

### Konjunktur und Personalanpassung: betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie

Köhler, Christoph; Sengenberger, Werner

Veröffentlichungsversion / Published Version

Monographie / research report

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

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Köhler, C., & Sengenberger, W. (1983). *Konjunktur und Personalanpassung: betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie*. (Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.). Frankfurt am Main: Campus Verl.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68215>

#### 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.

Christoph Köhler  
Werner Sengenberger

# Konjunktur und Personalanpassung

Betriebliche Beschäftigungspolitik  
in der deutschen und amerika-  
nischen Automobilindustrie

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

Forschungsberichte aus dem  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V.  
ISF München



Cip-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Köhler, Christoph:

Konjunktur und Personalanpassung:

betriebl. Beschäftigungspolitik in d. dt. u. amerikan.

Automobilindustrie / Christoph Köhler;

Werner Sengenberger. – Frankfurt/Main;

New York: Campus Verlag, 1983.

(Forschungsberichte aus dem Institut für  
Sozialwissenschaftliche Forschung e. V.,  
ISF München)

ISBN 3-593-33256-6

NE: Sengenberger, Werner:

Die Forschungsergebnisse werden herausgegeben vom Institut  
für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. (ISF), München.

Copyright © 1983 bei ISF, München

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung  
sowie der Übersetzung vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner  
Form (durch Photokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schrift-  
liche Genehmigung des Instituts reproduziert oder unter Verwendung elektro-  
nischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Vertrieb: Campus Verlag, Myliusstraße 15, 6000 Frankfurt 1

Druck und Herstellung: Söllner, Schöpferplatz 1, 8000 München 50

Printed in Germany



INHALT

Verzeichnis der Tabellen	II
Verzeichnis der Schaubilder	IX
Vorwort	XI
A. Einleitung: Beschäftigungsanpassung in Praxis und Theorie	1
I. Gegenstand und Fragestellung	3
II. Zur Bedeutung der Studie	18
B. Konjunkturelle Nachfrageschwankungen und betriebliche Flexibilität	31
Vorbemerkung	33
I. Wachstum, Konjunktur und Beschäftigungs- entwicklung in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie seit dem 2. Weltkrieg	34
II. Typologie betrieblicher Reaktionsmöglich- keiten gegenüber zyklischen Nachfrage- schwankungen	60
III. Grundlegende Arbeitshypothesen über die Anpassungspolitik in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie	75
C. Maßnahmen der Anpassung des Arbeitsvolumens	81
Vorbemerkung	83
I. Ein Systemvergleich der rechtlichen Re- gelung von Anpassungsmaßnahmen	84
II. Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens - Um- fang und Entwicklung	148
D. Variation und Elastizität von Beschäftigung und Löhnen	195
Vorbemerkung	197
I. Variation von Absatz, Produktion und Be- schäftigung in der Automobilindustrie ins- gesamt und in den jeweils größten Unternehmen	199
II. Elastizität von Beschäftigtenzahl, Wochenar- beitszeit und gesamtem Arbeitsvolumen	221
III. Entwicklung und Elastizität von Löhnen und Personalkosten	290

E. Beschäftigungsinteressen und betriebliche Beschäftigungspolitik	311
Vorbemerkung	313
I. Betriebliche Beschäftigungspolitik, Regelungssystem und Interessenkonstellationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern	314
II. Betriebliche Beschäftigungspolitik in der amerikanischen Automobilindustrie	318
III. Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen Automobilindustrie	344
IV. Zum relativen Einfluß von Kapital und Arbeit auf die betriebliche Beschäftigungspolitik	377
F. Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktstrukturierung	381
Vorbemerkung	383
I. Arbeitsmarktsegmentation in der amerikanischen Automobilindustrie	385
II. Arbeitsmarktsegmentation in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland	400
III. Arbeitsmarktsegmentation und Beschäftigungspolitik	412
G. Zusammenfassung und Ausblick	421
I. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	423
II. Ausblick in die weiteren 80er Jahre	436
Anhang I: Datengrundlagen	447
Anhang II: Weitere Tabellen	483
Literaturverzeichnis	491
Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München	i

## VERZEICHNIS DER TABELLEN

	Seite
B-1 : Bezeichnungen von Industriegruppen in verschiedenen Wirtschaftszweigsystematiken	36
B-2 : Zahl der Neuzulassungen und Produktionseinheiten in der Automobilindustrie der USA in ausgewählten Jahren zwischen 1950 und 1980	39
B-3 : Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten und der wöchentlichen Arbeitsstunden der Arbeiter in der Automobilindustrie der USA in verschiedenen Industriegruppen und ausgewählten Jahren zwischen 1950 und 1980	40
B-4 : Durchschnittliche jährliche Veränderungsraten der Neuzulassungen, Produktion, Beschäftigten und bezahlten Wochenstunden der Arbeiter in der Automobilindustrie der USA in verschiedenen Industriegruppen und Zeiträumen, 1948-80	41
B-5 : Zahl der Neuzulassungen und Produktionseinheiten und durchschnittliche Zahl der Beschäftigten und bezahlten Wochenarbeitsstunden in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland in ausgewählten Jahren zwischen 1950 und 1980	50
B-6 : Durchschnittliche jährliche Veränderungsraten der Neuzulassungen, Produktion, Lagerhaltung, Beschäftigtenzahl, Wochenarbeitszeit und des gesamten Arbeitsvolumens in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland in verschiedenen Industriegruppen und Zeiträumen	51
C-1 : SUB-Leistungen in Abhängigkeit von der Fondshöhe und der Seniorität des Leistungsempfängers	110
C-2 : Beitragssätze pro geleistete Arbeitsstunde für SUB-Fonds	112
C-3 : Verdienstverluste dauerhaft freigesetzter männlicher Arbeiter binnen sechs Jahren nach dem Verlust des Arbeitsplatzes im Jahre 1970 in verschiedenen Industriezweigen der USA	117
C-4 : Wirkung der Kurzarbeit auf das monatliche Nettoeinkommen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1977 (dargestellt am Beispiel eines Arbeitnehmers in der Steuerklasse I, Stundenlohn DM 10,50, monatliche Normalarbeitszeit 172 Stunden)	144
C-5 : Beschäftigtenzahl und Indikatoren von Personalbewegungen zwischen 1960 und 1979 für die US-Automobilindustrie (SIC 371)	149
C-6 : Monate mit den höchsten und niedrigsten Quoten an Neueinstellungen, Arbeitnehmerkündigungen und vorübergehenden Ausstellungen in der Automobilindustrie der USA (SIC 371) zwischen 1960 und 1979	154
C-7 : Durchschnittliche jährliche Veränderungsraten der Layoff-Raten in der US-Automobilindustrie und ihren Unterabteilungen, 1950-80 und 1971-80	155

C-8 : Jahresdurchschnittliche Zahl der wöchentlichen Überstunden pro Arbeiter in der Automobilindustrie der USA nach Industriegruppe und Zeitraum	161
C-9 : Monate mit den höchsten und niedrigsten Werten der Zahl der wöchentlichen Überstunden pro Arbeiter in der Automobilindustrie der USA (SIC 371) im Zeitraum 1958-80	161
C-10: Einstellungen 1973 bis 1976 für verschiedene Beschäftigtengruppen in den Werken von zwei Automobilherstellern in der Bundesrepublik Deutschland	163
C-11: Quoten der Abgänge in den Jahren 1972 bis 1978 in den inländischen Werken der VW-AG	165
C-12: Personalabgänge in den Jahren 1973 bis 1975 von Angestellten, Arbeitern und Ausländern in einem Werk der Opel AG	167
C-13: Fluktuationsquoten 1973-1976 nach verschiedenen Maßnahmen bei Arbeitern und Angestellten in einem Werk der VW AG	172
C-14: Abbau verschiedener Beschäftigtengruppen bei Opel und VW - insgesamt und über Aufhebungsverträge (= AHV) (Angaben in %) in den Jahren 1974 und 1975	174
C-15: Durchschnittliche Mehrarbeitsstunden der Arbeiter im Straßenfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1961 und 1981	176
C-16: Jahresdurchschnittliche Zahl der Mehrarbeitsstunden der Arbeiter im Straßenfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland, nach Zeiträumen und Geschlecht	176
C-17: Zahl der Betriebe mit Kurzarbeitern, Zahl der Kurzarbeiter und Zahl der durch Kurzarbeit ausgefallenen Wochenstunden im Straßenfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland 1971-80	178
C-18: Personalumschlag bei den Arbeitern in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie im konjunkturellen Abschwung und Aufschwung	183
C-19: Entwicklung der Arbeitskräftestruktur nach Beschäftigungsstatus und demographischen Merkmalen in einem Unternehmen der amerikanischen und zwei Unternehmen der deutschen Automobilindustrie in Personalabbaujahren	187
C-20: Entwicklung der Qualifikationsstruktur in je einem Unternehmen der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie im konjunkturellen Abschwung und Aufschwung (Veränderungsraten in Prozent)	190
D-1 : Standardabweichung der Veränderungsraten von Neuzulassungen, Produktion, Beschäftigtenzahl, bezahlten Wochenstunden und Gesamtarbeitsvolumen in der Automobilindustrie der USA in verschiedenen Zeiträumen	

D-2 : Standardabweichung der Veränderungsdaten von Neuzulassungen, Produktion, Lagerbestand, Beschäftigtenzahl, bezahlten Wochenstunden und Gesamtarbeitsvolumen in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland in verschiedenen Zeiträumen	204
D-3 : Produktion und Beschäftigtenzahl der drei größten Unternehmen der US-Automobilindustrie, 1970-80	211
D-4 : Produktion und Beschäftigtenzahl der sechs größten Unternehmen der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1970-80 (in Tausend)	212
D-5 : Durchschnittliche jährliche Veränderungsdaten von Produktion und Beschäftigtenzahl und die Standardabweichung der Veränderungsdaten in den größten amerikanischen und deutschen Unternehmen der Automobilindustrie 1970-80, 1970-75, 1976-80	215
D-6 : Produktionselastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Beschäftigtenzahl insgesamt und der Arbeiter und Frauen in der Automobilindustrie der USA, 1948-80	226
D-7 : Produktionselastizität der vierteljährlichen Veränderungsdaten der Beschäftigten insgesamt in der Automobilindustrie der USA, 1948-80	230
D-8 : Elastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Beschäftigtenzahl insgesamt in der US-Automobilindustrie in bezug auf Neuzulassungen und Produktion, 1948-80	232
D-9 : Produktionselastizität der vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Beschäftigtenzahl insgesamt und der Arbeiter und Frauen in der Automobilindustrie der USA, 1971-80	234
D-10: Produktionselastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der beschäftigten Arbeiter in den Abteilungen Kraftwagenbau und Teileindustrie der Automobilindustrie der USA, 1958-80 und 1971-80	236
D-11: Produktionselastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der Wochenstunden pro Arbeiter in der Automobilindustrie der USA (SIC 371), 1948-80 und 1971-80	239
D-12: Produktionselastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der wöchentlichen Überstunden pro Arbeiter in der Automobilindustrie (SIC 371) der USA, 1958-80 und 1971-80	242
D-13: Produktionselastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der Wochenstunden pro Arbeiter in den Abteilungen Kraftwagenbau und Teileindustrie der Automobilindustrie der USA, 1958-80 und 1971-80	244

D-14: Produktionselastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der wöchentlichen Überstunden pro Arbeiter in den Unterabteilungen Kraftwagenbau und Teileindustrie der Automobilindustrie der USA, 1958-80 und 1971-80	246
D-15: Produktionselastizität der vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten des gesamten Arbeitsvolumens der Arbeiter in der Automobilindustrie der USA, 1948-80 und 1971-80	249
D-16: Übersicht über die Schätzrechnungen zur Beschäftigungselastizität in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland	252
D-17: Produktionselastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Beschäftigtenzahl insgesamt sowie der Arbeiter in der Straßenfahrzeugbauindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1950-80	254
D-18: Produktionselastizität der vierteljährlichen Veränderungsdaten der beschäftigten Arbeiter im Straßenfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland, 1950-80	257
D-19: Produktionselastizität der vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter in der Straßenfahrzeugbauindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1971-80	260
D-20: Produktionselastizität der vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter im Kraftwagenbau und in der Teileindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1956-80	262
D-21: Produktionselastizität der vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der beschäftigten Arbeiter im Kraftwagenbau und in der Teileindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1971-80	265
D-22: Produktionselastizität der jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der beschäftigten Arbeiter in der Kraftfahrzeugindustrie der Bundesrepublik Deutschland nach Leistungsgruppen und Geschlecht, 1961-80	269
D-23: Produktionselastizität der jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der beschäftigten Arbeiter in der Kraftfahrzeugindustrie der Bundesrepublik Deutschland nach Leistungsgruppe und Geschlecht, 1971-80	273
D-24: Produktionselastizität der vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der bezahlten Wochenarbeitsstunden pro Arbeiter in der Kraftfahrzeugbauindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1957-80	275

## VII

	Seite
D-25: Produktionselastizität der vierteljährlichen Veränderungsdaten der Zahl der geleisteten Wochenstunden pro Arbeiter im Kraftfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland nach Leistungsgruppe und Geschlecht, 1957-72	278
D-26: Produktionselastizität der jährlichen Veränderungsdaten der bezahlten Wochenstunden pro Arbeiter in der Kraftfahrzeugbauindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1971-80	280
D-27: Produktions- und Absatzelastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Zahl der geleisteten Arbeiterstunden im Straßenfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland, 1950-80, 1961-80, 1971-80	282
D-28: Produktionselastizität der jährlichen Veränderungsdaten der Gesamtzahl der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter (= gesamtes Arbeitsvolumen) in der Kraftfahrzeugindustrie und im Kraftwagenbau der Bundesrepublik Deutschland, 1961-80 und 1971-80	283
D-29: Ein Vergleich der Produktionselastizitäten der beschäftigten Arbeiter in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie	288
D-30: Bruttostundenverdienste und Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Automobilindustrie (SIC 371) der USA, 1950-80	294
D-31: Bruttostundenverdienste und Bruttowochenverdienste der Arbeiter im Kraftfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland, nach dem Geschlecht, 1960-80	297
D-32 Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten von Beschäftigungsindikatoren für ausgewählte Unternehmen des Straßenfahrzeugbaus der Bundesrepublik Deutschland, 1960-1978 (in %)	301
D-33: Löhne und Gehälter je Beschäftigten in ausgewählten Unternehmen des Straßenfahrzeugbaus der Bundesrepublik Deutschland, 1960-78	302
D-34: Anspannungskoeffizient und Personalkosten in ausgewählten Unternehmen des Straßenfahrzeugbaus der Bundesrepublik Deutschland, 1960-78	304
D-35: Produktions- und Beschäftigungselastizität der Bruttostunden- und Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Automobilindustrie der USA (SIC 371) und dem Kraftfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland, 1961-70 und 1971-80	307
F-1 : Gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Lohnniveau in der Automobilindustrie der USA in Abhängigkeit von der Region, 1973	398

F-2 : Durchschnittliche Bruttostundenverdienste der Arbeiter in der Unterabteilung "Teile" der Automobilindustrie der USA nach ausgewählten Merkmalen, 1973	399
I-1 : Zeitreihen im Überblick: Variablen und Zeiträume	450
I-2 : Anteile der Untergruppen an der Automobilindustrie insgesamt nach Beschäftigtenzahlen (Dezember 1975)	459
I-3 : Industriegruppen der Automobilindustrie im Verhältnis von Herstellern und Zulieferern nach Beschäftigtenzahlen (Arbeiter) im April 1974 - Schätzungen	461
II-1: Produktionselastizität der vierteljährlichen Veränderungsdaten der beschäftigten Arbeiter in der Automobilindustrie der USA, 1948-80, 1971-80	484
II-2: Produktionselastizität der vierteljährlichen Veränderungsdaten der beschäftigten Frauen in der Automobilindustrie der USA, 1959-80, 1971-80	485
II-3: Produktionselastizität der vierteljährlichen Veränderungsdaten der beschäftigten Arbeiter in der Kraftwagenbauindustrie und der Teile- und Zubehörindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1956-80	486
II-4: Produktionselastizität der vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Beschäftigtenzahl insgesamt und der Zahl der Arbeiter in der Straßenfahrzeugbauindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1950-80	487
II-5: Elastizität der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten der Beschäftigtenzahl insgesamt sowie der Arbeiter in der Kraftwagenbauindustrie der Bundesrepublik Deutschland in bezug auf Produktion, Absatz und Lagerhaltung, 1967-80	488
II-6: Bruttostundenverdienste und Bruttowochenverdienste in der Unterabteilung Kraftwagenbau (SIC 3711) der amerikanischen Automobilindustrie, 1958-79	489
II-7: Bruttostundenverdienste und Bruttowochenverdienste in der Unterabteilung "Teile und Zubehör" (SIC 3714) der amerikanischen Automobilindustrie, 1958-79	490



VERZEICHNIS DER SCHAUBILDER	Seite
B-1 : Ober- und Untergruppen der Automobilindustrie nach der deutschen Wirtschaftszweigsystematik	35
B-2 : Indexwerte der Neuzulassungen, bezahlten Wochenstunden der Arbeiter in der Automobilindustrie der USA, 1948-80 (Jahreswerte)	42
B-3 : Indexwerte der Neuzulassungen, Produktion, Beschäftigtenzahl und bezahlten Wochenstunden der Arbeiter in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1950-80 (Jahreswerte)	52
B-4 : Der Konjunkturzyklus: Begriffliche Bestimmungen	62
B-5 : Eine Systematik unternehmerischer Reaktionsparameter	63
B-6 : Unternehmerische Maßnahmen der Mengenzustabilisierung	65
B-7 : Maßnahmen zur Reduzierung des betrieblichen Arbeitsvolumens	70
B-8 : Übersicht über die Arbeitshypothesen zur Anpassungspolitik in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie	77
C-1 : Flußdiagramm für Personalabbau in der Automobilindustrie der USA - Abteilung Karosseriebau eines Karosseriewerkes von General Motors	96
C-2 : Einflußmöglichkeiten des Betriebsrates auf die Personalabbauplanung nach dem Betriebsverfassungsgesetz	121
C-3 : Durchschnittliche Monatsraten der Personalzugänge insgesamt, Neueinstellungen, Wiedereinstellungen, Personalabgänge insgesamt, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungen und der Beschäftigtenzahl in der Automobilindustrie der USA (SIC 371), 1960-80	151
C-4 : Veränderung des Beschäftigtenstands von deutschen und ausländischen Arbeitern bei der VW AG (im Verhältnis zum Vorjahr in Prozent)	165
C-5 : Entwicklung des Arbeitsvolumens beim Volkswagenwerk. Sieben Quartale in den Jahren 1974 und 1975	181
C-6 : Durchschnittliche Wochenarbeitsstunden, Überstunden und Kurzarbeitsstunden pro Arbeiter in der Automobilindustrie der USA (SIC 371) und der Bundesrepublik Deutschland, 1971-76	193
D-1 : Größenordnung der Variation von Neuzulassungen, Produktion, Beschäftigtenzahl, Wochenstunden und Gesamtarbeitsvolumen in der Automobilindustrie der USA und der Bundesrepublik Deutschland, gemessen an der Standardabweichung der vierteljährlichen Veränderungsdaten für den Zeitraum 1948-80 bzw. 1950-80	207

D-2 : Jährliche Veränderungsdaten der Produktion, Beschäftigtenzahl und bezahlten Wochenstunden in der Automobilindustrie der USA und der Bundesrepublik Deutschland, 1951-80	209
D-3 : Indices der Beschäftigtenzahl in den größten Unternehmen der Automobilindustrie der USA und der Bundesrepublik Deutschland, 1970-80	213
D-4 : Indices der Produktion, Beschäftigtenzahl und bezahlten Wochenstunden der Arbeiter in der Automobilindustrie der USA (SIC 371) und der Bundesrepublik Deutschland, 1971-80 (saisonbereinigte Quartalswerte)	219
D-5 : Bruttostunden- und Bruttowochenverdienste der Arbeiter in Unterabteilungen der Automobilindustrie der USA (SIC 371), 1971-80	295
D-6 : Bruttostunden- und Bruttowochenverdienste der Arbeiter im Straßenfahrzeugbau der Bundesrepublik Deutschland, 1960-80	298
D-7 : Gesamtpersonalkosten pro Beschäftigten, Wachstumsrate der Gesamtpersonalkosten, Lohn drift und Anspannungskoeffizient in 5 Unternehmen der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland, 1960-80	305
F-1 : Lohndifferentiale männlicher Angestellter und Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe in ausgewählten Industrieländern nach der Betriebsgröße, 1972	411
F-2 : Segmentationslinien in der Automobilindustrie der USA und der Bundesrepublik Deutschland	413

## VORWORT

An der Erstellung dieser Studie waren in mehreren Phasen des Forschungsprozesses außer den beiden Autoren in nennenswertem Umfang weitere Personen beteiligt, für deren Mitwirkung wir uns hier bedanken möchten.

Vielfältige Unterstützung erfuhren wir bereits bei der Beschaffung der statistischen Massendaten und qualitativen Informationen. Hier waren auf amerikanischer Seite besonders Norman Bowers vom Bureau of Labor Statistics im US-Arbeitsministerium, Manfred O. Bittkau, Sheldon Friedman, Lee Price und Dan Luria von der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft UAW und schließlich Ralph Deeds von der International Labor Relations Abteilung der General Motors Corp. hilfreich. Auf deutscher Seite wurde uns die Datenbeschaffung durch das Statistische Bundesamt und den Verband der Automobilindustrie e.V. erleichtert.

Ana Rodriguez-Suarez Köhler war bei der mühsamen Aufbereitung der Daten zur Übernahme auf Datenträger für uns tätig. Die Übernahme der Zeitreihen auf Datenträger sowie die Umformung und Aggregation von Daten besorgte Anton Kunz.

Bernd Kirchlechner stellte ein von ihm implementiertes Programm multipler Regressionsrechnung für Zeitreihendaten auf unsere speziellen Bedürfnisse um.

Von kaum überschätzbarem Wert war für uns die Mitwirkung von Christoph Deutschmann. Ohne ihn wären nicht nur die umfangreichen Rechenarbeiten im Rahmen der Elastizitätsanalyse nicht möglich gewesen. Er begleitete zudem auf sehr anregende Weise einen großen Teil der Untersuchung durch gemeinsame Diskussionen mit uns über theoretische und methodische Fragen. Hilfreiche Beratung methodischer und ökonomischer Probleme, die sich im Zuge der Regressionsanalyse stellten, erfuhren wir auch durch Reinhard Hujer, Gerhard Bauer und Rolf Schulte zur Surlage vom Institut für Statistik und Ökonometrie an der Universität Frankfurt.

Bei der redaktionellen Überarbeitung des Berichtsmanuskripts stand uns Thomas Schönwälder beiseite. Wolfgang Filchner übernahm die graphische Gestaltung der Schaubilder und Tabellen.

Wertvolle Anmerkungen und Anregungen zur Konzeption wie zum Manuskriptentwurf erhielten wir von den Kollegen Burkart Lutz, Hans-Gerhard Mendius und Rainer Schultz-Wild.

Anerkennung für ihren Einsatz zum Gelingen des Berichts möchten wir auch den Schreibkräften des ISF und dem Schreibbüro Kuhn aussprechen.

Die Forschungsarbeiten wurden durchgeführt im Rahmen und mit Mitteln des Teilprojekts C-4 des Sonderforschungsbereichs 101 der Universität München "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung".

München, im Mai 1983

Christoph Köhler  
Werner Sengenberger

TEIL A - EINLEITUNG: BESCHÄFTIGUNGSANPASSUNG IN PRAXIS UND  
THEORIE

---

Gliederung:

I. GEGENSTAND UND FRAGESTELLUNG

1. Personalabbau - beherrschendes Thema der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik
2. Personalabbau als Problem von Politik, Wissenschaft und Praxis
3. Zielsetzungen und Fragestellungen der vorliegenden Studie

II. ZUR BEDEUTUNG DER STUDIE

1. Die Frage nach der Strukturierung von Arbeitsmärkten
2. Beschäftigungsanpassung und ökonomische Theorie



## KAPITEL I: GEGENSTAND UND FRAGESTELLUNG

### 1. Personalabbau - beherrschendes Thema der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik

Seit dem Beginn der 80er Jahre vergeht kaum ein Tag, an dem nicht neue Hiobsbotschaften über Absatzverluste, Firmenzusammenbrüche, Betriebsstillegungen und Massenentlassungen eintreffen. Kurze Zeit später ist dann jeweils das Echo zu vernehmen - die Meldungen über entsprechend gestiegene Arbeitslosen- und Kurzarbeiterzahlen durch die Bundesanstalt für Arbeit. Anders als früher, als Entlassene noch damit rechnen durften, anderswo Arbeit zu finden, bedeutet heute und in absehbarer Zukunft oft jedes Opfer einer betrieblichen Personalreduzierung einen zusätzlichen Arbeitslosenfall. Entlassungen und Arbeitslosigkeit wachsen mehr oder weniger im Gleichklang und in gleicher Größenordnung; sie sind fast zu einem Tandem geworden.

Schon nach der ersten Ölkrise im Herbst 1973 und dem sich anschließenden Konjunkturerinbruch wurden Arbeitskräfteüberschüsse und Personalabbau zu einem vorrangigen gesellschaftspolitischen Thema in der Bundesrepublik. Auch in der davor liegenden Phase der Vollbeschäftigung war Beschäftigungsabbau in einzelnen Branchen keine Unbekannte, er wurde jedoch aufgrund der Fähigkeit des Arbeitsmarkts, überschüssige Arbeitskraft rasch zu absorbieren, nicht zu einem allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Problem. Erst als in den 70er Jahren verstärkte Konjunkturausschläge und zunehmende Wachstumsschwäche zusammentrafen, wurde der massive Problemdruck erzeugt, der dazu führt, daß mit jedem verlorenen Arbeitsplatz die Beschäftigungskrise verschärft wird. Von 1972 bis 1982 gingen insgesamt fast zwei Millionen Arbeitsplätze in der deutschen Wirtschaft verloren. 1972 waren noch 10,1 Mio. Menschen in der Produktion und am Bau tätig, 1982 dagegen nur noch 8,3 Mio.; und diese Verluste wurden nicht durch ein entsprechendes Wachstum des Dienstleistungssektors kompensiert. Die umfangreichsten Verluste gab es im Baugewerbe mit einem Beschäftigungsrückgang von rund 380.000, in der Textil- und Bekleidungsbranche mit

rund 350.000 und in der Elektroindustrie mit einem Minus von rund 155.000 Arbeitsplätzen.

Zu einem Zeitpunkt, an dem die Konjunkturbarometer einen Tiefstand erreicht haben und weiter abzusinken drohen, wirkt die Entscheidung eines der großen deutschen Automobilunternehmen, der Bayerischen Motorenwerke AG., demnächst ein neues Werk zur Ausweitung der Produktionskapazität zu errichten, schon fast absonderlich. Ist die Autoindustrie, die ja im allgemeinen von gesamtwirtschaftlichen Nachfrageschwankungen besonders früh und besonders hart getroffen wird und in der man einen hochsensiblen Seismographen der Wirtschaftstätigkeit sieht, von der Krise verschont geblieben? Stehen auch in der Autoindustrie Krisenprozesse erst noch bevor?

Der Straßenfahrzeugbau ist einer der wenigen Industriezweige, die in den letzten zehn Jahren der Beschäftigtenzahl nach nicht geschrumpft sind, sondern noch zugelegt haben. Ende 1982 sind in dieser Branche gegenüber 1972 rund 65.000 Arbeitsplätze mehr vorhanden. Wie vereinbart sich dies mit der behaupteten Vorreiterrolle der Autoindustrie als Konjunkturmotor und Konjunkturindikator? Und ferner: Welchen Sinn macht es, in dieser Branche, wie hier geschehen, Personalabbau zu untersuchen?

Zunächst einmal wird bei näherer Untersuchung der Beschäftigungsentwicklung in der deutschen Autoindustrie deutlich, daß auch diese Branche bereits im Jahr 1980 den Zenith im Beschäftigtenstand überschritten hat und seitdem Arbeitsplätze abbaut. Die geplante Werksneugründung bei BMW ist insofern eher Ausdruck einer besonders günstigen Firmenkonjunktur, nicht aber Reflex der Branchenentwicklung im ganzen.

Zweitens muß berücksichtigt werden, daß die neuerliche Expansion des Automobilabsatzes nach dem Konjunkturreinbruch 1974/75 mehr und mehr von der Auslands- und zunehmend weniger von der Binnen- nachfrage getragen wurde, die ja mit dem Ende der 70er Jahre rückläufige Tendenz zeigt. Die im internationalen Vergleich positive Entwicklung der deutschen Autoindustrie ist zum erheblichen



Teil auf ihre Exporterfolge zurückzuführen. Es gelang, sowohl auf europäischen wie außereuropäischen Märkten weiter vorzudringen und den anderen autoproduzierenden Ländern Marktanteile abzurufen. In den Ländern der Europäischen Gemeinschaft ist dies nicht zuletzt durch die Einfuhrrestriktionen gegenüber japanischen Kraftfahrzeugen erleichtert worden.

Das Wachstum der deutschen Autoindustrie in den vergangenen fünf Jahren stand, ähnlich wie das der japanischen, größtenteils im Widerspruch zur globalen Entwicklung der Automobilproduktion und der Weltmärkte, die zu stagnieren und schließlich (seit 1979) auch zu schrumpfen begannen. An wirksamen Einflüssen auf die rückläufige Entwicklung sind die Marktsättigung (wie in den Vereinigten Staaten) oder abflachende Nachfragersteigerung (wie in den europäischen Ländern), die erhöhten Benzinkosten und die Treibstoffverknappung im Gefolge zweier Ölkrisen, die damit zusammenhängenden Umschichtungen der Nachfrage in Richtung kleinerer benzinsparender Modelle und nicht zuletzt das verstärkte Eindringen japanischer Hersteller auf westlichen Absatzmärkten zu nennen.

In den meisten Herstellerländern und -firmen zeigten sich in der Folge schon bald krisenhafte Symptome. So hat die US-amerikanische Automobilindustrie dramatische Verluste von Produktion, Absatz und Beschäftigung zwischen 1979 und 1980 und erneut wieder ab dem 3. Quartal 1981 hinnehmen müssen. Allein in den ersten drei Quartalen des Jahres 1980 betragen die Verluste bei den "Großen Drei", General Motors Corp., Ford Motor Corp. und Chrysler Corp. zusammen 3,6 Milliarden Dollar. Im Juni 1980 waren bis zu 325.000 Automobilarbeiter befristet oder unbefristet ausgestellt worden. 56 % aller Chrysler-Arbeiter, 52 % aller Ford-Arbeiter und rund ein Drittel der Beschäftigten von General Motors standen auf der Straße. Auch bei den Zulieferfirmen gab es gigantische Beschäftigungseinbrüche und Entlassungsaktionen, so daß von 1979 bis 1981 insgesamt rund 750.000 Arbeitsplätze durch den Rückgang der US-Autoproduktion direkt oder indirekt unbesetzt waren bzw. verloren gingen (vgl. Dombois, Sengenberger 1981). Zusätzlich verloren rund 100.000 Arbeiter und Angestellte bei Autohändlern und Service-Filialen ihren Arbeitsplatz.

Betriebsstillegungen folgten in dieser Zeit dicht aufeinander. Allein Chrysler schloß 1979 und 1980 insgesamt 10 Werke mit rund 25.000 Beschäftigten, Ford und Chrysler jeweils drei Betriebe. Insgesamt 29 Betriebe wurden für mehrere Wochen vorübergehend stillgelegt. Die Zahl der inzwischen stillgelegten Zulieferbetriebe wird mit über 100 angegeben (Dombois, Sengenberger 1981).

Bereits vor der amerikanischen wurde die britische Automobilindustrie von Produktions- und Beschäftigungsabbau getroffen. Während 1972 noch rund 2,27 Millionen Kraftfahrzeugeinheiten hergestellt wurden, waren es im Jahr 1981 nach fast stetig rückläufiger Entwicklung nur noch 1,18 Millionen, also nur wenig mehr als die Hälfte. Nahezu halbiert hat sich im gleichen Zeitraum auch die Produktion von British Leyland. Der Anteil dieses verstaatlichten britischen Automobilkonzerns am britischen Markt für Personenkraftwagen ging während der 70er Jahre von 40 % auf 18 % zurück.

Beträchtliche Einbrüche gab es seit 1979 auch in der italienischen und französischen Kraftfahrzeugindustrie. Der Fiat-Konzern, der bereits 1975 einen hohen Beschäftigungsabbau vornahm, erwirtschaftete in den ersten zehn Monaten 1980 einen Verlust von 48 Millionen Dollar in seinem Automobilbereich und reduzierte seinen Personalstand um fast 10.000. Im Herbst 1980 standen noch einmal 23.000 Arbeitsplätze zur Disposition.

Die Autoindustrie in der Bundesrepublik Deutschland erlebte einen ersten großen Beschäftigungsrückgang nach dem Krieg während der Rezession 1973/75, als die Gesamtbeschäftigung um rund 635.000 auf 560.000 absank. Bei VW allein ging der Personalstand um rund 27.000, bei Opel um rund 11.000 zurück. 1980 kam mit der allgemeinen Wirtschaftsflaute und einer gegenüber 1979 um 70 % gestiegenen Importquote von Automobilen aus Japan ein weiterer Einbruch zustande, der der Opel AG. bereits 1979 einen Umsatzrückgang von 15 % und 1980 sogar von 19 % brachte. VW/Audi produzierten 1980 um 13 % weniger als im Vorjahr. Der Beschäftigungsabbau betrug bei Ford 6.000 oder rund 13 %, bei Opel 7.500 Personen oder rund 11 %.

Nach der Rezession 1974/75 war es in der deutschen Autoindustrie entgegen vielfacher Erwartung rasch und kräftig wieder bergauf gegangen, und die Rezession im Jahr 1979/80 traf die deutsche Autoindustrie vergleichsweise mäßig. Erst 1982 trat dann wieder eine Flaute ein, die besonders den Nutzfahrzeugsektor erfaßt hat und deren weitere Entwicklung noch nicht absehbar ist. Von der Binnennachfrage gingen bis Ende 1982 keine neuen Impulse aus und die zunehmend protektionistischen Maßnahmen wichtiger Importländer lassen erwarten, daß auch dem Export als Stütze der deutschen Autoindustrie Grenzen gesetzt sind.

Doch nicht nur Konjunktur, stagnierender Welthandel und Marktsättigung können der heimischen Autoindustrie mächtig zusetzen. Zusätzlich werden stärker strukturelle Beschäftigungsprobleme erwartet. Eine 1981 im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall durchgeführte Vorausschau der Prognos AG sagte große Überkapazitäten in der Weltautoproduktion und einen Beschäftigungsrückgang in der (hessischen) Autoindustrie von einem Drittel bis 1995 voraus. Angesichts des zunehmenden Wettbewerbsdrucks treten die Hersteller die Flucht nach vorn an: Sie investieren mehr als bisher (vgl. auch Lewandowski, Borscheid 1982). Die Investitionsvorhaben der großen Autoproduzenten - allein in Westeuropa werden der Prognose zufolge von den Automobilherstellern bis 1985 rund 80 Mrd. DM für Investitionen aufgebracht - richten sich sowohl auf Erweiterung wie auf arbeitssparende Rationalisierung. Zur Zeit werden in allen Konzernen die Produktionspaletten überarbeitet. General Motors beispielsweise möchte bis Mitte der 80er Jahre alle weltweit produzierten Fahrzeuge auf nur noch sieben Fahrstellen montieren. Für diese "Weltautos" würden dann nur noch vier verschiedene Benzin- und zwei Dieselmotoren benötigt. Es würde ferner ermöglicht, Fahrzeugteile, wie Achsen, Motoren und Getriebe, je nach konzernpolitischer Entscheidung entweder nur an einem oder an mehreren Standorten zu produzieren und die Produktion jederzeit auch zu verlagern. Überkapazitäten, Produktionsverlagerungen sowie der Einsatz arbeitskräftesparender Techniken (Industrieroboter, etc.) (vgl. Süddeutsche Zeitung v. 21.10.81)

stellen nach Ansicht der IG Metall eine bislang nicht gekannte Bedrohung für die Beschäftigung in der Autoindustrie dar.

Diese ihrer Natur nach eher langfristigen Entwicklungen haben in der Bundesrepublik die konjunkturellen Bremswirkungen auf die Automobilbeschäftigung teilweise bereits verstärkt und lassen weitere Personaleinsparungen in den nächsten Jahren erwarten. Dies kann bedeuten, daß der Beschäftigungsabbau in der Autoindustrie hierzulande verspätet eintritt, aufgrund des hohen volkswirtschaftlichen Gewichts des Kraftfahrzeugsektors dann aber nachhaltige beschäftigungspolitische Auswirkungen hat.

Der Automobilbau ist nach dem 2. Weltkrieg in den westlichen Industrieländern zu einer Schlüsselindustrie und einem wesentlichen Träger des gesamtwirtschaftlichen Wachstums geworden. Zu Beginn der 80er Jahre hing in der Bundesrepublik jeder siebte, in den USA sogar jeder sechste Arbeitsplatz direkt oder indirekt von dieser Branche ab: Rund 680.000 Beschäftigte zählte in der Bundesrepublik die Automobilherstellung, 446.000 das KfZ-Reparaturgewerbe, 380.000 die Zulieferindustrie, 300.000 der KfZ-Handel, 237.000 sind an Tankstellen und in Garagen beschäftigt, 170.000 im Straßenbau und an Raststätten. Dazu kommen noch mehrere Hunderttausend Beschäftigte bei Fahrschulen, Versicherungen, Behörden und in anderen Dienstleistungsbereichen (Kraftfahrer, etc.). Der "Arbeitgeber Automobil" ist in seiner volkswirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Bedeutung also kaum zu überschätzen. Jeder Rückgang des Arbeitsplatzvolumens in diesem Sektor würde einer Vertiefung der wirtschaftlichen Krise gleichkommen.

## 2. Personalabbau als Problem von Politik, Wissenschaft und Praxis

In der Bundesrepublik wurden bereits in der Periode der Vollbeschäftigung Arbeitsplatzverluste und Beschäftigungsabbau zum Thema, vor allem in der gewerkschaftlichen Diskussion. Im Gefolge der Automatisierungsdebatte in den Vereinigten Staaten in den 50er Jahren befürchteten auch in Deutschland vor allem die Gewerkschaften, daß die fortschreitende Rationalisierung und Auto-

matisierung zu extensiven Personalfreisetzen und Dequalifizierungsprozessen führen könnte. Höhepunkt dieser Diskussion waren die Oberhausener Tage der Industriegewerkschaft Metall im Jahr 1962 (vgl. Friedrichs 1965).

Während sich die diesbezüglichen Befürchtungen damals nicht bewahrheiteten, da die deutsche Wirtschaft sich weiterhin auf einem, wenn auch gegenüber den 50er Jahren etwas abgeflachten Wachstumspfad bewegte, kam es doch in den 60er Jahren zu erheblichen strukturellen Verschiebungen, von denen vor allem die Grundstoffindustrien betroffen waren. Im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie wurden Sozialpläne abgeschlossen, die Vereinbarungen über finanzielle Ausgleichsleistungen für Abgruppierungen oder Arbeitsplatzverluste enthielten. Das Arbeitsförderungsgesetz von 1969 sollte dem Leitgedanken einer vorausschauenden, aktiveren Arbeitsmarktpolitik folgend durch Förderung von Umschulung und Fortbildung freigesetzter Arbeitskräfte die Anpassung an neue Beschäftigungsbedürfnisse erleichtern. In der betrieblichen Beschäftigungspolitik wurde von den Gewerkschaften mehr vorausschauende Personalplanung und ein Ausbau der Mitbestimmung bei betrieblichen Personalentscheidungen gefordert. Mit einer langfristigen orientierten und gegenüber den anderen unternehmerischen Bereichen aufgewerteten Personalwirtschaft verbanden die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer sehr unterschiedliche Erwartungen, so etwa: die personellen Folgen von Strukturveränderungen frühzeitig sichtbar zu machen, um Anpassungsmaßnahmen rechtzeitig einleiten zu können; oder die personellen Folgen von Konjunkturschwankungen auffangen zu helfen; oder soziale Kosten durch Frühinvalidität, Unfälle und Berufskrankheiten durch menschengerechte Arbeitsgestaltung zu reduzieren; oder die Verschwendung von gesellschaftlichem Qualifikationspotential zu verhindern. Im Hinblick auf das Problem konjunktureller Nachfrageschwankungen war es vornehmlich die Zielsetzung einer Verstetigung der betrieblichen Beschäftigung, die durch ein Zusammenwirken von betrieblicher Personalplanung und öffentlicher Arbeitsmarktpolitik realisiert werden sollte. Es sollte verhindert werden, daß Absatzeinbrüche unmittelbar und unverzüglich auf das Beschäftigtenvolumen durchschlagen.

Durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 wurden den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen (in § 92) erstmals Informations- und Beratungsrechte bei der Personalplanung eingeräumt. Unter dem Druck der Arbeitskräfteknappheit und daraus resultierender personalwirtschaftlicher Probleme sind vor allem viele Großunternehmen bereits in den 60er Jahren von der Praxis des bloßen Verwaltens und Improvisierens im Personalsektor abgegangen und haben versucht, eine planmäßigere Personalwirtschaft zu betreiben. Aber erst die Rezession 1973/75, die erste tiefgreifende gesamtwirtschaftliche Kontraktionsphase seit Bestehen der Bundesrepublik, brachte einen realen Test für die Bewährung der Personalplanung. Es zeigte sich, daß auch Unternehmen mit gut ausgebautem Planungssystem von der Rezession betroffen waren und beschäftigungspolitische Anpassungsmaßnahmen einleiten mußten; allerdings spielten im beschäftigungspolitischen Instrumentarium dieser Unternehmen die Entlassungen eine geringere Rolle; an ihrer Stelle wurden in höherem Maße beschäftigungserhaltende Maßnahmen eingesetzt. Die Tatsache, daß auch durch betriebliche Planung die Stilllegung von Arbeitsplätzen nicht unter allen Umständen aufzuhalten ist, brachte eine gewisse Ernüchterung über die tatsächliche Problemlösungskapazität, d.h. die Verstetigungskraft des Instruments Personalplanung. Auf der anderen Seite gab es aber auch ermutigende Ansätze für Stabilisierungstendenzen, die ohne Personalplanung und Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung am Entscheidungsprozeß wohl kaum denkbar gewesen wären. In der Automobilindustrie wurden 1974 und 1975 Massenentlassungen zumindest im rechtlichen Sinne vermieden. Personalabbau, soweit er nicht über Mehrarbeitsreduzierung und Kurzarbeit vermieden werden konnte, wurde größtenteils über sog. weiche Abbauformen, wie Nutzen der Fluktuation durch Einstellungssperren, vorzeitige Pensionierung und Aufhebungsverträge, betrieben.

Der Automobilindustrie kam hinsichtlich der Bewältigung des Personalüberhangs in der Beschäftigungskrise 1974/75 eine gewisse Schlüsselstellung in der Gesamtwirtschaft zu; dies nicht nur deshalb, weil die Autoindustrie mit am stärksten von dem Konjunktur einbruch betroffen war, sondern weil hier teilweise neue Wege in der betrieblichen Beschäftigungspolitik beschritten wurden. Dazu

gehörte, daß erstmals in größerem Umfang auch auf breiter Front gewerblichen Arbeitnehmern Aufhebungsverträge mit Abfindungen angeboten und Frühverrentungen durchgeführt wurden, bei denen materielle Nachteile für die Betroffenen weitgehend vermieden werden konnten. Die Abbauregelungen in der Autoindustrie wurden dann nachfolgend mehr oder weniger stark in anderen Branchen nachgeahmt; sie wurden näherungsweise zu der paradigmatischen Lösung, die die Sozialpläne in den 60er Jahren im Bergbau und in der Stahlindustrie bildeten.

Von daher ist es auch nicht verwunderlich, daß die Automobilindustrie eine jener Branchen war, auf die die Sozialwissenschaften, die sich der Problematik des Personalabbaus annahmen, ihre Forschungsarbeiten konzentrierten. Im Rahmen eines mehrjährigen Forschungsprogramms hat das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München Umfang und Formen der betrieblichen Anpassungsmaßnahmen zwischen 1973 und 1975 in der Gesamtwirtschaft, und insbesondere in der Automobilindustrie, untersucht und eine Reihe von Veröffentlichungen dazu herausgebracht (Mendius, Sengenberger 1976; Mendius, Schultz-Wild 1976; Schultz-Wild 1978).<sup>1)</sup>

Andere Untersuchungen beschränkten sich auf bestimmte einzelne Unternehmen, so etwa auf die Volkswagen AG (Dombois 1976; Dolechal, Dombois 1982) und die Opel AG (Düe, Hentrich 1981).

Der Wirtschaftseinbruch 1974/75 stimulierte aber auch Gewerkschaften, Arbeitgeber, betriebliche Praktiker und auch die Regierungen, sich stärker um sozial akzeptable Formen und Instrumente der Bewältigung von Personalüberschüssen zu bemühen. Ab Mitte der 70er Jahre wuchs die Zahl der Veröffentlichungen zum Personalabbau als Teil betrieblicher Personalplanung (vgl. Habbel, Posth 1975; IG Metall 1975; IG Metall 1976a; IG Metall 1977; Kohl 1976; Kohl 1977; Hunold 1976; Oehler 1976; Kador, Pornschlegel 1977; RKW 1978; Deutsche Gesellschaft für Personalführung 1975).

---

1) Auch in der Stahlindustrie wurden verschiedene Untersuchungen über Personalabbau durchgeführt (vgl. z.B. Bosch 1978; Blumschein, Scholl 1978).

Die meisten Studien über Personalabbau und Senioritätssysteme in den USA wurden dagegen bereits Mitte der 30er Jahre bis Ende der 40er Jahre durchgeführt (z.B. Harbison 1939; Slichter u.a. 1960). In dieser Phase organisierten die amerikanischen Gewerkschaften einen großen Teil der Industrie und setzten die Grundbausteine der heutigen Regelungssysteme durch. Die Normierung und Kontrolle des Personalabbaus wurde in der Nachkriegszeit ausgebaut, jedoch nicht mehr in ihrer Grundstruktur von Gewerkschaften und Unternehmen in Frage gestellt. Der industrielle Konflikt um Layoffs verlor an politischer Brisanz. Damit kamen auch Forschungsarbeiten zu dieser Thematik weitgehend zum Erliegen.

Erst im Gefolge der politischen Bewegungen und Unruhen der 60er und 70er Jahre entstanden wieder Studien, die sich unter anderem mit Personalabbau beschäftigten. Im Mittelpunkt stand jeweils die Frage nach der Diskriminierung von Frauen, Schwarzen und anderen Minoritätsgruppen (z.B.: Ballweg o.J.; Lund u.a. 1975; Adams u.a. 1972). In den 70er Jahren wurde mit der Strukturkrise der amerikanischen Stahlindustrie und später der Automobilindustrie und mit der Politik der Verlagerung von Produktionsstätten in "gewerkschaftsfreie" Bundesstaaten der USA die Thematik von Betriebsstillegungen und Betriebsverlagerungen aufgegriffen (z.B.: UAW u.a. 1979). Mit den sich verschärfenden Rezessionen wurde auch die Personalabbauthematik wieder bedeutsam und von einigen Studien thematisiert (z.B. Katz 1982).

Seit einiger Zeit beschäftigen sich deutsche Autoren insbesondere mit den Senioritätssystemen, die in den USA die Personalpolitik bestimmen. Explizit oder implizit wird immer wieder danach gefragt, ob und inwieweit die in den USA entwickelten Vereinbarungen auch für die Bundesrepublik von Bedeutung sein könnten (Herding 1972; Herding 1980; Dohse u.a. 1982; Dombois 1982). Die Arbeit von Köhler (1981) befaßt sich mit der Funktionsweise von Senioritätssystemen in der Automobilindustrie der USA und nimmt eine detaillierte Analyse von Mobilitätsströmen vor.



### 3. Zielsetzungen und Fragestellungen der vorliegenden Studie

In ihrer allgemeinsten Form richtet sich die vorliegende Studie auf den Zusammenhang von konjunkturellen Nachfrageschwankungen, betrieblicher Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktstruktur. Dieser Zusammenhang wird in Form eines branchenwirtschaftlichen Vergleichs der US-amerikanischen und deutschen Automobilindustrie untersucht. Es werden damit Fragestellungen in eine Zusammenschau und in einen gemeinsamen analytischen Bezugsrahmen gebracht, die üblicherweise in verschiedenen sozialwissenschaftlichen Teildisziplinen einer eher isolierten Betrachtung unterzogen werden: so etwa die Frage der "kurzfristigen Beschäftigungsfunktion" in der Nationalökonomie, die Frage des Kündigungs- und Bestandsschutzes, der Lohnersatzleistungen und der Einkommenssicherung in der Sozialpolitik, die Frage nach dem "Anpassungsprozeß" und der "Wirkung öffentlicher Arbeitsmarktpolitik" in der Arbeitsmarktforschung; und schließlich die Frage der industriellen Konflikte und des Bewußtseins der Arbeitskräfte in der Industrie-soziologie bzw. der Lehre von den "industriellen Beziehungen". Im nächsten Kapitel II wird näher beschrieben, in welcher Weise diese Studie jeweils aktuelle Auseinandersetzungen in diesen Forschungsgebieten tangiert.

Im Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses steht die Frage nach Ausmaß und Formen betrieblicher Flexibilität zur Bewältigung von zyklischen Schwankungen der Güternachfrage sowie deren Folgen für die Arbeitskräfte und den Arbeitsmarktprozeß. Ein Teilaspekt dieser generellen Frage ist, wie weit und auf welchem Wege das Arbeitsvolumen insgesamt, insbesondere aber die Zahl der Beschäftigten, abgebaut und wiederaufgebaut wird. Wieweit kann man von einer faktischen Verstetigung des Beschäftigtenniveaus im Konjunkturzyklus, wie sie von den Fürsprechern betrieblicher Personalplanung gefordert wurde, sprechen? Wie gleichverteilt bzw. ungleichverteilt sind die mit der betrieblichen Anpassungspolitik verbundenen Risiken für die verschiedenen Arbeitnehmergruppen? Was bringt das System der sozialen Sicherung für die Erhaltung der Beschäftigung und der Einkommen der Arbeitskräfte?

Die hier vorgelegte Studie knüpft an die oben beschriebenen vorliegenden Forschungsarbeiten über Beschäftigungsanpassung und Beschäftigungspolitik in der Automobilindustrie an, bringt ihnen gegenüber aber in mehrfacher Hinsicht erhebliche Erweiterungen. Diese liegen erstens in der international vergleichenden Analyse, aus der Erkenntnisse gewonnen werden können, die bei Beschränkung auf einen nationalen Untersuchungsbereich nicht möglich sind. International vergleichende sozialwissenschaftliche Untersuchungen, obgleich erfahrungsgemäß in aller Regel mit großen Problemen der "Vergleichbarkeit" von Daten und Institutionen behaftet, werden dann besonders wichtig und potentiell fruchtbar, wenn man es mit Untersuchungsgegenständen zu tun hat, die innerhalb eines Landes mehr oder weniger gleichartig sind, also keine oder geringe Binnenvariation aufweisen. Dies gilt hier u.a. für die gesetzliche Regelung des Kündigungsschutzes und die öffentliche Arbeitsförderung. So hat beispielsweise die Bundesanstalt für Arbeit die Beschäftigungswirkung sowie die Reduzierung der Arbeitslosigkeit durch einzelne arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie etwa das Kurzarbeitergeld, errechnet (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1978). Um indessen die Gesamtwirkung öffentlicher und kollektivrechtlicher Regelungen - also etwa Kündigungsschutz und Kurzarbeit zusammengenommen - in ihren Beschäftigungseffekten ermeszen zu können, bedarf es eines Vergleichs mit einem nationalen Beschäftigungssystem, in dem diese Instrumente nicht existieren oder zumindest erhebliche Differenzen bestehen. Hierbei schien der Vergleich mit der US-amerikanischen Autoindustrie insofern angemessen, als dort für den von uns gewählten Untersuchungszeitraum weder ein nennenswerter gesetzlicher noch ein tarifvertraglicher Kündigungsschutz und ein nur sehr schwach entwickeltes Kurzarbeitsinstrument existierten.

Eine zweite Ausweitung dieser Studie gegenüber dem bisherigen Stand liegt darin, daß anstelle der Untersuchung einer einzigen Konjunkturphase oder eines einzigen Zyklus' als Untersuchungszeitraum die drei Jahrzehnte von 1950 bis 1980, also nahezu die gesamte Nachkriegszeit, gewählt wurde und damit die Möglichkeit gegeben war, mehrere aufeinanderfolgende konjunkturelle Zyklen einzubeziehen. Die langfristige Analyse wird besonders dann wich-

tig, wenn man, wie hier geschehen, von der Annahme eines nicht-linearen, diskontinuierlichen ökonomischen und sozialen Entwicklungspfad ausgeht, bei dem jeder Konjunkturzyklus seine "historische Individualität" aufweist insofern, als in Reaktion auf die jeweiligen Erfahrungen, zyklenspezifische Modifikationen und Innovationen in der Beschäftigungspolitik stattfinden.

Drittens werden hier abweichend von den meisten früheren Untersuchungen, die nur die Gesamtindustrie oder wenige Unternehmen oder sogar nur ein einziges Unternehmen zum Gegenstand hatten, entsprechend der Verfügbarkeit von Daten die Automobilindustrien der beiden Länder als Ganzes sowie zusätzlich nach Unterabteilungen (besonders Kraftwagenbau und Teileindustrie) analysiert; und schließlich werden die jeweils größten Automobilunternehmen einer gesonderten, aber der branchenwirtschaftlichen Analyse zugeordneten Betrachtung unterzogen. Derartige Desaggregationen werden dann unverzichtbar, wenn in stark oligopolisierten Märkten wie dem Automobilsektor von konzernspezifischen Beschäftigungsstrategien und einer u.a. daraus folgenden Produktmarktsegmentierung ausgegangen werden muß oder wenn beispielsweise die Zulieferindustrie in einem bestimmten Beherrschungsverhältnis zu den Herstellerunternehmen steht. Nur durch koordinierte Betrachtung der Gesamtindustrie und ihrer Teilbereiche können die Abhängigkeiten und besonderen Konkurrenzverhältnisse auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten berücksichtigt werden.

Schließlich ist in dieser Untersuchung angestrebt worden, sowohl die Beschäftigungs- als auch die Lohnentwicklung im Konjunkturablauf zu erfassen und die jeweiligen institutionellen Hintergründe für die Bedeutung dieser beiden unternehmerischen Aktionsparameter zu beleuchten. Frühere Arbeiten haben sich fast ausschließlich nur auf die Untersuchung der einen oder der anderen Anpassungsform beschränkt. Eine Zusammenschau von Lohn- und Beschäftigungsbewegungen gegenüber konjunkturellen Fluktuationen ist dann von besonderem Interesse, wenn man nicht ohne weiteres den hierzu gängigen theoretischen Positionen über Preis- und Mengenanpassungen und deren historischer Invarianz folgt.

Im einzelnen werden in dieser Untersuchung folgende Kernfragen aufgeworfen:

- (1) Welches sind die Strategien, Instrumente und Maßnahmen der betrieblichen Reaktion auf zyklische Nachfrageschwankungen? Wie werden sie genutzt? Wie ändern sie sich im Zeitablauf? Welche Rolle spielen Mengen- und Preis-(Lohn-)anpassung an die veränderte Nachfrage?
- (2) Welches sind die für die Personalanpassung relevanten rechtlichen Regelungssysteme in den USA und in der Bundesrepublik? Wie unterscheiden sie sich in ihren Grundzügen? Wie beeinflussen die Regelungssysteme die betriebliche Beschäftigungspolitik? Wie stabil sind die Regelungssysteme im Zeitablauf? Welches sind die ökonomischen und gesellschaftlichen Bedingungen ihrer Stabilität und unter welchen Bedingungen werden sie definiert?
- (3) Wie elastisch reagieren (volumen- und zeitmäßig) die Beschäftigung (das gesamte Arbeitsvolumen, die Anzahl der Beschäftigten und der Wochenstunden je Beschäftigtem) sowie Löhne und Sozialleistungen auf Veränderungen von Produktion und Absatz? Gibt es Unterschiede in der Beschäftigtenelastizität nach Arbeitskräftekategorien? Wie unterscheiden sich die Elastizitäten von Teilindustrien und einzelnen Unternehmen von denen der gesamten Automobilindustrie?
- (4) Wie und inwieweit werden durch die betriebliche Beschäftigungspolitik gegenüber Nachfrageschwankungen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wahrgenommen? Insbesondere: Welche Rolle spielen Flexibilität und Kosten der Anpassungspolitik und wie weit reicht die Beschäftigungs- und Einkommenssicherung? Gibt es Hinweise für eine Annäherung beschäftigungspolitischer Strategien der deutschen und der amerikanischen Automobilindustrie?
- (5) In welcher Weise beeinflussen die rechtlichen Regelungssysteme und die betrieblichen Beschäftigungssysteme die Struktur

des Arbeitsmarkts? Wie funktionieren innerbetriebliche Arbeitsmärkte in den beiden Ländern und in welcher Beziehung stehen interne zu externen Arbeitsmärkten? In welcher Weise wird in den beiden Ländern Arbeitsmarktsegmentation herbeigeführt?

Diese Fragen werden mit Hilfe empirischer Analyse auf der Grundlage verschiedenartiger methodischer Vorgehensweisen und einer Reihe von Arbeitshypothesen (vgl. Teil B, Kapitel III) untersucht. Diese Thesen wurden teilweise bereits in den früheren, oben zitierten sozialwissenschaftlichen Arbeiten zur Automobilindustrie entwickelt. Die Studie hat darüber hinaus bedeutsame theoretische Implikationen. Einige der wichtigsten theoretischen Fragestellungen, die in dieser Arbeit tangiert werden, werden nachfolgend dargestellt.

## KAPITEL II: ZUR BEDEUTUNG DER STUDIE

### 1. Die Frage nach der Strukturierung von Arbeitsmärkten

Seit gut einem Jahrzehnt ist in den westlichen Industrieländern, in jüngerer Zeit auch in osteuropäischen Staaten, die Frage der Strukturierung von Arbeitsmärkten zu einer der Kernfragen der Arbeitsmarktforschung geworden. Die entsprechenden Arbeiten werden zumeist dem sog. "Segmentationsansatz" zugeordnet.

Innerhalb der Diskussion um die Strukturierung des Arbeitsmarktes kommt dem Konzept des "internen Arbeitsmarkts" eine herausragende Bedeutung zu. So zeichnet sich nach dem zu Beginn der 70er Jahre in den USA entwickelten Modell des "dualen Arbeitsmarkts" der primäre Arbeitsmarktsektor der attraktiven, stabilen und gut bezahlten Arbeitsplätze dadurch aus, daß er mehr oder weniger entwickelte interne Arbeitsmärkte einschließt, während der sekundäre Sektor der instabilen, wenig attraktiven Beschäftigungsverhältnisse durch das Fehlen von Internalisierung und durch das Vorherrschen von Marktkonkurrenz und der klassischen Steuerungsmechanismen Lohn und Leistung charakterisiert ist (z.B. Doeringer, Piore 1971; Reich u.a. 1972). Auch in den neueren Theorien der europäischen Arbeitsmarktforschung spielt der interne Arbeitsmarkt zunehmend eine wichtigere Rolle. So wurde in der Bundesrepublik die These einer nachhaltigen Beeinflussung von Gesamtarbeitsmarktstruktur und -prozeß durch betriebsinterne Arbeitsmärkte entwickelt (Lutz, Sengenberger 1974; Sengenberger 1975; Lutz 1979; Sengenberger 1978a; Buttler u.a. 1978). Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik sei hiernach zunächst latent, zunehmend aber in manifester Weise von "betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation" geprägt, die als Merkmale die Existenz bestimmter Eintrittsarbeitsplätze für neu eingestellte Arbeitskräfte, eine hierarchische Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzstruktur, entsprechende vertikal gerichtete Mobilitäts- und Aufstiegsmuster sowie Verdienststrukturen und schließlich hohe wechselseitige Bindung zwischen Betrieb und Beschäftigten und entsprechend reduzierte zwischenbetriebliche Mo-

bilität der Arbeitskräfte aufweisen. Segmentationsbarrieren im Arbeitsmarkt entstehen dadurch, daß ein Teil der Arbeitskräfte von solchen betriebsinternen Arbeitsmärkten ausgeschlossen ist bzw. erst nach einer Beschäftigungsperiode in der Randbelegschaft Zugang zur betrieblichen Stammelegschaft erhält. Die Existenz betriebsinterner Arbeitsmärkte setzt nach dieser Anschauung stets komplementäre (externe) Märkte voraus, auf denen für den internen Markt rekrutiert werden und der die aus internen Märkten Entlassenen aufnehmen kann.

In das Konzept betriebsinterner Arbeitsmärkte gehen im Grunde genommen zwei funktionale Aspekte ein, die in der Literatur unterschiedlich betont, in jüngerer Zeit aber zumeist eng miteinander verknüpft werden: der Anpassungs- und der Verteilungsaspekt interner Märkte.

Der Anpassungsaspekt hebt ab auf die innerbetrieblichen Prozesse und Maßnahmen im Verfügungs- und Entscheidungsbereich eines einzelnen Arbeitgebers, die geeignet sind, einen quantitativen und/oder qualitativen Ausgleich von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage herbeizuführen, ohne daß dabei der externe Arbeitsmarkt direkt in Anspruch genommen wird. Zu diesen Maßnahmen und Prozessen zählen vor allem die innerbetriebliche Qualifizierung (Weiterbildung, Umschulung, Einarbeitung etc.), innerbetriebliche Arbeitskräftebewegungen (z.B. durch Versetzung, Beförderung), betriebsbezogene Entlohnungs- und Sozialleistungen, Variation der Arbeitszeit (etwa durch Mehrarbeit und Kurzarbeit, Urlaubsgestaltung) und schließlich Veränderungen der betrieblichen Arbeitsteilung und Arbeitsplatzanforderungen, Vergabe und Rücknahme von Produktionsaufträgen oder andere Maßnahmen der Beeinflussung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs.

Der Verteilungsaspekt interner Arbeitsmärkte rekurriert auf die mit diesem Strukturtypus verbundenen Ungleichheiten in der Zuweisung von Beschäftigungs- und Einkommensgelegenheiten. Betriebsinterne Arbeitsmärkte führen typischerweise zur Abgrenzung - im Extremfall zur Abschottung - des betrieblichen vom überbetrieblichen Arbeitsmarkt. Betriebsangehörige erfahren eine Vorzugsbe-

handlung gegenüber Außenstehenden; häufig existiert auch eine hierarchische Ordnung von kettenartig verbundenen Arbeitsplätzen und einer parallelen Rangordnung von Arbeitskräften und mehr oder weniger feste, institutionell verankerte Prinzipien und Regeln der Zuweisung von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen (betriebliche Karrieren etc.). Die Abschließung innerbetrieblicher gegenüber außenbetrieblichen Arbeitsmärkten kann die Funktionsfähigkeit beeinträchtigen, indem sie die "Austauschfähigkeit" von Arbeitskräften zwischen den beiden Marktebenen aufgrund mangelnder (qualifikatorischer) Substitutionspotentiale reduziert oder die "Austauschmöglichkeit" durch Allokationsregeln einengt, die, obgleich die qualifikatorischen Voraussetzungen gegeben sind, einer Arbeitskraft den Zugang zu betrieblichen Arbeitsplätzen verwehren.

#### Struktureinheit versus Strukturvielfalt

Wenngleich es eine Reihe grundlegend gleicher Strukturprinzipien interner Arbeitsmärkte gibt, so steht andererseits außer Zweifel, daß jenseits dieser prinzipiellen Gemeinsamkeiten bei der tatsächlichen Ausgestaltung betriebsinterner Märkte eine beträchtliche Vielfalt empirischer Formen zu beobachten ist. Allerdings wurden diese Varianzen und ihre Reichweite bislang wenig erforscht.

Die beiden oben bezeichneten zentralen Funktionen, nämlich die der internen Bewältigung des quantitativen oder qualitativen Anpassungsprozesses und die der Differenzierung der Beschäftigungschancen, können durch unterschiedliche Regelungen erzielt werden: sowohl durch Reglementierung des Zu- und Abgangs als auch durch Regelung des Umfangs der internen Arbeitskräfteallokation. So können beispielsweise - und dies ist eine der zentralen Arbeits-hypothesen dieser Untersuchung - der betriebliche Kündigungsschutz und die Senioritätsregelung der Arbeitskräftezuordnung zu Arbeitsplätzen funktionsäquivalente Wirkungen für die Strukturierung interner Arbeitsmärkte haben. Wir gehen im Gegensatz zu den früheren Arbeiten in der ersten Generation der Segmentationsforschung nicht von einem universellen Strukturmodell des internen Arbeitsmarktes aus, sondern von einer räumlich-zeitlichen Struk-



turvielfalt unter einem übergeordneten Dachkonzept "interner Markt". Die Variabilität in der strukturellen Ausprägung konkret vorfindbarer interner Märkte steht in Wechselwirkung mit der ökonomischen und sozialen Umgebung der Betriebe - also mit Bedingungen wie der Organisation der Gütermärkte und des Produktionsapparats, der Technologie, dem jeweiligen System der industriellen Beziehungen, des Arbeitsrechts und der schulischen und beruflichen Bildung.

Einer zweiten Arbeitshypothese zufolge gründet die aktuell in einem internen Arbeitsmarkt vorfindbare Strukturierung auf einer begrenzten Zahl von Regelungsbereichen bzw. Regelungstatbeständen, während andere potentielle Bereiche unreglementiert bleiben. Diese unvollständige Durchdringung durch institutionalisierte Steuerung entspricht dem Nebeneinander von Rigidität und Flexibilität in der Arbeitsmarktstruktur. Ausgehend von der Prämisse, daß Flexibilität - als Voraussetzung von Anpassungsvermögen - ebenso notwendig für die Funktionsfähigkeit interner Märkte ist wie die Rigiditäten, die u.a. zur Realisierung von Sicherheitsinteressen der Arbeitnehmer unverzichtbar sind, fragen wir, in welcher Weise durch unterschiedlich geartete Strukturierung interner Märkte Flexibilität erzielt werden kann.

Wenn wie hier durch einen internationalen Vergleich aufgezeigt werden kann, daß sich in der gleichen Branche unterschiedlich strukturierte Arbeitsmärkte entwickelt haben, die auf jeweils unterschiedliche Weise die Grundfunktionen des Arbeitsmarktprozesses einlösen, so hat dies nicht nur theoretische Bedeutung, sondern eine gewichtige politische Implikation; nämlich die der Gestaltbarkeit der Arbeitsmarktstruktur, die allerdings nicht nur als isolierte Beeinflussung des jeweiligen betrieblichen Marktes zu begreifen wäre, sondern obiger These gemäß auch eine Gestaltung der "institutionellen Umwelt" des Betriebs einschließen würde. Es gäbe dann nicht eine und nur eine bestimmte Form effizienter Arbeitsmarktorganisation.

### Wer ist Urheber der Strukturierung?

Ein in der internationalen theoretischen Diskussion an Bedeutung gewinnender Fokus der Arbeitsmarktforschung befaßt sich mit der Frage, welche Rolle Arbeitnehmerorganisationen bei der Strukturierung von Arbeitsmärkten zuzuschreiben ist.

Ein neuer Diskussionsanstoß kam vor allem aus England (Rubery 1978). Die Ansätze der Dualisten wie der Radicals wurden heftig kritisiert, weil beide die Strukturierung des Arbeitsmarkts nahezu ausschließlich auf die Interessen und Maßnahmen der Beschäftigterseite zurückführten und die Rolle der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertretung stark unterschätzten. So nehmen beispielsweise die Radicals an, daß ein homogener Arbeitsmarkt und Homogenität des Arbeitskräfteangebots im Interesse der Arbeitnehmer liegen und die Marktposition der Arbeitgeber schwächen werde. Denn nur unter dieser Bedingung wäre es möglich, daß die Arbeitnehmer ihre volle Kampfkraft entfalten können. Diese Position übersehe, so die Kritik, die praktischen Probleme und Voraussetzungen der Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen durch die Erzielung und Aufrechterhaltung einer effektiven Verhandlungsposition. Arbeitnehmer könnten sich letztlich gegen Substitution und Wettbewerb nur zur Wehr setzen, indem sie potentielle Konkurrenz untereinander ausschalten oder einschränken, sei es durch Angebotsverknappung, durch Senioritätssysteme oder durch Kündigungsschutz. Soweit diese Maßnahmen wirkungsvoll sind, führten sie indes immer auch zu einer Differenzierung der Arbeitnehmerschaft, die dann wiederum von den Beschäftigern als Ausgangsbedingung für eine Segmentierung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen genutzt wird.

Dies sei der Preis, der für die Einschränkung der Substituierbarkeit der Arbeitskräfte zu zahlen sei; ein unabdingbarer Preis allerdings, wenn man Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitsgebern erreichen wolle.

In ähnlicher Weise argumentierte S. Bruno (Bruno 1979). Er geht davon aus, daß Arbeitsmarktsegmentation im Sinne der Nichtsubsti-

tuierbarkeit von Arbeitskräften (z.B. zwischen primärem und sekundärem Sektor) den Arbeitgebern das Macht- und Druckmittel wegnimmt, das sich aus der Nutzung einer Reservearmee ergibt; denn der Reservearmee Mechanismus kann nur bei hoher Austauschbarkeit von Arbeitskräften zu voller Wirksamkeit gelangen.

Rubery und Bruno versuchen, ihre Thesen für England bzw. Italien historisch zu belegen. Die Frage ist natürlich, ob auf Grund der dort beschriebenen historischen Fälle eine allgemeine These von der notwendigen Differenzierung der Arbeitnehmerschaft als Voraussetzung für kollektive Verhandlungsstärke aufrechterhalten werden kann bzw. ob diese unter allen Umständen Gültigkeit hat.

In den bisherigen Überlegungen des ISF München wurde den Arbeitnehmervertretungen eher eine passive und untergeordnete Rolle bei der Genese von Segmentation zugewiesen, etwa im Sinne der Konsolidierung und Institutionalisierung von Teilungen, die zunächst aus betrieblichen Strategien heraus entstanden sind. Die Frage ist, ob Arbeitnehmer und Gewerkschaften eine wesentlich aktivere Rolle bei der Strukturierung von Arbeitsmärkten einnehmen als das bisher angenommen wurde.

Auch hier dürfte die vergleichende Analyse von Regelungssystemen und Personalabbaupraktiken interessante Aufschlüsse geben können. Die Bedeutung "institutioneller" Variablen kann um so deutlicher hervortreten, je mehr es gelingt, die ökonomischen Grundstrukturen konstant zu halten.

Die Thematik ist im weiteren für die gegenwärtige gewerkschaftspolitische und gewerkschaftstheoretische Diskussion von Bedeutung.

Die bundesrepublikanischen Gewerkschaften haben sich in ihrer Beschäftigungspolitik lange Zeit auf den Ausbau des allgemeinen und differentiellen Kündigungsschutzes konzentriert und damit zweifellos andere Bereiche weniger beachtet. Dazu gehören die Personalselektionsmechanismen beim Personalaufbau, teilweise auch beim Personalabbau und insbesondere die Kontrolle des Personaleinsatzes.

zes. Mit den Initiativen zum Betriebsverfassungsgesetz von 1972, dem Lohnrahmentarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden, den 1978 durchgesetzten Regelungen zur Sicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierungen, den Vereinbarungen zur besonderen Sicherung von älteren Arbeitnehmern und der allgemeinen Tarifkonzeption der IG Metall zum Rationalisierungsschutz zeichnet sich bereits seit einiger Zeit eine neue Schwerpunktsetzung in der Gewerkschaftspolitik ab. Zu vermuten ist, daß bei einer Verstärkung von Konjunkturzyklen und Strukturkrisen in der Bundesrepublik die Art und Weise der Durchführung von Personalabbaumaßnahmen und von damit verbundenen innerbetrieblichen Personalbewegungen noch stärker in das Blickfeld der gewerkschaftlichen Organisation geraten werden. Damit würden Bereiche einer intensiveren Regelung unterworfen, die in den USA im Zentrum gewerkschaftlicher Politik stehen.

Umgekehrt zeichnet sich bei der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft UAW, aber auch in anderen Gewerkschaften, ein großes Interesse an den Regelungssystemen für Personalabbau in der Bundesrepublik und in den anderen europäischen Ländern ab. Interessant sind vor allem Normen, die einen Einfluß auf den Anlaß und den Umfang von Personalabbaumaßnahmen sowie Ankündigungs- und Kündigungsfristen gewährleisten. Darüber hinaus werden betriebliche und öffentliche Entschädigungs- und Unterstützungsleistungen und staatliche Wiedereingliederungsmaßnahmen diskutiert. Diese Diskussionen standen zunächst weniger im Zusammenhang mit konjunkturell bedingtem Personalabbau als mit Betriebsstillegungen, Rationalisierungsprozessen und Betriebsverlagerungen, sind aber seit der 1979 einsetzenden Strukturkrise auch diesem Thema gewidmet.

## 2. Beschäftigungsanpassung und ökonomische Theorie

Die durch anhaltende globale Unterbeschäftigung angezeigten, unbefriedigenden Ergebnisse der keynsianisch geprägten gesamtwirtschaftlichen Nachfragesteuerung sind teils damit erklärt worden, daß die vorhandenen Steuerungsinstrumente nicht konsequent genug

angewandt wurden, zum anderen aber auch damit, daß die zugrundeliegende Theorie erhebliche Schwächen aufweist, die zu Defiziten beim politischen Vollzug der entsprechenden Globalpolitik führen. Einer dieser theoretischen Schwachpunkte berührt die in den Modellen unterstellten Preis- und Mengenreaktionen auf Güter- und Arbeitsmärkten bei Nachfrageschwankungen. Beschreiben die Modellannahmen zutreffend die Realität? Und sind, wie unterstellt, die Reaktionen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen homogen und historisch invariant oder variabel und zeitlich veränderlich?

So ist von vielen der stagflationäre Prozeß als ein langfristiger Vorgang des abnehmenden Mengen- und zunehmenden Preisniveauwachstums interpretiert worden, der auf Veränderungen im Verhältnis von Preis- und Mengeneffekten schließen läßt (Rehn 1975; Gahlen 1979).

In einer Überblicksdarstellung der Publikationen zur Frage der Preis- und Mengenanpassung (so im Zusammenhang mit Keynes, dem Keynesianismus und der postkeynesianischen Neoklassik) kommt Gahlen zu dem Schluß, daß es hier zu einer Klärung bisher nicht gekommen ist und daß sie nur durch weitere empirische Forschung möglich ist. Dabei muß nach Gahlen stärker berücksichtigt werden, daß Preis- und Mengenreaktionen auf unterschiedlichen Märkten unterschiedlich ausfallen, demnach eine sektorale Differenzierung in Beschäftigungsgleichungen erforderlich ist (Gahlen 1979, S. 163-167).

Die ungenügende Mikrofundierung der makroökonomischen Theorie in Form zu stark vereinfachter Annahmen über einzelwirtschaftliches Verhalten kennzeichnet nicht nur Keynes, sondern auch die auf Keynes aufbauende Neue Makroökonomie. So zeigt Gerfin auf, daß sich die neue Theorie, etwa in der Variante von Malinvaud (1977), logische Probleme unnötig dadurch schafft, daß sie (mengenmäßige) Anpassungsträgheiten nicht berücksichtigt - mit der fatalen Konsequenz, daß sie sich bei ihrer Zielsetzung, den Allgemeingültigkeitsanspruch lohntheoretischer Erklärungen von Arbeitslosigkeit zurückzuweisen und den Weg zu problemgerechter Beschäftigungspolitik zu öffnen, selbst im Weg steht (Gerfin 1979, S. 82).

Die Neue Makroökonomie unterstellt in ihrem Grundmodell die kurzfristige Inflexibilität von Nominallohnsätzen und Güterpreisen; statt rascher Markträumung durch den Preismechanismus finde nichtverzögerte Mengenanpassung auf Nachfrage- oder Angebotsüberschüsse auf den Güter- und Absatzmärkten statt.

Empirisch läßt sich die Fehldiagnose vollkommener und unverzüglicher Mengenreaktionen bereits daraus erkennen, daß entgegen der Modellannahme die Arbeitsproduktivität sich nicht antizyklisch, sondern ausgeprägt prozyklisch entwickelt, wofür nach Gerfin nicht oder nicht in erster Linie die konjunkturrelastische Kapitalintensität, sondern die Arbeitskräftehortung durch die Unternehmen verantwortlich gemacht werden muß (Gerfin 1979, S. 88).

Betriebliches Beschäftigungsverhalten im Konjunkturzyklus hat bislang in direkter Weise kaum in Makromodellen Eingang gefunden; auf indirekte Weise jedoch dadurch, daß bei empirischen Tests des Okunschen Gesetzes der Zusammenhang von zyklischer Gütermarkt- und Arbeitsmarktdynamik untersucht wurde. Hierbei werden in einer einfachen Version lineare Beziehungen zwischen der Wachstumsrate des Bruttosozialprodukts und der Veränderung der Arbeitslosenquote getestet.

So hat Bolle für die 60er und 70er Jahre der Bundesrepublik errechnet, daß im Vergleich zu den 60er Jahren in den 70er Jahren in der Bundesrepublik ein erheblich größeres Wachstum zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit bzw. Aufrechterhaltung der Vollbeschäftigung notwendig war. Als Erklärung dafür diente Bolle eine "schwache" Entkoppelungsthese, d.h. eine Resistenz des Arbeitsmarkts gegenüber Gütermarktpulsen (Bolle 1979, S. 290).

Nun wirft allerdings die Untersuchung von Mengenanpassung auf der Grundlage des Okunschen Gesetzes mehrfache Probleme auf, die im Prinzip umgangen werden können und in der vorliegenden Arbeit auch eliminiert wurden.

Ein erstes Problem liegt darin, daß Rigiditäten des Arbeitsmarktes, gemessen an der Elastizität der Arbeitslosenquote, noch keine zuverlässige Aussage darüber zulassen, wie das Beschäftigungsvolumen schwankt. Die Variation der Arbeitslosigkeit muß nicht

zur Variation der Beschäftigung direkt reziprok sein, da die Unternehmen die Anpassung ihrer Beschäftigtenzahl auch über die stille Reserve der nicht-registrierten Arbeitslosen vollziehen können. Dies bedeutet, daß der Befund einer Entkoppelung auf der Grundlage des Okunschen Gesetzes sowohl Beschäftigungsrigidität als auch einen verhärteten konjunkturunelastischen Arbeitslosensockel (bei elastischem Beschäftigungsvolumen) als auch beides reflektieren kann.

Das Problem stellt sich dann nicht, wenn man eine direkte Dynamisierung der Arbeitsnachfrage und des Arbeitsangebots vornimmt und etwa wie in kurzfristigen Beschäftigungsfunktionen anstelle einer Arbeitslosigkeitsvariable Beschäftigungsindikatoren in die Gleichung einsetzt. Einen internationalen Vergleich von Beschäftigungsfunktionen für Industrieländer in den 60er Jahren haben Brechling und O'Brien angestellt, mit dem Ergebnis, daß eine besonders langsame Beschäftigungsanpassung in der Bundesrepublik, Österreich und in Belgien festgestellt wurde, während vergleichsweise rasche Anpassungen an konjunkturelle Nachfrageschwankungen in Kanada, Italien und in den Vereinigten Staaten registriert wurden (Brechling, O'Brien 1967).

Mit Hilfe kurzfristiger Beschäftigungsfunktionen des Brechling-Typs wurde später für das Verarbeitende Gewerbe der Bundesrepublik auch die zeitliche Stabilität der Beschäftigungsreaktion untersucht. Die Schätzungen von Spitznagel (1977) für den Zeitraum 1960-1975 erwiesen sich als instabil: In allen Sektoren des Produzierenden Gewerbes wurde das Arbeitsvolumen (gemessen in Arbeitsstunden) nach der Rezession 1966/67 weniger elastisch der Produktionsentwicklung angepaßt als vorher. Spitznagel vermutete als Erklärung eine größere Intensität der zyklischen Schwankungen nach 1967.

Bereits 1971 hatte Tewes ermittelt, daß im Vergleich zur Produktion die Variabilität der Beschäftigung (gemessen an der Beschäftigtenzahl) geringer ist (Tewes 1971). Teilweise abweichend von den Ergebnissen von Spitznagel ergab eine kürzliche Untersuchung von Lehner und Möller (1981), in der mit Hilfe der Methode der

switching regressions eine endogene Bestimmung von Trendbrüchen vorgenommen wurde, daß die Produktionselastizität in den 60er Jahren bis zur Rezession 1966/67 höher lag als in der anschließenden Periode bis 1974. Dieser Gesamteffekt setzt sich jedoch aus in den Hauptgruppen keineswegs einheitlich veränderten Komponenten zusammen: In den Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien und in der Investitionsgüterindustrie (zu der auch die Automobilbranche zählt) wurde eine tendenzielle (volumenmäßige und zeitliche) Entkoppelung von Produktions- und Beschäftigungsveränderungen registriert, während in den Verbrauchsgüter- und Nahrungs- und Genußmittelindustrien das Gegenteil der Fall ist. Darüber hinaus wurde ermittelt, daß die Koppelung der Beschäftigung an die Produktion bei Arbeitsmarktschwäche (gemessen am Auslastungsgrad des potentiellen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens) höher ist als bei Arbeitsmarktanspannung und wiederum liegt die Anpassungsgeschwindigkeit im ersten Fall niedriger als im zweiten (Lehner, Möller 1981).

Eine zweite wesentliche Schwäche vieler Untersuchungen zur Mengenreaktion des Arbeitsvolumens ist darin zu sehen, daß beim Arbeitseinsatz nicht zwischen der Zahl der Beschäftigten und den geleisteten bzw. bezahlten Stunden pro Beschäftigten unterschieden wird oder jeweils nur eine der beiden Größen in die Gleichungen eingebracht wird. Aus der Arbeitsmarktstrukturtheorie läßt sich ableiten, daß je nach dem Grad der Abschließung betriebsinterner Arbeitsmärkte die Beschäftigungsanpassung über die Belegschaftsgröße und die Stundenzahl eine unterschiedliche Rolle spielt.

Ein dritter Problemkreis, der von den Okunschen Tests aufgeworfen wird, ist die Frage der Verursachung möglicher Entkoppelung von Produktion und Beschäftigung. In den Okunschen Gleichungen werden Beziehungen zwischen den beiden Variablen getestet, die sich zunächst in Produktivitätsveränderungen niederschlagen. Die Fülle der Einflußfaktoren auf zu messende Produktivitätsveränderungen sind in Okunschen Gleichungen nicht ausdifferenziert. Bolle weist zu Recht darauf hin, daß mögliche Einflüsse, die von Funktionsbedingungen des Arbeitsmarkts ausgehen (wie etwa Hortung von Ar-



beitskräften auf internen Arbeitsmärkten oder verhärtete Arbeitslosigkeit auf externen Arbeitsmärkten), nicht explizit, sondern lediglich implizit mitgetestet werden (Bolle 1979, S. 291).

Für die gegenüber Nachfragerückgängen unterproportionalen Rückgänge der Beschäftigung sind verschiedene Erklärungen vorgetragen und getestet worden, darunter die Kapitalintensität der Produktion, das Wachstumstempo der Branchen, das Firmenimage und Finanzierungsgesichtspunkte (Kreditwürdigkeit). (Vgl. Abels u.a. 1975, S. 24.) Um die Einflußnahme verschiedener Erklärungsfaktoren der Entkoppelung zu prüfen, bietet sich zunächst die multivariate Regressionsanalyse an. Diese erweist sich allerdings als schwer zugänglich, da auf Branchenebene wichtige Daten nicht verfügbar sind (ebd., S. 9 ff.).

Das in der vorliegenden Untersuchung gewählte methodische Verfahren

- eines Längsschnittvergleichs auf der Basis von Monats-, Quartals- und Jahreswerten für die Automobilindustrie über einen Zeitraum von 30 Jahren,
- eines Querschnittvergleichs zwischen den USA und der Bundesrepublik,
- eines Querschnittvergleichs zwischen einzelnen Unternehmen

erlaubt weitgehend einen Ausweg aus dieser Situation.

Uns interessieren insbesondere die Einflußgrößen "betriebliche Beschäftigungspolitik" und "Arbeitsmarktstruktur" (als die über die Einzelwirtschaft hinausreichende strukturelle Verfestigung gleichartigen unternehmerischen Verhaltens). Eine autonome Erklärungskraft dieser Faktoren ließe sich dann behaupten, wenn man in Abhängigkeit von Variablen, die die Arbeitsmarktstruktur prägen, unter Konstanzhaltung von anderen Einflußgrößen, wie Konjunkturvariabilität, Kapital, Wachstumstempo usw., signifikante Unterschiede in der Beschäftigungsreaktion aufweisen könnte. Ergäben

sich beispielsweise für die Gesamtindustrie oder für einzelne Unternehmen sehr unterschiedliche Anpassungsgrößen bzw. -zeiträume für verschiedene Leistungsgruppen, so könnte man diesen Befund als Beleg für Arbeitsmarktsegmentierung betrachten.

TEIL B - KONJUNKTURELLE NACHFRAGESCHWANKUNGEN UND BETRIEBLICHE  
FLEXIBILITÄT

---

Gliederung:

Vorbemerkung

- I. WACHSTUM, KONJUNKTUR UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE SEIT DEM 2. WELTKRIEG
1. Zur Wirtschaftszweigsystematik der Automobilindustrie in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland
  2. Umfang und Entwicklung der amerikanischen Automobilindustrie
    - 2.1 Vorbemerkung
    - 2.2 Neuzulassungen
    - 2.3 Produktion
    - 2.4 Zahl und Struktur der Beschäftigten
    - 2.5 Wöchentliche Arbeitszeit
  3. Umfang und Entwicklung der deutschen Automobilindustrie
    - 3.1 Die deutsche Automobilindustrie vor 1950
    - 3.2 Neuzulassungen 1950 - 1980
    - 3.3 Produktion 1950 - 1980
    - 3.4 Lagerbestand
    - 3.5 Zahl der Beschäftigten
    - 3.6 Struktur der Beschäftigten nach Leistungsgruppe und Geschlecht
    - 3.7 Wöchentliche Arbeitszeit
    - 3.8 Gesamtes Arbeitsvolumen
  4. Zusammenfassender Vergleich
- II. TYPOLOGIE BETRIEBLICHER REAKTIONSMÖGLICHKEITEN GEGENÜBER ZYKLISCHEN NACHFRAGESCHWANKUNGEN

1. Der Ausgangspunkt: Konjunkturelle Nachfrageschwankungen

2. Allgemeine betriebliche Reaktionsparameter
3. Strategische Optionen und Kombinationen
4. Maßnahmen zur Reduzierung des betrieblichen Arbeitsvolumens
5. Weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten

### III. GRUNDLEGENDE ARBEITSHYPOTHESEN ÜBER DIE ANPASSUNGSPOLITIK IN DER AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE

1. Handlungsspielräume und Kosten der Anpassung
2. Sicherung von Beschäftigung und Einkommen

Vorbemerkung

Mit diesem Teil verfolgen wir im wesentlichen drei Ziele:

(1) Im ersten Kapitel geben wir einen Überblick über die historische Entwicklung und wirtschaftliche Struktur der Automobilindustrie in den Vereinigten Staaten von Amerika und in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei kommt es uns vor allem darauf an, die Wachstums- und Konjunkturdynamik der Branche in den beiden Ländern nach Eigenart und Umfang aufzuzeigen.

(2) Welche Möglichkeiten Unternehmen offenstehen, um auf Nachfrageveränderungen zu reagieren, ist Gegenstand des zweiten Kapitels. Hierbei werden sowohl grundlegende strategische Optionen als auch einzelne Maßnahmen im Rahmen der strategischen Alternativen dargestellt.

(3) Im dritten Kapitel dieses Teils skizzieren wir unsere hauptsächlichen Erwartungen hinsichtlich der tatsächlichen Reaktionen der Unternehmen in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie. Diese Arbeitshypothesen sollen den weiteren Fortgang und Aufbau dieser Untersuchung leiten.

Die Thesen wurden überwiegend auf der Basis früherer empirischer Untersuchungen über die Automobilindustrie in der Bundesrepublik (vgl. vor allem Mendius, Sengenberger 1976; Schultz-Wild 1978) und den USA (vgl. Dombois, Sengenberger 1981; Köhler 1981) wie auch aus segmentationstheoretischen Arbeiten der Autoren entwickelt.

KAPITEL I: WACHSTUM, KONJUNKTUR UND BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN  
 DER AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE  
 SEIT DEM 2. WELTKRIEG

---

1. Zur Wirtschaftszweigsystematik der Automobilindustrie in den  
 USA und in der Bundesrepublik Deutschland<sup>1)</sup>

---

Das Interesse dieser Studie gilt der Automobilindustrie im engeren Sinne. Darunter ist die Herstellung von Personenkraftwagen und Kombinationskraftwagen (im folgenden vereinfacht PKW genannt) einerseits, die von Lastkraftwagen, Bussen und Straßenzugmaschinen (im folgenden vereinfacht LKW genannt), also von mehrspurigen Kraftfahrzeugen zur Beförderung von Personen und/oder Gütern andererseits, zu verstehen. Diese Industriegruppe ist im Hinblick auf Konjunkturreakibilität, Produktionsorganisation und Arbeitskräftestruktur relativ homogen. Demgegenüber sind die Produktion von Fahrrädern und Krafträdern und das Reparaturgewerbe, die auch zum Straßenfahrzeugbau gehören, in andere ökonomische und technisch-organisatorische Zusammenhänge eingebunden.

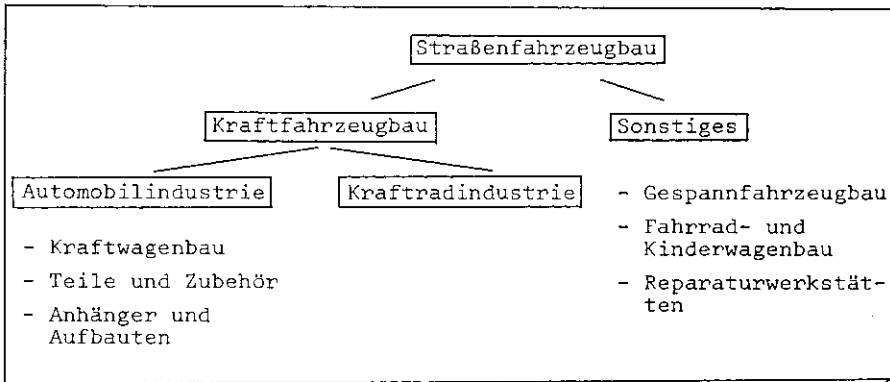
Von Interesse sind auch der Kraftwagenbau und die Herstellung von Teilen und Zubehör als Untergruppen der Automobilindustrie insgesamt. Der Kraftwagenbau (oder die Kraftwagenindustrie) umfaßt alle Betriebe (definiert als örtliche Einheit), die komplette Kraftwagen herstellen. In der Teileindustrie dagegen werden solche Betriebe erfaßt, die ausschließlich oder vorwiegend Teile und Zubehör für Kraftwagen produzieren. Diese Untergruppen sind von Bedeutung deshalb, weil sie Aussagen einerseits über die Konjunkturreakibilität der verschiedenen Fertigungsstufen und andererseits über das Verhältnis von Herstellern und Zulieferern zulassen.

In der Bundesrepublik werden in der von der Wirtschaftszweigsystematik abgeleiteten Systematik der Industrierichterstattung

---

1) Eine ausführliche Darstellung der Wirtschaftszweigsystematik sowie der verwendeten Zeitreihen, Datenquellen und Definitionen findet sich im Anhang I.

SCHAUBILD B-1 : OBER- UND UNTERGRUPPEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE NACH DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFTSZWEIGSYSTEMATIK



zwar die Untergruppen Kraftwagenbau und Teileherstellung, nicht jedoch die Obergruppe Automobilindustrie als solche ausgewiesen. Die Verdienststatistik arbeitet mit dem Oberbegriff Kraftfahrzeugbau, die Beschäftigungsstatistik mit dem Oberbegriff Straßenfahrzeugbau. Der Kraftfahrzeugbau umfaßt zusätzlich zur Automobilindustrie die Kraffradindustrie, der Straßenfahrzeugbau zusätzlich den Gespannfahrzeugbau, den Fahrrad- und Kinderwagenbau und Reparaturwerkstätten (vgl. Schaubild B-1). Die Ergebnisse für beide Obergruppen werden im folgenden als Annäherungswerte für die Automobilindustrie genutzt. Die nicht dieser Industrie zuzuordnenden Anteile liegen - gemessen an der Beschäftigtenzahl - bei sechs bzw. einem Prozent.

In der amerikanischen Wirtschaftszweigsystematik dagegen werden sowohl die Untergruppen Kraftwagenbau und Teileherstellung als auch die Obergruppe Automobilindustrie erfaßt und ausgewiesen. Die Obergruppe umfaßt nur die an der Herstellung von Kraftwagen beteiligten Industriebereiche.

Tabelle B-1 zeigt im Überblick die Kennziffern der Automobilindustrie insgesamt, wie auch ihrer Untergliederung nach verschiedenen Wirtschaftszweigsystematiken. In der Bundesrepublik galt bis 1975 die von der Wirtschaftszweigsystematik abgeleitete Systema-

TABELLE B-1 : BEZEICHNUNGEN VON INDUSTRIEGRUPPEN IN VERSCHIEDENEN WIRTSCHAFTS-  
ZWEIGSYSTEMATIKEN

	BRD		USA	EG (NACE)	UN (ISIC)
	(IB)	(SYPRO)			
Kraftwagenbau	3311	3311	3711	351	-
Teile und Zubehör	3330	3314	3714	353	-
Anhänger und Aufbauten	3341	3316	3713 + 3715	352	
Automobilindustrie	3311,30,41 oder 3311,30,41+17	3311	371	35	3843

tik der Industrieberichterstattung (IB), diese wurde 1976 durch die Fassung der Systematik der Wirtschaftszweige für die Statistik im Produzierenden Gewerbe (SYPRO) ersetzt. Um Zeitreihenbrüche zu vermeiden, wurden die nach der SYPRO erhobenen Daten mit Hilfe von Korrekturfaktoren auf die alte Systematik umgerechnet. Entscheidend für die hier vorliegende Studie ist also die IB-Systematik.

Für die USA gilt das Standard Industrial Classification Manual von 1972. Kleinere Veränderungen der Industriezweigdefinitionen werden hier durch Rückrechnungen ausgeglichen.

Die Wirtschaftszweigsystematiken der Bundesrepublik und der USA finden ihre Entsprechung in der der EWG (NACE), die Systematik der UN (ISIC) ist weniger differenziert und weist nur die Automobilindustrie insgesamt aus.

Ein Vergleich der Wirtschaftszweigsystematik der USA und der Bundesrepublik muß erhebungskonzeptuelle, definitorische und betriebsorganisatorische Unterschiede berücksichtigen. Wie bereits ausgeführt, enthalten die Obergruppen Kraftfahrzeugbau und Stra-



Benfahrzeugbau zusätzlich zur Automobilindustrie im engeren Sinne noch weitere Industrieanteile, deren Gewicht jedoch relativ gering ist.

Für die Untergruppen Kraftwagenbau und Teileindustrie ergeben sich vor allem aus betriebsorganisatorischen Zusammenhängen unterschiedliche Verteilungen. Während in den USA abgesehen von wenigen "home plants" die Teileproduktion der großen Automobilhersteller in eigenständigen, örtlich, organisatorisch und rechtlich abgegrenzten Betriebseinheiten, die über das ganze Land verstreut sind, erfolgt, produzieren die Hersteller in der Bundesrepublik häufiger an einem oder wenigen Orten. Dies hat zur Konsequenz, daß die Produktion von Teilen und Zubehör in den USA eher der Teileindustrie und in der Bundesrepublik eher dem Kraftwagenbau zugeschlagen werden. Dementsprechend liegt der Anteil des Kraftwagenbaus an der gesamten Automobilindustrie gemessen an den Beschäftigtenzahlen in den USA bei ca. 50 % und in der Bundesrepublik bei ca. 60 %. Entsprechend größer ist die Teileindustrie in den USA und kleiner in der Bundesrepublik (vgl. Tabelle I-1 im Anhang I).

Die Industriegruppe Kraftwagenbau wird sowohl in den USA als auch in der Bundesrepublik schon aus definitorischen Gründen nur von den Herstellern besetzt. In der Teileherstellung liegt der Anteil der Hersteller in den USA bei ca. 60 % und in der Bundesrepublik bei nur ca. 10 % (vgl. Tabelle I-2 im Anhang I).

Trotz der benannten Unterschiede sind die untersuchten Industriegruppen im Hinblick auf ihre langfristige beschäftigungspolitische Dynamik international vergleichbar. Die Obergruppen decken sich weitgehend in ihren Kernbestandteilen. In der Untergruppe Kraftwagenbau sind jeweils die Hersteller vertreten. Nur in der Untergruppe Teileherstellung bestehen erhebliche sachliche Unterschiede, da in dem einen Fall die Hersteller und in dem anderen die Zulieferer dominieren; diese Differenzen wurden bei Vergleichen der Ergebnisse der nachfolgenden empirischen Analysen berücksichtigt.

## 2. Umfang und Entwicklung der amerikanischen Automobilindustrie

### 2.1 Vorbemerkung

Historisch gesehen ist von allen Industrieländern in den Vereinigten Staaten von Amerika der Prozeß der massenhaften Motorisierung am raschesten und am weitesten vorangeschritten. Bereits unmittelbar nach dem 2. Weltkrieg waren eine hohe Kraftfahrzeugdichte und ein vergleichsweise hoher Sättigungsgrad bei der inländischen Automobilnachfrage erreicht.

Wir zeichnen die Entwicklung der US-amerikanischen Autoindustrie seit dem 2. Weltkrieg auf drei Informationsebenen nach. In Tabelle B-2 weisen wir für ausgewählte Jahre zwischen 1950 und 1980 die absoluten Stückzahlen bei den Neuzulassungen und der Produktion, in Tabelle B-3 die Zahl der Beschäftigten und der wöchentlichen Arbeitszeit aus. Zusätzlich beinhalten die beiden Tabellen die Maximal- und Minimalwerte der vier Parameter im Zeitraum 1950 bis 1980. Mit diesen Zahlen soll ein Eindruck von der Größenordnung der amerikanischen Autoindustrie vermittelt werden. Tabelle B-4 vermittelt ein Bild von Wachstum und konjunktureller Entwicklung der US-Autoindustrie in der Zeit von 1948 bis 1980, gemessen an den jeweiligen arithmetischen Mittelwerten der jährlichen Veränderungsraten der Neuzulassungen, der Produktion, der Beschäftigtenzahl und der bezahlten Wochenstunden. Schließlich vermittelt die Graphik in Schaubild B-2 einen weiteren Eindruck des Entwicklungspfades; diesmal gezeigt durch Jahresindexwerte mit der Basis 100 für das Jahr 1950.

### 2.2 Neuzulassungen

Niveau und Entwicklung der Neuzulassung von Kraftwagen in den USA nach dem 2. Weltkrieg lassen sich durch drei Phasen charakterisieren: einer ersten Phase bis 1960 mit insgesamt stagnierendem, aber zugleich zyklisch stark variierendem Umfang in der jährlichen Zahl der Zulassungen und einem mittleren Niveau von etwa 7 Mio. Einheiten pro Jahr; einer zweiten Phase verstärkten Wachs-

TABELLE B-2 : ZAHL DER NEUZULASSUNGEN UND PRODUKTIONSEINHEITEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA  
IN AUSGEWÄHLTEN JAHREN ZWISCHEN 1950 UND 1980<sup>1)</sup>

Jahr	Neuzulassungen (Mill. Stück)			Produktion (Mill. Stück)		
	PKW	LKW	Kraftwagen	PKW	LKW	Kraftwagen
1950	6,319	1,137	7,456	6,669	1,339	8,008
1952	<u>4,152</u>		<u>4,958</u>			
1958		<u>721</u>		<u>4,239</u>	<u>867</u>	<u>5,106</u>
1960	6,572	939	7,511	6,690	1,191	7,881
1970	8,384	1,785	10,169	6,540	1,712	8,252
1973	<u>11,344</u>			<u>9,654</u>		
1978		<u>3,957</u>	<u>14,896</u>		<u>3,716</u>	<u>12,885</u>
1980	8,754	2,558	11,312	6,369	1,631	8,000

1) Die unterstrichene Zahl markiert den jeweiligen Minimalwert, die überstrichene Zahl den Maximalwert im Zeitraum 1950-80.

TABELLE B-3 : DURCHSCHNITTLICHE ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN UND DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSTUNDEN DER ARBEITER IN DER AUTOMOBIL-INDUSTRIE DER USA IN VERSCHIEDENEN INDUSTRIEGRUPPEN UND AUSGEWÄHLTEN JAHREN ZWISCHEN 1950 UND 1980<sup>1)</sup>

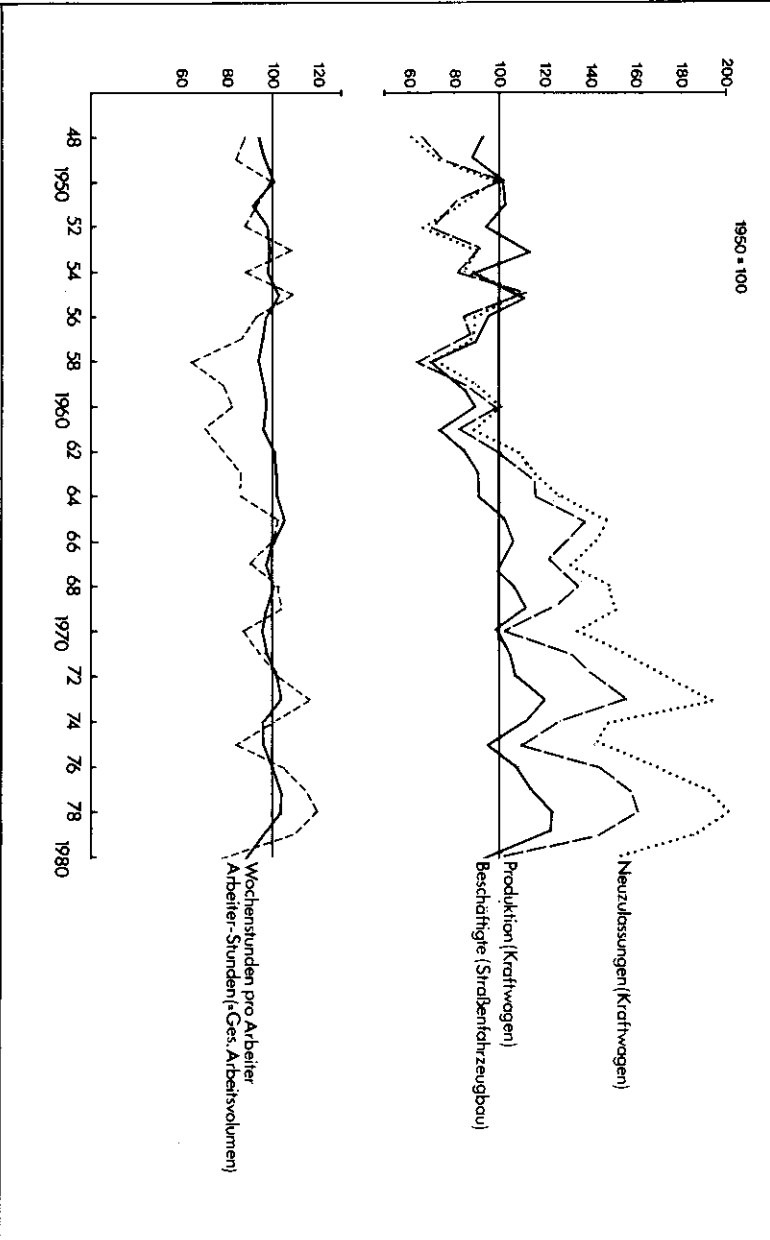
Jahr	Beschäftigtenzahl (in Tausend)						Wochenstunden der Arbeiter								
	Automobilindustrie ( Insg. (SIC 371)	Kraftwagenbau (SIC 3711)	Teile und Zubehör (SIC 3714)	Insg. Arbeiter Frauen	Insg. Arbeiter Frauen	Insg. Arbeiter Frauen	Automobilindustrie Insg. (SIC 371)	Kraftwagenbau (SIC 3711)	Teile und Zubehör (SIC 3714)	Insg. Arbeiter Frauen	Insg. Arbeiter Frauen	Insg. Arbeiter Frauen			
1950	816	677	--	--	--	--	42,0	--	--	--	--	--			
1958	806	452					39,7								
1960	724	563	68	361	272	24	313	251	41	40,9	3,2	41,0	--	40,9	2,6
1961															
1965															
1970	799	605	71	382	275	25	351	278	42	40,3	3,2	42,4	--	40,9	3,3
1973															
1974															
1977															
1978	1005	783	140	469	349	56	451	366	76	44,0	6,5	39,7	6,7	44,4	6,7
1979															
1980	775	566	107	353	242	42	351	271	58	39,9	2,6	39,6	2,6	40,4	2,7

1) Die unterstrichene Zahl markiert den Minimalwert, die überstrichene Zahl den Maximalwert im Zeitraum 1950-80 bzw. 1960-80.

TABELLE B-4 : DURCHSCHNITTLICHE JÄHRLICHE VERÄNDERUNGSRATEN DER NEUZULASSUNGEN, PRODUKTION, BESCHÄFTIGTEN UND BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN DER ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA IN VERSCHIEDENEN INDUSTRIEGRUPPEN UND ZEITRÄUMEN, 1948-80

Variablen- gruppe	Industriegruppe	Variable	Zeitraum		
			1948-80	1958-80	1971-80
Neuzulas- sungen	PKW		4.34		1.38
	LKW		4.95		5.27
	Kraftwagen		4.18		2.07
Produktion	PKW		3.75		1.31
	LKW		2.22		2.64
	Kraftwagen		3.26		1.47
Beschäftig- tenzahl	Automobilindustrie insg. (SIC 371)	- Insgesamt	.56		.28
		- Frauen	-	2.99	5.33
		- Arbeiter	.46		.11
	Kraftwagenbau (SIC 3711)	- Insgesamt	-	1.35	-.15
		- Frauen	-	3.82	6.75
		- Arbeiter	-	1.41	-.38
	Teile und Zubehör (SIC 3714)	- Insgesamt	-	1.68	.57
		- Frauen	-	2.27	4.33
		- Arbeiter	-	1.78	.49
Bezahlte Wochenarbeits- stunden	Automobilindustrie insg. (SIC 371)	- Insgesamt	.12	-	-.02
		- Überstunden	-	7.21	6.42
	Kraftwagenbau (SIC 3711)	- Insgesamt	-	.02	-.57
		- Überstunden	-	-	3.40
	Teile und Zubehör (SIC 3714)	- Insgesamt	-	.22	-.06
		- Überstunden	-	10.14	5.27

SCHAUBILD B-2: INDEXWERTE DER NEUZULASSUNGEN, BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN DER ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1948-80 (JAHRESWERTE)  
1950 = 100



tums (ab 1965 lag die Zahl der Zulassungen jährlich fast immer über 10 Mio. Einheiten) und weniger ausgeprägter Schwankungen während der 60er Jahre, und einer dritten Phase von durchschnittlich geringer Expansion und sehr starken konjunkturellen Schwankungen während der 70er Jahre. Das Jahr 1978 brachte dabei einen Rekord von 14,9 Mio. Zulassungen von Kraftwagen; dies war ziemlich genau das Doppelte der Jahre 1950 und 1960.

Im Durchschnitt der Jahre 1948 bis 1980 wuchsen die Neuzulassungen von Kraftwagen jährlich um 4,18 %, im Durchschnitt der Jahre 1971 bis 1980 nur noch um 2,07 %.

Unterschiedlich entwickelte sich das Niveau der Zulassungen im PKW- und LKW-Bereich. Im Gesamtzeitraum 1948 bis 1980 war das Wachstum im LKW-Bereich mit einem jährlichen Durchschnitt von 4,95 % nur wenig höher als im PKW-Bereich (4,34 %). Nach einer Stagnationsperiode in den später 50er Jahren wurden dann aber in den 60er und besonders in den 70er Jahren wesentlich mehr LKWs zugelassen. In den 70er Jahren stiegen die PKW-Zulassungen jährlich nur noch um durchschnittlich 1,38 %, die LKW-Zulassungen hingegen um 5,27 %. Der Höchststand der Zulassungen war bei den PKWs mit 11,34 Mio. Einheiten bereits 1973 erreicht, wohingegen das LKW-Maximum mit 3,96 Mio. Einheiten auf das Jahr 1978 fiel.

### 2.3 Produktion

Die Produktionszahlen bewegten sich bis etwa Mitte der 60er Jahre auf gleicher Höhe wie die Neuzulassungen, blieben von da ab aber immer stärker hinter dem Niveau der Neuzulassungen zurück, was in erster Linie auf die steigende Nettoeinfuhr von Personenkraftwagen in die USA zurückzuführen ist.

Insgesamt gab es in den drei Jahrzehnten bis 1980 nur vorübergehende, aber keine anhaltenden Steigerungsraten bei der Produktion. Lediglich die LKW-Produktion konnte in der zweiten Hälfte des Gesamtzeitraums eine beträchtliche Steigerung verzeichnen. Der PKW-Ausstoß erzielte mit 9,65 Mio. Stück in 1973 ein Maximum,

lag aber in den Jahren 1950, 1960, 1970 und 1980 auf jeweils vergleichbarem Niveau von 6,37 bis 6,67 Mio. jährlichen Einheiten. Die LKW-Herstellung erreichte mit 3,72 Mio. Stück im Jahr 1978 ein vorläufiges Rekordergebnis. Ähnlich wie bei der Absatzentwicklung zeigten sich auch bei der Produktion fast über den gesamten Zeitraum hinweg starke konjunkturzyklische Schwankungen, die weitgehend synchron zu den Neuzulassungen verlaufen.

#### 2.4 Zahl und Struktur der Beschäftigten

Das Gesamt-Beschäftigtenvolumen in der amerikanischen Autoindustrie entwickelte sich weniger zyklisch als die Produktion und die Neuzulassungen und war noch stärker von Stagnation gekennzeichnet. In der Gesamtindustrie (SIC 371) lag die Beschäftigtenzahl 1950 bei rund 816.000, fiel dann auf rund 700.000 in der zweiten Hälfte der 50er und ersten Hälfte der 60er Jahre ab, erreichte wieder einen Stand von rund 800.000 in 1970, einen Höchststand von knapp über 1 Million in 1978 und fiel danach stark zurück.

Der Anteil der Arbeiter verringerte sich in den drei Jahrzehnten zwischen 1950 und 1980 nur mäßig von 667.000 - dies sind 82 % aller Beschäftigten - im Jahre 1950 auf 566.000 bzw. 73 % in 1980. Hingegen stieg der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 9,4 % in 1960 auf 13,8 % in 1980.

Die expansive Frauenbeschäftigung in der amerikanischen Autoindustrie wird auch aus den durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten in Tabelle B-3 sichtbar. Während die Beschäftigten insgesamt im jährlichen Mittel um 0,56 % (in der Periode 1948 - 80) bzw. 0,28 % (im Zeitraum 1971 - 80) und die Arbeiter um 0,46 % bzw. 0,11 % zunahmen, lag das durchschnittliche jährliche Wachstum der Frauenbeschäftigung im Zeitraum 1958 - 80 bei 2,99 % und im Zeitraum 1971 - 80 sogar bei 5,33 %.

In der Struktur der Beschäftigten in den erfaßten Unterabteilungen der Gesamtindustrie gab es zwischen 1948 und 1980 nennenswer-



te Verschiebungen. Im Sektor "Teileherstellung" (SIC 3714) lagen die Zuwächse höher als im Kraftwagenbau (SIC 3711). Im letzteren Bereich nahm die Beschäftigung in den 70er Jahren sogar ab, und zwar jährlich um durchschnittlich 0,15 % bei den Beschäftigten insgesamt und um 0,38 % bei den Arbeitern. Die Frauenbeschäftigung hingegen wuchs im gleichen Zeitraum im Kraftwagenbau um jährlich 6,75 %.

In absoluten Beschäftigtenzahlen betrachtet, war im Jahr 1980 der Kraftwagenbau (SIC 3711) etwa ebenso groß wie der Teilesektor (SIC 3714) - beide hatten je etwas mehr als 350.000 Beschäftigte. 1960 hingegen war der Teilesektor nach seinem Beschäftigtenvolumen noch erheblich kleiner als die Kraftwagenherstellung.

Ein Grund für diese Verschiebungen ist vermutlich die zunehmende Ausdifferenzierung der Teileproduktion in organisatorisch und geographisch getrennte Werke. Während die großen Automobilproduzenten noch in der Nachkriegszeit an wenigen Orten konzentriert produzierten (betriebsorganisatorisch vergleichbar mit der Bundesrepublik), wurden in zunehmendem Maße eigenständige und zur Reduzierung der Transportkosten über die gesamte USA verstreute Werke der Getriebe-, Motoren-, Karosserie- und Innenausstattungs-fertigung etc. errichtet. Die dort beschäftigten Arbeitskräfte wurden dann in der Statistik der Teileindustrie (SIC 3714) zugeordnet. Auch die Zunahme von Einzelteilen für PKW und LKW und die größere Nutzung von Zulieferern mögen für die Verschiebungen verantwortlich sein (vgl. Anhang I).

## 2.5 Wöchentliche Arbeitszeit

Die Gesamtzahl der Wochenarbeitsstunden der Arbeiter in der gesamten Automobilindustrie der Vereinigten Staaten belief sich im Zeitraum von 1950 bis 1980 durchschnittlich auf 41,8 (die tarifliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden). In nur zwei Jahren innerhalb dieses Zeitraums, nämlich 1958 und 1980, unterschritt im Jahresdurchschnitt die wöchentliche Arbeitszeit die 40-Stunden-Marke, wobei 1958 mit 39,7 Stunden ein Minimum erreicht wurde.

Der höchste Jahresdurchschnitt lag 1977 bei 44,0 Stunden in der Woche pro beschäftigtem Arbeiter (vgl. Tab. B-3).

Die Veränderungen der Wochenarbeitszeit waren über drei Jahrzehnte hinweg recht stabil. Aus Tabelle B-4 ist ersichtlich, daß die Wochenarbeitsstunden zwischen 1948 und 1980 jährlich im Durchschnitt um 0,12 % anstiegen, im Zeitraum 1971 - 80 aber um 0,02 % zurückgingen.

Die Zahl der durchschnittlichen Überstunden pro Arbeiter pro Woche lag in der gesamten Autoindustrie im Zeitraum 1960 - 80 bei durchschnittlich 4,26 Stunden. Im Gegensatz zu den Gesamtwochenstunden wiesen die Überstunden stark zunehmende Tendenz auf. Sie stiegen im Durchschnitt der Jahre 1958 - 80 jährlich um 7,21 % und um 6,42 % in den 70er Jahren. Die höchste Zahl von Überstunden wurde im jährlichen Durchschnitt 1977 geleistet. Sie betrug damals 6,5 pro Woche.<sup>1)</sup>

In der Unterabteilung Kraftwagenbau (SIC 3711) wurden in den Jahren 1960 - 80 durchschnittlich 42,03 Stunden pro Woche gearbeitet; davon waren 4,9 Stunden Mehrarbeitsstunden.

Insgesamt war die Zunahme der Arbeitszeit im Kraftwagenbau geringer als in der gesamten Autoindustrie. Während im gesamten Zeitraum 1948 - 80 mit einer mittleren jährlichen Steigerungsrate von nur 0,02 % die Gesamtzahl der Wochenstunden so gut wie stagnierte, ging sie im Durchschnitt der Jahre 1971 - 80 um jährlich 0,57 % zurück.

Die Überstunden wuchsen ebenfalls weniger stark im Kraftwagenbau, nämlich nur um 3,40 % im Durchschnitt der Jahre 1971 - 80. Höch-

1) Das Überstundenvolumen variiert beträchtlich zwischen Unternehmen und Arbeitsstätten. So wird z.B. in den Ford-Fabriken in der Regel mehr Überstundenarbeit geleistet als bei Chrysler und GMC. Im Jahr 1977 lag die durchschnittliche Überstundenzahl bei Ford bei rund 9 Stunden, im Rezessionsjahr 1979 immer noch bei 5,7 Stunden pro Woche. Als Erklärung für das verhältnismäßig hohe Überstundenniveau bei Ford ließen sich die durchschnittlich kurze Kapitaldecke für Erweiterungsinvestitionen sowie der relativ große Anteil von kapitalintensiver Fertigung (besonders Stahl- und Glasproduktion) anführen.

ster Stand der Überstunden war im Jahr 1977 mit 6,7 Stunden pro Woche.

In der Unterabteilung "Teile und Zubehör" (SIC 3714) wurde im Durchschnitt der Jahre 1960 - 80, gemessen an den Wochenstunden, etwas mehr gearbeitet als im Kraftwagenbau, nämlich statt 42,03 Stunden 42,29 Stunden. Die durchschnittliche Überstundenzahl der Arbeiter pro Woche betrug im gleichen Zeitraum 4,36, war also geringer als im Kraftwagenbau.

Beide Unterschiede erklären sich in erster Linie aus der unterschiedlichen Marktnähe der im Kraftwagenbau (eher letzte Fertigungsstufen) und in der Teileindustrie (eher vorgelagerte Fertigungsstufen) erfaßten Betriebe. Erstere reagieren schneller als letztere mit Beschäftigtenanpassung und Überstundenvariation auf Absatzschwankungen. In der Teileproduktion können Spitzen eher über die Lagerhaltung abgefangen werden.

### 3. Umfang und Entwicklung der deutschen Automobilindustrie

#### 3.1 Die deutsche Automobilindustrie vor 1950

Die PKW- wie auch die LKW-Produktion lagen 1950 in der Bundesrepublik Deutschland auf ähnlichem Niveau wie 1939 im Deutschen Reich. 1950 wurden rund 219.000 Personenkraftwagen und Kombis und rund 87.000 Lastkraftwagen hergestellt (Tabelle B-5).

Im Vergleich zu den USA, wo das Automobil von Anfang an als Gebrauchsgut konzipiert worden war, war die Motorfahrzeugdichte in Deutschland zu diesem Zeitpunkt gering. Im Jahr 1901 gab es im Deutschen Reich zwölf Automobilhersteller mit etwa 1.800 Beschäftigten und einer Jahresproduktion von 800 Fahrzeugen (Reichsverband der Automobilindustrie 1926, S. 18). Im Jahr 1909, als in den Vereinigten Staaten Henry Ford mit dem Modell T den Grundstein für die moderne Fließbandfertigung legte, betrug im Deutschen Reich die Jahresautoproduktion 9.444 Einheiten, während in

den USA zu diesem Zeitpunkt die Autoproduktion bereits 131.000 Einheiten erreicht hatte.

Auch gegenüber England und Frankreich blieb die deutsche Autoherstellung deutlich zurück. So gab es 1914 in Deutschland etwa 70.000 Kraftwagen (davon etwa 60.000 PKWs), während es in Frankreich bereits über 100.000 und in den Vereinigten Staaten über 1,7 Mio. Kraftwagen (Meyer-Berghout 1942, S. 21 ff.) gab.

Während im Ausland eher die industrielle standardisierte Autofertigung vorangetrieben wurde, spezialisierten sich die deutschen Hersteller auf qualitativ hochwertige Luxusfahrzeuge in kleinen Serien. Die Produktion war relativ wenig arbeitsteilig, die Teilefertigung weitgehend in der Hand der Automobilhersteller.

Der 1. Weltkrieg führte in Deutschland zu einer einseitigen Ausdehnung des LKW-Sektors. Am Ende des Kriegs war die Kraftwagenindustrie abgewirtschaftet und ein großer Teil der Anlagen erneuerungsbedürftig. Während der Weimarer Zeit kam der Kapazitätsausbau nur langsam voran. Unter dem Wirken der überlegenen ausländischen Konkurrenz brachen zahlreiche Firmen zusammen. Innerhalb weniger Jahre stieg der Marktanteil ausländischer Hersteller (einschließlich ausländischer, in Deutschland montierter Fahrzeuge) auf 37 % (1928). Der größte Konkurrenzdruck ging dabei von amerikanischen Firmen aus.

Während der Weltwirtschaftskrise ging die Kraftwagenproduktion auf knapp 52.000 Einheiten zurück - eine drastische Reduktion angesichts der 138.000 Einheiten, die 1928 produziert wurden. Die Auslastung der durch Rationalisierungs- und Erweiterungsinvestitionen vergrößerten Kapazität sank 1932 auf 25 %. Von den 71 Herstellern des Jahres 1924 blieben nur 15 übrig (Diekmann 1975, S. 21).

Durch steuerliche Vergünstigungen und durch staatliche Lenkung von Produktion und Absatz sowie nicht zuletzt durch die Expansion des Rüstungssektors erlebte die Kraftfahrzeugindustrie während der Zeit des Nationalsozialismus einen starken Ausbau. 1938 er-

reichte die Kraftwagenproduktion ein Niveau von 342.000 Einheiten (bei einer Beschäftigtenzahl von 137.000), war danach aber wieder rückläufig.

Gegen Ende des 2. Weltkriegs war der Bestand an Kraftfahrzeugen in dem heute der Bundesrepublik zuzurechnenden Teil Deutschlands auf ein knappes Drittel des Vorkriegsbestands im Deutschen Reich geschrumpft. Es bestand ein Nachholbedarf von immenser Größenordnung.

Lediglich vom Korea-Konflikt 1950/51 unterbrochen, ist denn auch während der gesamten 50er Jahre eine bis dahin nicht gekannte Expansion von Produktion und Absatz von Automobilen zu beobachten, begünstigt vermutlich vor allem durch das kräftige Wachstum der Massenrealeinkommen und durch die rapide Substitution der Nachfrage nach Motorrädern durch die Nachfrage nach Personenkraftwagen.

### 3.2 Neuzulassungen 1950 - 1980

Von 1950 bis 1980 steigerte sich der Absatz von Kraftwagen, gemessen an den Neuzulassungen, um mehr als das Vierfache, bis 1978 auf mehr als das Elffache. Der Expansionspfad war im PKW-Sektor erheblich steiler als im LKW-Bereich. Im PKW-Sektor lag 1980 die Zahl der Neuzulassungen knapp sechs mal, 1978 mit 2,66 Mio. Einheiten mehr als 18 mal so hoch wie 1950. Die LKW-Zulassungen erreichten 1965 einen Maximalwert von 215.000 Einheiten, den zweifachen Wert von 1950. Nach einer anschließenden Verringerung der LKW-Zulassungen während der 70er Jahre betrug 1980 die Zulassungsquote von Lastkraftwagen wieder das 1,6-fache des Jahres 1950 (Tabelle B-5; Schaubild B-3).

Das enorme, bis zur Mitte der 60er Jahre fast ungebremste Wachstum der westdeutschen Automobilindustrie äußert sich ebenso nachdrücklich in den hohen durchschnittlichen jährlichen Zuwachsraten der Neuzulassungen (vgl. Tabellen B-6 und B-5). Für die Gesamtperiode 1950 - 80 betrug das durchschnittliche Wachstum pro Jahr

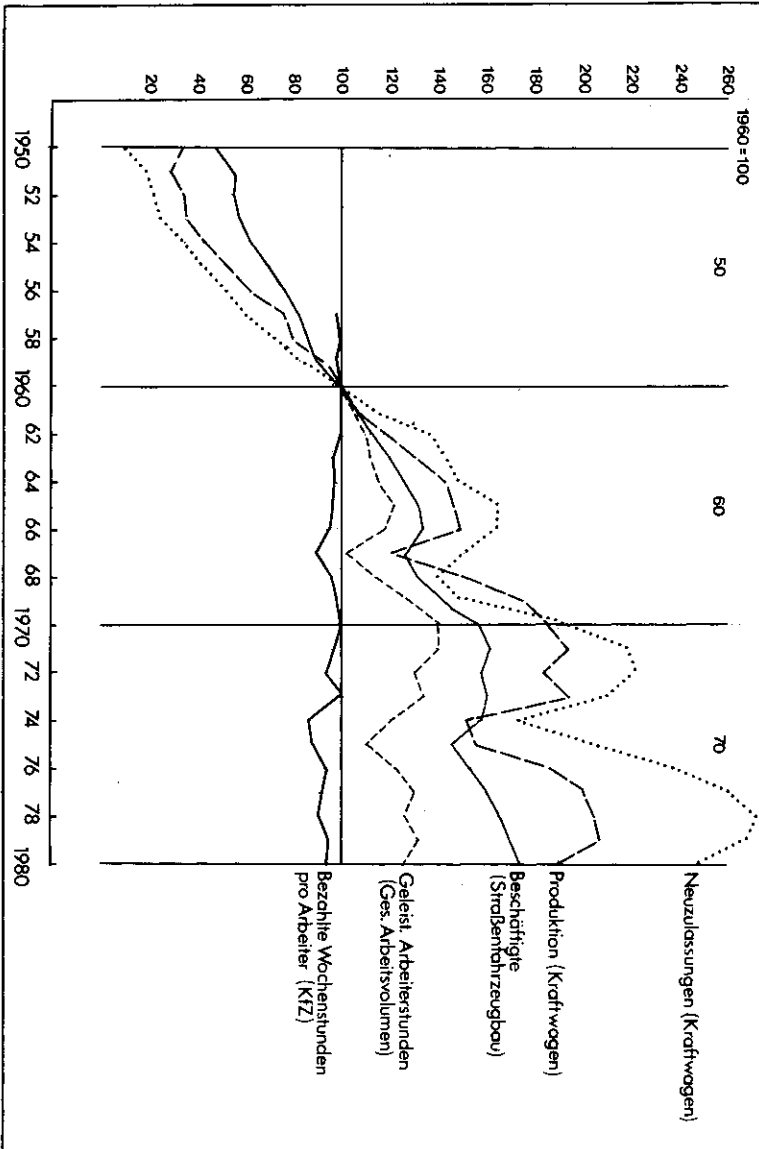
TABELLE B-5 : ZAHL DER NEUZULASSUNGEN UND PRODUKTIONSEINHEITEN UND DURCHSCHNITTLICHE ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN UND BEZAHLTEN WOCHENARBEITSTUNDEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND IN AUSGEWÄHLTEN JAHREN ZWISCHEN 1950 UND 1980<sup>1)</sup>

Jahr	Neuzulassungen (in Tausend)			Produktion (in Tausend)			Zahl der Beschäftigten (in Tausend)				Bezahlte Wochen- stunden pro Ar- beiter		
	PKW	LKW	Kraft- wagen	PKW	LKW	Kraft- wagen	Straßenfahr- zeugbau	Kraftwagenbau	Teile und Zubehör	Kraftfahrzeugbau			
1950	233	<u>109</u>	<u>342</u>	<u>219</u>	<u>87</u>	<u>306</u>	<u>186</u>	<u>161</u>	-	-	-		
1951	<u>163</u>												
1960	847	189	1036	1809	237	2046	388	327	<u>233</u>	<u>198</u>	<u>91</u>	<u>76</u>	44,4
1961													44,5
1965		<u>215</u>											
1970	2107	164	2271	3527	314	3841	606	491	345	278	177	144	44,1
1974		<u>107</u>											38,3
1978	<u>2664</u>		<u>2820</u>										
1979				<u>3932</u>		<u>4249</u>							
1980	2426	175	2601	3520	375	3877	<u>673</u>	<u>521</u>	<u>390</u>	<u>306</u>	<u>204</u>	<u>162</u>	40,3

1) Die unterstrichene Zahl markiert den Minimalwert, die überstrichene Zahl den Maximalwert im Zeitraum 1950-80 bzw. 1960-80.



SCHAUBILD B-3: INDEXWERTE DER NEUZULASSUNGEN, PRODUKTION, BESCHÄFTIGENZAHL UND BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN DER ARBEIT-  
 TER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1950-80 (JAHRESWERTE)





10,56 % bei den PKWs, 2,7 % bei den LKWs und 8,67 % bei beiden zusammengenommen. Nimmt man nur die erste Hälfte der drei Jahrzehnte von 1950 bis 1980, so fallen die Wachstumsraten noch viel höher aus. Sie liegen dann bei 17,56 %, 5,27 % und 14,05 %. Für die zweite Hälfte der Periode 1950 - 80 hingegen schrumpften die durchschnittlichen Jahreszuwächse dann auf 4,44 % bei den PKWs, auf 0,46 % bei den LKWs und auf 3,96 % bei den Kraftwagen insgesamt. In den 70er Jahren wuchsen die PKW-Zulassungen dann nur noch um durchschnittlich 2 % pro Jahr, die LKW-Zulassungen um 1,4 %, die Kraftwagen um 1,92 %.

### 3.3 Produktion 1950 - 80

Partiell in ähnlicher Größenordnung wuchsen die Produktionsziffern. Die PKW-Produktion war 1979, dem bisherigen Rekordjahr, mit 3,9 Mio. Einheiten nahezu 18 mal höher als 1950. Der ebenso exportorientierte LKW-Sektor produzierte 1980 das 2,7-fache, 1980 das 4,1-fache des Jahres 1950. Im Jahr 1980 erzielten die deutschen LKW-Hersteller mit 357.000 Einheiten den bisher größten Ausstoß.

Die mittlere jährliche Zuwachsrate für die Zeit zwischen 1950 und 1980 betrug bei den Personenkraftwagen und Kombifahrzeugen 10,66 %, bei den Lastkraftwagen jedoch nur 5,38 %. Die entsprechenden Werte von 0,63 % bzw. 1,69 % für den Zeitraum 1971 - 80 zeigen das stark verlangsamte Wachstum in den 70er Jahren.

Vergleicht man die Größe der deutschen und der amerikanischen Autoindustrie, so zeigt sich, daß die deutsche Autoindustrie, die 1950 wenig mehr als ein Dreißigstel der US-Autoproduktion erreichte, bis Ende der 70er Jahre auf fast die Hälfte der Größe des amerikanischen Produktionsvolumens gewachsen ist. Im PKW-Bereich werden in der Bundesrepublik bereits mehr als die Hälfte des US-Outputs hergestellt, während im Bereich der Lastkraftwagen und Omnibusse die Relation noch bei rund 1 : 4 liegt.

Große konjunkturelle Schwankungen der Produktion setzen ähnlich wie beim Absatz erst in den 60er Jahren ein und verstärken sich in den 70er Jahren. Ein Rückgang beim Produktionsausstoß tritt im Beobachtungszeitraum erstmals 1967 mit - 18,6 % auf, dann gab es negative Veränderungsdaten 1972 mit - 5,6 %, 1974 mit - 21,9 % und 1980 mit - 8,7 %.

### 3.4 Lagerbestand

In Tabelle B-6 sind auch jährliche Veränderungsdaten der Lagerbestände ausgewiesen, wofür leider erst seit 1967 Daten verfügbar sind. Die Lagerhaltung wuchs im Zeitraum 1967 - 80 um jährlich durchschnittlich 4,24 %, im Zeitraum 1971 - 80 sogar um 5,72 %. Wir können also feststellen, daß im Gegensatz zum abgeflachten Wachstum der Produktion in den 70er Jahren die Lagerbestände zunehmende Tendenz zeigen.

### 3.5 Zahl der Beschäftigten

Der deutsche Straßenfahrzeugbau erreichte 1980 ein Beschäftigtenvolumen von rund 673.000. Der Expansionspfad der Beschäftigtenzahl war nicht so steil wie der der Neuzulassungen und der Produktionsmenge, dafür aber weitaus stetiger. Die Schwankungen des Beschäftigtenstands im Konjunkturverlauf sind eindeutig schwächer als die von Produktion und Absatz (vgl. Tabelle B-6 und Schaubild B-3).

Das durchschnittliche jährliche Wachstum im Zeitraum 1950 - 80 betrug bei allen Beschäftigten 4,53 %, bei den Arbeitern 4,16 %. Es fiel in der ersten Hälfte dieser Periode mit 7,28 % bei den Beschäftigten insgesamt und 7,01 % bei den Arbeitern höher aus; in der zweiten Hälfte war es mit 2,13 % bzw. 1,67 % weitaus geringer.

Der Arbeiteranteil, der 1950 noch bei 87 % lag, ist bis 1980 auf 77 % abgesunken.

Für den Kraftwagenbau, für den die verfügbaren Zeitreihen zur Beschäftigung erst 1956 beginnen, können wir ein etwas geringeres Beschäftigtenwachstum im Vergleich zum Straßenfahrzeugbau in dem Zeitraum 1956 - 80 feststellen, nämlich eine jährliche Wachstumsrate von durchschnittlich 3,8 % bei der Gesamtzahl der Beschäftigten und von 3,49 % bei den Arbeitern. In den 70er Jahren hingegen lag der Beschäftigtenzuwachs etwas höher als im Straßenfahrzeugbau insgesamt.

Bei vergleichender Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung in den Produktionsbereichen Kraftwagenbau und Teileindustrie der deutschen Autoindustrie zeigt sich ein viel stärkeres Wachstum der Teileindustrie (Tabellen B-5 und B-6). (In den USA ist ebenfalls, wie oben festgestellt, die Zulieferindustrie stärker gewachsen als der Kraftwagenbau, aber in vergleichsweise geringerer Rate.) Während die Kraftwagenindustrie in der Bundesrepublik ihre Beschäftigung von 1960 bis 1980 um rund 67 % ausgedehnt hat und die Arbeiterbeschäftigung um knapp 55 % gewachsen ist, liegen die entsprechenden Zuwächse bei der Teileindustrie bei 124 % bzw. 113 %; dies bedeutet grob gerechnet, daß die Kraftfahrzeugteileindustrie in den vergangenen zwei Jahrzehnten doppelt so stark expandierte wie die Kraftwagenbauindustrie.

Ähnlich wie in den USA dürften auch hier die Ausdifferenzierung der Teileproduktion in eigenständige Werke der Hersteller, die Zunahme an Einbauteilen und Verschiebungen zwischen Herstellern und Zulieferern die unterschiedlichen Wachstumsraten erklären. Da in der Untergruppe Teileindustrie überwiegend Zuliefererbetriebe erscheinen, können sie vermutlich einen erheblichen Teil des Zuwachses auf ihr Konto verbuchen.

### 3.6 Struktur der Beschäftigten nach Leistungsgruppe und Geschlecht

---

Stark unterschiedlich entwickelte sich seit 1960 das Beschäftigtenvolumen bei den Arbeitern nach Leistungsgruppe<sup>1)</sup> und Geschlecht (Tabelle B-6).

Im Zeitraum 1960 - 80 wuchs die Zahl der Arbeiter in der Leistungsgruppe 1 um durchschnittlich 3,31 % pro Jahr, die der Leistungsgruppe 2 um 2,87 % pro Jahr, während die Zahl der Arbeiter in der Leistungsgruppe 3 rückläufig war, und zwar um 1,16 % im Jahresmittel.

In der Periode 1971 - 80 blieb der Zuwachs bei der Leistungsgruppe 1 gegenüber der längeren Periode 1960 - 80 mit 2,17 % um etwa ein Drittel zurück, blieb aber positiv; das Wachstum in der Leistungsgruppe 2 fiel mit durchschnittlich 1,03 % weitaus stärker zurück und der absolute Rückgang der Beschäftigten in der Leistungsgruppe 3 erhöhte sich auf - 3,59 %. Die Beschäftigung von ungelernten Arbeitern wurde demnach in den 70er Jahren in starkem Maße abgebaut. Auch Veränderungen der Einstufungspolitik mögen zur rückläufigen Entwicklung der Leistungsgruppe 3 beigetragen haben.

Die mittlere jährliche Zuwachsrate der Frauen in der Arbeiterschaft der Kraftfahrzeugindustrie lag in den 60er und 70er Jahren zusammen genommen mit 5,70 % mehr als doppelt so hoch wie die der Männer (2,65 %). In den 70er Jahren jedoch war die Veränderung in der Zahl der Arbeiterinnen mit durchschnittlich - 4,11 % stark negativ. Während also in den 60er Jahren sehr viel mehr weibliche Arbeiter Zugang in die deutsche Autoindustrie fanden, wurden sie in den 70er Jahren wieder abgebaut.

Resümierend kann man festhalten, daß sich während der zwei Jahrzehnte zwischen 1960 und 1980 beträchtliche Verschiebungen in der

---

1) Leistungsgruppe 1 umfaßt Facharbeit und qualifizierte Anlern-tätigkeiten, die Leistungsgruppen 2 und 3 An- und Ungelernte (vgl. Anhang I).

Struktur der gewerblichen Arbeitskräfte im Kraftfahrzeugbau der Bundesrepublik vollzogen, nämlich vor allem zugunsten der Leistungsgruppe 1, also den qualifizierten Arbeitskräften, und zu Lasten der Leistungsgruppe 3, den Ungelernten, wobei diese divergierende Entwicklung besonders in den 70er Jahren hervortrat. Die Frauenbeschäftigung stieg in den 60er Jahren kräftig an, erreichte 1971 einen Höchststand und fiel bis 1980 in nahezu gleichem Umfang wieder zurück. Demgegenüber war die Beschäftigtenentwicklung der männlichen Arbeiter viel gleichmäßiger. Ihr Beschäftigungszuwachs war insgesamt in den zwei Jahrzehnten schwächer als der der Frauen, blieb aber auch in den 70er Jahren noch positiv.

### 3.7 Wöchentliche Arbeitszeit

Die bezahlten Wochenstunden pro beschäftigten Arbeiter in der Kraftfahrzeugindustrie der Bundesrepublik gingen im Zeitraum 1957 - 80 um durchschnittlich 0,38 % pro Jahr, im Zeitraum 1971 - 80 um durchschnittlich 0,69 % pro Jahr zurück, woraus zu folgern ist, daß sich der Rückgang der bezahlten Arbeitszeit im Lauf der letzten 25 Jahre beschleunigt haben muß. Der verstärkte Rückgang der Wochenarbeitszeit in den 70er Jahren kann zunächst einmal mit den stärker ausgeprägten Rezessionsphasen erklärt werden. Genau genommen ist die bezahlte Wochenarbeitszeit jedoch ein Saldo; sie ist abhängig von mindestens drei Größen: der Entwicklung der Tarifarbeitszeit, den geleisteten Stunden und der Entwicklung der bezahlten Nichtarbeitszeit.

Die Unterschiede in der Veränderung der bezahlten Wochenarbeitsstunden nach Leistungsgruppe und Geschlecht sind für den Zeitraum 1957 - 80 nicht sehr groß; in der Periode 1971 - 80 hingegen gab es beträchtliche Differenzen. In der Leistungsgruppe 1 ging die wöchentliche Arbeitszeit am stärksten zurück, in der Leistungsgruppe 2 am wenigsten. Die bezahlte Arbeitszeit der Männer ging in den 70er Jahren mit durchschnittlich - 0,73 % pro Jahr weit stärker zurück als die der Frauen, deren Rate bei - 0,40 % lag.

### 3.8 Gesamtes Arbeitsvolumen

Das gesamte Arbeitsvolumen der Arbeiter, gemessen an der Zahl der geleisteten Arbeiterstunden im Straßenfahrzeugbau, wuchs im Durchschnitt der Jahre 1950 bis 80 jährlich um 2,93 %, im Durchschnitt der Jahre 1971 - 80 hingegen ging es um 0,85 % pro Jahr zurück.

### 4. Zusammenfassender Vergleich

Die Automobilindustrie der USA und der Bundesrepublik Deutschland sind sich in den drei Jahrzehnten zwischen 1950 und 1980 in Größe und konjunktureller Entwicklung allmählich ähnlicher geworden, sieht man einmal ab von der allerjüngsten Vergangenheit seit 1979, als ein rapider Niedergang der amerikanischen Autoindustrie einsetzte, dem keine vergleichbar starke Abwärtsentwicklung in der deutschen Autoindustrie gegenübersteht.

Die Entwicklungsbedingungen der beiden Industrien waren in der ersten Hälfte des Beobachtungszeitraums grundlegend verschieden. Die US-Straßenfahrzeugindustrie knüpfte wesentlich ungebrochener als die deutsche an die Vorkriegsentwicklung an, wobei damals bereits der international weitaus höchste Motorisierungsgrad erreicht worden war. Demzufolge war auch das weitere Wachstumspotential geringer als in Deutschland, das, bezogen auf die Kraftfahrzeugdichte in der Zwischenkriegszeit, nicht nur hinter den USA, sondern auch hinter anderen Industrieländern herhinkte und bei der PKW-Produktion eher auf teure Luxusautos als auf Massenaufbauten eingestellt war. Neben dem Nachholbedarf waren es aber natürlich die Kriegsfolgen, die nach dem Zweiten Weltkrieg hohe Wachstumsmargen entstehen ließen. Im Laufe der drei Jahrzehnte, von 1950 ab gerechnet, ist die deutsche Kraftwagenherstellung von rund einem Dreißigstel auf nahezu die Hälfte der US-Produktion angewachsen. Im PKW-Bereich waren es gegen Ende der 70er Jahre bereits etwas mehr als die Hälfte, im LKW-Bereich lag die Relation noch bei etwa 1 : 4.

Der Wachstumspfad ist in beiden Autoindustrien seit dem Zweiten Weltkrieg abgeflacht, war aber zunächst viel stärker in Deutschland ausgeprägt als in den USA. So wuchs in den 50er Jahren in der Bundesrepublik die Kraftwagenproduktion um durchschnittlich 21 % pro Jahr, in den USA nur um knapp 3 %. In den 60er Jahren lagen die entsprechenden Werte bei 7,1 % und 1,6 %. In den 70er Jahren erfolgte dann eine Angleichung des durchschnittlichen Wachstums.

Ein markanter Unterschied zwischen den beiden Ländern ergibt sich in der Konjunkturentwicklung. Die US-Autoindustrie war fast im gesamten Zeitraum seit dem Zweiten Weltkrieg von starken konjunkturellen Schwankungen mit schnellem Wechsel von hohen positiven und negativen jährlichen Zuwachsraten beim Absatz, bei der Produktion und bei der Beschäftigung betroffen. In der westdeutschen Autoindustrie hingegen sind ähnlich große Schwankungen und negative Veränderungsraten erst ab Mitte der 60er Jahre zu verzeichnen.

In der Struktur der Beschäftigung gab es in den Autoindustrien der beiden Länder erhebliche Verschiebungen. Der Anteil der Arbeiter an der Gesamtbeschäftigung nahm ab, der Anteil der Frauen zu (wobei allerdings in der Bundesrepublik in den 70er Jahren die Zahl der Frauen nach stürmischem Zuwachs in den 60er Jahren wieder rückläufig war).

In beiden Ländern ist vom Beschäftigungsvolumen her gesehen die Teileherstellung gegenüber dem Kraftwagenbau stärker gewachsen.

## KAPITEL II: TYPOLOGIE BETRIEBLICHER REAKTIONSMÖGLICHKEITEN GEGENÜBER ZYKLISCHEN NACHFRAGESCHWANKUNGEN

---

### 1. Der Ausgangspunkt: Konjunktuelle Nachfrageschwankungen

Dieser Teil der Analyse befaßt sich konzeptuell mit den Möglichkeiten betrieblicher Reaktion auf Veränderungen der Güternachfrage. Im Mittelpunkt des Interesses stehen dabei die beschäftigungspolitischen Reaktionen der Unternehmen, insbesondere die der Personalanpassung, an die veränderte Arbeitskräftenachfrage.

Im Zentrum der Nachfrageveränderungen, die hier untersucht werden, stehen konjunktuelle Schwankungen der Güternachfrage. Unter Konjunktur sei hier die in mehr oder weniger großer Regelmäßigkeit auftretende Schwankung der Auslastung der Produktionskapazität um einen (längerfristigen) Durchschnittswert oder Entwicklungspfad des Produktionspotentials verstanden. Die wechselnde Auslastung der Produktionskapazität kann sowohl auf die Gesamtwirtschaft, aber auch auf Teilwirtschaften (wie etwa die Autobranche) bezogen werden.

Mit dem Begriff Wachstum sei die Veränderung des Produktionspotentials bezeichnet, wie sie etwa über die Vergrößerung oder Verkleinerung des Faktoreinsatzes bzw. des technischen Fortschritts erzielt werden kann.<sup>1)</sup>

1) Die hier vorgenommenen begrifflichen Abgrenzungen zwischen Konjunktur und Wachstum sind nur unter bestimmten ökonomischen Voraussetzungen sinnvoll. Unter anderem liegt ihr die Vorstellung zugrunde, daß die Diskontinuität von der Nachfrageseite des Gütermarkts ausgeht, d.h. daß der Auslastungsgrad der Produktionsmöglichkeiten durch die Produktnachfrage bei gegebenem Angebot bestimmt wird. Dies dürfte für den größten Teil der Nachkriegsentwicklung auch der Fall gewesen sein, zumindest solange sich die Unternehmen in ihrer Angebotspolitik primär an den Absatzchancen orientierten. Die Sinnfälligkeit der Begriffe Wachstum (als Potentialbegriff) und Konjunktur (als Auslastung) wird fragwürdig, wenn an die Stelle einer nachfrageorientierten Absatzmarktstrategie der Unternehmen eine angebotsbezogene Strategie tritt, die eine Unterauslastung der Kapazitäten unabhängig von der Nachfrageentwicklung mit sich bringt. Dies wäre z.B. dann der Fall, wenn sich die in der Einleitung zitierten Prognosen bestätigen sollten, die trotz



In dem in dieser Studie untersuchten Zeitraum der drei Jahrzehnte zwischen 1950 und 1980 haben wir es, wie oben aufgezeigt, sowohl mit erheblichen Wachstumsveränderungen als auch mit konjunkturell bedingten beträchtlich variierenden Auslastungsgraden der Produktionskapazitäten in der Autoindustrie zu tun, schließlich aber auch mit regelmäßig wiederkehrenden saisonalen Veränderungen auf der Angebots- wie auch auf der Nachfrageseite des Gütermarkts. In der empirischen Analyse versuchen wir so weit wie möglich, die diversen zyklischen Bewegungen voneinander zu isolieren, wobei das Primärinteresse dem Konjunkturzyklus gilt und demgemäß darauf gezielt wird, die Konjunkturdynamik möglichst von anderen überlagernden Bewegungen zu bereinigen bzw. diese analytisch auszuschalten.

In der Konjunkturtheorie hat sich im Laufe der Forschungsgeschichte eine beträchtliche begriffliche Vielfalt herausgebildet. Wir bedienen uns hier im wesentlichen der neueren Terminologie zur Charakterisierung von Konjunkturverläufen, wie sie im Schaubild B-4 aufgeführt und der älteren Schumpeterschen Wortwahl gegenübergestellt ist.

## 2. Allgemeine betriebliche Reaktionsparameter

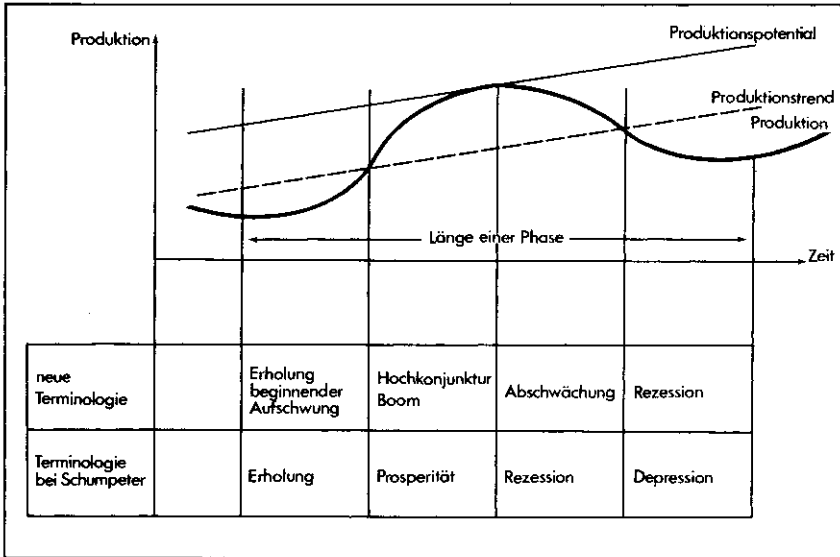
Sieht sich ein Unternehmen einer zyklisch schwankenden Nachfrage nach seinem Produkt gegenüber, was ihm etwa durch Veränderung im Auftragsbestand signalisiert wird, so hat es im Prinzip mehrere Möglichkeiten der Reaktion (vgl. Schaubild B-5).

a) Mengenreaktionen bedeuten, daß auf die veränderte Nachfrage entweder über die Absatzmenge oder die Ausbringungsmenge (Produktion) oder über beide reagiert wird. Diese Mengenreaktionen können jeweils für alle Produkte bzw. Leistungen des Unternehmens gleichmäßig erfolgen; es kann aber auch eine Umschichtung in der

(Fortsetzung Anm. 1, S.60)

Nachfragerückgang in den 80er Jahren eine Ausweitung der Produktionskapazität durch verschiedene große Hersteller mit dem Ergebnis voraussagen, daß Überkapazitäten aufgebaut und ein Verdrängungswettbewerb eingeleitet wird.

SCHAUBILD B-4: DER KONJUNKTURZYKLUS: BEGRIFFLICHE BESTIMMUNGEN



Quelle: Giersch 1977, S. 27.

Produktpalette oder auch eine Verringerung oder Erweiterung des Produktprogramms (z.B. Produktdiversifikation) angestrebt werden. Ähnlich kann bei der Produktion das Volumen gleichmäßig oder für verschiedene Bereiche in unterschiedlichem Maße variiert werden.

b) Preisreaktionen beinhalten, daß entweder über den Preis der hergestellten Waren oder bereitgestellten Leistungen reagiert wird oder auf die Kosten der Produktions- bzw. Leistungserstellung Einfluß genommen wird, d.h. auf die Preise der Faktoreinsätze, wie Personal, Rohstoffe, Teile und Halbwaren, und Kapital.

Eine weitere Reaktionsvariante ist die qualitative Veränderung des Produkts (Produktdifferenzierung) oder der Faktoreinsätze, wie z.B. dem Einsatz qualifizierterer Arbeitskraft. Diese Reaktionsweisen werden in diesem Teil ebenfalls, soweit Zeitreihen

SCHAUBILD B-5 : EINE SYSTEMATIK UNTERNEHMERISCHER REAKTIONS-  
PARAMETER

Reaktionsbereich / Reaktionstyp	Produkt	Produktion
Mengenreaktion (Gesamt- und Teilmengen)	<u>Absatzmenge</u> (Gesamtmenge und Product Mix)  - Lagerhaltung - Absatzpolitik	<u>Ausbringungsmenge</u> Faktoreinsätze: - Arbeitsvolumen (Beschäftigtenzahl, Arbeitszeit) - Rohstoffe, Teile, Halbwaren - Sachkapital
Preisreaktion	Produktpreis	<u>Kosten pro Ausbringungseinheit</u> beim: - Personal - Rohstoffe, Teile, Halbwaren - Kapital

dazu verfügbar sind, untersucht, treten aber insgesamt gesehen in der Analyse gegenüber den quantitativen Reaktionen in den Hintergrund.

Unterstellt man ein grundsätzliches Interesse des Unternehmens an einer möglichst positiven Ertragsituation, so sind a priori alle der genannten Reaktionsparameter geeignet, dieses einzelwirtschaftliche Interesse zu befriedigen. Je aktuell, d.h. in einer gegebenen konkreten historischen Situation, mögen indessen nicht alle Reaktionsmöglichkeiten in Frage kommen oder in gleicher Weise genutzt werden. Die unterschiedliche Nutzungschance der Optionen zu verschiedenen Zeitpunkten und bei unterschiedlichen Wirtschaftseinheiten ist der Gegenstand dieser Untersuchung.

### 3. Strategische Optionen und Kombinationen

In einer weiteren analytischen Dimension lassen sich die unternehmerischen Reaktionen nach dem Grad unterscheiden, in dem die Unternehmen die Nachfrageveränderung in passiver Weise als etwas Gegebenes hinnehmen oder als eine externe Bedingung, auf die durch - eher aktive - Politik nach innen oder außen reagiert wird. Entsprechend lassen sich einer früheren Typologie folgend Strategien der Anpassung von Strategien der Stabilisierung unterscheiden (Mendius, Sengenberger 1976).

Anpassung nennen wir die Reaktionsweise, bei der sich das Unternehmen durch entsprechende volumenmäßige und zeitliche Variation des Produktangebots und/oder des Produktionsvolumens und der Faktoreinsätze an die externe Marktveränderung anpaßt.

Vollkommene und unverzügliche Anpassung bei allen Parametern entspräche dem Resultat, das in der klassischen ökonomischen Theorie bei vollkommenem Wettbewerb auf Absatz- und Faktormärkten erwartet wird. Die externe Nachfragevariation führt simultan zu entsprechenden Veränderungen zunächst der Faktorpreise und Produktpreise und, als Reaktion darauf, einer gegenläufigen Veränderung der eingesetzten Faktormengen und folglich der Ausbringungsmenge, die dann im gesamtwirtschaftlichen Rahmen die Gesamtnachfrage auf das Niveau vor der zyklischen Nachfrageveränderung zurückführt. Im Grunde genommen haben Unternehmen in diesem Reaktionsmodell gar keinen Handlungsspielraum, keine Autonomie, um zwischen Reaktionsmöglichkeiten zu wählen oder das Anpassungsmaß zu bestimmen, da die (externen) Marktkräfte und die Zwänge des Wettbewerbs dem Unternehmen das Handeln uneingeschränkt aufzwingen. Unterstellt wird dabei vollkommene Elastizität aller Reaktionsparameter.

Stabilisierung nennen wir das Bestreben des Unternehmens, das Produktangebot und/oder die Ausbringungsmenge zu verstetigen, so daß die externen Schwankungen nicht in gleichem Umfang - im Grenzfall überhaupt nicht - auf Absatz und/oder Produktion des Unternehmens durchschlagen.

Stabilisierung kann auf unterschiedliche Weise bzw. in bezug auf unterschiedliche Reaktionsparameter erfolgen. Bei den hierfür geeigneten Maßnahmen beschränken wir uns zunächst auf den Bereich der Mengestabilisierung (vgl. Schaubild B-6).

SCHAUBILD B-6 : UNTERNEHMERISCHE MASSNAHMEN DER MENGENSTABILISIERUNG

<u>Reaktionsparameter</u>	<u>Maßnahmen</u> (der Absatz-, Produktions- und Personalplanung)
<u>Nachfragestabilisierung</u> (Verstetigung der Absatzmenge)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erschließung neuer Absatzmärkte für das gegebene Produktsortiment</li> <li>- Verbesserung der Absatzsituation durch               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Produktspezifizierung</li> <li>- Produktdifferenzierung</li> <li>- Produktdiversifikation</li> </ul> </li> </ul>
<u>Angebotsstabilisierung</u>  (a) durch Verstetigung der Produktionsmenge   (b) durch Verstetigung der Faktoreinsätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutzung variabler Lieferfristen</li> <li>- Lagerhaltung und Veränderung der Lagerkapazität</li> <li>- Variation der Fremdvergabe von Produktionsaufträgen</li> <li>- Hortung von Arbeitskräften</li> <li>- Vorziehen bzw. Verschiebung des Werksurlaubs</li> <li>- Veränderung im Umfang betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen</li> <li>- zeitliche Verschiebung oder mengenmäßige Veränderung von Reparatur- und Erneuerungsarbeiten</li> <li>- veränderter Einsatz von Leiharbeitskräften</li> <li>- interne Umsetzungen</li> </ul>

Zunächst kann das Unternehmen versuchen, sich von den Wirkungen zyklischer Schwankungen auf dem Absatzmarkt zu befreien bzw. diese zu kompensieren, indem die sich an das Unternehmen richtende Produktnachfrage stabilisiert wird. Diese Variante nennen wir (betriebliche) Nachfragestabilisierung. Diesem Ziel dienen einerseits Maßnahmen zur Erschließung neuer Absatzmärkte für die gegebenen Produkte, andererseits aber Veränderungen der Produkte oder des Produktsortiments mit dem Ziel einer Verbesserung der Absatzsituation. Hierfür geeignete Maßnahmen sind die Produktspezialisierung, Produktdifferenzierung und Produktdiversifikation. Diese Reaktionsformen sind nicht in allen Fällen bei eher kurzfristigen konjunkturzyklischen Schwankungen möglich oder sinnvoll, haben aber generell um so größere Bedeutung, je länger etwa zyklische Nachfrageeinbrüche dauern und je stärker sie ausfallen.

Produktspezifizierung heißt, bezogen auf unseren Zusammenhang, eine qualitative Besonderung des hergestellten Produkts oder der Produkte derart, daß dafür ein stetiger, konjunkturunabhängiger Bedarf entsteht. Diese Möglichkeit setzt natürlich ein heterogenes Käufer- oder Abnehmerinteresse, d.h. einen qualitativ differenzierten Produktmarkt voraus, der nicht für alle Güter oder Leistungen gegeben ist, dem aber in der Automobilbranche wesentliche Bedeutung zukommt.

Produktdifferenzierung bedeutet die Änderung oder Verbreiterung des Produktangebots durch Erzeugung qualitativ verschiedener Typen oder Arten des gleichen Produkts, die unterschiedliche Absatzkonjunkturen aufweisen und bei flexibler Gestaltung des Produktionsprogramms eine stabilere Nachfragesituation für das Unternehmen insgesamt herbeizuführen vermögen.

Mit Produktdiversifikation ist gemeint, daß heterogene Produkte hergestellt werden und der Betrieb folglich auf verschiedenen Produktmärkten auftritt. Erfolgreiche Nachfragestabilisierung setzt hierbei voraus, daß diese Märkte dissynchrone Konjunkturverläufe aufweisen oder dem Betrieb auch auf den anderen Absatzmärkten Spezifizierung oder Differenzierung gelingt.

Gelingt es einem Unternehmen nicht, durch die genannten Maßnahmen den Absatz gegenüber zyklischer Nachfrage zu verstetigen, so kann es dennoch versuchen, auf der betrieblichen Angebotsseite eine Verstetigung anzustreben (= Angebotsstabilisierung).

So können zeitliche Ungleichgewichte zwischen Absatz und Produktionsmenge über variable Lieferfristen, oder über variable Lagerhaltung, oder die Anpassung der Lagerkapazität ausgeglichen werden. Diese Maßnahmen erlauben, die Produktion stetiger zu gestalten, als es der Absatzveränderung entspräche. Diese Möglichkeiten sind nicht in allen Branchen in dem Maße gegeben wie etwa in der Automobilindustrie.

Eine zur Stabilisierung des Arbeitsvolumens geeignete Maßnahme besteht in der variablen Vergabe von Produktionsaufträgen an andere Firmen. Der produktionspolitische Effekt dieser Maßnahme, die sich in der Regel auf die Fertigung von Teilen richtet, ist eine Veränderung der Fertigungstiefe (soweit es sich um Teile handelt, die nicht zugleich auch bei den Herstellern produziert werden). Die beschäftigungspolitische Wirkung liegt darin, daß es (bei Rücknahme von Produktionsaufträgen) für unausgelastete Teile der Belegschaft weiterhin Arbeit gibt, obwohl die Zahl der Produktionseinheiten - nicht notwendigerweise die Wertschöpfung - zurückgefahren wird. Der Produktionsausfall wird an die Zulieferbetriebe weitergegeben.

In der Wirkung ähnlich ist die Übernahme (bzw. Rückgabe) von Fremdaufträgen von anderen Firmen. Dieser Fall ist in der Autoindustrie beispielsweise dann gegeben, wenn ein Unternehmen für andere Unternehmen Motoren fertigt.

Der betriebliche Faktoreinsatz beim Arbeitsvolumen kann durch eine Reihe weiterer Maßnahmen verstetigt werden. Dazu zählen z.B. die zeitliche Verschiebung des Werksurlaubs oder betriebliche Reparatur-, Wartungs- und Erneuerungsarbeiten, antizyklisch gestaltete betriebliche Weiterbildung brachliegender Arbeitskräftekapazität sowie der Auf- und Abbau von Leiharbeitskräften.

Die genannten Maßnahmen können auch danach unterschieden werden, ob mit ihnen die Nachfrageschwankung im Betrieb auf irgendeine Weise bewältigt oder ganz oder teilweise an andere Betriebe oder an externe Märkte weitergegeben wird (Mendius, Sengenberger 1976, S. 27).

Vom Betrieb aufgefangen wird die Schwankung, wenn sich die Maßnahme, die der Betrieb einleitet, in ihrer Wirkung nicht auf die externen betrieblichen Faktor- und Absatzmärkte überträgt. Das Abfangen der Schwankung durch den Betrieb tritt im Prinzip bei all jenen Maßnahmen ein, die auf einen zeitlichen Ausgleich der konjunkturellen Über- bzw. Unternachfragegrößen abzielen. Dazu gehören beispielsweise die Lagerhaltung und die Lieferfristen, die einen intertemporalen Ausgleich von betrieblichem Produktionsausstoß und betrieblichem Absatz bewirken, und eine antizyklische Beschäftigung der Belegschaft mit Erneuerungs- und Reparaturarbeiten, die jeweils das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage zeitlich ausgleichen.

Andere Maßnahmen bewirken dagegen eine Verlagerung der Konjunkturstörung auf andere Produzenten. Diese Wirkung tritt ein bei Vergabe und Rücknahme von Fremdaufträgen zur Produktion von Teilen, bei Übernahme konjunkturfester Produkte in das eigene Produktionsprogramm und bei Auf- und Abbau der Beschäftigtenzahl.

Wie der Betrieb im konkreten Fall auf die Konjunkturschwankungen reagiert, ist einerseits natürlich von der erwarteten Dimension und Dauer der Konjunkturphase abhängig, andererseits aber auch von der Zahl der für ihn in Frage kommenden Reaktionsparameter und -maßnahmen sowie dem Anpassungspotential, das ihnen innewohnt.

#### 4. Maßnahmen zur Reduzierung des betrieblichen Arbeitsvolumens

Nachfolgend konzentrieren wir uns auf personalpolitische Maßnahmen, mit denen das betriebliche Arbeitsvolumen reduziert werden kann. Wir beschränken die Betrachtung also in zweierlei Weise:



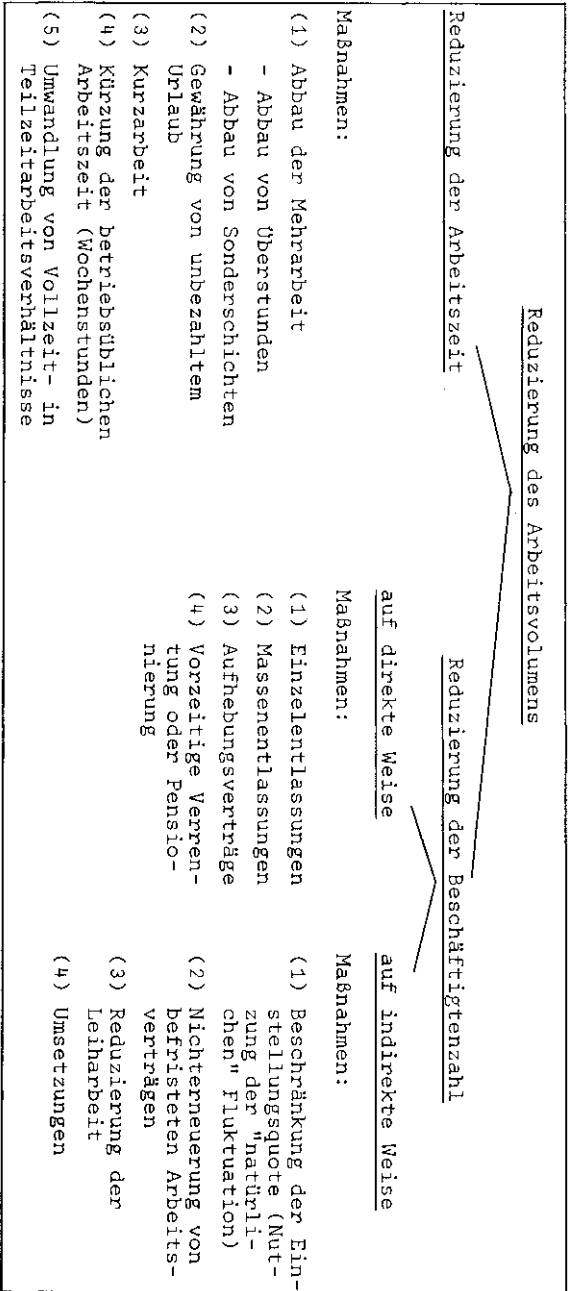
Wir beleuchten nur den Produktionsfaktor Arbeitskraft als einen von mehreren Reaktionsparametern; und wir begrenzen das personalpolitische Instrumentarium insoweit, als wir nur Maßnahmen betrachten, die bei rückläufiger Nachfrage ergriffen werden können. Bei ansteigender Nachfrage können viele der hier diskutierten Maßnahmetypen ebenfalls eingesetzt werden, und zwar in gegenläufiger Richtung (z.B. Erhöhung der Einstellquote anstelle von Einstellungsbeschränkungen oder Erhöhung statt Verringerung der Überstunden). Einige Maßnahmen sind jedoch für den Volumenabbau spezifisch bzw. nicht oder nur bedingt reversibel (z.B. Aufhebungsverträge).

Zur Verringerung des betrieblichen Arbeitsvolumens kommen grundsätzlich zwei Maßnahmetypen in Betracht: der Abbau der Arbeitszeit und der Abbau des Beschäftigtenstandes (vgl. Schaubild B-7).

Durch Verringerung der Arbeitszeit wird das betrieblich genutzte Arbeitsvolumen der Belegschaft reduziert, ohne daß die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse vermindert wird. Durch die Drosselung der Produktion werden meist Lohnkosten gesenkt - wenn auch nicht unbedingt in gleicher Proportion - und es werden darüber hinaus variable Produktionskosten eingespart (z.B. bei Vorprodukten und Energie).

Die meisten der Maßnahmen, insbesondere der Abbau von Überstunden und Sonderschichten und in etwas geringerem Umfang auch die Kurzarbeit, sind sehr flexible Maßnahmen in dem Sinne, daß deren Wirksamwerden und Dauer, d.h. auch die Umkehr der Maßnahmen, kurzfristig steuerbar ist. Weniger flexibel ist die Handhabung einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit, die oft nur als dauerhafte Maßnahme möglich ist, und die Umwandlung von Voll- in Teilzeitbeschäftigung.

Die zweite grundlegende Option zur Reduzierung des Arbeitsvolumens besteht in der Reduzierung des Personalbestandes. Dies kann indirekt dadurch geschehen, daß weniger oder zeitweilig gar keine Einstellungen mehr vorgenommen werden. Der Beschäftigtenstand reduziert sich dann nach dem Umfang und dem Tempo der sog. natürli-



chen Abgänge (d.h. Ausscheiden von Beschäftigten durch Krankheit, Tod oder freiwilligen Betriebswechsel), für die keine Ersatz Einstellungen vorgenommen werden. Die Fluktuationsrate, soweit sie durch freiwilligen Betriebswechsel bestimmt ist, geht in der Regel in Rezessionsperioden zurück, da der Abgänger auf dem Arbeitsmarkt mit einer generell verminderten Wiedereinstellungschance zu rechnen hat.

Weiterhin kann indirekt das verfügbare Personal dadurch vermindert werden, daß die Zahl der Leiharbeiter und die Zahl der Beschäftigten mit Zeitverträgen verringert wird.

Auf direkte Weise kann der Personalbestand durch Entlassungen oder durch entlassungsähnliche arbeitsrechtliche Varianten des Ausscheidens von Belegschaftsmitgliedern verringert werden. Die wichtigsten arbeits- bzw. tarifrechtlichen Formen des direkten Personalabbaus in der Bundesrepublik sind derzeit die Einzelentlassung (unterhalb der meldepflichtigen Grenze), die Massenentlassung, der Aufhebungsvertrag und das Ausscheiden vor Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze (Frühverrentung, Frühpensionierung). In den USA sind die wichtigsten Formen der "Temporary Layoff" (= vorübergehende Ausstellung) und der "Indefinite Layoff" (= unbefristete Ausstellung). Der arbeitsrechtliche Status dieser Personalabbaumaßnahmen sowie deren Wirkungen und Opportunität werden im nächsten Teil eingehend behandelt.

##### 5. Weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Personalkosten

Neben der Rückführung des für Produktionszwecke eingesetzten betrieblichen Arbeitsvolumens können die Arbeitskosten noch auf andere Weise verringert werden. Letztlich ist es ja nicht das Arbeitsvolumen per se, sondern es sind die effektiven Personalkosten, die der Betrieb bei verringerten Absatzmöglichkeiten aus Rentabilitätsgründen reduzieren möchte. Während die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen insgesamt in der Bundesrepublik wie auch in anderen westlichen Industrieländern gegenüber Kosteneinsparung durch geringeren Arbeitskrafteinsatz deutlich geringere Bedeutung

- zumindest in den letzten 30 Jahren - gehabt haben, so waren sie doch wiederum auch nicht unbedeutend. In jüngster Zeit, da besonders in der amerikanischen Automobilindustrie gravierende Absatz-, Produktions- und Beschäftigungseinbrüche zu registrieren sind, werden viele dieser Maßnahmen wieder verstärkt eingesetzt.

Ein erstes Bündel von Maßnahmen betrifft die Senkung (oder reduzierte Steigerung) der Personalkosten pro Beschäftigten. Dieser Effekt kann erreicht werden über die absolute oder relative Verringerung der Tariflöhne und -gehälter, der tariflichen Lohnnebenkosten und der freiwilligen, d.h. übertariflichen und nicht vertraglich festgelegten Leistungen.

Stundenlöhne weisen im Regelfalle zwar konjunkturrelastische, aber positive Zuwachsraten auf. Als personalpolitisches Instrument zur Kostensenkung ist von untertariflichen Lohnzahlungen im Gültigkeitsbereich von Tarifverträgen in der Automobilindustrie in der Nachkriegszeit wenig Gebrauch gemacht worden, da dies zu sehr starkem Widerstand der Beschäftigten geführt hätte. Nur bei tiefen Einbrüchen sind unter bestimmten Bedingungen Lohnsenkungen möglich oder wahrscheinlich; so sind beispielsweise in den vergangenen Jahren für die Beschäftigten des am Rande des Bankrotts dahinvegetierenden US-Automobilkonzerns Chrysler Corp. Löhne und Sozialleistungen auf neuem, niedrigerem Niveau ausgehandelt worden. Allerdings besteht, wie später zu zeigen sein wird, in den USA mehr als in der Bundesrepublik die Möglichkeit, durch Verlagerung von Produktion und Beschäftigung in Niedriglohnregionen bzw. in einen "gewerkschaftsfreien" Raum die Arbeitskosten zu drücken.

Die sog. Lohndrift (übertarifliche Löhne und Sozialleistungen) zeigt dagegen häufig stärkere Konjunkturreakibilität, wobei es hier auch regelmäßig in Konjunkturabschwungphasen zu Negativveränderungen kommt.

Eine weitere Maßnahmenvariante zur Verringerung der Arbeitskosten besteht darin, bei Konjunkturrückgang und entsprechend erhöhtem

Arbeitskräfteangebot auf dem externen Arbeitsmarkt "teure" gegen "billige" Arbeitskräfte einzutauschen.

Dieser Vorgang entspräche dem Anpassungsprozeß, wie er nach der Vorstellung des klassischen ökonomischen Preis- und Arbeitsmarktmodells ablaufen müßte. Die hierfür notwendigen institutionellen Voraussetzungen sind indessen meist nicht gegeben, so etwa das individuelle Aushandeln von Löhnen - es gibt in der Autoindustrie meist feste Lohngruppensätze und Eingruppierungsstandards - und die Homogenität der Arbeitskräfte auf dem internen und externen Markt hinsichtlich ihrer Qualifikationsausstattung.

Eine andere Variante des Arbeitskräfteaustausches in Rezessionsphasen hat dagegen heute weit größere Bedeutung: der Austausch von "guten" gegen "schlechte" Arbeitskräfte. Die Gütekriterien, nach denen die Personalauslese für den Rotationsvorgang erfolgt, sind insbesondere das Leistungsvermögen und die Leistungsbereitschaft (häufig signalisiert durch Merkmale wie Alter, Gesundheit etc.), das Arbeitsverhalten (z.B. Fehlzeiten) und die Qualifizierungsfähigkeit der Arbeitskräfte. Bei diesem Rotationsverfahren zur Aufbesserung des Leistungs- und Qualifikationsbestandes werden im direkten Sinne nicht die Arbeitskosten pro Beschäftigungsstunde gesenkt, wohl aber die Lohnstückkosten, insoweit die eingetauschten Arbeitskräfte produktiver bzw. leistungsstärker sind als die ausgetauschten.

Aber auch ohne Arbeitskräfteaustausch über den externen Arbeitsmarkt können Produktivitätssteigerungen bei verschlechterter Wirtschaftslage auftreten, sei es als Ergebnis von Verhaltensänderungen der Belegschaft oder auch durch mehr oder weniger aktive und explizite Personalpolitik des Managements. So können aus Furcht vor Entlassung die Beschäftigten ihren Leistungseinsatz erhöhen oder Ausfallzeiten (durch Krankheit etc.) unterdrücken. Jüngste Erfahrungen während der stark erhöhten Arbeitslosigkeit haben die Existenz derartiger Formen von Arbeitsintensivierung bestätigt. Aber auch das Management kann unter Nutzung der für die Arbeitgeberseite günstigeren Arbeitsmarktlage Leistungssteigerungen herbeiführen. So wird z.B. in einer "Check-list-Kosten-

senken-Personalabbau" in Perioden verringerten Arbeitskräftebedarfs die Überprüfung der Vorgabezeiten empfohlen (vgl. Oehler 1976, S. 76).

Insoweit solche zyklischen Produktivitätseffekte nicht Wirkungen gezielter aktiver unternehmerischer Politik sind, sondern eher passiv zustandekommen, könnte man hier von induzierten oder sekundären Maßnahmewirkungen sprechen, etwa im Sinne von Nachfolgewirkungen vorausgegangener Entlassungen. Sie können (bei unveränderter Absatzlage) dazu führen, daß erneut ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage und folglich auch (weiterer) Personalabbaubedarf entsteht.

### KAPITEL III: GRUNDLEGENDE ARBEITSHYPOTHESEN ÜBER DIE ANPASSUNGSPOLITIK IN DER AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE

---

Die grundlegende Ausgangsthese für diese Untersuchung ist, daß die fundamentalen Interessen von Beschäftigten und Arbeitnehmern in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie auf unterschiedliche Weise und mit Hilfe unterschiedlicher Maßnahmen der Anpassung und sozialen Sicherung gegenüber zyklischen Nachfrageschwankungen auf dem Gütermarkt wahrgenommen werden.

Die hauptsächlichen Unterschiede widerspiegeln sich im rechtlichen Regelungssystem, das im nächsten Kapitel im einzelnen analysiert wird. Das institutionalisierte Regelungssystem ist ja im wesentlichen Ausdruck der "Lösung" vergangener Konflikte in bezug auf die Bewältigung des zyklischen Anpassungsproblems. Es reflektiert Kompromisse zwischen den allgemeinen Interessen der Arbeitgeberseite an möglichst großer Flexibilität und möglichst geringen Kosten bei der Anpassung des Arbeitsvolumens (zum Zwecke der einzelwirtschaftlichen Rentabilitätssicherung) und den allgemeinen Interessen der Arbeitnehmer an Beschäftigungs- und Einkommenssicherung gegenüber variabler Arbeitskräftenachfrage.

Die normative Regelung der betrieblichen Anpassung an Nachfrageschwankungen (auf der Grundlage gesetzlicher und kollektivrechtlicher Bestimmungen) determiniert allerdings die tatsächliche Anpassungspolitik nur begrenzt. Sie erzwingt oder legt bestimmte Handlungsoptionen nahe und erschwert oder verteuert andere; sie erlaubt darüber hinaus dem Betrieb die Nutzung von Freiheitsgraden. Regelungssysteme weisen folglich immer Momente von Rigidität, d.h. mehr oder weniger festgelegten Anpassungsmöglichkeiten und Flexibilität, d.h. offene Handlungsspielräume, auf.

## 1. Handlungsspielräume und Kosten der Anpassung

In der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie sind Flexibilität und Rigidität unterschiedlich verteilt (vgl. auch Schaubild B-8). Das Management in den amerikanischen Automobilwerken erzielt Anpassungsflexibilität gegenüber Nachfrageveränderungen in erster Linie durch den direkten Auf- und Abbau des Personals. Das geltende Recht legt dieser "Hire- and Fire"-Politik wenig Hindernisse in den Weg. Die Folge ist ein geringes Maß an Verstetigung des Personalvolumens. Relativ starke rechtliche Restriktionen hingegen bestehen im Hinblick auf die Personalallokation. Die Auswahl bzw. Personenrangfolge bei Einstellungen und Wiedereinstellungen, aber auch bei internen Umsetzungen und Beförderungen sind durch das tarifrechtlich verankerte Senioritätsrecht stark eingeengt, so daß eine nach Qualifikations- und Leistungsgesichtspunkten gesteuerte Personalauswahlpolitik nur in engen Grenzen möglich ist. Folge hiervon ist eine suboptimale Produktivitätsausschöpfung, aber zugleich auch eine konfliktregulierende Arbeitskräftezuweisung.

In der Automobilindustrie der Bundesrepublik sind Handlungsspielräume und Handlungsrestriktionen für das Management eher umgekehrt verteilt. Hier hat die Strategie der Personalstabilisierung weit größere Bedeutung. Direkter Personalabbau über Entlassungen wird soweit wie möglich vermieden, dafür die Anpassung des Beschäftigtenstands über indirekten Abbau soweit wie möglich ausgeschöpft. Einstellungen werden eher vorsichtig und eher nach langfristigen als nach kurzfristigen Absatzperspektiven vorgenommen. Im übrigen werden die Möglichkeiten der Arbeitszeitvariation, insbesondere die öffentlich subventionierte Kurzarbeit genutzt, wodurch das reduzierte Anpassungspotential als Folge der Personalstabilisierung wieder ausgeglichen wird.

Die Politik der Verstetigung des Beschäftigtenvolumens richtet sich vor allem auf die betrieblichen Stammelegschaften.

Mit dem Auf- und Abbau von Randbelegschaften kann weitere Flexibilität zur Konjunkturpufferung erzielt werden.



SCHAUBILD B-8: ÜBERSICHT ÜBER DIE ARBEITSHYPOTHESEN ZUR ANPASSUNGSPOLITIK IN DER AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE

Interessenpartei	Interessensfeld	Amerikanische Automobilindustrie	Deutsche Automobilindustrie
Beschäftigterinteressen	Flexibilität und Kosten der Anpassung	Relativ geringe Personalstabilisierung: Direkter und unverzügter Abbau und Wiederaufbau des Beschäftigtenstandes	Relativ große Personalstabilisierung: - volumemäßig beschränkter und zeitlich verzögerter Personalabbau und -aufbau - starke Nutzung von Arbeitszeitflexibilität
	Personalauswahl	Relativ geringe Ausschöpfung des inner- und überbetrieblichen Qualifikations- und Leistungspotentials von Arbeitskraft durch betriebliche Selektionspolitik	Relativ hohe Ausschöpfung des inner- und überbetrieblichen Qualifikations- und Leistungspotentials durch betriebliche Selektionspolitik
Arbeitnehmerinteressen	Beschäftigungssicherung	Relativ hohe Sicherung für die Betriebsälteren; relativ geringe Sicherung für die jüngeren Beschäftigten	Relativ hohe Sicherung für die Stammbeschäftigten; relativ geringe Sicherung für die Randbelegschaft
	Einkommenssicherung	Relativ hohe Sicherung für die Betriebsälteren; relativ geringe Sicherung für die jüngeren Beschäftigten	Relativ geringe Differenzierung der sozialen Sicherung verschiedener Arbeitskräftegruppen

Im Vergleich zu den USA werden Arbeitskräfte in der deutschen Autoindustrie stärker nach Qualifikations- und Leistungsmerkmalen selektiert. Zwar stehen dem teilweise auch gesetzliche und kollektivrechtliche Bestimmungen entgegen, die die Firmenleitungen einer Personalauswahlpolitik nach sozialen Gesichtspunkten verpflichten. Doch sind diese Normen wesentlich schwächer entwickelt als die extensiven und detaillierten Senioritätsbestimmungen in den gewerkschaftlich organisierten Autofabriken der USA, so daß die Dispositionsmöglichkeiten des Managements weit weniger eingeschränkt werden.

In der Bundesrepublik können diesen Thesen zufolge die Betriebe mit der Politik der Personalstabilisierung die Arbeitskosten nur begrenzt und nicht unverzüglich dem jeweiligen zyklisch variierenden Produktionsniveau anpassen. Doch wird diese Kostenbelastung im Vergleich zu den USA dadurch wieder ausgeglichen, daß die Betriebe durch eine an Qualifikations-, Leistungs- und Verhaltensmerkmalen orientierte Personalauslese höhere Arbeitsproduktivität je Beschäftigten erzielen.

## 2. Sicherung von Beschäftigung und Einkommen

Auch grundlegende Interessen der Arbeitnehmer im Kontext konjunktureller Anpassungsprozesse, namentlich die Interessen der Sicherung von Beschäftigung und Einkommen, werden in den beiden Ländern auf unterschiedliche Weise wahrgenommen, wobei mit den entsprechenden rechtlichen Regelungen und den Anpassungspolitiken den Interessen teilweise entsprochen wird, sie teilweise aber auch erheblich verletzt werden. So ist das Maß der materiellen Sicherung bei Arbeitsplatzabbau bzw. Arbeitsplatzverlust in der amerikanischen Automobilindustrie sehr stark vom Senioritätsstatus des Beschäftigten abhängig. Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit sind relativ gut abgeschirmt, jene mit geringer Seniorität tragen hingegen ein hohes Risiko des Arbeitsplatzverlusts und haben mit wesentlichen schlechteren Lohnersatzleistungen im Falle der Arbeitslosigkeit zu rechnen.

In der deutschen Automobilindustrie ist das Risiko, Opfer von Personalabbau zu werden, ebenfalls sehr ungleich verteilt. Hier trifft der Abbau vor allem die betrieblichen Randbelegschaften, wobei die Zugehörigkeit zu diesem Segment zwar auch von der Beschäftigungsdauer, jedoch wesentlich stärker von der Vorqualifikation beim Eintritt in den Betrieb bestimmt wird. Ebenfalls weniger senioritätsabhängig sind in der deutschen Autoindustrie die Lohnersatzleistungen (Arbeitslosen- und Kurzarbeitsgelder und Abfindungen), die bei Beschäftigungsreduktionen bzw. Arbeitslosigkeit gezahlt werden.

In beiden Ländern existiert eine deutlich nach Arbeitskräftegruppen abgestufte soziale Sicherung von Beschäftigung und Einkommen in der Konjunktur, jedoch sind die Merkmale der Differenzierung unterschiedlich.



TEIL C - MASSNAHMEN DER ANPASSUNG DES ARBEITSVOLUMENSGliederung

## Vorbemerkung

I. EIN SYSTEMVERGLEICH DER RECHTLICHEN REGELUNG VON ANPASSUNGS-  
MASSNAHMEN

1. Generelle Unterschiede der Regelungssysteme in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie
2. Das Regelungssystem in den USA
  - 2.1 Direkter und indirekter Personalabbau
  - 2.2 Alternative Maßnahmen zur Personalanpassung
  - 2.3 Mehrarbeit und Kurzarbeit
  - 2.4 Entschädigungs- und Unterstützungsleistungen
  - 2.5 Zusammenfassung
3. Das Regelungssystem in der Bundesrepublik
  - 3.1 Direkter Personalabbau
  - 3.2 Indirekter Personalabbau
  - 3.3 Mehrarbeit und Kurzarbeit
  - 3.4 Alternative Maßnahmen zur Personalanpassung
  - 3.5 Entschädigungs- und Unterstützungsleistungen
  - 3.6 Zusammenfassung

## II. AUF- UND ABBAU DES ARBEITSVOLUMENS - UMFANG UND ENTWICKLUNG

1. Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens in der Automobilindustrie der USA
  - 1.1 Veränderung des Personalstands
    - 1.1.1 Personalaufbau
    - 1.1.2 Personalabbau
  - 1.2 Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit

2. Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens in der Automobilindustrie der Bundesrepublik
  - 2.1 Veränderung des Personalstands
    - 2.1.1 Personalaufbau
    - 2.1.2 Personalabbau
  - 2.2 Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit
    - 2.2.1 Mehrarbeit
    - 2.2.2 Kurzarbeit
3. Zusammenfassender Vergleich
  - 3.1 Auf- und Abbau des Beschäftigtenvolumens
  - 3.2 Auf- und Abbau der wöchentlichen Arbeitszeit

Vorbemerkung

In diesem Teil wird zunächst der normativ-institutionelle Rahmen beschrieben, in dem sich in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie der Aufbau und Abbau des Arbeitsvolumens bewegt. Es geht uns dabei nicht um eine erschöpfende Beschreibung und Darstellung aller gesetzlichen, kollektiv- und individualrechtlichen Bestimmungen, die in den beiden Ländern in dem hier interessierenden Bereich existieren. Vielmehr wollen wir uns auf die hauptsächlichlichen Regelungsbereiche beschränken und dabei die wesentlichen Unterschiede der Regelsysteme identifizieren.

Natürlich haben sich im Laufe der letzten 30 Jahre, dem Zeitraum, den diese Untersuchung überspannt, die Systeme der normativen Regelung und Steuerung in erheblichem Umfang verändert bzw. fortentwickelt. Wir werden in erster Linie den "Regelungsstand" beschreiben, der gegen Ende unseres Beobachtungszeitraums, d.h. gegen Ende der 70er Jahre, maßgeblich war. Wir werden darüber hinaus die historische Entwicklung tariflicher oder öffentlich-rechtlicher Normen, soweit sie für das Verständnis des geltenden Rechts von Bedeutung ist, ebenfalls darstellen. Gegebenenfalls werden wir auch auf rechtliche Neuerungen bzw. Fortentwicklungen hinweisen.

Im nachfolgenden Kapitel wird der Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens in der Automobilindustrie der beiden Länder nach Umfang und Art der Maßnahmen analysiert.

## KAPITEL I: EIN SYSTEMVERGLEICH DER RECHTLICHEN REGELUNG VON ANPASSUNGSMASSNAHMEN

---

### 1. Generelle Unterschiede der Regelungssysteme in der amerikani- schen und deutschen Automobilindustrie

Die wesentlichen Differenzen in den bestehenden normativen Systemen zwischen den beiden Ländern können wie folgt charakterisiert werden:

#### (1) Kündigungsschutz versus Seniorität: Zwei unterschiedliche An- satzpunkte der Regelung

In den beiden Ländern haben sich gegenüber variabler Arbeitskräftenachfrage zwei völlig unterschiedliche Ansatzpunkte der Regelung und Steuerung der Beschäftigung herausgebildet, die über die Autoindustrie hinaus breite Gültigkeit haben.

In der Bundesrepublik liegt der wesentliche Ansatzpunkt gegenüber Nachfrageschwankungen in der Stabilisierung bzw. Verstetigung der Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb.

Den wesentlichen, für einen Großteil der Gesamtwirtschaft gültigen normativen Rahmen der Beschäftigungsstabilisierung bilden heute die teils gesetzlichen, teils tarifvertraglichen Bestimmungen des Kündigungsschutzes (insbesondere die Kündigungsfristen), die im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Instrumente des Interessenausgleichs und der Sozialplanung sowie die Mitbestimmung des Betriebsrats bei den sog. personellen Einzelmaßnahmen, die Instrumente des und das Angebot an öffentlichen Leistungen mit der Zielsetzung der Erhaltung von Arbeitsverhältnissen der angestammten Belegschaften und der Vermeidung von Arbeitslosigkeit; zuerst ist hier das Kurzarbeitergeld zu nennen.

Mit diesen Instrumenten wird direkter Personalabbau über Entlassungen, wie die Erfahrung zeigt, zwar nicht grundsätzlich verhindert - jedoch ist ein unverzüglicher Personalabbau nach geltendem



Recht erheblich eingeschränkt und er wird durch den gebotenen Interessenausgleich, insbesondere durch Abfindungszahlungen, kostspieliger, so daß daraus Anforderungen oder auch Anreize für eher indirekte "weichere" und teils entlassungsverhütende Maßnahmen zur Variation des betrieblichen Arbeitsvolumens erwachsen.

In der amerikanischen Automobilindustrie hingegen gab es bis in die allerjüngste Zeit keine gravierenden rechtlichen Einschränkungen der betrieblichen Dispositionsfreiheit beim Auf- und Abbau der Belegschaften. Beschäftigungsverhältnisse konnten innerhalb kürzester Fristen gekündigt werden. Die Zielsetzung rechtlicher Regelung lag auch gar nicht in der Stabilisierung des Beschäftigungsstands wie in der Bundesrepublik, sondern vielmehr in der Regelung der personellen Rangfolge bei Personalabbau, beim Personalaufbau und bei Umsetzungen innerhalb des Betriebs oder zwischen Betrieben desselben Unternehmens auf der Basis der Zugehörigkeitsdauer zum Betrieb oder Unternehmen. Mit diesem senioritätsgesteuerten Selektions- und Allokationssystem<sup>1)</sup> wird von seiten der Arbeitnehmervertretung das Ziel verfolgt, ein Ausspielen von Arbeitskräften oder Arbeitskräftegruppen gegeneinander zu verhindern und insbesondere ältere, leistungsschwächere Arbeiter vor Diskriminierung zu schützen. Je verbindlicher die Personalentscheidungen von der Seniorität abhängen, desto geringer ist der Spielraum für eine Personalauswahlpolitik, die von Leistungs- und Verhaltenskriterien geleitet ist.

## (2) Gesetz versus Tarifrecht

Die Überbetrieblichen Rechtsgrundlagen der Stabilisierungspolitik in der Bundesrepublik sind gesetzlich verankert, und zwar hauptsächlich im Kündigungsschutzgesetz, im Betriebsverfassungsrecht und im Arbeitsförderungsgesetz. Die gesetzlichen Regelungen gelten mit einigen Einschränkungen für alle Betriebe. Aufgrund ihres Allgemeinheitscharakters müssen sie zwangsläufig von branchen-, unternehmens- und betriebsspezifischen Besonderheiten abstrahie-

1) Seniorität als Allokationskriterium gibt es auch in der Bundesrepublik, doch ist es weit weniger verbreitet und hat zumeist nicht den ausschließlichen Einfluß auf die Personalpolitik.

ren. Je stärker indes die Normierung von einzelbetrieblichen Besonderheiten abgehoben ist, desto größer ist in der Regel die Diskrepanz zwischen Norm und Wirklichkeit und desto größer wird der Spielraum bei der Anwendung der Normen.

Neben den gesetzlichen Vorschriften, die zumeist den Charakter von Mindestnormen haben, gibt es aber auch branchenweite, die gesetzlichen Standards verbessernde oder erweiternde tarifliche Bestimmungen zum Kündigungsschutz, wobei hier im Bereich der Metallindustrie, zu der die Autobranche zählt, besonders der Bestandsschutz tarifiert ist. Über die tarifvertraglichen Bestimmungen hinaus gibt es auch auf dem Wege der Betriebsvereinbarung Regelungen der Beschäftigungsbedingungen.

Die Interpretation und Durchsetzung gesetzlicher und tarifvertraglicher Normen erfolgt in der Bundesrepublik über die betrieblichen Vertretungen, dann über die Einigungsstellen und schließlich über Arbeitsgerichte. Die teils langwierigen und kostspieligen Verfahren führen z.T. zu erheblichen Verzerrungen der Regelungen. Dies demonstriert etwa die Tatsache, daß ein großer Teil der Arbeitsgerichtsverfahren um Kündigungen mit einem Vergleich endet und die betroffenen Arbeitnehmer, selbst wenn die Arbeitgeberkündigung als unberechtigt eingestuft wird, meist nicht wieder auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren können.

In den USA ist der Umfang der beschäftigungsrelevanten gesetzlich modifizierten Regelungen vergleichsweise bescheiden. Weder gibt es eine dem deutschen Betriebsverfassungsrecht auch nur annähernd vergleichbare institutionelle Regelung der Arbeitnehmer-Arbeitgeber Beziehungen, noch gibt es vergleichbare gesetzliche Bestimmungen des Kündigungsschutzes oder der Arbeitsförderung. Das Senioritätsrecht als Grundpfeiler der Steuerung der personellen Anpassung an variable Arbeitskräftenachfrage ist vielmehr - in der Autoindustrie wie in vielen anderen Branchen - in unternehmens- und betriebsweiten Tarifverträgen festgelegt. Aufgrund dieses branchen-, insbesondere aber unternehmens- und betriebsspezifischen Zuschnitts erlauben die Tarifnormen geringere Interpretations- und Anwendungsspielräume als allgemeine gesetzliche Vorschriften.

Die Durchsetzung der tarifvertraglichen Bestimmungen erfolgt über ein mehrstufiges Beschwerde- und Schiedsverfahren der Tarifvertragsparteien. Zwar werden auch diese Verfahren - ähnlich der Arbeitsgerichtsbarkeit - politisch eingesetzt, die Spielräume sind jedoch geringer. Die materiellen tarifvertraglichen Normen sind eindeutiger als die korrespondierenden gesetzlichen Bestimmungen, und die Beschwerde- und Schiedsverfahren sind weniger langwierig und kostspielig als die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik.

Die weitgehende tarifvertragliche Regelung der Beschäftigungsbedingungen in den USA hat noch eine zweite einschneidende Folgewirkung. Sie führt zu einem relativ großen Gefälle in der Regeldichte und Regelungsintensität in Abhängigkeit vom Organisationsgrad und der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften. Es bestehen hierbei sowohl große regionale Differenzen als auch Differenzen zwischen den Branchen als auch innerhalb der Branchen. So gibt es in der Automobilindustrie deutlich abgestufte rechtlich institutionalisierte Beschäftigungsbedingungen von den drei großen Konzernen General Motors, Ford und Chrysler - die nach Art und Qualität ähnliche Tarifverträge haben - über kleinere Hersteller, wie American Motors und Volkswagen of America, verschiedene gewerkschaftlich organisierten Zulieferer, bis hin zu wenig oder nicht organisierte Firmen der Autobranche. Im Gegensatz dazu sind Tarifvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der Bundesrepublik meist für alle Beschäftigte einer Branche, z.T. auch einer Region bindend.

Die hier bezeichneten Differenzen in der Regelung der Beschäftigungsanpassung sind Reflex der allgemein stärker zentralisierten industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik und des dezentralisierten Systems der Beziehungen in den USA.

### (3) Prozedurale versus substantielle Regelung

Die Regelungssysteme in der Autobranche der beiden Länder unterscheiden sich schließlich darin, daß das amerikanische Tarifrecht vor allem substantielle Bestimmungen enthält, während im deut-

schen Recht, insbesondere im Betriebsverfassungsrecht, eher ein prozeduraler Rahmen für die Lösung von beschäftigungspolitischen Konflikten durch Verhandlung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gesetzt wird. Beispielhaft dafür sind die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei personellen Angelegenheiten oder das Gebot des Interessenausgleichs und der Sozialplanung bei betriebsbedingten Kündigungen.

Neben der allgemeinen, unspezifischen Normierung durch gesetzliche Vorschriften ist es vor allem diese für die deutsche Betriebsverfassung typische prozedurale Regelung von Konfliktgegenständen, die zu einer wesentlich größeren Öffnung des Rechts für verstärkende, abschwächende oder neutralisierende betriebliche Politiken und für je spezifische Machtverhältnisse, etwa infolge der Anspannung des Arbeitsmarkts, führt.

Bei der lange Zeit in der Bundesrepublik vorherrschenden Arbeitskräfteknappheit und der damit einhergehenden starken Verhandlungsposition von Gewerkschaften und Betriebsräten konnten offene und flexible Regelungen oftmals für die Durchsetzung weitergehender Zielsetzungen nutzbar gemacht werden. Erst mit der verschlechterten wirtschaftlichen Lage seit Mitte der 70er Jahre zeichnet sich ein teilweiser Wandel im Klima der industriellen Beziehungen und in der gewerkschaftlichen Politik ab. Vergleichsweise ist der Stil der industriellen Beziehungen aber immer noch von einer "kooperativen" Grundhaltung geprägt.

Unabhängig von den spezifischen arbeitsmarktbedingten Verhandlungsstärken der Konfliktparteien ist die Verhandlungsmacht des Betriebsrats durch die Friedenspflicht wie durch die Begrenzung seiner Interessenvertretungssphäre auf "seinen" Betrieb strukturell geschwächt. Gewerkschaftlichen Repräsentanten der Arbeitnehmer, wie etwa Vertrauensleuten, werden gemäß dem Prinzip der dualen Interessenvertretung vom Gesetz keine Rechte der Interessenwahrnehmung auf Betriebsebene eingeräumt.

Ein weiteres Merkmal des bundesrepublikanischen Systems der industriellen Beziehungen trägt bei zur Offenheit und Durchlässigkeit

gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen. Im Gegensatz zu den USA konstituiert sich die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer neben einer Reihe kollektivrechtlicher Vereinbarungen wesentlich auch über individuelle Arbeitsverträge. Individuelle Rechte können aufgehoben werden, ohne daß damit unmittelbar Kollektivverträge tangiert würden. Der fast reibungslose Ablauf des Personalabbaus in der Automobilindustrie während der letzten Rezession über Aufhebungsverträge ist ein Ausdruck dieses grundlegenden Zusammenhangs.

Im Gegensatz zur Bundesrepublik sind die Konfliktgegenstände in der Autobranche in den USA hauptsächlich materiell und nicht prozedural geregelt. Damit wird die umfassende und detaillierte ex ante Regelung aller relevanten Tatbestände erforderlich. Entsprechend sind die Spielräume in der Anwendung der Normen als relativ gering anzusehen.

Im Gegensatz zur Bundesrepublik bestehen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine individuellen Rechtsbeziehungen. Die mit dem Beschäftigungsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten werden in kollektiven Tarifvertragsvereinbarungen geregelt. Die Arbeitnehmer eines Betriebes müssen, soweit sie sich mehrheitlich für eine gewerkschaftliche Vertretung entscheiden, Mitglieder dieser Gewerkschaft werden. Versuche, aus dem Beschäftigungsverhältnis erwachsende Rechte individuell durch Entschädigungen aufzukaufen, würden unmittelbar die kollektiven Vereinbarungen treffen und gewerkschaftlichen Widerstand auf den Plan rufen.

#### (4) Konflikt- versus kooperationsbetonte industrielle Beziehungen

Ein weiterer Unterschied ergibt sich aus dem Klima der industriellen Beziehungen. Dies war in den USA lange Zeit und ist auch heute noch konfrontativer und antagonistischer als in der Bundesrepublik, wo es dem Mitbestimmungsmodell entsprechend eher von einer kooperativen Grundhaltung und Mäßigung bei der Lohnpolitik bestimmt ist.

Offene und flexible Regelungen werden in den USA eher von den Unternehmen genutzt, als daß Gewerkschaften auf diesem Wege Ziele verwirklichen könnten. Die Grundhaltung der Gewerkschaften gegenüber der betrieblichen Beschäftigungspolitik des Managements entsprach lange Zeit einer "Hands Off"-Politik. Man überläßt die Politik dem Management, versucht aber, in Verhandlungen jeweils das Maximum an Beschäftigungsbedingungen für die Mitglieder herauszuholen. Erst in jüngerer Zeit zeigen sich Tendenzen einer stärker partizipativen Orientierung, die ihre vorläufigen Höhepunkte in der Aufnahme des Präsidenten der Automobilarbeitergewerkschaft UAW in den Aufsichtsrat von Chrysler und eines UAW-Vizepräsidenten in den Aufsichtsrat von American Motors fanden. Diese Beteiligungsformen ebenso wie die neuerdings vereinbarten Konsultations- und Informationsrechte im Abkommen der UAW mit Chrysler werden als Einstieg in die Mitbestimmung gewertet und als Abkehr der UAW von ihrer traditionell konfliktorientierten und eher reaktiven, auf Kontrollfunktionen beschränkten Interessenpolitik (vgl. Dombois, Sengenberger 1981, S. 497).

## 2. Das Regelungssystem in den USA

Im Gegensatz zur Bundesrepublik sind Konfliktgegenstände in den USA überwiegend tarifvertraglich geregelt. Angestellte sind in der Automobilindustrie kaum gewerkschaftlich organisiert. Die Gewerkschaften vertreten fast ausschließlich Arbeiter. Tarifvertragliche Bestimmungen beziehen sich auf den Arbeiter- und nicht auf den Angestelltenbereich. In der folgenden Darstellung des für Beschäftigungsbedingungen und insbesondere für den Personalabbau relevanten Regelungssystems ist daher zu berücksichtigen, daß für die Angestellten nur die vergleichsweise schwachen gesetzlichen Vorschriften, nicht aber tarifvertragliche Normen Geltung besitzen.

Die Tarifverträge werden jeweils für ein Unternehmen abgeschlossen und dann in betrieblichen Verhandlungen und Verträgen ergänzt. Die Regelungen der großen Automobilunternehmen unterscheiden sich in einzelnen Punkten, nicht aber in ihren Grundstruktu-

ren. Die folgende Darstellung der bei Personalabbau relevanten Tarifvertragsbestimmungen bezieht sich, wenn nichts Weiteres gesagt wird, vorwiegend auf die Verträge, wie sie bei General Motors, Ford und Chrysler gelten. Die entsprechenden Regelungen sind für weite Teile der amerikanischen Automobilindustrie repräsentativ, gelten jedoch nicht oder nur stark abgeschwächt für die kleinen, kapitalschwachen, stark abhängigen und teilweise nicht gewerkschaftlich organisierten Zulieferer (vgl. dazu Teil F).

## 2.1 Direkter und indirekter Personalabbau

### Direkter Personalabbau durch Layoffs

Der in der US-amerikanischen Automobilindustrie gebräuchliche "Layoff" von Arbeitnehmern unterscheidet sich grundsätzlich von der bundesrepublikanischen Entlassung. Beim Layoff bleiben trotz Freisetzung der Arbeitskräfte die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen, während diese in der Bundesrepublik aufgelöst werden. Arbeitnehmer im Layoff-Status müssen bei Wiedereinstellungen als erste berücksichtigt werden. Mit der Betriebszugehörigkeit erworbene Ansprüche auf Sozialleistungen und Vorrechte bei der Arbeitsplatzallokation bleiben erhalten. In den Tarifverträgen der großen amerikanischen Automobilhersteller ist festgelegt, daß die Zeitdauer des Layoff für ein Minimum von drei Jahren als Betriebszugehörigkeit zählt, der Zeitraum verlängert sich bei einer vorherigen Beschäftigungsdauer von mehr als drei Jahren auf gleicher Basis. Wiedereinstellungsrechte gelten für den Zeitraum der bis zum Layoff erworbenen Betriebszugehörigkeitsdauer, mindestens jedoch für fünf Jahre.

Layoffs können von vornherein zeitlich begrenzt, aber auch für eine unbestimmte Zeitperiode vorgenommen werden. Die Tarifverträge in der amerikanischen Automobilindustrie unterscheiden zwischen drei Formen des Layoff:

- zeitlich unbefristete Layoffs (= "indefinite layoffs"),

- zeitlich befristete Layoffs (= "temporary layoffs"),
- Layoffs für 1 - 5 Tage ("short-work-week").

Im großen und ganzen sind alle drei Formen des Layoff von denselben Regeln betroffen. Bei zeitlich begrenzten Layoffs wurden in einer Reihe von Betriebstarifverträgen Übergangsregelungen für die Personalauswahl geschaffen. Für die "Kurzarbeitswoche" (Layoffs von 1 bis 5 Tagen) wurden besondere Unterstützungsleistungen vereinbart.

Layoffs von 1 - 5 Tagen werden über die Tarifverträge der Automobilindustrie der USA eingeschränkt. Bei einer Arbeitszeitreduzierung von mehr als 16 Stunden pro Woche darf nur zwei Wochen, bei einer Arbeitszeitreduzierung von mehr als acht Stunden nur vier Wochen kurzgearbeitet werden. Außerdem müssen die Unternehmen in erheblichem Umfang Einkommensverluste der betroffenen Arbeitnehmer kompensieren. Layoffs von 1 - 5 Tagen werden vor allem bei Produktionsstörungen eingesetzt.

Befristete Layoffs von mehr als fünf Tagen werden dagegen vor allem zu Beginn von Absatzkrisen massiv durchgeführt. Ihre Zeitdauer liegt im allgemeinen zwischen einer und vier Wochen. Auch hier müssen die Unternehmen Einkommensverluste kompensieren.

Trotz erheblicher Unterschiede sind unbefristete Layoffs mit der deutschen Entlassung vergleichbar, während befristete Layoffs bei erheblichen funktionalen, normativen und sozialen Differenzen Merkmale der Kurzarbeit aufweisen. Da beide Formen des Layoffs sachlich ineinander übergehen, werden sie hier als Varianten des Personalabbaus diskutiert.

Layoffs von weniger als einer Woche (im folgenden Kurzarbeitswoche) dagegen stellen in ihrer Wirkung eindeutig eine Maßnahme der Arbeitszeitverkürzung dar.

Layoffs fallen vollständig unter das Direktionsrecht des Managements. Sie sind weder verhandlungsfähig, noch müssen sie im Hin-



blick auf den Anlaß, noch auf den Umfang gegenüber Gewerkschaften und öffentlichen Institutionen begründet werden. Es bestehen keine dementsprechenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen. Auch die Zeitstruktur des direkten Personalabbaus kann von den Unternehmen unabhängig von normativen Einschränkungen bestimmt werden. Die Tarifverträge der UAW schreiben eine Ankündigungsfrist von 24 Stunden vor. Kündigungsfristen bestehen nicht.<sup>1)</sup>

Die normative Regelung des direkten Personalabbaus in den USA konzentriert sich auf Prozesse bei der Personalauswahl und der innerbetrieblichen Folgemobilität. Tarifverträge schreiben detailliert die Art und Weise des Layoff vor. Entscheidendes Kriterium der Personalauswahl ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Neben der Personalauswahl bei Layoffs werden auch Wiedereinstellungen, alle Formen innerbetrieblicher Mobilität, die Zuweisung von Schichten und schließlich betriebliche Sozialleistungen, Urlaubstage usw. eng an Senioritätskriterien angebunden.<sup>2)</sup>

Bei Personalabbau werden alle Arbeitnehmer eines Betriebes in die Personalauswahl einbezogen. Die Rangordnung unter den Arbeitskräften ergibt sich idealtypisch allein aus ihrer jeweiligen Seniorität, gemessen an dem Datum des Betriebseintritts (Senioritätsansprüche können allerdings erst nach dreimonatiger ununterbrochener Beschäftigungsdauer geltend gemacht werden). Ohne Einschränkungen des Senioritätsprinzips wären jedoch umfassende Qualifikationsprobleme für Betrieb und Arbeitnehmer die Folge. Weisen z.B. in einer Berufsgruppe die Facharbeiter überwiegend eine niedrige Betriebszugehörigkeitsdauer auf, so müßten sie bei Personalabbau relativ schnell den Betrieb verlassen. Ihre Arbeitsplätze müßten von für die spezifischen beruflichen Anforderungen unqualifizierten Arbeitskräften besetzt werden. Daher enthalten alle Senioritätssysteme Spezifikationen, die auf einen Kompromiß zwischen Senioritäts- und Qualifikationskriterien hinauslaufen.

1) Vereinzelt bestehen längere Kündigungsschutzfristen im Rahmen von Firmentarifverträgen bei Zulieferern der Automobilindustrie; so z.B. beim Reifenproduzenten Firestone, Akron/Ohio.

2) Die folgende Darstellung von Senioritätssystemen orientiert sich an Köhler 1981, S. 92 ff.

Die wichtigsten Steuerungsmechanismen dieses Typs beziehen sich auf den Auswahlbereich und das Auswahlprinzip von Personalauswahlprozessen. Jede Allokationsentscheidung definiert zunächst einen Bereich, aus dem Arbeitnehmer in die Personalauswahl einbezogen werden. Auswahlbereiche sind z.B. die Arbeitsplätze einer Tätigkeitsart, alle Stellen des An- und Ungelernten- oder des Facharbeiterbereichs, Tätigkeitsgruppen etc.

Auswahlprinzipien, d.h. Gesichtspunkte, nach denen Arbeitskräfte verglichen werden, unterscheiden sich durch jeweils unterschiedliche Gewichtungen von Senioritäts- und Qualifikationskriterien. Senioritätssysteme verwenden drei verschiedene Typen von Auswahlprinzipien:

- Seniorität ist das alleinige Auswahlkriterium;
- Seniorität zählt, wenn die Betroffenen qualifikatorische Minimum-Standards erfüllen;
- die Personalauswahl erfolgt nach Kriterien der Leistungsbeurteilung; bei annähernd vergleichbaren Qualifikationen wird nach Seniorität entschieden.

Weitere Differenzierungen ergeben sich aus der Berechnungsgrundlage von Seniorität. Diese kann das Eintrittsdatum in den Betrieb, die Abteilung oder die Tätigkeitsart abgeben. Die engste Korrelation von Seniorität und Qualifikation ergibt sich zweifellos dort, wo zwischen Arbeitnehmern nach ihrer Erfahrung in einer spezifischen Tätigkeitsart unterschieden wird, also Seniorität nach dem Eintrittsdatum in die Tätigkeitsart berechnet wird.

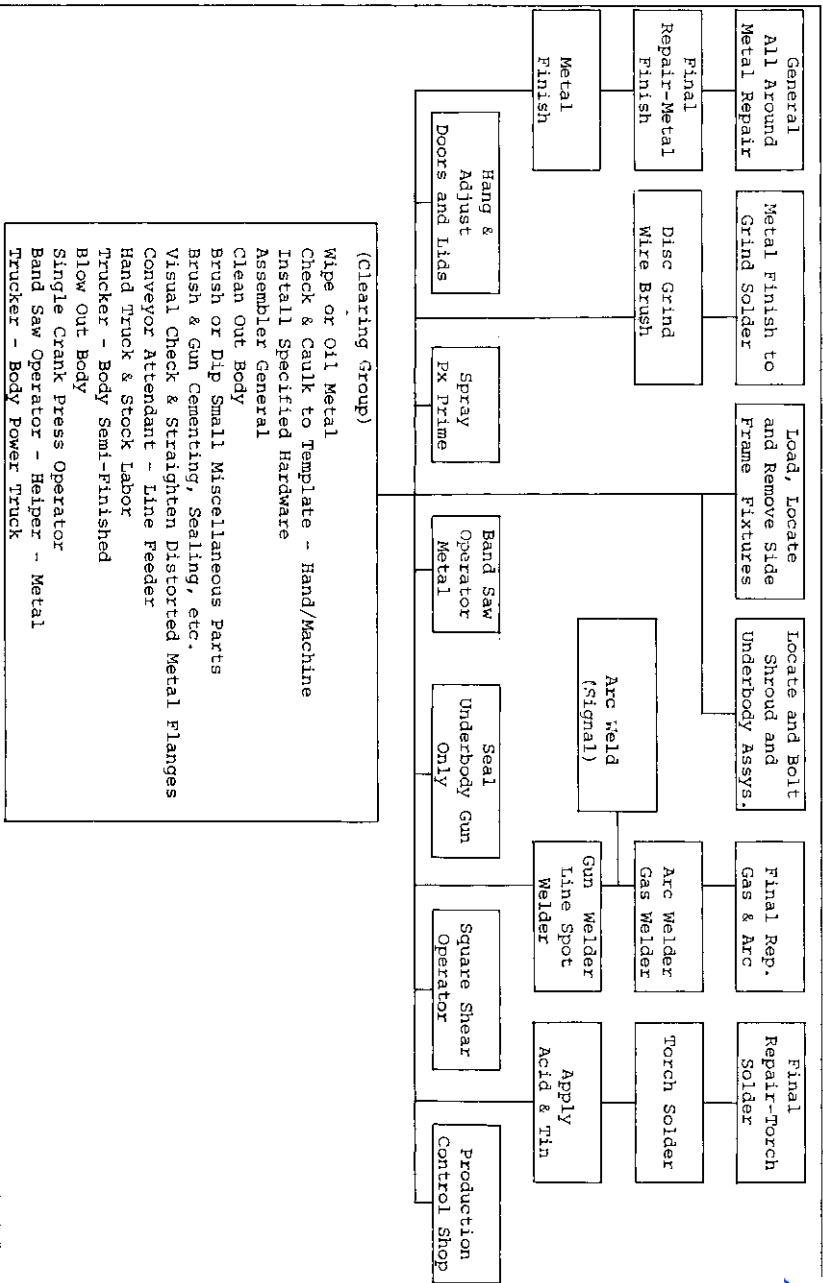
Kombinationen von Auswahlbereichen und Auswahlprinzip ergeben je spezifische Systeme der Personalauswahl bei Personalabbau. Die Systeme variieren mit ökonomischen, technisch-organisatorischen und "institutionellen" Bedingungen. Auch in der Automobilindustrie finden sich selbst bei gleichartigen Ausgangsbedingungen erhebliche Varianzen. Die Systeme gleichen sich jedoch in ihrer Grundstruktur.

Für Facharbeiter und An- und Ungelernte bestehen unterschiedliche Regeln. Bei den An- und Ungelernten hat der Personalabbauprozeß vier Stufen. Sie unterscheiden sich im Hinblick auf den Auswahlbereich und das Auswahlprinzip. Die Auswahlbereiche sind in vielen betrieblichen Tarifverträgen über Flußdiagramme (vgl. Schaubild C-1) festgelegt. Ausgangspunkt der Personalauswahl ist die jeweilige Senioritätsgruppe, in diesem Fall alle Arbeitsplätze einer Tätigkeitsart in einer Abteilung. Die hier diskriminierten Belegschaftsangehörigen werden in den Selektionsprozeß der im Flußdiagramm untergeordneten Gruppe einbezogen. Auf der dritten Stufe des innerbetrieblichen Verdrängungsprozesses üben die auf den oberen Ebenen freigesetzten Beschäftigten in einer abteilungsweiten Sammelgruppe ihre Senioritätsrechte aus. Wenn nach der Durchführung dieser Vorschriften Arbeitnehmer mit niedriger Seniorität als Entlassene im Betrieb verbleiben, wird der Auswahlbereich auf einer 4. Stufe auf den gesamten Betrieb erweitert.

Das Auswahlprinzip diskriminiert Arbeitnehmer mit der niedrigsten Seniorität. Auf den ersten drei Stufen des innerbetrieblichen Verdrängungsprozesses entscheidet Seniorität, vorausgesetzt, die betroffenen Arbeitskräfte erfüllen qualifikatorische Minimum-Standards. Bei Umsetzungen zwischen Abteilungen (Stufe 4) gelten für Arbeitsplätze, die über Bandarbeiten eingestuft sind, verschärfte Kriterien: Der Arbeitnehmer muß die Tätigkeit bereits ausgeübt haben. Qualifikationsgesichtspunkte werden allerdings auch hier nur in Ausnahmefällen geltend gemacht.

Die Personalauswahlregeln für den Facharbeiterbereich sind schärfer auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche bezogen. Auswahlbereich bei Personalabbau ist die Senioritätsgruppe, in diesem Fall alle Arbeitsplätze eines Berufs im Betrieb. Von hier aus werden direkt Layoffs vorgenommen. Waren Arbeitnehmer in anderen Berufssparten des Facharbeiterbereichs beschäftigt, werden sie dort noch einmal in die Personalauswahl einbezogen. Wurde vor der Aufnahme der Facharbeitertätigkeit im An- und Ungelerntenbereich gearbeitet, können auch hier nach den Flußdiagrammen der Betriebstarifverträge Senioritätsrechte geltend gemacht werden.

SCHAUBILD C-1 : FLUSSDIAGRAMM FÜR PERSONALABBAU IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA - ABTEILUNG KAROSSERIEBAU EINI  
 KAROSSERIEWERKES VON GENERAL MOTORS



Quelle: UAW, Local 15 : Local Agreement 1979

Neben Senioritätsregeln beziehen sich tarifvertraglich definierte Antidiskriminierungsbestimmungen auf Prozesse der Personalauswahl. Niemand soll aufgrund von rassistischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, nationaler Herkunft und gewerkschaftlicher Aktivität diskriminiert werden. Diese prohibitiven Normen spielen jedoch gegenüber den eindeutigen Senioritätsregeln insgesamt eine unbedeutende Rolle.

Neben tarifvertraglichen Normen beziehen sich auch gesetzliche Bestimmungen auf die Personalauswahl bei Layoffs. Der National Labor Relations Act verbietet die Diskriminierung von Arbeitnehmern, soweit sie auf gesetzlich geschützte gewerkschaftliche Aktivität zurückgeht. Bisher war es allerdings sehr schwierig, Verletzungen dieser Rechtsvorschrift über Gerichtsentscheidungen zu revidieren.

Der Civil Rights Act verbietet die Diskriminierung aufgrund von rassistischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht und nationaler Herkunft. Die in der Automobilindustrie gebräuchlichen Senioritätssysteme erlauben allerdings wegen der strikten tarifvertraglichen Vorschriften keine Diskriminierung nach anderen als Senioritätsgesichtspunkten. Sie können aber in der Einstellungspraxis der Unternehmen begründete Diskriminierungsmuster perpetuieren, da das Senioritätsrecht nur den internen, nicht aber den außerbetrieblichen Arbeitsmarkt tangiert.

Frauen und Minderheiten wurden bis zum Beginn der 70er Jahre von den Automobilunternehmen bei Einstellungen benachteiligt. Als "Spätankömmlinge" nahmen sie dementsprechend in der Rezession von 1974/75 die unteren Positionen der Senioritätshierarchie in den Betrieben ein und wurden als erste entlassen. Aus diesem Grunde gab es eine Reihe von Kontroversen in der juristischen und politischen Diskussion. Die höheren Gerichte haben senioritätsgesteuerte Layoff-Systeme, die mit denen der Automobilindustrie vergleichbar sind, bestätigt. Sie halten sich dabei eng an den Wortlaut des Gesetzes (Civil Rights Act), das "bona fide" Senioritätssysteme gutheißt.

Besondere Antidiskriminierungsregelungen gelten für Unternehmen, die Lieferverträge mit der US-Bundesregierung abgeschlossen haben. Im Bereich der Automobilindustrie sind dies beispielsweise diejenigen, die in der Rüstungsproduktion tätig sind. Diese Unternehmen sind gehalten, im Rahmen des "Affirmative Action Program" der Bundesregierung ihre Beschäftigungsstruktur durch verstärkte Rekrutierung und Qualifizierung von rassischen Minderheiten, Frauen und Kriegsveteranen zu "verbessern". So hat beispielsweise General Motors mit dem amerikanischen Arbeitsministerium sowie dem Verteidigungsministerium ein entsprechendes Abkommen ausgehandelt, das seit 1975 in Kraft ist. Schwerpunkte des Abkommens sind die Identifizierung von GM-Werken, in denen Frauen und Minoritäten anteilmäßig unterbeschäftigt sind, sowie Pläne und Fristen für die Beseitigung solcher Unterbeschäftigung.

Ein weiterer Schwerpunkt des für Personalabbau relevanten Regelungssystems in der Automobilindustrie der USA ist die Kontrolle von Prozessen innerbetrieblicher Mobilität. Der oben dargestellte mehrstufige Personalauswahl- und Verdrängungsprozeß bei Layoffs macht in erheblichem Umfang innerbetriebliche Folgeumsetzungen erforderlich.

Für sie gelten dieselben Regeln, die auch die Personalauswahl festlegen. Arbeitnehmer üben ihre Senioritätsrechte sukzessive auf den einzelnen Stufen des innerbetrieblichen Verdrängungsprozesses aus. Erlaubt ihre Seniorität ihren Verbleib in einer der hierarchisch angeordneten Senioritätsgruppen, so werden sie auf einen entsprechenden Arbeitsplatz umgesetzt. Dieses Personalabbausystem macht zwei bis drei Umsetzungen für jeden Layoff erforderlich.

Umfassende und detaillierte tarifvertragliche Bestimmungen schränken die betriebliche Handlungsfreiheit auch bei allen anderen Formen innerbetrieblicher Personalbewegungen ein (vgl. Köhler 1981, S. 92 ff.).

Jede Form der Mobilität über die Grenzen von Tätigkeitsarten (classifications) hinaus muß Senioritätsregeln folgen. Tätig-

keitsarten sind sehr eng definiert (z.B. Türen einhängen und justieren) und umfassen häufig nur wenige Arbeitsplätze in einer Abteilung. Unfreiwillige Umsetzungen sind nur beim Abbau von Arbeitsplätzen in Senioritätsgruppen (= Arbeitsplätze einer Tätigkeitsart in der Abteilung) möglich, hier wird die Arbeitskraft mit der jeweils niedrigsten Seniorität diskriminiert. Vakanzen müssen über Bewerbungen besetzt werden. Hier haben Interessenten mit der höchsten Betriebszugehörigkeitsdauer Vorrecht.

### Indirekter Personalabbau

Bei den Maßnahmen des indirekten Personalabbaus sind - im Hinblick auf das Regelsystem - vor allem Einstellungsbeschränkungen von Relevanz. Frühverrentungsaktionen können nicht, wie in der Bundesrepublik, kurzfristig zur Personalanpassung durchgeführt werden. Gewerkschaft und Automobilunternehmen müßten tarifvertragliche Regeln vereinbaren, deren Kosten bei dem bestehenden Sozialversicherungssystem fast ausschließlich zu Lasten der Betriebe gehen.

Einstellungsbeschränkungen sind als Maßnahme der Personalanpassung bei Absatzrückgang in verschiedener Weise von tarifvertraglichen Bestimmungen betroffen. Freiwillige Abgänge und Arbeitsplatzabbau decken sich nur zufällig. Die Ausnutzung dieses personalpolitischen Instruments der Personalanpassung erfordert daher innerbetriebliche Umsetzungen von Tätigkeiten mit Personalüberhang auf über die Ausnutzung der Fluktuation freiwerdende Arbeitsplätze. Solche Umsetzungen werden aber aufgrund von Senioritätsnormen erschwert. Personalüberhänge müssen nach den Regeln für Personalabbau abgebaut und Personaldefizite nach den Normen für die Besetzung vakanter Arbeitsplätze besetzt werden. Einstellungsbeschränkungen können damit kostspielige Kettenreaktionen innerbetrieblicher Mobilität in Gang setzen.

Andere Maßnahmen des indirekten Personalabbaus sind nicht gesetzlich oder tarifvertraglich normiert, sind nur langfristig durchsetzbar und wirksam oder haben kein entscheidendes Anpassungspotential, daher werden sie hier nicht diskutiert.

Insgesamt gesehen erschwert das für die Automobilindustrie der USA geltende Regelungssystem die Durchführung von Maßnahmen des indirekten Personalabbaus. Bei Prozessen innerbetrieblicher Mobilität wird das Direktionsrecht des Managements durch umfassende und detaillierte Vorschriften eingeschränkt. Interne Produktions- und Personalverlagerungen und Einstellungsbeschränkungen können umfassendere Kettenreaktionen innerbetrieblicher Folgemobilität in Gang setzen.

## 2.2 Alternative Maßnahmen zur Personalanpassung

Auch in den USA greifen normative Bestimmungen in alternative Maßnahmen der Personalanpassung ein. Sie beeinflussen das Potential solcher Maßnahmen und damit die Politik des direkten Personalabbaus.

Im Bereich der Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsvolumens beziehen sich normative Bestimmungen vor allem auf interne Produktions- und Personalverlagerungen und auf die Vergabe und Rücknahme von Fremdaufträgen. Die in der Automobilindustrie üblichen Senioritätssysteme können bei ungleichzeitigem Absatzrückgang die Verlagerung der Produktion auf weniger betroffene oder stärker nachgefragte Produkte erschweren. Die in den zu drosselnden Produktionsbereichen freigesetzten Arbeitnehmer können nicht direkt in die expandierenden Bereiche umgesetzt werden, wie dies etwa in der Bundesrepublik möglich ist. Interne Produktions- und Personalverlagerungen erfordern umfassende indirekte Personalbewegungen.

Von den tarifvertraglichen Bestimmungen zur Vergabe und Rücknahme von Fremdaufträgen waren lange Zeit vor allem die Tätigkeiten des Facharbeiterbereichs betroffen. Fremdfirmen sollen keine Arbeiten im Betrieb übernehmen, die normalerweise und traditionell von Belegschaftsangehörigen ausgeübt werden. Kein Arbeitnehmer darf als Resultat des Einsatzes von Fremdfirmen im Betrieb entlassen werden.



Für Tätigkeiten der Instandhaltung und des Werkzeug- und Formenbaus gelten weitergehende Bestimmungen. Das Unternehmen soll alle Arbeitnehmer in diesen Betriebsbereichen voll einsetzen, bevor Fremdaufträge vergeben werden, unabhängig davon, ob diese innerhalb oder außerhalb des Betriebs durchgeführt werden. Vor der Vergabe von Fremdaufträgen müssen die Arbeitnehmervertretungen benachrichtigt werden und die Betriebsleitung muß sich mit der Arbeitnehmervertretung beraten.

Diese Bestimmungen beziehen sich im Kern auf die Arbeitsbereiche der Facharbeiter; aufgrund der außerordentlichen Knappheit an solchen Arbeitskräften hatten die Normen bis vor kurzem kaum praktische Bedeutung. Unter Krisenbedingungen führen sie generell zu einer gewissen Begrenzung der Vergabe von Fremdaufträgen.

In den Tarifverhandlungen von 1982 wurden neue, vor allem prozedurale Regelungen entwickelt, die alle Beschäftigten betreffen. Vergabe und Rücknahme von Fremdaufträgen sollen mit der UAW vor der endgültigen Entscheidung verhandelt werden. Die Hersteller wollen sich darum bemühen, soweit dies ökonomisch machbar und rentabel ist, Zuliefereraufträge zu reduzieren.

Das Anpassungspotential solcher Maßnahmen dürfte sich u.a. aufgrund der tarifvertraglichen Intervention der UAW erhöht haben.

### 2.3 Mehrarbeit und Kurzarbeit

Bis 1973 gab es in der amerikanischen Autoindustrie keine nennenswerten tarifvertraglichen Normierungen von Art und Ausmaß der Überstunden. 1973 wurden dann Restriktionen zwar vertraglich vereinbart, aber nicht wirklich durchgesetzt. Es sollte kein Arbeiter mehr als neun Stunden pro Tag beschäftigt werden; die Zahl der zulässigen Arbeitsschichten an Wochenenden war ebenfalls begrenzt worden.

Im Zuge der nächsten Tarifvereinbarungen im Jahr 1976 wurden die kontraktuellen Einschränkungen der Mehrarbeit wieder teilweise

beseitigt; zumindest können Beschäftigte auf freiwilliger Basis mehr als neun Stunden pro Werktag sowie auch an Wochenenden arbeiten. Diese "Entregelung" entsprach dem Verlangen des Managements wie auch einiger Arbeitskräftegruppen, für die der Mehrarbeitsverdienst zu einem mehr oder weniger festen und unverzichtbaren Teil des Arbeitseinkommens geworden war. Spätere Vorstöße der UAW zur erneuten kollektivrechtlichen Begrenzung der Mehrarbeit fanden kein sehr großes Echo an der Basis.<sup>1)</sup>

Im Tarifvertrag der UAW mit General Motors wurde 1976 eine Regelung der Überstundenarbeit getroffen, die der Belegschaft drei Optionen einräumt:

- o Nach Plan A ist mehr als eine Überstunde pro Schicht freiwillig. Jede dritte Sonderschicht an aufeinanderfolgenden Samstagen kann abgelehnt werden. Sonntagsarbeit ist generell freiwillig.
- o Nach Plan B sind mehr als zwei Überstunden an Werktagen und mehr als acht Stunden Arbeitszeit an Samstagen freiwillig. Während eines Jahres können nicht mehr als sechs Sonderschichten angesetzt werden. Sonntagsarbeit ist, wie in Plan A, freiwillig.
- o Die dritte Option besteht darin, diese Regelungen nur für die An- und Ungelernten oder nur für die Facharbeiter in Kraft zu setzen oder keine Kontrolle der Mehrarbeit über tarifvertragliche Bestimmungen vorzunehmen.

Diese Regelungen begrenzen faktisch das Ausmaß an Überstunden und Sonderschichten nur wenig und reduzieren damit das Anpassungs-

---

1) Die UAW wollte bei den 1979er Tarifverhandlungen Überstundenprämien von 100 % der normalen Arbeitsstunden durchsetzen. Um dem daraus resultierenden erhöhten Anreiz für die Arbeiter zur Überstundenarbeit entgegenzuwirken, sollten 50 % der Überstundenprämien an den SUB- oder Pensionsfonds abgeführt werden oder die Überstunden ab einer bestimmten Höhe durch entsprechende Freizeit kompensiert werden.

tential von Maßnahmen des Abbaus von Mehrarbeit bei Absatzrückgang nicht sonderlich stark.

In der Regel wird Mehrarbeit in der amerikanischen Autoindustrie wie folgt entgolten: An Werktagen wird jede über den 8-Stunden-Normalarbeitstag hinaus geleistete Stunde mit 50% Überstundenzuschlag bezahlt, an Sonn- und Feiertagen wird jede Überstunde mit einer Prämie von 100 % zum Stundenlohn entgolten. Mit diesen Prämienätzen ist Mehrarbeit für den Betrieb praktisch doppelt so teuer wie in der deutschen Autoindustrie.

Kurzarbeit im Sinne einer Verteilung des begrenzten Arbeitsvolumens auf die Belegschaftsangehörigen ist im Regelungssystem der amerikanischen Automobilindustrie nicht vorgesehen. In anderen Branchen dagegen finden sich Vereinbarungen, die die Durchführung von Maßnahmen der Kurzarbeit (Work-Sharing) als Voraussetzung für Layoffs festlegen. Dies betrifft vor allem Wirtschaftsbereiche wie die Bekleidungsindustrie, die von starken saisonalen Schwankungen betroffen sind.

In der US-Automobilindustrie wird Kurzarbeit ("Short-Work-Week") nicht als konjunkturbezogenes beschäftigungspolitisches Instrument eingesetzt, sondern im Normalfall bei Betriebsstörungen, unzureichender Materialbevorratung und dergleichen, wo es unvermeidlich wird, die betroffenen Arbeitskräfte kurzfristig nach Hause zu schicken. Grund dafür sind die relativ zu anderen Anpassungsmaßnahmen hohen Kosten (vgl. unten).

## 2.4 Entschädigungs- und Unterstützungsleistungen

### Allgemeine staatliche Arbeitslosenunterstützung

In den USA gibt es bislang kein mit dem der Bundesrepublik vergleichbares bundeseinheitliches System der Arbeitslosenversicherung. Das jetzige amerikanische System unterliegt im Rahmen von bundesweiten Richtlinien der Regelung und Verwaltung durch die 50

Einzelstaaten und weist große Unterschiede auf, was Anspruchsber-  
rechtigung, Leistungshöhe und Leistungsdauer angeht.

Pflichtversichert sind aufgrund eines Bundesgesetzes alle Arbeit-  
nehmer in Industrie und Handel sowie von gemeinnützigen Einrich-  
tungen mit vier oder mehr Beschäftigten bei mindestens zwanzigwö-  
chiger Beschäftigung im Jahr.

Die wöchentliche Unterstützungssumme im Versicherungsfall  
schwankte 1980 mit großer Streubreite je nach Bundesstaat zwi-  
schen wenigstens 12 Dollar und höchstens 200 Dollar, die mit we-  
nigen Ausnahmen für maximal ein halbes Jahr gewährt werden und  
Sozialversicherungsleistungen nicht einschließen, aber steuerfrei  
sind (vgl. U S -Bureau of National Affairs 1980). Im Höchstfall  
kann man durch das staatliche Arbeitslosengeld 65 % des Brutto-  
verdienstes erzielen, zumeist aber werden nicht mehr als 50 % des  
Nettoeinkommens erreicht.

Bei einem Vergleich mit den Leistungen nach dem deutschen Versi-  
cherungssystem ist zu berücksichtigen, daß amerikanische Arbeits-  
lose etwa 50 % des früheren Bruttogehalts steuerfrei, aber ohne  
Versicherungsleistungen erhalten, die deutschen Arbeitnehmer aber  
68 % des Nettogehalts steuerfrei und mit Versicherungsleistungen.  
Außerdem liegt die amerikanische Unterstützungshöchstgrenze um  
die Hälfte niedriger als die der BRD. Schließlich beginnen die  
amerikanischen Unterstützungszahlungen gewöhnlich erst nach ein-  
wöchiger Arbeitslosigkeit, während sie in der BRD sofort einset-  
zen.

Bis zum Zeitpunkt der Kürzungen der Anspruchsberechtigung auf Ar-  
beitslosengeld durch die Reagan-Administration erhielten die  
Hälfte bis zwei Drittel aller Arbeitslosen in den USA Arbeitslo-  
sengeld. Mitte 1982 sank die Quote auf 44 % als Folge der Ein-  
sparpolitik der Regierung (Wall Street Journal, 29.6.1982).

Die Kürzungen durch die Reagan-Regierung betrafen neben einer  
verschärften Zumutbarkeitsregelung vor allem den Wegfall der  
"verlängerten" Leistungen für Arbeitslose, die bis zur gesetzli-  
chen Revision in jedem der Einzelstaaten gewährt wurden, wenn und

sobald die nationale "Versicherten"-Arbeitslosenquote 13 Wochen lang höher als 4,5 % lag. (Bei der Berechnung der "Versicherten"-Arbeitslosenquote wurden jedoch im Zähler nur die Arbeitnehmer berücksichtigt, die Arbeitslosengeld erhielten, und im Nenner diejenigen, die bei Arbeitslosigkeit leistungsberechtigt sind.) Die Regelung erbrachte mit Hilfe von Bundesmitteln vor allem die Verlängerung der Gewährungszeiten von Arbeitslosengeldern bis zu 65 Wochen in Staaten mit anhaltend hoher Arbeitslosigkeit. Die Aufkündigung der erweiterten Leistung trifft hauptsächlich Arbeitslose in strukturschwachen Regionen.

Die Finanzierung der staatlichen Arbeitslosenversicherung erfolgt im Regelfall durch Arbeitgeberbeiträge auf der Grundlage eines für alle Arbeitgeber eines Bundesstaates einheitlichen jährlichen Beitragsrichtsatzes. Je nachdem, wieviel Arbeitslosengeld in der Vergangenheit an arbeitslose Beschäftigte eines Unternehmens ausbezahlt wurden, beträgt der aktuelle jährliche Beitragssatz für diese Unternehmen zwischen 1 % und 4 % des Richtsatzes. So zahlen Beschäftigter, die keine Arbeitslosigkeit verursacht haben, nur den Minimalbeitrag von 1 %, während Firmen mit hoher Entlassungsquote den Höchstsatz entrichten (sog. "experience-rating"); allerdings gibt es viele Firmen, die auch mit dem Höchstsatz noch wesentlich höhere "Kosten" für den Fonds verursachen als sie an Beiträgen beisteuern. Wenn der staatliche Fonds geleert ist, müssen in den meisten Staaten nach bestehender Regelung die Arbeitslosengelder aus Steuermitteln aufgebracht werden.

In Michigan, dem Bundesstaat mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten in der US-Automobilindustrie, lag 1980 das wöchentliche Arbeitslosengeld zwischen 18 Dollar und 97 Dollar (bzw. 136 Dollar für abhängige Familienangehörige) und wurde maximal für 1/2 Jahr gewährt. Die Arbeitgeber zahlen pro geleistete Arbeitsstunde 9 % des Bruttolohns in die staatlichen Arbeitslosenfonds, maximal pro Jahr und Beschäftigten aber nicht mehr als 6.000 Dollar. Bedenkt man, daß im Durchschnitt ein Automobilarbeiter 1980 20.000 Dollar verdiente, so ist die Finanzmasse für die Arbeitslosenversicherung nicht sehr hoch. Die Abhängigkeit des Arbeitgeberbeitrags von der Belastung der Fonds durch Arbeitslosengeldzahlungen an seine Beschäftigten ("experience rating") ist seit längerer Zeit heftig umstritten, hauptsächlich im Hinblick auf die Frage, welche Wirkung von ihr auf die Stabilisierung der Beschäftigung ausgeht. Kritiker behaupten, daß im jetzigen System ein Anreiz zur Entlassung bei denjenigen Unternehmen besteht, die aufgrund der Beitragsplafondierung bei 4 % des Richtsatzes wesentlich weniger zum Fonds beitragen, als sie ihn belasten. Dies gelte vor allem für Beschäftigter in Branchen mit starken Beschäftigungsschwankungen. Um einen stärkeren finanziellen Anreiz zur Personalstabil-

sierung herbeizuführen, wurde deshalb vorgeschlagen, daß jeder Arbeitgeber soviel in den Fonds einzahlt, wie er ihn durch arbeitslose Mitarbeiter belastet.

In den USA fehlt fast völlig ein an der Bedürftigkeit orientiertes Sicherheitsnetz, ähnlich der deutschen Arbeitslosenhilfe, das Personen aufnimmt, die längerfristig arbeitslos sind oder andere Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld nicht erfüllen. (Das von den Bundesstaaten verwaltete Wohlfahrtssystem übernimmt diese Rolle nur bedingt.)

### Besondere Arbeitslosengelder für Arbeitnehmer in importgeschädigten Wirtschaftszweigen

Wenn aufgrund von Anträgen von Firmen oder Arbeitskräften durch das Arbeitsministerium festgestellt wird, daß Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit unmittelbar und in erster Linie durch gestiegene Importe aus dem Ausland verursacht wurden, konnte bis vor kurzem mit dem sog. Trade Readjustment Assistance (TRA) eine besondere Arbeitslosenunterstützung von seiten der Bundesregierung auf der Grundlage des Trade Act von 1974 gewährt werden. (Die Reagan-Regierung hat dieses Programm aufgekündigt.)

Seit Beginn dieses Hilfsprogramms im Jahre 1975 wurden bis einschließlich September 1979 insgesamt 815 Millionen Dollar Unterstützungsleistungen an 508.398 Arbeitslose bezahlt; darunter waren 94.300 Mitglieder der Automobilarbeitergewerkschaft UAW (vgl. U.S. Department of Labor et al. 1980, S. 67). Bis Mitte 1980 wurden weitere 150 Millionen Dollar an etwa 50.000 Arbeitnehmer gezahlt, die bei Chrysler entlassen wurden; darüber hinaus erhielten weitere 200.000 Arbeiter von GM und Ford diese Zusatzunterstützung (UAW 1980, S. 14).

Die Unterstützungsempfänger aus der Autoindustrie beschränken sich im wesentlichen auf die Autofabriken, die kleine, vor allem vom japanischen Wettbewerb bedrängte Modelle herstellen. Entlassene Arbeiter aus Werken, die große Modelle herstellen, und Zulieferbetriebe sind von diesem Hilfsprogramm weitgehend ausgeschlossen.

Im Jahr 1980 betrug der wöchentliche Unterstützungssatz für arbeitslose importgeschädigte Arbeiter bis zu \$ 269,00 (das sind bis zu 70 % des Nettolohns) und lag damit erheblich höher als das normale staatliche Arbeitslosengeld. Auch die Dauer der Gewährung dieser besonderen Hilfe von einem Jahr oder mehr übersteigt erheblich die staatliche Unterstützungsdauer, die zumeist nur 1/2 Jahr beträgt.

Zusätzliche Leistungen aus diesem Hilfsprogramm können auch für Umschulung, Arbeitsvermittlung und Wohnortwechsel von importgeschädigten Arbeitslosen gewährt werden, allerdings war der tatsächliche Förderungsumfang hierfür bislang gering.

Die relativ großzügigen TRA-Leistungen entlasten in erheblichem Maße die Fonds für ergänzende Arbeitslosenunterstützung (SUB) von seiten der Unternehmen (vgl. unten), da die zusätzlichen Kosten für die SUB-Fonds, über die die Gesamtunterstützung auf 95 % des Nettoeinkommens gebracht wird, nicht allzu groß sind. Auch konnten TRA-Leistungen in vielen Fällen den Einkommensausfall abfangen, als die SUB-Kassen (z.B. 1975 und bei Chrysler ab 1979) geleert waren.

#### Zusätzliche betriebliche tarifvertraglich vereinbarte Arbeitslosenunterstützung (SUB)

Zwar wurde in den USA die staatliche Arbeitslosenversicherung bereits nach der großen Depression in den 30er Jahren eingeführt - wobei die hauptsächliche Rechtsgrundlage der Social Security Act von 1935 bildet -, sie blieb aber lange Zeit auf wenige sozial progressive Bundesstaaten beschränkt und von ihren Lohnersatzleistungen weit hinter deutschen Ansprüchen zurück. Heute haben zwar alle Bundesstaaten eine Arbeitslosenversicherung, nur in wenigen Fällen aber erreichen die Leistungen mehr als 50 % des Nettoeinkommens.

Um eine bessere Einkommensabsicherung für Arbeitslose zu erzielen, haben verschiedene Gewerkschaften auf Unternehmensebene in Tarifverträgen ergänzende bzw. zusätzliche Arbeitslosenunterstüt-

zung erkämpft, sog. Supplemental Unemployment Benefits (SUB), die unter bestimmten Voraussetzungen bei den Großen Drei sowie weiteren Unternehmen in der Autoindustrie gegenwärtig das staatliche Arbeitslosengeld (allgemeine Unterstützung oder TRA) für ein Jahr auf bis zu 95 % des letzten Nettoeinkommens aufstocken.<sup>1)</sup> Dafür wurden eigene Fonds eingerichtet, die von unabhängigen Institutionen, zumeist Banken, verwaltet, aber ausschließlich aus Arbeitgeberbeiträgen gespeist werden. Aufgrund der Kombination von staatlichen und betrieblichen Lohnersatzleistungen im Fall der Arbeitslosigkeit kann man deshalb von einem "dualen System" der Arbeitslosenunterstützung sprechen.

Die Automobilarbeitergewerkschaft UAW war der Pionier der SUB. Das erste Tarifabkommen über betriebliche Arbeitslosenunterstützung wurde 1955 bei Ford erzielt und gewährte auf der Basis eines Beitrags von fünf Cents pro Stunde 65 % Arbeitslosengeld (einschließlich der staatlichen Unterstützung) für vier Wochen und anschließend 60 % für weitere 22 Wochen, höchstens aber 30 Dollar die Woche.

SUB erwuchs aus der Verhandlungsrunde 1955 als Kompromißlösung zwischen der zunächst von der UAW an Ford und General Motors gestellten Forderung nach einem garantierten Jahreslohn und einem Angebot von Ford, das neben einer Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer auch zinslose Darlehen für arbeitslose Automobilarbeiter vorsah. Wenige Tage nach der Einigung auf den SUB-Plan bei Ford erfolgte ein praktisch gleichlautender Abschluß bei General Motors und zwei Monate später ein identischer Vertrag für Chrysler, während der SUB-Plan für die American Motors Corp. bereits damals geringere Leistungen enthielt. Seit 1955 wurden in fast jeder Verhandlungsrunde Verbesserungen der SUB-Leistungen erzielt; so z.B. 1958 die Ausweitung der Leistungsfrist auf 39 Wochen, seit 1964 auf ein Maximum von 40 Dollar bei gleichzeitiger Einführung von Kurzarbeitergeld, 1964 Ausweitung auf 32 Wochen Leistungsdauer, 1967 auf 95 % des Nettolohns, 1976 die Garantie der Leistung für die lang gediente Belegschaft auch im Falle leerer SUB-Kassen.

Die soziale Innovation der ergänzenden betrieblichen Arbeitslosenunterstützung durch die UAW fand indessen bis in die 70er Jahre nicht allzu viele Anhänger. Die meisten anderen Gewerkschaften glaubten, daß damit zu viel finanzielle Verteilungsmasse für Löhne und andere monetäre Sozialleistungen verloren ginge und gaben höheren Löhnen den Vorzug.

1) Nach Angaben des Bureau of Labor Statistics hatten 1978 von 1,03 Millionen erfaßten Arbeitnehmern im Bereich der Fahrzeugherstellung (die neben der Automobilindustrie auch andere Fahrzeugindustrien einschließt) 794.000 Arbeitnehmer einen tarifvertraglichen Anspruch auf zusätzliche betriebliche Arbeitslosengelder (vgl. BLS 1979, S. 101).



Erst im Laufe der Rezession 1973/75, die vielen Arbeitnehmern hohe Einkommensverluste bescherte und andere Opfer abverlangte, stieg schlagartig das gewerkschaftliche Interesse an zusätzlicher betrieblicher Arbeitslosenunterstützung. Dort, wo es SUB-Pläne bereits gab, versuchten die Gewerkschaften, Verbesserungen durchzusetzen, nachdem die Kassen geleert waren und Ansprüche vieler arbeitsloser Beschäftigter nicht erfüllt werden konnten. Die UAW erreichte 1976 eine Aufstockung der Fonds nach einem vierwöchigen Streik bei Ford.

Zu Beginn des Jahres 1980 gab es in den USA rund 1,9 Mio. Arbeitskräfte, die Anspruch auf "Supplemental Unemployment Benefits" hatten (vgl. Wall Street Journal, 2.2.1980). Im wesentlichen verteilen sich diese Leistungsansprüche auf die Automobil-, Stahl- und Reifenindustrie, in denen jeweils die Gewerkschaften entsprechende Tarifvereinbarungen mit den großen Unternehmen dieser Branchen abgeschlossen haben. Vereinzelt finden sich Verträge über betriebliche Arbeitslosenunterstützung auch in anderen Industriezweigen, sind aber dort zumeist regional oder lokal begrenzt.

Der Leistungsanspruch nach den SUB-Plänen bei den großen drei Unternehmen der US-Autoindustrie setzt nach einjähriger Betriebszugehörigkeit ein, die maximale Leistungshöhe von 95 % des letzten Nettolohns abzüglich einer arbeitsbezogenen Kostenkomponente von \$ 12.50 (einschließlich Fahrtkosten, Arbeitskleidung, etc.) wird nach 2 Jahren Zugehörigkeit zum Unternehmen erreicht.

Die Leistungsdauer für SUB beträgt maximal 52 Wochen für Beschäftigte mit mindestens drei Jahren Seniorität. Im Einzelfall errechnet sich der Leistungszeitraum nach dem Gutpunktekonto ("credit units") des Beschäftigten in Abhängigkeit von der individuellen Seniorität und der Höhe des SUB-Fonds des Unternehmens. Pro geleistete Arbeitswoche erwirbt ein Mitarbeiter jeweils einen halben Gutpunkt. Der Verbrauch von Punkten bei Bezug von Arbeitslosengeld ist nicht linear, sondern wächst mit der Entleerung des Fonds; ausgenommen davon sind Beschäftigte mit mehr als 20 Jahren Seniorität, die in jedem Falle nur die Minimalpunktezahl verbrauchen (vgl. Tabelle C-1).

Unterschreitet die Höhe des SUB-Fonds \$ 33,00 (laut GM-Vertrag) bzw. \$ 38,00 (laut Ford-Vertrag) pro Leistungsberechtigten, so

TABELLE C-1 : SUB-LEISTUNGEN IN ABHÄNGIGKEIT VON DER FONDSHÖHE UND DER SENIORITÄT DES LEISTUNGSEMPFANGERS<sup>1)</sup>

Fondshöhe pro Leistungsberechtigten	Seniorität im Unternehmen (Jahre)					
	1-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25+
	Verbrauch von Gutpunkten (credit units)					
\$ 694,50 und mehr	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
621,00 - 694,49	1.11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
547,50 - 620,99	1.25	1.11	1.00	1.00	1.00	1.00
474,00 - 547,49	1.43	1.25	1.11	1.00	1.00	1.00
400,50 - 473,99	1.67	1.43	1.25	1.11	1.00	1.00
327,00 - 400,49	2.00	1.67	1.43	1.25	1.00	1.00
253,50 - 326,99	2.50	2.00	1.67	1.43	1.00	1.00
180,00 - 253,49	3.33	2.50	2.00	1.43	1.00	1.00
106,50 - 179,99	5.00	3.33	2.00	1.43	1.00	1.00
33,00 - 106,49	10.00	5.00	2.00	1.43	1.00	1.00
weniger als 33,00	keine Leistung		2.00	1.43	1.00	1.00

1) Gültig für das Jahr 1980 laut Tarifvertrag von General Motors.

Die Leistungen bei Ford weichen nur geringfügig von den Werten bei General Motors ab.

werden für Arbeitslose mit weniger als zehn Jahren Seniorität die SUB-Zahlungen eingestellt, während für länger gediente Arbeitskräfte die Zahlung garantiert wird (vgl. unten).

Bei Ford war das SUB-Kapital im Juli 1980 zum ersten Mal gänzlich aufgebraucht. Zu diesem Zeitpunkt waren rund 1/3 der Beschäftigten bereits eineinhalb Jahre arbeitslos. Im Spätherbst 1980, als noch rund ein Viertel der verbliebenen Ford-Arbeiter im Arbeitslosenstatus waren und davon 20.000 bereits ihren Anspruchszeitraum für SUB-Gelder erschöpft hatten, wurden dann wieder Zahlungen aus dem Fonds geleistet, nachdem der Beitragszufluß erhöht worden war.

Bei Chrysler war der SUB-Fonds bereits 1975 und dann wieder ab 1979 ausgetrocknet.

Bei der SUB-Arbeitslosenunterstützung handelt es sich also um eine bedingte Leistungsverpflichtung seitens der Unternehmen in Abhängigkeit von der Höhe des Kassenstands; ausgenommen davon sind nur langjährige Beschäftigte. Gerade bei tiefergreifenden oder längerwährenden Beschäftigungseinbrüchen verlieren die SUB-Fonds ihre Schutzfunktion der sozialen Einkommensabsicherung. In vielen amerikanischen Automobilwerken mußte man in den vergangenen zwei bis drei Jahren mindestens fünf Jahre, in etlichen zehn Jahre Seniorität haben, um entweder den Arbeitsplatz zu behalten oder im Falle des Layoff SUB-Zahlungen zu erhalten.

Hat ein Arbeitsloser Anspruch auf staatliche Arbeitslosenunterstützung oder TRA-Unterstützung, so wird diese Leistung auf das SUB-Geld angerechnet. Ist sein Anspruch auf staatliche Unterstützung erloschen bzw. erschöpft, so wird das Arbeitslosengeld von 95 % des Nettolohns ausschließlich aus SUB-Mitteln bestritten.

#### Ein Leistungsbeispiel:

Ein Beschäftigter von Ford in Detroit, verheiratet und ein Kind, hat einen Nettowochenverdienst von \$ 280,68. Im Falle seiner Arbeitslosigkeit aufgrund einer betriebsbedingten Entlassung beträgt (nach gültigem Tarifvertrag für das Jahr 1980) seine wöchentliche Arbeitslosenunterstützung insgesamt \$ 254,15 (d.h. 95 % von \$ 280,68 minus \$ 12,50 für arbeitsbezogene Ausgaben). Vom Bundesstaat Michigan bezieht er \$ 119,00 staatliches Arbeitslosengeld, so daß die verbleibende Restsumme, die aus dem SUB-Fonds getragen wird, \$ 135,15 beträgt. Von der SUB-Zahlung werden rund 20 % Steuern einbehalten.

Die Finanzierung der SUB-Fonds geschieht ausschließlich durch Unternehmensbeiträge. Je nach Vermögenshöhe des Fonds erbringt der Arbeitgeber einen festgelegten flexiblen Prozentsatz pro geleistete Arbeitsstunde, für Überstunden während der Woche und für Sonn- und Feiertagsarbeit sind jeweils höhere Beitragssätze fällig (vgl. Tabelle C-2).

Beträgt das Fondsvermögen 100 % des fortlaufend neu festzulegenden Maximalwerts, werden die Beitragszahlungen eingestellt. Die Maximalhöhe errechnet sich nach der Formel: 12-fache durchschnittliche wöchentliche Arbeitslosenunterstützung multipliziert

TABELLE C-2 : BEITRAGSSÄTZE PRO GELEISTETE ARBEITSSTUNDE FÜR SUB-FONDS<sup>1)</sup>

Fondshöhe, gemessen am Maximalbetrag		Beitragssatz für normale Arbeitsstunde	Beitragssatz für Arbeitsstunden mit 50 % Mehrarbeitsprämie	Beitragssatz für Arbeitsstunden mit 100 % Mehrarbeitsprämie
Mindestens	Höchstens			
77,5 %	100,0 %	14 ¢	20 ¢	26 ¢
70,0 %	77,5 %	15 ¢	21 ¢	27 ¢
62,5 %	70,0 %	16 ¢	22 ¢	28 ¢
55,0 %	62,5 %	17 ¢	23 ¢	29 ¢
47,5 %	55,0 %	18 ¢	24 ¢	30 ¢
40,0 %	47,5 %	19 ¢	25 ¢	31 ¢
32,5 %	40,0 %	20 ¢	26 ¢	32 ¢
25,0 %	32,5 %	21 ¢	27 ¢	33 ¢
17,5 %	25,0 %	22 ¢	28 ¢	34 ¢
10,0 %	17,5 %	23 ¢	29 ¢	35 ¢
weniger als 10 %		24 ¢	30 ¢	36 ¢

1) Gültig für das Jahr 1980 laut Tarifvertrag für Ford und General Motors; für Volkswagen of America waren die Beitragssätze 1980 erheblich geringer.

mit der Zahl der leistungsberechtigten Beschäftigten. Bei Ford betrug dieser Wert 1980 etwa \$ 1.800 pro Beschäftigten.

Bei einem Bankrott des Fonds muß das Unternehmen zusätzliche Einlagen bereitstellen. Diese entsprechen ungefähr Unterstützungsleistungen für zwölf Wochen für 25 % der Arbeitnehmer.

Da in den USA staatliche Unterstützungsleistungen erst ab einer Arbeitslosigkeitsdauer von einer Woche gezahlt werden, wurden von der UAW für Layoffs von ein bis fünf Tagen besondere Regelungen durchgesetzt. Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten 80 % der Differenz zwischen dem Bruttolohn für die geleistete Arbeitszeit und

dem Bruttoeinkommen bei einer 40-Stunden-Woche aus dem betrieblichen Arbeitslosenfonds. Diese Einnahmen sind zu versteuern. Sobald die Arbeitslosenfonds einen bestimmten Prozentsatz der Maximaleinlage unterschreiten, müssen die Unternehmen die Ausgaben am Jahresende zusätzlich in die Fonds einzahlen.

Garantierte Arbeitslosenunterstützung für langjährige Mitarbeiter  
 ("Guaranteed Benefits Accounts")

Die SUB-Fonds gewähren arbeitslosen Anspruchsberechtigten nur solange und soweit Unterstützung, wie das Geld in den dafür geschaffenen Kassen ausreicht. Bei tieferen und längeren Beschäftigungseinbrüchen können die Fonds schnell austrocknen. Dies geschah erstmals während der Rezession 1973-75, als die SUB-Kassen von GM schnell abgeschmolzen waren und betriebsältere Beschäftigte feststellen mußten, daß auch ihr Leistungsanspruch verloren ging, nachdem die Fonds durch Zahlungen an betriebsjüngere Kollegen geleert wurden - eine Verletzung des Senioritätsprinzips bei Rechten und Ansprüchen. Um den Mitarbeitern mit langer Betriebszugehörigkeit die Arbeitslosenunterstützung zukünftig zu sichern, wurde von der UAW 1976 für Beschäftigte mit zehn oder mehr Jahren Betriebszugehörigkeit eine garantierte Arbeitslosenunterstützung<sup>1)</sup> ausgehandelt, die ebenfalls aus dem SUB-Fonds bezahlt wird, im Falle der Erschöpfung des Fonds aber aus allgemeinen Betriebserlösen zu finanzieren ist. Die Garantie reicht also hier so weit wie die Solvenz des Unternehmens. So erhalten selbst bei Chrysler, dem seit 1979 am Rande des Bankrotts dahinsiechenden und nur durch staatliche Bürgschaften lebensfähigen Konzern, auch diejenigen Arbeitslosen noch betriebliche Unterstützung, die mehr als zehn Jahre bei Chrysler beschäftigt sind.

---

1) Diese Garantie bezog sich nur auf die maximale Anspruchsdauer von einem Jahr. 1982 konnte für Beschäftigte ab 10 bzw. 15 Jahren eine - allerdings in der Leistungshöhe beschränkte - Garantie bis zur Pensionierung durchgesetzt werden.

### Kurzarbeitergeld

Bei betriebsbedingter Kurzarbeit, d.h. einer Arbeitswoche, die weniger als die 40 (Normal-)Arbeitsstunden beträgt, erhält der Kurzarbeiter eine zu versteuernde Entschädigung von 80 % seines Grundlohns (einschließlich des tariflichen Teuerungszuschlags) für jede ausgefallene Arbeitsstunde, vorausgesetzt, er war mindestens ein Jahr bei dem Unternehmen tätig. Das Kurzarbeitergeld wird im Normalfall aus dem betrieblichen Arbeitslosenfonds (SUB) finanziert. Bei geringer Fondshöhe reduziert sich der Entschädigungssatz auf 20 % des Grundlohns. Die Zahlung von Kurzarbeitergeld ist aber nicht wie beim Arbeitslosengeld mit einem Verbrauch von Gutpunkten auf dem SUB-Konto verbunden.

Fällt der Kapitalwert des SUB-Fonds unter \$ 625 pro Beschäftigten, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Kurzarbeitergeld aus allgemeinen Betriebseinnahmen zu bezahlen. Diese Kostenbelastung haben die Unternehmen bisher gescheut und deshalb so weit wie möglich die Einführung von Kurzarbeit vermieden. Denn während betriebliche Arbeitslosengelder nur bei verfügbaren Mitteln im Fonds bezahlt werden müssen, muß die Kurzarbeit in jedem Falle vom Betrieb getragen werden. Außerdem werden bei einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit keine staatlichen Arbeitslosengelder gezahlt (erst ab einer Woche), so daß im Gegensatz zu Layoffs der Leistungsanspruch voll betrieblich abzugelten ist.

Im Vergleich zur deutschen Autoindustrie hatte Kurzarbeit in den USA nur eine geringe quantitative Bedeutung. Der häufigste Anlaß für Kurzarbeit sind nicht konjunkturbedingte Produktionseinschränkungen, sondern die nicht ausreichende Bevorratung von Zulieferteilen und technische Produktionsunterbrechungen.

### Grenzen der sozialen Sicherung

Das System der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit hält nur volumen- und zeitmäßig begrenzten Beschäftigungseinbrüchen stand. Bei hohen und relativ dauerhaften Entlassungswellen können die staatlichen und privaten betrieblichen Lohnersatzleistungen

schnell erschöpft sein. Im Staat Michigan, der eine hohe Konzentration und Dichte der Automobilproduktion aufweist, war ab Mitte 1980 der Zeitpunkt erreicht, in dem für viele Arbeitslose entweder der Leistungsanspruch auf Arbeitslosengeld erloschen war oder wegen leerer Kassen keine Unterstützung mehr erfolgte. Dies zeigte sich u.a. im sprunghaften Anstieg der Anträge auf staatliche Sozialhilfe im Laufe des Jahres 1980. Im Juli 1980 lag der Anteil der Sozialhilfeempfänger im Staat Michigan bereits bei 13 % der Gesamtbevölkerung (Detroit News, 24.7.1980). Die hohen Sozialausgaben und die durch die Wirtschaftskrise verringerten Einnahmen des Staates verursachten eine katastrophale Situation der staatlichen Finanzen, so daß bereits von Kürzungen oder Einstellung der Sozialhilfezahlungen gesprochen wurde (Detroit Free Press, 28.7.1980).

Im November 1980 waren die Ansprüche von 5.000 Arbeitnehmern im Staat Michigan auf TRA-Leistungen ausgelaufen. 20.000 Arbeitskräfte in Michigan hatten ihren Anspruch auf staatliche Arbeitslosenunterstützung erschöpft.

Obleich das Unterstützungssystem für Arbeitnehmer in der Autoindustrie eines der weitgehendsten innerhalb der Gesamtindustrie ist, zeigen sich dennoch auch hier große Lücken bzw. Schwächen in der sozialen Absicherung, wenn und insoweit die Arbeitslosigkeit nicht mehr von "normalen" konjunkturellen Rezessionen verursacht wird, sondern von tiefreichenden Strukturkrisen, wie sie nach 1979 die amerikanische Autoindustrie heimsuchten.

Der zweite Schwachpunkt der sozialen Sicherung liegt in dem deutlich und mehrdimensional abgestuften Leistungsanspruch auf Lohnersatzleistungen. Einmal variiert der Leistungsbezug in starkem Maße mit dem erworbenen Senioritätsstatus im Unternehmen: Bevor ein Arbeiter nicht ununterbrochen ein Jahr lang im Unternehmen beschäftigt ist, hat er keinerlei Anspruch auf SUB-Unterstützung, muß sich also mit dem wesentlich geringeren staatlichen Arbeitslosengeld begnügen. Mit zehn Jahren Seniorität dagegen besteht unabhängig von der Höhe der SUB-Fonds ein garantierter Anspruch

auf SUB-Leistungen; dazwischen liegen die Fälle, die von der Finanzkraft der Unterstützungsfonds abhängen.

In einer zweiten Dimension unterscheiden sich die Unterstützungsleistungen danach, in welchem Unternehmen der Automobilbranche der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Ist er bei einem Unternehmen der "Großen Drei" tätig, darf er mit besseren betrieblichen Leistungen rechnen als jemand, der bei Volkswagen oder American Motors arbeitet. Ist er in einem Unternehmen tätig, das gewerkschaftlich nicht organisiert ist, ist seine Stellung noch einmal erheblich schlechter.

Schließlich ist die Arbeitslosenunterstützung abhängig von dem Bundesstaat, in dem der Arbeiter lebt. Der Anteil des Lohnes, der ihm durch die staatliche Arbeitslosenunterstützung ersetzt wird, sowie die Dauer der Vergütung streuen beträchtlich.

Zu bedenken sind schließlich die Einbußen an Arbeitseinkommen, die entstehen, wenn ein Automobilarbeiter nicht vorübergehend entlassen wird, sondern auf Dauer seinen Arbeitsplatz in dem angestammten Unternehmen, in dem er Senioritätsansprüche erworben hat, verliert. Die Verdienstverluste fallen hoch aus, wenn die Wiedereingliederung in einer Branche mit niedrigeren Löhnen erfolgt - für Automobilarbeiter ein Vorgang mit hoher Wahrscheinlichkeit, da die Automobilindustrie nach der Stahlindustrie das höchste Lohnniveau in der amerikanischen Industrie aufweist - und wenn der Arbeiter aufgrund seines Senioritätsstatus stetig beschäftigt, also von Layoffs verschont geblieben war. In der Tabelle C-3 sind durchschnittliche Verdienstverluste männlicher Arbeiter in verschiedenen Industriezweigen, darunter auch der Autoindustrie, ausgewiesen, die 1970 aufgrund von Betriebsschließungen oder Personalabbau auf Dauer freigesetzt wurden und eine neue Beschäftigung fanden.<sup>1)</sup>

---

1) Zu ähnlichen Ergebnissen kam eine Studie von Jacobson (vgl. Jacobson 1976).



TABELLE C-3 : VERDIENSTVERLUSTE DAUERHAFT FREIGESETZTER MÄNNLICHER ARBEITER BINNEN SECHS JAHREN NACH DEM VERLUST DES ARBEITSPLATZES IM JAHRE 1970 IN VERSCHIEDENEN INDUSTRIEZWEIGEN DER USA

Industrie	Durchschnittlicher jährlicher Verdienstverlust (in %)	
	In den ersten zwei Jahren nach der Freisetzung	In den folgenden vier Jahren
Automobil	43.4	15.8
Eisen und Stahl	46.6	12.6
Fleischwaren	23.9	18.1
Luftfahrt	23.6	14.8
Ölraffinerien	12.4	12.5
Damenbekleidung	13.3	2.1
Elektrogeräte	8.3	4.1
Schuhe	11.3	1.5
Spielwaren	16.1	-2.7
Fernsehgeräte	0.7	-7.2
Baumwollweberei	7.4	-11.4

Quelle: ILAB, Juli 1979.

## 2.5 Zusammenfassung

Charakter und Wirkungen des für die USA charakteristischen Layoff sind ambivalent. Einerseits bleiben auch bei Layoffs die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen; Wiedereinstellungsrechte vermindern das Risiko einer dauerhaften Arbeitslosigkeit. Andererseits bedeutet ein Layoff in der Mehrzahl der Fälle die langfristige Freisetzung des Betroffenen; der Layoff kann daher sowohl in seiner beschäftigungspolitischen Funktion als auch in den Folgen für die Betroffenen als direkter Personalabbau gelten.

Vieles spricht dafür, zwischen befristeten und unbefristeten Lay-offs zu unterscheiden. Befristete Layoffs, die in der Regel zwischen ein und sechs Wochen dauern, weisen bei erheblichen Differenzen mit der Kurzarbeit vergleichbare Merkmale auf: Arbeitsunterbrechungen zwischen zwei und sechs Wochen bilden ein in seiner Reichweite begrenztes Anpassungsinstrument, das dann eingesetzt wird, wenn Absatzeinbrüche als eher temporär eingeschätzt werden.

Eine Reihe von Unterschieden zur Kurzarbeit sprechen dafür, befristete Layoffs als Formen des Personalabbaus zu begreifen:

- o Befristete Layoffs können jederzeit ohne Kündigungsfristen in zeitlich unbegrenzte, ja permanente Ausstellungen umgewandelt werden.
- o Für die Betriebe entstehen in der Ausfallzeit erhebliche Kosten, da sie die Arbeitslosengelder auf 95 % des Nettolohns aufstocken müssen.
- o Erst von einem Jahr Betriebszugehörigkeit an besteht Anspruch auf betriebliche Unterstützungsleistungen. Die Zeitdauer des Bezugs solcher Leistungen ist von der Länge der Beschäftigung, die Höhe vom Stand der Fonds abhängig. Viele Betroffene müssen mit erheblichen Einkommenseinbußen rechnen.

Unbefristete Layoffs sind eindeutig als Maßnahme des direkten Personalabbaus einzustufen. Sie werden eingeleitet, wenn auf unbestimmte Zeit die Beschäftigung dem verminderten Absatz angepaßt werden soll. Für die Beschäftigten ist immer das Risiko einer dauerhaften oder langjährigen Arbeitslosigkeit mit dramatischen Einkommenseinbußen gegeben. Im Unterschied zur deutschen Entlassung bestehen einerseits formalisierte Wiedereinstellungsrechte und andere Ansprüche an den Arbeitgeber, andererseits ist die Absicherung der Betroffenen bei größeren Absatzeinbrüchen und längeren Arbeitslosigkeitsperioden wesentlich schlechter.

Maßnahmen des direkten Personalabbaus müssen in der amerikanischen Automobilindustrie weder im Hinblick auf den Anlaß noch auf

den Umfang gegenüber Gewerkschaften und öffentlichen Institutionen begründet werden. Auch die Zeitstruktur von Layoffs kann von den Unternehmen frei bestimmt werden. Die Tarifverträge der UAW schreiben eine Ankündigungsfrist von nur 24 Stunden vor. Kündigungsfristen bestehen nicht.

Demgegenüber ist die Personalauswahl in der US-amerikanischen Automobilindustrie wesentlich schärfer als in der Bundesrepublik normiert. Senioritätsregeln definieren in umfassender und detaillierter Weise Verfahrens- und Auswahlkriterien beim Personalabbau. Dies gilt nicht für die nicht gewerkschaftlich organisierten und repräsentierten Angestellten; sie sind lediglich über schwache gesetzliche Regelung abgesichert.

Das System der Unterstützungsleistungen im Falle der Arbeitslosigkeit oder von Kurzarbeit unterscheidet sich in einigen Merkmalen von dem der Bundesrepublik. Bei vergleichbaren Leistungen ist die Anspruchsdauer für staatliche (im Durchschnitt 26 Wochen) und betriebliche (max. ein Jahr) Zuwendungen kürzer als in der Bundesrepublik. Ein mit der deutschen Arbeitslosenhilfe vergleichbares Sicherheitsnetz besteht in den USA nicht.

Senioritätsregeln schränken betriebliche Direktionsrechte nicht nur bei der Personalauswahl, sondern auch im Hinblick auf innerbetriebliche Personalbewegungen in ganz drastischer Weise ein. Im Angestelltenbereich bestehen dagegen keine tarifvertraglichen Restriktionen.

Wiederum im Gegensatz zur Bundesrepublik erschwert das für die Automobilindustrie der USA geltende Regelungssystem teilweise die Durchführung von zum direkten Personalabbau alternativen Anpassungsmaßnahmen. Interne Produktions- und Personalverlagerungen und Einstellungsbeschränkungen können umfassende Kettenreaktionen innerbetrieblicher Folgemobilität in Gang setzen. Auf staatlich finanzierte Kurzarbeit und Frühverrentungsaktionen, die Maßnahmen mit dem größten Anpassungspotential in der Bundesrepublik, muß in den USA gänzlich verzichtet werden.

Das Regelungssystem der USA nimmt keine restriktive Normierung des Anlasses, Umfangs und der Zeitstruktur von Maßnahmen des direkten Personalabbaus vor und erschwert teilweise alternative Maßnahmen. Der direkte Personalabbau ist allerdings auch in den USA über Normierungen der Personalauswahl, der innerbetrieblichen Folgemobilität und von Unterstützungs- und Entschädigungsleistungen restriktiv belastet.

### 3. Das Regelungssystem in der Bundesrepublik

Die rechtliche Normierung von Personalaufbau und Personalabbau in der Bundesrepublik beruht auf zwei verschiedenen Rechtsquellen: der kollektivrechtlichen und der gesetzlichen Regelung.

Tarifverträge und teilweise auch Betriebsvereinbarungen sind insbesondere bedeutsam bei der Regelung der Kurzarbeit, der Verdienstsicherung, der Unkündbarkeit älterer Arbeitnehmer und bei Abfindungsregelungen bei Entlassungen und sonstigen Bestimmungen des Rationalisierungsschutzes.

Gesetzliche Bestimmungen tangieren praktisch alle Bereiche des Personalabbaus. Besonders zu nennen sind:

- o das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB),
- o das Kündigungsschutzgesetz (KschG),
- o das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG),
- o das Arbeitsförderungsgesetz (AFG).

In Schaubild C-2 sind im Überblick die Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrats auf die Personalplanung nach dem Betriebsverfassungsgesetz erfaßt.

SCHAUBILD C-2 : EINFLUSSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATES AUF DIE PERSONALABBAUPLANUNG NACH DEM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

Gesetzliche Vorschriften	Bedeutame Tatbestände	Zuständigkeit nach Betriebsverfassungsgesetz	Unternehmen nach Betriebsverfassungsgesetz	Ziel der Beratungen und Verhandlungen
§ 106	wirtschaftliche und technische Plandaten sowie deren personelle Auswirkungen	Wirtschaftsausschuß	Unternehmer	umfassende Information und Beratung über Auswirkungen auf die Personalplanung
§ 112	Betriebsänderungen mit wesentlichen Nachteilen für die Belegschaft	Betriebsrat	Unternehmer	Interessenausgleich, Sozialplan (§§ 112, 113)
§ 92	Personalbedarfsplanung, Maßnahmen des Personalabbaus	Betriebsrat	Arbeitgeber	sozial befriedigende Lösung des Personalabbaus
§ 90	Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und -anforderungen	Betriebsrat	Arbeitgeber	Anpassung der Arbeitsanforderungen an die individuellen Fähigkeiten
§ 87	Verteilung und Veränderung der Arbeitszeit	Betriebsrat	Arbeitgeber	Mitbestimmung bei Mehrarbeit/kurzarbeit
§ 102	Entlassungen	Betriebsrat	Arbeitgeber	Anhörungs- und Widerspruchrecht des Betriebsrates

Quelle: RKW-Handbuch Praxis der Personalplanung, IV-21.

### 3.1 Direkter Personalabbau

Der direkte Personalabbau ist normalerweise für den Arbeitnehmer wie für den Betrieb die folgenschwerste beschäftigungspolitische Maßnahme und ist von allen beschäftigungspolitischen Möglichkeiten zur Anpassung des Arbeitsvolumens am extensivsten einer überbetrieblichen öffentlichen Regelung unterworfen. Im Mittelpunkt des gesetzlichen Regelungswerks stehen der Schutz des Arbeitnehmers bei Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und Entschädigungsleistungen im Falle des Arbeitsplatzverlustes.

Während bis zur Rezession 1974/75 die Entlassung als vorrangige Maßnahmeform des direkten Personalabbaus betrachtet und auch praktiziert wurde, sind seither in erheblichem Umfang - insbesondere in der deutschen Automobilindustrie - Aufhebungsverträge und Vorzeitpensionierungen bzw. Vorzeitverrentungen an die Stelle der Massenentlassungen getreten.

Ihrer Rechtsnatur nach unterscheidet sich die Entlassung in der Bundesrepublik grundlegend von dem US-amerikanischen "Layoff". Mit der Entlassung werden die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelöst. Mit der Betriebszugehörigkeit erworbene Ansprüche auf Sozialleistungen und Vorrechte bei der Arbeitsplatzallokation gehen verloren, soweit nicht - wie z.B. Rentenansprüche - die Anwartschaft auf betriebliche Leistungen bei der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung auch beim Wechsel des Arbeitgebers nicht verfällt (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung 1974). Entlassungen sind per definitionem zeitlich unbegrenzt. Es bestehen keine Wiedereinstellungsrechte.

#### Entlassungen

Das deutsche Recht unterscheidet zwischen Einzel- und (anzeigepflichtigen) Massenentlassungen. Massenentlassungen liegen dann vor, wenn innerhalb von 30 Tagen (vormals 50 Tagen)

- mehr als fünf Beschäftigte in Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl von 20 - 60,
- mindestens 10 % oder mehr als 25 Beschäftigte in Betrieben zwischen 60 und 500 Beschäftigten,
- 30 oder mehr Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten entlassen werden (§ 17 KschG).

Jede Kündigung, gleichgültig ob Einzelkündigung oder Teil einer Massenentlassung, ist nach geltendem Recht unwirksam, wenn das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber länger als sechs Monate bestanden hat und die Kündigung des Verhältnisses durch den Arbeitgeber "sozial ungerechtfertigt" ist. Dies ist dann der Fall, wenn die Kündigung nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch "dringende betriebliche Erfordernisse", die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat als gesetzliche, von der Belegschaft gewählte Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb bzw. Unternehmen zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Hat der Betriebsrat Bedenken gegen die Kündigung, so hat er unter Angabe von Gründen diese dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Betriebsrat kann der Kündigung innerhalb einer festgelegten Frist widersprechen, wenn er der Meinung ist, daß diese sozial ungerechtfertigt ist. Erhebt der gekündigte Arbeitnehmer eine Feststellungsklage, so hat der Arbeitgeber ihn auf sein Verlangen bis zum rechtskräftigen Entscheid eines Arbeitsgerichts (bestimmte Voraussetzungen unterstellt) weiter zu beschäftigen.<sup>1)</sup>

Mit der Klausel "dringende betriebliche Erfordernisse" wurden Anlaß und Umfang von Entlassungen zum Gegenstand gesetzlicher Nor-

1) Eine empirische Untersuchung zur Kündigungspraxis und zum Kündigungsschutz hat ergeben, daß der Betriebsrat nur in einer Minderheit von Fällen von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch macht; ferner zeigte sich, daß eine große Mehrheit von gerichtlichen Kündigungsklagen mit einem Vergleich enden (vgl. Bundesarbeitsblatt 5/1981, S. 1 ff.).

men gemacht. Im allgemeinen haben die Arbeitsgerichte es vermieden, wirtschaftliche Tatbestände, die Entlassungen rechtfertigen, festzulegen.

Einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 1978 zufolge umfaßt die Klausel "dringende betriebliche Erfordernisse" sowohl interne (z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Produktionsrückgang) als auch externe Bedingungen (wie z.B. Auftragsrückgänge und Absatzprobleme). "Dringlichkeit" ist nur dann gegeben, wenn der Unternehmer keine Möglichkeit hat, die auftretenden Probleme anders als über Personalabbau zu lösen.

Soweit mit den personellen Abbaumaßnahmen gleichzeitig Betriebsänderungen im Sinne § 111 BetrVG verbunden sind oder werden (z.B. bei Stilllegung wesentlicher Betriebsteile), wird in aller Regel ein Interessenausgleichs- und Sozialplanverfahren gemäß §§ 111, 112 BetrVG in Gang gesetzt werden.

Aufgrund dieser rechtlichen Ausgangssituation muß das Unternehmen sorgfältig prüfen, ob Kündigungen nicht durch Einführung von Kurzarbeit abgewendet werden können und ob nicht nach den betriebstechnischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz des Betriebs oder Unternehmens möglich ist (§ 102 Abs. 2 Ziff. 3-5 BetrVG).

Auch bei den für Massenentlassungen relevanten, zusätzlichen Normen werden Anlaß und Umfang der Maßnahmen zum Regelungsstand.

Bei Massenentlassungen besteht eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitsamt. Gründe, Zahl, Merkmal und Zeitperiode der geplanten Entlassungen müssen angegeben werden. Ein entsprechender Ausschuß bei der Arbeitsverwaltung kann den Personalabbau zwar nicht verhindern, aber hinauszögern (§ 17 KschG). Ziel dieser Vorschrift ist es, bis zur Realisierung der Entlassungsaktion, Zeit für Vorkehrungen zu einer leichteren Wiedereingliederung der Entlassenen zu gewinnen.



Insoweit die Massenentlassungen im Zusammenhang mit Betriebsänderungen (wie z.B. Stilllegung oder Einschränkung der Produktion, Verlegung des Betriebs, Zusammenschluß mit anderen Betrieben, Veränderung von Betriebsorganisation, Fertigungsverfahren, Arbeitsmethoden etc.) geplant sind, ist der Unternehmer verpflichtet, den Betriebsrat zu informieren und mit ihm darüber zu beraten. Dies gilt gleichermaßen für betriebliche Veränderungen, die zu anderen Benachteiligungen bzw. Risiken für die Arbeitnehmer führen können, wie etwa gesteigerte Leistungsabforderung, Lohn- bzw. Einkommensminderung, längere Anfahrtswege oder größere Anfahrtskosten zur Arbeitsstelle. In der Regel kommt es aufgrund der gemeinsamen Beratungen zwischen Betriebsrat und Unternehmer zu einem schriftlich vereinbarten Interessenausgleich und zu einem Sozialplan, der wirtschaftliche, aber auch immaterielle Nachteile für die betreffenden Arbeitnehmer abmildern bzw. kompensieren soll. Bei Nichteinigung entscheidet eine Einigungsstelle. Abweichungen des Unternehmens von den Vereinbarungen können arbeitsgerichtlich eingeklagt werden und zu Abfindungszahlungen führen.

Das Regelungssystem normiert im weiteren die Zeitstruktur von Entlassungen. Bei jeder rechtswirksamen Kündigung müssen die geltenden Kündigungsfristen eingehalten werden. Die gesetzlich definierten Fristen für Arbeiter betragen in Abhängigkeit von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mindestens:<sup>1)</sup>

- zwei Wochen bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von weniger als fünf Jahren,
- einen Monat bei fünf bis zehn Jahren Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- zwei Monate bei einer Dauer zwischen 10 - 20 Jahren und
- drei Monate bei einer Dauer von mehr als 20 Jahren.

---

1) Für Angestellte, insbesondere ältere Angestellte, gelten längere Fristen.

Für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten sind die effektiven gesetzlichen Kündigungsfristen durch kollektivrechtliche und individuelle Vereinbarungen wesentlich länger.

Bei der Steuerung der Personalauswahl bei Entlassungen sind zwei Typen normativer Bestimmungen von Bedeutung. Zum einen handelt es sich um gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, in denen in mehr oder weniger verbindlicher Weise entweder Prinzipien bzw. Verfahren der Personalauswahl oder eine Rangordnung von Arbeitskräften festgelegt sind. Zum anderen geht es um den besonderen Schutz von bestehenden Arbeitsverhältnissen für bestimmte Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen ("differentieller Kündigungsschutz").

Betriebsbedingte Arbeitgeberkündigungen müssen sich im Rahmen der vom Kündigungsschutzgesetz (§ 1, 3) vorgeschriebenen Sozialauswahl halten. Eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn der Beschäftigte bei der Personalselektion unter mehreren Arbeitnehmern nicht oder nicht ausreichend die persönlichen Umstände des Entlassenen, wie Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Kinderzahl usw., berücksichtigt hat. Auf Verlangen muß der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer seine Auswahlkriterien benennen.

Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung (nach § 102 Abs. 3 BetrVG) widersprechen, wenn soziale Gesichtspunkte bei der Personalauswahl nicht berücksichtigt wurden oder wenn gegen eine vereinbarte Auswahlrichtlinie verstoßen wurde. Nach § 95 BetrVG können zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat derartige Richtlinien der Personalauswahl vereinbart werden.

Bei sozial ungerechtfertigten Kündigungen erhält der betroffene Arbeitnehmer Ausgleichszahlungen für entgangene Verdienste bis zu zwölf Monaten; ältere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer, bei denen Härtefälle vorliegen, können bei einer festgelegten Betriebszugehörigkeitsdauer höhere Kompensation erhalten.

Gemäß gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen steht eine Reihe von Arbeitnehmergruppen unter besonderem Kündigungsschutz.

schutz. Dazu gehören werdende Mütter und Wöchnerinnen, Schwerbehinderte, Wehrdienstpflichtige, Auszubildende, Betriebsräte und Jugendvertreter. Für sie besteht ein gesetzlicher Schutz.

Tarifvertragliche Schutzbestimmungen, die über den normalen Kündigungsschutz hinausgehen, sowie besondere Abfindungsregelungen existieren insbesondere für ältere Arbeitnehmer. Dazu zählen auch Rationalisierungsschutzabkommen für ältere Arbeitnehmer, wobei zumeist ein Lebensalter von mindestens 55 Jahren und eine Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren verlangt wird.

Betrachtet man die bestehenden Regelungen zur Personalauswahl als Ganzes, so muß man feststellen, daß betriebliche Direktionsrechte nicht gravierend eingeschränkt werden. Einschneidende Bestimmungen finden sich lediglich beim besonderen Kündigungsschutz und in den Bestandsschutzregelungen. Der Kreis der davon betroffenen Arbeitskräfte ist insgesamt gesehen jedoch relativ klein. Bei den allgemeinen Personalauswahlkriterien sind die "betrieblichen Erfordernisse" ins Zentrum gestellt; soziale Gesichtspunkte müssen demgegenüber erst sekundär einbezogen werden. Die gesetzlichen Bestimmungen sind darüber hinaus wenig präzise. Was unter betrieblichen Erfordernissen und sozialen Gesichtspunkten im einzelnen zu verstehen ist, ist keiner eindeutigen Regelung unterzogen.

### Aufhebungsverträge

Mehrere große deutsche Automobilunternehmen haben in den letzten beiden Rezessionen auf Massenentlassungen verzichtet und den Personalabbau hauptsächlich über Aufhebungsverträge durchgeführt. Damit wurden faktisch gesetzlich und tarifvertraglich verbrieft Rechte "aufgekauft".

Bei den Aufhebungsverträgen wird das Arbeitsverhältnis dadurch beendet, daß sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit darüber verständigen, alle gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu einem verein-

barten Zeitpunkt und unter vereinbarten Bedingungen außer Kraft treten zu lassen.

Der wesentliche Vorzug solcher einvernehmlicher Lösungen des Arbeitsverhältnisses gegenüber Massenentlassungen, aber auch gegenüber anderen Formen des Personalabbaus liegt für das Unternehmen in der günstigen Steuerbarkeit von Aufhebungsaktionen sowie in der damit verbundenen hohen zeitlichen und quantitativen Anpassungswirksamkeit. Zudem ist das Mittel des Aufhebungsvertrags kostengünstiger als die Massenentlassung, da Personalkosten kurzfristig, d.h. ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen verringert werden können, entstehende Abfindungszahlungen und Kosten aus betrieblichen Sozialleistungen in Höhe und Zeitraum ihres Anfallens genau bestimmbar sind und der Bezug von Kurzarbeitergeld weiter möglichst bleibt (anders als bei anzeigepflichtigen Entlassungen). Aufhebungsverträge machen es auch möglich, Arbeitskräfte abzubauen, bei denen dies aufgrund von Bestandsschutzverträgen auf dem Wege der Massenentlassung nicht in Betracht käme. Schließlich schaden Aufhebungsvertragsaktionen dem Image des Unternehmens weniger als anzeigepflichtige Entlassungen. Auf der anderen Seite ergeben sich für den Arbeitnehmer, der in eine Aufhebung des Arbeitsvertrags einwilligt, eine Reihe von Risiken; so etwa die Anrechnung einer etwaigen Abfindung auf das Arbeitslosengeld und eine Sperrfrist von vier Wochen für den Bezug von Arbeitslosengeld.

Wichtiger als der Verlust dieser Rechtsansprüche infolge des Aufhebungsvertrags können allerdings der mit diesem Mittel für den Arbeitnehmer verbundene Verzicht auf Rechte sein, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Dazu gehört auch die Vertretung durch den Betriebsrat. So gibt es bei Aufhebungsverträgen - im Gegensatz zu betriebsbedingten Massenentlassungen - keine zwingende Einleitung eines Interessenausgleichs und Sozialplanverfahrens, da die für Betriebsänderungen im Sinne von § 111 BetrVG geltende Voraussetzung eines "wesentlichen Nachteils" für den Betroffenen fehlt. Dennoch ist natürlich auch bei Aufhebungsverträgen, insbesondere bei größeren Aktionen, das Interesse des Betriebsrats, den Arbeitsplatz sowie den materiellen und sozialen Besitzstand der Arbeitnehmer zu sichern, berührt.

So waren in den Unternehmen der Automobilindustrie, die 1974/75 oder 1980 in größerem Umfang Aufhebungsverträge anboten, die Betriebsräte von Anfang an in die Aktionen eingeschaltet und haben teilweise auch erheblichen Einfluß auf deren Gestaltung genommen (vgl. dazu Mendius, Schultz-Wild 1976, S. 477 ff.).

#### Vorzeitige Verrentung oder Pensionierung

Ebenso wie Aufhebungsverträge ist die vorzeitige Verrentung oder Pensionierung von älteren Mitarbeitern in den 70er Jahren in der deutschen Autoindustrie zu einem bevorzugten und vielfach angewandten betrieblichen Instrument des Personalabbaus geworden. Vorzeitiges Abgehen in Rente oder Pension wird zumeist im Rahmen von Dienstaufhebungsverträgen oder Sozialplänen abgewickelt. Obwohl bei der einvernehmlichen Auflösung von Arbeitsverhältnissen dem Betriebsrat formal keine Mitbestimmungsrechte zustehen, werden im Regelfall die Betriebsräte in die Aktionen eingeschaltet. Im allgemeinen muß der Arbeitgeber in allen Einzelheiten der Vorzeitpensionierungen mit dem Wirtschaftsausschuß nach § 106 BetrVG und dem Betriebsrat nach § 92 BetrVG, ggf. auch nach §§ 111-113 BetrVG, beraten.

Wegen der hier wesentlichen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen kommen für Maßnahmen der vorzeitigen Pensionierung zwei Formen in Betracht: die Wahrnehmung der flexiblen Altersgrenze ab Vollendung des 63. Lebensjahres bzw. bei Frauen ab Vollendung des 60. Lebensjahres oder der Bezug des sog. vorgezogenen Altersruhegeldes für Arbeitslose ab 59 Jahre, die seit mindestens einem Jahr arbeitslos waren. In der Praxis erfolgen jedoch häufig zusätzliche materielle Leistungen oder Abfindungen der Betriebe zur Überbrückung von Sperrzeiten bei der Arbeitslosenversicherung, zum Ausgleich von materiellen Einbußen bei der Altersversorgung aufgrund des Wegfalls von Beitragszeiten sowie zur Kompensation anderer etwaiger Nachteile.

### 3.2 Indirekter Personalabbau

Unter den Maßnahmen des indirekten Personalabbaus sind in der Automobilindustrie der partielle oder totale Einstellungsstopp, die Nichtverlängerung von Zeitverträgen, der Abbau der Leiharbeit und Umsetzungen innerhalb des Betriebs oder Unternehmens von Bedeutung.

#### Einstellungsbeschränkungen

Bei Einstellungsbeschränkungen sind folgende Formen und Ausgestaltungen denkbar (vgl. RKW 1978, IV-47):

- o genereller Einstellungsstopp (d.h. weder Deckung des Ersatz- noch des Neubedarfs);
- o nur Ersetzung der durch Fluktuation freiwerdenden Plätze (Fluktuationsersatz);
- o qualifizierter Einstellungsstopp (Begrenzung auf bestimmte Berufe, Mitarbeitergruppen, Betriebe, Betriebsteile usw.);
- o modifizierter Einstellungsstopp (gesonderte strenge Prüfung der Ersatz- und Neueinstellungen auf ihre konkrete Notwendigkeit).

Will der Arbeitgeber von dem Steuerungsinstrument Einstellungsstopp Gebrauch machen, hat er dies im Rahmen der Unterrichtung nach § 106 BetrVG mit dem Wirtschaftsausschuß zu beraten und die entsprechenden Unterlagen für die Beurteilung dieser Maßnahmen zur Verfügung zu stellen. Nach § 92 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die Maßnahme zu beraten.

#### Nichtverlängerung zeitlich befristeter Arbeitsverträge

Im Zuge der stärker zyklischen Nachfragesituation und angesichts der unsicheren Zukunftserwartungen auf den Automobilmärkten sind in den 70er Jahren zeitlich befristete Arbeitsverträge abge-

geschlossen worden. Diese sog. Zeitverträge bieten die Möglichkeit, den Personalbedarf zum Auffangen von Produktionsspitzen zu decken und im Falle eines Arbeitskräfteüberhangs innerhalb gewisser Fristen durch Nichtverlängerung der Verträge das Beschäftigungsvolumen zu reduzieren.

Von dieser Maßnahme werden vielfach ausländische Arbeitnehmer von außerhalb der EG betroffen, denn die Bundesanstalt für Arbeit hat durch ihren Erlaß vom 13.11.1974 der Arbeitsmarktsituation in der BRD u.a. auch dadurch Rechnung getragen, daß sie der Sicherung der Beschäftigung der deutschen Arbeitnehmerschaft grundsätzlich den Vorrang eingeräumt hat. Demgemäß ist die Möglichkeit des Abschlusses, insbesondere aber der Verlängerung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitnehmern von außerhalb der Europäischen Gemeinschaft erheblich eingeschränkt. Nach Einführung des Anwerbestops im Herbst 1973 hat diese Maßnahme aber an Bedeutung verloren.

### Umsetzungen

Die Umsetzung oder Versetzung von Arbeitnehmern in andere Abteilungen oder Werke eines Unternehmens kann an sich als sog. "weiche" Maßnahme des Personalabbaus an bestimmten Stellen betrachtet werden, besitzt darüber hinaus aber häufig als "Folgemobilität" im Zusammenhang mit anderen Abbaumaßnahmen hohen beschäftigungspolitischen Stellenwert, so etwa bei Einstellungsbeschränkungen, in deren Gefolge Arbeitsplätze nur noch intern besetzt werden können, und natürlich beim direkten Personalabbau, wenn Beschäftigte auf freiwerdende Arbeitsplätze "von oben" nachrücken. Anschließend an die Definitionen des Betriebsverfassungsgesetzes lassen sich zwei Typen von zeitlich nicht begrenzten Umsetzungen unterscheiden:

- (1) Umsetzungen, die die Zuweisung eines "anderen Arbeitsbereichs" beinhalten, sich aber im Rahmen des im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeitsspektrums bewegen;
- (2) Umsetzungen, die zu einer Änderung des Arbeitsvertrags führen.

Für den ersten Typ von Umsetzungen bestehen eine Reihe von betriebsverfassungsrechtlichen Normen. Eine Umsetzung liegt dann vor, wenn dem Arbeitnehmer ein "anderer Arbeitsbereich" zugewiesen wird. Der Arbeitsbereich ist räumlich (Werk, Werksbereich, Abteilung) und funktional (Tätigkeit) definiert (Meisel 1974, S. 331 ff.). Sobald der Tatbestand einer Umsetzung vorliegt, werden Anlaß, Umfang und Personalauswahl zum Gegenstand von Beteiligungsrechten. Der Betriebsrat kann den geplanten Maßnahmen widersprechen, wenn diese betroffene Arbeitnehmer benachteiligen, ohne daß dieses in betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist (BetrVG § 99, 4). Der Betriebsrat kann Auswahlrichtlinien mit der Geschäftsleitung vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Bei Umgruppierungen bestehen vergleichbare Rechte.

Berührt eine Umsetzung den Arbeitsvertrag, so muß eine Änderungskündigung vorgenommen werden. Bei Änderungskündigungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen für ordentliche Kündigungen. Damit werden Anlaß, Umfang, Zeitstruktur und Personalauswahl zum Gegenstand normativer Bestimmungen.

Von Bedeutung für Umsetzungen sind auch Regelungen zur Eingruppierung. In einem der IG Metall Tarifbezirke in Nordwürttemberg/Nordbaden bestehen derartige Regelungen auf tarifvertraglicher Basis (Hildebrandt 1978, S. 24 ff.). Sind Voraussetzungen für eine Abgruppierung gegeben, so hat der betroffene Arbeitnehmer Vorrechte für einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz mit der bisherigen Eingruppierung. Ist eine Umsetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich, darf ein Arbeiter höchstens um zwei Lohngruppen, ein Angestellter höchstens um eine Gehaltsgruppe abgruppiert werden.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen regeln den Nachteil ausgleich bei Herabgruppierungen. Die Tarifverträge der Metallindustrie sehen in den meisten Fällen Lohngarantien bei Herabstufungen vor. Sie schützen das bisherige Einkommen für eine Zeitdauer von bis zu sechs Monaten; auch hier enthält das Ta-



rifabkommen für Nordwürttemberg/Nordbaden die weitestgehende Bestimmung. Herabgruppierte Arbeitnehmer erhalten einen Verdienstaugleich für die Dauer von 18 Monaten (Hildebrandt 1978, S. 26). Betriebsvereinbarungen gehen in den meisten Fällen über die tarifvertraglich verbrieften Rechte hinaus.

Trotz dieser zum Teil recht komplexen Normen ist das managerielle Direktionsrecht bei innerbetrieblichen Personalbewegungen im Zusammenhang mit Entlassungen - insbesondere im Vergleich mit den USA - nur wenig eingeschränkt. Das Schwergewicht der Regelungen liegt eindeutig auf dem finanziellen Nachteilsausgleich für die betroffenen Arbeitnehmer und nicht auf der Kontrolle des Personaleinsatzes.

Eine große Zahl von Umsetzungen ist weder betriebsverfassungsrechtlich (Änderung "des Arbeitsbereichs", Umgruppierung), noch arbeitsrechtlich (Änderung des Arbeitsvertrages) relevant. Die Arbeitsverträge sind häufig sehr weit gefaßt. Dies gilt vor allem für An- und Ungelernte. So umfaßt z.B. die Tätigkeitsdefinition von Montagearbeitern häufig alle im Betrieb anfallenden Montagearbeiten. Ähnlich breite Kategorien finden sich auch für repetitive Tätigkeiten der Maschinenbedienung (Dombois 1976, S. 456; Schultz-Wild 1978, S. 315).

Bei einem Widerspruch gegen Umsetzungen muß der Betroffene nachweisen, daß weder "betriebliche" noch "personelle" Gründe für den Personaltransfer vorliegen. Dies wird zum einen aufgrund der vieldeutigen Definitionen des Betriebsverfassungsgesetzes und zum anderen aufgrund der sowieso schon bestehenden Überlastung der Betriebsräte mit Aufgaben der Informationsgewinnung und Informationsverarbeitung erheblich erschwert.

Auswahlrichtlinien haben neben sozialen Kriterien Qualifikations- und Leistungsgesichtspunkte und damit Managementpräferenzen zu berücksichtigen. Die Richtung von Umsetzungen (z.B. welche Stelle wird mit einem freigesetzten Arbeitnehmer besetzt) kann weitgehend vom Arbeitgeber bestimmt werden.

Darüber hinaus werden die im Hinblick auf den Personaleinsatz relativ schmalen Beteiligungsrechte in der Praxis nur in Ausnahmefällen systematisch genutzt. So bestehen z.B. nur in wenigen Betrieben Auswahlrichtlinien für innerbetriebliche Personalbewegungen.

### 3.3 Mehrarbeit und Kurzarbeit

Bei den Möglichkeiten der Veränderung des betrieblichen Arbeitsvolumens über Maßnahmen der Arbeitszeitanpassung beschränken wir uns auf den Rechtsrahmen, der für die Mehrarbeit und die Kurzarbeit gilt. Beide nehmen als Anpassungsmaßnahmen des Arbeitgebers vor allem bei zyklischen Nachfrageveränderungen eine hervorragende Stellung ein.

#### Mehrarbeit/Überstunden

Mehrarbeit ist diejenige Arbeit, die über die tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Überstunden werden als Arbeitszeit definiert, die die betriebsübliche regelmäßige Arbeitszeit überschreitet.

Während die geltende Arbeitszeitordnung von 1938 die wöchentliche Regelarbeitszeit noch auf 48 Stunden festlegt, ist in den meisten Tarifverträgen die 40-Stunden-Woche als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart.

Bei allen Arbeitszeitmaßnahmen hat der Betriebsrat nach § 87 BetrVG Mitbestimmungsrechte, die gegebenenfalls auch ein Initiativrecht beinhalten. Während sich in der Hochkonjunktur und Vollbeschäftigungsphase die Betriebsräte der Einführung oder Erhöhung von Überstunden oder Sonderschichten selten widersetzten und dem Abbau von Überstunden bei rückläufigem Personalbedarf allgemein nicht widersprachen, gab es indessen häufiger Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Frage, ob bei nennenswerter Arbeitslosigkeit und erhöhtem betrieblichem Arbeitsbedarf, z.B. im Konjunkturaufschwung, Neueinstellungen oder Überstunden zur Dek-

kung des Bedarfs vorzuziehen sind. In der Autoindustrie hat in den 70er Jahren der Betriebsrat in einigen Unternehmen der Einführung von mehr Überstunden in dieser Situation widersprochen. Es kam z.B. bei Opel 1975 zu einer Vereinbarung über eine Begrenzung der zulässigen Überstunden pro Arbeiter auf monatlich acht Stunden. 1977 folgte der Betriebsrat von Volkswagen mit einer gleichlautenden Regelung.

### Kurzarbeit

Neben den Aufhebungsvertragsaktionen ist die Kurzarbeit bei den starken Absatz- und Produktionsrückgängen der 70er Jahre in der deutschen Autoindustrie das bedeutendste und wirksamste beschäftigungspolitische Instrument gewesen.

Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Herabsetzung der betriebsüblichen regelmäßigen Arbeitszeit für den gesamten Betrieb, einzelne Betriebsabteilungen und/oder bestimmte Arbeitnehmergruppen.

Nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen kann die Einführung von Kurzarbeit bei gleichzeitiger Herabsetzung der Vergütung nur einvernehmlich oder durch Änderungskündigung realisiert werden. Soweit nicht der Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung die Rechtsgrundlage für die Kürzung des Entgelts enthalten, ist in der Praxis im allgemeinen die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach Maßgabe der §§ 63 ff. AFG von wesentlicher Bedeutung. Auch der Betriebsrat wird seine Zustimmung zur Kurzarbeit (vgl. das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG) in aller Regel davon abhängig machen, daß die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld gegeben sind, d.h. er wird anhand der ihm vorzulegenden Unterlagen im Rahmen seines Mitbestimmungsrechts überprüfen, inwieweit die Auftrags-, Absatz- und Ertragslage Kurzarbeit, die jeweils mit Lohneinbußen verbunden ist, zwingend erfordern.

Kurzarbeitergeld kann also nur dann gewährt werden, wenn die einschlägigen Vorschriften für die Zahlung von Kurzarbeitergeld (vgl. §§ 63-74 AFG) erfüllt sind, wenn also der Arbeitsausfall im

Betrieb auf wirtschaftliche Ursachen einschließlich betrieblicher Strukturveränderungen oder auf unabwendbaren Umständen beruht, unvermeidbar ist und nur vorübergehend anhält. Das bedeutet, daß das Unternehmen sich bemüht haben muß, den Arbeitsausfall (z.B. durch Abbau von Mehrarbeit oder durch Produktion auf Vorrat) abzuwenden oder zu mildern, und in diesen Anstrengungen auch während des Gewährungszeitraums von Kurzarbeitergeld nicht nachlassen darf. Ferner muß aufgrund der Gesamtumstände (z.B. Art der Produktion, Auftragslage, Rentabilität und Liquidität des Betriebes) in absehbarer Zeit mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit wieder mit Vollarbeit zu rechnen sein (vgl. Einzelheiten in dem "Merkblatt über Kurzarbeitergeld" der Bundesanstalt für Arbeit).

Mit diesen Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Kurzarbeit und die Gewährung von Kurzarbeitergeld durch das Arbeitsamt wird die Zielvorstellung verbunden, daß durch die Kurzarbeit Arbeitsplätze und dem Betrieb die eingearbeitete Belegschaft erhalten werden können.

Die Zulässigkeit von Kurzarbeit wird anhand der Begründung des antragstellenden Betriebs durch das zuständige Arbeitsamt geprüft. Zweck dieser Überprüfung ist festzustellen, inwieweit Kurzarbeit notwendig und auch arbeitsplatzerhaltend ist. Dies ist im allgemeinen nicht der Fall bei gleichzeitiger Mehrarbeit im gleichen Unternehmen oder auch bei begleitenden Rationalisierungsprozessen.

In einem Betrieb wird Kurzarbeit gewährt, wenn in einem zusammenhängenden Zeitraum von mindestens vier Wochen für mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer mehr als 10 % der Arbeitszeit ausfällt. Kurzarbeitergeld kann im Normalfall bis zum Ablauf von sechs Monaten seit Beginn der Zahlung gewährt werden. Bei außergewöhnlichen Verhältnissen in einem Wirtschaftszweig oder Bezirk kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung die Bezugsfrist durch Rechtsverordnung auf ein Jahr, bei außergewöhnli-

chen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt auf zwei Jahre verlängern.<sup>1)</sup>

Im allgemeinen wird bei der Einführung von Kurzarbeit eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in der die Gründe für die Kurzarbeit, der vorgegebene Zeitraum, die betroffenen Arbeitnehmer u.ä. festgelegt wird. Dabei sind tarifvertragliche Bestimmungen über Ankündigungsfristen, mengen- und zeitgemäße Quoten, Garantieleistungen (z.B. Ausgleichszahlungen) und Kündigungsfristen und -entgelte zu beachten.

### 3.4 Alternative Maßnahmen zur Personalanpassung

Neben den bisher erörterten Maßnahmen, die entweder das betriebliche Beschäftigten- oder Arbeitszeitvolumen betreffen, kommen zur Bewältigung von rückläufigem Personalbedarf bzw. bereits eingetretenen Personalüberhängen auch absatz- und produktionspolitische Maßnahmen in Betracht. Im einzelnen sind dies die erweiterte Lagerhaltung, die Rücknahme von Fremdaufträgen, das Vorziehen von Reparatur- und Erneuerungsarbeiten, die Produktdiversifizierung und der Aufschub möglicher Rationalisierungsvorhaben.

Im allgemeinen ist das betriebliche Management, wenn es zu einer oder mehreren dieser Maßnahmen greift, in seinem rechtlichen Handlungsspielraum wenig oder überhaupt nicht unmittelbar eingeschränkt. Es gilt im Grundsatz das managerielle Direktionsrecht. Bei einzelnen Maßnahmen sind aber im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts Informations- oder Beratungsrechte für den Betriebsrat gegeben, die allerdings relativ schwach sind. Rechtlich stärker können allerdings die personellen Folgemaßnahmen restringiert

1) Seit Jahresbeginn 1982 schränken die Neuregelungen des Arbeitsförderungskonsolidierungsgesetzes (AFKG) den Anspruch auf Kurzarbeitergeld in zweifacher Hinsicht ein: (1) Mehrarbeit ist während einer Kurzarbeitsperiode außer in dringenden Ausnahmefällen unzulässig; Mehrarbeitsstunden müssen demgemäß gegen Kurzarbeitsstunden saldiert werden. (2) Hat ein Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld bezogen, so ist auf das zu versteuernde Einkommen ein besonderer (höherer) Steuersatz anzuwenden.

sein, die sich im Zusammenhang mit den produktions- und absatzorientierten Reaktionsarten ergeben. So z.B. dann, wenn betriebliche Umsetzungen oder Versetzungen notwendig werden.

### 3.5 Entschädigungs- und Unterstützungsleistungen

#### Entschädigung bei Abgruppierung und Arbeitsplatzverlust

Bei Entlassungen bestehen Ansprüche auf betriebliche Kompensationsleistungen. Im Falle von Einzelentlassungen betragen solche Entschädigungen maximal 18 Monatseinkommen. An ältere Arbeitnehmer mit einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit sind zusätzliche Beträge zu zahlen. Die Arbeitsgerichte haben keine eindeutigen Regeln für die Bestimmung der betrieblichen Kompensationsleistungen festgelegt. Im allgemeinen werden sowohl Faktoren wie das Alter des betroffenen Arbeitnehmers, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, der Familienstand und weitere Beschäftigungsmöglichkeiten als auch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und "soziale Härten" berücksichtigt. Maximalleistungen werden relativ selten gefordert.

Bei Massenentlassungen im Zusammenhang mit Betriebsänderungen kann der Betriebsrat auf der Erstellung eines Sozialplans bestehen, der im Zweifelsfalle nach einem Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 15.10.1979 über die Einigungsstelle erzwungen werden kann. Im Sozialplan ist der Ausgleich oder zumindest die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern aus der Betriebsänderung erwachsen, zu regeln. Das Recht auf einen Sozialplan besteht auch im Konkursfall, wobei die Sozialplanforderungen noch gegenüber allen anderen privilegierten Konkursforderungen bevorrechtigt sind (Grundsatzbeschuß des BAG vom 13.12.1978).

Der Inhalt des Sozialplans wird nicht ausdrücklich durch die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes bestimmt. Im Laufe der Zeit hat sich jedoch ein Katalog herausgebildet, der sich im Großteil aller Sozialpläne wiederholt. Hier sind zu nennen: die Zahlung von Abfindungen, die Zahlung des Weihnachtsgeldes im Jahr

der Entlassung, die Gewährung des vollen Urlaubs und des vollen Urlaubsgeldes im Jahr der Entlassung, die Weiterzahlung vermögenswirksamer Arbeitgeberleistungen für eine begrenzte Zeit, die Weitergewährung von Mietzuschüssen für eine begrenzte Zeit, die Aufrechterhaltung von Mietrechten an Werkwohnungen, die Vorweganerkennung von Jubiläen und die Zusage von vorzeitigen Jubiläumsgaben, die Zahlung von Beihilfen zum Arbeitslosengeld in der Zeit der Arbeitslosigkeit zur Vorbereitung des Bezugs des vorgezogenen Altersruhegeldes.

Die wesentliche Leistung, die bei Sozialplänen anfällt, ist meist eine Abfindungssumme. Bei der Festlegung der Beträge wird häufig auf die Bestimmungen des § 10 des Kündigungsschutzgesetzes Bezug genommen. Hier ist für Abfindungen eine Summe von bis zu 18 Monatsverdiensten vorgesehen. Als Faustregel kann davon ausgegangen werden, daß zwischen einem und einem halben Monatseinkommen pro Jahr der Firmenzugehörigkeit gezahlt werden.

Bei der Entschädigungshöhe sind die Vorschriften eines eventuell bestehenden Rationalisierungsschutzabkommens als Minimalregelung anzuwenden. Die Leistungen nach dem Sozialplan dürfen nicht hinter die darin vorgesehenen materiellen Abfindungen zurückfallen.

Die Höhe der Abfindungen richtet sich in den meisten Sozialplänen nach dem Lebensalter, der Betriebszugehörigkeitsdauer, dem Bruttoverdienst und manchmal auch nach den Berufsjahren.

Wenn der Unternehmer ohne zwingenden Grund von den Vereinbarungen des Sozialplans abweicht oder die Betriebsänderung "im Alleingang" durchzieht, können die betroffenen Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage auf Abfindungszahlungen erheben. Ansprüche der Arbeitnehmer ergeben sich aus § 10 KschG, wonach bei sozial ungerechtfertigten Entlassungen Abfindungen je nach Alter und Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von bis zu 18 Monatsverdiensten zu zahlen sind.

Große Bedeutung hat in den 70er Jahren in der deutschen Automobilindustrie die Entschädigung im Rahmen von Aufhebungsverträgen

erlangt. Wie oben bereits dargelegt, müssen zwei Hauptformen von Aufhebungsverträgen unterschieden werden, die entsprechend auch die Art und Höhe der Entschädigungen bestimmen:

(1) die allgemeinen Aufhebungsverträge für Arbeitskräfte, die dem Arbeitsmarkt, eventuell auch dem Unternehmen weiter zur Verfügung stehen;

(2) Aufhebungsverträge für Betriebsangehörige, die vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden (vorzeitige Verrentungen oder Pensionierungen).

Bei den nicht altersbedingten Aufhebungsverträgen waren in der Automobilindustrie 1974/75 neben den vertraglich ohnehin zustehenden Leistungen (z.B. Abgeltung von Urlaubsansprüchen und Nebenleistungen, z.B. Werkswohnung) beträchtliche Unterschiede in den für die Höhe der Abfindung angewandten Kriterien feststellbar bzw. in der Gewichtung der Kriterien nach Alter, Betriebszugehörigkeit und Einkommen.

Bei den Vorzeitpensionierungen wurden u.a. Zuschüsse zum Altersruhegeld vereinbart, um zu gewährleisten, daß aus dem vorzeitigen Ausscheiden keine oder eine möglichst geringe Minderung der Rente bzw. Pension folgt. Die Höhe der Abfindungen bei Aufhebungsvertragsaktionen während der 70er Jahre bewegte sich z.B. bei Opel und Volkswagen in einer Größenordnung von drei bis fünf Monatsnettoverdiensten, die Abfindungen bei Frühpensionierungen beliefen sich auf bis zu zehn Nettomonatsverdiensten.

### Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe<sup>1)</sup>

Im Gegensatz zu den USA ist die Arbeitslosenversicherung in der Bundesrepublik bundeseinheitlich geregelt und unterliegt der Verwaltung durch die Bundesanstalt für Arbeit. Wir beschränken uns

1) Da sich unsere quantitativen Analysen auf Zeiträume bis 1980 erstrecken, referieren wir hier die Rechtslage, die bis 1980 gegeben war. Danach wurden durch das AFGK von 1981 wesentliche Veränderungen bei der Gewährung von Arbeitslosenunterstützung vorgenommen.



hier auf den Kern der Regelungen, vor allem soweit sich Unterschiede zum US-amerikanischen System ergeben.

Die heutige Rechtsgrundlage der deutschen Arbeitslosenversicherung ist das Arbeitsförderungsgesetz von 1969, das nachfolgend mehrfach novelliert bzw. konsolidiert wurde. Pflichtversichert sind alle unselbständigen Arbeitnehmer einschließlich der langfristig Beschäftigten der Landwirtschaft sowie Heimarbeiter und Auszubildende, Anlernlinge und Umschüler. Die Finanzierung erfolgt zu gleichen Teilen durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, gegebenenfalls durch Zuschüsse des Bundes in Höhe des Haushaltsdefizits der Bundesanstalt für Arbeit.

Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer arbeitslos ist, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, die Anwartschaftszeit von 26 Wochen Beschäftigung innerhalb der letzten drei Jahre erfüllt und sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt hat.

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld richtet sich nach der Dauer der die Beitragspflicht begründenden Beschäftigung. Eine Beschäftigung von mehr als zwei Jahren begründet eine Anspruchsdauer von 312 Tagen zahlbar vom ersten Tag der Arbeitslosigkeit an, es sei denn, der Arbeitslose hat das Arbeitsverhältnis von sich aus gekündigt oder die Kündigung gilt als selbst verschuldet. In diesen Fällen tritt eine Sperrfrist von vier Wochen ein. Das Arbeitslosengeld beträgt 68 von 100 des Nettoarbeitsentgelts.

Die Arbeitslosenhilfe dient der Existenzsicherung von Arbeitslosen, die die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld noch nicht erfüllt haben und von bedürftigen Arbeitslosen nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes. Die Dauer der Anspruchsberechtigung ist bei fortwährender Arbeitslosigkeit unbegrenzt. Der Hauptbetrag der Arbeitslosenhilfe beträgt 58 % des Nettoarbeitsentgelts zuzüglich der Familienzuschläge und des gesetzlichen Kindergelds. Die Arbeitslosenunterstützung ist von steuerlichen oder gesetzlichen Versicherungsabgaben befreit. Unterstützungsempfänger sind auto-

matisch krankenversichert und die Beiträge zur Rentenversicherung werden fortgeführt. Der Wert dieser Versicherungsbeiträge kann, insbesondere bei der Arbeitslosenhilfe, die Unterstützungszahlungen übersteigen.

### Kurzarbeitergeld

Anders als in der amerikanischen Automobilindustrie, wo der Arbeitgeber Ausgleichszahlungen für die Kurzarbeitswoche entweder direkt oder über die betrieblichen Arbeitslosenfonds (SUB-Fonds) finanzieren muß, gewährt in der Bundesrepublik die Arbeitsverwaltung ein Kurzarbeitergeld, wenn die entsprechenden Voraussetzungen dafür erfüllt sind. (Zu den gesetzlichen Grundlagen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vgl. §§ 63 bis 73 AFG.) Die Kosten der Kurzarbeit trägt also grundsätzlich die Solidargemeinschaft der Versicherten. Die Unternehmen tragen allerdings während der Ausfallzeit einen Eigenanteil, der nach einer empirischen Untersuchung im Jahr 1977 28 % der Personalkosten betrug (vgl. Flechsenhar 1978, S. 443 ff.). Diese dem Unternehmen entstehenden Kosten ergeben sich insbesondere daraus, daß sich die Lohnnebenkosten durch die Kurzarbeit nicht reduzieren und berufliche Leistungen weiter bezahlt werden müssen.

Diesen für die Unternehmen anfallenden Belastungen bei Kurzarbeit sind jedoch die Entlassungskosten und späteren Wiederbeschaffungskosten gegenüberzustellen, die bei Kurzarbeit - im Gegensatz zur Entlassung - vermieden werden.

Das Kurzarbeitergeld, das für die durch Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden gewährt wird, beträgt seit Januar 1975 ebenso wie das Arbeitslosengeld 68 % des Nettoverdienstes. Vor 1975 lag die Lohnersatzrate bei 62,5 %. Das Kurzarbeitergeld wird in fünf Leistungsgruppen gewährt, in denen der Familienstand, die Lohnsteuerklasse und die Sozialabgaben der Arbeitnehmer berücksichtigt sind.

Im Unterschied zum Arbeitslosengeld bezieht sich der Prozentsatz von 68 % jedoch nur auf die Ausfallzeit, so daß die Gesamteinbu-

Be, bezogen auf das Monatseinkommen, je nach dem Verhältnis von Arbeitszeit und Ausfallzeit faktisch wesentlich geringer ist. Das Einkommen des Kurzarbeiters setzt sich aus dem Kurzarbeiterlohn für die geleistete Arbeitszeit und dem Kurzarbeitergeld für die ausgefallene Arbeitszeit zusammen.

Der Einkommensausfall vermindert sich auch durch Steuerersparnisse je nach dem Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung, so daß im Grenzfall das Einkommen bis zu 99 % des Nettoverdienstes beträgt.

Die Minderungen des monatlichen Nettoeinkommens in Abhängigkeit vom Umfang der Kurzarbeit sind für einen Arbeitnehmer in der Steuerklasse 1 mit einem Stundenlohn von 10,50 DM in Tabelle C-4 dargestellt.

Die Bundesanstalt für Arbeit finanziert das Kurzarbeitergeld sowie 75 % der auf die Ausfallzeit anfallenden Renten- und 50 % der entsprechenden Krankenversicherungsbeiträge. Sie hat ferner einen Einkommensausfall an Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung.

### 3.6 Zusammenfassung

Bei einer Zusammenschau der wesentlichen Bestandteile des deutschen Rechts zur Personalanpassung und der ihnen zugrundeliegenden Zielsetzungen und Wertorientierungen ist unverkennbar: Personalabbau als solcher wird nicht verhindert, jedoch zielt das Regelungssystem deutlich darauf ab, die Reduzierung des Arbeitsvolumens in einer sozial akzeptablen Art und Weise zu vollziehen. Dies heißt insbesondere, daß Härten vermieden werden und die mit dem Personalabbau einhergehenden Risiken und materiellen Belastungen für Betriebe und Arbeitnehmer gemildert werden sollen. Die Grundphilosophie des bestehenden Regelungssystems ist die "sanfte Landung" bei Arbeitsplatzabbau und Arbeitsplatzverlust. Darüber hinausgehende Zielsetzungen nach stärkerem Schutz vor Entlassung, die rechtliche Einflußnahme auf die Qualität der abzubauenden bzw. neugeschaffenen Arbeitsplätze, die mitunter in

TABELLE C-4 : WIRKUNG DER KURZARBEIT AUF DAS MONATLICHE NETTOEINKOMMEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND IM JAHRE 1977 (DARGESTELLT AM BEISPIEL EINES ARBEITNEHMERS IN DER STEUERKLASSE I, STUNDENLOHN 10,50 DM, MONATLICHE NORMALARBEITSEIT 172 STUNDEN)

Volllohn in DM		Arbeitsausfall in %	Kurzarbeitszeit in Std.(2)	Kurzlohn in DM		Kurzlohn netto in des Volllohnes	Zahl der Ausfall-Stunden	ausgez. Kug zahltes (DM <sup>3</sup> )	Kurzlohn netto + Kug in DM	Kurzlohn + Kug in % des Nettoeinkomes (Sp. 2)
brutto	netto <sup>1)</sup>			brutto	netto <sup>1)</sup>					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-6+9	11
1806,-	1207,-	10	155	1628,-	1112,-	92,1	17	81,60	1193,60	98,9
1806,-	1207,-	15	146	1533,-	1053,-	87,2	26	124,80	1177,80	97,6
1806,-	1207,-	20	138	1449,-	1001,-	82,9	34	163,20	1164,20	96,5
1806,-	1207,-	25	129	1355,-	943,-	78,1	43	206,40	1149,40	95,2
1806,-	1207,-	30	120	1260,-	884,-	73,2	52	249,60	1133,60	93,9
1806,-	1207,-	35	112	1176,-	831,-	68,8	60	288,-	1119,-	92,7
1806,-	1207,-	40	103	1082,-	774,-	64,1	69	331,20	1105,20	91,6
1806,-	1207,-	45	95	998,-	721,-	59,7	77	369,60	1090,60	90,4
1806,-	1207,-	50	86	903,-	662,-	54,8	86	412,80	1074,80	89,0
1806,-	1207,-	60	69	725,-	548,-	45,4	103	494,40	1042,40	86,4
1806,-	1207,-	70	52	546,-	435,-	36,0	120	576,-	1011,-	83,8
1806,-	1207,-	80	34	357,-	300,-	24,9	138	662,40	962,40	79,7
1806,-	1207,-	90	17	179,-	150,-	12,4	155	744,-	894,-	74,1
1806,-	1207,-	100	0	0	0	0	172	825,60	825,60	68,4

1) Krankenversicherungsbetrag 11 %, Kirchensteuersatz 9 %.

2) Jeweils auf volle Stunden gerundet.

3) Das Kug beträgt bei einem Arbeitsentgelt von 10,50 DM in der Leistungsgruppe A pro Stunde 4,80 DM.

Quelle: Flechsenhar 1978, S. 449.

Forderungen der Gewerkschaften erhoben wurden, haben bislang nur sehr begrenzt ins geltende Recht Eingang gefunden.

Im Hinblick auf die Art der Regelung kann man drei bedeutsame Steuerungsformen der Anpassung des Arbeitsvolumens im deutschen System feststellen:

- (1) die normativ-regulative Steuerung über gesetzliche oder tarifliche Gebote, Verbote und Genehmigungen mit daran geknüpften Bedingungen und Auflagen (beispielsweise die Anmeldepflicht bei Massenentlassungen oder das Verbot der Kündigung bestimmter Arbeitskräftegruppen durch den Arbeitgeber);
- (2) die finanzielle Steuerung durch positive und negative Anreize, die bestimmte Maßnahmen entweder verteuern oder verbilligen sollen (wie z.B. die Abfindungszahlungen bei Arbeitsplatzverlust und Abgruppierung oder die Kurzarbeit);
- (3) die institutionelle Steuerung durch Verhandlungen, bei der der Gesetzgeber die Parteien lediglich verpflichtet, sich über bestimmte Konfliktgegenstände zu einigen bzw. sie zu regeln, die Inhalte und Standards aber nicht oder nicht im Detail vorgibt. Exemplarisch für diese Regelungsform ist das Aushandeln eines Sozialplans. Die Betriebsverfassung schafft die funktionalen Voraussetzungen für diesen Regelungsmodus dadurch, daß sie Rechte und Pflichten der Information und Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat bestimmt.

Überblickt man die Entwicklung der rechtlichen Regulierung der Personalanpassung seit Bestehen der Bundesrepublik, so lassen sich einerseits eine "Verdichtung" der Regelungen und eine schrittweise Verbesserung der Schutzbestimmungen, andererseits partielle kostenmäßige Entlastungen, aber auch partielle Belastungen der Unternehmen feststellen. Diese Verdichtung ist sicherlich teilweise in Verbindung mit dem verringerten gesamtwirtschaftlichen Wachstum und den schärferen konjunkturellen Ausschlägen in den 70er Jahren in Verbindung zu bringen. Andererseits ist größtenteils auf dem gleichen ökonomischen Hintergrund

auch eine größere Gewichtung der betrieblichen Verhandlungsebene im Gesamtregelungssystem in den 70er Jahren festzustellen. Dies gilt insbesondere für das Aushandeln der Konditionen von Aufhebungsverträgen, bei denen die Automobilindustrie ab 1974 eine Art Vorreiter- und Schrittmacherrolle in der Bundesrepublik übernahm. Während die betriebsverfassungsrechtlichen Instrumente des Interessenausgleichs und Sozialpläne vorher schon, vor allem in der Stahlindustrie, praktiziert wurden, entwickelte man in den Unternehmen der Autoindustrie paradigmatische Lösungen des Personalabbaus gegenüber konjunkturellen Beschäftigungseinbrüchen.

Weiterhin kennzeichnend für das regulative System des Personalabbaus ist eine Stufung der hauptsächlichen Maßnahmebereiche in dem Sinne, daß der direkte Personalabbau eher "bestraft", die alternativen Maßnahmen zum direkten Personalabbau eher "belohnt" werden. So verbietet zwar das geltende Recht in der Bundesrepublik die Entlassung von Arbeitnehmern nicht - vom besonderen Kündigungsschutz einiger Arbeitskräftegruppen abgesehen -, es tritt den Entlassungen, insbesondere den Massenentlassungen aber auf zweierlei Weise entgegen: durch die Begrenzung der Zulässigkeit, durch die Zustimmungspflichtigkeit, durch teilweise erhebliche Fristen der Kündigungen (was für die Betriebe sowohl Kosten als auch nicht oder nur schwer kalkulierbare Risiken mit sich bringt) und durch die erheblichen materiellen Entschädigungen, die den Arbeitnehmern bei Arbeitsplatzverlust zu gewähren sind.

Die Kosten des direkten Personalabbaus werden nicht vollständig von den Unternehmen getragen, sondern - etwa bei Frühverrentungen - auch zum erheblichen Teil vom Staat bzw. der Solidargemeinschaft. Dennoch bleibt festzustellen, daß nach geltendem Recht und geltender Praxis, wie sie sich Ende der 70er Jahre eingeschrieben haben, die direkte Personalreduzierung für die Unternehmen kostspieliger geworden ist.

Wesentlich billiger, rechtlich weniger restringiert und in geringerem Maß Streitgegenstand zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind die Maßnahmen des indirekten Personalabbaus, allem voran die Einschränkung der Einstellungen. Allerdings bleibt im allgemeinen

auch das Anpassungspotential der indirekten Abbaumittel weit hinter denen des direkten Abbaus zurück.

Vom Gesetzgeber belohnt wird der Betrieb, der sein Arbeitsvolumen nicht über den Beschäftigungsstand, sondern über die Reduzierung der Arbeitszeit durch Einführung von Kurzarbeit anpaßt. Dieser Arbeitgeber wird, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, dadurch entlastet, daß die Arbeitsämter den kurzarbeitenden Betriebsangehörigen Kurzarbeitergeld für den Lohnausfall zahlen; andernfalls wäre der Arbeitgeber, wenn er kein Personal abbauen will oder kann, zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Zwar entstehen dem Betrieb auch in diesem Fall Kosten in der Form der weiterlaufenden Lohnnebenkosten, aber er spart die Wiederbeschaffungskosten, die bei Entlassung entstünden und behält die erfahrene Belegschaft. Auch wird ein Arbeitgeber in der Bundesrepublik nicht dadurch bestraft, daß er viel Kurzarbeit verursacht, zumindest nicht in direkter Weise in dem Sinne, daß sich seine Beitragszahlungen an die Bundesanstalt erhöhen. Im Gegensatz dazu muß der amerikanische Arbeitgeber nach dem Prinzip des "efficiency rating", einem abgemilderten Verursachungsprinzip, innerhalb bestimmter Grenzen höhere Beiträge an die staatliche Arbeitslosenversicherung abführen, wenn er vergleichsweise viel Personal entläßt.

Vom Grundsatz her wird die betriebliche Beschäftigungspolitik, die bei zyklischen Veränderungen der Arbeitsnachfrage den Personalstand stabilisiert, nach der geltenden Rechtspraxis prämiert. Allerdings ist dieser Grundgedanke nur unvollständig realisiert und auch nicht überall gleichmäßig durch die Praxis eingelöst.

## KAPITEL II: AUF- UND ABBAU DES ARBEITSVOLUMENS - UMFANG UND ENTWICKLUNG

---

### 1. Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens in der Automobilindustrie der USA

---

#### 1.1 Veränderung des Personalstands

##### 1.1.1 Personalaufbau

In Tabelle C-5 werden für die Jahre zwischen 1960 und 1979 jeweils jahresdurchschnittliche Monatsraten (= pro 100 Beschäftigte) für Zugänge und Abgänge<sup>1)</sup> von Lohn- und Gehaltsempfängern ausgewiesen. Zusätzlich ist in der Tabelle die jeweilige Beschäftigtenzahl für den gleichen Zeitraum als eine wichtige Bestandsgröße eingefügt, so daß das Verhältnis von Bestands- und Stromgrößen erkennbar wird. Die aufgeführten Werte für Bestands- und Bewegungsgrößen beziehen sich auf die gesamte Automobilindustrie (SIC 371).

Im Durchschnitt der Jahre 1960 - 79 betragen die durchschnittlichen monatlichen Raten bei den Gesamtzugängen 4.1 (Spalte 2), bei Neueinstellungen 1.77 (Spalte 3). In Spalte 8 ist zusätzlich für jedes Jahr der Prozentanteil der Neueinstellungen an den Gesamtzugängen ausgewiesen. Für den Gesamtzeitraum beträgt dieser Anteil durchschnittlich 43,6 %. Dies bedeutet, daß über längere Zeit betrachtet weniger als die Hälfte der Personalzugänge über die Einstellung bislang in dem Unternehmen nicht beschäftigter Arbeitskräfte realisiert wird. Von dem verbleibenden Zugangsvolumen wird, wenn man die Jahre 1976 bis 1979 zugrunde legt, etwas mehr als die Hälfte über Wiedereinstellungen nach Layoffs gedeckt. Der dann noch verbleibende Rest - für die Jahre 1976-79 war dies rund ein Achtel der Gesamtzugänge - erfolgt über zwischenbetrieblichen Personaltransfer und andere Zugangsformen (Rückkehr von unbezahltem Urlaub für Militärdienst, Aus- und Weiterbildung etc.).

---

1) Erläuterungen zur Datenbasis finden sich im Anhang I., 1., 9.



TABELLE C-5 : BESCHÄFTIGENZAHL UND INDIKATOREN VON PERSONALBEBWEGUNGEN ZWISCHEN 1960 UND 1979  
FÜR DIE US-AUTOMOBILINDUSTRIE (SIC 371)

Jahr	Beschäftigte (1000)	Jahresdurchschnittliche Monatsraten (pro 100 Beschäftigte)								
		Gesamt- Zugänge	Neu- einstel- lungen	Wieder- einstel- lungen	Gesamt- Abgänge	Arbeit- nehmer- kündi- gungen	Ausstel- lungen (Layoffs)	Anteil der Neu- einstel. an Gesamtzugängen (in %)	Anteil der vor- überg. Entlas- sungen an den Gesamt-Abgängen (in %)	
1960	724,1	4.5	1.4		5.5	.6	4.2	31	76	
1961	632,3	5.1	.9		5.8	.5	4.5	17	78	
1962	691,7	5.0	1.5		5.2	.6	3.4	30	65	
1963	741,3	4.1	1.4		4.2	.5	2.4	34	50	
1964	752,9	4.1	2.0		4.1	.7	2.2	49	54	
1965	842,7	4.7	2.4		4.7	1.0	2.7	51	57	
1966	861,6	5.5	2.5		5.7	1.4	3.2	45	56	
1967	815,8	4.3	2.1		5.5	1.3	3.3	49	60	
1968	873,7	4.9	2.6		5.0	1.3	2.6	53	52	
1969	911,4	4.7	2.5		5.7	1.6	2.9	53	51	
1970	799,0	4.4	1.5		6.1	1.1	4.0	34	66	
1971	848,5	3.3	1.2		4.0	.8	2.4	36	60	
1972	874,8	3.6	1.9		3.6	1.0	1.7	53	47	
1973	976,5	3.5	2.4		3.5	1.3	1.2	69	34	
1974	907,7	3.8	1.6		6.1	1.1	3.9	42	64	
1975	792,4	3.9	.6		5.0	.6	3.6	15	72	
1976	881,0	3.5	1.7		2.8	.8	1.2	49	43	
1977	938,0	3.3	1.9		2.8	.9	1.0	58	36	
1978	1 004,9	3.2	1.8		2.7	1.0	.9	56	33	
1979	994,6	3.0	1.4		3.9	0.9	2.1	47	54	
1960-79		4.1	1.77		.93		2.7	43.6	55.4	

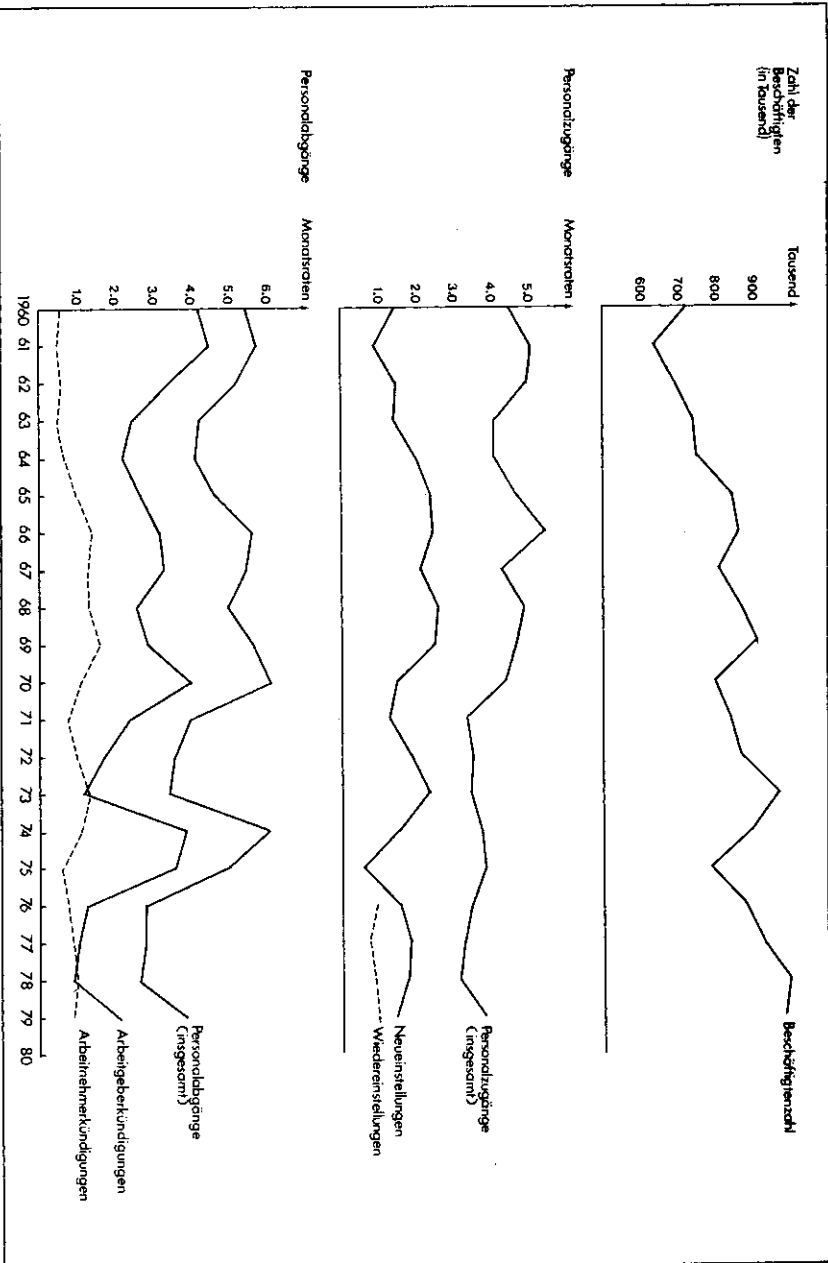
Quelle: BIS, Reihe "Employment and Earnings" und eigene Berechnungen.

Während die Quoten der Neueinstellungen recht große Schwankungsbreiten aufweisen und recht eindeutig prozyklisch zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung verlaufen, gilt dies viel weniger für die Gesamtzugänge. Deren Varianz über die Konjunkturzyklen hinweg ist relativ schwach und ihr Größenwechsel verläuft auch nicht parallel zur zyklischen Veränderung der Gesamtbeschäftigung (vgl. Schaubild C-3).

Auffällig ist, daß sich in den 70er Jahren trotz größerer zyklischer Ausschläge bei der Gesamtbeschäftigung die Quoten der Gesamtzugänge verstetigt haben. Hier liegt ein deutlicher Unterschied zu den Neueinstellungen, bei denen insbesondere in den 70er Jahren eine hohe Konjunkturoelastizität zu beobachten ist. Die Stabilisierungstendenz bei den Gesamtzugängen, die offensichtlich durch einen antizyklischen Verlauf der "anderen Zugänge" zustande kommt, ist auf veränderte bzw. erweiterte Tarifbestimmungen bei Wiedereinstellungen und auf zwischenbetriebliche Umsetzungen zurückzuführen (vgl. GM-Agreement 1976 - Preferential Hiring Rights). Diese Bestimmungen haben zur Folge, daß Zugänge zu einem bestimmten Betrieb des Unternehmens verstärkt über Umsetzungen bzw. Heranziehen von bereits früher beschäftigten Arbeitskräften statt über Neueinstellungen vorgenommen werden.

Der Anteil an den Gesamtzugängen, der jeweils über Neueinstellungen gedeckt wird, ist ausgeprägt konjunkturoelastisch. Diese Quote ist vergleichsweise niedrig in Rezessionsperioden und hoch in Boomphasen. Dieser Befund läßt sich ohne weiteres damit erklären, daß bei zunehmender Arbeitskräftenachfrage die internen Arbeitskräftereserven, die sich durch zwischenbetriebliche Personaltransfers mobilisieren lassen bzw. aufgrund geltender Tarifbestimmungen durchgeführt werden müssen, ebenso wie die externen Reserven durch Wiederbeschäftigung von vorübergehend entlassenen Kräften zunehmend ausgeschöpft sind und der Bedarf nur noch über neue Kräfte gedeckt werden kann.

SCHAUBILD C-3 : DURCHSCHNITTLICHE MONATSRATEN DER PERSONALZUGÄNGE INSGESAMT, NEUEINSTELLUNGEN, WIEDEREINSTELLUNGEN, PERSONALABGÄNGE INSGESAMT, ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERKÜNDIGUNGEN UND DER BESCHÄFTIGTENZAHL IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA (SIC 371), 1960-80



### 1.1.2 Personalabbau

Die mittleren monatlichen Gesamt-Abgangsraten (Tabelle C-5, Spalte 5) liegen im Durchschnitt der Jahre 1960 - 78 bei 4.6; dieser Wert ist also höher als der entsprechende Mittelwert bei den Gesamtzugangsdaten. Die durchschnittliche Rate der Layoffs im gleichen Zeitraum liegt bei 2.7 pro Monat (Spalte 7), die der Arbeitnehmerkündigungen bei 0.95 pro Monat (Spalte 6). Dies bedeutet, daß rund 55.4 % aller Abgänge durch Layoff und rund 21 % durch freiwilliges Ausscheiden seitens der Arbeitnehmer zustande kamen. Der verbleibende Rest von knapp einem Viertel aller Abgänge muß demnach über die sonstigen Abgangsmöglichkeiten vollzogen worden sein, also über Umsetzungen in andere Betriebe, natürliche Fluktuation, verhaltensbedingte Entlassungen, Beurlaubungen usw.

Gesamtabgänge und Layoffs bewegen sich sehr stark synchron und stark antizyklisch zur Gesamtbeschäftigung. Die zyklischen Schwankungsbreiten dieser beiden Variablen sind nennenswert größer als die der Gesamtzugänge und Neueinstellungen. Die hohe zyklische Reagibilität der Layoffs und deren vergleichsweise hoher Anteil an den Gesamtabgängen weisen darauf hin, daß die Personalabbaudynamik insgesamt stark durch die Layoffs bestimmt wird und ferner, daß die Bestandsanpassungen bei der Beschäftigung nach unten über Ausstellungen elastischer sind als Bestandsanpassungen nach oben über Neueinstellungen.

Der Anteil der Layoffs an den gesamten Abgängen bewegt sich, wie zu erwarten, ausgeprägt gegenläufig zur Konjunkturlage. Er ist hoch in Rezessionsperioden und niedrig in Aufschwungsphasen.

Personalabbau auf freiwilligem Wege über Kündigungen der Arbeitnehmer spielen in der amerikanischen Autoindustrie eine relativ geringe Rolle und sind vergleichsweise wenig konjunkturrelastisch.

Trotz der relativ zum Personalabbau über Layoffs geringen Bedeutung der Arbeitnehmerkündigungen und der übrigen Fluktuationsformen liegt absolut gesehen das Niveau zahlenmäßig weit über dem der deutschen Autoindustrie, wie wir später sehen werden. Dies

zusammen mit der recht geringen Konjunktursensibilität der Arbeitnehmerkündigungen würde relativ große Spielräume für die Nutzung der Fluktuation zur Verringerung des Personalstands in Rezessionsperioden eröffnen, die jedoch nicht genutzt werden.

Zusätzlichen Aufschluß über die auf- und abbauwirksamen Personalbewegungen gewinnt man, wenn man zu einer Betrachtung der Extremwerte der monatlichen Arbeitskräfteströme übergeht. In Tabelle C-6 sind auszugsweise die höchsten und die niedrigsten Raten von Neueinstellungen, Arbeitnehmerkündigungen und Layoffs zwischen 1960 und 1979 aufgeführt.

Aus dieser Tabelle ist zweierlei ersichtlich. Erstens: Während die niedrigsten Raten bei allen Indikatoren in etwa gleich sind, zeigen sich deutliche Unterschiede bei den Maximalwerten. Die höchsten Monatswerte bei den Layoffs liegen mit bis zu 16,9 Layoffs pro 100 Beschäftigte um ein Mehrfaches über den Werten für Arbeitnehmerkündigungen und Neueinstellungen. Dies verweist wiederum darauf, daß die Layoffs für die Gesamtanpassungsabläufe ein durchschlagendes Gewicht haben, und zwar nicht nur für das Anpassungsvolumen, sondern auch für die Anpassungsgeschwindigkeit.

Zweitens ist ein hohes Maß an saisonaler Konzentration bei den aufgeführten Zeitpunkten erkennbar: Die höchsten Werte bei den Neueinstellungen und Kündigungen fallen auf die Monate August oder September, die Maximalwerte bei den Layoffs auf Juli oder August. Diese Regelmäßigkeiten dürften weitgehend durch die in der US-Autoindustrie geübte Praxis des Modellwechsels während der Sommermonate zu erklären sein. Sie führt im Hochsommer zur vorübergehenden Ausstellung eines erheblichen Teils der direkt produktiven Belegschaften und im Spätsommer zum Wiederaufbau durch Rückrufe und Neueinstellungen.

Die Praxis des jährlichen oder bijährlichen Modellwechsels ist in den letzten Jahren abgebaut worden. Entsprechend gingen seit 1976 die sommerlichen Entlassungsquoten stark zurück.

TABELLE C-6 : MONATE MIT DEN HÖCHSTEN UND NIEDRIGSTEN QUOTEN AN NEUEINSTELLUNGEN, ARBEITNEHMERKÜNDIGUNGEN UND VORÜBERGEHENDEN AUSSTELLUNGEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA (SIC 371) ZWISCHEN 1960 UND 1979

<u>Neueinstellungen ("New Hires")</u>			
<u>Höchste Raten</u>		<u>Niedrigste Raten</u>	
Sep. 1964	4.1	Dez. 1960	0.3
Sep. 1968	4.1	Jan. 1961	0.3
Aug. 1964	4.0	Jan. 1975	0.3
Sep. 1964	4.0	März 1975	0.3
Sep. 1969	4.0	Dez. 1974	0.3
		Feb. 1975	0.3
		Dez. 1975	0.3
<u>Arbeitnehmerkündigungen ("Outs")</u>			
<u>Höchste Raten</u>		<u>Niedrigste Raten</u>	
Sep. 1969	2.8	Dez. 1960	0.3
Sep. 1966	2.7	Jan. 1961	0.3
Aug. 1973	2.5	Feb. 1961	0.3
Aug. 1969	2.4	März 1961	0.3
Sep. 1967	2.4	Dez. 1975	0.3
Sep. 1968	2.4		
<u>Vorübergehende Ausstellungen ("Layoffs")</u>			
<u>Höchste Raten</u>		<u>Niedrigste Raten</u>	
Aug. 1962	16.9	Feb. 1973	0.2
Juli 1966	15.0	März 1973	0.2
Juli 1972	13.2	Apr. 1973	0.2
Jan. 1975	12.8	Mai 1973	0.2
Juli 1961	12.4	Juni 1973	0.2
Juli 1967	12.4	Apr. 1978	0.2
Juli 1971	12.0	Dez. 1972	0.3
		Sep. 1978	0.3

Quelle: Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings.

Bei den ausgewiesenen Höchstmonaten der Layoffs handelt es sich um solche, bei denen Modellwechselfälle und konjunkturell bedingter Personalabbau zusammenfallen. In Jahren mit guter Automobilkonjunktur liegen die Ausstellungsraten für Juli und August trotz Modellwechsel zwar immer noch weit über dem Jahresdurchschnitt, aber wesentlich unter den Werten von Rezessionsjahren. Zum anderen ist zu berücksichtigen - dies ist aus der Tabelle C-7 nicht ablesbar -, daß in Rezessionsperioden neben den Sommermonaten auch andere Monate hohe Personalabbauquoten aufweisen.

TABELLE C-7: DURCHSCHNITTliche JÄHRLICHE VERÄNDERUNGSRATEN DER LAYOFF-RATEN<sup>1)</sup> IN DER US-AUTOMOBILINDUSTRIE UND IHREN UNTERABTEILUNGEN, 1950-80 und 1971-80

Wirtschaftszweig	Zeitraum	
	1948-80	1971-80
Gesamte Automobilindustrie (SIC 371)	12.83	28.62
Kraftwagenbau (SIC 3711)	13.43	28.99
Teile und Zubehör (SIC 3714)	18.45	40.89

1) Layoffs pro 100 Beschäftigte

#### Befristete und unbefristete Layoffs

Wie bereits oben ausgeführt (vgl. Teil C, Kapitel I) ist der Charakter von Layoffs ambivalent. Unbefristete Layoffs sind funktional und sozial mit der deutschen Entlassung vergleichbar, während befristete Layoffs bei erheblichen Unterschieden Merkmale der Kurzarbeit aufweisen. Da beide Arten von Layoffs sachlich

ineinander übergehen und (in der BLS-Statistik) datentechnisch nicht getrennt sind, diskutieren wir sie unter der Rubrik Personalabbau.

Layoffs werden beim Bureau of Labor Statistics als Arbeitsunterbrechung von mehr als einer Woche definiert. Die Zeitreihen der Bewegungsstatistik enthalten also sowohl befristete Layoffs von mehr als fünf Tagen als auch unbefristete. Im folgenden soll versucht werden, etwas über Nutzung und Verteilung der beiden Instrumente im Konjunkturablauf auszusagen. Dabei stützen wir uns auf Firmenangaben, erfaßt wird jeweils die Zahl der sich im Layoff-Status befindlichen Arbeitskräfte.

Befristete Layoffs bilden eine ständige Begleiterscheinung aller Phasen des Konjunkturzyklus. In Aufschwung und Hochkonjunktur dienen sie dem Abbau von hohen Lagerbeständen bei einzelnen Modellen, der Arbeitsunterbrechung bei der Teileinventur, dem jährlichen Modellwechsel und anderen kurzfristigen Anpassungserfordernissen. Unbefristete Layoffs spielen dagegen kaum eine Rolle. Sie werden im wesentlichen dann durchgeführt, wenn in einzelnen Modellreihen trotz insgesamt günstiger Absatzlage dauerhafte Absatzeinbrüche zu verzeichnen sind.

Die Zahl der befristet freigesetzten Arbeitskräfte lag beispielsweise im Durchschnitt des Jahres 1977 bei ca. 14.000, dies sind etwa 1,4 % der durchschnittlichen Gesamtbeschäftigung. Dagegen befanden sich im selben Jahr im Durchschnitt nur ca. 4.000 Arbeitskräfte oder 0,4 % aller Beschäftigten unbefristet im Layoff-Status. Der Anteil der befristeten an der Gesamtzahl der Layoffs lag damit bei ca. 78 %.

In Abschwächungs- und Rezessionsphasen veränderte sich das Verhältnis beider Layoff-Formen. Der Einsatz von Personalanpassungsmaßnahmen ist in der Regel vom Stand der Produktionsaufträge ("Factory Orders") abhängig. Dabei handelt es sich um solche Händleraufträge, die nicht über die Lager abgedeckt werden können. Unter "normalen" Bedingungen rechnet man mit einer Wartezeit von sechs Monaten für Produktionsaufträge. Sinkt die Vorlaufzeit und nehmen die Lager nach nicht nachgefragten Kraftwagen um mehr



als den üblichen Zwei-Monats-Bestand zu, so werden in der Regel zunächst Überstunden und Sonderschichten abgebaut.

Wenn der Auftragsbestand weiter zurückgeht und die Lager entsprechend wachsen, aber die Absatzchancen optimistisch eingeschätzt werden, greifen die US-Hersteller zum Instrument zeitlich befristeter Betriebsstillegungen. Sie sind organisatorisch am leichtesten durchzuführen, da keine mit dem Senioritätssystem verbundenen Umsetzungen erforderlich sind.

Erreicht der Bestand an Produktionsaufträgen auf längere Zeit 50 bis 60 % der Gesamtkapazität, wird zunächst die dritte und dann die zweite Schicht unbefristet in den Layoff geschickt. Da Senioritätsgruppen Arbeitskräfte der verschiedenen Schichten umfassen, sind umfangreiche Prozesse der Folgemobilität erforderlich. Arbeitskräfte der zweiten Schicht mit höherer Seniorität verdrängen Kollegen der ersten Schicht mit niedrigerer Seniorität; da die jeweils Betroffenen häufig nicht die gleichen Arbeitsplätze besetzen, beginnt das Umsetzungskarussell. Solche Verdrängungsprozesse bleiben dann nicht auf eine Tätigkeitsgruppe beschränkt: Der in seiner Senioritätsgruppe Freigesetzte verdrängt Arbeitskräfte mit niedrigerer Seniorität in untergeordneten Gruppen.

Belaufen sich schließlich Produktionsaufträge auf weniger als 40 % der Gesamtkapazität, wird die Produktion auch im Einschicht-Betrieb unrentabel. Je nach Einschätzung der Absatzlage werden dann Einzelbetriebe befristet oder unbefristet stillgelegt.

Es kommt häufig vor, daß befristete Layoffs in unbefristete umgewandelt werden. Außer den tarifvertraglich festgelegten Ankündigungsfristen von 24 Stunden bestehen keine Einschränkungen der betrieblichen Handlungsfreiheit.

Personenkraftwagen mit großen Serien werden regional produziert; die Betriebe reagieren auf regionale Auftrags- und Lagerbestände. Wagen der Luxusklasse mit kleineren Serien werden jeweils nur an ein oder zwei Standorten hergestellt, Lager und Produktionsauf-

träge sind auf die gesamten USA bezogen. Daraus ergeben sich erhebliche Unterschiede im Einsatz von Personalanpassungsinstrumenten. Regionale Unterschiede, wie auch Unterschiede im Absatz der verschiedenen Modellreihen können dazu führen, daß gleichzeitig Werke mit Überstunden und Sonderschichten arbeiten, während andere nur im Ein-Schicht-Betrieb produzieren oder befristet bzw. unbefristet stillgelegt werden.

In der Regel reagieren die Montagewerke am schnellsten auf Absatzrückgänge, die Betriebe der vorgelagerten Produktionsstufen folgen zeitlich verzögert und quantitativ abgeschwächt. Sie können Absatzspitzen eher über die Lagerhaltung ausgleichen und müssen auch in Rezessionsphasen für den - dann zunehmenden - Ersatzteilemarkt herstellen.

Wie bereits gesagt verändert sich in konjunkturellen Abschwungsphasen das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Layoffs. Beide Abbauförmen setzen relativ schnell nach Beginn des Absatz- und Produktionsrückgangs ein. Befristete Freisetzungen spielen in der Abschwächungsphase eine relativ bedeutsame, wenngleich untergeordnete Rolle. Während des Modellwechsels und um die Jahreswende steigt ihre Zahl deutlich an. Beim Modellwechsel sind befristete Layoffs auch in Abschwächungsphasen üblich, da im unmittelbaren Anschluß an die Umstellung die Produktion der neuen Modelle anläuft und Arbeitskräfte zurückgerufen werden müssen. Die Monate Dezember und Januar bieten sich zur befristeten Stilllegung von Werken an, da generell zwischen Weihnachten und Neujahr ein tarifvertraglich vereinbarter Werksurlaub durchgeführt wird. Daran anschließende Arbeitsunterbrechungen verringern evtl. Kosten des Herauf- und Herunterfahrens der Produktion und gewähren den Beschäftigten einen längeren Urlaub.

Bei einer Stabilisierung des Absatzrückgangs geht der Anteil der befristeten Layoffs drastisch zurück, unterbrochen von den Monaten Juli, August, September (Modellwechsel) und Dezember, Januar (Anschluß an den Werksurlaub).

Unbefristete Layoffs setzen massiv schon zu Beginn des Absatz- und Produktionsrückgangs ein. Sie dominieren sowohl in der Abschwächungs- als auch in der Rezessionsphase.

1974 (Abschwungphase) lag der Anteil der befristeten an der Gesamtzahl der Layoffs etwa bei 24 %, im Dezember 1974 und Januar 1975 stieg er auf 46 % an, um dann im Laufe des Jahres 75 (Rezessionsphase) - nur unterbrochen vom Modellwechsel - auf 4 % zurückzugehen. Das damit erreichte absolute Niveau bleibt im folgenden Jahr bestehen. Da die Zahl der unbefristeten Layoffs mit dem Wiederaufschwung abnimmt, steigt der Anteil der befristeten an der Gesamtzahl.

In der 1979 einsetzenden Rezession ist der Gesamtverlauf ähnlich, obwohl der Anteil der befristeten Layoffs nie die Höhe der vorangegangenen Krise erreicht. 1979 liegt der entsprechende Wert bei 21 %, im Dezember desselben Jahres steigt er auf 37 %, fällt im ersten Halbjahr 1980 auf 20 %, fällt - unterbrochen vom Modellwechsel - im zweiten Halbjahr weiter auf 4 %, steigt im Dezember, Januar und Februar auf 13 % und fällt bis zum Modellwechsel des Jahres 1981 auf 3 %. Danach stabilisiert sich der Anteil bis Anfang 1982 bei ca. 20 %.

Der Anteil der Arbeitskräfte im befristeten Layoff an der Gesamtbeschäftigtenzahl zeigt einerseits die relativ bedeutsame Anpassungsfunktion dieses Instruments, andererseits aber auch - etwa im Vergleich zur bundesrepublikanischen Kurzarbeit - seine Unterordnung unter andere Maßnahmen der Personalanpassung. Die Anteile lagen Anfang 1974 bei 3 %, stiegen bis zum Dezember desselben Jahres auf 15 %, fielen dann vom Januar 1975 mit 14 % auf 1 % im April, 2 % im Juli und - unterbrochen vom Modellwechsel - auf 0,4 % im Oktober desselben Jahres.

Auch in der größten Nachkriegskrise in der US-amerikanischen Automobilindustrie lagen die Anteile der Arbeitskräfte im befristeten Layoff an der Gesamtzahl der Beschäftigten nicht höher. Noch im Oktober 1979 lag der entsprechende Wert bei 2 %, stieg dann bis zum Dezember desselben Jahres auf 7 %, erreichte im Juni 1980

mit 11 % einen vorläufigen Höhepunkt, fiel dann im Oktober (unterbrochen vom Modellwechsel) auf 1 %, um dann bis zum Dezember wieder auf 5 % anzusteigen.

## 1.2 Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Veränderung des Arbeitszeitvolumens bei Nachfrageschwankungen erfolgt in der amerikanischen Automobilindustrie fast ausschließlich über den Auf- und Abbau von Mehrarbeit. Die sog. Kurzarbeitswoche (short-work-week), eine Arbeitsunterbrechung von weniger als einer Woche, spielt dagegen kaum eine Rolle.<sup>1)</sup>

Das wöchentliche Überstundenniveau in der amerikanischen Autoindustrie ist beachtlich. In Tabelle C-8 haben wir die wöchentlichen Überstunden der Arbeiter, jeweils als Jahresdurchschnitte berechnet, für verschiedene Zeiträume und Wirtschaftsgruppierungen zusammengestellt. Für die Gesamtindustrie liegt im Zeitraum 1958 - 80 das Durchschnittsniveau der Überstunden pro Woche bei 4,36, im Zeitabschnitt 1961 - 70 bei 4,38, im Zeitabschnitt 1971 bis 80 mit 4,84 um rund eine halbe Stunde höher. In der Unterabteilung der Teileindustrie lagen die entsprechenden Werte bei 4,17 Stunden für den Gesamtzeitraum 1958 - 80, bei 4,18 Stunden für die 60er Jahre und bei 4,72 Stunden für die 70er Jahre. Auch hier hat sich also der Überstundenpegel in den 70er Jahren erhöht. In der Unterabteilung "Kraftwagenbau", für die erst ab 1972 entsprechende Daten vorliegen, war in der Periode 1972 - 80 die wöchentliche Überstundenzahl im Jahresdurchschnitt 5,23.

Eine Vorstellung darüber, wie groß die Spanne der Mehrarbeit in der amerikanischen Autoindustrie ist, erhält man bei Betrachtung der Extremwerte. In Tabelle C-9 sind die Monate mit den höchsten und den niedrigsten Werten wöchentlicher Überstunden zwischen 1958 und 1980 aufgelistet. Daraus geht hervor, daß sich die Überstundenzahl in den letzten 23 Jahren (von 1980 aus zurückgerech-

1) Das Instrument wird bei den drei großen Automobilunternehmen bei Beeinträchtigungen des Produktionsablaufs infolge von Störungen der Energiezufuhr, der Materialbelieferung, bei Maschinenschäden usf. eingesetzt.

TABELLE C-8 : JAHRESDURCHSCHNITTLLICHE ZAHL DER WÖCHENTLICHEN  
 ÜBERSTUNDEN PRO ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE  
 DER USA NACH INDUSTRIEGRUPPE UND ZEITRAUM

Zeitraum	1958-80	1961-70	1971-80	1972-79
Industriegruppe				
Gesamtindustrie (SIC 371)	4,36	4,38	4,84	
Kraftwagenbau (SIC 3711)	-	-	-	5,23 <sup>1)</sup>
Teile und Zubehör (SIC 3714)	4,17	4,18	4,72	

1) Daten erst ab 1972 verfügbar.

TABELLE C-9 : MONATE MIT DEN HÖCHSTEN UND NIEDRIGSTEN WERTEN DER  
 ZAHL DER WÖCHENTLICHEN ÜBERSTUNDEN PRO ARBEITER IN  
 DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA (SIC 371) IM ZEIT-  
 RAUM 1958-80

Höchste Werte		Niedrigste Werte	
Dez. 64	7.8	März 61	0.8
Nov. 68	7.8	Feb. 61	0.9
Okt. 68	7.7	Jan. 61	0.9
Nov. 65	7.4	Feb. 58	1.0
Mai 77	7.3	März 58	1.1
Nov. 78	7.1	Apr. 58	1.1
Okt. 78	7.0	Feb. 75	1.1
		März 75	1.1

Quelle: Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings.

net) zwischen 7,8 und 0,8 Stunden bewegte, also eine Spanne von 7 Stunden aufwies. Damit wird, was die Mehrheit angeht, ein weit größeres Anpassungspotential als in der bundesrepublikanischen Autoindustrie erzielt. Allerdings ändert sich, wie nachfolgend aufgezeigt, das Bild, wenn die Kurzarbeit mitberücksichtigt wird. In diesem Fall ist das Anpassungspotential der Wochenarbeitszeit in der deutschen Autoindustrie insgesamt größer, und auch die Produktionselastizität der Wochenarbeitszeit erreicht (vgl. Teil C, Kapitel II) höhere Werte.

## 2. Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens in der Automobilindustrie der Bundesrepublik<sup>1)</sup>

### 2.1 Veränderung des Personalstands

#### 2.1.1 Personalaufbau

In Tabelle C-10 wird für zwei der größten Unternehmen der deutschen Automobilindustrie der Personalaufbau über Einstellungen von Angestellten und Arbeitern in den Jahren 1973 bis 1976 dargestellt. Während die Jahre 1973 und 1976 eher Jahre des konjunkturellen Aufschwungs waren, war das Jahr 1974 ein ausgesprochenes Rezessionsjahr und das Jahr 1975 teilweise noch vom konjunkturellen Tief bestimmt. Wir können demnach die Einstellungsquoten in Aufschwung- und Abschwungjahren vergleichen, wobei allerdings der Konjunkturzyklus in den zwei untersuchten Unternehmen nicht ganz synchron verlief, sondern das eine Unternehmen (Fall Opel) einen zeitlichen Vorlauf in der Beschäftigungsanpassung von etwa einem Jahr aufwies.

1) Das hier vorgelegte Material beschränkt sich auf Personalzugänge und Personalabgänge sowie auf die hierbei angewandten personalpolitischen Maßnahmen in zwei Unternehmen der deutschen Automobilindustrie (Opel AG und VW AG) zwischen 1973 und 1976. Sie können nicht als Durchschnittswerte für die Gesamtindustrie gelten, decken aber andererseits den Informationsbedarf ein Stück weit ab. Die Daten sind im Rahmen eines Projekts über Personalabbau in der Automobilindustrie während der Rezession 1973-75 gesammelt worden.

TABELLE C-10: EINSTELLUNGEN<sup>1)</sup> 1973 BIS 1976 FÜR VERSCHIEDENE BESCHÄFTIGTENGRUPPEN IN DEN WERKEN VON ZWEI AUTOMOBILHERSTELLERN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Beschäftigtengruppe	1973		1974		1975		1976
	Opel	VW	Opel	VW	Opel	VW	VW
Angestellte	11,9	8,4	3,3	6,8	6,9	2,4	4,4
Arbeiter gesamt	14,4	22,4	1,8	3,3	29,6	2,4	13,0
- deutsche Arbeiter	8,8	12,9	2,4	3,9	22,4	2,8	13,2
- ausländische Arbeiter	26,5	89,2	0,2	0,7	60,4	0,7	10,7
Gesamtbelegschaft	13,9	20,7	2,1	3,7	23,8	2,4	11,7

1) In % des Personalbestands am Ende des jeweiligen Vorjahres.

Betrachtet man zunächst die Einstellungsquoten für die Gesamtbelegschaft, so wird dreierlich deutlich:

(1) Die Einstellquoten liegen im Durchschnitt weit niedriger als in der amerikanischen Autoindustrie; sie erreichen höchstens etwa die Hälfte der Einstellungsquoten der US-Autoindustrie, im Regelfall aber nur einen Bruchteil der US-Raten.

(2) Die Unterschiede zwischen beiden Ländern fallen besonders drastisch in Rezessionsjahren aus. Während in den USA die Einstellungstätigkeit in konjunkturellen Abschwungperioden nur geringfügig zurückgeht, sinkt sie in der deutschen Autoindustrie gegenüber Hochkonjunkturperioden sehr stark ab. So belief sich bei Opel die Einstellungsrate für die Gesamtbelegschaft im Rezessionsjahr 1974 lediglich auf 2,1 %, im davorliegenden Boomjahr noch auf 13,4 %. 1975, als in diesem Unternehmen bereits die Wiederaufschwungkräfte dominierten, stieg sie sogar auf 23,8 %. Bei VW standen Einstellquoten von 20,7 % und 11,7 % in den Aktivjahren 1973 und 1976 Einstellquoten von 3,7 % und 2,4 % in den Rezessionsjahren 1974 und 1975 gegenüber.

Bei einer gesonderten Betrachtung der Einstellraten von Angestellten und Arbeitern fällt das durchschnittlich höhere Niveau

bei den Arbeitern auf; innerhalb der Arbeiterschaft wiederum wurden durchschnittlich höhere Einstellungen für die Gruppe der Ausländer ermittelt, die teilweise exzessiv hohe Werte erreichen. Diese Differenzen betreffen allerdings nur die Jahre hoher wirtschaftlicher Aktivität. In Abschwungphasen liegen die Einstellquoten der Arbeiter unter denen der Angestellten und die der ausländischen Arbeiter unter denen der deutschen. Ergebnis ist, daß sowohl der Beschäftigtenstand der Ausländer stark variiert als auch der Personalumschlag ein stark überproportionales Niveau erreicht (vgl. Beschäftigtenbewegung der Ausländer bei VW in Schaubild C-4). Daraus läßt sich folgern, daß die Arbeitskräfteversorgung der Automobilwerke bezogen auf die Ausländer eher an kurzfristigen, konjunkturbezogenen Überlegungen orientiert ist, bei den Deutschen eher an längerfristigen und weniger an konjunkturabhängigen Überlegungen. Die Ausländer sind einer der wesentlichen Konjunkturpuffer in den 60er und 70er Jahren gewesen.

In einer Studie über betriebliche Personalpolitik (vgl. Schultz-Wild 1978, S. 245) zeigte sich für die Rezessionsphase 1973-74, daß alle untersuchten deutschen Automobilbetriebe zu Einstellungsstops oder mindestens zu Einstellungsbeschränkungen gegriffen haben. Bei Reduzierung des Beschäftigungsvolumens sind Einstellungsbeschränkungen um so wirksamer, je höher die Fluktuationsrate, d.h. die Zahl der Personalabgänge, die der Betrieb nicht oder nicht vollends durch Ersatzeinstellungen kompensiert.

### 2.1.2 Personalabbau

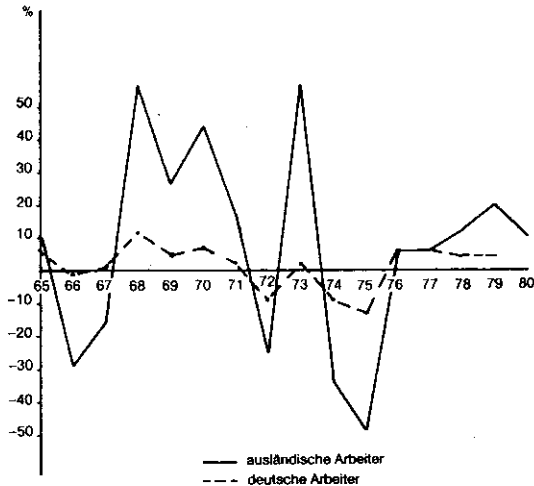
#### Eine Übersicht über Umfang und Maßnahmen

Infolge ungleicher und ungleich differenzierter Informationen sind die Volumina und Maßnahmen des Personalabbaus in den beiden Unternehmen in getrennten Tabellen erfaßt.

In Tabelle C-11 ist die Gesamtquote der Abgänge bei den inländischen VW-Werken für die Jahre 1972 bis 1978 ausgewiesen.



SCHAUBILD C-4 : VERÄNDERUNG DES BESCHÄFTIGTENSTANDS VON DEUTSCHEN  
UND AUSLÄNDISCHEN ARBEITERN BEI DER VW AG  
(IM VERHÄLTNIS ZUM VORJAHR IN PROZENT)



Veränderung des Beschäftigtenstands von deutschen und ausländischen Arbeitern der VWAG (im Verhältnis zum Vorjahr in Prozent)

Quelle: Doleschal, Dombois 1982, S. 128.

TABELLE C-11: QUOTEN DER ABGÄNGE<sup>1)</sup> IN DEN JAHREN 1972 bis 1978  
IN DEN INLÄNDISCHEN WERKEN DER VW-AG

Jahr	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Abgangs- quote	16,53	11,61	16,93	22,79	6,66	7,43	5,47

1) Bezogen auf den jeweiligen Beschäftigungsstand am Jahresende.

Quelle: Doleschal, Dombois 1982, S. 393-397 und eigene Berechnungen.

Tabelle C-12 erfaßt die Quoten der Personalabgänge bei einem Werk der Opel AG, aufgeschlüsselt nach Beschäftigtengruppen und nach der Rechtsform der Abgänge. Die Abgangsraten der Arbeiter insgesamt liegen danach in allen Jahren erheblich höher als die der Angestellten: in den Jahren 1973 und 1974 rund doppelt, im Jahr 1975 rund eineinhalb mal so hoch. Bei den Arbeitern liegen die Abgangsquoten bei den Ausländern im Jahr 1973 mehr als dreimal, im Jahr 1974 mehr als viermal so hoch wie bei den deutschen Arbeitern. Nimmt man die mehrfach höheren Einstellungsraten der ausländischen Arbeiter hinzu, so zeigt sich nachdrücklich der Randbelegschaftscharakter der Ausländer in den Belegschaften der deutschen Automobilindustrie. Der Auf- und Abbau des Personals konzentriert sich auf die Ausländer, während die deutschen Belegschaftsteile aufgrund vergleichsweise geringen Personalumschlags stabile Beschäftigungsverhältnisse ausweisen.

Zwischen Angestellten und Arbeitern gibt es durchgängige und systematische Unterschiede im Kündigungsverhalten. Bei den Angestellten ist die Quote der Kündigungen durch den Arbeitgeber in allen untersuchten Jahren, also auch in Rezessionsperioden, sehr niedrig und wird jeweils von der Quote der Arbeitnehmerkündigungen um ein Vielfaches übertroffen. Im Gegensatz dazu scheiden in allen Beobachtungsjahren mehr Arbeiter durch Arbeitgeberkündigung als durch Arbeitnehmerkündigung aus. Diese Aussage trifft allerdings nur für die Arbeiter insgesamt und die deutschen Arbeiter zu. Bei den Ausländern überwog 1973 und 1974 die Quote der Arbeitnehmerkündigungen.

Es zeigt sich weiter, daß 1974 bei den Ausländern der größte Teil, d.h. knapp drei Viertel aller Abgänge, über Aufhebungsverträge, also formell Eigenkündigungen, zustande kam, 1975 dagegen war die Rate der Aufhebungsverträge absolut und in Relation zu den deutschen Beschäftigten sehr gering.

In den Jahren 1973 bis 1975 kam es trotz erheblichen direkten Personalabbaus in allen Großunternehmen der deutschen Autoindustrie zu keinen anzeigepflichtigen Entlassungen. Wichtigste Instrumente der Personalanpassung waren vielmehr Einzelentlassungen und

TABELLE C-12: PERSONALABGÄNGE<sup>1)</sup> IN DEN JAHREN 1973 BIS 1975 VON ANGESTELLTEN, ARBEITERN UND AUSLÄNDERN IN EINEM WERK DER OPEL AG

Beschäftigungsgruppe	1973			1974			1975					
	Ab- gänge insg.	AN- Kün- dig.	AG- Kün- dig.	Aufhe- bungs- ver- träge	Ab- gänge insg.	AN- Kün- dig.	AG- Kün- dig.	Aufhe- bungs- ver- träge	Ab- gänge insg.	AN- Kün- dig.	AG- Kün- dig.	Aufhe- bungs- ver- träge
Angestellte	12,9	12,5	0,4	-	9,1	6,4	1,0	1,6	8,6	3,1	1,4	4,1
Arbeiter gesamt	23,5	9,8	13,8	-	21,5	4,2	5,6	11,7	13,6	2,4	7,7	3,4
- deutsche Arbeiter	13,8	3,5	10,4	-	11,2	2,4	5,8	3,0	13,9	2,0	7,7	4,2
- ausländ. Arbeiter	44,6	23,4	21,3	-	47,2	8,6	5,0	33,6	12,0	4,2	7,8	0,07
Gesamtbelegschaft	21,3	10,3	11,0	-	18,7	4,7	4,5	9,5	12,3	2,6	6,1	3,6

1) In % des Personalbestands am Ende des jeweiligen Vorjahres.

Quelle: Unternehmensangaben und eigene Berechnungen.

Aufhebungsverträge. Vor der Durchführung von Aufhebungsvertragsaktionen wurden Entlassungen unterhalb der Meldepflichtgrenze durchgeführt. Relativ früh im Zeitablauf der gesamten Abbauphase kam es in mehreren der Unternehmen zur Kündigung von Beschäftigten, die erst relativ kurze Zeit zuvor in der Hochkonjunktur eingestellt worden waren, und zwar deshalb, weil bei der herrschenden Personalknappheit gleichsam der "letzte Mann" benötigt wurde. Die Trennung von solchen Arbeitskräften mit kurzer Betriebszugehörigkeit ist verhältnismäßig einfach durchführbar (kürzere Kündigungsfristen, eventuell Probezeit oder - wie häufig bei neu zugewanderten Ausländern - zunächst befristetes Arbeitsverhältnis); darüber hinaus sind die einzukalkulierenden Verluste an betrieblichen Investitionen für Einarbeitung und Qualifizierung in solchen Fällen zumeist gering. Gerade diese Zusammenhänge sprechen dafür, bei einem sich abzeichnenden Personalüberschuß solche Entlassungen möglichst frühzeitig einzuleiten. Dabei handelt es sich formal zumeist nicht um betriebsbedingte Entlassungen, sondern um eine Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse oder um personen- bzw. verhaltensbedingte Kündigungen. Diese Form des Personalabbaus unterliegt - trotz gleichartiger, unter Umständen sogar schwerer wiegender Konsequenzen für den Arbeitsmarkt (geringere Wiederbeschäftigungschancen solcher Arbeitskräfte) - nicht den durch die Meldepflicht bedingten Restriktionen bei Massenentlassungen und erscheint lediglich als eine Erhöhung der Fluktuationsquote (Schultz-Wild 1978, S. 267).

#### Personalabbau über Aufhebungsverträge

In der deutschen Autoindustrie wurden in der Rezession 1974-75 erstmals auf breiter Basis den gewerblichen Arbeitnehmern Aufhebungsverträge angeboten, um das Beschäftigungsvolumen zu reduzieren, während bei den Angestellten diese Maßnahme schon früher - allerdings nicht primär für den konjunkturell bedingten Personalabbau - praktiziert wurde. Mit Ausnahme von Daimler-Benz und BMW nutzte jeder der sechs größten Autoproduzenten in der Bundesrepublik dieses Abbauminstrument in erheblichem, wenn auch insgesamt recht unterschiedlichem Umfang. In der Rezession 1979/80 kam es wiederum bei Opel und Ford zu umfangreichen Aufhebungsvertragsaktionen.

Bei den Aufhebungsverträgen handelt es sich um das formell freiwillige Ausscheiden von Arbeitskräften aufgrund von Abfindungsangeboten des Arbeitsgebers. Mit dem Vorlegen solcher Anreize zur freiwilligen Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses waren andere Formen des Personalabbaus schwieriger durchführbar. Die betreffenden Betriebsräte wandten sich gegen betriebsbedingte Kündigungen ohne Abfindungszahlung wie auch gegen personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen.

Die Anteile der Abgänge, die in der Personalabbauphase in den ausgewählten zwei deutschen Automobilunternehmen durch Aufhebungsverträge realisiert wurden, sind in den Tabellen C-12 und C-14 aufgeführt.

Im Fall Opel kamen 38 % aller Abgänge während der Phase des Personalabbaus über einen Aufhebungsvertrag zustande. Dabei kam dieses Instrument stärker bei den gewerblichen Arbeitnehmern als bei den Angestellten zur Anwendung. Bei ersteren wurden in 2/5, bei letzteren nur in rund 25 % aller Abgänge das Beschäftigungsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen beendet.

Besonders intensiv war die Praktizierung von Aufhebungsverträgen bei den ausländischen Arbeitern; bei ihnen verließ fast die Hälfte das Unternehmen aufgrund eines Aufhebungsvertrags.

Die Höhe der Abfindungszahlungen, die bei Opel im Rahmen der Aufhebung von Arbeitsverträgen geleistet wurden, variierte zwischen monatlich etwa 5.500 und 10.000 DM, dies entspricht etwa zwischen 3 und 4,5 durchschnittlichen Nettomonatsverdiensten. Bei den Aufhebungsverträgen, die zur vorzeitigen Pensionierung oder Verrentung von Beschäftigten führten, stiegen die Abfindungssummen bis zu rund 19.000 DM, einem Äquivalent von zehn Monatsnettoverdiensten.

Bei weitem am stärksten von allen deutschen Automobilunternehmen nutzte das Volkswagenwerk in der Personalabbauphase 1974/75 das Instrument des Aufhebungsvertrags. In diesem Zeitraum verließen insgesamt 26.136 VW-Werker das Unternehmen mit einem Aufhebungs-

vertrag; davon waren 4.125 Beschäftigte, die vorzeitig - im Rahmen der sog. 59er-Regelung, nach der Arbeitnehmer im entsprechenden Alter auf freiwilliger Basis ohne nennenswerte Einbußen in Rente gehen können - aus dem Erwerbsleben ausschieden.<sup>1)</sup>

Die Zahl der Abgänger per Aufhebungsvertrag entspricht fast vier Fünfteln aller Personalabgänge bei VW in der Phase des Personalabbaus in der Rezession 1974-75. Bei den Angestellten lag der Anteil sogar bei 95,4 %, bei den Arbeitern bei 79,2 %.

Die Abfindungszahlungen schwankten bei VW je nach Betriebszugehörigkeit und Lohngruppe zwischen 5.000 und 9.700 DM, bei den Vorzeitverrentungen wurden Abfindungen in Höhe von bis zu 17.000 DM bezahlt. Die Abfindungszahlungen 1974/75 kosteten insgesamt 220 Mio. DM.

In der Rezession 1980 kam es zur Aufhebung von Beschäftigungsverhältnissen bei Opel und Ford; in diesen beiden Unternehmen sind in diesem Jahr die Geschäfte überdurchschnittlich geschrumpft, so daß nicht, wie etwa bei VW und Audi, der Produktionsrückgang über Kurzarbeit abgefangen werden konnte, sondern Personalstandsanpassungen notwendig wurden. Bei Opel, wo 1980 die Beschäftigtenzahl um 7.484 absank, verließen insgesamt 5.900 Beschäftigte - davon waren 86 % ausländische Arbeitnehmer - das Unternehmen über einen Aufhebungsvertrag; darunter waren rund 2.500 vorzeitige Verrentungen. Die Abfindungen bewegten sich hier in einer Höhe zwischen rund 6.500 und 12.500 DM bei den allgemeinen Aufhebungsverträgen und bis zu etwa 26.000 DM bei Vorzeitverrentungen. Das Abfindungsprogramm 1980 kostete insgesamt 91 Mio. DM.

Bei Ford wurden 1980 im Werk Köln 5.800 und im Werk Düren 200 Aufhebungsverträge angeboten; die Abfindungszahlungen staffelten sich je nach Lohngruppe und Dauer der Betriebszugehörigkeit zwi-

---

1) Nach Angaben des VW-Betriebsrats haben in den sechs VW-Werken zwischen 1974 und Juni 1981 insgesamt 12.000 Werksangehörige von der 59er-Regelung Gebrauch gemacht (vgl. Süddeutsche Zeitung, 7.7.1981).

schen 8.000 und 12.000 DM mit etwa 9.000 DM Durchschnittszahlung. Für die Gesamtaktion wurden 135 Mio. DM bereitgestellt.

#### Nichtersetzen der Fluktuation

Außer durch Entlassungen und Aufhebungsverträge läßt sich der betriebliche Personalstand auch dadurch reduzieren, daß Personalabgänge, die über Fluktuation zustande kommen, nicht oder nicht in vollem Umfang durch Neueinstellungen kompensiert werden. Diese Möglichkeit der Nutzung der Personalfuktuation ist um so bedeutender, je höher die Fluktuationsrate ausfällt.

Bei der Ermittlung des Anpassungspotentials aufgrund der Fluktuationsraten darf allerdings nur jene Fluktuation berücksichtigt werden, die nicht durch explizit auf Beschäftigtenabbau gerichtete betriebliche Maßnahmen seitens des betrieblichen Managements erfolgt. Berücksichtigt werden dürfen nur die sog. "natürlichen" Abgänge aufgrund von Krankheit, Tod und Frühinvalidität, das Ausscheiden von Arbeitskräften auf eigenen Wunsch bzw. aus persönlichen Gründen sowie die verhaltens- bzw. personenbedingten Kündigungen des Arbeitgebers, soweit diese nicht eine "versteckte" Maßnahme zum - konjunkturbedingten - Personalabbau darstellen. Die Grenzen zwischen betriebsbedingten, beschäftigungspolitisch motivierten und personenbedingten, vom Arbeitnehmer aus "freiwilligen" Abgängen sind nicht immer klar zu ziehen und durch eine Reihe rechtlicher, institutioneller und beschäftigungspolitischer Faktoren beeinflußt. Insofern ist Vorsicht geboten, wenn man beispielsweise Arbeitnehmerkündigungen in verschiedenen Ländern größenmäßig miteinander vergleicht.

Tabelle C-13, in der für eines der VW-Werke für die Jahre 1973 bis 1976 die Fluktuationsraten insgesamt angegeben sowie die einzelnen Fluktuationsgründe quantifiziert sind, zeigt deutlich, daß das Potential, das die Fluktuation für den Personalabbau abgibt, in den Jahren 1973 und 1974, also zu Beginn des Konjunkturabswungs, um ein Vielfaches höher liegt als 1975, d.h. zum Tiefpunkt der Rezession. Die Minderung der Fluktuationsrate geht in der Hauptsache auf die abnehmende Zahl der Arbeitnehmerkündigungen

TABELLE C-13: FLUKTUATIONSQUOTEN<sup>1)</sup> 1973-1976 NACH VERSCHIEDENEN MASSNAHMEN BEI ARBEITERN UND ANGESTELLTEN  
IN EINEM WERK DER VW AG

Fluktuationsgründe	1973		1974		1975		1976	
	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte	Arbeiter	Ange- stellte
Arbeitnehmer-Kündigung	5,59	2,65	3,07	2,22	0,46	0,59	1,52	0,96
"Natürliche" Abgänge (Alter, läng. Krankheit, Invaliddität, Tod)	1,14	1,28	1,27	1,24	0,36	0,43	0,53	0,33
Mehrdienst	1,39	0,74	1,22	0,61	0,74	0,69	1,23	0,61
Versetzung in Tochter- unternehmen bzw. Wechsel von Lohn/gehalt	0,42	0,32	0,31	0,57	0,07	0,34	0,19	0,28
Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages	1,62	0,57	1,36	0,70	0,32	0,31	1,13	0,39
Arbeitgeber-Kündigung (personen-/verhaltens- bedingt)	2,63	0,08	2,07	0,05	0,73	0,03	1,42	0,09
Fluktuationsrate gesamt	12,80	5,65	9,29	5,39	2,67	2,38	6,02	2,67
Änderung des Personal- standes (im Vergleich zum Vorjahresende in %)	+8,90	+2,60	-12,90	+0,50	-18,10	-7,00	+5,70	-0,50

1) Fluktuationsquote = Abgänge in % des durchschnittlichen Personalstandes des Jahres (BDA-Formel).

Quelle: Firmenangaben und eigene Berechnungen.



gen zurück, die durch die verminderten Chancen der Wiederbeschäftigung bedingt ist.

### Personalauswahl

Maßnahmen des direkten und indirekten Personalabbaus implizieren immer Prozesse der Personalauswahl. Diese sind nicht notwendigerweise intentional gesteuert, sondern können auch das Resultat einer Vielzahl von Einzelentscheidungen darstellen.

Die Grundstrukturen der Personalauswahl in der Rezession von 1974/75 ähneln sich bei Fluktuationsabgängen, Einzelentlassungen und dem formell freiwilligen Abschluß von Aufhebungsverträgen. Bei aller Unterschiedlichkeit in Ausmaß und Zeitstruktur hatte der Personalabbau in allen erfaßten Unternehmen - nach den vorliegenden quantitativen Daten sowie den ergänzenden Aussagen von Management und Betriebsräten - eine relativ ähnliche Struktur nach verschiedenen Beschäftigtengruppen. Stets waren Arbeiter mehr betroffen als Angestellte, Un- und Angelernte mehr als Facharbeiter, Akkordlöhner mehr als Zeitlöhner, und in allen Betrieben, die in nennenswertem Umfang ausländische Arbeitskräfte beschäftigten, traf sie der Arbeitsplatzverlust in überproportionalem Maße.

In Tabelle C-14 sind die Abbauquoten verschiedener Beschäftigtengruppen bei Opel und VW dargestellt. Erfäßt ist jeweils die Phase des hauptsächlichen Personalabbaus, die im Fall Opel knapp ein Jahr früher als im Fall VW lag; in beiden Unternehmen dauerte diese Abschwungphase eineinhalb bis zwei Jahre. In beiden Fällen ist die Abgangsquote bei den Arbeitern etwa vier bis fünfmal so hoch wie bei den Angestellten.

Übereinstimmend hatten die ausländischen Arbeiter die höchsten Abgangsquoten: In einem Fall verloren mehr als die Hälfte, im anderen fast zwei Drittel der vor dem Abschwung beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte ihre Arbeitsplätze. Bei Opel wurden damit zwei Drittel, bei VW etwa 40 % des Belegschaftsabbaus bei den Arbeitern durch das Ausscheiden ausländischer Arbeitskräfte bewirkt.

TABELLE C-14: ABBAU VERSCHIEDENER BESCHÄFTIGTENGROUPEIN BEI OPEL UND VW - INSGESAMT UND ÜBER AUFHEBUNGSVERTRÄGE (= AHV) (ANGABEN IN %) IN DEN JAHREN 1974 UND 1975

Beschäftigtengruppen	Opel AG			VW-AG		
	Personalabbau			Personalabbau		
	insges.	über AHV	Anteil AHV am Abbau	insges.	über AHV	Anteil AHV am Abbau
Gesamt	-22,8	8,7	38,1	-26,0	20,9	79,7
Angestellte	- 6,7	1,6	24,0	- 7,9	7,5	95,4
Arbeiter	-27,1	10,7	39,3	-29,1	22,7	79,2
davon:						
deutsche Männer	-21,1	3,0	21,5	-20,6	KA	KA
deutsche Frauen	-25,9					
ausländ. Frauen	-39,7	27,5	48,5	-66,0	KA	KA
ausländ. Männer	-57,6					
Akkordlöhner	KA	KA	KA	-35,8	KA	KA
Zeitlöhner	KA	KA	KA	-19,9	KA	KA
Auszubildende	- 8,5	KA	KA	- 1,4	KA	KA

Quelle: Mendius, Sengenberger 1976.

Auch bei den Frauen waren die Abgangsquoten überdurchschnittlich hoch, obwohl diese Arbeitskräftegruppe nur einen kleinen Anteil (unter 10 %) aller Arbeiter ausmachte und nur teilweise direkt in der Produktion eingesetzt war, das heißt zum anderen Teil zum insgesamt weniger betroffenen sog. indirekt produktiven Bereich zählte.

Unter den Arbeitern hatten die deutschen Männer die geringste Abgangsquote; sie lag jedoch immer noch fast doppelt so hoch wie bei den Angestellten. Diese relativ niedrige Abgangsquote bei den deutschen Männern (wie auch bei den Zeitlöhnern) deutet auf einen größeren Schutz der Facharbeiter, die in beiden Beschäftigtenka-

tegorien einen überproportionalen Anteil haben, gegenüber einem Arbeitsplatzverlust hin.

## 2.2 Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit

In der deutschen Automobilindustrie spielt neben der Mehrarbeit die Kurzarbeit zumindest seit Beginn der 70er Jahre eine bedeutende Rolle für die Veränderung des wöchentlichen Arbeitszeitvolumens. Hierin liegt ein beachtlicher Unterschied zur amerikanischen Autoindustrie.

### 2.2.1 Mehrarbeit

Die Mehrarbeit in der bundesdeutschen Automobilindustrie, die sowohl die Überstunden wie die Sonderschichtenstunden umfaßt, bleibt weit hinter dem entsprechenden Niveau der amerikanischen Autoindustrie zurück. Aus Tabelle C-15, in der die durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeitsstunden im Straßenfahrzeugbau insgesamt und getrennt nach Geschlecht für die Jahre 1961 bis 1980 ausgewiesen sind, und aus Tabelle C-16, in der die Überstunden, nach Zeitabschnitten gemittelt, erfaßt sind, wird der vergleichsweise niedrige Mehrarbeitspegel deutlich. So betrug bei den Arbeitern insgesamt die durchschnittliche Zahl der wöchentlichen Mehrarbeitsstunden im Zeitraum 1958-80 2,49, in den 60er Jahren 2,76 und in den 70er Jahren nur noch 1,93. Männer leisteten sehr viel mehr Überstunden als Frauen; mit 2,60 Überstunden pro Woche im Durchschnitt der Jahre 1958-80 war das Mehrarbeitsvolumen je männlichem Arbeiter etwa zweieinhalb mal so hoch wie das der weiblichen Automobilarbeiter.

Nicht nur die wöchentlichen Durchschnittswerte der Mehrarbeitsstunden liegen im deutschen Straßenfahrzeugbau weit unter denen der amerikanischen Autoindustrie, auch die Spanne zwischen den höchsten und den niedrigsten Werten ist wesentlich geringer. Während wir für die USA monatliche Maximalwerte von bis zu 7,8 Stun-

TABELLE C-15: DURCHSCHNITTLICHE MEHRARBEITSSTUNDEN DER ARBEITER IM STRASSENFAHRZEUGBAU<sup>1)</sup> DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND ZWISCHEN 1961 UND 1981

Jahr	Männer	Frauen	Gesamt	Jahr	Männer	Frauen	Gesamt
1961	2,3	0,8	2,2	1971	3,3	1,5	3,0
1962	2,7	1,3	2,6	1972	2,3	1,1	2,2
1963	2,5	0,9	2,3	1973	2,6	1,1	2,5
1964	2,8	1,0	2,6	1974	1,5	0,6	1,4
1965	3,0	1,1	2,8	1975	1,6	0,8	1,4
1966	2,7	1,0	2,5	1976	2,2	0,9	2,0
1967	1,7	0,7	1,6	1977	2,2	0,9	2,1
1968	3,2	1,5	3,1	1978	1,8	0,6	1,7
1969	4,1	2,1	3,8	1979	1,9	0,6	1,6
1970	4,4	1,9	4,1	1980	1,5	0,5	1,4
				1981	1,3	0,4	1,2

1) Bis Januar 1974 einschließlich Luftfahrzeugbau.

Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen.

TABELLE C-16: JAHRESDURCHSCHNITTLICHE ZAHL DER MEHRARBEITSSTUNDEN DER ARBEITER IM STRASSENFAHRZEUGBAU<sup>1)</sup> DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, NACH ZEITRÄUMEN UND GESCHLECHT

Zeitraum \ Geschlecht	1958-80	1961-70	1971-80
Männer	2,60	3,08	2,20
Frauen	1,05	1,21	0,86
Gesamt	2,49	2,76	1,93

1) Bis Januar 1974 einschließlich Luftfahrzeugbau.

Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen.

den und Minimalwerte von 0,8 Stunden im Zeitraum 1958-80 notieren, lagen im gleichen Zeitraum im deutschen Straßenfahrzeugbau der Höchstwert bei 4,3 Stunden (Oktober 1970) und der Minimalwert bei 0,8 Stunden (Januar 1975). Einer Spanne von 7 Stunden in der amerikanischen Industrie steht eine Spanne von nur 3,5 Stunden, also genau die Hälfte, für die deutsche Autoindustrie gegenüber.

### 2.2.2 Kurzarbeit

Die in der Tabelle C-17 ermittelten Kurzarbeitsvolumina erfassen nur jene Kurzarbeit, für die ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld seitens der Bundesanstalt für Arbeit bestand. In der Tabelle sind jeweils für die Stichmonate Januar, April, Juli und Oktober der Jahre 1971 bis 1980 die Zahl der Betriebe im Straßenfahrzeugbau, in denen Kurzarbeit geleistet wurde, ausgewiesen, sowie die Zahl der Kurzarbeiter nach dem Geschlecht und die Zahl der durch Kurzarbeit ausgefallenen Wochenstunden.<sup>1)</sup>

Das Instrument der Kurzarbeit spielt in Aufschwung und Hochkonjunktur so gut wie keine Rolle. So arbeiteten etwa im Jahre 1973 durchschnittlich nur ca. 2.000 Arbeitskräfte oder 0,3 % aller im Straßenfahrzeugbau Beschäftigten kurz.

In Abschwächungs- und Rezessionsphasen wird das Instrument dagegen massiv eingesetzt. Sowohl 1974 als auch 1979/80 stieg die Zahl der Kurzarbeiter mit dem einsetzenden Absatz- und Produktionsrückgang rapide an. Kurzarbeit wird zunächst eindeutig har-

1) Die Zahl der durchschnittlichen durch Kurzarbeit ausgefallenen Wochenstunden pro Beschäftigten (= AUS) wurde nach folgender Formel ermittelt:

$$\text{AUS} = \frac{\text{KA} \times \text{A}}{\text{Besch A} \times \text{B}}$$

- KA = Zahl der Kurzarbeiter im Berichtsmonat  
 A = Gewichteter durchschnittlich prozentualer Anteil der durch Kurzarbeit ausgefallenen betrieblichen Arbeitszeit  
 Besch A = Beschäftigte im Berichtsmonat  
 B = Betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit (hierfür wurden 40 Stunden angesetzt).

TABELLE C-17: ZAHL DER BETRIEBE MIT KURZARBEITERN, ZAHL DER KURZARBEITER UND ZAHL DER DURCH KURZARBEIT AUSGEFALLENEN WOCHENSTUNDEN IM STRASSENFAHRZEUGBAU DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND 1971-80

Jahr	Monat	Zahl der Betriebe mit Kurzarbeitern		Zahl der Kurzarbeiter			Zahl der durch Kurzarbeit ausgefallenen Wochenstunden	
		insgesamt	Betriebe mit 500 o.m. Beschäftigten	Männer	Frauen	insgesamt	absolut	als Anteil des wöchentlichen Arbeitszeitvol. (in %)
1971	Jan.	5	-	124	105	229	-	
	Apr.	4	2	1489	190	1679	-	
	Juli	-	-	-	-	-	-	
	Okt.	4	2	4064	215	4279	-	
1972	Jan.	45	25	76929	12708	89637	1.14	2.85
	Apr.	7	5	4572	647	5219	.15	0.38
	Juli	1	-	3	-	3	-	
	Okt.	3	-	44	29	73	-	
1973	Jan.	2	-	24	17	41	-	
	Apr.	2	1	451	108	559	-	
	Juli	1	-	-	12	12	-	
	Okt.	5	1	2876	97	2973	.16	0.40
1974	Jan.	763	18	53340	7669	61009	1.45	3.63
	Apr.	501	28	53939	8381	62320	1.19	2.30
	Juli	90	18	49286	5193	54479	1.50	3.75
	Okt.	185	24	89114	13332	102446	2.13	5.33
1975	Jan.	485	50	170189	27227	197416	6.60	16.50
	Apr.	395	31	98601	19794	118395	3.71	9.28
	Juli	151	9	19713	4062	23775	.94	2.35
	Okt.	183	15	12042	3570	15612	.57	1.43
1976	Jan.	182	13	8798	2283	11081	.36	0.90
	Apr.	85	3	2464	523	2987	-	
	Juli	21	1	821	166	987	-	
	Okt.	27	2	1665	164	1829	-	
1977	Jan.	46	2	2463	303	2766	-	
	Apr.	26	2	783	236	1019	-	
	Juli	12	-	431	182	613	-	
	Okt.	21	2	1368	1067	2435	-	
1978	Jan.	44	3	2245	499	2744	.08	0.20
	Apr.	54	19	57587	7708	65295	1.11	2.78
	Juli	10	1	701	258	959	-	
	Okt.	21	3	1930	706	2636	-	
1979	Jan.	34	2	1855	453	2308	-	
	Apr.	22	-	351	185	536	-	
	Juli	9	-	221	57	278	-	
	Okt.	19	4	13530	909	14439	.45	1.13
1980	Jan.	48	6	32457	2961	35418	.31	0.78
	Apr.	45	8	34992	3616	38538	.71	1.78
	Juli	43	6	37732	3270	41002	.83	2.08
	Okt.	106	14	32745	4729	37474	1.22	3.05

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit und eigene Berechnungen.

Köhler/Sengenberger (1983): Konjunktur und Personalanpassung.

http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-68215

ten Personalabbaumaßnahmen vorgeschaltet. So wurde 1974/75, aber auch 1979/80, auf breiter Front kurzgearbeitet, bevor Aufhebungsvertragsaktionen eingeleitet wurden. Je nach Absatzlage begleitete dann Kurzarbeit jeweils mit gewissen Zeitverschiebungen Maßnahmen des direkten Personalabbaus, um dann in der Aufschwungphase fast gänzlich von der Bildfläche zu verschwinden.

Als Anpassungsinstrument dominiert die Kurzarbeit gegenüber Maßnahmen des direkten Personalabbaus. Im Durchschnitt waren etwa bei Opel/GM im Werk Rüsselsheim 61 % und im Werk Bochum sogar 83 % der Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen. An den Abfindungsaktionen des Jahres 1974 waren dagegen nur 13 % der Beschäftigten beteiligt (Düe, Hentrich 1981, S. 61, 67). Der Anpassungseffekt der Kurzarbeit bei der Reduzierung des Arbeitsvolumens war im allgemeinen stärker als der des direkten Personalabbaus (Schultz-Wild 1978, S. 289).

Die Relevanz des Instruments der Kurzarbeit in Abschwächungs- und Rezessionsphasen zeigt sich am absoluten Niveau wie auch am Anteil der jeweils Betroffenen an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Straßenfahrzeugbau.

Im Januar 1974 wurde mit 763 Betrieben die größte Zahl der Straßenfahrzeugbaubetriebe in der Bundesrepublik in den 70er Jahren registriert, die Kurzarbeit eingeführt hatten. Bei den Großbetrieben, d.h. solchen mit mehr als 500 Beschäftigten, war die größte Beteiligungsintensität mit 50 Betrieben erst ein Jahr später, nämlich im Januar 1975, zu verzeichnen.

Der Berichtsmonat Januar 1975 war der Zeitpunkt, zu dem für die gesamten 70er Jahre die höchste Zahl von Kurzarbeitern registriert wurde; es waren damals knapp 200.000 Beschäftigte im deutschen Straßenfahrzeugbau von Kurzarbeit betroffen. Ein Quartal später, im April 1975, lag die Zahl der Kurzarbeiter noch bei rund 118.000, ein Quartal vorher, im Oktober 1974, waren es über 102.000. In allen übrigen Berichtsmonaten zwischen 1971 und 1980 lag die Kurzarbeiterzahl unter 100.000.

Der Anteil der Kurzarbeiter an der Gesamtzahl der Beschäftigten lag im Januar, April und Juli 1974 bei ca. 10 %, stieg im Oktober desselben Jahres auf 17 %, im Januar 1975 auf 34 % und fiel dann über 21 % im April 1975 auf 4 % im Juli und auf 3 % im Oktober desselben Jahres.

Im Oktober 1979 stieg die Zahl der Kurzarbeiter leicht auf 3 % der Gesamtbeschäftigten, nahm dann bis zum Januar 1980 auf 7 % zu und stabilisierte sich danach etwa auf diesem Niveau.

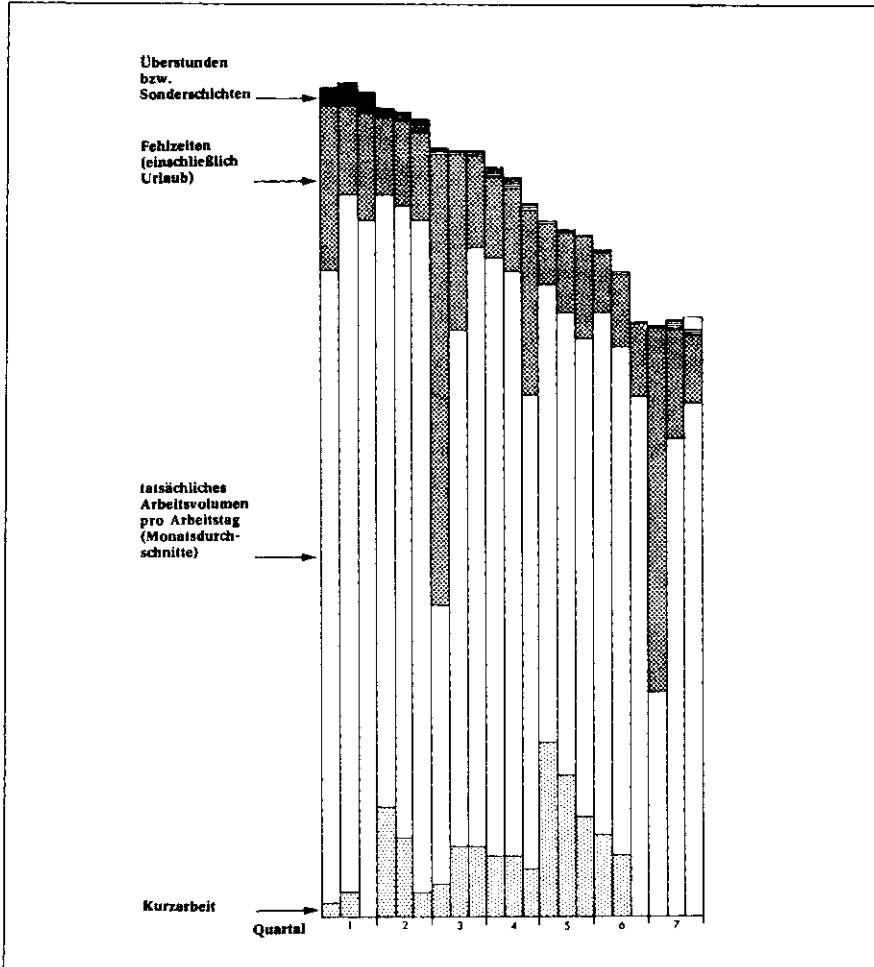
Zum Zeitpunkt des bislang höchsten Kurzarbeitervolumens in der deutschen Automobilindustrie, zu Beginn des Jahres 1975, sind, auf den gesamten Straßenfahrzeugbau bezogen, 6,6 Stunden der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit infolge von Kurzarbeit ausgefallen. Dies entspricht einem Anteil von 16,5 % am wöchentlichen Arbeitszeitvolumen, wenn man 40 Stunden als betriebsübliche Arbeitszeit pro Woche zugrunde legt.

Da der Straßenfahrzeugbau als Wirtschaftszweigkategorie auch das Kraftfahrzeugreparaturgewerbe und mithin viele kleine Betriebe umfaßt, in denen in aller Regel die Kurzarbeit weniger als in den Großbetrieben verbreitet sein dürfte, würden entsprechende Kurzarbeiterdaten für die Automobilindustrie im engeren Sinne, etwa für die Betriebe des Kraftwagenbaus, vermutlich höhere Niveaus erbringen.

Für diese Vermutung gibt es allerdings nur vereinzelte Belege aus wenigen Großunternehmen. Bei dem größten Unternehmen des deutschen Automobilbaus, dem Volkswagenwerk, belief sich während der Phase des stärksten Personalabbaus in vier aufeinander folgenden Quartalen die Kürzung des Arbeitsvolumens durch Kurzarbeit auf durchschnittlich etwa 15 %, wohingegen die Reduzierung des Arbeitsvolumens durch Abbau von Überstunden und Sonderschichten vergleichsweise niedrig war (Schaubild C-5). Im Werk Rüsselsheim der Opel AG lag der Anteil der Kurzarbeit am verfügbaren Arbeitsvolumen (gemessen an der Gesamtheit der verfügbaren Arbeitstage) 1974 bei 15,2 %, 1980 bei 21,2 %, im Werk Bochum 1974 bei 18,4 %. Im Vergleich dazu betrug das durch Sonderschichten bei Opel zu-



SCHAUBILD C-5 : ENTWICKLUNG DES ARBEITSVOLUMENS BEIM VOLKSWAGEN-  
WERK. SIEBEN QUARTALE IN DEN JAHREN 1974 UND 1975



Quelle: Mendius, Sengenberger 1976.

sätzlich bereitgestellte Arbeitsvolumen im Aufschwungjahr 1975 im Werk Rüsselsheim 5,9 %, im Werk Bochum 1976 5,3 %. Dies waren jeweils Jahre mit dem höchsten Volumen an Sonderschichten in den Unternehmen (vgl. Düe, Hentrich 1981, S. 144).

### 3. Zusammenfassender Vergleich

#### 3.1 Auf- und Abbau des Beschäftigtenvolumens

Ein direkter Vergleich der personalwirtschaftlichen Maßnahmen, die zum Auf- und Abbau des Beschäftigtenvolumens in der amerikanischen und in der deutschen Autoindustrie führen, ist aus mehreren Gründen nicht möglich. So haben wir für die amerikanische Autoindustrie nur Daten auf Branchenebene, für die deutsche Autoindustrie lediglich Informationen auf der Betriebsebene. Zweitens sind die Maßnahmen aufgrund rechtlich-institutioneller Abweichungen nicht immer vollends kompatibel; und schließlich sind die Informationen zu bestimmten Maßnahmen lückenhaft oder nicht vorhanden. Dennoch scheint uns unter Berücksichtigung dieser Mängel bzw. Einschränkungen ein Vergleich zulässig und informativ, solange man bei der Interpretation die genannten Restriktionen nicht aus dem Auge verliert.

#### Stark unterschiedlicher Personalumschlag

Der bedeutsamste Befund über die quantitativen Personalbewegungen (wie sie aus Tabelle C-18 zu entnehmen sind), besteht darin, daß bei vergleichbaren Veränderungen des Beschäftigtenstands die Raten des Personalumschlags in der amerikanischen Autoindustrie um ein Mehrfaches höher liegen als in der deutschen. Anders gesagt: Um eine bestimmte Erhöhung oder Reduzierung der Beschäftigtenzahl zu erreichen, sind in den USA sehr viel mehr Zugänge und Abgänge erforderlich. Wesentlich größere Anteile der Belegschaften werden dort im Laufe eines Jahres ausgewechselt als in der deutschen Automobilbranche, gleichgültig, ob es sich um eine Situation des konjunkturellen Aufschwungs oder Abschwungs handelt.

TABELLE C-18: PERSONALUMSCHLAG BEI DEN ARBEITERN IN DER AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE IM KONJUNKTURELLEN ABSCHWUNG UND AUFSCHWUNG

Indikator	Abschwungjahr 1974		Aufschwungjahr 1976 (1977)	
	U S -Autoindustrie (SIC 371)	Deutsche Automobil-Unternehmen	U S -Autoindustrie (SIC 371)	Deutsche Automobil-Unternehmen (1976)
Veränderung des Beschäftigtenbestands <sup>1)</sup>	-16.3	-19.5	10.5	6.4
Gesamt-Zugänge	45.6 (38.5)	1.8	42.0	39.6
davon: - Neueinstellungen	19.2	K.A.	20.4	22.8
- Wiedereinstellungen	K.A.	K.A.	12.0	9.6
Gesamt-Abgänge	73.2 (65.2)	21.5	33.6	33.6
davon: - Arbeitnehmerkündigungen	13.2	4.2	9.6	10.8
- Arbeitgeber <sup>2)</sup> kündigungen	46.8	5.6	14.4	12.0
- Aufhebungsverträge	K.A.	11.7	K.A.	K.A.
- Natürliche Abgänge	K.A.	K.A.	K.A.	0.5

1) Auf der Basis des jeweiligen Beschäftigtenstands am Jahresende.

2) In Us-amerikanischer Autoindustrie: Layoffs; in deutscher Autoindustrie: nur verhaltens- bzw. personenbedingte Kündigungen.

In der amerikanischen Autoindustrie wurde im Laufe des Rezessionsjahrs 1974 die Beschäftigung um 16,3 % reduziert. Dieser Rückgang des Beschäftigtenvolumens kam durch nicht weniger als 73,2 % Abgänge, d.h. fast drei Viertel des jahresdurchschnittlichen Beschäftigtenstands zustande. Nimmt man die Abgänge heraus, die in dem Monat anfielen, in dem Entlassungen infolge des Modellwechsels getätigt wurden und die nicht direkt auf konjunkturbedingten Personalabbau zurückzuführen sind, so verbleibt immer noch eine Quote der Gesamt-Abgänge von 65,2 % (Klammerwert). Der Abbau der Beschäftigtenzahl kam mehrheitlich durch Layoffs zustande; Arbeitnehmerkündigungen spielten eine vergleichsweise weit geringere Rolle. Bei den Layoffs dominierten eindeutig die unbefristeten.

Trotz beträchtlicher Verringerung des Beschäftigtenvolumens in der US-Autoindustrie in 1974 lag dennoch die Quote der Personalzugänge, gemessen am durchschnittlichen Beschäftigtenstand, bei 45,6 %. Zieht man wieder die Zugänge ab, die durch Zugänge nach dem Modellwechsel erfolgten, so liegt die Zugangsquote immer noch bei 38,5 % (Klammerwert). Die Neueinstellungen machten 19,2 % des Beschäftigtenstands aus. Über die Rate der Wiedereinstellungen und der Zugänge durch Umsetzungen haben wir keine Angaben.

Die hohe Quote der Zugänge läßt darauf schließen, daß Einstellungsbeschränkungen zum Abbau des Arbeitsvolumens kein bedeutendes personalpolitisches Instrument in der amerikanischen Autoindustrie sein können. Dies wird auch deutlich, wenn man die Zugangsraten in den beiden deutschen Autounternehmen zum Vergleich heranzieht. Sie liegt im Fall VW bei 3,3 %. Dies bedeutet, daß dort die Zugangsquote nur den vierzehnten Teil des Zugangsvolumens der US-Autoindustrie ausmachte. Berücksichtigt man die möglichen Abgänge infolge des Modellwechsels in den USA, so wäre die Einstellquote bei VW immer noch um das Zwölffache geringer als in der US-Autobranche. Bei Opel, wo sich der Beschäftigtenrückgang 1974 auf 19,5 % belief, war erwartungsgemäß das Volumen an Personalzugängen noch geringer: Es waren nur 1,8 % des jahresdurchschnittlichen Personalbestands an Zugängen zu verzeichnen. Diese Zahlen verdeutlichen, wie stark in Deutschland in Phasen rückläu-

figer Personalentwicklung auf Zurückhaltung bei Einstellungen abgestellt wird.

Auch die Volumen bzw. Anteile der Abgänge fallen in den deutschen Unternehmen um ein Vielfaches niedriger aus. Selbst bei Opel, wo 1974 unverhältnismäßig viel Personal abgebaut wurde, war die Gesamtquote der Abgänge mit 21,5 % noch weit unter dem entsprechenden Niveau der US-Autoindustrie.

Die dramatischen Unterschiede in der Größenordnung der Personalströme in den beiden Ländern bei gleichen oder ähnlichen Personalstandsveränderungen lassen sich noch einmal anders gewendet so beschreiben: In der deutschen Autoindustrie ist sehr viel weniger Personalaustausch zwischen Unternehmen und Arbeitsmarkt notwendig, um ein bestimmtes Abbauvolumen zu realisieren; dies kann nur heißen, daß der Personalabbau wesentlich "geplanter" oder zumindest "zielstrebig" im Hinblick auf Personalreduzierung betrieben wird als in den amerikanischen Automobilwerken.

Nicht viel anders ist es beim Personalaufbau. Auch hier sind in den USA viel größere anteilmäßige Personalbewegungen registrierbar, wenn am Jahresende ein vergleichbarer Beschäftigtenzuwachs erzielt werden soll. So betrug beispielsweise im Jahr 1977 der Anstieg der Beschäftigtenzahl in der amerikanischen Autoindustrie 6,4 %. Die Zugangsquote lag bei 39,6 %, die Abgangsquote bei 33,6 %. Im Falle VW hingegen war bei einem Personalzuwachs von 5,7 % im Jahr 1976 die Quote der Gesamtzugänge nur 13,0 %, die Quote aller Abgänge 6,0 %. Auch in der Aufschwungphase zeigt sich demnach eine viel größere "Aufbauwirksamkeit" der Personalbewegungen zwischen internem und externem Arbeitsmarkt.

Die Ergebnisse weisen deutlich in Richtung einer wesentlich größeren Personalstabilisierung in der deutschen Automobilindustrie im Vergleich zur amerikanischen. In Relation zu einer vergleichbaren Reduzierung des Beschäftigtenstands liegt der Personalumschlag, d.h. die Quoten der Zu- und Abgänge, in der deutschen Autoindustrie erheblich niedriger; das Volumen des Zugangs-Abgangskreislaufs, der die Reduzierung bewirkt oder zumindest begleitet,

fällt geringer aus. Man könnte diesen relativ geringen Personalumschlag auch als höhere "Bruttostabilität" des Personalstands bezeichnen.

Der Bruttostabilität als Ausmaß des Zu- und Abgangsvolumens bei einer gegebenen Veränderung des Beschäftigtenstands ist die "Nettostabilität" des Personals gegenüberzustellen, d.h. das Ausmaß der Veränderung des Beschäftigtenstands bei gegebener Produktionsveränderung. (Wie wir im Teil D sehen werden, ist auch die Nettostabilität des Beschäftigtenvolumens in der deutschen Automobilindustrie relativ hoch.)

#### Betroffenheit von Personalabbau nach Beschäftigungsstatus, demographischen Merkmalen und Qualifikation

Die rein volumenmäßige Betrachtungsweise des Personalumschlags sagt indes noch nichts darüber aus, wie stark die individuelle und gruppenbezogene Betroffenheit der Belegschaften ist. Ein bestimmter Auf- und Abbau des Personalstands könnte z.B. durch wiederholte Ein- und Ausstellungen derselben Personen oder Personengruppen, aber auch durch unterschiedliche Personen oder Personengruppen bewerkstelligt werden.

Über die individuelle Betroffenheit können wir wenig aussagen, da entsprechende Informationen nicht verfügbar waren. Jedoch können wir vergleichen, in welchem Umfang in einem Unternehmen der amerikanischen Autoindustrie und in zwei Unternehmen der deutschen die Beschäftigtenzahl verschiedener Gruppen reduziert wurde (Tabelle C-19).

Der Tabelle läßt sich entnehmen, daß insgesamt in den ausgewählten deutschen Unternehmen eine stärkere Differenzierung in der Betroffenheit von Personalabbau oder - in anderen Worten - eine stärkere Konzentration des Abbaus auf bestimmte Arbeitskräftegruppen festzustellen ist als bei dem amerikanischen Unternehmen.

Dies gilt zunächst einmal für die Differenz der Abbaumargen bei Arbeitern und Angestellten. Hier sind in Deutschland die Arbeiter

TABELLE C-19: ENTWICKLUNG DER ARBEITSKRAFTESTRUKTUR NACH BESCHÜFTIGUNGSSTATUS UND DEMOGRAPHISCHEN MERKMALEN IN EINEM UNTERNEHMEN DER AMERIKANISCHEN UND ZWEI UNTERNEHMEN DER DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE IN PERSONALABBAUJAHREN

Arbeitskraftmerkmale	U S -Unternehmen (General Motors Corp.)				Deutsche Unternehmen	
	Phase 1973-4		Phase 1980-1		Hauptphase des Personalabbaus 1973-5	
	1. Jahr (1973)	2. Jahr (1974)	1. Jahr (1980)	2. Jahr (1981)	Opel	VW
Angestellte	-8.8	-4.8	-8.6	-0.4	-6.7	-7.9
Arbeiter	-14.4	-0.1	-7.0	-9.3	-27.1	-29.1
davon:						
- Deutsche					-12.1	-
- Männer	-11.3	-0.9	-7.1	-8.7	-57.6	-
- Ausländer					-25.9	-
- Deutsche						
- Frauen	-21.4	1.9	-6.0	-12.1	-39.7	-
- Ausländer						
- Deutsche insg.	-	-	-	-	-	-20.6
- Ausländer insg.	-	-	-	-	-	-66.0
- Nicht-Minderheiten	-13.5	0.2	-5.1	-9.2	-	-
- Minderheiten	-17.2	-1.9	-8.5	-9.7	-	-
davon: Schwarze	-16.5	-1.2	-8.4	-11.4	-	-

Quelle: Firmenangaben und eigene Berechnungen.

deutlich stärker erfaßt von Personalreduktionen als die Angestellten.

Die Unterschiede nach dem Geschlecht sind weniger eindeutig. Bei General Motors ist zu beobachten, daß in der Abbauphase 1973/74 die geschlechtsmäßigen Differenzen noch recht deutlich ausfielen, während sie in der Abbauperiode 1980/81 stark abgeschwächt erscheinen. Dies kann darauf zurückgeführt werden, daß, wie wir in Teil B (Kapitel I) gesehen haben, die Frauenbeschäftigung im Laufe der 70er Jahre sich stark erhöht hat und gemäß dem senioritätsgesteuerten Allokationssystem Frauen gegen Ende der 70er Jahre stärker in abbaugeschützte Arbeitsplatzbereiche vorgedrungen sind.

Eine Gegenüberstellung der geschlechtermäßigen Unterschiede der Abbaquoten bei der General Motors Corp. und den Differenzen bei Opel zeigt, daß im letzteren Unternehmen die Unterschiede höher ausfallen, zumindest in bezug auf deutsche Arbeitskräfte.

Besonders krass sind die Unterschiede der Abbaquoten bei VW zwischen deutschen und ausländischen Arbeitern. Hier ist der Personalstand der Ausländer um 66 % im Laufe der Personalabbauphase verringert worden, der der deutschen Arbeiter hingegen nur um 20,6 %. Hier kann folglich von einem "Randstatus" der Ausländer in der Beschäftigung gesprochen werden, denn ähnlich starke Differenzen zwischen Deutschen und Ausländern zeigen sich auch in der Aufbauphase.

In der amerikanischen Automobilindustrie gibt es dagegen keine Arbeitskräftegruppe, die einen ähnlich ausgeprägten Reservestatus wie die Ausländer in der deutschen Autoindustrie einnimmt. Die Betroffenheit beim Personalabbau ist dort stärker gleichverteilt. Dies gilt zumindest für die Arbeitskräftegruppen, die vom Berichtssystem nach dem Equal Employment Opportunity Act erfaßt werden (darunter sind vier verschiedene Minoritätengruppen). Die Minderheitsgruppen insgesamt wie auch die Schwarzen als zahlenmäßig bedeutendste Gruppe waren zwar in den vier ausgewiesenen Jahren des Personalabbaus stärker vom Beschäftigtenrückgang betref-



fen als jene Beschäftigte, die nicht zu den Minderheiten zählen, doch sind die Unterschiede nicht annähernd von ähnlicher Größenordnung wie die zwischen Deutschen und Ausländern in der deutschen Autoindustrie.

Allerdings muß berücksichtigt werden, daß der General Motors-Konzern, der regelmäßig Lieferverträge mit der amerikanischen Bundesregierung abgeschlossen hat, im besonderen Maße im Rahmen des "Affirmative Action Program" gehalten ist, zur Verbesserung der Beschäftigtenstruktur hinsichtlich der Beschäftigung von Minderheiten und Frauen mit Hilfe von entsprechenden Rekrutierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu sorgen. Unternehmen, die keine staatlichen Aufträge erhalten, sind möglicherweise weniger zur Angleichung der Beschäftigungschancen gezwungen.

Wie unterschiedlich sind verschiedene Qualifikationsgruppen vom Personalabbau und -aufbau betroffen? Hierzu präsentieren wir Veränderungsdaten der Beschäftigung von Facharbeitern, Angelernten und Ungelernten während der Personalabbauphase in der Rezession 1974/75 und der anschließenden konjunkturellen Erholungsphase im größten US-Automobilunternehmen (General Motors Corp.) und beim größten deutschen Automobilhersteller, bei VW (Tabelle C-20).

Die wesentlichen Unterschiede lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- o Bei General Motors waren im ersten Jahr des Personalabbaus die Angelernten mit 15,9 % am stärksten von der Beschäftigungsreduzierung erfaßt, gefolgt von den Ungelernten (11,9 %) und den Facharbeitern (9,8 %). Im zweiten Jahr, in dem die Gesamtbeschäftigung der Arbeiter nur noch um 0,1 % rückläufig war, wurde die Gruppe der Angelernten noch um 2,4 % abgebaut, während die Facharbeiterbeschäftigung bereits wieder um 1,2 % zunahm und die Gruppe der Ungelernten bereits um 34,5 % wuchs.
- o Bei VW, wo im ersten Jahr der Abbauphase der Rückgang der Gesamtbeschäftigtenzahl bei den Arbeitern etwas niedriger war als bei General Motors, war in dieser ersten Teilphase das Gefälle

TABELLE C-20: ENTWICKLUNG DER QUALIFIKATIONSSTRUKTUR IN JE EINEM UNTERNEHMEN DER AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE IM KONJUNKTURELLEN ABSCHWUNG UND AUFSCHWUNG (VERÄNDERUNGSRATEN IN PROZENT)

	Abschwungphase		Aufschwungsphase				
	U S Unternehmen (GMC)	Deutsches Unternehmen (VM)	U S Unternehmen (GMC)	Deutsches Unternehmen (VM)			
	1. Jahr (1974)	2. Jahr (1975)	1. Jahr (1976)	2. Jahr (1977)			
Facharbeiter	-9.8	1.2	-3.0	-15.8	7.5	5.0	-0.1
Angelernte	-15.9	-2.4	-17.0	-19.4	14.5	10.7	9.0
Ungelernte	-11.9	34.5	-22.0	-18.0	9.6	6.6	7.3
Arbeiter gesamt	-14.4	-0.1	-12.9	-17.6	12.5	9.1	5.6
davon: Minderheiten insg.	-17.2	-1.9	-	-	21.9	13.1	-
Facharbeiter	-8.2	0.8	-	-	20.0	12.8	-
Angelernte	-18.3	-2.0	-	-	23.2	14.2	-
Ungelernte	-15.0	0.8	-	-	11.2	4.2	-

Quelle: Equal Employment Opportunity Commission, Annual Report.

der Abbauquoten nach dem Qualifikationsstatus extrem groß. Während die Facharbeiterbeschäftigung nur um 3 % zurückging, verringerte sich die der Angelernten um 17 % und die der Ungelernten um 22 %. Im zweiten Jahr des Personalabbaus jedoch wich die starke Differenzierung einer stärker gleichverteilten Abbauquotierung. Zwar waren die Facharbeiter immer noch am wenigsten betroffen, doch waren die Unterschiede zu den Un- und Angelernten nicht mehr sehr groß.

Allerdings muß man betonen, daß VW im Vergleich zu den anderen deutschen Autoherstellern den Beschäftigtenstand unverhältnismäßig stark reduzierte. Es ist deutlich erkennbar, daß in der ersten Phase der Personalreduzierung die Qualifikation ein durchschlagendes Selektionskriterium war, in der zweiten Phase jedoch der Abbau von anderen Kriterien gesteuert gewesen sein muß.

Die insgesamt gesehen stärkere Differenzierung der Veränderungsraten der drei Qualifikationsgruppen beim Personalabbau in dem deutschen Unternehmen spiegelt sich auch im Personalaufbau wider. In der Erholungsphase kamen fast nur un- und angelernte Arbeiter zu VW zurück, während im amerikanischen Unternehmen auch die Facharbeiterbeschäftigung erheblich aufgestockt wurde.

Die stärkere Gleichverteilung bei der Personalanpassung nach Qualifikationsgruppen in den USA erklärt sich unter anderem aus dem Zuschnitt der Senioritätssysteme. Sie sehen vor, daß Facharbeiter nach Ausübung ihrer Senioritätsrechte in den Tätigkeitsklassifikationen ihrer Berufssparte direkt freigesetzt werden. Waren sie früher im selben Betrieb als Angelernte tätig, so werden sie auch hier noch einmal in die Personalauswahl einbezogen. Da ein - allerdings abnehmender - Teil der Facharbeiter direkt vom externen Markt für die Ausbildung eingestellt wurde, ist auch die Rate der direkten Freisetzung dieser Beschäftigtengruppe bisher noch relativ hoch.

### 3.2 Auf- und Abbau der wöchentlichen Arbeitszeit

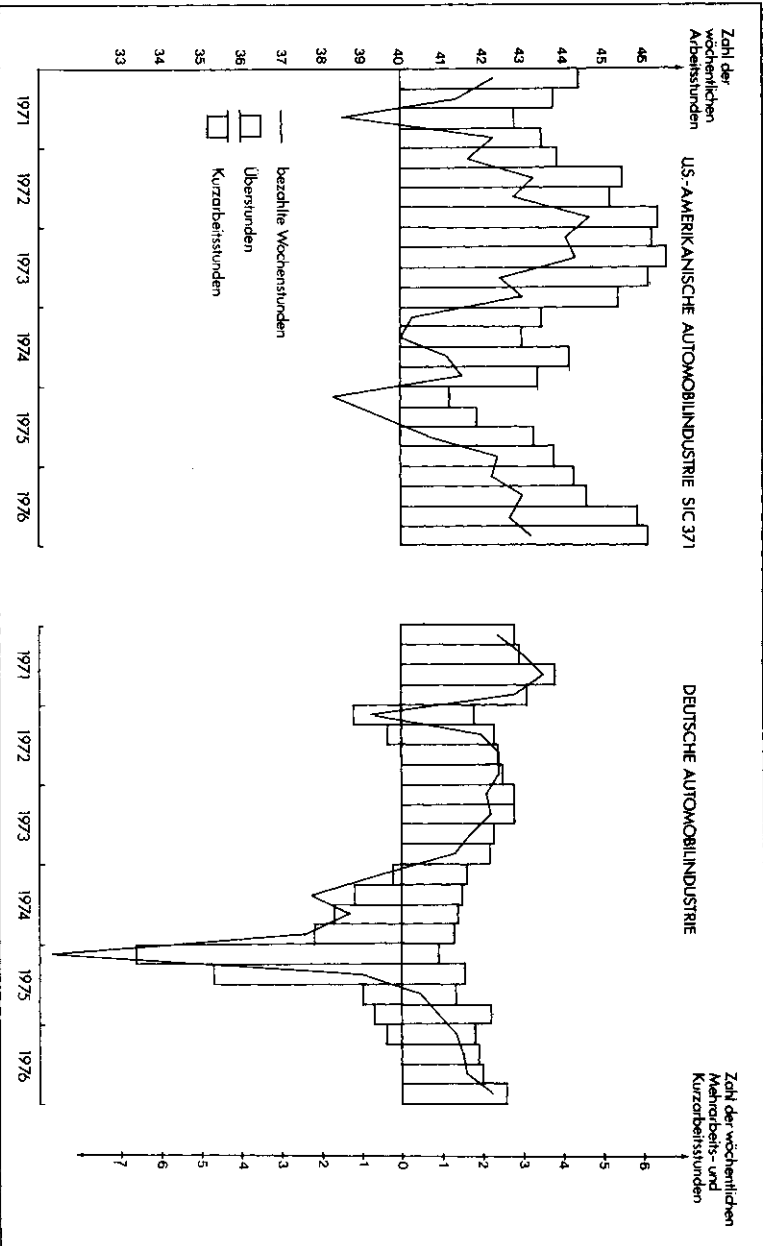
In der deutschen Automobilherstellung ist die Reagibilität der wöchentlichen Arbeitszeit eine vergleichsweise ergiebige Quelle der Anpassungselastizität der Beschäftigung an Produktionsschwankungen. Ausgehend vom 8-Stunden-Tag bzw. von der 40-Stunden-Woche als tariflicher Regelarbeitszeit, kann Arbeitszeitflexibilität bei Nachfrageveränderungen durch Mehrarbeit (Überstunden, Sonderschichten) und durch Kurzarbeit, d.h. durch Über- und Unterschreiten der Tarifarbeitszeit, erzielt werden.

In Schaubild C-6 zeigen wir für jedes Quartal zwischen 1971 und 1976 durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten pro beschäftigten Arbeiter. Im linken Feld des Schaubilds sind die Werte der durchschnittlichen Zahl der bezahlten Wochenstunden und Überstunden in der US-Automobilindustrie (SIC 371) eingetragen. Daten zur Kurzarbeit sind für die amerikanische Autoindustrie nicht verfügbar. Im rechten Feld des Schaubilds sind die durchschnittlichen bezahlten Wochenstunden der Arbeiter in der deutschen Kraftfahrzeugindustrie und die durchschnittlichen wöchentlichen Mehrarbeits- und Kurzarbeitsstunden im deutschen Straßenfahrzeugbau ausgewiesen. Die beiden Industriekategorien unterscheiden sich hauptsächlich dadurch, daß der Straßenfahrzeugbau neben der Herstellung von Fahrzeugen auch das Reparaturgewerbe einschließt. Gäbe es gesonderte Kurzarbeitsdaten für die Kraftfahrzeugherstellung, würden die entsprechenden Werte vermutlich höher ausfallen als im Straßenfahrzeugbau. Dies läßt sich aus einem Vergleich der in dem Schaubild ausgewiesenen Wochenarbeitszeit mit den Salden aus Kurzarbeits- und Mehrarbeitszeit schließen.

Der Vergleich der Zeitflexibilität in der Autoindustrie der beiden Länder zeigt folgendes:

(1) In der amerikanischen Automobilindustrie kommt die Zeitflexibilität fast ausschließlich durch Überstunden zustande. Dies läßt sich daran erkennen, daß die 40-Stunden-Woche nur im Tiefpunkt der Rezession und auch dann nur relativ wenig unterschritten wird. Zugleich ist das wöchentliche Überstundenvolumen sehr be-

SCHaubILD C-6 : DURCHSCHNITTLICHE WOCHENARBEITSSTUNDEN, ÜBERSTUNDEN UND KURZARBEITSSTUNDEN PRO ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA (SIC 371) UND DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND<sup>1)</sup>, 1971-76



1) Straßenfahrzeugbau

achtlich und erreicht in Boomphasen, wie etwa im Jahre 1973, einen Durchschnitt von sechs Stunden und mehr pro beschäftigten Arbeiter<sup>1)</sup>.

(2) In der Automobilindustrie der Bundesrepublik liegt das durchschnittliche Mehrarbeitsvolumen auf wesentlich niedrigerem Niveau. Der höchste Quartalswert lag in dem im Schaubild C-6 ausgewiesenen Zeitraum bei 3,7 Stunden (in den USA bei 6,7 Stunden). Für den gesamten Zeitraum 1971-80 betragen die durchschnittlichen wöchentlichen Überstunden pro Arbeiter in den USA mit 4,6 Stunden das Zwei- bis Dreifache des Niveaus der bundesdeutschen Autoindustrie, die einen Durchschnittswert von nur 1,8 Stunden aufwies. Somit ist das Ausmaß, um das die bezahlte wöchentliche Arbeitszeit die Regelarbeitszeit von 40 Stunden überschreitet, in der Bundesrepublik geringer<sup>2)</sup>. Hingegen sind die Margen der Unterschreitung der 40-Stunden-Woche in der Abschwungperiode weitaus größer als in den USA, was nachweislich auf Kurzarbeit zurückzuführen ist.

Die höhere Gesamtbelastbarkeit der Wochenarbeitsstunden im deutschen Automobilbau erklärt sich demnach durch das beträchtliche Anpassungspotential, das durch Kurzarbeit realisiert wird.

- 
- 1) Die auffälligen Differenzen zwischen der durchschnittlichen Zahl der die 40-Stunden-Woche überschreitenden bezahlten Wochenstunden und durchschnittlicher Überstundenzahl erklären sich durch die - im Vergleich zur deutschen Praxis allerdings geringe - Zahl der Kurzarbeitsstunden, durch Teilzeitbeschäftigung und durch unbezahlte Fehlzeiten.
  - 2) Berücksichtigt man weiter, daß die deutsche Verdienststatistik Teilzeitkräfte, Kranke, Auszubildende etc., also Arbeitskräfte mit teilweise reduzierten Arbeitszeiten, ausschließt, so verschärfen sich die benannten Differenzen weiter (vgl. Anhang I., 1., 4.).

TEIL D - VARIATION UND ELASTIZITÄT VON BESCHÄFTIGUNG UND LÖHNENGliederung

## Vorbemerkung

## I. VARIATION VON ABSATZ, PRODUKTION UND BESCHÄFTIGUNG IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE INSGESAMT UND IN DEN JEWEILS GRÖSSTEN UNTERNEHMEN

1. Fragestellung und methodisches Vorgehen
2. Variation von Absatz, Produktion und Beschäftigung in der Automobilindustrie der USA
3. Variation von Absatz, Produktion und Beschäftigung in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland
4. Ein Vergleich der Variation von Absatz, Produktion und Beschäftigung in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie
5. Variation von Produktion und Beschäftigtenzahl in den jeweils größten Unternehmen
6. Die Automobilkonjunktur in den 70er Jahren

## II. ELASTIZITÄT VON BESCHÄFTIGTENZAHL, WOCHENARBEITSZEIT UND GESAMTEM ARBEITSVOLUMEN

1. Fragestellung, methodischer Ansatz und Datenbasis
2. Beschäftigungselastizitäten in der Automobilindustrie der USA
  - 2.1 Vorwort
  - 2.2 Elastizität der Beschäftigtenzahl
    - 2.2.1 Automobilindustrie insgesamt
    - 2.2.2 Unterabteilungen der Automobilindustrie
  - 2.3 Elastizität der Wochenstunden insgesamt und Überstunden
    - 2.3.1 Automobilindustrie insgesamt
    - 2.3.2 Unterabteilungen der Automobilindustrie
  - 2.4 Elastizität des gesamten Arbeitsvolumens
  - 2.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

3. Beschäftigungselastizitäten in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland
  - 3.1 Vorwort
  - 3.2 Elastizität der Beschäftigtenzahl
    - 3.2.1 Straßenfahrzeugbau
    - 3.2.2 Unterabteilungen des Straßenfahrzeugbaus
    - 3.2.3 Kraftfahrzeugbau: Beschäftigtenelastizität nach Leistungsgruppe und Geschlecht
  - 3.3 Elastizität der bezahlten und geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden
    - 3.3.1 Bezahlte Wochenstunden der Arbeiter
    - 3.3.2 Geleistete Wochenstunden der Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht
    - 3.3.3 Bezahlte Wochenstunden der Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht
  - 3.4 Elastizität des gesamten Arbeitsvolumens
    - 3.4.1 Straßenfahrzeugbau
    - 3.4.2 Kraftfahrzeugbau und Kraftwagenbau
  - 3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse
4. Die Beschäftigungselastizität in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie im Vergleich

### III. ENTWICKLUNG UND ELASTIZITÄT VON LÖHNEN UND PERSONALKOSTEN

1. Einführung: Bestimmungsgründe der Lohnentwicklung im Konjunkturzyklus
2. Entwicklung der Stunden- und Wochenverdienste in der amerikanischen Automobilindustrie, 1950-80
3. Löhne, Verdienste und Personalkosten in der deutschen Automobilindustrie, 1960-80
  - 3.1 Entwicklung der Stunden- und Wochenverdienste im Straßenfahrzeugbau, 1960-80
  - 3.2 Löhne und Personalkosten in ausgewählten Unternehmen, 1960-78
4. Zusammenfassender Vergleich



### Vorbemerkung

Nach der vergleichenden Analyse der Anpassungsmaßnahmen in Teil C, Kapitel II zeichnet die deutsche Autoindustrie im Vergleich zur amerikanischen insbesondere folgendes aus:

- eine stärkere Konzentration des Personalabbaus auf bestimmte (randständige) Arbeitskräftegruppen;
- eine relativ große Bedeutung der Arbeitszeitmaßnahmen, bedingt durch das hohe Gewicht der Kurzarbeit, zur Anpassung des Arbeitsvolumens
- und eine höhere Bruttostabilität des Beschäftigtenvolumens, gemessen am Umfang des Personalumschlags bei gegebener Veränderung des Personalstands. Diese Stabilität ist Folge einer geringeren Nutzung des Instruments des direkten Personalabbaus und -aufbaus.

In diesem Teil wenden wir uns nicht mehr in erster Linie den Maßnahmen zum Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens und deren Größenordnung in Relation zur Veränderung des Beschäftigtenvolumens zu. Vielmehr steht nun die Frage im Vordergrund, wie sich das Beschäftigtenvolumen und die Arbeitszeit in Relation zu Veränderungen von Produktions- und Absatzmengen bewegen. Wir analysieren also nicht mehr Bewegungsgrößen der Beschäftigung im Verhältnis zu Bestandsgrößen der Beschäftigung, sondern Bestandsgrößen der Beschäftigung im Verhältnis zu Bestandsgrößen von Produktion und Absatz. Dabei gilt es, sowohl die volumen- wie auch die zeitmäßige Veränderung der Beschäftigungsgrößen in Reaktion auf Produktions- und Absatzbewegungen zu ermitteln. Das Ausmaß der Reagibilität von Beschäftigtenzahl und Zahl der Wochenstunden läßt sich auch als Indikator der "Nettostabilität" der Beschäftigung interpretieren, insoweit man diese Bestandsgrößen als Salden von Bewegungsgrößen, also etwa von Zu- und Abgängen bzw. Mehr- und Kurzarbeit betrachtet.

Außer den aggregierten Bestandszahlen für die gesamte Autoindustrie analysieren wir jeweils auch Teilgesamtheiten innerhalb der Branche (= Unterabteilung) sowie innerhalb der Beschäftigten. Wir fragen nach den spezifischen Elastizitäten in der Kraftwagenbau- und Teileindustrie bzw. Hersteller- und Zuliefererindustrie und ermitteln die jeweiligen Elastizitäten verschiedener Arbeitskräftegruppen.<sup>1)</sup>

Im abschließenden Kapitel dieses Teils erfolgt eine Untersuchung der Veränderungen von Löhnen, Verdiensten und Gesamtpersonalkosten sowie deren Elastizität in bezug auf Beschäftigungs- und Produktionsschwankungen.

---

1) Die verwendeten Industriezweigdefinitionen werden im Anhang I und in Teil B, Kapitel I erläutert.

KAPITEL I: VARIATION VON ABSATZ, PRODUKTION UND BESCHÄFTIGUNG IN  
 DER AUTOMOBILINDUSTRIE INSGESAMT UND IN DEN JEWEILS  
 GRÖSSTEN UNTERNEHMEN

---

1. Fragestellung und methodisches Vorgehen

Die Frage, wieweit sich die Beschäftigung volumen- und zeitbezogen an die Produktions- bzw. die Absatzentwicklung anpaßt oder von ihnen abgekoppelt ist, also in anderen Worten, die Frage der Verstetigung der Beschäftigung gegenüber Nachfragevariationen, wird methodisch in diesem Teil in zweierlei Weise behandelt:

Zunächst fragen wir nach der absoluten Schwankungsintensität des Absatzes, der Produktion und der verschiedenen Beschäftigungsvariablen. Uns interessiert, wie stark diese Variablen in der Gesamtperiode und in einzelnen ausgewählten Teilperioden Veränderungen ausgesetzt waren. Diese Variationsanalyse ist Gegenstand dieses Kapitels, wobei wir sowohl die Gesamtindustrie als auch die jeweils größten Unternehmen gesondert betrachten. (Im nächsten Kapitel (Teil D, Kapitel II) fragen wir nach den relativen Veränderungen, nämlich den volumen- und zeitbezogenen Veränderungen der Beschäftigungsgrößen in Relation zur Veränderung von Absatz oder Produktion. Diese Elastizitätsanalyse erfolgt wiederum auf verschiedenen Desaggregationsebenen hinsichtlich Produktion und Beschäftigung.)

Als Variationsmaß bei der Ermittlung der Veränderungen in diesem Kapitel greifen wir auf Indexzahlen (monatliche, vierteljährliche und jährliche), Veränderungsraten und Standardabweichungen der Veränderungsraten zurück. Die Verwendung von Veränderungsraten hat gegenüber der Rechnung mit absoluten Größen den Vorzug, daß Niveauprobleme ausgeschaltet werden können, allerdings bei den Trends nur soweit, als es sich um lineare Trends handelt. Verläuft die Entwicklung der Zeitreihen kurvenlinear, so entstehen bei Verwendung der Standardabweichung der Veränderungsraten Verzerrungen. Um diese unter Kontrolle zu behalten bzw. die Meßfehler zu minimieren, haben wir neben dem Gesamtzeitraum 1950-80 je-

weils Teilzeiträume, in denen die Trends ein hohes Maß an Linearität aufweisen, gesondert betrachtet.

## 2. Variation von Absatz, Produktion und Beschäftigung in der Automobilindustrie der USA

---

In Tabelle D-1 sind die Standardabweichungen als Meßgröße der Variation des Absatzes, der Produktion und der Beschäftigungsgrößen, Beschäftigtenzahl, bezahlte wöchentliche Arbeitszeit und gesamtes Arbeitsvolumen für die US-amerikanische Automobilindustrie für die Zeiträume 1948-80, 1951-60, 1961-70 und 1971-80 ausgewiesen. Die Standardabweichung wurde getrennt für jährliche, vierteljährliche und monatliche Veränderungen errechnet.

Bei den Neuzulassungen sind die Schwankungen näherungsweise auf gleichem Niveau, ob man nun mit jährlichen, vierteljährlichen oder monatlichen Veränderungsraten rechnet. Durchweg liegt aber die Variation der Neuzulassungen bei den Personenkraftwagen etwas höher als bei Lastkraftwagen und durchweg fallen die Variationswerte für die 70er Jahre niedriger aus als für den längeren Zeitraum 1948-80.

Die Produktionsschwankungen in der US-Autoindustrie fallen, gemessen an den Standardabweichungen der monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsraten, wesentlich höher aus als die Absatzschwankungen. Dies ist vor allem auf die hohen Veränderungsraten der PKW-Produktion zurückzuführen, wo insbesondere die Schwankungen monatlicher und vierteljährlicher Veränderungsraten ins Auge fallen.

Die Produktion variierte in den 50er Jahren vergleichsweise stark, wurde dann in den 60er Jahren erheblich stetiger, schwankte aber dann in den 70er Jahren erneut stärker. Dies zeigt ein Vergleich der Standardabweichungen bei den jährlichen Veränderungsraten für die Perioden 1951-60, 1961-70 und 1971-80.

TABELLE D-1 : STANDARDABWEICHUNG DER VERÄNDERUNGSRATEN VON NEUZULASSUNGEN, PRODUKTION, BESCHÄFTIGTENANZAHL, BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN UND GESAMTARBEITSVOLUMEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA IN VERSCHIEDENEN ZEITRÄUMEN

Datenbasis	Monatliche Veränderungsraten	1971-80	1948-80	1971-80	1948-80	Jährliche Veränderungsraten	1961-70	1971-80
Schätzzeitraum	1948-80	1971-80	1948-80	1971-80	1948-80	1951-60	1961-70	1971-80
1. Neuzulassungen:								
PKW	15.48	-	17.02	14.52	17.51			14.05
LKW	12.22	-	14.50	14.66	14.95			18.84
Kraftwagen	14.54	10.79	16.28	14.56	16.44			14.61
2. Produktion:								
PKW	41.32	-	32.89	24.19	21.72			18.72
LKW	20.59	-	20.91	20.93	17.87			24.55
Kraftwagen	33.59	21.04	29.85	22.75	20.32	24.51	14.87	19.70
3. Beschäftigtenzahl (SIC 371):								
Insgesamt	7.43	-	7.70	7.18	10.77	13.12	8.20	11.05
Arbeiter	9.37	6.04	9.77	9.40	12.53	16.27	9.64	12.57
4. Bezahlte Wochen- stunden der Arbeiter (SIC 371):								
	4.07	4.53	4.07	4.12	3.76	3.18	3.67	4.14
5. Gesamtes Arbeits- volumen:								
	-	-	12.73	-	15.25			15.44

Ursache der (gegenüber der Absatzvariation) überhöhten Produktionsschwankungen ist zumindest teilweise die Praxis des jährlichen Modellwechsels bei den Personenkraftwagen, die für einige Wochen zum Stillstand im direkten Produktionsbereich führt. In den jährlichen Veränderungsraten hingegen schlägt sich der Modellwechsel nicht nieder, weshalb hier auf die Differenz zwischen der Streuung der Neuzulassungen und der Produktion relativ gering ausfällt.

Was die Schwankungen der Beschäftigtenzahlen angeht, so liegen die Variationswerte für die Arbeiter durchgängig über den Werten für die Gesamtzahl der Beschäftigten, woraus geschlossen werden muß, daß die Angestelltenbeschäftigung als zweite Komponente nennenswert niedrigere Schwankungen aufweist als die Gruppe der Arbeiter.

Bei den Berechnungen auf Basis der jährlichen Veränderungsraten sind die Standardabweichungen höher als bei den Quartalswerten, während die Unterschiede der Monats- zu den Quartalswerten nicht sehr groß sind, ausgenommen die Differenz für die 70er Jahre. Generell spiegeln die Unterschiede aber die Tatsache wider, daß der Beschäftigtenstand ein eher langfristiger als kurzfristiger Anpassungsparameter ist; in anderen Worten: In längeren Zeiträumen ist die Beschäftigtenzahl elastischer als in kurzen.

Die Variation der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter liegt durchweg erheblich unter dem Schwankungsniveau der Beschäftigtenzahl. Die Unterschiede nach Schätzzeitraum und Datenbasis sind geringfügig; die Werte für die 70er Jahre liegen etwas höher.

Die Schwankungsbreite des gesamten Arbeitsvolumens, dem Produkt aus Beschäftigtenzahl und Arbeitszeit pro Beschäftigten erreicht knapp die Summe der Schwankungen der beiden Komponenten. Soweit ist das Variationsniveau des Arbeitsvolumens vergleichbar mit dem des Absatzes, liegt aber immer noch beträchtlich unter dem Schwankungsniveau der Produktion.

### 3. Variation von Absatz, Produktion und Beschäftigung in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland

---

Die Standardabweichungen der entsprechenden Indikatoren für die deutsche Automobilindustrie sind in Tabelle D-2 aufgelistet.

Auch in der deutschen Automobilindustrie schwankten die Neuzulassungen stärker, wenn man mit kurzfristigen, d.h. monatlichen oder vierteljährlichen Veränderungsdaten rechnet. Auf der Basis jährlicher Veränderungsdaten dagegen ist der PKW-Absatz leicht stabiler als der LKW-Absatz. Der PKW-Sektor ist also in stärkerem Maße kurzfristigen Veränderungen unterworfen.

Die Variationswerte lagen im Durchschnitt der 50er Jahre wesentlich niedriger als in den 60er und 70er Jahren, was auf zunehmende Nachfrageinstabilität hindeutet.

Die Produktionsschwankungen sind - im Gegensatz zur amerikanischen Automobilindustrie - geringer als die Absatzschwankungen, wenn man die Rechenergebnisse auf der Basis monatlicher und vierteljährlicher Veränderungsdaten heranzieht. Bei den Rechnungen mit jährlichen Veränderungsdaten hingegen bewegen sich Produktionsschwankungen im Zeitraum 1950-80 auf höherem Niveau als die Schwankungen der Neuzulassungen, in der Periode 1971-80 mit Ausnahme der LKWs auf ungefähr gleichem Niveau.

In den bei kurzfristiger Betrachtung sichtbaren größeren Absatzvariationen im Vergleich zur Produktionsveränderung kommt die Fluktuation der Lagerhaltung zum Ausdruck. Über sie kann variable Güternachfrage teilweise abgepuffert werden.

Die Ausbringungsmenge bei den PKWs schwankt stärker als die der LKWs, gleichgültig, ob es sich um monatliche, vierteljährliche oder jährliche Produktionsveränderungen handelt. In beiden Produktionsbereichen mindert sich die Schwankungsintensität, wenn man von Monats- auf Quartalswerte und von Quartals- auf Jahresveränderungen übergeht, d.h. langfristig ist die Schwankungsbrei-

TABELLE D-2 : STANDARDABWEICHUNG DER VERÄNDERUNGSRATEN VON NEUZULASSUNGEN, PRODUKTION, LAGERBESTAND, BESCHÄFTIG-  
TENZAHL, BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN UND GESAMTARBEITSVOLUMEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER BUNDESRE-  
PUBLIK DEUTSCHLAND IN VERSCHIEDENEN ZEITRÄUMEN

	Monatliche Veränderungs- raten			Vierteljährliche Verän- derungsraten			Jährliche Veränderungsraten				
	1951-80	1956-80	1971-80	1951-80	1956-80	1971-80	1951-80	1956-80	1951-60	1961-70	1971-80
1. Neuzulassungen											
- PKW	28.21	25.51	23.02	23.02	23.36	12.47	11.47				
- LKW	20.38	19.66	16.35	14.45	14.45	14.12	13.00				
- Kraftwagen	27.77	24.85	22.29	22.52	11.40	7.06	11.16	11.20			
2. Produktion											
- PKW	20.28	25.54	13.89	16.36	14.51	11.82	11.82				
- LKW	16.66	21.82	11.19	12.45	11.03	9.27	9.27				
- Kraftwagen	19.61	24.83	13.42	15.86	13.18	8.22	10.79	11.24			
3. Lagerbestand		14.80		24.87		14.31					
4. Beschäftigtenzahl											
- Insgesamt	1.29 <sup>2)</sup>	.73 <sup>2)</sup>	1.88 <sup>2)</sup>	1.45 <sup>2)</sup>	5.61 <sup>1)</sup>	5.99 <sup>1)</sup>	4.79 <sup>1)</sup>	3.90 <sup>1)</sup>			
- Arbeiter	1.38 <sup>2)</sup>	1.32 <sup>2)</sup>	2.10 <sup>2)</sup>	1.78 <sup>2)</sup>	5.98 <sup>1)</sup>	5.75 <sup>2)</sup>	5.89 <sup>1)</sup>	5.46 <sup>1)</sup>	4.00 <sup>1)</sup>	5.31	
5. Bezahlte Wochen- stunden der Ar- beiter											
					3.60 <sup>3)</sup>	4.33 <sup>3)</sup>	3.79 <sup>3)</sup>	4.54 <sup>3)</sup>			
6. Gesamtes Arbeitsvolumen					6.35 <sup>3)</sup>	7.97 <sup>3)</sup>	8.01 <sup>3)</sup>				

1) Straßenfahrzeugbau 2) Kraftfahrzeugbau 3) Kraftwagenbau (1957-80)



te in der Stückzahl der hergestellten Kraftwagen geringer als kurzfristig.

Unübersehbar ist, daß in den drei Dekaden seit 1950 die Produktionsschwankungen zugenommen haben. Betrug die Standardabweichung der jährlichen Veränderungsraten in den 50er Jahren noch 8,22, so lag sie in den 60er Jahren bei 10,79 und stieg in den 70er Jahren weiter auf 11,24.

Der Lagerbestand variiert am stärksten auf der Basis vierteljährlicher Veränderungsdaten und übertrifft dabei die entsprechenden Varianzwerte des Absatzes und der Produktion. In monatlichen Abständen indes schwankt die Lagerhaltung weniger stark als Absatz und Produktion, in jährlichen Abständen stärker.

Bei der Beschäftigtenzahl fallen die errechneten Werte der Standardabweichung durch ihr allgemein niedriges Niveau auf. Im Gegensatz zum Absatz und zur Produktion liegen die Variationsmargen mit zunehmend längerem Beobachtungszeitraum höher: Während sie äußerst gering bei den monatlichen und auch noch bei den vierteljährlichen Veränderungsdaten ausfallen, liegen sie bei den Jahreswerten um ein Mehrfaches höher, aber im Vergleich zu Produktion und Absatz bleiben sie immer noch gering. Der Beschäftigtenstand ist also generell relativ stabil, seine Variabilität ist aber in größeren Zeitabschnitten höher. Letzteres haben wir auch für die USA festgestellt.

Ähnlich wie in der amerikanischen Autoindustrie variiert auch in der deutschen die Beschäftigung der Arbeiter stärker als die der Angestellten. Dies läßt sich an den geringeren Veränderungsdaten der Gesamtbeschäftigtenzahl gegenüber denen der Arbeiter ablesen.

Das für uns bedeutsamste Ergebnis ist indessen, daß - trotz zunehmender Schwankung der Produktionsmenge zwischen 1950 und 1980 - die Beschäftigtenzahl in diesem Zeitraum zunehmend weniger variierte, wenn man die Durchschnittswerte der Standardabweichung für die 50er, 60er und 70er Jahre zugrundelegt. Dies trifft sowohl für die Gesamtzahl der Beschäftigten als auch für die Arbeit-

ter zu und ist ein erster deutlicher Hinweis auf eine Verstetigungstendenz im Personalvolumen in der deutschen Autoindustrie.

Die wöchentliche Arbeitszeit schwankt kurzfristig, d.h. auf der Grundlage von Quartalszahlen beträchtlich stärker als die Beschäftigtenzahl, langfristig, d.h. auf der Grundlage jährlicher Veränderungsdaten, hingegen weniger.

Bemerkenswert ist ferner, daß in den 70er Jahren die Arbeitsschwankungen größer ausfallen als in dem Langzeitraum 1950-80, während die Beschäftigtenvariabilität in den 70er Jahren zurückgegangen ist.

Das Gesamtarbeitsvolumen liegt in seiner Schwankungsintensität zwar deutlich über den Einzelwerten für die Beschäftigtenzahl und die Wochenarbeitszeit, bleibt aber noch immer weit hinter den Schwankungen von Produktion und Absatz zurück, was auf relativ geringe Elastizität hinweist.

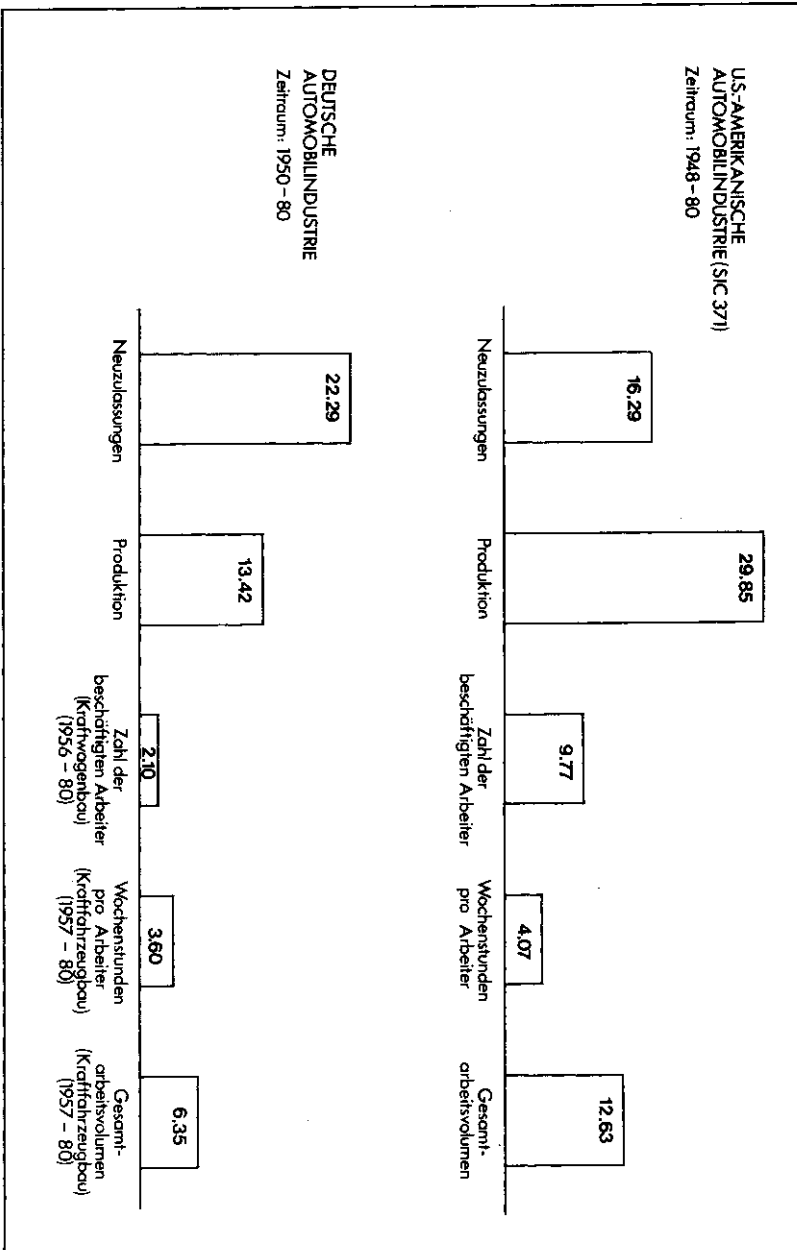
#### 4. Ein Vergleich der Variation von Absatz, Produktion und Beschäftigung in der amerikanischen und deutschen Automobilindustrie

---

Bei einem Direktvergleich der Variationswerte von Absatz, Produktion und den drei Beschäftigungsparametern, die wir jeweils für die Autoindustrien der USA und der Bundesrepublik ermittelt haben, zeigen sich markante absolute und relative Unterschiede.

Zunächst einmal liegen mit Ausnahme der Absatzvariation die Schwankungsmargen für alle untersuchten Indikatoren in der amerikanischen Autoindustrie höher, und zwar bei der Produktion mehr als doppelt so hoch, bei der Zahl der beschäftigten Arbeiter zwischen vier- und fünfmal so hoch, beim gesamten Arbeitsvolumen etwa doppelt so hoch und bei der Wochenstundenzahl etwas höher (vgl. Schaubild D-1).

SCHAUBILD D-1 : GRÖSSENORDNUNG DER VARIATION VON NEUZULASSUNGEN, PRODUKTION, BESCHÄFTIGENZAHL, WOCHENSTUNDEN UND GESAMTARBEITSVOLUMEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA UND DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, GEMESSEN AN DER STANDARDABWEICHUNG DER VIERTELJÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSSÄTZE FÜR DEN ZEITRAUM 1948-80 BZW. 1950-80

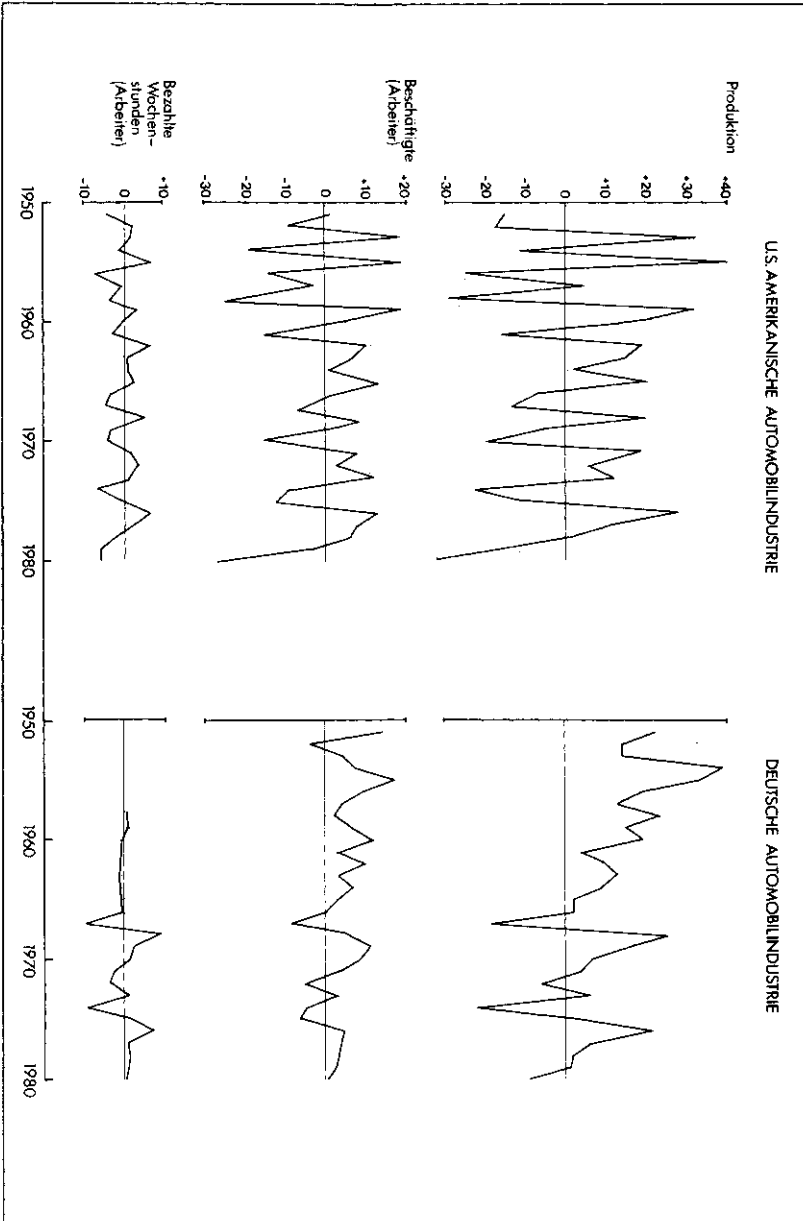


Damit ist schon angedeutet, daß die Rangordnung der Variation der verschiedenen Parameter in den beiden Ländern ungleich ist. Während in den USA die Produktion stärkeren Schwankungen unterworfen ist als der Absatz, schwankt sie in der deutschen Autoindustrie erheblich weniger. Auch die relative Schwankungsbreite der Beschäftigtenzahl und der Wochenstunden steht in der Bundesrepublik in einem zur USA umgekehrten Verhältnis. Der Beschäftigtenstand schwankt in den USA mehr als doppelt so stark wie die wöchentliche Arbeitszeit, während er in der deutschen Autoindustrie weit weniger variiert als die Arbeitszeit. Diese Ergebnisse können als Bekräftigung unserer obigen Arbeitshypothesen gewertet werden.

In Schaubild D-2 ist der zeitliche Verlauf der Schwankungsintensität von Produktion und Beschäftigung gut erkennbar. Für die amerikanische Autoindustrie ist über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg ein vergleichsweise hohes Maß an Unstetigkeit der Produktion und des Beschäftigtenvolumens, nicht aber bei der Wochenstundenzahl, bezeichnend. Die Unstetigkeit der amerikanischen Produktion und Beschäftigtenzahl äußert sich sowohl in den starken Amplituden der Ausschläge wie auch in der wesentlich höheren Zahl der Wendepunkte, d.h. der Maxima und Minima. Anders gesagt, die deutsche Autoindustrie verzeichnet nicht nur geringere Ausschläge, sondern wechselt auch weniger häufig bzw. in größeren zeitlichen Abständen die Richtung in der Veränderung von Produktion und Beschäftigung.

Ein weiterer wichtiger Unterschied in den Entwicklungspfaden beider Industrien ist darin zu sehen, daß die amerikanische Autoproduktion mit hoher Regelmäßigkeit wiederkehrende negative Wachstumsraten im gesamten Zeitraum seit dem 2. Weltkrieg aufwies, während der Ausstoß in der Bundesrepublik bis Mitte der 60er Jahre stets - wenn auch mit deutlich abnehmender Rate - positiv war und negative Zuwachsquoten erst seit dieser Zeit auftraten. Ähnliches gilt für den Beschäftigtenstand mit der Ausnahme, daß in einem Fall bereits in den 50er Jahren - nämlich 1952 während des Koreakonflikts - die Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr zurückging.

SCHAUBILD D-2 : JÄHRLICHE VERÄNDERUNGSRATEN DER PRODUKTION, BESCHÄFTIGENZAHL UND BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA UND DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1951-80



## 5. Variation von Produktion und Beschäftigtenzahl in den jeweils größten Unternehmen

---

In früheren Untersuchungen zur konjunkturellen Abhängigkeit von Produktion, Umsatz und Beschäftigung in der deutschen Automobilindustrie, die insbesondere die Rezession 1974/75 einschlossen, wurden beträchtliche Differenzen der zyklischen Variation von Produktion und Beschäftigtenstand zwischen den großen Unternehmen festgestellt. Diese Unterschiede wurden im Zusammenhang von unternehmerischen "Anpassungsstrategien" und "Stabilisierungsstrategien" zur Bewältigung konjunktureller Nachfrageschwankungen beschrieben und interpretiert. Während bei der Anpassungsstrategie die zyklische Nachfrage als Produktmarktbedingung hingenommen wird und die Produktion und mehr oder weniger auch der Input an Arbeitskraft der Nachfrageschwankung angepaßt werden, werden im Falle der Stabilisierungsstrategie mit Hilfe von Produktspezifizierung und -differenzierung bereits die unternehmensspezifische Produktnachfrage und in ihrem Gefolge dann auch die Produktionsmenge und die Beschäftigung im Zyklus verstetigt (Mendius, Sengenberger 1976, S. 47 ff.).

An diesen Befund und an diese Interpretation anschließend, fragen wir im folgenden, ob die damals festgestellten Differenzen zwischen verschiedenen Automobilproduzenten auch für die zweite Hälfte der 70er Jahre zu beobachten sind und ob sich ähnliche Differenzen auch für die amerikanische Automobilindustrie feststellen lassen.

Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir folgende Informationen aufbereitet:

- absolute Werte und Indices der Produktionsmengen und Beschäftigtenzahl bei den drei großen Automobilunternehmen der USA für die Jahre 1970 bis 1980 (Tabelle D-3; Schaubild D-3);
- absolute Werte und Indices der Produktionsmengen und der Beschäftigtenzahl bei den sechs großen Automobilunternehmen der

TABELLE D-3 : PRODUKTION UND BESCHÄFTIGUNGSZAHL DER DREI GRÖSSTEN UNTERNEHMEN DER US-AUTOMOBILINDUSTRIE, 1970-80

Indizeszahlen		1970 = 100													
Unternehmen	Indikator	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980			
General Motors Corp.	Produktion (Million)	abs. Index	3,59	5,76	5,74	6,51	4,61	4,63	6,83	6,70	6,88	6,44	4,79		
		Index	100,0	160,4	159,9	181,3	128,4	129,0	190,3	186,6	191,6	179,4	132,3		
Ford Motor Corp.	Beschäftigte (Tausend)	abs. Index	492	561	551	639	556	548	604	655	680	623	578		
		Index	100,0	114,0	112,0	129,9	113,0	111,4	122,8	133,1	138,2	126,6	117,5		
Ford Motor Corp.	Produktion (Million)	abs. Index	2,64	2,80	3,20	3,44	3,07	2,50	2,94	3,74	3,79	3,08	1,89		
		Index	100,0	106,1	121,2	130,3	116,3	94,7	111,4	141,7	143,6	116,7	71,6		
Chrysler Corp.	Beschäftigte (Tausend)	abs. Index	229	255	233	250	235	204	220	239	257	239	179		
		Index	100,0	111,4	101,7	109,2	102,6	89,1	96,1	104,4	112,2	104,4	78,2		
Chrysler Corp.	Produktion (Million)	abs. Index	1,45	1,52	1,69	1,93	1,54	1,22	1,76	1,71	1,62	1,23	0,76		
		Index	100,0	104,8	116,6	133,1	106,2	84,1	121,4	117,9	111,7	84,8	0,52		
	Beschäftigte (Tausend)	abs. Index	129	130	137	153	134	103	129	134	132	109	77		
		Index	100,0	100,8	106,2	118,6	103,9	79,8	100,0	103,9	102,3	82,6	59,7		

Quelle: Jahresberichte der Unternehmen.

TABELLE D-4 : PRODUKTION UND BESCHÄFTIGENZAHL DER SECHS GRÖSSTEN UNTERNEHMEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1970-80 (IN TAUSEND)

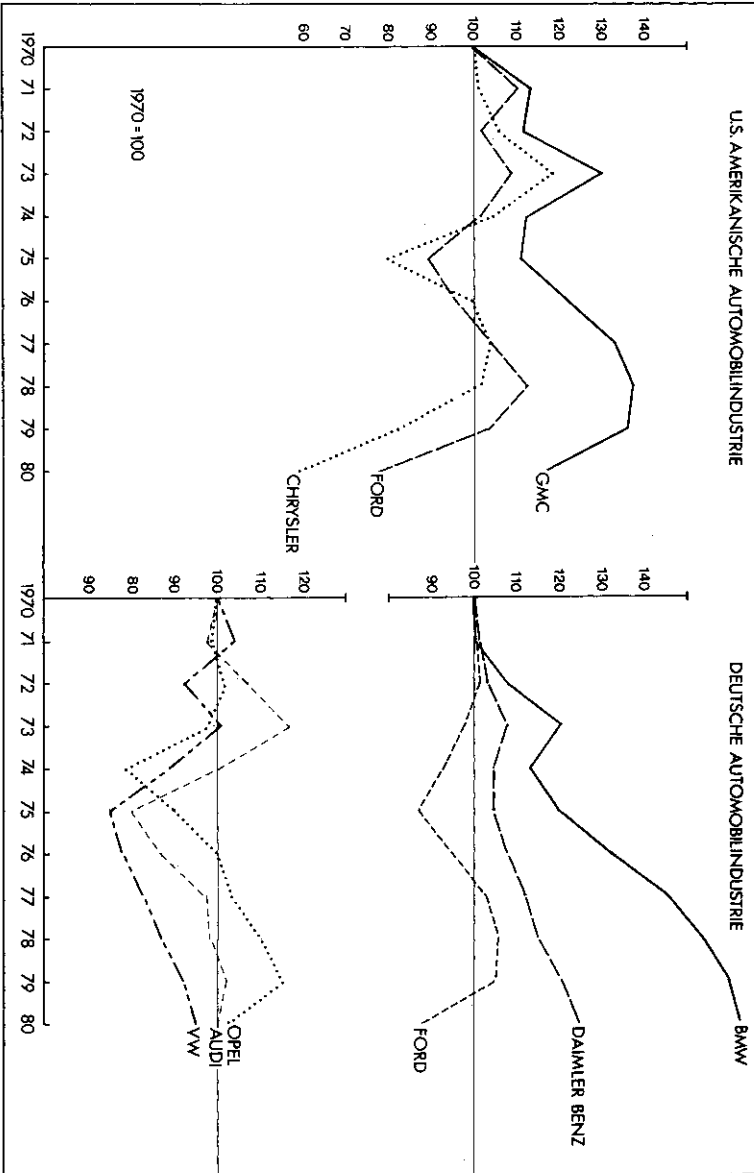
1970 = 100

Unternehmen	Indikator	1970-80											
		1970	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	
AUDI NSU AG	Produktion	abs.	317	282	299	410	266	205	241	318	295	323	285
		Index	100,0	89,0	94,3	129,3	83,9	64,7	76,0	100,3	93,1	101,9	89,9
		Beschäftigte	29,1	28,6	31,2	33,9	28,9	23,3	25,4	28,3	28,5	29,8	29,1
BMW AG	Produktion	abs.	159	164	182	196	185	217	268	285	312	328	330
		Index	100,0	103,1	114,5	123,3	116,4	136,5	123,5	179,2	196,2	206,3	207,3
		Beschäftigte	22,9	23,3	24,8	27,7	25,8	27,6	30,2	33,4	35,2	36,8	37,2
DAIMLER-BENZ AG	Produktion	abs.	387	383	426	448	465	499	558	583	561	605	627
		Index	100,0	99,0	110,9	115,8	120,2	127,9	144,2	150,6	145,0	156,3	162,0
		Beschäftigte	117,0	119,0	122,6	126,9	122,9	122,8	126,7	131,8	134,4	141,4	145,5
FORD AG	Produktion	abs.	410	480	436	456	286	413	487	543	544	547	420
		Index	100,0	117,1	106,3	111,2	69,8	100,7	118,8	132,4	132,7	133,4	102,4
		Beschäftigte	100,0	101,4	101,8	98,9	92,5	87,4	95,2	102,3	105,9	104,8	88,4
OPHEL AG	Produktion	abs.	821	839	877	874	584	658	922	925	956	968	793
		Index	100,0	102,2	106,8	106,5	71,1	80,1	112,3	112,7	116,4	117,9	96,6
		Beschäftigte	100,0	98,6	101,0	97,4	78,4	90,5	99,5	103,7	110,4	114,8	102,0
VOLKSWAGEN AG	Produktion	abs.	1,621	1,716	1,477	1,463	1,240	1,122	1,316	1,371	1,439	1,396	1,346
		Index	100,0	105,9	91,1	90,3	76,5	69,2	81,2	84,6	88,8	86,1	83,0
		Beschäftigte	124,8	130,3	116,4	125,8	111,5	93,0	97,4	103,3	108,4	115,4	118,8
VOLKSWAGEN AG	Beschäftigte	abs.	100,0	104,4	93,3	100,8	89,3	74,5	78,0	82,8	86,9	92,5	95,2
		Index	100,0	104,4	93,3	100,8	89,3	74,5	78,0	82,8	86,9	92,5	95,2
		Beschäftigte	100,0	104,4	93,3	100,8	89,3	74,5	78,0	82,8	86,9	92,5	95,2

Quelle: Geschäftsberichte der Unternehmen.



SCHAUBILD D-3 : INDICES DER BESCHÄFTIGTENGAHL IN DEN GRÖSSTEN UNTERNEHMEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA UND DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1970-80



Bundesrepublik für die Jahre 1970 bis 1980 (Tabelle D-4; Schaubild D-3);

- durchschnittliche jährliche Veränderungsraten und deren Variation bei Produktion und Beschäftigtenzahl der jeweils größten Automobilunternehmen im Zeitraum 1970 bis 1980 (Tabelle D-5).

Betrachtet man die gesamte Periode von 1970 bis 1980, wie in Tabelle D-5 geschehen, so kann man für die Automobilunternehmen in beiden Ländern ein jeweils großes Gefälle der Veränderungsraten wie auch der Streuung der Veränderungen zwischen den Unternehmen erkennen, und zwar sowohl bei den Ausbringungsmengen wie beim Beschäftigtensvolumen. Bei den amerikanischen Automobilkonzernen hat General Motors die größten jährlichen Veränderungen, nämlich hohe Zuwachsraten bei den hergestellten Fahrzeugen sowie auch die größten Schwankungen der Produktionsmenge, aber zugleich die geringsten Beschäftigtenschwankungen zu verzeichnen. Bei Chrysler waren die Produktionsschwankungen über das gesamte Jahrzehnt gerechnet geringer, dafür aber die Beschäftigtenvariation sehr viel höher als bei GMC. Ford hatte vergleichsweise geringe Produktionsschwankungen und eine mittlere Position bei der Beschäftigtenvariation.

Bei den deutschen Unternehmen waren insbesondere Audi und Opel ähnlich hohen Produktionsschwankungen ausgesetzt wie im Durchschnitt die drei großen amerikanischen Autoproduzenten, während allerdings die Variation der Beschäftigtenzahl bei Audi und Opel zwar vergleichbar mit der von General Motors, aber unter der von Ford/USA und Chrysler lag. Am anderen Ende der Skala ragt Daimler Benz mit auffallend geringen jährlichen Abweichungen bei der Produktion hervor, so daß man hier von einer "stabilisierten" Entwicklung während der 70er Jahre sprechen kann. BMW, VW und Ford nahmen mittlere Positionen ein, wobei die Beschäftigtenschwankungen bei VW in der Nähe des Niveaus von Audi und Opel lagen, während BMW unterdurchschnittliche Schwankungen sowohl bei der Produktion wie bei der Beschäftigung zu verzeichnen hatte.

TABELLE D-5 : DURCHSCHNITTLICHE JÄHRLICHE VERÄNDERUNGSRATEN VON PRODUKTION UND BESCHÄFTIGENZAHL UND DIE STANDARD-  
 ABWEICHUNG DER VERÄNDERUNGSRATEN IN DEN GRÖSSTEN AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN UNTERNEHMEN DER AUTO-  
 MOBILINDUSTRIE 1970-80, 1970-75, 1976-80

Unternehmen	Veränderungsraten der Produktion			Veränderungsraten der Beschäftigtenzahl									
	1970-80	1970-75	1976-80	1970-80	1970-75	1976-80							
USA:	GMC	6,0	28,5	8,9	32,7	3,1	27,1	1,0	9,0	0,5	11,0	1,4	8,7
	Ford	-1,3	20,1	-0,3	13,8	0,5	26,8	-1,7	12,1	-1,8	10,6	-1,6	14,6
	Chrysler	-3,0	24,3	-2,2	17,1	-4,7	32,2	-3,7	16,8	-3,5	14,1	-3,8	20,9
	Alle	-	24,3	-	21,2	-	28,7	-	12,6	-	11,9	-	14,7
BRD:	Audi NSU	1,4	23,3	-5,2	28,1	8,0	18,0	0,5	10,5	-3,7	13,1	4,7	5,8
	BMW	7,0	8,5	6,7	8,6	9,0	8,7	5,1	5,5	4,0	7,2	6,2	3,8
	Daimler-Benz	5,0	4,9	5,1	4,4	4,8	5,8	2,2	2,4	1,0	2,7	3,5	1,2
	Ford	2,0	23,8	3,9	30,3	0,3	18,5	-1,0	7,2	-2,6	3,5	0,6	9,9
	Opel	1,3	18,9	-2,8	17,7	5,4	21,2	1,0	9,6	-2,1	11,3	2,7	8,1
	VM	-1,4	10,0	-6,7	9,0	4,0	8,4	-1,1	9,0	-5,2	10,8	5,0	1,4
	Alle	-	14,9	-	16,4	-	13,4	-	7,4	-	8,1	-	5,0

Insgesamt waren die Differenzen der Produktions- wie der Beschäftigtenvariation zwischen den deutschen Unternehmen sehr viel größer als zwischen den amerikanischen, während zugleich aber die Produktions- und Beschäftigtenvariation im Durchschnitt aller erfaßten Unternehmen in der deutschen Autoindustrie niedriger ausfiel als in der amerikanischen. Die mittlere Streuung der Produktionsmenge wie auch die durchschnittliche Streuung der Beschäftigtenzahl bei den deutschen Unternehmen betrug etwa 60 % derjenigen der amerikanischen Autounternehmen.

Neben einer Gesamtbetrachtung der 70er Jahre haben wir diesen Zeitraum auch nach der ersten und zweiten Hälfte gesondert analysiert. Im Aggregat der gesamten Autoindustrie hatten wir in den 70er Jahren jeweils zwei konjunkturelle Auf- und zwei Abschwungphasen, wobei jedoch der letzte Abschwung im Jahr 1980 erst eingeleitet, aber nicht vollendet wurde. Der erste Aufschwung währte bis 1973, gefolgt von den Rezessionsjahren 1974/75; dann gab es in den USA drei, in der Bundesrepublik vier Aufschwungjahre, gefolgt von einem starken Konjunkturreinbruch in der amerikanischen und einem schwächeren in der deutschen Autobranche.

Bei den amerikanischen Herstellern steigt in der zweiten zyklischen Phase (1976-80) gegenüber der ersten (1971-75) die durchschnittliche Standardabweichung der Produktionsschwankungen beträchtlich an, die der Beschäftigungsschwankungen etwas geringer. Dabei ist bei General Motors die Produktions- und Beschäftigungsentwicklung nach 1975 stabiler geworden, allerdings zu Lasten der Entwicklung bei Ford und Chrysler, so daß gegen Ende der 70er Jahre zwar die Differenzen der jährlichen Produktionsvariation nicht sehr groß waren, aber die Unterschiede in den Schwankungen des Beschäftigtenvolumens zwischen den Großen Drei sich stark ausgeweitet hatten.

Auch bei den deutschen Unternehmen sind im zweiten Abschnitt der konjunkturellen Entwicklung Verschiebungen gegenüber dem ersten zu registrieren. Im Gegensatz zur amerikanischen Entwicklung sind bei den deutschen Unternehmen im Durchschnitt die Produktions- und Beschäftigtenschwankungen in der zweiten Hälfte der 70er Jah-

re deutlich zurückgegangen. Auch in der Rangordnung der Unternehmen nach der Stabilität haben sich Positionswechsel insbesondere beim Beschäftigtenvolumen ergeben. So nimmt die Audi-NSU-AG, bei der in der ersten Hälfte die Beschäftigtenzahl am stärksten variierte, in der Phase 1976-80 eine mittlere Position ein; das Volkswagenwerk hatte zwischen 1976 und 1980 eine nahezu gleich stetige Beschäftigtenentwicklung wie Daimler-Benz. Merkwürdig instabiler hingegen wurde in der zweiten Hälfte der 70er Jahre die Beschäftigtenentwicklung bei Ford.

Die relativ große Variation des Beschäftigtenstands bei Ford und Opel nach 1975 erklärt sich damit, daß beide Unternehmen 1980 einen größeren Personalabbau vorgenommen haben, während alle übrigen Hersteller in dieser Zeit relativ kontinuierliche Personalentwicklungen vorweisen können. Ob diese Verhaltensänderung den Übergang einiger Unternehmen zu einer "Stabilisierungsstrategie" bedeutet, ist erst bei einem größeren konjunkturellen Einbruch zu klären. Im Augenblick ist aber festzuhalten, daß (bei Audi und VW) der Produktionsrückgang 1980 unter Vermeidung von direktem Personalabbau hauptsächlich über Maßnahmen der vorübergehenden Verkürzung der Wochenarbeitszeit (vor allem Kurzarbeit) abgefangen werden konnte.

## 6. Die Automobilkonjunktur in den 70er Jahren

Im abschließenden Teil dieses Kapitels unterziehen wir die Jahre 1971-80 einer gesonderten und genaueren Betrachtung. Wir fragen nunmehr nicht nur nach der jeweiligen Stärke der Veränderungen von konjunkturellen Variablen, sondern auch nach ihrer Beziehung zueinander. Insbesondere interessiert uns, in welcher zeitlichen Beziehung Produktion und Beschäftigung zueinander stehen, also wie synchron oder asynchron sich die beiden Variablen zueinander bewegen und in welchem Maße Reaktionsverzögerungen zu beobachten sind. Der Abschnitt bildet demnach die Brücke zum nächsten Kapitel, in dem mit Hilfe von Regressionen Schätzungen der Elastizität, Richtung und Verzögerung der Beschäftigungsgrößen gegenüber der Produktion vorgenommen werden.

Im Schaubild D-4 haben wir für die US-amerikanische und die deutsche Autoindustrie Indices der Produktion, der Beschäftigtenzahl und der bezahlten wöchentlichen Arbeitsstunden dargestellt. Die Indices basieren auf saisonbereinigten<sup>1)</sup> Vierteljahreswerten für den Zeitraum 1971 bis 1980 mit dem Durchschnittswert des Jahres 1970 als Basiszahl. Durch die Ausschaltung von Saisoneinflüssen sollen Bewegungsabläufe ermittelt werden, die in stärkerem Maße als die bisher verwendeten "unbereinigten" Zahlen den konjunkturellen Zyklus abbilden.

Eine Betrachtung der Kurvenverläufe für die amerikanische Autoindustrie zeigt im wesentlichen folgendes: Hohe Schwankungsbreiten der Produktion, demgegenüber schwächere Variation der Beschäftigtenzahl und noch geringere Amplituden bei den Wochenstunden; dieses Ergebnis entspricht den bisher gewonnenen Resultaten mit Hilfe der Varianzanalyse. Auffällig ist weiterhin der relativ stark synchrone Verlauf von Produktion, Beschäftigtenzahl und Wochenstunden. Dies wird erkennbar an der Lage der oberen und unteren Wendepunkte der drei Indikatoren. Mit Ausnahme der Wochenstunden in der zweiten Hälfte der 70er Jahre liegen die Wendepunkte fast immer im gleichen Quartal oder - wie bei der Beschäftigtenzahl - im nächsten Quartal. Die Reaktionsgeschwindigkeit der Beschäftigungsindikatoren kann somit als hoch angesehen werden.

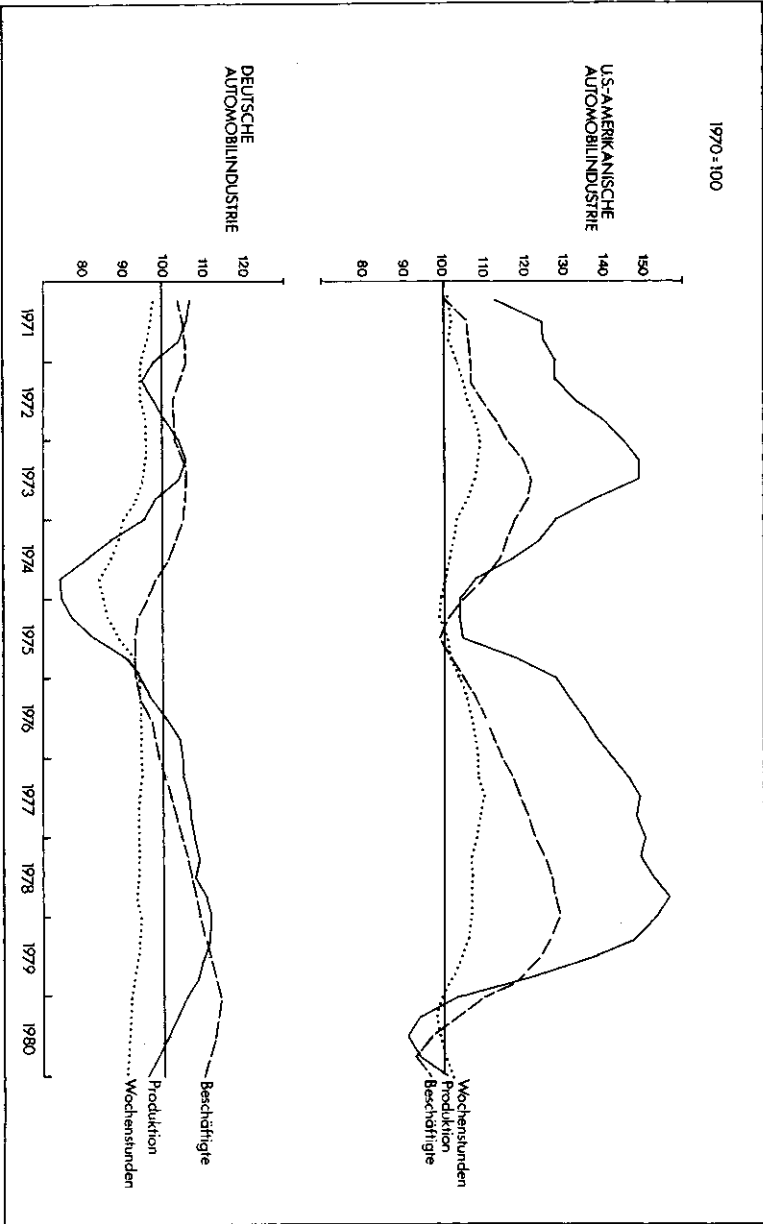
In der deutschen Autoindustrie verändern sich die Wochenstunden ähnlich rasch wie in der amerikanischen. Dabei fällt auf, daß - ebenso wie in den USA - zunächst in der Aufschwungphase Produktion und Wochenstunden weitgehend synchron mit hohen Raten ansteigen, danach in der Boomphase aber eine Abflachung der Steigerungsraten eintritt; offensichtlich ergibt sich in dieser Phase eine Stabilisierung auf einem Niveau, auf dem das Mehrarbeitspotential mehr oder weniger ausgeschöpft ist.

Ein derartiger Plafondierungseffekt ist beim Beschäftigtenvolumen nicht zu verzeichnen. Die Beschäftigtenzahl steigt - wenn auch in der deutschen Autoindustrie schwächer als in der amerikanischen -

---

1) Errechnet nach der Methode der gleitenden Durchschnitte.

SCHAUBILD D-4 : INDICES DER PRODUKTION, BESCHÄFTIGENZAHL UND BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN DER ARBEITER IN DER AUTO-MOBILINDUSTRIE DER USA (SIC 371) UND DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND<sup>1)</sup>, 1971-80 (SAISONBEREINIGTE QUARTALSWERTE)



1) Kraftwagenbau

über die erste Aufschwungphase hinaus auch in der Boomphase der Konjunktur. Als markantester Unterschied zum amerikanischen Konjunkturgeschehen zeigt sich hierbei, daß die Beschäftigtenzahl im deutschen Kraftwagenbau der Veränderung der Produktion stark hinterherhinkt. Der Time-Lag beträgt im Abschwung mindestens zwei, im Aufschwung mindestens drei Quartale. Hiermit deutet sich bereits eine stark reduzierte Elastizität nach Volumen und Geschwindigkeit an.

Die durchschnittliche Dauer eines konjunkturellen Zyklus, die für die 60er Jahre im Straßenfahrzeugbau auf vier bis fünf Jahre berechnet wurde (vgl. Abels u.a. 1975, S. 60), scheint sich in den 70er Jahren nicht wesentlich verändert zu haben.



## KAPITEL II: ELASTIZITÄT VON BESCHÄFTIGTENZAHL, WOCHENARBEITSZEIT UND GESAMTEM ARBEITSVOLUMEN

---

### 1. Fragestellung, methodischer Ansatz und Datenbasis

Nachfolgend präsentieren wir die Ergebnisse von Schätzungen der Elastizität der Beschäftigtenzahl, der Arbeitszeit und des gesamten Arbeitsvolumens - rechnerisch dem Produkt aus Beschäftigtenzahl und Stunden - in der amerikanischen und deutschen Autoindustrie für verschiedene Zeiträume seit dem Zweiten Weltkrieg in bezug zur Produktion, zum Absatz und zum Lagerbestand. Die Schätzwerte geben eine Antwort auf die Frage, in welcher Richtung und Größenordnung sich das Beschäftigungsniveau verändert, wenn Produktion oder Absatz in einer bestimmten Zeiteinheit um einen bestimmten Prozentsatz erhöht oder verringert werden.

Datengrundlage der Regressionsrechnungen sind vor allem vierteljährliche und jährliche, teils auch monatliche Veränderungsdaten für die genannten Variablen, und zwar bezogen auf die gesamte Autoindustrie wie für einzelne Unterabteilungen, insbesondere für den Automobilbau und die Teileindustrie.

Wir verzichten bei den Schätzungen der Beschäftigungselastizität auf die häufig bei der Ermittlung kurzfristiger Beschäftigungsfunktionen vorgenommene Spezifizierung eines theoretischen Modells, in das neben dem Produktionsniveau noch andere als wirksam erachtete Einflußgrößen auf das Beschäftigungsniveau, wie etwa Lohn und Kapitalbestand eingehen (vgl. z.B. Brechling 1965; Brechling, O'Brien 1967; Ball, St. Cyr 1966).<sup>1)</sup> Wir gehen dabei von der Annahme aus, daß zyklische Veränderungen der Löhne und Gehälter nicht so sehr der Auslöser, sondern Folgewirkungen zyklischer Beschäftigungsvariationen sind. Nachweislich sind sowohl in der deutschen wie in der amerikanischen Kraftfahrzeugindustrie die tariflichen Stundenlöhne zyklisch wenig elastisch (vgl. die

---

1) Zur Kritik neoklassischer Modelle kurzfristiger Beschäftigungsfunktionen vgl. Tarling 1981.

Ergebnisse im Kapitel III dieses Teils). In den konjunkturellen Schwankungen der durchschnittlichen Bruttostunden- und -wochenverdienste pro Beschäftigten drückt sich der kombinierte Effekt zweier gegenläufiger Bewegungen aus: Zum einen handelt es sich dabei um den Mehrarbeitseffekt. Im konjunkturellen Aufschwung, wenn das Überstundenvolumen hochgefahren wird, wachsen die Durchschnittsverdienste aufgrund des größeren Umfangs der Überstundenzuschläge; im Abschwung nehmen Überstunden(-zuschläge) und Durchschnittsverdienste entsprechend ab. Zum anderen wirkt sich der Beschäftigtenstruktureffekt aus. In kontraktiven Konjunkturphasen erhöht sich der Durchschnittsverdienst pro Beschäftigten, weil Beschäftigte der unteren Lohngruppen überproportional abgebaut werden. Nimmt man über- bzw. außertarifliche Leistungsbestandteile hinzu, so ist erst recht eine prozyklische Bewegung der Personalkosten zu erwarten.

In einer Schätzung von Beschäftigungselastizitäten im Straßenfahrzeugbau mit den exogenen Variablen Produktionsniveau und Kapitalbestand brachte eine versuchsweise Einbeziehung des Reallohnsatzes als weitere Variable denn auch keine nennenswerte Verbesserung der Schätzergebnisse, was für die Ausklammerung dieser Variablen spricht. Auch der Faktor Kapitalintensität, der den technischen Fortschritt der Wirtschaftsabteilung beschreibt, erbrachte im Zeitraum 1960-78 im Straßenfahrzeugbau - anders als in anderen Branchen - keinen statistisch gesicherten Einfluß auf jährliche Beschäftigungsveränderungen der Arbeiter (vgl. Deutschmann 1982a), was für eine geringe technisch bedingte Freisetzungsratespricht und womit sich ein Verzicht auf diese Variable in unseren Gleichungen rechtfertigen läßt.

Schließlich verzichteten wir auf eine Schätzung der Anpassungsgeschwindigkeit der Beschäftigung an Produktionsveränderungen in der Weise, in der diese in Brechling-Funktionen erfolgt. Verzögerungen der Beschäftigungsanpassung werden in unseren Gleichungen dadurch erfaßt, daß neben der zeitgleichen Veränderungsrate des Produktionsniveaus auch die Veränderungsrate des Vorjahres (bzw. des Vormonats oder Vorquartals), mitunter auch die Produktions-

werte von mehr als einen Monat oder ein Quartal zurückliegender Zeitpunkte als exogene Variablen eingegeben werden.

Bei der Referierung der Schätzergebnisse werden neben den Regressionskoeffizienten als statistische Prüfmaße jeweils die t-Werte der Regressionskoeffizienten (in Klammern unter den Koeffizienten), das nicht-korrigierte Bestimmtheitsmaß  $R^2$ , teilweise auch das um die Zahl der Freiheitsgrade bereinigte  $\bar{R}^2 = 1 - \frac{n-1}{n-(k+1)} \cdot (1-R^2)$ , der F-Wert und der Durbin-Watson Koeffizient ausgewiesen.

Die Regressionskoeffizienten geben an, wie sich die Beschäftigung (Gesamtarbeitsvolumen, Beschäftigtenzahl, Arbeitsstunden je Beschäftigten) in Abhängigkeit vom Produktionsniveau - gemessen in Stückzahlen - verändert. Die Koeffizienten lassen sich approximativ als Elastizitäten interpretieren. Ein Koeffizient von +1.0 entspricht einer proportionalen Veränderung in der gleichen Richtung, ein Koeffizient von -1.0 einer proportionalen entgegengesetzten Veränderung. Ist der Koeffizient 0, so ist die Beschäftigungsveränderung von der Produktion unbeeinflusst.

Zur Testung der Differenzen von Regressionskoeffizienten aus verschiedenen Zeitreihen wird das Prüfmaß

$$t_{\text{emp}} = \frac{|\hat{b}_1 - \hat{b}_2|}{\sqrt{\hat{\sigma}^2(\hat{b}_1) + \hat{\sigma}^2(\hat{b}_2)}}$$

verwendet, in dem neben den Regressionskoeffizienten auch die Standardfehler berücksichtigt werden. Die Test-Variable "temp" folgt einer t-Verteilung. Liegt der ermittelte empirische t-Wert über 1.70, so ist die Null-Hypothese statistischer Gleichheit der Regressionskoeffizienten zu verwerfen und die Schätzwerte können als signifikant voneinander unterschieden betrachtet werden. Differenztests nehmen wir nur für jene Regressionskoeffizienten vor, deren t-Werte mindestens auf dem Signifikanzniveau  $\alpha = 0.05$  gesichert sind.

Bei den Zeitreihen, die auf vierteljährlichen Veränderungsdaten basieren und bei denen wir Saisoneinflüsse auf die Beschäftigungswerte vermuteten, haben wir in den Korrelationsrechnungen verschiedentlich eine durchschnittliche Saisonveränderung durch 0,1-Variable berücksichtigt. Diese 0,1-Dummies werden so gebildet, daß sie die durchschnittlichen Veränderungen von einem zum anderen Quartal messen, wobei Mittelwerte über die untersuchten Jahre errechnet werden. Wenn  $r$  Teilzeitperioden bestehen, sind  $r-1$  Unterschiede zwischen diesen Teilzeitperioden vorhanden und entsprechend  $r-1$  0,1-Variable zu bilden, um diese Unterschiede zu messen. Bei Quartalswerten sind es also drei Reihen (zu Einzelheiten: vgl. Gollnick 1968, S. 218 ff.).

Bei der praktischen Anwendung dieses Schätzverfahrens haben wir zumeist nacheinander das 4. Quartal (= SAIS D) gleich Null und alle übrigen Quartale gleich 1 gesetzt. Anschließend wurde das 2. Quartal (= SAIS B) durch eine Null-Multiplikation zur Referenzperiode gemacht, usf. Die Bestimmtheitsmaße  $R^2$ , sowie die F- und DW-Werte, die man bei Berücksichtigung der Saisoneinflüsse erhält, nehmen jeweils denselben Wert an, gleichgültig, welches Quartal man als Referenzperiode auswählt. Im ersten Fall messen die Koeffizienten der Saisondummies die saisonale Beschäftigungsveränderung in den Quartalen A, B und C gegenüber dem Basisquartal D, im zweiten Fall die saisonbedingte Veränderung gegenüber dem Quartal B, usf.

Die bei der Berücksichtigung von Saisondummies in unseren Schätzungen erzielten Durbin-Watson-Werte liegen nicht in allen Gleichungen innerhalb tolerabler Grenzen, so daß nicht alle Resultate befriedigend sind.

## 2. Beschäftigungselastizitäten in der Automobilindustrie der USA

### 2.1 Vorwort

Bei der Darstellung der Schätzergebnisse präsentieren wir nacheinander die Elastizitäten der Beschäftigtenzahl, der wöchentlichen Arbeitszeit und des gesamten Arbeitsvolumens. Innerhalb dieser Kategorien wird nach der Industriegruppe untergliedert: Zunächst werden jeweils die Ergebnisse für die Gesamtindustrie, anschließend die für die Teilindustrien vorgestellt. Innerhalb der Industriegruppe wird zumeist noch einmal nach dem Schätzzeitraum aufgeschlüsselt: Den Schätzwerten für die Gesamtperiode folgen jeweils die Werte für Teilperioden.

Um die Lesbarkeit der Ergebnisdarstellung zu verbessern, haben wir die in ihrem Bedeutungsgehalt nachgeordneten Tabellen in den Anhang II verlegt. Sie sind entsprechend mit dem Buchstaben II vor der Tabellenziffer versehen, während die Haupttabellen im nachfolgenden Kapiteltext mit dem Buchstaben D vor der Tabellenziffer gekennzeichnet sind.

### 2.2 Elastizität der Beschäftigtenzahl

#### 2.2.1 Automobilindustrie insgesamt

##### 2.2.1.1 Zeitraum 1948-80

Tabelle D-6 weist für den Zeitraum 1948 bis 1980, also nahezu für den gesamten Zeitraum nach dem 2. Weltkrieg, die Produktionselastizitäten der Gesamtzahl der Beschäftigten, der Arbeiter und der Frauen sowie die Bestimmtheitsmaße der Beschäftigtenveränderung durch Produktionsveränderungen aus. Innerhalb dieser drei Beschäftigungskategorien werden die Ergebnisse gesondert nach monatlichen, vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten aufgeführt. Saisonale Einflüsse auf die Beschäftigtenelastizität, die bei den Berechnungen auf der Grundlage von monatlichen

TABELLE D-6 : PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTENZAHL INSGESAMT UND DER ARBEITER UND FRAUEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1948-80

Beschäftigten- gruppe	Daten- basis	Produktions- variablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
Beschäftigte insg. (SIC 371)	Monat	-.01 (-1.14)	.14 (15.64)	.39	125.08	2.61
	Quartal	.05 (3.49)	.22 (15.03)	.65	115.90	2.21
	Jahr	.07 (1.39)	.50 (10.60)	.80	57.72	1.83
Arbeiter (SIC 371)	Monat	-.01 (-1.16)	.18 (15.57)	.39	123.99	2.64
	Quartal	.06 (3.31)	.28 (15.69)	.67	127.32	2.36
	Jahr	.06 (1.08)	.59 (11.76)	.84	72.13	1.88
Frauen <sup>1)</sup> (SIC 371)	Monat	-.02 (-2.45)	.09 (11.57)	.36	73.75	2.37
	Quartal	.01 (.67)	.13 (6.50)	.37	24.82	1.70
	Jahr	.21 (1.83)	.47 (4.22)	.53	10.30	1.57

1) 1959-80

und vierteljährlichen Veränderungsdaten zu erwarten sind, bleiben zunächst außer acht, werden aber später berücksichtigt.

## Elastizitäten der Beschäftigten insgesamt, der Arbeiter und der Frauen

Beginnen wir die Ergebnisdarstellung mit der Gesamtzahl der Beschäftigten. Zunächst einmal sticht deutlich ins Auge, daß sowohl die Elastizitätswerte (Regressionskoeffizienten) wie auch die Bestimmtheitsmaße  $R^2$  jeweils deutlich höher ausfallen, wenn man von Monatswerten als Datenbasis zu den Quartalswerten übergeht und weiter deutlich wachsen, wenn man den Rechnungen Jahreswerte zugrundelegt. So steigt die Beschäftigtenelastizität in bezug auf die Produktion im gleichen Zeitabschnitt (=  $Prod_t$ ) von 0.14 bei den monatlichen Veränderungsdaten auf 0.22 bei vierteljährlichen und 0.50 bei den jährlichen Veränderungsdaten. Letzteres Ergebnis beispielsweise läßt sich so interpretieren, daß eine Veränderung des Produktionsausstoßes vom einen aufs andere Jahr um 1 % im Durchschnitt der Jahre 1948 bis 1980 eine Veränderung der Beschäftigtenzahl um 0,5 %, also genau um die Hälfte induziert hat.

Ähnliche Veränderungen der Ergebnisse je nach zugrundeliegender Datenbasis kann man für die Elastizitätswerte beobachten, die man erhält, wenn man die Beschäftigtenzahl auf den Vormonat bzw. das Vorquartal bzw. das Vorjahr regrediert.

Der Anteil der Varianz in der Beschäftigtenveränderung, der jeweils durch entsprechende Produktionsveränderungen im gleichen Zeitraum und im davorliegenden Zeitabschnitt erklärt wird, verändert sich ebenfalls mit der Datenbasis. Er steigt von 39 %, also knapp zwei Fünftel bei den Monatswerten auf 65 %, also knapp zwei Drittel bei den Vierteljahreswerten, auf 80 %, also vier Fünftel, bei den Jahreswerten.

Die Abhängigkeit von Elastizität und Bestimmtheitsmaß von der Länge der Beobachtungseinheit läßt sich damit erklären, daß bei kurzfristigen Veränderungen, wie sie in Monatsdaten zum Ausdruck kommen, neben dem Produktionsniveau in stärkerem Maße andere (saisonalbedingte) Einflüsse auf die Beschäftigtenentwicklung wirksam werden; aber auch - und dies besagen die gestaffelten Re-

gressionskoeffizienten -, daß die Beschäftigung bei gleicher Produktionsveränderung kurzfristig sich weniger stark anpaßt.

Als weiterer wichtiger Befund läßt sich den Elastizitätswerten entnehmen, daß die Geschwindigkeit der Reagibilität der Beschäftigtenzahl in bezug auf Produktionsveränderungen hoch ist, gemessen an den sehr viel höheren Elastizitätswerten im gleichen Zeitraum ( $Prod_t$ ) gegenüber denen der Vorperiode ( $Prod_{t-1}$ ). Dies gilt unabhängig von der jeweils zugrundeliegenden Datenbasis. Verzögerungen der Beschäftigtenanpassung sind also schwach ausgeprägt.

Betrachtet man anstelle der Beschäftigten insgesamt nur die beschäftigten Arbeiter, so erkennt man, daß unabhängig von der Datenbasis die Elastizität gegenüber zeitgleichen Produktionsschwankungen etwas höher liegt, daß also die Arbeiterbeschäftigung elastischer sein muß als die der Angestellten, die neben den Arbeitern noch in der Gesamtbeschäftigtenzahl enthalten sind. So liegt beispielsweise die zeitgleiche Produktionselastizität der Arbeiter bei der Rechnung mit Jahresdaten bei 0.59, also nahezu bei drei Fünfteln der Produktionsveränderungen; der entsprechende Wert für die Beschäftigten insgesamt lag nur bei 0.5. Etwas höher fallen bei der Arbeiterbeschäftigung auch die Bestimmtheitsmaße  $R^2$  aus. Dies deutet darauf hin, daß das Niveau der Arbeiterbeschäftigung etwas stärker vom jeweiligen Produktionsniveau bestimmt wird.

Die Verzögerungen der Anpassung der Arbeiter an Produktionsveränderungen sind hingegen ähnlich geringfügig wie bei der Gesamtzahl der Beschäftigten. Die Werte sind aber hier nur für die Quartalsrechnungen statistisch gesichert.

Die Elastizitätswerte ebenso wie die Bestimmtheitsmaße bei den beschäftigten Frauen liegen mit Ausnahme der Werte für das verzögerte Glied bei der Jahresrechnung durchweg niedriger als bei der Gesamtbeschäftigung; allerdings ist der Berechnungszeitraum hier nicht 1948 bis 1980, sondern 1959 bis 1980, was einen Teil der abweichenden Ergebnisse der Frauen erklären dürfte. Zum anderen



reflektieren die niedrigeren Elastizitäten der Frauenbeschäftigung aber auch den relativ hohen Angestelltenanteil.

### Saisonale Einflüsse

Die Richtung und Größenordnung saisonaler Einflüsse auf Beschäftigungsveränderungen sowie auf den Zusammenhang von Produktion und Beschäftigung wurden jeweils gesondert für alle Beschäftigten (Tabelle D-7) wie auch für die Arbeiter und für die Frauen ermittelt (Tabellen II-1, II-2). Es werden hierfür zusätzlich zu den Produktionsvariablen  $Prod_t$  und  $Prod_{t-1}$  Saison-Dummies in die Regressionsgleichungen eingeführt. Die Berücksichtigung von saisonalen Einflüssen zeigt zum einen, daß diese Einflüsse auf die Beschäftigungshöhe signifikant sind, daß sie andererseits aber nur zu einer relativ geringen Erhöhung der Produktionselastizität der Beschäftigtenzahl und der erklärten Varianz führen.

Die Koeffizienten der Saison-Dummies messen die saisonbedingte Beschäftigungsveränderung gegenüber einem bestimmten Referenzquartal. So haben wir beispielsweise in den vier Gleichungen in Tabelle D-7, die Saisondummies enthalten, nacheinander das 4., das 2. und das 3. Quartal als Referenzpunkt gewählt.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, daß gegenüber dem 4. Quartal die Beschäftigung bei konstant gehaltener Produktion im 1. Quartal saisonbedingt abnimmt, im 2. Quartal ebenfalls, dabei jedoch weniger stark zurückgeht und im 3. Quartal ein Zuwachs zu verzeichnen ist. Aus der letzten Gleichung wird das gleiche Resultat in anderer Weise erkennbar: Gegenüber dem 3. Quartal liegt die Beschäftigungsveränderung in allen anderen Quartalen saisonbedingt niedriger.

Durch die Einführung der Saison-Dummies erhöhen sich auch leicht die Elastizitätskoeffizienten und die erklärte Varianz.

Nach Umfang und Richtung ähnliche saisonale Einflüsse wie bei der Gesamtbeschäftigung zeigen sich bei den Arbeitern, während sowohl die Saisoneffekte wie auch die Einwirkung der Saisonvariablen auf

TABELLE D-7 : PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTEN INSGESAMT IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1948-80

Schätzzeitraum	Produktionsvariablen		Saisonalvariablen				Bestimmtheits- und Testmaße		
	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	SAIS A	SAIS B	SAIS C	SAIS D	R <sup>2</sup>	F	DW
1948-80	.05 (3,49)	.22 (15,03)	-3,28 (-2,21)	-1,86 (-1,50)	2,31 (1,54)		.65	115,90	2,21
	.09 (4,95)	.26 (14,10)					.70	56,52	2,30
	.09 (4,95)	.26 (14,10)	-1,42 (-1,20)		4,17 (3,42)	1,86 (1,50)	.70	56,52	2,30
	.09 (4,95)	.26 (14,10)		-5,60 (-4,14)		-2,31 (-1,54)	.70	56,52	2,30
	.09 (4,95)	.26 (14,10)					.70	56,52	2,30
1971-80	.05 (1,59)	.26 (7,81)	-2,32 (-1,13)	.01 (,01)	9,70 (4,44)		.58	31,69	2,26
	.10 (3,35)	.41 (12,40)					.61	35,55	2,13
	.10 (3,35)	.41 (12,40)	-2,33 (-1,55)		9,69 (5,59)	-.01 (-,01)	.61	35,55	2,13
	.10 (3,35)	.41 (12,40)		-12,02 (-6,79)			.61	35,55	2,13
	.10 (3,35)	.41 (12,40)					.81	35,55	2,13

die Produktionselastizität der Beschäftigung bei den Frauen deutlich höher ausfällt. So steigt beispielsweise das Bestimmtheitsmaß der Frauenbeschäftigung bei Berücksichtigung der Saisoneinflüsse im Schätzzeitraum 1959-80 von 37 auf 56 %, im Schätzzeitraum 1971-80 sogar von 38 auf 73 %. (Die Ergebnisse für den Zeitraum 1971-80 werden weiter unten ausführlich besprochen.)

### Absatzelastizität

In Tabelle D-8 präsentieren wir Rechenergebnisse zur Absatzelastizität der Beschäftigtenzahl. Es wird ermittelt, wie reagibel das Beschäftigtenniveau gegenüber Neuzulassungen von Kraftwagen ist; und ferner, ob die Zulassungen zusätzliche Erklärungskraft für die Schwankungen des Beschäftigtenstands haben.

Bei den Rechnungen mit Monatszahlen zeigt sich im Hinblick auf Veränderungen zunächst eine höhere Reagibilität der Beschäftigtenzahl als bei Produktionsveränderungen, wobei die Beschäftigung deutlich stärker auf die Zulassung des Folgemonats als auf die Zulassungszahl im gleichen Monat reagiert; jedoch ist die Varianz in der monatlichen Beschäftigungsveränderung, die durch Zulassungsvariation erklärt wird, recht gering, zumindest wesentlich niedriger als bei Produktionsveränderungen. Bezieht man gleichzeitig mit der Zulassung die Produktionsveränderung mit in die Gleichung ein, so vermindern sich die Elastizitätskoeffizienten der Zulassungen, während die der Produktion gegenüber den entsprechenden Werten in Tabelle D-6 zumeist fast unverändert sind.

Das Bestimmtheitsmaß für die Beschäftigtenzahl wird minimal erhöht, wenn man neben den Produktionsveränderungen zusätzlich die Zulassungsveränderungen berücksichtigt. Ähnliches gilt für die Jahresrechnung, während für die Erklärung der vierteljährlichen Beschäftigungsveränderungen die Zulassungen nichts beitragen.

Insgesamt gesehen bleiben bei Berücksichtigung der Produktionsveränderungen in den Regressionsgleichungen die Absatzelastizitäten der Beschäftigtenzahl hinter den Produktionselastizitäten zurück. Die zunächst relativ großen Absatzelastizitäten, die in den

TABELLE D-8 : ELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRÄTEN DER BESCHÄFTIGTEN-  
ZAHL INSGESAMT IN DER U S -AUTOMOBILINDUSTRIE IN BEZUG AUF NEUZULASSUNGEN UND PRODUKTION, 1948-80

Beschäftigungs- variable	Daten- basis	Absatz- und Produktionsvariablen						R <sup>2</sup>	F	DW
		Zul <sub>t-1</sub>	Zul <sub>t</sub>	Zul <sub>t+1</sub>	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	Prod <sub>t+1</sub>			
Beschäftigte (SIC 371)	Monat	.07 (2.66)	.19 (7.55)					.13	29.18	2.42
		-.00 (-.16)	.07 (3.26)		-.01 (-.79)	.13 (13.13)		.41	66.89	2.55
	Quartal	.23 (5.40)	.09 (2.04)					.19	14.64	2.20
		.01 (.44)	-.01 (-.23)		.05 (2.98)	.22 (12.19)		.65	56.33	2.23
	Jahr	.45 (8.03)	-.26 (-4.63)					.78	51.05	1.40
		-.09 (.47)	-.18 (-3.19)		.01 (.20)	.34 (12.15)		.85	34.10	1.49
		-.01 (-.10)	.18 (.97)			.26 (1.64)	-.16 (-3.55)	.85	36.33	1.59

Gleichungen ohne Produktionsvariablen gewonnen werden, können als Scheinkorrelationen betrachtet werden, nämlich als Folge der Korrelation von Zulassungs- und Produktionsveränderungen.

#### 2.2.1.2 Zeitraum 1971-80

Tabelle D-9 referiert die Elastizitätsrechnungen für Arbeiter, Frauen und Beschäftigte insgesamt für die Periode zwischen 1971 und 1980. Die Ergebnisse sind mit denen der Tabelle D-6 zu vergleichen, in denen die gleichen Rechnungen für den längeren Zeitraum 1948-80 unternommen wurden.

Vergleicht man die Regressionsergebnisse auf der Basis der Quartalsdaten, so ergeben sich keine großen Veränderungen in den 70er Jahren gegenüber dem Gesamtzeitraum. Die Elastizität im Hinblick auf die zeitgleiche Produktionsveränderung steigt bei den Beschäftigten insgesamt und den Arbeitern geringfügig, bei den Frauen jedoch spürbar an, während die Koeffizienten für die verzögerten Glieder  $t_{-1}$  so gut wie unverändert sind.

Die Bestimmtheitsmaße hingegen gehen etwas zurück, ausgenommen bei den Frauen.

Stärkere Verschiebungen zeichnen sich bei den Schätzungen mit Jahresdaten ab. Hier zeigt sich ebenfalls ein deutlicher Anstieg der Elastizität der Frauenbeschäftigung. Dieser ist zumindest teilweise damit erklärbar, daß der Anteil der Frauen an den Arbeitern in den 70er Jahren gewachsen ist und die Elastizität der Arbeiter generell höher liegt als bei den Angestellten.

Auffällig ist bei den Jahresrechnungen aber insbesondere ein Ansteigen der Schätzwerte für die verzögerten Glieder  $t_{-1}$  im Zeitraum 1971-80 gegenüber dem Gesamtzeitraum. Dies deutet auf eine stärkere Verzögerung der Beschäftigtenanpassung hin, die eigenartigerweise bei den Quartalsrechnungen nicht sichtbar wird.

TABELLE D-9 : PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTENZAHL INSGESAMT UND DER ARBEITER UND FRAUEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1971-80

Beschäftigungsvariablen	Datenbasis	Produktionsvariablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
Beschäftigte insg. (SIC 371)	Quartal	.05 (1.59)	.26 (7.81)	.58	31.69	2.26
	Jahr	.22 (2.68)	.49 (6.52)	.88	24.70	2.17
Arbeiter (SIC 371)	Quartal	.06 (1.55)	.34 (8.01)	.60	33.50	2.45
	Jahr	.21 (2.41)	.57 (7.23)	.89	28.86	2.04
Frauen (SIC 371)	Quartal	.02 (.61)	.21 (5.02)	.38	13.65	1.56
	Jahr	.35 (2.11)	.63 (4.13)	.75	10.68	1.91

Spürbar erhöht sind für den Teilzeitraum 1971-80 bei den Jahresrechnungen auch die Bestimmtheitsmaße. Produktionsveränderungen im gleichen Jahr und im Vorjahr erklären bei der Gesamtbeschäftigung 88 % der Varianz, bei den Arbeitern 89 %, bei den Frauen 75 %.

### 2.2.2 Unterabteilungen der Automobilindustrie

Elastizitätswerte für die Zahl der beschäftigten Arbeiter in zwei ausgewählten Teilbranchen der US-Automobilindustrie, nämlich dem Kraftwagenbau im engeren Sinne und der Teileindustrie, sind in Ta-

belle D-10 zu finden.<sup>1)</sup> Für jede der beiden Industrieklassen werden Elastizitäten für die längere Periode 1958 bis 1980 und die kürzere Periode 1971 bis 1980 aufgeführt.

Aufschlußreich ist zum einen ein direkter Vergleich zwischen den beiden Industrieabteilungen, aber auch der Vergleich dieser Teilbranchen mit der gesamten Automobilindustrie.

#### 2.2.2.1 Zeitraum 1958-80

Der direkte Vergleich der beiden Teilbranchen für die Periode 1959 bis 1980 ergibt statistisch signifikant höhere Beschäftigtenelastizitäten im Kraftwagenbau. Dies gilt für die Schätzung mit monatlichen wie mit vierteljährlichen wie mit Jahresdaten. Bei der Schätzung aufgrund von jährlichen Veränderungsdaten liegt der Elastizitätswert für die Vorjahresproduktion bei der Teileindustrie höher, jedoch ist dieser Unterschied keinem Differenztest unterzogen worden, da die niedrigen t-Werte der Elastizitätskoeffizienten ein geringes Signifikanzniveau anzeigen und diese Ergebnisse damit als nicht gesichert betrachtet werden müssen.

Durchgängig sind auch die erklärten Varianzen der Beschäftigtenelastizität bei der Kraftwagenbauindustrie größer als bei der Kraftfahrzeugteilebranche. Im Kraftwagenbau werden auf der Basis jährlicher Veränderungsdaten 87 % der Varianz des Beschäftigtenstands durch Produktionsveränderungen erklärt, bei der Teileindustrie nur 79 %.

Vergleicht man nun die Ergebnisse für die beiden Teilbranchen mit der gesamten Autoindustrie (Tabelle D-6), so wird deutlich, daß der Kraftwagenbau sowohl bei den Elastizitätswerten wie z.T. auch

1) In der Industriegruppe Kraftwagenbau sind solche Herstellerbetriebe erfaßt, die ausschließlich oder überwiegend komplette Automobile fertigen. In der Teileindustrie dagegen finden sich alle Betriebe der großen Hersteller und selbständigen Zulieferer, die ausschließlich oder überwiegend Einzelteile und Aggregate produzieren (vgl. dazu Anhang I).

TABELLE D-10: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITER IN DEN ABTEILUNGEN KRAFTWAGENBAU UND TEILEINDUSTRIE DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1958-80 UND 1971-80

Industrie- gruppe	Schätz- zeitraum	Daten- basis	Produktions- variablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
			Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
Kraftwagenbau (SIC 3711)	1958-80	Monat	-.03 (-1.32)	.24 (12.60)	.38	82.24	2.72
		Quartal	.06 (2.05)	.36 (13.30)	.69	96.54	2.64
		Jahr	.06 (.99)	.66 (11.18)	.87	62.95	1.79
	1971-80	Quartal	.05 (.89)	.47 (7.72)	.59	32.42	2.68
		Jahr	.06 (.58)	.63 (6.76)	.87	22.98	1.92
Teileindustrie (SIC 3714)	1958-80	Monat	-.02 (-1.66)	.10 (8.34)	.22	37.57	2.64
		Quartal	.05 (3.08)	.19 (10.94)	.58	61.42	2.21
		Jahr	.09 (1.34)	.54 (8.47)	.79	35.84	2.05
	1971-80	Quartal	.06 (1.87)	.26 (7.24)	.54	26.71	2.13
		Jahr	.26 (2.75)	.55 (6.47)	.88	24.54	2.23



bei den Bestimmtheitsmaßen über der Gesamtindustrie, die Teileindustrie dagegen darunter liegt.

#### 2.2.2.2 Zeitraum 1971-80

Betrachtet man den Schätzzeitraum 1971 bis 1980, so fällt eine markante Differenz zur längeren Periode 1958-80 ins Auge: Bei der Teileindustrie steigt die Elastizitätskennzahl gegenüber der Vorjahresproduktion ( $Prod_{t-1}$ ) beträchtlich an, nämlich von 0.09 auf 0.26. Der Unterschied ist statistisch gegen Null gesichert. Dies bedeutet, daß in den 70er Jahren die Beschäftigung in der Teileindustrie zunächst auf die zeitgleiche Produktionsveränderung nahezu unverändert stark reagiert - die Werte für die Variable  $Prod_t$  sind fast gleich geblieben -, jedoch die Beschäftigung in erhöhtem Maße auf die Vorjahresproduktion reagiert; oder anders gesagt: Es dauert länger, bis die Produktionsveränderung durch die Beschäftigtenanpassung verarbeitet wird.

Eine diesbezügliche Verlängerung des Anpassungsprozesses der Beschäftigung ist im Kraftwagenbau in den 70er Jahren nicht feststellbar. Wir können deshalb annehmen, daß die für die gesamte Autoindustrie festgestellte Verzögerung im Zeitraum 1971-80 (vgl. Tabelle D-9) auf die Verzögerung in der Teileindustrie zurückzuführen ist.

Interessant ist auch, daß in der Periode 1971-80 die für die Teileindustrie erzielte erklärte Varianz der Beschäftigtenzahl sich erhöht, und zwar offensichtlich als Folge der gestiegenen Elastizität im Hinblick auf die Vorjahresproduktion. Dieser Befund läßt sich vorsichtig so deuten, daß die Produktion stärker die Beschäftigungsentwicklung bestimmt, wenn der Anpassungsprozeß längere Zeit dauert.

Die beobachteten Differenzen der Beschäftigtenelastizitäten in den beiden Teilindustrien - sie gelten übrigens auch für die tabellarisch nicht ausgewiesenen Gesamtbeschäftigtenzahlen - lassen sich folgendermaßen interpretieren: Die dem Produktionsprozeß

vorgelagerten Bereiche werden weniger von Beschäftigungsschwankungen getroffen, weil die Absatzschwankungen weniger stark auf sie durchschlagen. Eine Politik der ausgleichenden Lagerhaltung und das gerade in Rezessionsphasen zunehmende Ersatzteilgeschäft dämpfen die Elastizitäten. Allerdings muß in der Teileindustrie zwischen den Herstellerbetrieben und kapitalstarken Zulieferern einerseits (quantitativ dominierend) und kapitalschwachen und stark abhängigen kleineren Zulieferern andererseits unterschieden werden. Letztere haben zweifellos Pufferfunktion für die großen Produzenten. Da sie in der Industriekategorie Teileindustrie kein großes Gewicht haben, machen sich ihre Instabilitäten auch nicht in der Elastizitätsrechnung bemerkbar (vgl. Anhang I, F).

## 2.3 Elastizität der Wochenstunden insgesamt und Überstunden

### 2.3.1 Automobilindustrie insgesamt

#### 2.3.1.1 Wochenstunden insgesamt

Tabelle D-11 umfaßt die Ergebnisse der Elastizitätsschätzungen für die bezahlten Wochenarbeitsstunden pro beschäftigten Arbeiter in der gesamten US-Automobilindustrie; die Resultate sind nach Schätzzeiträumen und Datengrundlage aufgliedert.

Als erster wichtiger Befund läßt sich festhalten, daß analog zur Beschäftigtenelastizität auch bei der Arbeitszeit die Elastizitätswerte und Bestimmtheitsmaße erheblich größer werden, wenn man anstelle von monatlichen vierteljährliche Veränderungsrate und anstelle von vierteljährlichen jährliche Veränderungsrate heranzieht.

Ein zweiter wichtiger Befund ist, daß in allen Gleichungen die Elastizitätswerte der wöchentlichen Arbeitszeit beträchtlich niedriger liegen als die entsprechenden, in Tabelle D-6 für die Arbeiter ausgewiesenen Werte der Beschäftigtenelastizität. Über alle drei Datensätze hinweg betragen die Arbeitszeitelastizitäten im Hinblick auf die zeitgleichen Produktionsniveaus jeweils nur

TABELLE D-11: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER WOCHENSTUNDEN PRO ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA (SIC 371), 1948-80 UND 1971-80

Schätzzeitraum	Datenbasis	Produktionsvariablen				Saisonalvariablen				Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	SAIS A	SAIS B	SAIS C	SAIS D	R <sup>2</sup>	F	DW		
1948-80	Monat	.01 (2.05)	.04 (7.58)					.13	29.81	2.70		
	Quartal	-.05 (-5.41)	.06 (6.90)					.49	61.79	2.31		
		-.03 (-2.19)	.09 (7.76)	-2.20 (-2.36)	.28 (.36)	1.70 (1.82)		.57	32.89	2.42		
		-.03 (-2.19)	.09 (7.76)					.57	32.89	2.42		
		-.03 (-2.19)	.09 (7.76)	2.48 (3.34)	3.90 (4.61)	2.20 (2.36)						
	Jahr	-.02 (-.92)	.14 (6.84)					.67	28.02	2.52		
	1971-80	Quartal	-.06 (-2.89)	.07 (3.42)					.42	16.34	2.12	
Jahr	Jahr	.02 (.30)	.17 (3.83)					.68	7.37	2.18		

etwa den vierten bis fünften Teil der Beschäftigtenelastizitäten. Während beispielsweise im Zeitraum 1948-80 die Produktionselastizität der Beschäftigtenzahl bei den Jahreswerten mit 0.59 fast drei Fünftel beträgt, erreicht der entsprechende Wert der Zeitelastizität nur 0.14. Die Arbeitszeit in der amerikanischen Autoindustrie reagiert nur relativ schwach auf Produktionsveränderungen. Daran ändert sich auch wenig, wenn man Saisoneinflüsse in den Schätzungen berücksichtigt.

Auch die durch Produktionsschwankungen erklärte Varianz der Wochenarbeitsstunden, indiziert durch die Bestimmtheitsmaße  $R^2$ , bleibt in allen Rechnungen hinter den entsprechenden Werten bei der Beschäftigtenelastizität zurück. Der höchste Erklärungsgrad wird bei den Jahresdaten erreicht und liegt bei zwei Drittel. Der entsprechende Erklärungsgrad für die Beschäftigtenelastizität liegt bei 84 %.

Bei den Berechnungen mit Quartalsdaten wurden auch saisonale Einflüsse mit Hilfe von Dummies getestet. Es zeigen sich statistisch gesicherte Saisoneinwirkungen auf das Arbeitszeitniveau. Nimmt man das 1. Quartal als Referenzzeitraum, so steigen saisonbedingt die Wochenstundenelastizitäten im 2., 4. und besonders im 3. Quartal an. Im 3. Quartal ist der Wert 3,9, was bedeutet, daß die Wochenstunden in diesem Quartal im Durchschnitt der Jahre 1948 bis 1980 saisonbedingt nahezu vier mal elastischer reagierten als im 1. Quartal.

Obgleich die saisonalen Einflüsse auf die Wochenarbeitszeit statistisch signifikant sind, tragen sie nicht sehr viel zur Verbesserung der Erklärung der Varianz der Wochenstunden bei, wenn man die Saisonvariablen mit den Produktionsvariablen zusammen betrachtet. Auch die Produktionselastizitäten erhöhen sich in diesem Falle nur geringfügig.

In der Periode 1971-80 ändern sich die errechneten Regressionskoeffizienten und  $R^2$ -Werte im Vergleich zur Gesamtperiode 1948-80 nur wenig. Die Arbeitszeitelastizität ist in den 70er Jahren offenbar auf ähnlichem Niveau geblieben.

Auch die Werte für die verzögerten Glieder  $Prod_{t-1}$  sind durchweg auf sehr niedrigem Niveau, größtenteils sogar mit negativem Vorzeichen. Dies deutet darauf hin, daß Produktionsveränderungen über die Arbeitszeit schnell "verarbeitet" werden. Bemerkenswert ist auch, daß im Gegensatz zur Beschäftigtenelastizität, bei der für den Zeitraum 1971-80 eine beträchtliche Erhöhung der Reagibilität gegenüber der davorliegenden Zeiteinheit festgestellt wurde, eine derartige Verzögerung bei der Arbeitszeitelastizität in den 70er Jahren nicht zu beobachten ist.

### 2.3.1.2 Wöchentliche Überstunden

Die Schätzergebnisse zur Reagibilität der durchschnittlichen wöchentlichen Überstunden pro Arbeiter für die Zeiträume 1958 bis 1980 und 1971-80 sind in Tabelle D-12 aufgeführt. Für die Zeit vor 1958 sind keine Überstundendaten verfügbar.

Die Zahl der wöchentlichen Überstunden pro beschäftigten Arbeiter ist weit produktionselastischer als die Zahl der wöchentlichen Gesamtarbeitsstunden und teils auch elastischer als die Zahl der beschäftigten Arbeiter.

Auffällig sind hier die hohen Regressionskoeffizienten in den Gleichungen mit jährlichen Veränderungsdaten. Auf das Jahr bezogen verändern sich im Durchschnitt der Jahre 1948-80 die Überstunden um 1,8 %, wenn sich die Produktion um 1 % verändert; in der Periode 1971-80 liegt die jahresbezogene Überstundenelastizität sogar bei 1.96.

Das wöchentliche Überstundenniveau reagiert im Jahresdurchschnitt also überproportional auf Produktionsveränderungen. Im Monats- und Quartalsdurchschnitt hingegen bleiben die Überstundenreaktionen unterproportional und bewegen sich auf ähnlichem Niveau wie die Beschäftigtenelastizitäten (vgl. Tabellen D-6 und D-9).

Bemerkenswert ist auch, daß die verzögerten Glieder  $Prod_{t-1}$  in den Quartals- und Jahresrechnungen relativ hohe Werte mit negati-

TABELLE D-12: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER WÖCHENTLICHEN ÜBERSTUNDEN PRO ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE (SIC 371) DER USA, 1958-80 UND 1971-80

Schätzzeitraum	Datenbasis	Produktionsvariablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
1958-80	Monat	.07 (1.79)	.19 (4.62)	.08	11.67	2.17
	Quartal	-.34 (-3.18)	.31 (2.91)	.27	16.16	1.87
	Jahr	-.15 (-.51)	1.80 (6.03)	.67	19.44	2.58
1971-80	Quartal	-.07 (-.38)	.47 (2.36)	.14	3.76	1.68
	Jahr	.14 (.27)	1.96 (4.21)	.66	8.89	2.66

vem Vorzeichen aufweisen, wobei allerdings nur der Wert bei den Quartalsdaten gesichert ist. Dieses Resultat kann dahingehend interpretiert werden, daß die Überstunden sich antizyklisch zur Produktion des Vorquartals bewegen.

Im Gegensatz zu den hohen Elastizitätsniveaus in bezug auf Produktionsveränderungen der Überstunden bleibt die Varianz der Überstunden, die durch Produktionsveränderungen erklärt wird, relativ niedrig.

## 2.3.2 Unterabteilungen der Automobilindustrie

### 2.3.2.1 Wochenstunden insgesamt

Vergleicht man die Elastizitäten der bezahlten Wochenstunden pro Arbeiter in den Unterabteilungen Kraftwagenbau und Teileindustrie (Tabelle D-13), so zeigen sich folgende wesentliche Resultate:

(1) Für den Zeitraum 1958-80 liegen die Elastizitätsschätzwerte der beiden Teilindustrien bei der Rechnung mit Jahresdaten auf nahezu gleichem Niveau, bei den Rechnungen mit Monats- und Quartalswerten liegen die Elastizitäten im Kraftwagenbau etwas höher, doch sind diese Differenzen statistisch (auf dem 0.05 Niveau) nicht gesichert.

Geringfügige Unterschiede gibt es auch für die Periode 1971-80, wobei diesmal die Elastizitätskoeffizienten bei der Teileindustrie in der Gleichung mit Jahresdaten etwas höher liegen. Aber auch dieser Unterschied ist statistisch nicht signifikant.

Vergleicht man innerhalb jeder der beiden Teilbranchen die Ergebnisse für die beiden Schätzzeiträume, so lassen sich keine nennenswerten Veränderungen der Elastizitätswerte feststellen.

Es ergibt sich also bei den Wochenstunden ein Bild relativ großer Homogenität und zeitlicher Stabilität zwischen den Teilindustrien Kraftwagenbau und Teileherstellung in den vergangenen zwei Jahrzehnten. Dieses Ergebnis kontrastiert mit dem Elastizitätsprofil, das wir in bezug auf die beiden Teilbranchen bei der Beschäftigtenelastizität gefunden haben.

Es hatte sich gezeigt, daß die Elastizität der Beschäftigtenzahl in der Kraftwagenbauindustrie signifikant höher liegt als in der Teileindustrie und - zumindest bei den Quartalsdaten - in den 70er Jahren anstieg.

Die relativ gleichartigen Ergebnisse aus den Teilbranchen betreffen allerdings nur die Elastizitätswerte der Wochenstunden. Die

TABELLE D-13: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER WOCHENSTUNDEN PRO ARBEITER IN DEN ABTEILUNGEN KRAFTWAGENBAU UND TEILEINDUSTRIE DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1958-80 UND 1971-80

Industrie- gruppe	Schätz- zeitraum	Daten- basis	Produktions- variablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
			Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
Kraftwagenbau (SIC 3711)	1958-80	Monat	.03 (2.48)	.06 (4.67)	.09	13.13	2.85
		Quartal	-.07 (3.30)	.08 (3.86)	.34	22.41	2.76
		Jahr	-.03 (-.56)	.15 (3.40)	.40	6.46	2.70
	1971-80	Quartal	-.06 (-1.31)	.08 (1.75)	.15	3.85	2.69
		Jahr	.00 (.05)	.13 (1.91)	.29	1.82	2.71
Teileindustrie (SIC 3714)	1958-80	Monat	.00 (.82)	.02 (3.02)	.03	4.74	2.57
		Quartal	-.02 (-2.43)	.04 (4.33)	.32	20.55	2.11
		Jahr	-.01 (-.57)	.16 (6.69)	.72	23.96	2.62
	1971-80	Quartal	-.03 (-1.76)	.05 (2.53)	.25	7.61	1.92
		Jahr	.02 (.56)	.16 (4.28)	.68	9.35	2.37



Bestimmtheitsmaße zeigen größere Vielfalt, so ist zunächst auffällig, daß das Bestimmtheitsmaß  $R^2$  für die kürzere Periode 1971-80 wesentlich niedriger ausfällt als für den längeren Zeitraum 1958-80, was eine reduzierte Erklärungskraft der Wochenstundenvarianz durch die Ausbringungsmenge bedeutet. Ein geringerer Rückgang des Bestimmtheitsmaßes ergibt sich für die Teileindustrie. Der Befund läßt sich zunächst mit tarifvertraglichen Veränderungen erklären: Die Zahl der bezahlten Feiertage bzw. Urlaubstage ist im Laufe der letzten 20 Jahre gestiegen, und zwar stärker im Bereich des gewerkschaftlich gut organisierten Sektors Kraftwagenbau als im etwas weniger organisierten Teilesektor.

Bei einem Vergleich der Bestimmtheitsmaße zwischen den beiden Teilbranchen ragen die großen Unterschiede bei den Rechnungen auf der Basis jährlicher Veränderungsdaten heraus: In der Teileindustrie sind für die beiden Schätzzeiträume die Wochenstundenveränderungen wesentlich stärker durch Produktionsveränderungen bestimmt als im Kraftwagenbau.

#### 2.3.2.2 Überstunden

Da im Kraftwagenbau Überstundendaten erst ab 1972 erhoben werden, ist ein Vergleich dieser Branche mit der Teileindustrie nur für die 70er Jahre möglich. Dieser Vergleich (in Tabelle D-14) zeigt dann auch bemerkenswerte Differenzen in der Reagibilität der Überstunden. Sowohl bei Verwendung von Quartalswerten als auch bei den Jahresdaten ist die Überstundenelastizität im Kraftwagenbau sehr viel größer. Bei den Zeitreihen für Quartalswerte entspricht im Kraftwagenbau einer einprozentigen Veränderung des Produktionsniveaus eine 0,72-prozentige Veränderung der Überstundenzahl, während in der Teileindustrie der entsprechende Wert nur bei 0,44 liegt. Bei den Rechnungen auf Jahresbasis sind die Überstunden sehr elastisch. Im Kraftwagenbau ist die Überstundenzahl 3,1 mal so elastisch, in der Teileindustrie zeitgleich 1,74 mal so elastisch wie die Produktion.

TABELLE D-14: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER WÖCHENTLICHEN ÜBERSTUNDEN PRO ARBEITER IN DEN UNTERABTEILUNGEN KRAFTWAGENBAU UND TEILEINDUSTRIE DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1958-80 UND 1971-80

Industrie- gruppe	Schätz- zeitraum	Daten- basis	Produktions- variablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
			Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
Kraftwagenbau (SIC 3711)	1972-80 <sup>1)</sup>	Monat	.22 (1.45)	.27 (1.81)	.05	2.57	2.63
		Quartal	.26 (.71)	.72 (2.07)	.12	2.19	1.72
		Jahr	-1.15 (-1.78)	3.10 (5.83)	.87	17.19	2.79
Teileindustrie (SIC 3714)	1958-80	Monat	.07 (1.77)	.15 (3.82)	.06	8.36	2.12
		Quartal	-.13 (1.33)	.28 (2.73)	.15	7.54	1.92
		Jahr	-.40 (-1.28)	1.87 (6.09)	.69	21.37	2.98
	1971-80	Quartal	-.00 (-.02)	.44 (2.39)	.13	3.38	1.70
		Jahr	.30 (.64)	1.74 (4.09)	.66	8.58	2.60

1) Zeitreihen werden erst ab dem Jahr 1972 veröffentlicht.

Auch das Bestimmtheitsmaß der Überstunden durch die Produktion fällt - allerdings nur bei der Jahresrechnung - im Kraftwagenbau-sektor höher aus als im Teilesektor. Bei den Wochenstunden zeigte sich ein teilweise entgegengesetztes Bild: die Elastizitäten waren in beiden Industriegruppen in etwa vergleichbar, das Bestimmtheitsmaß zeigte bei den Jahresrechnungen höhere Werte für die Teileindustrie.

Die markanten Unterschiede der Überstundenelastizität in beiden Industriegruppen werfen zwei Fragen auf. Die erste ist: Warum schlagen diese Unterschiede bei den Überstunden nicht auf die Elastizitäten bei den Wochenstunden durch, wo sich keine auch nur annähernd großen Differenzen ergeben haben. Die Antwort darauf ist vermutlich, daß im Kraftwagenbau neben den Überstunden auch andere, auf Tarifregelungen zurückzuführende Momente die wöchentliche Arbeitszeit bestimmen; allen voran dürfte hier die größere Zahl der bezahlten Urlaubstage maßgeblich sein. Diese Vermutung wird vor allem durch das geringe Bestimmtheitsmaß der Wochenstunden und andererseits das hohe Bestimmtheitsmaß der Überstunden bei den Jahresrechnungen gestützt. Die Industriegruppe Kraftwagenbau umfaßt nur die großen Hersteller und ist fast zu 100 % organisiert. In der Teileindustrie dagegen sind die Hersteller nur mit ca. 60 % der Beschäftigten vertreten (Anhang I, 1.3), bei den Zulieferern sind in etwa 80 % der Lohnempfänger organisiert (F I,2). Sowohl bei den gewerkschaftlich organisierten als auch bei den "gewerkschaftsfreien" Zuliefererbetrieben liegen aber in der Regel die Zahl der Urlaubstage erheblich unter denen der großen Hersteller.

Die zweite Frage, die sich stellt, ist folgende: Ist die oben entwickelte These zu halten, daß die (im Kraftwagenbau gut organisierten) Arbeitnehmer großen Einfluß auf die wöchentliche Arbeitszeit nehmen, mindestens soweit es die Überstundenkomponente angeht? Aufgrund der hohen Produktionselastizität des Überstundenenniveaus und der hohen Erklärungskraft der Produktion für die Überstundenzahl muß eher davon ausgegangen werden, daß damit nicht der wesentliche Zusammenhang genannt ist; die alternative These der besseren Planbarkeit und Steuerbarkeit der Arbeitszeit aufgrund geringerer Absatzmarktnähe erscheint demgegenüber zunächst realistischer.

## 2.4 Elastizität des gesamten Arbeitsvolumens

In Tabelle D-15 sind für die Gruppe der beschäftigten Arbeiter die Produktionselastizitäten des gesamten Arbeitsvolumens - rechnerisch handelt es sich um das Produkt aus Beschäftigtenzahl und wöchentlicher Arbeitszeit pro Beschäftigten - für die US-Automobilindustrie insgesamt dargestellt. Es wird zusätzlich zu den bisher aufgeführten Teilperioden auch die Periode 1961-80 aufgenommen. Die Produktionselastizitäten des gesamten Arbeitsvolumens ergeben sich aus den Summen der Teilelastizitäten der Beschäftigtenzahl und der Wochenarbeitszeit.

Untersucht man die Ergebnisse, so läßt sich erkennen, daß bei den Quartalswerten in den 70er Jahren die Elastizität des Arbeitsvolumens gegenüber zeitlichen Produktionsveränderungen im Vergleich zur Gesamtperiode 1948-80 höher liegt, das Bestimmtheitsmaß jedoch zurückgeht. Der Arbeitseinsatz ist demnach zwar elastischer geworden, jedoch haben kurzfristig neben dem Produktionsausstoß auch andere Faktoren an Bedeutung gewonnen.

Bei den Rechnungen mit Jahreswerten ergeben sich im Hinblick auf die zeitgleichen Produktionsveränderungen Elastizitätswerte je nach Schätzzeitraum zwischen 0.73 und 0.75; das Arbeitsvolumen reagiert also richtungsgleich etwa um drei Viertel so stark wie die Produktion.

Für den Schätzzeitraum 1971-80 ist im Vergleich zu den längeren Schätzperioden in bezug auf die Produktion des Vorquartals bzw. der Vorjahresperioden eine erhöhte Reagibilität des Arbeitseinsatzes zu bemerken. Diese ist, wie wir bei der Analyse der Beschäftigungskomponenten Beschäftigtenzahl und Arbeitszeit gesehen haben, durch die Verzögerung in der Anpassung der Beschäftigtenzahl bedingt.

Interessant in Tabelle D-15 sind schließlich die Bestimmtheitsmaße  $R^2$ . Sie liegen nennenswert höher als bei den getrennten Berechnungen der Beschäftigten- und der Wochenstundenelastizitäten. So wird auf der Basis jährlicher Veränderungsdaten ein Erklä-

TABELLE D-15: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DES GESAMTEN ARBEITSVOLUMENS DER ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1948-80 UND 1971-80

Schätzzeitraum	Datenbasis	Produktionsvariablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
1948-80	Quartal	.01 (.38)	.35 (15.27)	.68	134.05	2.32
	Jahr	.03 (.66)	.73 (15.41)	.90	126.86	1.70
1961-80	Jahr	.07 (1.18)	.75 (12.65)	.90	80.31	1.65
1971-80	Quartal	.00 (.05)	.42 (7.86)	.62	36.14	2.29
	Jahr	.22 (3.43)	.74 (12.70)	.96	86.18	1.89

ungsgrad für die Varianz des Arbeitsvolumens durch Produktionsveränderungen von neun Zehnteln, in der Periode 1971-80 sogar von 96 % erzielt. Bei den Quartalsreihen liegen die Erklärungsgrade bei 68 % für den längeren und 62 % für den kürzeren Schätzzeitraum.

## 2.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Mit Ausnahme der Überstundenzahl, die bei Rechnungen mit Jahresdurchschnittszahlen stärker variiert als die Produktion, sind alle der hier verwendeten Beschäftigungsparameter in ihrer Veränderung unterproportional zu Produktionsschwankungen. Die Elastizitätskoeffizienten bleiben unter 1.0.

Die Zahl der Beschäftigten reagiert in der US-Automobilindustrie im allgemeinen elastischer als die Zahl der wöchentlichen Ar-

beitsstunden und - wie wir später im internationalen Vergleich sehen werden - elastischer als in der deutschen Autoindustrie.

Die Gesamtelastizität des Faktors Arbeit, d.h. des gesamten Arbeitsvolumens, resultiert in der amerikanischen Autoindustrie in höherem Maß aus der Beschäftigtenvariation als aus der Arbeitszeitvariation. Dies gilt selbst bei Rechnungen auf der Basis monatlicher Veränderungsdaten.

Durchweg ist eine relativ rasche Anpassung, besonders bei den Arbeitsstunden, aber auch bei der Beschäftigtenzahl an Produktionsveränderungen konstatierbar. Das ergibt sich aus den fast durchgängig höheren Elastizitätskennzahlen der Beschäftigtenparameter im Hinblick auf zeitgleiche Produktionsveränderungen im Vergleich zu Produktionsveränderungen in der vorhergehenden Periode (Monat, Quartal, Jahr).

Im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung ist die Arbeiterbeschäftigung etwas elastischer, die der Frauen weniger elastisch. Ausgenommen davon ist der Zeitraum 1971-80, in dem die Frauenbeschäftigung - bei Rechnung auf Jahresbasis - die stärkste Reagibilität aufweist. Wir führen dies auf den größeren Anteil der Frauen in der Produktion in diesem Jahrzehnt zurück.

Beschäftigtenzahl und Überstundenniveau sind im Teilbereich des Kraftwagenbaus nennenswert elastischer als im Teilbereich Teileherstellung. Bei den bezahlten Wochenstunden ergeben sich hingegen keine ähnlich bedeutsamen Differenzen zwischen den beiden Teilbranchen. Die Unterschiede erklären sich aus der größeren Marktnähe des Kraftwagenbaus und aus dem höheren Organisationsgrad und besseren Tarifverträgen bei den Herstellern.

Die Saisoneinflüsse auf die vierteljährlichen Veränderungen der Beschäftigtenzahl und der wöchentlichen Arbeitszeit sind signifikant. Ein saisonbedingter Anstieg des Beschäftigtenpegels zeigt sich mit hoher Regelmäßigkeit jeweils im 3. Quartal. Im allgemeinen werden nach Beendigung des Modellwechsels größere Rückruf- und Neueinstellungsaktionen durchgeführt. Einmal werden die Pro-

duktionsziffern schnell hochgefahren, zum anderen wird die Montage in der Anfangsphase des Modellaufs stärker besetzt und dann später wieder ausgedünnt.

### 3. Beschäftigungselastizitäten in der Automobilindustrie der Bundesrepublik Deutschland

#### 3.1 Vorwort

Da Wirtschaftszweigsystematik und Datenangebot im Bereich der deutschen Automobilindustrie komplizierter sind als in der amerikanischen, erscheint es angebracht, in einer Übersicht dem Leser nahezubringen, welche Art von Elastizitätsschätzungen wir für welchen Zeitraum für welche Industriekategorie der deutschen Automobilindustrie vorgenommen haben (vgl. Tabelle D-16). Zwar haben wir uns bemüht, möglichst weitgehend zu den USA analoge Elastizitätsanalysen für die Autoindustrie der Bundesrepublik durchzuführen, doch sind aufgrund partiell abweichender Definitionen und Klassifizierungen nicht alle Ergebnisse international vergleichbar. Soweit die dargestellten Ergebnisse nur beschränkt vergleichbar sind, wird dies bei der nachfolgenden Beschreibung der Ergebnisse jeweils vermerkt (vgl. Anhang I).

In einigen Fällen sind die Vergleichsmöglichkeiten zwischen den Ländern dadurch beschränkt, daß für eins der beiden Länder keine entsprechenden Zeitreihen verfügbar sind. So haben wir beispielsweise für die deutsche Kraftfahrzeugindustrie Beschäftigtenelastizitäten nach der Leistungsgruppe der Arbeiter ermittelt, für die auf Branchenebene in den USA keine entsprechenden Daten vorliegen.

TABELLE D-16: ÜBERSICHT ÜBER DIE SCHÄTZRECHNUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSELASTIZITÄT IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Industriegruppe	Schätzzeiträume	Schätzrechnungen
Straßenfahrzeugbau (Hauptbeteiligtenkonzept)	1951-80	- Produktionselastizität der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter - Saisoneinflüsse bei der Arbeiterbeschäftigung - Produktions- und Absatzelastizität der Gesamtzahl der geleisteten Arbeiterstunden (= Gesamtes geleistetes Arbeitsvolumen)
	1961-80	- Produktionselastizität der Gesamtzahl der geleisteten Arbeiterstunden (= Gesamtes geleistetes Arbeitsvolumen)
	1971-80	- Produktionselastizität der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter - Produktionselastizität für die Gesamtzahl der geleisteten Arbeiterstunden (= Gesamtes geleistetes Arbeitsvolumen)
Straßenfahrzeugbau (Beteiligtenkonzept)	1950-80	- Produktionselastizität der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter
Kraftfahrzeugbau	1957-72	- Produktionselastizität der geleisteten Wochenstunden pro Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht
	1957-80	- Produktionselastizität der bezahlten Wochenstunden pro Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht - Saisoneinflüsse auf die bezahlten Wochenstunden der Arbeiter
	1961-80	- Produktionselastizität der Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht - Produktionselastizität der Gesamtzahl der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter (= Gesamtes bezahltes Arbeitsvolumen)
	1971-80	- Produktionselastizität der Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht - Produktionselastizität der bezahlten Wochenstunden pro Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht - Produktionselastizität der Gesamtzahl der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter (= Gesamtes bezahltes Arbeitsvolumen)
Kraftwagenbau	1956-80	- Produktionselastizität der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter - Saisoneinflüsse bei der Arbeiterbeschäftigung
	1961-80	- Produktionselastizität der Gesamtzahl der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter (= Gesamtes bezahltes Arbeitsvolumen)



TABELLE D-16: (Fortsetzung)

Industriegruppe	Schätzzeiträume	Schätzrechnungen
Kraftwagenbau (Fortsetzung)	1971-80	- Produktionselastizität der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter - Produktionselastizität der Gesamtzahl der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter (= Gesamtes bezahltes Arbeitsvolumen)
	1967-80	- Elastizität der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter in bezug auf Produktion, Absatz und Lagerhaltung
Teileindustrie	1956-80	- Produktionselastizität der Beschäftigten insgesamt und der Arbeiter
	1971-80	- Produktionselastizität der Arbeiter

### 3.2 Elastizität der Beschäftigtenzahl

#### 3.2.1 Straßenfahrzeugbau

##### 3.2.1.1 Zeitraum 1950-80

Die Produktionselastizitäten aller Beschäftigten sowie der Gruppe der beschäftigten Arbeiter im deutschen Straßenfahrzeugbau<sup>1)</sup> für die Periode 1950 bis 1980 sind in Tabelle D-17 dargestellt.

Generell weisen die Resultate - insbesondere im Vergleich zu den korrespondierenden Ergebnissen zur Beschäftigtenelastizität in den USA - niedrige bis sehr niedrige Reagibilitäten aus. So besteht auf der Basis der monatlichen Veränderungsraten der Beschäftigtenzahl so gut wie keine Elastizität. Dies gilt gleichermaßen für die Arbeiter wie für die Beschäftigten insgesamt. Der Grund für diese extrem niedrige Reagibilität liegt schlicht darin, daß die Ausbringungsmenge im deutschen Straßenfahrzeugbau von Monat zu Monat beträchtlich variiert, das Beschäftigtenvolumen

1) Nach dem Hauptbeteiligtenkonzept; vgl. Anhang I zur Erläuterung der Wirtschaftszweigsystematik.

TABELLE D-17: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTENZAHL INSGESAMT SOWIE DER ARBEITER IN DER STRASSENFAHRZEUGBAUINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1950-80

Beschäftigten- gruppe	Daten- basis	Produktionsvariablen			Bestimmtheits- und Testmaße			
		Prod <sub>t-2</sub>	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW	
Beschäftigte insgesamt	Monat		.01 (1.07)	.01 (.71)	.00	.70	2.77	
	Quartal		.06 (3.22)	.05 (2.79)	.11	7.05	1.17	
			.05 (3.74)	.06 (3.94)	.04 (3.07)	.17	8.18	1.54
	Jahr		.18 (3.15)	.19 (3.45)	.57	17.31	1.64	
Arbeiter	Monat		.01 (2.16)	.01 (1.49)	.02	2.89	2.67	
	Quartal		.05 (2.99)	.04 (2.45)	.09	5.83	1.59	
			.05 (3.03)	.05 (2.83)		.10	6.69	1.74
			.06 (3.61)	.06 (3.71)	.05 (2.79)	.16	7.31	1.87
	Jahr		.16 (2.64)	.24 (4.21)	.59	19.10	1.61	

diesen Schwankungen aber so gut wie gar nicht folgt, sondern von einem auf den anderen Monat nahezu unverändert bleibt.

Daher verwundert es auch nicht, daß die monatlichen Beschäftigungsveränderungen wenig von Produktionsveränderungen beeinflußt werden, was sich an den bei Null oder nahe Null liegenden Werten des Bestimmtheitsmaßes R<sup>2</sup> ablesen läßt.

Allerdings muß diese Aussage sofort mit einer Einschränkung versehen werden. Wir haben bei den Rechnungen mit Monatsdaten lediglich die Beschäftigtenelastizität in bezug auf Produktionsveränderungen im gleichen Monat und im Vormonat geschätzt. Da die Reaktionsverzögerung bei der Beschäftigtenanpassung an die Ausbringungsmenge in der deutschen Automobilindustrie typischerweise mehr als einen Monat beträgt<sup>1)</sup>, wäre es denkbar, daß bei entsprechender Berücksichtigung dieser Verzögerung höhere Elastizitäten errechnet werden würden.

Dennoch ist nicht zu erwarten, daß selbst bei Beachtung der disynchronen Zyklen von Produktion und Beschäftigung entsprechende Regressionsrechnungen zu wesentlich höheren Elastizitätskoeffizienten geführt hätten. Dies schließen wir aus unseren Ergebnissen für die Rechnungen mit Quartalsdaten, in denen wir die Beschäftigtenelastizitäten in bezug auf das zeitgleiche Quartal ( $Prod_t$ ), Vorquartal ( $Prod_{t-1}$ ) und das vorvorige Quartal ( $Prod_{t-2}$ ) ermittelt haben. Die sich hierbei ergebenden Regressionskoeffizienten liegen - bei den Beschäftigten insgesamt wie bei den Arbeitern - allesamt bei oder nahe 0.05. Bemerkenswert ist, daß dann, wenn man zusätzlich die Variable  $Prod_{t-2}$  in die Gleichung einbringt, die Bestimmtheitsmaße sich nennenswert, d.h. etwa um die Hälfte auf ein Niveau von 17 % (bei den Beschäftigten insgesamt) bzw. 16 % (bei den Arbeitern) erhöhen. Trotzdem bleibt die Erklärungskraft für die Beschäftigungsveränderung, die von der Produktion ausgeht, bei kurzfristiger, quartalsbezogener Analyse immer noch recht gering.

Nennenswert höhere Elastizitätswerte und Erklärungsgrade erhält man erst, wenn man mit Jahresdaten rechnet. Die Elastizitätskoeffizienten in bezug auf Produktionsveränderungen im gleichen Jahr betragen 0.19 bei den Beschäftigten insgesamt und 0.24 bei den Arbeitern; der Unterschied ist allerdings statistisch nicht gegen

1) Vgl. etwa die Untersuchung von Abels u.a. Hier wurde ermittelt, daß im Straßenfahrzeugbau in ausgewählten Jahren zwischen 1961 und 1971 der Produktionszyklus dem Beschäftigungszyklus um durchschnittlich fünf Monate vorseilt (vgl. Abels u.a. 1975, S. 61).

Null gesichert; in bezug auf die Vorjahresproduktion liegen die entsprechenden Elastizitäten bei 0.18 und 0.16. Festzuhalten ist insbesondere auch, daß die Elastizität der Arbeiterbeschäftigung etwas - wenn auch nicht statistisch gesichert - höher liegt und der Anpassungs-Lag etwas geringer ausfällt als bei der Gesamtbeschäftigung.

Schließlich ist auf die bei den Jahresgleichungen beträchtlich höheren Erklärungsgrade hinzuweisen. 57 % der Beschäftigtenvarianz bei allen Beschäftigten und 59 % der Varianz bei der Arbeiterbeschäftigung können durch Produktionsschwankungen im gleichen und im Vorjahr erklärt werden.<sup>1)</sup>

### Saisoneinflüsse

In Tabelle D-18 zeigen wir die Ergebnisse der Rechnungen, in denen wir den Einfluß von Saisoneffekten auf die Beschäftigtenelastizität der Arbeiter testen. Die entsprechenden Gleichungen unterscheiden sich in zweierlei Hinsicht. Zum einen nach der Wahl der Produktionsvariablen: Hier haben wir sowohl die Kombination  $\text{Prod}_{t-2} / \text{Prod}_{t-1}$  als auch die Kombination  $\text{Prod}_{t-1} / \text{Prod}_t$  zugrundegelegt. Zum anderen nach der Referenzperiode für die Ermittlung der Saisoneinflüsse: Hier haben wir jeweils nacheinander das 4., das 1., das 2. und das 3. Quartal als Bezugsquartal genommen, an dem der Saisoneinfluß in den übrigen Quartalen gemessen wird. Ist beispielsweise das 4. Quartal (SAIS D) das Referenzquartal, so bedeutet der Elastizitätswert 0.58 im 1. Quartal (SAIS A), daß die Beschäftigung saisonbedingt um 0.58 % sinkt, wenn im 4. Quartal die Beschäftigung um 1 % steigt und die Produktion konstant gehalten würde.

1) Untersucht man die Beschäftigtenelastizität für die Jahre 1950 bis 1980 im Straßenfahrzeugbau nicht nach dem Hauptbeteiligtenkonzept der Wirtschaftsklassifikation, sondern nach dem Beteiligtenkonzept (vgl. Tabelle I-4), so erhält man nur geringfügige Verschiebungen. Das Ergebnis überrascht nicht, da die Beschäftigtenzahlen nach den beiden Erhebungsmethoden nur wenig voneinander abweichen. Es gibt nur wenige Betriebe der Automobilindustrie, die neben Automobilen oder Automobilteilen noch andere Produkte herstellen (vgl. Anhang I).

TABELLE D-18: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITER IM STRASSENFAHRZEUGBAU DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1950-80

Produktionsvariablen				Saisoniablen				Bestimmtheits- und Testmaße		
Prod <sub>t-2</sub>	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	SAIS A	SAIS B	SAIS C	SAIS D	R <sup>2</sup>	F	DW	
.05 (2.15)	.06 (-2.37)	.12 (5.04)	-.58 (-1.57)	-.55 (-1.67)	-.28 (-1.40)		.11	2.73	1.78	
.05 (2.15)	.06 (-2.37)	.12 (5.04)	-.03 (-1.03)	.03 (.03)	.30 (.36)	.58 (1.57)	.11	2.73	1.78	
.05 (2.15)	.06 (-2.37)	.12 (5.04)	-.30 (-1.36)	-.27 (-1.38)	.27 (.38)	.55 (1.67)	.11	2.73	1.78	
.05 (2.15)	.06 (-2.37)	.12 (5.04)	-.34 (-1.35)	1.76 (2.24)	3.35 (3.45)	.28 (.40)	.26	8.01	1.75	
.08 (3.35)	.08 (3.35)	.12 (5.04)	-2.09 (-3.08)	2.09 (3.08)	3.69 (4.62)	.34 (.35)	.26	8.01	1.75	
.08 (3.35)	.08 (3.35)	.12 (5.04)	-3.69 (-4.62)	-1.60 (-2.33)	1.60 (2.33)	-1.76 (-2.24)	.26	8.01	1.75	
.08 (3.35)	.08 (3.35)	.12 (5.04)				3.35 (-3.45)	.26	8.01	1.75	

Betrachten wir zunächst die Ergebnisse, bei denen die Variablen  $\text{Prod}_{t-2}$  und  $\text{Prod}_{t-1}$  als Produktionsveränderungen des vorhergehenden und des vorvorigen Quartals zugrundegelegt werden. Es zeigt sich dabei zunächst, daß die Saisonwirkungen relativ gering und die Koeffizienten ausnahmslos statistisch nicht gegen Null gesichert sind. Zweitens verändern sich sowohl die Beschäftigtenelastizitäten als auch die Bestimmtheitsmaße sehr wenig, wenn man sie mit den Ergebnissen vergleicht, die wir ohne Saison-Dummies gewonnen haben (vgl. Tabelle D-17).

Anders sehen die Resultate aus, wenn man das Variablenpaar  $\text{Prod}_{t-1} / \text{Prod}_t$  heranzieht. Es erhöhen sich dann die Produktionselastizitäten der Beschäftigtenzahl beträchtlich; nämlich von 0.05 und 0.4 (bei der Rechnung ohne Saison-Dummies) auf 0.08 und 0.12 in der Rechnung mit Saison-Dummies. Auch das Bestimmtheitsmaß  $R^2$  wächst auf 0.26, was bedeutet, daß Produktionsvolumen und Saisoneinflüsse zusammen gut ein Viertel der Varianz der vierteljährlichen Veränderungsrate der Beschäftigtenzahl bei den Arbeitern erklären. Demnach bleiben auch nach Berücksichtigung von Saisoneinflüssen Elastizitätsmaß und erklärte Varianz weit hinter den entsprechenden Niveaus in der US-Autoindustrie zurück.

Auch die Saisoneffekte fallen hier ins Gewicht. Betrachtet man z.B. die letzte Gleichung der Tabelle, so erkennt man, daß gegenüber dem 3. Quartal die Beschäftigung in allen anderen Quartalen saisonbedingt zurückgeht, und zwar um das 3,69-fache im 1. Quartal, um das 1,6-fache im 2. Quartal und um das 3,35-fache im 4. Quartal. Ähnlich wie in der amerikanischen Autoindustrie ist also auch in der deutschen im 3. Quartal bei gleichem Produktionsvolumen ein relativ starker Beschäftigungsanstieg zu verzeichnen, während typischerweise im 1. und im 4. Quartal jeweils saisonbedingt die Beschäftigung zurückgeht. Die Zunahme der Beschäftigtenzahl im 3. Quartal dürfte die Folge von jeweils größeren Einstellungen von Schulabgängern bzw. Abgängern aus der beruflichen Bildung sein.

### 3.2.1.2 Zeitraum 1971-80

Gegenüber den drei Jahrzehnten von 1950 bis 1980 erbringen die 70er Jahre (vgl. Tabelle D-19) einige interessante Abweichungen.

Auf der Basis von Quartalsrechnungen gelangen wir zu dem Ergebnis, daß in den 70er Jahren bei den Arbeitern wie bei der Gesamtbeschäftigung sowohl die Anpassungselastizität an Produktionsschwankungen wie die Erklärungspotenz von Produktionsveränderungen zurückgehen. In anderen Worten: In den 70er Jahren wurden Veränderungen der Beschäftigtenzahl von einem Quartal aufs andere weniger durch die Produktionsentwicklung bestimmt, und das Beschäftigtenvolumen hat sich noch weniger an das Produktionsvolumen angepaßt. Die Beschäftigtenzahl wurde kurzfristig noch unelastischer.

Dieser Befund überrascht nicht, da bereits die Variationsanalyse in Kapitel I-3 erbracht hat, daß die Beschäftigtenvariation in den 70er Jahren gegenüber den 60er und 50er Jahren abnahm, obgleich die Produktionsschwankungen in den drei Jahrzehnten zwischen 1950 und 1980 zunehmende Tendenz aufwies.

Nimmt man statt Vierteljahreszeiträume Jahre als Beobachtungseinheiten der Produktions- und Beschäftigungsdynamik, so zeigt sich, wiederum für die Beschäftigten insgesamt und die Arbeiter gleichermaßen, folgendes: Während die Beschäftigtenelastizitäten im Hinblick auf die zeitgleichen Produktionsveränderungen nahezu unverändert bleiben, erhöhen sich merklich die Koeffizienten für die Produktion des Vorjahrs; und zwar von 0.18 auf 0.30 bei den Beschäftigten insgesamt und von 0.16 auf 0.25 bei den Arbeitern. Dies bedeutet, daß die Verzögerung in der Anpassung des Beschäftigtenstands gewachsen ist.

Gleichzeitig ist auch die Bestimmtheit der Beschäftigtenzahl durch die Produktion angestiegen, was sich aus den erhöhten  $R^2$ -Werten ersehen läßt. Rund drei Viertel der jährlichen Beschäftigtenvarianz im Zeitraum 1971-80 lassen sich aus jährlichen Produktionsschwankungen herleiten.

TABELLE D-19: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN INSGESAMT UND DER ARBEITER IN DER STRASSENFAHRZEUGBAUINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1971-80

Beschäftigungsgruppe	Datenbasis	Produktionsvariablen					Bestimmtheits- und Testmaße			
		Prod-t-4	Prod-t-3	Prod-t-2	Prod-t-1	Prod-t	R <sup>2</sup>	F	DW	
Beschäftigte insgesamt	Quartal			.03 (2.16)	.02 (1.49)	.01 (.90)	.01 (.39)	.02	.41	.49
				.03 (2.38)	.02 (1.80)	.01 (1.08)	.01 (1.08)	.13	2.19	.72
	Jahr			.30 (4.27)	.18 (2.50)			.76	12.67	2.06
Arbeiter	Quartal			.03 (1.71)	.01 (.85)	.01 (.66)	.02 (1.14)	.03	.70	1.50
				.03 (1.65)	.02 (1.25)			.06	1.51	1.57
	Jahr			.25 (3.24)	.25 (3.10)			.72	10.44	1.87



Aus den Befunden geht die längerfristige Regelungsstrecke für die Beschäftigtenanpassung an Produktionsveränderungen als zentraler Faktor hervor. Während bei der Analyse auf der Grundlage kurzfristiger, quartalsbezogener Beobachtungseinheiten Stärke und Reagibilität des Beschäftigtenvolumens in den 70er Jahren abgenommen haben, haben sie bei Zugrundelegung längerfristiger, d.h. jahresbezogener Betrachtung zugenommen. Dieser Befund läßt sich - um die spätere Analyse bereits vorwegzunehmen - so deuten, daß einerseits infolge der verstärkten konjunkturellen Ausschläge in den 70er Jahren die Abhängigkeit der Beschäftigtenzahl von der Höhe der Produktion gestiegen ist; daß andererseits aber die Anpassungsfristen länger geworden sind und kurzfristig, d.h. innerhalb eines Quartals, der Beschäftigtenstand kaum auf Produktionsveränderungen reagiert. Der Befund ist voll im Einklang mit dem Teil der Personalstrategie der mittleren Linie, der auf eine Stabilisierung des Beschäftigtenstands in mittel- und kurzfristiger Perspektive setzt (Posth 1980b).

### 3.2.2 Unterabteilungen des Straßenfahrzeugbaus

Nachfolgend werden die Ergebnisse zur Beschäftigtenelastizität getrennt für die Teilindustrien "Kraftwagenbau" und "Teileindustrie" ausgewiesen. Aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen dieser Gruppierungen gegenüber den entsprechenden Branchenkategorien der amerikanischen Autoindustrie (vgl. Anhang I) ist ein direkter internationaler Vergleich nicht möglich. Wir beschränken uns deshalb auf den intranationalen Vergleich der Teilbranchen. Unsere Analyse beginnt mit dem Jahr 1956, weil vorher keine Zeitreihen für die beiden Unterabteilungen geführt wurden.

#### 3.2.2.1 Zeitraum 1956-80

Tabelle D-20 enthält Elastizitätswerte für die Beschäftigten insgesamt und die Arbeiter im Kraftwagenbau und in der Teileherstellung für den Schätzzeitraum 1956 bis 1980.

TABELLE D-20: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN INSGESAMT UND DER ARBEITER IM KRAFTWAGENBAU UND IN DER TEILEINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1956-80

Industrie- gruppe	Beschäftig- tengruppe	Daten- basis	Produktions- variablen		Bestimmtheits- und Testmaße			
			Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW	
Kraftwagen- bau	Beschäftigte insg.	Quartal	.03 (2.52)	.04 (3.12)	.11	6.08	.97	
		Jahr	.24 (4.69)	.26 (5.02)	.73	27.96	1.96	
	Arbeiter	Quartal	.04 (2.83)	.05 (3.36)	.13	7.27	.89	
		Jahr	.25 (4.47)	.31 (5.73)	.75	31.17	1.96	
	Teile- industrie	Beschäftigte insg.	Quartal	.05 (2.16)	-.02 (-.78)	.07	3.63	1.41
			Jahr	.18 (1.34)	.24 (1.79)	.22	2.95	2.19
Arbeiter		Quartal	.05 (2.10)	-.01 (-.38)	.06	2.89	1.27	
		Jahr	.20 (1.41)	.29 (2.06)	.26	3.66	2.18	

Im Kraftwagenbau sind die Elastizitätskoeffizienten wie auch die Bestimmtheitsmaße  $R^2$  bei den Arbeitern nicht nennenswert verschieden von denen der Beschäftigten insgesamt. Einzige Ausnahme: Die Arbeiterbeschäftigung reagiert stärker als die Gesamtbeschäftigung auf Produktionsveränderungen im gleichen Jahr (Regressionskoeffizient von 0.31 gegenüber 0.26). Die Differenz ist jedoch statistisch nicht gesichert.

Bei der Teileindustrie ergibt sich eine dem Kraftwagenbau sehr ähnliche Situation, was die Unterschiede zwischen den Beschäftig-

ten insgesamt und den Arbeitern angeht. Auch hier sind die Differenzen unerheblich - ausgenommen die höheren aber wiederum statistisch nicht signifikanten Elastizitätswerte der Arbeiterbeschäftigung bei zeitgleicher Produktionsveränderung.

Erwähnenswert sind die negativen Elastizitätskoeffizienten bei den Quartalsrechnungen für die Teileindustrie; sie sind aber ebenfalls statistisch nicht gesichert.

Vergleicht man nunmehr die Kraftwagenbauindustrie und die Teileherstellungsbranche miteinander, so ergeben sich insgesamt nur kleine, statistisch nicht signifikante Unterschiede. Der einzig bedeutsame Unterschied liegt darin, daß die Bestimmtheitsmaße in der Teileindustrie gegenüber dem Kraftwagenbau stark zurückbleiben. Das bedeutet, daß im Bereich der Teileherstellung die Beschäftigtenzahlen vergleichsweise wenig von der Produktion beeinflußt werden. Soweit sie jedoch beeinflußt werden, sind die Anpassungsmargen kaum anders als im Kraftwagenbau.

Der Grund für die relative Stabilität des Teilesektors liegt sicherlich - wie in den USA - in der gegenüber dem Kraftwagenbau größeren Marktferne. Teile und kleinere Aggregate lassen sich leichter lagern, so daß Marktschwankungen eher ausgeglichen werden können. Zugleich bewegt sich das Ersatzteilgeschäft antizyklisch. Da sich in der Bundesrepublik die Trennungslinien zwischen den Industriegruppen Kraftwagenbau und Teileindustrie weitgehend mit denen zwischen Herstellern und Zulieferern decken, läßt sich ein weiterer Schluß ziehen: die bundesrepublikanischen Zulieferunternehmen müssen überwiegend über relativ starke Machtpositionen gegenüber den Herstellern und zur Automobilproduktion alternative Produktlinien verfügen (vgl. Teil F, Kapitel II-2).

Vergleicht man weiter die beiden Teilbranchen mit dem Straßenfahrzeugbau insgesamt (Tabelle D-17), so läßt sich ein generell geringeres Elastizitätsniveau in beiden Teilindustrien feststellen, wenn man Quartalsdaten als Schätzgrundlage heranzieht. Dagegen ergibt sich ein höheres Elastizitätsniveau, wenn man mit Jahresdaten rechnet. Allerdings muß diese Aussage mit der Einschränkung

kung versehen werden, daß die Beobachtungszeiträume nicht identisch sind.

### Saisoneinflüsse

Die Saisoneinflüsse in den beiden Teilindustrien haben näherungsweise die gleiche Größenordnung und eine teilweise ähnliche Verteilung. Wiederum steigt hier wie beim Straßenfahrzeugbau die Beschäftigung im 3. Quartal saisonbedingt stark an, während sie im 1. Quartal jeweils saisonbedingt relativ stark zurückgeht (vgl. Tabelle II-3).

Die Berücksichtigung der Saison-Dummies steigert die Elastizitäten der Beschäftigtenzahl in bezug auf die Produktion, wobei das Ausmaß der Steigerung in der Teileindustrie im Hinblick auf die zeitgleiche Produktionsveränderung statistisch gesichert ist; die entsprechende Steigerung im Kraftwagenbau ist dagegen nicht ganz gesichert.

Nimmt man die Saisoneinflüsse in die Gleichungen hinein, so steigen auch die Bestimmtheitsmaße der Beschäftigtenvariation, und zwar auf das Doppelte bzw. ungefähr das Doppelte.

#### 3.2.2.2 Zeitraum 1971-80

Für die beschäftigten Arbeiter im Kraftwagenbau sowie in der Teileindustrie werden in Tabelle D-21 die Elastizitätswerte für den Zeitraum 1971 und 1980 ausgewiesen.

Bemerkenswert sind insbesondere zwei Befunde: Auf der Basis jährlicher Veränderungsdaten liegen die Elastizitäten und das Bestimmtheitsmaß im Kraftwagenbau wesentlich höher als in der Teileherstellung. Die Differenz der Elastizitätskoeffizienten ist statistisch signifikant. Zweitens liegen für beide Teilindustrien die Elastizitätswerte in Relation zur Vorjahresproduktion im Zeitraum 1971-80 erheblich höher als in dem längeren Zeitraum 1956-80 (vgl. Tabelle D-20), und zwar bei 0.38 gegenüber 0.25 im

TABELLE D-21: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITER IM KRAFTWAGENBAU UND IN DER TEILEINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1971-80

Industrie- gruppe	Beschäftig- tengruppe	Daten- basis	Produktionsvariablen					Bestimmtheits- und Testmaße			
			Prod-t-4	Prod-t-3	Prod-t-2	Prod-t-1	Prod-t	R <sup>2</sup>	F	DW	
Kraftwagen- bau	Arbeiter	Quartal	.03 (1.46)	.03 (1.58)	.02 (1.17)	.03 (1.83)	.04 (2.13)	.04 (2.07)	.13	3.36	.76
			.03 (1.46)	.03 (1.58)	.02 (1.17)	.03 (1.83)	.04 (2.13)	.04 (2.07)	.08	1.83	.89
		Jahr	.38 (5.01)	.28 (3.55)					.83	19.49	1.82
		Quartal	.03 (1.88)	-.03 (-1.47)					.15	4.10	.64
Teilein- dustrie	Arbeiter	Quartal	.03 (2.02)	.05 (3.02)					.19	5.19	1.00
			Jahr	.28 (2.63)	.21 (1.88)					.58	5.43

Kraftwagenbau und bei 0.28 gegenüber 0.20 in der Teilefertigung. Die zeitgleichen Produktionselastizitäten der Beschäftigtenzahl hingegen sind zurückgegangen, und zwar geringfügig im Kraftwagenbausektor, dagegen stärker im Teilesektor.

Auch der Einfluß der Produktionsschwankungen auf das Beschäftigtenniveau hat, gemessen an den  $R^2$ -Werten, zugenommen, und zwar besonders stark in der Teileindustrie.

Folgendes ist zusammenfassend hervorzuheben: In den 70er Jahren hat sich im Vergleich zum davorliegenden Zeitraum der Einfluß von Produktionsschwankungen auf die Beschäftigungsentwicklung erhöht (wobei das Niveau der Anpassungsmargen sich weniger verändert hat); es dauert aber länger, bis die Beschäftigungsanpassungen verarbeitet sind. Der nachdrücklichste Beleg dafür ist, daß im Durchschnitt des Schätzzeitraums 1956-80 der Beschäftigtenstand noch stärker auf Produktionsveränderungen im gleichen Jahr reagiert, während er im Zeitraum 1971-80 bereits stärker vom Produktionsniveau des Vorjahres bestimmt wird.

#### Der Einfluß von Absatz und Lagerbestand

Uns interessierte, ob das Beschäftigtenniveau monatlich, vierteljährlich oder jährlich stärker auf Veränderungen des Absatzes oder der Lagerhaltung als auf die des Produktionsausstoßes reagiert. Daraus ist erkennbar, ob der Absatz und die Lagerhaltung Wesentliches zur Verbesserung der Erklärung der Beschäftigungsschwankungen beitragen können. Für die entsprechenden Regressionsrechnungen waren jedoch wiederum Zeitreihendaten nur begrenzt verfügbar. So wird die Lagerhaltung erst ab 1967 erfaßt, so daß sich unsere Analysen auf den Zeitraum 1967-80 beziehen.

Aus der Tabelle II-4 ergeben sich folgende Befunde: Auch bei Heranziehung des Absatzvolumens (gemessen an Neuzulassungen) und der Lagerhaltung bleibt die monatliche Beschäftigungsvariation nahezu völlig unelastisch, und die zusätzliche Erklärungskraft, die von beiden Konjunkturvariablen beigesteuert wird, ist ebenfalls ge-

ring. Dies unterstreicht noch einmal die Remanenz des Beschäftigtenvolumens gegen kurzfristige Veränderungen.

Auf der Ebene vierteljährlicher Veränderungsdaten weist das Beschäftigtenniveau gegenüber den Neuzulassungen sehr niedrige Sensibilität aus, und zwar gegenüber dem zeitgleichen Absatzvolumen wie auch gegenüber dem Absatz des vorhergehenden Quartals. Auch gegenüber der Lagerhaltung erweist sich das Beschäftigtenvolumen als unelastisch; lediglich gegenüber dem Lagerbestand des Folgequartals ist das Beschäftigtenniveau bei den Arbeitern nicht völlig unelastisch. Jedenfalls ist der Koeffizient 0.06 statistisch gesichert.

Die Produktionsentwicklung nimmt einen stärkeren Einfluß auf das Beschäftigungsniveau als Absatz und Lagerhaltung. Ein ähnliches Resultat erhält man, wenn man mit jährlichen Veränderungsdaten arbeitet. Hier zeigt sich allerdings, daß die Berücksichtigung der Absatz- und Lagerzyklen zur Erklärung der Beschäftigtenvariation durchaus beitragen können.

### 3.2.3 Kraftwagenbau: Beschäftigungselastizität nach Leistungsgruppe und Geschlecht

---

Beschäftigtendaten für die Gruppe der Arbeiter werden im Rahmen der Arbeitszeit- und Verdienststatistik gesondert nach Leistungsgruppe und Geschlecht erhoben. Die Zeitreihen beginnen mit dem Jahr 1957; da uns aber die vorhandenen Daten für die 50er Jahre ungläubwürdig erschienen - sie stehen zum Beispiel in keinem plausiblen Zusammenhang zum Konjunkturverlauf -, beschränken wir uns in unseren Rechnungen auf die Periode 1961-80 und 1971-80.

Die Zeitreihen werden für den Kraftfahrzeugbau erhoben und sind deshalb nicht völlig vergleichbar mit den übrigen hier verwendeten Wirtschaftszweikkategorien der Automobilindustrie. Der Kraftfahrzeugbau umfaßt zusätzlich zur Automobilindustrie noch den Kraftradbau, nicht jedoch wie der Straßenfahrzeugbau den Gespannfahrzeugbau, die Fahrrad- und Kinderwagenindustrie und die Kraft-

fahrzeug-Reparaturwerkstätten. Die Unterschiede sind jedoch nicht gravierend: Im Kraftfahrzeugbau waren 1973 nur 1 % mehr Arbeitskräfte als in der Automobilindustrie im engeren Sinne (Herstellung von Kraftwagen) und nur 5 % weniger als im Straßenfahrzeugbau (alle Straßenfahrzeuge) beschäftigt (vgl. Anhang I).

### 3.2.3.1 Zeitraum 1961-80

Allgemein fällt bei Betrachtung der Ergebnisse in Tabelle D-22 auf, daß zwar das Niveau der Produktionselastizität der beschäftigten Arbeiter nur wenig höher liegt als die entsprechenden Werte für die übrigen Industriekategorien, daß aber die Verzögerung der Beschäftigungsanpassung deutlich höher ausfällt. Nimmt man beispielsweise die Werte für die Gesamtzahl der Arbeiter (Männer und Frauen in den Leistungsgruppen 1 bis 3), so erhält man einen Elastizitätskoeffizienten von 0.22 bezogen auf die Produktion des gleichen Jahres und einen Wert von 0.33 bezogen auf die Produktion des Vorjahres. In diesen Zahlen kommt ein relativ hoher Lag in der Anpassung des Beschäftigtenstands zum Ausdruck.

Untersucht man nun die Ergebnisse nach Leistungsgruppen und Geschlecht im einzelnen, so gewinnt man folgende Erkenntnisse:

(1) Vergleicht man Männer und Frauen über alle Leistungsgruppen hinweg (LG 1 - 3), so sind die Elastizitätswerte für die zeitgleiche Produktionsvariable gleich, aber für das verzögerte Glied  $Prod_{t-1}$  fällt die Elastizität bei den Frauen viel höher aus. Der Unterschied ist aber statistisch nicht gegen Null gesichert.

(2) Vergleicht man die Elastizitätswerte der Leistungsgruppen miteinander, so zeigen sich sehr große, statistisch signifikante Differenzen. Einmal wachsen die Reagibilitäten von der Leistungsgruppe 1 zur Leistungsgruppe 2 und von der Leistungsgruppe 2 zur Leistungsgruppe 3. Je höher also die Einstufung des Arbeiters, desto unelastischer ist seine Beschäftigung.



TABELLE D-22: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITER IN DER KRAFTFAHRZEUGINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND NACH LEISTUNGSGRUPPEN UND GESCHLECHT 1961-80

Leistungs- gruppe	Geschlecht	Produktions- variablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
LG 1	Frauen	.33 (1.02)	-.00 (-.01)	.05	.53	1.43
	Männer	.16 (1.95)	.05 (.55)	.19	2.18	2.05
	Gesamt	.19 (2.17)	.06 (0.70)	.23	2.67	1.85
LG 2	Frauen	.50 (1.67)	.39 (1.29)	.21	2.49	1.92
	Männer	.36 (3.37)	.45 (4.10)	.62	15.73	1.64
	Gesamt	.45 (4.48)	.45 (4.62)	.71	21.77	1.96
LG 3	Frauen	.54 (2.22)	.17 (.68)	.23	2.88	2.98
	Männer	.31 (.53)	1.07 (1.82)	.17	1.92	1.69
	Gesamt	.66 (2.01)	.70 (2.16)	.34	1.96	2.13
LG 1-3	Frauen	.39 (2.01)	.20 (1.01)	.23	2.79	1.82
	Männer	.22 (2.63)	.20 (2.38)	.43	7.05	1.99
	Gesamt	.33 (3.69)	.22 (2.50)	.54	10.38	2.14

Zweitens ändert sich das Verhältnis des zeitverzögerten zum nicht verzögerten Koeffizienten. In der Leistungsgruppe 1 nimmt das verzögerte Glied  $Prod_{t-1}$  einen viel höheren Wert an als die Variable  $Prod_t$ ; in der Leistungsgruppe 3 ist die "zeitverzögerte" Reagibilität dagegen geringer als die "zeitgleiche". In der Leistungsgruppe 2 sind die beiden Werte gleich. Dieser Befund läßt sich so interpretieren, daß die Anpassungsgeschwindigkeit an Produktionsveränderungen um so geringer ausfällt, je höher die Leistungsgruppe, d.h. je höher die Qualifikation bzw. Einstufung der Arbeitskräfte, ist.

(3) Ein Vergleich der Elastizitäten nach dem Geschlecht innerhalb der Leistungsgruppen macht deutlich, daß in allen Leistungsgruppen in der Periode 1961-80 die Anpassungselastizität der weiblichen Arbeiter bezogen auf Produktionsveränderungen im gleichen Jahr niedriger als die der männlichen Arbeiter war, die Elastizität bezogen auf die Produktion des Vorjahres jedoch höher. Dies bedeutet, daß die Frauenbeschäftigung allgemein der Produktionsentwicklung weniger schnell angepaßt wird als die der Männer.

Dieses Ergebnis mag etwas überraschend anmuten, nachdem bislang in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen fast regelmäßig festgestellt wurde, daß Frauen weit mehr als Männer zu den "Opfern" der Personalanpassung gehören. Letzteres wird durch diesen Befund keineswegs ausgeschlossen, da in der konjunkturrelastischen Leistungsgruppe 1, wie wir wissen, fast nur Männer sind, die Frauen sich demgegenüber auf die elastischeren Leistungsgruppen 2 und 3 konzentrieren. Das von uns gefundene Ergebnis bedeutet, daß dann, wenn man die Verteilung der Geschlechter auf unterschiedlich elastische Arbeitsplätze konstant hält, eine höhere Reagibilität der Frauenbeschäftigung nicht mehr festzustellen ist.

Wir vermuten aber, daß die Leistungsgruppenzugehörigkeit einige bedeutsame geschlechtsspezifische Unterschiede im Personaleinsatz verdeckt, daß es in anderen Worten innerhalb derselben Leistungsgruppe eine bedeutsame Differenzierung nach "Frauen"- und "Männer"-arbeitsplätzen gibt und die Frauenarbeitsplätze zugleich weniger von Produktionsveränderungen betroffen sind.

Eine alternative Erklärung für die stärker verzögerte Anpassung der Frauenbeschäftigung könnte darin liegen, daß bei sich verbessernder Absatzlage die Automobilunternehmen zuerst Männer einstellen und auf Frauen erst später und in dem Maße zurückgreifen, wie das Männerreservoir sich erschöpft hat.

(4) Auch die Bestimmtheitsmaße  $R^2$  deuten darauf hin, daß mit Ausnahme der Leistungsgruppe 1 die Beschäftigungselastizität bei den männlichen Arbeitern stärker vom Produktionszyklus beherrscht wird als bei den Frauen.

(5) Faßt man die Einzelbefunde aus der Tabelle zusammen, so wird vor allem eines sehr deutlich: Die hohe Inelastizität der Beschäftigtenzahl, die wir bislang bei fast allen Regressionen zur deutschen Autoindustrie festgestellt haben, gilt nicht für alle Leistungsgruppen gleichermaßen. Sie zeichnet nur die zahlenmäßig allerdings recht umfangreiche Gruppe der Arbeiter in der Leistungsgruppe 1 aus; sie ist durch eine besonders geringe und zeitlich stark verzögerte Produktionselastizität gekennzeichnet.

In der Leistungsgruppe 2 und insbesondere in der Leistungsgruppe 3 dagegen ist die Beschäftigung sehr viel elastischer gegenüber Produktionsschwankungen. Die Unterschiede deuten auf ein beträchtliches Maß an Segmentierung zwischen den in der Leistungsgruppe 1 eingestuftten qualifizierten Arbeitskräften und den an- und ungelerten Arbeitern in den Leistungsgruppen 2 und 3 hin. Damit wird für die gesamte Kraftfahrzeugindustrie ein Tatbestand belegt, den wir im Kapitel C., 2. bereits für den VW-Konzern festgestellt haben. Dort zeigte sich ebenfalls eine vor allem zu Beginn des Beschäftigtenrückgangs extrem große Differenzierung der Beschäftigtenstabilität zwischen Facharbeitern und Nichtfacharbeitern.

### 3.2.3.2 Zeitraum 1971-80

In den 70er Jahren sind im Vergleich zum längeren Zeitraum 1961-80 die Verzögerungseffekte der Produktionselastizität der be-

schäftigten Arbeiter noch weiter gestiegen, und zwar für die Arbeiter insgesamt wie auch für jede einzelne Leistungsgruppe. Dies ist das hauptsächliche Ergebnis, das aus Tabelle D-23 zu entnehmen ist. In jeder der drei Leistungsgruppen reagiert die Beschäftigtenzahl stärker auf das jeweilige Produktionsniveau des Vorjahrs als auf das des gleichen Jahres. Einzige Ausnahme sind die männlichen Arbeiter in der Leistungsgruppe 3, die mit Werten von 1.60 bzw. 1.26 extrem hohe Elastizitäten aufweisen.

Diese Beschäftigtengruppe variiert nunmehr stark überproportional zur Produktionsveränderung, was nur bedeuten kann, daß sich Personalaufbau und Personalabbau in hohem Maße auf diese Beschäftigtenkategorie konzentrieren. Im Vergleich zu den Männern der Leistungsgruppe 3 ist die Männerbeschäftigung in der Leistungsgruppe 1 mit den Elastizitätskoeffizienten 0.07 und 0.17 extrem stabil.

Fast durchgängig liegen für den Schätzzeitraum 1971-80 auch die  $R^2$ -Werte höher als für den längeren Zeitraum. Man kann also davon ausgehen, daß das jeweilige durchschnittliche Beschäftigtenniveau in den 70er Jahren stärker von der Produktionsdynamik bestimmt war. Dieser Befund ist aber keineswegs neu; wir haben dasselbe bereits für den Straßenfahrzeugbau und den Kraftwagenbau ermittelt.

In der Zusammenschau kann man zur Elastizitätsentwicklung in den 70er Jahren sagen, daß sich die Differenzen zwischen den drei erfaßten Leistungsgruppen der Tendenz nach vergrößert haben, daß also von Personalanpassungen an Produktionsveränderungen noch stärker als vor den 70er Jahren die mittlere und die untere Leistungsgruppe, also die angelernten und ungelerten Arbeiter, betroffen waren. Darüber hinaus ist ganz deutlich, daß es in den 70er Jahren länger dauerte, bis die Beschäftigungsanpassung vollzogen wird. Dies läßt sich aus einer Beschäftigungspolitik erklären, die anstelle von Entlassungen stärker auf "weiche" Personalabbaumaßnahmen setzt, wie die Nutzung der natürlichen Fluktuation, Einstellungsstops bzw. vorsichtige Einstellpolitik.

TABELLE D-23: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITER IN DER KRAFTFAHRZEUGINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND NACH LEISTUNGSGRUPPEN UND GESCHLECHT, 1971-80

Leistungsgruppe	Geschlecht	Produktionsvariablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
LG 1	Frauen	.38 (.68)	.10 (.17)	.06	.28	1.41
	Männer	.17 (1.44)	.07 (.56)	.24	1.45	1.85
	Gesamt	.17 (1.40)	.07 (.54)	.23	1.36	1.83
LG 2	Frauen	.59 (2.60)	.13 (.52)	.47	4.03	1.27
	Männer	.61 (5.86)	.49 (4.29)	.88	33.66	2.13
	Gesamt	.60 (5.91)	.42 (3.74)	.87	30.94	2.29
LG 3	Frauen	.92 (3.34)	-.09 (-.28)	.56	5.68	3.18
	Männer	1.26 (1.47)	1.60 (1.69)	.42	3.22	2.00
	Gesamt	1.07 (2.19)	.77 (1.07)	.49	4.32	2.48
LG 1-3	Frauen	.58 (2.64)	.07 (.27)	.46	3.86	1.59
	Männer	.34 (3.43)	.25 (2.32)	.71	10.87	2.30
	Gesamt	.42 (3.32)	.20 (1.53)	.64	7.98	2.47

### 3.3 Elastizität der bezahlten und geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden

#### 3.3.1 Bezahlte Wochenstunden der Arbeiter

Sämtliche Berechnungen der Wochenarbeitszeit - der geleisteten wie der bezahlten Wochenstunden - basieren auf Zeitreihen aus der Arbeitszeit- und Verdienststatistik des Statistischen Bundesamts, die für den Kraftfahrzeugbau erhoben werden.

Die Regressionsergebnisse für die durchschnittlichen bezahlten Wochenarbeitsstunden pro Arbeiter für den Zeitraum 1957-80 sind in Tabelle D-24 aufgefächert.

Die Resultate für die Elastizitäten auf der Basis vierteljährlicher Veränderungsdaten zeigen ein Reagibilitätsniveau, das ähnlich niedrig liegt wie bei der Beschäftigtenzahl. Auch die Bestimmtheitsmaße sind sehr gering.

Ein Grund für die niedrige Zeitelastizität liegt offenkundig in den stark ausgeprägten Saisoneinflüssen auf die wöchentliche Arbeitszeit, was deutlich aus den hohen und statistisch signifikanten Elastizitätskoeffizienten der Saisonvariablen hervorgeht. So sanken beispielsweise bei gegebenem Produktionsniveau bei einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit im 4. Quartal um 1 % die Wochenstunden im 1. Quartal im Durchschnitt der Jahre 1957-80 um 3.43 %, während sie im 2. Quartal um 3.92 und im 4. Quartal sogar um 8.02 % anstiegen. Wir haben es hier also mit stark ausgeprägten saisonbedingten produktionsunabhängigen Schwankungen der Wochenarbeitszeit zu tun, die bedeutend höher liegen als die korrespondierenden saisonbedingten Schwankungen der Beschäftigtenzahl.

Berücksichtigt man diese starken autonomen saisonalen Bewegungen der bezahlten Wochenstunden in den Regressionsgleichungen, hält sie also konstant, so erzielt man wesentlich höhere Grade der Produktionssensibilität der Wochenarbeitszeit. Die Elastizität liegt dann im zeitgleichen Quartal (Variable  $Prod_t$ ) bei 0.25, im



Hinblick auf die Produktion im vorhergehenden Quartal bei 0.11 ( $Prod_{t-1}$ ). Auch der Erklärungsgrad der Produktion für die Wochenarbeitszeitbewegung steigt um ein Vielfaches auf 0.55 an, d.h. auf einen Wert, der wesentlich höher liegt als bei den entsprechenden Rechnungen mit Beschäftigtenzahlen. Wir können also hieraus folgern, daß auf der Ebene vierteljährlicher Veränderungsraten die Arbeitszeit, gemessen an bezahlten Wochenstunden, elastischer auf Produktionsveränderung reagiert als der Beschäftigtenstand und daß die Produktion für die Entwicklung der Wochenstunden bestimmender als für die Beschäftigtenbewegung ist. Diese Befunde gelten jeweils bei Beachtung von Saisoneinflüssen auf die beiden Beschäftigungsparameter.

Als weiterer wichtiger Unterschied zur Beschäftigtenreagibilität ist zu vermerken, daß die Anpassung der Arbeitszeit an Veränderungen des Produktionsvolumens rascher erfolgt als die Anpassung der Beschäftigtenzahl. Dies läßt sich aus dem Verhältnis der Regressionskoeffizienten für die Variablen  $Prod_{t-1}$  und  $Prod_t$  ablesen. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, sind doch Überstunden und Kurzarbeit in der Regel elastischer einsetzbar und in ihrer Wirkung unmittelbarer als Maßnahmen des Personalauf- und -abbaus. Berechnet man die Wochenarbeitszeitelastizität nicht auf Quartals-, sondern auf Jahresbasis, so liegen naturgemäß die Elastizitätskoeffizienten niedriger als bei Quartalsrechnungen. Dies erklärt sich wiederum damit, daß Wochenarbeitszeitveränderungen typischerweise kurzfristiger Natur sind und ihre Elastizität um so geringer ist, je länger der zugrunde gelegte Beobachtungszeitraum ist. In anderen Worten: Die Wochenarbeitszeit schwankt in kurzen Abständen stärker als in langen Abständen, bei denen ein Nivellierungseffekt eintritt. Umgekehrt ist das Beschäftigtenvolumen kurzfristig weniger elastisch als bei längeren Zeitstrecken.



### 3.3.2 Geleistete Wochenstunden der Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht

Die Zeitreihe "geleistete Wochenstunden" ist für die hier verwendete Wirtschaftszweigsystematik leider 1972 eingestellt worden, so daß wir in unseren Rechnungen zu dieser Variable auf den Zeitraum 1957 bis 1972 angewiesen sind.

Da bei den geleisteten Stunden nur die tatsächlich geleisteten Wochenstunden, nicht hingegen die nichtgeleisteten, aber bezahlten Stunden (wie Feiertage, Fehlzeiten usw.) erfaßt werden, bewegt sich dieser Parameter erwartungsgemäß stärker gemäß der Produktionsentwicklung. So beträgt beispielsweise die Elastizität der geleisteten Wochenstunden in bezug auf Produktionsniveauveränderungen im gleichen Quartal 0.82. Dies bedeutet, daß sich die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche im Durchschnitt der Jahre 1957 bis 1972 zu mehr als vier Fünftel den Veränderungen der Ausbringungsmenge anpassen (Tabelle D-25).

Die Elastizitätskoeffizienten wie auch die Erklärungsgrade liegen bei den weiblichen Arbeitern höher als bei den männlichen, doch sind die Differenzen nicht gegen Null gesichert. Vergleicht man die Ergebnisse nach Leistungsgruppen, so lassen sich nur unerhebliche und statistisch nicht signifikante Differenzen feststellen. Die Elastizitäten fallen etwas zurück, wenn man von der Leistungsgruppe 1 zur Leistungsgruppe 3 geht.

Innerhalb jeder der drei Leistungsgruppen liegen ebenfalls die Elastizitätswerte bei den Frauen über denen der Männer, doch überschreiten auch diese Unterschiede nicht die notwendige Schwelle bei den Signifikanztests.

Insgesamt ergibt sich aus dem Tabellenbild, daß die geleisteten Wochenarbeitsstunden der männlichen wie der weiblichen Arbeiter im deutschen Kraftfahrzeugbau ein hohes Maß an Sensibilität in Relation zur Variation der Produktionsmenge aufweisen. Von allen untersuchten Beschäftigungsparametern sind die geleisteten Stunden bei weitem der elastischste.

TABELLE D-25: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER ZAHL DER GELEISTETEN WOCHENSTUNDEN PRO ARBEITER IM KRAFTFAHRZEUGBAU DER BUNDESREPUBLIK NACH LEISTUNGSGRUPPE UND GESCHLECHT, 1957-72

Leistungsgruppe	Geschlecht	Produktionsvariablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
LG 1	Frauen	-.38 (-3.31)	.90 (8.08)	.66	58.24	2.88
	Männer	-.33 (-3.51)	.83 (9.14)	.71	72.34	2.86
	Gesamt	-.33 (-3.51)	.84 (9.17)	.71	72.76	2.86
LG 2	Frauen	-.38 (-3.44)	.87 (8.08)	.66	59.19	2.77
	Männer	-.32 (-3.67)	.81 (9.55)	.72	79.08	2.93
	Gesamt	-.33 (-3.69)	.81 (9.39)	.72	77.09	2.90
LG 3	Frauen	-.33 (-2.59)	.88 (7.16)	.59	43.37	2.72
	Männer	-.31 (-2.96)	.72 (7.21)	.61	46.39	3.04
	Gesamt	-.31	.79	.64	53.58	2.91
LG 1-3	Frauen	-.35 (-3.18)	.87 (8.08)	.66	57.12	2.74
	Männer	-.28 (-2.60)	.68 (6.65)	.56	38.62	2.93
	Gesamt	-.32 (-3.48)	.82 (9.15)	.71	72.29	2.90

### 3.3.3 Bezahlte Wochenstunden der Arbeiter nach Leistungsgruppe und Geschlecht

#### 3.3.3.1 Zeitraum 1961-80

Tabelle D-26 zeigt für die Schätzzeiträume 1961-80 und 1971-80 die Elastizität der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter. Datenbasis sind jährliche Veränderungsdaten.

Für den Schätzzeitraum 1961-80 ergibt sich ein Bild großer Homogenität der Ergebniswerte. Weder differieren die Elastizitäten merklich nach Leistungsgruppe noch nach Geschlecht. Alle Koeffizienten liegen, bezogen auf die zeitgleiche Produktion, zwischen 0.27 und 0.30. Alle Koeffizienten für die Vorjahresproduktion liegen zwischen 0.08 und 0.11 und haben sämtlich negative Vorzeichen. Die Bestimmtheitsmaße liegen nahe bei 80 % oder darüber. Dies heißt, daß die Wochenarbeitszeit in starkem Maße von der Produktionsentwicklung determiniert wird.

#### 3.3.3.2 Zeitraum 1971-80

Für die 70er Jahre liegen die Elastizitätskoeffizienten durchgängig nach Leistungsgruppe und Geschlecht etwas höher als in der längeren Periode 1961-80, was auf einen Anstieg der Zeitelastizität hindeutet<sup>1)</sup>. Auch die Anteile der Variation der Wochenstunden, die mit dem Produktionsvolumen erklärbar sind, steigen auf bis zu 92 %.

### 3.4 Elastizität des gesamten Arbeitsvolumens

#### 3.4.1 Straßenfahrzeugbau

Die Elastizitäten des gesamten Arbeitsvolumens der Arbeiter im Straßenfahrzeugbau, gemessen an der Gesamtzahl der geleisteten Arbeiterstunden, wird nach Schätzperioden und Datenbasis differenziert.

1) Drei der Durbin-Watson-Werte liegen auf einem unzulässig niedrigen Niveau, so daß man Autokorrelationen vermuten muß.

TABELLE D-26: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN PRO ARBEITER IN DER KRAFTFAHRZEUGBAU-INDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1971-80

Schätz- zeitraum	Leistungsgruppe/ Geschlecht	Produktions- variablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
1961-80	LG 1	-.08 (-2.22)	.29 (7.93)	.77	32.41	1.55
	LG 2	-.11 (-3.07)	.27 (7.40)	.76	30.05	1.61
	LG 3	-.10 (-2.43)	.28 (6.56)	.71	23.01	2.17
	LG 1-3	-.09 (-2.56)	.30 (8.92)	.82	42.05	1.66
	Frauen	-.11 (-3.13)	.28 (7.67)	.77	32.10	1.71
	Männer	-.09 (-2.43)	.29 (7.74)	.77	31.23	1.65
1971-80	LG 1	-.06 (-1.35)	.32 (6.48)	.82	20.97	1.38
	LG 2	-.08 (-2.35)	.30 (8.16)	.88	33.44	1.12
	LG 3	-.11 (-2.18)	.34 (6.14)	.81	19.19	1.85
	LG 1-3	-.06 ( 1.83)	.34 (9.51)	.92	46.37	1.82
	Frauen	-.10 (-2.73)	.32 (7.96)	.88	32.18	1.10
	Männer	-.07 (-1.61)	.31 (6.51)	.82	21.21	1.25

renziert in Tabelle D-27 ausgewiesen. Die entsprechende Zeitreihe für die Berechnung entstammt der Industrierichterstattung.

Für den Zeitraum 1950-80 unterscheiden sich die Elastizitätskoeffizienten kaum für die Rechnungen mit Monats-, Quartals- und Jahresdaten. Sie betragen zwischen 0.35 und 0.39 für die Beschäftigungselastizität im Hinblick auf zeitgleiche Produktionsverschiebungen.

Auf der Rechenbasis jährlicher Veränderungsraten fallen die Elastizitäten jedoch höher aus für den Schätzzeitraum 1961-80 und 1971-80; interessant ist hier insbesondere, daß im Zeitraum 1971-80 der Wert für die Variable  $Prod_t$  wieder zurückgeht, dafür aber der Wert der Variable  $Prod_{t-1}$  weiter ansteigt. In den drei Beobachtungszeiträumen erhöhen sich die Werte für diese Variablen von 0.09 für den Zeitraum 1950-80 auf 0.18 im Zeitraum 1961-80 und 0.22 im Zeitraum 1971-80. Darin liegt ein zusätzlicher Hinweis darauf, daß die verzögerte Anpassung auch beim Gesamtarbeitsvolumen in jüngerer Zeit eine größere Rolle spielt, wenngleich die Zunahme nicht so groß ausfällt wie bei der Beschäftigtenzahl.

### 3.4.2 Kraftfahrzeugbau und Kraftwagenbau

Um eine möglichst große Vergleichbarkeit mit den entsprechenden Elastizitäten des Arbeitsvolumens in den USA herzustellen, haben wir für die beiden Teilindustrien des Kraftwagenbaus und Kraftfahrzeugbaus, die der amerikanischen Industriekategorie SIC 371 recht nahekommen, die Volumenelastizitäten errechnet. Sie ergeben sich aus dem Produkt der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter im Kraftfahrzeugbau und der Beschäftigtenzahl der Arbeiter im Kraftfahrzeugbau bzw. Kraftwagenbau.

Besonders auffällig an den Ergebnissen ist, daß in beiden Schätzzeiträumen im Kraftwagenbau die zeitgleichen Elastizitätswerte (Variable  $Prod_t$ ) höher liegen, im Kraftfahrzeugbau aber die Elastizitäten in bezug auf die Vorjahresproduktion (Variable

TABELLE D-27: PRODUKTIONS- UND ABSATZELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGS-  
RATEN DER ZAHL DER GLEICHSTEFEN ARBEITERSUNDEN IM STRASSENFAHRZEUGBAU DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCH-  
LAND, 1950-80, 1961-80, 1971-80

Periode	Datenbasis	Produktionsvariablen			Absatzvariablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-2</sub>	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	Zul <sub>t-1</sub>	Zul <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
1950-80	Monat		.02 (1,63)	.39 (29,76)			.72	453,92	2,78
			-.06 (-1,53)	.35 (8,86)			.46	48,57	2,35
		.03 (,67)	-.04 (-1,03)	.36 (8,84)	-.11 (-3,67)	.09 (2,92)	.19	32,75	2,41
	Jahr		.09 (1,39)	.38 (6,29)			.68	27,83	1,44
1961-80	Jahr		.18 (3,25)	.52 (9,66)			.86	53,62	1,95
1971-80	Quartal		-.01 (-,58)	.38 (18,53)			.90	193,94	2,15
			.22 (2,72)	.46 (5,54)			.83	19,59	1,74

TABELLE D-28: PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER GESAMTZAHL DER BEZAHLTEN WOCHENSTUNDEN DER ARBEITER (= GESAMTES ARBEITSVOLUMEN) IN DER KRAFTFAHRZEUGINDUSTRIE UND IM KRAFTWAGENBAU DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1961-80 UND 1971-80

Schätzzeitraum	Datenbasis	Industriegruppe	Produktionsvariablen		Bestimmtheits- und Testmaße		
			Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
1961-80	Jahr	Kraftfahrzeugbau	.24 (2.01)	.51 (3.37)	.67	11.16	1.97
		Kraftwagenbau	.17 (2.55)	.62 (9.67)	.85	31.52	1.38
1971-80	Jahr	Kraftfahrzeugbau	.40 (2.63)	.56 (3.57)	.72	10.16	1.82
		Kraftwagenbau	.32 (4.10)	.62 (7.66)	.91	38.86	1.74

Prod<sub>t-1</sub>), d.h., daß der Verzögerungsgrad der Volumen Anpassung im Kraftfahrzeugbau größer ausfällt.

Die Unterschiede sind darin begründet, daß letztere Kategorie auch die Teileindustrie umfaßt, während sie der Kraftwagenbau ausschließt. Teileproduzenten reagieren aber, wie bereits oben gezeigt, weniger elastisch auf Produktionsveränderungen.

Bemerkenswert ist auch, daß für beide Industriegruppierungen die Verzögerungseffekte der Volumen Anpassung in den 70er Jahren gewachsen sind und die Bestimmtheitsmaße ein höheres Niveau erreichen. Für den Kraftwagenbau können wir 91 % der Varianz im gesamten Arbeitsvolumen der Arbeiter durch die Produktion erklären (Tabelle D-28).

### 3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Für die Automobilindustrie der Bundesrepublik errechnen sich unterschiedlich hohe Beschäftigungselastizitäten, je nachdem, welche Industriegruppierung man für die Berechnung heranzieht. In der Automobilindustrie im engeren Sinne, die wir mit der Kraftfahrzeugbau- und Kraftwagenbauindustrie erfaßt haben, bewegt sich, wenn man von jährlichen Veränderungsdaten ausgeht, die Elastizität des gesamten bezahlten Arbeitsvolumens - rechnerisch dem Produkt aus Beschäftigtenzahl und bezahlten Wochenstunden - zwischen 50 % und 62 % je nach Periode und Industrieklasse. In der Kategorie Straßenfahrzeugbau, der neben Kraftfahrzeugen weitere Fahrzeugarten (z.B. Fahrräder und Kinderwagen) einschließt, liegen die durchschnittlichen Elastizitätswerte dagegen unter 50 %. Bei den Analysen auf der Basis von Quartalsdaten erzielt man Elastizitätsniveaus von 30 % bis knapp 40 %. Die generell niedrigeren Niveaus bei Quartalsrechnungen erklären sich damit, daß es um so schwieriger wird, bestimmte Anpassungsmargen zu erreichen, je kürzer die Beobachtungseinheit ist.

Die beiden Komponenten der Elastizität des gesamten Arbeitsvolumens sind die Zahl der Beschäftigten und die Arbeitszeit pro Beschäftigten. Die Produktionselastizität der Beschäftigtenzahl in der deutschen Autoindustrie bleibt im Durchschnitt aller Beschäftigten bzw. aller Arbeiter auf niedrigem Niveau. Das gilt unabhängig von der Industrieabgrenzung und der Schätzperiode. Auf der Basis von Quartalsdaten oszillieren die Elastizitätskoeffizienten um 0.05, steigen aber auf 0.12, wenn man Saisoneinflüsse berücksichtigt. Bei Schätzungen auf der Grundlage jährlicher Veränderungsdaten wird - von einer Ausnahme abgesehen - ein Elastizitätspegel bei den Arbeitern von höchstens 25 % bis 30 % erreicht. (Die entsprechenden Reagibilitäten bei allen Beschäftigten liegen etwas niedriger.)

Die Anpassung des Beschäftigtenvolumens an Produktionsschwankungen erfolgt also in einer Proportion von rund einem Viertel bis zu einem Drittel der Produktionsveränderung - ein Zeichen relativ hoher Beschäftigungsstabilität gegenüber dem Produktionszyklus.



Kennzeichnend für die Anpassung der Beschäftigtenzahl in der deutschen Autoindustrie sind darüber hinaus die hohen Verzögerungen gegenüber Veränderungen des Outputs. Die Beschäftigtenzahl reagiert allgemein stärker auf die Produktionsmenge des vorhergehenden Quartals als auf die Produktion im gleichen Quartal; z.T. hinkt der Beschäftigtenstand aber noch mehr als ein Quartal nach.

In den 70er Jahren reagiert die Beschäftigtenzahl fast durchgängig stärker auf die Vorjahresproduktion, was auf erhöhte Anpassungs-Lags in diesem Jahrzehnt hindeutet.

Weiteres markantes Ergebnis ist, daß bei geringen Beschäftigtenelastizitäten im Durchschnitt aller Arbeiter die Elastizitäten nach Leistungsgruppen stark variieren. Die Beschäftigung in der Leistungsgruppe 2 - dies sind vor allem angelernte Arbeiter - ist mehrfach elastischer als die der qualifizierten Arbeiter der Leistungsgruppe 1; und die Beschäftigtenelastizität der Leistungsgruppe 3 (Hilfsarbeiter) liegt noch einmal beträchtlich höher als in der Gruppe 2.

Die Differenzierung der Beschäftigungsreagibilität nach Leistungsgruppen ist in den 70er Jahren noch gewachsen. Bei den männlichen Arbeitern der Leistungsgruppe 3 variierte das Beschäftigungsvolumen sogar stärker als die Produktion.

Während wir es mit einer scharf ausgeprägten Ungleichheit der Beschäftigungsstabilität zugunsten der Qualifizierten und zu Lasten der Ungelernten zu tun haben, gibt es zwischen Männern und Frauen keine ähnlich hohen Differenzen der Beschäftigungselastizität, wenn man die Leistungsgruppenzugehörigkeit konstant hält.

Unterschiede zeigen sich schließlich zwischen dem Kraftwagenbau-sektor und dem Bereich der Teileherstellung. Im ersteren fallen die Elastizitätswerte höher aus, allerdings sind die Differenzen statistisch nicht gesichert.

Betrachten wir nun die Elastizität der wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeiter, die wir auf der Basis geleisteter und bezahlter

Stunden ermittelt haben: Die geleisteten Stunden je Arbeiter (hier sind Zeitreihendaten für den Kraftfahrzeugbau leider nur für die Periode 1957-72 verfügbar) sind hochgradig reagibel gegenüber Produktionsmengenveränderungen; sie sind mit Abstand der sensibelste Beschäftigungsparameter in bezug auf den Produktionszyklus. Selbst auf der Basis vierteljährlicher Veränderungen haben wir für die geleisteten Stunden Elastizitätsgrößen von über 0.80, teils nahe 0.90 errechnet.

Die bezahlten Wochenarbeitsstunden sind aufgrund von produktionsunabhängigen tariflichen Regelleistungen erwartungsgemäß weniger elastisch als die geleisteten Wochenstunden; sie liegen aber dennoch bei den Quartalsrechnungen höher als die Beschäftigtenelastizitäten. Bei Berücksichtigung der ausgeprägt großen Saisoneinwirkungen auf die bezahlte Arbeitszeit liegt die Elastizität der bezahlten Wochenstunden der Arbeiter im Kraftfahrzeugbau rund doppelt so hoch wie die der Beschäftigtenzahl. In anderen Worten: Die Arbeitszeit, selbst wenn man sie lediglich an den bezahlten Wochenstunden mißt, ist kurzfristig weitaus elastischer als der Personalstand.

Bei Rechnungen mit Jahresdaten liegt die Sensibilität der bezahlten Wochenstunden - nicht die der geleisteten Stunden - etwas unter dem Niveau der Beschäftigtenelastizität. Dies verwundert nicht, da es innerhalb längerer Zeiträume leichter wird, den Beschäftigtenstand zu verändern, während gleichzeitig den Anpassungsspielräumen über die wöchentliche Arbeitszeit engere Grenzen gesetzt sind.

Anders als bei den Beschäftigten fanden wir bei den geleisteten und bezahlten Wochenstunden keine nennenswerten Unterschiede der Elastizität zwischen Leistungsgruppen sowie zwischen Männern und Frauen.

Zieht man das Ergebnis für die deutsche Automobilindustrie noch einmal weiter zu drei Kernbefunden zusammen, so muß man einmal auf die starken und in den 70er Jahren gewachsenen Verzögerungen in der Anpassung des Beschäftigtenstands bei generell niedrigem

Elastizitätsniveau hinweisen. Zum zweiten muß die relativ hohe und kurzfristig wirksame Bedeutung der Arbeitszeitelastizität betont werden. Schließlich zeigt sich ein starkes, in den 70er Jahren sogar extrem hohes Gefälle der Beschäftigtenelastizität zwischen den drei Leistungsgruppen bei den Arbeitern.

#### 4. Die Beschäftigungselastizität in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie im Vergleich

Mit diesem Kapitel verfolgen wir die Absicht, die wichtigsten Ergebnisse der Elastizitätsanalyse in den beiden Ländern noch einmal unmittelbar miteinander zu vergleichen. Dazu wurden die Kernresultate aus den Berechnungen, die eine direkte internationale Vergleichbarkeit erlauben, in der Tabelle D-29 zusammengestellt. Alle ausgewiesenen Werte beziehen sich auf Arbeiter, da nur für diese Beschäftigtengruppe Zeitreihen zur Beschäftigung und zur Arbeitszeit vorliegen.

Die Elastizität des Arbeitseinsatzes in der US-amerikanischen Autoindustrie entspringt - dies signalisieren die Resultate nachdrücklich - in erster Linie der Anpassungsreagibilität der Beschäftigtenzahl und weitaus weniger der Arbeitszeitelastizität. Die Beschäftigtenelastizität liegt je nach Schätzzeitraum und Datenbasis drei bis fünf mal so hoch wie die Elastizität der (bezahlten) Wochenarbeitsstunden. Auch gemessen an dem Maß der Bestimmtheit der Beschäftigung durch die Produktionsentwicklung zeigt sich, daß die Veränderung der Ausbringungsmenge stärker auf den Beschäftigtenstand als auf das Arbeitszeitvolumen durchschlägt.

Vergleicht man die Beschäftigtenelastizitäten der beiden Länder, so tritt ganz klar hervor, daß das Reagibilitätsniveau der Beschäftigtenzahl in der amerikanischen Autoindustrie das in der Bundesrepublik um ein Vielfaches übersteigt. Dies gilt gleichermaßen für Quartals- wie für Jahresrechnungen, wobei für erstere die Unterschiede krasser ausfallen. Dies gilt auch nach Berücksichtigung von Saisoneinflüssen auf die Beschäftigung.

TABELLE D-29: EIN VERGLEICH DER PRODUKTIONSELASTIZITÄTEN DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITER IN DER AMERIKANISCHEN UND DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE

Beschäftigungs- variablen	Schätzzeitraum	Daten- basis	U S -Automobilindustrie		Deutsche Automobilindustrie			
			Produktionsvariablen Prod <sub>t-1</sub>	Produktionsvariablen Prod <sub>t</sub>	Bestimm- theitsmaß	Produktionsvariablen Prod <sub>t-1</sub>	Produktionsvariablen Prod <sub>t</sub>	Bestimm- theitsmaß
Zahl der Beschäftigten	1948-80 (BRD: 1956-80)	Quartal	.06	.28	.67	.04	.05	.13
		Jahr	.11*	.33*	.71*	.11*	.12*	.28*
	1971-80	Quartal	.06	.34	.60	.02	.03	.08
		Jahr	.21	.57	.89	.38	.28	.83
Bezahlte Wochenstunden	1948-80 (BRD: 1961-80)	Quartal	-.05	.06	.49	-.04	.01	.04
		Jahr	-.03*	.09*	.57*	.11*	.25*	.55*
	1971-80	Quartal	-.02	.14	.67	-.09	.30	.82
		Jahr	-.06	.07	.42	-.06	.34	.92
		Jahr	.02	.17	.68	-	-	-

\* Werte bei Ausklammerung von Saisoninflüssen.

Bei den Unterschieden in der Beschäftigtenelastizität muß zweitens auf die Verzögerungseffekte bei der Personalanpassung hingewiesen werden, die allgemein in der deutschen Autoindustrie erheblich größer sind. Für die 70er Jahre ist zwar auch für die USA eine verzögerte Reaktion feststellbar, jedoch reagiert dort das Beschäftigtenvolumen immer noch viel stärker auf die Produktionshöhe im jeweils gleichen Jahr, während es in der deutschen Autoindustrie elastischer auf die Vorjahresentwicklung der Produktion reagiert.

Ein umgekehrtes Bild ergeben die Schätzergebnisse für die Arbeitszeit. Hier liegen die Elastizitätsniveaus in der deutschen Autoindustrie beträchtlich höher als in der amerikanischen, und zwar mindestens um das Doppelte, wenn man bei den Quartalsrechnungen die Saisoneinflüsse mit einbezieht. In der deutschen Autoindustrie spielt also die Arbeitselelastizität eine vergleichsweise große Rolle für die Anpassung des Arbeitsvolumens an den Produktionszyklus.

Dieses Ergebnis wird noch auf andere Weise deutlich: Ein Vergleich der Beschäftigten- und Zeitelastizitäten innerhalb der deutschen Autobranche zeigt gegenüber der amerikanischen eine viel stärkere Ausgeglichenheit dieser beiden Anpassungsparameter als Elastizitätsquellen. Kurzfristig spielen die Wochenarbeitsstunden eine größere Rolle, auf längere Sicht der Beschäftigtenstand.

Etwas vereinfachend kann man festhalten, daß in der amerikanischen Autoindustrie kurz- und langfristig mit raschem Personal- auf- und -abbau reagiert wird, während dieser in der deutschen Autoindustrie lediglich als Anpassungsinstrument im Hinblick auf längerfristige Produktionsentwicklungen Bedeutung hat, allerdings auch da proportional wesentlich geringer ausfällt als in den USA und zudem von starken Verzögerungen gekennzeichnet ist. Auf kurze Sicht ist in der Bundesrepublik die Variation der Arbeitszeit der tragende Anpassungsmechanismus.

### KAPITEL III: ENTWICKLUNG UND ELASTIZITÄT VON LÖHNEN UND PERSONALKOSTEN

---

#### 1. Einführung: Bestimmungsgründe der Lohnentwicklung im Konjunkturzyklus

---

In diesem Kapitel interessiert uns die Frage, ob und in welchem Umfang Löhne, Gehälter und andere Komponenten der Personalkosten zyklischen Einflüssen unterliegen. Soweit konjunkturelle Variabilität feststellbar ist, wäre weiter zu fragen, ob und inwieweit derartige Veränderungen das Ergebnis von bewußten Maßnahmen der Kostensenkung oder lediglich Folge des variierenden Arbeitseinsatzes sind.

Diese Fragen sind in unterschiedlichen theoretischen und politischen Zusammenhängen von Bedeutung. Zunächst sei daran erinnert, daß im Rahmen dieser Untersuchung folgende Frage im Vordergrund steht: Sind die Kosten des Arbeitseinsatzes pro Einheit für die Betriebe ein Instrument der Anpassung an veränderte Wirtschaftslagen, stellen also einen Aktionsparameter dar oder sind die Kosten lediglich über die Veränderung der Einsatzmengen zu beeinflussen? Zusammengefaßt heißt also die Frage: Passen sich die Betriebe eher über Mengen- oder eher über Preisänderungen konjunkturellen Wechseln an?

Aus der Sicht des einzelnen Arbeitnehmers stellt sich die Frage, ob der Lohn, zu dem er seine Arbeitskraft anbietet, konjunktur- bzw. beschäftigungsgradelastisch ist. Für den beschäftigten Arbeitnehmer ist etwa die Frage, ob er bei rückläufiger Konjunktur trotz Erhaltung seines Beschäftigungsverhältnisses mit Einkommenseinbußen rechnen muß.

Wie bereits oben erwähnt, würde nach dem neoklassischen Arbeitsmarktmodell bei verringerter Arbeitskräftenachfrage und vergrößertem Arbeitskräfteangebot im Gefolge eines Konjunkturabschwungs der Preis für die Arbeitskraft sinken und folglich aufgrund der verringerten Kosten eine erhöhte Nachfrage nach Arbeitskraft entstehen. Der einzelne Arbeitssuchende kann nach diesem Modell seine Beschäftigungsaussichten dadurch erhöhen, daß er sich zu einem

gegenüber dem bestehenden Lohnsatz geringeren Lohn "anbietet". Voraussetzung für diese Anpassungsvorgänge ist die Flexibilität und Reagibilität der Löhne.

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist die Frage der konjunkturellen Elastizität der Arbeitseinkommen bedeutsam für die Stabilisierung der verfügbaren Kaufkraft und damit wiederum (zumindest in kurzfristiger Betrachtung) für die Verstetigung der Nachfrage. Zusammen mit den Lohnersatzleistungen bilden konjunkturunelastische Arbeitseinkommen den wesentlichen Pfeiler der "built-in-stabilizers", die ihrerseits eine der Grundlagen einer keynsianisch geprägten Beschäftigungs- und Sozialpolitik darstellen.

Löhne, Gehälter und andere Formen von Arbeitseinkommen - oder aus der Sicht der Betriebe: Personalkosten - können sich theoretisch bei zyklischer Nachfragevariation in folgender Weise verändern:

- o Tariflohnsätze oder frei vereinbarte Grundlöhne können sich an die jeweilige Lage auf dem Arbeitsmarkt anpassen; d.h., sie können auf veränderte Relationen von Angebot und Nachfrage reagieren oder - bei institutionalisierten oder "vermachteten" Arbeitsmärkten - Verschiebungen des Kräfteverhältnisses von (organisierten) Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen reflektieren.

Im allgemeinen sind die Tariflöhne zyklisch um so stabiler, je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist, je durchsetzungsfähiger die Arbeitnehmervertretungen sind oder je mehr der Staat für Lohnstabilität eintritt. Andererseits können aber auch starke Gewerkschaften oder ein stark intervenierender Staat aus konjunktur- oder einkommenspolitischen Erwägungen rückläufiger Nachfrageentwicklung eine Politik der Lohnmäßigung betreiben. Das jeweils konkrete Verhalten von Staat und Gewerkschaften wird davon abhängig sein, inwieweit die politische Linie zu einem gegebenen Zeitpunkt von einkommens- oder kostenpolitischen Kriterien und von kurz- oder langfristigen Erwägungen bestimmt wird.

- o Die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste können neben reagiblen Tarif- bzw. Grundlöhnen noch andere zyklisch elastische Bestandteile aufweisen und entsprechend auf Auf- und Abschwünge reagieren.

Die wichtigsten Komponenten dürften sein:

(a) Der Mehrarbeitseffekt, d.h. die mit der Veränderung im Umfang der Mehrarbeit (Überstunden, Sonderschichten) variierenden Durchschnittsverdienste. Der Mehrarbeitseffekt ist um so größer, je höher die Zuschläge (Prämien) für Überstunden und Sonderschichten sind. Ebenfalls von Belang sind die Minderverdienste, die bei Kurzarbeit erzielt werden.

(b) Außertarifliche Leistungen und Zulagen, die vom Arbeitgeber laufend gezahlt werden, aber von der Beschäftigungslage bzw. der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens abhängig gemacht werden. Die negative Lohndrift im konjunkturellen Abschwung zeigt, daß in der Regel das übertarifliche Leistungsniveau sich prozyklisch bewegt.

(c) Der Beschäftigtenstruktureffekt, der dann und insoweit auftritt, wie sich im Gefolge von Personalabbau und -aufbau die Verteilung der Belegschaft auf unterschiedlich bezahlte Leistungsgruppen (oder Qualifikationsstufen) verändert.

Im allgemeinen werden sich der Mehrarbeitseffekt und der Effekt der außertariflichen Leistungen auf der einen Seite und der Beschäftigtenstruktureffekt der Bruttolöhne auf der anderen Seite gegenläufig bewegen. In kontraktiven Konjunkturphasen, in denen das Mehrarbeitsvolumen zurückgefahren wird, sinkt folglich der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Teile der Belegschaft, die für Mehrarbeit einen Zuschlag erhalten. Wenn aber zugleich - was allgemein der Fall ist - überproportional viele Arbeitskräfte der unteren Lohngruppen vom Personalabbau erfaßt werden, steigt der durchschnittliche betriebliche Bruttostundenlohn der verbleibenden Belegschaft.



o Die durchschnittlichen Bruttowochenverdienste verändern sich außer durch die bisher beschriebenen Einflußgrößen zusätzlich noch durch die variable, konjunkturabhängige Dauer der Wochenarbeitszeit, darüber hinaus auch durch den Umfang von Teilzeitbeschäftigung und unbezahlten Fehlzeiten.

## 2. Entwicklung der Stunden- und Wochenverdienste in der amerikanischen Automobilindustrie, 1950-80

In den Tabellen D-30 und II-5 und II-6 sowie in Schaubild D-5 sind für die Automobilindustrie insgesamt (SIC 371) sowie für ihre Unterabteilungen Kraftwagenbau (= SIC 3711) und Teileindustrie (= SIC 3714) für die Jahre 1950-80 die durchschnittlichen Bruttostunden- und -wochenverdienste der Arbeiter sowie die jeweiligen jährlichen Veränderungsraten der Bruttostunden- und -wochenverdienste aufgeführt.

Die Tabellen zeigen, daß in allen drei Industriesparten die Bruttostundenverdienste gewachsen sind, wenn auch in stark wechselndem Umfang. Die Spanne reicht von einem jährlichen Zuwachs von 1,8 % im Jahr 1961 bis zu 11,8 % im Jahr 1971. Es gibt indessen kein einziges Jahr, in dem die Veränderung der Stundenverdienste negativ war. Diese relative Stetigkeit der Zuwächse dürfte vor allem durch den hohen Wirkungsgrad der Tarifpolitik und die Verbindlichkeit der Tarifabschlüsse für die Lohngestaltung zu erklären sein. Relevant sind hierbei besonders die dreijährige Laufzeit der Tarifverträge und bedingt auch die jährliche automatische Anpassung der Lohnsätze an die Steigerung der Lebenshaltungskosten ("cost-of-living escalator").

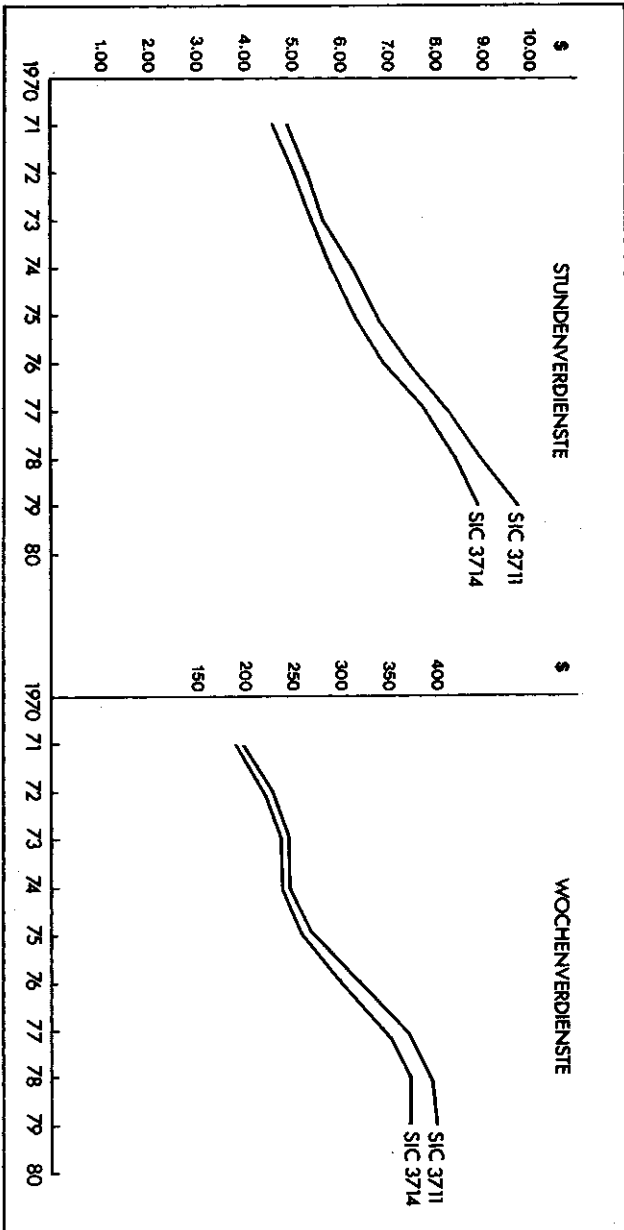
Im Vergleich zu den Bruttostundenverdiensten der Arbeiter sind die Bruttowochenverdienste weit stärker konjunkturreegibel und zeigen in Rezessionsphasen stagnierende Tendenz oder - dies gilt zumindest bis zu den 70er Jahren - sogar negative Veränderungen. Zu Verringerungen der Wochenverdienste im Jahresdurchschnitt kam

TABELLE D-30: BRUTTOSTUNDENVERDIENSTE UND BRUTTOWOCHENVERDIENSTE  
DER ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE (SIC 371)  
DER USA, 1950-80

Jahr	Bruttostundenverdienst		Bruttowochenverdienst	
	absolut	Veränderung in %	absolut	Veränderung in %
1950	1.78	—	74.85	—
51	1.91	7.3	77.87	4.0
52	2.05	7.3	84.27	9.0
53	2.14	4.4	89.88	5.9
54	2.20	2.8	91.30	1.6
55	2.29	4.1	99.84	9.4
56	2.35	2.6	96.82	-3.1
57	2.46	4.7	100.61	3.9
58	2.55	3.7	101.24	0.6
59	2.71	6.3	111.38	10.0
1960	2.81	3.7	115.21	3.4
61	2.86	1.8	114.69	-0.9
62	2.99	4.5	127.67	11.3
63	3.10	3.7	132.68	3.9
64	3.21	3.5	138.03	4.5
65	3.34	4.0	147.63	7.0
66	3.44	3.0	147.23	-0.3
67	3.55	3.2	144.84	-1.7
68	3.89	9.6	168.09	16.1
69	4.10	5.4	170.56	1.5
1970	4.22	2.9	170.07	-0.3
71	4.72	11.8	194.46	14.3
72	5.13	8.7	220.59	13.4
73	5.46	6.4	237.51	7.7
74	5.87	7.5	238.32	0.3
75	6.44	9.7	259.53	8.9
76	7.09	10.1	304.16	17.2
77	7.86	10.9	345.84	13.7
78	8.51	8.3	367.63	6.3
79	9.08	6.7	373.19	1.5
1980	9.85	8.5	394.00	5.6

es in der gesamten Autoindustrie (SIC 371) in den Jahren 1956, 1961, 1966/67 und 1970. Diesen Jahren folgten aber fast stets Jahre hoher Zuwachsraten. Besonders stark war der Rückgang der Bruttowochenverdienste in den Jahren 1944 bis 1946. Im Jahr 1945 gingen sogar die Bruttostundenverdienste zurück.

SCHAUBILD D-5 : BRUTTOSTUNDEN- UND BRUTTOWOCHENVERDIENSTE DER ARBEITER IN UNTERABTEILUNGEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA (SIC 371), 1971-80



Während der Rezession 1974/75 war zwar das Wachstum der Bruttowochenverdienste stark reduziert, es gab aber keine negative Entwicklung. Betrachtet man die Bewegungen der Wochenverdienste über die letzten 40 Jahre hinweg, so kann man in den 70er Jahren auf eine Stabilisierung der Veränderungsraten schließen. Ob diese Stabilisierung von Dauer sein wird, muß allerdings bereits heute bezweifelt werden. Bei den Tarifabschlüssen der jüngsten Jahre, die unter den Bedingungen einer stark krisenhaften Entwicklung der amerikanischen Autoindustrie zustande kamen, ist es insbesondere bei Chrysler, dem am stärksten betroffenen Konzern, aber auch bei Ford und GMC, zu bedeutenden Lohnabstrichen bzw. zum Einfrieren von Löhnen und Sozialleistungen gekommen.

Bemerkenswert ist ferner, daß im Kraftwagenbau (SIC 3711) im gesamten Beobachtungszeitraum die Stunden- wie die Wochenverdienste beträchtlich höher lagen als in der Gesamtindustrie (SIC 371), während in der Unterabteilung "Teile und Zubehör" (SIC 3714) die Verdienste etwas unterdurchschnittlich zur Gesamtindustrie ausfielen.

Grund hierfür sind die niedrigeren Verdienste bei den Zuliefererunternehmen insgesamt und insbesondere bei den "gewerkschaftsfreien" Betrieben (vgl. Teil F, Kapitel I-2).

### 3. Löhne, Verdienste und Personalkosten in der deutschen Automobilindustrie, 1960-80

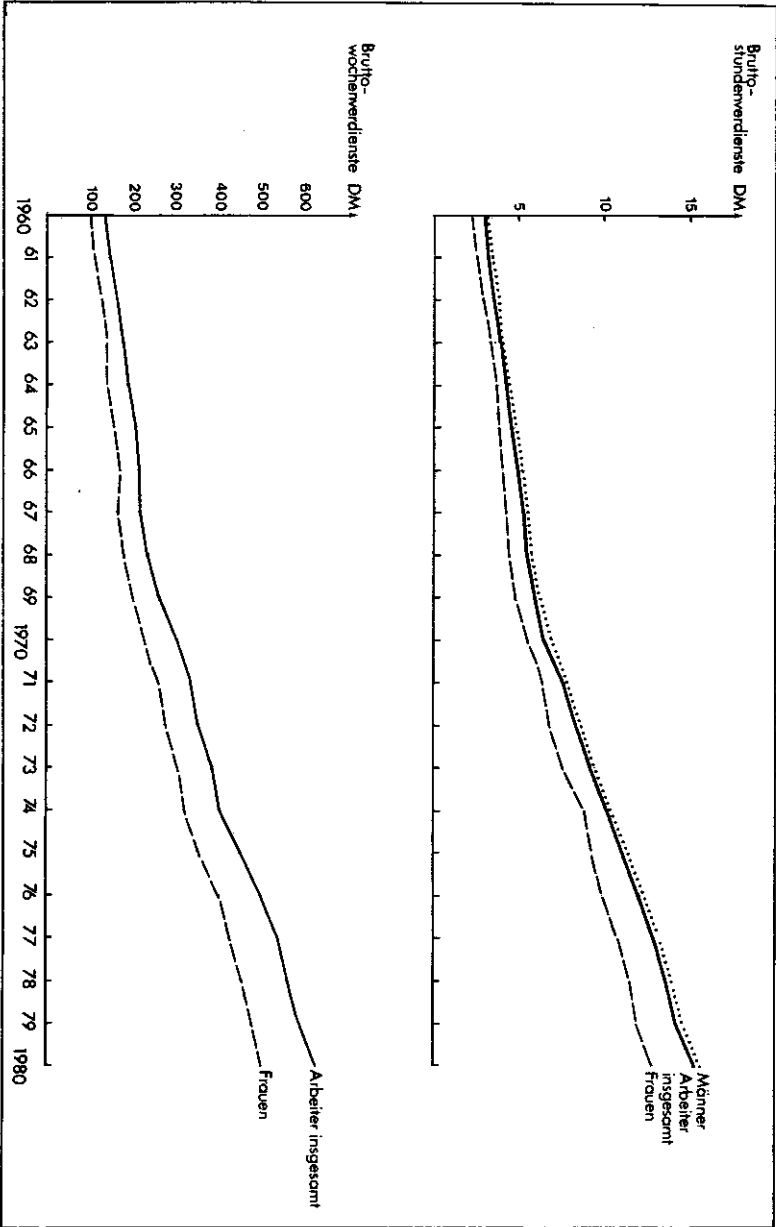
#### 3.1 Entwicklung der Stunden- und Wochenverdienste im Straßenfahrzeugbau, 1960-80

In der Tabelle D-31 sind die Bruttostunden- und Bruttowochenverdienste je beschäftigten Arbeiter im Kraftfahrzeugbau der Bundesrepublik nach Leistungsgruppe und Geschlecht für die Jahre 1960 bis 1980 ausgewiesen sowie die Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr in Prozent (vgl. auch Schaubild D-6).

TABELLE D-31: BRUTTOSTUNDENVERDIENSTE UND BRUTTOWOCHENVERDIENSTE DER ARBEITER IM KRAFTFAHRZEUGBAU DER BUNDES-  
REPUBLIK DEUTSCHLAND, NACH DEM GESCHLECHT, 1960-80

Jahr	Bruttostundenverdienste				Bruttowochenverdienste					
	Männer + Frauen		Männer		Frauen		Männer + Frauen		Frauen	
	absolut	Veränderung in %	absolut	Veränderung in %	absolut	Veränderung in %	absolut	Veränderung in %	absolut	Veränderung in %
1960	3.02	-	3.07	-	2.33	-	136.27	-	101.12	-
61	3.28	8.6	3.33	8.5	2.57	10.3	147.14	8.0	110.69	9.5
62	3.70	12.8	3.77	13.2	2.96	15.2	165.09	12.2	127.26	15.0
63	3.90	5.4	3.97	5.3	3.13	5.7	171.00	3.6	132.00	3.9
64	4.31	10.5	4.42	11.3	3.42	9.2	188.00	9.9	142.00	7.6
65	4.73	9.7	4.85	9.7	3.77	10.2	207.00	10.1	156.00	9.9
66	5.05	6.7	5.17	6.6	4.06	7.7	218.00	5.3	168.00	7.7
67	5.31	3.1	5.43	5.0	4.25	4.7	214.00	-1.8	166.00	-1.2
68	5.52	3.9	5.64	3.9	4.41	3.8	236.00	10.3	180.00	8.4
69	6.10	10.5	6.24	10.6	4.92	4.8	268.00	13.6	203.00	12.8
1970	6.84	12.1	7.00	12.2	5.54	12.6	302.00	12.7	230.00	13.3
71	7.75	13.3	7.94	13.4	6.32	14.1	332.00	9.9	259.00	12.6
72	8.34	7.6	8.55	7.7	6.82	7.9	349.00	5.1	274.00	5.8
73	9.21	10.4	9.42	10.2	7.61	11.6	387.00	10.9	307.00	12.0
74	10.23	11.0	10.46	11.0	8.49	11.6	400.00	3.4	321.00	4.6
75	11.28	10.3	11.54	10.3	9.40	10.7	452.00	13.0	362.00	12.8
76	12.02	6.6	12.28	6.4	9.97	6.1	502.00	11.1	403.00	11.3
77	12.96	7.8	13.23	7.7	10.78	8.1	542.00	8.0	436.00	8.2
78	13.65	5.3	13.91	5.1	11.43	6.0	565.00	4.2	458.00	5.0
79	14.29	4.7	14.55	4.6	12.01	5.1	592.00	4.8	482.00	5.2
1980	15.28	6.9	15.56	6.9	12.86	7.1	635.00	7.3	509.00	5.6

SCHAUBILD D-6 : BRUTTOSTUNDEN- UND BRUTTOWOCHENVERDIENSTE DER ARBEITER IM STRASSENFAHRZEUGBAU DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1960-80



Die ausgewiesenen Daten zeigen generell zwar erhebliche zyklische Schwankungen in den Zuwachsraten, aber fast keine ausgeprägten zyklischen Einbrüche im Sinne absoluter Rückgänge. Dies gilt für die Arbeiter insgesamt wie auch für die Aufgliederungen nach Geschlecht und Leistungsgruppe.

Der einzige Fall eines absoluten Rückgangs der durchschnittlichen Bruttowochenverdienste ergibt sich für das Rezessionsjahr 1967. In diesem Jahr sind die durchschnittlichen Wochenverdienste bei Männern und Frauen zusammengenommen von 218 DM (in 1966) auf 214 DM und bei den Frauen von 168 DM auf 166 DM zurückgegangen. Dies entspricht jeweils Raten von  $-1,8\%$  und  $-1,2\%$ .

In der Rezession 1974/75, die vom Produktionsrückgang her weit stärker ausgefallen ist als die Rezession 1966/67, gab es hingegen kein negatives Wachstum der Wochenverdienste pro Arbeiter, sondern lediglich einen verminderten Zuwachs.

Ähnlich wie in den USA weisen die Bewegungen der Bruttostundenverdienste in der Bundesrepublik größere Stetigkeit auf als die der Bruttowochenverdienste. Allerdings zeigt sich bei einem Vergleich zwischen den beiden Ländern auch, daß die Konjunkturreaktivität der Wochenverdienste in der Bundesrepublik insgesamt wesentlich geringer ist.

### 3.2 Löhne und Personalkosten in ausgewählten Unternehmen, 1960-78

Die eben analysierten Verdienstdaten für die Bundesrepublik entstammen den periodischen Arbeitszeit- und Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamts. Eine weitere Datenquelle für die Analyse von Löhnen, Gehältern und Personalkosten erschließt sich aus den aktienrechtlichen Jahresabschlüssen (Geschäftsberichten) der Herstellerunternehmen von Kraftfahrzeugen. Die Daten der folgenden Analyse fußen auf einer von Wanik (Wanik 1981) vorgenommenen Auswertung von Geschäftsberichten von fünf der größten Unterneh-

nehmen der Automobilindustrie in der Bundesrepublik. Es sind dies die folgenden Unternehmen:

- Audi-NSU Autounion AG
- Bayerische Motorenwerke AG
- Daimler-Benz AG
- Ford-Werke AG
- Volkswagenwerk AG.

1975 wurden mit diesen fünf Unternehmen 316.210 Beschäftigte erfaßt; das waren 56 % der Gesamtbeschäftigung im Straßenfahrzeugbau in diesem Jahr.

In Tabelle D-32 sind zunächst für diese fünf Unternehmen zusammengekommen wichtige Indikatoren der Entwicklung von Löhnen, Personalkosten, Beschäftigung, Produktivität und Rentabilität für die Jahre 1960 bis 1978 aufgeführt. Für uns an dieser Stelle am interessantesten ist die durchschnittliche jährliche Steigerungsrate der Gesamtpersonalkosten für den untersuchten Zeitraum; sie beträgt für die fünf Unternehmen im Durchschnitt 9,32 %. Die durchschnittliche jährliche Steigerung der Tariflöhne der untersten Lohngruppe beträgt 8,95 %, die der Effektivlöhne für die unterste Lohngruppe 9,32 % und die Steigerung der Lohnstückkosten beträgt 4,77 %.

In Tabelle D-33 sind die Bewegungen der Löhne und Gehälter pro Beschäftigten für die fünf Unternehmen ausgewiesen. Die Veränderungen der Löhne und Gehälter variieren beträchtlich; es ergeben sich aber in allen Jahren positive Veränderungsraten, ausgenommen das Jahr 1976, als der Durchschnittswert der Lohn- und Gehaltssumme um 1,84 % gegenüber 1975 zurückging.

Auffällig und für unser Erkenntnisinteresse von großer Bedeutung ist, daß die zu erwartende synchrone Konjunkturreagibilität der Löhne und Gehälter je Beschäftigten für die 60er Jahre deutlich erkennbar ist, für die 70er Jahre aber zunächst nicht mehr feststellbar ist. Im Gegenteil, während der Rezession 1974/75 ergeben



TABELLE D-32: DURCHSCHNITTLICHE JÄHRLICHE WACHSTUMSRATEN VON BESCHÄFTIGUNGSINDIKATOREN FÜR AUSGEWÄHLTE UNTERNEHMEN DES STRASSENFAHRZEUGBAUS DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1960-1978 (IN %)

Gesamtpersonalkosten	9.32
Tariflöhne der unteren Lohngruppe	8.95
Effektivlöhne der unteren Lohngruppe	9.32
Arbeitsproduktivität	5.23
Lohnstückkosten	4.77
Arbeitsqualität (Humankapital)	1.29
Kapitalintensität	0.12
Gesamtkapitalrentabilität	6.27
Beschäftigtenzahl	4.88

Quelle: Wanik 1981, S. 215.

sich sehr hohe Wachstumsraten der durchschnittlichen Lohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten.

Die wesentliche Erklärung für diese antizyklische Bewegung der Lohn- und Gehaltssumme sehen wir im Beschäftigungsstruktureffekt, der dann auftritt, wenn sich die Verteilung der Beschäftigten nach ihrer lohn- und gehaltsbezogenen Einstufung infolge von ungleich verteiltem Personalaufbau und -abbau im Konjunkturzyklus ändert. Zur Demonstration dieses Struktureffekts haben wir für die fraglichen Jahre jeweils die Quote qualifizierter Arbeiter der Lohnbewegung gegenübergestellt. Die in dieser Quote zum Ausdruck kommende Veränderung der Qualifikationsstruktur deutet darauf hin, daß in Rezessionsjahren die Durchschnittsqualifikation der Belegschaften ansteigt und in Aufschwungjahren wieder absinkt. Ferner zeigt sich, daß sich diese Strukturanpassung in den 70er Jahren verstärkt, was auf stärkere Konzentration von Personalaufbau und -abbau auf die untersten Lohn- und Gehaltsgruppen hindeutet; ein Befund, der im Einklang mit den Ergebnissen unserer Elastizitätsanalyse für Beschäftigte nach Leistungsgruppen steht (vgl. Teil D, Kapitel II).

TABELLE D-33: LÖHNE UND GEHÄLTER JE BESCHÄFTIGTEN IN AUSGEWÄHLTEN UNTERNEHMEN DES STRASSENFAHRZEUGBAUS DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1960-78

Jahr	Löhne und Gehälter je Beschäftigten		Quote qualifizierter Arbeit	Indikator der qualifikationsstrukturbereinigten Löhne und Gehälter pro Beschäftigten	
	absolut (1)	Veränderung in % (2)		absolut (4)= (1):(3)	Veränderung in % (5)
1960	7.315	-	38.53	0.189	-
61	7.791	8.92	40.13	0.194	2.65
62	8.267	6.11	37.57	0.220	13.40
63	9.519	15.10	41.41	0.230	4.55
64	10.111	6.22	44.74	0.226	-1.77
65	11.177	10.54	44.45	0.251	11.06
66	12.464	11.51	46.14	0.270	7.57
67	12.788	2.60	50.59	0.253	-6.30
68	13.296	3.97	48.90	0.272	7.51
69	14.941	12.37	50.63	0.295	8.46
1970	17.345	16.09	54.63	0.317	7.46
71	19.121	10.23	53.64	0.356	12.30
72	20.797	8.77	48.55	0.429	20.51
73	23.295	12.01	50.39	0.462	7.69
74	26.625	14.29	57.23	0.465	0.65
75	30.713	15.35	53.54	0.574	22.58
76	30.257	-1.84	48.27	0.627	9.23
77	33.675	11.30	48.15	0.699	11.80
78	35.222	4.59	47.08	0.748	7.01

Quelle: Wanik 1981, Tabelle 16a und eigene Berechnungen.

Bereinigt man nun die ausgewiesenen jährlichen Lohn- und Gehaltsveränderungen um den Lohngruppeneffekt, so erhält man eine ausgeprägt konjunkturrempfindliche Lohndynamik, die dann auch für die 70er Jahre eindeutig prozyklisch verläuft. Wir registrieren eine leicht negative Zuwachsrates der (strukturbereinigten) Lohn- und Gehaltssumme pro Beschäftigten im "milden" Rezessionsjahr 1964, einen beträchtlichen Rückgang im Rezessionsjahr 1967 und Lohnstagnation im Rezessionsjahr 1974. (Hier konnte man aufgrund des starken Konjunkturreinbruchs eigentlich einen negativen Zuwachs erwarten.) Zudem wird der Veränderungswert für das Jahr 1976, der ohne Strukturbereinigung ausgeprägt negativ war, jetzt positiv.

Wir registrieren darüber hinaus sehr stark wachsende Lohn- und Gehaltssummen je Beschäftigten in Jahren des einsetzenden Aufschwungs, was zu erheblichen Teilen auf die gestiegenen Mehrarbeitszuschläge zurückzuführen sein dürfte.

Zusätzlich zu den Löhnen und Gehältern enthält Tabelle D-34 die Personalkosten insgesamt sowie einzelne Komponenten der Personalkosten. (Die für uns wichtigsten Kostengrößen sind auch im Schaubild D-7 dargestellt.) Die entsprechenden Werte können mit dem jeweiligen Anspannungskoeffizienten, d.h. dem über die ausgewählten Unternehmen gemittelten Indikator der Unternehmenskonjunktur, verglichen werden. Betrachtet man die jährlichen Veränderungsrate der Gesamtpersonalkosten pro Beschäftigten, so zeigt sich - was zunächst nicht überrascht -, daß in allen Jahren des fraglichen Zeitraums Steigerungen festzustellen sind. Während aber in den 60er Jahren die Steigerungsraten deutlich positiv mit dem Anspannungskoeffizienten kovariieren, läßt sich für die 70er Jahre, zumindest für die Rezessionsperiode 1974/75, eine prozyklische Bewegung der Personalkosten nicht mehr konstatieren. Dieser Befund läßt sich zum größten Teil durch den oben beschriebenen Beschäftigtenstruktureffekt erklären. Darüber hinaus weisen aber auch die Lohnnebenkosten in den Jahren 1973 bis 1976 ungewöhnlich hohe Zuwachsraten auf, die sich vermutlich teilweise aus Abfindungszahlungen im Zusammenhang mit Aufhebungsverträgen in dieser Periode ergeben.<sup>1)</sup> Wir vermuten dies deshalb, weil, anders als in den 60er Jahren, die Lohnnebenkosten sich in den 70er Jahren nicht mehr prozyklisch verändern.

Als konjunktursensibler Parameter erweist sich auch die Lohn-drift, d.h. die Bewegung der außertariflichen Leistungsbestandteile, die in den Gesamtpersonalkosten enthalten sind. In dieser Komponente ist denn auch für den Beschäftigten der am stärksten diskretionäre Aktionsparameter der Personalkosten zu sehen.

1) Während der Rezession 1974/75 wurden in der deutschen Automobilindustrie erstmals in großem Umfang Abfindungszahlungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen an Arbeiter geleistet (vgl. Teil C, Kapitel II).

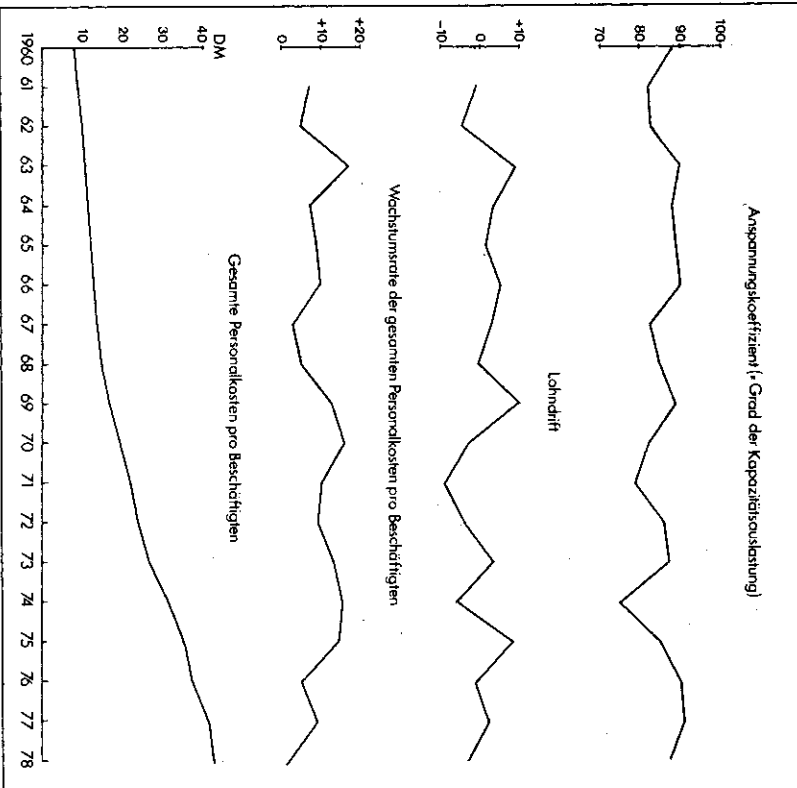
TABELLE D-34: ANSPANNUNGSKOEFFIZIENT UND PERSONALKOSTEN IN AUSGEWÄHLTEN UNTERNEHMEN DES STRASSENFAHRZEUGBAUS DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1960-78

Jahr	Anspannungskoeffizient <sup>1)</sup>	Gesamtpersonal-kosten je Beschäftigten		Löhne und Gehälter je Beschäftigten		Lohnnebenkosten je Beschäftigten (in DM)	Löhne und Gehälter zu Gesamtpersonalkosten (in %)	Löhne + Gehälter plus soziale Abgaben zu Gesamtpersonalkosten (in %)	Lohn drift
		absolut (in DM)	Veränderung in %	absolut (in DM)	Veränderung in %				
1960	87,766	8.534	-	7.315	-	1.229	85,705	95,776	-
61	82,002	9,168	7,426	7,791	8,92	1,377	85,172	94,945	-1,580
62	82,964	9,648	4,850	8,267	6,11	1,381	85,912	95,553	-3,792
63	90,638	11,184	17,389	9,519	15,10	1,665	85,218	94,765	9,563
64	87,782	11,876	6,347	10,111	6,22	1,765	85,270	94,803	3,689
65	89,246	13,006	9,449	11,177	10,54	1,829	86,045	95,605	1,341
66	89,992	14,274	9,722	12,464	11,51	1,810	87,365	96,818	4,933
67	83,168	14,600	2,648	12,788	2,60	1,812	87,613	97,014	2,648
68	85,244	15,242	4,455	13,296	3,97	1,949	87,280	97,014	-0,353
69	89,488	17,190	12,911	14,941	12,37	2,249	86,997	97,081	10,146
1970	83,520	19,966	16,412	17,345	16,09	2,611	87,008	97,071	-3,645
71	79,088	21,994	10,346	19,121	10,23	2,873	86,957	97,367	-9,522
72	86,550	24,080	9,572	20,797	8,77	3,283	86,405	96,885	-3,991
73	97,738	27,268	13,370	23,295	12,01	3,973	85,407	96,282	3,337
74	75,560	31,686	16,253	26,625	14,29	4,961	84,461	95,342	-6,167
75	85,674	36,430	15,342	30,713	15,35	5,717	84,323	95,343	8,194
76	89,916	38,002	5,049	30,257	-1,84	7,745	79,498	90,940	-0,926
77	91,006	41,390	8,790	33,675	11,30	7,615	81,623	93,225	2,021
78	87,098	42,450	2,674	35,222	4,59	7,228	82,999	94,956	-3,205

1) Indikator der Unternehmenskonjunktur, gemessen durch das Verhältnis von tatsächlichem zu maximalmöglichem Arbeitsproduktivität.

Quelle: Wanik 1981, S. 190 ff.

SCHAUBILD D-7 : GESAMTPERSONALKOSTEN PRO BESCHÄFTIGTEN, WACHSTUMSRADE DER GESAMTPERSONALKOSTEN, LOHNDRIFT UND ANSPANNUNGSKOEFFIZIENT IN 5 UNTERNEHMEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1960-80



In Zusammenfassung dieser Analyse läßt sich festhalten, daß zwar im einsetzenden Konjunkturaufschwung Steigerungen der Personalkosten festzustellen sind (die auf die Lohndrift und sehr wahrscheinlich auf das Anwachsen der tariflichen Mehrarbeitszuschläge zurückzuführen sind), daß aber andererseits dieser prozyklische Kosteneffekt in den 70er Jahren überkompensiert wird durch wesentlich stärker zu Buche schlagende Kostensteigerungen je beschäftigten Arbeitnehmer in Rezessionsjahren, in deren Gefolge dann eine antizyklische Dynamik der Gesamtpersonalkosten pro Beschäftigten zustande kommt: Obwohl der einzelne beschäftigte Arbeitnehmer in Rezessionsjahren keinen Pfennig mehr in der Tasche hat, erhöhen sich für den Betrieb die Durchschnittskosten pro beschäftigten Arbeiter.

Die tendenziell antizyklische Bewegung der Personalkosten ist nach unserer Interpretation eine Folge des strukturellen Beschäftigungseffekts, des stark selektiven, auf die unteren Lohngruppen konzentrierten Personalabbaus und der daraus folgenden erhöhten durchschnittlichen Eingruppierung der Belegschaft in Rezessionsjahren sowie der erhöhten Personalausgaben, die im Zuge von Abfindungszahlungen oder Sozialplankosten anfallen.

#### 4. Zusammenfassender Vergleich

Ein Vergleich der konjunkturellen Reagibilität der Verdienste der Arbeiter in der amerikanischen und deutschen Autoindustrie erfolgt durch die Berechnung von Produktions- und Beschäftigungselastizitäten in Tabelle D-35. Die errechneten Werte bestätigen in wesentlichen Punkten die obigen Befunde:

(1) Die Wochenverdienste korrespondieren in beiden Ländern durchweg stärker mit dem Konjunkturverlauf als die Stundenverdienste. Dies läßt sich damit erklären, daß in den Wochenverdiensten zusätzliche konjunkturvariable Kostenkomponenten enthalten sind, wie Sonderschichten, die an Wochenenden gefahren werden, Kurzarbeit, Teilzeitbeschäftigung, die ebenfalls in aller Regel prozyklisch eingesetzt wird und unbezahlte Fehlzeiten, die gleichfalls

TABELLE D-35: PRODUKTIONS- UND BESCHÄFTIGUNGSELASTIZITÄT DER BRUTTOSTUNDEN- UND BRUTTOWOCHENVERDIENSTE DER ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA (SIC 371) UND DEM KRAFTFAHRZEUGBAU DER BUNDESREPUELIK DEUTSCHLAND, 1961-70 UND 1971-80

Veränderung der Verdienste in Relation zur:	Schätzzeitraum	U S -Autoindustrie (SIC 371)				Kraftfahrzeugbau der Bundesrepublik			
		Stundenverdienste		Wochenverdienste		Stundenverdienste		Wochenverdienste	
		b	r	b	r	b	r	b	r
Produktion	1961-70	.08	.59	.32	.87	.08	.27	.31	.81
	1971-80	.07	.56	.30	.86	-.05	-.20	.19	.68
Beschäftigtenzahl	1961-70	.11	.49	.31	.59	.42	.75	.75	.37
	1971-80	.04	.21	.39	.60	-.20	-.30	.11	.13

b = Regressionskoeffizient; r = Korrelationskoeffizient.

konjunktursynchron variieren. Letztere spielt allerdings in den USA eine größere Rolle als in der Bundesrepublik.

(2) In den USA zeigen sich keine großen Unterschiede in den Verdienstelastizitäten im Hinblick auf Veränderungen der Produktion und Veränderungen der Beschäftigung. Auch im Vergleich zwischen den 60er und 70er Jahren bleiben Unterschiede in der Konjunktursensibilität in relativ engen Grenzen. Die geringfügigen Veränderungen dürften im wesentlichen auf den schwachen Wirkungsgrad des Beschäftigtenstruktureffekts in der amerikanischen Automobilindustrie zurückzuführen sein.

Zwar wird in den USA das Personal relativ strikt nach Senioritätsprinzip abgebaut und wiederaufgebaut, dennoch werden von Veränderungen im Beschäftigtenstand, wie wir im vorigen Kapitel gesehen haben, auch vergleichsweise viele Facharbeiter betroffen, da für diese gesonderte Senioritätsrichtlinien bestehen. Zudem ist das Lohndifferential zwischen den qualifizierten und unqualifizierten Gruppen in der Arbeiterbelegschaft vergleichsweise ge-

ring (vgl. Teil F, Kapitel I), was zur Folge hat, daß der Abbau von Arbeitskräften der unteren Lohngruppen keine allzu großen Steigerungen der Durchschnittsverdienste pro Arbeiter nach sich zieht. Auch hat sich an der senioritätsgesteuerten Personalauswahlpolitik in den 60er und 70er Jahren nichts Gravierendes verändert, womit die Kontinuität in den Elastizitätskennziffern erklärt werden kann.

Die prozyklische Verdienstbewegung in der amerikanischen Autoindustrie muß auch in Zusammenhang mit den Mehrarbeitszuschlägen gesehen werden. Das Überstundenniveau ist, wie wir in Teil C, Kapitel II ermittelt haben, dort durchschnittlich etwa doppelt so hoch wie in der deutschen Autoindustrie, variiert sehr stark prozyklisch, und die Überstundenzuschläge sind ebenfalls doppelt so hoch wie in der Bundesrepublik.

Wir können also für die USA von einem relativ stark ausgeprägten (prozyklischen) Mehrarbeitseffekt und einem relativ schwachen (antizyklischen) Beschäftigtenstruktureffekt auf die Verdienstentwicklung in der Konjunktur ausgehen.

(3) In der deutschen Automobilindustrie sind dagegen die stark abgeschwächten Elastizitäten in den 70er gegenüber den 60er Jahren auffällig. Bei den Bruttostundenverdiensten werden die Werte in den 70er Jahren sogar negativ, was bedeutet, daß die Stundenverdienste pro Arbeiter sich nunmehr antizyklisch bewegen. Diese Tendenz sehen wir als eine Folge der verstärkten Selektivität von Personalabbau und -aufbau in der deutschen Autoindustrie zu Lasten der unteren Lohngruppen, signalisiert in unserer obigen Elastizitätsanalyse durch erhöhte Beschäftigtenelastizität der Leistungsgruppe 2 und insbesondere der Leistungsgruppe 3 in den 70er Jahren. Anders ausgedrückt: Die konjunkturbedingten Veränderungen im Personalstand haben sich verstärkt auf die Arbeitskräftegruppen mit den geringsten Löhnen konzentriert, was bei Personalabbau zu statistisch durchschnittlich höheren Durchschnittsverdiensten und bei Personalaufbau zu statistisch niedrigeren Durchschnittsverdiensten führt. Der Beschäftigtenstruktureffekt wird ferner dadurch wirksam, daß im Vergleich zu den USA das Gefälle der Tariflöhne in den deutschen Autowerken größer ist.



Ein weiteres Erklärungsmoment für die gemindert prozyklische, bei den Stundenverdiensten sogar antizyklische Bewegung der Arbeiterverdienste in den 70er Jahren ergibt sich aus den verringerten Mehrarbeitsstunden. Während sich an den Überstundenzuschlägen praktisch nichts verändert hat, ist das Überstundenvolumen von durchschnittlich 2,76 Stunden pro Arbeiter im Zeitraum 1961-70 auf 1,93 Stunden im Zeitraum 1971-80 abgesunken (vgl. Teil C, Kapitel II). Dies bedeutet, daß der (prozyklisch wirksame) Mehrarbeitseffekt sich in der deutschen Autoindustrie spürbar abgeschwächt hat, während der (antizyklisch wirksame) Beschäftigtenstruktureffekt stärker zum Tragen gekommen und bei den Stundenverdiensten sogar dominant geworden ist.

Neben den Lohnersatzleistungen bei Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit trägt auch der relativ starke Beschäftigtenstruktureffekt zu einer Stabilisierung der Einkommensströme (zumindest bei den Arbeitereinkommen) im Konjunkturzyklus bei, obgleich natürlich die Arbeitnehmergruppen mit den (von der Lohngruppeneinstufung her) geringsten Einkommenschancen auch die stärksten Einkommensverluste erfahren. Einem (erwünschten) Stabilisierungseffekt steht ein (fragwürdiger) Verteilungseffekt gegenüber.



TEIL E - BESCHÄFTIGUNGSINTERESSEN UND BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

---

Gliederung:

Vorbemerkung

- I. BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK, REGELUNGSSYSTEM UND INTERESSENKONSTELLATIONEN VON ARBEITGEBERN UND ARBEITNEHMERN
  
- II. BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK IN DER AMERIKANISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE
  - 1. Periodische Anpassungserfordernisse
  - 2. Direkter Personalabbau (Layoff) und -wiederaufbau als primäres Anpassungsinstrument
  - 3. Interessenkonstellationen bei der Anpassungspolitik
    - 3.1 Flexibilität und Kosten der Anpassungsmaßnahmen
    - 3.2 Beschäftigungsschutz und Einkommenssicherung: die zentrale Rolle des Senioritätsprinzips
    - 3.3 Historischer Exkurs: Bedingungen der Entstehung und Fortentwicklung des Senioritätsrechts
    - 3.4 Senioritätsrechte und betriebliche Interessen
  - 4. Zusammenfassung: Der Systemcharakter der Anpassungslösung
  
- III. BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK IN DER DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE
  - 1. Periodische Anpassungserfordernisse
  - 2. Abbau der Arbeitszeit - indirekter Personalabbau - direkter Personalabbau: die Rang- und Zeitordnung der Anpassungspolitik bei Absatzrückgängen
  - 3. Interessenkonstellationen bei der Anpassungspolitik
    - 3.1 Flexibilität und Kosten der Anpassungspolitik - die unternehmerische Interessenperspektive
      - 3.1.1 Verstetigungspolitik
      - 3.1.2 Selektionspolitik

3.2 Kündigungsschutz und Beschäftigungssicherung

4. Zusammenfassung: Druck- und Ziehkräfte in der betrieblichen Beschäftigungspolitik

IV. ZUM RELATIVEN EINFLUSS VON KAPITAL UND ARBEIT AUF DIE BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Vorbemerkung

Im vorliegenden Teil der Untersuchung geht es darum, die in den vorangegangenen Kapiteln dargelegten Befunde zur Entwicklung personalpolitischer Anpassungsmaßnahmen und die sich daraus ergebende Variation und Elastizität in Niveau und Struktur der Beschäftigung näher zu interpretieren. Wir stellen dabei die Maßnahmen in den umfassenderen Zusammenhang der gesamten betrieblichen Beschäftigungspolitik, die vor dem Hintergrund der jeweiligen Interessensphären von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu sehen ist. Die Auseinandersetzung der beiden Parteien vollzieht sich zu einem bestimmten Zeitpunkt im Rahmen des jeweiligen "gegebenen" Systems der normativen Regelung von Beschäftigung und Beschäftigungsanpassung. Historisch betrachtet ist der normative Rahmen jedoch keine gegebene Größe, sondern selbst Resultat der Konfliktaustragung der beteiligten Parteien. Die gesetzlichen und kollektivrechtlichen Bestimmungen sind je nach Erkenntnisperspektive Subjekt oder Objekt der Analyse betrieblicher Beschäftigungspolitik.

KAPITEL I: BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK, REGELUNGSSYSTEM  
UND INTERESSENKONSTELLATIONEN VON ARBEITGEBERN UND  
ARBEITNEHMERN

---

Betriebliche Beschäftigungspolitik im weitesten Sinne umfaßt die beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die vom Arbeitgeber für das Unternehmen insgesamt sowie für einzelne Betriebe getroffen werden sowie die hinter den Maßnahmen stehenden grundsätzlichen unternehmerischen Kalküle (= Betriebliche Strategien).

Unter Regelungssystem verstehen wir die Gesamtheit der rechtlichen Normen, seien sie betrieblicher oder überbetrieblicher Herkunft, die für den Betrieb als Handlungsbedingung bei seiner Beschäftigungspolitik relevant sind.

Beschäftigungspolitik und Regelungssystem stehen in einer doppelten Beziehung zueinander. Das Regelungssystem ist selbst institutionalisiertes - zumeist festgeschriebenes - Ergebnis der "Lösungen" vergangener Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Hintergrund jeweiliger gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Es ist die Ansammlung "historischer Kompromisse" - teils auch dekretartiger Entscheidungen staatlicher Autoritäten - im Hinblick auf konfliktträchtige Sachverhalte.

Die Auseinandersetzungen zwischen den Konfliktparteien können auf mehreren institutionellen Ebenen erfolgen: auf der staatlichen Ebene, auf der Ebene der Gesamtindustrie und auf der Unternehmens- bzw. Betriebsebene. Entsprechend unterschiedlich sind die aus den Auseinandersetzungen resultierenden "Lösungen" in Gesetzen, Rechtsverordnungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kodifiziert. Je nach der Bedeutung der einzelnen Regelungsinstanzen ist der einzelne Betrieb mehr oder weniger direkt an der Normschöpfung beteiligt.

Zum anderen ist zu einem bestimmten Zeitpunkt das gültige Regelungssystem zugleich eine wesentliche, mehr oder weniger "äußere" Handlungsbedingung für aktuelle und zukünftige betriebliche Poli-

tik und somit etwas "Gegebenes", wenngleich genetisch gesehen nicht "exogene", sondern "endogene" Variable.

Als Handlungsbedingung berührt das Regelungssystem die betriebliche Gestaltungsfreiheit nur potentiell, nicht unbedingt tatsächlich. Der faktische Einfluß der Rechtsnormen ist von der Durchsetzungskraft der Regulierung auf der betrieblichen Ebene abhängig; zum anderen aber auch davon, inwieweit der gestaltende Einfluß der den betrieblichen Handlungsspielraum restringierenden Normen durch weniger restriktive abgeschwächt werden kann. Als Beispiel seien die Aufhebungsvertragsaktionen genannt, die in den 70er Jahren in der deutschen Autoindustrie zwar nicht ohne die Mitwirkung und Zustimmung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, aber doch jenseits des rechtsverbindlichen Lösungspfades von Massenentlassungen zustande kamen.

Das Regelungssystem legt also als Handlungsbedingung die betriebliche Politik keineswegs auf ganz bestimmte Lösungsmodalitäten fest, selbst dann nicht, wenn das Regelsystem relativ engmaschig ist. Es beläßt im Regelfall dem Betrieb Freiheitsgrade für die Wahrnehmung seiner Interessen. Andererseits hat aber der Betrieb keinen unbegrenzten Handlungsspielraum, sondern bewegt sich in seiner jeweiligen Politik innerhalb eines legalen bzw. legitimen, d.h. aktuell möglichen oder notwendigen Korridors, dessen Verlassen sehr wahrscheinlich zu größeren Konflikten führen würde.

Es wäre aber verfehlt, die Wirkung von Regelungssystemen als ausschließlich restriktiv im Sinne der Einschränkung von Handlungsoptionen und Handlungsspielräumen zu betrachten. Regelungssysteme können auch Flexibilitätsspielräume schaffen bzw. durch entsprechende Anreizsysteme bestimmte Maßnahmen prämiieren. Sie schaffen dann zugleich Rigiditäten dort, wo bestimmte Lösungen als unerwünscht oder illegitim betrachtet, und Flexibilität dort, wo Maßnahmen für erwünscht oder legitim gehalten werden.

Obgleich also das Regelungssystem in seiner faktischen Wirkung dem Betrieb nicht durchgängig an den kurzen Zügel nimmt, sondern ihm ein Stück Autonomie beläßt, ihm mitunter sogar Entscheidungs-

hilfen und entsprechende finanzielle Unterstützung für bestimmte Politiken zukommen läßt, sorgt es doch andererseits für mittel- bis längerfristige Orientierungen, teils auch Kanalisierung in betrieblichem Handeln. Bezogen auf die vorrangig vom Konjunkturzyklus dominierte Beschäftigungspolitik in der Automobilindustrie bedeutet dies eine gewisse überzyklische Kontinuität der betrieblichen beschäftigungspolitischen Reaktionen in Auf- und Abschwung. Zwar kann das Unternehmen bei seiner Politik der Personalanpassung in der nächsten Rezession von derjenigen in der vorangegangenen abweichen, sie modifizieren, aber schwerlich ganz aus dem institutionalisierten Rahmen ausbrechen. Regelungssystem und institutionalisierte Machtstrukturen erlauben nur Veränderungen in begrenzten Schritten.

Die der institutionalisierten Regelung geschuldete Kontinuität der betrieblichen Beschäftigungspolitik bedeutet nicht notwendig zugleich auch "stabile" Lösungen von der Beschäftigungspolitik zugrundeliegenden Konflikten. Stabilität der Lösung im Sinne eines Mindestkonsensus und einer Mindestzustimmung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern kommt erst dann und insoweit zustande, als die Lösung wesentliche Interessen der beiden Parteien berücksichtigt.

So muß beispielsweise eine halbwegs stabile, d.h. eine bestimmte Konjunkturphase überdauernde Beschäftigungspolitik in der konjunkturabhängigen Automobilbranche sowohl unternehmerischen Rentabilitätsinteressen, insbesondere der Möglichkeit einer flexiblen Anpassung an variable Absatzsituationen, aber auch grundlegenden Arbeitnehmerbedürfnissen, wie dem Schutz vor den zyklischen Beschäftigungs- und Einkommensrisiken, genügen.

Während es noch relativ einfach ist, diese grundlegenden Interessenlagen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu bestimmen, wird es wesentlich schwieriger und komplizierter, die jeweiligen "operativen", d.h. von den vielfältigen konkreten und lokalen Handlungsbedingungen konditionierten Interessenkonstellationen auf beiden Seiten zu benennen. Diese operativen Interessen sind weder in sich homogen noch fallen kurzfristige und langfristige Interessenorientierungen notwendigerweise zusammen.



So mag für das betriebliche Management, das einem rezessionsbedingten Personalüberhang gegenübersteht, auf kurze Sicht die möglichst reibungslose Anpassung der variablen Produktionskosten an die Absatzmöglichkeiten durch Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens im Vordergrund stehen, auf längere Sicht aber das Interesse an einer befriedigenden quantitativen und qualitativen Versorgung des Betriebs mit Arbeitskräften gewichtiger sein. Vorübergehend optimale Anpassungspolitiken können die Alters- und Qualifikationsstruktur oder die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Belegschaften negativ beeinflussen. Anpassungspolitische Maßnahmen können in ihrer längerfristigen Wirkung qualifikations-, leistungs- und konfliktpolitischen Interessen widersprechen.

Auch auf der Arbeitnehmerseite können Inkongruenzen zwischen kurz- und langfristigen Interessen und zwischen Partial- und Gesamtinteressen in Erscheinung treten. Der gesetzlich verankerte Dualismus der Interessenvertretung durch Gewerkschaften auf der überbetrieblichen und Betriebsräte auf der betrieblichen Ebene führt dazu, daß operative Interessenkonflikte innerhalb der Arbeitnehmerseite vorprogrammiert werden.

## KAPITEL II: BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK IN DER AMERIKANISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE

---

### 1. Periodische Anpassungserfordernisse

Anders als in der Bundesrepublik, wo die Automobilindustrie erst ab der zweiten Hälfte der 60er Jahre mit größeren, mit absoluten Produktionsrückgängen verbundenen konjunkturellen Nachfrageschwankungen konfrontiert wurde, waren in den USA fast in der ganzen Nachkriegszeit starke zyklische Bewegungen mit jeweils großen positiven und negativen Veränderungsdaten zu verzeichnen (vgl. Variationswerte von Neuzulassungen und Produktion in Teil B, Kapitel III). Besonders kräftige Absatzeinbrüche fielen in die Jahre 1951/52, 1956/58, 1966/67, 1969/70, 1974/75 und schließlich in die Jahre seit 1979, wo allerdings strukturell bedingte Absatzzurückgänge zu den konjunkturellen hinzugetreten sind. Die amerikanischen Automobilunternehmen sahen sich also wiederholten konjunkturbedingtem Anpassungsdruck ausgesetzt.

Zu den konjunkturellen Absatzzurückgängen und Produktionsdrosselungen treten absatz- und produktionspolitisch bedingte Anpassungserfordernisse hinzu, die kein Äquivalent in der deutschen Autoindustrie haben:

(1) Im Gegensatz zur Bundesrepublik werden in den USA traditionell sämtliche Automodelle einmal im Jahr geändert. Für diesen Modellwechsel sind Produktionsstillstandszeiten von bis zu zwei Monaten erforderlich. Während noch in den 50er und 60er Jahren die Automodelle sowohl in ihrem äußeren Erscheinungsbild als auch in ihrem technischen Design in jedem Jahr - und zwar zumeist in den Sommermonaten - geändert wurden, zeichnet sich heute die Tendenz ab, nur noch die äußeren Formen der Modelle zu variieren und die Stillstandszeiten der Produktion zu verkürzen.

Der jährliche Produktionsstillstand generiert einen starken Druck darauf, die variablen Produktionskosten über die temporäre Freisetzung von Arbeitskräften anzupassen. Der jährliche Modellwechsel

sel verstärkt zweifellos betriebliche Interessen an einer Politik der direkten Personalanpassung. Mittelfristig und langfristig gesehen verringern sich die Produktionsstillstandszeiten zunehmend. Eine Tendenz zur Angleichung an europäische Modellpolitik ist erkennbar.

(2) Auch die Lagerhaltungspolitik beeinflußt Anpassungserfordernisse. Der jährliche Modellwechsel zwingt dazu, die Vorratshaltung an lieferfähigen Automobilen relativ klein zu halten. Bei Einführung der neuen Modelle wird es schwieriger, die nun veralteten Modelle abzusetzen. Die Lagerhaltungspolitik müßte relativ direkt den Absatzmarktschwankungen folgen und würde sich nicht dazu eignen, Maßnahmen des direkten Personalabbaus abzdämpfen und zeitlich zu verzögern.

Auf der anderen Seite bestehen aufgrund der hohen Ausstattungsvariation der US-amerikanischen Automodelle erhebliche Anforderungen an die Lagerhaltung. Sie dient u.a. dazu, schnell auf Händlernaufträge reagieren zu können. Die Automodelle mit den gebräuchlichsten Ausstattungsvarianten werden auf Lager produziert. Aufträge für Modelle mit außergewöhnlichen Optionen werden unmittelbar in Produktionsaufträge mit einer Lieferzeit von - unter normalen Bedingungen - ca. sechs Monaten umgesetzt.

Im allgemeinen ist es üblich, zwei durchschnittliche Monatsproduktionen auf Lager zu halten. Während der jüngsten Strukturkrise in der amerikanischen Automobilindustrie hatte ein Unternehmen noch sechs Wochen vor dem Beginn des neuen Modelljahres drei bis vier durchschnittliche Monatsproduktionen für die Mehrzahl der Automodelle auf Lager.

Aufgrund dieser Zusammenhänge unterscheidet sich die Lagerhaltungspolitik der US-amerikanischen Automobilunternehmen nur partiell von der der bundesrepublikanischen Unternehmen. Hier hat ein normaler Lagerbestand etwa die Größenordnung von zwei, allenfalls drei durchschnittlichen Monatsproduktionen. Bei einem Automobilproduzenten stieg der Lagerbestand zu Beginn der Absatzkrise

1974/75 auf mehr als das Viereinhalbfache einer durchschnittlichen Monatsproduktion (Schultz-Wild 1978, S. 198).

(3) Die Produktionsstätten der US-Automobilherstellung unterscheiden sich von denen in der Bundesrepublik. Der Überwiegende Anteil der Betriebe umfaßt nur einzelne Werksbereiche. Typische Produktionseinheiten sind Gießerei, Schmiede, Preßwerk, Motorenbau, Getriebe- und Fahrwerksbau, Teilefertigung, Karosseriebau und Montage.

Diese Produktionsorganisation verstärkt Personalanpassungserfordernisse. Absatzrückgänge treffen zum einen häufig verschiedene Modelle in unterschiedlichem Ausmaß. So war etwa in der Rezession von 1974/75 die Nachfrage nach großen Autos relativ stabil, während bei Klein- und Mittelklassewagen dramatische Rückgänge zu verzeichnen waren. Reziproke Verhältnisse finden sich in der jüngsten Strukturkrise in der US-Automobilindustrie. Werden mehrere Modelle in einem Werk hergestellt, besteht mit begrenztem Anpassungspotential die Möglichkeit, Arbeitskräfteüberhänge über Einstellungsstops und interne Personalverlagerungen aufzufangen. Mobilitätsströme können sich zum zweiten auch zwischen den Endstationen des Fertigungsprozesses (Karosseriebau und Endmontage) und den vorgelagerten Produktionsbereichen ergeben. So werden etwa Produktionsschwankungen in der Endmontage in der Teile- und Aggregatefertigung langfristig ausgeglichen. Darüber hinaus können Ersatzteile auf Lager produziert werden.

Bei der in den USA vorherrschenden Produktionsorganisation besteht kaum die Möglichkeit, die unterschiedliche Betroffenheit von Modellen und Produktionsbereichen vom Absatzeinbruch für Personalverlagerungen auszunutzen. Diese Einschränkungen dürften jedoch im Gesamtbild nur eine untergeordnete Rolle spielen. Bei konjunkturell bedingten Absatzmarktschwankungen muß im allgemeinen auch die Produktion der weniger betroffenen Modelle und in den der Endfertigung vorgelagerten Produktionsbereichen gedrosselt werden. Maßnahmen der internen Personalverlagerung können daher nur in begrenztem Umfang dazu beitragen, den Personalanpassungsdruck abzumildern.

(4) Schließlich sind in der US-Autoindustrie keine Unternehmen auszumachen, die in den letzten 30 Jahren in allen Produktionsbereichen deutlich erkennbar eine "Stabilisierungsstrategie" verfolgt hätten, also das Produktionsvolumen und/oder das Produktangebot verstetigt hätten. Wie wir in Kapitel I in Teil D gesehen haben, konnten in der ersten Hälfte der 70er Jahre mindestens zwei, in der zweiten Hälfte der 70er Jahre weitere zwei der großen deutschen Hersteller die Produktion von den Marktschwankungen einigermaßen abschirmen, zumindest aber ihre Wirkung stark dämpfen.

Alle amerikanischen Unternehmen sind, wenn auch nicht in gleichem Maße, auf Anpassungspolitiken in dem Sinne ausgerichtet, daß sie keine Verstetigung der Produktionsverläufe gegenüber den periodisch auftretenden Gütermarktvariationen anstreben und auch die Faktoreinsätze bei der Produktion nicht zu stabilisieren suchen. Dies zeigt sich unter anderem darin, daß - anders als in der deutschen Autoindustrie - die Ausbringungsmengen in der amerikanischen Autoindustrie zyklisch stärker streuen als die Absatzmengen, gemessen an Neuzulassungen (vgl. Teil B, Kapitel I).

## 2. Direkter Personalabbau (Layoff) und -wiederaufbau als primäres Anpassungsinstrument

Unsere empirischen Untersuchungen zur Beschäftigungsvariation im Teil D haben ergeben, daß in der amerikanischen Automobilindustrie die Beschäftigtenzahl starken absoluten Schwankungen ausgesetzt ist und ferner, daß die Produktionselastizität des Beschäftigtenvolumens, d.h. das Maß, in dem der Beschäftigtenstand den Veränderungen des Produktionsvolumens angepaßt wird, relativ hoch ist. Die Unterschiede zur deutschen Industrie fallen besonders groß aus, wenn man kurzfristige Beobachtungseinheiten, wie monatliche oder vierteljährliche Veränderungen, zugrunde legt. Denn das Personal in den amerikanischen Autowerken wird nicht nur in relativ starkem Umfang, sondern auch ohne große Verzögerung der jeweiligen Output-Menge angepaßt.

Das personalpolitische Instrument, mit dem der weitaus größte Teil des Personalabbaus bewerkstelligt wird, sind Layoffs. Die überwiegende Mehrheit der Layoffs ist zeitlich unbefristet, eine Minderheit befristet.

Die Layoff-Quoten sind außerordentlich elastisch gegenüber Produktionsschwankungen. Im Durchschnitt der gesamten Periode 1948-80 entsprach einem jährlichen Produktionsrückgang von 1 % eine Steigerung der Quote der Layoffs um 2,55 %. In den 70er Jahren reagierte die mittlere jährliche Layoff-Rate noch sensibler auf Produktionsschwankungen. Eine 1-%ige Veränderung der Produktion löste eine Veränderung der Layoff-Quote von 3,6 % aus. Teilweise noch elastischer reagierten die Layoffs in bezug auf vierteljährliche Veränderungsdaten der Produktion.

Damit ist die Produktionselastizität der Layoffs in der US-Autoindustrie noch um einiges höher als die der Überstunden. Allerdings ergeben sich große Unterschiede zwischen den beiden Anpassungsinstrumenten, was das Anpassungspotential angeht. Zwar sind das durchschnittliche Überstundenniveau und die mittlere Schwankungsbreite der Überstunden in den amerikanischen Automobilfabriken etwa doppelt so hoch wie die in den deutschen Autowerken, so daß über die Variation der Mehrarbeit vergleichsweise mehr Arbeitsvolumen angepaßt werden kann. Jedoch bleibt das gesamte, über die Erhöhung und Verringerung der Überstunden realisierbare Anpassungsvermögen weit hinter dem zurück, was über den Auf- und Abbau des Personalstands mit Hilfe von Layoffs und erneuten Einstellungen erzielt werden kann.

Maßnahmen des gezielten indirekten Personalabbaus, wie z.B. Einstellungsbeschränkungen, spielen für die amerikanische Beschäftigungsanpassungspolitik keine nennenswerte Rolle, obgleich aufgrund der vergleichsweise hohen Fluktuationsrate ein ergiebiges Abbaupotential bei entsprechender Nichtersetzung der Abgänge vorhanden wäre. Kurzarbeit wird, wie wir gesehen haben, überwiegend bei kurzfristigen produktionsbedingten Störungen und nur in geringem Umfang als konjunkturpolitisches betriebliches Anpassungsmittel eingesetzt. Der frühzeitigen Verrentung und Pensionierung

kommt nicht der Stellenwert zu, den diese Maßnahme in der Beschäftigungspolitik der deutschen Autoproduzenten einnimmt.

Schließlich sind, wie die obige Analyse der Löhne und Gehälter erwiesen hat, die Spielräume für eine Senkung der Lohnkosten in Rezessionsphasen auf tarifpolitischem Weg eng begrenzt. Zwar ist es möglich, aufgrund der hohen Zuschläge bei Überstunden an Werktagen und insbesondere an Sonn- und Feiertagen durch Abbau der Überstunden die durchschnittlichen Personalkosten je Beschäftigten zu reduzieren; es bieten sich aber zumindest im gewerkschaftlich organisierten Sektor nahezu keine Flexibilitäten zur Verringerung der tariflichen Stundenlöhne im "normalen" Konjunkturablauf. Die Tariflöhne sind nach unten außerordentlich unbeweglich, nicht zuletzt aufgrund der dreijährigen Laufzeiten der Tarifverträge, zu denen man in den 50er Jahren übergegangen ist.

Lohnkonzessionen bei Beschäftigungseinbrüchen werden von den Gewerkschaften offenbar erst dann in Erwägung gezogen, wenn wie in der jüngsten Strukturkrise der amerikanischen Autoindustrie die Existenz der gesamten Industrie oder größere Teile von ihr ernstlich bedroht sind.

Produktionskosten wurden bei Absatzrückgängen in der amerikanischen Automobilindustrie bis zu Beginn der 80er Jahre praktisch kaum über die Stundenlöhne, eher schon über die verringerten Lohnnebenkosten pro Beschäftigten, im wesentlichen aber über die direkte und rasche Beschäftigungsreduzierung eingespart. Dies bedeutete in erster Linie eine Mengenanpassung beim Beschäftigtenvolumen an Absatz- und Produktionsschwankungen, während der Weg über Preisanpassungen aufgrund der tariflichen Regelungen nahezu völlig verstellt und nur auf indirekte Weise, nämlich über Abbau von zuschlagspflichtigem Arbeitsvolumen (Mehrarbeit) in gewissen Grenzen möglich war.

### 3. Interessenkonstellationen bei der Anpassungspolitik

#### 3.1 Flexibilität und Kosten der Anpassungsmaßnahmen

Mit dem Layoff ist dem amerikanischen Management ein Instrument von großer Beweglichkeit und hohem Anpassungsvermögen in die Hand gegeben. Weder im Hinblick auf den Anlaß, noch den Umfang, noch die Zeitstruktur sind die Entlassungen in größerem Maße rechtlich eingeschränkt. Der Arbeitgeber braucht die entsprechenden Aktionen nicht vorzeitig anzukündigen, er muß keine Meldepflichten oder Kündigungsfristen beachten, er braucht schließlich nicht mit der Arbeitnehmervertretung über die Layoffs zu verhandeln. Er hat also weitgehend freie Hand im Gebrauch dieser Maßnahme, sowohl im Hinblick auf konjunkturbedingte Produktionsdrosselungen als auch beim Herunterfahren der Fertigung anlässlich des häufigen Modellwechsels.

Layoffs sind zwar nicht kostenlos für das Unternehmen, aber gemessen an dem geräumigen Anpassungspotential sind die finanziellen Belastungen begrenzt und werden zu erheblichen Teilen nicht vom Unternehmen direkt getragen. Wie im obigen Systemvergleich der rechtlichen Regelungen im einzelnen dargestellt, beziehen die entlassenen Arbeitskräfte, solange sie sich im Layoff-Status befinden, zunächst staatliche Arbeitslosenunterstützung von nach Bundesstaaten unterschiedlicher Dauer und Höhe und zusätzliche Arbeitslosengelder aus den betrieblichen Unterstützungsfonds (SUB), soweit sie mindestens ein Jahr im Unternehmen tätig und die Fonds zahlungskräftig sind.

Anders als in Deutschland sind die Arbeitgeberbeiträge, aus denen allein die staatliche Arbeitslosenversicherung in den USA finanziert wird, nicht leistungsneutral, sondern dem Versicherungsprinzip folgend in festgelegten Grenzen abhängig von der Leistungsbeanspruchung der Fonds. Ein Unternehmen, das mehr Arbeitslosigkeit infolge von Layoffs verursacht, wird mit höheren Beitragssätzen belastet, jedoch ist die Beitragssteigerung unterproportional zur Auszahlung von Arbeitslosengeldern an seine arbeitslosen Beschäftigten. Zudem sind die Beitragssätze und die



maximal möglichen Beitragssummen nach oben begrenzt, so daß ab einer bestimmten Höhe die Layoffs keine weiteren Beitragskosten verursachen<sup>1)</sup>. Der Systembezug in der Versicherung zwischen Inanspruchnahme und Kosten ist also in zweifacher Hinsicht begrenzt bzw. unvollständig, das Verursacherprinzip nur abgeschwächt wirksam.

In der Automobilproduktion, die als eine der am stärksten konjunkturabhängigen Branchen von dem Layoff-Instrument relativ häufig Gebrauch macht, liegen die Unternehmen oft nahe oder bei der Höchstgrenze der Beitragssätze; gemessen an der außergewöhnlich hohen Layoffrate erfolgt aber gerade hier eine Nettosubventionierung der Arbeitslosigkeitskosten durch andere Unternehmen, die weniger Arbeitslosigkeit verursachen. Nettozahler und Staat, soweit dieser die Versicherung aus Steuergeldern bezuschußt, finanzieren einen Teil der Lohnersatzleistungen der Unternehmen mit hoher Layoff-Rate. Die Autounternehmen werden demnach über höhere Beitragssätze für ihre Politik des direkten Personalabbaus nur milde "bestraft".

Einem ähnlichen Besteuerungsmechanismus unterliegen die Automobilunternehmen bei den betrieblichen Zusatzleistungen zur staatlichen Arbeitslosenunterstützung (SUB). Bei den SUB-Fonds erfolgt zwar keine Externalisierung der Verursacherkosten von Layoffs, doch sind die Kostenbelastungen für den Arbeitgeber in mehrfacher Hinsicht eingeschränkt, so daß auch hier das Leistungsprinzip nur unvollständig wirksam ist.

Die Kostenabhängigkeit des SUB-Systems von der Layoff-Quote kommt zunächst einmal dadurch zustande, daß die Höhe der Beitragssätze zur Fondshöhe in direktem Verhältnis steht und die Fondshöhe von der Layoff-Rate abhängt. Im allgemeinen wird die Beschäftigungsanpassung durch Layoffs auch hier mit der Verpflichtung zu höheren Beitragsleistungen taxiert. Allerdings ist hier - ebenso wie bei der Finanzierung der staatlichen Arbeitslosenunterstützung -

1) Im Staat Michigan beispielsweise zahlen die Arbeitgeber einen Beitragssatz von bis zu 9 % des Jahresverdienstes in einer Höhe von maximal 6.000 Dollar. Da der durchschnittliche Automobilarbeiter aber etwa 20.000 Dollar pro Jahr verdient, bleibt die tatsächliche Belastung für die Autounternehmen erheblich geringer.

das (negative) Leistungsprinzip abgemildert; zum einen dadurch, daß insbesondere bei größeren Layoff-Aktionen, wie sie bei nachhaltigen Konjunkturerinbrüchen durchgeführt werden, schnell die Höchstgrenze der Beitragssätze erreicht wird, also keine weitere Kostenprogression eintritt und weiterhin dadurch, daß im Wiederholtaufgetretenen Fall der Ausschöpfung der Fonds das Unternehmen nicht zur Zahlung von SUB-Unterstützung verpflichtet ist, ausgenommen bei denjenigen arbeitslosen Werksangehörigen, die mehr als zehn Jahre beim Unternehmen beschäftigt sind.

Darüber hinaus ist die betriebliche Kostenbelastung durch das SUB-System auch über die begrenzte Anwartschaft limitiert. Anspruch auf betriebliche Leistungen im Layoff-Status hat nur der Automobilarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr. Die maximal mögliche Lohnersatzrate von 95 % erzielt er erst nach zwei Jahren Zugehörigkeit.

Da aber als Folge der Anwendung des Senioritätsprinzips bei der Entlassungsfolge ausschließlich oder hauptsächlich die Betriebsjüngeren zuerst entlassen werden und der Anteil der kurzzeitig Beschäftigten relativ groß ist, tritt für einen erheblichen Prozentsatz der Layoffs keine Kostenbelastung über die betriebliche Zusatzversicherung auf. Bei kleineren Personalreduzierungen kann der Abbau sogar allein oder größtenteils über die Entlassung von Arbeitskräften erfolgen, die keine Ansprüche aus den SUB-Fonds geltend machen können. Die für das Unternehmen entstehenden Kosten durch das SUB-System fallen demgemäß bei starken Beschäftigtenrückgängen und bei kleinen Abbauaktionen unterproportional zum Abbauvolumen aus.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Unternehmen zwar in großem Umfang die Lohnersatzleistungen im Falle der Arbeitslosigkeit finanzieren müssen, daß aber die entstehenden Kosten weit unterproportional zur Intensität des Layoff wachsen, partiell auf Dritte abgewälzt werden können und schließlich nur bei einem Teil der von Layoffs Betroffenen überhaupt anfallen. Aus der Weise, wie die betriebliche Besteuerung geregelt ist, erwächst allenfalls ein sehr gebrochener und gedämpfter materieller Anreiz, auf Layoffs als Anpassungsmaßnahme zu verzichten und statt dessen andere Maßnahmen zu bevorzugen.

Die Präferenz der Unternehmen für den Layoff wird ferner dann verständlich, wenn man sich die Opportunitätskosten dieser Maßnahme vergegenwärtigt. Wir haben oben bereits mehrfach erläutert, daß die Kurzarbeit den tarifvertraglichen Bestimmungen entsprechend nur bei relativ vollen SUB-Kassen für die Unternehmen ein einigermaßen kostengünstiges Anpassungsmittel abgibt; bei stärker beanspruchten SUB-Fonds, wie dies in jeder Rezession schnell der Fall ist, wird hingegen die Kurzarbeit für den Betrieb teuer, da er das Kurzarbeitergeld direkt aus den betrieblichen Einnahmen finanzieren muß.

Die vorzeitige Verrentung ist ebenfalls ein wenig attraktives Anpassungsmittel für die amerikanischen Autobetriebe, da ihnen hierbei im Gegensatz zur Situation in der Bundesrepublik relativ hohe Folgekosten aus der betrieblichen Altersversorgung erwachsen.

Der Verzicht auf Ersatz Einstellungen für "freiwillige" Personalabgänge brächte zwar, da die Fluktuationsrate auch noch in Rezessionsperioden vergleichsweise hoch liegt, erheblichen Anpassungsspielraum; er wird aber deshalb wenig praktiziert, weil bei dieser passiven Abbaupolitik das Tempo der Personalreduzierung erheblich langsamer als beim unverzüglich wirksamen Layoff ist und daher vorübergehend eine kostspielige Arbeitskraftthortung hingenommen werden müßte. Zudem können Einstellungsbeschränkungen - ähnlich wie Produktions- und Personalverlagerungen - umfassende Kettenreaktionen innerbetrieblicher Folgemobilität in Gang setzen, die das Management wegen des in großen Teilen der Autoindustrie strikt angewandten Senioritätsprinzips bei der Arbeitskräfteallokation nur sehr begrenzt steuern kann.

Die Rate der Arbeitnehmerkündigungen ist nach einer Untersuchung von Medoff (Medoff 1979, S. 380 ff.) in gewerkschaftlich organisierten Betrieben signifikant niedriger als in nicht-organisierten Betrieben. Der Unterschied läßt sich zunächst damit erklären, daß das Lohnniveau in organisierten Beschäftigungsbereichen nachweislich erheblich höher ist, folglich für die Arbeitnehmer dort ein größerer Anreiz zum Verbleib im Betrieb gegeben ist. Aber

selbst nach statistischer Ausschaltung der Lohndifferenzen als möglicher Ursache des Fluktuationsgefälles verbleiben statistisch gesicherte niedrigere Kündigungsquoten in den gewerkschaftlich organisierten Betrieben, möglicherweise eine Folge weiterer positiver Beschäftigungsbedingungen, die die Gewerkschaften erstritten haben.

Medoff leitet aus dem niedrigeren Abbaupotential in den organisierten Betrieben als Folge der geringeren Fluktuation einen erhöhten "Bedarf" für Arbeitgeberkündigungen zur Personalanpassung ab. Er stützt sich dabei auf die These, daß alle zum Layoff alternativen Anpassungsmaßnahmen durch tarifliche Bestimmungen verstellt oder mindestens erheblich eingeschränkt sind, die Betriebe deshalb zum Layoff gewissermaßen "gedrängt" werden. Wenngleich er diese These auf direkte Weise, etwa durch Prüfung der Regelungssysteme nur sehr fragmentarisch belegt hat, so ist ihm jedoch der Nachweis dafür gelungen, daß in den 60er und 70er Jahren in verschiedenen Branchen des Verarbeitenden Gewerbes in den Vereinigten Staaten gewerkschaftlich organisierte Betriebe bei gleichem Anpassungserfordernis und bei Kontrolle weiterer Einflußfaktoren beträchtlich höhere Layoff-Quoten zu verzeichnen hatten als nicht-organisierte Betriebe. So lag bei Verwendung von Zeitreihen für zweistellige Industriegruppierungen die Wahrscheinlichkeit für einen Arbeiter eines organisierten Betriebs, im Laufe eines Jahres entlassen zu werden, bei 17 %, die eines Arbeiters in nicht-organisierten Bereichen hingegen nur bei 6 %. Eine analoge Schätzung auf der Basis der dreistelligen Wirtschaftszweigsystematik erbrachte Entlassungswahrscheinlichkeiten von 26 % bzw. 12 % (Medoff 1979, S. 380 ff.).

Die Befunde von Medoff sagen nichts weniger, als daß Layoffs insbesondere in Bereichen, die dem gewerkschaftlichen Einfluß unterliegen, besonders extensiv eingesetzt werden bzw. gegenüber alternativen Anpassungsmaßnahmen präferiert werden. Eine Bestätigung dieser These kann auch darin gesehen werden, daß in der Unterabteilung "Kraftwagenbau" (SIC 3711), die im Bereich der gewerblichen Arbeiter praktisch zu 100 % gewerkschaftlich organisiert ist, die Relation von Layoffs zu Arbeitnehmerkündigungen

wesentlich höher ist als in der "Teile- und Zubehör"-Industrie (SIC 3714), wo der Organisationsgrad nur bei rund 80 % liegt und die Lohn- und Sozialleistungen zum Teil hinter denen der Kraftwagenbauindustrie zurückfallen.

Daß in gewerkschaftlich (hoch) organisierten Bereichen Layoffs anderen Maßnahmen vorgezogen werden, ergibt auch unsere Analyse. Dabei hatte sich gezeigt, daß geltende Tarifbestimmungen alternativen Maßnahmen des Personalabbaus rechtliche oder kostenrelevante Hindernisse in den Weg stellen, der Layoff dagegen nahezu unreglementiert bleibt.

Aus der zumindest indirekt ableitbaren "Präferenz" der Gewerkschaften für Layoffs ergibt sich die Frage: Wie läßt sich erklären, daß vorübergehende Ausstellungen für die Gewerkschaften zu einem "annehmbaren" beschäftigungspolitischen Instrument werden konnten? Die Auseinandersetzung mit dieser Frage wollen wir in zwei Schritten angehen: Erstens muß aufgeschlüsselt werden, welche Art der Beschäftigungssicherung bzw. welcher Beschäftigungsschutz mit den Layoffs verbunden sind und welchen Preis die Arbeitgeber für die Handlungsspielräume zahlen, die aus den Möglichkeiten für den direkten Personalabbau resultieren. Zweitens zeichnen wir nach, wie und unter welchen Bedingungen sich das Regelungssystem, das Layoffs nahezu uneingeschränkt zuläßt und damit auf Beschäftigungsstabilisierung weitgehend verzichtet, historisch herausgebildet hat.

### 3.2 Beschäftigungsschutz und Einkommensicherung: die zentrale Rolle des Senioritätsprinzips

Die Politik der Vereinigten Automobilarbeitergewerkschaft UAW, die den größten Teil der Arbeiter in der US-Autoindustrie vertritt, stellte bis in allerjüngste Zeit managerielle Direktionsrechte hinsichtlich des direkten Personalauf- und Personalabbaus nicht in Frage. Die Beschäftigten konnten zu nahezu jedem beliebigen Zeitpunkt und in jedem beliebigen Umfang geheuert und gefeuert werden. Erst die 1979 einsetzende tiefe Beschäftigungskri-

se, die einen Beschäftigtenabbau von bisher nicht gekannter Größenordnung und dramatische Einkommensverluste brachte, hat in der UAW zum Überdenken der bisherigen Haltung gegenüber der traditionellen Anpassungspolitik geführt und möglicherweise eine Kursänderung in Richtung einer beschäftigungsstabilisierenden Politik eingeleitet.

Praktisch vom Beginn gewerkschaftlicher Aktivität an, d.h. seit den 30er Jahren, bezog sich der zentrale strategische Ansatzpunkt der UAW - wie auch der meisten anderen Industriegewerkschaften in den USA - nicht auf Anlaß, Umfang und Zeitstruktur von Entlassungen, sondern auf die Kontrolle der Personalauswahl über Senioritätssysteme und auf materielle Absicherung der von Layoffs betroffenen Arbeitnehmer, was allerdings erst in den 50er Jahren erreicht wurde. Der Grad der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit eines Arbeiters ist dabei in hohem Maße von seinem Senioritätsstatus abhängig.

Die Tarifverträge in der US-amerikanischen Autoindustrie schreiben umfassend und detailliert die Verfahren der Personalauswahl unter mehr oder weniger strikter Anwendung des Senioritätsprinzips vor. Zusätzlich zu den Tarifbestimmungen regeln eine große Zahl von verbindlichen Schlichtungsentscheidungen die Prozesse der Personalselektion. Abweichungen von den Kollektivregelungen produzieren im allgemeinen unmittelbaren gewerkschaftlichen Widerstand und liegen daher nicht im betrieblichen Interesse.

Mit der Steuerung der Personalauswahlprozesse über das Betriebsalter der Beschäftigten beabsichtigen die Gewerkschaften u.a., dem Management den Weg für ein Ausspielen von Arbeitskräften oder Arbeitskräftegruppen gegeneinander zu versperren. Je strikter Personalentscheidungen an das Senioritätskriterium gebunden sind, desto geringer werden die Spielräume für eine diskretionäre managerielle Selektionspolitik, die beispielsweise von Leistungs-, Verhaltens- und disziplinarischen Überlegungen bestimmt ist. (Zu Einzelheiten des Senioritätsrechts in der amerikanischen Automobilindustrie, vgl. Köhler 1981; Dohse 1982.)

Die Personalallokation nach dem Senioritätsprinzip ist in vielen Tarifrunden verstärkt und erweitert worden. Die Zugehörigkeitsdauer zum Betrieb muß heute bei den größten drei Autoproduzenten und, partiell abgeschwächt, bei den kleineren Herstellern und den Zulieferern, bei Entlassungen, Wiedereinstellungen, internen Umsetzungen und bei weiteren personalpolitischen Entscheidungen be-

achtet werden. Da im Regelfall die zuletzt eingestellten Arbeitskräfte im Falle des Personalabbaus als erste entlassen werden, ist das Entlassungsrisiko des einzelnen Arbeiters direkt an den Senioritätsstatus geknüpft. Je höher der individuelle Rang in der zumeist genau in entsprechenden Listen festgehaltenen Senioritätsordnung der Belegschaft, desto größer ist der prospektive Schutz vor Entlassung im nächsten Konjunkturerinbruch. Betriebsjüngere Arbeitnehmer werden somit von dem System zunächst benachteiligt, insoweit vor allem sie die Anpassungsrisiken übernehmen müssen. Mit zunehmendem Beschäftigungsalter in dem Unternehmen wachsen sie jedoch aus der "Risikozone" der Entlassungswahrscheinlichkeit heraus und in die "Sicherheitszone" hinein; sie dürfen dann die volle Sicherung durch das Senioritätsrecht erwarten. Es handelt sich hierbei, dem Generationenvertrag vergleichbar, im Prinzip um eine interpersonelle und intertemporale Lastenverteilung, deren Legitimität und Akzeptanz für die benachteiligten Betriebsjüngeren vom weiteren Fortbestehen des Senioritätssystems abhängig ist.

Die effektive Beschäftigungssicherung entsprechend der Betriebszugehörigkeit ist heute in Abhängigkeit von der Größenordnung des Personalabbaus teils relativ, teils absolut. Bis Mitte der 70er Jahre war der Beschäftigungsschutz ausschließlich relativ in dem Sinne, daß bei rezessionsbedingtem Personalabbau die Betroffenheit nach dem Betriebsalter der Beschäftigten um so höher ausfiel, je größer jeweils der Personalüberhang war. So wurden nach den etwas schwächeren Rezessionen der 60er Jahre beim Beschäftigungseinbruch 1974 auch Arbeiter mit relativ langer Beschäftigungsdauer von den Layoffs erfaßt. Die hohe Layoff-Quote führte zugleich zur raschen Leerung der SUB-Fonds, so daß auch die betriebsälteren entlassenen Arbeitnehmer zum Teil keine Leistungen aus der betrieblichen Arbeitslosenunterstützung erhielten und auf die mageren staatlichen Arbeitslosengelder angewiesen waren.

Aus den Erfahrungen dieser unzulänglichen Sicherung durch die bestehenden Senioritäts- und Entschädigungsregelungen entstanden Bestrebungen, den Schutz vor Arbeitslosigkeit und Einkommensverlust zu verbessern; und zwar insbesondere die Absicherung der äl-

teren Arbeitnehmer. Eine der Lösungen bestand in der Umkehrung des regulären Senioritätsprinzips bei Entlassung: Anstelle der Betriebsjüngeren werden die Betriebsälteren am ersten abgebaut (sog. "Inverse Seniority") und können auf diese Weise bei Bezug hoher Lohnersatzleistungen vorübergehend aus der Beschäftigung ausscheiden.

Eine weitere Verbesserung der Beschäftigungssicherung erzielte die UAW dadurch, daß alle Beschäftigten mit mehr als zehn Jahren Betriebszugehörigkeit vom Management nicht mehr entlassen werden dürfen bzw. ihnen die Zahlung der betrieblichen Arbeitslosengelder im Falle der Entlassung garantiert wird. An die Stelle eines relativen, vom Abbauvolumen abhängigen Beschäftigungs- und Einkommensschutzes trat für die langjährig Beschäftigten eine absolute Sicherung zumindest soweit, wie die Existenz des Unternehmens nicht gefährdet ist; und erst unter dieser Voraussetzung wurde für die Arbeitnehmer mit hoher Seniorität die umgekehrte Senioritätsordnung zu einer für sie attraktiven Regelungsvariante.

### 3.3 Historischer Exkurs: Bedingungen der Entstehung und Fortentwicklung des Senioritätsrechts

Die heute ausgebauten und weitreichenden Senioritätsregelungen als Grundlage eines Sicherungs- und Schutzsystems gehen auf fundamentale Weichenstellungen in der Politik der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft zurück.

Die Kontrolle der Personalauswahl und des Personaleinsatzes bildete bereits in der Entstehungsphase der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft in den 30er Jahren ein Grundelement, wenn nicht den zentralen Baustein ihrer Politik.

Gewerkschaftliche Politik sah sich in den frühen 30er Jahren vor allem zwei Problemen ausgesetzt. Insbesondere ältere Arbeitnehmer waren während und nach der Weltwirtschaftskrise in ihrer Existenz bedroht. Während des jährlichen Modellwechsels wurde ein Großteil



der Belegschaften ohne jede Absicherung auf die Straße gesetzt. Bei den nach ca. zwei Monaten folgenden Wiedereinstellungsaktionen wurden systematisch ältere, aber auch weniger qualifizierte, weniger leistungsfähige und gewerkschaftlich aktive Arbeitnehmer ausgesiebt. Berücksichtigt man die Weltwirtschaftskrise und die allgemeine Konjunkturanfälligkeit der Automobilindustrie, so wird deutlich, daß ältere Arbeitnehmer in ganz besonderer Weise in ihrer Existenz bedroht waren.

Viele gewerkschaftliche Organisationsversuche während der 20er und 30er Jahre scheiterten in den USA an dieser betrieblichen Selektionspraxis. Gewerkschaftlich aktive Arbeitnehmer und deren Sympathisanten wurden rigoros entlassen oder während des jährlichen Modellwechsels und konjunktureller Einbrüche herausgefiltert.

Eine politische Lösung der benannten Probleme war trotz einiger Erfolge während der Zeit des New Deal nicht durchzusetzen. Weder für ältere noch für gewerkschaftlich aktive Arbeitnehmer konnte ein auch nur einigermaßen funktionierender Kündigungsschutz durchgesetzt werden. Unterstützungsleistungen bei Arbeitslosigkeit waren minimal. Die politische Schwäche der amerikanischen Arbeiterbewegung geht neben anderen Faktoren auf die Fragmentierung der Arbeiterklasse in verschiedene ethnische Gruppierungen, die besondere Stärke des Agrarsektors in den USA und die Verhandlungsstärke der US-amerikanischen Unternehmen zurück (vgl. Lösche 1974).

Gewerkschaftspolitische Ziele mußten auf der betrieblichen Ebene durchgesetzt werden. Angesichts der durch häufige Absatzeinbrüche und den jährlichen Modellwechsel hervorgerufenen hohen Anpassungserfordernisse der amerikanischen Automobilproduzenten und der relativen Schwäche der sich erst organisierenden Gewerkschaft war es kaum möglich, über tarifvertragliche Regeln eine höhere Beschäftigungsstabilisierung zu erreichen. Die Gewerkschaft konzentrierte sich daher weniger auf die Frage, ob, in welchem Umfang und mit welchen Fristen Personalabbau vorgenommen werden muß. Im Zentrum ihrer Politik standen vielmehr die Art und Weise

der Durchführung von Personalabbau: die Personalauswahl. Mit Hilfe des Senioritätssystems wurden zum einen ältere Arbeitnehmer abgesichert. Zum anderen wurde verhindert, daß gewerkschaftlich aktive Arbeitnehmer über die periodischen Layoffs ausgesiebt wurden und die Existenz der Organisation bedroht wurde.

Eine besondere Rolle für die Wahl des Senioritätsrechts als strategischer Ansatzpunkt für gewerkschaftliche Intervention dürfte auch die - besonders im Vergleich zur deutschen Autoindustrie - hohe externe und interne Substituierbarkeit der Arbeitskräfte gespielt haben. Die großen Potentiale für den Austausch hatten mehrere Ursachen. Durch die wiederholten Einwanderungswellen von vorwiegend un- oder wenig qualifizierten Arbeitskräften in die Regionen des Automobilbaus sowie durch ein ständig hohes Volumen von Binnenwanderungen standen zumeist reichlich Arbeitskräfte zur Verfügung. Später, als die Löhne und Sozialleistungen in der Autoindustrie die anderer Branchen - mit Ausnahme der Stahlindustrie - weit übertrafen, konnten die Automobilhersteller auch aus diesem Grund mit einem ständigen externen Arbeitskräfteangebot rechnen.

Dem hohen Ausmaß von Einwanderung und Binnenwanderung von Arbeitskräften in den Vereinigten Staaten entsprachen hohe Fluktuationsraten selbst in größeren Betrieben. In der Zeit unmittelbar vor dem 1. Weltkrieg betragen die Jahresquoten der Personalabgänge großer Firmen im Durchschnitt über 100 Prozent, wobei mehr als zwei Drittel davon auf Arbeitnehmerkündigungen zurückführbar waren. Bei der Ford Motor Company lag 1982-83 die Fluktuationsrate sogar bei 415 Prozent pro Jahr (im Vergleich zu 25 % im Jahr 1969) (Montgomery 1979, S. 140).

Nicht nur die geringe Qualifikationsausstattung und die große Rekrutierungsbasis erleichterten die Substitutionsmöglichkeiten. Auch die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze waren infolge der früh eingeführten und extensiv angewandten Prinzipien des Taylorismus, d.h. extremer horizontaler und vertikaler Arbeitsteilung in der Produktion, im allgemeinen recht gering und ermöglichten die leichte Ersetzung von Arbeitskräften durch die Betriebe. Unter diesen Umständen mußte es einerseits der Gewerkschaft schwerfallen, Kontrollmöglichkeiten über angebotssteuernde Eingriffe in den Arbeitsmarkt, d.h. solcher Eingriffe, die auf der

Verknappung des Angebots basieren, durchzusetzen, denn die Strategie der Verknappung hat im allgemeinen nur bei eingeschränkten Substitutionsmöglichkeiten oder -kosten Aussicht auf Erfolg. Zum anderen mußte aber die Gewerkschaft darauf bedacht sein, gerade wegen des großen Potentials für den Personalaustausch, dem Management den Weg für ein Ausspielen der Arbeiter gegeneinander, wie es zunächst auch ausgiebig praktiziert wurde, zu verbauen. Genau diese Möglichkeit der "Sperrung" im Bereich der Arbeitskräfteallokation bot die Anwendung des Senioritätsprinzips.

Ist das Senioritätsprinzip als primäres Regelungsprinzip der internen Arbeitskräfteallokation erst einmal eingeführt und verbreitet, so fördert es von sich aus den Fortbestand von Bedingungen, die zunächst zu seiner Einführung wesentlich beigetragen haben. So hat die Arbeitgeberseite bei extensiven Senioritätsregelungen ein Interesse an möglichst geringen Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze, da andernfalls bei dem vom Senioritätsprinzip ausgehenden hohen Umfang an Folgemobilität beim Personal- auf- und -abbau und bei internen Umsetzungen die Qualifizierungs- und Einarbeitungskosten jeweils außerordentlich hoch wären.

Die eigendynamischen Verstärkungseffekte, die das Senioritätssystem selbst produziert, mögen mit dazu beigetragen haben, daß in den vergangenen 15 Jahren das Senioritätsrecht weiter ausgebaut und besser verankert wurde und von alternativen Kontrollmöglichkeiten durch die UAW abgesehen wurde. In den großen Industrie- gewerkschaften, darunter auch in der UAW, wurden in den 50er und 60er Jahren Möglichkeiten und Formen einer Beschäftigungsstabilisierung, wie etwa das "Work-Sharing" durch Reduzierung der Arbeitszeit bei nachlassender Arbeitsnachfrage, diskutiert und teilweise auch in Tarifregelungen umgesetzt. Allerdings blieb es bei diesen Ansätzen. In den 70er Jahren wurden diese Versuche der Beschäftigungsstabilisierung nicht weiterverfolgt, in einigen Branchen sogar zurückgenommen. Man setzte eindeutig auf die strukturelle Verbesserung des Senioritätsrechts und nahm dabei ein hohes Niveau an periodischen Layoffs in Kauf. Ein Ausbau des Work-Sharing, das die Abbaulasten mehr oder weniger gleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt, hätte auch dem besonderen Schutz der älteren Arbeitskräfte widersprochen.

Die verstärkten konjunkturellen Ausschläge der 70er Jahre gaben Anlaß zu einer besseren Absicherung insbesondere der betriebsälteren Arbeitnehmer. Die Wirksamkeit des Senioritätsschutzes, der ja faktisch zuallererst ein Schutz für die "Senioren" unter der

Belegschaft ist, sollte nicht als "aufgeweicht" erscheinen. Deshalb wurde vorrangig die erhöhte Beschäftigungs- und Einkommenssicherung der langjährig Beschäftigten vorangetrieben.

Auf der Basis eines etablierten Senioritätssystems konnte erstmals Mitte der 50er Jahre der Aufbau betrieblicher Arbeitslosenfonds durchgesetzt werden. Diese Fonds finanzieren Unterstützungsleistungen an Arbeitnehmer, die nach dem Senioritätsprinzip diskriminiert und in den Layoff-Status versetzt werden.

Die Grundlinien dieser Politik haben sich bis heute nicht entscheidend verändert. Die UAW strebt über den Ausbau und über Modifikationen des Senioritätssystems und die Stärkung der betrieblichen Arbeitslosenfonds eine verbesserte Absicherung ihrer Mitglieder an.

Die Automobilarbeitergewerkschaft greift die Grundstrukturen des für Personalabbau relevanten Regelungssystems so lange nicht an, wie es sich um konjunkturell bedingte und damit temporäre Arbeitskräftefreisetzungen handelt. Demgegenüber bestehen bei betrieblichen Entscheidungen mit der Konsequenz eines permanenten Arbeitsplatzverlustes (Betriebsstillegungen, Betriebsverlagerung, die Verlagerung von Betriebsteilen usw.) starke Konfliktpotentiale. In diesen Bereichen konnten bereits einige bedeutsame Forderungen gegenüber den Automobilunternehmen durchgesetzt werden (vgl. Teil G., II).

#### 3.4 Senioritätsrechte und betriebliche Interessen

Tarifvertraglich verbriefte Senioritätsrechte, wie sie in großen Bereichen der amerikanischen Autoindustrie heute existieren, konfliktieren in erheblichem Umfang mit operativen betrieblichen Interessen, und zwar um so stärker, je verbindlicher und umfassender der Arbeitskräfteeinsatz über die Betriebszugehörigkeit gesteuert werden muß. Die Konflikträchtigkeit ergibt sich primär aus der Starrheit der Regelung und nicht so sehr aus der Verletzung betrieblicher Interessen durch das Senioritätsprinzip als

solchem. Andernfalls wäre es auch schwerlich vorstellbar, daß die Unternehmensvertreter sich auf so weitgehende Senioritätsregelungen eingelassen hätten. Im übrigen kommt das Senioritätsprinzip, wenn auch in abgemildeter Form und lockerer diskretionärer Handhabung, auch in nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben oder Bereichen vor. Und die "departmental seniority rules", wie sie heute bei Ford, GMC und Chrysler existieren, sind auf der Basis betrieblicher Präferenzlisten auf der Grundlage der Qualifikation der Belegschaft zu Beginn der 30er Jahre zustande gekommen (Montgomery 1979, S. 141). Insgesamt läßt sich demnach die Selektionspolitik in der amerikanischen Industrie als Kompromiß zwischen betrieblichen und arbeitnehmerbezogenen Interessen interpretieren. Die Gewerkschaften fanden, als sie aktiv wurden, bereits ansatzweise senioritätsgerichtete Arbeitsplatzzuweisung vor. Durch Extensivierung und durch detaillierte Tarifierung versuchten sie, sich dieses Instruments zu bedienen, um Kontrolle über die Arbeitskräfteallokation zu erlangen.

Nachteilig ist aus der Interessenperspektive des Arbeitgebers zunächst, daß die manageriellen Dispositionsrechte bei Personalauswahlprozessen und damit die Auslese nach Verhaltens- und Leistungsgesichtspunkten normativ eingeschränkt sind. Dies bedeutet, daß die Betriebsleitungen nicht die Freiheit haben, den aus ihrer Sicht produktiveren, d.h. leistungsfähigeren oder leistungswilligeren Arbeitern den Vorzug vor weniger produktiven zu geben.

Eine Steigerung der Arbeitsproduktivität über die Diskriminierung von Arbeitnehmern nach ihrem Leistungsverhalten ist bei senioritätsgeregeltem Personalabbau nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich.

Die Senioritätssysteme legen in eindeutiger und detaillierter Weise die Verfahren der Personalauswahl und den Verlauf der innerbetrieblichen Folgemobilität fest und lassen keine Spielräume für andersartige Selektionskriterien.

Seniorität und Alter korrelieren weitgehend. Von der Anwendung des inversen Senioritätsprinzips abgesehen, können ältere Arbeit-

nehmer so gut wie gar nicht in Layoffs einbezogen werden. Damit kann ein Großteil der Arbeitskräfte mit niedrigem Leistungsvermögen bei der Personalauswahl nicht diskriminiert werden. Dasselbe gilt für individuelle Variationen in der Leistungsfähigkeit.

Auch dem Management mißliebige Arbeitskräfte, "Querulanten" und aktive Gewerkschaftsmitglieder sind durch die senioritätsgesteuerte Arbeitskräfteallokation dem gezielten selektiven Zugriff der Betriebsleitungen entzogen. Gewerkschaftsfunktionäre sind zusätzlich vor Diskriminierung durch "Super-Seniority"-Regelungen geschützt. Auch der Favorisierung der von Managern bevorzugten Personen bei der Arbeitsplatzzuweisung werden durch die Tarifregelungen enge Grenzen gesetzt.

"Konfliktpolitische" Interessen an Fragmentierung, Individualisierung und Disziplinierung lassen sich demnach kaum umsetzen. Die dauerhafte Diskriminierung von Arbeitskräftegruppen, wie sie etwa die Differenzierung in Stamm- und Randbelegschaften ausdrückt, ist bei Senioritätsregeln nicht möglich. Alle Arbeitnehmer können, auch dann, wenn sie zeitweilig freigesetzt werden, in die privilegierten Positionen der Senioritätshierarchie aufrücken. Explizites Ziel von Senioritätssystemen ist die Eliminierung von Qualifikations- und Leistungskriterien bei der Personalauswahl. Während das "Leistungsprinzip" Arbeitnehmer nach scheinbar individuellen Kriterien beurteilt und damit dazu beiträgt, soziale Probleme zu individualisieren und Konfliktfronten abzubauen, bildet das Senioritätsprinzip ein kollektiv vereinbartes, durchschaubares, kontrollierbares, objektivierbares und nicht an individuelle Arbeitsvermögen gebundenes Personalauswahlkriterium. Arbeitslosigkeit kann nicht mehr als individuell verschuldetes Schicksal begriffen werden. Dies demonstriert etwa die Diskussion um die Umkehrung des Senioritätsprinzips ("Inverse Seniority").

Weniger stark konfliktieren Senioritätsrechte mit betrieblichen Interessen im Hinblick auf das Auswahlkriterium "Qualifikation". Zunächst einmal sind aus Gründen, die vorher erläutert wurden, die durchschnittlichen Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze in Teilen der amerikanischen Autoindustrie aufgrund der

extrem großen vertikalen und horizontalen Arbeitsteilung in der Produktion vergleichsweise niedriger als in der deutschen Autoindustrie. Auch die mittlere Qualifikationsausstattung des Arbeitskräfteangebots liegt niedriger, so daß dem Qualifikationsmerkmal bei der Arbeitskräfteallokation keine so große Bedeutung zukommt. Die Qualifikation ist aber in vielen Bereichen keineswegs unerheblich und dem Betrieb muß folglich an ihrer Berücksichtigung bei der Personalauswahl gelegen sein. Im großen und ganzen sind die betriebsälteren Werksangehörigen auch die qualifizierteren, da sie mehr Arbeitsstationen durchlaufen und mehr betriebs- und industriespezifische Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben.

Daraus folgt, daß beim direkten Personalabbau primär die wenig qualifizierten Arbeitnehmer entlassen werden, während die qualifizierteren dem Betrieb erhalten bleiben. Auch die senioritätsgeordnete Personalabfolge bei der Wiedereinstellung in der konjunkturellen Erholungsphase berücksichtigt entsprechende Qualifikationsunterschiede. Schließlich ermöglichen die Wiedereinstellungsrechte, die nach einer Betriebszugehörigkeit von drei Monaten erworben werden, daß eingearbeitete und betriebserfahrene Arbeitskräfte den Vorzug vor betriebsunerfahrenen Bewerbern erhalten, ein Grundsatz, der im Einklang mit den betrieblichen Interessen an möglichst geringen Wiederbeschaffungskosten steht.

Wiedereinstellungsrechte als solche gewährleisten allerdings noch nicht, daß die vom Layoff betroffenen Arbeitskräfte tatsächlich dem Rückruf des Betriebs folgen. Insbesondere dann, wenn wegen leerer SUB-Kassen die Zahlungen betrieblicher Arbeitslosengelder eingestellt werden, entfällt ein wesentlicher Anreiz zur Betriebsloyalität. Dennoch bleiben auch dann Inzentive bestehen, die es vorteilhaft erscheinen lassen, in einem gewerkschaftlich organisierten Betrieb wieder eingegliedert zu werden, wie etwa die höheren Löhne und besseren Sozialleistungen. Die Tarifbestimmungen sorgen darüber hinaus dafür, daß die Wiederbeschäftigung im selben Betrieb präferiert wird; so etwa die Karenzzeit bis zum Erwerb von Senioritätsrechten und Unterstützungsansprüchen.

Jedoch gilt die Konvergenz zwischen den Interessen der Arbeitnehmer an einer senioritätsgesteuerten Chancenverteilung und den betrieblichen Interessen an allokativer Effizienz und an der Betriebsbindung der erfahrenen Belegschaftsmitglieder nur im allgemeinen bzw. im großen statistischen Durchschnitt. Im einzelnen und in manchen Bereichen können individuelle Qualifikation und Senioritätsstatus erheblich voneinander abweichen. Die häufigen Rechtsstreitigkeiten zwischen Gewerkschaften und Betriebsführung über individuelle Auswahlentscheidungen belegen dies.

Ein beträchtlicher Anteil von Arbeitnehmern mit hoher Seniorität nimmt Positionen im Lager-, Reinigungs- und Transportbereich auf den untersten Stufen der betrieblichen Qualifikationshierarchie ein. Senioritätsregeln schützen damit auch zu einem gewissen Teil Arbeitnehmer mit niedrigen Qualifikationen. Zum zweiten erlauben die beim Personalabbau gültigen Senioritätssysteme nicht die Berücksichtigung individueller Unterschiede im Qualifikationsvermögen.

Neben der Selektion nach Qualifikation und Leistungsfähigkeit kann die Eingrenzung der erforderlichen Folgemobilität ein Kriterium allokativer Effizienz abgeben. Die betrieblichen Teilarbeitsmärkte in der US-amerikanischen Automobilindustrie verfügen nur über relativ wenig Austrittspositionen beim Personalabbau. Umfassende Kettenreaktionen innerbetrieblicher Mobilität sind nicht zu vermeiden. Die Mobilitätsströme decken sich nicht unbedingt mit denen beim Personalaufbau. Erhebliche Qualifizierungsaufwendungen sind die Folge.

#### 4. Zusammenfassung: Der Systemcharakter der Anpassungslösung

Kontinuität und Stabilität der Beschäftigungspolitik der amerikanischen Automobilunternehmen beruhen auf dem wiederholten Austarieren von Flexibilitäts- und Sicherheitsinteressen, an dem die Unternehmen, die Gewerkschaft und - in einem allerdings vergleichsweise sehr begrenzten Rahmen - der Staat als Regelungsinstanzen beteiligt sind. Die ausgehandelten Lösungen hinsichtlich



der Bewältigung der periodischen Nachfrageschwankungen auf dem Produktmarkt sind für beide Seiten, für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, keine durchweg befriedigenden Lösungen, gemessen an ihren operativen Interessen, sondern allenfalls "annehbare" Kompromisse.

Auf einen Nenner gebracht besteht die Bewältigung der Anpassungserfordernisse primär in der relativ raschen Anpassung des Beschäftigtenvolumens durch befristete, teils auch unbefristete Layoffs und anschließende Wiedereinstellung. Für diese Anpassungspolitik des direkten Personalab- und -wiederaufbaus hat das betriebliche Management nahezu uneingeschränkte Flexibilität und Manövrierfähigkeit, so daß zu nahezu jedem beliebigen Zeitpunkt und in beliebigem Ausmaß Personal abgebaut und wieder aufgebaut werden kann.

Diese mit potentiell hohen Beschäftigungs- und Einkommensrisiken behaftete "hire and fire"-Lösung des Anpassungsproblems wird aus der Perspektive der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften in ihren möglichen Auswirkungen auf zweierlei Weise "entschärft" und damit sozial erträglicher. Bei normalen Konjunkturrückgängen ebenso wie beim Modellwechsel werden die vom Layoff betroffenen Arbeitskräfte mit 95 % Lohnersatz für die Dauer der Arbeitslosigkeit entschädigt, vorausgesetzt, daß sie die Anwartschaft auf die betriebliche Arbeitslosenunterstützung besitzen. Ansonsten sind sie auf das staatliche Arbeitslosengeld in Höhe von durchschnittlich 50 % des Nettoverdienstes angewiesen. Bei stärkeren Beschäftigungseinbrüchen müssen auch die Anspruchsberechtigten der betrieblichen Leistungen mit einem Ausfall der Unterstützung rechnen; ausgenommen davon sind langjährig Beschäftigte, denen Beschäftigung und Einkommen garantiert werden.

Zweitens werden die Beschäftigten der Autoindustrie für die freizügige Entlassungspolitik durch eine relativ weitgehende gewerkschaftliche Kontrolle der Personalauswahlpolitik über Senioritätsrechte "entschädigt", die die sonst zu erwartende Benachteiligung von leistungsschwächeren, insbesondere älteren und weniger qualifizierten sowie gewerkschaftlich aktiven Arbeitnehmer mehr

oder weniger unterbindet. Auch Disziplinierung und Favorisierung von Arbeitnehmern durch die Vorgesetzten wird durch das Senioritätsrecht erheblich erschwert.

Zwar werden durch Anwendung des Senioritätsprinzips die Beschäftigungsrisiken bei Entlassungen auf die Arbeiter mit der geringsten Seniorität konzentriert, sie werden also zunächst benachteiligt, jedoch können sie mit zunehmender Dauer der Beschäftigung im Unternehmen mit mehr Sicherheit vor Entlassung sowie mit auch anderweitig besseren Arbeitsbedingungen rechnen.

Welchen Preis zahlt der Betrieb für die hohe Flexibilität beim Personalabbau? Höhere Entlassungsquoten, die zu entsprechend höherer Arbeitslosigkeit führen, belasten das Unternehmen mit höheren Beitragssätzen bei der staatlichen Arbeitslosenversicherung und bei den betrieblichen Arbeitslosenfonds. Diese Kostenprogression bleibt indes weit unterproportional zur Kostenminderung, die durch Einsparung der Lohnkosten der entlassenen Arbeiter entsteht, so daß per Saldo der Personalabbau für das Unternehmen sehr "lohnend" ist.

Zusammen mit den vergleichsweise hohen Löhnen und besseren Sozialleistungen tragen die senioritätsgesteuerten Prozesse der Personalallokation dazu bei, daß der erfahrene und qualifizierte Teil der Belegschaft von Entlassungsaktionen verschont bleibt und die qualifizierten unter den Entlassenen zuerst wieder eingestellt werden müssen und tatsächlich auch an einer Wiederbeschäftigung interessiert sind. Insoweit korrespondiert das Senioritätssystem mit betrieblichen Nutzungsinteressen. In Konflikt mit betrieblichen Interessen gerät die Auslese nach Seniorität dagegen dort, wo das Management seine Personalauswahlentscheidungen lieber von Fall zu Fall nach eigenem Ermessen des Leistungsvermögens, des Verhaltens und Könnens der Arbeitnehmer treffen würde. Wenn Entlassungen, Versetzungen und Beförderungen ausschließlich senioritätsbestimmt sind, entstehen Situationen, in denen nicht immer die qualifiziertesten, geeignetsten und produktivsten Arbeitskräfte bevorzugt werden. Unter Leistungsgesichtspunkten fin-

det eine suboptimale Auslese statt, die sich produktivitätsmindernd auswirken kann.

Fassen wir zusammen: In den gewerkschaftlich organisierten Betrieben der amerikanischen Autoindustrie zahlen die Unternehmen relativ höhere Löhne, und es bestehen bessere Sozialleistungen als in gewerkschaftsfreien Betrieben. Sie können bei absinkendem Personalbedarf ihre Produktionskosten durch Personalabbau schnell senken, müssen dafür aber teils höhere Arbeitslosenkosten tragen. Sie dürfen nicht nach ihrem Gutdünken Personalauswahlentscheidungen nach Qualifikation und Leistung und anderen bevorzugten Kriterien treffen, ihnen bleibt aber trotz erheblichen und wiederholten Personalabbaus die erfahrene Belegschaft erhalten.

Die Arbeitnehmer sind gezwungen, die periodischen Entlassungen hinzunehmen, werden aber dafür mehr oder weniger durch Geldleistungen entschädigt und sind vor betrieblicher Willkür und den Folgen sinkendem Leistungsvermögens relativ gut gesichert. Zudem haben sie vergleichsweise hohe und konjunkturstable Löhne und Sozialleistungen und den Vorzug gewerkschaftlicher Vertretung bei allen betrieblichen Konflikten.

Außerhalb der relativ großen gewerkschaftlich organisierten Beschäftigungsbereiche in der amerikanischen Autoindustrie zeigen sich erhebliche Abweichungen von diesem Muster: Löhne und Sozialleistungen liegen erheblich niedriger, die Betriebsbindung der Beschäftigten ist folglich geringer, woraus dem Betrieb höhere Kosten der Wiederbeschaffung von Arbeitskräften erwachsen können. Dafür kann aber der Betrieb stärker die Fluktuation für den Personalabbau nutzen und kommt folglich mit einer geringeren Zahl von Entlassungen aus. Der Betrieb gewährt auch keine betriebliche Arbeitslosenunterstützung und hat freiere Hand in der Personalselektion als der organisierte Betrieb.

### KAPITEL III: BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK IN DER DEUTSCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE

---

#### 1. Periodische Anpassungserfordernisse

##### Konjunktureller Anpassungsdruck

Im Gegensatz zu den USA treten starke konjunkturell bedingte Aus- schläge der Automobilnachfrage, vor allem solche, die zu absolu- ten Produktions- bzw. Absatzrückgängen führen, in der Bundesrepu- blik erst ab der zweiten Hälfte der 60er Jahre auf. Während die amerikanische Autoindustrie sich auch vor Mitte der 60er Jahre einer ausgeprägten Konjunktur gegenübersah, war die Nachfrageent- wicklung in der deutschen Autoindustrie bis dahin von stetigerer Entwicklung und sehr hohen Zuwachsraten gekennzeichnet. Dieser Unterschied kann im wesentlichen mit dem gesamtwirtschaftlichen Wiederaufbau in der Bundesrepublik nach dem Zweiten Weltkrieg, mit dem vergleichsweise geringeren Sättigungsgrad der Automobil- nachfrage nach dem Zweiten Weltkrieg, schließlich aber auch mit dem danach noch geringeren Maß internationaler Verflechtung der nationalen Volkswirtschaften erklärt werden.

Weitgehend in Übereinstimmung mit der gesamtwirtschaftlichen Nachfrageentwicklung trat auch im Automobilsektor die erste große Rezession nach dem Krieg in den Jahren 1966/1967 ein. Der Rück- gang der Produktion betrug damals rd. 19 %. Den nächsten und bis- her größten Absatzeinbruch brachte die Rezession 1974/75, die in einigen Unternehmen bereits Ende 1973 spürbar wurde. Der Produk- tionsrückgang bei den Kraftwagen von 1973 auf 1974 allein betrug fast 22 %.

Das nächste größere Konjunkturtief erreichte die deutsche Autoindu- strie im Jahre 1980; es kam damit später als in der amerikani- schen Autoindustrie, wo der Absatzeinbruch bereits 1979 eintrat, und es fiel gemessen an der dramatischen, von strukturellen Ursa- chen überlagerten amerikanischen Abwärtsentwicklung noch milde aus. Von dieser gemäßigten Talfahrt in der deutschen Autoindu-

strie gegen Ende der 70er und zu Beginn der 80er Jahre einmal abgesehen, sind in den vergangenen 15 Jahren die Konjunktorentwicklungen von der zeitlichen Lage der Schwankungen her und ihrem Ausmaß in den beiden Ländern einigermaßen vergleichbar, während dies in den eineinhalb Jahrzehnten davor nicht der Fall ist.

#### Nicht-konjunkturelle Anpassungserfordernisse

Ein weiterer gravierender Unterschied zwischen den beiden Automobilindustrien liegt darin, daß die amerikanischen PKW-Hersteller nahezu regelmäßig im jährlichen Turnus einen Modellwechsel vornahmen und diese Umstellung jeweils zur vorübergehenden Entlassung erheblicher Teile der direkt produktiven Belegschaften führt, vor allem in den Karosserie- und Montagewerken. Die deutsche Autoindustrie hingegen nahm von jeher weit weniger häufig Modellwechsel vor und bewältigte die damit verbundenen Umrüstungen der Produktionsanlagen zumeist und überwiegend im Rahmen des Werksurlaubes, so daß die direkt produktiven Beschäftigten von der Umstellung vergleichsweise wenig tangiert wurden.

Auch von der Produktions- und Unternehmensorganisation her gesehen sind die Anpassungsanforderungen in der deutschen Autoindustrie weniger bedeutsam als in der amerikanischen. In der letzteren führt, wie oben dargestellt, das divisionale Produktionssystem, das die Herstellung der einzelnen Modelltypen eines Unternehmens in getrennten Produktionsstätten vorsieht, zumindest kurzfristig zu eingeschränkten Flexibilitäten bei unterschiedlicher Nachfrageentwicklung nach einzelnen Modellen. Im Gegensatz dazu sind in den deutschen Autowerken, wo unterschiedliche Modelle im gleichen Werk gefertigt werden oder werden können, größere unternehmens- bzw. werksinterne Ausgleichspotentiale gegeben, die entsprechend geringere quantitative Anpassungserfordernisse beim Arbeitskräfteeinsatz aufwerfen.

Die genannten Unterschiede der Modellpolitik und der Produktionsorganisation lassen sich dahingehend zusammenfassen, daß in der deutschen Autoindustrie der periodisch auftretende Anpassungsdruck stärker durch die Konjunkturdynamik beherrscht wird, wohin-

gegen in der amerikanischen Autoindustrie noch andere absatz- und produktionsbedingte Anpassungserfordernisse zu den konjunkturell verursachten hinzutreten. Diese dürfen indes keineswegs als autonome bzw. als äußere Gegebenheiten interpretiert werden, sie müssen vielmehr im größeren Zusammenhang der gesamten Unternehmenspolitik betrachtet werden. So ist es beispielsweise denkbar, daß die deutsche Autoindustrie bewußt eine Produktionsorganisation mit hohem internem Flexibilitätspotential entwickelt hat, um der Notwendigkeit teurer oder rechtlich eingeschränkter Personalanpassungsprozesse soweit wie möglich aus dem Weg zu gehen, während die amerikanische Autoindustrie diese Anpassungserfordernisse bewußt in Kauf nimmt, weil die beschäftigungspolitischen Anpassungshindernisse geringer sind. Anpassungserfordernisse und Anpassungspotentiale sind demnach in einem wechselseitigen Zusammenhang zu sehen.

#### Unterschiedliche Konjunkturbetroffenheit der Unternehmen

In Teil D konnten wir erhebliche Unterschiede zwischen der US-amerikanischen und der deutschen Automobilindustrie hinsichtlich der Betroffenheit einzelner Unternehmen von konjunkturellen Schwankungen feststellen. Während die sechs größten deutschen Herstellerfirmen sehr unterschiedlich variable Entwicklungen ihrer Produktion und Beschäftigung aufweisen, ist bei den großen US-Herstellern von Kraftfahrzeugen eine größere Gleichverteilung der Konjunkturbetroffenheit zu beobachten. Im allgemeinen sind die konjunkturbedingten Nachfrageschwankungen bei den großen und teuren Personenkraftwagen infolge der geringeren Kaufkraftschwankungen der einkommensstarken Abnehmergruppen in diesem Marktsegment geringer als bei den kleinen Typen. Weil die verschiedenen Automobiltypen unterschiedliche Nachfragekonjunktoren aufweisen, sind die Unternehmen je nach Typenprogramm unterschiedlich konjunkturabhängig.

Wir wissen nicht, ob der deutsche Automobilmarkt von der Nachfrageseite her stärker konjunkturdifferenziert ist; gemessen an Umsatz und Produktionsstabilität der Unternehmen ist aber deutlich, daß der deutsche Automarkt zumindest bei den Personenkraftwagen

auf der Angebotsseite stärker aufgefächert ist. So hat sich beispielsweise Daimler-Benz zu erheblichen Teilen das Marktsegment gesichert, in dem die Nachfrage stabil ist, während vor allem VW, Audi, Ford und Opel große Teile der konjunkturvariablen Nachfrage im Bereich der mittleren und kleineren PKW's unter sich aufteilen.

## 2. Abbau der Arbeitszeit - indirekter Personalabbau - direkter Personalabbau: die Rang- und Zeitordnung der Anpassungspolitik bei Absatzrückgängen

---

Während die amerikanischen Automobilunternehmen selbst schon bei verhältnismäßig moderaten rezessionsbedingten Nachfrage- und Produktionsrückgängen zu vorübergehender Entlassung (Layoff) und späterer Wiedereinstellung greifen und damit den jeweils größten Teil der Volumen Anpassung des Arbeitsvermögens bewältigen, ist im deutschen Automobilbau zumindest ab den 70er Jahren die Beschäftigungsanpassung an konjunkturelle Schwankungen wesentlich gestufter und die "Verarbeitungszeit", d.h. die zeitliche Anpassungsstrecke wesentlich länger<sup>1)</sup>. Die Reizschwelle für den direkten Personalabbau liegt eindeutig höher, was bedeutet, daß der Absatzrückgang vergleichsweise stärker ausfallen muß, um die Unternehmen zu Entlassungen oder anderen Formen der Personalminde- rung zu veranlassen.

### Die drei Säulen der Anpassungspolitik

Die Anpassungspolitik bei kontraktiver Nachfrageentwicklung basiert im Prinzip auf drei instrumentellen Säulen: der Anpassung über die Arbeitszeit (Abbau der Mehrarbeit und Einführung von

---

1) Über die Anpassungspolitik in der Rezession 1966/67 ist aufgrund fehlender Forschung wenig bekannt. Sehr wahrscheinlich ist jedoch, daß das Ausmaß der Dämpfung und Verzögerung der Anpassung insgesamt geringer war als bei den Konjunkturerinbrüchen in den 70er Jahren. Die Kurzarbeit ist damals von den Unternehmen noch weniger genutzt worden und es ergab sich eine leichtere Problemlösung durch Ausländerrückwanderung.

Kurzarbeit), dem indirekten Personalabbau (durch Nichtersetzen der Fluktuation und ggf. durch Nichtverlängerung von Zeitverträgen) und schließlich durch direkten Personalabbau, d.h. durch Entlassung bzw. weichere Formen der Personalreduzierung, wie Aufhebungsverträge oder Vorzeitverrentung.

In den 70er Jahren hat sich in der deutschen Autoindustrie in Abhängigkeit von der Stärke und der Dauer der jeweiligen Nachfrage rezession tendenziell eine Rang- und Zeitordnung im Einsatz dieser Anpassungsinstrumente eingespielt. Massenhafter direkter Personalabbau wird als "ultima ratio" betrachtet. Bevor man auf ihn zurückgreift, werden die Maßnahmen der Arbeitszeitpolitik und des indirekten Personalabbaus eingeleitet und so weit wie möglich ausgeschöpft. Hierbei wird in der Regel zunächst die Mehrarbeit reduziert, bevor kurzgearbeitet wird. Wird direkter Personalabbau als unumgänglich betrachtet, so werden sog. weiche sozialverträgliche Maßnahmen gegenüber den härteren Massenentlassungen bevorzugt. So ist es in den 70er Jahren den Unternehmen gelungen, anzeigenpflichtige Massenentlassungen durch teils intensive Nutzung der weicheren Maßnahmen zu vermeiden.

Auch beim Wiederaufbau des Arbeitsvolumens im Zuge konjunktureller Belebung werden im allgemeinen zunächst die Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung realisiert, ehe der Personalstand über Neueinstellung erhöht wird.

#### Die abgestufte Verstetigung des Beschäftigtenvolumens

Die Schätzungen der Beschäftigtenelastizitäten in Teil D haben fast durchweg eine im Vergleich zur amerikanischen Autoindustrie allgemein geringere und stärker verzögerte Anpassung des Beschäftigtenstandes in der deutschen Autobranche erkennen lassen. Bezieht man das relativ größere Maß der Verstetigung auf die Anpassungsinstrumente, so kann man von einer deutlich ausgeprägten Abstufung des Verstetigungseffekts sprechen, je nachdem, in welchem Verhältnis und in welcher zeitlichen Disposition die Maßnahmetypen zum Einsatz gebracht werden.



In dem Grade, in dem das Arbeitsvolumen über die arbeitszeitpolitischen Maßnahmen der Mehrarbeit und Kurzarbeit auf- bzw. abgebaut wird, wird ein relativ rascher Anpassungseffekt erzielt, der jedoch den Beschäftigtenstand weitgehend unangetastet läßt. Die Arbeitszeitanpassung wirkt also stabilisierend auf das Personalvolumen. Der indirekte Abbau des Beschäftigtenvolumens über Einstellungsbeschränkung und der Abbau der befristet eingestellten und geliehenen Arbeitskräfte bewirken im allgemeinen eine Verzögerung in der Volumen Anpassung. Die Beschäftigung der Betriebsangehörigen kann stabilisiert werden, dies allerdings nur zu Lasten der Leiharbeiter oder der Arbeitskräfte mit Zeitverträgen und der Arbeitssuchenden auf dem externen Arbeitsmarkt.

Von Maßnahmen des direkten Personalabbaus werden die Belegschaftsmitglieder hingegen direkt betroffen, der Beschäftigtenstand wird hier nicht verstetigt. Im Anpassungsfahrplan der Betriebe können erhebliche Verzögerungen eintreten, beispielsweise wenn Kündigungsfristen zu beachten sind und die Zustimmung der Arbeitsverwaltung einzuholen ist oder wenn in Arbeitsgerichtsverfahren die Rechtmäßigkeit der Entlassung in Frage gestellt wird. Eine Beschleunigung der Personalanpassung kann durch Aufhebungsvertragsaktionen erzielt werden, wie im einzelnen unten näher erläutert wird.

#### Anpassungspolitische Modifikationen

Zu diesem Standardmuster der Anpassungspolitik gibt es natürlich teils erhebliche Abweichungen. So sind in den Beschäftigungspolitiken der großen Autohersteller in der Bundesrepublik Besonderheiten zu erkennen. Diese sind zunächst darauf zurückzuführen, daß infolge der unterschiedlich starken Konjunktursensibilität der unternehmensspezifischen Marktsegmente die Anpassungserfordernisse variieren und demnach bestimmte Unternehmen zu weitergehenden Maßnahmen veranlaßt werden als andere. Beispielsweise sind im Konjunktur einbruch 1974/75 Daimler-Benz und BMW ohne direkten Personalabbau ausgekommen, weil sie sich geringen Absatzeinbrüchen gegenüber sahen. VW, Audi, Opel und Ford hingegen vollzogen umfangreiche Personalreduzierungen mit Hilfe von Aufhebungsver-

trägen und Vorzeitverrentungen. Im Rezessionsjahr 1980 bewältigten Audi und VW den Absatzrückgang primär mit Kurzarbeit, während Opel und Ford, die tiefer in die Krise gerieten, eine erhebliche Zahl ihrer älteren Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand schickten und auch allgemeine Aufhebungsverträge anboten.

Abweichungen vom skizzierten Standardmodell der Anpassungspolitik können auch infolge unterschiedlicher interner oder externer unternehmerischer Bedingungen auftreten, die unterschiedliche Potentiale im Ab- bzw. Aufbauvolumen zur Folge haben. So kann etwa aufgrund der äußeren Arbeitsmarktlage die Fluktuationsrate variieren und mithin das Abbaupotential, das die Maßnahme der Einstellungsbeschränkung in sich birgt. Je nach der Altersstruktur der Belegschaft kann das Abbauvolumen, das mittels Vorzeitpensionierungen ausgeschöpft werden kann, schwanken. In einigen Unternehmen, wie bei Opel und VW, bestehen heute Betriebsvereinbarungen, die das Überstundenpotential einschränken oder teils die Mehrarbeit gegen die Kurzarbeit aufrechnen. Die unternehmensspezifischen Besonderheiten, die teilweise auch Ausfluß spezifischer Unternehmensstrategien sind, modifizieren die erwähnte Rang- und Zeitordnung der Anpassungspolitik, verwischen jedoch nicht ihre hauptsächlichen Konturen. Sehr disparate Reaktionsformen zwischen den Unternehmen sind schon deshalb nicht zu erwarten, weil das Maß öffentlicher Einflußnahme auf die Art und Weise der betrieblichen Beschäftigungspolitik, wie unten im einzelnen untersucht wird, nicht unerheblich ist und von den Unternehmen nicht umgangen werden kann.

Auch im zeitlichen Längsschnitt können die anpassungspolitischen Muster nicht völlig stabil sein; sie weisen naturgemäß Modifikationen auf. Ein erster Grund dafür liegt darin, daß sich bei umfangreicher und wiederholter Inanspruchnahme anpassungspolitische Maßnahmeformen erschöpfen oder abnutzen. So wird etwa bei nachhaltigem oder bei häufig wiederholtem Rückgriff auf Frühverrentungen und vorzeitige Pensionierungen die Zahl der hierdurch abbaubaren Belegschaftsmitglieder zusammenschrumpfen, es sei denn, man setzt die entsprechende Altersgrenze immer weiter herunter. Einstellungsbeschränkungen zur Nutzung der Fluktuation können bei

wiederholter oder längerer Anwendung und unvollständiger Steuerbarkeit von Tempo und Struktur der Abgänge die betriebliche Altersstruktur empfindlich verschlechtern und lassen sich von daher nicht unbegrenzt durchhalten. Das gleiche kann bei extensiven Aufhebungsvertragsaktionen eintreten, besonders dann, wenn das Management die Personalselektion nicht weitgehend unter Kontrolle hat.

### 3. Interessenkonstellationen bei der Anpassungspolitik

Die Beschäftigungspolitik in der deutschen Autoindustrie gegenüber zyklischen Nachfrageschwankungen basiert auf den drei Anpassungsparametern der Arbeitszeitveränderung, dem indirekten und dem direkten Personalabbau, wobei in einer Art "flexible response" je nach Tiefe und Dauer des Konjunktureenbruchs die hauptsächliche Traglast der Verarbeitung des Anpassungsdrucks von der ersten auf die zweite und schließlich auf die dritte Maßnahmenkategorie übergeht. Wir untersuchen nachfolgend, wie weit diese Grundform der Problemlösung den Interessen und Bedürfnissen der beteiligten Unternehmen und der Arbeitskräfte gerecht wird und wie und inwieweit Interessen jenseits der Unternehmen tangiert werden.

#### 3.1 Flexibilität und Kosten der Anpassungspolitik - die unternehmerische Interessenperspektive

Ganz allgemein gesprochen ist für die Unternehmen eine Beschäftigungspolitik gefragt, die gemäß dem übergeordneten Prinzip der kurz- und langfristigen Rentabilitätssicherung die Anpassungskosten an die Nachfrageschwankungen möglichst niedrig hält, die ausreichende Versorgung des Betriebs mit genügend und genügend befähigter Arbeitskräfte gewährleistet, nicht im Widerspruch zum betrieblichen Interesse an möglichst großer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Belegschaft gerät und offene und kostspielige Konflikte in den Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer soweit wie möglich vermeidet oder zumindest unter Kontrolle hält. In dieser Konfiguration von poten-

tiell widersprüchlichen Zielpunkten muß das betriebliche Management operieren, wobei zwischen den eher kurzfristigen und den eher langfristigen Interessenlagen ein Kompromiß gefunden werden muß.

Aus der unternehmerischen Interessenperspektive betrachtet liegen die Unterschiede der Beschäftigungspolitik in den deutschen Automobilunternehmen gegenüber den amerikanischen hauptsächlich in Folgendem: Solange und soweit der Absatzrückgang mit verringerter Mehrarbeit und mit der Einführung von Kurzarbeit aufgefangen werden kann, ist die Anpassung relativ problemlos. Die Arbeitnehmer und ihre Vertretung unterstützen im allgemeinen diese Maßnahmen, deren Kosten - so beim Kurzarbeitergeld - größtenteils von der Solidargemeinschaft übernommen werden.

Die kurzfristige betriebliche Disponibilität der Anpassung des Arbeitsvolumens ist dann stärker eingeschränkt, wenn das über die Arbeitszeitvariation verfügbare Anpassungspotential nicht ausreicht, um Arbeitsnachfrage und -angebot auszugleichen. Die eingeschränkte Flexibilität beim Personalabbau ergibt sich aus den vielfältigen, im Teil C im einzelnen beschriebenen Bestimmungen des Kündigungsschutzes und den Kosten, die in Form von Entschädigungsleistungen für den Verlust des Arbeitsplatzes an die betroffenen Arbeitnehmer bezahlt werden müssen. Ein Teil dieser Kosten bzw. Folgelasten wird allerdings wiederum nicht von den Unternehmen selbst, sondern von der Solidargemeinschaft oder vom Staat getragen.

Insoweit das Unternehmen eine Politik der Verstetigung des Beschäftigtenvolumens verfolgt, muß es ggf. Kosten der vorübergehenden Hortung von Arbeitskräften in Kauf nehmen und/oder - insoweit auch die Produktion verstetigt und vorübergehend auf Vorrat produziert wird - mit erhöhten Lagerkosten rechnen. In der Wiederbelebungsphase kann eine Verstetigungspolitik ein unverzügliches oder rasches Hochfahren der Produktion verhindern; es ist möglich, daß dadurch die Absatzchancen des Unternehmens nicht in vollem Umfang genutzt werden.

Den Einschränkungen der betrieblichen Dispositions- und Handlungsspielräume beim Personalabbau sind jedoch gegenüberzustellen die vergleichsweise größere Handlungsfreiheit der deutschen Betriebe bei der Personalauswahlpolitik. Anders als bei der mehr oder weniger streng nach Seniorität geregelten Personalauslesepolitik in den USA kann das Management in den deutschen Autowerken, weitgehend in Einklang mit betrieblichen Interessen, eine Personalauslesepolitik mit dem Ziel einer möglichst günstigen Verteilung der Belegschaft nach Qualifikations-, Alters-, Leistungs- und Verhaltensmerkmalen verfolgen. Zwar gibt es hierzu infolge des differentiellen gesetzlichen und kollektivrechtlichen Kündigungsschutzes und aufgrund von gesetzlichen und betrieblich vereinbarten Auswahlkriterien ebenfalls normative Beschränkungen der unternehmerischen Freiheiten, jedoch fallen diese Restriktionen weit hinter die rigiden und extensiven Allokationsregelungen des amerikanischen Senioritätsrechts zurück.

Die Möglichkeiten einer systematischen und mittlerweile über Personalinformationssysteme technisch noch verbesserten Personalauslesepolitik erlaubt den deutschen Betrieben einerseits ein hohes Maß der Ausschöpfung von Qualifikationsreserven des Arbeitsmarkts, andererseits eine interne Arbeitsplatzzuweisung nach Qualifikationsgesichtspunkten. Darüber hinaus wird durch die Auslese nach Qualifikations-, Leistungs- und Verhaltensmerkmalen die potentielle kollektive Konfliktsituation, die bei massenhaften Personalüberhang besteht, entschärft. Dies gilt auch - und vielleicht besonders dann -, wenn die Auswahl für den Personalaufbau auf dem Wege der "Selbstselektion" geschieht, wenn etwa den Arbeitskräften auf dem Wege der "freiwilligen Kündigung" im Rahmen eines Aufhebungsvertrages das Ausscheiden nahegelegt wird. Das Sozialprofil der Abgänger weicht nicht sehr stark von der Ordnung der Abgänge ab, die den betrieblichen Interessen entspricht. Neben einer Reihe von Fachkräften, die relativ problemlos anderswo eine neue Beschäftigung fanden, verließen 1974/75 vorrangig jüngere, ortsungebundene, ausländische Arbeitskräfte aus den unteren Lohngruppen mit relativ kurzer Beschäftigungszugehörigkeit und Betriebserfahrung die Autofabriken über einen Aufhebungsvertrag. Sie hatten gegenüber älteren Arbeitnehmern auf den höheren Lohn-

stufen geringere Lohnverluste und zugleich bessere Chancen, auf dem Arbeitsmarkt einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu finden. Der Abgang der betriebsjüngeren und weniger betriebserfahrenen Belegschaft korrespondiert weitgehend mit den betrieblichen Interessen der Erhaltung der eingearbeiteten Belegschaft mit einem größeren Maß betriebsspezifischer Qualifikation.

### 3.1.1 Verstetigungspolitik

Die Grundkonzeption des unternehmerischen Interesses an einer Verstetigungspolitik wurde vor einiger Zeit vom Personalvorstand eines deutschen Automobilunternehmens - zusammengefaßt in der Formel der "Personalpolitik der mittleren Linie" - wie folgt beschrieben:

"Man verteilt, auch in Zeiten der Hochkonjunktur, einen entsprechenden Auftragsbestand gleichmäßig auf die Fertigung, das heißt erfüllt nicht jeden kurzfristigen Kundenwunsch, um auf diese Weise die verkaufsschwächeren Zeiten abzudecken. Das bedeutet für die Beschäftigung, daß in Zeiten der Hochkonjunktur eben nicht jeder rechnerisch benötigte Mitarbeiter eingestellt wird, sondern nur so viele, wie zum Ersatz der Fluktuation und gegebenenfalls zu einer langfristig vernünftigen Erhöhung der Belegschaft notwendig sind. Das heißt aber auch, daß ein Teil der Bedarfsspitzen gegebenenfalls durch Zusatzschichten und Mehrarbeit abgebaut werden kann. Diese Politik, die sich also nicht am optimalen Bedarf des Augenblicks, sondern an der mittleren Erwartung eines möglichst gesicherten Absatzes orientiert, führt natürlich zu einer gewissen Zurückhaltung oder Vorsicht gerade auch im beschäftigungspolitischen Bereich und kann dadurch auch gewisse negative Auswirkungen auf den allgemeinen Wachstumsprozeß haben. Aber ich glaube, daß die erlebten Folgen einer forcierten Expansion ohne die Absicherung langfristiger Beschäftigungsmöglichkeit eine andere Unternehmens- und Personalpolitik künftig nicht mehr zulassen" (Posth 1980b, S. 163).

Diese an längerfristigen Zeiträumen orientierte betriebliche Personalwirtschaft, die Arbeitskraft nicht mehr als kurzfristig variablen Produktionsfaktor betrachtet, ist nun nicht allein eine Reaktion auf die Vorgaben des Kündigungsschutzes und des öffentlichen Leistungsangebots. Sie ist vielmehr im Kern von den großen Unternehmen bereits in der Vollbeschäftigungsphase entwickelt worden, als man versuchte, mit verschiedenen personal- und sozialpolitischen Maßnahmen die Betriebsbindung der Belegschaft zu erhöhen und damit die Arbeitskräfteversorgung sicherzustellen. Ohne Zweifel hat die Personalstrategie der mittleren Linie aber dann neue Impulse durch die Rezession 1974/75 erfahren, als viele Betriebe die Wirkungen des Kündigungsschutzes voll zu spüren bekamen. Aus der Erkenntnis, daß kurzatmig betriebene Personaldispositionen den Unternehmen teuer zu stehen kommen, folgte ein Ausbau des auf Personalanpassung bezogenen Planungsinstrumentariums, darunter vor allem auch die Entwicklung von Personalinformationssystemen.

Die Verstetigungspolitik stützt sich zunächst auf die volle Ausschöpfung des Potentials zur Veränderung der Wochenarbeitszeit und im weiteren auf die sog. "weichen" Maßnahmen des Personalabbaus, allen voran auf die Nutzung der natürlichen Fluktuation. Die entsprechenden Maßnahmen sind - verglichen mit direktem Personalabbau - mit einer geringen Kostenbelastung für die Betriebe verbunden; sie finden zumeist die Zustimmung, teils sogar die aktive Unterstützung durch die Arbeitnehmervertretung, und sie schaden dem Firmenimage auf dem Arbeitsmarkt wie auch auf dem Absatzmarkt vergleichsweise wenig.

Die Mehrarbeit ist, verglichen mit dem Aufpreis, den die amerikanischen Autoproduzenten zahlen müssen, in den deutschen Autowerken kostengünstig. Die Überstundenzuschläge betragen mit jeweils 25 % bzw. 50 % lediglich die Hälfte der US-Prämiensätze. Auch der zum Überstundenvolumen unterproportionale Anstieg der Lohnnebenkosten läßt die Mehrarbeit als ein nicht sehr teures Instrument zur Arbeitsbedarfsdeckung erscheinen.

Von der betrieblichen Arbeitnehmervertretung kann das Management im allgemeinen mit wenig Widerstand sowohl gegen die Einführung oder Erhöhung als auch gegen die Rückführung von Überstunden bzw. Sonderschichten rechnen. Allerdings ist im konkreten Fall die Einstellung der Betriebsräte zur Mehrarbeit durchaus unterschiedlich, je nach Arbeitsmarktlage und der Orientierung an Arbeitnehmerinteressen.

Als im Mai 1975 bei unerwartet starker Nachfragebelegung das Opel-Management den Betriebsrat um Zustimmung zur Einführung von beträchtlicher Mehrarbeit der direkt produktiven Belegschaft ersuchte, billigte die Arbeitnehmervertretung diese Maßnahmen nur unter der Maßgabe, daß bis zum Jahresende keine Entlassungen, Umsetzungen oder Abgruppierungen vorgenommen würden. Im September 1976, als das Überstundenvolumen weiter aufgestockt werden sollte, machte der Betriebsrat seine Zustimmung von der Gegenleistung abhängig, daß bei zukünftiger Kurzarbeit den Arbeitskräften keine Lohnverluste mehr entstünden, daß also die Betroffenen für die Differenz zwischen dem Kurzarbeitergeld und dem Verdienst bei Vollarbeitszeit vom Unternehmen vollständig entschädigt werden sollten. Das Management konzidierte nach längeren Auseinandersetzungen diese Ausgleichszahlung. Bereits Ende 1975 hatte der Betriebsrat im Opel-Werk Rüsselsheim eine Begrenzung der Überstunden auf höchstens einen Tag (= acht Stunden) pro Monat durchgesetzt.

Auch bei VW wurde 1977 auf Drängen der Betriebsräte eine Limitierung des monatlichen Überstundenvolumens auf maximal acht Stunden vereinbart.

Die finanzielle Hauptlast der Anpassungsmaßnahme "Kurzarbeit" tragen die Bundesanstalt für Arbeit und der Bund, soweit dieser im Defizitfall die Bundesanstalt bezuschussen muß. Neben der Lohnersatzleistung des Kurzarbeitergeldes (in Höhe von 68 % des Nettolohns) und dem Beitragsausfall für Kurzarbeitsstunden zählen zu den Aufwendungen der Arbeitsverwaltung auch die von ihr zu zahlenden, auf die Ausfallzeit entfallenden Renten- und Krankenversicherungsbeiträge für die Kurzarbeiter<sup>1)</sup>.

1) In gesamtfiskalischer Betrachtung ist die Kosten-Wirkungsrelation beim Kurzarbeitergeld dennoch wesentlich günstiger als etwa bei Arbeitslosigkeit. Die Kosten je Arbeitslosen für den Staat sind für 1982 vom IAB durchschnittlich mit 24.000,- DM berechnet worden (Autorenkollektiv 1982). Die Kosten von Kurzarbeitergeld je eingesparten Arbeitslosen sind 1980 auf 15.700,- DM geschätzt worden (Schmid 1982, S. 36).



Neben der relativ niedrigen Kostenbelastung ist die Kurzarbeit natürlich deshalb für die Unternehmen vorteilhaft, weil die Beschäftigungsverhältnisse aufrechterhalten werden, der Betrieb also seine eingespielte, erfahrene Belegschaft nicht verliert und damit Such-, Qualifizierungs- und Risikokosten bei späteren Wiedereinstellungen vermieden werden.

Glaubt man der amtlichen Statistik der Mehrarbeit, so hat im Laufe der 70er Jahre das Volumen an Überstunden gegenüber den 60er Jahren deutlich abgenommen (vgl. Teil C, Kap. II). Dieser rückläufige Trend kann zunächst schlicht als Reaktion der Betriebe auf die insgesamt abgeschwächte Arbeitsnachfrage betrachtet werden, er kann aber auch damit erklärt werden, daß es für die Unternehmen opportun erschien, stärker auf die Möglichkeiten der öffentlich subventionierten Kurzarbeit zurückzugreifen. Der Einsatz von Kurzarbeit ist in der Präferenzskala des Betriebsrats als Anpassungsmaßnahme mindestens ebenso hoch, teilweise sogar höher angesiedelt als der Abbau von Mehrarbeit. Dies gilt insbesondere dann, wenn mit einer längeren Absatzflaute gerechnet wird und es eindeutig ist, daß mit Hilfe der Kurzarbeit Entlassungen vermieden werden können. In den meisten Fällen, in denen 1974 und 1975 in den deutschen Autofabriken kurzgearbeitet wurde, ist die Maßnahme gemeinsam von Betriebsrat und Management getragen worden (Schultz-Wild 1978, S. 235).

Das durch Kurzarbeit erzielbare Potential zur Reduzierung des Arbeitsvolumens ist beträchtlich und bei Gewährung von Kurzarbeitergeld - in der Autoindustrie ist bislang kein Fall bekannt geworden, in dem die Arbeitsverwaltung die Zustimmung verweigert hätte - bleibt die Kostenlast für die Unternehmen in begrenztem Rahmen. Die Unternehmen müssen im wesentlichen nur für die während der Ausfallzeit anfallenden anteiligen Personalnebenkosten selbst aufkommen. Diese ergeben sich vor allem daraus, daß die Lohnzusatzkosten durch die Kurzarbeit nicht proportional sinken.

Im Vergleich zu dem Kostenaufwand, der den Unternehmen durch Kurzarbeit entsteht, sind die geldlichen Belastungen, die in den

70er Jahren bei direktem Personalabbau auf die Unternehmen zugekommen sind, sehr viel gravierender.

So betrug die Abfindungen, die 1974 und 1975 im Zuge der Aufhebungsvertragsaktionen zum Beispiel bei Opel und VW an einen ausscheidenden Arbeiter gezahlt wurden, zwischen 5.000,-- und 10.000,-- DM, bei vorzeitiger Verrentung beliefen sich die Abfindungssummen pro Arbeiter auf bis zu 19.000,-- DM. Bei den Aufhebungsverträgen, die 1980 mit Mitarbeitern von Opel geschlossen wurden, lagen die Abfindungssummen zwischen 6.500,-- und 12.000,-- DM, die Entschädigungen für vorzeitig in den Ruhestand versetzte Werksangehörige bis zu 26.000,-- DM (vgl. Teil C, Kap. II).

Hätten die Unternehmen nicht durch Geldangebote jeweils große Teile der überflüssigen Belegschaft zum "freiwilligen" Ausscheiden aus dem Betrieb veranlaßt und statt dessen zu Massenentlassungen mit allen Rechtsfolgen gegriffen, wären unter Umständen die Abbauaktionen noch erheblich teurer geworden. Vor allem wären die Hortungskosten höher gewesen, da der Personalabbau langsamer vonstatten gegangen wäre und deshalb höhere Löhne und Lohnzusatzkosten bis zur Wirksamkeit von Entlassungen angefallen wären. Zudem wären stets das Risiko der Rechtmäßigkeit (z.B. Arbeitsgerichtsentscheide, in denen die Kündigungen als sozial ungerechtfertigt betrachtet werden und deshalb zurückzunehmen sind) von Entlassungen und die daraus sich ergebenden Folgen mit im Spiel gewesen.

In der Regel gilt, daß der Personalabbau über Aufhebungsverträge gegenüber Massenentlassungen für das Management besser zu planen und zu steuern ist. Der zeitliche Ablauf kann durch den Zeitpunkt und die Dauer von Abfindungsangeboten präziser durch den Betrieb bestimmt werden. Die Kündigungsfristen, die im Falle von Arbeitgeberkündigung einzuhalten sind, werden durch die beiderseitig "einvernehmliche" Lösung des Arbeitsverhältnisses hinfällig. Auch die Steuerungsmöglichkeiten für die Personalauswahl sind mittels Aufhebungsverträge im allgemeinen höher, da das gesetzliche Gebot der Beachtung sozialer Selektionskriterien nicht unmittelbar zum Tragen kommt (vgl. den nächsten Abschnitt). Schließlich sind die Kosten der Abfindungsaktion zumindest näherungsweise vorher abschätzbar, ggf. kann der Betrieb von sich aus Höchstgrenzen ex ante festlegen (Schultz-Wild 1978, S. 291). Bei Massenentlassun-

gen hingegen wird der Zeitablauf des Personalabbaus weit stärker durch gesetzliche Bestimmungen tangiert oder kann durch Interventionen von außen gestört werden. Die Wirksamkeit von Massenentlassungen ist durch die gesetzliche Sperrfrist von einem Monat aufgeschoben und kann durch den Landesarbeitsausschuß bei den Landesarbeitsämtern weiter verzögert werden.

Gegebenenfalls gewährt die Arbeitsverwaltung bei Massenentlassungen auch kein Kurzarbeitergeld mehr, da es ja zu den wesentlichen Vergabebedingungen dieser Leistung gehört, daß mit ihrer Hilfe Entlassungen vermieden werden. Es ist also nicht verwunderlich, daß die Unternehmen bei einem Vergleich von Kosten und Risiken, die jeweils mit Aufhebungsverträgen und Massenentlassungen verbunden sind, zu dem Schluß kamen, daß Aufhebungsverträge letztlich kostengünstiger sind (vgl. Schultz-Wild 1978, S. 294 ff.).

Die hohen Kosten von Aufhebungsverträgen und die als noch höher veranschlagten Kosten und Risiken von Massenentlassungen, die die großen Automobilproduzenten 1974/75 vermieden haben, waren die wesentlichen Impulse für die Weiterentwicklung einer auf Verstärkung des Personalstands gerichteten betrieblichen Beschäftigungspolitik.

Mit der Personalstabilisierung versuchen die Betriebe, ihren kurz- und längerfristigen Interessen an einer qualitativ befriedigenden Arbeitskräfteversorgung Rechnung zu tragen und auf diese Weise Personalanpassungen über Arbeitszeitveränderungen und Einstellungsstops und dadurch entstehende Kosten in gewissem Umfang zu reduzieren.

Diese Stabilisierungsstrategie hat indessen auch Nachteile. Sie kann streckenweise zur Hortung von Arbeitskräften, d.h. zur nicht-produktiven Beschäftigung führen. Sie kann, insoweit die Personalstabilisierung über eine Produktionsverstärkung erzielt wird, höhere Lagerkosten verursachen. Sie kann ferner durch eine - eher vorsichtige und am langfristigen, überzyklischen Bedarf orientierte - Personalbemessung im Konjunkturaufschwung einem Verzicht auf prospektive Absatzmarktchancen gleichkommen.

So wird beispielsweise der Absatzverlust an Kraftfahrzeugen, der infolge einer vorsichtigen Personaleinstellungspolitik bei Volkswagen in der 2. Hälfte 1975 eintrat, auf rund 10.000 Einheiten geschätzt (vgl. Streeck 1982, S. 11). VW stand damals noch unter dem Trauma einer teuren und essentielle betriebliche Interessen verletzenden Personalabbaupolitik in der vorausgegangenen Rezessionsphase. Auf keinen Fall wollten das Management wie der Betriebsrat erneut in die Lage versetzt werden, hohen Personalüberhang abbauen zu müssen. Deshalb nahm man von einem raschen Wiederaufbau des Personalstands Abstand, beschränkte sich im wesentlichen auf die Ausweitung des Arbeitsvolumens durch Überstunden und Sonderschichten und riskierte das Abwandern von Kunden, die die verlängerten Lieferzeiten nicht akzeptierten.

### 3.1.2 Selektionspolitik

Mindestens ebenso wichtig wie die Flexibilität bei der Anpassung des Personalvolumens und der Arbeitszeit ist dem betrieblichen Management die freie Hand bei der Personalauswahl. Man möchte sich alle Möglichkeiten offen halten, jeweils die besten Arbeitskräfte, die der äußere Markt verfügbar macht, zu rekrutieren, man möchte auf dem internen Arbeitsmarkt jeweils die optimale Arbeitskräftezuteilung vornehmen, also das Qualifikationspotential so gut wie möglich ausschöpfen, man möchte Leistungsschwache gegen Leistungsstarke austauschen und Störenfriede und Unruhestifter loswerden können, andererseits aber auch erwünschtes Arbeitnehmerverhalten sanktionieren und vorbildliche Leistung durch entsprechende Beförderung oder andere Vorzugsbehandlung prämiieren können.

Die Auswahlpolitik hat in der betrieblichen Interessenperspektive eine doppelte Funktion: einen Effizienz- und einen Kontrollaspekt. Beim ersteren soll eine unter Kostengesichtspunkten möglichst optimale Arbeitskräfteallokation erzielt werden; die Aufwendungen für Qualifizierung sollen möglichst niedrig gehalten und das vorhandene Qualifikationsangebot möglichst gut genutzt werden. Unter dem Kontrollaspekt soll erwünschtes individuelles Verhalten möglichst prämiert, unerwünschtes Verhalten diszipliniert oder sanktioniert werden können. Dem Unternehmen ist daran gelegen, daß potentielle Konflikte mit der Arbeitnehmerschaft nicht durch kollektives Bewußtsein und kollektives Handeln ver-

schärft werden. Es versucht folglich, Interessengegensätze möglichst auf der individuellen Ebene zu lösen (vgl. Dombois 1976; Köhler 1981, S. 151 ff.).

Wir haben oben im Falle der amerikanischen Autoindustrie festgestellt, daß das Management dort aufgrund der weitgehenden tarifvertraglich vereinbarten Senioritätsregelungen in seiner Manövrierfähigkeit stark eingeschränkt ist und betrieblichen Allokationsinteressen teils zuwider gehandelt wird. Gesetzliche und kollektivrechtliche Bestimmungen sowie informelle Einflußmaßnahme der Arbeitnehmervertretungen haben auch in den deutschen Autowerken die Freiheitsspielräume in der Selektionspolitik eingegrenzt, doch bleibt unter dem Strich eine beträchtlich höhere managerielle Flexibilität als in den USA bestehen. In vielen Fällen divergieren die normativen Bestimmungen nicht sehr stark von den Allokationsentscheidungen, die das Management ohnedies treffen würde. In den Regelungen ist bereits das betriebliche Interesse verankert oder zumindest berücksichtigt. Das trifft etwa dann zu, wenn die individuelle berufliche Qualifikation oder die Betriebszugehörigkeitsdauer als Korrelat betriebsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten in den Auswahlprinzipien festgeschrieben sind. Entscheidend für die Flexibilität ist aber, daß in Auswahlrichtlinien meist mehrere Kriterien genannt werden, deren Rangordnung und Gewichtung selten genau festgelegt sind und auch die Verbindlichkeit, gemessen an der Rigidität amerikanischer Senioritätsnormen, relativ schwach bleibt.

Zu größerer Einengung des Handlungsspielraums können diejenigen gesetzlichen Vorschriften führen, die "soziale" Kriterien, wie Alter und familiäre Situation zu einem vorrangigen Auswahlmerkmal machen oder die kollektivrechtlichen Bestimmungen, die älteren Arbeitnehmern einen besonderen Kündigungsschutz zubilligen. Doch auch diese Restriktionen sind nicht unverrückbar oder unumgänglich. Sie hätten, wenn es in den 70er Jahren im rechtlichen Sinne zu Massenentlassungen und Sozialplänen in der deutschen Autoindustrie gekommen wäre, wohl stärker durchgeschlagen; faktisch sind sie durch das extensiv praktizierte Instrument des Aufhebungsvertrags stark entschärft worden. Mit Aufhebungsverträgen und insbe-

sondere mit solchen für Arbeitskräfte über 59 Jahren ist es möglich gewesen, die besonderen Auswahlenschutzbestimmungen aus den Angeln zu heben.

Das Umgehen von Kündigungsschutzbestimmungen und der Rechtsfolgen von Massenentlassungen mit Hilfe von Aufhebungsverträgen bedeutete in der Praxis allerdings nicht eine Personalselektion nach dem völligen Belieben des Managements. Die Betriebsräte waren an den entsprechenden Aktionen beteiligt und in vielen Fällen kam es sogar zu förmlichen Betriebsvereinbarungen. Dem Interesse des Managements an einer von Fall zu Fall zu entscheidenden individuellen Personalauslese wurde teils der Weg versperrt, etwa dort, wo der Betriebsrat - wie in den VW-Werken - auf offenen Aufhebungsverträgen bestand. Es hatte grundsätzlich jeder VW-Werker die Möglichkeit, von dem Aufhebungsangebot Gebrauch zu machen.

Den Betriebsräten ging es mit dieser Regelung darum, die Krisenlast möglichst gleichmäßig auf die Arbeitskräfte, die von sich aus unter den ausgehandelten Bedingungen zum Ausscheiden bereit waren, zu verteilen bzw. den gezielten Druck auf bestimmte schwache Gruppen zu vermeiden. Letzterer Effekt ist dann und insoweit eingetreten, als auch viele qualifizierte Kräfte von dem Angebot eines Aufhebungsvertrags Gebrauch machten. Dies hieß für das Unternehmen, daß es qualifizierte, für die Aufrechterhaltung des Produktionsprozesses wichtige Teile der Belegschaft verlor und gezwungen war, später durch Neueinstellungen die entstandenen Lücken zu füllen. Diese Erfahrung eines personellen Aderlasses, der stark außer Kontrolle der Betriebsleitung geraten war, wurde einer der wesentlichen Anstoßpunkte zu einer verstärkten Politik der Personalstabilisierung.

In einem anderen Unternehmen akzeptierte der Betriebsrat 1974/75 indessen eine Regelung, die jeden einzelnen Aufhebungsvertrag durch das Management zustimmungspflichtig machte (Schultz-Wild 1978, S. 306). Das Unternehmen war insbesondere darauf aus, die betriebliche Qualifikationsstruktur der Belegschaft zu verbessern. Dies versuchte man zunächst durch Staffelung der Abfindungsbeträge nach Lohngruppe und Betriebszugehörigkeitsdauer zu

erreichen, was sich allerdings nicht als zieladäquat herausstellte; es zeigte sich nämlich, daß ein großer Teil derer, die man unbedingt behalten wollte, allen voran jüngere qualifizierte deutsche Mitarbeiter, sich stark für das Aufhebungsangebot interessierten. Um deren Abwanderung entgegenzutreten, wurde die Zusage für einen Aufhebungsvertrag von Fall zu Fall geregelt und von der Zustimmung des Vorgesetzten abhängig gemacht (Jacobs u.a. 1978, S. 55).

Trotz teilweiser Eingriffe in die managerielle Selektionsfreiheit sind, von wenigen Ausnahmen abgesehen, die Auswahlprozesse in den 70er Jahren so abgelaufen, wie es betrieblichen Auswahlinteressen entsprach. Vom Abbau betroffen wurden überproportional stark Ausländer, Frauen und Beschäftigte in den unteren Lohngruppen. Zumeist blieb die qualifizierte, schwer beschaffbare Belegschaft den Betrieben erhalten. Selbst bei den offenen Aufhebungsverträgen, bei denen es zur Selbstselektion durch die Arbeitnehmer kam, sah das Verteilungsergebnis nicht völlig anders aus als dasjenige, das bei einer rein managementgesteuerten Auslese zustande gekommen wäre. Auch hier konzentrierten sich die Abgänge auf jüngere ungelernte Kräfte mit geringer Betriebszugehörigkeit und auf Frauen und Ausländer. Der Idealtyp des Abgängers war 1974/75 bei VW der "jüngere, ausländische, möglicherweise weibliche Akkordarbeiter, der weniger als 5 Jahre bei VW beschäftigt und in den unteren Lohngruppen eingestuft ist" (Dombois 1976, S. 447).

Als weitere Gruppe waren die alten, überwiegend deutschen männlichen Arbeiter überproportional vom Abbau betroffen. Sie wurden unter der sog. 62er, später der 59er Regelung frühverrentet oder frühpensioniert. Gut überstanden haben die Krisensituation dagegen die Betriebsangehörigen im mittleren Alter, mit langer Betriebszugehörigkeit und höherer Lohngruppeneinstufung - die qualifizierte betriebliche Stammebelegschaft.

### 3.2 Kündigungsschutz und Beschäftigungssicherung

Welches Maß an Beschäftigungssicherung bringt die betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen Automobilindustrie und welche Rolle spielen dabei die Kündigungs- und Bestandsschutzregelungen? Diese Fragen sind während des vergangenen Jahrzehnts häufig gestellt und auf recht unterschiedliche Weise beantwortet worden; nicht nur deshalb, weil die Erwartungen an die Sicherungswirkungen außerordentlich variierten, sondern weil der jeweilige Zugang bzw. Ausgangspunkt zur Analyse dieser Frage stark unterschiedlich war.

Für ein möglichst umfassendes Verständnis der Wahrung von Arbeitnehmerinteressen gegenüber variabler Arbeitskräftenachfrage halten wir es für notwendig, die Frage des Beschäftigungsschutzes nicht isoliert zu betrachten, sondern sie in den größeren Zusammenhang von Beschäftigungs- und Einkommenssicherung zu stellen und darüber hinaus nicht allein das Los der Beschäftigten jeweils bestimmter Betriebe, sondern auch die Implikationen der betrieblichen Politik für den größeren Arbeitsmarktkontext, in dem die Betriebe operieren, ins Auge zu fassen. Schließlich erfordert eine profunde Analyse der Sicherungspolitik, das Augenmerk nicht nur auf eine kurze Periode, eine bestimmte historische Konjunkturphase, zu richten, sondern die "Sicherheitsfrage" möglichst über mehrere Zyklen hinweg zu verfolgen. Die Notwendigkeit dieser längerfristigen Betrachtung der Wirkungsweise betrieblicher Politiken wird allein schon durch unsere obigen Resultate der Veränderung der Beschäftigungselastizität in der Gesamtindustrie sowie in einzelnen Unternehmen nahegelegt.

Wir erörtern zunächst die Frage der beschäftigungssichernden Effekte der betrieblichen Personalpolitik. Hierbei ist zu rekurrieren auf die oben im einzelnen dargelegte Rang- und Zeitordnung der Anpassungsmaßnahmen je nach Dauer und Tiefe des Nachfrageeinbruchs. An erster Stelle ist die Kurzarbeit zu nennen, deren explizit ausgewiesenes arbeitsmarktpolitisches Ziel die Erhaltung der Arbeitsplätze und Beschäftigungsverhältnisse während Perioden gedrosselter Produktion ist. In der Tat wirkte durch die starke



Inanspruchnahme dieses Instruments in der deutschen Autoindustrie in den 70er Jahren die Kurzarbeit beschäftigungsstabilisierend. Mit ihrer Hilfe wurde knappe Arbeit im Sinne von "work-sharing" auf große Teile der Belegschaften einigermaßen gleichmäßig verteilt - bei insgesamt mäßigen Einbußen gegenüber dem normalen Verdienst. Ohne Zweifel wäre der indirekte und/oder direkte Personalabbau ohne die Kurzarbeitsregelung wesentlich höher ausgefallen.

Der ebenfalls auf der betrieblichen Ebene hochgradig konsensfähige und häufig praktizierte Einstellungsstop leistet zwar in dem Maße, wie er das Personalvolumen zu reduzieren vermag, einen Beitrag zur Sicherung der Arbeitsplätze der jeweils Beschäftigten, erzielt diesen Effekt allerdings nur auf Kosten entsprechend geringerer Beschäftigungschancen der Außenstehenden. Einstellungsbeschränkungen bewirken demnach lediglich eine Umverteilung von Beschäftigungschancen zugunsten der "ins" und zu Lasten der "outs". Negativ betroffen von der Umverteilung werden Arbeitssuchende ganz allgemein, unter ihnen aber häufig besonders die neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Abgänger aus dem Bildungssystem. Auch die Nichtersetzung von zeitlich befristeten Verträgen ist von ähnlicher Wirkung. Auch sie protegiiert die dauerhafte Belegschaft gegenüber der Schwankungsbelegschaft.

Die Betriebsräte stehen bei Personalüberhängen zunächst vor der Frage, wieweit sie direkten Personalreduzierungen zustimmen oder wieweit sie - etwa durch Forcierung anderer entlassungsvermeidender Anpassungsmaßnahmen - sich dem Personalabbau entgegenstemmen sollen. In das Entscheidungskalkül werden einerseits Erwartungen oder Mutmaßungen, möglicherweise auch Ergebnisse ökonomischer Prognosen über Tiefe und Dauer der Absatzeinbußen eingehen, andererseits aber auch Schätzungen der Ertragskraft des Unternehmens und der davon abhängigen Belastbarkeit.

Von der Managementseite werden die Betriebsräte (wie auch die Gewerkschaften) in dieser Entscheidungslage häufig an ihre Verantwortung für das Gesamtwohl des Unternehmens erinnert, namentlich mit der Formel, daß dann, wenn nicht rechtzeitig die notwendigen

Personalanpassungsschritte getan würden, die Existenz des gesamten Betriebs oder Unternehmens auf dem Spiele stehe. Die betrieblichen Arbeitnehmervertreter können sich der Wucht dieser Argumentation zumeist schwerlich entziehen und müssen sich der ihnen gesetzlich zugewiesenen Rolle - etwa der Verpflichtung auf das Betriebswohl - stellen. Sie übernehmen dann auch gelegentlich eine "Gesundungslogik", nach der eine vorübergehend schmerzliche Abmagerungskur der langfristigen Gesundheit des Patienten förderlich ist. So war beispielsweise 1975 bei VW die erforderliche Größenordnung des Personalabbaus zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite umstritten, der massenhafte Abbau als solcher wurde auch vom IG-Metall-Vorstand für unumgänglich gehalten, da VW 1974 tief in die Verlustzone gefahren sei. Die Übernahme des Rentabilitätsprinzips als Richtschnur "richtigen", d.h. sowohl Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerinteressen optimal befriedigenden Handelns hat zur praktischen Konsequenz, daß Stilllegung von Arbeitsplätzen und Personalabbau seitens der Gewerkschaft für "sachnotwendig", d.h. legitim erachtet werden, wenn dies zur Sicherung der einzelwirtschaftlichen Rentabilität erforderlich scheint. Der eigentliche Interessenkonflikt wird damit auf die Prozeduren der beschäftigungspolitischen Anpassungsmaßnahmen verlagert (Dombois 1976, S. 462).

Akzeptiert die Arbeitnehmervertretung die einzelwirtschaftlich definierten ökonomischen Rahmenbedingungen und hält den Personalabbau für unausweichlich, dann geht es praktisch nur noch um die Frage, wie und in welchem Umfang dies unter weitestgehender Wahrung der Interessen der Belegschaft geschehen kann.

Bei dieser Frage können sich Konflikte zwischen Betriebsratsinteressen und originären gewerkschaftlichen Zielsetzungen ergeben. Als Gewerkschafter sind Betriebsräte auf eine Politik der Vertretung der Gesamtinteressen der abhängig Arbeitenden festgelegt, in ihrer anderen Funktion müssen sie dagegen die spezifischen Interessen ihrer Mandanten, d.h. der betrieblichen Belegschaft vertreten. Auch wenn ein Primat des Gesamtinteresses der Lohnabhängigen erkannt wird, kann dies dennoch nicht bedeuten, sich der Verpflichtung zur Interessenvertretung der Betriebsangehörigen zu

entziehen; und dies schließt wiederum ein, daß die Existenz des Unternehmens sicher bleiben muß, daß also die Vertretung der Belegschaftsinteressen nicht widerspruchsfrei erfolgen kann (Mendius, Schultz-Wild 1976, S. 470).

Die benannte Konfliktsituation resultiert nicht notwendig alleine aus der spezifisch deutschen institutionalisierten Regelung der Arbeitnehmervertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Auch in der amerikanischen Autoindustrie, in der die duale Interessenvertretung nach deutschem Muster nicht existiert, die Beschäftigten der Betriebe vielmehr von den betrieblichen Repräsentanten der Gewerkschaften vertreten werden, zeigen sich bei Beschäftigungskrisen unterschiedliche Konzeptionen und unterschiedliche Konzessionsbereitschaft zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Gewerkschaftsfunktionären. In vielen Fällen ist bei den von Betriebsstillegungen oder größeren Personalabbauaktionen bedrohten örtlichen Vertretungen das Interesse und die Opferbereitschaft zur Erhaltung des Betriebs wesentlich stärker ausgeprägt als bei den überörtlichen und insbesondere überregionalen Vertretungen. Weniger betroffene Belegschaften und Interessenvertretungsorgane dagegen lehnen Zugeständnisse ab.

#### Abgestufter Beschäftigungsschutz

Kommt es zum direkten Personalabbau, so zeigt sich in aller Regel eine stark abgestufte Beschäftigungssicherung verschiedener Belegschaftsgruppen. Nach unseren obigen Ergebnissen fällt die Beschäftigungsstabilität der Arbeitnehmer von der Leistungsgruppe 1 zur Leistungsgruppe 2 stark ab, und die Beschäftigung in der Leistungsgruppe 3 ist noch einmal ein gutes Stück variabler. Die relative Beschäftigungssicherheit nach der Leistungsgruppe korreliert mit dem Gefälle der Beschäftigungssicherheit nach dem Alter: Mit steigendem Lebensalter, wie auch häufig mit steigendem Betriebsalter, erhöht sich im Durchschnitt der Schutz vor Personalabbau. Ausgenommen sind allerdings die Jahrgänge in der Belegschaft, die sich dem Rentenalter nähern, insoweit diese häufig zur vorzeitigen Verrentung oder Pensionierung bewegt werden. Auch leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer, die nicht auf sog.

Schonarbeitsplätzen unterkommen, sind zumeist einem erhöhten Risiko des Personalabbaus ausgeliefert. Darüber hinaus sind Leistungs- und Verhaltensmerkmale die wesentlichen Größen, die die Rangordnung des Personalabbaus bestimmen.

Das Entlassungs- bzw. Abbaurisiko für den einzelnen bzw. für die Arbeitnehmergruppe ist also stark gestaffelt. Die Spreizung ist zum erheblichen Teil bereits durch den gesetzlichen und kollektivrechtlichen Kündigungs- oder Bestandsschutz vorprogrammiert, insoweit in diesen Regelungen Merkmale wie Lebensalter, Betriebsalter oder Familienstatus berücksichtigt werden. Auch Ausländer, besonders aus Nicht-EG-Staaten, erfahren bereits von der Rechtslage her eine diskriminierende Behandlung im Vergleich zu einheimischen Arbeitnehmern.

In den normativen Regelungen des abgestuften Kündigungsschutzes schlagen sich betriebliche personalpolitische Interessen, aber auch Interessen der Arbeitnehmervertretungen nieder. Die ersteren haben wir im obigen Abschnitt über "betriebliche Selektionspolitik" bereits näher betrachtet; nachfolgend soll hier vor allem auf die Interessenperspektive der Arbeitnehmervertretung eingegangen werden. Stimmt der Betriebsrat dem direkten Personalabbau zu, so stellt sich auch für ihn die Frage seiner Einflußnahme auf die Risikoverteilung. Unter anderem geht es darum, wem unter den Arbeitskräften der Arbeitsverlust noch am ehesten zuzumuten ist.

Nach der sog. Alternativrollenthese (Offe, Hinrichs 1977) intervenieren die Betriebsräte zugunsten der vorrangigen Arbeitsplatzsicherung derjenigen Arbeitskräfte, die man als Hauptverdiener, als Hauptträger des Familieneinkommens ansehen könnte - in anderen Worten die Familienväter, zumeist männliche Belegschaftsmitglieder in den mittleren Altersgruppen. Dagegen wird anderen Gruppen, wenn auch nicht notwendig in gleichrangiger Behandlung, der Opfergang eher zugemutet, besonders dann, wenn sie alternative Beschäftigungs- oder Erwerbsmöglichkeiten haben oder auch nur ihre Rolle als Erwerbsperson weniger gefestigt ist.

Jugendliche oder jüngere unverheiratete Arbeitnehmer haben nach dieser These die Möglichkeit der Rückkehr ins Ausbildungssystem oder man kann ihnen mehr regionale Beweglichkeit zumuten. Ausländer können in die Heimatländer zurückkehren, verheiratete Frauen, vor allem dann, wenn sie Zweitverdiener sind, können vom Verdienst des Ehemanns mitleben.

Sicherlich kann man nicht behaupten, daß die Vorstellung der Alternativrolle immer und überall die Einflußnahme der Betriebsräte auf die Personalauswahl beherrscht hat. Dennoch sind die entsprechenden Wertvorstellungen weit verbreitet, auch unter den betrieblichen Arbeitnehmervertretern. Die "Sozialauswahl" ist in vielen Personalauswahlrichtlinien festgeschrieben und findet sich auch im gesetzlichen Kündigungsschutzrecht.

Eine weitere gelegentlich vorgetragene selektionsrelevante These bezieht sich auf den Grad bzw. die Intensität der kollektiven Arbeitnehmervertretung verschiedener Beschäftigtengruppen. In ihrer allgemeinen Form besagt diese Vertretungs-These, daß verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedlich wirksam von den überbetrieblichen und betrieblichen Repräsentanten der Arbeitnehmer vertreten werden. So seien einerseits vor allem die Beschäftigten in den Randbelegschaften typischerweise wenig oder nicht gewerkschaftlich organisiert, was die Möglichkeiten der kollektiven Interessenwahrnehmung dieser Gruppen schmälert. Im komplementären Teil dieser These wird behauptet, daß die Betriebsräte, die sich vorwiegend, manchmal ausschließlich aus den Reihen der qualifizierten Stammarbeiterschaft rekrutieren und in ihr ihre primäre Klientel sehen, sich in ihrer Vertretungspolitik in erster Linie an den Interessen der Stammebelegschaft orientieren und sich um diese kümmern. "(Der Betriebsrat) versucht, aktive Gewerkschaftsmitglieder, "soziale Härtefälle" und jene Stammarbeiter zu schützen, die den stabilen, wenn auch nicht unbedingt aktiven Kern der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation und seiner Wählerschaft bilden" (Dombois 1976, S. 459).

Auch diese These besitzt einen wahren Kern, ist aber nicht durchgängig und überall zutreffend. Ihr widerspricht beispielsweise,

daß sich die betrieblichen Arbeitnehmervertreter bei den Abbauaktionen in den 70er Jahren nachdrücklich dafür eingesetzt haben, daß die mit Abfindungen versehenen Aufhebungsvertragsaktionen möglichst allen Beschäftigten zugänglich gemacht wurden; eher im Sinne der These interpretierbar sind jene Bemühungen von der Gewerkschaft und mindestens eines Teils der Betriebsräte, die darauf abzielen, daß Überkapazitäten nicht durch Stilllegung eines Werkes, sondern eine möglichst gleichmäßige Verteilung des Personalabbaus über alle Werke des betroffenen Unternehmens bewältigt werden. Die Schließung eines bestimmten Betriebs hätte auch das Schicksal der dortigen Stammebelegschaft besiegelt, während die Alternative eines über alle Werke verteilten Personalabbaus die Stammebelegschaften schont und hauptsächlich oder ausschließlich Arbeitskräfte an den Belegschaftsrändern trifft; zumindest konnten bei dieser Lösungsvariante die Betriebsräte ihren Einfluß auf die individuelle oder gruppenbezogene Personalauswahl geltend machen.

Eine besondere Rolle in der Betriebsratspolitik spielen die älteren Arbeitnehmer, denen man sich zumeist in besonderem Maße verpflichtet fühlt. Dieses besondere Augenmerk dürfte partiell schlicht damit zusammenhängen, daß die altgedienten Belegschaftsmitglieder in den Stammebelegschaften überproportional vertreten sind; aber auch damit, daß aufgrund von physisch bedingter Leistungsminderung die Älteren eines besonderen Schutzes bedürfen und aufgrund geringerer, wiederum altersbedingter beruflicher und regionaler Beweglichkeit größere Schwierigkeiten der Wiedereingliederung nach dem Verlust des Arbeitsplatzes haben.

Dem besonderen Schutzbedürfnis der älteren Arbeitskräfte solle nicht nur der gesetzliche Kündigungsschutz und der tarifliche Bestandsschutz Rechnung tragen; auch betriebliche Vereinbarungen wurden zur zusätzlichen Absicherung der älteren Belegschaftsmitglieder abgeschlossen (Mendius 1982).

Bei einem der großen Automobilhersteller beispielsweise kam es 1974 zu einer Betriebsvereinbarung, die den älteren und langgedienten Beschäftigten besondere Beschäftigungs- und Lohngarantien zusprach. Diese betriebliche Regelung wurde relevant, als die Betriebsleitung eine Reparaturabteilung stilllegen wollte, in der

traditionell besonders ältere, leistungsgeminderte Personen auf Schonarbeitsplätzen eingesetzt wurden. Die Teilstillegung hätte das Potential zur weiteren Beschäftigung dieser Gruppen erheblich eingeschränkt. Nachdem sich der Betriebsrat nachhaltig für den Fortbestand der Abteilung eingesetzt hatte, wurde schließlich u.a. durch Rückruf von Produktionsaufträgen an Zulieferer eine gemeinsame Lösung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung gefunden, nach der es möglich wurde, die dort beschäftigten Arbeiter auf Arbeitsplätzen mit vergleichsweise geringen Belastungen weiter zu beschäftigen und auch künftig Schonarbeitsplätze zur Verfügung zu haben (vgl. Jacobs u.a. 1978, S. 57 ff.).

Als zweite Lösungsperspektive für die Beschäftigungsprobleme der älteren Arbeitnehmer wurde im Laufe der 70er Jahre die vorzeitige Verrentung oder Pensionierung immer wichtiger. Von der Managementseite wurde diese Maßnahme mit hoher Präferenz gesehen, weil sie eine Strukturverbesserung erlaubt, relativ problemlos durchzuführen ist und ihre Folgekosten zu erheblichen Teilen externalisiert werden können; aber auch bei Betriebsräten und Gewerkschaften und bei den Betroffenen selbst war die vorzeitige Verrentung in den Ruhestand populär, teilweise aus den gleichen Gründen, die in der amerikanischen Autoindustrie zur Umkehrung des Senioritätsprinzips führten, d.h. den Betriebsältesten bei Layoffs das Vorrecht der vorübergehenden Ausstellung bei gleichzeitiger Lohnersatzgarantie und das Recht der vorrangigen Wiedereinstellungen einräumten.

Die Maßnahmen der vorzeitigen Verrentung in der deutschen Autoindustrie wurden in dem Maße für die Betroffenen akzeptabel, in dem einerseits die Nicht-Vermittlung während der einjährigen Arbeitslosenphase vor Eintritt in den Rentenstatus gewährleistet und andererseits Verluste an Einkommen während dieser Zeit durch betriebliche Ausgleichszahlungen ebenso wie Einbußen bei den Rentenzahlungen vermieden wurden.

Die Zahl der vorzeitig Ausscheidenden auf der Basis dieser Regelung war außerordentlich groß. Allein bei VW, wo 1974 ein entsprechendes Abkommen ausgehandelt wurde, sind unter der sog. "59-er Regelung" bis 1981 rund 12.000 Werksangehörige vier Jahre vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Das Unternehmen hat dafür rund 350 Mill. DM aufgebracht. Im Herbst 1981 hat die Unternehmensleitung das Abkommen von 1974 gekündigt mit der Begründung, sie sehe sich außerstande, weiterhin für jeden vorzeitig ausscheidenden Werksangehörigen

zwischen 21.000 und 31.000 DM zusätzlich an die Sozialversicherung zu zahlen: Nach den zu diesem Zeitpunkt beschlossenen Sparmaßnahmen der Bundesregierung hätte das Unternehmen zusätzlich rund 40 Mill. DM als Ersatz für die der Sozialversicherung entstehenden Kosten aufbringen müssen, womit ein großer Teil der Überwälzung der Kosten der betrieblichen Maßnahmen entfallen wäre. Zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung wurden Verhandlungen eingeleitet, um die 59er Regelung in anderem Rahmen zu erhalten (Süddeutsche Zeitung, 30.10.1981).

### Die Stabilisierungswirkung des Kündigungs- und Bestandschutzes

Der Kündigungs- und Bestandsschutz ist zum Teil entweder nicht direkt darauf gerichtet, Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten, sondern will im wesentlichen nur einen "sozial verträglichen" Personalabbau herbeiführen. Soweit er, wie etwa bei Bestandsschutzregelungen für ältere Arbeitnehmer, auf die Erhaltung der Beschäftigungsverhältnisse abzielt, kann er umgangen oder in seiner Wirkung neutralisiert werden. Schutz vor Entlassung im absoluten Sinne gewähren die bestehenden Regelungen also keineswegs. Die Frage ist indessen, inwieweit die normativen Regelungen einen relativen Schutz gewähren. Hierbei darf man ihre faktische Wirksamkeit nicht nur nach ihrem Wortlaut beurteilen, sondern muß den Gesamteinfluß der Bestimmungen auf die betriebliche Beschäftigungspolitik analysieren.

Im Hinblick auf die von den Gewerkschaften intendierte Wirkung der Verstetigung der Beschäftigung und der Produktion im konjunkturellen Auf und Ab liegt die Bedeutung der bestehenden Schutzregelungen nicht so sehr darin, Kündigungen oder funktionsäquivalente Abbaumethoden abzuwenden; die Wirkung liegt vielmehr vor allem in der Risikosteigerung und in der Verteuerung des Personalabbaus, die durch jegliche Form finanzieller Kompensationsleistungen der Unternehmen an nicht auf natürlichem Wege ausscheidende Beschäftigte entsteht. Diese Kostenbelastung stellt das wesentliche ökonomische Motiv für die Betriebsleitungen dar, mit der Dimensionierung des Personalbestands vorsichtig und weitsichtig umzugehen. Noch stärker fällt die Wirkung der Belastung ins Gewicht, wenn die entstehenden Kosten nicht genau abschätzbar sind, wenn etwa Unwägbarkeiten über den zeitlichen Ablauf der Personalanpassung infolge von Schutzbestimmungen auftreten oder,



wie oben dargelegt, die Personalauswahl den Betriebsleitungen außer Kontrolle gerät. Nicht so sehr in den rechtlich restringierten unmittelbaren Abbauehemmnissen, sondern in den Folgekosten der Entschädigungsleistungen sowie in den Erfahrungen mit der unvollkommenen Steuerbarkeit der Anpassungsaktionen dürften die eigentlichen Impulse für die Verstetigungsabsicht der Personalpolitik der mittleren Linie begründet sein.<sup>1)</sup>

Die Wirkung der Verteuerung von raschem Personalabbau entfaltet sich nicht unverzüglich, sondern eher allmählich. Sie setzt sich zumeist erst auf dem Hintergrund "negativer" Erfahrungen der Betriebsleitungen durch. Personaldispositionen werden geplanter und sorgfältiger vorgenommen, weil man die denkbaren bzw. erlebten Kostenbelastungen antizipiert und zu vermeiden sucht. Die Schutzbestimmungen wirken demnach nicht so sehr unmittelbar, sondern eher prophylaktisch.

#### 4. Zusammenfassung: Druck- und Ziehkräfte in der betrieblichen Beschäftigungspolitik

Obschon es in der deutschen Automobilindustrie seit dem Einsetzen stärkerer Konjunkturausschläge verschiedentlich direkten und indirekten Personalabbau gegeben hat und man infolgedessen nicht von einer absoluten Beschäftigungssicherung für die Arbeitskräfte sprechen kann, so läßt sich doch eine relativ größere Beschäftigungssicherheit feststellen, wenn man den Vergleich zur US-amerikanischen Autoindustrie heranzieht. Praktisch alle unsere Varianz- und Elastizitätsanalysen in Teil D weisen auf größere Brutto- und Nettostabilität des Beschäftigungsvolumens in der Bundesrepublik hin: Die Beschäftigtenzahl ist gegenüber Produktion und Absatz weniger elastisch, und das Volumen des Personalumschlags ist bei gleicher Veränderung des Beschäftigtenstands geringer.

1) Ähnliche Wirkungen sind nach Einführung des Beschäftigungsschutzrechts in Großbritannien berichtet worden. Die Bestimmungen haben dort zu einer sorgfältigeren und längerfristig orientierten Personalwirtschaft geführt (vgl. Daniel, Stilgoe 1978, S. 43 ff.).

Die vergleichsweise größere Verstetigung des Personalvolumens im Konjunkturzyklus entspricht unternehmerischen Interessen. Sie steht heute in mehr oder weniger direktem Zusammenhang mit der Wirkungsweise der öffentlichen Interventionen in den Arbeitsmarktprozeß, namentlich dem Kündigungsschutzrecht und dem Kurzarbeitergeld. Diese arbeitsmarktpolitischen Instrumente, so unser Argument, haben die Verstetigung nicht oder nicht allein ursächlich herbeigeführt. Vielmehr geht die Verstetigung im Kern auf betriebliche Wettbewerbsstrategien während der Vollbeschäftigungsphase zurück, als die Unternehmen Schritt für Schritt betriebsinterne Arbeitsmärkte aufbauten, um größere interne Anpassungspotentiale zu schaffen und sich damit möglichst von dem Konkurrenzdruck auf den externen Arbeitsmärkten freizuschwimmen. Neben den stärker angespannten Arbeitsmärkten in der Bundesrepublik waren es aber auch andere institutionelle Bedingungen und Kräfte, die dazu beitrugen, daß internen Anpassungsvorgängen der Vorzug vor externer Anpassung eingeräumt wurde. Dazu gehört nicht zuletzt die deutsche Betriebsverfassung, die bis zu einem gewissen Grade die interne Personalbeschaffung präferiert und der international vergleichsweise hohe berufliche Qualifikationsgrad der Arbeitskräfte, der interne Umsetzungslösungen ohne größere Transferkosten ermöglicht.

Kündigungsschutz und Kurzarbeit, die als beschäftigungspolitische Instrumente in den 70er Jahren ausgebaut wurden, haben jedoch die Stabilisierungspolitik der Betriebe verstärkt und zu einem Zeitpunkt konsolidiert, als sie angesichts erhöhter Personalüberhänge und entspannter äußerer Arbeitsmärkte lieber weniger Restriktionen für den Personalabbau gesehen hätten. Die Wirksamkeit des Kündigungsschutzes liegt allerdings, wie wir gesehen haben, nicht so sehr in der Vereitelung von Personalabbau - dazu sind die Schutzbestimmungen zu schwach und zu eingeschränkt -, sie liegt in erster Linie in der Verteuerung rascher Personalanpassung, die nicht mehr durch indirekten Personalabbau zu meistern ist. Was die effektive Schutzwirkung der Stabilisierungsinstrumente für die Arbeitskräfte anbelangt, so folgen wir mit dieser Position weder den pessimistischen Stimmen, die den geltenden Kündigungsschutz für weitgehend unwirksam und deshalb belanglos erklären

noch den in den jüngsten Jahren allerdings schwächeren euphorischen Klängen, nach denen eine weitreichende Stabilisierung der Beschäftigung auf der Betriebsebene bereits erreicht oder zumindest für erreichbar gehalten wird.<sup>1)</sup>

Während also unter Bedingungen der Vollbeschäftigung die Stabilisierung mehr oder weniger direkt mit betrieblichen Interessen an der Arbeitskräfteversorgung konvergiert und deshalb von den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten kein sehr starker autonomer Effekt ausgeht, so erhöht sich bei Verringerung der betrieblichen Arbeitskraftnachfrage und größerem externen Arbeitskraftangebot die potentielle Interventionskraft der Instrumente. Dabei werden Druck- und Ziehkräfte wirksam. Die Druckkräfte in Richtung Verstetigung gehen vor allem von den Abbaukosten im weitesten Sinne aus, worunter alle geldlichen Entschädigungsleistungen und alle Kosten und Risiken, die mit einer massenhaften Personalanpassung aufgrund gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen verbunden sind, verstanden werden müssen. Diese erhöhen die fixen Personalkosten und lassen von daher die "Personalpolitik der mittleren Linie", d.h. eine Verstetigung des Beschäftigungsvolumens gegenüber Kurzfristvariationen der Nachfrage, als betriebswirtschaftlich rational erscheinen.

Die Ziehkräfte in Richtung Personalverstetigung gehen hauptsächlich vom Instrument Kurzarbeitergeld aus. Mit ihm wird derjenige Betrieb öffentlich subventioniert, der trotz Personalüberhang seine Belegschaft weiterbeschäftigt. Die Unterbeschäftigung finanziert nicht ausschließlich, aber größtenteils die Solidargemeinschaft.

Den vergleichsweise größeren rechtlichen Einschränkungen der betrieblichen Anpassungsmöglichkeiten in der Bundesrepublik durch den Kündigungsschutz stehen vergleichsweise größere Dispositionsfreiheiten bei der Personalselektion gegenüber. In den deutschen Autofabriken kann das Management die Personalauswahlpolitik eher

---

1) Diese Euphorie zeichnet einen Teil der Personalplanungsdiskussion in der ersten Hälfte der 70er Jahre in der Bundesrepublik aus.

nach Leistungs-, Qualifikations- und Verhaltensgesichtspunkten ausrichten als das amerikanische, dem dazu durch das Senioritätsrecht die Hände gebunden sind. Doch auch bei der Personalauslese haben die deutschen Betriebe nicht völlig freie Hand. In einer Reihe von Fällen lief in den 70er Jahren der Personalabbau für die Betriebe - partiell durch ungenügende Steuerung der Aufhebungsverträge - unglücklich, so daß daraus hohe Wiederbeschaffungskosten erwuchsen. Diese unvollständige Beherrschung des Selektionsprozesses hat die Betriebsleitungen zusätzlich zur Verstetigung der Beschäftigung der Stammebeschäftigten veranlaßt.

Die Personalstabilisierung ist den betrieblichen Interessen gemäß nur insoweit rational, als dem Betrieb gleichzeitig komplementäre Flexibilitätsinstrumente zur Verfügung stehen. Diese Flexibilität gewannen die deutschen Autobetriebe bislang teils durch interne Anpassungs- und Umsetzungsmöglichkeiten, zu wesentlichen Teilen aber auch durch die relativ problemlose und von den Betriebsräten unterstützte Politik der vorzeitigen Verrentung und Pensionierung von Mitarbeitern.

#### KAPITEL IV: ZUM RELATIVEN EINFLUSS VON KAPITAL UND ARBEIT AUF DIE BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

---

Die erheblich voneinander abweichenden Absicherungssysteme in den USA und in der Bundesrepublik verweisen darauf, daß außer der Branchenzugehörigkeit auch andere ökonomische, politische und kulturelle Zusammenhänge die Regelungssysteme und Beschäftigungspolitiken beeinflussen. In den vorangegangenen Kapiteln wurden solche Strukturunterschiede implizit oder explizit benannt. Folgende Zusammenhänge waren von besonderer Bedeutung:

- o Mit der - im Vergleich zu Deutschland - sehr frühzeitigen Entwicklung der industriellen Massenproduktion von Konsumgütern und Produktionsmitteln in den USA waren die Voraussetzungen einer umfassenden Taylorisierung der Produktionsprozesse gegeben, die sich in einem hohen Gewicht an- und ungelernter Arbeit ausdrückten.
- o Die amerikanische Automobilindustrie war bis in die 70er Jahre hinein wesentlich konjunkturanfälliger als die deutsche. Zugleich weist sie, vor allem aufgrund des jährlichen Modellwechsels, wesentlich stärkere saisonale Produktionsschwankungen auf.
- o Die Entwicklung des amerikanischen Kapitalismus war lange Zeit nahezu kontinuierlich, d.h. auch in Prosperitätsphasen, von der Existenz einer aktiven Reservearmee (Einwanderungswellen, Sklavenbefreiung) begleitet, während in Deutschland die Massenarbeitslosigkeit eher im Zusammenhang mit ökonomischen und politischen Krisen stand.

Auf der Grundlage dieser Rahmenbedingungen werden die unterschiedlichen Pfade gewerkschaftlicher Absicherungspolitik in den USA und in Deutschland interpretierbar. Einerseits mußte in den USA die "deutsche" - und man kann sagen "europäische" - Orientierung auf Kündigungsschutz und staatliche Sozialversicherungssysteme relativ erfolglos bleiben. Ursache war die politische

Schwäche der amerikanischen Arbeiterbewegung, die unter anderem auf die Fragmentierung der Arbeiterklasse nach Nationalitäten zurückging. Von Bedeutung war auch der entschiedene Widerstand der Betriebe aufgrund der im Vergleich zur Bundesrepublik großen konjunkturellen und saisonalen Anpassungserfordernissen.

Andererseits gehörten wegen der Brisanz der Reservearmeeproblematik in den USA Fragen der Personalselektion und Konkurrenz zu den Grundproblemen des Aufbaus der Industriegewerkschaften. Auch die politische Vorrangstellung der an- und ungelerten Industriearbeiter in der UAW schlägt sich in den gewerkschaftlich kontrollierten Senioritätssystemen nieder (vgl. Köhler, Sengenberger 1982).

Unterschiedliche Ausprägungen der Absicherungssysteme und Beschäftigungspolitiken gehen auf unterschiedliche gewerkschaftspolitische Entwicklungspfade zurück, die wiederum zu einem entscheidenden Teil von betrieblichen Strategien vorbestimmt sind.

So entsprechen offene und (im Sinne betrieblicher Interessen) flexible Senioritätssysteme in den USA einer langen Tradition. Entsprechende Regelungen wurden bereits unter George Washington in der amerikanischen Armee angewandt. Bereits 1875 wurden Senioritätsnormen tarifvertraglich in privaten Eisenbahnunternehmen kodifiziert. 1890 finden sich die ersten tarifvertraglichen Vereinbarungen im Druckereigewerbe. Senioritätsnormen bestanden als Gewohnheitsrecht bereits vor ihrer Kodifizierung in Tarifverträgen (vgl. Köhler 1981, S. 308 ff.). Auch in der US-amerikanischen Automobilindustrie wurden bereits lange vor der Anerkennung von Gewerkschaften Senioritätsnormen für die Arbeitskräfteallokation benutzt. In einigen Fällen wurden entsprechende Richtlinien in Broschüren für die Beschäftigten und Anweisungen für die Vorgesetzten festgelegt. Verschiedene statistische Erhebungen bestätigen diesen Befund (vgl. Köhler 1981, S. 308 ff.).

Die Rolle der Gewerkschaftspolitik ging nicht so sehr dahin, neue Strukturen betrieblicher Beschäftigungspolitik zu erzwingen, als vielmehr innerhalb der vorhandenen Strukturen für die Existenz

der Organisation fundamentale und weitreichende Absicherungen einzubauen.

Auch in Deutschland sind die Kündigungsschutzpolitik und die staatliche Sozialpolitik keine Erfindung der Gewerkschaften. Bereits in der Kaiserzeit entwickelten sich erste Ansätze einer öffentlichen Regelungspolitik in diesen Bereichen (Saul 1974). Das dominante Muster betrieblicher Beschäftigungspolitik - soweit es auch von der heutigen Politik der Personalstabilisierung entfernt war - glich in der Regel nicht den extremen Anpassungspolitiken des Heuerns und Feuerns der amerikanischen Industrie. In seinen Grundzügen war das bundesrepublikanische Sicherungssystem (Kündigungsfristen, differentieller Kündigungsschutz, Kurzarbeit etc.) bereits in der Weimarer Republik gesetzlich etabliert (Preller 1949), wurde allerdings nach 1945 erheblich ausgebaut. Auch in Deutschland richtete sich der Einfluß der Gewerkschaften eher darauf, gegebene Strukturen umzuformen, auszubauen und gegen Beschäftigungs- und Verhandlungsrisiken abzusichern als sie grundsätzlich politisch in Frage zu stellen.

Auch eine Strukturanalyse der entwickelten beschäftigungspolitischen Systeme zeigt die hegemoniale Stellung betrieblicher Interessen und Strategien. Die für die USA und die Bundesrepublik untersuchten Beschäftigungspolitiken folgen in erster Linie betrieblichen Interessen der Abschirmung qualifizierter Stammarbeitskräfte bei Absatz- und Produktionseinbrüchen. Dabei sind qualifikationspolitische (hohe Wiederbeschaffungskosten qualifizierter Arbeitskräfte), personalpolitische (Beschäftigungssicherheit, Betriebsbindung und Arbeitsleistung) und konfliktpolitische (abgestufte Risikoverteilung und Konfliktfragmentierung) Zusammenhänge von Bedeutung. Es sind dies jene Zusammenhänge, die allgemein für den Auf- und Ausbau interner Märkte verantwortlich sind (vgl. Teil E, Kapitel II, III; Köhler 1981, S. 151 ff.).

Die in kapitalistischen Gesellschaften konstitutionell gegebene Machtasymmetrie und Dominanz betrieblicher Interessen und Strategien zeigt sich sowohl an der Genese wie auch der Struktur entwickelter Regelungssysteme und Beschäftigungspolitiken. Die Be-

triebe verfügen gewissermaßen über ein "Strategie-Monopol" (Lutz 1975, S. 40 ff.), sie geben die Grundstrukturen beschäftigungspolitischer Systeme vor. Die Rolle der Gewerkschaften besteht dann eher darin, in diesen Rahmen mehr oder weniger weitgehende Absicherungen bzw. Kodifizierungen einzuziehen.

Strategie-Monopol kann aber - wie unsere empirischen Analysen zeigen - nicht die bruchlose Determination beschäftigungspolitischer Systeme durch betriebliche Interessen bedeuten. Gewerkschaftliche Politik und Arbeitnehmerinteressen gehen konstitutiv in den Strategiebildungsprozeß selbst ein. Der Begriff der Hegemonie soll genau diesen Zusammenhang ausdrücken: Hegemonie bedeutet Übermacht bei Berücksichtigung und Integration der jeweils relativ unterlegenen Partei(en).

Wenn diese Überlegungen zutreffen, sind Beschäftigungspolitiken nicht unmittelbar auf betriebliche Interessen zurückführbar, wie dies sowohl Autoren aus dem Lager der "Dualisten" als auch dem der "Radicals" nahelegen (Doeringer, Piore 1971; Edwards u.a. 1975). Auch die entgegengesetzte These von der Strukturierung von Absicherungssystemen und Beschäftigungspolitiken durch einseitige Eingriffe monopolträchtiger Gewerkschaften oder des Sozialstaates ist unzulänglich. Sie wird auf der einen Seite von eher konservativen Neoklassikern (Soltwedel, Spinanger 1976) und auf der anderen Seite - mit entgegengesetzten politischen Zielen - von einer eher konflikttheoretisch orientierten Gruppe von Segmentations-theoretikern (Bruno 1979; Rubery 1978) vertreten.



TEIL F - BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK UND ARBEITSMARKT-  
STRUKTURIERUNG

---

Gliederung:

Vorbemerkung

I. ARBEITSMARKTSEGMENTATION IN DER AMERIKANISCHEN AUTOMOBIL-  
INDUSTRIE

1. Betrieblicher Markt
2. Überbetrieblicher Markt

II. ARBEITSMARKTSEGMENTATION IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER  
BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

1. Betrieblicher Markt
2. Überbetrieblicher Markt

III. ARBEITSMARKTSEGMENTATION UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK



### Vorbemerkung

Arbeitsmarktstrukturen sind durch komplexe ökonomische, politische und kulturelle Strukturen und Prozesse determiniert. Betriebliche Beschäftigungspolitiken bilden sicherlich den entscheidenden Determinationszusammenhang, sie werden aber umgekehrt auch durch Arbeitsmarktbedingungen eingegrenzt und beeinflusst.

Den damit bezeichneten komplexen Interdependenzzusammenhängen kann in diesem Kapitel nicht nachgegangen werden. Vielmehr müssen wir uns darauf beschränken, Strukturwirkungen der in den vorangegangenen Kapiteln analysierten betrieblichen Beschäftigungspolitiken zu identifizieren. Dabei wird es entscheidend darauf ankommen, Struktur analogien zwischen beschäftigungspolitischen Maßnahmen und den jeweils beteiligten Teilarbeitsmärkten aufzufinden.

Um eine auch nur einigermaßen umfassende Sicht der Arbeitsmarktstrukturen eines Industriezweigs zu bekommen, müßte man mindestens vier Dimensionen berücksichtigen:

- o die Arbeitsplatzstruktur und die in sie eingebauten Allokationsstrukturen der Arbeitskräfte,
- o die Verteilung von Beschäftigungschancen,
- o die Lohnstrukturen
- o und schließlich die entsprechenden Verteilungen im inner- wie auch im überbetrieblichen Arbeitsmarkt.

Wir können keine vollständige Analyse der Arbeitsmarktstrukturen der Automobilindustrie beider Ländern vorlegen, vielmehr beschränken wir uns auf einige entscheidende Unterschiede zwischen den USA und der Bundesrepublik.

Unter Teilarbeitsmärkten verstehen wir im folgenden "eine durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften oder Arbeitsplätzen abgegrenzte Struktureinheit des Gesamtarbeitsmarktes, innerhalb der

die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen und mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt" (Sengenberger 1975, S. 29). Betriebliche Märkte sind ein besonderer Typus des Teilarbeitsmarktes, ihre Grenzen fallen mit denen eines einzelnen Betriebes zusammen. Der überbetriebliche Arbeitsmarkt dagegen umgreift alle Beschäftigten, die Arbeitskraft eines bestimmten Typs nachfragen.

Der Begriff der Arbeitsmarktsegmentation bezieht sich auf die reduzierte Austauschbarkeit von Arbeitskräften zwischen Teilmärkten - sei es aufgrund unterschiedlicher Arbeitsplatzanforderungen oder aufgrund einschränkender Regelungen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen - und auf die relativ stabile und dauerhafte Ungleichheit von Arbeitsverhältnissen, die durch den eingeschränkten Austausch hervorgerufen wird. Die Ungleichheit der Arbeitsverhältnisse kann in Beschäftigungschancen und -risiken, aber auch in der Entlohnung zum Ausdruck kommen.

Unsere zentrale These ist, daß sich Arbeitsmarktsegmentation in der bundesrepublikanischen Automobilindustrie primär in innerbetrieblichen Spaltungen manifestiert, in den USA dagegen liegen die entscheidenden Segmentationslinien zwischen Betrieben.

In der Analyse der betrieblichen Märkte beschränken wir uns auf die großen Hersteller. Zulieferer und andere kleine Unternehmen der Automobilindustrie werden im Zusammenhang der Analyse des überbetrieblichen Marktes aufgegriffen.

## KAPITEL I: ARBEITSMARKTSEGMENTATION IN DER AMERIKANISCHEN AUTO-MOBILINDUSTRIE

---

### 1. Betrieblicher Markt

#### Beschäftigungschancen

Beschäftigungschancen sind, soweit sie von der Konjunkturdynamik beeinflußt werden, einmal vom absoluten Personalabbauvolumen (Anpassungsdimension) und zum anderen von der Verteilung der Betroffenheit auf einzelne Arbeitskräftegruppen (Verteilungsdimension) abhängig.

Die Quanten des Personalaustauschs liegen in der amerikanischen Autoindustrie wesentlich höher als in der Bundesrepublik (vgl. Teil C, Kapitel II.3). Dies gilt für alle Phasen des Konjunkturzyklus. So waren etwa 1974 73,2 % der durchschnittlichen Jahresbeschäftigung an Abgängen erforderlich, um die Beschäftigung um 16,3 % zu reduzieren. 1977 lag der Anstieg der Beschäftigtenzahl bei 6,4 %, die Zugangsquote bei 39,6 % und die Abgangsquote bei 33,6 %.

Das hohe Maß des Austauschs zwischen betrieblichem und überbetrieblichem Arbeitsmarkt erklärt sich im wesentlichen aus zwei Zusammenhängen: Zum einen - und dies ist entscheidend - wird auf Absatz- und Produktionsschwankungen sehr schnell mit Layoffs reagiert, zum anderen ist auch die relativ hohe Rate der Eigenkündigungen von Bedeutung.

In der Verteilungsdimension zeigt sich bei einer statischen Betrachtungsweise eine geradezu extreme Ungleichheit der Beschäftigungschancen, in einer dynamischen Perspektive jedoch eine relative Homogenität. Dies läßt sich am einfachsten am Personalabbau demonstrieren.

Layoffs treffen vor allem betriebsjüngere und niedrig qualifizierte Arbeitskräfte. Diese Personalauswahlkriterien decken sich jedoch in geringerem Umfang als in der Bundesrepublik mit klassischen Merkmalen benachteiligter Gruppen wie Geschlecht, Nationa-

lität, Hautfarbe, Minoritätenstatus etc. (Teil C, Kapitel II.3). In der Abbauphase von 1973/74 fielen die Differenzen nach Geschlechtern noch recht deutlich aus, während sie in der Rezession 1980/81/82 nur noch stark abgeschwächt erscheinen. Auch Minoritätengruppen (unter anderem die Schwarzen) waren stärker als andere Beschäftigte vom Personalabbau betroffen, jedoch nicht annähernd in ähnlicher Größenordnung wie die Ausländer in der Bundesrepublik.

Allokationsregeln beim Personalaufbau wie beim Personalabbau erklären und relativieren die am Personalabbau demonstrierte Ungleichheit von Beschäftigungschancen. Da der Personalaufbau und die Besetzung von Arbeitsplätzen auf allen Ebenen der Tätigkeitshierarchie nach Seniorität, also der Dauer der Betriebszugehörigkeit erfolgt, konzentrieren sich betriebsjüngere Arbeitskräfte auf die weniger beliebten, niedrig qualifizierten und schlechter bezahlten Tätigkeiten der Automobilproduktion. Erst mit zunehmender Seniorität haben sie die Chance, sich für interessantere und qualifiziertere Tätigkeiten zu bewerben und die entsprechenden Arbeitsplätze zu besetzen. Wenn nun der Arbeitsplatzabbau besonders schnell und stark in den unmittelbar produktiven Bereichen durchschlägt, sind auch die dort eingesetzten betriebsjüngeren Beschäftigten in besonderer Weise betroffen.

Die Ungleichverteilung der Betroffenheit beim direkten Personalabbau erklärt sich jedoch nur sehr begrenzt aus den Allokationsregeln bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und der Logik des Arbeitsplatzabbaus. Entscheidend ist die Selektion beim Personalabbau. Betriebsjüngere Arbeitskräfte, die in der Regel niedrig qualifizierte Tätigkeiten ausüben, werden benachteiligt und durch betriebsältere Beschäftigte verdrängt.

Beim Personalabbau lassen sich dann grob drei Beschäftigtengruppen mit jeweils unterschiedlichen Mobilitätsströmen ausmachen. Dies sind erstens die Angestellten (die in sich weiter zu differenzieren wären), zweitens die Facharbeiter und drittens die An- und Ungelernten. Für jede dieser Beschäftigtengruppen entsteht zunächst aufgrund von Arbeitsplatzabbau ein - allerdings nicht

gleich groß - Arbeitskräfteüberhang. Da der Arbeitsplatzabbau sich nicht mit den Personalauswahlkriterien deckt, entstehen horizontal und vertikal gerichtete innerbetriebliche Verdrängungsprozesse, die letztendlich zur Freisetzung der betriebsjüngeren Beschäftigten führen.

Im Angestelltenbereich, in dem keine formalen Senioritätsregeln gelten, werden Arbeitskräfteüberhänge relativ direkt abgebaut. Hier sind eher horizontale Verdrängungen typisch, Beschäftigte einer Tätigkeitsgruppe werden nach Qualifikation und Betriebszugehörigkeitsdauer selektiert und dann direkt freigesetzt. Soweit Angestellte zu einem früheren Zeitpunkt im Lohnempfängerbereich tätig waren und dort Senioritätsrechte erwarben - dies ist häufig bei Meistern der Fall -, kann dies Personalbewegungen in den Facharbeiter- und An- und Ungelerntenbereich hinein hervorrufen.

Auch im Facharbeiterbereich werden Arbeitskräfte - hier allerdings nach strikten gewerkschaftlich kontrollierten Senioritätsregeln - direkt von ihrer Berufssparte oder nach der Ausübung von Senioritätsrechten in anderen Berufssparten abgebaut. Betroffene, die früher als Angelernte tätig waren, können auch im An- und Ungelerntenbereich Senioritätsrechte ausüben und abgruppiert werden. Wiederum entstehen abwärtsgerichtete Mobilitätsströme.

Im An- und Ungelerntenbereich finden umfassendere Verdrängungs- und Deplazierungsprozesse statt, bevor Arbeitnehmer abgebaut werden können. Die direkte Freisetzung aus einer Tätigkeitsgruppe ist tarifvertraglich ausgeschlossen. Alle Beschäftigten des Bereichs konkurrieren gegeneinander. Austrittspositionen aus dem Teilarbeitsmarkt sind nur die besonders belastenden Fließbandarbeiten und andere repetitive Teilarbeiten wie die Maschinenbedienung, Apparatebedienung und Schaltarbeit. Verdrängungs- und Deplazierungsprozesse richten sich auf diese Tätigkeitsarten. Mobilitätsströme kommen zum einen von den in der Qualifikations- und Lohnhierarchie übergeordneten und zum anderen von den untergeordneten (indirekt produktive Arbeiten im Reinigungs-, Lager- und Transportbereich) Tätigkeitsarten.

Die Mobilitätsströme beim Personalaufbau verhalten sich reziprok zu den dargestellten Mobilitätsmustern. Eingestellt werden kann in der Regel nur für die unbeliebten, niedrig qualifizierten Tätigkeiten, da bei der Besetzung der besseren Arbeitsplätze innerbetriebliche Bewerber gegenüber externen Kräften den Vorrang besitzen. Zwar können Facharbeiter direkt eingestellt werden, im letzten Jahrzehnt hat sich jedoch die Tendenz herausgebildet, auch hier intern zu rekrutieren. Nur im Angestelltenbereich können ohne tarifvertragliche Restriktionen direkt Einstellungen für bestimmte Tätigkeitsarten vorgenommen werden.

Trotz der strengen Anwendung der Senioritätsregeln und der umfangreichen innerbetrieblichen Verdrängungsprozesse beim Personalabbau sind die betrieblichen Märkte der amerikanischen Automobilhersteller bei einer dynamischen Betrachtungsweise durch eine relativ kontinuierliche und homogene Verteilung von Beschäftigungschancen gekennzeichnet. Nationalität, Geschlecht und Qualifikation - die entscheidenden Selektionskriterien in der Bundesrepublik - sind an Personen fixiert und weitgehend statisch. Die Allokationsregel Seniorität dagegen bildet ein Funktionsraster, das einzelne Personen- und Beschäftigtengruppen nicht auf bestimmte Arbeitsplätze oder Arbeitsplatzgruppen fixiert, sondern das Durchlaufen aller Stationen ermöglicht. Wenn Senioritätsrechte auch bei kürzeren oder längeren Layoff-Perioden nicht hinfällig werden und sogar weiter akkumulieren, haben alle Beschäftigten die Chance, in die privilegierten Positionen der Senioritätshierarchie aufzurücken. In den Tarifverträgen der großen amerikanischen Automobilhersteller ist festgelegt, daß ein Layoff von bis zu drei Jahren generell nicht zur Aufhebung von Senioritätsrechten führt. Der Zeitraum verlängert sich bei einer vorherigen Beschäftigungsdauer von mehr als drei Jahren auf gleicher Basis. Wiedereinstellungsrechte gelten für den Zeitraum der bis zum Layoff erworbenen Seniorität, mindestens jedoch für fünf Jahre.

Betriebsjüngere Arbeitskräfte müssen für einen längeren Zeitraum in den unbeliebten zweiten und dritten Schichten arbeiten, niedrig qualifizierte, belastende Tätigkeiten ausüben und eine hohe Instabilität der Beschäftigung hinnehmen. Da ihre Seniorität je-



doch auch in Perioden der Arbeitslosigkeit akkumuliert, haben sie - jedenfalls so lange, wie der Arbeitsplatzabbau nicht permanent ist - gute Chancen, wieder eingestellt zu werden und ihre Arbeitsbedingungen - wie Beschäftigungssicherheit - sukzessive zu verbessern. Senioritätssysteme gewähren damit über eine spezifische Form der Rotation gleiche Beschäftigungschancen: Jeder einzelne nimmt bei entsprechend langer Beschäftigungsdauer im Betrieb unabhängig von seinen Leistungen, seinem Geschlecht, dem Alter, der Rasse usw. während einer bestimmten Zeit seines Arbeitslebens sowohl unterprivilegierte als auch privilegierte Positionen der Arbeitsplatz- und Statushierarchie ein. Insofern kann man von einem intertemporalen Lastenausgleich sprechen.

Die in diesem Sinne kontinuierliche und relativ egalitäre Verteilung von Beschäftigungschancen in den betrieblichen Märkten der USA zeigt sich auch daran, daß Facharbeiterpositionen in zunehmendem Maße für An- und Ungelernte zugänglich werden. Der Facharbeiterbereich ist nach wie vor durch Brüche im Senioritätssystem (Altersbegrenzungen, Qualifikationskriterien, externe Rekrutierungsmöglichkeiten) vom An- und Ungelerntenbereich abgegrenzt. Diese Grenzlinie, die noch bis in die 70er Jahre hinein den Facharbeiterbereich gegen an- und ungelernete Arbeitskräfte und diskriminierte soziale Gruppen abgeschottet hat, ist heute außerordentlich durchlässig geworden. Unter anderem aufgrund einer schärferen Kontrolle der Zutrittspositionen über Senioritätsnormen wird heute fast ausschließlich aus dem internen Markt rekrutiert. Facharbeiterpositionen sind allen Arbeitskräftegruppen zugänglich geworden. Beim Eintritt in den Facharbeiterbereich behalten die Beschäftigten ihre Senioritätsrechte für den An- und Ungelerntenbereich und können hier beim Personalabbau in den Auswahlprozeß einbezogen werden. Die Grenzlinien zwischen dem Facharbeiterbereich und dem An- und Ungelerntenbereich werden sowohl von "unten nach oben" als auch von "oben nach unten" durchlässig.

Noch vorhandene Ungleichverteilungen von Beschäftigungschancen nach Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht etc. gehen nicht auf Senioritätsregeln, sondern auf diskriminierende Einstellungspraktiken der Konzerne zurück. So werden erst seit dem Beginn der 70er

Jahre u.a. aufgrund von verstärktem politischen Druck Frauen und Minderheiten systematisch bei der Personalrekrutierung gefördert. Die Seniorität dieser Beschäftigtengruppen lag daher in der Rezession von 1974/75 und in vermindertem Umfang auch in der 1979 einsetzenden Strukturkrise unter derjenigen der übrigen rekrutierten Arbeitskräftegruppen.

Die Senioritätssysteme haben verhindert, daß die ehemals diskriminierten Gruppen auf inferiore Positionen der betrieblichen Statushierarchie fixiert wurden und gewährleisten - unter der Voraussetzung einer nicht permanenten Stilllegung von Betrieben - die sukzessive Verbesserung ihrer Position. Nur so ist zu erklären, daß Frauen und Minderheiten inzwischen bei den amerikanischen Automobilherstellern vergleichsweise weniger vom Personalabbau betroffen sind als Frauen und Ausländer in der Bundesrepublik.

Die für die Bundesrepublik entwickelten Begriffe Stamm- und Randbelegschaft sind aus den benannten Gründen nicht dazu geeignet, die Verteilungen von Beschäftigungschancen in den USA zu beschreiben. Zu den Merkmalen von Randbelegschaften zählt, daß sie dauerhaft auf niedrig qualifizierte Tätigkeiten und instabile Beschäftigungsverhältnisse festgelegt sind; die Chancen, auf andere Ebenen der Arbeitsplatzhierarchie aufzusteigen und eine größere Beschäftigungssicherheit zu erlangen, sind relativ gering. Solche Festlegungen von Beschäftigtengruppen auf inferiore Positionen der betrieblichen Statushierarchie werden über Senioritätssysteme verhindert.

Trotz der starken Konzentration des Arbeitskräfteaustauschs zwischen betrieblichem und überbetrieblichem Arbeitsmarkt auf senioritätsjüngere Beschäftigte ist die Verteilung der Beschäftigungschancen als kontinuierlich und homogen zu beschreiben: kontinuierlich deshalb, weil das Merkmal Seniorität alle Arbeitskräfte in einer Dimension in eine Rangfolge bringt; homogen, weil auf die Lebensarbeitszeit bezogen eine Gleichverteilung der Privilegien und Risiken erfolgt (intertemporaler Lastenausgleich).

## Löhne

Die relativ egalitäre Chancenverteilung der betrieblichen Märkte der US-Autohersteller zeigt sich auch an der Lohndifferenzierung (Bureau of Labour Statistics 1976b). 1973 lagen die Löhne für Reinigungskräfte, der Berufsgruppe mit der geringsten Bezahlung bei US-Dollar 5.00 und die für Modellmacher, der höchstbezahlten Gruppe bei US-Dollar 7.40. Die Differenz zwischen beiden Lohnsätzen lag 1954 bei 35 % des höchsten Wertes, 1957 bei 39 %, 1963 bei 38 %, 1969 wieder bei 38 % und 1973 bei 32 %. Da die Tarifverträge der amerikanischen Automobilindustrie einen einheitlichen Geldbetrag als Inflationsausgleich vorsehen und dieser einen großen Teil der Lohnerhöhungen ausmacht, haben sich die Differenzen weiter verringert.

Die geringe Streuung der Lohnsätze wird noch deutlicher, wenn man nur die An- und Ungelernten betrachtet. Hier lag der niedrigste Lohnsatz (Reinigung) um nur 18 % unter dem höchsten (Einrichter).

75 % aller Beschäftigten erhielten zwischen US-Dollar 5.20 und US-Dollar 5.65. Der Lohnunterschied von 45 Cents macht nicht mehr als 8 % des höchsten Wertes aus.

## 2. Überbetrieblicher Markt

Im Gegensatz zu den betrieblichen Arbeitsmärkten der Hersteller ist der überbetriebliche Markt der amerikanischen Automobilindustrie durch scharfe Diskontinuitäten und Differenzierungen ausgezeichnet. Dies gilt sowohl für Beschäftigungschancen als auch für Löhne und Verdienste.

Bei einer Analyse des überbetrieblichen Marktes sollte zwischen vier Gruppierungen unterschieden werden.

- o Dies sind einmal die mehreren hundert Herstellerbetriebe. Sie sind über die ganze USA verstreut und konzentrieren sich in der Regel auf jeweils einen Fertigungsvorgang oder eine Fertigungsstufe.

- o Die zweite und dritte Gruppe setzt sich aus der großen Zahl der gewerkschaftlich organisierten Zulieferbetriebe zusammen. Diese sind wieder zu unterscheiden nach großen, kapitalstarken Firmen und Klein- und Mittelbetrieben mit hochwertigen Spezialprodukten einerseits und sehr stark von den Herstellern abhängigen und kapitalschwachen, überwiegend kleineren Unternehmen andererseits.
- o Die vierte Gruppe schließlich besteht aus nicht gewerkschaftlich organisierten Zulieferern. Dabei handelt es sich in der Regel um kleinere Betriebe, die weniger als 500 Arbeitskräfte beschäftigen, mit einer niedrigen Kapitaldecke operieren und sehr stark von den Herstellern abhängig sind. Teilweise stellen diese jenen sogar das zur Produktion erforderliche Kapital.

Eine exakte Quantifizierung dieser Gruppen nach Beschäftigtenzahlen fällt schwer, ungefähre Angaben sind aber möglich. Die großen Hersteller beschäftigten im Dezember 1973 etwa 611.000 Lohnempfänger (Bureau of Labour Statistics 1976b, S. 1). Auf die etwa 800 Zulieferbetriebe in den USA entfielen 242.100 Arbeiter. Die durchschnittliche Betriebsgröße lag bei 303 Lohnempfängern (Bureau of Labour Statistics 1976b, S. 70). Gewerkschaftlich organisierte Zulieferer beschäftigten in etwa 80 % der im gesamten Zuliefererbereich tätigen Arbeiter, 60 % arbeiteten in Firmen mit über 500 und 20 % in Firmen unter 500 Lohnempfängern. Bei den größeren Unternehmen dürfte es sich in der Regel um kapitalstarke und relativ autonome Firmen handeln, während die kleineren überwiegend in starken Abhängigkeitsbeziehungen zu den Herstellern stehen.

20 % der im Zuliefererbereich tätigen Lohnempfänger arbeiten ohne Tarifverträge, ihre Betriebe sind nicht organisiert. Auch hier handelt es sich in der Regel um Unternehmen mit weniger als 500 Lohnempfängern.

Nach Beschäftigungschancen, Löhnen, Arbeitsbedingungen, Qualifikationsniveaus etc. sind die erste und zweite Gruppe (Hersteller, gewerkschaftlich organisierte kapitalstarke Zulieferer) in etwa

vergleichbar. Die kleinen und stark abhängigen, aber gewerkschaftlich organisierten Zulieferer fallen in allen benannten Dimensionen deutlich ab und können bei erheblichen Unterschieden zusammen mit der Gruppe der nicht organisierten Zulieferer betrachtet werden. Hersteller und kapitalstarke Zulieferer werden im folgenden als primäres Segment des Branchenmarktes gekennzeichnet, die kleinen, stark abhängigen Zulieferer beschreiben wir als sekundäres Segment.

### Beschäftigungschancen

In der Anpassungsdimension ergeben sich erhebliche Unterschiede nach Beschäftigungschancen. Wie oben gezeigt (Teil C, Kapitel II) ist das Austauschvolumen zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Märkten in der amerikanischen Automobilindustrie insgesamt sehr hoch, wobei ein erheblicher Anteil davon auf Maßnahmen des direkten Personalabbaus und Wiedereinstellungen zurückgeht. Viele - eher qualitative - Indikatoren sprechen dafür, daß bei einem insgesamt hohen Niveau das Fluktuationsrisiko bei den abhängigen Zulieferern größer ist als bei Herstellern und kapitalstarken Zulieferbetrieben. Bei Teilen, die auch von den großen Automobilproduzenten selber hergestellt werden können, die aber in großem Umfang von anderen Firmen bezogen werden, erfolgt in der Regel bei Absatzeinbrüchen eine relativ kurzfristige Rücknahme von Fremdaufträgen. Dabei sind die kleineren, abhängigen Unternehmen wesentlich stärker betroffen als die großen Zulieferer. Letztere haben aufgrund großer Kapazitäten und zum Teil alternativer Produktlinien eine höhere Marktmacht und setzen in der Regel bessere, langfristige Verträge mit den Herstellern durch. Auch bei Teilen, die nicht von den großen Kraftwagenproduzenten selbst hergestellt werden können, erfolgt bei Absatz- und Produktionsrückgang eine ungleiche Verteilung in der Reduktion von Zulieferaufträgen. Wiederum sind eher die Kleineren betroffen, während die Größeren einen relativen Schutz genießen. Bis 1981 mußten ca. 100 Zuliefererbetriebe schließen, während bis zu diesem Zeitpunkt die Hersteller "nur" 29 Werke auf unbestimmte Zeit stilllegten.

Die benannten Differenzen zeigen sich nicht für die in der Elastizitätsanalyse (Teil D, Kapitel II) verwendeten Zeitreihen des Kraftwagenbaus und der Teileindustrie in den USA. Die Produktionselastizität der Beschäftigung ist vielmehr in beiden Industriegruppen etwa gleich. Im Kraftwagenbau sind ausschließlich die Hersteller mit den sehr konjunktur reagiblen Endstufen des Fertigungsprozesses vertreten. In der Teileindustrie dagegen finden sich sowohl Hersteller (61 % der Arbeiter) als auch große und kleine Zulieferer. Die Teileproduktion der Hersteller wie auch der kapitalstarken Zulieferer ist aber weniger konjunktur reagibel als der Kraftwagenbau. In der Teileproduktion werden in der Regel Absatzschwankungen einer bestimmten Bandbreite über die Lagerhaltung aufgefangen. Hinzu kommt, daß gerade in Rezessionsphasen der Bedarf an Ersatzteilen zunimmt, so daß auch hier eine gewisse Dämpfung erfolgt. Bei den kleinen, abhängigen Zulieferbetrieben dagegen schlagen Konjunkturschwankungen stärker und unmittelbarer durch. Zu vermuten ist, daß sich in der Industriegruppe Teileherstellung die höheren und niedrigeren Elastizitäten gegenseitig neutralisieren.

Die benannten Unterschiede in den Austauschvolumen zwischen primärem und sekundärem Segment korrespondieren mit einem erheblichen Gefälle in den Regelungen zum Beschäftigungsschutz. Hersteller und starke Zulieferer operieren mit ausgebauten und weitreichenden Senioritätssystemen, die die betriebliche Freiheit in der Personalselektion erheblich einschränken. Auch personen- und verhaltensbedingte Kündigungen sind sehr scharf durch die Gewerkschaften kontrolliert.

Die schwachen, aber gewerkschaftlich organisierten Zulieferer operieren bereits mit einem erheblich weniger restriktiven Netz beschäftigungspolitischer Normierungen. Qualifikations- und Leistungskriterien stehen als autonome Größen neben Senioritätsregeln. Die Auswahlbereiche sind sehr eng auf Tätigkeitsarten bezogen, so daß erhebliche Ungleichgewichte in der Senioritätsverteilung beim Personalabbau auftreten können.

Bei den nicht organisierten Zulieferern bestehen kaum Restriktionen der betrieblichen Handlungsfreiheit in beschäftigungspolitischen Fragen. Informelle Senioritätsnormen, gesetzliche Anti-Diskriminierungs-Bestimmungen und andere öffentliche Regeln können leicht unterlaufen werden. Es besteht kein Schutz bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen. Wie die Erfahrung von Organisierungskampagnen gezeigt hat, werden auch gewerkschaftliche Organisationsaktivitäten trotz des bestehenden gesetzlichen Schutzes häufig zum Anlaß von Kündigungen. Bei der Personalrekrutierung, bei der Besetzung von Arbeitsplätzen und bei Layoffs werden in diesem Sektor der nicht Organisierten bestimmte soziale Gruppen benachteiligt, so daß zur Differenzierung von Stamm- und Randbelegschaft in der Bundesrepublik analoge Spaltungen entstehen.

### Löhne

Die scharfe Chancendifferenzierung zwischen unterschiedlichen Betriebstypen in der amerikanischen Automobilindustrie zeigt sich auch bei den Löhnen. Zwischen den fast vollständig von Tarifverträgen abgedeckten Herstellern gibt es kaum Differenzen im (dort hohen) Niveau. Die Löhne bei gewerkschaftlich organisierten Zulieferern fallen je nach wirtschaftlicher Lage und Betriebsgröße leicht ab und liegen bei einem Teil der nicht gewerkschaftlich organisierten Zulieferer bei vielfach nur einem Drittel der Herstellerlöhne. Die amerikanische Automobilindustrie ist durch eine stark ausgeprägte Lohnsegmentation ausgezeichnet.

Bei den Herstellern bestehen heute fast identische Lohnsätze für gleiche Tätigkeitsarten. Fast alle Lohnempfänger werden im Zeitlohn bezahlt. Die Einstufung von Tätigkeitsarten in einzelnen Betrieben wird durch die Gewerkschaftszentrale kontrolliert und dadurch angeglichen. Einzelbetriebliche Zulagen auf den Konzerntarifvertrag werden nicht gezahlt. Diese für den Einzelkonzern geltende Politik wird auch zwischen den großen Konzernen angestrebt und weitgehend durchgesetzt. Unterschiede ergaben sich erst in der 1979 einsetzenden Strukturkrise, in der die UAW zunächst gegenüber Chrysler Lohnkonzessionen machte.

Im Jahr 1973, auf das sich eine detaillierte Studie der Automobilindustrie durch das BLS bezog (Bureau of Labour Statistics 1976b), lagen bei den großen Automobilproduzenten die durchschnittlichen Stundenlöhne einfacher Montagetätigkeiten zwischen US-Dollar 5.28 im nördlichen Zentrum der USA (mit Ausnahme von Michigan) und US-Dollar 5.30 im Westen und im Nord-Osten. Die Differenz beträgt 0,3 % des genannten höchsten Lohnsatzes. Bei den Werkzeugmachern lagen die Lohnsätze zwischen US-Dollar 6.74 im Westen und US-Dollar 6.79 in Michigan und im nördlichen Zentrum der USA. Der Unterschied betrug 0,7 % des höchsten Lohnsatzes. Diese Ergebnisse zur Lohndifferenzierung zwischen Herstellern gelten zunächst nur für die vier Produzenten American Motors, Chrysler, Ford und General Motors. Bezieht man den Nutzkraftfahrzeugbau ein, vergrößern sich die Unterschiede, ohne daß sich das Gesamtbild entscheidend ändert.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch bei den Lohnnebenleistungen und den betrieblichen Sozialleistungen, die in den USA aufgrund des schwachen öffentlichen Sozialsystems von großer Bedeutung sind. Weihnachtsgelder, die Leistungen der betrieblichen Alters-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung etc. sind weitgehend identisch.

Untersucht man die gewerkschaftlich organisierten Zulieferer, so zeigt sich eine erheblich größere Differenzierung. Große Firmen wie Budd-Wheel und TRW zahlen in etwa das gleiche wie die Automobilhersteller. Mittlere und kleinere Zulieferer dagegen fallen je nach wirtschaftlicher Lage und Kampfkraft der Beschäftigten ab.

Die abhängigen, kapitalschwachen, aber gewerkschaftlich organisierten Unternehmen im Zuliefersektor zahlen oft ein Drittel weniger als die großen Hersteller. So lagen etwa 1977 die Lohnsätze in einem kleineren Betrieb zur Herstellung von Kurbelwellen in Texas um ca. 37 % unter denen vergleichbarer Tätigkeiten bei den Herstellern. In diesem Fall kumulieren Differenzen der Region und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Die Masse der von der UAW vertretenen Arbeiter bei den stark abhängi-



gen kleineren Zulieferern liegt in ihren Stundenverdiensten erheblich unter denen ihrer Kollegen bei den Herstellern. Auch die Lohnnebenleistungen und Sozialleistungen fallen stark ab.

Noch größer sind die Differenzen bei den nicht gewerkschaftlich organisierten und repräsentierten Betrieben der Automobilindustrie. Hier betragen die Löhne häufig nicht mehr als 50 % derjenigen der großen Automobilhersteller, teilweise erreichen sie nur ein Drittel des dortigen Niveaus. Ähnliches gilt für Lohnnebenleistungen und betriebliche Sozialleistungen. Im Extremfall werden keine betrieblichen Kranken-, Arbeitslosen- und Altersversicherungen abgeschlossen, die Betroffenen haben dann, etwa bei Krankheit, überhaupt keine Ansprüche. Beispielsweise wurden 1981 zwei kleinere Firmen zur Herstellung von Scheibenwischern (Trico und Anco) durch die UAW organisiert. Vor der darauf folgenden Durchsetzung von Lohnerhöhungen lagen die Löhne um 50 % und mehr unter denen der großen Hersteller.

Solche extremen Differenzen sind häufig selbst innerhalb einer Region oder sogar innerhalb einer größeren Stadt aufzufinden. Beispielsweise zahlen einige kleinere Zuliefererbetriebe (Plastikteile, Chromteile) im Raum Detroit weniger als die Hälfte verglichen mit Betrieben der drei großen Automobilproduzenten in derselben Stadt.

Die große Streuung der Verdienste wird auch in den Lohnstudien des BLS deutlich. Tabelle F-1 zeigt durchschnittliche Stundenlöhne im Jahre 1973 in Abhängigkeit von gewerkschaftlichem Organisationsgrad und Region. Die Verdienste schwanken zwischen US-Dollar 3.74 in Chicago mit einem Organisationsgrad von 50 bis 54 % und US-Dollar 5.58 in Toledo/Ohio mit einem Organisationsgrad von 95 % und mehr. Die Löhne in Chicago liegen in etwa um 33 % unter denen in Toledo. Die Unterschiede in den Verdienstniveaus zwischen verschiedenen Regionen lassen sich nicht durch andere Variablen erklären, die üblicherweise die Verdienste beeinflussen. Sie sind auch dann zu beobachten, wenn man, wie in Tabelle F-2 geschehen, Männer und Frauen, verschiedene Ortsgrößen, Betriebsgrößen und Berufsklassen miteinander vergleicht.

TABELLE F-1 : GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISATIONSGRAD UND LOHNNIVEAU  
IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA IN ABHÄNGIGKEIT  
VON DER REGION, 1973

Region	Organisationsgrad (in %)	Durchschnittlicher Stundenverdienst (in \$)
U.S.-Gesamt	80-84	4,45
Nordost	85-89	4,43
Süd	50-54	3,41
Nord	85-89	4,70
Chicago	50-54	3,74
Cleveland	95+	5,01
Detroit	85-89	4,97
Toledo	95+	5,58

Quelle: Bureau of Labor Statistics 1976b. Industry Wage Survey:  
Motor Vehicles and Parts (1973-74).

Diese Angaben gelten auch für die amerikanische Industrie insgesamt. Eine neuere Studie von 1980 zeigt, daß nicht durch Gewerkschaften repräsentierte Arbeiter im Durchschnitt nur ca. 74 % des Lohnes ihrer gewerkschaftlich repräsentierten Kollegen verdienen (Bureau of Labour Statistics 1981, S. 30).

TABELLE F-2 : DURCHSCHNITTliche BRUTTOSTUNDENVERDIENSTE DER ARBEITER IN DER UNTERABTEILUNG "TEILE" DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA NACH AUSGEWÄHLTEN MERKMALEN, 1973

	U.S.- insg.	Region Nordost	Region Süd	Region Nord
<u>Geschlecht</u>				
- männlich	4,74	4,73	3,64	5,00
- weiblich	3,48	3,56	2,96	3,64
<u>Ortsgröße</u>				
- Großstadt	4,64	4,44	3,59	4,92
- Kleinstadt	4,17	4,41	3,23	4,42
<u>Betriebsgröße</u>				
- 50-499 Beschäftigte	3,84	3,58	3,20	4,08
- 500-999 Beschäftigte	4,20	4,28	3,37	4,44
- mehr als 1000 Beschäftigte	5,35	5,84	3,87	5,48
<u>Berufsgruppe</u>				
- Montagearbeiter LG 1				
. männlich	4,88	-	3,92	5,14
. weiblich	3,77	-	-	5,08
- Montagearbeiter LG 2				
. männlich	4,16	3,35	3,62	4,75
. weiblich	3,07	-	2,90	3,04
- Montagearbeiter LG 3				
. männlich	4,07	4,18	3,15	4,49
. weiblich	3,37	3,43	2,96	3,50
- Elektriker (Rep. + Wartung)	5,77	5,62	5,08	5,88
- Mechaniker	5,29	5,13	4,32	5,54

Quelle: Bureau of Labor Statistics 1976b: Industry Wage Survey: Motor Vehicles and Parts (1973-74).

## KAPITEL II: ARBEITSMARKTSEGMENTATION IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

---

### 1. Betrieblicher Markt

#### Beschäftigungschancen

Das absolute Volumen des Austauschs zwischen betrieblichem und überbetrieblichem Arbeitsmarkt (Anpassungsdimension) liegt in der Bundesrepublik wesentlich niedriger als in den USA. Die Untersuchung beschäftigungspolitischer Maßnahmen bei Auf- und Abbau des Arbeitsvolumens (Teil C, Kapitel II) und der Produktionselastizität der Beschäftigung (Teil D) zeigt, daß das Beschäftigtenniveau in der Bundesrepublik relativ stark von Absatz und Produktion abgekoppelt ist (= hohe Nettostabilität) und daß es zugleich einer relativ zur US-Autoindustrie geringen Quote des Personalumschlags bedarf, um eine bestimmte Veränderung des Beschäftigtenstandes zu realisieren (= hohe Bruttostabilität). Kennzeichnend ist der Versuch, konjunkturelle und saisonale Schwankungen nicht primär über die - kostspieligen - Methoden des direkten Personalabbaus (Entlassungen, Aufhebungsverträge, Frühverrentungen), sondern eher über Maßnahmen wie Lagerhaltung, Einstellungsstops, natürliche Fluktuation und vor allem die öffentlich finanzierte Kurzarbeit abzufangen. Massenentlassungen oder Belegschaftsabbau über Aufhebungsverträge werden in der Regel nur bei ausgeprägten Absatzeinbrüchen wie 1966/67, 1974/75 und in geringerem Ausmaß 1980/81 durchgeführt. Die Personalanpassung ist sowohl in ihrem Umfang als auch in ihrer Zeitstruktur Absatz- und Produktionsschwankungen gegenüber relativ stark abgepuffert: Der Beschäftigungsrückgang beträgt nur einen Bruchteil des Produktionsrückgangs, er ist in der Regel um mehrere Monate zeitverschoben. Entscheidende Anpassungsinstrumente sind der indirekte Personalabbau und die Kurzarbeit. Die relative Abpufferung der Beschäftigung gegenüber der Produktion gilt unter umgekehrten Vorzeichen auch für den Personalaufbau.

In der Verteilungsdimension zeigt sich eine relativ starke Ungleichheit der Beschäftigungschancen verschiedener Arbeitskräftegruppen der untersuchten betrieblichen Arbeitsmärkte. Sie treten insbesondere beim Personalabbau deutlich hervor. Eine Analyse des Sozialprofils der in der Rezession von 1974/75 abgebauten Arbeitskräfte demonstriert, daß Arbeiter mehr als Angestellte, Un- und Angelernte mehr als Facharbeiter, jüngere mehr als ältere Arbeitnehmer, Frauen mehr als Männer und Ausländern mehr als Deutsche betroffen waren (vgl. Teil C, Kapitel II.3). Die Leistungsgruppe 1 (Facharbeiter und qualifizierte Angelernte) reagiert wesentlich langsamer auf Produktionsschwankungen als die Leistungsgruppen 2 und 3 (An- und Ungelernte) (vgl. Teil D, Kapitel II.3). Diese - nicht unbedingt intentional gesteuerte - Diskriminierung geht sowohl auf Allokationsregeln beim Personalaufbau wie auch beim Personalabbau zurück.

Jüngere Arbeitskräfte, Frauen und Ausländer besetzen überwiegend Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen in den direkt produktiven Bereichen. Der Aufstieg in qualifizierte Angelerntenpositionen und in den Facharbeiterbereich dagegen bleibt eher langjährigen, deutschen und gut qualifizierten Kräften überlassen. Wenn nun der Arbeitsplatzabbau besonders schnell und stark in den unmittelbar produktiven Bereichen durchschlägt, sind auch die dort eingesetzten Arbeitskräfte in besonderer Weise betroffen.

Die Dynamik des Arbeitsplatzabbaus kann jedoch die scharfe Ungleichbehandlung bestimmter Arbeitskräftegruppen nur partiell erklären. Je stärker die Personalreduzierung und je länger ihre Zeitdauer, desto stärker sind auch die Arbeitsplätze in den indirekt produktiven Bereichen und Angestelltenpositionen in Produktion und Verwaltung betroffen. Hier, ebenso wie beim Personalaufbau, gelten Allokationsregeln im internen Markt, die qualifizierte Beschäftigtengruppen mit bestimmten sozialen Merkmalen gegenüber unqualifizierten Gruppen mit anderen Merkmalen favorisieren. Freigesetzte der privilegierten Gruppen bleiben im internen Markt und verdrängen Beschäftigte der diskriminierten Gruppen.

Beim Personalabbau lassen sich in der bundesrepublikanischen Automobilindustrie mindestens vier Beschäftigtengruppen mit jeweils unterschiedlichen Mobilitätsströmen ausmachen. Dies sind erstens die Angestellten (die in sich weiter zu differenzieren wären), zweitens die Facharbeiter, drittens die qualifizierten Angelernten und viertens die niedrig qualifizierten Angelernten und die Ungelernten. Für jede dieser Beschäftigtengruppen entsteht zunächst beim Arbeitsplatzabbau ein Arbeitskräfteüberhang. Da sich Arbeitsplatzabbau und Personalabbau nicht decken, entsteht ein horizontal und vertikal gerichteter innerbetrieblicher Verdrängungsprozeß, bevor Arbeitskräfte tatsächlich den internen Markt verlassen. Der überproportionale Abbau in den niedrig qualifizierten Bereichen erlaubt die Hortung qualifizierter Kräfte auch dann, wenn sie für einen begrenzten Zeitraum auf niedriger bewerteten Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Angestellte verdrängen Facharbeiter, Facharbeiter verdrängen qualifizierte Angelernte und diese wiederum niedrig qualifizierte Angelernte und die Ungelernten. Die Mobilitätsströme beim Personalaufbau verhalten sich reziprok zu den dargestellten Mobilitätsmustern.

Die an den Mobilitätsströmen beim Personalabbau deutlich werdende Ungleichverteilung nach Beschäftigungschancen entspricht in der Bundesrepublik einer Segmentierung der internen Märkte, die mit den Begriffen Stamm- und Randbelegschaft beschrieben werden kann. Zur Randbelegschaft gehören vor allem die niedrig qualifizierten An- und Ungelernten, während die Stammbeflegschaft sich aus Facharbeitern und qualifizierten Angelernten und Angestellten zusammensetzt.

Diese Differenzierung ist unter zwei Gesichtspunkten sinnvoll. Zum einen sind die niedrig qualifizierten An- und Ungelernten beim Personalabbau in besonderer Weise Beschäftigungsrisiken ausgesetzt. Zwar verlassen Arbeitskräfte aller Beschäftigtengruppen und Teilsegmente den betrieblichen Teilarbeitsmarkt, die unteren Ebenen der Arbeitskräftehierarchie sind jedoch aufgrund des innerbetrieblichen Verdrängungsprozesses stark überproportional betroffen. Diese Betroffenheit ist zweitens nicht temporär. Selbst bei einer späteren Wiedereinstellung von abgebauten Arbeitnehmern

bestehen für die niedrig qualifizierten An- und Ungelernten nur geringe Chancen, stabile Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen.

Der Grund dafür ist zum einen darin zu suchen, daß die Grenzen zwischen den Teilsegmenten der betrieblichen Arbeitsmärkte nur wenig durchlässig sind. Auf allen Ebenen der Arbeitsplatzhierarchie werden Arbeitskräfte vom überbetrieblichen Arbeitsmarkt rekrutiert. Es bestehen nur geringe Aufstiegsmöglichkeiten von Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen für An- und Ungelernte auf Arbeitsplätze der übergeordneten Segmente. So werden z.B. Facharbeiter entweder aus der eigenen Ausbildung übernommen oder direkt vom externen Markt rekrutiert. Angelernte haben zunehmend geringere Chancen, entsprechende Positionen zu besetzen, während sich in den USA der entgegengesetzte Trend zeigt.

Zum anderen wird bei instabilen Beschäftigungsbedingungen der klassische Marginalisierungsmechanismus wirksam. Wiederholt von Arbeitslosigkeit betroffene Arbeitskräfte haben selbst dann, wenn sie im Konjunkturaufschwung wieder eingestellt werden, nur geringe Chancen, über eine längere, kontinuierliche Betriebszugehörigkeit und die Akkumulation von Qualifikationen Positionen in der Stammbesellschaft einzunehmen. Wiederholte Arbeitslosigkeit führt darüber hinaus zur Stigmatisierung mit einer weiteren Verschlechterung von Beschäftigungschancen. Durch Rückgriff auf Beschäftigungsverhältnisse mit rechtlich inferiorerem Status wie befristete Arbeitsverträge und Leiharbeit erfolgt eine institutionelle Verfestigung des Randbeschaftigungsstatus. Neueren Informationen der IG Metall zufolge (IG Metall 1983, S. 61) sind bei VW Wolfsburg 4.000 und auch bei Ford und Opel mehrere tausend Leiharbeitskräfte beschäftigt.

### Löhne

Die relativ starke interne Differenzierung der betrieblichen Märkte der bundesrepublikanischen Automobilhersteller zeigt sich nicht nur im Gefälle der Beschäftigungschancen, sondern auch an der relativ großen Lohnspreizung (IG Metall 1981a,b). 1981 lagen die Verdienste bei den Lohnempfängern der Hersteller von Per-

sonenkraftwagen zwischen DM 11,10 für einfache Reinigungstätigkeiten und DM 20,07 für Werkzeugmacher mit schwierigen Arbeitsaufgaben. Der niedrigste Geldbetrag machte 45 % weniger als der höchste aus. Bei den Herstellern von Nutzkraftfahrzeugen ist die Streuung sogar noch größer. Der niedrigste Geldbetrag lag bei DM 9,26, der höchste bei DM 19,05, der Unterschied betrug 51 % des Maximalwertes.

Auch bei den Tätigkeiten für An- und Ungelernte ist die Streuung relativ groß. Der niedrigste Lohn lag bei DM 11,10 (Werkstatt feigen) und der höchste bei DM 16,30 (Karosserie mit Decklack spritzen). Die Differenz betrug 32 %, das entspricht in etwa der gesamten Bandbreite von der einfachsten ungelernten Arbeit bis zur höchstbezahlten Facharbeitertätigkeit in den USA.

Auch bei einer Betrachtung der Konzentration von Beschäftigtengruppen auf Lohnsätze bleibt die relativ große Streuung bestehen. Etwas mehr als 3/4 aller Lohnempfänger eines großen Automobilwerkes der Bundesrepublik erhielten 1981 zwischen DM 14,36 und DM 17,59. Der Lohnunterschied von DM 3,23 macht ca. 18 % des höchsten Wertes aus. In den USA dagegen liegt der entsprechende Wert bei nur 8 %.

## 2. Überbetrieblicher Markt

Die Analyse der betrieblichen Märkte der deutschen Automobilindustrie zeigt nach Beschäftigungschancen und Verdiensten eine relativ scharfe Trennungslinie zwischen Stamm- und Randbelegschaften. In einer zwischenbetrieblichen Perspektive dagegen ergibt sich im Vergleich zu den USA eine relativ große Homogenität.

Analog zu den USA lassen sich auch in der Bundesrepublik vier Typen von Betrieben identifizieren. Dies sind erstens die Herstellerbetriebe, zweitens die kapitalstarken Zulieferer, drittens die stark abhängigen Zulieferer und viertens die nicht in den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallenden Zulieferer. Die Gruppen drei und vier sind allerdings in der Bundesrepublik wesentlich



schwächer besetzt als in den USA. Der Beschäftigtenanteil, der nicht durch Gewerkschaften repräsentiert wird, ist verschwindend klein.

### Beschäftigungschancen

Auch in der Bundesrepublik gibt es ein Gefälle der Beschäftigungschancen zwischen Betrieben der Autoindustrie; Steigungswinkel und Niveauspanne sind jedoch wesentlich geringer als in den USA. Insgesamt gesehen bestehen - nicht zuletzt aufgrund von verstärkten Diversifizierungsanstrengungen vieler Zulieferfirmen in den 70er Jahren - weniger Betriebe mit "monokulturellen" Produktlinien, so daß auch bei Kündigungen von Verträgen durch einzelne Hersteller keine unmittelbaren und massiven Beschäftigungseinbrüche erfolgen bzw. diese durch verstärkte Aktivitäten auf anderen Märkten abgefangen werden können. Selbst dort, wo eine sehr starke Abhängigkeit von großen Produzenten besteht, enthalten die Lieferverträge wesentlich längere Kündigungsfristen als in den USA.

Dies zeigt sich etwa an den Ergebnissen der Elastizitätsanalyse. Im Gegensatz zu den USA decken sich in der Bundesrepublik die Industriegruppen Kraftwagenbau und Teileherstellung fast vollständig mit der Trennungslinie Hersteller/Zulieferer. Die Produktionselastizität der Beschäftigung ist annähernd gleich groß (vgl. Teil D, Kapitel II). Dieses Ergebnis läßt sich so interpretieren, daß einerseits die kapitelstarken Zulieferer eine dominierende Position innehaben und daß andererseits auch die schwächeren und stark abhängigen Zulieferer immer noch relativ bessere und langfristige Verträge haben als ihre amerikanischen Pendants.

Die Verteilung der Beschäftigten des Straßenfahrzeugbaus auf Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen bestätigt diese Annahme (Statistisches Bundesamt 1976a, S. 241). 2,74 % aller Beschäftigten sind in Betrieben mit unter 100 Arbeitnehmern tätig, 2,95 % in Betrieben mit zwischen 100 und unter 200 Arbeitnehmern, 4,31 % in Betrieben mit 200 bis unter 500 Arbeitnehmern, 7 % in Betrieben mit 500 bis unter 1.000 Arbeitnehmern und 83 % in Betrieben

mit 1.000 und mehr Arbeitnehmern. Nur 10 % aller Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit weniger als 500 Arbeitskräften, 7 % entfallen auf Betriebe mit 500 bis unter 1.000 Arbeitskräfte und die große Mehrheit von 83 % entfällt auf Betriebe mit 1.000 und mehr Arbeitskräften. Kleinere, abhängige Zulieferer mit wenigen Produktlinien beschäftigten in der Regel nicht mehr als 200 Arbeitskräfte. Der Beschäftigtenanteil an der Gesamtindustrie liegt bei nur ca. 5,7 %.

Die oben demonstrierte relative Homogenität von Beschäftigungschancen in der Bundesrepublik hängt sicherlich zu einem entscheidenden Teil mit den im Vergleich zur USA weitreichenden gesetzlichen Regelungen, aber auch mit der Wirkung von Flächentarifverträgen zusammen. Zwar werden - wie Untersuchungen von Falke u.a. (Falke u.a. 1981) zeigen - kündigungsschutzrechtliche Normen sehr stark unterlaufen. Dies gilt jedoch vor allem bei personen- und verhaltensbedingten Kündigungen. Bei betriebsbedingten Kündigungen, die in der Regel eine größere Zahl an Arbeitskräften treffen, ist der Schutz größer.

Auch Rationalisierungsschutzabkommen und neue Bestandsschutzregelungen in Tarifverträgen, die gerade für die Metallindustrie besonders stark sind, beschränken die beschäftigungspolitische Handlungsfreiheit der Betriebe. Von Bedeutung sind verlängerte Kündigungsfristen, der Schutz gegen Entlassungen nach Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer, Lohngarantien etc. Auch der Geltungsbereich dieser Bestimmungen erstreckt sich auf Hersteller- und Zulieferer gleichermaßen. Unterschiede im Durchsetzungsgrad der Normen sind sicherlich vorhanden, nehmen aber auch hier wiederum nicht die Schärfe an, die sie in den USA besitzen.

Die relativ einheitlichen, flächendeckenden Normen zum Beschäftigungsschutz in der Bundesrepublik verteuern Anpassungspolitiken über den direkten Personalabbau erheblich. Beschäftigungspolitische Schnellreaktionen wie die vieler kleinerer amerikanischer Zulieferer würden in der Bundesrepublik Kündigungsfristen und Anmeldefristen zuwiderlaufen und zudem kaum finanzierbar (hohe Entschädigungsleistungen) sein. Dieser Zusammenhang hat sicher-

lich einen Einfluß auf die Struktur der Automobilbranche insgesamt. Zulieferbetriebe können nur dann überleben, wenn sie über verschiedene Produktlinien und/oder langfristige Verträge mit Herstellern eine relative Stabilität der Beschäftigung gewährleisten.

### Löhne

Das im Verhältnis zur USA relativ gering ausgeprägte zwischenbetriebliche Differential der Beschäftigungschancen zeigt sich auch bei den Löhnen. Flächentarifverträge gewährleisten relativ hohe Minimumstandards, Unterschiede entstehen im wesentlichen durch unterschiedliche Eingruppierungspolitiken und durch verschiedene Niveaus betrieblicher Zulagen. Sie nehmen nicht das Ausmaß der in den USA festgestellten Lohndifferenzierung an.

Die Durchschnittsverdienste aller gewerblichen Arbeitnehmer in elf Betrieben deutscher PKW-Hersteller lagen 1981 zwischen DM 13,84 und DM 16,89. Der Unterschied betrug 18 % des Maximalwerts (IG Metall 1981a, S. 2). Bei den Akkordarbeitern lag das Minimum bei DM 13,88 und das Maximum bei DM 16,21, bei den Zeitlohnarbeitern bei DM 13,79 und DM 17,08 und bei den Prämienlohnarbeitern bei DM 15,69 und DM 16,89. Die Differenzen lagen bei 14 %, 19 % und 17 % des jeweils höchsten Wertes.

Bei den Herstellern von Nutzkraftfahrzeugen streuen die Verdienste weiter. Dies mag allerdings mit der teilweise unterschiedlichen Produktions-, Arbeitsplatz- und Eingruppierungsstruktur zusammenhängen. Die Durchschnittsverdienste aller gewerblichen Arbeitnehmer liegen in den elf von der IG Metall untersuchten Betrieben (IG Metall 1981b) zwischen DM 12,45 und DM 17,23; der Unterschied beträgt 28 % des Maximalwerts. Für Zeitlöhner liegt die Differenz bei 25 %, für Akkordarbeiter bei 24 % und für Prämienlohnarbeiter bei 9 %. Die entsprechenden Werte für die PKW-Hersteller liegen absolut und relativ innerhalb der Bandbreite der LKW-Hersteller.

Die benannten Unterschiede sind nur grobe Anhaltswerte für die realen Verdienstunterschiede bei den Herstellern der Automobilindustrie. Einmal reflektieren die Differenzen unterschiedliche Arbeitsplatz- und Eingruppierungsstrukturen, zum anderen sind die Barnebenleistungen nicht in die Stundenverdienste eingerechnet. Zu vermuten ist, daß der maximale Niveauunterschied von ca. 28 % die realen Verdienstdifferenzen eher übertreibt.

Festzuhalten bleibt, daß die Verdienstdifferenzen bei den Herstellern in der Bundesrepublik erheblich größer als in der fast vollständig homogenisierten amerikanischen Automobilindustrie ausfallen. Betrachtet man dagegen die gesamte Autoindustrie, bezieht also die Zulieferer in die Analyse ein, so erscheinen die Verhältnisse in der Bundesrepublik als relativ homogen, während sich die in den USA durch einen scharfen und ausgeprägten Bruch auszeichnen. Die Lohndifferenzierung zwischen Zulieferern und Herstellern und innerhalb des Zuliefererbereichs ist nicht größer als im Herstellerbereich selbst. Die großen Zulieferer wie Bosch und SKF zahlen teilweise mehr als PKW-Produzenten mit relativ niedrigen Durchschnittsverdiensten wie z.B. BMW. Bosch erreicht sogar das von Daimler-Benz gezahlte höchste Niveau. Weniger starke Zulieferer fallen dann etwas ab, bleiben aber in der benannten Bandbreite. Dies gilt auch für die schon wesentlich abhängigeren kleineren Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten, die jedoch nur weniger als 5,7 % der Arbeitskräfte im Straßenfahrzeugbau insgesamt beschäftigen. Dies bedeutet nicht, daß Zulieferer keine Anstrengungen unternähmen, um Arbeitskosten auch über Löhne zu senken. So ist etwa die Firma Alfred Tewes dafür bekannt geworden, kleinere Betriebe im Hunsrück und in der Eifel anzusiedeln, um Lohnkosten zu sparen und die Produktivität zu erhöhen. So lange sie Mitglied des Arbeitgeberverbandes sind und ein Betriebsrat auf die Einhaltung tarifvertraglicher Bestimmungen achtet, sind vergleichbare Unternehmen jedoch an die Beachtung der Mindeststandards der Lohnabkommen gebunden. Nur ein kleiner Prozentsatz der Betriebe und ein noch kleinerer Prozentsatz der Gesamtbeschäftigung fällt nicht in den Geltungsbereich von Tarifverträgen. Hier liegen die Löhne dann in der Regel erheblich niedriger als in durch Gewerkschaften repräsentierten Be-

reichen. So zahlt etwa ein kleinerer Zulieferer für Daimler Benz und Opel, der verchromte Teile wie Griffe und Zierleisten herstellt und ca. 80 Arbeitskräfte beschäftigt, etwa 50 % weniger als vergleichbare, aber durch Tarifverträge abgedeckte Betriebe der Branche.

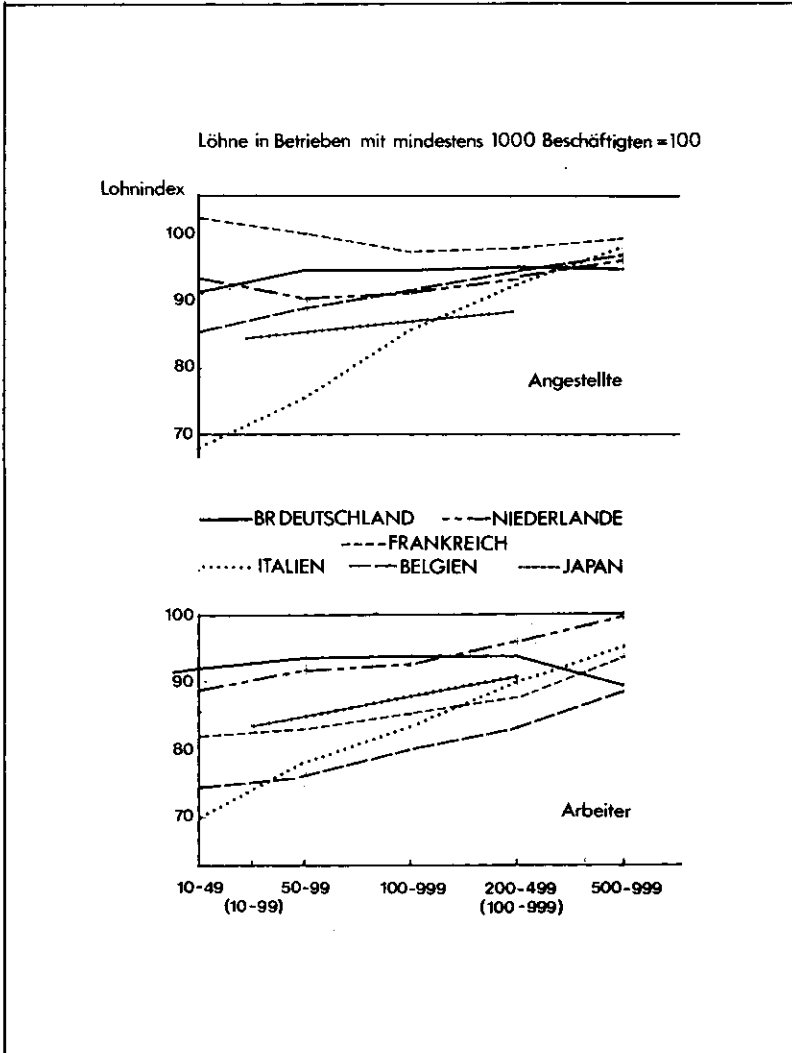
Ein gewisser Indikator für die Lohndifferenzierung in der deutschen Automobilindustrie ist auch die Niveauspanne zwischen Tarif- und Effektivverdiensten. Diese kovariiert zwar sehr stark mit dem Konjunkturzyklus, enthält jedoch auch nicht-konjunktur-reagible Bestandteile, die sich aus den Mindeststandards gewährenden Tarifverträgen einerseits und der unterschiedlichen Kampfkraft und Konzessionsbereitschaft der verschiedenen Belegschaften und Betriebe der Branche erklärt. 1981 machten die übertariflichen Zuschläge bei dem PKW-Hersteller mit der größten Niveauspanne in etwa 24 % des Effektivverdienstes aus. Wenn nun ökonomisch schwache Unternehmen gerade den Tariflohn zahlen können, so würde die benannte Niveauspanne in etwa die Bandbreite der Lohnunterschiede innerhalb der Branche angeben.

Ein überbetrieblicher Vergleich von Effektiv- und Tarifverdiensten in der Bundesrepublik kann nicht mehr als grobe Anhaltspunkte für die tatsächliche Verdienstdifferenzierung bieten. Gleichwohl wird vor allem im internationalen Vergleich die unter anderem durch die Flächenwirkung der Tarifverträge zu erklärende relative Homogenität in der deutschen Automobilindustrie deutlich. Die Stundenverdienste schwanken bei den Herstellern um nicht mehr als 28 % des Maximalwertes. Effektiv- und Tarifverdienste unterscheiden sich in einem Rezessionsjahr um maximal 24 %.

Die relative Homogenität der Löhne und Gehälter in der Bundesrepublik zeigt sich auch bei einem internationalen Vergleich von Verdienstdifferenzen der Industrie nach Betriebsgröße (Schaubild F-1). In der Bundesrepublik sind die Verdienste von Arbeitern bezogen auf unterschiedliche Betriebsgrößen relativ stabil. Insgesamt gesehen verlaufen die Kurven fast horizontal. Demgegenüber zeigt sich etwa in Italien ein sehr starkes Gefälle zwischen Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Diese Ergebnisse sind nicht

ohne weiteres auf die Automobilindustrie übertragbar. Gerade die deutsche Industrie zeichnet sich durch einen hohen Anteil an ökonomisch starken, kleineren und mittleren Betrieben mit Spezialprodukten (z.B. Maschinenbau) aus. In der Automobilindustrie dagegen sind die kleinen und mittelgroßen Betriebe in der Regel Zulieferer, die in großen Serien und mit niedrigen Qualifikationsniveaus fertigen. Insofern ist zu vermuten, daß in dieser Branche das Verdienstgefälle nach Betriebsgröße größer ist als im Schaubild erkennbar. Ähnliches gilt aber auch etwa für die italienische Automobilindustrie, so daß die gezeigten Differenzen im internationalen Vergleich erhalten bleiben.

SCHAUBILD F-1 : LOHNDIFFERENTIALE MÄNNLICHER ANGESTELLTER UND ARBEITER IM VERARBEITENDEN GEWERBE IN AUSGEWÄHLTEN INDUSTRIELÄNDERN NACH DER BETRIEBSGRÖSSE, 1972



Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Structure of Earnings in Industry, 1972.

### KAPITEL III: ARBEITSMARKTSEGMENTATION UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Die Ergebnisse der vorangestellten Analyse lassen sich in einem Vier-Felder-Schaubild zusammenfassen (Schaubild F-2). Die betrieblichen Märkte der amerikanischen Automobilhersteller sind nach Beschäftigungschancen und Verdiensten relativ homogen, während die der bundesrepublikanischen Hersteller sich durch relativ scharfe Diskontinuitäten auszeichnen. Bei den überbetrieblichen Märkten zeigt sich das entgegengesetzte Bild: Eine relative Diskontinuität in den USA und eine relative Homogenität in der Bundesrepublik. Dies gilt wiederum ebenso für die Beschäftigungschancen und -risiken wie für die Löhne.

Arbeitsmarktsegmentation folgt in der amerikanischen Automobilindustrie anderen Trennungslinien als in der Bundesrepublik. In den USA findet sich eine Spaltung nach Herstellern und kapitalstarken Zulieferern einerseits und stark abhängigen, teilweise nicht gewerkschaftlich organisierten und repräsentierten Firmen andererseits. Dagegen ist der entsprechende Branchenmarkt in der Bundesrepublik eher durch innerbetriebliche Spaltungen nach Stamm- und Randbelegschaften gekennzeichnet.

In der politischen und theoretischen Diskussion werden die benannten Segmentationslinien häufig der Wirkung gewerkschaftlicher Politik zugeschrieben. Die amerikanischen Senioritätssysteme in gewerkschaftlich "befestigten" Bereichen der Industrie würden die "ins" auf Kosten der "outs" privilegieren. Der deutsche Kündigungsschutz schirme die Beschäftigten gegen Arbeitslose ab, die selektive Personalabbaupolitik deutscher Betriebsräte und Gewerkschaften trage maßgeblich zur Differenzierung in Stamm- und Randbelegschaften und zur Diskriminierung sozialer Gruppen bei (vgl. z.B. Soltwedel 1980, S. 67 ff.).

Die benannten Segmentationslinien sind Ausdruck betrieblicher Beschäftigungspolitiken: Beschäftigungspolitische Maßnahmen entscheiden immer auch über die Beschäftigungschancen verschiedener Arbeitskräftegruppen innerhalb eines Betriebes, auch die Vertei-



SCHAUBILD F-2 : SEGMENTATIONSLINIEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA UND DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

	innerbetrieblich	Überbetrieblich
Beschäftigungschancen	USA: relativ kontinuierliche und homogene Verteilung  BRD: relativ diskontinuierliche und dichotome Verteilung	USA: relativ diskontinuierliche und dichotome Verteilung  BRD: relativ kontinuierliche Verteilung
Löhne	USA: relativ niedrige Lohn Differenzen  BRD: relativ hohe Lohn Differenzen	USA: relativ hohe Lohn Differenzen  BRD: relativ niedrige Lohn Differenzen

lung von Beschäftigungschancen zwischen Betrieben ist von den jeweiligen betrieblichen Politiken geprägt. Wenn, wie in Teil E, Kapitel IV gezeigt, betriebliche Interessen eine hegemoniale Position bei der Strukturierung beschäftigungspolitischer Maßnahmen innehaben, so müßten sie auch einen dominierenden, wenn auch nicht ausschließlichen Einfluß auf die Strukturierung von Arbeitsmärkten ausüben.

#### USA

Für die unterschiedlichen Arbeitsmarktstrukturen der untersuchten Branche lassen sich eine Reihe von ökonomischen, sozialen, politischen und kulturellen Faktoren verantwortlich machen, in deren Wirkungszusammenhang gewerkschaftliche Politik eine relativ untergeordnete Rolle spielt. Von großer Bedeutung für die eher zwischenbetriebliche Arbeitsmarktsplaltung in der amerikanischen Automobilindustrie war sicherlich die frühe Entwicklung der industriellen Massenproduktion. Erst große Serien machen die Spezialisierung von Zuliefererbetrieben (einzelne Fertigungsstufen und Teile) ökonomisch rentabel. Die mit der Entwicklung der Massen-

produktion einhergehende Taylorisierung der Produktionsprozesse schuf mit niedrigen Qualifikationsanforderungen die objektiven Voraussetzungen für die Aktivierung des Reservearmee Mechanismus zur Verhinderung gewerkschaftlicher Organisation, zur Lohnsenkung, zur Akzeptanz hoher Instabilitäten in der Beschäftigung und zur Instabilisierung der Arbeit. Mit der Sklavenbefreiung und den Einwanderungswellen entstand eine aktive, nach Nationalitäten, ethnischen Gruppen und Rassen geschichtete Reservearmee. Große Serien, tayloristische Arbeitsmethoden und eine aktive Reservearmee erlaubten die Ausgliederung unrentabler und instabiler Produktionen in Zuliefererbetriebe mit wesentlich niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Demgegenüber begannen die großen Automobilproduzenten der USA bereits vor 1920 mit einer Politik der Personalbindung für Teile ihrer Belegschaften. Der legendäre Fünf-Dollar-Tag von Ford diente dazu, den Personalumschlag drastisch einzuschränken.

Noch 1913 hatten die Fabriken von Ford in Detroit eine Fluktuation von durchschnittlich zehn Prozent pro Woche. 1913 mußten ca. 60.000 Arbeitskräfte eingestellt werden, um 12.000 Arbeitsplätze über das Jahr hinweg zu besetzen. 1914, nach der Einführung des Fünf-Dollar-Tages, blieben dagegen schon 85 % aller Beschäftigten innerhalb des Jahres bei Ford. 1915 mußten nur noch 6.508 neue Arbeiter eingestellt werden (Conot 1974, S. 228 ff.).

In dieser Politik der relativen Personalbindung bei der gleichzeitigen Ausdifferenzierung instabiler Produktionen in Zuliefererbetriebe war die sukzessive sich verschärfende zwischenbetriebliche Arbeitsmarktsplaltung begründet. Politische Faktoren haben zumindest passiv zu ihrer Weiterentwicklung beigetragen. Wegen der politischen Schwäche der amerikanischen Arbeiterbewegung konnten keine allgemeinen und nivellierenden Kündigungsschutzregeln und erst spät (in den 30er Jahren) und nur unzulänglich ein staatliches Sozialversicherungssystem durchgesetzt werden. Beschäftigungs- und Verdienstchancen blieben von den sich weiter auseinander entwickelnden Hersteller- und Zuliefererbetrieben abhängig.

Die gewerkschaftliche Organisation der Hersteller fiel wegen der relativen Personalbindungspolitik trotz aller Schwierigkeiten we-

sentlich leichter als die der extremer Fluktuation und Beschäftigungsvariation ausgesetzten Zulieferer. Der sich erst in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg organisatorisch und bürokratisch stabilisierenden UAW gelang gleichwohl eine relativ weitgehende Organisierung der Branche. Heute sind etwa 86 % aller Lohnempfänger der Branche organisiert, wobei eine große Zahl von kleineren Zulieferern aufgrund der Industriezweigdefinition nicht erfaßt ist (Bureau of Labour Statistics 1981, S. 2). Der UAW ist es jedoch nicht gelungen, die relativ zur Bundesrepublik scharfen zwischenbetrieblichen Trennungslinien aufzuheben.

Dies hängt sicherlich einerseits mit der benannten ökonomischen Entwicklung und Differenzierung der Branche zusammen. Die Durchsetzung von Tarifverträgen, wie sie bei den großen Herstellern üblich sind, gegenüber den vielen kleineren und ökonomisch schwachen Zulieferern würde sicherlich deren Ruin bedeuten und damit einem Teil der Gewerkschaftsmitgliedschaft die Existenzbasis entziehen. Insofern ist die Politik der Konzerntarifverträge eher als Ausdruck denn als Ursache der scharfen ökonomischen Spaltung in der amerikanischen Automobilindustrie zu verstehen.

Andererseits sind aber auch organisationsinterne Einflüsse für die Tarifpolitik der UAW verantwortlich. Die Masse der Mitglieder ist bei den großen Produzenten beschäftigt. Ihre Interessen sind aber durchaus ambivalent: Einerseits müssen sie eine Angleichung der Lohn- und Beschäftigungsbedingungen durchsetzen, um nicht einer Politik der zunehmenden Außenvergabe von Produktionsaufträgen Vorschub zu leisten, andererseits ist die Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit ihrer eigenen Arbeitgeber teilweise durch die Billigproduktion von Zulieferern gesichert; besonders in Rezessionsphasen zeigen sich direkte Gegensätze, wenn, wie etwa in den Tarifverhandlungen von 1982 mit den "Großen Drei", eine zunehmende Rücknahme von Fremdaufträgen angestrebt wird.

Wenn die vorangestellten historischen und theoretischen Überlegungen zutreffen, ist die zwischenbetriebliche Spaltung des Arbeitsmarktes in den USA Resultat einer bereits früh angelegten ökonomischen Spaltung der Branche nach relativ stabilen und rela-

tiv instabilen Produktionen. Die UAW spielte bei der Entwicklung der Spaltung keine aktive Rolle. Insoweit ihre Politik auf die weitgehende Organisierung der Branche und die Homogenisierung der Verdienste und Beschäftigungsbedingungen zielt, wirkt sie der Segmentation entgegen, insoweit sie Partikularinteressen folgend, Heterogenitäten akzeptiert, stützt sie diese passiv.

Der These, daß Senioritätssysteme privilegierte Stammebelegschaften auf Kosten von erhöhten Beschäftigungsrisiken der Randbelegschaften, der im sekundären Segment des Arbeitsmarktes Beschäftigten und der dauerhaft Arbeitslosen schützen und insgesamt gesehen neofeudalistische Beschäftigungsmuster produzieren (Ross 1958) kann nicht zugestimmt werden. Vieles spricht dafür, daß Senioritätssysteme nicht nur nicht Klassenspaltung erzeugen und verstärken, sondern daß sie im Gegenteil notwendige - wenn auch nicht hinreichende - Bedingungen zur Stärkung der Verhandlungsmacht der Beschäftigten wie auch der Arbeiterklasse insgesamt und damit gerade zur Überwindung von Klassenspaltung gewähren.

Senioritätssysteme sind zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Politik der UAW wie auch der anderen US-amerikanischen Industriegewerkschaften geworden (vgl. Köhler 1981, S. 308 ff.). Die Kontrolle der Personalselektion bei Entlassungs- und Wiedereinstellungswellen bildete eine grundlegende Voraussetzung für den Aufbau und die Stabilisierung der gewerkschaftlichen Organisation in der Branche. Senioritätsnormen schützen ältere Arbeitskräfte mit hohen Beschäftigungsrisiken, sie bilden ein objektives, leistungs- und verhaltensunabhängiges Kriterium der Arbeitskräfte-selektion, sie verhindern die Aussiebung gewerkschaftlich aktiver Arbeitskräfte und sind schließlich aufgrund der Eindeutigkeit und Überprüfbarkeit der Regeln leicht kontrollierbar.

Die Sicherung der Verhandlungsmacht der Beschäftigten schafft überhaupt erst notwendige - wenn auch nicht hinreichende - Bedingungen dafür, sektionale Interessen wie auch - unter zu spezifizierenden historischen Bedingungen - Klasseninteressen insgesamt zu vertreten. So gehen etwa Entstehung und Ausbau der Sozialgesetzgebung in erster Linie auf die Kämpfe des beschäftigten Teils

der Arbeiterklasse zurück. Damit werden Zusammenhänge bezeichnet, die in der neueren arbeitsmarkt- und gewerkschaftstheoretischen Diskussion unter den Stichworten Konkurrenz, Reservearmee und Substitution diskutiert werden. Einer Reihe von Autoren zufolge kann der Reservearmeemechanismus überhaupt nur dann dauerhaft eingeschränkt werden, wenn Beschäftigungsbedingungen existieren, die gegen Substitution schützen (Bruno 1979; Deutschmann 1981a,b; Rubery 1978; Sengenberger 1981; Köhler 1981).

Daß Senioritätssysteme die Betriebsbindung von Arbeitskräften erhöhen, die Beschäftigungschancen der Arbeitslosen verschlechtern und neofeudalistische Beschäftigungsmuster produzieren, ist eher unwahrscheinlich. Betriebsbindung wird in der Regel über die klassischen personalpolitischen Instrumente der Koppelung von Löhnen, Sozialleistungen und Beschäftigungschancen an die Dauer der Betriebszugehörigkeit generiert (Köhler 1981, S. 231 ff.). Die inzwischen jahrzehntelange Diskussion um statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen Senioritätsrechten, Betriebsbindung und Marginalisierung hat bis jetzt noch keine eindeutigen Ergebnisse erbracht und bestätigt im großen und ganzen obige Einschätzung (Block 1978). Die Wirkung von formalisierten Senioritätsrechten besteht vermutlich vor allem darin, den Personalaustausch zwischen internen und externen Arbeitsmärkten auf verschiedene Eintritts- und Austrittspositionen zu konzentrieren, der Effekt ist in erster Linie einer der Umverteilung und nicht der Niveauveränderung.

Segmentation und Klassenspaltung sind primär Resultate betrieblicher Interessen und betrieblicher Politik. Senioritätssysteme sind als eine Form zu begreifen, im Rahmen gespaltener Arbeitsmärkte Reservearmee-Mechanismen in einer Weise einzuschränken, die den Aufbau und die Stabilisierung gewerkschaftlicher Handlungsmacht ermöglicht.

## Bundesrepublik Deutschland

In Deutschland waren die Voraussetzungen für Dualisierungsprozesse in Güter- und Arbeitsmärkten nicht in der Weise wie in den USA gegeben. Die deutschen Hersteller spezialisierten sich noch in den 20er Jahren auf die Produktion von Luxusfahrzeugen in relativ kleinen Serien, während sich in den USA bereits die industrielle Massenproduktion durchgesetzt hatte. Die Arbeitsteilung war nicht sehr weit vorangeschritten, die Produktion hatte noch stark handwerkliche Merkmale. Die Teilefertigung lag weitgehend in der Hand der Kraftwagenhersteller. Damit waren die objektiven Voraussetzungen für die Auslagerung instabiler Produktionen in Zuliefererbetriebe mit Billigstlöhnen weniger als in den USA gegeben.

Auch die quasi subjektive Bedingung für eine scharfe Dualisierung des Arbeitsmarktes, die mehr oder weniger kontinuierliche Existenz einer aktiven industriellen Reservearmee, war im Deutschland der Kaiserzeit, in der Weimarer Republik und in der Bundesrepublik nicht so wie in den USA gegeben. Massenhafter Arbeitskräfteüberschuß war in der Regel die Folge großer ökonomischer und politischer Krisen, nicht jedoch - wie in den USA - eine für lange Zeit beständige Begleiterscheinung der kapitalistischen Entwicklung.

Der von Anfang an relativ politische Charakter der deutschen Arbeiterbewegung hat zu einem frühen Ausbau der Sozialgesetzgebung geführt. Erste Kündigungsschutzregeln und Sozialversicherungen wurden bereits in der Bismarck-Ära aufgebaut, die November-Revolution brachte einen dramatischen Ausbau sozialstaatlicher Regelungssysteme. Die damit einhergehende nivellierende Wirkung auf Arbeits- und Produktionskosten hat sicherlich zur im Vergleich zu den USA relativen Homogenität der Beschäftigungsbedingungen in der deutschen Automobilindustrie beigetragen. Zuliefererbetriebe operieren unter denselben mehr oder weniger restriktiven normativen Rahmenbedingungen wie Hersteller. Kurzfristige beschäftigungspolitische Anpassungen, wie sie bei stark abhängigen kleineren Zulieferern in den USA typisch sind, sind bei einem einigermaßen ausgebauten Kündigungsschutz sehr teuer oder überhaupt nicht machbar. Wenn Sozialabgaben einen erheblichen Anteil der

Arbeitskosten ausmachen, diese aber von allen Betrieben gezahlt werden müssen, bilden Personalkostenunterschiede einen geringeren Anreiz für die Auslagerung instabiler Produktionen. Zuliefererbetriebe können auf lange Sicht nur dann überleben, wenn sie über verschiedene Produktlinien und/oder langfristige Verträge mit Herstellern eine relative Stabilität der Beschäftigung gewährleisten.

Die bis in das Deutschland der Kaiserzeit zurückgehende gewerkschaftliche Politik der Flächentarifverträge ist Ausdruck wie auch Verstärker der relativen Homogenität des Arbeitsmarktes der Automobilindustrie. Ausdruck insofern, als Flächentarifverträge mit einheitlichen Lohnstandards eine gewisse ökonomische Homogenität voraussetzen; wenn sie nicht gegeben wäre, würden gleiche Lohnstandards - wie in den USA - die ökonomische Existenz vieler kleinerer und stark abhängiger Zulieferer unmittelbar gefährden. Der Effekt des deutschen Systems der Kollektivverhandlungen besteht darin, die durch die benannten Faktoren gegebenen Nivellierungstendenzen weiter zu verstärken. Als entscheidender Mechanismus für die Inanspruchnahme von Zulieferbetrieben bleiben dann Skaleneffekte, die bei dem einzelnen Hersteller nicht zu erzielen sind. Die höhere ökonomische Rentabilität spezialisierter Produktionen für mehrere Hersteller schafft zugleich eine gewisse Marktmacht und wirkt Dualisierungstendenzen entgegen.

Die primär innerbetrieblichen Spaltungen in der Bundesrepublik (Stamm- und Randbelegschaften) sind in erster Linie Resultat betrieblicher Interessen qualifikations-, leistungs- und konfliktpolitischer Art (vgl. Teil E, Kapitel III, 3.1.2). Die betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungsorgane spielen eine ambivalente Rolle. Einmal wirken sie den Spaltungen entgegen, insoweit sie auf den Ausbau des allgemeinen Kündigungsschutzes, der innerbetrieblichen Stellenausschreibung, der Kontrollrechte bei Umsetzungen etc. drängen. Andererseits haben die Stammbeslegschaften aufgrund ihres hohen Organisationsgrads und ihrer Aktivität ein großes Gewicht in betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungsorganen. Insofern ist die passive Hinnahme und ggf. Stützung betrieblicher Selektionsentschei-

dungen, seien sie nun intentional gesteuert oder wie bei den Aufhebungsvertragsaktionen eher indirekt durchgesetzt, Ausdruck von Partialinteressen, die sich faktisch gegen Randbelegschaften wenden. Wenn der Personalabbau nicht grundsätzlich infrage gestellt werden kann, bestehen notwendigerweise Nullsummenbedingungen: Die Privilegien einer Arbeitskräftegruppe gehen auf Kosten der Risiken anderer Gruppen. Die Frage ist nur, ob die diskriminierten Gruppen auf lange Sicht auf Randbelegschaftspositionen festgelegt bleiben.

Die - relativ zur Bundesrepublik - egalitäre Struktur betrieblicher Märkte in der amerikanischen Automobilindustrie hängt sicherlich auch, wie oben (Teil E, Kapitel IV) ausgeführt, mit der Hegemonie der An- und Ungelernten in der UAW zusammen. Demgegenüber zeichnet sich die deutsche Gewerkschaftsbewegung durch eine politische Hegemonie der Facharbeiter und Stammbeschaften aus. Ob die in einer Reihe von tarifvertraglichen Initiativen zum Ausdruck kommende stärkere Berücksichtigung der wenig qualifizierten An- und Ungelernten auch in Zukunft weiter zum Tragen kommen wird, bleibt offen.



TEIL G - ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICKGliederung:

## I. ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

1. Unterschiedliche Instrumente und Maßnahmen der Personalanpassung
2. Brutto- und Nettostabilität des Beschäftigtenvolumens
3. Elastizität von Beschäftigtenvolumen und Arbeitszeit
4. Regelung der Arbeitskräfteauswahl und ihre Folgen
5. Verteilung von Flexibilität und Rigidität
6. Segmentationslinien im Arbeitsmarkt: hier innerhalb der Betriebe - dort zwischen Betrieben

## II. AUSBLICK IN DIE WEITEREN 80ER JAHRE

1. Herausforderungen an die bisherige Beschäftigungspolitik
2. Neuorientierung im Regelungssystem der Beschäftigungsanpassung
3. Der Ruf nach staatlicher Hilfe



## KAPITEL I: ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

### 1. Unterschiedliche Instrumente und Maßnahmen der Personalanpassung

Unterscheidet man, wie in dieser Studie durchgängig geschehen, drei grundlegende Instrumente der Reduzierung des betrieblichen Arbeitsvolumens -, nämlich die Verringerung der Wochenarbeitszeit, den indirekten Personalabbau und den direkten Personalabbau -, so weisen die Befunde dieser Untersuchung auf zwei grundlegende Differenzen in der Anpassungspolitik zwischen der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie hin.

Zum einen ergibt sich, daß die jeweiligen quantitativen Gewichte im Einsatz dieser Instrumente sehr stark divergieren. In den USA dominiert der direkte Personalabbau mit Hilfe von Layoffs, während die Anpassung der Arbeitszeit und insbesondere der indirekte Personalabbau deutlich nachgeordnete Bedeutung haben, was den tatsächlichen Anpassungseffekt betrifft. In der Bundesrepublik hingegen verfahren die Unternehmen sowohl hinsichtlich der Rangordnung (wie auch der zeitlichen Disposition) als auch im Einsatz der Instrumente anders. Hier besitzt die Anpassung über die Arbeitszeit wesentlich größeres Gewicht, ebenso der indirekte Personalabbau (vor allem über die Nichtersetzung von Fluktuation). Die relative Bedeutung der Instrumente ist allerdings stark abhängig von Tiefe und Dauer des Nachfragerückgangs. Je stärker und anhaltender die rezessiven Tendenzen in der Absatzentwicklung, desto stärker drängen auch in der Anpassungspraxis der Bundesrepublik Maßnahmen des direkten Personalabbaus in den Vordergrund.

Der zweite grundlegende Unterschied bezieht sich auf divergierende Rechtsformen von Maßnahmen innerhalb der drei benannten Anpassungsinstrumente. Hier ist vor allem die bundesdeutsche "Kurzarbeit" dem amerikanischen "Layoff" gegenüberzustellen. Zwar ist die Kurzarbeitswoche in der amerikanischen Autoindustrie keine Unbekannte, sie spielt aber in der betrieblichen Beschäftigungspolitik zur Reduzierung des Arbeitsvolumens gegenüber konjunkturu-

rellen Schwankungen keine Rolle; sie wird ausschließlich bei Störungen des Produktionsablaufs durch Anlagendefekte, Mängel bei der Materialzufuhr und dgl. eingesetzt. Der hauptsächliche Grund für diese restriktive Anwendung liegt darin, daß für die US-Unternehmen nach den geltenden Tarifbestimmungen die Kurzarbeit ein vergleichsweise teures und nicht öffentlich subventioniertes Anpassungsinstrument ist, während in der Bundesrepublik der größte Teil der mit Kurzarbeit verbundenen Kosten nicht vom Betrieb, sondern von der Solidargemeinschaft getragen wird. Letzteres erklärt die Bevorzugung dieser Maßnahme im Rahmen der betrieblichen Anpassungspolitik.

Aber nicht nur die Kostenentlastung, auch die Erhaltung der eingearbeiteten Belegschaft und (für die Arbeitskräfte) die Erhaltung des Beschäftigungsverhältnisses haben in der Bundesrepublik das Kurzarbeitsinstrument zu einem relativ attraktiven Instrument für die Betriebe werden lassen, das durch extensive Anwendung erhebliche Anpassungskraft beinhaltet. Die potentiell erzielbare und (in den 70er Jahren, in denen das Instrument verstärkt eingesetzt wurde) tatsächlich erzielte Anpassungswirkung übersteigt wesentlich die des Abbaus von Mehrarbeit (Überstunden, Sonderschichten) und vielfach auch die der direkten Personalreduzierung. Allerdings ist das durchschnittliche Niveau der Mehrarbeit in der deutschen Autoindustrie niedriger als in der amerikanischen. In den 70er Jahren wurden dort im Mittel zwei- bis dreimal soviel Überstunden geleistet wie in der deutschen Autoindustrie. Zudem nahm in Deutschland die Mehrarbeit in den 70er Jahren gegenüber den 60er Jahren ab, was mit den günstigeren Nutzungsmöglichkeiten und der angehobenen Lohnersatzrate des Kurzarbeitergelds (seit 1975), also mit einer relativ attraktiven Alternative, erklärbar ist.

Nennenswert stärker wird in der Bundesrepublik auch mit Einstellungsbeschränkungen operiert, die in dem Umfang anpassungswirksam werden, wie das Personal (durch Arbeitnehmerkündigung, natürliche Abgänge und durch Beendigung befristeter Arbeitsverträge) fluktuiert. Dabei ist der Umfang des Personalumschlags, der insbesondere durch Arbeitnehmerkündigungen zustande kommt, in der deutschen

Automobilindustrie vergleichsweise niedrig und daher auch das Anpassungspotential dieser Maßnahme gering. In der US-Autoindustrie liegen die durchschnittlichen Fluktuationsraten auch in Rezessionszeiten um ein Mehrfaches höher. Damit ist auch das Abbaupotential, das sich durch Nichtersetzen dieser Abgänge potentiell eröffnet, sehr viel höher (selbst wenn man in Betracht zieht, daß es sich bei einem Teil dieser Kündigungen nicht wirklich um "freiwillige" Arbeitnehmerkündigungen handelt). Daß das Potential de facto nicht genutzt wird, ist nur mit der Problemlosigkeit in der Durchführung und den wirtschaftlichen Vorteilen zu erklären, die mit dem Layoff von Arbeitskräften verbunden sind.

Mit dem Layoff ist dem amerikanischen Management ein Instrument von großer Beweglichkeit und fast unbegrenztem Anpassungsvermögen an die Hand gegeben; es überragt den Anpassungseffekt jeder anderen Maßnahme bei weitem. Der Arbeitgeber braucht Layoffs nicht vorzeitig anzukündigen, er muß keine Meldepflichten oder Kündigungsfristen beachten, er braucht nicht mit der Arbeitnehmervertretung über die Layoffs zu verhandeln.<sup>1)</sup> Im Gegensatz dazu sind die Möglichkeiten des unverzüglichen, rechtlich problemlosen, direkten Personalabbaus in der Bundesrepublik erheblich eingeschränkt, insbesondere dann, wenn es sich um massenhafte Entlassungen handelt. Umfangreicher und rascher Personalabbau ist nur bedingt steuerbar, mit nicht oder nicht voll kalkulierbaren Risiken behaftet und aufgrund von Entschädigungsleistungen (durch Sozialpläne) mit erheblichen Kosten verbunden. Deshalb wurden bei den umfänglichen Personalabbauaktionen im vergangenen Jahrzehnt Massenentlassungen (im rechtlichen Sinne) von allen großen Autoherstellern in der Bundesrepublik vermieden; an ihrer Stelle traten die sanfteren Formen des Aufhebungsvertrags und die extensive Praktizierung von vorzeitiger Verrentung von älteren Arbeitnehmern nahe der gesetzlichen Altersgrenze. Aufhebungsverträge schließen zwar auch erhebliche Abfindungssummen ein; doch werden bei dieser einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses alle rechtlichen Schutzwirkungen sowie Mitbestimmungsrechte, die sich z.B. aus dem Kündigungsschutz-, dem Arbeitsförderungs- und

1) Hier sind allerdings in den 80er Jahren Veränderungen eingetreten. Vgl. Teil E, Kapitel II.

dem Betriebsverfassungsgesetz ergeben, hinfällig, wenn auch faktisch nicht vollends ausgeschaltet; damit läßt sich ein Großteil der rechtlichen Risiken und der Rechtsfolgen, die mit Entlassungen verbunden sind, vermeiden, der Personalabbau wird kalkulierbarer und steuerbarer und das Firmenimage erleidet geringeren Schaden.

## 2. Brutto- und Nettostabilität des Beschäftigtenvolumens

Die vergleichsweise hohen materiellen und immateriellen Belastungen, die für die deutschen Betriebe mit dem direkten Personalabbau verknüpft sind, haben im Laufe der 70er Jahre zu einer Reorientierung in der betrieblichen Beschäftigungspolitik gegenüber Nachfrageschwankungen geführt, die gelegentlich als "Politik der mittleren Linie" bezeichnet wird. Sie richtet sich auf stärkere Verstetigung des Beschäftigtenvolumens (zumindest bei der Stammbelogschaft), auf die Vermeidung kurzfristiger Personalanpassung und auf eine maximale Ausschöpfung zur Personalanpassung alternativer Maßnahmen, insbesondere auf die Variation der Wochenarbeitszeit. Komplementiert wird die Verstetigung durch den konjunkturrelastischen Einsatz von Randbelegschaften, deren rechtlicher Beschäftigungsstatus von den Schutzbestimmungen nicht tangiert wird oder die Möglichkeit bietet, diese zu umgehen. Diese temporäre Beschäftigung von Arbeitnehmern zur Abpufferung der konjunkturvariablen Nachfrage mindert zwar den Grad der Verstetigung des gesamten Beschäftigtenvolumens; dennoch bleibt ein Bild relativ großer Verstetigungswirkung übrig, wenn man die Beschäftigtenbewegung mit der in der amerikanischen Autoindustrie vergleicht, wo Personalanpassung durch nahezu ungehemmtes Heuern und Feuern bestimmt wird.

Die beträchtlichen Unterschiede im Grad der Stabilisierung des Beschäftigtenniveaus in den beiden Ländern zeigen sich sowohl in einer Brutto- wie in einer Nettoanalyse der Beschäftigtenbewegung. Die deutsche Autoindustrie zeichnet sich durch eine wesentlich höhere Bruttostabilität der Beschäftigung aus. Damit meinen wir das Ausmaß des Personalumschlags (d.h. der Zugänge und Abgän-

ge und ihrer jeweiligen Komponenten) in Relation zu einer bestimmten Veränderung des Beschäftigtenstands. Bei gleicher prozentualer Erhöhung oder Verringerung des Beschäftigungsvolumens in einem gegebenen Zeitraum ist der damit verbundene Personalumschlag (Zugänge bzw. Abgänge) im Durchschnitt um ein Mehrfaches geringer als in den USA. Dies gilt selbst dann noch, wenn man berücksichtigt, daß sich ein beträchtlicher Teil des Zugangs-Abgangsprozesses in der amerikanischen Autoindustrie durch Entlassungen und Wiedereinstellungen anlässlich des jährlichen Modellwechsels vollzieht.

Der Grad der Beschäftigtenstabilität in der deutschen Autoindustrie fällt auch dann höher aus, wenn man anstelle der Bruttopersonalbewegung deren Saldo, d.h. den jeweiligen Beschäftigtenstand, betrachtet. Das Ausmaß der Veränderungen des Beschäftigtenstands indiziert die Nettostabilität der Beschäftigtenzahl: je geringer die Veränderungsrate, desto höher die Nettostabilität.

Die Schwankungen des Beschäftigtenniveaus sind in der deutschen Autoindustrie wiederum erheblich geringer als in der amerikanischen. Dies gilt für die Branche insgesamt, aber auch für alle großen Unternehmen, wobei allerdings die Unterschiede zwischen den sechs größten deutschen Unternehmen größer ausfallen als die zwischen den größten amerikanischen, was wir mit höherer Produktmarktsegmentierung erklärt haben.

### 3. Elastizität von Beschäftigtensvolumen und Arbeitszeit

Die höhere Nettostabilität des Personalstands in der bundesrepublikanischen Autoindustrie könnte theoretisch schlicht eine Folge geringerer Konjunkturausschläge und in der Folge geringerer Variation der Arbeitskräftenachfrage sein. Um dies auszuschließen, kann man die jeweilige Veränderungsrate des Beschäftigtensvolumens in einem bestimmten Zeitraum in Relation zur Veränderung des Produktionsvolumens oder der Absatzmenge setzen. Man erhält damit einen Indikator der Beschäftigtenelastizität.

Die umfangreichen Schätzrechnungen zur Beschäftigtenelastizität, die wir in dieser Studie vorgenommen haben, verweisen insgesamt auf wesentlich niedrigere Reagibilität der Beschäftigtenzahl in der deutschen Autoindustrie als in der amerikanischen. Bei gleicher Veränderungsrate der Produktion ändert sich der Beschäftigtenstand weniger und die Anpassung ist wesentlich stärker zeitlich verzögert. Auch bei der Berücksichtigung von Saisoneinflüssen bleibt das vergleichsweise niedrige Elastizitätsniveau der Beschäftigtenzahl bestehen. Sie beträgt je nach Schätzzeitraum und Datenbasis höchstens die Hälfte, meist aber nur einen Bruchteil des entsprechenden Elastizitätspegels der amerikanischen Autoindustrie.

Die Verzögerung der Anpassung des Beschäftigtenstands gegenüber Produktionsveränderungen ist in den 70er Jahren größer gewesen als in den davorliegenden Jahrzehnten, was auf eine erhöhte Bedeutung der Verstetigungspolitik verweist. Gleiches trifft für die USA zu, allerdings liegt hier der Verzögerungseffekt auf viel niedrigerem Niveau.

Umgekehrte Verhältnisse finden wir bei der Reagibilität der wöchentlichen Arbeitszeit. In den USA liegt die Elastizität der (bezahlten) Wochenarbeitsstunden pro beschäftigten Arbeiter weit unter dem Niveau der Beschäftigtenelastizität (je nach Schätzzeitraum und Datenbasis ist sie drei- bis fünfmal geringer). In der deutschen Autoindustrie hingegen liegt (bei Rechnungen auf der Basis von Quartalswerten) die Elastizität der bezahlten Wochenstunden rund doppelt so hoch wie die der Beschäftigtenzahl. Die Arbeitszeit ist also hier kurzfristig weitaus elastischer als der Personalstand. Noch erheblich konjunktursensibler als die bezahlten Wochenstunden sind die geleisteten Wochenstunden.

Die - vor allem aufgrund der Kurzarbeitsregelung - relativ und zugleich absolut höhere Arbeitszeitelastizität in der deutschen Autoindustrie gleicht einen großen Teil der geringen Beschäftigtenelastizität wieder aus und führt zu einem annähernd gleich hohen Niveau in der Elastizität des Gesamtarbeitsvolumens wie in den USA.



#### 4. Regelung der Arbeitskräfteauswahl und ihre Folgen

Kann das Management in den amerikanischen Automobilwerken ungehindert durch gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen zu nahezu jedem beliebigen Zeitpunkt und in beliebigem Ausmaß die Belegschaft durch Layoff abbauen, so sieht es sich andererseits mit vergleichsweise weitgehenden tarifvertraglichen Einschränkungen in der Dispositionsfreiheit über die Auswahl der Personen für den Personalabbau, aber auch bei der Wiedereinstellung, bei Beförderungen, innerbetrieblichen Umsetzungen, Schichtzuweisung, d.h. bei nahezu allen Entscheidungen über die Arbeitskräfteallokation konfrontiert.

Grundlage dieser Restriktionen ist das schon lange stark ausgebaut und in hohem Maße verbindliche Senioritätsrecht. Obgleich schon vor der Etablierung der Gewerkschaften das Senioritätsprinzip bei betrieblichen Auswahlentscheidungen existierte, sind der Ausbau und die tarifvertragliche Fixierung von Senioritätsregeln und die Absicherung der Layoffs zum hauptsächlichlichen Instrument gewerkschaftlicher Interessenvertretung geworden. Damit sollte der Diskriminierung von bestimmten, vor allem leistungsgeminderten ("ältere Arbeitnehmer") oder besonders gefährdeten ("Gewerkschaftsmitglieder" und "Mandatsträger") Arbeitskräften Einhalt geboten werden.

Die Interventionen des Senioritätsprinzips in dem Prozeß der Personalselektion hat, wenn auch unvollständig, zur Steuerung der Arbeitskräfteauswahl nach dem Kriterium der Betriebszugehörigkeitsdauer geführt. Obgleich das Senioritätsprinzip nicht überall alleiniges Auswahlkriterium ist, sind doch insgesamt bei den großen Automobilherstellern einer an Leistungs-, Verhaltens- und disziplinarischen Gesichtspunkten orientierten Auswahlpolitik enge Grenzen gezogen.

Relativ geschützt vor Personalabbau bei Absatzrückgängen sind die betriebsälteren, ungeschützt die betriebsjüngeren Beschäftigten. Die Letzteren übernehmen mehr oder weniger die Anpassungslasten des variablen Arbeitskräfteeinsatzes. Mit zunehmendem Beschäfti-

gungsalter in dem Unternehmen wachsen sie jedoch aus der "Risikozone" der Entlassungswahrscheinlichkeit heraus und in die "Sicherheitszone" hinein; sie dürfen dann den vollen Schutz des Senioritätsrechts erwarten. Es handelt sich hierbei wie beim Generationenvertrag um einen interpersonalen und intertemporalen Lastenausgleich, dessen Akzeptanz natürlich in hohem Maße vom weiteren Fortbestehen des Senioritätssystems abhängig ist.

Die extensive Anwendung der Senioritätsregeln hat im Laufe der letzten Jahrzehnte die relativen Beschäftigungschancen verschiedener Arbeitskräftegruppen der Tendenz nach ausgeglichen. Minderheitengruppen, wie Schwarze und Frauen, sind während der 70er Jahre aufgrund senioritätsbestimmter Aufstiegsprozesse allmählich in besser bezahlte und sicherere Arbeitsplatzonen vorgedrungen; die Ungleichverteilung der Beschäftigungschancen ist heute gering, wenn man als Maßstab die deutsche Autoindustrie heranzieht, wo Frauen und Ausländer viel eindeutiger einen relativ dauerhaften Randbelegschaftsstatus einnehmen, während Männer und insbesondere Facharbeiter die attraktiven gesicherten Arbeitsplätze innehaben.

Personalauswahlentscheidungen sind in der Bundesrepublik vergleichsweise stark an individuellen Eigenschaften der Arbeitskräfte wie Qualifikation, Leistungsfähigkeit und Arbeitsverhalten bzw. Arbeitsmoral orientiert; es wird viel gezielter und viel systematischer nach diesen Gesichtspunkten gesiebt und gefiltert, in jüngerer Zeit mit Hilfe von Personalinformationssystemen. Der Einfluß der Arbeitnehmervertreter bzw. die Intervention von Normen, die diesen Selektionskriterien entgegenstehen, ist relativ zu den USA schwach entwickelt. Zwar gibt es gesetzliche und kollektivrechtliche Regelungen (Sozialauswahl, betriebliche Auswahlrichtlinien, Bestandsschutz für Ältere usw.), die die unternehmerische Freiheit in diesem Bereich beschränken, doch fallen die faktische Steuerungskraft und die tatsächliche Abweichung der Auswahlentscheidung von betrieblichen Interessen vergleichsweise gering aus.

Die relativ große Gestaltungsfreiheit der Betriebsleitungen bei der Personalauswahl in Deutschland erzeugt ein vergleichsweise starkes und relativ dauerhaftes Gefälle der Beschäftigungschancen verschiedener Arbeitskräftegruppen. Dieses Differential findet seinen Niederschlag in der außerordentlich starken und in den 70er Jahren noch gewachsenen Abstufung der Beschäftigtenelastizität in den drei Leistungsgruppen der Arbeiter im Hinblick auf Produktionsschwankungen.

### 5. Verteilung von Flexibilität und Rigidität

Unsere Ausgangsthesen über das jeweilige Verhältnis von betrieblicher Flexibilität und Rigidität im Hinblick auf die Anpassung des Arbeitsvolumens sind durch die empirischen Analysen weitgehend untermauert worden.

Die amerikanischen Automobilunternehmen können rasch und problemlos den Personalstand und mithin auch ihr Kostenniveau an Veränderungen der Absatzmärkte anpassen. Zwar müssen die Betriebe einen Teil der durch Layoffs entstehenden Arbeitslosigkeit durch höhere Beiträge an die staatliche Arbeitslosenversicherung und an betriebliche Arbeitslosenfonds finanzieren, jedoch sind diese Zusatzbelastungen stark unterproportional zu den Kosteneinsparungen, die die Verringerung der Belegschaftszahl ermöglicht. Der aus den einschlägigen Regelungen erwachsende finanzielle Anreiz zur Stabilisierung des Beschäftigtenvolumens ist infolgedessen gering.

Rigiditäten sehen sich die US-Manager bei der Personalselektion ausgesetzt. Die jeweils produktivsten, leistungsfähigsten, qualifiziertesten Arbeitskräfte einzustellen und intern zu verteilen und bei Minderbedarf eine Negativauslese zu betreiben, diese Möglichkeit ist erheblich eingeengt. Damit ist nicht nur der vollen Ausschöpfung des Leistungs- und Qualifikationspotentials der Weg verbaut, es entstehen darüber hinaus erhebliche Anpassungskosten (Einarbeitung, Qualifizierung) durch die extensiven betrieblichen

Personalbewegungen, die die Arbeitskräfteallokation durch strikte Senioritätssteuerung nach sich zieht.

Anders in der deutschen Autoindustrie: Hier findet aufgrund der relativ großen Selektionsfreiheit der Betriebsleitungen ein hohes Maß an Ausschöpfung des Qualifikations- und Leistungspotentials auf dem internen Arbeitsmarkt statt, was dem Unternehmen zu hoher Arbeitsproduktivität je Beschäftigtem verhilft, gleichzeitig aber große gesellschaftliche Belastungen durch Externalisierung von Anpassungslasten hervorruft. Eingeschränkt ist die unternehmerische Flexibilität beim Personalabbau; dies nicht so sehr in dem absoluten Sinne, daß der Kündigungsschutz Personalreduzierung nicht zuließe, sondern vielmehr durch die schwer kalkulierbaren Abbaufristen und -kosten und die Schäden für das Unternehmensimage, die Personalabbauaktionen mit sich bringen. Diese potentiellen Schadenswirkungen sind jedoch in Grenzen gehalten worden durch Instrumente wie Aufhebungsverträge und Frühverrentungen, die gemessen an der Alternative "Massenentlassung" als sozialverträglicher gesehen werden, zudem geringere bzw. besser abschätzbare finanzielle Belastungen ergaben, zum Teil auch die Externalisierung von Anpassungslasten erlaubten.

Für die eingeschränkte Dispositionsfreiheit und die Fixkosten beim direkten Personalabbau werden die deutschen Unternehmen indes durch die öffentliche Subventionierung der Kurzarbeit ("Kurzarbeitergeld") zu erheblichen Teilen wieder entschädigt. Die Kurzarbeit ist ja ein Anpassungsinstrument, das, wie wir gesehen haben, bei den großen Herstellern in der deutschen Autoindustrie in den 70er Jahren gleiche, z.T. sogar größere Anpassungseffekte hervorgerufen hat als der Personalabbau; es bringt zudem den Vorteil, daß durch die Erhaltung der eingearbeiteten Belegschaft Wiederbeschaffungskosten vermieden werden.

In den Anpassungsstrategien der beiden nationalen Autoindustrien kommen Kalküle von unterschiedlicher Art und Fristigkeit zum Ausdruck. In der amerikanischen betrieblichen Beschäftigungspolitik dominiert ein Kurzfriskalkül, nämlich die möglichst rasche, umstandslose und vollständige Produktions-, Beschäftigungs- und Ko-

stenanpassung an die Absatzmarktlage und die kurzfristige Ausschöpfung von Absatzmöglichkeiten. Die deutsche Managementstrategie ist von einem längerfristigen Kalkül beherrscht. Man nimmt kurzfristige Hörtungskosten wie auch den Verlust von Absatzchancen in Kauf, erlangt damit aber (in Grenzen) die Vorzüge einer größeren Verstetigung der Personalwirtschaft und größerer Flexibilität auf dem internen Arbeitsmarkt (bezogen auf Arbeitszeitvariationen und flexiblen Personaleinsatz). Die unterschiedlichen Auswirkungen der jeweiligen Politiken auf den Verstetigungsgrad reflektieren nicht nur die erwähnten Unterschiede in der Produktionselastizität des Beschäftigtensvolumens; sie zeigen sich auch in dem Befund, daß die Produktionsschwankungen in der US-Autoindustrie die des Absatzes deutlich übersteigen, in der deutschen Autoindustrie hingegen der Produktionsausstoß weit weniger als der Absatz variiert. Darin kann in Übereinstimmung mit der "Politik der mittleren Linie" die Tendenz gesehen werden, die Personalstabilisierung partiell bereits durch die Verstetigung der Produktion zu ermöglichen.

#### 6. Segmentationslinien im Arbeitsmarkt: Hier innerhalb der Betriebe - dort zwischen Betrieben

Die verschiedenartigen Beschäftigungspolitiken in den USA und in der Bundesrepublik haben weitreichende Folgen für die Arbeitsmarktstruktur der Automobilbranche in beiden Ländern. Nach Beschäftigungschancen und Verdiensten sind die betrieblichen Arbeitsmärkte der amerikanischen Automobilhersteller relativ homogen, während sich die der bundesrepublikanischen Produzenten durch relativ scharfe Diskontinuitäten auszeichnen. Dagegen zeigt sich bei den überbetrieblichen Märkten das entgegengesetzte Bild: eine relative Homogenität in der Bundesrepublik und eine relative Diskontinuität in den USA.

Die relativ egalitäre Struktur der betrieblichen Märkte in den USA resultiert zu einem großen Teil aus Merkmalen der Senioritätssysteme, die die gezielte Chancendifferenzierung nach bestimmten sozialen Gruppen weitgehend ausschließen. Demgegenüber

geht die Differenzierung in Stamm- und Randbelegschaften in der Bundesrepublik stärker auf eine an Qualifikations- und Leistungsprinzipien orientierte Personalauswahlpolitik zurück. Eine Folge ist, daß in der deutschen Autoindustrie bestimmte Arbeitskräftegruppen wie Frauen oder Ausländer proportional weit stärker von Personalabbau in Rezessionsphasen betroffen sind als Frauen und andere traditionell benachteiligte Gruppen in der amerikanischen.

Entsprechende Unterschiede zeigen sich auch bei den Verdienstdifferenzen. Die am niedrigsten bewerteten Tätigkeiten lagen bei den Herstellern der USA um 32 % und in der Bundesrepublik um 45 % unter den am höchsten bewerteten Arbeiten von Lohnempfängern. Die Niveauspanne aller Löhne der amerikanischen Hersteller von 32 % entspricht schon alleine den Unterschieden bei den An- und Ungelernten in der Bundesrepublik. Die große Mehrheit von 75 % aller Lohnempfänger entfällt in der amerikanischen Automobilindustrie auf eine Spanne von 8 % und in der Bundesrepublik von 18 % des jeweils höchsten Lohnsatzes.

Dagegen zeigt sich bei den überbetrieblichen Märkten in den USA ein scharfes Gefälle nach Beschäftigungschancen und Verdiensten. Die Beschäftigungsverhältnisse der kleineren, kapitalschwachen, stark abhängigen und teilweise nicht gewerkschaftlich organisierten Zulieferer sind wesentlich instabiler, die Löhne betragen teilweise nur ein Drittel der der großen Hersteller. In der Bundesrepublik dagegen sind die Unterschiede zwischen Betrieben der Automobilbranche bedingt durch Flächentarifverträge und die relativ starke, die Beschäftigungsbedingungen tendenziell nivellierende Sozialgesetzgebung wesentlich geringer; die Niveauspanne bei den Löhnen ist mit maximal 30 % um mehr als die Hälfte kleiner.

Arbeitsmarktsegmentation folgt in der amerikanischen Automobilindustrie anderen Trennungslinien als in der Bundesrepublik. In den USA findet sich eine Spaltung nach Herstellern und kapitalstarken Zulieferern einerseits und stark abhängigen, teilweise nicht gewerkschaftlich organisierten und repräsentierten Firmen andererseits. Dagegen ist der entsprechende Branchenmarkt in der Bundes-

republik eher durch innerbetriebliche Spaltungen nach Stamm- und Randbelegschaften gekennzeichnet.

Die unterschiedlichen Segmentationslinien in der Bundesrepublik und in den USA gehen primär auf früh angelegte Spaltungen der Güter- bzw. Arbeitsmärkte zurück. Die Gewerkschaften spielten dabei keine entscheidende Rolle. Ihr Einfluß ging einerseits dahin, Beschäftigungsbedingungen zu homogenisieren, um die Anbieterkonkurrenz auszuschalten, andererseits bestätigten sie Spaltungen, insofern sie Partikularinteressen bestimmter Arbeitskräftegruppen vertraten.

KAPITEL II: AUSBLICK IN DIE WEITEREN 80ER JAHRE

Die Beschäftigungspolitik der Automobilunternehmen sowohl in der Bundesrepublik als auch in den USA basierte bisher darauf, daß betriebliche Flexibilität nicht fundamental eingeschränkt und ein Mindestmaß an Sicherheitsbedürfnissen der Arbeitnehmer hinsichtlich Beschäftigung und Einkommen gewährleistet war. Es bestand eine "annehbare" konsensfähige Verarbeitung der Konjunkturreinbrüche. Trotz teils gravierender Restriktionen ihrer Handlungsfreiheit hatten die Betriebe jeweils genügend Optionen und genügend Spielraum, um die Nachfragevariation auf einzelwirtschaftlich rentable Weise bewältigen zu können, wobei jeweils ein beträchtlicher Teil der faktisch entstehenden Anpassungslast auf den äußeren Arbeitsmarkt und den Staat bzw. die Solidargemeinschaft abgewälzt werden konnte. In anderen Worten, der Staat oder die parafiskalischen Institutionen haben - wenn auch in der Bundesrepublik weit stärker als in den USA - zur konsensfähigen betrieblichen Verarbeitung des Konjunkturproblems wesentlich beigetragen.

Im Hinblick auf die Arbeitnehmerinteressen konnten zumindest in den deutschen Unternehmen die Stammbeschafteten, in den amerikanischen Unternehmen die betriebsälteren Beschäftigten vor Arbeitsplatzverlust und Einkommenseinbußen einigermaßen geschützt werden, wenn auch das Sicherungssystem lückenhaft und unvollständig bleibt und Minderheiten (Randbeschafteten bzw. betriebsjüngere Beschäftigte) jeweils zu Opfern von Personalreduzierung werden. Der Arbeitsplatzverlust wurde für die meisten allerdings dadurch erträglicher, daß man bei Besserung der Absatzlage mit Wiedereinstellung und während der Erwerbslosigkeit mit Lohnersatzleistungen rechnen durfte.

Trotz dieser besonders für betroffene Arbeitskräfte unvollständig befriedigenden Lösung des Anpassungsproblems "Konjunktur" kann man von einer gewissen Stabilität der Problemlösung sprechen, da zumindest für die stärkeren Teile auf seiten des Produktmarkts wie auf seiten des Arbeitsmarkts die Lösung akzeptabel erschien.



## 1. Herausforderungen an die bisherige Beschäftigungspolitik

Die Stabilität der Bewältigung von Nachfrageschwankungen ist jedoch eine relative. Sie ist abhängig vor allem von einer zentralen Voraussetzung: einem normalen Konjunkturverlauf oder genauer gesagt: mäßigen und zeitlich begrenzten Rezessionen um einen kontinuierlichen Entwicklungspfad bei gesamtwirtschaftlich hohem Beschäftigungsniveau.<sup>1)</sup> Entfällt diese Voraussetzung, so wird die Tragfähigkeit der bisherigen Beschäftigungspolitik von zwei Seiten her in Frage gestellt.

- o Die bisherigen Anpassungsinstrumente sind gegenüber erhöhtem Anpassungsdruck nicht mehr ausreichend zur Lösung des Anpassungsproblems oder werden durch Überbeanspruchung defizitär.
- o Die Sicherung von Beschäftigung und Einkommen, soweit sie wirksam war, kann für wesentlich größere Teile der Beschäftigten nicht mehr gewährleistet werden; sei es, weil die Ertragskraft der Unternehmen absinkt oder sei es, weil die staatlichen oder quasi-staatlichen Sozialleistungen gekürzt werden; damit werden die Chancen der Externalisierung von sozialen Anpassungskosten durch die Betriebe beschnitten und folglich auch die einzelwirtschaftliche Opportunität von Anpassungsmaßnahmen gemindert.<sup>2)</sup>

Mit Einschnitten in die soziale Sicherung würde aber auch die Kooperationsbereitschaft der Arbeitnehmer zur Abwicklung von Anpassungs- und Innovationsprozessen torpediert oder zumindest ge-

- 
- 1) In der Automobilbranche hat aufgrund von Sättigungserscheinungen bei der Nachfrage der konjunkturell hochempfindliche Ersatzbedarf relativ zum weniger empfindlichen Neubedarf anteilig zugenommen und damit zu stärkeren Nachfrageschwankungen beigetragen.
  - 2) Dies gilt z.B. in der Bundesrepublik für die Frühpensionierung älterer Mitarbeiter. Die Attraktivität dieser Maßnahme wurde durch das AFKG (1.1.1982) dadurch eingeschränkt, daß der Arbeitgeber nunmehr für das Arbeitslosengeld für Frühverrentete nach dem 59. Lebensjahr aufkommen muß (§ 128 AFKG). Die dadurch entstehende Verteuerung der Maßnahme für die Unternehmen gegenüber der Belastung aufgrund der vormaligen Rechtslage wird auf 200 % geschätzt (Hunold 1982, S. 113).

schwächt werden, damit zugleich das Produktivitätsniveau gefährdet und neue soziale Konflikte heraufbeschworen werden.

In der amerikanischen Automobilindustrie ist durch die tiefe Beschäftigungskrise seit 1979, bei der sich konjunkturelle und strukturelle Ursachen überlagern, bereits der Fall eingetreten, bei dem die traditionelle Anpassungspolitik defizitär geworden ist. Allein zwischen 1978 und 1981 ging die Produktion von Personenkraftwagen um 31,7 %, die der Lastkraftwagen sogar um 54,8 % zurück. Der Beschäftigtenabbau lag im selben Zeitraum bei über 32 %. Die Unternehmen machten Verluste in bis dahin unbekannter Größenordnung.

Vor Ausmaß und Dauer dieser Beschäftigungskrise versagte zunächst die traditionelle Schutzpolitik. Die Einkommenssicherung der arbeitslosen Automobilarbeiter konnte nicht mehr gewährleistet werden, die Kassen der staatlichen wie der betrieblichen Arbeitslosenfonds wurden größtenteils geleert. Das Senioritätsprinzip konnte selbst Belegschaftsmitglieder mit mehr als zehn Jahren Betriebszugehörigkeit nicht mehr schützen, zumal die teils vorübergehende, teils dauerhafte Stilllegung von Betrieben ein gewaltiges Umsetzungskarusell in Gang setzte. Aber auch die traditionelle kostensparende Anpassungspolitik über Massenentlassung und Wiedereinstellung reichte nicht aus, um für die Zukunft ausreichende Unternehmenserträge zu sichern.

Die deutsche Automobilindustrie ist im Gegensatz dazu hauptsächlich aufgrund ihrer Exporterfolge relativ gut durch die Krise gefährdet. Sollten sich allerdings die in Teil A zitierten Prognosen bewahrheiten, die auch der deutschen Autoindustrie für die weiteren 80er Jahre hohe Überkapazitäten verheißen, so würde auch wahrscheinlich hier der bestehende Lösungsmodus der Anpassung ins Wanken geraten.

## 2. Neuorientierung im Regelungssystem der Beschäftigungsanpassung

Unter dem Eindruck der krisenhaften Entwicklung in der amerikanischen Automobilindustrie kam es zu einer Reihe tarifpolitischer Schritte, die als Fortentwicklung, teils aber auch als Umorientierung in der bisherigen Beschäftigungspolitik betrachtet werden können. Verbesserungen im Senioritätsrecht und in der Sicherung von Beschäftigung und Einkommen sowie Informations- und Mitbestimmungsrechte für die Beschäftigten wurden gegen Abstriche bei Löhnen und betrieblichen Sozialleistungen zur Verringerung der Arbeitskosten und gegen flexibleren Arbeitskräfteeinsatz gehandelt.

Ein Teil der Stärkung des Senioritätssystems richtet sich auf die Verlängerung und Erweiterung der Wiedereinstellungsrechte und den Ausbau der betrieblichen Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung. Ergebnis der im Frühjahr 1982 abgeschlossenen Tarifverhandlungen bei General Motors und Ford ist, daß freigesetzte Konzernangehörige ab 15 bzw. 10 Jahren Betriebszugehörigkeit mindestens 50 % ihres bisherigen Lohns bis zur Pensionierung erhalten (vorausgesetzt, ihnen kann keine alternative Beschäftigungsmöglichkeit angeboten werden).

Dort, wo der Arbeitsplatzabbau permanent ist, also Betriebe ganz oder teilweise stillgelegt werden, versucht die UAW schon seit einiger Zeit, weitergehende Regelungen durchzusetzen. So konnte nach langen Auseinandersetzungen die Frage von Betriebsverlagerungen in Bundesstaaten mit gewerkschaftsfeindlicher Gesetzgebung und niedrigem Organisationsgrad zugunsten der UAW 1979 geklärt werden. Ergebnis der jüngsten Tarifverhandlungen ist u.a. eine stärkere Kontrolle der Politik der Fremdauftragsvergabe, die aufgrund der Internationalisierung der Teileproduktion ("Weltauto"-produktion in Europa, Mexiko und Südamerika), aber auch der Konkurrenz mit kleineren, gewerkschaftlich nicht organisierten Zulieferunternehmen von großer Bedeutung ist. Ford will für zwei Jahre auf fremdauftragsbedingte Betriebsschließungen verzichten. Dort, wo nur Teile der Belegschaft abgebaut werden sollen, gilt eine Ankündigungs- und Beratungsfrist von zwei Monaten.

Ansätze zu einer Neuorientierung der Politik werden vor allem an einem jetzt vereinbarten Pilotprogramm bei General Motors deutlich. In einigen wenigen ausgewählten Betrieben sollen keine Entlassungen mehr vorgenommen und Produktionsschwankungen über Fluktuation, Flexibilisierung des Personaleinsatzes (vor allem erweiterte Möglichkeiten zur internen Umsetzung) und Arbeitszeitverkürzung abgefangen werden. Auch der Einstieg in die rechtliche Verankerung von Kündigungsschutzfristen ist in einigen der neuen Abkommen erzielt worden. Sowohl mit der stärkeren Kontrolle des mit Produktionsverlagerungen verbundenen Arbeitsplatzabbaus als auch mit dem Instrument der Ankündigungs- und Beratungsfristen und dem Pilotprogramm wird nicht mehr nur die Art und Weise von Entlassungs- und Wiedereinstellungsaktionen, sondern es werden Arbeitsplatzabbau und Beschäftigungssicherheit selber Gegenstand gewerkschaftlicher Politik. Ob auf lange Sicht eine "Europäisierung" der Regelungssysteme der Automobilindustrie durchgesetzt werden kann, ist von vielen, schwer prognostizierbaren ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen abhängig. Daß Tendenzen in dieser Richtung sichtbar sind, ist unbestreitbar.

Am weitesten in puncto Beschäftigungssicherung geht ein unlängst zwischen Ford und der UAW ausgehandeltes Tarifabkommen, das einen absoluten Kündigungsschutz für 80 % der in Chicago beschäftigten Fordarbeiter vorsieht. Dabei sollen die betroffenen 2.800 Arbeiter künftig auch auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, die nicht ihrer ursprünglichen Qualifikation und Ausbildung entsprechen. Für die 20 % der Belegschaft, die als letzte eingestellt wurden, soll die Beschäftigungsgarantie nicht gelten. Ein gemeinsamer Ausschuß der Geschäftsleitung und der Gewerkschaft soll Beschäftigten, die bestimmten Arbeitsmindestleistungen nicht nachkommen oder häufig fehlen, die Kündigung aussprechen können. Dafür soll bei nachlassender Nachfrage der Betrieb nicht stillgelegt werden.

Unter den Konzessionen, die die Arbeitnehmerseite in den jüngsten Tarifvereinbarungen machte, ragen das zeitweilige Einfrieren von Löhnen und Sozialleistungen und das Aussetzen des automatischen Inflationsausgleichs (COLA) heraus, wobei die daraus resultieren-

den Kosteneinsparungen eine Senkung der Produktpreise ermöglichen sollte.<sup>1)</sup> In der Tat kam es in den vergangenen Jahren zu Preisnachlässen von Autos, die in den Werken großer US-Produzenten hergestellt wurden. Ob damit die Wettbewerbsposition gegenüber den billigen japanischen Importen tatsächlich ausreichend verbessert werden kann, ist bislang offen.

Von Bedeutung sind schließlich die sich verstärkenden Bemühungen und auch schon erste tarifpolitische Erfolge der Geschäftsleitungen der drei großen Autokonzerne, sich von den bislang üblichen einheitlichen Lohnstandards abzukoppeln und mit Hilfe von Gewinnbeteiligung die Gratifizierung stärker unternehmenspolitisch zu gestalten - und zwar in Abhängigkeit von der Ertragslage (Katz 1983). In dem Maße, wie eine unternehmensspezifische und ertragsabhängige Entlohnung zustandekommen würde, würde die bisherige weitgehende Konjunkturunabhängigkeit der Tariflohnbewegung der vergangenen zwei bis drei Jahrzehnte aufgeweicht und die Grundlöhne würden wieder stärker zu einem konjunkturpolitischen Anpassungsinstrument.

Auch in der Absicherungspolitik der Bundesrepublik sind im letzten Jahrzehnt einige neue Akzente gesetzt worden. Die Initiativen zum Betriebsverfassungsgesetz von 1972, die 1978 durchgesetzten Regelungen zur Sicherung der Eingruppierungen und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierungen, die Vereinbarungen zur besonderen Sicherung von älteren Arbeitnehmern und allgemeine Tarifkonzeptionen zum Rationalisierungsschutz weisen darauf hin, daß Fragen der Kontrolle der Arbeitskräfteallokation, der bisher größten

1) Am weitesten gingen die Entgeltzugeständnisse der Gewerkschaft bei Chrysler, dem Konzern, der nur noch durch staatliche Kreditbürgschaften in Höhe von 1 Mrd. Dollar am Leben erhalten wird und bei dem der Druck der Bundesregierung auf einen Beitrag der Beschäftigten an der Sanierung besonders groß war. Neben dem Aussetzen der Lohnerhöhungen, die zur Folge hatten, daß der Stundenlohn eines Chrysler-Arbeiters um 2,5 Dollar gegenüber dem eines Arbeiters bei General Motors zurückfiel, wurde bei Chrysler auch die Zahl der bezahlten Urlaubstage gekürzt, so daß man hier von einem "Rollback" des erreichten Standards sprechen kann.

Schwachstelle bei den Einflußmöglichkeiten für die Arbeitnehmervertretung, eine zunehmende Relevanz erhalten. Die weiteren Entwicklungslinien sind weitgehend durch die Grundstrukturen des bestehenden Regelungssystems festgelegt. Angesichts von konjunkturell, strukturell und saisonal bedingten Personalabbauaktionen, einer verstärkten betriebsinternen Arbeitskräftemobilität und der stark angestiegenen Arbeitslosigkeit ist zu vermuten, daß in Zukunft Fragen des differentiellen Kündigungsschutzes, z.B. des besonderen Schutzes älterer Arbeitnehmer, größte Bedeutung haben werden.

Bringt man die verschiedenen Neuerungen der Beschäftigungspolitik aus den vergangenen Jahren in eine Zusammenschau, so zeigen sich zu einem gewissen Grade gegenläufige Entwicklungstrends in den beiden Ländern; und zwar werden jeweils dort neue Regelungen angestrebt, wo - aus der Sicht der Beschäftigungsparteien - die größten Defizite im konventionellen Regelsystem sichtbar wurden. So zielt die amerikanische Automobilgewerkschaft UAW deutlich auf bessere Beschäftigungssicherung, ja sogar auf Beschäftigungsgarantien, bezahlt dies aber mit den Zugeständnissen eines geringeren Einflusses des Senioritätsrechts auf die interne Arbeitsplatzzuweisung. Aus Beschäftigterperspektive heißt dies, daß Arbeitskraft tendenziell zu einem fixen Produktionsfaktor wird, aber andererseits größere Manövrierfähigkeit beim internen Personaleinsatz (vor allem bei Umsetzungen) gewonnen wird. Es werden also bisherige Rigiditäten und Flexibilitäten umgeschichtet in Richtung der "deutschen" Verhältnisse.

In der Bundesrepublik sind eher umgekehrte Trends zu beobachten. Hier versuchten die Unternehmen, zumindest an den Belegschaftsrändern neue Flexibilität durch neue Formen von Beschäftigungsverhältnissen (Leiharbeit, Zeitverträge, etc.) zu gewinnen, während die Bemühungen der Gewerkschaften vor allem dahin gehen, die (bislang vergleichsweise großen) Spielräume für den internen Personaleinsatz einzuengen, um Beschäftigungsrisiken, wie Dequalifizierung und Abgruppierung, zu verringern.

### 3. Der Ruf nach staatlicher Hilfe

Die eben beschriebenen Reaktionen auf krisenhafte Entwicklungen betreffen fast ausschließlich den Beschäftigungsbereich, sie beinhalten neue oder modifizierte Regeln und Konditionen des Einsatzes von Arbeitskraft, die die Beschäftigungsparteien unter sich ausmachen.

Eine weitere Option, der Krise zu begegnen, besteht darin, daß nicht die Beschäftigungsparteien im Rahmen der Tarifautonomie die Krisenlast neu verteilen, sondern einer von ihnen oder beide Entlastung oder Beistand durch staatliche Intervention in den Automobilmarkt suchen.

Hierbei spielen zwei Grundformen eine bedeutsame Rolle. Die erste ist die der Subvention. In der amerikanischen Autoindustrie ist der Chrysler-Konzern dafür ein markantes Beispiel einer Überlebensstrategie, das auf finanzieller staatlicher Hilfe beruht, wobei hier wohl auch rüstungspolitische Gesichtspunkte im Spiel sind. In der Bundesrepublik sind bisher in der Autoindustrie kaum Fälle direkter Subventionierung zur Rettung von Unternehmen der Automobilbranche bekannt geworden. Ein entsprechendes Ersuchen ist im Tiefpunkt der Krise der Volkswagen AG zu Beginn des Jahres 1975 ausgegangen, wurde aber von der Bundesregierung damals abgelehnt. Indirekt wird die Autoindustrie dennoch subventioniert, schon alleine durch die Investitionshilfen, die Staaten bzw. Bundesländer im Wettbewerb um die Neuansiedlung von Automobilwerken erteilen.

Die zweite prinzipielle Variante staatlicher Intervention richtet sich auf Restringierung von Automobilimporten ausländischer Hersteller. Das hierzu aktuelle Beispiel ist die Forderung der Automobilarbeitergewerkschaft UAW (ursprünglich im Verein mit der Ford Motor Co.) nach Importschutz, der vor allem auf die Einfuhr japanischer Kraftwagen in die USA zielt. Dem amerikanischen Kongreß liegt derzeit ein Gesetzentwurf vor, der sicherstellen soll, daß Automobile, die in den USA verkauft werden, einen bestimmten, durchweg hohen Anteil von Bestandteilen enthalten, die in den USA

hergestellt worden sind ("local content rule"). Die UAW erwartet sich von der gesetzlichen Verwirklichung dieser Maßnahme eine Neuschaffung von rund 700.000 Arbeitsplätzen, und zwar teils dadurch, daß man die japanischen Großkonzerne (anstelle des Exports von in Japan gefertigten Kraftfahrzeugen) zum Bau von zusätzlichen Automobilfabriken in den USA bewegt. Zugleich sollen die amerikanischen Konzerne davon abgehalten werden, in größerem Umfang ihre Getriebe-, Motoren- und Zubehörproduktion ins Ausland zu verlagern und damit die Internationalisierung der Produktion nicht weiter auszudehnen.<sup>1)</sup>

Ob solche protektionistischen Maßnahmen oder auch die Lohnkonzessionen der Arbeitnehmer geeignet sind, die internationale Wettbewerbsfähigkeit bzw. die Rentabilität der amerikanischen Autoindustrie wiederherzustellen, bleibt abzuwarten. Zumindest eine der Ursachen der Krise dieser Industrie, die mangelnde Produktivität und mangelnde Qualität der Produkte, wird durch lohn- und preispolitische Maßnahmen noch nicht beseitigt. Allenfalls könnte mit den protektionistischen Eingriffen eine "Atempause" geschaffen werden, während der die erforderlichen Umstrukturierungen im Produktionsapparat leichter zu vollziehen wären.

Die in den jüngsten Maßnahmen zum Ausdruck kommenden neuen beschäftigungspolitischen Ansätze von Unternehmen und Gewerkschaften zeigen aber zweierlei sehr deutlich: Erstens, obgleich für die Unternehmen die strategischen Felder, auf denen neue Flexibilität und damit Konkurrenzvorteile zu erzielen sind, begrenzt sind (z.B. Absatzmarkt, Beschaffungsmarkt, Arbeitsmarkt, Produktion, Produktqualität, Technologie etc.), so sind die konkreten Maßnahmen, die zu einer Neugestaltung von Bedingungen in diesen Bereichen in Frage kommen, praktisch unbegrenzt. Zweitens, die Erschließung neuer Formen von Flexibilität bedeutet häufig zunächst eine Bedrohung für die Beschäftigung und die Einkommen von Arbeitnehmern, oder genauer gesagt: einer bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern. So geht beispielsweise die internationale Kapital-

---

1) Auch in der Bundesrepublik gab es - so etwa bei Opel und Ford - Widerstand gegen die Verlagerung von Produktion ins Ausland.



mobilität, durch die Produktion ins Ausland verlagert wird, jeweils zu Lasten der heimischen Arbeitskräfte; oder die größere betriebsinterne Flexibilität bei der Besetzung von Arbeitsplätzen geschieht zunächst auf Kosten der Beschäftigten mit hoher Seniorität, da ihre Privilegien im Hinblick auf die Arbeitsplatz- und Schichtzuteilung abgebaut werden. Neue Flexibilität eröffnet indes zugleich Potentiale für die Neugestaltung von Arbeitsbedingungen, die bislang unbefriedigend waren; so z.B. Möglichkeiten neuer Arbeitsstrukturierung, mit denen die teilweise extreme betriebliche Arbeitsteilung, die bisher in der Autoproduktion vorherrschte und die zunächst von tayloristischen Vorstellungen geprägt, dann aber durch das Senioritätsrecht verfestigt wurde, überwunden werden könnten.



ANHANG I - DATENGRUNDLAGENGliederung

1. Zeitreihen, Quellen, Definitionen
  - 1.1 Wirtschaftszweigsystematik
  - 1.2 Neuzulassungen
  - 1.3 Produktion
  - 1.4 Beschäftigung
  - 1.5 Stunden
  - 1.6 Verdienste
  - 1.7 Lagerhaltung
  - 1.8 Fluktuation
2. Befristete Layoffs und Streiks als Störgrößen der Varianz- und Elastizitätsanalyse
  - 2.1 Befristete Layoffs
  - 2.2 Streiks



## 1. Zeitreihen, Quellen, Definitionen

Die vorliegende Studie verwendet die vielfältigsten statistischen Materialien. Im folgenden sollen die Grundlagen der vor allem für die Varianz- und Elastizitätsanalyse genutzten, auf die Automobilindustrie insgesamt und ihre Untergliederungen bezogenen Zeitreihen dargestellt und verglichen werden. Tabelle I-1 zeigt einen Ausschnitt der insgesamt 79 (USA : 27; BRD : 52) Variablen.

### 1.1 Wirtschaftszweigsystematik

Grundlage der in verschiedenen Ländern veröffentlichten Einzelstatistiken zu Produktion, Umsatz, Beschäftigung, Stunden, Materialverbrauch etc. ist in der Regel eine einheitliche Systematik der Wirtschaftszweige. Diese grenzt wirtschaftliche Aktivitäten gegeneinander ab. Im produzierenden Gewerbe erfolgen die Abgrenzungen nach Güter- und Warengruppen. Da die Wirtschaftszweigsystematik allen Einzelstatistiken zugrunde gelegt wird, sind die Ergebnisse etwa zu Produktion, Beschäftigung und Stunden für eine Industrie miteinander vergleichbar.

Für die Bundesrepublik gilt die "Systematik der Wirtschaftszweige" von 1961, die 1970 und 1979 überarbeitet wurde (Statistisches Bundesamt 1976-80b; Potkowik 1980). Da für verschiedene Erhebungen tiefer gegliederte Systematiken benötigt wurden, entwickelte man abgeleitete Fassungen der Wirtschaftszweigsystematik. Für die Analyse der Automobilindustrie von besonderem Interesse ist bis 1976 die Systematik der Industrieberichterstattung (IB) und ab 1976 die diese ersetzende Fassung der Systematik der Wirtschaftszweige für die Statistik im produzierenden Gewerbe (SYPRO) (Statistisches Bundesamt Wiesbaden 1977).

In den USA wird das "Standard Industrial Classification Manual (SIC)" verwendet (US Office of Management and Budget 1972). Auch diese Wirtschaftszweigsystematik bildet die Grundlage für die verschiedensten statistischen Erhebungen der Landes- und Bundes-

TABELLE I-1: ZEITREIHEN IM ÜBERBLICK: VARIABLEN UND ZEITRÄUME

	Automobilindustrie insgesamt		Kraftwagenbau		Teileherstellung	
	USA	BRD	USA	BRD	USA	BRD
Zulassungen	1948-80	1950-80	-	-	-	-
PKW	1948-80	1950-80	-	-	-	-
LKW	1948-80	1950-80	-	-	-	-
Produktion	1948-80	1950-80	-	-	-	-
PKW	1948-80	1950-80	-	-	-	-
LKW	1948-80	1950-80	-	-	-	-
Lagerhaltung	-	1967-80	-	-	-	-
Beschäftigte	1948-80	1950-80	1958-80	1956-80	1958-80	1956-80
Frauen	1959-80	1950-80	1959-80	1956-80	1959-80	1956-80
Arbeiter	1948-80	1956-80	1958-80	1956-80	1958-80	1956-80
LG 1	-	1957-80	-	-	-	-
LG 2	-	1957-80	-	-	-	-
LG 3	-	1957-80	-	-	-	-
Std. geleistet	-	1950-80	-	-	-	-
Std. bezahlt	1948-80	1957-80	1958-80	-	1958-80	-
LG 1	-	1957-80	-	-	-	-
LG 2	-	1957-80	-	-	-	-
LG 3	-	1957-80	-	-	-	-
Wochenlohn	1948-80	1957-80	1958-80	-	1958-80	-
Stundenlohn	1948-80	1957-80	1958-80	-	1958-80	-
Layoffs	1958-80	-	1958-80	-	1958-80	-

behörden und erlaubt den Vergleich von Zeitreihen für die Automobilindustrie (BLS 1976a).

Einrichtungen wie die UN und die EG versuchen seit längerer Zeit, auch die übernationale Vergleichbarkeit von Statistiken zu ermöglichen. Die internationale Systematik der Wirtschaftszweige der UN (United Nations 1968) definiert nur sehr große, hochaggregierte Einheiten. So wird etwa die Automobilindustrie nicht weiter untergliedert. Die NACE, die Wirtschaftszweigsystematik der EG (Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften 1970) geht in der Gliederungstiefe weiter als die ISIC, sie erreicht jedoch nicht die Detailliertheit der nationalen Statistiken.

### Bundesrepublik

Die von der Systematik der Wirtschaftszweige (WZ) abgeleitete Systematik der Industrieberichterstattung (gilt bis 1976) unterteilt die Obergruppe Straßenfahrzeugbau in acht Untergruppen:

- 33 Straßenfahrzeugbau
- 3311 Kraftwagenindustrie (einschließlich Herstellung von Motoren und Straßenzugmaschinen)
- 3317 Kraftradindustrie (einschließlich Herstellung von Motoren und Mopeds)
- 3330 Herstellung von Kraftfahrzeugteilen (ohne Herstellung von Motoren)
- 3341 Herstellung von Aufbauten (z.B. Karosserien) und Anhängern
- 3347 Gespannfahrzeugbau
- 3350 Fahrrad- und Kinderwagenindustrie (einschließlich Herstellung von Krankenfahrstühlen)
- 3390 Kraftfahrzeug- und Fahrradreparaturwerkstätten

Die Untergruppen 3311 - 3390 überschneiden sich nicht und ergeben aggregiert den Straßenfahrzeugbau (33).

Von besonderem Interesse für die vorliegende Studie ist die Automobilindustrie im engeren Sinne. Sie "umfaßt die Hersteller von Kraftwagen und deren Motoren, von Straßenzugmaschinen, Anhängern, Aufbauten, Kraftfahrzeugteilen und -zubehör" (VDA 1981). Sie setzt sich damit aus den Untergruppen Kraftwagenindustrie (3311), Herstellung von Kraftfahrzeugteilen (3330) und Herstellung von Aufbauten und Anhängern (3341) zusammen. Die Automobilindustrie stellt Kraftwagen und Straßenzugmaschinen, nicht aber Acker-  
schlepper her. Kraftwagen sind "mehrspurige Kraftfahrzeuge zur Beförderung von Personen und/oder Gütern im eigenen Nutzraum oder auf eigener Ladefläche, oder zur Arbeitsleistung" (VDA 1981, S. 7). Straßenzugmaschinen sind "ausschließlich oder überwiegend zum Ziehen von Anhängern gebaute Kraftfahrzeuge, die eine Hilfs-ladefläche aufweisen können und nach ihrer Bauart überwiegend zum Verkehr auf Straßen bestimmt sind" (VDA 1981, S. 7 f.).

Während der Straßenfahrzeugbau alle vier- und zweirädrigen Fahrzeuge mit und ohne Motoren erfaßt, werden dem Kraftfahrzeugbau nur Kraftwagen und Krafträder, also motorgetriebene Fahrzeuge zugerechnet. Der Kraftfahrzeugbau ergibt sich rechnerisch aus dem Straßenfahrzeugbau abzüglich dem Gespann-Fahrzeugbau (IB 3347), der Fahrrad- und Kinderwagenindustrie (IB 3350) und den Kraftfahrzeug- und Fahrrad-Reparaturwerkstätten (IB 3390).

Die Erhebungen nach der Systematik der Industrieberichterstattung arbeiteten bis 1976 mit zwei Zuordnungsverfahren. Bei dem Hauptbeteiligten-Konzept werden "die Ergebnisse nach örtlichen Betriebseinheiten aufgerechnet, d.h. es werden kombinierte Betriebe (Betriebe, die mehreren Industriegruppen und -zweigen angehören, z.B. Maschinenfabrik und Gießerei) mit den Angaben für den gesamten Betrieb der Industriegruppe bzw. dem Industriezweig zugerechnet, in der bzw. in dem das Schwergewicht des Betriebes, gemessen an den Beschäftigtenzahlen, liegt" (Statistisches Bundesamt 1976b, S. 4).



Nach dem Beteiligten-Konzept werden dagegen "kombinierte Betriebe" auf die verschiedenen Wirtschaftsgruppen bzw. -zweige aufgeteilt, denen die einzelnen Betriebsteile ihrer Produktion entsprechend zuzurechnen sind (Statistisches Bundesamt 1976b, S. 4).

1976 wurde das bis 1975 gültige, von der Wirtschaftszweigsystematik abgeleitete "Systematische Verzeichnis zum monatlichen Industriebericht" (IB-Systematik) auf die "Systematik der Wirtschaftszweige in der Fassung für die Statistik im produzierenden Gewerbe" (SYPRO) umgestellt. Die neuen Zeitreihen unterscheiden sich in vier Merkmalen von der alten Industrieberichterstattung:

- o Die Umstellung auf die SYPRO ergab Veränderungen in den Definitionen der Wirtschaftszweige, die jedoch auf die Automobilindustrie nicht entscheidend durchschlugen.
- o Während in der alten Industrieberichterstattung alle Betriebe mit zehn und mehr Arbeitskräften erfaßt wurden, sind in der neuen SYPRO-Statistik nur noch Betriebe mit 20 und mehr Arbeitskräften enthalten.
- o In der Industrieberichterstattung wurde nur der industrielle Bereich von Betrieben erfaßt. Die SYPRO dehnt den Betriebsbegriff auf die gesamte örtliche und fachliche Einheit einschließlich der nichtproduzierenden Bereiche (z.B. Handel, Transport) aus.
- o Schließlich werden in der neuen Statistik auch die Betriebe des produzierenden Handwerks berücksichtigt, während diese in der alten Industrieberichterstattung nicht erfaßt wurden.

Die zwei unterschiedlichen Erhebungs- und Aufbereitungsverfahren wurden beibehalten. Angaben nach dem Hauptbeteiligten-Konzept (Betriebe werden als Ganzes erfaßt und nach ihrem fachlichen Schwerpunkt zugeordnet) heißen jetzt "Angaben für Betriebe", Angaben nach dem Beteiligten-Konzept (erfaßt werden nur die der jeweiligen Untergruppe zugehörigen fachlichen Betriebsteile) werden

"Angaben für fachliche Betriebsteile" genannt (Statistisches Bundesamt 1978b, S. 4 ff.).

Da unsere Zeitreihen bis auf das Jahr 1950 zurückgehen, wurden die ab 1976 nach dem SYPRO-Konzept erfaßten Angaben durch Korrekturfaktoren auf die alte IB-Systematik umgerechnet.

### USA

Die in den USA gültige Wirtschaftszweigsystematik ist das Standard Industrial Classification Manual von 1972 (SIC). Die Automobilindustrie (Motor Vehicles and Motor Vehicle Equipment, SIC 371) setzt sich aus folgenden Untergruppen zusammen:

- 3711 Motor Vehicles and Passenger Car Bodies (Kraftwagen und PKW-Karosserien)
- 3713 Truck and Bus Bodies (Aufbauten und Anhänger für LKW und Busse)
- 3714 Motor Vehicle Parts and Accessories (Kraftfahrzeugteile und -zubehör)
- 3715 Truck Trailers (LKW-Anhänger)

Die Obergruppe 371 umfaßt im Gegensatz zur Bundesrepublik nur die Automobilindustrie im engeren Sinne, also die Herstellung von Kraftwagen. Sie setzt sich aus den Untergruppen 3711, 3713, 3714 und 3715 zusammen.

Das SIC wurde 1972 überarbeitet. Für die Automobilindustrie ergaben sich jedoch keine nennenswerten Veränderungen in den Abgrenzungen. Soweit Unterschiede zwischen dem alten und dem neuen SIC auftraten, wurden Korrekturen in den Einzelstatistiken durch die jeweils betroffenen Institutionen berücksichtigt (BLS 1976a, S. 279 f.; US-Office of Management and Budget 1972).

Das SIC arbeitet im Gegensatz zur Bundesrepublik nur mit einem Erhebungskonzept. Der Betrieb ist definiert als eine örtlich konzentrierte ökonomische Einheit. Die Einordnung des Betriebs in Industriegruppen erfolgt nach dem Schwergewicht seiner wirtschaftlichen Aktivität.

### Vergleich

Ein Vergleich der US-amerikanischen mit der bundesrepublikanischen Wirtschaftszweigsystematik muß berücksichtigen, daß teilweise mit unterschiedlichen Erhebungskonzepten gearbeitet wird. Bis 1976 wurde in der BRD nur der Straßenfahrzeugbau insgesamt (IB 33) sowohl nach dem Hauptbeteiligten- als auch nach dem Beteiligten-Konzept ausgewiesen. Die Untergruppen (IB 3311 - 3390) wurden nur nach dem Beteiligten-Konzept erfaßt; bei solchen Zeitreihen werden nur die der jeweiligen Industriegruppe zugehörigen Teile eines Betriebes, definiert als wirtschaftliche und örtliche Einheit, berücksichtigt. Demgegenüber arbeitet die US-amerikanische Wirtschaftszweigsystematik ausschließlich mit dem Hauptbeteiligten-Konzept: Betriebe werden als Ganzes nach dem Schwergewicht ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zugeordnet.

Die Unterschiede sind jedoch nicht gravierend. In der BRD werden die großen Werke der Hersteller auch nach dem Beteiligten-Konzept als Ganzes dem Kraftwagenbau zugerechnet (siehe unten). Teileproduzenten, die auch anderen Industriegruppen zugehören, werden dagegen nur in ihren fachlichen Betriebsteilen berücksichtigt. In den USA wird nach dem Hauptbeteiligten-Konzept erhoben, aber derselbe Gegenstandsbereich erfaßt. Der hohe Ausstoß der US-amerikanischen Automobilindustrie hat bereits sehr früh dazu geführt, daß sich sowohl im Hersteller- wie auch im Zuliefererbereich Betriebe als örtliche Einheiten ausschließlich auf die Herstellung von Kraftwagen und ihren Teilen konzentrieren. Da Betriebe, die mehreren Industriegruppen angehören, relativ selten sind, wird in den USA trotz erhebungstechnischer Unterschiede derselbe Berichtskreis erfaßt.

Hinzu kommt, daß etwa in bezug auf die Beschäftigtenzahlen die unterschiedlichen Erhebungskonzepte der Bundesrepublik keine gravierenden statistischen Differenzen hervorbringen. So wurden etwa im Jahre 1980 nach den "Angaben für Betriebe" (Hauptbeteiligten-Konzept) im Kraftwagenbau 418.000 Beschäftigte gezählt. Bei den "Angaben für fachliche Betriebsteile" (Beteiligten-Konzept) wurden für dieselbe Industriegruppe 397.000 Beschäftigte oder 95 % der nach dem alternativen Konzept erhobenen Zahl ausgewiesen.

Die deutsche Industriegruppe Kraftwagenbau (IB 3311) enthält nach den Definitionen alle zur Herstellung von kompletten Kraftwagen erforderlichen Betriebsbereiche ausschließlich der Herstellung von Motoren, nicht jedoch die Herstellung von Kraftfahrzeugteilen und -aufbauten (z.B. Karosserien und Anhängern). Die US-amerikanische Industriegruppe Kraftwagenbau (SIC 3711) dagegen umfaßt zusätzlich zur deutschen Industriegruppe die Herstellung von Karosserien für PKW, grenzt aber andererseits die Herstellung von Motoren aus. Diese Unterschiede dürften allerdings bei einem Vergleich nicht allzu stark ins Gewicht fallen, da sich die Fertigung von Motoren und Karosserien ungefähr das Gewicht halten.

Die Abgrenzung zwischen Kraftwagenbau und Teileindustrie ist nicht nur von der sachlichen Zuordnung von Bauelementen zu den beiden Industriegruppen, sondern auch von erhebungskonzeptuellen, betriebsorganisatorischen und rechtlichen Bedingungen abhängig.

Im Prinzip werden für den Nachweis von "beteiligten Industriegruppen" (IB-Systematik) oder "fachlichen Betriebsteilen" (SYPRO-Systematik) nur jeweils diejenigen Betriebsteile erfaßt, die ein bestimmtes Produkt herstellen. Da unter anderem Umsätze und Beschäftigte erfaßt werden, ist dies jedoch nur eingegrenzt möglich. Produkte, die nicht direkt auf dem Markt verkauft werden, werden nicht gesondert erfaßt. Damit werden alle diejenigen Baugruppen, Einzelteile und Zubehörelemente, die von den Automobilherstellern für ihre Neuwagenproduktion hergestellt werden, nicht gesondert erfaßt und ausgewiesen. Sie gehen vielmehr in die Industriegruppe Kraftwagenbau ein.

Nur die Ersatzteileproduktion der Hersteller wird, da sie auf dem Markt verkauft wird, der Industriegruppe "Teile und Zubehör" zugerechnet. Dies gilt jedoch auch nur in einem eingeschränkten Sinne insofern, als Produkte für den Ersatzteilmarkt eindeutig von solchen für Neuwagen abgegrenzt werden können.

Eine identische Baugruppe, z.B. ein Getriebe, kann also einmal dem Kraftwagenbau und ein anderes Mal der Teileindustrie zugeordnet werden. Zum Kraftwagenbau gehört es dann, wenn ein Automobilhersteller die Getriebe selber erzeugt und direkt in Neuwagen einbaut, zur Teileindustrie dann, wenn das Getriebe von einem Zulieferer hergestellt und über den Markt an den Hersteller verkauft wird.

Damit decken sich die Industriegruppen Kraftwagenbau und Teileindustrie in der Bundesrepublik weitgehend mit der Unterscheidung nach Herstellern und Zulieferern. Dem Kraftwagenbau sind alle Bauelemente zugeordnet, die von den Herstellern eigenproduziert werden. In der Teileindustrie finden sich alle Zulieferer und vermutlich ein kleiner Teil der Ersatzteilproduktion der Hersteller, insoweit als diese sich gesondert ausweisen läßt.

Für die USA ergeben sich andere Trennungslinien. Hier wird wie nach dem Hauptbeteiligten-Konzept der Betrieb als örtliche und wirtschaftliche Einheit insgesamt nach dem Schwergewicht seiner wirtschaftlichen Aktivität Industriegruppen zugeordnet. Die zur Bundesrepublik unterschiedliche Betriebs- und Unternehmensorganisation der US-amerikanischen Hersteller führt nun zu Konsequenzen für die Abgrenzung zwischen Kraftwagenbau und Teileindustrie. Die Automobilkonzerne sind in Divisionen untergliedert, die als selbständige Unternehmen operieren. Die Divisionen verfügen in der Regel über ein "home plant". Dabei handelt es sich um ein großes Werk, in dem fast alle Fertigungsstufen repräsentiert sind. Daneben bestehen dann jeweils eine große Zahl an Einzelbetrieben wie Gießereien, Schmiedewerke, Preßwerke, Motorenbau, Getriebe- und Fahrwerkbau, Betriebe für die Innen- und Außenausstattung, Karosseriebau und Endmontage, die über die gesamte USA verstreut sind.

Da Betriebe nach ihrem Schwergewicht Industriegruppen zugeordnet werden, werden vor allem die sog. "home plants" und die Karroserie- und Montagewerke zum Kraftwagenbau gezählt. Da nun ein großer Teil der Teile- und Baugruppenproduktion in örtlich und organisatorisch abgrenzbaren Betrieben erfolgt, erscheint sie in der Untergruppe Teileindustrie. Dementsprechend wird in den USA ein größerer Anteil der Gesamtproduktion in dieser Untergruppe ausgewiesen als in der Bundesrepublik.

Damit werden im Kraftwagenbau in den USA die Automobilhersteller erfaßt. Sie sind gleichzeitig wesentlich stärker als in der Bundesrepublik auch in der Untergruppe Teileindustrie vertreten, die sich aus der Teile- und Baugruppenproduktion von Herstellern und Zulieferern zusammensetzt.

In diesen Zusammenhängen dürften die unterschiedlichen relativen Gewichte von Kraftwagenbau und Teileherstellung in beiden Ländern begründet sein. Im Jahr 1973 lag der Anteil der Untergruppe Kraftwagenbau an der gesamten Automobilindustrie in den USA bei 51 % und in der Bundesrepublik bei 62 % (Tabelle 1-2).

Aufbauten und Anhänger sind in den USA in zwei verschiedenen Untergruppen erfaßt (SIC 3713, SIC 3715). Während die deutsche Gruppe alle Aufbauten und Anhänger für PKW und LKW erfaßt, ist die Herstellung von Karosserien für PKW in den USA dem Kraftwagenbau zugeschlagen. Die Anteile an der Gesamtbeschäftigung der Automobilindustrie liegen bei 7 % für die USA und 6 % für die Bundesrepublik (Tabelle I-2).

Trotz der benannten Unterschiede sind die untersuchten Industriegruppen im Hinblick auf ihre langfristige beschäftigungspolitische Dynamik übernational vergleichbar. Die Kernbestandteile der Industriegruppen Kraftwagenbau, Teileherstellung und Aufbauten- und Anhängerbau sind identisch.

Unterschiede ergeben sich schließlich bei einem Vergleich der Obergruppen. In den USA wird die Automobilindustrie (Herstellung von Kraftwagen und deren Teilen) als Aggregat ausgewiesen (SIC

TABELLE I-2 : ANTEILE DER UNTERGRUPPEN AN DER AUTOMOBILINDUSTRIE  
INSGESAMT NACH BESCHÄFTIGTENZAHLEN (DEZEMBER 1975)

Land	USA		BRD	
	abs.	%	abs.	%
Industriegruppe				
Kraftwagenbau	465.800	51	322.700	62
Teileherstellung	382.000	42	168.600	32
Aufbauten und Anhänger	61.800	7	32.500	6
Automobilindustrie	909.600	100	523.800	100

Quellen: BLS; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

371). In der Bundesrepublik dagegen bildet der Straßenfahrzeugbau (TB 33) den Oberbegriff. Er enthält zusätzlich zur Automobilindustrie die Herstellung von Krafträdern (IB 3317), den Gespannfahrzeugbau (IB 3347), die Fahrrad- und Kinderwagenindustrie (IB 3360) und die Kraftfahrzeug- und Kraftrad-Reparaturwerkstätten (IB 3390). Letztere Gruppen bilden nur einen kleinen Teil des Straßenfahrzeugbaus insgesamt, 1973 lag ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei 6 %.

Noch genauer ist die Übereinstimmung mit der in der Verdienststatistik ausgewiesenen Obergruppe Kraftfahrzeugindustrie. Sie enthält zusätzlich zur Automobilindustrie im engeren Sinne nur noch die Kraftradindustrie. Der Anteil der hier Beschäftigten lag jedoch 1973 bei weniger als 1 % der Obergruppe.

Auch wenn die Abgrenzungen der Obergruppen nicht übereinstimmen, sind die Vergleichsmöglichkeiten kaum eingeschränkt. Die Beschäftigtenanteile der nicht identischen Untergruppen an der Gesamtgruppe liegen bei nicht mehr als 6 bzw. 1 %.

Die Wirtschaftszweigsystematiken der Bundesrepublik und der USA lassen sich grob auf die beiden hier relevanten internationalen Systematiken beziehen. Die Automobilindustrie, für die Bundesre-

publik nur als Aggregat aus den Untergruppen errechenbar, entspricht der Nummer 35 der NACE und der Nummer 3843 der ISIC. Die Untergruppen Kraftwagenbau, Teile und Zubehör und Anhänger und Aufbauten entsprechen den NACE-Gruppen 351, 353 und 352. Die ISIC geht in ihrer Gliederungstiefe nicht über die Automobilindustrie als grundlegende Einheit hinaus.

Da in diese Studie auch Überlegungen zum Verhältnis von Herstellern und Zulieferern eingehen, ist es sinnvoll, abschließend etwas zum Verhältnis beider Unternehmensformen zu sagen.

Wie oben ausgeführt decken sich in der Bundesrepublik die Abgrenzungen zwischen dem Kraftwagenbau einerseits und der Teile- und Aufbautenindustrie andererseits weitgehend mit den Unternehmen der Hersteller und Zulieferer. Im April 1974 beschäftigten die Hersteller im Kraftwagenbau in etwa 286.200 Arbeiter, während die Zulieferer in der Teile- und Aufbautenindustrie eine Arbeiterzahl von 152.700 aufwiesen (Tabelle I-3). Die Hersteller beschäftigten in etwa 67 % und die Zulieferer 33 % aller Arbeiter der Automobilindustrie.

Aus Angaben über die Beschäftigung in der Automobilproduktion der vier großen amerikanischen Hersteller, aus der Beschäftigtenstatistik und aus Informationen über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den USA lassen sich nähere Angaben zum Verhältnis von Herstellern und Zulieferern in den USA errechnen (vgl. Tabelle I-3). Im April 1974 lag die Zahl der Lohnempfänger in der Automobilindustrie bei 685.100, die des Kraftwagenbaus bei 300.100, die der Teileindustrie bei 314.500 und die der Herstellung von Anhängern und Aufbauten bei 70.500. Während im Kraftwagenbau definitionsgemäß ausschließlich Hersteller tätig sind, setzt sich die Teileindustrie aus Herstellern und Zulieferern zusammen. Auf die Hersteller entfallen in etwa 191.400 Lohnempfänger (ca. 60 %), auf die Zulieferer ca. 123.100 (ca. 40 %). Dieselben Prozentsätze gelten in etwa auch für die Aufbauten- und Anhängerindustrie. Der Gesamtanteil der in der Automobilindustrie erfaßten Beschäftigten von Zulieferern liegt damit bei etwa 22 %, der der Hersteller bei ca. 78 %.



TABELLE I-3: INDUSTRIEGRUPPEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE IM VERHÄLTNIS VON HERSTELLERN UND ZULIEFERERN NACH BESCHÄFTIGTENZAHLEN (ARBEITER) IM APRIL 1974 - SCHÄTZUNGEN

a) USA

Industriegruppe	insgesamt		Hersteller		Zulieferer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Kraftwagenbau	300.100	100	300.100	100	-	0
Teileherstellung	314.500	100	191.400	61	123.100	39
Anhänger + Aufbauten	70.500	100	43.500	62	27.000	38
Automobilindustrie	685.100	100	535.000	78	150.100	22

b) Bundesrepublik Deutschland

Industriegruppe	insgesamt		Hersteller		Zulieferer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Kraftwagenbau	286.200	100	186.200	100	-	0
Teileherstellung	143.700	100	14.400	10	129.300	90
Anhänger + Aufbauten	26.000	100	2.600	10	23.400	90
Automobilindustrie	455.900	100	303.200	67	152.700	33

Der größere Herstelleranteil in den USA kann mit der unterschiedlichen Fertigungstiefe, aber auch mit der Ausgrenzung einer Reihe von Teilen aus der Automobilindustrie zusammenhängen. So werden etwa in den USA Windschutzscheiben, Preßwerke, Beleuchtung, Zündung, Batterien, Vergaser, Kolben und Ventile anderen Industrien zugerechnet.

In der Bundesrepublik werden weniger Teile und Teilegruppen aus der Automobilindustrie ausgeschlossen. Dies sind vor allem die elektrische Ausrüstung, Batterien, Tachometer und andere Kontrollinstrumente und die Herstellung von Sicherheitsglas. Teile

für Motoren und andere mechanische Aggregate dagegen sind Bestandteil der Automobilindustrie.

## 1.2 Neuzulassungen

### Bundesrepublik

Neuzulassungen werden vom Kraftfahrtbundesamt in Flensburg erfaßt und veröffentlicht (VDA 1950 - 1981). Die Statistik ist sehr genau und differenziert. Sie unterscheidet zwischen fabrikneuen und gebrauchten Kraftfahrzeugen, Krafträdern, Personenkraftwagen, Kombinationskraftwagen, Kraftomnibussen, Lastkraftwagen, Sonderkraftfahrzeugen und Zugmaschinen. Personenkraftwagen und Kombinationskraftwagen werden im folgenden PKW, Kraftomnibusse, Lastkraftwagen, Sonderkraftfahrzeuge und Zugmaschinen zusammenfassend LKW genannt.

Die Statistik ist sehr genau, es gibt keine nennenswerten Veränderungen der Definitionen. Aufgrund von Gebietsstandsänderungen weisen die Zeitreihen zwei Brüche auf: Ab 1958 wird das Saarland und ab 1961 Berlin in die Zulassungsstatistik integriert. Die Brüche in den Zeitreihen wurden nicht durch Rückrechnungen korrigiert, da sie bei einer Zeitreihe von 30 Jahren nicht ins Gewicht fallen. Die im Jahr 1958 im Saarland zugelassenen PKW machen 1,16 % der Gesamtzulassungen aus, bei den LKW handelt es sich um 1,56 % und bei den Kraftwagen insgesamt um 1,24 %. Die Zulassungen in Berlin machten 1961 2,7 % der Gesamtzulassungen für PKW, 1,7 % für LKW und 2,54 % für Kraftwagen insgesamt aus.

Die Abgrenzungen zwischen verschiedenen Typen von Kraftwagen sind eindeutig festgelegt. Danach sind PKW ausschließlich zur Beförderung von Personen bestimmt und haben nicht mehr als neun Sitzplätze. Kombinationskraftwagen können ohne bauliche Veränderungen wahlweise oder gleichzeitig der Beförderung von Personen und Gütern dienen. LKW sind dagegen ausschließlich zum Transport von verschiedenen oder bestimmten Gütern eingerichtet, Busse dienen der Beförderung von mehr als neun Personen.

USA

Zulassungsstatistiken werden in den USA nur auf der Ebene der Einzelstaaten erstellt. Erhebungszeitpunkte und Erhebungsmethoden unterscheiden sich beträchtlich. Dementsprechend müssen die Bundesstatistiken eine Reihe von Anpassungskorrekturen vornehmen, um die Homogenität der Zeitreihen zu sichern.

Für die Bundesebene werden sowohl von der Federal Highway Administration (FHWA) als auch von der Firma R.L. Polk Zulassungsstatistiken erstellt. Beide Zeitreihen unterscheiden sich aufgrund ihrer in einzelnen Punkten verschiedenen Anpassungsverfahren. Die Veröffentlichungen des Automobil Verlages Ward's basieren auf den Statistiken von Polk. Unsere Zeitreihen beziehen sich auf diese Quelle (Ward's 1981).

Die Abgrenzungen zwischen PKW und Kombi einerseits und LKW andererseits sind im wesentlichen mit denen der Bundesrepublik identisch. PKW und Kombi dienen der Beförderung einer begrenzten Zahl an Personen, LKW dem Transport von Gütern und Busse der Massenbeförderung von Personen.

Auch in den USA gab es Gebietsstandsänderungen. Alaska und Hawaii wurden 1959 als selbständige Staaten anerkannt. Noch 1975 lag der Anteil der PKW-Zulassungen dieser Einzelstaaten an der Gesamtzahl der Zulassungen bei nur 0,6 % (Ward's 1981, S. 150), der Zeitreihenbruch konnte damit vernachlässigt werden.

### 1.3 Produktion

#### Bundesrepublik

Der Verband der deutschen Automobilindustrie (VDA) stellt die Produktionsstatistiken für die Bundesrepublik zusammen. Die Veröffentlichung erfolgt u.a. in dem Jahrbuch des Verbandes "Tatsachen und Zahlen" (VDA 1950 - 1981). Die Abgrenzungen zwischen PKW und Kombi einerseits und LKW, Omnibussen und Straßenzugmaschinen

andererseits ist identisch mit der Zulassungsstatistik. PKW und Kombi sind Kraftwagen, die der Beförderung von Personen in begrenzter Anzahl dienen. Die Gebietsstandsänderungen der Bundesrepublik schlagen bei der Statistik der Kraftwagenproduktion nicht zu Buche, da erst nach der Eingliederung des Saarlands in die Bundesrepublik das Werk von Ford in Saarlouis errichtet wurde und in Berlin bis heute keine Kraftwagen produziert werden.

## USA

In den USA werden die Produktionsstatistiken von dem Automobil-Verlag Ward's erstellt und veröffentlicht (Ward's 1981). Die Definitionen von Kraftwagen und deren Untergruppen sind mit denen der Zulassungsstatistik der USA wie auch mit den entsprechenden bundesrepublikanischen Zeitreihen kongruent. Die Gebietsstandsänderungen der USA (Alaska, Hawaii) sind für die Produktionsstatistik ohne Bedeutung, da in beiden Einzelstaaten keine Kraftwagen hergestellt werden.

### 1.4 Beschäftigung

#### Bundesrepublik

Das statistische Bundesamt erhebt in zwei Zusammenhängen Zeitreihen zur Beschäftigung. In der Beschäftigtenstatistik werden alle am Monatsende in einem Betrieb tätigen Personen erfaßt (Statistisches Bundesamt, Fachserie D, 1950-75; Fachserie 4, 1976-80b). In der Verdienststatistik wird eine repräsentative Teilerhebung der Beschäftigten mit dem primären Zweck der Verdienst- und Arbeitszeiterfassung vorgenommen und ausgewiesen (Statistisches Bundesamt, Fachserie M, 1957-75; Fachserie 16, 1976-80a).

Als Beschäftigte gelten in der Beschäftigtenstatistik alle am Monatsende in einem Betrieb tätigen Personen einschließlich tätiger Inhaber und mithelfender Familienangehöriger (auch unbezahlte mithelfende Familienangehörige, soweit sie mindestens ein Drittel der üblichen Arbeitszeit im Betrieb tätig sind), aber nicht Heim-

arbeiter. Die Angestellten umfassen auch die kaufmännischen Auszubildenden (einschließlich der Auszubildenden in den übrigen nichtgewerblichen Lehrberufen), die Arbeiter, auch die gewerblichen Auszubildenden.

Wie bereits oben ausgeführt, wurde die Beschäftigtenstatistik 1977 von der alten IB-Systematik auf die neue SYPRO-Systematik umgestellt. Die Veränderungen (Definitionen der Wirtschaftszweige, Beschäftigtenzahl der erfaßten Betriebe, Betriebsbereich) führten zu einem Bruch in den Zeitreihen, der über Korrekturfaktoren geglättet werden mußte. Das Statistische Bundesamt hat in der Umstellungsphase 1976 und 1977 Doppelerhebungen nach der IB-Systematik und der SYPRO-Systematik vorgenommen. Mit Hilfe dieser Doppelerhebungen wurden Korrekturfaktoren errechnet. Im November 1978 wurde auf dieser Basis eine Rückrechnung der absoluten Zahlen des Monatsberichts der Beschäftigungsstatistik im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe bis 1970 vorgenommen (Statistisches Bundesamt 1978a). Da unsere Zeitreihen teilweise bis auf das Jahr 1950 zurückgehen, war es jedoch geboten, die Angaben für die Jahre 1976 bis 1980 zu korrigieren.

Mögliche Stabilisierungs- oder Dämpfungseffekte der auf der Basis der Doppelerhebungen errechneten Korrekturfaktoren dürften für die Elastizitätsanalyse zu vernachlässigen sein. Einmal erstrecken sich die Korrekturen nur auf fünf von 30 Jahren. Zweitens betreffen die definitorischen Veränderungen jeweils nur Randbereiche der Industriegruppen, die Dynamik der Veränderungsraten bleibt durch die auch in der alten IB-Systematik erfaßten Betriebe und Betriebsteile bestimmt.

Bei den Gebietsstandsänderungen durch die Einbeziehung des Saarlandes und Berlins in die Bundesstatistik wurden keine Korrekturen vorgenommen. In beiden Ländern lag zum Zeitpunkt der Integration der Anteil der im Straßenfahrzeugbau beschäftigten Arbeitskräfte bei unter 1 % der Gesamtsumme für das Bundesgebiet. Veränderungen dieser Größenordnung konnten für die Elastizitätsanalyse vernachlässigt werden.

Die bis 1960 getrennt ausgewiesenen gewerblichen Lehrlinge wurden in die Zeitreihe für Arbeiter integriert.

Die Verdienststatistik richtet sich in erster Linie auf Einkommen und Arbeitszeit von Arbeitnehmern. Die Beschäftigtenentwicklung wird daher nur gleichsam als Mittel zum Zweck erfaßt, dementsprechend gering sind die Ansprüche an die Kontinuität der Zeitreihe. Ab 1966 wurden nur noch Verhältniszahlen, nicht aber absolute Zahlen veröffentlicht. Trotz dieser Einschränkungen ist die Statistik auch für die Beschäftigtenentwicklung hochinteressant, da sie die einzige Zeitreihe der BRD darstellt, in der die Kategorie Arbeiter in Untergruppen (Leistungsgruppe I - III) erfaßt und ausgewiesen wird.

Die Erhebung wird in vierteljährlichen Abständen für die Monate Januar, April, Juli und Oktober durchgeführt. Sie basiert auf einer repräsentativen Stichprobe, im allgemeinen werden etwa 30 % der Betriebe mit zehn und mehr Arbeitern erfaßt.

Betriebe gelten als "örtliche Niederlassung". Sie werden insgesamt erfaßt (also nicht nach fachlichen Betriebsteilen) und nach dem Schwergewicht ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zugeordnet.

Die kleinste ausgewiesene Einheit ist die Kraftfahrzeugindustrie, die neben der Automobilindustrie (Kraftwagen) auch noch die Herstellung von Krafträdern umfaßt. Die Dynamik dieser Industrie-gruppe ist jedoch entscheidend von der Herstellung von Kraftwagen bestimmt. Der Anteil der Beschäftigten der Kraftradindustrie an der Gesamtbeschäftigung der Automobilindustrie lag 1960 bei ca. 4 % und ging dann bis 1970 auf ca. 1 % zurück, um dann wieder leicht anzusteigen.

Die Definition des erfaßten Personenkreises unterscheidet sich von der der Industrieberichterstattung (vgl. Projektgruppe Gewerkschaftsforschung 1979, Bd. 2). In die Verdiensterhebung werden alle Arbeiter der erfaßten Betriebe einbezogen mit Ausnahme derjenigen, die wegen Krankheit, Einstellung oder Entlassung nicht für den ganzen Erhebungsmonat entlohnt wurden. Nicht erfaßt

werden ferner: teilzeitbeschäftigte Arbeiter, Auszubildende, mit-helfende Familienangehörige sowie Arbeiter, die als Empfänger von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein vermindertes Arbeitsentgelt beziehen. Als Arbeiter gelten alle Personen in ab-hängiger Stellung, die der Versicherungspflicht in der Arbeiter-  
rentenversicherung unterliegen. Die Industrierichterstattung berücksichtigt dagegen auch die von der Verdienststatistik ausge-  
schlossenen Personengruppen.

Es werden drei Untergruppen erfaßt:

- o Leistungsgruppe 1: Arbeiter, die aufgrund ihrer Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit Arbeiten beschäftigt werden, welche als be-sonders schwierig oder verantwortungsvoll oder vielgestaltig anzusehen sind. Die Befähigung kann durch abgeschlossene Lehre oder durch langjährige Beschäftigung bei entsprechenden Arbei-ten erworben sein. In den Tarifen sind die Angehörigen dieser Gruppe meist als Facharbeiter, auch qualifizierte oder hochqua-lifizierte Facharbeiter, Spezialfacharbeiter, Facharbeiter mit meisterlichem Können, Meister und Vorarbeiter im Stundenlohn, Betriebshandwerker, gelernte Facharbeiter mit Berufsausbildung und Erfahrung und ähnlich bezeichnet.
- o Leistungsgruppe 2: Arbeiter, die im Rahmen einer speziellen meist branchengebundenen Tätigkeit mit gleichmäßig wiederkeh-renden oder mit weniger schwierigen und verantwortungsvollen Arbeiten beschäftigt werden, für die keine allgemeine Berufsbe-fähigung vorausgesetzt werden muß. Die Kenntnisse und Fähigkei-ten für diese Arbeiten haben die Arbeiter meist im Rahmen einer mindestens drei Monate dauernden Anlernzeit mit oder ohne Ab-schlußprüfung erworben. In den Tarifen werden die hier erwähn-ten Arbeiter meist als Spezialarbeiter, qualifizierte angelernte Arbeiter, angelernte Arbeiter, angelernte Arbeiter mit be-sonderen Fähigkeiten, vollwertige Betriebsarbeiter, angelernte  
Hilfshandwerker, Betriebsarbeiter und ähnlich bezeichnet.

o Leistungsgruppe 3: Arbeiter, die mit einfachen, als Hilfsarbeiten zu bewertenden Tätigkeiten beschäftigt sind, für die eine fachliche Ausbildung auch nur beschränkter Art nicht erforderlich ist. In den Tarifen werden diese Arbeiter meist als Hilfsarbeiter, ungelernte Arbeiter, einfache Arbeiter und ähnlich bezeichnet.

Da ab 1966 nur noch Verhältniszahlen für die Leistungsgruppen veröffentlicht werden, mußten die absoluten Zahlen vom Statistischen Bundesamt beschafft werden. Die Zeitreihe für alle Arbeiter wurde durch Multiplikation mit den Verhältniszahlen auf die einzelnen Leistungsgruppen nach Männern und Frauen getrennt umgerechnet.

Um die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten und um dem Rechtsgrundsatz der Gleichbehandlung Genüge zu tun und die Befragten nach einigen Jahren auszutauschen, wurden die Berichtsbetriebe im Januar 1964 und im Oktober 1972 neu bestimmt. Damit veränderte sich auch gleichzeitig die Gesamtzahl der erfaßten Beschäftigten. Beide Brüche wurden aus über Doppelerhebungen ermittelten Korrekturfaktoren geglättet.

Ein besonderes Problem ergab sich aus der Einführung eines neuen Lohnsystems bei VW im Jahre 1980. Dies führte zu erheblichen Veränderungen in der Zuordnung von Arbeitskräften zu Leistungsgruppen. Da VW in der seit 1972 gültigen Stichprobe einen erheblichen Anteil der erfaßten Beschäftigtenzahlen ausmacht, traten als Folge starke Verschiebungen in den Relationen der Leistungsgruppen auf. Auch hier wurden mit Hilfe von Korrekturfaktoren die letzten drei Quartale des Jahres 1980 neu berechnet.

Die beschriebenen Korrekturen in den Zeitreihen zur Beschäftigung verringern die Genauigkeit der Regressionsanalysen, stellen aber ihre Brauchbarkeit insgesamt nicht in Frage. Dies ergibt sich einmal aus Einschätzungen der Korrekturfaktoren und zum anderen aus den vielfältigen Kontrollmöglichkeiten. Diese sind sowohl innerhalb der Zeitreihen gegeben, da für die Phase 1970 - 1980 getrennte Elastizitätsrechnungen vorgenommen wurden. Kontrollen



sind aber auch durch Vergleiche der Elastizitätsrechnungen zwischen verschiedenen Zeitreihen der Beschäftigtenstatistik sowie auch durch Vergleiche zwischen der Beschäftigten- und der Verdienststatistik möglich.

### USA

Die US-amerikanische Beschäftigtenstatistik (Bureau of Labour Statistics 1976a, 1948-80) basiert auf einer repräsentativen Teilerhebung. Den Abgrenzungen liegt die Wirtschaftszweigsystematik der USA (SIC) zugrunde. Im Gegensatz zur Bundesrepublik wird nur nach dem in der BRD sog. Hauptbeteiligten-Konzept erhoben. Für unsere Studien wurden die Zeitreihen zur Automobilindustrie insgesamt (SIC 371), zum Kraftwagenbau (SIC 3711) und zur Teileindustrie (SIC 3714) benutzt.

Als Beschäftigte gelten alle diejenigen Personen, die für eine den 12. des Monats umschließende Zahlperiode (eine Woche für Arbeiter, einen Monat für Angestellte) Arbeitsentgelt bezogen. Ausgeschlossen sind damit Inhaber und mithelfende Familienangehörige und Arbeitskräfte, die aufgrund von Streiks, Layoff oder unbezahlter Beurlaubung innerhalb der Zahlperiode kein Entgelt bekommen haben. Eingeschlossen dagegen sind Teilzeitkräfte, Auszubildende, Kranke, Urlauber etc.

Damit deckt sich die Definition weitgehend mit derjenigen der deutschen Beschäftigtenstatistik (abgesehen von deren Einbeziehung tätiger Inhaber und mithelfender Familienangehöriger), weniger jedoch mit den Definitionen der Verdienststatistik, die Teilzeitkräfte, Auszubildende und Personen, die wegen Krankheit, Einstellung oder Entlassung während der Erhebungszeit nicht für den ganzen Erhebungsmonat Lohn bezogen haben, ausschließt.

Die Gebietsstandsänderungen von 1959 (Hawai und Alaska) betreffen die Automobilindustrie nicht, da in beiden Einzelstaaten keine Kraftwagen hergestellt werden. Zeitreihenbrüche aufgrund definitorischer oder erhebungstechnischer Änderungen wurden vom BLS selber durch Rückrechnungen korrigiert.

## 1.5 Stunden

### Bundesrepublik

Wie bei der Beschäftigung liegen den Zeitreihen für die Arbeitszeit zwei Quellen zugrunde, die Beschäftigtenstatistik und die Verdienststatistik.

Die Beschäftigtenstatistik weist als Summe die Gesamtheit der in einem Industriezweig geleisteten Arbeiterstunden aus. Geleistete Arbeiterstunden sind definiert als alle von den Arbeitern (einschließlich der gewerblich Auszubildenden) tatsächlich geleisteten (nicht die bezahlten) Stunden.

In der Verdienststatistik werden durchschnittliche bezahlte und - bis 1972 - geleistete Stunden ausgewiesen. Als bezahlte Arbeitszeit gelten die effektiv geleisteten Stunden zuzüglich der bezahlten Ausfallstunden (z.B. für bezahlte Krankheitstage, gesetzliche Feiertage, bezahlten Urlaub, bezahlte Arbeitspausen, bezahlte Freizeit aus betrieblichen und persönlichen Gründen). Als geleistet gelten die tatsächlich innerhalb der Arbeitsstätte bzw. auf der Arbeitsstelle verbrachten Zeiten abzüglich allgemein betrieblich festgesetzter Ruhepausen wie z.B. die Mittagszeit. Zuschlagspflichtige Mehrarbeitsstunden sind eingeschlossen.

Die Gebietsstandsänderungen der Beschäftigtenstatistik (Saarland und Berlin) können aufgrund der geringen Anteile des Straßenfahrzeugbaus in beiden Ländern vernachlässigt werden. Da es sich bei der Verdienststatistik um Angaben über durchschnittliche Stunden handelt, die auf einer repräsentativen Stichprobe basieren, sind Änderungen des Berichtskreises hier ohne nennenswerte Bedeutung.

### USA

Angaben über die Arbeitszeit entstammen den gleichen Erhebungen, die auch der Statistik der Beschäftigungsentwicklung zugrundeliegen (Bureau of Labour Statistics 1948-80). In den USA werden nur

durchschnittliche bezahlte Wochenstunden und bezahlte Überstunden ausgewiesen.

Bezahlte Stunden sind definiert als tatsächlich geleistete Stunden und bezahlte Stunden für Feiertage, Urlaub und Krankheit. Die Definition unterscheidet sich nicht von der bundesrepublikanischen.

## 1.6 Verdienste

### Bundesrepublik

Die Lohnentwicklung wird in der Verdienststatistik erfaßt und ausgewiesen. Erhoben wird der Bruttolohn differenziert nach Bruttostunden- und Bruttowochenverdienst bzw. die Bruttogehaltssumme.

Nach den Definitionen der Verdienststatistik umfaßt der Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt alle den Arbeitern bzw. den Angestellten für den Erhebungszeitraum effektiv gezahlten laufenden, d.h. regelmäßig bei jeder Abrechnungsperiode gewährten Beträge. Nicht zum Bruttolohn (Bruttogehalt) rechnen demzufolge alle einmaligen oder in größeren Abständen geleisteten Zahlungen.

Zu den laufenden Zahlungen gehören etwa der Tariflohn (das Tarifgehalt) oder der (das) freivereinbarte Lohn (Gehalt), tarifliche und außertarifliche Leistungs-, Sozial- und sonstige Zulagen und Zuschläge etc.

Nicht zu den laufenden Zahlungen gehören z.B. die Arbeitgeberanteile der Beiträge zur Sozialversicherung, Jahresabschlußprämien, 13. Monatslohn (-gehalt), die Arbeitnehmersparzulage nach dem Vermögensbildungsgesetz, Spesenersatz, Trennungentschädigungen, Auslösungen (soweit nicht lohnsteuerpflichtig) etc.

Die Stichprobenveränderungen in den Jahren 1964 und 1972 beeinflussen die Ergebnisse wie bei der Arbeitszeit nur unwesentlich. Die Veränderung des Berichtskreises führt zu Ergebnissen, die

sich in der Regel nur um ca. 1 % von den nach der alten Stichprobe erhobenen Ergebnissen unterscheiden (Statistisches Bundesamt, Serie M, Oktober 1964, S. 47).

### USA

In den USA werden Beschäftigung, Arbeitszeit und Einkommen einheitlich über eine repräsentative Teilerhebung erfaßt (Bureau of Labour Statistics 1948-80). Erfaßt werden allerdings nur die Bruttostundenverdienste und Bruttowochenverdienste für Arbeiter.

Die Definition von Bruttostundenverdiensten deckt sich fast vollständig mit der der bundesrepublikanischen Verdienststatistik. Enthalten sind alle regelmäßig gewährten Beträge wie der Tariflohn, Zuschläge aller Art incl. der Überstundenzuschläge etc. Nicht enthalten sind rückwirkende Zahlungen, einmalige oder in unregelmäßigen Abständen gezahlte Gratifikationen, Weihnachtswendungen, Gewinnanteile, Arbeitgeberbeiträge zu Steuern und Sozialversicherung etc.

Die Definitionen der Bruttostundenverdienste sind mit denen der Bundesrepublik identisch. Unterschiede ergeben sich ausschließlich aus den jeweils einbezogenen Beschäftigtengruppen. Während in den USA alle Beschäftigten erfaßt werden, schließt die bundesrepublikanische Verdienststatistik Teilzeitkräfte, Lehrlinge, längerfristig Kranke etc. aus ihrem Berichtskreis aus. Daraus resultiert eine leichte Überschätzung der durchschnittlichen Verdienste.

Da unsere Studie jedoch nicht einen Vergleich der Einkommensniveaus anstrebt, sondern vielmehr um eine Analyse der Einkommensreagibilität auf Konjunkturschwankungen bemüht ist, dürften diese Einschränkungen nicht allzu sehr ins Gewicht fallen. Kontrollmöglichkeiten ergaben sich zusätzlich aus einem Vergleich mit Unternehmensdaten.

## 1.7 Lagerhaltung

### Bundesrepublik

Seit 1967 veröffentlicht der Verband der Automobilindustrie (VDA) eine monatliche Statistik der Lagerhaltung (VDA 1967 - 1981). Erfasst werden Lager an fabrikneuen Kraftwagen bei Werken und Händlern (ohne Importlager) am Monatsende. Über Zeitreihenbrüche ist nichts bekannt.

### USA

Auch vom amerikanischen Verband der Automobilindustrie (MVMA) und dem Automobil-Verlag Ward's wird die Lagerhaltung erfaßt. Im Unterschied zur Bundesrepublik wird sie jedoch nur für die Vertragshändler und nicht für Werke und Händler zusammen ausgewiesen. Da die Lagerhaltung für eine Analyse der Beschäftigungselastizität eher peripher ist, wurde auf einen Vergleich mit den amerikanischen Daten verzichtet.

## 1.8 Fluktuation

### Bundesrepublik

Für die BRD liegen zur Fluktuation nur begrenzte Zeitreihen aus vertraulichen Unternehmensangaben und qualitative Informationen vor. Die jeweiligen Quellen sind der Studie selber zu entnehmen.

### USA

Im Unterschied zur Bundesrepublik, für die es keine amtliche Bewegungsstatistik nach Wirtschaftsabteilungen gibt, weist das Bureau of Labour Statistics des amerikanischen Arbeitsministeriums im Rahmen der Reihe "Employment and Earnings" (Bureau of Labour Statistics 1948-80) fortlaufend Daten zu wichtigen Indikatoren von Arbeitskräftebewegungen auf dem Arbeitsmarkt für zwei-, drei- und vierstellige Industrieklassen aus. Diese Informationen, die

aus Meldungen aus den Arbeitsstätten gewonnen werden, erlauben uns eine weitreichende Nachzeichnung der personalpolitischen Maßnahmen und der daraus resultierenden Personalströme, die den Auf- und Abbau des Beschäftigtenvolumens in der Automobilindustrie insgesamt sowie in einigen ihrer Teilbranchen bewirken.

Im einzelnen sind folgende Datenreihen mit folgenden definitiven Abgrenzungen verfügbar:

o Gesamtzugänge ("Accessions")

Gesamtzahl der dauerhaften und vorübergehenden Zugänge zum Beschäftigtenstand, sei es durch Neueinstellungen oder Wiedereinstellung von bereits früher in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitskräften.

o Neueinstellungen ("New Hires")

Vorübergehende oder dauerhafte Einstellungen von Personen, die niemals zuvor in der Arbeitsstätte (ausgenommen die Umsetzungen von anderen Arbeitsstätten desselben Unternehmens) beschäftigt waren oder von früheren Beschäftigten, die (nach einem Layoff) nicht zurückgerufen wurden.

o Wiedereinstellungen ("Recalls")

Vorübergehende oder dauerhafte Einstellungen von Personen, die für mindestens acht aufeinander folgende Tage ausgestellt (im Layoff) waren. (Diese Datenreihe gibt es erst seit Januar 1976.)

o Andere Zugänge ("Other Accessions")

Zugänge, die nicht als Neueinstellungen oder Wiedereinstellungen eingestuft werden. Dazu gehören zwischenbetriebliche Umsetzungen innerhalb desselben Unternehmens und die Wiederbeschäftigung nach unbezahlten Abwesenheitszeiten, die als Abgänge klassifiziert werden (Aus- und Weiterbildung, Militärdienst, andere Beurlaubungen). Diese Kategorie von Zugängen ist nicht

gesondert als Datenreihe ausgewiesen, sondern ergibt sich aus der Differenz von Gesamtzugängen und Neu- und Wiedereinstellungen.

o Gesamt-Abgänge ("Separations")

Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen während eines Kalendermonats durch Arbeitnehmerkündigung, vorübergehende Ausstellung oder andersartigen Abgang, so wie nachfolgend definiert.

o Arbeitnehmerkündigungen ("Quits")

Vom Arbeitnehmer initiierte Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses; zusätzlich Nichterscheinen am Arbeitsplatz nach der Einstellung und nicht-genehmigte Fehlzeiten von mehr als sieben Kalendertagen, ermittelt am letzten Tag des Monats.

o Ausstellungen ("Layoffs")

Vom Arbeitgeber initiierte Ausstellung ohne Arbeitsentgelt für mehr als sieben Kalendertage.

o Andere Abgänge ("Other Separations")

Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund von (verhaltensbedingter) Entlassung, dauerhafter Erwerbsunfähigkeit, Tod, Ausscheiden aus Altersgründen, Umsetzung in eine andere Arbeitsstätte desselben Unternehmens, Wehrdienst von voraussichtlich mehr als 30 Tagen Dauer oder andere unbezahlte Beurlaubungen längerer Zeitdauer. Diese Kategorie von Abgängen ist nicht gesondert als Datenreihe ausgewiesen, läßt sich aber als Residualgröße errechnen aus der Differenz von Gesamtabgängen und Arbeitnehmerkündigungen und Layoffs.

## 2. Befristete Layoffs und Streiks als Störgrößen der Varianz- und Elastizitätsanalyse

### 2.1 Befristete Layoffs

Kurzarbeiter werden sowohl von der Bundesanstalt für Arbeit als auch im Mikrozensus als Erwerbstätige eingestuft, unabhängig davon, ob sie in der Berichtswoche gearbeitet haben oder nicht. Hingegen werden in den USA Arbeitskräfte dann als arbeitslos klassifiziert, wenn sie sich länger als eine Woche im Layoff-Status befinden. Temporäre Arbeitsunterbrechungen verringern also in den USA die Beschäftigtenzahlen, dagegen bleiben die entsprechenden Zeitreihen in der Bundesrepublik unbeeinflusst. Die Frage ist, ob und wie diese Unterschiede sich in den Elastizitätsanalysen niederschlagen.

Die Klassifikation von befristeten Layoffs und Kurzarbeit ist schon seit längerer Zeit Diskussionsgegenstand internationaler Vergleiche. Nach den Konventionen des Internationalen Arbeitsamts (ILO) sind Personen als Erwerbstätige zu erfassen, die "im Berichtszeitraum entweder eine Woche oder einen Tag eine entlohnte Tätigkeit ausgeübt haben". Die Einstufung der Kurzarbeiter, die während der Berichtswoche nicht gearbeitet haben, bleibt allerdings offen. Die ILO-Regel, wonach Personen "mit einer Arbeitsstelle, aber ohne Arbeit" als erwerbstätig einzustufen sind, könnte hier als Erfassungsgrundlage gelten, ebenso wie die Abgrenzungsregel, nach der Personen als arbeitslos zu klassifizieren sind, die "ohne Tätigkeit sind und eine entlohnte Arbeit suchen". Nach dieser Konvention wären Kurzarbeiter eindeutig als Beschäftigte zu rechnen, da sie, wenn auch momentan ohne Arbeit, doch eine Arbeitsstelle haben und im Regelfalle keine andere Arbeit suchen. Die deutschen Kurzarbeiter haben - und dies ist ein wesentlich rechtlich-institutioneller Unterschied zu den USA - während der Phase der Kurzarbeit einen vertraglich gesicherten Arbeitsplatz.

Dagegen ist die vertragliche Bindung bei einem befristeten Layoff weit weniger eindeutig. Sie hängt von der Betriebszugehörigkeits-



dauer, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der aktuellen und erwarteten Absatzentwicklung ab. Befristete Layoffs können je nach Markttrend jederzeit ohne Kündigungsfristen in zeitlich unbegrenzte, ja permanente Ausstellungen umgewandelt werden. Erst ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit besteht in der US-amerikanischen Automobilindustrie Anspruch auf betriebliche Ersatzleistungen, deren Dauer von der Beschäftigtenzeit abhängig ist. In nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben ohne Tarifvertrag besteht keine Wiedereinstellungsverpflichtung.

Aus solchen Überlegungen schließen sich vergleichende Studien wie die von Jusenius und von Rabenau (Jusenius, von Rabenau 1979) häufig den nationalen Klassifikationssystemen der USA und der BRD an und zählen Kurzarbeiter als Beschäftigte und Arbeitskräfte im befristeten wie unbefristeten Layoff als erwerbslos. Koller und König (Koller, König 1977) dagegen rechnen sowohl die US-amerikanischen Arbeiter im Layoff-Status als auch die deutschen Kurzarbeiter (unabhängig davon, ob sie während der Berichtswoche gearbeitet haben) zu den Erwerbstätigen.

Beschäftigungspolitisch betrachtet sind Kurzarbeit und befristete Layoffs teils funktionsäquivalent, teils aber wiederum nicht vergleichbar. Befristete Layoffs sind ähnlich wie Kurzarbeit darauf angelegt, den Betrieb während des verminderten Arbeitskräftebedarfs von Arbeitskosten zu entlasten, zugleich aber die angestammte Belegschaft zu erhalten. Auch die Sicherung des Arbeitsplatzes für die Arbeitnehmer wird von beiden Instrumenten angestrebt. Eine detaillierte Analyse von Funktion und Einsatz der beiden hier diskutierten personalpolitischen Instrumente verweist jedoch auf erhebliche Unterschiede (vgl. Teil C, Kapitel II).

1. Befristete Layoffs spielen vor allem zu Beginn von Abschwächungs- und Rezessionsphasen eine wichtige Rolle. Im Gegensatz zur Kurzarbeit sind sie von vornherein massiv mit unbefristeten Layoffs (vergleichbar nur mit Maßnahmen des direkten Personalabbaus in der BRD) gekoppelt.

2. Befristete Layoffs waren sowohl in der Rezession von 1974/75 als auch von 1979/80 eindeutig dem Instrument des unbefristeten Layoffs untergeordnet. In den Abschwungphasen von 1974 und 1979 lag ihr Anteil an der Gesamtzahl der Ausstellungen bei 20 - 25 %. Nur im Dezember und Januar (im Anschluß an den Werksurlaub zwischen Weihnachten und Neujahr) stieg der entsprechende Prozentsatz für kurze Zeit auf 46 % um die Jahreswende 1974/75 und auf 37 % um die Jahreswende 1979/80. Die Gesamtentwicklung des Personalabbaus ist eindeutig vom Instrument der unbefristeten Layoffs bestimmt (vgl. Teil C, Kapitel II). Demgegenüber spielt die Kurzarbeit eine gegenüber Maßnahmen des direkten Personalabbaus dominierende Rolle. Dies gilt sowohl in bezug auf die absolute Zahl der Betroffenen als auch auf die durch den Einsatz der jeweiligen Instrumente erreichte Reduzierung des Arbeitsvolumens (vgl. Teil C, Kapitel II).

3. Die relativ geringe Anpassungsrelevanz befristeter Layoffs zeigt sich auch in ihrem jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der Automobilindustrie. In der Rezession von 1974/75 erreichte der entsprechende Wert nicht mehr als 15 % und dies jeweils nur für kurze Zeiträume von ein bis zwei Monaten. Demgegenüber stieg der Anteil der Kurzarbeiter an der Gesamtzahl der Beschäftigten des Straßenfahrzeugbaus in der BRD für fast ein Jahr (Sommer 74 bis Sommer 75) auf über 15 % und erreichte für mehrere Monate (um den Januar 1975) sogar ein Niveau von über 30 %.

4. Schließlich werden befristete Layoffs häufig in unbefristete umgewandelt. Wenn sich die Absatzlage verschlechtert, können Ausstellungen ohne Ankündigungsfristen unbegrenzt verlängert werden. Befristete gehen direkt in unbefristete Layoffs über, was den Anteil der ersteren weiter reduziert. Demgegenüber bestehen zwischen Kurzarbeit und Maßnahmen des direkten Personalabbaus in der BRD eindeutige Trennungslinien.

Grund für die im Vergleich zur BRD schwache Nutzung des Instruments der temporären Arbeitsunterbrechung sind die relativ hohen Kosten gegenüber dem unbefristeten Layoff. Bei der befristeten

Ausstellung muß das Arbeitslosengeld (in der Regel nicht mehr als 50 % des bisherigen Nettolohns) auf 95 % des Nettolohns aufgestockt werden. Dies gilt auch für unbefristete Layoffs. Hier wird jedoch der Anspruch auf die betriebliche Arbeitslosenunterstützung mit jeder Zahlung abgebaut, während die nur kurzfristig Freigesetzten immer wieder als Beschäftigte Maximalansprüche aufbauen können. Da auch sonst keine nennenswerten Restriktionen bestehen, werden die unbefristeten Layoffs, die trotz einiger Unterschiede durchaus mit der deutschen Entlassung verglichen werden können, zum entscheidenden Anpassungsinstrument.

## 2.2 Streiks

Arbeitsniederlegungen können möglicherweise die Ergebnisse von Varianz- und Elastizitätsrechnungen beeinflussen. Verzerrungen sind auf mindestens zwei Ebenen denkbar: erstens auf der Ebene der statistischen Erfassung und Messung der Daten der verschiedenen Zeitreihen; zweitens auf der Ebene der Einflußnahme auf inhaltliche Ergebnisse durch Veränderungen von Koeffizienten und Prüfmaßen. Die Problematik stellt sich nicht nur bei internationalen Vergleichen, sie ist jedoch hier von besonderer Brisanz, insbesondere dann, wenn das Ausmaß der Streikaktivität und die statistische Erfassung in den Zeitreihen systematisch voneinander abweichen.

In der amerikanischen Automobilindustrie gab es in den drei Jahrzehnten von 1950 bis 1980 ein beträchtliches Streikvolumen, gemessen an der Zahl der größeren Streiks, der Streikbeteiligten und der ausgefallenen Tage. In der Regel werden alle drei Jahre neue Tarifverträge für die einzelnen Konzerne und Unternehmen ausgehandelt. Parallel dazu laufen die Verhandlungen über betriebliche Vereinbarungen, die die Konzerntarifverträge ergänzen. Fast in jeder Tarifrunde finden nun kleinere oder größere Streiks statt, je nachdem ob die Auseinandersetzung auf der Unternehmensebene insgesamt oder nur für eine Reihe von Einzelbetrieben geführt werden. Große Streiks wurden 1950 (Chrysler), 1958 (GM), 1961 (GM, Ford), 1964 (GM), 1969 (Ford), 1970 (GM) und 1973

(Chrysler) durchgeführt (Bureau of Labour Statistics 1976c, S. 6 ff.).

In der amerikanischen Statistik schlagen sich Streiks sowohl in der Produktions- wie in der Beschäftigungsstatistik nieder. Der Ausfall von Arbeitstagen führt zu einer entsprechenden Reduzierung der Ausbringungsmenge im bestreikten Betrieb; Streikende werden nicht als Beschäftigte gezählt.

Die Statistiken erfassen also sowohl die Wirkungen von Streiks auf die Produktion als auch auf die Beschäftigung. Verzerrungen können dennoch dadurch entstehen, daß es sich bei der Beschäftigtenstatistik anders als bei der Produktionsstatistik um eine Stichtagserfassung handelt. Solche Verzerrungen halten sich jedoch aus zwei Gründen in engen Grenzen:

- o Je größer der Streik und damit der mögliche statistische Störeffekt, desto wahrscheinlicher ist es, daß er stichtagsmäßig erfaßt wird. Zweitens bleibt durch die Konzentration der UAW auf jeweils einen Konzern als Streikziel der Flächeneffekt geringer als dies bei industrieweiten Streiks der Fall wäre.
- o Das größere Problem scheint jedoch bei der Einflußnahme auf die Korrelationsrechnungen von Produktions- und Beschäftigungsgrößen zu liegen. Gerade dann, wenn Streiks proportional die Ausbringungs- und Beschäftigungsmenge in einer Zeiteinheit reduzieren, kann dies gegebenenfalls die Elastizitätskoeffizienten der Produktionselastizität der Beschäftigung nach oben hin korrigieren. Eine gewisse Beherrschung dieses Problems wird in unseren Elastizitätsschätzungen dadurch möglich, daß wir sowohl mit monatlichen als auch mit vierteljährlichen und jährlichen Veränderungsdaten rechnen und man davon ausgehen darf, daß der Einfluß von Streiks bei diesen Zeitreihen unterschiedlich ist, nämlich von den Monatswerten (wo Streiks als "Ausreißer" besonders stark durchschlagen) zu den Jahreswerten hin (wo Nivellierungen eintreten) abnehmen.

In der bundesrepublikanischen Automobilindustrie spielen Streiks eine wesentlich geringere Rolle. Größere Streikaktivitäten fanden etwa in den Jahren 1954 (Hessen), 1963 (Nordwürttemberg/Nordbaden), im Sommer 1973 (spontane Streikwelle vor allem in Nordrhein Westfalen) und im Winter 1973 (Lohnrahmentarifvertrag II in Nordwürttemberg/Nordbaden) statt.

Im Gegensatz zu den USA gelten Streikende weiterhin als Beschäftigte. Damit reduzieren sich die Produktionsziffern, nicht aber die Beschäftigungsziffern. Leichte Verzerrungen mit Auswirkungen auf die Elastizitätsrechnung sind möglich. Berücksichtigt man jedoch die geringe Relevanz von Streikbewegungen für die Entwicklung der Produktionsziffern, die Länge der gewählten Zeitreihen und Kontrollmöglichkeiten aus den Rechnungen mit Monats-, Vierteljahres- und Jahresdaten, so kann die "Störgröße" Streiks für die BRD vernachlässigt werden.

Aufgrund unterschiedlicher Erfassungsmethoden wirken Streiks in der BRD eher im Sinne einer Verringerung, in den USA eher im Sinne einer Vergrößerung der Elastizitätskoeffizienten der Produktionselastizität. In beiden Fällen bleiben die Verzerrungen jedoch in engen Grenzen und können durch Vergleiche der Monats-, Vierteljahres- und Jahresrechnungen kontrolliert werden.



ANHANG III - WEITERE TABELLEN

TABELLE 11-1 : PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITER IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1948-80, 1971-80

Schätzzeitraum	Produktionsvariable		Saisonvariable				Bestimmtheits- und Testmaße		
	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	SAIS A	SAIS B	SAIS C	SAIS D	R <sup>2</sup>	F	DW
1948-80	.06 (3.31)	.28 (15.69)					.67	127.32	2.36
	.11 (4.74)	.33 (14.53)	-3.94 (-2.15)	-2.42 (-1.57)	2.72 (1.72)		.71	61.20	2.46
	.11 (4.74)	.33 (14.53)		1.52 (1.04)	6.66 (3.99)	3.94 (2.15)	.71	61.20	2.46
	.11 (4.74)	.33 (14.53)	-6.66 (-3.99)	-5.14 (-3.42)		-2.72 (-1.47)	.71	61.20	2.46
1971-80	.06 (1.55)	.34 (8.01)					.60	33.50	2.45
	.12 (2.93)	.53 (12.20)	-1.92 (-.70)	.35 (.16)	12.84 (4.45)		.80	34.35	2.44
				2.27 (1.14)	14.76 (6.31)	2.34 (.70)	.80	34.35	2.44
			-14.76 (-6.31)	-12.49 (-5.44)		-12.84 (-4.45)	.80	34.35	2.44

#  
#



TABELLE II-2 : PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTEN FRAUEN IN DER AUTOMOBILINDUSTRIE DER USA, 1959-80, 1971-80

Schätzzeitraum	Produktionsvariable		Saisonvariable				R <sup>2</sup>	F	DW
	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	SATS A	SATS B	SATS C	SATS D			
1959-80	.01 (.67)	.13 (6.50)	-5.68 (-2.63)	-.80 (-.49)	5.50 (2.54)		.37	24.82	1.70
	.10 (3.95)	.22 (8.50)		4.88 (3.12)	11.19 (5.87)	5.68 (2.63)	.56	20.62	1.65
	.10 (3.95)	.22 (8.50)	-11.19 (-5.87)	-6.31 (-3.91)		-5.50 (-2.54)	.56	20.62	1.65
1971-80	.02 (.61)	.21 (5.02)	-8.12 (-3.28)	-2.38 (-1.20)	7.72 (2.94)		.38	13.65	1.56
	.14 (3.82)	.37 (9.29)		5.74 (3.17)	15.84 (7.43)	8.12 (3.28)	.73	23.12	1.23
	.14 (3.82)	.37 (9.29)	-15.84 (-7.43)	-10.10 (-4.83)		-7.72 (-2.94)	.73	23.12	1.23

TABELLE II-3 : PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTEN ARBEITER IN DER KRAFTWAGENBAUINDUSTRIE UND DER TEILE- UND ZUBEHÖRINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1952-80

Industriegruppe	Produktionsvariable		Saisonalvariable				Bestimmtheits- und Testmaße		
	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	SAIS A	SAIS B	SAIS C	SAIS D	R <sup>2</sup>	F	DW
Kraftwagenbau	.04 (2.83)	.05 (3.36)	-2.03 (-1.92)	.07 (.09)	1.85 (1.74)		.13	7.27	.89
	.11 (4.23)	.12 (4.60)		2.12 (3.19)	3.90 (4.29)	2.05 (1.92)	.28	7.10	1.03
	.11 (4.23)	.12 (4.60)	-2.12 (-3.19)		1.78 (2.61)	-.07 (-.09)	.28	7.10	1.03
Teile und Zubehör	.05 (2.10)	-.01 (-.38)					.06	2.89	1.27
	.03 (1.93)	.09 (1.97)	-.04 (-.02)	1.21 (.87)	3.70 (2.06)		.12	2.65	1.29
	.08 (1.93)	.09 (1.97)		1.26 (1.12)	3.75 (2.44)	-.04 (.02)	.12	2.65	1.29
			-3.57 (-2.44)	-2.49 (-2.16)		-3.70 (-2.06)	.12	2.65	1.29

TABELLE II-4 : PRODUKTIONSELASTIZITÄT DER VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTENZAHL INSGESAMT<sup>1)</sup> UND DER ZAHL DER ARBEITER IN DER STRASSENFAHRZEUGBAUINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, 1950-80

Beschäftigten- gruppe	Daten- basis	Produktionsvariablen			Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-2</sub>	Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
Beschäftigte insg.	Quartal		.05 (3.59)	.04 (2.88)	.12	8.29	1.13
	Jahr		.18 (3.56)	.20 (4.09)	.64	23.27	2.11
Arbeiter	Quartal		.04 (1.61)	.03 (1.17)	.03	1.57	2.21
	Jahr		.17 (3.04)	.23 (4.12)	.61	20.56	2.16

1) Nach dem Beteiligungskonzept

TABELLE II-5 : ELASTIZITÄT DER MONATLICHEN, VIERTELJÄHRLICHEN UND JÄHRLICHEN VERÄNDERUNGSRATEN DER BESCHÄFTIGTENZAHL INS GESAMT SOWIE DER ARBEITER IN DER KRAFTWAGENBAUINDUSTRIE DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND IN BEZUG AUF PRODUKTION, ABSATZ UND LAGERHALTUNG, 1967-80

Beschäftig- tengruppe	Schätz- zeitraum	Produktion			Zulaessungen			Lager			Bestimmtheits- und Testmaße		
		Prod <sub>t-1</sub>	Prod <sub>t</sub>	Prod <sub>t+1</sub>	Zul <sub>t-1</sub>	Zul <sub>t</sub>	Zul <sub>t+1</sub>	Lag <sub>t-1</sub>	Lag <sub>t</sub>	Lag <sub>t+1</sub>	R <sup>2</sup>	F	DW
Beschäftigte insgesamt	Monat	-01	.00	.00	.00	-00	.02	.01	.04	1.04	2.58		
		(-0.62)	(.04)		(.01)	(-.38)		(1.64)	(.79)				
		.07	.09	.09	-05	-02					.20	2.68	1.13
	Quartal	(2.90)	(3.05)		(-2.51)	(-1.22)				.17	1.60	1.17	
	Jahr	(1.12)	(2.01)		(1.03)	(-1.21)		.01	.01		.86	5.25	1.84
	Monat	.25	.20	.11	.00	.05	.06	.01	.00	.01	.05	1.45	2.16
	Quartal	(-0.22)	(1.04)	(.17)		(1.61)	(.64)	(.56)		.06	1.76	2.17	
	Jahr	.01	.00	-01	.00	.00	.01	.00	.06	.37	4.51	1.14	
	Monat	(.76)	(.22)		(-1.50)	(.44)		(.46)	(.82)		.20	1.99	.80
	Quartal	.07	.07	-02	.02	-03		.02	-00	.06	.37	4.51	1.14
	Jahr	(3.15)	(3.14)	(-1.19)		(1.08)	(-.43)	(3.95)		.20	1.99	.80	
	Monat	.05	.08	.02	-01	.00	.00	.01	.00	.70	10.26	2.56	
	Quartal	(1.78)	(2.31)		(.85)	(-1.02)		(-1.02)	(-.04)		.91	8.43	1.87
	Jahr	.37	.33	.06	-07	.04	.04	.03	.04	.91	8.43	1.87	
	Monat	(3.68)		(2.87)		(.50)	(-1.55)	(.42)	(.36)				
	Quartal												
	Jahr												

TABELLE II-6: BRUTTOSTUNDENVERDIENSTE UND BRUTTOWOCHENVERDIENSTE  
IN DER UNTERABTEILUNG KRAFTWAGENBAU (SIC 3711) DER  
AMERIKANISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE, 1958-79

Zeitraum	Stundenverdienste		Wochenverdienste	
	absolut	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	absolut	Veränderung gegenüber Vorjahr in %
1958	2.64	-	106.39	
59	2.80	6.0	114.80	7.9
60	2.91	3.9	119.60	4.2
1961	2.97	2.1	119.99	0.3
62	3.10	4.4	134.85	12.4
63	3.22	3.9	139.75	3.6
64	3.32	3.1	143.76	2.9
65	3.45	3.9	153.87	7.0
66	3.55	2.9	151.59	- 1.5
67	3.66	3.1	147.50	- 2.7
68	4.02	9.8	173.66	17.7
69	4.23	5.2	175.55	1.1
70	4.42	4.5	175.92	0.2
1971	4.95	12.0	202.46	15.1
72	5.35	8.1	228.45	12.8
73	5.70	6.5	246.24	7.8
74	6.23	9.3	247.33	0.4
75	6.82	9.5	272.12	10.0
76	7.45	9.2	322.59	18.5
77	8.22	10.3	364.97	13.1
78	8.97	9.1	388.40	6.4
79	9.74	9.0	402.26	3.6

Quelle: U S Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings.

TABELLE II-7: BRUTTOSTUNDENVERDIENSTE UND BRUTTOWOCHENVERDIENSTE  
IN DER UNTERABTEILUNG "TEILE UND ZUBEHÖR" (SIC 3714)  
DER AMERIKANTISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE, 1958-79

Zeitraum	Stundenverdienste		Wochenverdienste	
	absolut	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	absolut	Veränderung gegenüber Vorjahr in %
1958	2.52		98.53	
59	2.68	6.3	110.15	11.8
60	2.76	3.0	113.60	3.1
1961	2.82	2.2	112.52	- 1.0
62	2.95	4.6	124.20	10.4
63	3.07	4.1	130.17	4.8
64	3.19	3.9	137.81	5.9
65	3.33	4.4	147.19	6.8
66	3.44	3.3	147.92	0.5
67	3.53	2.6	146.56	- 1.0
68	3.89	10.2	168.44	14.9
69	4.11	5.7	172.55	2.4
70	4.17	1.5	170.55	- 1.2
1971	4.63	11.0	193.53	13.5
72	5.08	9.7	222.00	14.7
73	5.42	6.7	240.11	8.2
74	5.81	7.2	242.28	0.9
75	6.31	8.6	258.71	6.6
76	6.96	10.3	298.58	15.4
77	7.80	12.1	344.76	15.5
78	8.44	8.2	369.67	7.2
79	8.88	5.2	367.63	- 0.6

Quelle: U S Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings.

Literaturverzeichnis

- ABELS, H. U.A.: Konjunktur und Arbeitsmarkt. Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 45, Göttingen 1975.
- ADAMS, AVRIL; KRISLOV, JOSEPH; LAIRSON, DAVID R.: Plantwide Seniority, Black Employment, and Employer Affirmative Action. In: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 26, No. 1, 1972, S. 686-690.
- AUTORENGEMEINSCHAFT: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1982. In: MittAB, 15. Jg., Heft 1, 1982.
- BALL, J.; ST. CYR, E.B.A.: Short-Term Employment Functions in British Manufacturing Industry. Review of Economic Studies, Vol. XXXIII, 1966.
- BALLWEG, JOHN A.: Intra-Plant Mobility: Volitional Versus, Non-volitional. In: O. Larson (Hrsg.): Sociological Inquiry, Vol. 33, Nos. 1-2, University of Washington, S. 197-206 (o.J.).
- BERGMANN, JOACHIM (HRSG.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. Frankfurt 1979, S. 363-386.
- BISANI, F.; FRIEDRICH, H. (HRSG.): Das Personalwesen in Europa. Königstein/Ts. 1978.
- BLOCK, R.N.: The Impact of Seniority Provisions on the Manufacturing Quit Rate. In: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 31, No. 4, 1978, S. 474-488.
- BLUMSCHEIN, HARRO; SCHOLL, WOLFGANG: Personalplanung in der Rezession. Universität München, Institut für Organisation (Lehrstuhl Prof. Kirsch), München 1978.
- BÖHLE, FRITZ; LUTZ, BURKART: Rationalisierungsschutzabkommen. Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 18, Göttingen 1974.
- BÖHLE, FRITZ; DEISS, MANFRED: Arbeitnehmerpolitik und betriebliche Strategien - Zur Institutionalisierung und Wirksamkeit staatlicher und kollektivrechtlicher Interessendurchsetzung. Frankfurt/München 1980.
- BOLJE, MICHAEL: Keynesianische Beschäftigungstheorie und Segmentierungskonzepte. In: Ch. Brinkmann u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 33, Nürnberg 1979, S. 285-314.
- BOSCH, GERHARD: Arbeitsplatzverlust: Die sozialen Folgen einer Betriebsstillegung. Frankfurt/New York 1978.
- BRECHLING, F.P.R.: The Relationship Between Output and Employment in British Manufacturing Industry. Review of Economic Studies, Vol. XXXII, 1965.

- BRECHLING, FRANK; O'BRIEN, PETER: "Short-Run Employment Functions in Manufacturing Industries: An International Comparison". In: The Review of Economics and Statistics, Vol. 49, Heft 4, August 1967.
- BRINKMANN, CHRISTIAN; KÜHL, JÜRGEN; SCHULTZ-WILD, RAINER; SENGENBERGER, WERNER (HRSG.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 33, Nürnberg 1979.
- BRUNO, SERGIO: The Industrial Reserve Army, Segmentation and the Italian Labour Market. In: Cambridge Journal of Economics, Heft 3, 1979.
- BRUNO, SERGIO; BRUSCO, S.; TARLING, R. (HRSG.): Strategies in the Labour Market: Workers, Employers and the State. Proceedings from the Third Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, London 1983.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (D. KÜHL; A.G. PAUL; D. BLUNK): Überlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978.
- BUNDESARBEITSBLATT: Kündigungsschutzrecht: Untersuchung zur Praxis, Heft 5, 1981.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (HRSG.): Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung über tarifliche Arbeitsbedingungen im Jahre 1978, Bonn, Januar 1979.
- BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG (HRSG.): Übersicht Recht der Arbeit, Bonn, Mai 1981.
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (HRSG.): Unternehmerische Personalpolitik, Analyse der Arbeitsbedingungen und personalpolitische Schwerpunktaufgaben, Köln 1978.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS): Handbook of Methods for Surveys and Studies, Bulletin 1910, 1976a.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS): Industry Wage Survey: Motor Vehicles and Parts 1973-74, Bulletin 1912, 1976b.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS): Collective Bargaining in the Motor Vehicle and Equipment Industry, Report 479, 1976c.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS): Characteristics of Major Collective Bargaining Agreements, Washington 1979.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS): Employment and Earnings, 1948-80.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS): Earnings and Other Characteristics of Organized Workers, Bulletin 2105, 1981.



BUTTNER, FRIEDRICH; GERLACH, KNUT; LIEPMANN, PETER: Messung und Interpretation betriebsinterner Arbeitsmärkte - Ein empirischer Beitrag zur nichtmarktgesteuerten Allokation von Arbeitskräften. In: W. Sengenberger (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978.

CATERPILLAR, UAW: Master Agreements, 1976-82.

CHRYSLER: Annual Report, 1950-1982.

CHRYSLER, UAW: Master Agreements, 1973-82.

COLE, ROBERT E.: Work, Mobility and Participation, Berkeley 1979.

CONOT, R.: American Odyssey, New York, Juni 1974.

DANIEL, W.W.; STILGOE, ELIZABETH: "The Impact of Employment Protection Laws." PSI Policy Studies Institute, Vol. 44, No. 577, London 1978.

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PERSONALFÜHRUNG E.V. (DGFP): Probleme bei Personaleinschränkung, Empfehlungen eines Arbeitskreises der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V., Düsseldorf 1975.

DEUTSCHER JURISTENTAG (WOLFGANG ZÖLLNER): "Sind im Interesse einer gerechteren Verteilung der Arbeitsplätze Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse neu zu regeln?" Gutachten D zum 52. Deutschen Juristentag, Wiesbaden 1978.

DEUTSCHMANN, CHRISTOPH: Das konservative Moment der Gewerkschaftsbewegung. In: Leviathan-Sonderheft, Heft 4, 1981a.

DEUTSCHMANN, CHRISTOPH: Gewerkschaften und Arbeitsmarktsegmentierung. In: Soziale Welt, Heft 4, 1981b.

DEUTSCHMANN, CHRISTOPH: Produktion, technischer Fortschritt und Beschäftigung. Eine nach beruflichem Status, Leistungsgruppen und Geschlecht differenzierte empirische Analyse von Beschäftigungsfunktionen in ausgewählten Industriezweigen in der Bundesrepublik Deutschland im Zeitraum 1961-1978. Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Paderborn 1982a.

DEUTSCHMANN, CHRISTOPH: "Der Einfluß der Produktionsentwicklung auf die Beschäftigungsdynamik in der Industrie - Eine ökonomische Untersuchung der Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften in der Industrie insgesamt sowie in ausgewählten Industriezweigen im Zeitraum 1960 bis 1978 in der Bundesrepublik Deutschland." Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Heft 3, Paderborn 1982b.

DIEKMANN, ACHIM: Die Automobilnachfrage als Konjunktur- und Wachstumsfaktor. Schriftenreihe des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung, Band 29, Tübingen 1975.

DOERINGER, P.B.; PIORE, M.J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington/Mass. 1971.

- DOHSE, KNUT: Ausländerentlassungen beim Volkswagenwerk. In: Leviathan, Heft 4, 1976, S. 485-493.
- DOHSE, KNUT: Bestandsschutz durch Seniorität - U S -amerikanische Tarifvertragsregelungen zur Einschränkung der personalpolitischen Dispositionsfreiheit der Betriebe. Wissenschaftszentrum Berlin, IIV6 Reprints, Dezember 1979.
- DOHSE, KNUT U.A.: Hire and Fire? Senioritätsregelungen in amerikanischen Betrieben, Frankfurt/New York 1982.
- DOLESCHAL, R.; DOMBOIS, R. (HRSG.): Wohin läuft VW? Die Automobilproduktion in der Wirtschaftskrise, Reinbek 1982.
- DOMBOIS, RAINER: "Massenentlassungen bei VW, Individualisierung der Krise." In: Leviathan, Heft 4, 1976, S. 432-463.
- DOMBOIS, RAINER: Stamarbeiter und Krisenbetroffenheit - Fallanalysen zur Differenzierung der Krisenbetroffenheit angelernter Arbeiter. In: Prokla, Nr. 36, 1979.
- DOMBOIS, RAINER, SENGENBERGER, WERNER: Die Automobilarbeitergewerkschaft UAW und die Krise in der US-Automobilindustrie. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 8, 1981, S. 485-496.
- DOMBOIS, RAINER: Arbeitsplatz Volkswagenwerk - Innerbetriebliche Berufswege und -irrwege angelernter Arbeiter. In: R. Doleschal; R. Dombois (Hrsg.): Wohin läuft VW? Die Automobilproduktion in der Wirtschaftskrise, Reinbek 1982.
- DÜE, DIETMAR; HENTRICH, JÖRG: Krise der Automobilindustrie. Das Beispiel des Multis General Motors/Opel AG. Informationsbericht Nr. 35, Institut für marxistische Studien und Forschungen, Frankfurt 1981.
- EDWARDS, RICHARD C.; REICH, MICHAEL; GORDON, DAVID M.: Labor Market Segmentation, Lexington/Mass. 1975.
- EHREISER, H.-J.; NICK, F.R. (HRSG.): Betrieb und Arbeitsmarkt Wiesbaden 1978.
- FALKE, JOSEF U.A.: Untersuchung der Praxis. In: Bundesarbeitsblatt, Heft 5, 1981.
- FLECHSENHAR, HANS-ROLF: Kurzarbeit - Kosten und Finanzierung. In: MittAB, Heft 4, 1978.
- FORD: Annual Report, 1950-1982.
- FORD, UAW: Master Agreements, 1973-82.
- FRIEDRICHS, GÜNTER (HRSG.): Automation - Risiko und Chance. 2 Bde., Frankfurt 1965.
- FUCHS, HARALD: Der Sozialplan nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972, Köln 1977.

- GAHLEN, BERNHARD: "Preis- und Mengeneffekte in kurz- und langfristiger Analyse". In: *Kyklos*, Vol. 32, 1979, S. 162 ff.
- GAUGLER, EDUARD (HRSG.): *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart 1975.
- GENERAL MOTORS, UAW: *Master Agreements, 1937-82*.
- GENERAL MOTORS: *Annual Report, 1950-1982*.
- GERFIN, HARALD: Arbeitslosigkeitstypen und Einkommensverteilung in der "Neuen Makroökonomischen Theorie". In: *Kyklos*, Vol. 32, 1979, S. 80 ff.
- GIERSCH, HERBERT: *Konjunktur- und Wachstumspolitik in der offenen Wirtschaft*. 2. Band, Wiesbaden 1977.
- GOLLNICK, H.: *Einführung in die Ökonometrie*, Stuttgart 1968.
- HABEL, WOLFGANG R.; POTH, MARTIN: Stichworte "Personalabbau" und "Personalfreisetzung". In: E. Gäugler (Hrsg.): *Handwörterbuch des Personalwesens*, Stuttgart 1975.
- HALLER, M.; MÜLLER, W. (HRSG.): *Beschäftigungssysteme im gesellschaftlichen Wandel: Historische Entwicklungen und internationale Strukturdivergenzen*, Frankfurt 1983.
- HARBISON, FREDERICK H.: *The Seniority Principle in Union-Management Relations*, New Jersey 1939.
- HEINZE, ROLF G.; HINRICHS, KARL; OFFE, CLAUS; OLK, THOMAS: *Einheitsprobleme der Einheitsgewerkschaft*. In: *Soziale Welt*, Heft 1, 1981.
- HERDING, RICHARD: *Job Control and Union Structure*, Rotterdam 1972.
- HERDING, RICHARD; SABEL, CHARLES: "Business Unions" in den USA. Eine Verteidigung gegen ihre falschen Feinde. In: J. Bergmann (Hrsg.): *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften*, Frankfurt 1979, S. 363-386.
- HERDING, RICHARD: *Kontrolle am Arbeitsplatz - Kapitalistische Arbeitsorganisation und Gewerkschaften in den USA*, Frankfurt 1980.
- HILDEBRANDT, ECKART: *Die Tarifbewegungen in der metallverarbeitenden Industrie 1978*. WZB Berlin (Wissenschaftszentrum Berlin), Internationales Institut für vergleichende Gesellschaftsforschung, Berlin, November 1978.
- HUMPHREY, J.: "Information on Internal Labour Markets in Brazilian Auto Plants". (Manuscript), Liverpool 1978.
- HUNOLD, WOLF: *Leitfaden der Personalanpassung*, Herne/Berlin 1976.
- HUNOLD, WOLF: *Früh pensionierung älterer Mitarbeiter - Vergangenheit?* In: *Personal*, Heft 3, 1982.

- IG METALL (HRSG.): Personalplanung und Betriebsrat. Bd. 65, Schriftenreihe der IG Metall, Frankfurt 1976.
- IG METALL (HRSG.): Personalplanung und personelle Einzelmaßnahmen. Bd. 70, Schriftenreihe der IG Metall, Frankfurt 1977.
- IG METALL (HRSG.): 21. Untersuchung über Löhne und Verdienste der Arbeiter in Automobilbetrieben, Frankfurt 1981a.
- IG METALL (HRSG.): 5. Untersuchung über Löhne und Verdienste der Arbeiter im Nutzkraftfahrzeugbau, Frankfurt 1981b.
- IG METALL (HRSG.): Argumentationshilfe - Unternehmerverhalten in der Krise und gewerkschaftliche Gegenwehr, Frankfurt 1983.
- INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V. MÜNCHEN (HRSG.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation. Bd. I, Frankfurt 1976.
- INTERNATIONAL HARVESTER, UAW: Master Agreements, 1976-82.
- JACOBS, ERIC; ORWELL, STANLEY; PATERSON, PETER; WELTZ, FRIEDRICH: The Approach to Industrial Change in Britain and Germany. A Comparative Study of Workplace Relations and Manpower Policies in British and West German Enterprises, London 1978.
- JACOBSON, LEWIS: Earnings Losses of Workers Displaced from Manufacturing Industries. Center for Naval Analyses, Working Paper 169, Washington D.C. 1976.
- JÄGER, Hans; KADOR, FRITZ-JÜRGEN; SCHUH, PETER: Praxis der Personalplanung - ein Fachgespräch. In: Rationalisierung, Heft 11, 1978, S. 243-248.
- JUSENIUS, CAROL L.; RABENAU, BURKHARD VON: International Comparison of Unemployment and Underutilized Labor: The Case of the United States and the Federal Republic of Germany. Report, Ohio State University, 1978.
- JUSENIUS, CAROL L.; RABENAU, BURKHARD VON: Internationaler Vergleich offener und verdeckter Arbeitslosigkeit am Beispiel der USA und der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1979.
- KADOR, FRITZ-JÜRGEN; PORNSCHLEGEL, HANS: Handlungsanleitung zur betrieblichen Personalplanung, Frankfurt 1977.
- KATZ, HARRY C.: Collective Bargaining in the U.S.-Auto Industry: Problems and Prospects. In: W. Streeck; A. Hoff (eds.): Industrial Relations in the World Automobile Industry - The Experience of the 1970s (Science Center, International Institute of Management), Berlin 1982.
- KATZ, HARRY C.: "The US Automobile Collective Bargaining System in Transition". (Unveröffentlichtes Manuskript) MIT, Januar 1983.

- KAUFMANN, ROGER: Why the US Unemployment Rate is so High. In: M.J. Piore: Unemployment and Inflation - Institutional and Structuralist Views, White Plans, New York 1979.
- KELSEY-HAYES, UAW: Master Agreements, 1977-82.
- KÖHLER, CHRISTOPH: Betrieblicher Arbeitsmarkt und Gewerkschaftspolitik - Innerbetriebliche Mobilität und Arbeitsplatzrechte in der amerikanischen Automobilindustrie, Frankfurt/München 1981.
- KÖHLER, CHRISTOPH; SENGENBERGER, WERNER: Personalabbau und gewerkschaftliche Politik - das Beispiel der Automobilindustrie der USA und der Bundesrepublik. In: Mehrwert (Beiträge zur Kritik der politischen Ökonomie), Nr. 23, September 1982.
- KOHL, HERIBERT: Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Arbeitskräftepolitik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 2, 1976, S. 99 ff.
- KOHL, HERIBERT: Personalplanung als Instrument vorausschauender Arbeitsplatzsicherung. In: H. Seifert; D. Simmert (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977, S. 207 ff.
- KOHL, HERIBERT (HRSG.): Betriebliche Beschäftigungspolitik und Personalplanung. Beiträge und Materialien zur DGB-Fachtagung 1977, Köln 1978a.
- KOHL, HERIBERT (HRSG.): Personalplanung und Gewerkschaften - Bericht über eine empirische Untersuchung bei Betriebsräten und Gewerkschaften. In: WSI-Mitteilungen, 31. Jg., Heft 4, 1978b, S. 222-231.
- KOIKE, KAZUO: Workers in Small Firms and Women in Industry, Madison 1983.
- KOLLER, MARTIN; KÖNIG, INGEBORG: Internationaler Vergleich der Arbeitslosenquoten. Beitrag 29, Nürnberg 1977.
- KÜHLEWIND, G.: Neue Alternativrechnungen zur flexiblen Ruhestandsgrenze. In: MittAB, Heft 1, 1977.
- LEHNER, HANS-JÖRG; MÖLLER, JOACHIM: "Eine Stabilitätsuntersuchung kurzfristiger Beschäftigungsfunktionen mit Hilfe von Switching Regressions". In: MittAB, Heft 1, 1981, S. 39 ff.
- LEWANDOWSKI, RUDOLF; BORSCHIED, DETLEF: Wohin steuern die PKW-Hersteller der Welt? Entwicklung von Kapazitäten und Nachfrage im Personenwagen-Bereich, Düsseldorf 1982.
- LÖSCHE, P.: Industriegewerkschaften im organisierten Kapitalismus. Das CIO in der Roosevelt Ära, Opladen 1974.
- LUND, R.T.; BUMSTEAD, D.C.; FRIEDMAN, S.: Inverse Seniority: Timely Answer to the Layoff Dilemma? In: Harvard Business Review, Vol. 53, September-October 1975, S. 65-72.

- LUTZ, BURKART; SENGENBERGER, WERNER: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 26, Göttingen 1974.
- LUTZ, BURKART: Krise des Lohnanreizes, Frankfurt/Köln 1975.
- LUTZ, BURKART, unter Mitwirkung von SCHULTZ-WILD, RAINER und VON BEHR, MARHILD: Personalplanung in der gewerblichen Wirtschaft der Bundesrepublik - Ergebnisse der Betriebserhebung 1975, Bd. I, Frankfurt/München 1977.
- LUTZ, BURKART: Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation. In: Chr. Brinkmann u.a. (Hrsg.): Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 33, Nürnberg 1979.
- MAASE, MIRA; SCHULTZ-WILD, RAINER (HRSG.): Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation - Forschungsergebnisse und praktische Erfahrungen, Frankfurt/New York 1980.
- MALINVAUD, E.: The Theory of Unemployment Reconsidered, Oxford 1977.
- MARTIN, PHILIP: Labor Displacement and Public Policy. Report Prepared for the National Council on Employment Policy, Washington D.C., February 1981.
- MEDOFF, JAMES L.: "Layoffs and Alternatives Under Trade Unions in United States Manufacturing". American Economic Review, Band 69, 1979, S. 380-395.
- MEISEL, PETER G.: Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten. 4. Auflage, Heidelberg 1974.
- MENDIUS, HANS GERHARD; SCHULTZ-WILD, RAINER: Personalabbau und Interessenvertretung durch den Betriebsrat - Zur Krisenbewältigung in der Automobilindustrie. In: Leviathan, Heft 4, 1976.
- MENDIUS, HANS GERHARD; SENGENBERGER, WERNER: Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik - Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München (Hrsg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Bd. I, Frankfurt 1976.
- MENDIUS, HANS GERHARD: Arbeitszeit und Arbeitsmarkt - Zu Voraussetzungen und Möglichkeiten beschäftigungswirksamer Interessenvertretung. In: WSI-Mitteilungen, 31. Jg., Heft 4, 1978.
- MENDIUS, HANS GERHARD; SCHULTZ-WILD, RAINER: Personalabbau ohne Entlassungen? Potentiale und Probleme von Einstellungssperren und Vorzeitverrentungen. In: Personal, Heft 3, 1982.
- MENDIUS, HANS GERHARD: Arbeitsplatzsicherung für ältere Arbeitskräfte - Zur Wirkung von Bestandsschutzvereinbarungen bei wechselnden Beschäftigungsbedingungen. In: K. Dohse u.a. (Hrsg.): Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik, Schriften des Wissenschaftszentrums Berlin, Frankfurt/New York 1982.

- MERTENS, DIETER: Unternehmerische Antizipation von Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfterekrutierung - Ein Instrument für die Arbeitsmarktvoorausschau? In: H.-J. Ehreiser; F.R. Nick (Hrsg.): Betrieb und Arbeitsmarkt, Wiesbaden 1978.
- MEYER-BERGHOUT, B.: Typenbeschränkung und Rationalisierung in der deutschen Kraftwagenindustrie, Dresden 1942.
- MEYER, WOLFGANG: Neuere empirische Untersuchungen zur Lohndynamik in der Bundesrepublik Deutschland. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Arbeitspapier 1983-1, Paderborn 1983.
- MINTA, H.: Zusammenarbeit der Bundesanstalt für Arbeit mit Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes. In: Soziale Sicherheit, Heft 12, 1973.
- MONTGOMERY, DAVID: Workers' Control in America. Studies in the History of Work, Technology and Labor Struggles, Cambridge 1979.
- MORTIMER, W.: Organize! My Life as an Union Man, Boston 1971.
- NERB, GERNOT; REYHER, LUTZ; SPITZNAGEL, EUGEN: Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: MittAB, Heft 1, 1977, S. 182 ff. (Teil I) und MittAB, Heft 2, 1977, S. 291 ff. (Teil II).
- OAKLANDER, HAROLD: Workforce Reductions in Undertakings: Country Report on the United States. In: E. Yemin (ed.): Workforce Reductions in Undertakings. Policies and Measures for the Protection of Redundant Workers in Seven Industrialised Market Economy Countries. International Labour Office, Geneva 1982.
- OEHLER, OTTO: Checklist: Kostensenken, Personalabbau. 2. Auflage, München 1976.
- OFFE, CLAU; HINRICHS, KARL (HRSG.): Opfer des Arbeitsmarkts. Neuwied 1977.
- PETER, RUDI: Betriebliche Sozialpolitik bei Entlassungen. Schriftenreihe der Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken 1969.
- PIORE, MICHAEL J.: Unemployment and Inflation - Institutional and Structuralist Views, White Plans, New York 1979.
- POSTH, MARTIN: Handlungsbedingungen und Zielsetzungen der Personalplanung in einem Unternehmen der Automobilindustrie. In: M. Maase; R. Schultz-Wild (Hrsg.): Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation - Forschungsergebnisse und praktische Erfahrungen, Frankfurt/New York 1980a.
- POSTH, Martin: Personalfreisetzungsplanung - Offene Fragen aus Arbeitgebersicht. In: Rationalisierung, Heft 9, 1980b.

- POTKOWIK, GEORG: Revision der Systematik der Wirtschaftszweige. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 7, 1980.
- PRELLER, L.: Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1949.
- PRIEWE, JAN: Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Beschäftigungspolitik. In: Mehrwert, Nr. 23, 1982.
- PROGNOS AG (HRSG.): Soziale Auswirkungen des technischen Wandels in der hessischen Automobilindustrie, Frankfurt (Hessisches Sozialministerium) 1980.
- RATIONALISIERUNGS-KURATORIUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (RKW) (HRSG.): RKW-Handbuch Praxis der Personalplanung, Teil IV: Planung des Personalabbaus, Neuwied und Darmstadt 1978.
- REHN, GÖSTA: Manpower Policy in the Fight Against Inflation. In: G. Schmid; D. Freiburghaus (Hrsg.): Seminarpapiere. Konferenz über aktive Arbeitsmarktpolitik in ausgewählten Ländern. IIM, WZB Berlin, Berlin 1975.
- REICH, MICHAEL; GORDON, DAVID M.; EDWARDS, RICHARD C.: Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft. In: W. Sengenberger (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978.
- REICHSVERRAND DER AUTOMOBILINDUSTRIE (HRSG.): "Festschrift zum 25-jährigen Bestehen". Berlin 1926.
- REUTHER, V.G.: The Brothers Reuther and the Story of the UAW, Boston 1976.
- ROSS, A.M.: Do We Have a New Industrial Feudalism. In: American Economic Review, Vol. 48, No. 5, 1958, S. 903-920.
- RUBERY, J.: Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay. In: Cambridge Journal of Economics, Heft 2, 1978, S. 17-35.
- SAUL, KLAUS: Staat, Industrie, Arbeiterbewegung im Kaiserreich - Zur Innen- und Außenpolitik des Wilhelminischen Deutschland 1903-1914, Düsseldorf 1974.
- RUMMEL, CHRISTOPH: Die Beteiligung des Betriebsrats an der Personalplanung und an personellen Einzelmaßnahmen, Köln 1978.
- SABEL, CHARLES F.: Work and Politics - The Division of Labor in Industry, Cambridge 1982.
- SCHMID, G.; FREIBURGHHAUS, D. (HRSG.): Seminarpapiere. Konferenz über aktive Arbeitsmarktpolitik in ausgewählten Ländern. IIM, WZB Berlin, Berlin 1975.
- SCHMID, GÜNTHER, SEMLINGER, KLAUS: Instrumente gezielter Arbeitsmarktpolitik: Kurzarbeit, Einarbeitungszuschüsse, Eingliederungsbeihilfen - Durchführung, Wirksamkeit und Reformvorschläge. IIMV-Papers, Internationales Institut für Management und Verwaltung, Berlin, Juni 1979.



- SCHMID, GÜNTER: Zur Effizienz der Arbeitsmarktpolitik: ein Plädoyer für einen Schritt zurück und zwei Schritte vor. Discussion Papers IIMV Arbeitsmarktpolitik - IIM/Labour Market Policy - Wissenschaftszentrum Berlin, IIM/LMP 82-3, Berlin, Februar 1982, S. 34.
- SCHULTZ-WILD, RAINER: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt/New York 1978.
- SEIFERT, HARTMUT; SIMMERT, DIETHARD, B. (HRSG.): Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Köln 1977.
- SENGENBERGER, WERNER: Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts. 1. Auflage (2. Auflage 1978), Frankfurt/München 1975.
- SENGENBERGER, WERNER: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts, Frankfurt/München 1978a.
- SENGENBERGER, WERNER (HRSG.): Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978b.
- SENGENBERGER, WERNER: Labour Market Segmentation and the Business Cycle. In: F. Wilkinson (ed.): The Dynamics of Labour Market Segmentation, London 1981.
- SENGENBERGER, WERNER: "Workforce Reductions in Undertakings - The Case of the Federal Republic of Germany." In: E. Yemin (ed.): Workforce Reductions in Undertakings. Policies and Measures for the Protection of Redundant Workers in Seven Industrialised Market Economy Countries. International Labour Office, Geneva 1982.
- SENGENBERGER, WERNER; KÖHLER, CHRISTOPH: Policies of Workforce Reduction and Labour Market Structures in the American and German Automobile Industry. In: S. Bruno u.a. (Hrsg.): Strategies in the Labour Market: Workers, Employers and the State. Proceedings from the Third Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, London 1983a.
- SENGENBERGER, WERNER; KÖHLER, CHRISTOPH: Beschäftigungselastizität und Arbeitsmarktstruktur - Ein Vergleich interner Arbeitsmärkte in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie. In: M. Haller; W. Müller (Hrsg.): Beschäftigungssysteme im gesellschaftlichen Wandel: Historische Entwicklungen und internationale Strukturdifferenzen, Frankfurt 1983b.
- SHIMADA, HARUO: The Japanese Employment System. Japanese Industrial Relations, Series 6, 1980.
- SLICHTER, SUMNER; HEALY, JAMES; LIVERNASH, E. ROBERT: The Impact of Collective Bargaining on Management. Washington 1960.
- SOLTWEDEL, RÜDIGER; SPINANGER, D.: Beschäftigungsprobleme in Industriestaaten. In: BeitrAB, Heft 10, Nürnberg 1976.

- SOLTWEDEL, RÜDIGER: Rückwirkungen sozialpolitischer Maßnahmen der Tarifpartner und des Staates zugunsten bestimmter Erwerbstätigengruppen auf dem Arbeitsmarkt - Identifikation und Vorschläge. Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Kiel, Oktober 1980.
- SPIEKER, WOLFGANG; KOHL, HERIBERT: Betriebliche Beschäftigungspolitik und Mitbestimmung vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Bundesrepublik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 3, 1978, S. 153-160.
- SPITZNAGEL, E.: Kurzfristige Beschäftigungsfunktionen: Empirische Ergebnisse. In: MittAB, Heft 1, 1977, S. 166-181.
- STATISTISCHES AMT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in den Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1970.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN (FACHSERIE D): Industrie und Handwerk. Reihe 1 Beschäftigung und Umsatz, Brennstoff- und Energieversorgung der Industrie, 1950-75.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN (FACHSERIE M): Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen. Reihe 15 Arbeitnehmerverdienste in Industrie und Handel, I. Arbeiterverdienste, 1957-75.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN: Statistisches Jahrbuch 1976 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1976a.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN (FACHSERIE 4): Produzierendes Gewerbe. Reihe 4.1 Beschäftigung, Umsatz und Energieversorgung der Unternehmen und Betriebe im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe (ohne Handwerk), 1976b.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN: Systematik der Wirtschaftszweige. Ausgabe 1979, Fassung für die Statistik im Produzierenden Gewerbe (SYPRO), Juni 1977.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN (IV A/21): Rückrechnung absoluter Zahlen des Monatsberichts im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe bis 1970, Wiesbaden, im November 1978a.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN (FACHSERIE 4): Produzierendes Gewerbe. Reihe 4.1.1 Beschäftigung, Umsatz und Energieversorgung der Unternehmen und Betriebe im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe, 1978b.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN (HRSG.): Systematische Verzeichnisse. Systematik der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen, Ausgabe 1979, Wiesbaden 1979.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN (FACHSERIE 16): Löhne und Gehälter. Reihe 21 Arbeiterverdienste in der Industrie, 1976-80a.
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN (FACHSERIE 4): Produzierendes Gewerbe. Reihe 4.1 Beschäftigung, Umsatz und Energieversorgung der Unternehmen und Betriebe im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe, 1976-80b.

STREECK, WOLFGANG: "Guaranteed Employment, Flexible Manpower Use and Cooperative Manpower Management: A Trend Towards Convergence? Paper Presented at the International Conference on "Industrial Relations in Transition", Sendai, Japan; IIMV, Berlin 1982.

STREECK, WOLFGANG; HOFF, ANDREAS: Industrial Relations in the German Automobile Industry: Developments in the 1970s. In: W. Streeck; A. Hoff (eds.): Industrial Relations in the World Automobile Industry - The Experience of the 1970s (Science Center, International Institute of Management), Berlin 1982.

TARLING, ROGER: The Relationship Between Employment and Output: Where Does Segmentation Theory Lead Us? In: F. Wilkinson (ed.): The Dynamics of Labour Market Segmentation, London 1981.

TEWES, T.: Kurzfristige Prognosefunktion für die Zahl der Beschäftigten in der Verarbeitenden Industrie und die Zahl der abhängig Erwerbstätigen in der Wirtschaft insgesamt. In: Die Weltwirtschaft, 1971, S. 203-220.

UAW: Local Agreements, Local 7-1973.

UAW: Contract Provisions 1973-1974: Equal Application of Agreement: Ford-GM-Chrysler-AG IMP., Budd & Other Contracts, Procedures for Handling Discrimination Grievances, Workshop and Discussion Material.

UAW U.A.: Economic Dislocation. Joint Report of Labor Union Study Tour Participants, May 1, 1979.

UNITED AUTOMOBILE WORKERS: "Where We Stand". 26th UAW Constitutional Convention, June 1-6, Anaheim, Ca. 1980.

UNITED NATIONS: Statistical Papers, Series M, No. 4, Rev. 2, New York 1968.

UNITED STATES, OFFICE OF MANAGEMENT AND BUDGET: Standard Industrial Classification Manual, 1972.

UNITED STATES, CIVIL RIGHTS COMMISSION: Report "Last Hired, First Fired": Layoffs and Civil Rights. In: Daily Labor Report, January 18, 1977.

UNITED STATES, DEPARTMENT OF LABOR ET AL.: Employment and Training Report of the President, Washington D.C. 1980.

UNITED STATES: The Bureau of National Affairs. Comparison Chart - State Unemployment Benefit Amounts, Nr. 942, 30.10.1982, Washington D.C. 1980.

VERBAND DER AUTOMOBILINDUSTRIE E.V. (VDA): Tatsachen und Zahlen - Aus der Kraftverkehrswirtschaft, 1950-1981.

VERBAND DER AUTOMOBILINDUSTRIE E.V. (VDA): Allgemeiner Statistischer Informationsdienst, 1967-81.

- VOGT, A.: Sozialpläne in der betrieblichen Praxis Köln 1974.
- WÄCHTER, HARTMUT: Das Personalwesen in der Bundesrepublik Deutschland unter dem Einfluß von Betriebsverfassung und Mitbestimmung. In: F. Bisani; H. Friedrichs (Hrsg.): Das Personalwesen in Europa, Königstein/Ts. 1978.
- WANIK, BERNHARD: Die Lohnentwicklung deutscher Industrieaktiengesellschaften. Bonner Betriebswirtschaftliche Schriften, Bonn 1981.
- WARDS'S AUTOMOTIVE YEARBOOK: 1950-1981, Detroit/Michigan 1981.
- WELTZ, FRIEDRICH: "Betriebliche Beschäftigungspolitik und Verhalten der Arbeitskräfte." In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, 1976, S. 9-25.
- WILKINSON, E. (ED.): The Dynamics of Labour Market Segmentation, London 1981.
- WSI-PROJEKTGRUPPE: Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, Köln 1977.
- YEMIN, EDWARD (ED.): Work Force Reductions in Undertakings. Policies and Measures for the Protection of Redundant Workers in Seven Industrialised Market Economy Countries. International Labour Office, Geneva 1982.

## Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München

Das ISF - ein eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit - entstand in seiner jetzigen Form und Aufgabenstellung im Winter 1964/65 und finanziert sich ausschließlich durch projektgebundene Einnahmen und Zuwendungen.

Mitglieder des Vereins sind ganz Überwiegend Personen, die mit der Arbeit des Instituts - zum Teil als langjährige Mitarbeiter - verbunden sind; der Vereinsvorstand besteht aus den beiden Institutsleitern und Mitarbeitern des Instituts.

Seit 1973 ist das ISF - neben dem Soziologischen Institut der Universität München und dem Deutschen Jugendinstitut - als einer von drei Arbeitsbereichen (Arbeitsbereich C) am Sonderforschungsbe-  
reich 101 der Universität München - Titel: "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung" - beteiligt.

Im Institut arbeiten etwa 20 Wissenschaftler mit sozial- bzw. wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung, nicht selten in Form einer Doppelqualifikation (z.B. Wirtschaftswissenschaften/Soziologie, Jurisprudenz/Soziologie bzw. Nationalökonomie). Die meisten Wissenschaftler des Instituts verfügen über langjährige Forschungserfahrung, die überwiegend, aber nicht ausschließlich, im Institut erworben wurde.

Die Arbeit des Instituts gliedert sich seit geraumer Zeit in vier Schwerpunkte:

- (1) Betrieb und technisch-organisatorische Veränderungen,
- (2) Betrieb, Arbeitskraft und öffentliche Interventionen,
- (3) Bildung und Arbeit,
- (4) Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik.

Gemäß diesen Schwerpunkten strukturieren sich sowohl die grundlagenorientierten Projekte (die das ISF vor allem im Rahmen des Son-

derforschungsbereichs 101 bearbeitet) wie die meisten empirischen und überwiegend anwendungsbezogenen Arbeiten, die vor allem für öffentliche Auftraggeber durchgeführt werden. Jedem Schwerpunkt entspricht eine Projektgruppe ("Team"), die aus vier bis fünf langfristig in diesem Schwerpunkt tätigen Mitarbeitern und je einem der beiden Institutsdirektoren besteht.

Während das Institut in den ersten Jahren seiner Existenz nur wenige Publikationen vorlegen konnte, werden seit 1973 pro Jahr vier bis sechs Arbeiten des Instituts veröffentlicht - seit 1977 im Campus Verlag, Frankfurt/New York, der auch den Vertrieb der früher in der Europäischen Verlagsanstalt bzw. im Aspekte Verlag erschienenen Institutspublikationen übernommen hat.

Ein Überblick über alle bisherigen Arbeiten und Veröffentlichungen des Instituts ist über das Institut erhältlich.

INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.

INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.  
Jakob-Klar-Straße 9 - 8000 München 40 - Tel.2714573

Veröffentlichungen des ISF 1977 - 1983

- Lutz, B., unter Mitwirkung von Schultz-Wild, R.; v. Behr, M.: Personalplanung in der gewerblichen Wirtschaft der Bundesrepublik - Ergebnisse der Betriebserhebung 1975, Bd. I, Frankfurt/München 1977.
- Marquardt, R.: Sonderschule - und was dann? - Zur Situation der Sonderschüler auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf, Frankfurt/New York 1977.
- Altmann, N.; Bechtle, G.; Lutz, B.: Betrieb - Technik - Arbeit - Elemente einer Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen, Frankfurt/München 1978.
- Binkelmann, P.; Deiß, M.: Öffentliche Interventionen und betriebliches Handeln - Das Beispiel der beruflichen Abschlußprüfung, Frankfurt/München 1978.
- Maase, M.; Sengenberger, W.; Weltz, F.: Weiterbildung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? - Eine Studie über Arbeitnehmerinteressen und betriebliche Sozialpolitik, 2. Auflage, Frankfurt/München 1978.
- Sauer, D.: Staat und Staatsapparat - Ein theoretischer Ansatz, Frankfurt/München 1978.
- Schultz-Wild, R.: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt/New York 1978.
- Sengenberger, W. (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/New York 1978.
- Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes, 2. Auflage, Frankfurt/München 1978.
- Sengenberger, W.: Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts, Frankfurt/München 1978.
- Asendorf-Krings, I.: Facharbeiter und Rationalisierung - Das Beispiel der großbetrieblichen Instandhaltung, Frankfurt/München 1979.
- Drexel, I.; Nuber, Ch.: Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch - Die Ablösung von Anlernung durch Ausbildung in Großbetrieben von Stahl und Chemie, Frankfurt/München 1979.
- Lutz, B., unter Mitarbeit von Schultz-Wild, R.; Tiemann, F.: Betriebliche Personalplanung zwischen Unternehmensplanung und Personalpolitik - Ergebnisse der Betriebserhebung 1975, Bd. II, Frankfurt/München 1979.
- Altmann, N.; Düll, K.: Neue Formen von Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation in der Europäischen Gemeinschaft. Bundesrepublik Deutschland, München 1978/Dublin 1980.

- Bechtle, G.: Betrieb als Strategie - Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept, Frankfurt/München 1980.
- Böhle, F.; Deiß, M.: Arbeitnehmerpolitik und betriebliche Strategien - Zur Institutionalisierung und Wirksamkeit staatlicher und kollektiver Interessendurchsetzung, Frankfurt/München 1980.
- Böhle, F.; Kaplonek, H.: Interessenvertretung am Arbeitsplatz und Reformen im Gesundheitsschutz - Das Beispiel Großbritannien, Frankfurt/New York 1980.
- Maase, M.; Schultz-Wild, R. (Hrsg.): Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation - Forschungsergebnisse und praktische Erfahrungen, Frankfurt/New York 1980.
- Behr, M. von: Die Entstehung der industriellen Lehrwerkstatt - Materialien und Analysen zur beruflichen Bildung im 19. Jahrhundert, Frankfurt/München 1981.
- Köhler, Ch.: Betrieblicher Arbeitsmarkt und Gewerkschaftspolitik - Innerbetriebliche Mobilität und Arbeitsplatzrechte in der amerikanischen Automobilindustrie, Frankfurt/München 1981.
- Altmann, N.; Binkelmann, P.; Düll, K.; Stück, H.: Grenzen neuer Arbeitsformen - Betriebliche Arbeitsstrukturierung, Einschätzung durch Industriearbeiter, Beteiligung der Betriebsräte, Frankfurt/New York 1982.
- Bechtle, G.: Arbeitsorganisation als Verhandlungsfeld zwischen Betrieb und Gewerkschaften - Eine empirische Untersuchung in der italienischen Stahlindustrie, Frankfurt/München 1982.
- Böhle, F.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.: Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktpolitik - Eine Untersuchung im Bergbau und in Gießereien, Frankfurt/New York 1982.
- Döhl, V.; Deiß, M.; Sauer, D.; Böhle, F., unter Mitarbeit von Altmann, N.: Belastungsabbau unter Tage - Zum Einfluß öffentlicher Maßnahmen auf die Humanisierung der Arbeit, Essen 1982.
- Drexel, I.: Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung - Zur Durchsetzung neuer Ausbildungsberufe gegen bestehende Qualifikations- und Lohnstrukturen, Frankfurt/München 1982.
- Lutz, B.; Schultz-Wild, R. (Hrsg.): Flexible Fertigungssysteme und Personalwirtschaft - Erfahrungen aus Frankreich, Japan, USA und der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/München 1982.
- Köhler, Ch.; Sengenberger, W.: Konjunktur und Personalanpassung - Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie, Frankfurt/München 1983.