

Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarkts am Beispiel des Wirtschaftsraums Augsburg (Augsburg-Studie): Bd. III

Lutz, Burkart

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

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

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lutz, B. (1972). *Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarkts am Beispiel des Wirtschaftsraums Augsburg (Augsburg-Studie): Bd. III*. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-101362>

Nutzungsbedingungen:

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

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

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

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

Burkart Lutz
unter Mitwirkung von
Henning Nase und Friedrich Weltz

Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarkts
am Beispiel des Wirtschaftsraums Augsburg

(RKW-Projekt A 44)

Band III

Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

München, März 1972

Inhaltsverzeichnis zu Band III

Seite

Band I (Übersicht)

Einleitung	I
A) Das Untersuchungsfeld: Der Wirtschaftsraum Augsburg	1
I. Regionalstruktur und regionale Abgrenzung	1
II. Wirtschaftsstruktur und ihre Entwicklung	21
III. Auswirkungen der Rezession auf die Augsburger Wirtschaft	44
B) Die Arbeitsmarktbewegungen im Wirtschaftsraum Augsburg - Juni 1967 bis Mai 1968 -	55
I. Art und Umfang der Arbeitsmarktbewegungen	62
II. Merkmale der an Arbeitsmarktbewegungen beteiligten Bevölkerung	71
III. Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel	87
IV. Außenmobilität	144

Band II (Übersicht)

C) Konjunktur und Arbeitsmarkt	175
I. Variationen der Arbeitskräftenachfrage	177
II. Arbeitsmarktlage und Arbeitskräftepolitik der wichtigsten Teile der Augsburger Wirtschaft	203
III. Konjunktur und Arbeitsplatzwechsel	247

<u>Band III</u>	Seite
D) Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs und Arbeitsmarkt- bewegungen	268
Vorbemerkung	269
I. Theoretische, begriffliche und methodische Überlegungen	272
1. Genese und Grundbegriffe des "Anpassungs-Konzepts"	272
2. Theoretische, methodische und praktische Probleme der Anwendung des Anpassungs-Konzepts	276
a) Probleme der Operationalisierung und statistischen Implementierung	276
b) Das modellimmanente Problem der Definition von Mobilität	279
3. Methodische Probleme der Anwendung des Anpassungs- Konzepts auf dem Material der Augsburger Arbeits- Markterhebung	283
a) Das Fehlen der Bestandsdaten	284
b) Salden der Arbeitsmarktbebewegungen als Struktur- wandelsindikator und das Problem der Desaggregation	287
c) Probleme der Analyse und Interpretation	296
II. Wandel der Arbeitsplatzstruktur im Wirtschaftsraum Augsburg	303
1. Der Wandel von Arbeitsplatzstruktur und Arbeits- kräftebedarf in den einzelnen Teilen der Augsburger Wirtschaft	305
a) Metallverarbeitende Industrie	306
b) Elektroindustrie	307
c) Textil- und Bekleidungsindustrie	308
d) Chemische Industrie	311
e) Sonstige Industrie	312
f) Bauhauptgewerbe	314
g) Baunebengewerbe	316
h) Handwerk	316
i) Handel	317
j) Banken und Versicherungen	319
k) Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	320
l) Private Dienstleistungen	321
m) Verkehrsgewerbe und Energiewirtschaft	323
n) Öffentlicher Dienst	324

III	Seite
2. Schwerpunkte und Tendenzen des Strukturwandels	326
a) Strukturwandel nach Wirtschaftsbereichen	326
b) Strukturwandel nach Wirtschaftsabteilungen und Betriebsmerkmalen	329
c) Strukturwandel nach arbeitsplatz- bzw. arbeits- kräftespezifischen Merkmalen	333
3. Faktoren des Strukturwandels	340
III. Strukturwandel und Arbeitsmarkt	349
Methodische Anhänge	376
I. Vorgehen und methodische Probleme bei der statistischen Arbeitsmarkterhebung	377
II. Statistische Probleme von Auswahl, Interviewer- anlauf und Ausfallquote bei der Arbeitsmarktumfrage im Wirtschaftsraum Augsburg	392
<u>Band IV (Übersicht)</u>	
Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Versuch einer ersten verallgemeinernden Schlußfolgerung	
I. Strukturwandel und Arbeitsmarkt	
II. Verhalten der Arbeitsmarktpartner	
III. Erste theoretische und arbeitsmarktpolitische Schlußfolgerungen	

T e i l . D

Arbeitsmarktvorgänge als Anpassung an den Wandel
von Arbeitsstruktur und Arbeitskräftebedarf

Vorbemerkung

Die in den vorstehenden Teilen dargestellten Einzelbefunde der Arbeitsmarkterhebung Augsburg sind zwar sicherlich in vieler Hinsicht wichtig und aufschlußreich; sie bestätigen vielfach, und zwar oft zuverlässiger und differenzierter, was aus früheren Erhebungen oder praktischen Erfahrungen schon bekannt war; sie machen darüber hinaus ein ganzes Bündel von Fakten sichtbar, die entweder als solche oder aber in ihrem spezifischen Zusammenhang und in dieser Deutlichkeit noch nicht wahrgenommen worden waren.

Nunmehr scheint es angebracht, den Versuch zu unternehmen, diese Einzeldaten und die von ihnen mehr oder minder präzise und umfassend beschriebenen konkreten Fakten in einen größeren Erklärungszusammenhang einzubauen.

Dieser Versuch gehorcht einem doppelten Interesse, einem wissenschaftlichen und einem politischen.

In wissenschaftlicher Perspektive verblieben die Kapitel des vorstehenden Teils im wesentlichen auf dem Niveau dessen, was man Soziographie mit punktuellen Interpretationsversuchen bezeichnen könnte; Arbeitsmarkt Vorgänge wurden im wesentlichen nur beschrieben, jedoch nur ausnahmsweise, ad hoc und partiell in ihrem Zustandekommen und ihrer konkreten Ausprägung erklärt.

Eine wissenschaftlich zulässige Interpretation der ermittelten Tatbestände setzt voraus, daß ein ausformuliertes Konzept - im Idealfall ein sich vollständig stimmiges Modell - existiert, auf das sich die empirischen Einzelbefunde beziehen lassen und mit dessen Hilfe die beschriebene Realität verstehbar gemacht wird. Erst dann ist es zum Beispiel auch möglich, jenseits der geographischen und historischen Spezifität des Wirtschaftsraums Augsburg und der Erhebungsperiode zu allgemeineren Schlußfolgerungen zu kommen.

Das Bestreben, Einzelfakten auf ein konsistentes Erklärungskonzept zu beziehen und durch es interpretierbar zu machen, entspricht nicht nur wissenschaftsimmanenten Absichten und Interessen. Es stellt zugleich die Voraussetzung dafür dar, die ermittelten Ergebnisse arbeitsmarktpolitisch relevant zu machen.

Versteht man unter Arbeitsmarktpolitik mehr als nur pragmatische Interventionen mit dem Ziel, besonders offenkundige Friktionen zu beseitigen und den Friktionsgeschädigten einen Ausgleich zu verschaffen, sieht man die Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik in langfristigen Steuerungen mit dem Ziel, das Auftreten von Friktionen zu verhindern und zu vermeiden, daß überhaupt Konstellationen entstehen, in denen Arbeitnehmer und Betrieb mit einer deutlichen plötzlichen Verschlechterung ihrer Situation bzw. einer differentiellen Benachteiligung gegenüber anderen Arbeitnehmern im Betrieb konfrontiert werden, so ist die Mög-

lichkeit, Arbeitsmarkt Vorgänge zu verstehen, ihre Ursachen zu erkennen und mögliche Entwicklungen vorauszusehen, unabdingbare Voraussetzung jedes politischen Handelns.

Nun zeigt sich freilich, daß, fragt man den gegenwärtigen Erkenntnisstand der einschlägigen Wissenschaften ab, kaum ausformulierte Begriffe, Konzepte, Theorien existieren, mit deren Hilfe das "Umfeld" von Arbeitsmarkt Vorgängen beschrieben und auf diese Vorgänge selbst bezogen werden könnten. Eine Ausnahme macht hierbei allenfalls der Versuch, unter Anwendung von Begriffen und Rechartschemata, die in der ökonomischen Wachstumstheorie entwickelt wurden, Arbeitsmarkt und Arbeitsmarkt Vorgänge als Anpassung der Betriebe und Arbeitnehmer an durch technisch-ökonomische Faktoren veränderten Arbeitskräftebedarf zu verstehen und zu analysieren und den Wechsel der Arbeitsplatzstruktur als wichtigste, wenn nicht einzige Ursache von Arbeitsmarkt Vorgängen und -problemen zu betrachten.

Deshalb sei im folgenden dieser, kurz "Anpassungskonzept" genannte, überwiegend makro-ökonomisch orientierte Ansatz dazu benutzt, wichtige Teile des Datenmaterials nochmals darzustellen und zu analysieren, das über die Arbeitsmarkt Bewegungen im Wirtschaftsraum Augsburg innerhalb des Beobachtungsjahres 1967/68 erhoben wurde.

Kapitel I soll dazu dienen, die theoretischen und methodischen Grundlagen, Implikationen und Probleme dieses Konzepts deutlich zu machen, um dann die notwendigen Modifikationen ausführlicher darstellen zu können, die nötig sind, um den analytischen Ansatz des Anpassungskonzeptes auf das Material der Markterhebungen Augsburg anwenden zu können.

Das umfangreichste und wichtigste Kapitel II ist der Darstellung und Analyse des Strukturwandels gewidmet, so wie er aus der Anwendung der im ersten Kapitel skizzierten Vorgehensweise resultiert. Während der erste Abschnitt dieses Kapitels überwiegend deskriptiv ist, wollen der zweite und dritte Abschnitt analytisch die Tendenzen und Schwerpunkte des Strukturwandels und die Rolle einzelner Faktoren - vor allem in der Gegenüberstellung von Mikro- und Makro-Faktoren - im Strukturwandel freilegen.

Kapitel III fragt dann, um den Bezug zwischen den Strukturwandelberechnungen und den in den vorausgegangenen Teilen dargestellten Arbeitsmarkt Vorgängen und Arbeitsmarktphänomenen herzustellen, wie Strukturwandel vom Arbeitsmarkt bewältigt wird und inwieweit der in Augsburg erfaßte Strukturwandel in der Lage ist, die Arbeitsmarkt Vorgänge zu erklären - vor allem, um prüfen zu können, in welchem Umfang Prognosen des Strukturwandels zugleich Prognosen zukünftiger Arbeitsmarkt Vorgänge zu liefern in der Lage sind.

- 271 -

Anzumerken ist, daß dieses letzte Kapitel nur den Beginn einer Analyse skizziert, die prinzipiell in sehr differenzierter Weise mit Hilfe des Materials der Augsburger Arbeitsmarkterhebung möglich wäre, jedoch im Rahmen der hier vorgelegten Arbeit, des von ihr implizierten hohen Aufbereitungsaufwandes wegen, überwiegend nicht mehr durchgeführt werden konnte.

I. Theoretische, begriffliche und methodische Überlegungen

1. Genese und Grundbegriffe des "Anpassungs-Konzepts"

Jahrzehntelang waren Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktvorgänge als mehr oder minder marginale Größen unter sehr verschiedenartige sozialwissenschaftliche Fragestellungen (von der Lohnbildung über Probleme der industriellen Beziehungen bis zu Analysen der regionalen und beruflichen, der horizontalen wie vertikalen Mobilität und der Regionalentwicklung) behandelt worden. Erst mit Beginn der sechziger Jahre werden erste Anzeichen für die Entstehung einer spezifischen sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung sichtbar.

Ähnlich wie bei der Regionalforschung und Bildungsforschung - um nur zwei der bekanntesten Beispiele zu nennen - ging der Impuls zur Entstehung sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung nicht sosehr von einer wissenschafts-immanenten Entwicklung theoretisch-begrifflicher Fragestellungen, sondern davon aus, daß die gesellschaftliche Praxis (und hier insbesondere wieder die politisch-administrativen Entscheidungsinstanzen) mit neuartigen Problemen konfrontiert war und einen hieraus entspringenden Informations- und Erklärungsbedarf als Aufgabenstellung an die Sozialwissenschaft herantrug.

Wie Regionalforschung und Bildungsforschung stand auch die Arbeitsmarktforschung von Anfang an unter hohem "Lieferungsdruck", das heißt unter dem Zwang, möglichst rasch für die Praxis brauchbare (oder wenigstens als brauchbar betrachtete) Ergebnisse vorzulegen.

Dies beinhaltete (und beinhaltet weithin bis heute) die Notwendigkeit, in recht großem Umfang mit empirischer, auf von der Praxis definierte Fragestellungen bezogener Forschung zu beginnen:

- o ohne vorher spezifische, dem Forschungsgegenstand entsprechende theoretische Konzepte, in mehr als sehr rudimentärer Form entwickelt zu haben;
- o ohne ein theoretisch fundiertes System der Gewinnung von Informationen über den Gegenstand zu besitzen.

Statt zunächst ein möglichst konsistentes und differenziertes theoretisches Modell des Arbeitsmarktes zu entwickeln und systematisch und gezielt die zu seiner empirischen Anwendung (nach: Überprüfung und schrittweiser Revision) benötigten Informationen zu definieren und zu beschaffen, war sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung zumindest in ihrer Entstehungsphase darauf angewiesen, die vorhandenen primär anderen Forschungsinteressen und -perspektiven entsprechenden sozialwissenschaftlichen Modelle (oder wenigstens Module) und das Repertoire der verfügbaren und schnell aufbereitbaren Daten daraufhin abzufragen, welche Kombination von Modell und Statistik dem Gegenstand am adäquatesten -

genauer gesagt, am wenigsten inadäquat - wäre.

Angesichts des Standes sozialwissenschaftlicher (und vor allem nationalökonomischer) Theoriebildung und angesichts der Struktur der von der amtlichen Statistik angebotenen Informationen gelangte man etwa zum gleichen Zeitpunkt in verschiedenen Disziplinen und Ländern und im Hinblick auf formal verschiedene wenngleich inhaltlich recht ähnliche oder ähnlich definierte Fragestellungen übereinstimmend zu dem Entschluß, Arbeitsmarktforschung (ebenso wie Bildungsforschung und vielfach auch Regionalforschung) zumindest zunächst mit einem stark simplifizierten wachstumstheoretischen Konzept in Angriff zu nehmen, das eine verhältnismäßig gute Ausschöpfung des sehr disparaten und lückenhaften Bestandes amtlicher Statistiken erlaubte.¹⁾

In der eigentlichen Arbeitsmarktforschung verdichteten sich seit der Mitte der sechziger Jahre die Grundstrukturen des "Manpower"-Ansatzes zu einem Konzept, das in der BRD u.a. im Batelle-Institut in ein komplexes Rechenschema umgesetzt und inzwischen mehrmals sowohl auf Bundesebene wie in einzelnen Ländern mit Daten der amtlichen Statistik zu Prognosezwecken verwendet wurde.

Gemäß der zentralen These dieses Konzepts besteht die Funktion des Arbeitsmarktes darin, den vorhandenen bzw. durch Austritte aus dem Erwerbsleben und Neueintritte in das Erwerbsleben im Laufe einer Periode ergänzten und erneuerten Arbeitskräftebestand so umzustrukturieren, daß er dem Arbeitskräftebedarf deckungsgleich ist, der sich im Verlauf der Periode unter der Wirkung von ökonomischen Faktoren verändert hat, die als arbeitsmarktexogen verstanden werden.

¹⁾ Im deutschsprachigen Raum, aber weit über ihn hinaus wirkend, spielte in dieser Phase die Basler Schule (Bombach und seine Schüler bzw. die Mitarbeiter, unter denen vor allem Gerfin, Riese, C.C. von Weitzäcker und Widmeier zu nennen sind) eine entscheidende Rolle, wobei ein sehr wichtiger Anstoß von dem bildungsökonomischen sogenannten "Mittelmeerprojekt" der OECD ausging. Daß sich die Basler Schule mit Ausnahme von Gerfin weitgehend auf Bildungsforschung konzentrierte, ändert nichts daran, daß sie auch der Arbeitsmarktforschung wichtige Anregungen und Impulse gab. Der Verfasser fühlt sich zu diesem Urteil um so eher befugt, als er nahezu gleichzeitig und nur in sehr losem Kontakt zu einigen Mitgliedern der Basler Schule für die Arbeitsmarktforschung zu ganz ähnlichen theoretisch-methodischen Ansätzen kam.

Der beste Überblick über die Geschichte des in der Bildungsforschung sog. (in Wirklichkeit die Grenzen der Bildungsforschung weit übergreifenden) "Manpower-Ansatzes" findet sich in den verschiedenen Arbeiten der Badding-Schüler Armbruster, Hegelheimer und Scherer.

Für die Arbeitsmarktforschung fehlt Vergleichbares völlig. Als Basisliteratur sei verwiesen auf Lutz/Weltz: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt 1966 sowie insbesondere "Beiträge zur Arbeitsmarktforschung", Diskussionsunterlagen aus dem Arbeitskreis "Arbeitswirtschaftliche Strukturprobleme" des RKW und der BAA in: Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 5 sowie (stärker auf Regionalprobleme konzentriert) in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1970

Dieser zentralen These wegen sei die Anwendung des "Manpower"-Ansatzes auf die Arbeitsmarktforschung im folgenden verkürzt als "Anpassungs-Konzept" bezeichnet: Der Arbeitsmarkt habe die primäre Aufgabe, den Bestand dem Bedarf an Arbeitskräften, genauer den Veränderungen anzupassen, die sich im Bedarf vollziehen bzw. vollzogen haben.

Diese Veränderungen werden in der Regel - obwohl auch kompliziertere Verursachungsmechanismen angenommen werden könnten, ohne daß sich die Struktur des Anpassungs-Konzepts hierdurch wesentlich ändern würde - auf zwei Faktoren zurückgeführt:

- o Differentielle Veränderungen in der Produktnachfrage, das heißt vom Markt erzwungene Umschichtungen im Produktsortiment der Volkswirtschaft;
- o differentielle Veränderungen der Arbeitsproduktivität, das heißt spezifische Wachstumsraten der Produktivität bei der Erzeugung spezifischer Produkte bzw. der Erbringung spezifischer Dienstleistungen.

Beide Faktoren haben zur Folge, daß im Laufe einer Periode, um optimales oder durch externe Bedingungen vorgegebenes Wachstum zu ermöglichen, eine andere Struktur des volkswirtschaftlichen "Gesamtarbeiters" notwendig wird, also eine andere Verteilung der Beschäftigten auf die makro- oder mikroökonomischen Aggregate wie Branchen, Betriebe, Produktionsprozesse und hieraus abgeleitete Berufsgruppen und Qualifikationskategorien. Der wachstumskonforme Arbeitskräftebedarf am Ende der Periode ist vom Ausgangsbestand zu Beginn der Periode verschieden.

Diesem veränderten Arbeitskräftebedarf steht am Ende der Periode ein fiktiver Arbeitskräftebestand gegenüber, der sich aus dem in seiner Zusammensetzung unveränderten Restbestand der Vorperiode (Ausgangsbestand abzüglich der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen) und den Neuzugängen der Periode zusammensetzt.¹⁾

Insofern der Arbeitskräftebedarf am Ende der Periode nicht dem fiktiven (aus Restbestand und Neuzugängen zusammengesetzten) Arbeitskräftebestand kongruent ist, entsteht Mobilitätsbedarf, das heißt die Notwendigkeit, daß Arbeitskräfte aus den Aggregaten, in denen sie sich zu Beginn der Periode befanden (bzw. in die sie im Laufe der Periode eingetreten sind) in andere Aggregate übertreten

¹⁾ Die Unterscheidung zwischen Restbestand und Neuzugängen ist dann von hoher Bedeutung, wenn - wie heute allgemein angenommen wird und auch empirisch belegbar ist - die Neueintritte ins Erwerbsleben nicht immer die gleichen Arbeitsplätze besetzen, die von den ausgeschiedenen Erwerbstätigen geräumt wurden, und in nennenswertem Umfang andere Qualifikationen besitzen als letztere.

(wobei evident ist, daß der bei diesem Verfahren ermittelte Mobilitätsbedarf um so größer ist, je feiner Arbeitskräftebedarf und Beschäftigtenbestand des-aggregiert werden).

Aufgabe des Arbeitsmarktes in einer expandierenden Wirtschaft ist es somit, diejenigen Wanderungen von Arbeitskräften von einem Aggregat zum anderen zu bewirken, die notwendig sind, um den fiktiven, aus unverändertem Restbestand und Neuzugängen zusammengesetzten Arbeitskräftebestand so umzuschichten, daß er dem wachstumskonformen Arbeitskräftebedarf kongruent wird. Hieraus läßt sich dann auch eine klare Definition der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes ableiten.

Funktionsfähig ist ein Arbeitsmarkt dann, wenn er der Wirtschaft einen ihrem Bedarf deckungsgleichen Arbeitskräftebestand sichert, das heißt, wenn er in der Lage ist, mit einem Minimum an Verzögerung die Erwerbsbevölkerung an den vom Wirtschaftswachstum veränderten Arbeitskräftebedarf anzupassen.

Ist der Arbeitsmarkt hierzu nicht in der Lage, so entstehen "Arbeitsmarktungleichgewichte" (das heißt - wenn man annimmt, daß die verfügbare Menge von Arbeitskräften gesamtwirtschaftlich dem Bedarf entspricht - (Über- bzw. Unterbeschäftigung für Arbeitskräfte in bestimmten Aggregaten bzw. mit bestimmten Merkmalen) und/oder suboptimale Formen der Arbeitskräfteallokation.

Die Beziehung zwischen Wirtschaftswachstum und Funktionieren des Arbeitsmarktes ist also einseitig und durch die Existenz eines wachstumskonformen Optimums bestimmt; jede Abweichung hiervon wirkt wachstumshemmend.

In der praktischen Anwendung des "Anpassungs-Konzepts" treten nun freilich einige Probleme auf, die zum Teil in unzureichender Datenbasis liegen, zum Teil aber auch Ausdruck theoretischer Inkonsistenzen sind - nicht so sehr in den expliziten Prämissen und Modellgrößen, sondern vor allem in dem mehr impliziten Anspruch, mit diesen Prämissen und Modellgrößen Arbeitsmarkt schlechthin und nicht nur ganz bestimmte, in vielen wissenschaftlichen oder praktischen Perspektiven marginale Phänomene und Prozesse erklären zu können.

Da es nicht zuletzt Aufgabe dieses Teils ist, an einem Material, wie es bisher nirgendwo zur Verfügung stand, aber ab 1973/74 im Rahmen der neuen Beschäftigten-Statistik der Bundesanstalt für Arbeit kontinuierlich für das gesamte Bundesgebiet erhoben werden wird, Aussagefähigkeit wie Grenzen von Manpower-Ansatz und Anpassungskonzept zu überprüfen, empfiehlt es sich, etwas näher auf diese Probleme einzugehen.

Eine etwas detailliertere Auseinandersetzung mit den methodischen Implikationen des Anpassungs-Konzepts ist darüber hinaus notwendig, weil seine Anwendung

auf das Material aus der statistischen Arbeitsmarkterhebung im Wirtschaftsraum Augsburg nicht unmittelbar möglich ist, sondern eine Transformation der üblichen Rechenschemata voraussetzt, die näher dargestellt und begründet werden muß.

2. Theoretische, methodische und praktische Probleme der Anwendung des Anpassungs-Konzepts in der Arbeitsmarktforschung

Konfrontiert man die im vorstehenden skizzierten Grundbegriffe des "Anpassungskonzepts" mit der gegenwärtigen Datenlage in bezug auf Arbeitsmarkt Vorgänge und arbeitsmarktrelevante Tatbestände sowie mit den Fragen, auf die eine Arbeitsmarktpolitik Antwort erhalten muß, die sich nicht nur als lediglich anders benannte konjunkturelle oder strukturelle Wirtschaftspolitik versteht, so werden unmittelbar zwei Serien von Problemen sichtbar:

Die eine Serie von Problemen betrifft die sozusagen technische Anwendung eines Modells bzw. der auf dem Modell aufbauenden Rechenschemata.

Die andere Serie von Problemen betrifft die innere Struktur des Modells, die Implikationen und Limitationen, die in der Definition der Modellgrößen beschlossen sind, unabhängig von der konkreten Form ihrer Operationalisierung und Implementierung in statistischen Daten.

Darüber hinaus gibt es eine dritte Serie von Problemen, auf die im folgenden jedoch nicht eingegangen werden kann, nämlich Probleme, die in den Modellprämissen selbst liegen, wobei das weitaus wichtigste in der postulierten Arbeitsmarkt exogenität der den Arbeitskräftebedarf konstituierenden und verändernden Faktoren liegt, anders ausgedrückt, in der Annahme, daß die spezifischen Versorgungslagen auf dem Arbeitsmarkt ohne Einfluß auf die Entscheidungen der Betriebe über den angestrebten spezifischen Faktorensatz und den hieraus resultierenden quantitativ/qualitativen Bedarf an Arbeitskräften sei.

Auf dieses Problem kann allenfalls im Schlußteil des gesamten Berichts kurz eingegangen werden.

a) Probleme der Operationalisierung und statistischen Implementierung

In seiner klassischen Form arbeitet das Anpassungs-Konzept mit zwei "Eingangs"-Größen, die jeweils für den Beginn und das Ende der Periode bekannt sein müssen bzw. unabhängig voneinander prognostiziert werden:

o Arbeitskräftenachfrage, definiert als Ist-Bestand an Arbeitsplätzen zu Beginn der Periode und als aus makroökonomischen Größen abgeleiteter Soll-Bestand an Arbeitsplätzen zu Ende der Periode (wobei prinzipiell die Verwen-

ung als aposteriorisches Erklärungsmodell auch das Arbeiten mit Istgrößen des Arbeitsplatzbestandes zu Beginn und zum Ende der Periode erlauben würde);

- o Arbeitskräfteangebot, definiert durch den Istbestand an Beschäftigten zu Beginn der Periode und den am Ende der Periode durch **Austritte und Neueintritte** veränderten Ausgangsbestand.

Da zu Beginn der Periode definitionsgemäß Nachfrage nach und Angebot an Arbeitskräften kongruent waren, Veränderungen von Bedarf und Angebot jedoch jeweils auf voneinander unabhängige Prozesse (Wirtschaftswachstum und Strukturwandel auf der Nachfrageseite, demographische Dynamik und veränderte Ströme durch das Bildungssystem auf der Angebotsseite) zurückgeführt werden, muß am Ende der Periode zunächst Inkongruenz zwischen Bedarf und Angebot bestehen, die als Steuerungsgröße für in der Periode herbeizuführende zusätzliche Veränderungen des Arbeitskräftebestandes bzw. als Erklärungsvariable für Mobilitätsvorgänge in der Periode dienen kann, durch welche eine andernfalls zu erwartende Inkongruenz von Bedarf und Angebot vermieden wurde.

Die empirische Anwendung dieses Konzepts - sei es zur Prognose zukünftiger Arbeitsmarktungleichgewichte, sei es zur Erklärung vergangener Mobilitätsvorgänge - setzt nun freilich eine Datenlage voraus, die bis heute in keinem Industrieland auch nur einigermaßen zureichend gegeben ist. Das verfügbare statistische Material müßte es ja ohne zu große Unsicherheiten gestatten:

auf der Nachfrageseite die Arbeitsplatzstrukturen:

- o in Kategorien zu beschreiben, die sich über explizit formulierte Gesetzmäßigkeiten mit den ökonomischen Veränderungsfaktoren des Arbeitskräftebedarfs (zum Beispiel spezifische Produktivitätssteigerungsraten oder Veränderungsraten oder Produktnachfrage) verknüpfen lassen;

in der Praxis ist eine solche Verknüpfung allenfalls über globale Beschäftigtenbestände von Branchen möglich, während im übrigen lediglich frühere Entwicklungstendenzen brancheninterner Beschäftigtenstruktur fortgeschrieben werden können;

- o und gleichzeitig in Kategorien auszudrücken, die sich auf die Qualifikationen von Erwerbepersonen beziehen lassen;

in der Praxis können desaggregierte Arbeitsplatz- wie Arbeitskräftestrukturen nur in gleichen Kategorien, vor allem "Berufe" beschrieben werden, die weder eindeutig technisch-ökonomischen Verursachungsfaktoren noch auch eindeutig Qualifikationen zugeordnet werden können, deren Träger Personen sind;

auf der Angebotsseite die Arbeitskräftebestände

- o analog zu dem oben Gesagten in Kategorien zu fassen, die sich über geforderte Qualifikationen auf die Definition der Arbeitsplatzstruktur transformieren las-

- o eine spezifische Beschreibung der Qualifikation der in der Periode aus dem Erwerbsleben Austretenden zu geben;

In der Praxis können die Abgänger allenfalls durch die Altersstruktur der Bestände in den Berufen berücksichtigt werden; die mit dem gegenwärtigen Material vielleicht allenfalls noch mögliche Berücksichtigung spezifischer Absterbeordnungen sowie der besonderen berufsspezifischen Lebenszyklen verheirateter Frauen ist mit einem methodischen Aufwand verbunden, den unseres Wissens bisher noch niemand unternommen hat;

- o die Ströme durch das Bildungssystem so genau abzubilden, daß stromspezifische Übergangsquoten und -zeitpunkte feststehen und eine zuverlässige Zuordnung von Bildungsweg und späterer Qualifikation mit einer Antizipation möglich ist, die mindestens der Periodendauer entspricht;

in der Praxis ist eine solche Zuordnung allenfalls in sehr groben Kategorien möglich; die nicht unerheblichen Rückflüssen aus dem Beschäftigungssystem in das Bildungssystem sind hingegen so wenig bekannt, daß sie bestenfalls über grobe Annahmen in die Rechnungen eingehen können.

Nun ist es freilich in gewissen Grenzen möglich, Unschärfen, die sich aus der Nichterfüllung der genannten Anforderungen ergeben, dadurch zu überspielen, daß einzelne Zuordnungsgesetzlichkeiten oder Verursachungsmechanismen durch Erfahrungswerte abgedeckt werden, das heißt, modelltheoretisch gesprochen, daß anstelle expliziter Modularstrukturen schwarze Kästen eingesetzt werden, deren veränderte Wirkungsweise extrapolativ bestimmt wird.

Dem stand jedoch bis heute entgegen, daß halbwegs ausreichend desaggregierbare Bestandsdaten überhaupt nur in zehnjährigem Turnus vorgelegt wurden, da die Mikrozensuswerte wegen der geringen erfaßten Bestände und wegen einiger anderer Probleme allenfalls interpolativ benutzt werden können. Bis die Ergebnisse der Zahlungswerte von 1970 voll greifbar sind, kann für die Bundesrepublik lediglich eine einzige Periode mit Anfangs- und Endbestandswerten belegt werden (die noch dazu durch offensichtlich ungewöhnliche, nicht fortschreibbare Vorgänge wie Flüchtlingsströme, Wiederaufbau u.ä. gekennzeichnet ist). Deshalb sind auch Trendextrapolationen für einzelne Aggregate zur provisorischen Abdeckung nicht explizit erklärbarer Verursachungen kaum möglich; deshalb mußten sich auch bisher die Lernprozesse in der empirischen Anwendung des Anpassungs-Konzepts im wesentlichen auf Verbesserung in der Rechentechnik und punktuelle Verbesserungen der Datenlage (etwa bei den Übertritten aus dem Bildungssystem) beschränken.

Hier wird allerdings in naher Zukunft die neue Beschäftigtenstatistik eine grundlegend neue Situation schaffen.

Das generellere Problem der Beschreibung von Arbeitsplatz- und Arbeitskräftestrukturen in Kategorien, welche die wichtigsten Verursachungsmechanismen und

Beziehungen unmittelbar abbilden und nicht nur extrapolativ abdecken, wird hingegen nur in einem mühsamen und langwierigen Forschungsprozeß schrittweise zu lösen sein.¹⁾

b) Das modellimmanente Problem der Definition von Mobilität und ihrer Beziehung zu realen Arbeitsmarkt Vorgängen

Das Anpassungs-Konzept definiert, wie gezeigt, Arbeitsmarkt Vorgänge als Resultate von Inkongruenzen zwischen im Ablauf der Periode veränderten Größen des Arbeitskräftebestandes und des Arbeitskräftebedarfs (wobei unterstellt ist, daß am Ende der Periode keine oder keine zusätzlichen Arbeitsmarktungleichgewichte aufgetreten sind). Mobilität sind in diesem Sinne alle Bewegungen von Arbeitskräften im Bestand, die notwendig werden, um die einzelnen Bestandsaggregate in ihrer Größe dem Bedarf anzupassen.²⁾

Eine solche Definition von "Mobilität" ist solange unproblematisch, solange die primären Aufgaben von Arbeitsmarktforschung darin gesehen werden, Unter- und Überversorgungslagen global zu prognostizieren, um zum Beispiel eine bessere Steuerung der Nachwuchsströme vorzunehmen, Entscheidungen über veränderte Allokationen von Mitteln für die Ausbildung von Jugendlichen oder Weiterbildung bzw. Umschulung von Erwachsenen zu treffen oder Anhaltspunkte für zu erwartende Veränderungen in Tempo und Umfang des Wandels der Arbeitsplatzstruktur zu ermitteln.

Ganz anders ist die Definition der "Mobilität", die das Anpassungs-Konzept in der skizzierten Form beinhaltet, zu bewerten, wenn Arbeitsmarktforschung die Grundlage für gezielte - insbesondere präventive - Eingriffe in den Arbeitsmarkt liefern soll, das heißt, beabsichtigt oder dazu gezwungen ist, auf das konkrete Arbeitsmarktverhalten aller oder bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern sowie aller oder bestimmter Gruppen von Betrieben Einfluß zu nehmen.

1) Vgl. hierzu insbesondere die grundsätzlichen Überlegungen in J.Kosta, I.Krings, und B. Lutz: Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten - ein Gutachten des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung für das Bundesarbeitsministerium, hektographierter Bericht, München 1970

2) Die gegenwärtig benutzten Rechenschemata definieren diese Aggregate im Regelfalle durch die Kombination von Branchen und Beruf. "Mobilität" wird dann notwendig, wenn beispielsweise der Bedarf an Schlossern in der chemischen Industrie in der Periode von 2000 auf 3000 gestiegen ist, der Ausgangsbestand an Schlossern in der chemischen Industrie durch Austritte aus dem Erwerbsleben und Neueintritte sich jedoch lediglich auf 2500 erhöht haben würde. In diesem Falle besteht ein Soll-Saldo der Mobilität von Schlossern in die chemische Industrie von 500.

Die Legitimität von Arbeitsmarktforschung, die sich des Anpassungs-Konzepts - auch in mehr oder minder abgewandelter Form - bedient, steht und fällt also mit dem, was jeweils unter Arbeitsmarktpolitik verstanden oder als notwendig betrachtet wird. Je mehr - so sei behauptet und in den folgenden Kapiteln nachzuweisen versucht - Arbeitsmarktpolitik in bewußter Steuerung von Arbeitsmarktprozessen besteht oder solche Steuerung instrumentell voraussetzt, desto problematischer sind Forschungsansätze, die dem Anpassungs-Konzept gehorchen.

Dies aus drei Gründen:

- 1) Der erste Grund ist begrifflich-definitorischer Art: "Mobilität" in dem oben definierten Sinn kann nur partiell mit realen Arbeitsmarktvorgängen identisch sein, die - sowohl in Kategorien der Alltagspraxis wie in Kategorien einer nicht nur an Aggregatveränderungen, sondern am tatsächlichen Verhalten der in diesen Aggregaten zusammengefaßten Subjekten interessierten Forschung - immer dann, aber auch erst dann einsetzen, wenn ein Beschäftigungsverhältnis begonnen oder beendet wird, das heißt, wenn ein Erwerbstätiger in einen Betrieb eintritt oder aus ihm austritt bzw. wenn ein Betrieb einen Arbeitnehmer einstellt oder entläßt. Arbeitsmarktvorgänge in dem so definierten Sinn können, müssen aber nicht "Mobilität" im Sinn des Anpassungs-Konzepts sein, die umgekehrt zwar mit Arbeitsmarktvorgängen zusammentreffen kann, aber nicht muß.

So gibt es :

- o Fälle von "Mobilität", die keine Arbeitsmarktvorgänge darstellen, die also den Arbeitsmarkt als Vermittlungsinstanz zwischen Betrieben und Arbeitnehmern, die noch nicht oder nicht mehr durch ein Beschäftigungsverhältnis verbunden sind, nicht in Anspruch nehmen; z.B. immer dann, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb des gleichen Betriebes in ein anderes Arbeitsplatzaggregat überwechselt, zum Beispiel durch innerbetriebliche Umsetzungen, innerbetrieblichen Aufstieg oder auch einfach dadurch, daß der Arbeitsplatz, an dem er nach wie vor beschäftigt ist, aufgrund technisch-organisatorischer Veränderungen eine andere Definition erhält (wie etwa: bisher = Dreher; nunmehr aufgrund erhöhter Automatisierung der Drehmaschinen = Einsteller);
- o Arbeitsmarktvorgänge, das heißt Fälle von Auflösung des bisherigen und Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses, die keine "Mobilität" im Sinne des Anpassungs-Konzepts darstellen, dies ist immer dann der Fall, wenn alter und neuer Arbeitsplatz zwar verschiedenen Betrieben zugehören, aber die gleichen Aggregatmerkmale aufweisen (zum Beispiel Maurer im Hochbau);
- o endlich Arbeitsmarktvorgänge, die zugleich auch "Mobilität" im Sinne des Anpassungs-Konzepts sind: wenn ein Arbeitnehmer zugleich die Betriebszugehörigkeit und die Aggregatzugehörigkeit seiner Qualifikation bzw. seines Arbeitsplatzes wechselt (zum Beispiel ein Tischlergeselle, der den Handwerksbetrieb verläßt, in dem er gelernt hatte, und eine Stelle als Kraftfahrer im Handel, als angelernter Arbeiter in der chemischen Industrie oder Bauhilfsarbeiter antritt).

- 2) Ein weiterer Grund liegt in den Aggregations- und Klassifikationsproblemen der zur Beschreibung von Arbeitsplatz- und Arbeitskräftebeständen verfügbaren statistischen Daten.

Die Grenze zwischen "Mobilitäts"-Vorgängen, die nicht mit Arbeitsmarktbe-
wegungen verbunden sind, und solchen, bei denen dies der Fall ist, wird in
der statistisch-empirischen Praxis stark durch die Desaggregationsmöglich-
keiten im Material und die Schärfe bzw. Unschärfe der Aggregatdefinitionen
beeinflusst.

Dies gilt in zweifacher Weise:

- o Einmal ist die Unterscheidung zwischen arbeitsmarktrelevanten und ar-
beitsmarktirrelevanten Formen von "Mobilität" (hier immer im Sinne von
Veränderungen in statistischen Aggregatbeständen verstanden) umso schwe-
rer, je betriebsferner, und umso leichter, je betriebsnäher die Merk-
male sind, nach denen Arbeitsplatzbestände desaggregiert werden können.
In der gegenwärtigen Praxis, in der die kleinsten Aggregate von Arbeits-
plätzen und Arbeitskräften im Regelfalle durch die Kombination von
Branche und Beruf anhand der Berufszählungsdaten gebildet werden, sind
diese Kriterien extrem betriebsfern, weil nicht nur in den statistischen
Branchen zahlreiche Betriebe mit sehr verschiedenen Merkmalen zusammen-
gefaßt sind, sondern auch, weil die Zuordnung von Betrieben zu Branchen
in einem Maße, das dem "Normalverbraucher" amtlicher Statistiken kaum
bekannt ist, von Konventionen und Zufälligkeiten abhängen. 1)
- o zum anderen, weil die Erfassung der Inhalte von Tätigkeiten bzw. der Qua-
lifikation von Erwerbsspersonen sehr unscharf (das heißt im wesentlichen
auf die mehr oder minder zufällige und mehr oder minder traditionelle
Tätigkeitsbezeichnung abgestellt) ist, so daß in nicht geringem Umfang
"Mobilität" ausgewiesen wird, mit der nicht nur keine Veränderung des
Arbeitsverhältnisses, sondern darüber hinaus auch keine nennenswerte Ver-
änderung des Tätigkeitsinhalts verbunden ist, sondern lediglich ein Wech-
sel der Tätigkeitsbezeichnung, und umgekehrt.

1) Die amtliche Statistik kennt zwei Zuordnungsprinzipien, denen zufolge die
Beschäftigten eines Unternehmens bzw. eines örtlichen Betriebsteils entweder
als Ganzes der Branche zugerechnet werden, in der der überwiegende Produk-
tionsschwerpunkt des Unternehmens liegt, oder - bei Multiproduktunternehmen
bzw. -betrieben - anteilmäßig auf die einzelnen Branchen verteilt werden.
Abgesehen davon, daß sich je nach diesen beiden Zuordnungsprinzipien erheb-
liche quantitative und dann auch qualitative Unterschiede im Beschäftigtenbe-
stand je Branche ergeben können, beinhaltet die Zuordnung nach dem Produk-
tionsschwerpunkt, die zum Beispiel bei der Berufszählung fast unvermeidlich
ist, die Gefahr, daß von einer Zählung zur anderen ein ganzer Betrieb wegen
Verlagerung seines Produktionsschwerpunktes mit seinem gesamten Personalbe-
stand von einer Branche in eine andere wandert (zum Beispiel vom Maschinen-
bau zum Fahrzeugbau oder umgekehrt) oder daß die in einer Branche zusammen-
gefaßten Betriebe nicht nur nach Größe, Stufigkeit und Produktionsweise, son-
dern zusätzlich noch nach aktuellem Produktionssortiment sehr heterogen sind.
Wie sich bei Einzelerhebungen immer wieder zeigt, ist die Zuordnung konkre-
ter Unternehmen bzw. Betriebe zu Branchen nicht selten überwiegend verbands-
politisch bestimmt, so daß zum Beispiel die Betriebe, die elektronische Re-
chenanlagen herstellen, zum Teil dem Maschinenbau ("Büromaschinen"), zum Teil
der elektrotechnischen Industrie zugerechnet werden.

Erst eine sehr viel realistischere Desaggregation von Arbeitsplatzbeständen würde es im Rahmen des üblichen Vorgehens bei Arbeitsmarktuntersuchungen erlauben, schärfer als bisher die bloß innerbetriebliche "Mobilität", die allenfalls indirekt arbeitsmarktrelevant ist, von der restlichen "Mobilität" zu trennen, die allein über den Arbeitsmarkt läuft und Arbeitsmarkt Vorgänge impliziert.

- 3) Ein letzter Grund liegt im Fehlen von Daten über reale Arbeitsmarkt Vorgänge, mit denen die Beziehung zwischen "Mobilität" und Arbeitsmarkt vorgehen empirisch zu ermitteln wäre.

Zumindest provisorisch ließen sich die unter 1) und 2) genannten Schwierigkeiten, denen zufolge die mit Hilfe des Anpassungs-Konzepts entwickelten Soll- bzw. Ist-"Mobilitäten" nicht mit realen (bzw. zu erwartenden) Arbeitsmarkt Vorgängen gleich- oder in Beziehung gesetzt werden können, dadurch überbrücken, daß man angenäherte Relationen zwischen "Mobilität" und Arbeitsmarkt Vorgängen empirisch ermittelt.

Ein solcher Versuch scheiterte jedoch bisher daran, daß :

- o die Zahl der Beobachtungsperioden, über die man verfügte, zu gering war, um überhaupt einmal rückwirkend Ist-"Mobilität", geschweige denn von Periode zu Periode veränderte Mobilitätsparameter errechnen zu können, die dann mit den verfügbaren Daten über Arbeitsmarkt Vorgänge (wie Häufigkeit des Stellenwechsels oder Fluktuationsquoten in einzelnen Betrieben) und ihren Veränderungen in Beziehung gesetzt werden könnten;
- o die realen Arbeitsmarkt Vorgänge bisher niemals ausreichend detailliert und über eine gesamte Periode hinweg erhoben wurden, für die aufgrund anderer Daten mit Hilfe des Anpassungs-Konzepts Ist-"Mobilitäten" zu errechnen gewesen wären.

Bislang konnte die Behauptung, daß "Mobilität" im hier definierten Sinne keine zuverlässigen Anhaltspunkte über Umfang, Art und Richtung der tatsächlichen Arbeitsmarkt Bewegungen darstellt, lediglich durch abstrakte Überlegungen der im vorstehenden skizzierten Art gestützt werden. Wie groß die Diskrepanzen zwischen "Mobilität" in diesem Sinne und tatsächlichen Arbeitsmarkt Vorgängen sind, ob und bei welchen Arbeitnehmergruppen man hier mit konstanten oder aber variierenden Multiplikatoren welcher Höhe rechnen muß - diese Frage mußte bisher empirisch unbeantwortet bleiben, obwohl die Antwort auf sie das entscheidende Kriterium dafür liefert, ob und in welchem Umfang es legitim ist, die unbestreitbaren methodischen und praktischen Vorteile von Rechenschemata nach dem Anpassungs-Konzept zumindest vorläufig in der Arbeitsmarktforschung zu nutzen.

1) Bisher wurde lediglich, allerdings mit sehr grober Annäherung, einmal versucht, das Verhältnis zwischen der Häufigkeit tatsächlicher Arbeitsmarkt Bewegungen einerseits und den durch Veränderungen im Arbeitskräftebestand einer Periode erzeugten Mobilitätsbedarf zu ermitteln. Dabei ergab sich, daß die sogenannte "disfunktionale Mobilität" (Arbeitsmarkt Bewegungen, die

Nicht zuletzt deshalb scheint es reinzuvoll, den Ansatz des Anpassungs-Konzepts auf die Daten der Augsburger Arbeitsmarkterhebung anzuwenden, die wohl erstmals mit ausreichend großen Zahlen reale Arbeitsmarktvorgänge differenziert abzubilden gestatten.

Hierzu ist allerdings eine methodische Transformation der Rechenschemata des Anpassungs-Konzepts notwendig, auf die etwas näher einzugehen ist.

3. Methodische Probleme der Anwendung des Anpassungs-Konzepts auf das Material der Augsburger Arbeitsmarkterhebung

Der Versuch, das Anpassungs-Konzept zur Analyse des Materials der Augsburger Arbeitsmarkterhebung zu benutzen und hierbei, neben zusätzlichen Einsichten in das Funktionieren des Augsburger Arbeitsmarktes, Beurteilungskriterien für die arbeitsmarktpolitische Relevanz von Arbeitsmarktanalysen nach diesem Konzept zu gewinnen, hatte sich mit einer Reihe von Problemen auseinander zu setzen.

Das sowohl sachlich wie logisch erste Problem bestand im Fehlen ausreichend differenzierter Daten über Arbeitsplatz- und Arbeitskräftestrukturen zu Beginn bzw. Ende des Erhebungszeitraums oder auch zu irgendeinem, dem Erhebungszeitraum naheliegenden Zeitpunkt.

Hieraus ergab sich dann als weiteres Problem die Notwendigkeit, der "Soll"-Mobilität gemäß dem Anpassungs-Konzept gleichwertige Strukturwandelsindikatoren aus den Bewegungsdaten, die für Augsburg allein verfügbar waren, abzuleiten.

Endlich ging es darum, vernünftige statistische Wege für die Aufbereitung und Analyse des Materials und rechnerische Formen für die Darstellung der so gewonnenen Ergebnisse zu finden.

1) Fortsetzg. von S. 282

keinem "Mobilitäts"-Bedarf entsprechen) in den fünfziger Jahren in der Bundesrepublik mindestens dem Fünffachen der "funktionalen Mobilität" entsprach - wobei funktionale Mobilität hier im Prinzip in gleicher Weise ermittelt wurde wie die am Ende der Periode verbleibenden Inkongruenzen von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräftebestand in den heutigen Rechenschemata gemäß dem Anpassungs-Konzept.

Vgl. Lutz/Weltz: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt 1966, insbes. Teil II, 2. Kap., S. 75 ff und 3. Kap., S. 93 ff.

Anzumerken ist allerdings, daß die bei Lutz/Weltz so genannten "Anpassungswanderungen" (= funktionale Mobilität) mit statistischen Daten errechnet wurden, die wesentlich weniger fein desaggregiert sind als die Daten, mit denen gegenwärtig Arbeitsmarktanalysen anhand des Anpassungs-Konzepts arbeiten können, und daß das Rechenschema zwar im Prinzip gleicher Struktur, jedoch sehr viel weniger elaboriert war als etwa das von Batelle.

a) Das Fehlen von Bestandsdaten

Die Erhebung von rund 12 % aller tatsächlichen Arbeitsmarktbewegungen (Beginn bzw. Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen), die sich zwischen dem 1. Juni 1967 und dem 31. Mai 1968 im Wirtschaftsraum Augsburg vollzogen (genauer: jede achte Bewegung, an der deutsche, und jede sechste Bewegung, an der ausländische Arbeitskräfte beteiligt waren), liefert zwar in recht zuverlässiger und desaggregierbarer Form die Daten, die bisher der Arbeitsmarktforschung fehlten, um überhaupt empirisch kontrollieren zu können, inwieweit die mit Hilfe von Rechenschemata gemäß dem Anpassungs-Konzept ermittelten "Soll-Mobilitäten" einer Periode zu realen Arbeitsmarktvorgängen führten und welche Beziehungen zwischen diesen beiden Größen stehen. Es fehlten jedoch für den Wirtschaftsraum Augsburg die meisten Daten, aus denen sich die Eingangsgrößen für ein Rechenschemata gemäß dem Anpassungs-Konzept ableiten ließen, nämlich:

1. Die Beschäftigten im Wirtschaftsraum Augsburg zum 1. Juni 1967;
2. die verfügbaren Arbeitskräfte (Beschäftigte sowie offene und stille Arbeitskräfte-reserven) zum 1. Juni 1967;
3. die Beschäftigten im Wirtschaftsraum Augsburg zum 31. Mai 1968,

und zwar in einer Form, die zumindest partiell nach den gleichen Kriterien desaggregierbar ist wie die Arbeitsmarktvorgänge.

Die Beschaffung derartiger Informationen durch eigene Erhebung hätte einen Aufwand verursacht, der ein Vielfaches der gesamten für das Projekt verfügbaren Mittel ausgemacht hätte.

Selbst Bestandswerte zu irgendeinem Zeitpunkt während des Erhebungszeitraums bzw. kurz vorher oder kurz nachher waren weder greifbar noch zu beschaffen

Zwar wurde wenige Monate nach dem Ende der statistischen Erhebung im Wirtschaftsraum Augsburg eine Querschnittsbefragung von etwa 1600 Arbeitnehmern durchgeführt. Die hieraus gewonnenen Daten können jedoch allenfalls in sehr groben eindimensionalen Desaggregationen zur Beschreibung des Bestandes an Arbeitskräften benutzt werden (wie dies zum Beispiel in Teil B, Kapitel II geschah). Dies aus zwei Gründen:

- o die Gesamtzahl der Fälle ist zu gering; so hätte bereits die Kombination einer groben Wirtschaftszweigsystematik mit einer groben Berufssystematik (zum Beispiel 15 Positionen auf der einen und 20 bis 30 Positionen auf der anderen Seite) eine Befragungsstichprobe des 3- bis 4-fachen Umfanges erfordert, und auch dann wären bei vielen kleinen Aggregaten hohe Zweifel an der Zuverlässigkeit der Besetzungszahlen angebracht gewesen;
- o im Zusammenhang mit den in Teil B im letzten Abschnitt von Kapitel III erwähnten und im Anhang ausführlicher dargestellten Problemen beim Interviewanlauf besonders instabiler Arbeitskräfte weist die Befragungsstichprobe trotz sorgfältiger Anlage der Auswahl und sorgfältiger Kontrolle der Interviewer eine offensichtliche Verzerrung zu Ungunsten bestimmter Qualifikationsgruppen (vor allem ungelernter Arbeiter, die nur mit 4 %, das heißt ähnlich stark wie Meister und schwächer als Werkstudenten oder mittlere Beamten, in

der Stichprobe vertreten sind) und bestimmter Berufe bzw. Wirtschaftszweige (vor allem Bauwirtschaft, die nur etwa die Hälfte des Anteils erreicht, den sie aufgrund der vorhandenen statistischen Unterlagen haben müßte) auf.

Um diese Stichprobenfehler durch Umgewichtungen korrigieren zu können, hätte es einer erheblichen Vergrößerung der Befragungsstichprobe bedurft. 1)

Auch aus amtlichen Statistiken konnten keine ausreichend desaggregierbaren und aktuellen Bestandsdaten beschafft werden.

Die letzten zum Zeitpunkt der Untersuchung (und selbst noch beim Abschluß dieses Berichts) vorliegenden Zahlen der Berufs- und Arbeitsstättenzählung stammen aus dem Jahre 1961, waren also eindeutig überaltet. Außerdem hätte ihre Benutzung - um eines problematischen Ergebnisses willen - und umfangreiche Neuaufbereitung erfordert, die aus technischen Gründen, aus finanziellen Gründen und aus Gründen der Geheimhaltungsverpflichtung nicht ins Auge gefaßt werden konnten.

Die Arbeitsstättenzählung weist Beschäftigtenbestände pro Betrieb nur in einer groben Desaggregation nach Geschlecht sowie Stellung im Betrieb aus. Die Betriebe des Wirtschaftsraums Augsburg verteilen sich auf ein Dutzend Gemeinden, so daß ein Rückgriff auf das Urmaterial notwendig gewesen wäre, da im amtlichen Tabellenprogramm Gemeindewerte wenig desaggregiert sind und für einen Teil dieser Gemeinden die wichtigsten Branchen ausgepunktet sind. Auch bei einer Neuauszählung aller Arbeitsstätten des gesamten Wirtschaftsraums Augsburg wäre jedoch eine feine Desaggregation der Betriebe und Beschäftigten vermutlich an den Geheimhaltungsbestimmungen gescheitert.

Der Versuch, aus der Berufszählung den Beschäftigtenbestand des Jahres 1961 etwa in der Kombination Beruf, Geschlecht und Branche zu rekonstruieren, hätte die Bewegung von fast einer halben Million Lockkarten notwendig gemacht, um den größeren Teil der Einpendler (jeweils in ihren Wohngemeinden) zu erfassen. Auch diese sehr kostspielige und langwierige Aufbereitung hätte praktisch keine zuverlässigen Daten über die Betriebe erbracht.

Die Industrieberichterstattung hätte zwar aktuellere Daten - und zwar für zwei Zeitpunkte, die nicht zu weit von Beginn bzw. Ende des Erhebungszeitraums entfernt waren - geliefert, doch deckt sie nur einen Teil der Erwerbsbevölkerung ab, der selbst im Falle des Wirtschaftsraums Augsburg (mit einem, wie erinnerlich, überdurchschnittlich hohen Industriebesatz) weniger als die Hälfte ausmacht. Die Kombination mit anderen Daten wie etwa Handwerks- und Handelszensus erwies sich wegen der Überlappungsprobleme als unmöglich.

Auch bei der Industrieberichterstattung stellten sich die gleichen Probleme wie bei der Arbeitsstättenzählung, nämlich die Notwendigkeit, auf Gemeindewerte zurückzugreifen, um Gesamtdaten für den Wirtschaftsraum zu gewinnen.

Hinzu kommt, daß die Industrieberichterstattung Beschäftigten- und Arbeitsplatzstrukturen nur sehr grob (nämlich bestenfalls in der Kombination von Stellung im Beruf und Geschlecht) abzubilden gestattet.

1) Es sei in diesem Zusammenhang daran erinnert, daß die Querschnittsbefragung nicht Teil des RKW-Projektes A 44 war, sondern im Rahmen einer Untersuchung über die Auswirkungen des Lohnes auf die Mobilität (RKW-Projekt A 58) erfolgte; die Gewinnung repräsentativer Bestandsdaten für die Arbeitnehmer des Wirtschaftsraumes Augsburg war also nicht primäre Absicht, sondern allenfalls ein wünschenswertes Nebenprodukt. Eine Vergrößerung der Befragungsstichprobe auf den Umfang, der notwendig gewesen wäre, um mehrdimensional desaggregierbare Bestandsdaten zu erhalten und die Entzerrung von durch unterschiedliche Schwierigkeiten des Interviewanlaufs verursachten Stichprobenverzerrungen zu gestatten, hätte mehr Mittel erfordert, als für beide Projekte zusammen verfügbar waren.

Auf den ersten Blick schienen die beiden 1 %-Erhebungen des Mikrozensus von April 1967 und April 1968 am ehesten geeignet, Bestandsdaten zu liefern, die jeweils als Stand zu Beginn und zu Ende des Erhebungszeitraums genommen werden können, da ja der Mikrozensus unter anderem die Gesamtheit der Arbeitnehmer abdeckt. Ein Rückgriff auf den Mikrozensus verbot sich jedoch aus zwei Gründen:

- o Einmal ist bei dem vom statistischen Bundesamt benutzten Auswahlverfahren nach übereinstimmender Meinung aller Fachleute bei einer 1%-igen Stichprobe (die ja nur etwa die gleichen Fallzahlen liefert wie die Querschnittsbefragung) schon bei grober Desaggregation keine Repräsentativität mehr gewährleistet;
- o die Zuordnung der Wohnbevölkerung im Umland von Augsburg zu der im Wirtschaftsraum Augsburg erwerbstätigen Bevölkerung ist im Mikrozensus entweder ganz unmöglich oder noch schwieriger als in der Berufszählung.

Daß die sogenannte G-Kartei der Arbeitsverwaltung keine ausreichende Basis darstellte, aus der Aussagen über Bestandsentwicklungen abzuleiten wären, die dann den Daten über reale Arbeitsmarkt Vorgänge zu konfrontieren sind, ergibt sich unmittelbar daraus, daß die G-Kartei aufgrund von Veränderungsdaten fortgeschrieben wird, die gleicher Natur sind wie die Basisdaten der Arbeitsmarkterhebung, jedoch eine kleinere Stichprobe umfassen und mit hoher Wahrscheinlichkeit einen wesentlich höheren Fehler beinhalten, der sich aus den gegenüber der Arbeitsmarkterhebung wesentlich weniger aufwendigen Verfahren der Datenaufbereitung ergibt. 1) Hinzu kam, daß dem ISF der direkte Zugang zu der Kartei, der für eine sinnvolle Auswertung notwendig gewesen wäre, wegen Geheimhaltungsvorschriften nicht ermöglicht wurde.

1) Wie im methodischen Anhang näher ausgeführt, lieferten die Einzelmeldungen der Arbeitsmarkterhebung (Registratur) des ISF zunächst für wichtige Arbeitnehmergruppen nur in etwa zwei Dritteln der Fälle vollständige Daten. Erst durch intensive Nachforschungen bei verschiedenen Stellen, wie sie den Karteführern des Arbeitsamtes wegen ihrer Arbeitsbelastung im Regelfalle nicht möglich sind, wurde die Quote der ungeklärten Fälle auf einen erträglichen Satz gesenkt. In der G-Kartei akkumulierten sich diese ungeklärten Fälle über Jahre hinweg, so daß im Lauf der Zeit der Karteibestand immer unzuverlässiger wird. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat wohl die Bundesanstalt niemals Bestandszahlen aus der G-Kartei veröffentlicht und nunmehr den sehr viel aufwendigeren aber auch zuverlässigeren Weg der neuen Beschäftigtenstatistik gewählt.

Es war deshalb notwendig, die üblichen Rechenschemata gemäß dem Anpassungs-Konzept so zu verändern, daß aus den Bewegungsdaten unmittelbar Rückschlüsse auf eine Größe gezogen werden können, die im folgenden als "Strukturwandel" (genauer gesagt: Wandel der Struktur der besetzten Arbeitsplätze) bezeichnet sei und sich in präzise angegebener Weise auf die "Soll-Mobilität" gemäß dem Anpassungs-Konzept beziehen läßt.

b) Salden der Arbeitsmarktbewegungen als Strukturwandelsindikator und das Problem der Desaggregation

Arbeitsmarkt Vorgänge sind zunächst so, wie sie erhoben, und überwiegend auch so, wie sie in den Teilen B und C dargestellt wurden, auf Personen bezogen. Gleichzeitig äußert sich jedoch jede Veränderung des Arbeitsplatzbestandes notwendigerweise in Arbeitsmarktbewegungen. Realisierter Strukturwandel, wie er beim Vergleich von Bestandsdaten zu zwei verschiedenen Zeitpunkten in Erscheinung tritt, setzt zwingend bestimmte Arbeitsmarkt Vorgänge voraus.

Um den Strukturwandel aus Bewegungsdaten sichtbar zu machen, ist es also lediglich notwendig, die Daten über Arbeitsmarktbewegungen so zu strukturieren, daß Arbeitsmarkt Vorgänge nicht mehr oder nicht mehr nur als Indikatoren für Bewegungen von Personen in einer als gegeben betrachteten Struktur von Arbeitsplätzen werden, sondern als Zustrom zu und Abstrom von Arbeitsplatzaggregaten definierbar sind.

Strukturwandel (als verkürzter Ausdruck für den Wandel in der Struktur der besetzten Arbeitsplätze und damit im Arbeitskräftebedarf) ist dann nichts anderes als die Summe der positiven oder negativen Salden der Arbeitsmarktbewegungen der im Material unterscheidbaren einzelnen Arbeitsplatzaggregate.

Das zentrale methodische Problem ist dann das Problem der bestmöglichen Desaggregation des Arbeitsplatzbestandes:

Je grober die Desaggregation, desto größer ist die Gefahr, daß sich innerhalb eines der Aggregate gegenläufige Tendenzen des Strukturwandels von zwei Aggregatanteilen wechselseitig kompensieren und die Bestandsveränderung des gesamten Aggregats dann nahe an oder gleich Null ist, obwohl sich seine Binnenstruktur verändert hat. Je feiner man desaggregieren kann, desto mehr wird vom tatsächlichen Strukturwandel bei diesem Vorgehen sichtbar.

Je mehr die gewählten Desaggregationskriterien nicht nur formaler Natur sind, sondern sich mit bestimmten Verursachungsmechanismen des Strukturwandels in

Beziehung setzen lassen, desto leichter wird das Gesamt der positiven und negativen Veränderungssalden aller Arbeitsplatzaggregate interpretierbar.

Dem prinzipiellen Bestreben, möglichst fein und möglichst relevant zu desaggregieren, stehen nun allerdings im Falle der Augsburger Arbeitsmarkterhebung einige methodisch-statistische Begrenzungen entgegen: Vor allem wird die Freiheit der Desaggregation beschränkt durch den Umfang der erfaßten Arbeitsmarktvorgänge und die Notwendigkeit, auch für die kleinsten Aggregate wenigstens über eine Mindestzahl von Zugängen und Abgängen zu verfügen. Darüber hinaus versteht sich von selbst, daß nur nach Merkmalen desaggregiert werden kann, die für Ziel und Ausgangspunkt der großen Mehrzahl der Arbeitsmarktbewegungen bekannt sind.

Diese beiden Begrenzungen sprechen zunächst dagegen, die heute bei Arbeitsmarktanalysen vor allem aus Gründen der statistischen Opportunität übliche Desaggregation von Beschäftigtenbeständen (= Arbeitsplatzstrukturen) in der Kombination von Wirtschaftszweigen und Berufen zu verwenden.

Einmal ergibt eine solche Desaggregation, selbst wenn man sich mit stark verkürzten Systematiken begnügt, eine große Zahl von Einzelaggregaten, von denen viele mit hoher Wahrscheinlichkeit schwach bis sehr schwach besetzt sind. Zum anderen erwies sich die Berufsangabe als besonders schwacher Punkt in den registrierten Daten.

Diese Schwierigkeiten sind um so schwerwiegender, als - wie die Verteilungstabellen Beruf/Wirtschaftszweig der amtlichen Statistik zeigen - die Kombination einer zwangsläufig verkürzten Wirtschaftszweigsystematik mit einer gleichfalls verkürzten Berufssystematik in erheblichem Umfang tautologischen Charakter besitzt, also ein recht ungünstiges Verhältnis zwischen Zahl der Zellen und Aussagekraft der Desaggregation aufweist.

Diesen Gründen gegen die Übernahme des üblichen Desaggregationsprinzips steht gegenüber, daß für die große Masse der Arbeitsplätze, die Ausgangspunkt und Ziel der erhobenen Arbeitsmarktvorgänge sind, Informationen vorliegen, die bei einer Desaggregation nach Wirtschaftszweig und Beruf nicht ausgeschöpft würden, jedoch recht aufschlußreich sein, das heißt wichtige Aspekte des Strukturwandels sichtbar machen können. Diese Informationen beziehen sich vor allem auf die Betriebe, denen die Arbeitsplätze zugehören, und gestatten es, die Wirtschaftszweige nach betriebsspezifischen Merkmalen weiter zu untergliedern.

Nach einer Reihe von Versuchen wurde deshalb ein Schema mit rund 130 Einzelaggregaten von Arbeitsplätzen entwickelt, bei deren Definition Merkmale des Betriebes, dem der Arbeitsplatz angehört, mit Merkmalen der Person, die den Arbeitsplatz besetzt (bzw. Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses bei Besetzung des Arbeitsplatzes) sich kombinieren, wobei nach Möglichkeit dichotomi-

schen Merkmalsdefinitionen der Vorzug gegeben wurde, um die Zahl der Aggregate klein zu halten.

Dieses Schema beinhaltet vier betriebsspezifische Merkmale:

- o Wirtschaftszweig bzw. Gruppe von Wirtschaftszweigen;
- o regionale Lage im Wirtschaftsraum;
- o Betriebsgröße (= Zahl der Beschäftigten);
- o Institutionelle Identität (nur bei öffentlichen Arbeitgebern)

und zwei Arbeitnehmer- bzw. arbeitsplatzspezifische Merkmale:

- o Geschlecht des betreffenden Arbeitnehmers;
- o Stellung im Beruf.

Im einzelnen wurden diese Merkmale wie folgt definiert:

Wirtschaftszweig

1

Von den in Anlehnung an die Systematik der amtlichen Statistik bei der Verschlüsselung der Urdaten der Arbeitsmarkterhebungen benutzten 26 Wirtschaftszweige wurden 8 - da sie ausreichend groß waren bzw. sich anhand der vorliegenden Informationen durch spezifische Strukturwandelstendenzen und/oder in sie oder aus ihnen führende Arbeitsmarktbewegungen charakterisierten - unmittelbar in das Schema übernommen. Die restlichen 18 wurden (mit einer Ausnahme) - entsprechend der Ähnlichkeit von Merkmalen, die sie aufwiesen bzw. Tendenzen, denen sie unterliegen - zu weiteren 6 Gruppen von Wirtschaftszweigen zusammengefaßt.

Hieraus ergibt sich folgende Wirtschaftsgliederung:

Metallindustrie (Maschinenbau und metallverarbeitende Industrie
Elektroindustrie

Textil- und Bekleidungsindustrie (einschließlich Lederverarbeitung)

chemische Industrie (einschl. Kunststoffverarbeitung)

sonstige Industriezweige (enthaltend: Druck und Papier, Holzverarbeitung, Nahrungs- und Genußmittel sowie die in der ausführlicheren Wirtschaftsgliederung nicht gesondert ausgewiesenen Industriebranchen)

Bauhauptgewerbe

~~Ba~~unebengewerbe

Handwerk (enthaltend die drei in der ausführlicheren Gliederung besonders ausgewiesenen Gruppen von Handwerkszweigen)

Handel

Banken und Versicherungen

private Dienstleistungen (einschl. privater Haushalte)

Gaststätten- und Beherbergungswesen

Verkehrs- und Energiewesen (Deutsche Bundespost, Deutsche Bundesbahn, Energiewirtschaft sowie privates Verkehrswesen

Lediglich der Gartenbau, der sich nur schwer mit irgendeinem anderen Wirtschaftszweig zusammenfassen ließ, jedoch bei Arbeitskräftebestand und Arbeitsmarktbe-
wegungen statistisch kaum ins Gewicht fällt, blieb unberücksichtigt und wurde
bei allen Berechnungen ausgeklammert. 1)

Regionale Lage

Dieses Merkmal wurde bei sechs Wirtschaftszweigen bzw. Gruppen von Wirtschaftszweigen als weiteres Desaggregationsmerkmal gebraucht, weil dort anzunehmen war, daß:

- o entweder die regionale Lage im Stadtgebiet ursächlich mit unterschiedlicher Ausprägung betrieblicher Merkmale zusammenhängt, die als solche nicht erfaßbar waren, wie Spezialisierungsgrad, Produktqualität und teilweise auch Größe (soweit nicht als besonderes Merkmal berücksichtigt);

dies gilt insbesondere für Handel, private Dienstleistungen, Gaststätten;

- o oder daß sich Unterschiede in der Entstehungsgeschichte der Betriebe, die sich dann wiederum in Faktoren wie Modernität der technischen Ausstattung, Entwicklungsdynamik u.ä. ausdrücken, durch die Zugehörigkeit zu den in Teil A skizzierten regionalen Wachstumsringen einigermaßen zuverlässig indizieren lassen; 2)

dies gilt für Textil- und Bekleidungsindustrie sowie für wichtige Teile der sonstigen Industrie.

Zur Charakterisierung der regionalen Lage wurde der gesamte Wirtschaftsraum (= Standortbereich entsprechend dem Gebiet der Stadt Augsburg und 12 Nachbargemeinden) in drei Zonen untergliedert:

- o Innenstadt (entsprechend den größeren Teilen der Altstadt)
- o restliches Stadtgebiet Augsburg
- o Nachbargemeinden.

1) Diese Gliederung in 14 Wirtschaftszweige bzw. Gruppen von Wirtschaftszweigen läßt sich, mit einer Ausnahme, ohne weiteres auf die in Teil B und C teilweise gebrauchte Gliederung nach Wirtschaftsbereichen beziehen. Die Ausnahme wird dargestellt durch das Verkehrswesen, das bei der Gliederung nach 8 Wirtschaftsbereichen überwiegend (Bundespost und Bundesbahn) dem öffentlichen Dienst, sonst anderen Wirtschaftsbereichen zugeordnet wurde.

2) Diese Annahme gründet sich einmal auf die Tatsache, daß das Augsburger Industriewachstum seit dem 19. Jahrhundert in Ringen vor sich geht, so daß jeweils die neuesten und in ihrer Grundstruktur modernsten Betriebe am weitesten vom Stadtzentrum entfernt liegen; zum anderen auf die Tatsache, daß in den inneren Teilen des Stadtgebietes kaum mehr Ausdehnungsmöglichkeiten für die dort ansässigen Betriebe vorhanden sind, so daß mit wenigen Ausnahmen (hierzu gehören insbesondere wichtige Teile der Metallindustrie) expandierende Betriebe in der Nachkriegszeit entweder die gesamte Fertigung oder doch größere Teile ihrer Anlagen an den Stadtrand bzw. in die Nachbargemeinden auslagern mußten. Dem entspricht dann auch eine wesentlich größere Dynamik der Industriebetriebe in den sogenannten "Nachbargemeinden", wie auch ihre vielfach größere Rezessionsresistenz. Die regionale Lage als Differenzierungskriterium von Betrieben war weitaus am wichtigsten bei der Textilindustrie, wo die Mehrzahl der Augsburger Betriebe ähnliche Betriebsgrößen aufweisen, also das Merkmal Größe kaum aufschlußreich gewesen wäre.

Bei der Textil- und Bekleidungsindustrie war die Gegenüberstellung von Stadtgebiet Augsburg und Nachbargemeinden am aufschlußreichsten. Bei den sonstigen Industrien (zu denen viele kleinere und mittlere Betriebe mit traditionellen Standorten in den alten Handwerksvierteln der Innenstadt gehören) sowie bei privaten Dienstleistungen und Gaststätten wurde jeweils die Innenstadt dem restlichen Gebiet des Wirtschaftsraumes einschließlich der Nachbargemeinden gegenübergestellt. Nur beim Handel wurde die Lage der einzelnen Betriebe in einer der drei Zonen als Merkmal benutzt.

Betriebsgröße

Die Rolle der Betriebsgröße als Differenzierungsmerkmal von Betrieben des gleichen Wirtschaftszweiges ist in den gewerblichen Teilen der Augsburger Wirtschaft wohl unmittelbar evident. Sie ist sehr viel weniger bedeutungsvoll im tertiären Sektor, wo viele Wirtschaftszweige entweder ausschließlich aus Kleinbetrieben (zum Beispiel Handwerk) oder aber aus von ihrer jeweiligen Größe primär durch ihre Zugehörigkeit zu übergreifenden Institutionen gekennzeichnet sind (vor allem öffentlicher Dienst). Lediglich bei den Handelsbetrieben in der Innenstadt schien eine Unterscheidung in größere und kleinere Betriebe angebracht.

In der Industrie wurde generell die Grenze zwischen Großbetrieben einerseits, Klein- und Mittelbetrieben andererseits bei 500 Beschäftigten gesetzt.

Im Baugewerbe, in dem es kaum Großbetriebe gibt, erschien eine Grenze von 100 Beschäftigten am geeignetsten, um die größeren von den kleineren Betrieben zu trennen.

Bei den innerstädtischen Handelsbetrieben wurde als Grenze zwischen größeren und kleineren Betrieben die Zahl von 50 Beschäftigten angenommen.

Institutionelle Identität

In den beiden Wirtschaftsbereichen "Verkehrs- und Energiewesen" sowie "öffentlicher Dienst" erschien weder eine Differenzierung nach Betriebsgröße noch nach regionaler Lage aufschlußreich, da es sich bei der Mehrzahl der Arbeitgeber um große Institutionen (wie zum Beispiel Bundespost, Bundesbahn und Stadtverwaltung Augsburg) handelt, deren Bedienstete meist einer Vielzahl von Betriebsstätten sehr verschiedener Größe mit oftmals mehr oder minder zufälligem Standort beschäftigt sind. Dennoch war es wegen der teilweise recht spezifischen Entwicklung bei einzelnen öffentlichen Arbeitgebern (zum Beispiel Rationalisierungsmaßnahmen bei der Deutschen Bundesbahn im Zusammenhang mit der Auflösung der bisherigen Bundesbahndirektion Augsburg) angebracht, auch hier die Betriebe weiter zu differenzieren. Hierzu bot sich als sinnvollster Weg an, bei Verkehr und Energie sowie beim öffentlichen Dienst jeweils die beiden größten Arbeitgeber, nämlich Bundesbahn und Bundespost in einem Fall, Stadtverwaltung Augsburg und Amt für Verteidigungslasten (als Dienstherr der bei den alliierten Stationierungstreitkräften beschäftigten deutschen Arbeitnehmer) jeweils gesondert zu betrachten und sie dem Rest der Betriebe des betreffenden Wirtschaftsbereiches gegenüberzustellen.

In der Kombination von Wirtschaftsgliederung, Gliederung nach regionaler Lage, Gliederung nach Größe bzw. Gliederung nach institutioneller Identität wurden sämtliche Betriebe der Augsburger Wirtschaft (mit Ausnahme des Gartenbaus) in 31 Einheiten desaggregiert (Großbetriebe bzw. Klein- und Mittelbetriebe bei den Industriebranchen Metall, Elektro und Chemie; Großbetriebe sowie Klein- und Mittelbetriebe bei der sonstigen Industrie getrennt nach Innenstadt und restlichem Wirtschaftsraum; größere und kleinere Betriebe beim Bauhauptgewerbe; größere und kleinere Betriebe in der Innenstadt sowie Betriebe aller Größen im restlichen Stadtgebiet und in den Nachbargemeinden beim Handel; private Dienstleistungen und Gaststätten in Innenstadt und im restlichen Wirtschaftsraum; jeweils die beiden größten Arbeitgeber und der Rest bei Verkehr und öffentlichem Dienst. Im Baunebengewerbe, Handwerk sowie Banken und Versicherungen wurde keine weitere

Bei den arbeitnehmer- bzw. arbeitsplatzspezifischen Merkmalen :

wurde zunächst durchweg nach dem Geschlecht unterschieden.¹⁾ Dieses Desaggregationsmerkmal erschien durch zwei Faktoren legitimiert:

- o Einmal ist, wie in den vorstehenden Kapiteln gezeigt, das Arbeitsmarktverhalten von Männern und Frauen wie auch von Betrieben gegenüber Männern und Frauen verschieden, so daß es im Hinblick auf die Beziehung zwischen Strukturwandel und Arbeitsmarktvorgängen sinnvoll erschien, von Anfang an geschlechtsspezifische Werte auch für den Strukturwandel zu ermitteln;
- o zum anderen sind, wie die Erfahrung und viele soziologische Untersuchungen zeigen, Männer und Frauen nur in einer Minderheit von Positionen wirklich gegeneinander austauschbar, während in der Mehrzahl der Fälle die Feminisierung eines Arbeitsplatzes mit mehr oder minder tiefgreifenden Veränderungen in technischer Ausstattung und Arbeitsorganisation einhergeht (ebenso wie auch die wesentlich seltenere, aber in Teilen der Textilindustrie und der chemischen Industrie zu beobachtende Maskulinisierung bisheriger Frauenarbeitsplätze als Indiz für größere Kapitalintensität und hierdurch erzwungenen Übergang zu 3- bzw. 4-Schichtenbetrieb betrachtet werden darf, in dem Frauen in aller Regel nicht eingesetzt werden können).

Zumindest soweit letztere Annahme zutrifft, ist also auch unter sonst gleichen Bedingungen innerhalb eines Aggregats die Verdrängung von männlichen durch weibliche oder weiblichen durch männliche Arbeitskräfte als Ausdruck von Strukturwandel zu verstehen; diskutabel bleibt dabei lediglich, ob die Bestandsveränderungen bei beschäftigten Männern und Frauen dann in vollem Umfang oder nur mit einem bestimmten Anteil als Strukturwandelindikatoren betrachtet werden dürfen. Da der Einfluß der Desaggregation nach Geschlecht auf den unmittelbaren Strukturwandel, wie in Kapitel II zu zeigen, nicht besonders groß ist, scheint der Aufwand für eine solche willkürliche Korrektur nicht gerechtfertigt.

In den meisten Wirtschaftszweigen wurde eine dichotomische Definition der Stellung im Beruf als ausreichend betrachtet. Hier wurden Männer und Frauen jeweils nur nach Arbeitern und Angestellten (letztere, soweit überhaupt relevant, einschließlich der Beamten) untergliedert.

Nur in einigen Wirtschaftsbereichen, in denen größere Teile der Belegschaft aus Facharbeitern oder ihnen gleichzustellenden Arbeitskräften (zum Beispiel Textilarbeiter mit abgeschlossener Ausbildung in einem Anlernberuf) bestehen, wurde bei den Arbeitern zwischen Facharbeitern und restlichen Arbeitern unterschieden - und zwar jeweils nur für die Geschlechtskategorie, für die dies relevant war.

Eine Trennung nach Facharbeitern und Nichtfacharbeitern wurde als notwendig erachtet bei den männlichen Arbeitern in Metallindustrie, Elektroindustrie, Bauhauptgewerbe, Baunebengewerbe und Handwerk sowie bei Arbeitern und Arbeiterinnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

Im Regelfalle wurden damit für jede der 31 Einheiten von Betrieben 4 bzw. 5 Kategorien von Arbeitsplätzen bzw. Arbeitskräften gebildet (männliche und weibliche Angestellte, männliche und weibliche Arbeiter bzw. männliche Facharbeiter, männliche Nichtfacharbeiter und weibliche Arbeiter. Nur in Textil- und Beklei-

1) Beim Bauhauptgewerbe wurden durch ein technisches Versehen die weiblichen Beschäftigten nach diesem Schema nicht ausgewertet.

dungsindustrie wurden 6 Kategorien (Angestellte, Facharbeiter und Nichtfacharbeiter, jeweils für Männer und Frauen) unterschieden. Im Bauhauptgewerbe wurden die Frauen überhaupt vernachlässigt und im Baunebengewerbe die gleichfalls sehr wenigen weiblichen Beschäftigten nicht mehr nach Stellung im Beruf gegliedert.

Insgesamt ergab sich damit folgende Gliederung in 132 Aggregate, bei der, wie gesagt, lediglich alle Beschäftigten des Gartenbaus sowie die weiblichen Beschäftigten des Bauhauptgewerbes unberücksichtigt blieben.

Wirtschaftsgliederung	Betriebsmerkmale	Arbeitsplatz bzw. Arbeitnehmermerkmale			Zahl d. Aggreg. je Wirtschaftsgliederung	
	regionale Lage	Größe Inst. Identität	Geschl.	Stellung im Beruf		
Metall	-	unter/über 500 Besch.	-	m w	Ang/FA/NFA Ang/Arb	10
Elektroindustrie	-	unter/über 500 Besch.	-	m w	Ang/Fa/NFA Ang/Arb	10
Textil- und Bekleidung	Augsb./ Nachbarg.	-	-	m/w	Ang/FA/NFA	12
chemische Industrie	-	unter/über 500 Besch.	-	m/w	Ang/Arb	8
sonstige Industrie	Innenst./ Rest	unter/über 500 Besch.	-	m/w	Ang/Arb	16
Bauhauptgewerbe	-	unter/über 100 Besch.	-	m	Ang/FA/NFA	6
Baunebengewerbe	-	-	-	m w	Ang/FA/NFA -	4
Handwerk	-	-	-	m w	Ang/FA/NFA Ang/Arb	5
Handel	Innenst./ Augs. Nachbarg-	unter/über 500 B.	-	m/w m/w	Ang/Arb. Ang/Arb	16
Banken u. Versich.	-	-	-	m/w	Ang/Arb	4
priv. Dienstleistungen	Innenst./ Rest	1	-	m/w	Ang/Arb	8
Gaststätten	-	-	-	m/w	Ang/Arb	8
Verkehrs- und Energiewesen	-	-	-	DP/DB/ Rest	m/w Ang/Ar	12
öffentl. Dienst	-	-	-	Stadt/ AfV/ Rest	m/w Ang/Ar	12

Diese Desaggregation der Arbeitsplatz- und Beschäftigtenbestände entsprach, wie erinnerlich, dem Bestreben:

- o möglichst wenige Aggregate zu bilden, die
- o in sich möglichst homogen in bezug auf die sie bestimmenden Strukturwandelstendenzen sind.

Inwieweit die zweite Absicht gelungen ist, läßt sich allenfalls anhand der Analyse der beiden folgenden Kapitel bestimmen. Einen ersten Hinweis darauf, ob die erste Absicht erfüllt wurde, liefert die folgende Übersicht über die Verteilung der Aggregate auf "Umsatz-Größenklassen" (Umsatz = Summe der Zugänge und Abgänge).

Arbeitsmarktumsätze je Aggregat in hochgerechneten Werten			Zahl d. Aggregate
0 bis 100	Zugänge und Abgänge		38
100 bis 200	Zugänge und Abgänge		19
200 bis 500	Zugänge und Abgänge		32
500 bis 1000	Zugänge und Abgänge		19
1000 bis 2000	Zugänge und Abgänge		17
2000 bis 3000	Zugänge und Abgänge		2
3000 und mehr	Zugänge und Abgänge		4

Die gut 40% der Aggregate, bei denen die Summe der Zugänge und Abgänge hochgerechnet unter 200 liegt, stellen im wesentlichen Abgrenzungspositionen dar, entsprechen also Arbeitskräftekategorien, die in ihrem jeweiligen Wirtschaftszweig nur marginale Bedeutung haben, aber gesondert auszuweisen waren, um nicht die Homogenität stärker besetzter Aggregate zu beeinträchtigen. Hierzu gehören vor allem Angestelltenaggregate im gewerblichen Teil der Wirtschaft, wo nur in wenigen Fällen (zum Beispiel bei Großbetrieben der Metallindustrie oder bei Textilbetrieben im Stadtgebiet Augsburg) Umsätze von mehr als 200 erreicht werden. Problematisch ist allenfalls die gesonderte Ausweisung der Elektroindustrie bei der nur ein Aggregat (nämlich Arbeiterinnen in Großbetrieben) einen ziemlich hohen Umsatz (knapp 900) erreicht, während alle anderen Aggregate unter 100 Umsätzen liegen, sowie die Betriebe der sonstigen Industrie in der Innenstadt nach Betriebsgröße, da hier in den vier Aggregaten der Großbetriebe zusammen nur 300 Umsätze registriert wurden.

Gemessen an den Umsätzen wäre also bestenfalls eine geringfügige Verkleinerung der Zahl der Aggregate ohne wesentlichen Verlust an Aussagekraft möglich gewesen.

Auf der anderen Seite handelt es sich bei der Mehrzahl der sechs Aggregate mit besonders hohen Umsätzen um recht homogene Gruppen, nämlich:

- o die beiden Aggregate männlicher Nichtfacharbeiter im Baugewerbe (kleinere Betriebe: rund 3200 Umsätze; größere Betriebe: rund 3800 Umsätze);
- o männliche und weibliche Nichtfacharbeiter in Textilbetrieben im Stadtgebiet Augsburg (knapp bzw. gut 3000).

Eine weitere Desaggregation wäre allenfalls wünschenswert gewesen bei zweien der größten Aggregate, nämlich bei den männlichen Facharbeitern im Handwerk (4300 Umsätze) und im Baunebengewerbe (2400 Umsätze); hierfür fehlten jedoch die nötigen Informationen (nämlich die Codierung nach einer recht feinen (3-stelligen) Wirtschaftssystematik).

Bei der Materialaufbereitung wurde für die im vorstehenden dargestellten 132 Aggregate von Arbeitsplätzen bzw. eingesetzten Arbeitskräften zunächst die Summe der Zugänge und Abgänge ermittelt.

Der aus der Gegenüberstellung von Zugängen und Abgängen resultierende Saldo wird gemäß den vorstehenden Überlegungen als Index für den aggregatspezifischen Strukturwandel betrachtet; die Summe aller - absolut gesetzten - Aggregatsalden ergibt dann einen Indikator für den Strukturwandel, der sich in der Gesamtheit des Wirtschaftsraumes Augsburg vollzogen hat.

Dabei versteht sich von selbst, daß dieser Wert nur einen Teil des tatsächlichen Strukturwandels abbilden kann.

Nicht abbildbar sind Veränderungen in Arbeitskräftebestand und - unter der Prämisse, daß allen zu besetzenden Arbeitsplätzen auch tatsächlich ein Beschäftigter entsprach - Arbeitskräftebedarf, die sich innerhalb eines Aggregates, und zwar in einer Richtung vollziehen, die der Gesamttendenz des Aggregates gegenläufig ist.

Für das größte der gebildeten Aggregate - nämlich Facharbeiter im Handwerk mit einem Gesamtumsatz von rund 4300 - errechnet sich aus rund 2200 Zugängen und 2100 Abgängen ein Strukturwandelsindikator von + 100; um diesen Wert habe sich, so muß angenommen werden, der Arbeitskräftebestand und -bedarf im Erhebungszeitraum erhöht. In Wirklichkeit ist dieser Wert mit hoher Wahrscheinlichkeit der Saldo gegenläufiger Tendenzen: während sich in den expandierenden Handwerkszweigen (wie beispielsweise Kraftfahrzeugmechaniker, Radio- und Fernsehmechaniker u.ä.) Bestand und Bedarf an Facharbeitern sicherlich stärker als nur um 100 erhöht haben, muß in anderen, vor allem traditionellen, nichttechnischen Handwerkszweigen mit der Fortsetzung des seit langem zu beobachtenden Rückgangs an Facharbeiterbestand und -realem, durch "Kaufkraft" abgedeckten - Facharbeiterbedarf gerechnet werden. Dieser handwerksinterne Strukturwandel tritt ohne weitere Desaggregation - etwa durch Unterscheidung zwischen tendenziell wachsenden und tendenziell schrumpfenden Handwerkszweigen - nicht in Erscheinung.

c) Probleme der Analyse und Interpretation

Das wie vorstehend geschildert aufbereitete Material läßt sich in zwei Richtungen analysieren und interpretieren:

Die erste unmittelbar interessante Perspektive wird angegeben durch die Frage nach Umfang, Richtung, Schwerpunkten und, soweit möglich, Faktoren des Strukturwandels.

Hieran anschließend stellt sich dann - methodisch abgeleitet, arbeitsmarktpolitisch hingegen zentral - die Frage nach der Art und Weise, wie der ermittelte Strukturwandel, der ja definitionsgemäß unmittelbar arbeitsmarktrelevant war, vom Arbeitsmarkt bewältigt wurde.

Zur Analyse und Interpretation des Strukturwandels

Strukturwandel in der im vorstehenden gegebenen operationalen Definition ist die Summe der positiven und negativen Veränderungen im Bestand aller oder einzelner "Arbeitsplatz"-Aggregate.

Bei der Ermittlung von Strukturwandel ist zu bedenken, daß im ganzen Wirtschaftsraum Augsburg die Zahl der (besetzten) Arbeitsplätze um gut 2000 zunahm. Deshalb setzt sich der gesamte ermittelte Strukturwandel rechnerisch aus drei Größen zusammen:

1. der Zahl der im Wirtschaftsraum zusätzlich zum Ausgangsbestand neu geschaffenen Arbeitsplätze;
2. der Zahl der im gleichen Zeitraum entfallenen Arbeitsplätze (= die Summe der Salden aller Einzelaggregate mit abnehmendem Bestand);
3. einer gleichgroßen Zahl von Arbeitsplätzen, die ohne bestandserhöhende Wirkung neu geschaffen wurden.

Die rechnerische Unterscheidung zwischen zusätzlich zum Bestand und ohne Erhöhung des Gesamtbestandes neu geschaffenen Arbeitsplätzen ist vor allem aus zwei Gründen wichtig:

- o Einmal, weil es hierdurch möglich wird, durch Konzentration auf die Ermittlung von entfallenen Arbeitsplätzen (bzw. bei Teilen der Augsburger Wirtschaft mit insgesamt sinkendem Arbeitskräftebestand durch Konzentration auf die Ermittlung der neu geschaffenen Arbeitsplätze) zu prüfen, welche Desaggregation (und welche in das Desaggregationsschema eingehenden Merkmale) am besten geeignet sind, den sich tatsächlich vollziehenden Strukturwandel möglichst deckend zu fassen; in dieser Perspektive sind dann Arbeitsplätze der dritten genannten Kategorie, ohne daß sie im einzelnen identifizierbar

sein müßten, eine notwendigerweise sich aus der zweiten Kategorie ergebende Rechengröße;

- o zum anderen, weil es bei dem Versuch, den Einfluß einzelner Faktoren auf den Strukturwandel zu ermitteln, notwendig ist, die sich in der Erhöhung des Gesamtbestandes niederschlagenden Entwicklungen, die teils struktureller, teils aber auch konjunktureller Art sind, vom Rest des eigentlich intraregionalen Strukturwandels zu isolieren.

Der erste Grund sei an zwei Beispielen demonstriert:

Das Bauhauptgewerbe hatte bei etwa 5600 Eintritten und 5500 Austritten eine sehr geringfügige Erhöhung des Bestandes an (hier allerdings nur männlichen) Arbeitskräften um 40 zu verzeichnen.

Desaggregiert man die Arbeitsplätze des Baugewerbes nach der mit ihnen verbundenen Stellung im Beruf und prüft, ob eine der hierbei gebildeten Gruppen von Arbeitsplätzen entgegen der Tendenz des Wirtschaftszweiges abnehmenden Bestand hat, so zeigt sich, daß die Zahl der besetzten Arbeitsplätze von Nichtfacharbeitern um 200 zurückgegangen ist; entsprechend hat sich die Zahl der Arbeitsplätze von Angestellten und Facharbeitern zusätzlich zum Gesamtbestand des Wirtschaftszweiges erhöht.

Hieraus errechnet sich ein Strukturwandel von 200 (entfallene Arbeitsplätze von Nichtfacharbeitern) + 240 (neugeschaffene Arbeitsplätze von Facharbeitern und Angestellten) = 440.

Desaggregiert man die Bauwirtschaft stattdessen nach kleineren und größeren Betrieben, so wird eine Bestandsverminderung in Kleinbetrieben um 90 sichtbar. In dieser Dimension errechnet sich ein Strukturwandel von 90 (in kleineren Betrieben entfallenen) + 130 (in größeren Betrieben neugeschaffenen Arbeitsplätzen) = 220.

Kombiniert man beide Desaggregationsmerkmale, so zeigt sich, daß der Bestand an Arbeitsplätzen für Nichtfacharbeiter in großen wie in kleinen Betrieben um zusammen 200 abgenommen hat, daß die Zahl der Arbeitsplätze von Angestellten in kleineren wie in größeren Betrieben zugenommen hat, daß jedoch der Bestand an Facharbeitern in kleineren Betrieben geringfügig (um 10) gesunken ist.

Insgesamt beläuft sich dann der für das Baugewerbe ermittelte Strukturwandel auf

entfallene Arbeitsplätze von Nichtfacharbeitern	200
entfallene Arbeitsplätze von Facharbeitern in kleineren Betrieben	10
neugeschaffene Arbeitsplätze von Facharbeitern in größeren Betrieben	200
neugeschaffene Arbeitsplätze von Angestellten in kleineren und größeren Betrieben	50
	<hr/>
	460

Hier ist das Merkmal der Stellung im Beruf das zur Erfassung des Strukturwandels aufschlußreichste, wobei die Kombination mit betrieblichen Merkmalen seinen Aussagewert noch leicht erhöht.

In der Textilindustrie muß, da sich der Gesamtbestand vermindert hat, umgekehrt vor allem nach Teilaggregaten gefragt werden, in denen neue Arbeitsplätze ge-

schaffen wurden. die Augsburger Textilindustrie hat bei etwa 4700 Eintritten bzw. 4800 Austritten im Erhebungszeitraum eine Bestandsverminderung um etwa 50 Arbeitsplätze zu verzeichnen.

Desaggregiert man die Arbeitsplätze in der Textilindustrie nach der mit ihnen verbundenen Stellung im Beruf, so zeigt sich, daß die Zahl der Angestelltenarbeitsplätze entgegen der Gesamtentwicklung der Textilindustrie um rund 80 zugenommen hat. Dies bedeutet, daß die Zahl der Arbeitsplätze für Lohnempfänger um 130 (50 Verminderung des Gesamtbestandes + 80 zusätzliche Verminderung als Äquivalent der Vermehrung der Zahl der Arbeitsplätze für Angestellte) abgenommen hat.

In dieser Perspektive ergibt sich für die Textilindustrie ein Strukturwandel im Umfang von 80 (neugeschaffene Angestelltenarbeitsplätze) + 130 (entfallene Arbeiterarbeitsplätze) = 210.

Desaggregiert man stattdessen die Textilindustrie, indem man die nach Produkt wie Fertigungsverfahren überwiegend besonders modernen und dynamischen Betriebe in den Nachbargemeinden den im Schnitt älteren und weniger dynamischen Betrieben im Stadtgebiet gegenüberstellt, so ergibt sich für erstere eine Vermehrung des Arbeitskräftebestandes um 650, bei letzteren eine Verminderung um 700. Bei der Desaggregation in dieser Dimension beläuft sich der gesamte Strukturwandel in der Textilindustrie auf 650 (außerhalb der Stadtgrenzen neugeschaffene) + 700 (innerhalb der Stadtgrenzen entfallene) = 1350 Arbeitsplätze.

Im Zweifelsfalle wäre also, weil hierdurch wesentlich mehr neugeschaffene Arbeitsplätze sichtbar gemacht werden, der Desaggregation der Betriebe nach regionaler Lage gegenüber einer Desaggregation der Arbeitsplätze nach der mit ihnen verbundenen Stellung im Beruf der Vorzug zu geben.

Innerhalb der beiden unterschiedenen Gruppen von Betrieben haben sich die Arbeitsplätze für Angestellte, Facharbeiter und Nichtfacharbeiter jeweils im gleichen Sinne verändert. Hier sind betriebsspezifische, durch die regionale Lage indizierte Merkmale für eine möglichst weitgehende Erfassung des Strukturwandels weitaus am aufschlußreichsten, während auch eine zusätzliche Desaggregation der Arbeitsplätze nach Stellung im Beruf unergiebig ist.

Um Umfang, Richtung und Schwerpunkte des Strukturwandels darzustellen und gegebenenfalls den Anteil einzelner Faktoren an seinem Zustandekommen zu ermitteln, bieten sich mehrere Formen und Formeln an:

1. Zunächst ist die absolute Zahl der in jedem einzelnen Arbeitsplatzaggregat entfallenen oder neugeschaffenen Arbeitsplätze (= positiver oder negativer Saldo aller Arbeitsmarktbewegungen in das bzw. aus dem Aggregat) eine in sich bereits wichtige und aussagefähige Größe.

Die Aussagekraft dieser Größe wäre noch größer, wenn einigermaßen aktuelle und zuverlässige Daten über den Gesamtbestand an Arbeitsplätzen je Aggregat vorlägen, was jedoch nicht der Fall ist.

2. Für zusammengefaßte Aggregatgruppen (zum Beispiel Facharbeiter in der Industrie oder alle Arbeitsplätze in innerstädtischen Betrieben des Handels oder weibliche Angestellte im öffentlichen Dienst sowie in Bundesbahn und Bundespost) ist es zulässig und sinnvoll, die einzelnen Strukturwandelwerte pro Aggregat :

- o entweder zu saldieren, um den durch die gemeinsamen Merkmale der Aggregatgruppe verursachten Strukturwandel zu ermitteln;
 - o oder die einzelnen positiven und negativen Aggregatsalden vorzeichenneutral zu addieren und den Strukturwandel durch die Summe der in dieser Gruppe entfallenen und neugeschaffenen Arbeitsplätze zu indizieren.
3. Wird der Strukturwandel in Aggregatgruppen durch vorzeichenneutrale Addition der negativen und positiven Veränderungssalden ausgedrückt, so läßt sich die Aussagefähigkeit dieses Wertes in vierfacher Weise erhöhen:
- o indem man die Summe der entfallenen und neugeschaffenen Arbeitsplätze auf eine angenäherte Bestandsgröße bezieht, was zum Beispiel für die meisten Wirtschaftsbereiche in Anlehnung an die Arbeitsstättenzählung 1961 möglich ist;
 - o indem man die Zahl der entfallenen auf die Zahl der neugeschaffenen Arbeitsplätze bezieht und errechnet, wieviel neugeschaffene Arbeitsplätze in dieser Aggregatgruppe auf einen entfallenen Arbeitsplatz treffen, was übrigens auch für jedes einzelne Aggregat möglich ist;
 - o indem man den Anteil der jeweiligen Aggregatgruppe an der Gesamtheit der im Wirtschaftsraum Augsburg entfallenen und/oder neugeschaffenen Arbeitsplätze errechnet;
 - o indem man den Umfang des Strukturwandels dem Umfang der Arbeitsmarktbewegungen (Summe der Zugänge und Abgänge) gegenüberstellt.

Im folgenden Kapitel II werden diese einzelnen Formen und Formeln zur Darstellung des Strukturwandels nebeneinander verwendet, wobei die Möglichkeit, die positiven und negativen Veränderungsdaten der einzelnen in einer Gruppe zusammengefaßten Aggregate zu saldieren, vor allem dem dritten Abschnitt und dem hierin unternommenen Versuch, Faktoren des Strukturwandels gemäß ihrem Gewicht zu bestimmen, vorbehalten bleibt.

Strukturwandel und Arbeitsmarktvorgänge

Der Ausdruck des Strukturwandels durch die absolute Zahl der entfallenen und neugeschaffenen Arbeitsplätze und der Ausdruck der Arbeitsmarktbewegungen durch die Zahl der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse (die ja in aller Regel jeweils einen Arbeitsplatz betreffen) sind ohne weiteres aufeinander beziehbar; die Einheiten beider Werte sind deckungsgleich oder wenigstens ohne größere Schwierigkeiten als kompatibel zu betrachten.

Die Verbindung von Strukturwandel und Arbeitsmarktbewegung ergibt sich aus den beiden Gleichungen :

$$\text{Zugänge} + \text{Abgänge} = \text{Umsatz (Arbeitsmarktvorgänge)}$$

$$\text{Zugänge} - \text{Abgänge} = \text{Saldo (Strukturwandel)}.$$

Aus den vier Größen dieser beiden Gleichungen (Zugänge, Abgänge, Umsatz und Saldo) lassen sich mehrere mögliche Relationen herstellen.

1. So wäre es denkbar, Zugänge und Abgänge (durch Subtraktion oder Division) unmittelbar miteinander in Beziehung zu setzen, indem man beispielsweise errechnet, wieviel Zugänge einem Abgang oder wieviel Abgänge einem Zugang entsprechen. Dieser Wert ist jedoch aus zwei Gründen problematisch:
 - o Einmal aus algebraischen Gründen, da in einzelnen Aggregaten sowohl die Zahl der Zugänge wie die Zahl der Abgänge gleich null sein kann, also nicht durchgängig der eine durch den anderen Wert dividierbar ist;
 - o dann aus Gründen der Aussagefähigkeit, da hierdurch ja in erster Linie die Arbeitsmarktbewegungen und nur sehr vermittelt der Strukturwandel dargestellt wird.
2. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, entsprechend der Berechnung betrieblicher Fluktuationsraten den Saldo mit der jeweils kleineren der beiden Arbeitsmarktbewegungsgrößen (also Abgänge bei positivem Saldo und Zugänge bei negativem Saldo) in Beziehung zu setzen.

Abgesehen davon, daß auch dieser Ausdruck aus algebraischen Gründen problematisch ist, da es einige Aggregate gibt, bei denen der Saldo mit den Zugängen bzw. Abgängen identisch (und der Gegenwert gleich null) ist, entspricht er gleichfalls nur zum Teil dem beabsichtigten Zweck, da er den Umfang des Strukturwandels auf den Bedarf des betreffenden Arbeitgebers an Ersatz Einstellungen bezieht (das heißt an Einstellungen, die trotz verringerten Gesamtbedarfs getätigt werden müssen, um die verbleibenden Arbeitsplätze besetzt zu halten, bzw. die bei wachsendem Personalbestand notwendig sind, um die durch Austritte entstehenden Lücken zu schließen). Der Ersatz Einstellungsbedarf drückt jedoch recht präzise die Arbeitsmarktposition des jeweiligen Betriebes - gegebenenfalls auf dem jeweiligen Teilarbeitsmarkt - aus, die natürlich auch mit dem Strukturwandel zusammenhängt, von ihm jedoch nicht unmittelbar, sondern, wie vor allem in Teil C gezeigt, nur gebrochen vermittelt beeinflußt wird.

3. Als sowohl algebraisch wie im Hinblick auf seine Aussagefähigkeit vernünftigster Ausdruck verbleibt somit das Verhältnis zwischen Arbeitsmarktumsatz (Summe der Zu- und Abgänge) und Saldo, wobei da der Saldo ja gleich null

sein kann, jedoch jedes der gebildeten Arbeitsaggregate definitionsgemäß Arbeitsmarktumsätze aufweist, der Umsatz gleich 1 gesetzt bzw. der Saldo durch den Umsatz dividiert werden muß.

Dieser Wert drückt das Maß aus, in dem die Arbeitsmarktbebewegungen in das bzw. aus dem Aggregat zum Zustandekommen des Strukturwandels beitragen.

Saldo: Umsatz = 1 trifft dann zu, wenn in einem Aggregat mit wachsendem Bestand nur Zugänge bzw. aus einem Aggregat mit sinkendem Bestand nur Abgänge registriert wurden.

Saldo : Umsatz = 0 trifft dann zu, wenn in dem betreffenden Aggregat kein Strukturwandel zustandekam und die Zahl der Zugänge der Zahl der Abgänge identisch ist.

Dieser Ausdruck sei als "Strukturwandelseffizienz" der Arbeitsmarktbebewegungen bezeichnet.

Er hat einen doppelten inhaltlichen und rechentechnischen Vorteil:

- o Einmal trifft er präzise den Sachverhalt, um den es geht, beantwortet nämlich die Frage, in welchem Umfang Arbeitsmarktbebewegungen vom Strukturwandel bestimmt sind und dazu beitragen, Strukturwandel zu realisieren oder nicht;
- o zum anderen läßt er sich ohne Schwierigkeiten für jedes Desaggregationsniveau berechnen, durch stärkere Aggregation verdichten oder durch stärkere Desaggregation differenzieren - was beispielsweise bei der Beziehung zwischen Saldo und dem kleineren Bewegungswert nicht der Fall ist (da bei ihrer Berechnung ja für Einzelaggregate möglicherweise andere Grundwerte eingesetzt werden müssen als für Aggregatgruppen, denen dieses Teilaggregat zugehört, wenn nämlich die Richtung der Bestandsentwicklung nicht die gleiche ist).

Diesen beiden Vorteilen gegenüber wiegen die Nachteile nicht sehr schwer, die vor allem darin bestehen, daß die absolute Größe von Salden und Umsätzen in dem Relationsausdruck verschwinden, sowie darin, daß bei Aggregaten mit großem Umsatz und kleinem Saldo die Trennschärfe dieses Wertes, der dann gegen null tendiert, nicht mehr besonders groß ist.

Gesagt sei noch, daß es prinzipiell möglich wäre, die Beziehung zwischen Saldo und Umsätzen für jedes einzelne Aggregat auch nach Arbeitsmarktströmen zu differenzieren, also gesondert etwa für die demographische Mobilität und den Arbeitsplatzwechsel oder auch für Ausländermobilität und sonstige Mobilitätsformen zu errechnen. Eine solche Differenzierung würde sicherlich - insbesondere angesichts der Tatsache, daß, wie in Teil B, Kapitel

- 302 -

III und IV gezeigt, die einzelnen Mobilitätsströme in sehr verschiedenem Grad "gerichtet" sind - sehr aufschlußreiche Hinweise über die spezifische Strukturwandelseffizienz der einzelnen Mobilitätsarten liefern. Sie hätte jedoch angesichts der umfangreichen zusätzlichen Datenaufbereitung, die sie erfordern würde, den Rahmen der Analysen gesprengt, deren Ergebnisse hiermit vorgelegt werden.

II. Wandel der Arbeitsplatzstruktur im Wirtschaftsraum Augsburg

Wie im vorstehenden Kapitel ausführlich beschrieben, wurden im Hinblick auf die Ermittlung von Umfang und Richtung des Strukturwandels die registrierten Arbeitsmarktbewegungen rund 130 "Arbeitsplatzaggregaten" zugeordnet, die sich aus einer Kombination von Wirtschaftsgliederung, Größe und regionaler Lage des Betriebes, Geschlecht der Beschäftigten und mit dem Arbeitsplatz verbundenen Stellung im Beruf ergeben.

Die Salden der Arbeitsmarktbewegungen in und aus diesen Aggregaten liefern für den Zeitraum des Erhebungsjahres (1. Juni 1967 bis 31. Mai 1968) folgendes Bild:

Diejenigen Aggregate, die negative Salden der Arbeitsmarktbewegung aufweisen, haben ihren Bestand um zusammen gut 2800 Arbeitsplätze verringert.

Diejenigen Aggregate, deren Arbeitsmarktbilanzen positive Salden aufweisen, haben ihren Bestand um rund 4900 Arbeitsplätze vergrößert.

Insgesamt wurden also durch den Strukturwandel innerhalb eines Jahres rund 7700 Arbeitsplätze aufgehoben bzw. neugeschaffen, wobei knapp 30% rechnerisch gesehen zusätzlich zum bisherigen Bestand neugeschaffene Arbeitsplätze und jeweils rund 35% entfallene und ihnen korrespondierende neugeschaffene Arbeitsplätze ohne bestandserhöhende Wirkung sind.

Bezogen auf einen Gesamtbestand von rund 170- 175000 Arbeitnehmern bzw. mit einem Lohnarbeitsverhältnis verbundenen Arbeitsplätzen (einschließlich Beamtenstellen im öffentlichen Dienst) in der Augsburger Wirtschaft bedeutet dies, daß innerhalb eines Jahres fast 4,5% aller Arbeitsplätze (oder jeder 23. Arbeitsplatz) durch Strukturwandel entfielen oder neugeschaffen wurden.

Da, wie gleichfalls im vorstehenden gezeigt, die Desaggregationsmöglichkeiten der Arbeitsplatzstruktur sowohl durch die Notwendigkeit, sich auf eine der Zahl der Erhebungsfälle angemessene, nicht zu große Zahl von Einzelaggregaten zu beschränken, wie durch die Verfügbarkeit zuverlässiger Informationen über die Arbeitsplätze begrenzt war, da jedoch der Strukturwandel um so zuverlässiger erfaßt werden kann, je homogener die einzelnen Aggregate sind, liegt der Umfang des tatsächlichen Strukturwandels sicherlich über diesem Wert von fast 4,5%. Insbesondere konnten bei der Ermittlung dieses Wertes nicht berücksichtigt werden:

- o Sonderentwicklungen in einzelnen Industriebetrieben, die dem Strukturwandel der anderen Betriebe gleichen Wirtschaftszweiges, gleicher Größenklasse und/oder gleicher regionaler Lage gegenläufig sind;

So hat sich beispielsweise in den Großbetrieben der Metallindustrie insgesamt der Arbeitskräftebestand um etwa 350 erhöht. Dem steht gegenüber, daß drei

- 304 -

Einzelbetriebe dieser Kategorie ihren Beschäftigtenbestand - ganz überwiegend im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen - um zusammen 600 reduzierten. Statt eines Strukturwandels von 350 hätte eine Berücksichtigung der Sonderentwicklung in diesen drei Betrieben für die Großbetriebe der Metallindustrie einen solchen von 600 (Abnahme in drei Betrieben) + 350 (Zuwachs des Gesamtbestandes) + 600 (kompensatorischer Zuwachs in anderen Betrieben der gleichen Gruppe) = 1550 ergeben.

- o Sonderentwicklungen in Einzelbranchen, die, um die Aggregate nicht zu groß werden zu lassen, zu einer Gruppe von Wirtschaftszweigen zusammengefaßt wurden;

So war innerhalb der Sammelgruppe der sonstigen Industrie entgegen einem Gesamtwachstum von 560 in der Einzelbranche (auch im Handwerk muß mit sinkendem Bestand in einzelnen Zweigen bei wachsendem Bestand in der Summe aller Handwerksbetriebe gerechnet werden.) Druck und Papier eine Bestandsverminderung um ca. 100 zu verzeichnen

- o Veränderungen der Berufsstruktur bzw. des Qualifikationsbedarfs, soweit sie nicht von dem Merkmal der Stellung im Beruf abgedeckt werden.

Durch andere Untersuchungen belegte Tendenzen wie etwa das Vordringen des "schwarzen" auf Kosten des "weißen" Personals im Bauhauptgewerbe oder das Vordringen von Metall- und Elektro-Facharbeitern auf Kosten branchenspezifischer Facharbeiter in den Industriezweigen außerhalb der Metallindustrie konnten ebenso wenig erfaßt werden wie eventuelle Verlagerungen im Bestand der Angestellten von kaufmännischen zu technischen Qualifikationen.

Eine weitere Desaggregation des Arbeitsplatz- bzw. Arbeitskräftebestandes - die, wie gezeigt, sowohl wegen fehlender Informationen über Betriebe und Arbeitsplätze im Erhebungsmaterial wie auch wegen insgesamt beschränkter Fallzahlen nicht möglich war - hätte also sicherlich Strukturwandel in noch größerem Umfang sichtbar gemacht. Überall dort, wo dies möglich und tunlich ist, seien im folgenden wenigstens einige Hinweise auf diesen bei den systematischen Berechnungen nicht erfaßten Strukturwandel gegeben.

Die Bestandsveränderungen der gebildeten 131 Arbeitsplatzaggregate seien nunmehr in einer dreifachen Perspektive dargestellt und analysiert:

- o zunächst - mehr deskriptiv als analytisch - nacheinander für die 14 im Gliederungsschema berücksichtigten Wirtschaftsbereiche (Wirtschaftszweige bzw. Gruppen von Wirtschaftszweigen);
- o sodann - überwiegend analytisch - zur Identifizierung von Richtungen und Schwerpunkten des Strukturwandels einmal nach den betriebsgebundenen, zum anderen nach den personen- und arbeitsplatzgebundenen Merkmalen, wobei jeweils die 131 Einzelaggregate zu größeren Gruppen zusammengefaßt werden;
- o schließlich - gleichfalls analytisch - zur Identifizierung von Strukturwandelsfaktoren, wobei davon ausgegangen wird, daß jedes Merkmal des Desaggregationschemas für sich oder in Kombination mit anderen spezifischen Strukturwandelsfaktoren mehr oder minder genau abbildet.

Die dritte Perspektive wird es auch ermöglichen, an konkretem Material beispielhaft den Strukturwandel, der sich mit dem hier gewählten Verfahren errechnet, den Werten gegenüberzustellen, die aus der Berechnung von Freisetzungseffekten resultieren würden.

1. Der Wandel von Arbeitsplatzstruktur und Arbeitskräftebedarf in den einzelnen Teilen der Augsburger Wirtschaft

Obwohl, wie im letzten Abschnitt dieses Kapitels zu zeigen, die bloße Differenzierung von Betrieben und Arbeitsplätzen nach Wirtschaftszweigen bzw. -bereichen nur recht wenig Strukturwandel sichtbar werden läßt und die durch die Branchenzugehörigkeit indizierten Faktoren als solche nur eine relativ geringe Rolle für die Verursachung des Strukturwandels zu spielen scheinen, ist es dennoch aus mehreren Gründen sinnvoll, einen ersten informatorischen Überblick über den Wandel von Arbeitsplatzstruktur und Arbeitskräftebedarf gesondert für die einzelnen Teile der Augsburger Wirtschaft - genauer: für die im Aggregationschema unterschiedenen 14 Wirtschaftszweige bzw. Gruppen von Wirtschaftszweigen - zu geben:

1. Die weitere Desaggregation nach Betriebsmerkmalen bzw. Stellung im Beruf wird, wie schon im vorstehenden Kapitel gezeigt, in erheblichem Umfang durch die Wirtschaftsgliederung vorgesteuert, läßt sich also am sinnvollsten je Wirtschaftsbereich im einzelnen begründen und in den konkreten Auswirkungen für die Erfassung des Strukturwandels darstellen.
2. Bei der - wissenschaftlichen oder auch alltagspraktischen - Behandlung sozioökonomischer Tatbestände ist eine Gliederung nach Wirtschaftsbereichen das weitaus üblichste, sozusagen selbstverständliche Differenzierungsprinzip, an dem sich in hohem Umfang Vorwissen und praktische Erfahrung strukturieren. Hierauf ist wohl im Interesse der Verständlichkeit Rücksicht zu nehmen.
3. Der Grad, in dem das gewählte Desaggregationsschema in der Lage ist, den tatsächlichen Strukturwandel sichtbar zu machen, dürfte wegen der unter 1. genannten Gründe, aber auch wegen der verschiedenen inneren Struktur der Wirtschaftsbereiche, die nur zum Teil im Desaggregationsschema berücksichtigt werden konnte, von Wirtschaftsbereich zu Wirtschaftsbereich variieren; Hinweise auf und Argumente zum Umfang des nichterfaßten Strukturwandels werden also am vernünftigsten je Wirtschaftsbereich dargestellt.
4. Die konjunkturelle Entwicklung hatte, wie in Teil C gezeigt, für die einzelnen Wirtschaftsbereiche recht unterschiedliche Konsequenzen, sei es im Sinne einer früheren oder späteren Überwindung der Rezession, sei es im Sinne einer bereichsspezifisch unterschiedlichen Arbeitsmarktlage und -position während der wichtigsten Phasen des Erhebungszeitraums. Auch die Frage, inwieweit gegebenenfalls formal als Strukturwandel definierte Phänomene bei

näherer Analyse doch auch konjunkturell bestimmt sein können, läßt sich am besten Wirtschaftsbereich für Wirtschaftsbereich stellen.

Im folgenden sei jeweils zunächst kurz das im jeweiligen Wirtschaftsbereich benutzte Desaggregationsschema erläutert und begründet; dann sind in einer Tabelle Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel der im Wirtschaftsbereich gebildeten Arbeitsplatzaggregate darzustellen; endlich werden in Erläuterungen zur Tabelle die wichtigsten Tendenzen und der Gesamtumfang des Strukturwandels im jeweiligen Wirtschaftsbereich skizziert und die verfügbaren Indizien für Umfang und Art nichterfaßten Strukturwandels sowie für die eventuelle Bedeutung konjunktureller Entwicklungen angeführt.

a) Metallverarbeitende Industrie

Im Erhebungsmaterial wurde zwischen Betrieben des Maschinenbaus und der sonstigen Metallindustrie unterschieden. Da es sich hierbei jedoch angesichts der in den Augsburger Betrieben vorherrschenden Produktionsstrukturen um zwei eng verwandte Branchen handelt, erschien die Zusammenfassung zu einem gemeinsamen Wirtschaftszweig "metallverarbeitende Industrie" gerechtfertigt.

Als wichtigstes Desaggregationsmerkmal erwies sich die Betriebsgröße. Eine alternative oder zusätzliche Differenzierung nach der regionalen Lage war aus einer Reihe von Gründen wenig aufschlußreich.

Wegen der hohen Facharbeiterintensität der meisten Betriebe dieses Wirtschaftszweiges wurden die Männerarbeitsplätze nach Angestellten, Facharbeitern und Nichtfacharbeitern desaggregiert. Bei den Arbeitnehmerinnen war eine Trennung von Angestellten und Arbeiterinnen ausreichend.

Tabelle: Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel in der metallverarbeitenden Industrie

	Zugänge	Abgänge	Saldo	Umsatz
a) Klein- und Mittelbetriebe (bis 500 Besch.)				
Männer				
Angestellte	200	120	+ 80	330
Facharbeiter	630	660	- 30	1290
Nichtfacharbeiter	610	500	+110	1110
Frauen				
Angestellte	90	50	+ 40	140
Arbeiter	200	210	- 20	410
b) Großbetriebe (500 und mehr Besch.)				
Männer				
Angestellte	450	300	+150	760
Facharbeiter	880	650	+230	1530
Nichtfacharbeiter	890	1010	-120	1900
Frauen				
Angestellte	310	260	+ 60	570
Arbeiter	510	470	+ 30	980

NB! Um dem Stichprobencharakter der Erhebung Rechnung zu tragen, wurden alle

Werte der Tabelle auf Zehnerstellen auf- und abgerundet. Hieraus erklären sich auch eventuelle Unstimmigkeiten in den Beziehungen zwischen den ausgewiesenen Werten für Zugänge und Abgänge einerseits, Salden und Umsätze andererseits, die nur scheinbar Rechenfehler darstellen.

Insgesamt hat sich der Arbeitskräftebestand in den Klein- und Mittelbetrieben um rund 170, in den Großbetrieben um rund 350 erhöht.

Von diesem Zuwachs entfallen bei den Klein- und Mittelbetrieben weit über die Hälfte, bei den Großbetrieben immer noch knapp unter 60 % auf Angestelltenarbeitsplätze.

Summiert man die negativen und positiven Salden, so ergibt sich für die Gesamtheit der metallverarbeitenden Industrie ein Strukturwandel in der Größenordnung von 870. Dies entspricht bei etwa 30. - 35.000 Beschäftigten; einer Strukturwandelsquote von etwa 2,5 - 3%.

In der Verminderung des Bestandes an männlichen Nichtfacharbeitern schlägt sich insbesondere ein durchgängiges Rationalisierungsbestreben der meisten Betriebe nieder. Der hierdurch verursachte Strukturwandel ist sicherlich noch größer, als aus den Zahlen der Tabelle hervorgeht, da allein zwei größere Betriebe durch rationalisierungsbedingte Teilstillegungen (im einen Falle der Gießerei, im anderen Falle einer feinmechanischen Montage) ihren gesamten Beschäftigtenbestand um etwa 500 reduzierten.

b) Elektroindustrie

Die Elektroindustrie im Wirtschaftsraum Augsburg wird beherrscht durch zwei große Betriebe, die beide Zweigwerke größerer Konzerne sind. Der Rest des Wirtschaftszweiges entfällt auf mittlere und vor allem kleinere Einzelbetriebe.

In den beiden Großbetrieben liegt der Anteil weiblicher (un- bzw. angeleiteter) Arbeiter an der Belegschaft sehr hoch, während viele der Klein- und Mittelbetriebe eher facharbeiterintensiv zu sein scheinen. Deshalb war eine Differenzierung nach Größe angebracht, obwohl der Wirtschaftszweig an sich seiner quantitativen Bedeutung wegen kaum einer weiteren Desaggregation bedurft hätte. Ohne die Existenz der beiden Großbetriebe mit ihrer spezifischen Arbeitskräftestruktur hätte sich sogar eine Zusammenfassung der Elektroindustrie mit der metallverarbeitenden Industrie empfohlen.

Wie in der Metallindustrie wurde bei Männerarbeitsplätzen nach Angestellten, Facharbeitern und Nichtfacharbeitern, bei Frauenarbeitsplätzen nur nach Angestellten und Arbeiterinnen unterschieden.

Herstellung sowie einigen kleineren und meist älteren Textilbetrieben dargestellt, die jedoch nach ihren Beschäftigungszahlen nicht sehr gewichtig sind.

In der Mehrzahl der Betriebe setzte sich im Erhebungszeitraum (allenfalls noch geringfügig durch die Spätwirkungen der Rezession verstärkt) der strukturelle, durch die Kombination von Nachfragestagnation und Produktivitätssteigerung verursachte Beschäftigtenabbau fort, der in wichtigen Betrieben zwischen dem Beginn der fünfziger Jahre und der Mitte der sechziger Jahre die Belegschaftszahlen bereits um bis zu 50% , in einem Falle um über 60% reduziert hatte.

Dem steht nun gegenüber, daß es einzelnen Betrieben, die sich entweder schneller als ihre Konkurrenten auf neue Verfahren, Rohmaterialien und/oder Fertigprodukte umgestellt hatten oder die mit einem neuartigen Produktionsprogramm neu entstanden waren, gelang, entgegen den Entwicklungstendenzen der Branche ihren Beschäftigtenbestand kräftig zu erhöhen.

Da diese entgegen der Branchentendenz nach wie vor oder sogar neuerdings besonders stark wachsenden Betriebe ganz überwiegend nicht im Stadtgebiet Augsburg liegen, sondern auf dem Gebiet der Nachbargemeinden, wo ihnen größere Ansiedlungs- und Erweiterungsflächen zur Verfügung standen, schien eine Desaggregation der Textil- und Bekleidungsindustrie nach Lage des Betriebes am geeignetsten, um den brancheninternen Strukturwandel zu erfassen.

Demgegenüber war, da die Masse der wichtigeren Betriebe ähnliche Betriebsgröße aufweist, eine den anderen Industriezweigen analoge Desaggregation nach der Beschäftigtenzahl nicht sinnvoll.

Während für die Gesamtheit der Textil- und Bekleidungsindustrie kein nennenswerter Strukturwandel zu beobachten war (der Beschäftigtenbestand von schätzungsweise 20000¹⁾ hat sich im Erhebungszeitraum nur um einige Dutzend verringert), wird bei der Differenzierung nach regionaler Lage ein tiefgreifender brancheninterner Strukturwandel sichtbar.

Da es in der Textil- und Bekleidungsindustrie in gewissem Umfang auch Facharbeiterinnen gibt, schien es sinnvoll, die Arbeitsplätze bei Männern wie bei Frauen nach Angestellten, Facharbeitern und Nichtfacharbeitern zu desaggregieren.

1) Die Arbeitsstättenzählung 1961 wies für die Wirtschaftszweige Textilerzeugung, Bekleidungserzeugung sowie Ledererzeugung und -verarbeitung rund 28 000 Beschäftigte aus. Berücksichtigt man, daß hierin ja auch zwei quantitativ nicht unwichtige Handwerkszweige enthalten sind und daß sich der Beschäftigtenbestand der Textilindustrie seit 1961 deutlich verringert hat, so erscheint der Wert von 20 000 Beschäftigten für die hier zusammengefaßten Industriebetriebe eher zu hoch als zu niedrig. Dabei entfallen auf die Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten allein etwa 14 000 Arbeitsplätze.

Tabelle : Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel in der Textil- und Bekleidungsindustrie

	<u>Zugänge</u>	<u>Abgänge</u>	<u>Saldo</u>	<u>Umsatz</u>
a) Stadt Augsburg				
Männer				
Angestellte	100	110	- 10	220
Facharbeiter	90	180	- 90	260
Nichtfacharbeiter	1460	1500	- 40	2950
Frauen				
Angestellte	210	220	- 10	420
Facharbeiter	30	10	+ 20	40
Nichtfacharbeiter	1240	1820	-580	3070
b) Nachbargemeinden				
Männer				
Angestellte	60	20	+ 50	80
Facharbeiter	60	40	+ 20	100
Nichtfacharbeiter	470	290	+180	760
Frauen				
Angestellte	60	20	+ 50	80
Facharbeiter	-	10	- 10	10
Nichtfacharbeiter	930	570	+360	1500

Abgesehen von einer zahlenmäßig kaum ins Gewicht fallenden Erhöhung des Bestandes an Facharbeitern hat sich der Arbeitskräftebestand der Textil- und Bekleidungsbetriebe im Stadtgebiet Augsburg in allen Kategorien vermindert, wobei das Gros des Beschäftigungsrückgangs von zusammen 700 auf un- und angelernte Frauen entfällt (580 Arbeitsplätze oder 80% des gesamten Rückgangs).

Demgegenüber hat sich, von einer minimalen Verringerung des Bestandes an Facharbeiterinnen abgesehen, der Beschäftigtenbestand aller Kategorien der Textil- und Bekleidungsbetriebe in den Nachbargemeinden erhöht (+ 650), wobei die an- und ungelernen Arbeiterinnen auch hier, wenngleich knapper, die Mehrzahl stellen.

Beachtlich ist, daß in Stadt und Nachbargemeinden zusammen die männlichen und weiblichen Angestellten um 80 und die männlichen Nichtfacharbeiter um 140 zugenommen haben, während sich die Zahl der mit un- und angelernten Frauen besetzten Arbeitsplätze um 220 reduziert hat.

Summiert man die positiven und negativen Salden der einzelnen ausgewiesenen Arbeitsplatzaggregate, so ergibt sich für die Textil- und Bekleidungsindustrie ein Strukturwandel im Umfang von über 1400 Arbeitsplätzen, das sind bei einem Gesamtbestand von gut 20 000 Arbeitsplätzen 7 %, also fast das Doppelte des Strukturwandels in allen anderen Teilen der Augsburger Wirtschaft.

Hervorzuheben ist, daß der Arbeitsplatzzuwachs in den Textil- und Bekleidungs-

Betrieben der Nachbargemeinden zu drei Vierteln auf einen einzelnen Betrieb entfällt, der zur Anwendung eines neuartigen Verfahrens, erst wenige Jahre vor der Erhebung gegründet worden war, während der gesamten Erhebungszeit ständig neue Arbeitskräfte einstellte und seine Beschäftigtenzahl innerhalb des Erhebungsjahres um etwa 40 % erhöhte.

d) Chemische Industrie

Dieser Wirtschaftszweig (einschließlich Kunststoffverarbeitung) wird beherrscht von zwei Großbetrieben, die Zweigwerke eines großen Konzerns sind und in zwei verschiedenen Nachbargemeinden jeweils am äußeren Rand des geschlossenen Standortgebietes liegen.

Diese beiden Betriebe wurden durch eine Desaggregation nach Betriebsgrößen vom Rest getrennt.

Da es insbesondere in den beiden Großbetrieben nur in geringem Umfang branchenspezifische Facharbeiter gibt, erschien eine Desaggregation der Arbeitsplätze nach Arbeitern und Angestellten ausreichend.

Tabelle: Arbeitsplatzbilanzen und Strukturwandel in der chemischen Industrie

	Zugänge	Abgänge	Saldo	Umsatz
a) Klein- und Mittelbetriebe (bis 500 Besch.)				
Männer				
Angestellte	40	40	-	80
Arbeiter	230	110	+120	350
Frauen				
Angestellte	30	20	+ 20	50
Arbeiter	170	210	- 40	370
b) Großbetriebe (500 und mehr Besch.)				
Männer				
Angestellte	20	50	- 30	60
Arbeiter	500	450	+ 40	950
Frauen				
Angestellte	30	40	- 10	70
Arbeiter	110	140	- 30	250

Insgesamt hat sich der Beschäftigtenbestand der chemischen Industrie geringfügig (um 70 Arbeitsplätze) erhöht. Dem steht eine leicht negative Entwicklung bei den Großbetrieben gegenüber, die vor allem ihren Bestand an Angestellten (vermutlich überwiegend durch Einstellungssperren) etwas vermindert haben. Im übrigen ist bei den Großbetrieben wie bei den restlichen Betrieben eine gewisse Tendenz zum Einsatz von Männern anstelle von Frauen zu beobachten.

- 312 -

ten, die einerseits Ergebnis einer Ausnutzung der konjunkturspezifischen Arbeitsmarktlage, andererseits Ausdruck des Bestrebens der Betriebe sein dürfte, Schichtarbeit zu intensivieren.

Alles in allem ist der Strukturwandel in der chemischen Industrie (der knapp 200 Arbeitsplätze erfaßte) bei einer Beschäftigtenzahl von maximal 8 000 (davon allein über 6 000 in den beiden Großbetrieben) nicht sehr umfangreich, wobei nicht ausgeschlossen werden kann, daß sich in diesen Werten auch Spätwirkungen der Konjunktur und nicht nur Rationalisierungsmaßnahmen niederschlagen. Die Strukturwandelquote von etwa 2,5% liegt nur bei gut der Hälfte des Gesamtdurchschnitts im Wirtschaftsraum.

e) Sonstige Industrie

In dieser Restgruppe von Wirtschaftszweigen wurden insbesondere zusammengefaßt die Betriebe der Holzverarbeitenden Industrie, der Papierindustrie, des graphischen Gewerbes sowie der Nahrungs- und Genußmittelherstellung.

Da es sich bei einem Teil dieser Industrien um sehr traditionsreiche Branchen handelt, die in ihren Ursprüngen bis ins frühe 19. Jahrhundert zurückreichen, was sich dann auch in der Lage vieler Betriebe im inneren Stadtgebiet (zum Teil sogar in den zentrumsnahen Teilen der Altstadt) niederschlägt, erschien, ähnlich wie bei der Textilindustrie, eine Desaggregation nach regionaler Lage (hier aber in der Gegenüberstellung von Innenstadt und restlichem Standortgebiet, umfassend die äußeren Teile des Stadtgebietes und die Nachbargemeinden) sinnvoll. Daneben war auch eine Desaggregation nach Betriebsgröße empfehlenswert.

Obwohl ein Teil der in dieser Gruppe von Wirtschaftszweigen zusammengefaßten Betrieben in recht großem Umfang branchenspezifische Facharbeiter beschäftigt (etwa im graphischen Gewerbe), wurde doch, um nicht die Zahl von Einzelaggregaten mit geringen Besetzungsziffern noch weiter zu erhöhen, bei den Arbeitnehmern bzw. Arbeitsplätzen lediglich nach Männern und Frauen sowie nach Angestellten und Arbeitern gegliedert.

Tabelle : Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel in der sonstigen Industrie

		Zugänge	Abgänge	Saldo	Umsatz
a) Innenstadt					
Klein- und Mittelbetriebe (bis 500 Besch.)					
Männer					
	Angestellte	30	40	- 10	70
	Arbeiter	320	340	- 20	660
Frauen					
	Angestellte	20	20	-	50
	Arbeiter	190	180	+ 10	380
Großbetriebe (500 und mehr Besch.)					
Männer					
	Angestellte	-	20	- 20	20
	Arbeiter	50	50	-	110
Frauen					
	Angestellte	60	40	+ 20	100
	Arbeiter	20	60	- 50	80
b) Restliches Standortgebiet					
Klein- und Mittelbetriebe (bis 500 Besch.)					
Männer					
	Angestellte	60	60	-	110
	Arbeiter	960	800	+160	1760
Frauen					
	Angestellte	70	-	+ 70	70
	Arbeiter	740	690	+ 50	1420
Großbetriebe (500 und mehr Besch.)					
Männer					
	Angestellte	20	30	- 20	50
	Arbeiter	310	160	+150	460
Frauen					
	Angestellte	-	20	- 20	20
	Arbeiter	300	150	+150	450

An dem gesamten Zuwachs der sonstigen Industrien um knapp 500 Arbeitsplätze sind die einzelnen im Schema unterschiedenen Gruppen von Betrieben und Arbeitsplatzkategorien in sehr verschiedenem Umfang beteiligt:

- o während sich sowohl in den Groß- und Mittelbetrieben wie in den Kleinbetrieben der Innenstadt der Arbeitsplatzbestand geringfügig (um etwa 60) verringerte, nahm im restlichen Standortgebiet der Beschäftigtenstand der Klein- und Mittelbetriebe um etwa 290 und der der Großbetriebe um etwa 260 zu;

- o weitaus am stärksten ist die Bestandszunahme bei männlichen Arbeitern (rund 300); die Zahl der Arbeitsplätze für weibliche Arbeiter erhöhte sich insgesamt in den Betrieben außerhalb der Innenstadt um knapp 200, verminderte sich hingegen um ca. 40 in den innerstädtischen Betrieben;
- o im Gegensatz zu fast allen anderen Industriezweigen hat sich die Zahl der Angestellten nur wenig (insgesamt um 30) erhöht; in dieser Entwicklung kombiniert sich eine Zunahme der weiblichen Angestellten in einer einzigen Gruppe von Betrieben (nämlich Klein- und Mittelbetrieben außerhalb der Innenstadt) um 70 mit einem Rückgang der Zahl der männlichen Angestellten um zusammen 40 und einer Stagnation der Zahl der weiblichen Angestellten in allen anderen Gruppen von Betrieben.

Unter Berücksichtigung aller positiven und negativen Salden der einzelnen Aggregate errechnet sich für die sonstigen Industrien ein Strukturwandel im Umfang von etwa 720 Arbeitsplätzen. Bei - grob geschätzt - knapp 20 000 Beschäftigten aller in dieser Gruppe von Wirtschaftszweigen zusammengefaßten Betriebe entspricht dies einem Strukturwandel von 3,5% bis 4%.

f) Bauhauptgewerbe -----

Im Bauhauptgewerbe des Wirtschaftsraumes Augsburg finden sich kaum ausgesprochene Großbetriebe. Infolgedessen wurde für die Differenzierung nach Betriebsgröße die Schwelle im Gegensatz zur Industrie wesentlich niedriger, nämlich bei 100 Beschäftigten, angesetzt.

Da bei Betrieben der Bauwirtschaft aus unmittelbar einsichtigen Gründen die Lage des Firmensitzes wenig über den Betrieb aussagt, war eine Desaggregation nach regionaler Lage nicht sinnvoll.

Bei den arbeitsplatz- bzw. arbeitnehmerbezogenen Merkmalen lag, wie bei Metall- und Textilindustrie, eine gesonderte Ausweisung der Facharbeiter und Nichtfacharbeiter nahe.

Durch ein technisches Versehen bei der Auswertung des Materials blieben die Frauen im Bauhauptgewerbe unberücksichtigt. Wie eine nachträgliche Kontrolle ergab, spielen die Arbeitsmarktbewegungen von Frauen (bei denen es sich ja fast ausschließlich um Angestellte handelt) hier allerdings nur eine vernachlässigbar geringe Rolle.

Für die männlichen Arbeiter im Bauhauptgewerbe ergibt sich damit folgendes Bild:

Tabelle: Arbeitsmarktbalancen und Strukturwandel im Bauhauptgewerbe
 (nur männliche Arbeitskräfte bzw. Männerarbeitsplätze)

	<u>Zugänge</u>	<u>Abgänge</u>	<u>Saldo</u>	<u>Umsatz</u>
a) Kleinere und mittlere Betriebe (bis 100 Besch.)				
Angestellte	50	30	+ 20	80
Facharbeiter	910	910	- 10	820
Nichtfacharbeiter	1540	1640	-100	3170
b) Größere Betriebe (100 und mehr Besch.)				
Angestellte	110	80	+ 30	190
Facharbeiter	980	780	+200	1760
Nichtfacharbeiter	1850	1960	-100	3810

In dem minimalen Bestandszuwachs von insgesamt 40 Arbeitsplätzen saldieren sich widersprüchliche Entwicklungstendenzen:

- o Eine Zunahme der Angestellten um rund 50 und der Facharbeiter um knapp 200;
- o eine Abnahme des Bestandes an Nichtfacharbeitern um gut 200;
- o ein Zuwachs des Bestandes bei größeren Betrieben um rund 130 gegenüber einer Abnahme des Bestandes bei kleineren und mittleren Betrieben um etwa 90.

Insgesamt ergibt sich für das Baugewerbe durch Summierung der negativen oder positiven Bestandsveränderungen in einzelnen Aggregaten ein Strukturwandel in der Größenordnung von etwa 460 Arbeitsplätzen. Hieraus errechnet sich bei etwa 8 000 Beschäftigten im Bauhauptgewerbe eine Strukturwandelsquote von knapp 6% - ein Wert, der deutlich über dem Durchschnitt der Augsburger Wirtschaft liegt.

Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, daß sich das Bauhauptgewerbe im größeren Teil des Erhebungszeitraums noch in einer stark durch die Rezession geprägten konjunkturellen Situation befand. Es ist also möglich, daß ein Teil des ausgewiesenen Strukturwandels Ausdruck konjunktureller Konstellationen ist, indem zum Beispiel unterbeschäftigte Unternehmen zwar ihren Facharbeiterbestand zu halten trachten, hingegen ihren Bestand an Nichtfacharbeitern vorübergehend verminderten (dann aber nach dem Ende der Erhebungsperiode und in der aufsteigenden Hochkonjunktur wieder aufstocken).

Freilich darf die Verzerrung des Strukturwandels durch konjunkturelle Faktoren im Bauhauptgewerbe nicht überschätzt werden. Die Umschichtung von Nichtfacharbeitern zu Facharbeitern entspricht einer langfristigen Tendenz und kann sehr wohl auch im Falle des Augsburger Bauhauptgewerbes ganz überwiegend struktureller Art sein; mögliche zusätzliche Umschichtungen in der Qualifikationsstruktur der Facharbeiter beispielsweise durch Verlagerung des Bedarfs von weißem zu schwarzem Personal wurden hierbei nicht erfaßt.

g) Baunebengewerbe

Da das Baunebengewerbe ganz überwiegend aus kleinen und kleinsten Betrieben besteht, erschien eine Differenzierung der Betriebe nach Betriebsgröße nicht sinnvoll. Ebenso wenig sinnvoll war es, die regionale Lage des Betriebes als Differenzierungsmerkmale heranzuziehen.

Gewisse Aufschlüsse wären lediglich von einer weiteren Branchendifferenzierung zu erwarten gewesen, auf die jedoch schon angesichts der relativ geringen Beschäftigtenbestände in den einzelnen Wirtschaftszweigen des Baunebengewerbes verzichtet werden mußte.

Wie beim Bauhauptgewerbe und einigen Industriezweigen empfahl sich auch bei dem sehr facharbeiterintensiven Baunebengewerbe eine Desaggregation der Arbeiter (bzw. der Arbeitsplätze für Lohnempfänger) in Facharbeiter und Nichtfacharbeiter. Die Arbeitnehmerinnen bzw. Frauenarbeitsplätze wurden hingegen lediglich nach Angestellten und Arbeitern differenziert.

Tabelle: Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel im Baunebengewerbe

	<u>Zugänge</u>	<u>Abgänge</u>	<u>Saldo</u>	<u>Umsatz</u>
a) Männer				
Angestellte	30	20	+ 10	60
Facharbeiter	1180	1210	- 30	2390
Nichtfacharbeiter	560	580	- 10	1130
b) Frauen				
Angestellte	20	10	+ 10	30
Arbeiter	10	50	- 40	60

Addiert man die positiven und negativen Salden der einzelnen Arbeitsplatzaggregate, so ergibt sich ein Strukturwandel in der Größenordnung von etwa 120 Arbeitsplätzen, was angesichts eines Beschäftigtenbestandes, der etwa in der Größenordnung von 6 bis 7 000 liegen dürfte (dieser Wert kann nur anhand einiger Anhaltspunkte grob geschätzt werden) einer Strukturwandelsquote entspricht, die nicht einmal die Hälfte des Durchschnitts der Augsburger Wirtschaft ausmacht. Dies stimmt durchaus mit der gegenwärtig noch dominierenden Stabilität der Produktionsweise überein.

h) Handwerk

Eine Differenzierung der Betriebe des Handwerks (ohne Bauhandwerk) wäre allenfalls nach einzelnen Handwerkszweigen sinnvoll gewesen, doch hätte dies zur Bildung einer recht großen Zahl von überwiegend besetzten Aggregaten geführt und

wäre mit den im Urmaterial enthaltenen Daten ziemlich schwierig gewesen. Die Arbeitsplätze bzw. Arbeitskräfte wurden bei Männern entsprechend der spezifischen Berufsstruktur des Handwerks nach Angestellten, Facharbeitern und Nichtfacharbeitern, bei Frauen nach Angestellten und Arbeitern differenziert.

Tabelle: Arbeitsmarktbalancen und Strukturwandel im Handwerk

	<u>Zugänge</u>	<u>Abgänge</u>	<u>Saldo</u>	<u>Umsatz</u>
a) Männer				
Angestellte	110	100	+ 10	200
Facharbeiter	2210	2110	+100	4320
Nichtfacharbeiter	870	1030	-170	1900
b) Frauen				
Angestellte	180	130	+ 50	310
Arbeiter	670	620	+ 50	1290

Wie schon weiter oben gesagt wurde, saldieren sich sehr wahrscheinlich in der Vermehrung des Arbeitskräftebestandes aller Handwerkszweige um rund 50 unterschiedliche Entwicklungen in einzelnen Handwerkszweigen, die im Detail zu erfassen jedoch mit zu großem Aufwand verbunden gewesen wäre.

In der Summe aller Handwerkszweige beträgt der Strukturwandel gut 400 Arbeitsplätze. Er resultiert vor allem aus einer deutlichen Abnahme des Bestandes an männlichen Nichtfacharbeitern, der durch Bestandszunahmen in allen anderen Kategorien kompensiert wird.

Eine Strukturwandelsquote zu errechnen ist nicht möglich, da keine vernünftigen Anhaltspunkte über die Anzahl der Beschäftigten in Handwerksbetrieben zur Verfügung stehen. Es scheint allerdings nicht, daß die Strukturwandelsquote im Handwerk stark vom Durchschnitt aller anderen Wirtschaftszweige abweicht.

i) Handel

Angesichts der recht großen Beschäftigtenzahlen (rund 26 000 im Jahre 1961, die sich entsprechend der allgemeinen Tendenz bis 1967/68 wohl auf 30 000 erhöht haben dürften) und angesichts der starken Unterschiede in der Struktur der einzelnen Betriebe des Handels erschien hier eine zweidimensionale Differenzierung der Betriebe gerechtfertigt.

Einmal wurden die Betriebe nach den drei unterschiedenen Standortzonen (Innenstadt - restliches Stadtgebiet - Nachbargemeinden) differenziert, wobei angenommen wurde, daß die Masse der größeren bzw. stärker spezialisierten und nicht überwiegend der Versorgung der Wohnbevölkerung mit Gütern des täglichen Bedarfs dienenden Handelsbetriebe in der Innenstadt liegen.

Diese innerstädtischen Betriebe wurden dann nochmals in kleinere und größere

Betriebe untergliedert, wobei die Grenze bei 50 Beschäftigten angesetzt wurde. Entsprechend der vorherrschenden Beschäftigungsstruktur im Handel war gegenüber der relativ starken Differenzierung nach Betriebsmerkmalen nur eine grobe Desaggregation nach Arbeitnehmer- bzw. Arbeitsplatzmerkmalen notwendig, nämlich nach Männern und Frauen sowie Arbeitern und Angestellten.

Tabelle : Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel im Handel

	<u>Zugänge</u>	<u>Abgänge</u>	<u>Saldo</u>	<u>Umsatz</u>
a) Innenstadt				
Kleinere Betriebe (bis 50 Besch.)				
Männer				
Angestellte	310	270	+ 40	580
Arbeiter	460	490	- 40	950
Frauen				
Angestellte	330	270	+ 60	600
Arbeiter	190	290	-100	480
Größere Betriebe (50 und mehr Besch.)				
Männer				
Angestellte	140	110	+ 30	260
Arbeiter	220	240	- 20	470
Frauen				
Angestellte	200	130	+ 70	330
Arbeiter	90	200	-120	290
b) Restliches Stadtgebiet				
Männer				
Angestellte	260	240	+ 20	490
Arbeiter	1030	960	+ 70	1980
Frauen				
Angestellte	410	330	+ 80	750
Arbeiter	280	350	- 70	640
c) Nachbargemeinden				
Männer				
Angestellte	170	80	+ 90	250
Arbeiter	340	330	+ 10	680
Frauen				
Angestellte	210	160	+ 50	370
Arbeiter	80	90	- 10	170

An dem Gesamtzuwachs des Handels um rund 160 Arbeitsplätze partizipieren die einzelnen Standortgebiete in sehr unterschiedlichem Maße - entsprechend den langfristigen Tendenzen der Bevölkerungsentwicklung.

Der weitaus größte Zuwachs entfällt mit 140 Arbeitsplätzen auf die Nachbargemeinden, in denen (ebenso wie in den anschließenden Wohngemeinden) das Bevölke-

ungswachstum am größten ist. Demgegenüber haben die innerstädtischen Handelsbetriebe ihren Arbeitskräftebestand um etwa 70 verringert, wobei die Abnahme bei den kleineren Betrieben etwas stärker ist als bei den größeren Betrieben.

Unabhängig von der regionalen Lage ist im Handel eine praktisch durchgehende Tendenz zur Verminderung des Bestandes an Arbeitern zu beobachten. Die Zahl der Arbeitsplätze von Arbeiterinnen hat sich insgesamt um 300 verringert. In den innerstädtischen Betrieben nahm darüber hinaus auch die Zahl der männlichen Arbeiter um etwa 60 ab.

Es ist nicht auszuschließen, daß sich hierin auch konjunkturelle Faktoren niederschlagen, genauer gesagt, daß die konjunkturell beeinflusste allgemeine Arbeitsmarktlage in den Handelsbetrieben - gemäß einer weiter oben bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen Konjunktorentwicklung und Arbeitsmarkt dargestellten Tendenz - im Erhebungszeitraum die Möglichkeit gab, einen Teil der Arbeitsplätze, die bisher mit Frauen besetzt waren, durch Männer zu besetzen.

Daneben sind jedoch sicherlich - und wahrscheinlich überwiegend - strukturelle Faktoren wirksam, da sich auch der Bestand an männlichen Arbeitern insgesamt nur um etwa 30 erhöht hat, während die Zahl der männlichen Angestellten um 180 und die der weiblichen Angestellten um 260 zunahm. Die Gründe hierfür können vor allem in einer stärkeren Mechanisierung der Warenhandhabung (Transport und Lagerung) sowie gegebenenfalls der Verpackung, und in einer veränderten Arbeitsteilung zwischen Lieferanten, Handelsbetrieben und Kunden (Verlagerung der Portionierung auf den Lieferanten und der Zustellung durch Übergang zu Selbstabholung auf den Kunden) liegen, das heißt in technisch-organisatorischen Veränderungen, die primär die typischen Aufgaben von Arbeitern betreffen.

Summiert man die positiven und negativen Veränderungen in den einzelnen ausgewiesenen Aggregaten, so ergibt sich für den Handel insgesamt ein Strukturwandel im Umfang von fast 900 Arbeitsplätzen, in dem sich veränderte Marktbedingungen (Reaktion der Handelsbetriebe auf veränderte Verbrauchergewohnheiten u.ä. sowie Verschiebungen im relativen Gewicht der einzelnen Handelszweige) und Veränderungen bei der Erbringung von Handelsleistungen kombinieren.

Bezogen auf einen Beschäftigtenbestand von knapp 30 000 entspricht dies einer Strukturwandelsquote von 3 %, also einem Wert, der unter dem Durchschnitt der gesamten Augsburger Wirtschaft, aber doch für einen tertiären Wirtschaftsbereich recht hoch liegt.

j) Banken und Versicherungen

Wegen relativ geringer Bestände und geringer Umsätze wäre die gesonderte Ausweisung der Betriebe des Geld- und Versicherungswesens an sich nicht notwendig gewesen; sie empfahl sich jedoch, um die Aggregate im Handel möglichst rein zu halten.

Die Betriebe in diesem Wirtschaftszweig wurden nicht weiter differenziert. Bei den Arbeitnehmern wurden lediglich die Arbeiter als Residualgruppe von den quantitativ bei weitem überwiegenden Angestellten abgesetzt.

Tabelle: Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel in Bank- und Versicherungsgewerbe

	Zugänge	Abgänge	Saldo	Umsatz
a) Männer				
Angestellte	250	200	+ 50	450
Arbeiter	20	10	+ 10	20
b) Frauen				
Angestellte	130	60	+ 60	190
Arbeiter	20	-	+ 20	20

Wie zu erwarten, wirkt sich der Strukturwandel im Bankgewerbe ausschließlich in einer Erhöhung von Bestand und Bedarf an Arbeitskräften aus; bei einem Beschäftigtenbestand von annähernd 6 000 entspricht die Erhöhung des Arbeitsplatzbestandes um rund 140 einem Strukturwandel von immerhin noch fast 2,5 %.

k) Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe

Die gesonderte Ausweisung des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes war weniger wegen der Größe der Bestände und spezifischer Strukturwandelstendenzen als vielmehr deshalb notwendig, weil die Betriebe dieses Wirtschaftszweiges, wie sich weiter oben gezeigt hatte, weit überdurchschnittlich hohe Arbeitsmarktumsätze aufweisen und weil darüber hinaus vermutlich wichtige Arbeitskräftegruppen sehr spezifischen Teilarbeitsmärkten angehören.

Wie beim Handel erschien es vernünftig, die stärker spezialisierten und/oder größeren Betriebe, die sich auf die Innenstadt konzentrieren, vom Rest abzusetzen, indem die Betriebe nach ihrer regionalen Lage (Innenstadt gegen restliches Stadtgebiet) differenziert wurden.

Da die Mehrheit der Arbeitskräfte mit branchenspezifischen Fachqualifikationen als Angestellte beschäftigt ist, war eine Untergliederung der Arbeiter nach Facharbeiter und Nichtfacharbeiter unnötig.

Tabelle: Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe

	Zugänge	Abgänge	Saldo	Umsatz
a) Innenstadt				
Männer				
Angestellte	110	70	+ 40	180
Arbeiter	300	310	- 10	610
Frauen				
Angestellte	80	60	+ 20	140
Arbeiter	790	850	- 50	1640
b) Restlicher Wirtschaftsraum				
Männer				
Angestellte	40	50	- 10	90
Arbeiter	140	90	+ 40	230

Frauen				
Angestellte	60	40	+ 20	100
Arbeiter	680	710	- 30	1390

Der minimale Zuwachs von Arbeitsplätzen (um knapp 20) entfällt vor allem auf Betriebe des restlichen Wirtschaftsraumes, während sich in den innerstädtischen Betrieben der Beschäftigtenbestand um knapp 10 verringert hat. Verringerter Bedarf ist vor allem bei Arbeiterinnen festzustellen (- 90). Hervorzuheben ist, daß bei den Angestellten im restlichen Wirtschaftsraum eine leichte Verschiebung von Männern und Frauen zu beobachten ist, während die Vermehrung des Bestandes an Angestellten in den innerstädtischen Betrieben überwiegend auf verstärkte Beschäftigung von Männern zurückzuführen ist.

Inwieweit die Verminderung des Bestandes an Arbeiterinnen als Folge von Strukturwandel interpretiert werden darf oder zumindest auch die konjunkturell bestimmte Arbeitsmarktlage während des größeren Teils des Erhebungszeitraums (mit der Möglichkeit, Frauen durch Männer zu ersetzen) widerspiegelt, läßt sich nicht eindeutig feststellen. Immerhin gibt es einige Indikatoren dafür, daß die Verringerung des Bestandes an weiblichen Arbeitern überwiegend strukturwandelsbedingt ist und vor allem mit einer verstärkten Mechanisierung (zum Beispiel in Küchen) zusammenhängt.

Alles in allem ergibt sich im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe ein Strukturwandel im Umfang von rund 230 Arbeitsplätzen, in dem sich, ähnlich wie beim Handel, Veränderungen der Standortbedingungen und Veränderungen der Arbeits- und Produktionsbedingungen kombinieren. Bezogen auf einen Beschäftigtenbestand von - grob geschätzt - etwa 6 000 entspricht dieser Wert einer Strukturwandelsquote von etwa 4 % - einem Wert, der deutlich über dem Durchschnitt des tertiären Sektors liegt.

1) Private Dienstleistungen

Die in dieser Sammelgruppe von Wirtschaftszweigen zusammengefaßten Betriebe sind in vieler Hinsicht heterogen. Zu ihnen gehören sowohl kleine bis kleinste Betriebe etwa des Körperpflege- und Reinigungsgewerbes wie mittlere bis größere, private bzw. von Organisationen ohne Erwerbscharakter betriebenen Krankenhäuser und Heime, die in Augsburg, soweit feststellbar, überdurchschnittlich häufig sind.

Hinzu kommen weiterhin einige eher größere Betriebe (wie etwa Reinigungsanstalten), die überwiegend gewerblichen Charakter haben.

Da eine weitere Differenzierung nach Wirtschaftszweigen nur mit sehr großem Aufwand und um den Preis der Bildung einer größeren Zahl zusätzlicher Aggregate

möglich gewesen wäre, wurde in Analogie zum Handel und zu den Gaststätten stattdessen die regionale Lage als Differenzierungsmerkmal gewählt, da ein Großteil der privaten (vor allem kirchlichen) Heime und Krankenhäuser in der Innenstadt liegt. Wie sich zeigen wird, war diese Differenzierung allerdings nicht dazu geeignet, zusätzliche Strukturwandelsprozesse sichtbar zu machen.

Aus ähnlichen Gründen wie beim Gaststättengewerbe erschien eine Differenzierung der Arbeiter bzw. Arbeitertätigkeiten nach Facharbeitern und Nichtfacharbeitern wenig sinnvoll. Die an sich naheliegende Differenzierung der Angestellten zum Zwecke der Ausgliederung von Arbeitskräften mit branchenspezifischen Berufen (wie zum Beispiel Friseure, medizinisches Personal u.ä.) wäre nur mit einem nicht vertretbaren zusätzlichen Aufwand möglich gewesen.

Tabelle : Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel in den privaten
Dienstleistungen

	Zugänge	Abgänge	Saldo	Umsatz
a) Innenstadt				
Männer				
Angestellte	160	70	+ 90	230
Arbeiter	150	100	+ 50	250
Frauen				
Angestellte	420	240	+180	660
Arbeiter	480	480	+ 10	960
b) Restlicher Wirtschaftsraum				
Männer				
Angestellte	100	70	+ 30	180
Arbeiter	290	280	+ 10	570
Frauen				
Angestellte	450	210	+240	660
Arbeiter	900	910	- 10	1800

Insgesamt hat sich die Zahl der Arbeitsplätze in den privaten Dienstleistungen um über 600 erhöht; hiervon entfallen gut die Hälfte auf innerstädtische Betriebe und knapp die Hälfte auf Betriebe im restlichen Wirtschaftsraum.

Bezogen auf einen Arbeitskräftebestand von - grob geschätzt - etwa 10 000 errechnet sich eine Strukturwandelsquote von rund 6 % - einem Wert, der kaum anderswo erreicht wird und um so bedeutsamer ist, als er praktisch ausschließlich durch Wachstum des Gesamtbedarfs und nicht durch innere Strukturveränderungen zustandekommt.

Einschränkend ist hier allerdings auf die bei der Besprechung des Zusammenhangs zwischen Konjunktur und Arbeitsmarkt formulierte Vermutung hinzuweisen, derzufolge die privaten Dienstleistungen in der von der Rezession und ihren Folgewirkungen geprägten Arbeitsmarktsituation in der Lage waren, innerhalb relativ kurzer Zeit ihren aufgestauten, in der Hochkonjunktur nicht zu deckenden Bedarf

- 323 -

an Arbeitskräften zu befriedigen. Ist diese Vermutung richtig, so müßte der registrierte Strukturwandel nicht, wie in den anderen Wirtschaftsbereichen, auf ein Jahr, sondern auf mehrere Jahre bezogen werden, da erst 1967/68 der Strukturwandel auf der Einsatzseite realisiert werden konnte, der sich auf der Bedarfssseite bereits in vorausgegangenen Perioden vollzogen hatte.

m) Verkehrsgewerbe und Energiewirtschaft

Diese Gruppe von Wirtschaftszweigen setzt sich zusammen aus einer Serie von Dienststellen zweier öffentlicher Unternehmen, nämlich Bundesbahn und Bundespost, und einer großen Zahl von überwiegend kleinen bis kleinsten privaten oder öffentlichen Betrieben.

Abweichend zum Vorgehen bei allen bisher besprochenen Wirtschaftszweigen bzw. -bereichen erschien es sinnvoll, diese beiden öffentlichen Unternehmen gesondert zu betrachten und dem Rest der Betriebe gegenüberzustellen.

Obwohl bei Bundesbahn und vor allem Bundespost in größerem Umfang Facharbeiter beschäftigt sind, sprechen doch die relativ geringe Zahl der Arbeitsmarktbewegungen wie auch die Tatsache, daß im privaten Verkehrsgewerbe überwiegend Nichtfacharbeiter beschäftigt sind, dagegen, die Aggregate "Arbeiter" noch weiter zu differenzieren.

Desgleichen erschien es zulässig, die Beamten, die ja nur in äußerst geringem Umfang an Arbeitsmarktbewegungen beteiligt sind, in jeweils einem Aggregat mit den Angestellten zusammenzufassen.

Tabelle : Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel in Verkehrswesen und
Energiewirtschaft

	<u>Zugänge</u>	<u>Abgänge</u>	<u>Saldo</u>	<u>Umsatz</u>
a) Deutsche Bundesbahn				
Männer				
Beamte und Angestellte	80	110	- 30	190
Arbeiter	100	280	-170	380
Frauen				
Beamte und Angestellte	10	-	+ 10	10
Arbeiter	10	20	-	30
b) Deutsche Bundespost				
Männer				
Beamte und Angestellte	20	30	- 10	60
Arbeiter	150	50	+100	200
Frauen				
Beamte und Angestellte	100	60	+ 30	160
Arbeiter	-	20	- 20	20

	<u>Zugänge</u>	<u>Abgänge</u>	<u>Saldo</u>	<u>Umsatz</u>
c) Restliche Betriebe				
Männer				
Angestellte	30	20	+ 10	60
Arbeiter	790	840	- 50	1630
Frauen				
Angestellte	10	-	+ 10	10
Arbeiter	30	20	+ 20	50

Während die Bundespost ihren Personalbestand - offensichtlich entsprechend einer langfristigen Tendenz und vor allem durch vermehrte Beschäftigung männlicher Arbeiter und weiblicher Angestellter bzw. Beamter - um etwa 110 erhöhte, ist bei der Bundesbahn ein Personalabbau in erheblichem Umfang zu beobachten, der vor allem männliche Bedienstete (bzw. Männerarbeitsplätze) betrifft. Anzumerken ist, daß die Verringerung der Zahl der beschäftigten männlichen Arbeiter vor allem durch Abbau der Ausländerbeschäftigung zustande kommt: Insgesamt treten innerhalb eines Jahres rund 130 ausländische Arbeitskräfte aus den Diensten der Deutschen Bundesbahn aus, die keine ausländischen Arbeiter neu einstellte.

Die Beschäftigung in den restlichen Betrieben stagniert, wobei sich vor allem - entsprechend einer Tendenz, die auch im Handel zu beobachten war - die Zahl der männlichen Arbeiter (auch hier vor allem durch Abbau der Ausländerbeschäftigung) verringert.

Insgesamt errechnet sich aus den Salden der einzelnen Aggregate ein Strukturwandel in der Größenordnung von 460 Arbeitsplätzen; bei einem geschätzten Bestand von etwa 12 000 Arbeitsplätzen entspricht dies einer Strukturwandelsquote von knapp 4%, die etwas unter dem Durchschnitt der gesamten Augsburger Wirtschaft liegt. Hervorzuheben ist allerdings, daß der Strukturwandel in der Deutschen Bundesbahn (mit einer Strukturwandelsquote von 4% bis 5%) spürbar größer war als bei der Bundespost und hier wiederum spürbar größer als im sonstigen Verkehrsgewerbe.

n) Öffentlicher Dienst

Wie Verkehrswesen und Energiewirtschaft umfaßt auch der öffentliche Dienst zahlreiche mittlere und kleinere sowie zwei große Arbeitgeber (Stadtverwaltung Augsburg einschließlich der städtischen Betriebe und Amt für Verteidigungslasten als Arbeitgeber der deutschen Arbeitnehmer bei den alliierten Stationierungsstreitkräften). Diese beiden öffentlichen Arbeitgeber wurden infolgedessen in Analogie zu dem Desaggregationsprinzip bei Energiewirtschaft und Verkehrswesen gesondert ausgewiesen. Die verbleibende Restkategorie ist allerdings nicht vollständig. Deckend erfaßt wurden lediglich die Arbeitsmarkt Vorgänge bei der Regierung von Schwaben und den ihr zugehörenden Dienststellen. Arbeitsmarktbewegungen bei allen anderen öffentlichen Arbeitgebern (so der Landkreis Augsburg, die Gemeindeverwaltungen der Nachbargemeinden und die Finanzverwaltung)

wurden nur insofern erfaßt, als die an ihnen beteiligten Arbeitnehmer bei einer der Kassen versichert sind (insbesondere natürlich die Allgemeine Ortskrankenkasse), die sich am Meldesystem beteiligten. Damit können kleinere, aber quantitativ wohl nicht ins Gewicht fallende Meldungslücken entstehen durch Nichtberücksichtigung von Beamten (die allerdings aus unmittelbar einsichtigen Gründen fast nicht am Arbeitsmarkt auftreten) sowie von Arbeitnehmern, die bei anderen Betriebskrankenkassen (etwa von Landes- oder Bundeseinrichtungen) versichert sind.

Da die Zahl der Arbeitsmarktbewegungen einer weiteren Desaggregation recht enge Grenzen zog, beschränkt sich die Desaggregation nach arbeitsplatz- bzw. arbeitnehmerbezogenen Merkmalen auf die Unterscheidung nach Beamten und Angestellten einerseits, Arbeitern andererseits.

Tabelle : Arbeitsmarktbilanzen und Strukturwandel im öffentlichen Dienst

	<u>Zugänge</u>	<u>Abgänge</u>	<u>Saldo</u>	<u>Umsatz</u>
a) Stadtverwaltung Augsburg				
Männer				
Beamte und Angestellte	130	130	- 10	260
Arbeiter	50	170	-120	220
Frauen				
Beamte und Angestellte	220	120	+100	340
Arbeiter	110	130	- 20	240
b) Amt für Verteidigungslasten				
Männer				
Angestellte	10	10	-	20
Arbeiter	150	270	-120	420
Frauen				
Angestellte	30	50	- 20	80
Arbeiter	90	140	- 50	240
c) Rest				
Männer				
Beamte und Angestellte	40	70	- 30	110
Arbeiter	270	80	+190	350
Frauen				
Beamte und Angestellte	-	20	- 20	20
Arbeiter	420	160	+260	580

Wie aufgrund der Verringerung der amerikanischen Stationierungsstreitkräfte und damit paralleler Sparmaßnahmen zu erwarten, hat sich der Bestand an Arbeitskräften, deren Dienstherr das Amt für Verteidigungslasten ist, um 190 vermindert. Überraschender ist, daß auch die Stadtverwaltung Augsburg ihren Personalbestand, allerdings geringfügig, und zwar vor allem bei männlichen Arbeitern, reduziert hat (wobei ähnlich wie beim Personalabbau der Bundesbahn Nichtersetzungen natürlicher Abgänge bei deutschen Arbeitskräften und Verminderung der Aus-

- 326 -

länderbeschäftigung sich kombinieren).

Beim restlichen öffentlichen Dienst ist vor allem die starke Zunahme der Arbeiter beiderlei Geschlechts hervorzuheben. Die geringfügige Abnahme an männlichen wie an weiblichen Angestellten und Beamten kann mit den bereits genannten Lücken im Meldesystem zusammenhängen.

Insgesamt errechnet sich, vor allem durch die gegenläufigen Tendenzen beim Amt für Verteidigungslasten und der Stadtverwaltung Augsburg einerseits, dem restlichen öffentlichen Dienst andererseits, aus der Addition der positiven und negativen Salden im Bereich des öffentlichen Dienstes ein recht tiefgreifender Strukturwandel, der etwa 940 Arbeitsplätze umfaßte. Damit liegt die Strukturwandelsquote im öffentlichen Dienst, dessen Beschäftigtenzahl sich - allerdings nur grob - auf etwa 20 bis 25 000 schätzen läßt, in der Nähe des Durchschnitts der gesamten Augsburger Wirtschaft.

2. Schwerpunkte und Tendenzen des Strukturwandels

Die insgesamt rund 7 700 Arbeitsplätze, die in einem Jahr im Wirtschaftsraum Augsburg entfallen sind oder neugeschaffen wurden, charakterisieren sich jeweils sowohl durch betriebsgebundene wie durch arbeitsplatz- bzw. personengebundene Merkmale.

Im folgenden seien, um die wichtigsten Schwerpunkte und Richtungen des Strukturwandels sichtbar zu machen, die insgesamt 132 positiven oder negativen Bestandsveränderungsraten in mehreren (einander teilweise überschneidenden) Dimensionen zusammengefaßt, die jeweils durch ein oder mehrere Desaggregationsmerkmale bezeichnet werden. Hierbei sei begonnen mit den Wirtschaftsbereichen, die dann um wichtige Betriebsmerkmale erweitert werden. Komplementär hierzu wird anschließend von den arbeitsplatz- bzw. personengebundenen Merkmalen ausgegangen, die dann ihrerseits durch betriebsgebundene Merkmale ergänzt werden.

a) Strukturwandel nach Wirtschaftsbereichen

Die im vorstehenden identifizierten rund 2 800 entfallenen und 4 900 neugeschaffenen Arbeitsplätze verteilen sich sehr ungleich auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche: beide Verteilungen weichen ihrerseits erheblich vom Anteil der einzelnen Wirtschaftszweige an der Gesamtheit der Arbeitsplätze des Wirtschaftsraumes ab, wie er sich - zum Teil mit Hilfe von Schätzungen - annäherungsweise aus der Arbeitsstättenzählung 1961 ableiten läßt.

Tabelle : Entfallene und neugeschaffene Arbeitsplätze nach
Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	Anteil an den Besch.1961 1) %	entf.Arbeitsplätze		neugesch.Arbeits- plätze	
		absolut	in %	absolut	in %
Metallverarbeitung	17	160	5,6	680	13,9
Elektrotechnik	2	90	3,1	130	2,7
Textil u. Bekleidung	15	730	25,9	680	14,0
Chemie	3	110	4,0	180	3,7
sonstige Industrien	9	120	4,2	600	12,3
Bauhauptgewerbe	7	210	7,5	250	5,1
Baunebengewerbe	3	90	3,3	20	0,5
Handwerk (ohne Baugewerbe)	5	170	5,9	220	4,4
Handel	15	360	12,7	520	10,6
Banken und Versicherungen	3	-	-	140	2,9
Gaststätten	2	110	3,8	120	2,5
private Dienstleistungen	5	10	0,3	620	12,5
Verkehr und Energie	6	280	10,1	180	3,6
öffentlicher Dienst	8	340	13,6	550	11,3
	100	2820	100,0	4900	100,0

1) Schätzwerte auf der Grundlage der Arbeitsstättenzählung 1961

Die einzelnen Wirtschaftsbereiche lassen sich drei deutlich voneinander unterschiedenen Gruppen zuordnen:

1. Wirtschaftsbereiche, die im Strukturwandel expandieren, also einen weit größeren Anteil an neugeschaffenen als an den entfallenen Arbeitsplätzen stellen. Dies sind: metallverarbeitende Industrie, sonstige Industrien, Banken und Versicherungen sowie private Dienstleistungen.

Diesen vier Wirtschaftsbereichen gehören lediglich 10 % der entfallenen, hingegen 42 % der neugeschaffenen Arbeitsplätze an; im Jahre 1961 waren in ihnen rund ein Drittel aller Arbeitskräfte des Wirtschaftsraumes Augsburg beschäftigt.

Auf je einen entfallenen treffen hier über sieben neugeschaffene Arbeitsplätze.

2. Wirtschaftsbereiche, deren Anteil an den Beschäftigten sich leicht, aber nicht sehr stark verringerte. Dies sind: elektrotechnische und chemische Industrie, Bauhauptgewerbe, Handwerk, Handel, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie der öffentliche Dienst. Diesen sieben Wirtschaftsbereichen

gehören 51% der entfallenen Arbeitsplätze, jedoch nur 40% der neugeschaffenen Arbeitsplätze an; 1961 lag ihr Anteil an allen Beschäftigten bei etwa 37 %.

Während in der Gesamtheit der Augsburger Wirtschaft auf je einen entfallenen knapp zwei neugeschaffene Arbeitsplätze treffen, ist hier das Verhältnis zwischen entfallenen und neugeschaffenen Arbeitsplätzen lediglich 1 : 1,4.

3. Wirtschaftsbereiche, die eindeutig im Windschatten des Strukturwandels stehen, das heißt, die einen weitaus größeren Anteil an den entfallenen als an den neugeschaffenen Arbeitsplätzen auf sich konzentrieren. Dies sind: Textilindustrie, Baunebengewerbe und Verkehrsgewerbe, denen 39 % aller entfallenen, jedoch nur 18 % aller neugeschaffenen Arbeitsplätze zugehören (bei einem Anteil von etwa 24 % an allen Beschäftigten im Jahre 1961).

In diesen drei Wirtschaftsbereichen treffen auf je einen entfallenen Arbeitsplatz nur 0,8 neugeschaffene Arbeitsplätze; nur in diesen drei Wirtschaftsbereichen hatte der Strukturwandel im Durchschnitt aller Betriebe eine - allerdings nur geringfügige - Verminderung des Arbeitsplatzbestandes zur Folge.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, daß sich nur in seltenen Fällen (Banken und Versicherungen sowie private Dienstleistungen auf der einen Seite, Baunebengewerbe auf der anderen Seite) die einzelnen Arbeitsplatzaggregate eines Wirtschaftsbereiches im gleichen oder praktisch im gleichen Sinn entwickelten: bei Banken und Versicherungen sowie privaten Dienstleistungen sind praktisch in keinem Einzelaggregat Arbeitsplätze entfallen; wohingegen im Baunebengewerbe nur eine sehr geringe Zahl von Arbeitsplätzen (rund 20) neugeschaffen wurde. In allen anderen Wirtschaftsbereichen bedeutet Strukturwandel ein Nebeneinander entfallener und neugeschaffener Arbeitsplätze innerhalb eines Wirtschaftsbereiches - zumindest bei der hier unvermeidlich groben Wirtschaftsgliederung. Hierin drücken sich sowohl Verschiebungen in Arbeitsplatzbestand (und Arbeitskräftebedarf) zwischen hier zusammengefaßten Einzelbranchen wie zwischen Betriebstypen wie auch zwischen Qualifikationsarten aus.

Daß hierbei Verschiebungen im Arbeitsplatzbestand zwischen hier zusammengefaßten Einzelbranchen zwar eine wichtige, aber keine ausschlaggebende Rolle spielen, läßt sich deutlich am Beispiel einzelner Wirtschaftsbereiche zeigen, bei denen die Desaggregation nach "Betriebsmerkmalen" gleiche oder ähnliche Ergebnisse erbringt wie sie auch mit einer feineren Wirtschaftsgliederung erreicht werden können:

In Verkehrsgewerbe und Energiewirtschaft, wo im Durchschnitt nur 0,6 neue auf einen entfallenen Arbeitsplatz treffen, lauten die Relationen für die Deutsche Bundesbahn 1 : 0,03, für die Deutsche Bundespost 1 : 5,7 und für die restli-

- 329 -

chen Betriebe dieses Wirtschaftsbereiches 1 : 0,6.

In den sonstigen Industrien schlägt sich in der Differenzierung zwischen traditionellen innerstädtischen und modernen Standorten im äußeren Stadtgebiet und in den Nachbargemeinden auch ein gewisser Brancheneffekt nieder. Auch hier sind entsprechend unterschiedliche Tendenzen zu beobachten: Während bei den Betrieben der Innenstadt das Verhältnis zwischen entfallenen und neuentstandenen Arbeitsplätzen 1 : 0,3 beträgt, lautet der entsprechende Wert für die Betriebe im restlichen Wirtschaftsraum 1 : 18.

Bestehen bleibt, daß auch bei einer feineren Wirtschaftsgliederung fast immer noch einzelne Arbeitsplatzaggregate ihre Bestände in gegenläufiger Richtung wie die gesamte Branche, sich also der Strukturwandel keineswegs nur auf branchenspezifische Entwicklungen reduzieren läßt.

b) Strukturwandel nach Wirtschaftsabteilungen und Betriebsmerkmalen

Abgesehen von der institutionellen Differenzierung bei Verkehrswesen und öffentlichem Dienst wurden im Desaggregationsschema die Betriebe der meisten Wirtschaftsbereiche noch nach Betriebsgröße und/oder regionaler Lage differenziert, wobei letztere im tertiären Sektor unmittelbar unterschiedliche Absatzbedingungen indiziert, in Textil und Bekleidung sowie sonstigen Industrien hingegen mehr auf unterschiedliche Traditionen und damit Produktions- und Wachstumsbedingungen verweist.

In der Industrie (ohne Textil und Bekleidung), die im wesentlichen von größeren und großen Betrieben beherrscht wird, bestehen deutliche Unterschiede in Umfang und Richtung des Strukturwandels zwischen Groß- und Kleinbetrieben.

Tabelle : Betriebsgröße und Strukturwandel in der Industrie
(ohne Textil und Bekleidung)

Betriebsgröße	entfallene Arbeitsplätze	neugesch. Arbeitspl.	auf einen entfallenen Arbeitspl. treffen ... neugesch. Arbeits- plätze
Klein- und Mittelbetriebe (bis 500 Besch.)	110	760	7,2
Großbetriebe (mehr als 500 Besch.)	370	830	2,2
Industrie insgesamt	480	1500	3,1

Die Großbetriebe sind wesentlich stärker vom Strukturwandel betroffen als die Klein- und Mittelbetriebe; die große Mehrzahl der entfallenen Arbeitsplätze gehört Großbetrieben an, während sich die neugeschaffenen Arbeitsplätze nahezu 1 : 1 auf Klein- und Großbetriebe verteilen.

Demzufolge haben auch die Klein- und Mittelbetriebe ihren Bestand um 660, die Großbetriebe hingegen lediglich um 460 Arbeitsplätze erhöht.

Wesentlich anders ist das Bild, das sich in der Bauwirtschaft ergibt, vor allem dann, wenn man die kleineren Betriebe des Bauhauptgewerbes mit dem gesamten - ja praktisch ausschließlich kleinbetrieblich strukturierten - Baunebengewerbe zusammenfaßt.

Tabelle : Betriebsgröße und Strukturwandel in der Bauwirtschaft
(Bauhaupt- und -nebengewerbe)

Betriebsgröße	entfallene Arbeitsplätze	neugeschaffene Arbeitsplätze	auf einen entfallenen Arbeitsplatz treffen ... neugesch. Arbeits- plätze
Kleinbetriebe (bis 100 Besch. einschl. gesamtes Baunebengew.)	200	40	0,2
Mittel- und Großbetriebe (100 und mehr Besch.)	100	240	2,3
Insgesamt	300	280	0,9

Zwar ist auch in den mittleren und größeren Betrieben des Baugewerbes ein nicht unbeträchtlicher Strukturwandel zu verzeichnen (der, wie sich noch zeigen wird, vor allem auf Kosten der ungelerten Arbeitskräfte geht), doch wirkt hier der Betriebsgrößeneffekt in entgegengesetzter Richtung wie in der Industrie, nämlich auf Kosten der Kleinbetriebe, die ihren Arbeitskräftebestand um 160 verringern, und zugunsten der Großbetriebe, in denen per Saldo 140 zusätzliche Arbeitsplätze entstanden.

Offensichtlich drücken sich in der unterschiedlichen Entwicklung von Industrie und Baugewerbe Ungleichzeitigkeiten in der Rationalisierung und Mechanisierung aus, wobei in den Großbetrieben der Industrie vor allem eine starke rezessionsinduzierte Rationalisierungswelle wirksam gewesen sein dürfte.

Soweit die Lage der Betriebe in der Industrie als betriebliches Differenzierungsmerkmal verwendet wurde, zeigt sich, daß Betriebe mit peripherer Lage (das heißt Betriebe, die in den äußeren, erst in neuerer Zeit für Industrieansiedlung erschlossenen Teilen des Stadtgebietes liegen) eine grundsätzlich andere Entwicklungstendenz besitzen als Betriebe mit traditioneller Lage im Inneren des Stadtgebietes.

Tabelle : Standort und Strukturwandel in Textilindustrie und sonstigen Industrien

Lage des Betriebes	entfallene Arbeitsplätze	neugeschaffene Arbeitsplätze	auf einen entfallenen Arbeitspl. treffen ... neugesch. Arbeitsplätze
zentral	810	50	0,06
peripher	40	1240	31,00
insgesamt	870	1290	1,5

NB! Zentrale Lage bedeutet bei der sonstigen Industrie nur Innenstadt (Kern des historischen Stadtgebietes), bei der Textilindustrie hingegen gesamtes Stadtgebiet Augsburg. Periphere Lage bedeutet demzufolge bei den sonstigen Industrien die äußeren Teile des Stadtgebietes und die Nachbargemeinden, bei der Textilindustrie hingegen nur die Nachbargemeinden.

Der durch Differenzierung nach regionaler Lage bei diesen beiden Industriezweigen indizierte Strukturwandel ist sehr tiefgreifend - wobei zu beachten ist, daß Standortverlagerungen von Betrieben hierbei nicht berücksichtigt wurden. In ihm kombinieren sich, wie schon gesagt, partielle Brancheneffekte mit Auswirkungen unterschiedlicher betrieblicher Traditionen und Strukturen, wobei offensichtlich letzterer Faktor dominiert.

Ähnlich stark, wenngleich anders verursacht, ist der Standorteffekt bei den eindeutig kundenorientierten Teilen des tertiären Sektors, nämlich Handel sowie Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe. Auch hier profitieren vom Strukturwandel die Betriebe mit peripherer Lage, während sich die Masse der entfallenen Arbeitsplätze auf Betriebe mit zentraler Lage konzentriert.

Tabelle : Standort und Strukturwandel in Handel und Gaststättengewerbe

Lage des Betriebes	entfallene Arbeitsplätze	neugeschaffene Arbeitsplätze	auf einen entfallenen Arbeitsplatz treffen ... neugeschaffene Arbeitsplätze
zentrale Lage	340	260	0,77
periphere Lage	120	380	3,1
insgesamt	460	640	1,4

NB! Zentrale Lage bedeutet hier ausschließlich Innenstadt; periphere Lage hingegen restliches Stadtgebiet und Nachbargemeinden.

Noch deutlicher wird das Bild, wenn man beim Handel nach den drei konzentrischen Zonen differenziert, die hier unterschieden werden. Es treffen jeweils auf einen entfallenen Arbeitsplatz

Innenstadt	0,74
restl. Stadtgebiet	2,2
Nachbargemeinden	37

neugeschaffene Arbeitsplätze; von den 360 in den einzelnen Teilen des Handels entfallenen Arbeitsplätzen liegen über drei Viertel, von den hier neugeschaffenen 520 Arbeitsplätzen jedoch nur knapp zwei Fünftel in der Innenstadt.

Möglicherweise in die gleiche Richtung weist die Tatsache, daß auch in der Stadtverwaltung Augsburg - bei allerdings recht geringem Strukturwandel - die Zahl der entfallenen die der neugeschaffenen Arbeitsplätze überwiegt, während im restlichen öffentlichen Dienst (ohne Amt für Verteidigungslasten) dem insbesondere die für die Nachbargemeinden zuständigen Kommunal- und Kreisverwaltungen zugehören, auf jeden entfallenen neun neugeschaffene Arbeitsplätze treffen.

Damit lassen sich bereits erste Richtungen des Strukturwandels und in ihnen sich ausdrückende Strukturwandelfaktoren abgreifen:

In der Industrie sind drei Tendenzen wirksam:

- o Einmal eine vermutlich durch die Rezession noch beschleunigte Rationalisierungs- und Mechanisierungsbewegung, die in den Großbetrieben wesentlich stärker ist als in den Klein- und Mittelbetrieben, in denen ja überwiegend noch relativ arbeitsintensive traditionelle Fertigungsweisen vorherrschen dürften;
- o ein generell wachsender Arbeitskräftebedarf als Folge von (nur partiell durch Produktivitätssteigerung kompensierter) wachsender Nachfrage nach den Produkten vieler Industriezweige, der sich vor allem in kleineren und mittleren Betrieben in einer stärkeren Erhöhung des Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzbestandes niederschlägt;
- o Umschichtungen der Betriebs- (und partiell auch Branchen-) Struktur, in deren Gefolge sich das Wachstum auf moderne, überwiegend erst in der Nachkriegszeit gegründete oder an ihren heutigen Standorten errichtete Betriebe konzentriert, während viele Betriebe traditioneller Branchen, die ganz überwiegend, wie sich an ihrem Standort ablesen läßt, eine lange Geschichte aufweisen, deutlich sinkenden Arbeitskräftebedarf haben.

Im Baugewerbe ist hingegen der Strukturwandel primär an den Betriebsgrößeneffekt gebunden, wobei offensichtlich Rationalisierungsbewegungen, die sich primär vor allem in größeren Betrieben vollziehen dürften, nicht wie in der Industrie den Arbeitskräftebedarf reduzieren, sondern im Gegenteil über eine Verbesserung der Marktchancen zu einer Verlagerung der Beschäftigung von kleineren zu größeren Betrieben führen.

In den stark kundenorientierten Teilen des tertiären Sektors ist ein starker Standorteffekt zu verzeichnen, der zugunsten von Betrieben wirkt, deren Standort günstig zur Richtung der Verlagerung der Wohnbevölkerung aus den inneren in die äußeren Teile der Stadtregion liegt. Dabei scheint, wie nunmehr noch

ist zu zeigen, der negative Standorteffekt bei innerstädtischen Betrieben dann seinen Niederschlag in innerbetrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen zu finden, der einen zusätzlichen innerbetrieblichen Strukturwandel zu Ungunsten der Arbeitsplätze für Lohnempfänger bewirkt.

c) Strukturwandel nach arbeitsplatz- bzw. arbeitskräftespezifischen Merkmalen

Insoweit Branchen oder Gruppen von Betrieben, die unterschiedlichen Strukturwandelstendenzen unterliegen, verschiedene Personalstrukturen aufweisen, schlägt sich dies - als in der Berufsforschung sogenannter Brancheneffekt - unmittelbar in einer Veränderung der Qualifikationsstruktur der Gesamtheit der Augsburger Arbeitsplätze nieder. Hinzu kommen Veränderungen, die sich innerhalb einzelner Branchen oder Betriebsgruppen, vor allem als Folge von Rationalisierungs- und Mechanisierungsmaßnahmen, in deren jeweiliger Personalstruktur vollziehen.

Beides zusammen bewirkt im Laufe des Erhebungszeitraums recht erhebliche Umschichtungen im Anteil der wichtigsten Qualifikationsgruppen an den Arbeitskräften des Wirtschaftsraums Augsburg, in denen sich - gemäß der Grundprämisse dieses Kapitels - entsprechende Veränderungen im qualitativen Arbeitskräftebedarf niederschlagen.

Tabelle: Strukturwandel nach arbeitsplatz- bzw. personengebundenen Merkmalen

Stellung im Beruf ¹⁾	entfallene Arbeitspl.	neugesch. Arbeitspl.	auf einen entfallenen Arbeitspl. treffen ... neugesch. Arbeitspl.
a) Männer			
Angestellte	160	760	4,8
Facharbeiter	160	570	3,7
Nichtfacharbeiter (bzw. Arbeiter ohne nähere Qualifikationsbestimmung)	1130	1300	1,2
insgesamt	1450	2640	1,8
b) Frauen			
Angestellte	70	1270	17,2
Arbeiter	1300	990	0,76
insgesamt	1380	2260	1,6
c) Männer und Frauen			
Angestellte	230	2040	8,7
Facharbeiter	160	600	3,6
Nichtfacharbeiter (bzw. Arbeiter ohne nähere Qualifikationsbestimmung)	2420	2270	0,93
insgesamt	2820	4900	1,7

¹⁾ siehe Seite 334

Trotz der sehr groben Desaggregation werden bereits sehr deutliche Strukturwandelstendenzen sichtbar:

1. Die Angestellten - und hier vor allem wieder die weiblichen Angestellten - sind die vom Strukturwandel weitaus am stärksten begünstigte Qualifikationsgruppe. Arbeitsplätze weiblicher Angestellter stellen über ein Viertel aller neugeschaffenen Arbeitsplätze und entfielen nur in statistisch nicht relevantem Maße; hier treffen auf einen entfallenen über 17 neugeschaffene Arbeitsplätze. Tendenziell ähnlich, wenngleich nicht ganz so günstig ist die Lage bei männlichen Angestellten.
2. Auch Facharbeitertätigkeiten werden vom Strukturwandel begünstigt - soweit sie gesondert ausgewiesen sind. Es ist allerdings möglich, daß das Bild etwas ungünstiger aussehen würde, wenn man auch die Facharbeitertätigkeiten in den sonstigen Industrien sowie im Verkehrswesen gesondert ausgewiesen hätte, da hier offensichtlich recht starke branchen- bzw. betriebsinterne Tendenzen wirksam sind, die den Facharbeiterbedarf tendenziell reduzieren;
3. Die Masse der negativen Wirkungen des Strukturwandels konzentriert sich auf die am geringsten qualifizierten Arbeitskräfte, nämlich un- und angelernte Arbeiter. Hier halten sich bei Männern entfallene und neugeschaffene Arbeitsplätze mit einem leichten Übergewicht letzterer etwa die Waage; bei Frauen liegt sogar die Zahl der entfallenen wesentlich höher als die neugeschaffenen Arbeitsplätze; 86 % aller entfallenen (jedoch nur 46 % aller neugeschaffenen) Arbeitsplätze entsprachen Arbeitertätigkeiten, die in aller Regel keine besonderen Fachqualifikationen erfordern.

1) siehe Seite 333

Erläuterungen zur "Stellung im Beruf":

- a) "Angestellte" enthalten bei Männern wie bei Frauen jeweils auch eine geringe Zahl von Beamten;
- b) "Facharbeiter" wurden von den sonstigen Arbeitern getrennt nur ausgewiesen:
 - bei Männern in der Industrie, ohne chemische Industrie und sonstige Industrien sowie in Bauwirtschaft und Handwerk;
 - bei Frauen ausschließlich in der Textilindustrie (die entsprechenden Zahlen sind jedoch so geringfügig, daß sie in der vorstehenden Tabelle nicht gesondert ausgeworfen wurden);
- c) "Nichtfacharbeiter" bzw. Arbeiter ohne nähere Qualifikationsbestimmung enthalten dort, wo Facharbeiter gesondert ausgewiesen wurden, jeweils die restlichen Arbeiter, in allen anderen Wirtschaftsbereichen die Gesamtheit der Lohnempfänger. In dieser Gruppe sind also, wenngleich in relativ geringer Zahl, auch Facharbeiter enthalten, die beispielsweise im Verkehrswesen, in der chemischen Industrie oder den sonstigen Industrien beschäftigt sind.

Diese Tendenzen verdienen eine etwas eingehendere Analyse, wobei schon jetzt darauf hingewiesen sei, daß sie eindeutig der aus Fallstudien über einzelbetriebliche Produktionsbelegschaften abgeleiteten These von der Reduzierung des Facharbeiterbedarfs durch "Qualifikationspolarisierung" widersprechen.

Wegen der zentralen Bedeutung dieses Problems, aber auch, um die Beziehung zu den vorstehenden Analysen des Strukturwandels nach betrieblichen Merkmalen herzustellen, empfiehlt es sich, die einzelnen Qualifikationsgruppen nochmals nach zusammengefaßten Wirtschaftsbereichen zu unterteilen.

Damit ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle : Strukturwandel nach Qualifikation, Geschlecht und zusammengefaßten Wirtschaftsbereichen

Stellung im Beruf/ Wirtschaftsgliederung 1)	entfallene Arbeitspl.		neugesch. Arbeitspl.		auf einen entf. Arbeits- platz treffen ... neu- gesch.Arbeitsplätze	
	m	w	m	w	m	w
Angestellte						
prod.Gewerbe (einschl. Bauwirtschaft)	80	30	360	350	4,5	11,0
privater tert.Sektor	10	0	410	780	50	(Berechnung nicht sinnvoll)
öffentlicher Sektor	70	40	0	140	0,0	3,4
Facharbeiter						
Industrie I	110	10	260	20	2,3	3,0
Bauwirtschaft und Handwerk	40	/	310	/	7,3	/
Nichtfacharbeiter bzw. Ar- beiter ohne nähere Quali- fiktionsbestimmung						
Industrie I	190	650	330	410	1,7	0,6
Industrie II	20	120	480	200	27,0	1,7
Bauwirtschaft u.Handwerk	390	40	0	50	0,0	1,2
privater tert.Sektor	120	400	200	40	1,7	0,1
öffentlicher Sektor	410	90	300	260	0,7	3,4

Die Schwerpunkte der positiven und negativen Strukturwandelstendenzen werden nunmehr sehr deutlich sichtbar :

1) Erläuterung zur Wirtschaftsgliederung:
Industrie I = Metallverarbeitung, Elektrotechnik und Textilindustrie
 (Wirtschaftsbereiche, in denen für Männer oder für Männer und Frauen Fach-
 arbeiter gesondert ausgewiesen wurden);
Industrie II = chemische Industrie und sonstige Industrien;

1. Weitaus am positivsten ist der Strukturwandel:

- o bei männlichen und weiblichen Angestellten im privaten tertiären Sektor (Handel, Banken und Versicherungen, Gaststätten und private Dienstleistungen sowie restliches Verkehrsgewerbe); hier stehen fast 1 300 neugeschaffene nur 10 entfallenen Arbeitsplätzen gegenüber;
- o weibliche und begrenzt auch männliche Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft;
hier wurden über 700 Arbeitsplätze für Männer und Frauen neugeschaffen, während nur gut 100 entfielen;
- o männliche Arbeiter in Industrie II (chemische Industrie und sonstige Industrien) mit einem Verhältnis von 480 neugeschaffenen zu 20 entfallenen Arbeitsplätzen;
- o Facharbeiter in Bauwirtschaft und Handwerk mit einem Verhältnis von 310 neugeschaffenen zu 40 entfallenen Arbeitsplätzen.

Diesen Gruppen gehören nur 6 % aller entfallenen, hingegen 55 % aller neugeschaffenen Arbeitsplätze an.

2. Gleichfalls, wenngleich weit weniger ausgeprägt, positiv ist der Strukturwandel :

- o bei den Industrie-Facharbeitern mit 280 neuen und 120 entfallenen Arbeitsplätzen;
- o bei den weiblichen Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Dienst mit zusammen 400 neugeschaffenen und 130 entfallenen Arbeitsplätzen.

Insgesamt gehören diesen beiden Gruppen etwa 9 % der entfallenen und 14 % der neugeschaffenen Arbeitsplätze an.

3. Eindeutig negativ wirkt sich der Strukturwandel aus im Hinblick auf folgende Gruppen von Arbeitskräften:

- o männliche Angestellte (und Beamte) im öffentlichen Dienst (70 entfallene keine neugeschaffenen Arbeitsplätze);
- o männliche Nichtfacharbeiter in Bauwirtschaft und Handwerk (390 entfallene und keine neugeschaffenen Arbeitsplätze);
- o weibliche Arbeiter im privaten tertiären Sektor (400 entfallene und 40 neugeschaffene Arbeitsplätze);
- o weibliche Arbeiter in Industrie I, vorwiegend Textilindustrie (650 entfallene und 410 neugeschaffene Arbeitsplätze);
- o männliche Arbeiter im öffentlichen Sektor (410 entfallene und 300 neugeschaffene Arbeitsplätze).

Diese fünf Gruppen vereinen auf sich 68 % aller entfallenen, hingegen nur 15 % aller neugeschaffenen Arbeitsplätze.

Fortsetzg. 1) v. S. 335

gewerbliche Wirtschaft = Industrie I und II sowie Bauhaupt- und -nebgewerbe und Handwerk;

privater tertiärer Sektor = Handel, Banken u. Versicherungen, Gaststätten; private Dienstleistungen sowie restliche Betriebe des Verkehrswesens;

öffentlicher Sektor = öffentlicher Dienst, in Teilweise in Teilweise

4. In den restlichen vier in der Tabelle ausgewiesenen Gruppen entspricht der Strukturwandel etwa dem Durchschnitt der gesamten Augsburger Wirtschaft.

Es handelt sich hierbei um:

- o männliche Nichtfacharbeiter in Industrie I mit 190 entfallenen und 330 neu-geschaffenen Arbeitsplätzen;
- o weibliche Arbeiter in Industrie II mit 120 entfallenen und 200 neugeschaffenen Arbeitsplätzen;
- o weibliche Arbeiter im Handwerk (einschließlich Baunebengewerbe) mit 40 entfallenen und 50 neugeschaffenen Arbeitsplätzen;
- o männliche Arbeiter im privaten tertiären Sektor mit 120 entfallenen und 200 neugeschaffenen Arbeitsplätzen.

Diese Restgruppen vereinen auf sich 17 % aller entfallenen und 16 % aller neugeschaffenen Arbeitsplätze.

Die negativen wie die positiven Effekte des Strukturwandels konzentrieren sich also auf ganz bestimmte Arbeitskräftekategorien in bestimmten Teilen der Augsburger Wirtschaft.

Der weitaus größte Teil der entfallenen Arbeitsplätze konzentriert sich auf:

- o weibliche Nichtfacharbeiter in der Industrie I (vor allem Textilindustrie) mit 23 %;
- o männliche Arbeiter im öffentlichen Sektor mit 15 %;
- o weibliche Arbeiter im privaten tertiären Sektor mit 14 %;
- o männliche Nichtfacharbeiter im Baugewerbe und im Handwerk mit gleichfalls 14 %.

Diesen vier Gruppen gehören etwa zwei Drittel aller entfallenen Arbeitsplätze an, obwohl sie in der Augsburger Wirtschaft nur ein Viertel bis ein Drittel aller Arbeitsplätze stellen und an den neugeschaffenen Arbeitsplätzen nicht einmal mit 15 % beteiligt sind.

Umgekehrt konzentrieren sich die neugeschaffenen Arbeitsplätze vor allem auf:

- o männliche und weibliche Angestellte in der gewerblichen Wirtschaft (Industrie, Bauwirtschaft und Handwerk) mit zusammen rund 15 %;
- o männliche und vor allem weibliche Angestellte im privaten tertiären Sektor mit 24 %;
- o männliche Arbeiter ohne nähere Qualifikationsbestimmung in Industrie II (chemische Industrie und sonstige Industrien) mit knapp 10%.

Diese drei Gruppen vereinen auf sich knapp 50 % aller neugeschaffenen Arbeitsplätze, obwohl sie kaum mehr als ein Viertel aller Beschäftigten der Augsburger Wirtschaft repräsentieren und nur mit etwa 5 % an den entfallenen Arbeitsplätzen beteiligt sind.

Damit lassen sich die bereits weiter oben vorläufig skizzierten Strukturwandeltendenzen nunmehr schärfer fassen und zugleich eventuelle Sondereinflüsse besser isolieren, deren Wertung bisher eine Generalisierung der Ergebnisse erschwerte:

1. Die günstige Position der Angestellten im Strukturwandel gilt zumindest im Falle des Wirtschaftsraumes Augsburg nur für die private Wirtschaft. Im öffentlichen Sektor waren hingegen starke Rationalisierungsbestrebungen und sonstige Faktoren wirksam, die den Bedarf an Angestellten per Saldo (mit 140 neugeschaffenen und 110 entfallenen Arbeitsplätzen) praktisch stagnieren ließen.

Die generelle Zunahme des Bedarfs an Angestellten in der privaten Wirtschaft stimmt mit dem überein, was man über die globalen Entwicklungstendenzen der Berufsstruktur weiß; in ihr kombinieren sich Brancheneffekte (besonders starke Zunahme des Arbeitskräftebedarfs in besonders angestelltenintensiven Branchen - hier im wesentlichen in der Kategorie des "privaten tertiären Sektors" enthalten) mit innerbetrieblichen Strukturveränderungen, die eine Erhöhung des Angestelltenanteils in Betrieben und Branchen zur Folge haben, deren Arbeitskräfte mehrheitlich aus Lohnempfängern bestehen (hier unter "gewerbliche Wirtschaft" zusammengefaßt).

Ob die Stagnation des Bedarfs an Angestellten im öffentlichen Sektor nur vorübergehend ist bzw. nur einer örtlichen Sonderkonstellation entspricht oder nicht, läßt sich nicht eindeutig bestimmen. Sicherlich erlebten wichtige Teile des öffentlichen Dienstes im Wirtschaftsraum Augsburg - vor allem die Bundesbahn und die Dienstleistungs- und Verwaltungsstellen für die amerikanischen Stationierungstreitkräfte - in der Erhebungsperiode besonders tiefgreifende Veränderungen, die nicht ohne weiteres als für den gesamten öffentlichen Dienst charakteristisch betrachtet werden dürfen. Andererseits spricht vieles dafür, daß die "öffentliche Armut" in weit größerem Maß, als dies gemeinhin angenommen wird, überall dort zu Rationalisierung oder wenigstens zu Bremsung der Personalexpansion führt, wo dies irgend möglich erscheint. Hierauf verweist nicht zuletzt auch die recht starke Feminisierung bei den Angestellten im öffentlichen Sektor, die ja bei Verwaltungen im Regelfalle Begleiterscheinung von Rationalisierung ist.

2. Die - allerdings gemessen an den Angestellten in den gleichen Teilen der Wirtschaft nur gemäßigt - günstige Entwicklung bei Facharbeitern bleibt auch bei differenzierterer Analyse bestehen. Sowohl im Durchschnitt der relativ facharbeiterintensiven Branchen der Metall-, Elektro- und Textilindustrie wie in Bauwirtschaft und Handwerk wird eine deutliche Umstrukturierung des Arbeitskräftebedarfs zugunsten von Facharbeitern und zuungunsten von Nichtfacharbeitern sichtbar: 570 neugeschaffene stehen hier nur 160 entfallenen Facharbeiterarbeitsplätzen gegenüber, wohingegen 580 Arbeitsplätze für Nichtfacharbeiter entfielen und nur 330 neugeschaffen wurden.

Hierbei ist allerdings zweierlei zu bemerken:

- o es kann nicht ausgeschlossen werden, daß in minderheitlichen Teilen der Industrie gegenläufige Tendenzen bestehen, indem durch Rationalisierung, verschärfte Arbeitsteilung und partielle Mechanisierung bisherige Facharbeiterarbeitsplätze in Arbeitsplätze überführt werden, die mit Angelernten (Männern oder Frauen) besetzt werden können;
- o zumindest in der Bauwirtschaft ist die Umschichtung des Arbeiterbestandes zugunsten von Facharbeitern und zuungunsten von Nichtfacharbeitern auch noch von Spätfolgen der Rezession beeinflusst, in dem Sinne, daß bei einer Reduzierung des Beschäftigtenbestandes der Anteil der ja überwiegend der Stammelegschaft zugehörenden Facharbeiter wächst, während sich bei Beschäftigungsexpansion der Anteil der Nichtfacharbeiter wiederum erhöhen kann.

Bestehen bleibt, daß offensichtlich ein Gutteil der Maßnahmen, die von den Betrieben des produzierenden Gewerbes, unabhängig von der Rezession oder durch sie induziert bzw. beschleunigt, getroffen wurden, um die durchschnittliche Arbeitsproduktivität zu steigern, Nichtfacharbeiter in stärkerem Umfang betreffen als Facharbeiter (wobei allerdings mit Hilfe des vorliegenden statistischen Materials nicht festgestellt werden kann, ob und in welchem Umfang hierbei gleichzeitige Veränderungen im Einsatz der Facharbeiter, in ihren Aufgaben und in ihrer Verteilung auf die einzelnen Berufstypen eintreten). Die Entwicklung des relativen Anteils an Facharbeitern und Nichtfacharbeitern im produzierenden Gewerbe, die ja in langfristiger bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Perspektive von sehr hoher Wichtigkeit ist, verlangt offensichtlich eine komplexere Analyse als sie bisher anhand wenig aussagekräftiger globaler Statistiken oder einzelner Fallstudien möglich war, die ja jeweils nur bestimmte Ausschnitte aus der Gesamtheit der Beschäftigten eines Betriebes erfassen konnten.

3. Nach wie vor erscheinen Nichtfacharbeiter bzw. Arbeiter ohne nähere Qualifikationsbestimmung als die hauptsächlichen Opfer des Strukturwandels. Mögliche, etwa durch die unter 1. genannten Entwicklungen in Teilen des öffentlichen Dienstes erzeugte Sondersituationen oder die unter 2. erwähnten konjunkturellen Einflüsse auf die Arbeitskräftepolitik der Betriebe bedeuten wohl nur eine graduelle Modifikation, aber keine Falsifizierung dieser Feststellung. Selbst wenn man berücksichtigt, daß in Teilen der Augsburger Wirtschaft in Ausnutzung der konjunkturbedingten Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze, die bisher von Frauen besetzt waren, nunmehr ohne inhaltliche Änderungen Männern übertragen wurden (was möglicherweise in der Hochkonjunktur wieder rückgängig gemacht werden mußte), wenn man also unterstellt, daß nur die negativen Veränderungsraten bei Arbeitsplatzaggregaten weiblicher Arbeiter bzw. Nichtfacharbeiter nur teilweise als Strukturwandelsindikatoren ge-

wertet werden dürften, bleibt bestehen, daß

- o in wichtigen Teilen des produzierenden Gewerbes Rationalisierung und vor allem Mechanisierung den relativen und auch absoluten Bedarf an un- und angelernten Arbeitern erheblich reduzieren können;
- o Maßnahmen zur Produktivitätssteigerung in tertiären Betrieben vor allem zu einer Verringerung des Bedarfs an Arbeitertätigkeiten (und sehr viel weniger an Angestelltentätigkeiten) führen;
- o un- und angelernte Arbeiter für die große Mehrzahl der Betriebe als disponibelste "Manövrierermasse" betrachtet werden, über deren Variation man am leichtesten konjunkturelle oder strukturelle Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs im positiven wie im negativen Sinn realisieren kann.

Dem entspricht dann auch, daß die (hier überwiegend in den "sonstigen Industrien" zusammengefaßten) Branchen, die ein besonders starkes nachfrageinduziertes Wachstum ihres Arbeitskräftebedarfs zu verzeichnen haben, diesen Bedarf überwiegend durch Rückgriff auf Arbeiter ohne spezifische Qualifikationen zu befriedigen suchen und befriedigen können, wie vor allem der sehr hohe positive Strukturwandel bei männlichen Arbeitern der chemischen Industrie und den sonstigen Industrien (20 entfallene und 480 neugeschaffene Arbeitsplätze) zeigt.

3. Faktoren des Strukturwandels

Die positiven und negativen Bestandsveränderungsraten der durch die Kombination von Wirtschaftsbereich, gegebenenfalls betrieblichen Differenzierungsmerkmalen, Stellung im Beruf und Geschlecht gebildeten 132 "Arbeitsplatz"-Aggregate lassen sich nicht nur, wie im vorstehenden, im Hinblick auf Schwerpunkte und Tendenzen des tatsächlich eingetretenen Strukturwandels analysieren. Es ist darüber hinaus möglich, mit ihrer Hilfe zumindest Hinweise auf das relative Gewicht der Einflußfaktoren zu gewinnen, die den Strukturwandel auslösen und bestimmen.

Methodisch gesehen genügt es dann freilich nicht mehr, wie im vorstehenden Abschnitt einfach die in den einzelnen Arbeitsplatz-Aggregaten neugeschaffenen oder entfallenen Arbeitsplätze für größere Aggregatgruppen (die jeweils nur einen Teil der Desaggregationsmerkmale gemeinsam haben) aufzusummieren; vielmehr ist ein Verfahren notwendig, das jeweils die Wirkung aller anderen Desaggregationsmerkmale bzw. der sich in ihnen niederschlagenden Einflußgrößen konstant hält.

Hierzu bietet sich ein Verfahren an, das man als "Identifizierung gegenläufiger Tendenzen" bezeichnen kann:

Bei diesem Verfahren wird zunächst der Gesamtbestand an Arbeitsplätzen nach einem der Merkmale desaggregiert und der dieser Desaggregationsdimension ent-

Veränderungen in den einzelnen Aggregaten ermittelt.

Hieraus ausgehend werden dann schrittweise die zunächst gebildeten Einheiten durch Einführung je eines zusätzlichen Merkmals weiter desaggregiert; bei jedem Desaggregationsschritt werden für die neugebildeten Subaggregate diejenigen Bestandsveränderungen festgehalten, die der Entwicklungsrichtung des in der vorausgehenden Stufe gebildeten Aggregats gegenläufig sind.

Der durch dieses Merkmal bzw. durch die von ihm induzierten Einflußgrößen verursachte Strukturwandel entspricht dem Doppelten der Summe dieser gegenläufigen Tendenzen - dem Doppelten deshalb, weil ja ein identifizierter entfallener Arbeitsplatz in einer insgesamt wachsenden Aggregatgruppe die Existenz eines anderen, neugeschaffenen Arbeitsplatzes notwendig macht, der dann nicht mehr unbedingt identifiziert werden muß - und umgekehrt.

Hierfür zwei Beispiele:

- a) Desaggregiert man zunächst nach Wirtschaftsbereichen, so ergibt sich für die Gesamtheit der Arbeitsplätze im Baugewerbe ein Zuwachs um rund 40, ein Wert, der in den im ersten Schritt ermittelten Strukturwandel eingeht.

Differenziert man in einem zweiten Schritt zusätzlich nach Betriebsgrößen, so zeigt sich, daß der Arbeitskräftebestand in den Betrieben des Bauhauptgewerbes mit weniger als 100 Beschäftigten - der Gesamttendenz des Wirtschaftsbereichs gegenläufig - um rund 90 abgenommen (hingegen in den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten um 130 zugenommen) hat. Mit dem Desaggregationsmerkmal Betriebsgröße ist also ein Strukturwandel von 90 in kleineren Betrieben **entfallenen** und deshalb von weiteren 90 in größeren Betrieben neuentstandenen Arbeitsplätzen verbunden.

- b) In den Großbetrieben der Metallindustrie hat sich der gesamte Arbeitskräftebestand um rund 350 erhöht.

Desaggregiert man diesen Bestand weiter nach dem Merkmal der Stellung im Beruf, so ergibt sich bei den Arbeitsplätzen für Angestellte und Facharbeiter eine der Entwicklung des Gesamtaggregate entsprechende positive Bestandsveränderung um rund 440, hingegen bei den Nichtfacharbeitern eine gegenläufige Tendenz im Sinne einer Verminderung des Bestandes um rund 90 Arbeitsplätze.

Mit dem Merkmal "Stellung im Beruf" ist in den Großbetrieben der Metallindustrie ein zusätzlicher Strukturwandel im Umfang von 90 entfallenen Arbeitsplätzen von Nichtfacharbeitern und dementsprechend 90 neugeschaffenen Arbeitsplätzen von Facharbeitern oder Angestellten verbunden.

Entsprechend der Argumentationsweise der vorausgegangenen Abschnitte seien die einzelnen Desaggregationsmerkmale schrittweise in folgender Reihenfolge eingeführt:

- o Wirtschaftsbereiche
- o betriebliche Merkmale
- o Stellung im Beruf
- o Geschlecht

Um den Einfluß des Merkmals "Wirtschaftsgliederung" richtig bewerten zu können, muß seiner Einführung allerdings noch ein Schritt vorgeschaltet werden, der zunächst die Veränderung des globalen Arbeitsplatzbestandes in der Augsburger Wirtschaft als Ausdruck interregionaler Strukturwandelstendenzen inter-

pretiert.

Damit ergibt sich folgendes Bild:

1. Globaler Strukturwandel : In der Gesamtheit der Augsburger Wirtschaft erhöhte sich die Zahl der (besetzten) Arbeitsplätze innerhalb eines Jahres um rund 2 100.

Auf den ersten Blick scheint es zulässig, diesen Wert - wie dies ja im Vorstehenden implizit getan wurde und getan werden mußte - in voller Höhe als Ausdruck überregionalen Strukturwandels zu interpretieren, als Ergebnis einer interregionalen Umschichtung von Arbeitsplätzen, die durch besondere Wachstumsvorteile der Augsburger Wirtschaft ausgelöst wurde.

Dem steht freilich entgegen, daß der Beginn des Erhebungszeitraums in die auslaufende Rezession mit einer unbestreitbaren Unterbeschäftigung des Arbeitskräftepotentials im Wirtschaftsraum Augsburg fällt, und daß das Erhebungsjahr unter anderem durch eine etappenweise Reaktivierung des im Frühsommer 1967 nicht beschäftigten Arbeitskräftepotentials gekennzeichnet ist. In dem Zuwachs der Zahl der besetzten Arbeitsplätze um 2 100 ist also nicht nur Strukturwandel, sondern auch die Wirkung konjunktureller Faktoren enthalten, die bei dem Versuch, Einflußgrößen des Strukturwandels zu identifizieren, eliminiert werden muß.

An sich würde sich als Grundlage einer solchen Schätzung anhand der Überlegungen in den vorausgehenden Teilen die Verminderung der Zahl der Arbeitslosen sowie die positiven Salden von demographischer Mobilität und Pendlermobilität anbieten, da hiermit ja die wichtigsten Möglichkeiten abgedeckt sind, mit denen in der Rezession Arbeitskräfte vorübergehend "stillgelegt" wurden.

Nun schlagen sich jedoch sowohl in den Salden der demographischen Mobilität (zum Beispiel über Variationen der Erwerbstätigkeit von Hausfrauen wie über Variationen des Erwerbseintrittsalters der Nachwuchskräfte) wie der Pendlermobilität (in Form schrittweisen Übertritts aus ländlich-kleingewerblichen in großstädtische, industriell-tertiäre Arbeitsverhältnisse) Strukturwandelsprozesse nieder, die durch die Konjunktorentwicklung nur überlagert, gebrochen, beschleunigt oder verzögert wurden und nicht voll der Konjunktorentwicklung zugerechnet werden dürfen.

Somit verbleibt lediglich die Möglichkeit einer mehr oder minder willkürlichen Schätzung.

Es sei angenommen, daß 50 % des Zuwachses der besetzten Arbeitsplätze konjunkturell und weitere 50 % - das heißt die Schaffung von gut 1000 neuen Arbeitsplätzen - strukturell bedingt seien.

2. Strukturwandel nach Wirtschaftsbereichen bzw. Wirtschaftszweigen: drei der vierzehn unterschiedenen Wirtschaftsbereiche haben ihren Arbeitskräftebestand im Erhebungszeitraum entgegen der allgemeinen Entwicklungstendenz um zusammen gut 200 Arbeitsplätze verringert; entsprechend hat sich der Arbeitsplatzbestand und Arbeitskräftebedarf in den anderen Wirtschaftsberei-

chen über den globalen Zuwachs hinaus erhöht. Die Desaggregation der Augsburger Wirtschaft nach 14 Wirtschaftsbereichen macht einen zusätzlichen Strukturwandel im Umfang von gut 400 Arbeitsplätzen sichtbar; branchenspezifische Tendenzen der Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs können Strukturwandel in diesem Umfang erklären.

Nun kann eingewandt werden, daß die gewählte Desaggregation zu grob sei und daß eine feinere Wirtschaftsgliederung Strukturwandel in sehr viel größerem Umfang sichtbar gemacht hätte. Dies ist jedoch nur beschränkt richtig. Eine feinere Wirtschaftsgliederung in die 24 Wirtschaftszweige, die bei der Verschlüsselung des Vormaterials benutzt wurden, ergibt über die bereits genannten Werte hinaus folgende Zahlen entfallener Arbeitsplätze:

Graphisches Gewerbe und Papiererzeugung (in den "sonstigen Industrien" enthalten)	- 100
sonstiges Handwerk (mit Nahrungsmittel- handwerk und Reparaturhandwerk zusammen- gefaßt)	- 220
Bekleidungsindustrie (mit Textilindustrie zusammengefaßt)	- 100
private Haushaltungen (mit Gaststätten und Beherbergungsgewerbe zusammengefaßt)	- 90

Dies ergibt zusammen gut 300 zusätzliche entfallene Arbeitsplätze, denen definitionsgemäß 300 anderswo neuentstandene Arbeitsplätze entsprechen müssen. Der Strukturwandel würde bei feinerer Wirtschaftsgliederung insgesamt etwa 1 100 Arbeitsplätze ausmachen.

3. Strukturwandel nach Betriebsmerkmalen: Die sehr grobe Desaggregation der Wirtschaftsbereiche nach betrieblichen Merkmalen (Größe und/oder regionale Lage bzw. institutionelle Identität im öffentlichen Sektor) ist wesentlich aufschlußreicher als die Wirtschaftsgliederung; jeweils entgegen der Branchentendenz treten hierbei zusätzlich über 1 300 entfallene und gleichviel neue Arbeitsplätze in Erscheinung.

Hierbei ist natürlich zu berücksichtigen, daß in Einzelfällen die Desaggregation der Wirtschaftsbereiche nach Betriebsmerkmalen auch unterschiedliche Entwicklungstendenzen in Einzelbranchen, die in den Wirtschaftsbereichen zusammengefaßt wurden, sichtbar macht, die sich auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche saldieren. Dies dürfte zum Beispiel bei den sonstigen Industrien im Hinblick auf graphisches Gewerbe und Papiererzeugung der Fall sein, da die entsprechenden Betriebe überwiegend in der Innenstadt konzentriert sind; ähnliches gilt wohl auch für die Bekleidungsindustrie.

Dies ändert nichts daran, daß betriebspezifische Faktoren wie unterschiedliche Wachstumsbedingungen und Wachstumsdynamik von größeren versus kleineren Betrieben, von modernen versus älteren Produktionsstätten oder von Betrieben mit günstigerer Lage zur Kundschaft versus Betrieben mit ungünstiger Lage zur Kundschaft sehr viel wichtiger für den Strukturwandel sind als die globalen Entwicklungstendenzen größerer Wirtschaftsbereiche, aber auch kleinerer Branchen.

Insgesamt ist den durch die betrieblichen Merkmale identifizierten Einflußgrößen ein Strukturwandel im Umfang von rund 2700 Arbeitsplätzen zuzuordnen.

4. Strukturwandel nach Qualifikation (Stellung im Beruf): Branchen- bzw. betriebsinterne Veränderungen der Personalstruktur, vor allem Umschichtungen zugunsten von Angestelltentätigkeiten und partiell auch Facharbeitertätigkeiten und zuungunsten von Arbeitsplätzen, die im Regelfalle mit un- und angelernten Lohnempfängern besetzt sind, finden ihren Ausdruck in knapp 900 Arbeitsplätzen, die in Branchen bzw. Betriebsgruppen entfallen sind, deren Bestand sich insgesamt erhöht hat bzw. in Branchen bzw. Betriebsgruppen neugeschaffen wurden, deren Bestand sich insgesamt verringert hat.

Den durch die Stellung im Beruf indizierten Faktoren, die veränderten Qualifikationsbedarf innerhalb konstant gesetzten quantitativen Arbeitskräftebedarfs von Betrieben oder Branchen bewirken, ist ein Strukturwandel in der Größenordnung von über 1 700 neugeschaffenen bzw. entfallenen Arbeitsplätzen zuzuordnen.

Zu beachten ist, daß:

- o hierbei der sogenannte "Brancheneffekt" auf die Qualifikationsstruktur bereits eliminiert ist;
 - o der ausgewiesene Strukturwandel in gewissem, allerdings wahrscheinlich nicht sehr großem Umfang auch vorübergehende, konjunkturelle Phänomene enthält;
 - o zahlreiche Veränderungen in der Personal- und Qualifikationsstruktur, die sich innerhalb der hier unterschiedenen Kategorien, also beispielsweise in Form von Verschiebungen in relativem Gewicht technischer bzw. kaufmännischer Angestellter vollzogen haben, nicht erfaßt werden konnten.
5. Strukturwandel nach Geschlecht: Unabhängig von Veränderungen der Qualifikationsstruktur, die ihrerseits bereits die Geschlechterproportion innerhalb der Gesamtheit der Beschäftigten der Augsburger Wirtschaft verändern können, wurden in gewissem Umfang Verschiebungen in der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Männern bzw. Frauen sichtbar, die ihrerseits vielfach Ausdruck veränderter Arbeitsanforderungen sein können.

Diesen Faktoren ist ein Strukturwandel im Umfang von insgesamt gut 800 neugeschaffenen bzw. entfallenen Arbeitsplätzen zuzuordnen.

Rechnet man, daß von den als "neuentstanden" ausgewiesenen Arbeitsplätzen rund 1 000 zu Beginn des Erhebungszeitraums bereits bestanden, aber aus konjunkturellen Gründen vorübergehend nicht besetzt waren, so verbleibt im Rahmen des bisher zugrunde gelegten Desaggregationsschemas ein Strukturwandel im Umfang von rund 6 700 (= 2 800 entfallenen + 3 900 neugeschaffenen) Arbeitsplätzen. Würde man, wie weiter oben unter 2. dargestellt, eine Wirtschaftsgliederung in 24 Wirtschaftsbereiche zugrunde legen, so würde sich der Strukturwandel nochmals auf rund 7 300 (3 100 entfallene + 4 200 neugeschaffene) Arbeitsplätze erhöhen - wobei allerdings nicht berücksichtigt wurde, daß eine feinere Wirtschaftsgliederung möglicherweise den durch Desaggregation nach anderen, vor allem

betrieblichen Merkmalen ermittelten Strukturwandel etwas verringern könnte.
 Die Tabelle zeigt den Anteil der fünf hier behandelten Faktoren bzw. Faktorengruppen am Zustandekommen des Strukturwandels, bei einer Gliederung nach 14 Wirtschaftsbereichen bzw. 24 Wirtschaftszweigen.

Tabelle : Anteile der einzelnen Faktorengruppen am Strukturwandel im Wirtschaftsraum Augsburg (Juni 1967 bis Mai 1968)

Faktoren:	Anteil d.Faktoren am Strukturwandel (in %) bei Gliederung in 14 Wirtschaftsbereiche	bei Gliederung in 24 Wirtschafts- zweige 1)
Strukturwandel insges. absolut	rd. 6 700	rd. 7 300
1. Regionale Attraktivität und Wachstumsdynamik des Wirtschaftsraumes Augsburg	16 %	14 %
2. Globale Entwicklungstendenzen von Wirtschaftsbereichen bzw. -zweigen	7 %	14 %
3. Spezifische Produktions-, Absatz- und Wachstumsbedingungen von Betrieben gleicher Wirtschaftsbereiche bzw. -zweige	40 %	38 %
4. Veränderter qualitativer Arbeitskräftebedarf von Betrieben, indiziert durch die Stellung im Beruf	25 %	23 %
5. Veränderter qualitativer Arbeitskräftebedarf von Betrieben, indiziert durch Feminisierung oder Maskulinisierung von Arbeitsplätzen	12 %	11 %
	100 %	100 %

Wie aus den vorausgeschickten methodischen und inhaltlichen Überlegungen hervorgeht, dürfen die in der Tabelle angegebenen Werte lediglich als Größenordnungen betrachtet werden, die mit einer dreifachen Unsicherheit belastet sind:

- o Einmal ist die Gleichsetzung der benannten Faktoren mit den jeweiligen Desaggregationsmerkmalen bzw. -dimensionen nur annäherungsweise möglich;
- o weiterhin ist vor allem der den Faktoren nach 1., aber auch 4. und 5. zugeordnete Strukturwandel nur grob gegenüber vorübergehenden konjunkturellen Entwicklungen abgegrenzt;
- o endlich ist nachdrücklich darauf hinzuweisen, daß die benutzte (und angesichts des Materials allein benutzbare) Desaggregation nur einen Teil des tatsächlichen Strukturwandels sichtbar machen konnte, ohne daß gesagt werden kann,

1) Da die Wirkung einer feineren Wirtschaftsgliederung auf die übrigen Struktur-

inwieweit der nicht erfaßte Strukturwandel im gleichen oder aber wesentlich anderen Proportionen durch die aufgeführten Faktoren verursacht wird.

Selbst wenn man diese möglichen Fehlerquellen in ihrem Einfluß hoch veranschlagt, verbleibt dennoch ein deutliches Übergewicht der betriebspezifischen (die Entwicklung einzelner Betriebe insgesamt bzw. innerbetriebliche Veränderungen beeinflussender) "Mikro"-Faktoren gegenüber den branchenspezifischen und regional-spezifischen "Makro"-Faktoren des Strukturwandels, das von weitreichender Bedeutung ist.

Insbesondere erhebt sich angesichts der Dominanz von Mikro-Faktoren des Strukturwandels gegenüber Makro-Faktoren die Frage, inwieweit die bisherigen Versuche, mit makroökonomischen Rechenschemata (zum Beispiel Berechnungen des sogenannten Freisetzungseffektes anhand von Produktionsfunktionen, die angesichts der Datenlage nur für Wirtschaftszweige in relativ grober Gliederung formulierbar sind) Strukturwandel zu erfassen und zu prognostizieren, überhaupt im Rahmen direkt oder indirekt arbeitsmarktpolitischer Problemstellungen aussagekräftig sind und sein können.

Der sogenannte Freisetzungseffekt unterscheidet sich ja von dem im vorstehenden ermittelten Strukturwandel in zweifacher Weise:

1. Er zielt - insofern einer wesentlich weiteren Definition von Strukturwandel entsprechend - auf die Gesamtheit der Veränderungen im Arbeitskräftebedarf, während hier als Strukturwandel nur diejenigen Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs betrachtet wurden, die nicht durch innerbetriebliche Maßnahmen und Prozesse wie sukzessive Modifikation von Arbeitsinhalten und Arbeitsanforderungen am gleichen Arbeitsplatz bzw. Umsetzungen, Umschulungen, Auf- und Abqualifizierungen innerhalb der vorhandenen Belegschaft) abgefangen werden, sondern tatsächliche Arbeitsmarkt Vorgänge auslösen.
2. Er beschränkt sich aufgrund des Verfahrens seiner Berechnung - und entspricht insofern einem wesentlich restriktiveren Begriff von Strukturwandel - auf diejenigen Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs, die durch makroökonomisch faßbare Faktoren verursacht werden, die - sofern statistische Daten vorhanden sind - in eine Produktionsfunktion eingehen können; Freisetzungseffekte vernachlässigen also selbst wenn sie regional differenziert errechnet werden, die Gesamtheit derjenigen Strukturwandelsvorgänge, die aus einander gegenläufigen Veränderungstendenzen innerhalb der Betriebe bzw. Arbeitsplatzkategorien der gleichen Wirtschaftsgliederung entstehen und sich im Branchendurchschnitt gegeneinander aufheben - das heißt die Masse der Strukturwandelsfaktoren nicht geprüft werden konnte, sind die Werte dieser Spalte lediglich als tendenzielle Größenordnungen im Vergleich zur vorausgehenden Spalte zu betrachten.

- 347 -

delsvorgänge, die primär von "Mikro"-Faktoren verursacht werden.

Hieran würde auch die Kombination beruflicher Merkmale mit einer mehr oder minder feinen Branchengliederung nicht sehr viel ändern - obwohl sie bereits eine außerordentliche Komplizierung der Berechnung mit sich brächte. Berücksichtigt man in dem hier vorgelegten Material lediglich die Gliederung in 14 Wirtschaftsbereiche und die Stellung im Beruf, so ergäbe sich folgender Strukturwandel:

1. Allgemeine regionale Entwicklung	rund 1000 Arbeitsplätze	37 %
2. Spezifische Entwicklungen einzelner Wirtschaftsbereiche	rund 500 Arbeitsplätze	19 %
3. Veränderung der Berufsstruktur innerhalb der Wirtschaftsbereiche	rund 1200 Arbeitsplätze	44 %

Läßt man die in verschiedener Geschlechterbesetzung der Arbeitsplätze sich ausdrückenden Faktoren außer acht, so reduziert die Vernachlässigung von Betriebsmerkmalen (und die Nichtberücksichtigung der durch sie indizierten Faktoren betriebsspezifischer Entwicklungen) den gesamten ermittelten Strukturwandel in zweifacher Weise:

- o Einmal verschwinden jeweils über 1300 in einzelnen Betriebsgruppen gleicher Bereiche entfallene und neugeschaffene Arbeitsplätze durch Saldierung in den Bereichssummen;
- o weiterhin heben sich betriebsgruppenspezifisch unterschiedliche Entwicklungen der Berufsstruktur im Umfang von knapp 300 entfallenen und gleichviel neugeschaffenen Arbeitsplätzen in den Summen der Qualifikationsgruppen je Bereich gegenseitig auf.

Der "Betriebseffekt" ist also sicherlich sehr viel weitreichender als der "Brancheneffekt" es selbst dann wäre, wenn man von einer weitaus feineren Wirtschaftsgliederung ausginge.

Der Versuch, über die Rolle, welche jeweils einzelne Desaggregationsmerkmale bei der Ermittlung von Strukturwandel spielen, Einflußgrößen des Strukturwandels mit ihrem relativen Gewicht zu bestimmen, machte also jenseits aller methodisch-statistischen Einschränkungen und Fehlerquellen deutlich, wie hoch die Bedeutung von Mikro-Faktoren für den Strukturwandel und seine Berechnung veranschlagt werden muß.

Zusammen mit den schon in Kapitel I (2. Abschnitt) dieses Teils formulierten Vorbehalten in bezug auf die arbeitsmarktpolitische Relevanz bloß wachstumstheoretisch orientierter Ansätze der Arbeitsmarktforschung und des von ihm implizierten formal statistischen Mobilitätsbegriffes, die im folgenden Kapitel III noch mit empirisch-statistischem Material zu untermauern sein wer-

- 348 -

den, bedeutet dies, daß ausschließlich oder überwiegend makroökonomische Berechnungen von Freisetzungseffekten und/oder Soll-Mobilitäten im günstigsten Fall ein sehr unscharfes und unvollständiges Bild der Probleme zu zeichnen in der Lage sind, mit denen Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik vom Strukturwandel konfrontiert werden.

Diese Erkenntnis erhält ihr besonderes Gewicht dadurch, daß in Bälde dank der neuen Beschäftigungsstatistik die gravierendsten Datenprobleme überwunden sein werden, die bisher - mit Ausnahme sehr aufwendiger Primärerhebungen vom Typ der Augsburger Arbeitsmarkt-Untersuchung, über die hier berichtet wird - die Beschränkung auf makroökonomische Rechenansätze praktisch erzwingen. Es scheint infolgedessen dringend geboten, recht bald die methodischen und technischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, die Daten der Beschäftigungsstatistik im Hinblick auf eine möglichst präzise und detaillierte Erfassung der Mikro-Faktoren und Mikro-Phänomene des Strukturwandels aufzubereiten - wobei dann, wie im anschließenden Kapitel III zu zeigen, der unmittelbare Bezug auf reale Arbeitsmarktvorgänge keine besonderen zusätzlichen Schwierigkeiten mehr aufwerfen wird. Bis Ergebnisse einer Aufbereitung der Beschäftigungsstatistik in dieser Perspektive vorliegen, dürfen bloß makroökonomisch orientierte Strukturwandelsanalysen und -prognosen nur mit sehr großen Vorbehalten in arbeitsmarktpolitische Schlußfolgerungen umgesetzt werden. Andernfalls läuft man Gefahr, ähnliche Fehler zu begehen, wie sie bis in die jüngste Vergangenheit mit der weiten Verbreitung der These vom notwendigen dreimaligen Berufswechsel im Leben jedes Individuums gemacht wurden - eine These, die, wie sowohl die hiermit vorgelegte Augsburger Untersuchung wie auch die Berufslebensläufe-Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung in Erlangen beweisen, nicht mit der Realität übereinstimmt, sondern sich lediglich auf der unzulässigen Abbildung eines theoretisch-methodischen Konstrukts (nämlich des Freisetzungseffektes) auf konkretes Verhalten und konkretes Schicksal von Individuen ergibt.¹⁾

1) Der Verfasser glaubt sich um so mehr dazu berechtigt, eine so scharfe Kritik zu äußern, als er ja selbst in der ersten Hälfte der sechziger Jahre versucht hatte, mit ersten vorläufigen Freisetzungsberechnungen die damals noch ganz in traditionellen Kategorien erstarrten Fronten der Arbeitsmarktpolitik und Berufsausbildungspolitik durch den Hinweis auf die Veränderungstendenzen in der Berufsstruktur in Bewegung zu bringen. Es wäre jedoch bedauerlich, wenn ein damals in einem ganz bestimmten Augenblick in die öffentliche Debatte geworfenes Argument eine Eigengesetzlichkeit behalten würde, obwohl es mit dem zwischen erreichten Kenntnis- und Erkenntnisstand längst nicht mehr vereinbar ist.

III. Strukturwandel und Arbeitsmarkt

Im Wirtschaftsraum Augsburg wurden in dem einjährigen Erhebungszeitraum vom Juni 1967 bis Mai 1968 insgesamt rund 76 000 Fälle von Aufnahme oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erfaßt. Diesem "Umsatz" steht ein gemäß den vorstehenden Kapiteln definierter und ermittelter "Strukturwandel" von rund 7 700 Arbeitsplätzen gegenüber.

Nur etwa jede zehnte Arbeitsmarktbewegung war unmittelbar strukturwandelswirksam oder, anders ausgedrückt, um Strukturwandel im Umfang eines Arbeitsplatzes zu realisieren, waren über 10 Einstellungen und Entlassungen bzw. Austritte notwendig.

Dieses alles in allem sehr ungünstige Verhältnis zwischen Arbeitsmarktbewegungen und realisiertem Strukturwandel kann:

- o entweder ein generelles Merkmal von Arbeitsmarktbewegungen bezeichnen;
- o oder Durchschnitt aus sehr verschiedenen Umsatz-Strukturwandels-Relationen in verschiedenen Teilen der Augsburger Wirtschaft, auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten und bei verschiedenen Arbeitnehmergruppen sein.

Trifft die erste Möglichkeit zu, so ist entweder der Strukturwandel eine allenfalls sekundäre Funktion des Arbeitsmarktes, der primär von ganz anderen Impulsen gesteuert würde; oder aber der Arbeitsmarkt im Wirtschaftsraum Augsburg weist einen sehr niedrigen Grad von Funktionsfähigkeit auf, was - da ja kein Grund dafür vorliegt, anzunehmen, daß es sich hierbei um ein Spezifikum des Wirtschaftsraumes Augsburg handeln müßte - schwerwiegende Konsequenzen für die Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik hätte. In beiden Fällen würde sich eine weitere, differenzierende Analyse erübrigen.

Dem Zusammenhang zwischen Strukturwandel und Arbeitsmarktbewegungen im einzelnen nachzugehen, ist nur dann sinnvoll, wenn man von der Vermutung stark unterschiedlicher Relationen zwischen Arbeitsmarktumsätzen und realisiertem Strukturwandel ausgeht und dementsprechend versucht, die Schwerpunkte extrem verschiedener Relationen zwischen Strukturwandel und Arbeitsmarktbewegungen zu identifizieren, um dann anhand ihrer Kennzeichen Hinweise auf die jeweiligen Einflußfaktoren zu gewinnen.

In der Tat zeigte sich schon im ersten Abschnitt des vorausgehenden Kapitels, daß in manchen Aggregaten sehr großen Arbeitsmarktumsätzen nur geringer Strukturwandel gegenübersteht - etwa bei Nichtfacharbeitern im Baugewerbe, wo 3 400 Zugänge und 3 600 Abgänge, also ein Umsatz von rund 7 000, registriert wurden, hingegen der erfaßte Strukturwandel nur etwa 200 Arbeitsplätze ausmachte und in

manchen Aggregaten umgekehrt recht hoher Strukturwandel mit relativ wenigen Arbeitsmarkt Vorgängen bewältigt wurde - so etwa bei weiblichen Angestellten im Bank- und Versicherungsgewerbe, der Stadtverwaltung Augsburg und der Deutschen Bundespost, wo zusammen etwa 450 Zugänge, jedoch nur 240 Abgänge registriert wurden, also fast die Hälfte der Zugänge oder etwa 30 % des Gesamtumsatzes unmittelbar strukturwandelswirksam waren.

Diese Analyse wird sich, wie schon in Kapitel I angedeutet, vor allem des statistischen Ausdrucks "Strukturwandel:Umsatz" bedienen, der als "Strukturwandelseffizienz" der Arbeitsmarkt Bewegungen in das und aus dem betreffenden Arbeitsplatzaggregat (bzw. Gruppe von Arbeitsplatzaggregaten) bezeichnet sei. Dieser Koeffizient ist - allerdings nur in seltenen Fällen und bei Aggregaten mit sehr kleinen Umsätzen - gleich 1, wenn die Gesamtheit des Arbeitsplatzumsatzes entweder auf Zugänge oder aber auf Abgänge entfällt. Er ist gleich 0, wenn Abgänge und Zugänge genau den gleichen Wert haben, sich also der Bestand des Aggregats nicht verändert hat und demzufolge kein Strukturwandel registriert wurde. Für den gesamten Wirtschaftsraum Augsburg lautet der Koeffizient 0,096.

Da es in erster Linie darauf ankommt, Schwerpunkte besonders hoher oder besonders niedriger Strukturwandelseffizienz freizulegen bzw. Faktoren zu identifizieren, die ein im Sinne des Anpassungskonzepts besonders günstiges oder besonders ungünstiges Verhältnis zwischen Umsatz und Saldo der Arbeitsmarkt Bewegung bewirken, wird sich die Analyse im wesentlichen auf die Gegenüberstellung verschiedener Aggregatgruppen konzentrieren. Hierbei wird der Logik des bisherigen Vorgehens entsprechend der Strukturwandel einer Aggregatgruppe (wie etwa männliche Facharbeiter in der Industrie) als vorzeichenneutrale Summe der positiven und negativen Salden in den einzelnen jeweils zusammengefaßten Arbeitsplatzaggregaten definiert.

1. Zur Variationsbreite der Strukturwandelseffizienz einzelner Aggregate

Extreme Werte der Strukturwandelseffizienz sind, wie an sich zu erwarten, im allgemeinen nur bei Aggregaten mit sehr geringem Umsatz zu beobachten. Die sieben Aggregate, bei denen die Strukturwandelseffizienz gleich 0 ist (also die Zahl der Zugänge gleich der Zahl der Abgänge ist), haben zusammen nur einen Umsatz von etwa 520, entsprechend etwa 260 Zugängen und 260 Abgängen, aufzuweisen.

Die jeweils fünf Aggregate, bei denen die Strukturwandelseffizienz bei positivem oder negativem Saldo gleich 1,0 ist, das heißt entweder nur Zugänge oder nur Abgänge registriert wurden, hatten zusammen nur 200 Zugänge bzw. Abgänge aufzuweisen.

Beschränkt man sich nur auf Aggregate mit größeren Umsatz- (und Strukturwandels-) Werten, so zeigen sich folgende Extreme:

Tabelle: Extremwerte der Strukturwandelseffizienz bei Arbeitsplatzaggregaten mit größeren Umsätzen
 (= mindestens 300 Eintritte und Austritte)

Arbeitsplatzaggregate		Stellg.i. Beruf	Geschl.	Umsatz	Strukturwandelseffizienz (Saldo : Umsatz)
Wirtschaftsbereich	Betriebsmerkmal				

a) Hohe Strukturwandelseffizienz bei positivem Strukturwandel:

öffentl. Dienst	Rest	Arb.	männl.	350	0,56
öffentl. Dienst	Rest	Arb.	weibl.	580	0,45
priv. Dienstl.	Restgeb.	Ang.	weibl.	660	0,36
Chemie	Kleinb.	Arb.	männl.	350	0,34
sonstig. Ind.	Restgeb./Großbetr.	Arb.	männl.	460	0,32
sonstig. Ind.	Restg./Gr.	Arb.	weibl.	450	0,32
öffentl. Dienst	Stadtverw.	Ang.	weibl.	340	0,29
privat. Dienstl.	Innenstadt	Ang.	weibl.	660	0,28
Metallind.	Kleinbetr.	Ang.	männl.	330	0,24
Textil	Nachb.gem.	Nichtf.arb.	männl.	760	0,24
Textil	Nachb.gem.	"	weibl.	1500	0,24
Handel	Innenst./Großbetr.	Ang.	weibl.	330	0,22
Metall	Großbetr.	Arb.	männl.	760	0,20

b) Hohe Strukturwandelseffizienz bei negativem Strukturwandel

Verkehr	DB	Arb.	männl.	380	0,46
öffentl. Dienst	AfV	Arb.	männl.	420	0,29
Handel	Innenstadt/Kleinbetr.	Arb.	weibl.	480	0,22

c) Niedrige Strukturwandelseffizienz bei positivem Strukturwandel

priv. Dienstl.	Innenst.	Arb.	weibl.	960	0,01
sonstig. Ind.	Innenst./Kleinbetr.	Arb.	weibl.	380	0,02
priv. Dienstl.	Restgeb.	Arb.	männl.	570	0,02
Handel	Nachbarg.	Arb.	männl.	680	0,02
Handwerk	-	Facharb.	männl.	4320	0,02

d) Niedrige Strukturwandelseffizienz bei negativem Strukturwandel

priv. Dienstl.	Restgeb.	Arb.	weibl.	1800	.
Bau	Kleinbetr.	Facharb.	männl.	1820	.
Textil	Stadtgeb.	Nichtf.arb.	männl.	2950	0,01
Baunebengewerbe	-	Facharb.	männl.	2390	0,01
Gaststätten	Restgeb.	Arb.	weibl.	1390	0,02
Textil	Stadtgeb.	Ang.	weibl.	420	0,02
Baunebengew.	-	Nichtf.arb.	männl.	1130	0,02
Gaststätten	Innenst.	Arb.	männl.	610	0,02
sonstig. Ind.	Innenst./Kleinbetr.	Arb.	männl.	660	0,02
Metall	Kleinbetr.	Facharb.	männl.	1290	0,02

Insgesamt entfallen auf Aggregate mit positivem Strukturwandel und einer Strukturwandelseffizienz über 0,20 etwa 4 % aller Umsätze, auf Aggregate mit positivem Strukturwandel bzw. ohne Strukturwandel und einer Strukturwandelseffizienz unter 0,03 rund 10 % aller Umsätze und Aggregate mit negativem Strukturwandel und einer Strukturwandelseffizienz unter 0,03 etwa 20 % aller Umsätze.

Schon ein erster Blick auf die Tabelle läßt einige recht markante Tendenzen erkennen, denen dann im weiteren nachzugehen ist:

- o unter den Aggregaten mit hoher Strukturwandelseffizienz (und hier vor allem wieder unter Aggregaten mit negativem Strukturwandel) ist der öffentliche Dienst besonders stark vertreten;
- o Arbeitsplatzaggregate, die Großbetrieben (einschließlich öffentlicher Institutionen) angehören, sind wesentlich häufiger in den Gruppen mit extrem hoher als in denen mit extrem niedriger Strukturwandelseffizienz zu finden;
- o Angestelltenaggregate (und hier wiederum solche von Frauen mehr als solche von Männern) liegen meistens im Bereich hoher Strukturwandelseffizienz, und zwar zumeist in positiver Richtung;
- o die Masse der Aggregate aus der Bauwirtschaft liegt im Bereich sehr geringer Strukturwandelseffizienz;
- o unabhängig von den Aggregatmerkmalen ist die Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen von der Richtung des Strukturwandels abhängig und liegt bei negativen Strukturwandelstendenzen (= abnehmende Bestände) deutlich niedriger als bei positiven Strukturwandelstendenzen.

Offensichtlich wird die größere oder geringere Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen von drei Faktorengruppen - mit möglicherweise von Fall zu Fall wechselndem relativem Gewicht - beeinflußt:

- (1) Betriebliche Bedingungen, die sich vor allem durch die im Desaggregationsschema berücksichtigten Merkmale der Wirtschaftsbereichszugehörigkeit sowie gegebenenfalls der Größe, der Rechtsform und unter Umständen auch der regionalen Lage beschreiben lassen.
- (2) Die Struktur der jeweiligen Teilarbeitsmärkte, auf denen sich die entsprechenden Arbeitsmarktbewegungen abwickeln und die im Desaggregationsschema durch die personen- bzw. arbeitsplatzgebundenen Merkmale (Geschlecht und Stellung im Beruf) für sich bzw. in Kombination mit der Wirtschaftsgliederung gefaßt werden können; unter Struktur der jeweiligen Teilarbeitsmärkte sind sowohl Verhaltenskennzeichen der an ihnen auftretenden Arbeitskräfte, wie die auf ihnen gehandelten Qualifikationen, wie auch die spezifischen "Vermarktungs"-Formen zu verstehen.

- (3) Die Richtung des Strukturwandels - wobei vor allem zu fragen ist, ob die unterschiedliche Strukturwandelseffizienz bei positiven und bei negativen Strukturwandelstendenzen ein durchgängiges Phänomen ist oder durch die jeweiligen betrieblichen Bedingungen bzw. die Struktur der jeweiligen Teilarbeitsmärkte gebrochen werden kann.

Tabelle: Strukturwandelseffizienzen nach Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	Umsatz	Strukturwandel im W.B.	Strukturwandelseffizienz
Metall	9 010	840	0,09
Elektro	1 720	220	0,13
Textil	9 490	1.420	0,15
Chemie	2 190	290	0,13
sonstige Industrie	5 800	720	0,12
Bau	10 840	460	0,04
Bau/Nebengewerbe	3 670	120	0,03
Handwerk	8 030	380	0,05
Handel	9 270	880	0,09
Bank und Versicherungen	690	140	0,21
Gaststätten	4 380	230	0,05
Private Dienstleistg.	5 320	620	0,12
Verkehr	2 780	460	0,17
öffentl. Dienst	2 870	940	0,33

- NB: 1. Strukturwandel = vorzeichenneutrale Summe der positiven und negativen Bestandsveränderungen aller Aggregate des betreffenden Wirtschaftsbereiches.
2. Strukturwandelseffizienz = Strukturwandel : Umsatz.

Die Wirtschaftsbereiche lassen sich im Hinblick auf ihre Strukturwandelseffizienz drei Gruppen zuordnen:

1. Bei drei Wirtschaftsbereichen weisen die Arbeitsmarktbelegungen eine weit über dem Durchschnitt liegende Strukturwandelseffizienz auf: Banken und Versicherungen, Verkehrswesen und öffentlicher Dienst. Auf diese drei Wirtschaftsbereiche entfallen 20 % des gesamten im Wirtschaftsraum Augsburg ermittelten Strukturwandels, wohingegen nur knapp 8 % des gesamten Arbeitsmarktumsatzes im Wirtschaftsraum; im Schnitt liegt hier die Strukturwandelseffizienz bei 0,24;
2. vier Wirtschaftsbereiche mit zum Teil sehr ähnlichen Produktions- und Arbeitsbedingungen, nämlich Bauhauptgewerbe, Baunebengewerbe, Handwerk sowie Gaststätten und Beherbergungsgewerbe haben eine Strukturwandelseffizienz, die

- 354 -

nicht einmal der Hälfte des Wirtschaftsraumdurchschnitts entspricht. In diese bzw. aus diesen Wirtschaftsbereichen führten über 35 % aller registrierten Arbeitsmarktbelegungen, während ihnen nicht einmal 15 % des gesamten ermittelten Strukturwandels zugehört. Die Strukturwandelseffizienz liegt hier im Durchschnitt nur bei 1,14;

3. In den restlichen sieben Wirtschaftsbereichen variiert der Strukturwandelskoeffizient zwischen 0,09 und 0,15, liegt also in der Nähe des Gesamtdurchschnitts für den Wirtschaftsraum. Zu dieser Gruppe gehört die gesamte Industrie sowie der größere Teil des privaten tertiären Sektors, nämlich Handel und private Dienstleistungen; auf diese Gruppe entfallen 57 % des Umsatzes und etwa 65 % des Strukturwandels.

Jede dritte Arbeitsmarktbelegung wird also dargestellt von einem Eintritt in oder Austritt aus Bauwirtschaft, Handwerk sowie Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, also Wirtschaftsbereichen, die nur einen relativ geringen Strukturwandel zu verzeichnen haben und auch mit ihrem Anteil am Arbeitsplatzbestand des Wirtschaftsraumes deutlich unter ihrem Anteil an den Arbeitsmarktbelegungen liegen. Die besonders geringe Strukturwandelseffizienz der diese Wirtschaftsbereiche berührenden Arbeitsmarktbelegungen hat sicherlich mehrere Gründe, die neben den Besonderheiten von Produkt, Produktionsweise und Marktlage wohl auch in der spezifischen Betriebs- und Arbeitskräftestruktur liegen - wie umgekehrt auch die hohe Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbelegungen im öffentlichen Dienst, dem ja überwiegend von öffentlichen Betrieben dargestellten Verkehrsgewerbe sowie bei Banken und Versicherungen mit der spezifischen Betriebs- und Arbeitskräftestruktur dieser Wirtschaftsbereiche zusammenhängen dürfte.

b) Betriebsgröße und Rechtsform

Unter den Betriebsmerkmalen, die - zusätzlich zur Wirtschaftsgliederung oder von ihr bereits partiell abgedeckt - mit unterschiedlicher Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbelegungen verbunden sein können, spielen zwei offensichtlich eine besondere Rolle, nämlich die Betriebsgröße und der öffentlich-rechtliche oder privatwirtschaftliche Charakter des Betriebes. Allerdings ist nur ein Teil der Wirtschaftsbereiche nach Betriebsgröße differenzierbar.

Tabelle : Strukturwandelseffizienz und Betriebsgröße in der gewerblichen
Wirtschaft

Betriebsgröße	Umsatz	Struktur- wandel	Strukturwandels- effizienz
a) Industrie (ohne Textilindustrie)			
Klein- und Mittelbetriebe (bis 500 Besch.)	9.070	870	0,10
Großbetriebe (500 und mehr Besch.)	9.640	1.210	0,13
Industrie insgesamt	18.710	2.080	0,11
b) Bauwirtschaft			
Kleinbetriebe (bis 100 Besch.)	8.740	240	0,04
Mittel- und Großbetriebe (100 und mehr Besch.)	5.760	340	0,06
Bauwirtschaft insgesamt	14.510	580	0,04

NB! Wegen seiner kleinbetrieblichen Struktur wurde das gesamte Baunebengewerbe den Kleinbetrieben der Bauwirtschaft zugerechnet.

In Industrie wie Bauwirtschaft wird jeweils ein deutlicher Unterschied zwischen größeren und kleineren Betrieben sichtbar. Insbesondere in der Bauwirtschaft ist die Strukturwandelseffizienz von Eintritten in bzw. Austritten aus größeren Betrieben fast doppelt so hoch wie von Eintritten in bzw. Austritten aus kleineren Betrieben.

Auch im tertiären Sektor scheint die Betriebsgröße die Strukturwandelseffizienz zu beeinflussen:

Bei den größeren innerstädtischen Betrieben des Handels ist eine Strukturwandelseffizienz von 0,18 zu verzeichnen gegenüber nur 0,09 bei den kleineren Betrieben in der Innenstadt und nur 0,07 bei den wohl fast ausschließlich kleineren Handelsbetrieben außerhalb der Innenstadt. Die Strukturwandelseffizienz der größeren innerstädtischen Handelsbetriebe entspricht damit nahezu dem Wert von Banken und Versicherungen, das heißt in einem Wirtschaftsbereich, in dem zwar kleine Betriebsstätten bestehen, diese jedoch überwiegend größeren und großen Unternehmungen angehören.

Gleiches gilt auch für das Verkehrsgewerbe, wenn man unterstellt, daß die nach Ausklammerung der Großunternehmen Bundesbahn und Bundespost verbleibenden Teile dieses Wirtschaftsbereichs überwiegend von Klein- und Kleinstbetrieben dargestellt werden: Während im Bundesbahn und Bundespost die Strukturwandelseffizienz mit 0,36 ebenso hoch liegt wie im Wirtschaftsbereich öffentlicher Dienst errechnet sich für das restliche Verkehrsgewerbe eine Strukturwandelseffizienz von 0,05, wie sie sonst nur mehr in Handwerk, Gaststätten und Kleinbetrieben der Bauwirtschaft zu verzeichnen ist.

Zusammenfassend wird damit deutlich, daß in kleinen und kleinsten Betrieben - wo übrigens, wie im vorausgehenden Kapitel gezeigt, wegen des geringeren Rationalisierungsdrucks bzw. der geringen Rationalisierungsmöglichkeiten der Strukturwandel vielfach geringer ist als in größeren Betrieben - zur Realisierung eines gleich großen Strukturwandels wesentlich mehr Arbeitsmarktbewegungen nötig sind als in größeren Betrieben bzw. Unternehmen - wobei die Betriebsgröße in einigen Wirtschaftsbereichen die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen in einem Umfang von 1 : 2 beeinflussen kann.

Zusätzlich zur Betriebsgröße scheint außerdem auch der öffentlich-rechtliche Status eines Betriebes eine weit überdurchschnittliche Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen zu bewirken, wenngleich zu bedenken ist, daß ja praktisch alle Teile des öffentlichen Dienstes großen bis sehr großen "Unternehmen" (= Institutionen) angehören.

Im gesamten öffentlichen Sektor (d.h. der Wirtschaftsbereich öffentlicher Dienst sowie Bundesbahn und Bundespost) liegt die Strukturwandelseffizienz bei einem Umsatz von knapp 4000 und einem Strukturwandel von etwa 1300 bei 1,34. Dies bedeutet, daß im Durchschnitt nur eine Einstellung und zwei Austritte bzw. Entlassungen notwendig waren, um einen "entfallenen" Arbeitsplatz effektiv freizumachen bzw. zwei Einstellungen auf einen Austritt, um einen neugeschaffenen Arbeitsplatz definitiv zu besetzen, was sicherlich bei den großen Einheiten, um die es sich ja hier jeweils handelt, ein bemerkenswert günstiges Resultat ist. Dieser Wert ist um so bemerkenswerter, als ein besonders hoher Teil des Strukturwandels im öffentlichen Sektor in negativer Richtung erfolgt und, wie bereits gesagt, aber noch ausführlicher zu zeigen, negativer Strukturwandel tendenziell mit wesentlich geringerer Effizienz der Arbeitsmarktbewegungen verbunden ist als Strukturwandel positiver Art.

Bezieht man sich auf die Großbetriebe der Industrie (0,13) bzw. Banken und Versicherungen (0,21) sowie die größeren innerstädtischen Handelsbetriebe (0,18), so dürfte die Zugehörigkeit der Betriebe zur Privatwirtschaft bzw. zum öffentlichen Sektor die Strukturwandelseffizienz - unabhängig von der Betriebs- bzw. Unternehmensgröße - wohl nochmals im Verhältnis 1 : 2 beeinflussen.

c) Zusammenfassung: Betriebliche Merkmale und Bedingungen betrieblicher Personalpolitik

Kombiniert man die ja zum Teil eng miteinander verbundenen Merkmale Wirtschaftsbereich, Betriebsgröße bzw. Rechtsform der Betriebe, so kristallisieren sich vier Gruppen von Betrieben mit jeweils sehr verschiedener Strukturwandelseffizienz der sie betreffenden Arbeitsmarktbewegungen heraus:

- (1) Die weitaus geringste Strukturwandelseffizienz ist zu verzeichnen bei den praktisch ausschließlich kleinsten und kleinen Betrieben in Baunebengewerbe, Handwerk, Gaststätten- und Beherbergungswesen und restliches Verkehrsgewerbe (nach Ausscheidung von Bundespost und Bundesbahn) sowie bei den kleineren Betrieben des Bauhauptgewerbes.

Hier wurde insgesamt nur ein Strukturwandel von etwa 930 entfallenen bzw. neugeschaffenen Arbeitsplätzen ermittelt, hingegen ein Arbeitskräfteumsatz von rund 23 000 Eintritten und Austritten registriert; hier liegt die Strukturwandelseffizienz im Durchschnitt bei 0,04; nur jede fünfundzwanzigste Arbeitsmarktbewegung ist unmittelbar strukturwandelswirksam.

- (2) Spürbar höher, wenngleich immer noch unter dem Durchschnitt aller Betriebe des Wirtschaftsraumes liegt die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen bei den kleineren und mittleren Industriebetrieben, bei den mittleren und größeren Betrieben des Bauhauptgewerbes sowie im Handel mit Ausnahme der größeren Betriebe der Innenstadt.

Hier wurde insgesamt ein Strukturwandel im Umfang von etwa 1 850 entfallenen bzw. neugeschaffenen Arbeitsplätzen bei einem Arbeitsmarktumsatz von knapp 23 000 Eintritten und Austritten ermittelt; hieraus resultiert eine durchschnittliche Strukturwandelseffizienz von rund 0,08; etwa jede zwölfte Arbeitsmarktbewegung ist unmittelbar strukturwandelswirksam.

- (3) Deutlich über dem Durchschnitt der gesamten Augsburger Wirtschaft liegt die Strukturwandelseffizienz in den Großbetrieben der Industrie einschließlich der gesamten Textil- und Bekleidungsindustrie, in den größeren innerstädtischen Betrieben des Handels, bei Banken und Versicherungen und den privaten Dienstleistungen.

Für diese Gruppe von Betrieben wurde ein Strukturwandel von rund 3 600 entfallenen und neugeschaffenen Arbeitsplätzen bei etwa 26 500 Eintritten bzw. Austritten ermittelt. Dies entspricht einer Strukturwandelseffizienz von 0,14; jede siebte Arbeitsmarktbewegung ist unmittelbar strukturwandelswirksam.

(4) Weitaus am höchsten ist die Strukturwandelseffizienz im öffentlichen Dienst: Für Bundesbahn, Bundespost, Gebietskörperschaften und Amt für Verteidigungslasten wurde zusammen ein Strukturwandel von etwa 1 300 entfallenen und neugeschaffenen Arbeitsplätzen bei einem Umsatz von knapp 4 000 Eintritten und Austritten ermittelt; hier beträgt die Strukturwandelseffizienz 0,35; schon jede dritte Arbeitsmarktbewegung ist unmittelbar strukturwandelswirksam.

Diese sehr hohen Unterschiede in der Strukturwandelseffizienz korrespondieren sehr deutlich mit unterschiedlichen Bedingungen - Dispositionsmargen und/oder normativen Restriktionen - der betrieblichen Personalpolitik.

Je größer die gesamte Belegschaft eines Arbeitgebers, je verschiedenartiger die Aufgaben und Tätigkeiten in einem Betrieb, je komplexer die Produktions- und Leistungsstrukturen, desto mehr ist der Betrieb unter sonst gleichen Bedingungen in der Lage, und je mehr das Arbeitsverhältnis faktisch wie formal auf Dauerhaftigkeit und Stabilität angelegt ist, desto mehr ist der Betrieb veranlaßt, Veränderungen im Arbeitskräftebedarf innerbetrieblich zu bewältigen: durch Umsetzungen, durch Umqualifizierungen des vorhandenen Personals, durch Umstrukturierung der Arbeitsorganisation bzw. im Grenzfall durch Veränderungen von Produktion und Leistungsangebot, die dem vorhandenen Arbeitskräftebestand entsprechen. Arbeitsmarktbewegungen werden bei solchen Betrieben von Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs nur in dem Maße ausgelöst, in dem sie innerbetrieblich nicht bewältigt werden können: zum Beispiel Verminderungen des quantitativen Arbeitskräftebedarfs, die nicht durch Ausweitung des Güter- oder Leistungsangebots kompensierbar sind; oder notwendiges Wachstum der Gesamtbelegschaft; oder der "Spitzenausgleich" qualitativer Umschichtungen, soweit diese die Anpassungsmöglichkeiten der vorhandenen Belegschaft übersteigen.

Demgegenüber sind kleinere Betriebe, Betriebe mit einer homogenen Produkt-, Produktions- und Aufgabenstruktur bzw. Betriebe, in denen traditionell befristete Arbeitsverhältnisse für alle oder viele Arbeitskräfte die Regel sind (zum Beispiel wegen regelmäßiger saisonaler Veränderung der Beschäftigungslage) entweder nicht in der Lage oder nicht dazu veranlaßt, Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs zunächst innerbetrieblich abzufangen, bevor sie Arbeitsmarktvorgänge auslösen.

Während also in einen Falle - der extrem durch die großen öffentlichen Institutionen, aber auch durch große privatwirtschaftliche Unternehmen repräsentiert wird - der arbeitsmarktwirksame Strukturwandel nur einen - im Extremfalle kleinen bis sehr kleinen - Teil der tatsächlichen Veränderungen im quantitativen und insbesondere qualitativen Arbeitskräftebedarf ausmacht, schlagen im anderen Falle - der extrem durch kleine Betriebe der Bauwirtschaft repräsentiert wird -

sämtliche Veränderungen im Arbeitskräftebedarf - seien sie lediglich vorübergehender, konjunktureller oder saisonaler Natur - voll auf den Arbeitsmarkt durch.

Diese verschiedene Relation zwischen Umfang des Strukturwandels auf der einen, Inanspruchnahme des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite kombiniert sich und verstärkt sich in ihrer Bedeutung für die differentielle Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarkt Vorgänge noch dadurch, daß ein Betrieb im Regelfalle um so besser in der Lage ist, eine rationale, langfristig geplante Arbeitsmarktpolitik zu betreiben, je mehr er die Veränderungen seines Arbeitskräftebedarfs zunächst innerbetrieblich abfangen kann - wohingegen Betriebe, bei denen dies nicht der Falls ist, ja nicht nur bei gleichem Wandel des Arbeitskräftebedarfs in sehr viel größerem Umfang Arbeitsmarkt Vorgänge auslösen müssen, sondern darüber hinaus besonders wenig in der Lage sind, hierbei rational, das heißt längerfristig und geplant, vorzugehen und z.B. die jeweiligen Arbeitsmarktlagen sowie die demographische Dynamik im Arbeitskräftebestand zu nutzen.

Dies gilt offensichtlich sowohl dann, wenn Einstellungen, wie dann, wenn Entlassungen notwendig werden. Einstellungen werden im einen Falle genau zu dem Zeitpunkt notwendig, zu dem zusätzlicher Arbeitskräftebedarf auftritt; auch muß dann jeweils für einen ganz bestimmten Arbeitsplatz mit ganz bestimmten Qualifikationsanforderungen eingestellt werden. Im anderen Falle hingegen besteht nicht nur eine größere Flexibilität in bezug auf den Zeitpunkt der Einstellung, der je nach Arbeitsmarktlage aufgeschoben oder vorgezogen werden kann, sondern auch in bezug auf die Qualifikation des Einzustellenden, der ja nicht unbedingt an einen ganz bestimmten, eben freigewordenen oder neugeschaffenen Arbeitsplatz gestellt werden muß, sondern sehr häufig zunächst an einen "Auffang"-Arbeitsplatz mit unproblematischen Anforderungen gelangt, von dem aus dann erst nach Einarbeitung und Bewährung die Zuweisung an Arbeitsplätze mit spezifischeren Anforderungen erfolgt.

Es ist wahrscheinlich evident, daß dann die Chance eines Irrtums bei der Einstellung (beim Arbeitnehmer, aber vor allem beim Arbeitgeber) weit geringer ist, während im zunächst skizzierten Falle das Risiko von Fehlbewerbungen bzw. Fehleinstellungen, die dann durch erneute Arbeitsmarkt Vorgänge korrigiert werden müssen, weit größer ist.

Gleiche Überlegungen lassen sich auch für notwendige Personalverminderungen anstellen, wobei es auch hier nicht nur darum geht, ob die Selektierung eventuell zu Entlassender nach ihrer speziellen Aufgabe (= einen "entfallenen" und freizumachenden Arbeitsplatz) oder aber ihrer generellen Einsetzbarkeit bzw. der Qualität ihrer Leistung geschieht, sondern auch darum, ob man Personalverminderungen zeitlich so planen kann, daß sie mit natürlichem Ausscheiden

von Arbeitnehmern zusammenfallen, oder aber abrupt vornehmen muß, und dadurch möglicherweise andere freiwillige Abgänge induziert, die dann wieder durch Neueinstellungen ausgeglichen werden müssen.

3. Strukturwandelseffizienz und Teilarbeitsmärkte

Unterschiedliche betriebliche Bedingungen, vor allem unterschiedliche Voraussetzungen für eine mehr oder minder rationale und vorausschauende Politik des Personaleinsatzes und der Personalbeschaffung stellen sicherlich eine wichtige, aber wohl nicht die einzige Ursache für die festgestellten starken Differenzen in der Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen dar, die in die bzw. aus den einzelnen Arbeitsplatzaggregaten führen. Die Zahl der Arbeitsmarktbewegungen, die notwendig sind, damit ein neugeschaffener Arbeitsplatz endgültig besetzt oder aber ein entfallener Arbeitsplatz endgültig freigemacht wird, kann auch davon abhängen, wie der Teilarbeitsmarkt, dem die für den betreffenden Arbeitsplatz in Frage kommenden Arbeitskräfte angehören und auf dem die jeweils benötigten Qualifikationen "gehandelt" werden, strukturiert ist, wie sich die auf ihm überwiegend auftretenden Arbeitskräfte im Regelfalle verhalten, welche selektive Attraktivität der jeweilige Teilarbeitsmarkt auf Gruppen von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Verhaltensmustern und/oder in unterschiedlichen Situationen ausübt und welche Effizienz die jeweils vorherrschenden Vermarktungsformen besitzen.

Nun lassen sich allerdings mit den im Material der Augsburger Arbeitsmarkterhebung verfügbaren Merkmalen Teilarbeitsmärkte noch schwieriger erfassen als unterschiedliche betriebliche Bedingungen von Wirtschaft und Personalpolitik. Auch ist die scharfe Gegenüberstellung von betrieblichen Bedingungen einerseits, Strukturen von Teilarbeitsmärkten andererseits weder begrifflich noch operational möglich, da ja auch das dominante Nachfragerverhalten (das aus den vorherrschenden betrieblichen Bedingungen resultiert) die Struktur der jeweiligen Teilarbeitsmärkte beeinflusst und da zur Indizierung unterschiedlicher betrieblicher Bedingungen wie zur Abgrenzung verschiedener Teilarbeitsmärkte zum Teil auf die gleichen Merkmale - nämlich vor allem Wirtschaftsgliederung - zurückgegriffen werden muß.

So läßt sich allenfalls ein grober Raster von Teilarbeitsmärkten konstruieren, der Stellung im Beruf des Arbeitsplatzes, Geschlecht der Arbeitskräfte und zusammengefaßte Wirtschaftsbereiche miteinander kombiniert.

Auf diese Weise lassen sich die insgesamt gemäß dem Desaggregationsschema gebildeten 132 Arbeitsplatzaggregate zu etwa 20 Gruppen zusammenfassen, die nicht so sehr jeweils einzelne Teilarbeitsmärkte als vielmehr "Gravitations-Felder" darstellen, in denen jeweils ähnlich strukturierte Teilarbeitsmärkte dominie-

Tabelle: Strukturwandelseffizienz nach Teilarbeitsmärkten

Stellung i. Beruf bzw. Qualifikation	Wirtschafts- gliederung	Umsatz		Struktur- wandel		Strukturwand. effizienz	
		m	w	m	w	m	w
Angestellte	prod. Gewerbe	2430	2020	440	380	0,18	0,19
	priv. tert. Sekt.	2770	3810	410	780	0,15	0,21
	öffentl. Sektor	630	610	70	180	0,11	0,29
Facharbeiter	Industrie I (Metall, Elektro, Textil)	3330	.	380	.	0,11	.
	Bauwirtschaft u. Handwerk	10300	-	350	-	0,03	-
Nichtfacharbeiter bzw. Arbeiter ohne nähere Qual. best.	Industrie I (Metall, Elektro, Textil)	6980	7080	520	1090	0,07	0,15
	Industrie II (Chemie u. sonst. Industrie)	4280	2960	490	330	0,11	0,11
	Bauwirtschaft u. Handwerk	10010	1340	390	90	0,04	0,07
	priv. tert. Sekt.	7390	7430	320	440	0,04	0,06
	öffentl. Sekt.	1570	1110	710	350	0,45	0,32

NB: Industrie I umfaßt diejenigen industriellen Wirtschaftsbereiche, in denen bei Männern eine Unterscheidung nach Facharbeitern oder Nichtfacharbeitern vorgenommen wurde. In der Textilindustrie wurde zwar auch bei Frauen zwischen Facharbeitern und Nichtfacharbeitern unterschieden, doch sind die Umsätze und Strukturwandelwerte hier für Facharbeiterinnen so gering, daß ihre gesonderte Ausweisung nicht sinnvoll war.

Aus der vorstehenden Tabelle lassen sich einige sehr deutliche Tendenzen ableiten:

- (1) Generell ist die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen von und zu Angestelltenarbeitsplätzen wesentlich höher als die aller anderen Arbeitsmarktbewegungen. Sie beträgt hier 0,185 gegenüber 0,085 bei Arbeitsmarktbewegungen von oder zu Arbeitsplätzen für Lohnempfänger.
- (2) Bei der Masse der Industriearbeiter liegt die Strukturwandelseffizienz recht einheitlich mit 0,11 knapp über dem Durchschnitt des gesamten Wirtschaftsraumes.
- (3) Soweit in der Industrie die männlichen Arbeiter weiter nach Qualifikation differenziert wurden, zeigt sich ein erheblicher Unterschied in der Strukturwandelseffizienz zwischen Facharbeitern und Nichtfacharbeitern. Zumindest bei den Männern wird hier ein klares Gefälle der Strukturwandels-

effizienz mit sinkender Qualifikation sichtbar: 0,21 bei den Angestellten, 0,11 bei den Facharbeitern und 0,07 bei den Nichtfacharbeitern; hingegen besteht bei den Frauen hier praktisch kein Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten.

- (4) Die weitaus geringste Strukturwandelseffizienz ist bei allen männlichen Lohnempfängern - Facharbeitern und Nichtfacharbeitern - in Bauwirtschaft, Handwerk und privatem tertiären Sektor zu beobachten. Hier beträgt die Strukturwandelseffizienz im Schnitt nur knapp 0,04.
- (5) Im öffentlichen Sektor ist nicht nur die weitaus höchste durchschnittliche Strukturwandelseffizienz zu verzeichnen. Vernachlässigt man die männlichen Angestellten, bei denen offensichtlich Sonderfaktoren den errechneten Wert der Strukturwandelseffizienz verzerren, so scheint es hier kaum Unterschiede nach der Stellung im Beruf zu geben.
- (6) Unter sonst gleichen Bedingungen ist im Regelfalle die Strukturwandelseffizienz bei Arbeitsmarktvorgängen, an denen Frauen beteiligt sind, höher als bei solchen, an denen Männer teilnehmen. Während fast die Hälfte des Strukturwandels auf Frauenarbeitsplätze entfällt, sind die Frauen nur mit etwa einem Drittel an den Arbeitsmarktbewegungen beteiligt, was einer Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen von 0,14 entspricht, gegenüber einem Wert von nur 0,08 der Arbeitsmarktbewegungen von Männern. Dies läßt sich nicht nur damit erklären, daß die Arbeitsmarktbewegungen mit der geringsten Strukturwandelseffizienz, nämlich in und aus Arbeitsplätzen für Lohnempfänger in Bauwirtschaft, Handwerk sowie privatem tertiären Sektor, ganz überwiegend Männer betreffen.

Anhand dieser Tendenzen lassen sich zunächst einmal vier Gruppen von Teilarbeitsmärkten bilden, über die jeweils Strukturwandel mit sehr verschiedener Effizienz realisiert wird:

- o Zur ersten Gruppe gehören alle Teilarbeitsmärkte für Angestellte, ferner die Teilarbeitsmärkte, auf denen der öffentliche Dienst seine Lohnempfänger rekrutiert.

Auf diesen Teilarbeitsmärkten wurden etwa 15 000 Eintritte und Austritte registriert, mit deren Hilfe ein Strukturwandel im Umfang von etwa 3 300 entfallenen bzw. neugeschaffenen Arbeitsplätzen realisiert wurde.

Knapp 20 % der Umsätze im gesamten Wirtschaftsraum realisierten also weit über 40 % des gesamten Strukturwandels. Die Strukturwandelseffizienz liegt im Durchschnitt bei 0,23; nahezu jeder vierte Arbeitsmarktvorgang war unmittelbar strukturwandelswirksam.

- o Zur zweiten Gruppe gehören die Teilarbeitsmärkte für Industriearbeiter bei-

derlei Geschlechts, unabhängig von der Höhe der angebotenen bzw. der nachgefragten Qualifikation.

Auf diesen Teilarbeitsmärkten wurde ein Umsatz von rund 25 000 Eintritten und Austritten registriert, mit dessen Hilfe ein Strukturwandel im Umfang von rund 2 800 entfallenen bzw. neugeschaffenen Arbeitsplätzen realisiert wurde.

Über diese Teilarbeitsmärkte lief rund ein Drittel des gesamten Arbeitsmarktumsatzes im Wirtschaftsraum Augsburg und wurde ein gutes Drittel des Strukturwandels abgewickelt. Die Strukturwandelseffizienz liegt mit 0,11 leicht über dem Durchschnitt des gesamten Wirtschaftsraumes. Jeder neunte Arbeitsmarktvorgang war unmittelbar strukturwandelswirksam.

- o Die dritte Gruppe umfaßt alle Teilarbeitsmärkte für weibliche Lohnempfänger außerhalb der Industrie und des öffentlichen Sektors, also vor allem im privaten tertiären Sektor sowie - quantitativ weniger wichtig - im Handwerk.

Auf diesen Teilarbeitsmärkten wurden mit knapp 9 000 Ein- und Austritten etwa 12 % des gesamten Arbeitsmarktumsatzes im Wirtschaftsraum abgewickelt und ein Strukturwandel von gut 500 entfallenen bzw. neugeschaffenen Arbeitsplätzen, etwa 7 % des gesamten Strukturwandels, realisiert. Die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarkt Bewegungen liegt hier bei 0,06; etwa jede sechzehnte Arbeitsmarkt Bewegung war unmittelbar strukturwandelswirksam.

- o Die vierte Gruppe umfaßt die Teilarbeitsmärkte für männliche Lohnempfänger außerhalb der Industrie und des öffentlichen Sektors, wobei die Teilarbeitsmärkte für Facharbeiter und ungelernte Arbeiter in Bauwirtschaft und Handwerk quantitativ weitaus am wichtigsten sind.

Auf diesen Teilarbeitsmärkten wurden rund 28 000 Ein- und Austritte registriert, mit deren Hilfe lediglich ein Strukturwandel im Umfang von knapp 1 100 entfallenen oder neugeschaffenen Arbeitsplätzen realisiert wurde; fast zwei Fünftel der Arbeitsmarktumsätze des gesamten Wirtschaftsraumes gegenüber gut ein Siebtel des Strukturwandels. Die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarkt Bewegungen liegt bei knapp 0,4. Nicht einmal jeder fünfundzwanzigste Arbeitsplatzwechsel war unmittelbar strukturwandelswirksam.

Die hohen Unterschiede in der Strukturwandelseffizienz der unterschiedenen vier Gruppen von Teilarbeitsmärkten und die jeweils zu ihrer Definition benutzten Merkmale werfen drei Fragen auf:

- a) Es besteht ein offenkundiger Zusammenhang sowohl zwischen Höhe der auf dem jeweiligen Teilarbeitsmarkt gehandelten Qualifikation wie zwischen den Wirtschaftsbereichen (und eventuell Betriebstypen), denen die einzelnen Teilarbeitsmärkte überwiegend zugeordnet sind, einerseits und der Strukturwandelseffizienz der über diese Teilarbeitsmärkte abgewickelten Arbeitsmarkt vorgänge andererseits.

Wirken diese beiden Faktoren - Qualifikationsniveau und Wirtschaftsbereich **und das, was sie indizieren**, z.B. Nachfragerverhalten, Qualifikationsinhalte, qualifikationsspezifisches Anbieterverhalten usw. - unabhängig voneinander oder gibt es einen dominanten Faktor, so daß die Wirkung des anderen Faktors ganz oder überwiegend durch Faktoreninterkorrelation erklärt werden kann?

Diese Frage ist vor allem deshalb von Bedeutung, weil sie das relative Gewicht von anbieter- und nachfragerspezifischen Einflüssen auf die Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen bezeichnet.

- b) Arbeitsmarktbewegungen, an denen Männer und an denen Frauen beteiligt sind, weisen tendenziell deutlich verschiedene Strukturwandelseffizienz auf. Ist dies ursächlich mit dem Geschlecht der Arbeitnehmer bzw. mit den verschiedenen Lebenssituationen und Verhaltensimpulsen und -merkmalen verbunden, unter denen männliche und weibliche Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt auftreten, oder nur Sekundärwirkung verschiedener Konzentration der Männer und Frauen auf verschieden konstituierte Teilarbeitsmärkte?

Auch diese Frage verweist auf die relative Bedeutung anbieter- oder aber nachfragespezifischer Faktoren für unterschiedliche Strukturwandelseffizienz.

- c) Wie in den vorhergehenden Teilen gezeigt, ist der Anteil der einzelnen Arten von Arbeitsmarktbewegungen (Mobilitätsarten) am Umsatz auf wichtigen Teilarbeitsmärkten verschieden.

Zu fragen ist also, ob einzelne Mobilitätsarten verschiedene Strukturwandelseffizienzen aufweisen, wenn ja, bei welchen Mobilitätsarten - gegebenenfalls unter welchen Bedingungen - die Strukturwandelseffizienz besonders hoch bzw. besonders gering ist und **warum**.

Die Antwort auf diese Frage ist von hoher arbeitsmarktpolitischer Bedeutung, da die einzelnen Mobilitätsarten nach Richtung und Umfang in verschiedenem Grad arbeitsmarktpolitisch beeinflussbar sind und jeweils spezifischer Interventionsformen und -instrumente bedürfen.

Prinzipiell ist es möglich, mit dem Material der Augsburger Arbeitsmarkterhebung - vor allem dann, wenn man gleichzeitig auf die Ergebnisse der Arbeitnehmer- und Arbeitsplatzwechsler-Befragung zurückgreift - recht detaillierte Antworten auf diese Fragen zu geben. Hierzu wäre jedoch, wie schon weiter oben angedeutet, eine nochmalige sehr intensive Analyse des Urmaterials notwendig, die im Rahmen der hier vorgelegten Arbeit nicht mehr geleistet werden konnte.

Immerhin ist es möglich, einige erste Hinweise zu geben:

zu Frage b)

Auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarkt Bewegungen ist im folgenden Abschnitt nochmals einzugehen. Hier wird sich zeigen, daß sich Frauen mit recht hoher Wahrscheinlichkeit nicht nur anders auf die einzelnen, verschieden strukturierten Teilarbeitsmärkte verteilen als Männer, sondern daß sie gleichzeitig auch mehrheitlich ein anderes Arbeitsmarktverhalten aufweisen als die Männer, mit dessen Hilfe sich der geringere Anteil "disfunktionaler" (das heißt hier: nicht strukturwandelswirksamer) Mobilität erklären läßt.

Zu Frage a)

Erste Hinweise über den relativen Einfluß von Niveau der nachgefragten und angebotenen Qualifikationen einerseits, betrieblichen Merkmalen der auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten dominierenden Nachfrager andererseits liefert die exemplarische Analyse einiger schärfer abgegrenzter fachlicher Teilarbeitsmärkte, die für einzelne, häufiger vorkommende "Berufe" (Tätigkeiten bzw. Qualifikationen mit gleicher Berufsbezeichnung) vorgenommen wurde.

Hierbei ergibt sich für je drei charakteristische Männer- und Frauenberufe folgendes Bild:

Tabelle : Strukturwandelseffizienz der Bewegungen auf ausgewählten fachlichen Teilarbeitsmärkten ("Berufen")

	Umsatz	Strukturwandel	Strukturwandelseffizienz
a) Männer			
Kraftfahrer	3700	220	0,06
Elektriker	1000	100	0,10
Ingenieur	380	100	0,26
b) Frauen			
Bedienung, Serviererin	1900	10	.
Verkäuferin	1600	250	0,16
Krankenschwester	380	80	0,21

Zunächst einmal wird noch weit stärker als bei der bisherigen Gegenüberstellung relativ großer Aggregate der Einfluß des Qualifikationsniveaus auf die Strukturwandelseffizienz deutlich. Arbeitsmarkt Bewegungen von und zu Arbeitsplätzen von Elektrikern - als einem typischen Facharbeiterberuf - haben eine fast doppelt so hohe Strukturwandelseffizienz aufzuweisen als Arbeitsmarkt Bewegungen von und zu Arbeitsplätzen für Kraftfahrer - als einem typischen Angelerntenberuf - und nur etwa zwei Fünftel der Strukturwandelseffizienz von

Ingenieuren. Bei den Frauen hat der am geringsten qualifizierte der drei ausgewiesenen Berufe (Bedienung u.ä.) eine Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen nahe null - wobei allerdings auch die besonderen Bedingungen des hier vorherrschenden Wirtschaftszweiges zu berücksichtigen sind. Auch bei Verkäuferinnen und Krankenschwestern entspricht der Unterschied der Strukturwandelseffizienz einem deutlichen Unterschied des Qualifikationsniveaus.

Nun sind freilich die in der Tabelle aufgeführten Werte zum Teil Durchschnitte aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Zumindest bei Kraftfahrern und Elektrikern ist eine Gegenüberstellung der Arbeitsmarktbewegungen in und aus Wirtschaftszweigen mit generell niedriger bzw. mit durchschnittlicher oder überdurchschnittlicher Strukturwandelseffizienz möglich. Dann ergeben sich für die drei ausgewählten Männerberufe insgesamt folgende Strukturwandelswerte:

Kraftfahrer/Baugewerbe, Handel und Verkehrswesen	0,04
Elektriker/Baugewerbe und Handel	0,06
Kraftfahrer/sonstige Wirtschaftsbereiche	0,09
Elektriker/sonstige Wirtschaftsbereiche	0,14
Ingenieure	0,26

Bestimmte Wirtschaftsbereiche, unter denen prototypisch das Baugewerbe zu nennen ist, haben also einen sehr hohen Einfluß auf die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen, demgegenüber sich Unterschiede der Qualifikation allenfalls stark gebrochen durchzusetzen vermögen. Anders ausgedrückt: Die von Betrieben in diesen Wirtschaftsbereichen ausgehenden Arbeitsmarktpulse erzeugen nahezu generell weitaus mehr Arbeitsmarktbewegungen als Impulse, die von anderen Betrieben ausgehen - denen gegenüber sich dann auch Unterschiede im Qualifikationsniveau wesentlich deutlicher durchschlagen.

Offen bleibt zumindest im Augenblick, welche Gründe hierfür maßgeblich sind: Sind Kraftfahrer in Baugewerbe, Handel oder Speditionsgewerbe ein anderer Arbeitskräftetypus mit anderem Arbeitsmarktverhalten und dieses Verhalten steuernden Interessen als Kraftfahrer in der Industrie und im öffentlichen Dienst? Ist bei Elektrikern die Gemeinsamkeit der Qualifikation nicht ausreichend, um Gemeinsamkeit des Verhaltens am Arbeitsmarkt zu konstituieren? Oder führen unterschiedliche betriebliche Bedingungen und betriebliches Verhalten dazu, daß gleiche Arbeitnehmer mit gleichen Verhaltensorientierungen und gleichen Interessen häufiger oder seltener am Arbeitsmarkt aufzutreten gezwungen sind, ob sie dies wollen? Oder üben bestimmte Wirtschaftszweige eine selektive Attraktivität auf Arbeitnehmer aus, die zwar vielleicht gleiche Qualifikation besitzen, sich aber nach ihren sonstigen persönlichen oder sozialen Merkmalen und Situationen unterscheiden, die dann das Arbeitsmarktverhalten steuern?

Einige Befunde aus den Kapiteln III und IV von Teil B stützen die Vermutung, daß die einzelnen Mobilitätsarten unterschiedlich strukturwandelswirksam sind:

- o Die einzelnen Mobilitätsarten bzw. -ströme sind sehr unterschiedlich an den Umsätzen der hier einander gegenübergestellten Teilarbeitsmärkten beteiligt; so dominiert beispielsweise auf den Teilarbeitsmärkten für ungelernte Arbeiter außerhalb von Industrie und öffentlichem Sektor der Arbeitsplatzwechsel, während an den Bewegungen auf den Teilarbeitsmärkten für Angestellte, aber auch für Lohnempfänger in wichtigen Industriezweigen und im öffentlichen Dienst, natürliche und regionale Mobilität in wesentlich größerem Umfang beteiligt sind.
- o Die einzelnen Mobilitätsarten sind in sehr verschiedenem Umfang "gerichtet", also nach Ziel und Quelle verschieden, wobei Arbeitsplatzwechsel den geringsten, natürliche Mobilität hingegen den höchsten Grad an "Gerichtetheit" aufweist; nun ist jedoch die Gerichtetheit von Arbeitsmarktbewegungen unmittelbare Voraussetzung für ihre Fähigkeit, Strukturwandel zu realisieren, so daß vollständig ungerichtete Mobilitätsströme (bei denen also im einzelnen Fall bzw. im Durchschnitt aller Fälle kein Unterschied in der Verteilung der Ausgangs- und Zielarbeitsplätze auf Wirtschaftsbereiche, Betriebstypen und Qualifikationen besteht) unfähig sind, irgendeinen Strukturwandel zu bewirken.

Vieles spricht dafür, daß die natürliche Mobilität weit überdurchschnittlich, ein Großteil der zwischenbetrieblichen Mobilität (zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel) hingegen wenig bis sehr wenig strukturwandelswirksam ist.

In dieser Perspektive würde beispielsweise die besonders geringe Strukturwandel-effizienz von Bewegungen auf den Teilarbeitsmärkten für männliche Arbeiter im Baugewerbe oder im privaten tertiären Sektor unmittelbar damit zusammenhängen, daß der bei weitem überwiegende Teil dieser Bewegungen aus zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel besteht, das heißt, unter Bedingungen erfolgt und einem Typus von Mobilität entspricht, die besonders wenig dazu geeignet sind, die vom Strukturwandel ausgehenden Ansprüche an den Arbeitsmarkt unmittelbar (also ohne hohe "Beifracht" disfunktionaler Mobilität) zu realisieren.

Versucht man eine erste Bilanz der bisher dargestellten Sachverhalte und zu ihrer Erklärung formulierte Hypothesen zu ziehen, so erscheint die plausibelste Annahme zu sein, daß ein Großteil der im Hinblick auf den Strukturwandel disfunktionalen Arbeitsmarktbewegungen gleichzeitig von einer Minderheit von Betrieben und einer Minderheit von Arbeitskräften verursacht wird, die jeweils unter spezifischen Bedingungen - die sie von der Mehrzahl der Betriebe wie der Arbeitnehmer deutlich abheben - auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

- 368 -

Bestimmte Gruppen von Betrieben nehmen zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs für alle Arbeitsplätze oder doch wenigstens für bestimmte größere Gruppen von Arbeitsplätzen den Arbeitsmarkt in einer Art und Weise in Anspruch, die

- o einerseits einen Multiplikatoreffekt impliziert, also dazu führt, daß von ihnen durch Einstellungen oder Entlassungen ausgelöste Arbeitsmarktbewegungen - zum Beispiel über den weiter oben (Kapitel II von Teil C) beschriebenen "Zugangs-Abgangs-Kreislauf" - eine größere Zahl weiterer Arbeitsmarktbewegungen induzieren, die nicht strukturwandelswirksam sind;
- o andererseits eine besondere Attraktivität auf diejenigen Arbeitskräfte ausübt, die sich vorübergehend oder permanent in einer Situation beruflicher Instabilität (und eventuell existentieller Marginalität) befinden, also in ihrem Verhalten eine ungewöhnlich hohe Mobilitätsbereitschaft aufweisen, dementsprechend oft an Arbeitsmarktbewegungen beteiligt sind und einen großen, wahrscheinlich mehrheitlichen Teil der Arbeitsplatzwechsler stellen.

Ob hierbei das Nachfrageverhalten die primäre Ursache ist, die dann überhaupt erst die Existenz einer "Manövrierermasse" von instabilen, durch das Arbeitsmarktverhalten der Betriebe mobilisierten Arbeitnehmern erzeugt; oder ob die Existenz einer Gruppe von Anbietern mit abweichendem Arbeitsmarktverhalten das Nachfrageverhalten der betreffenden Betriebe determiniert, die keine andere Möglichkeit haben, als auf dieses Angebot auszuweichen; oder ob Interdependenz zwischen diesen beiden Phänomenen angenommen werden muß - dies läßt sich mit den bisher vorgelegten Befunden nicht eindeutig entscheiden.

Allerdings kommt vermutlich die Interdependenzthese der Realität am nächsten. Dies wird bekräftigt durch das generell niedrige Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte, die besonders stark an den Arbeitsmarktumsätzen beteiligt sind: Die Teilarbeitsmärkte für Arbeitskräfte ohne spezifische Qualifikationen würden in dieser Perspektive eine Art ultima ratio sowohl für Anbieter wie für Nachfrager darstellen, die wegen einer besonders schwachen Arbeitsmarktposition nicht in der Lage sind, auf Teilarbeitsmärkten für spezifischere Qualifikationen aufzutreten. Für den Nachfrager wie für den Anbieter wäre dann jedoch ein über Teilarbeitsmärkte für derartige unspezifische "Jedermanns"-Tätigkeiten realisiertes Beschäftigungsverhältnis eindeutig suboptimal und damit von unterdurchschnittlicher Dauerhaftigkeit und sein Abschluß wieder Generator neuer Arbeitsmarktbewegungen.

4. Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen und Richtung des Strukturwandels

Jenseits der Einflüsse, die von den Merkmalen der jeweiligen fachlichen Teilarbeitsmärkte bzw. den betrieblichen Bedingungen und Formen der Arbeitsmarkt- und Arbeitskräftepolitik ausgehen, scheint die Richtung des Strukturwandels erheblichen Einfluß auf die Strukturwandelseffizienz der jeweiligen Arbeitsmarktbewegungen zu besitzen.

a) Gesamttendenz

In den Teilen der Augsburger Wirtschaft mit wachsendem Arbeitskräftebedarf wurden zur Besetzung von fast 5 000 neugeschaffenen Arbeitsplätzen nur etwa 36 000 Arbeitsmarktbewegungen (mit einer durchschnittlichen Strukturwandelseffizienz von 0,14) benötigt; demgegenüber wurden in den Teilen der Augsburger Wirtschaft mit sinkendem Arbeitskräftebedarf fast 40 000 Arbeitsmarktbewegungen registriert, als deren Ergebnis dann etwa 2 800 Arbeitsplätze freigemacht wurden, für die kein Bedarf mehr bestand (entsprechend einer Strukturwandelseffizienz von 0,07).

Um einen neugeschaffenen Arbeitsplatz zu besetzen, waren also im Schnitt 4 Einstellungen notwendig, denen dann jeweils 3 gleichzeitig erfolgende Entlassungen bzw. Austritte gegenüberstanden. Um einen entfallenen Arbeitsplatz freizumachen, war es hingegen notwendig, daß rund 7,5 Arbeitskräfte das betreffende Arbeitsplatzaggregat freiwillig oder gezwungen verließen, während gleichzeitig 6,5 Ersatzeinstellungen getätigt werden mußten.

Daß die Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen in bzw. aus Arbeitsplatzaggregaten mit wachsendem Bestand rund doppelt so hoch ist wie bei Arbeitsplatzaggregaten mit sinkendem Bestand, ist zum Teil Folge eines "Strukturreffektes", der noch keinen Zusammenhang zwischen Richtung des Strukturwandels und Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen bezeichnet: Die Mehrzahl der Arbeitsplatzaggregate mit wachsendem Bestand entspricht ja, so zeigte sich im vorstehenden, Teilarbeitsmärkten mit besonders hoher Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen (dies gilt vor allem für die Masse der Angestelltenarbeitsplätze), während umgekehrt der größere Teil der Arbeitsplatzaggregate mit sinkendem Bestand Teilarbeitsmärkten korrespondiert, die eine besonders geringe Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen aufweisen (vor allem männliche und weibliche Arbeiter außerhalb der Industrie und des öffentlichen Sektors).

Jenseits dieses Struktureffektes bleibt freilich bestehen, daß in der Mehrzahl der Fälle gleichartige Arbeitsplatzaggregate dann zur Realisierung des Struk-

turwandels wesentlich mehr Arbeitsmarktbewegungen benötigen, wenn die Richtung des Strukturwandels negativ ist als wenn sie positiv ist.

Tabelle : Strukturwandelseffizienz bei vergleichbaren Aggregaten mit positivem und negativem Strukturwandel

Gruppen von Arbeitsplatzaggregaten			davon Aggregate mit pos. Strukturwandel			davon Aggregate mit neg. Strukturwandel		
Stellg. i. Beruf	Wirtschaftsb.	Geschlecht	Ums.	Str. wandel	Strw. eff.	Ums.	Str. wandel	Strw. eff.
Angest.	alle WB	m	4410	+ 760	0,17	1120	- 160	0,14
		w	5780	+1270	0,22	610	- 70	0,12
		m+w	10190	+2040	0,20	1720	- 230	0,14
Arb.	ö.Sekt.	m+w	1180	+ 580	0,49	1550	- 500	0,32
Arb.	Bau, Handw. priv. Verkwesen	m	6090	+ 310	0,05	15850	- 480	0,03
		m+w	7420	+ 370	0,05	15910	- 520	0,03
Arb.	priv. tert. Sektor	m	3730	+ 210	0,06	2030	- 70	0,03
		w	980	+ 20	.	6400	- 400	0,06
Facharb.	Industrie	m	1700	+ 260	0,15	1560	- 110	0,07
Nichtfacharb.	Industrie	m	5490	+ 800	0,15	5670	- 210	0,04
		w	4930	+ 620	0,12	5070	- 770	0,15
		m+w	10420	+1420	0,14	10730	- 980	0,09
alle Arbeitsplatzaggregate			35660	+4900	0,14	39920	-2820	0,07

Vielfach liegt die Differenz in der Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen in bzw. aus gleichartigen Aggregaten mit negativem oder positivem Strukturwandel in der Größenordnung von 1 : 1,5 (so etwa bei männlichen und weiblichen Angestellten aller Wirtschaftsbereiche und bei den Arbeitern im öffentlichen Sektor). Der Extremfall wird dargestellt von den männlichen Industriearbeitern, wo die Strukturwandelseffizienz der wachsenden Aggregate bei Facharbeitern das Doppelte und bei Nichtfacharbeitern sogar nahezu das Vierfache des Wertes erreicht, der in Aggregaten mit sinkendem Bestand zu verzeichnen ist.

Diese Befunde sind in zweifacher Hinsicht von Bedeutung:

einmal als Ausdruck differenzieller Arbeitsmarktposition und unterschiedlichen Arbeitsmarktverhaltens von Arbeitnehmergruppen, zum anderen als Charakteristik des Arbeitsmarktes, die sozial- und arbeitspolitisch sehr ernst zu nehmen ist.

b) Der Einfluß von Arbeitsmarktverhalten und Arbeitsmarktposition der Arbeitnehmer

Die Unterschiede in der Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarkt Bewegungen gleicher Arbeitnehmergruppen bei positivem und bei negativem Strukturwandel lassen sich als Indikator für unterschiedliches Arbeitsmarktverhalten und unterschiedliche Arbeitsmarktposition betrachten.

Grob gegriffen lassen sich (wenn man die männlichen Arbeiter im öffentlichen Sektor wegen der geringen Zahl von Arbeitsmarkt Bewegungen und deren ungewöhnlich hoher Strukturwandelseffizienz vernachlässigt) vier Gruppen von Arbeitnehmern bilden:

- (1) Weibliche Arbeiter außerhalb des öffentlichen Sektors; hier ist die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarkt Bewegungen - mit der Gesamttendenz deutlich kontrastierend - bei negativem Strukturwandel nicht niedriger, sondern im Schnitt geringfügig und für wichtige Gruppen (zum Beispiel Industriearbeiterinnen) spürbar höher als bei positivem Strukturwandel.
- (2) Männliche Angestellte aller Wirtschaftsbereiche; hier entspricht bei insgesamt relativ hoher Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarkt Bewegungen der Unterschied zwischen Aggregaten mit wachsendem und solchen mit sinkendem Bestand zwar der generellen Tendenz, ist jedoch (mit einem Verhältnis von 1 : 1,2) recht gering.
- (3) Männliche Industriearbeiter und männliche Arbeiter außerhalb der Industrie und des öffentlichen Sektors; hier ist die Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarkt Bewegungen, die Aggregate mit wachsendem Bestand tangieren, im Schnitt fast doppelt so hoch wie im Falle von Aggregaten mit sinkendem Bestand.
- (4) Männliche Nichtfacharbeiter in der Industrie, eine extreme Gruppe, bei der, wie schon erwähnt, die Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarkt Bewegungen in und aus Aggregaten mit wachsendem Bestand fast viermal so hoch ist wie in und aus solchen mit sinkendem Bestand.

Diese Unterschiede in der relativen Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarkt Bewegungen bei positivem und negativem Strukturwandel erscheinen plausibel, wenn man sie unter zwei Hypothesen betrachtet:

Hypothese I :

Je besser die Arbeitsposition einer Gruppe von Arbeitnehmern, das heißt, je größer ihre Chance ist, beim Wechsel von Arbeitsplatz und Betrieb ihre Ausgangsqualifikation zu wahren bzw. gegebenenfalls besser zu verwerten, desto höher ist unter sonst gleichen Bedingungen die Strukturwandelseffizienz der Arbeitsmarktbewegungen bei negativem Strukturwandel und desto näher liegt der hier ermittelte Wert an dem bei positivem Strukturwandel.

Dies läßt sich am deutlichsten demonstrieren beim Vergleich zwischen männlichen Angestellten, Facharbeitern und Nichtfacharbeitern in der Industrie:

Tendenziell haben, so läßt sich begründet vermuten, männliche Angestellte eine Qualifikation, die sich am leichtesten "vermarkten", das heißt am besten im Zeitpunkt der Bewerbung einem fremden Arbeitgeber gegenüber durch Zeugnisse, Gehaltsangaben, Nachweis vergangener und gegenwärtiger Tätigkeiten belegen und am ehesten ohne Wertverlust von einem Betrieb, ja von einem Wirtschaftszweig zum anderen transferieren läßt. Sie haben also - unter der formulierten Annahme - eine deutlich bessere Arbeitsmarktposition als die Industriearbeiter.

Extrem anders ist die Situation bei den Nichtfacharbeitern in der Industrie, bei denen es sich ja in der Mehrzahl der Fälle um Angelernte handelt, das heißt um Arbeitskräfte, die eine mehr oder minder (und in anlagenintensiven Industrien teilweise sehr hohe) Qualifikation besitzen, die sie durch praktische Erfahrung im Betrieb erworben haben und deren Vermarktung wegen starker Betriebs-, Produkt- und Anlagenbindung nahezu unmöglich ist. Die Arbeitsmarktposition dieser Gruppe ist, wenn sie einen zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel ins Auge faßt, infolgedessen sehr schlecht; ein Arbeitsplatzwechsel bringt mit hoher Wahrscheinlichkeit weitgehende Entwertung der bisherigen Qualifikation und den Zwang, wenigstens zunächst eine praktisch ungelernete Tätigkeit zu akzeptieren.

Die Facharbeiter nehmen eine Mittelposition zwischen den Angestellten und den Nichtfacharbeitern ein: Ihre Qualifikation ist partiell, das heißt mit der durch die Lehre nachgewiesenen Grundqualifikation und zumindest innerhalb ihrer Branche (bei Metall- und Elektroberufen, um die es sich hier in erster Linie handelt, sogar in bestimmtem Umfang über die Branchengrenzen hinweg), transferierbar, doch geht bei zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel im Regelfalle der größere Teil der oftmals sehr wertvollen betriebsspezifischen Zusatz- oder Spezialqualifikation verloren, auf denen die heute erreichte innerbetriebliche Position aufbaut.

Dem entsprechen auch absolute und relative Höhe der Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen dieser drei Gruppen von männlichen Industriebeschäftigten bei positivem und bei negativem Strukturwandel:

	Strukturwandel	
	positiv	negativ
Angestellte	0,20	0,19
Facharbeiter	0,15	0,07
Nichtfacharbeiter	0,15	0,04

Die Differenz zwischen Angestellten und Arbeitern ist bei positivem Strukturwandel gering; zwischen Facharbeitern und Nichtfacharbeitern besteht hier überhaupt kein Unterschied. Im Falle negativen Strukturwandels sind die Differenzen hingegen sehr hoch; und die Diskrepanz zu den Angestellten zwischen den Werten bei positivem und bei negativem Strukturwandel nimmt mit sich verschlechternder Arbeitsmarktposition rapide zu.

Man ist also versucht zu sagen, daß Arbeitnehmergruppen mit einer im Falle zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels schlechter Arbeitsmarktposition der Freimachung von Arbeitsplätzen, die sie besetzen und die im Zuge von Strukturwandel entfallen, besonders großen Widerstand entgegensetzen, während Arbeitnehmergruppen mit guter Arbeitsmarktposition sehr viel leichter auf Impulse reagieren, die von negativem Strukturwandel ausgehen. In Wirklichkeit sind die Begriffe "Widerstand" und "leichte Reagibilität" nur Metaphern, die wahrscheinlich ziemlich komplizierte Mechanismen verkürzt bezeichnen, deren arbeitsmarktpolitische Wirkung allerdings dem Sinngehalt der Metapher entspricht.

Hypothese II :

Partiell unabhängig von der verschiedenen guten oder schlechten Arbeitsmarktposition (sich teilweise aber auch mit ihr kombinierend) ist der Unterschied der Strukturwandelseffizienz von Arbeitsmarktbewegungen bei positivem und bei negativem Strukturwandel um so größer, je mehr die an diesen Arbeitsmarktbewegungen beteiligten Arbeitnehmergruppen in ihrer Mehrheit stabilitäts- und sicherheitsorientiert sind, und um so geringer, je mehr bei ihnen die das Arbeitsmarktverhalten steuernde allgemeine Orientierung des Erwerbslebens kürzeren Zeithorizonten entspricht und die gegenwärtige Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit überhaupt als ein mehr oder minder vorübergehender Zustand betrachtet wird.

Dies läßt sich am deutlichsten beim Geschlechtervergleich demonstrieren:

Während bei der überwiegenden Mehrheit der männlichen Lohnempfänger - je nach Arbeitsmarktlage mehr oder minder ausgeprägt - hohe Stabilitätsorientiertheit des Erwerbs- und damit Arbeitsmarktverhaltens angenommen werden darf (was dann dazu führt, daß selbst bei den Gruppen mit besonders niedriger durchschnittlicher Strukturwandelseffizienz und besonders hoher "disfunktionaler Mobilität" negativer Strukturwandel wesentlich mehr Arbeitsmarktbewegungen zu seiner Realisierung benötigt als positiver Strukturwandel), ist offensichtlich ein großer Teil der weiblichen Lohnempfänger in seinem Erwerbs- und Arbeitsmarktverhalten sehr viel weniger auf langfristige Sicherheit und Stabilisierung bedacht und (um die gleiche Metapher wie oben zu gebrauchen) sehr viel leichter und mit sehr viel weniger Widerstand bereit, Arbeitsplätze freizumachen, die im Zuge von Strukturwandel entfallen.

Am deutlichsten ist diese Diskrepanz bei den Nichtfacharbeitern in der Industrie. Hier ergibt sich folgendes Bild:

	Strukturwandel	
	positiv	negativ
Männer	0,15	0,04
Frauen	0,12	0,15

Dieser Befund wird noch aufschlußreicher, wenn man ihn mit dem Bild bei weiblichen Angestellten konfrontiert, bei denen offensichtlich längerfristige Perspektiven des Erwerbsverhaltens sehr viel weiter verbreitet sind und dann auch eine entsprechend größere Diskrepanz in der Strukturwandelseffizienz bei negativem und bei positivem Strukturwandel (0,12 und 0,22) zu beobachten ist.

Diese Tatbestände bekräftigen erneut und nachdrücklich die aufgrund anderer Daten in neuerer Zeit mehrfach vertretene These von der Funktion weiblicher Arbeitskräfte (und hier insbesondere wieder weiblicher Lohnempfänger) als disponibler Manövriermasse des Arbeitsmarktes, die einen wichtigen Elastizitätsfaktor für die Anpassung des Arbeitskräftebestandes an veränderten Arbeitskräftebedarf darstellt - wobei die Manövrierbarkeit dieser Arbeitskräfte offenkundig eng mit ihrem niedrigen Qualifikationsniveau, genauer gesagt, mit dem Dominieren bloßer "Jedermanns-Qualifikationen" korrelieren dürfte.

c) Die arbeitsmarktpolitische Problematik negativer Strukturwandelsprozesse

Daß es in der Mehrzahl der Fälle einer wesentlich größeren Zahl von Arbeitsmarktbewegungen bedarf, um einen im Zuge des Strukturwandels entfallenen Arbeitsplatz tatsächlich freizumachen, als dazu, einen neugeschaffenen Arbeitsplatz definitiv zu besetzen, bedeutet, daß der Arbeitsmarkt im Wirtschaftsraum Augsburg (und damit - denn nichts spricht dafür, daß sich der Wirtschaftsraum Augsburg in dieser Hinsicht fundamental von irgendeinem anderen regionalen Arbeitsmarkt des Bundesgebietes unterscheiden soll - in der Bundesrepublik) so, wie er gegenwärtig funktioniert, sehr viel besser dazu in der Lage ist, positiven Strukturwandel und Beschäftigungsexpansion zu bewältigen, als negativen Strukturwandel, d.h. Kontraktion von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräftebestand in einzelnen Teilen der Wirtschaft.

Dieser Tatbestand kann zwei Gründe haben:

Einmal spricht vieles dafür, daß sich die Zugänge in der natürlichen (und partiell auch der regionalen) Mobilität, die, wie im vorherigen Abschnitt schon festgestellt, vermutlich eine über dem Durchschnitt aller Arbeitsmarktbewegungen liegende Strukturwandelseffizienz aufweisen, vor allem - und aus unmittelbar einleuchtenden Gründen - auf die Teile der Augsburger Wirtschaft konzentrieren, die sich in einer Phase struktureller Expansion befinden, während die korrespondierenden Abgänge im Zuge natürlicher Mobilität ziemlich gleichmäßig über die gesamte Augsburger Wirtschaft streuen.

Natürliche Mobilität unterstützt also sehr viel mehr die Realisierung positiven als die Realisierung negativen Strukturwandels. Zu letzterem muß deshalb in recht großem Umfang auf andere Mobilitätsarten zurückgegriffen werden, die nicht nur insgesamt weniger strukturwandelseffizient sind als die natürliche Mobilität; sie sind darüber hinaus auch durch besonders problematische Reaktionen auf Impulse gekennzeichnet, die von negativem Strukturwandel ausgehen (indem zum Beispiel Entlassungen eines Betriebes gemäß eines in der betrieblichen Personalpolitik wohlbekannten Wirkungszusammenhangs die Zahl der freiwilligen Abgänge auch und gerade von Arbeitskräften erhöhen, die eine besonders gute Arbeitsmarktposition haben, also anderswo hoffen können, einen gleichwertigen, sichereren

Arbeitsplatz zu finden, und von denen sich der betreffende Betrieb am wenigsten trennen möchte). Vor allem im zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel ist damit zu rechnen, daß kontraktive personalpolitische Maßnahmen eine weit über dem gewünschten Umfang hinausgehende Personalreduzierung hervorrufen, die dann Ersatz Einstellungen notwendig macht, die ihrerseits regelrechte "Zugangs-Abgangs-Kreisläufe" erzeugen können.

Dieser Zusammenhang verweist bereits auf eine weitere Ursache für die unterschiedliche Fähigkeit des Arbeitsmarktes, positiven und negativen Strukturwandel zu realisieren: Es scheint, daß die Instrumente und Prinzipien betrieblicher Arbeitskräftepolitik - möglicherweise, weil die große Mehrzahl der Betriebe in der Bundesrepublik seit Kriegsende an tendenziell wachsendes Arbeitskräfteangebot gewöhnt ist - wesentlich wirksamer sind, wenn es darum geht, neue Arbeitskräfte zu beschaffen, als wenn es sich darum handelt, den Arbeitskräftebestand reduziertem Bedarf anzupassen.

Während im einen Falle unter sonst gleichen Bedingungen vermutlich erheblich zielbewußter, geplanter und damit effizienter vorgegangen wird, gibt es für den zweiten Fall sehr viel weniger Präzedenzen und erprobte Verhaltensregeln, weshalb man häufiger aufgrund kurzfristig getroffener Entscheidungen zu Maßnahmen greift, die in ihrer Wirkung weit über das Ziel hinausschießen, unter Umständen eine strukturelle Verschlechterung des zu haltenden Arbeitskräftebestandes erzeugen und den Betrieb mit hohem Ersatzbedarf konfrontieren, dessen Deckung quantitativ und vor allem qualitativ um so schwieriger ist, als sich in gleichem Zuge die relative Arbeitsmarktposition des Betriebes verschlechtert.

Hinzu kommt, beide Ursachen noch verstärkend, daß offenkundig die Absicherung der Arbeitnehmer gegen negativen Strukturwandel (die bisher kaum als zentrale Aufgabe der Politik sozialer Sicherheit gesehen wurde) durchaus unzureichend ist (oder zumindest als unzureichend empfunden wird), so daß Arbeitnehmer, wenn sie Opfer negativen Strukturwandels zu werden drohen, ihrerseits in einer Art und Weise reagieren können, die ein strukturwandelskonformes Funktionieren des Arbeitsmarktes noch zusätzlich beeinträchtigen.¹⁾

¹⁾ Vgl. die soeben im ISF abgeschlossene, im Auftrag des Bundesarbeitsministerium erstellte Studie: Boehle, F., Altmann, N. Technisch-organisatorische Veränderungen und soziale Sicherheit - eine Studie über die Leistungsfähigkeit des Systems der sozialen Sicherung mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmarktpolitischer Probleme.

M e t h o d i s c h e A n h ä n g e

Anhang A: Die Arbeitsmarkterhebung

Das Untersuchungsziel, in einem regional begrenzten und möglichst geschlossenen Wirtschaftsraum während eines ausreichend langen Zeitraums die sich vollziehenden Arbeitsmarktbewegungen statistisch möglichst vollständig zu erfassen, und zwar mit Informationen, die möglichst weitgehende Aufschlüsse über die an den Arbeitsmarktbewegungen beteiligten Personen und über die Arbeitsplätze liefern, die Ausgangspunkt oder Ziel der Bewegungen sind, warf eine Serie methodischer Probleme auf.

Diese Probleme lassen sich zwei Hauptgruppen zuordnen, nämlich der Erhebung der Daten und ihrer Bearbeitung und technischen Aufbereitung.

1. Durchführung der Erhebung

Bei der Konzipierung der statistischen Erhebung ging es darum, zu bestimmen:

- o an welchen Stellen
- o für welche Stichprobe
- o welche Informationen über Arbeitsmarktbewegungen

mit ausreichender Zuverlässigkeit und Vollständigkeit erfaßt werden konnten und sollten.

1.1. Meldestellen (Datenquellen)

Eine ausführliche Klärung der Datenlage ergab, daß von den verschiedenen, ursprünglich ins Auge gefaßten Informationsquellen bzw. Meldestellen lediglich die Sozialversicherungsträger eine ausreichend zuverlässige und deckende Erfassung der Arbeitsmarktbewegungen (definiert als Beginn bzw. Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen) versprechen; auch die Arbeitsverwaltung bezog bzw. bezieht ihre arbeitsmarktstatistischen Daten aus dieser Quelle.

Nun ist allerdings die Struktur der Sozialversicherung im Wirtschaftsraum Augsburg traditionell durch eine große Bedeutung der Betriebskrankenkassen gekennzeichnet; die einzelnen Arbeitsmarktbewegungen in und aus Betrieben mit eigenen Betriebskrankenkassen werden bisher nur in den Betrieben selbst, nicht aber in überbetrieblichen Einrichtungen registriert.

Infolgedessen war es notwendig, das Meldesystem zweigleisig aufzubauen:

- a) In Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern für Arbeitsmarktbe-
wegungen in und aus Betrieben, die keine eigene Betriebskrankenkasse haben;
- b) in Zusammenarbeit mit den Personalabteilungen der Betriebe mit eigenen
Betriebskrankenkassen bzw. mit der zuständigen Stelle der öffentlichen Unter-
nehmen und Verwaltungen

Im Verlauf von teilweise sehr mühsamen Verhandlungen gelang es, mit jeweils einer Ausnahme, alle in Frage kommenden Sozialversicherungsträger (AOK und Ersatzkassen) sowie Betriebe für die Beteiligung an der Erhebung zu gewinnen. Damit war die Erfassung aller Arbeitsmarktbebewegungen in der privaten Wirtschaft gesichert, sofern sie nicht ausschließlich bei der einen Kasse, bzw. dem einen Betrieb, registriert werden. Gewisse Schwierigkeiten ergaben sich nur im Bereich des öffentlichen Dienstes, die dazu führten, daß für einen kleineren Teil des öffentlichen Dienstes eine lückenlose Erfassung der sich hier vollziehenden (allerdings vermutlich zahlenmäßig wenig ins Gewicht fallenden) Arbeitsmarktbebewegungen nicht möglich war.

a) Sozialversicherungsträger

Weitaus wichtigster Datenlieferant in dieser Kategorie war die Allgemeine Ortskrankenkasse Augsburg, bei der schätzungsweise 50 % aller Arbeitnehmer des Wirtschaftsraumes Augsburg versichert sind. Die AOK Augsburg hatte von Anfang an ihr Interesse an der Untersuchung bekundet, jedoch zunächst eine Reihe von ernstzunehmenden versicherungsrechtlichen Bedenken geltend gemacht. Diese Bedenken konnten dadurch überwunden werden, daß das Institut bestimmte Auflagen akzeptierte, die vor allem für die Auswahl einer späteren Befragungsstichprobe nicht unproblematisch waren (siehe dazu weiter unten, B.).

Die nicht bei der AOK versicherten und nicht in Betrieben mit eigener Betriebskrankenkasse beschäftigten Arbeitnehmer sind überwiegend Mitglieder von Ersatzkassen (insbesondere Angestellte und ein Teil der Beschäftigten im Handwerk). Mit Ausnahme einer Arbeiterersatzkasse waren alle in Frage kommenden Kassen zur Unterstützung der Untersuchung bereit; diese eine Kasse zählt allerdings im Wirtschaftsraum Augsburg nur wenige Mitglieder; auch sind ihre Mitglieder aller Wahrscheinlichkeit nach weit unterdurchschnittlich an Arbeitsmarktbebewegungen beteiligt.

Obwohl der in der Allgemeinen Ortskrankenkasse krankenversicherte Arbeitskräftebestand weniger als 50 % der gesamten Beschäftigten des Wirtschaftsraumes Augsburg ausmacht, wurden fast 70 % aller Arbeitsmarktbebewegungen über die AOK gemeldet. Dies ist ganz überwiegend Ausdruck der Tatsache, daß offensichtlich die Mehrzahl der Betriebe und Arbeitsplätze, an denen häufiger Wechsel vorkommt,

in den Zuständigkeitsbereich der AOK fallen - vor allem die Gesamtheit des privaten Dienstleistungssektors, der weitaus größte Teil des Baugewerbes und insgesamt die Mehrzahl der Klein- und Kleinstbetriebe,

b) Privatbetriebe mit eigenen Betriebskrankenkassen

Das Prinzip der Betriebskrankenkasse ist im Wirtschaftsraum Augsburg aus historischen Gründen weit verbreitet. In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich um mittlere Betriebe; selbst Tochtergesellschaften von Augsburger Unternehmen haben oft eigene Betriebskrankenkassen.

Im Untersuchungszeitraum gab es im Wirtschaftsraum Augsburg 24 private Betriebe, deren Beschäftigte Mitglieder von Betriebskrankenkassen sein konnten. Die Mehrzahl dieser Betriebe hatte jeweils eine eigene Betriebskrankenkasse; die Belegschaften einzelner Zweigbetriebe von nicht in Augsburg ansässigen Unternehmen sind in der Betriebskrankenkasse des Unternehmens versichert.

In 23 der 24 Fälle konnte mit der Betriebs- bzw. Unternehmensleitung eine Vereinbarung über die Unterstützung der Untersuchung herbeigeführt werden. Die Beteiligung an der Untersuchung verweigerte nur ein Textilbetrieb, der sich, soweit in Erfahrung zu bringen war, in einer Periode intensiver technischer Umstellung befand. Der Ausfall dieses Betriebes ist jedoch deshalb relativ unproblematisch, weil er, soweit feststellbar, während des Untersuchungszeitraumes praktisch keine Arbeitskräfte einstellte und von ihm entlassene oder aus ihm freiwillig ausgeschiedene Arbeitnehmer, sofern sie nicht ganz aus der Augsburger Erwerbsbevölkerung austraten, mit Hilfe der Angabe des früheren Betriebes beim Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses erfaßt werden konnten.

Im Regelfalle wurden bei Betrieben mit Betriebskrankenkassen die benötigten Informationen von der Personalabteilung geliefert, und zwar für sämtliche Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie Mitglieder der Betriebskrankenkasse sind oder nicht. Dies konnte in Einzelfällen zu Doppelmeldungen führen (vor allem bei Angestellten, die Mitglieder einer Ersatzkasse sind); diese Doppelmeldungen stellten eine gute Kontrolle des Meldesystems dar.

c) Öffentliche Unternehmen und Verwaltungen

Einige Schwierigkeiten waren mit der Erfassung der Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor verbunden. Um nicht den Erhebungsaufwand in einem Maße zu vergrößern, das in keinem Zusammenhang mit der Zahl der eventuell noch zusätzlich erfaßten Arbeitsmarktbewegungen steht, wurde beschlossen, nur die Teile des öffentlichen Sektors unmittelbar in das Meldesystem einzubeziehen, die in Augsburg eine größere Zahl von Angestellten und Arbeitern beschäftigen und eigene Betriebskrankenkassen haben. Es sind dies die Stadt Augsburg (Stadtverwaltung

und städtische Betriebe), sämtliche Augsburger Dienststellen der Bundesbahn und der Bundespost (mit drei Meldestellen) sowie die Regierung von Schwaben. Der Rest der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes ist, soweit festzustellen war, überwiegend bei der AOK versichert (dies gilt vor allem für die Dienstkräfte der Nachbargemeinden von Augsburg und für die zivilen Beschäftigten der amerikanischen Armee). Kleinere, aber statistisch kaum ins Gewicht fallende Lücken verblieben damit bei solchen Beschäftigten von Landratsämtern sowie Dienststellen des Landes und des Bundes, die nicht bei der AOK oder bei einer Ersatzkasse versichert sind.

1.2. Die Bestimmung der Stichprobe

Sowohl aus finanziellen Gründen wie im Hinblick auf die andernfalls bei den Meldestellen auftretende Arbeitsbelastung (die in einer Reihe von Fällen zur Verweigerung der Beteiligung an der Erhebung geführt hätte) schied eine Vollerhebung aller Arbeitsmarktbewegungen aus. Angesichts einer geschätzten Zahl von etwa 60 bis 80 000 Arbeitsmarktbewegungen durfte eine Stichprobe in der Größenordnung von 10 bis 15 % als statistisch ausreichend betrachtet werden, um auch noch differenzierte Analysen vornehmen zu können.

Bei einer Stichprobenerhebung mußte allerdings ein Auswahlprinzip benutzt werden, das sicherstellte, daß bei verschiedenen Meldestellen jeweils der gleiche Personenkreis erfaßt wurde, um Bewegungen sowohl beim Ausgangs- wie beim Zielpunkt registrieren zu können; die Stichprobe mußte also durch ein unveränderliches personengebundenes Merkmal definiert werden; das Ziehen einer Zufallsstichprobe aus Karteien oder nach der Seriennummer der laufenden Vorgänge war nicht möglich.

Angesichts der Ordnung der Karteien bzw. der Organisation der Bearbeitung der laufenden Vorgänge bei den wichtigsten Meldestellen erschien eine Buchstabenauswahl (Anfangsbuchstaben der Familiennamen) am zweckmäßigsten. Es wurde beschlossen, in die Stichprobe sämtliche Arbeitsmarktbewegungen einzubeziehen, an denen Arbeitnehmer beteiligt sind, deren Namen mit den Buchstaben T bis Z beginnt; dies entspricht bei Deutschen einer Quote von 12,5 % bzw. einem Auswahlatz von ziemlich genau 1 : 8.

Während bei großräumigen Erhebungen die regional verschiedene Streuung der Anfangsbuchstaben von Namen zu statistischen Fehlern führen kann¹⁾, war für die

¹⁾ Vgl. Werner Karr, "Die G-Kartei als statistisches Instrument in der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 1970, Heft 1, S.

deutsche Arbeitnehmerbevölkerung wegen der regionalen Konzentration der Erhebung eine Buchstabenauswahl unbedenklich. Sehr viel problematischer war das Auswahlprinzip bei den ausländischen Arbeitnehmern. Eine Auszählung der rund 7 000 im Hauptarbeitsamtsbereich Augsburg beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer ergab, daß der Anteil der Personen, deren Name mit den Buchstaben T bis Z beginnt, je nach Nationalität zwischen gut 8 % und fast 16 %, also etwa im Bereich von \pm 30 % um den Mittelwert der deutschen Bevölkerung streut - wobei die Quote bei Ausländern aus romanischen Ländern besonders gering, hingegen bei Türken und Griechen besonders hoch ist. Demzufolge wurden im Zuge der technischen Aufbereitung der erhobenen Daten die Fälle von Arbeitsmarktbewegungen, an denen ausländische Arbeitnehmer beteiligt waren, mit einem nationalitätenspezifischen Faktor auf eine einheitliche Ausländerstichprobe von 16,7 % (entsprechend einem Auswahlatz 1 : 6) hochgerechnet.

1.3. Registrierte Daten

Entsprechend den im Regelfalle bei den Meldestellen vorhandenen bzw. anfallenden Daten wurde vom Institut ein einheitlicher Erfassungsvordruck in Karteikartenform (mit verschiedenen Farben für Zugänge und Abgänge) gedruckt und den am Meldesystem beteiligten Stellen (11 Sozialversicherungsträgern, 23 Betrieben mit Betriebskrankenkassen sowie 6 Behörden mit Betriebskrankenkassen) zur Verfügung gestellt.

B. Registrierte Informationen

Die Vordrucke sahen folgende Angaben vor:

<u>Nur Zugangsmeldungen</u>	<u>alle Meldungen</u>	<u>nur Abgangsmeldungen</u>
	Name	
	Vorname (bei Frauen Geburtsname)	
	Geburtsdatum und Geburtsort	
	genaue Anschrift	
	Familienstand	
	bei Ausländern: Staatsangehörigkeit	
	Beginn der Beschäftigung	
	Beschäftigungsort	
	Berufsbezeichnung	
	Stellung im Beruf	
Letzte Beschäftigung (Firma, Ort und Datum der Beendigung)	Name des Arbeitgebers	Beendigung der Beschäftigung (Datum und Grund)
	Art des Betriebes	

Die Vordrucke, die genügend Raum für Eintragungen mit Hand oder Maschine boten, waren am rechten Rand mit einer Codespalte versehen, die insgesamt 40 Schlüsselpositionen vorsah.

Die Qualität der Angaben, die in den einzelnen Rubriken gemacht wurden, variiert. Dies aus zwei Gründen:

- o Die Art der erfragten Angaben ließ bei Berufsbezeichnung, Stellung im Beruf, Grund der Beendigung der Beschäftigung (bei Abgangsmeldungen) und Art des Betriebes dem Sachverstand des Bearbeiters einen gewissen Willkürspielraum; dies galt vor allem für die Berufsbezeichnung, die gelegentlich sehr allgemein war sowie für den Austrittsgrund, bei dem ziemlich häufig nur eine allgemeine Formel gewählt wurde, wie z.B. "Arbeitsplatzwechsel" u.ä.;
- o bei den Sozialversicherungsträgern lagen lediglich die versicherungsrechtlich vorgeschriebenen An- und Abmeldungen der einzelnen Betriebe vor, die zum Teil unvollständig oder ungenau ausgefüllt sind, während die Bearbeiter der Meldungen in den Betrieben sehr viel bessere Unterlagen und mehr Hintergrundwissen hatten, allerdings weniger intensiv an der Erhebung und ihrer Vorbereitung beteiligt waren, als die für die Buchstaben T - Z zuständigen Sachbearbeiter der AOK.

In einer größeren Zahl von Fällen mußte das Institut bei den früheren oder neuen Arbeitgebern nachfragen, um fehlende oder offensichtlich unzulängliche Informationen zu vervollständigen bzw. zu korrigieren; hierdurch konnte die Qualität der Basisinformationen erheblich verbessert werden.

2. Die technische Aufbereitung der Meldungen

Die von den einzelnen Meldestellen (nicht selten nur nach mehr oder minder regelmäßiger Anforderung bzw. Mahnung durch das Institut) einlaufenden Karten mit Meldungen über Zu- und Abgänge wurden zunächst auf Vollständigkeit durchgesehen und notfalls durch Rückfragen bei den Meldestellen bzw. den Arbeitgebern ergänzt bzw. korrigiert.

Die weitere Bearbeitung erfolgte dann getrennt für drei Mobilitätskategorien.

2.1. Zuordnung der Meldungen zu Mobilitätskategorien und Bearbeitung im Regelfalle

Bei der weiteren Bearbeitung wurde unterschieden nach:

- o Arbeitsplatzwechsel
- o Eintritt
- o Austritt

- 7^{II} -

Bedeutungsvoll war hierbei vor allem die Unterscheidung zwischen Arbeitsplatzwechsel einerseits, Eintritt und Austritt andererseits, da zur vollständigen Erfassung von Arbeitsplatzwechsel zwei Meldungen (Austrittsmeldungen im früheren Betrieb und Eintrittsmeldung im neuen Betrieb) notwendig waren, während Eintritte und Austritte mit je einer Meldung vollständig abgedeckt waren.

Die genaue Definition des Arbeitsplatzwechsels lautete gemäß der internen Arbeitsanweisung:

"Als Arbeitsplatzwechsel werden alle jene Fälle betrachtet, für die im Untersuchungszeitraum (1.6.1967 bis 31.5.1968) und für den abgegrenzten Wirtschaftsraum sowohl eine Austrittsmeldung als auch eine Eintrittsmeldung vorliegen, wobei zwischen Austrittsmeldung und Eintrittsmeldung ein Zeitraum von einem halben Jahr nicht überschritten werden darf, der Austritt vor dem Eintritt liegen muß und es sich bei Aus- und Eintritt um verschiedene Firmen handelt."¹⁾

Als Ein- und Austritte wurden alle übrigen Fälle betrachtet, die aus räumlichen, zeitlichen oder sachlichen Gründen nicht der Kategorie "Arbeitsplatzwechsel" zugeordnet werden konnten.

Die Kategorien "Eintritt" und "Austritt" wurden noch einmal in Unterkategorien gegliedert. Bei diesen Unterkategorien kann man drei Gruppen unterscheiden.

o Jene, die sich aufgrund sachlicher Kriterien¹⁾ von der Kategorie "Arbeitsplatzwechsel" unterscheiden; dies sind:

1) Es wurden noch zwei weitere kleine Kategorien unterschieden, die ebenfalls zwei Meldungen erfordern, aber aufgrund der geringen Fallzahlen und ungenügender Erfassung nicht zur Auswertung kamen; es handelt sich hier einerseits um die Kategorie "Unterbrechung", die der gleichen Definition wie die Kategorie "Arbeitsplatzwechsel" gehorchte, mit Ausnahme des letzten Teilsatzes: "... und es sich bei Aus- und Eintritt um die gleiche Firma handelte" und andererseits um die Kategorie "Aushilfe", bei der der vorletzte Teilsatz der Definition der Kategorie "Arbeitsplatzwechsel" geändert wurde und lautete: "... der Eintritt vor dem Austritt liegen muß..." und außerdem mindestens eine der Meldungen mit dem Zusatz "Aushilfstätigkeit", "Werkstudent" oder ähnliches versehen sein mußte.

2) Die Abgrenzung nach sachlichen Kriterien wurde aufgrund von Angaben auf den Meldungen vorgenommen.

- 8* -

Kategorie "Eintritt"

Kategorie "Austritt"

Alle Arbeitnehmer

Abgänge aus dem Ausbildungssystem,
Wechsel vom Selbständigen zum Arbeitnehmer,
sonstige Eintritte (Haft, Krankheit etc.)

Abgänge aus dem Berufsleben,
Wechsel vom Arbeitnehmer zum Selbständigen,
sonstige Austritte (Haft, Krankheit etc.)

Nur für männliche Arbeitnehmer

Beendigung des Wehrdienstes

Beginn des Wehrdienstes

Nur für weibliche Arbeitnehmer

Rückkehr aus dem Haushalt in das Erwerbsleben

Rückkehr aus dem Erwerbsleben in den Haushalt

- o jene, die sich aufgrund räumlicher Kriterien von der Kategorie "Arbeitsplatzwechsel" unterscheiden; das sind:

Kategorie "Eintritt"

Zustrom in den WR ohne Wohnungswechsel¹⁾

Zustrom in den WR mit Wohnungswechsel³⁾

Kategorie "Austritt"

Abstrom aus dem WR ohne Wohnungswechsel²⁾

Abstrom aus dem WR mit Wohnungswechsel⁴⁾

- o jene, die sich aufgrund zeitlicher Kriterien von der Kategorie "Arbeitsplatzwechsel" unterscheiden; das sind:

Kategorie "Eintritt"

Zeitliche Abgrenzung Eintritte⁵⁾
keine Angabe⁷⁾

Kategorie "Austritt"

Zeitliche Abgrenzung Austritte⁶⁾
keine Angabe⁷⁾

- 1) Def.: Alter Arbeitsplatz außerhalb des Wirtschaftsraumes und neuer Arbeitsplatz innerhalb des Wirtschaftsraumes unter Beibehaltung des Wohnortes.
- 2) Def.: Neuer Arbeitsplatz außerhalb des Wirtschaftsraumes und alter Arbeitsplatz innerhalb des Wirtschaftsraumes unter Beibehaltung des Wohnortes.
- 3) Def.: Alter Arbeitsplatz außerhalb des Wirtschaftsraumes und neuer Arbeitsplatz innerhalb des Wirtschaftsraumes bei gleichzeitigem Wechsel des Wohnortes.
- 4) Def.: Neuer Arbeitsplatz außerhalb des Wirtschaftsraumes und alter Arbeitsplatz innerhalb des Wirtschaftsraumes bei gleichzeitigem Wechsel des Wohnortes.
- 5) Def.: Wenn der Austritt aus dem alten Betrieb vor dem Beginn des Untersuchungszeitraums (1.6.67) und innerhalb der Region lag und der Eintritt in den neuen Betrieb während des Untersuchungszeitraumes stattfand und der Unterbrechungszeitraum zwischen Austritt und Eintritt nicht länger als ein halbes Jahr betrug.
- 6) Def.: Wenn der Eintritt in den neuen Betrieb nach dem Ende des Untersuchungszeitraums (31.5.1968) lag und der Austritt aus dem alten Betrieb während des Untersuchungszeitraumes stattfand und der Unterbrechungszeitraum nicht länger als ein halbes Jahr betrug.
- 7) Def.: Wenn über den Zeitraum von einem halben Jahr keine Angabe über Beschäftigung bzw. Nichtbeschäftigung vorlag.

Bei der Bearbeitung der eingehenden Meldungen waren vier Möglichkeiten denkbar:

1. Bei der Meldung handelte es sich aufgrund der in ihr enthaltenen Angaben um einen Arbeitsplatzwechsel, für den die "Gegenmeldung" bereits vorlag; hier wurden Zugangs- und Abgangsmeldung zur Verschlüsselung zusammengefaßt.
2. Bei der Meldung handelte es sich aufgrund der in ihr enthaltenen Angaben zweifelsfrei um einen Eintritt oder um einen Austritt (ein zweifelsfreier Eintritt lag beispielsweise vor, wenn ein 15-jähriger erstmalig als Lehrling in ein Beschäftigungsverhältnis eintrat oder wenn der in der Meldung angegebene frühere Betrieb außerhalb des Wirtschaftsraumes Augsburg liegt; eindeutige Austritte durften z.B. angenommen werden bei über 60-jährigen Arbeitnehmern mit den Austrittsgründen Invalidität bzw. Rente u.ä.); diese Meldungen wurden sofort den entsprechenden Unterkategorien zugeordnet und verschlüsselt.
3. Die auf der Meldung enthaltenen Angaben ließen es offen, ob hierbei ein Arbeitsplatzwechsel oder ein Eintritt bzw. Austritt vorlag; dies galt vor allem für alle zuerst eingehenden Meldungen über Arbeitsplatzwechsel, ferner zum Beispiel, wenn bei Eintritten keine Angabe über den früheren Arbeitgeber gemacht war und der bisherige Betrieb auch nicht durch Rückfragen feststellbar war; auch wurden alle Eintritte bzw. Austritte von Hausfrauen (selbst wenn als Austrittsgrund "Familie" oder ähnliches angegeben war) grundsätzlich als nicht eindeutig geklärt betrachten, da sich sehr schnell zeigte, daß Hausfrauen ihrem früheren Arbeitgeber gegenüber einen Wechsel des Arbeitsplatzes nicht selten als "Austritt aus dem Erwerbsleben" deklarieren; diese Meldungen wurden in eine "offene-Posten-Kartei" einsortiert, in der sie in jedem Falle solange verbleiben mußten, bis entweder die entsprechende Gegenmeldung einlief oder entsprechend der oben gegebenen Definition des Arbeitsplatzwechsels eine Frist von sechs Monaten verstrichen war.¹⁾

Entgegen den ursprünglichen Erwartungen und Planungen nahm die Zahl der in der Kartei der offenen Fälle stehenden Meldungen stark und kontinuierlich zu; der Anteil der Fälle, der sich nicht entsprechend der Logik des Meldesystems von selbst klärte, war sehr viel höher als erwartet und machte sehr aufwendige Maßnahmen zu ihrer Klärung notwendig.

1) Konkret bedeutet dies, daß die Austrittsmeldung einer verheirateten Frau mit dem Austrittsgrund "Rückkehr in den Haushalt" bis zu sechs Monaten in der Kartei der offenen Fälle verblieb, bis entweder für die gleiche Person eine Eintrittsmeldung aus einem anderen Betrieb eintraf oder sechs Monate verstrichen waren. Lag nach sechs Monaten keine Neueintrittsmeldung vor, so wurde der Fall als "Austritt - Rückkehr in den Haushalt" klassifiziert.

Die Bearbeitung der dritten Fallgruppe war, wie nunmehr zu zeigen, mit einem großen Aufwand verbunden.

2.2. Die Klärung der offenbleibenden Fälle

Eine Zwischenbilanz nach einem halben Jahr zeigte, daß 26 % aller Meldungen für deutsche Arbeitnehmer und 32 % aller Meldungen für ausländische Arbeitnehmer nicht eindeutig geklärten Fällen (Arbeitsplatzwechsel ohne Gegenmeldungen bzw. Eintritte und Austritte, die möglicherweise auch Fälle von Arbeitsplatzwechsel sein können) entsprachen.

In aufsteigender Reihenfolge betrug die Quote der offenbleibenden Fälle:

13,2 %	der Zugänge männlicher	Deutscher
24,2 %	" " "	Ausländer
25,1 %	" " weiblicher	Deutscher
29,8 %	" " "	Ausländer
30,5 %	" Abgänge männlicher	Deutscher
36,8 %	" " "	Ausländer
43,7 %	" " weiblicher	Ausländer
43,8 %	" " "	Deutscher

Offensichtlich war das Informationssystem, auf das sich das Meldesystem stützte, obwohl es durch gesetzliche Vorschriften geregelt ist, sehr viel lückenhafter und unzuverlässiger als dies zu Beginn der Erhebung angenommen werden durfte; selbst Abmeldungen bei der Sozialversicherung, die ja unmittelbar im Interesse des Arbeitgebers liegen, wurden, so zeigte sich, in einer beträchtlichen Zahl von Fällen überhaupt nicht und in anderen nur sehr verspätet vorgenommen.

Infolgedessen waren in der ursprünglichen Arbeitsplanung nicht vorhergesehene Klärungsaktionen notwendig, um die Informationslücken zu schließen, die möglichst vollständige Erfassung des Arbeitsplatzwechsels durch Registrierung des Abgangs beim früheren und des Zugangs beim neuen Arbeitgeber zu sichern und die Ein- und Austritte in die bzw. aus der Arbeitnehmerbevölkerung des Wirtschaftsraumes Augsburg eindeutig vom Arbeitsplatzwechsel abzugrenzen und nach Ursache und Form zu bestimmen.

Die wichtigsten dieser Klärungsaktionen waren:

1. Alle Fälle, bei denen möglicherweise der Arbeitsplatzwechsel mit geographischer Mobilität über die Grenzen der Region hinweg verbunden war, wurden in Form von Namenslisten dem Einwohnermeldeamt in Augsburg und den 12 Nachbargemeinden mit der Bitte übergeben, festzustellen, ob eine polizeiliche Ab- oder Anmeldung vorliegt. Durch diese Aktion konnte eine ganze

Reihe von Fällen geklärt werden, bei denen der bisherige Arbeitsplatz oder der neue Arbeitsplatz außerhalb des Wirtschaftsraumes Augsburg liegt. Allerdings zeigte sich, daß offensichtlich ein nennenswerter Teil der beruflich mobilen Bevölkerung (vor allem jüngere ledige Arbeitnehmer) im Wirtschaftsraum Augsburg überhaupt nicht polizeilich gemeldet ist bzw. war.

2. In entsprechend gelagerten Fällen wurde schriftlich, telefonisch oder mündlich entweder beim jetzigen oder früheren Arbeitgeber (soweit es sich um Betriebe mit Betriebskrankenkassen handelte) oder bei den Ersatzkassen nachgefragt, um festzustellen ob hier eventuell eine Meldung vergessen worden war.
3. Mit Hilfe der AOK Augsburg wurden z.T. recht aufwendige Aktionen durchgeführt:
 - 3.1. Klärung eventueller regionaler Mobilität über die Grenzen des Wirtschaftsraumes innerhalb des regionalen Einzugsbereiches der AOK. Hierdurch konnte eine Reihe von Einpendlern aus dem äußeren Pendlereinzugsbereich identifiziert werden, die ihren Arbeitsplatz über die Grenzen des Wirtschaftsraumes (Augsburg und zwölf Nachbargemeinden) hinweg gewechselt hatten.
 - 3.2. Befragung über die Herkunft oder den Verbleib von Arbeitskräften, die im Einzugsbereich der Augsburg benachbarten Allgemeinen Ortskrankenkassen wohnten. Mit Hilfe von Namenslisten, die vom Institut zusammengestellt wurden, holte die AOK Augsburg im Amtshilfeverfahren bei acht Sozialversicherungsträgern Auskünfte über die letzte Beschäftigung ein. Da die Zugehörigkeit der Versicherten zu einer AOK nicht nach dem Wohnortprinzip, sondern nach dem Arbeitsortprinzip geschieht, war dieser Aktion nur teilweise Erfolg beschieden. Trotzdem konnte auf diese Weise eine Reihe von Pendelbewegungen aufgeklärt werden.
 - 3.3. Erfassung von Nebenbeschäftigungen (vor allem bei verheirateten Frauen), deren Annahme und Beendigung offensichtlich nur teilweise als Arbeitsplatzwechsel gemeldet wurde;
 - 3.4. Telefonische Klärung der uns gemeldeten Arbeitsmarktfälle bei den sogenannten "O-Versicherten", d.h. Angestellten, deren Verdienst über der Krankenversicherungspflichtgrenze liegt und bei denen unter Umständen lediglich ein Versicherungswechsel, nicht aber ein tatsächlicher Arbeitsmarktvorgang vorlag.

4. Eine weitere Aktion wurde mit Unterstützung des Arbeitsamtes Augsburg durchgeführt, nachdem die genannten Aktionen nur teilweise erfolgreich waren, um mit Hilfe der sogenannten Arbeitslosenkartei vor allem Fälle mit längerer Unterbrechungsdauer der Arbeitsverhältnisse zu klären; dies betraf vor allem längerdauernde Arbeitslosigkeit, Weiterbildung, Krankheit u.ä.

Alles in allem konnte hierdurch die Quote der offenbleibenden Fälle bei Arbeitsmarktbewegungen, an denen deutsche Arbeitnehmer beteiligt waren, auf 5,6 % und bei Arbeitsmarktbewegungen, an denen ausländische Arbeitnehmer beteiligt waren, auf 8,4 % (jeweils bezogen auf die Gesamtheit der Meldungen des ganzen Jahres) reduziert werden.

Weitere Informationen erbrachte dann eine letzte Klärungsaktion, in die allerdings ausländische Arbeitnehmer nicht einbezogen werden konnten:

5. Alle deutschen Arbeitnehmer, für die nicht eindeutig geklärt war, ob bzw. wo sie gegenwärtig beschäftigt sind, wurden angeschrieben und gebeten, auf einem kurzen Fragebogen Angaben über ihr gegenwärtiges bzw. ihr früheres Beschäftigungsverhältnis und eine eventuelle Nebenbeschäftigung zu machen. 40 % der Angeschriebenen sandten den Fragebogen zurück.

Auf diese Weise konnte die Zahl der als ungeklärt zu betrachtenden Fälle bei deutschen Arbeitskräften nochmals, auf 5,3 %, reduziert werden.

Die Klärungsaktionen erbrachten nicht zuletzt Aufschlüsse darüber, für welche Formen von Arbeitsmarktbewegungen das Informationssystem der Sozialversicherungsträger besonders problematisch ist. Dies gilt vor allem bei:

- o Abwanderungen aus der Region;
- o Rückkehr von Einpendlern in Beschäftigungen in der Nähe ihres Wohnortes (außerhalb des Wirtschaftsraumes);
- o Wechsel zwischen selbständiger und nichtselbständiger Beschäftigung;
- o Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen Weiterbildung und aus ähnlichen Gründen;
- o bei Hausfrauen: Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit.

Am vollständigsten wurden demgegenüber erfaßt:

- o Übertritte aus dem Bildungs- und Ausbildungssystem in Erwerbstätigkeit;
- o Arbeitsplatzwechsel zwischen Betrieben im Wirtschaftsraum von Arbeitnehmern, deren Verdienste unterhalb der Versicherungspflichtgrenzen liegen.

Diese Ergebnisse und Erfahrungen sind von erheblicher Bedeutung für die zukünftige Beschäftigtenstatistik, die von der Bundesanstalt für Arbeit in Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern aufgebaut wird und im Prinzip auf den gleichen Ausgangsdaten basiert wie die Arbeitsmarkterhebung Augsburg. Zwar entfällt bei einer sich auf das gesamte Bundesgebiet erstreckenden Erhebung der Unsicherheitsfaktor regionaler Wanderung. Die anderen Unsicherheitsquellen, wie etwa Wechsel zwischen selbständiger und nichtselbständiger Beschäftigung, Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Familie bei Hausfrauen werden jedoch bei der zukünftigen Beschäftigtenstatistik erhebliche Probleme aufwerfen.

2.3. Verschlüsselung und Übernahme der Daten auf Lochkarten

Der nach Abschluß des Erhebungszeitraums vorliegende, durch individuelle Nachfragen und die genannten Klärungsaktionen ergänzte und korrigierte sowie durch Ausscheidung von Meldungen, die keine Fälle von Arbeitsplatzwechsel betrafen¹⁾, bereinigte Bestand wurde verschlüsselt und abgelocht.

Erstellt wurden hierbei drei Arten von Lochkarten:

1. je eine Lochkarte für jeden Arbeitsplatzwechsel
2. je eine Lochkarte für jeden Austritt im Sinne der oben gegebenen Definition
3. je eine Lochkarte für jeden Eintritt im Sinne der oben gegebenen Definition.

Alle Lochkarten enthielten zunächst die in den Meldungen erfaßten Angaben zur Person: Nationalität, Geschlecht, Alter, Familienstand, regionale Lage des Wohnorts nach Stadtvierteln bzw. Gemeinden.

Daneben wurden zwei Informationsblöcke gebildet, die jeweils enthalten:

o bei Arbeitsplatzwechsel und bei Austritt:

Angaben über die bisherige Beschäftigung (insbesondere Stellung im Beruf, Beruf, Beschäftigungsdauer, Größe, Wirtschaftszweig, regionale Lage sowie - bei allen größeren Betrieben - ein Identitätskennzeichen des Betriebes) und Zeitpunkt sowie Grund ihrer Beendigung;

o bei Arbeitsplatzwechsel und Eintritten:

Angaben über das neue Beschäftigungsverhältnis (wie oben) sowie über den Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung.

Aus diesen Grundinformationen wurden vor allem bei Arbeitsplatzwechsel - entweder bereits im Zuge der Verschlüsselung oder maschinell auf den Lochkarten -

¹⁾ Vgl. hierzu 3.2.

im Hinblick auf die Auswertung zusätzliche Informationen gewonnen und in der Lochkarte festgehalten, vor allem: Dauer des Unterbrechungszeitraums zwischen Beendigung des letzten und Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses; Zahl der bisher registrierten Arbeitsplatzwechsel der gleichen Person; Veränderung der topographischen Beziehung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz; Veränderung der Stellung im Beruf u.ä.

3. Überblick über die eingegangenen und ausgewerteten Meldungen

Insgesamt gingen im Erhebungszeitraum rund 13 000 Meldungen ein. Rund 4 000 Meldungen wurden aussortiert und nicht weiter bearbeitet.

3.1. Die verwerteten Meldungen

Die 9 000 verwerteten Meldungen betrafen rund 2 500 Fälle von Arbeitsplatzwechsel, gut 2 200 Fälle von Eintritten in die Erwerbsbevölkerung des Wirtschaftsraumes und gut 2 000 Fälle von Austritten aus der Erwerbsbevölkerung des Wirtschaftsraumes. Knapp 8 000 betrafen deutsche, gut 1 000 ausländische Arbeitnehmer.

Die Quote der ungeklärten Fälle, das heißt derjenigen Meldungen, die nicht eindeutig einer der unterschiedenen Kategorien zugeordnet werden konnten, weil die Angaben unvollständig waren, belief sich auf:

	<u>Beginn des Besch. verhältnisses</u>	<u>Beendigung des Besch. verhältnisses</u>
deutsche Arbeitnehmer		
Männer	1,7 %	4,5 %
Frauen	7,6 %	10,4 %
Männer und Frauen	4,0 %	6,7 %
Ausländer		
Männer	5,5 %	9,1 %
Frauen	14,0 %	5,0 %
Männer und Frauen	9,3 %	8,2 %

Generell war also die Erfassung von Arbeitsmarktbewegungen aus unmittelbar einsichtigen Gründen erfolgreicher bei der Aufnahme als bei der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, bei Männern als bei Frauen (wobei sich vor allem die Hausfrauen als Unsicherheitsquelle erwiesen) und bei Deutschen als bei Ausländern.

3.2. Nicht verwertete Meldungen

4 000 eingegangene Meldungen waren, wie schon gesagt, nicht verwertbar, da sie sich auf Vorgänge bezogen, die nicht der Objektdefinition entsprachen oder aus anderen Gründen redundant waren.

Zu nennen sind hierbei insbesondere, jeweils rund:

- 500 Meldungen über Arbeitsmarktbewegungen aus der Zeit vor Beginn oder nach Beendigung der Erhebung;
- 200 Meldungen über Arbeitsmarktbewegungen außerhalb des Wirtschaftsraumes Augsburg;
- 50 Meldungen über Arbeitsmarktbewegungen von Arbeitnehmern, deren Namen nicht mit T bis Z beginnen;
- 150 Meldungen über Versetzungen zwischen Zweigbetrieben oder Zweigniederlassungen der gleichen Firma (die nicht als Arbeitsmarktbewegungen betrachtet wurden);
- 300 Meldungen über Unterbrechungen der Arbeitszeit von weniger als einem halben Jahr (zum Beispiel unbezahlter Urlaub u.ä.) ohne Wechsel des Arbeitgebers;
- 800 Meldungen über Beginn oder Beendigung von Aushilfstätigkeiten (im Sinne von Ziffer 2.1., 1. Fußnote) und Nebenbeschäftigungen;
- 1250 Meldungen, die lediglich versicherungsrechtlichen Charakter besaßen und denen keine Arbeitsmarktvorgänge entsprachen (Veränderung der Versicherungspflicht, bzw. Wechsel des Sozialversicherungsträgers ohne Änderung des Beschäftigungsverhältnisses; Abmeldung und Anmeldung aller Beschäftigten des gleichen Betriebes beim Wechsel des Firmeninhabers; u.ä.).

Endlich sind 250 Meldungen zu nennen, die aufgrund von Überlappungen im Meldesystem Fälle betrafen, die bereits von anderer Seite gemeldet worden waren (zum Beispiel Eintritt eines Ersatzkassenmitgliedes in einen Betrieb mit Betriebskrankenkasse, der zunächst von der Personalabteilung des Betriebes und dann nochmals von der Ersatzkasse gemeldet wurde).

Anhang B: Statistische Probleme von Auswahl, Interviewerlauf und Ausfallquote bei der Arbeitsmarktumfrage im Wirtschaftsraum Augsburg

Noch während der Durchführung der Arbeitsmarkterhebung im Rahmen des RKW-Projektes A 44 wurde das ISF vom RKW mit einer weiteren Untersuchung beauftragt, deren primäres Ziel es war, den Einfluß des Lohnes auf das Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmern zu ermitteln.¹⁾

Aus forschungsökonomischen Gründen wurde im Einverständnis mit dem Auftraggeber beschlossen:

- o die im Rahmen dieses Projektes notwendige Befragung auf den Wirtschaftsraum Augsburg zu konzentrieren;
- o Anlage und Durchführung der Befragung sowie die Auswertung der Ergebnisse möglichst eng an die Arbeitsmarkterhebung anzulehnen.

Auf diese Weise sollten einerseits die Aufwendungen zur Beschaffung der notwendigen Hintergrunddaten (die ja für den Wirtschaftsraum Augsburg in sehr detaillierter Weise vorlagen) vermieden werden; gleichzeitig war zu erwarten, daß beide Untersuchungen jeweils bei gleichem Aufwand bessere Erträge bringen als dies sonst möglich gewesen wäre.

Nach Prüfung mehrerer Angebote wurde die Feldarbeit dem Münchner Institut Infratest GmbH & Co. KG übertragen.

1) RKW-Projekt A 58, vgl. hierzu F. Weltz, Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt - Zusammenfassung der Ergebnisse einer Untersuchung des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft, Frankfurt 1971.

1. Bestimmung der Stichproben der zu Befragenden

Bei der Auswahl der zu Befragenden waren zwei Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- (1) es sollte ein repräsentatives Bild des Arbeitsmarktverhaltens von Arbeitnehmern und der hierfür maßgeblichen Orientierungen und Einstellungen gewonnen werden;
- (2) es ging darum, eine möglichst große Zahl von Arbeitnehmern zu befragen, die in den Jahren vor der Untersuchung an einem Arbeitsmarktvorgang teilgenommen hatten, um ihr tatsächliches Arbeitsmarktverhalten zu rekonstruieren, die Erfahrungen mit Arbeitsmarktverhalten systematisch festzuhalten und die Beurteilung der Ergebnisse von Arbeitsmarktverhalten zu erfassen.

Da aufgrund der ersten Ergebnisse der Arbeitsmarkterhebungen wie auch aufgrund früherer Mobilitäts- und Fluktuationsuntersuchungen damit gerechnet werden mußte, daß nur eine Minderheit aller Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren (operationalisiert: in den letzten fünf Jahren vor der Befragung) an einem Arbeitsmarktvorgang teilgenommen hatte, wurden zwei Stichproben gezogen und befragt:

- a) eine repräsentative Stichprobe der im Wirtschaftsraum Augsburg beschäftigten Arbeitnehmer;
- b) eine gleichfalls im wesentlichen repräsentative Stichprobe aus dem von der statistischen Erhebung erfaßten Personenkreis, der im Laufe des Erhebungszeitraums an Arbeitsmarktvorgängen beteiligt war.

Um innerhalb der Repräsentativsticherhebung die Zahl der Fälle, die in den letzten fünf Jahren an einer Arbeitsmarkt-bewegung beteiligt waren, zu erhöhen, wurde eine Übergewichtung der jüngsten Altersgruppen (mit dem Faktor 2 bei den unter 25-jährigen und mit dem Faktor 1,25 bei den 25- bis 35-jährigen) beschlossen.

-18^x-

Insgesamt sollte die Repräsentativstichprobe etwa 2000 Fälle und die Stichprobe aus der von der Arbeitsmarkterhebung erfaßten, "mobilen" Bevölkerung etwa 500 Fälle umfassen.

a) Die Repräsentativstichprobe

Die Auswahl der zu Befragenden erfolgte gemäß dem von Infratest entwickelten und in vielen Umfragen erprobten "Random-Route-Verfahren mit Adreßvorlauf".

Dieses Verfahren setzt, da die Auswahl gemäß der topographischen Lage der Wohnung erfolgt, eine regionale Abgrenzung der Grundgesamtheit voraus.

Als Grundgesamtheit wurde definiert:

- o die im Wirtschaftsraum Augsburg beschäftigten Arbeitnehmer, die in der Stadt Augsburg sowie in den 12 zum "Standortgebiet" gehörenden Nachbargemeinden wohnen;

diese Bevölkerung stellt 85 % der im Wirtschaftsraum beschäftigten Arbeitnehmer;
- o die Einpendler aus den 92 Gemeinden des näheren und mittleren Umlandes;

in diesen Gemeinden wohnen rund 10 % der im Wirtschaftsraum beschäftigten Arbeitnehmer.

Die restlichen 5 % der Arbeitnehmerbevölkerung des Wirtschaftsraumes wohnen stark gestreut in einer großen Zahl von Gemeinden, die zum Teil mehr als 50 km von Augsburg entfernt liegen und aus denen meist nur wenige Arbeitnehmer nach Augsburg pendeln. Da die Kosten beim Random-Route-Verfahren mit sinkendem Anteil der Grundgesamtheit (Arbeitnehmer im Wirtschaftsraum Augsburg) an der Basisbevölkerung (hier Wohnbevölkerung aller Gemeinden, in denen im Wirtschaftsraum Augsburg beschäftigte Arbeitnehmer wohnen) rasch

steigen, erschien es gerechtfertigt, die Einpendler aus dem weiteren Umland aus der Grundgesamtheit auszuschneiden.

Zur Vorbereitung der Befragung wurde in dem so abgegrenzten Untersuchungsgebiet in systematischer Zufallsauswahl eine Flächenstichprobe der Gemeinden bzw. Stadtbezirke gezogen, wobei jede Gemeinde eine Auswahlchance erhielt, die aus der Anzahl der in ihr wohnenden und im Wirtschaftsraum Augsburg beschäftigten Arbeitnehmer resultierte. In den einzelnen Teilen der Flächenstichprobe wurden mit Hilfe von Zufallszahlen und -buchstaben mehrere Startpunkte bestimmt, von denen aus dann Haushaltsadressen ermittelt werden konnten.

Die Befragung richtete sich an jene Arbeitnehmer der ausgewählten Haushalte, die im Wirtschaftsraum Augsburg beschäftigt waren.

b) Sonderstichprobe aus der mobilen Bevölkerung

Für die in der statistischen Erhebung erfaßte Stichprobe der mobilen Bevölkerung waren neben der Anschrift eine Reihe von Merkmalen bekannt, mit deren Hilfe es möglich war, eine Zufallsauswahl der zu Befragenden mit besonderer Berücksichtigung einzelner problematischer Gruppen zu kombinieren.

In einer ersten Auswahl wurden die für die gewünschte Zahl von Interviews notwendig erscheinenden Adressen nach diesen Prinzipien gezogen. Allerdings zeigte sich, - wie noch näher darzustellen - sehr schnell, daß bei der mobilen Bevölkerung eine weit über dem Üblichen liegende Chance dafür besteht, daß das Interview nicht durchführbar ist. Deshalb mußten zweimal zusätzliche Adressen gezogen werden, bis insgesamt eine Zahl von rund 1200 Adressen erreicht war, von denen dann nur knapp 500 tatsächlich zu einem Interview führten.

-20^x-

2. Ausfallquoten

Bei beiden Stichproben lagen die Ausfallquoten spürbar über den sonst bei Umfragen üblichen Werten. Dies gilt insbesondere für:

- o die jüngsten Altersgruppen in der Repräsentativstichprobe;
- o die Mehrzahl der Gruppen bei der Sonderstichprobe der mobilen Bevölkerung.

In der Repräsentativstichprobe der Arbeitnehmer war die altersgruppenspezifische Ausfallquote so hoch, daß sie ziemlich exakt die ursprünglich beabsichtigte Überrepräsentation der unter 25-jährigen bzw. 25- bis 35-jährigen kompensierte. Statt der beabsichtigten rund 2000 konnten nur gut 1600 Interviews durchgeführt werden, deren Altersstruktur etwa dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung entsprach.

Noch wesentlich größer war der Ausfall innerhalb der Sonderstichprobe:

Der Intervieweranlauf bei den insgesamt gezogenen 1200 Adressen führte zu folgendem Ergebnis:

Arbeitnehmer nicht auffindbar an der angegebenen Adresse	9 %
Arbeitnehmer inzwischen verzogen	17 %
Arbeitnehmer nach dreimaligem Besuch nicht angetroffen	18 %
Interview verweigert	13 %
Interview tatsächlich durchgeführt	43 %
	<hr/>
	100 %

Bemerkenswert ist an diesen Ausfallgründen und den ihnen entsprechenden Quoten vor allem:

- (1) Die Befragung der Sonderstichprobe fand zum Jahreswechsel 1968/69 statt; die an den Interviewer ausgegebene Anschrift war frühestens im Juni 1967 und spätestens im Mai 1968 noch in amtlichen Papieren der zu Befragenden verzeichnet. Inner-

halb eines im Durchschnitt knappen Jahres hatte also mindestens jeder vierte Angehörige der mobilen Bevölkerung die Anschrift geändert, ohne daß er in der Erhebung als Fall regionaler Mobilität in Erscheinung getreten wäre.

- (2) Selbst wenn man eine gewisse Unzuverlässigkeitsmarge bei den Interviewern unterstellt, spricht doch die Tatsache, daß über 20 % derjenigen, die noch an der angegebenen Adresse wohnten, bei drei Versuchen abends bzw. an Wochenenden nicht zuhause angetroffen werden konnten, für eine Lebensführung, die sich deutlich von dem abhebt, was in der Masse der Erwerbsbevölkerung üblich ist.
- (3) Von den zu Befragenden, die noch an der gleichen Anschrift wohnten wie vor durchschnittlich einem Jahr und die zuhause angetroffen werden konnten, verweigerte fast jeder Vierte das Interview. Eine solche Verweigerungsquote liegt weit über den Sätzen, die auch bei schwierigen Befragungen unter ungünstigen Bedingungen sonst zu beobachten sind, und muß als weiterer gewichtiger Indikator für die marginale Lebenssituation dieser Gruppe gewertet werden.

Da aus der statistischen Erhebung eine Reihe von Informationen über die zu Interviewenden vorlagen, lassen sich merkmalspezifische Ausfallquoten errechnen, die vor allem den hohen Einfluß von Familienstand, Wohnort sowie partiell auch Alter zeigen.

Merkmalsspezifische Ausfallquoten nach Art bzw. Grund
 (Sonderstichprobe der mobilen Bevölkerung)

sozialstatistische Merkmale:	der Arbeitnehmer war an der in seinen Papieren enthal- tenen Adresse:			das Interview wurde:		insge- samt:
	nicht be- kannt bzw. auffindbar	nicht mehr wohnhafte	nicht anzu- treffen	ver- wei- gert	durch- ge- führt	
a) Geschlecht						
männlich	9 %	16 %	18 %	14 %	43 %	100 %
weiblich	8 %	20 %	18 %	13 %	41 %	100 %
b) Familienstand						
alleinstehend	12 %	22 %	20 %	12 %	34 %	100 %
verheiratet	6 %	15 %	16 %	15 %	48 %	100 %
c) Alter						
bis 20 J.	8 %	20 %	19 %	9 %	44 %	100 %
21 bis 30 J.	10 %	23 %	19 %	10 %	38 %	100 %
31 bis 45 J.	8 %	14 %	17 %	17 %	44 %	100 %
über 45 J.	6 %	9 %	18 %	19 %	48 %	100 %
d) Stellung im Beruf						
Angestellter	8 %	17 %	26 %	12 %	37 %	100 %
Facharbeiter	7 %	14 %	19 %	13 %	45 %	100 %
Angelernter	7 %	24 %	14 %	14 %	41 %	100 %
Ungelernter	13 %	16 %	15 %	15 %	41 %	100 %
e) regionale Lage des Wohnorts						
Innenstadt	19 %	28 %	18 %	12 %	23 %	100 %
restl. Stadtge- biet Augsburg	8 %	19 %	21 %	14 %	38 %	100 %
Nachbargemeinden	8 %	15 %	16 %	13 %	48 %	100 %
Umland	4 %	15 %	13 %	14 %	54 %	100 %

Die einzelnen sozialstatistischen Merkmale differenzieren in verschiedenem Umfang die gesamte Ausfallquote und beeinflussen in variierendem Grad die einzelnen Ausfallgründe.

Das Geschlecht diskriminiert verhältnismäßig wenig. Bei den Frauen scheint insbesondere die Wohnungsmobilität höher zu sein als bei den Männern.

Zwischen Alter und spezifischen Ausfallquoten bestehen sehr enge, aber gegenläufige Zusammenhänge:

- o einmal ist bei den Jüngeren die Wohnungsmobilität sehr viel größer als bei den Älteren (33 % "unbekannt oder sonstwie nicht mehr auffindbar" gegenüber nur 15 % bei den über 45-jährigen); dies ist unmittelbar plausibel und dürfte eng mit dem Familienstand zusammenhängen;
- o zum anderen steigt die Verweigerungsquote mit wachsendem Alter (bezogen auf die tatsächlich angetroffenen Personen steigt die Verweigerungsquote von 17 % bei den unter 20-jährigen über 21 % bei den 20- bis 30-jährigen auf 28 % bei den über 30-jährigen).

Offensichtlich ist bei den älteren Teilen der mobilen Bevölkerung zwar die Selbsthaftigkeit größer, aber das für soziale Minderheiten charakteristische Mißtrauen, das dann zur Interviewverweigerung führt, besonders deutlich ausgeprägt.

Beim Familienstand schlägt vor allem die Ortsmobilität durch: bei 34 % der Alleinstehenden gegenüber 21 % der Verheirateten stimmte die in der statistischen Erhebung ermittelte Adresse nicht mehr; darüberhinaus waren Alleinstehende in ihrer Wohnung schwerer anzutreffen als Verheiratete. Von den Angetroffenen verweigerte in beiden Fällen jeweils ein Viertel das Interview.

Die Stellung im Beruf wirkt in drei Richtungen:

- o bei an- und ungelernten Arbeitern ist Wohnungswechsel besonders häufig (die Anschrift war nicht mehr zutreffend bei 31 % der angelernten und 29 % der ungelernten Arbeiter, aber bei 25 % der Angestellten und 21 % der Facharbeiter);
- o die - offensichtlich meist jüngeren - Angestellten und Facharbeiter konnten sehr viel schwerer zu Hause angetroffen werden als un- und angelernte Arbeiter;
- o die Verweigerungsquote nimmt mit sinkender Qualifikation etwas zu (von 24 % bzw. 22 % bei Angestellten und Facharbeitern bis zu 27 % bei ungelernten Arbeitern).

Da sich diese Gründe teilweise neutralisieren, variiert die Quote der durchgeführten Interviews nur wenig mit der Stellung im Beruf.

Die regionale Lage der Wohnung hat, wie an sich zu erwarten, einen starken Einfluß auf die Quote der Adressenänderung. Die zum Zeitpunkt der statistischen Registratur in der Innenstadt wohnenden Angehörigen der Stichprobe (die hier offensichtlich zu einem erheblichen Teil zur Untermiete, in Heimen oder sonstigen Unterkünften lebten) hatten fast zur Hälfte zum Zeitpunkt der Befragung, also nach durchschnittlich einem knappen Jahr, ihre Adresse geändert. Je peripherer die Wohnung ist, desto stabiler ist demgegenüber das Wohnungsverhalten; der im Umland wohnende Teil der mobilen Bevölkerung besaß zu über 80 % noch die gleiche Anschrift.

Parallel hiermit variiert auch die Verweigerungsquote, die von 34 % der Angetroffenen in der Innenstadt über 27 % im restlichen Stadtgebiet auf 21 % in den Nachbargemeinden und im Umland sinkt.

Die regionale Lage der Wohnung erweist sich insofern neben Familienstand und Alter als wichtigste Einflußgröße der Adressenstabilität; Familienstand und Stellung im Beruf sind die wichtigsten Einflußgrößen der Antreffbarkeit an der Adresse; die Verweigerungsquote korreliert vor allem mit Alter, Lage der Wohnung und Qualifikation.

Der Lage der Wohnung kommt hierbei insofern eine besondere analytische Bedeutung zu, als die Innenstadt (Altstadt) offensichtlich eine besondere Attraktivität auf die besonders instabilen und in ihrer Lebensführung marginalen Teile der mobilen Bevölkerung ausübt, während die arbeitsmarkt-mobile Bevölkerung in den Nachbargemeinden und im Umland offenkundig in ihrer allgemeinen Lebensführung am stabilsten ist.

3. Die endgültige Befragungsstichprobe

Aus der Kombination von geplanter Auswahl und spezifischem Ausfall resultiert folgende Zusammensetzung der tatsächlich befragten Gruppen:

- o die Repräsentativstichprobe der Arbeitnehmerbevölkerung umfaßt 1621 Fälle;
- o im Rahmen der Sonderstichprobe der mobilen Bevölkerung wurden 477 Arbeitnehmer befragt, die während des Erhebungszeitraums an Arbeitsmarktbewegungen beteiligt waren.

Von den im Rahmen der Arbeitnehmerstichprobe Befragten hatten 347 in den letzten fünf Jahren vor der Untersuchung ihren Arbeitsplatz gewechselt.

Diese Gruppe wurde in den vorstehenden Analysen teilweise als "Arbeitsplatzwechsler/Arbeitnehmerstichprobe" bezeichnet.

Von den 477 Befragten der Sonderstichprobe hatten 392 im Erhebungszeitraum mindestens einmal den Arbeitsplatz gewechselt.

-26^x-

Diese Gruppe wurde an einigen Stellen des Berichtes als "Arbeitsplatzwechsler/Sonderstichprobe" bezeichnet.

Darüberhinaus sind in den beiden Stichproben noch Arbeitnehmer enthalten, die entweder (Arbeitnehmerstichprobe) in den letzten fünf Jahren oder (Sonderstichprobe) in der Zeit zwischen Juni 1967 und Mai 1968 neu oder nach längerer Unterbrechung wieder in das Erwerbsleben eingetreten waren. Es handelt sich hierbei um knapp 100 Angehörige der Arbeitnehmerstichprobe sowie 80 Angehörige der Sonderstichprobe. Da in diesen Gruppen jeweils Berufsanfänger, wieder erwerbstätig werdende Hausfrauen und andere Formen von "Eintritt" enthalten sind, homogene "Eintritts"-Kategorien also jeweils nur mit kleinen Werten besetzt waren, konnte dieser Personenkreis bei der Analyse kaum berücksichtigt werden.