermaßen für positive, indifferente und negative Einschätzungen gilt, wird das *Verhältnis* der Endresultate dieser Gewichtung zueinander hiervon nicht berührt. Wichtig ist schließlich, daß das Gesamtbild der Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit, das sich aus dieser Befragung ergibt, im Hinblick auf per Saldo negative bzw. positive Aspekte wesentlich von der Zahl und Auswahl der vorgegebenen Aspekte bedingt ist.

Unter dem Vorbehalt dieser Einschränkungen verdienen jedoch vor allem folgende Ergebnisse dieser Befragung besondere Beachtung:

- Teilzeitarbeit wird von den Unternehmen unter den verschiedenen kostenrelevanten Aspekten überwiegend negativ beurteilt. Dies gilt sowohl für Personalzusatzkosten wie für die Kosten der Arbeitsplatzausstattung wie für den allgemeinen Verwaltungsaufwand. Beachtlich ist hierbei jedoch, wie oben schon angedeutet, daß die Einschätzung dieser Kostenaspekte dabei keineswegs einhellig ist. Unter allen drei Kostenaspekten wird von einer beträchtlichen Minderheit der Unternehmen Teilzeitbeschäftigung nicht ungünstiger, im Falle der Personalzusatzkosten sogar in vielen Fällen günstiger beurteilt als Vollzeitbeschäftigung.
- Unter allen hier gewählten Aspekten, die für ertragsrelevant zu halten sind — vor allem also: Leistung je Arbeitsstunde, Flexibilität des Personaleinsatzes, Zahl der Arbeitsunfälle, Krankheits- und sonstige Fehlzeiten, Fluktuationsrate- wird Teilzeitbeschäftigung weit überwiegend positiv gesehen. Auch hier gibt es jedoch eine jeweils nicht unbeträchtliche Zahl entgegenstehender negativer Einschätzungen.
- Wenn auch die schließlich ermittelten Salden der einzelnen Aspekte, wie oben erwähnt, ihrerseits nicht gegeneinander saldiert werden können, so vermitteln sie doch im Hinblick auf Vorzeichen und absolute Höhe ein Bild von der Bedeutung der einzelnen Faktoren in dem Gesamtkalkül, wie es bisher nicht zur Verfügung gestan-

Übersicht 13

Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitarbeit nach Einschätzung der Unternehmen der Verarbeitenden Industrie ¹⁾

		Hinsichtlich des Aspekts.... wird Teilzeitarbeit von den Unternehmen im Vergleich zur Vollzeitarbeit grundsätzlich (positiv, gleich, negativ) und im Hinblick auf Wichtigkeit (wichtig, weniger wichtig, unwichtig) folgendermaßen beurteilt (in %)			Bewertet nach dem Wichtigkeitsgrad ²⁾ ergibt sich danach für den Aspekt.... folgende Beurteilung:			
		wichtig	weniger wichtig	unwichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	Insgesamt
Flexibilität des Personaleinsatzes	positiv	34	7	2	+102	+14	+ 1	+117
	gleich	10	13	5	+ 25	+20	+ 3	+ 48
	negativ	20	6	3	- 60	-12	- 3	- 75
								+ 90
Leistung je Arbeitsstunde	positiv	32	7	1	+ 96	+14	+ 1	+111
	gleich	22	14	4	+ 55	+21	+ 2	+ 78
	negativ	16	2	2	- 48	- 4	- 2	- 54
								+135
Personalzusatzkosten	positiv	6	2	1	+ 18	+ 4	+ 1	+ 23
	gleich	17	17	6	+43	+26	+3	+ 72
	negativ	36	12	3	-108	-24	-3	-135
								- 40
Zahl der Arbeitsunfälle	positiv	5	4	1	+ 15	+ 8	+1	+ 24
	gleich	24	34	19	+ 60	+51	+10	+121
	negativ	8	3	2	- 24	- 6	- 2	- 32
								+113
Kosten für Arbeitsplatzausstattung	positiv	1	1	0	+3	+2	+0	+ 5
	gleich	8	21	8	+20	+32	+4	+ 56
	negativ	40	17	4	-120	-34	-4	-158
								- 97
Verwaltungsaufwand	positiv	1	1	0	+3	+2	+0	+ 5
	gleich	5	20	8	+13	+30	+4	+ 47
	negativ	32	27	6	-96	-54	-6	-156
								-104
Krankheits- und sonstige Fehlzeiten	positiv	18	9	2	+54	+18	+2	+ 74
	gleich	24	25	6	+60	+38	+3	+101
	negativ	11	3	2	-33	- 6	-2	- 41
								+134
Fluktuationsrate	positiv	14	9	2	+42	+18	+2	+ 62
	gleich	14	30	10	+35	+45	+5	+ 85
	negativ	11	8	2	-33	-16	-2	- 51
								+ 96
Wünsche unserer Mitarbeiter	positiv	11	9	1	+33	+18	+1	+ 52
	gleich	13	39	11	+33	+59	+6	+ 98
	negativ	8	5	3	-24	-10	-3	- 37
								+113
Regionales Arbeitsangebot	positiv	18	19	6	+54	+38	+6	+ 98
	gleich	7	27	9	+18	+41	+5	+ 98
	negativ	6	5	3	-18	-10	-3	- 31
								+131
Betriebsklima	positiv	4	3	1	+12	+ 6	+1	+ 19
	gleich	24	32	10	+60	+48	+5	+113
	negativ	16	7	2	-48	-14	-2	- 64
								+ 68
Führungskapazität der Vorgesetzten	positiv	2	1	0	+ 6	+ 2	+0	+ 8
	gleich	12	37	13	+30	+56	+7	+ 93
	negativ	19	11	5	-57	-22	-5	- 84
								+ 17

1) einschließlich Bergbau, ohne Eisenschaffende Industrie und Chemische Industrie.

2) positiv/wichtig +3,0, gleich/wichtig +2,5, positiv/weniger wichtig +2,0, gleich/weniger wichtig +1,5, positiv/unwichtig +1,0, gleich/unwichtig +0,5, negativ/unwichtig -1,0, negativ/weniger wichtig -2,0, negativ/wichtig -3,0.

den hat. So fallen insbesondere die hohen positiven Werte für den Produktivitätsaspekt (Leistung je Arbeitsstunde), für die Rolle des regionalen Arbeitskräfteangebots wie auch für den Aspekt der Krankheitsausfälle und sonstigen Fehlzeiten auf.

In der weiteren Analyse soll vor allem geklärt werden, welche Bedeutung die einzelnen Aspekte in den einzelnen Sektoren, Betriebsgrößenklassen und Betriebstypen haben. Auf eine Darstellung der entsprechenden Ergebnisse im Baugewerbe wird hier verzichtet, da Teilzeitbeschäftigung in diesem Wirtschaftszweig nur eine sehr untergeordnete Rolle spielt und hier auch kaum Expansionsmöglichkeiten von den Unternehmen gesehen werden.

3. Bauhauptgewerbe

3.1 Zur Entwicklung von Produktion und Beschäftigung

Im Jahr 1971 hatte das Bauhauptgewerbe seinen höchsten Beschäftigtenstand erreicht. Seitdem ist die Zahl der dort Beschäftigten um rund 400 000, d. h. um mehr als ein Viertel zurückgegangen. Wie sich bereits aufgrund der Arbeitsmarktumfrage vom Spätherbst 1976 abgezeichnet hatte, war der Schrumpfungsprozeß auch 1977 noch nicht abgeschlossen. Das damalige Befragungsergebnis wurde der Richtung nach von der tatsächlichen Entwicklung bestätigt, wenngleich der Beschäftigungsrückgang mit $-4,5\%$ etwas stärker ausfiel, als noch vor einem Jahr zu befürchten war.

Als Indiz für die Aussagekraft der im folgenden vorgelegten Ergebnisse kann die im Rahmen der neuen Erhebung (ex-post) abgefragte Beschäftigungsveränderung für das Jahr 1977 gelten (vgl. Übersicht 2). Mit rd. -4% stimmt sie nämlich gut mit der tatsächlichen Entwicklung lt. amtlicher Statistik überein. Für 1978 erwarten 13 % der Unternehmen eine Zunahme der *Produktionstätigkeit* (um durchschnittlich 8%) sowie 18 % der Unternehmen eine Abnahme (um durchschnittlich 13% , vgl. Übersicht 1). Deutlich höher als in der Verarbeitenden Industrie ist hier mit 69 % der Anteil derjenigen Unternehmen, die mit stagnierender Produktionstätigkeit rechnen. Die Produktionsentwicklung der einzelnen Betriebe ist im Bauhauptgewerbe demnach weniger differenziert als in der Verarbeitenden Industrie. Ausgeprägter noch als in der Verarbeitenden Industrie ist die Unsicherheit der *Produktionserwartungen der Bauunternehmen auf mittlere Sicht*: Gut die Hälfte der Unternehmen hielt die Entwicklung in den nächsten 3 bis 5 Jahren nicht für vorausschätzbar. Gleichermaßen 8 bis 9 % der Unternehmen rechnen gegenüber 1977 mit einer Zu- bzw. Abnahme und 31 % mit Stagnation. Die Produktionserwartungen des Bauhauptgewerbes sind auf mittlere Sicht somit vergleichsweise pessimistischer als in der Verarbeitenden Industrie.

Die Befragungsergebnisse zur voraussichtlichen *Beschäftigungsentwicklung im Jahr 1978* lassen eine merkliche Verlangsamung des bisherigen Beschäftigungsabbaus erkennen: Mehr als drei Viertel der Unternehmen werden voraussichtlich ihren Personalbestand halten. 6 % erwarten eine Zunahme — um durchschnittlich $+9\%$ — und 17 % erwarten eine Abnahme, und zwar um durchschnittlich -11% . Das ergibt insgesamt eine Abnahme um durchschnittlich $-1,3\%$. Es ist zudem nicht auszuschließen, daß mittlerweile eine Revision der Unternehmenspläne nach oben erfolgt ist. Die Ergebnisse des Ifo-Konjunkturtests lassen in den ersten Monaten des Jahres 1978 nämlich eine Wende zum Besseren erkennen.

Auch die kurzfristigen Beschäftigungserwartungen haben eine entscheidende Korrektur erfahren: Erwarteten im Oktober 1977 per Saldo noch 9 % der befragten Bauunternehmen einen weiteren Personalabbau im Laufe des Jahres 1978, so deuten die Ergebnisse des Ifo-Konjunkturtests seit Jahresbeginn 1978 auf wesentlich verbesserte Beschäftigungschancen in den ersten zwei Dritteln des laufenden Jahres hin: Seit Jahresbeginn rechnet eine steigende Anzahl von Bauunternehmen mit einer Erhöhung der Beschäftigtenzahl in den nächsten 3 — 4 Monaten. Im April betrug der Saldo der Meldungen über Zu- und Abnahme der Beschäftigtenzahl $+20\%$. Hierbei handelt es sich zwar zum Teil um die im Frühjahr saisonübliche Entwicklung. Vergleicht man jedoch die Testsalden der ersten vier Monate des Jahres 1978 mit denen der Vorjahre, so zeigt sich, daß diese Entwicklung auch einen konjunkturellen Aufschwung signalisiert. Wie die Einschätzung der Produktionsentwicklung, so sind auch die *Beschäftigungserwartungen der Unternehmen auf mittlere Sicht* weitgehend unsicher: Die Hälfte der befragten Unternehmen hält die Entwicklung für nicht vorausschätzbar. Die andere Hälfte erwartet eine Stabilisierung bei insgesamt weiterhin leicht rückläufiger Tendenz (vgl. Übersicht 2).

Eine der Zusatzfrage im Rahmen des Ifo-Konjunkturtests für die Verarbeitende Industrie entsprechende Frage zu den *Gründen für stagnierende bzw. rückläufige Beschäftigung* wurde den Unternehmen des Bauhauptgewerbes nicht gestellt. Indirekt lassen aber die Gründe für die Unterauslastung der technischen Kapazität darauf schließen, daß dafür weit überwiegend mangelnde Baunachfrage verantwortlich ist (vgl. Übersicht 6).

3.2 Zur Entwicklung der Beschäftigungsstruktur auf mittlere Sicht

Die bereits in der vorhergehenden Befragung festgestellte Tendenz zu einem höheren Facharbeiteranteil (an allen Arbeitern) hält weiter an, wenngleich diese Verschiebung hin zu höherqualifizierten Tätigkeiten hier weniger ausgeprägt ist als in der Verarbeitenden Industrie. Der Anteil qualifizierter und leitender Angestellter an allen anderen Angestellten wird nahezu unverändert bleiben im Gegensatz zur voraussichtlichen Erhöhung dieses Anteils in der Verarbeitenden Industrie. Abnehmen wird — ebenfalls im Gegensatz zur Verarbeitenden Industrie — der Frauenanteil. Der in der Industrie rückläufige Anteil der Teilzeitbeschäftigten bleibt im Bauhauptgewerbe dagegen voraussichtlich stabil. Hier ist allerdings auf das geringe Gewicht dieser Beschäftigungsgruppe hinzuweisen.

Die übrigen erwarteten strukturellen Verschiebungen stimmen weitgehend mit der Verarbeitenden Industrie überein: Weitere relative Abnahme der Beschäftigung im Verwaltungsbereich — wenn auch schwächer ausgeprägt; Abnahme des Ausländeranteils in gleichem Ausmaß; Zunahme des Anteils der Jugendlichen (unter 20 Jahre) und auch der Auszubildenden. Der Anteil der älteren Arbeitnehmer (über 50 Jahre) wird im Baugewerbe gleichbleiben.

3.3 Zur Auslastung des Arbeitsplatzpotentials

Wie in der Verarbeitenden Industrie wurden auch die Unternehmen des Bauhauptgewerbes zur Auslastung ihrer technischen Kapazität und zum Arbeitsplatzpotential befragt.

Zur *Auslastungssituation* ergab sich folgendes Bild:

Rund zwei Drittel der Bauunternehmen gaben an, daß ihre technischen Kapazitäten nicht im betriebsüblichen Umfang ausgelastet sind (vgl. Übersicht 6). Die überwiegende Mehrheit der Baufirmen (73 %) führte die Unterauslastung auf konjunkturelle Nachfrageschwäche zurück.

Rund ein Viertel aller Bauunternehmen meldete, daß die Unterauslastung auf Sättigungsprobleme in den von ihnen derzeit bedienten Märkten zurückzuführen sei. Starke inländischen Konkurrenzdruck sahen 19 % der Bauunternehmen als Grund für die Unterauslastung der Kapazitäten an. Ausländischer Konkurrenzdruck wurde als Begründung in keinem Fall genannt. Dies überrascht aufgrund der baurelevanten Marktstruktur nicht. Arbeitskräftemangel wurde in 16 % aller Fälle genannt. Hierfür dürfte die vorangegangene, konjunkturell bedingte, starke Abwanderung von Baufacharbeitern in andere Berufsbereiche verantwortlich sein. In diesem Zusammenhang ist allerdings darauf hinzuweisen, daß bei der Frage nach den Gründen der Unterauslastung Mehrfachnennungen zugelassen waren.

Wie für die Verarbeitende Industrie, wurde auch für das Bauhauptgewerbe — an die Befragung zum Jahresende 1976 anschließend — versucht, Anhaltspunkte für das Ausmaß der derzeit *ungenutzten Arbeitsplatzkapazitäten* im Bauhauptgewerbe empirisch zu ermitteln. Um die derzeit vorhandenen technischen Kapazitäten in der Bauwirtschaft auszulasten, müßte nach Ansicht jener $\frac{2}{3}$ der Baufirmen, die derzeit noch unter Auslastungsproblemen leiden, die Produktion um durchschnittlich 29 % ansteigen. Um eine solche Produktionssteigerung zu erreichen, wäre nach Meinung der Firmen eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl um 175 000 Personen erforderlich (vgl. Übersicht 8).

Bei der Interpretation dieser Arbeitsplatzreserve muß auf die zugrundegelegten Annahmen geachtet werden: Genügend Aufträge und genügend geeignete Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu den Industrieunternehmen dürften sich die Bauunternehmen bei den Angaben zum Arbeitsplatzpotential in wesentlich geringerem Umfang am vorhandenen Sachkapitalbestand orientiert haben. Zum einen ist nämlich im Baugewerbe die Kombination der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital auch auf kurze Sicht wesentlich weniger starr als in der Industrie, zum anderen wird in der Bauwirtschaft ein großer Teil der Geräte erst nach Erteilung eines Bauauftrages angeschafft (sei es gekauft oder geliehen). Aus diesem Grunde orientieren sich die Angaben zum Arbeitsplatzpotential bei den Baufirmen wohl häufig an der Beschäftigungssituation in früheren, guten Baujahren.

Relativiert wird diese Einschränkung allerdings durch die Antwort der Unternehmen, an welchen Anlagen die zusätzlich einzustellenden Mitarbeiter bei Erreichung der betriebsüblichen Vollausschüttung der technischen Kapazität eingesetzt würden (vgl. Übersicht 9): 68 % der Unternehmen würden — die „überwiegend“ und „teilweise“-Meldungen zusammengewichtet — die zum Zeitpunkt der Befragung teilgenutzten Anlagen stärker auslasten. Auch wäre die Wiederinbetriebnahme stillgelegter Anlagen hier mit 32 % etwas häufiger als in der Verarbeitenden Industrie.

Wie für die Verarbeitende Industrie ist auch hier zu fragen, inwieweit anhaltende Unterauslastung der technischen Kapazität tendenziell zu einer Verlängerung der Lebensdauer derselben führt. Eine entsprechende Frage ergab, daß 36 % der Unternehmen des Bauhauptgewerbes — also mehr als in der Verarbeitenden Industrie — dies bejahen (vgl. Übersicht 11). Als durchschnittliche Verlängerung der Lebensdauer wurde 19 % angegeben.