

Volkswirtschaftliche Aspekte der Fluktuation

Von Hubertus Adebahr, Berlin

I.

Bei der Analyse der wirtschaftlichen Wirkungen der Fluktuation ist es angezeigt, zwischen einzelwirtschaftlichem und gesamtwirtschaftlichem Interesse zu unterscheiden, schon weil die Erfahrung lehrt, daß es hier oft zu Interessenkollisionen kommt. Aus betrieblicher Sicht wird sich die Fluktuation zumindest für den abgebenden Betrieb oft als nachteilig erweisen. Das gilt vor allem in den Fällen, in denen die Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb den Betrieb wechseln. Der Betrieb steht dann vor der Notwendigkeit, für die abgehenden Arbeitskräfte Ersatz Einstellungen vorzunehmen. Wenn das gelingt, bleibt der ursprüngliche Produktionsumfang erhalten, die Gesamtkosten haben sich jedoch um die durch die Fluktuation verursachten Kosten erhöht. Gelingt es ihm nicht, weil er mit den Lohnangeboten der konkurrierenden Unternehmen nicht Schritt halten kann, so schrumpft die Produktion nicht nur absolut, sondern auch relativ, d. h. im Verhältnis zum Input, wenn man von der im allgemeinen zutreffenden Voraussetzung ausgeht, daß sich das Einsatzverhältnis der Produktionsfaktoren dadurch vom Optimum entfernt. Aber selbst wenn durch entsprechende Verminderung der anderen Faktoren die optimale Kombination erhalten bleibt, ist der Schrumpfungsprozeß vom betroffenen Betrieb her negativ zu beurteilen, denn er bedroht seine Existenz. Geschieht der Arbeitsplatzwechsel dagegen auf Veranlassung des Betriebes selbst, so wird damit eine Verbesserung der betrieblichen Position angestrebt (z. B. Entfernung ungeeigneter, unzuverlässiger oder ungetreuer Arbeitskräfte). Er erscheint also insofern in positivem Licht. Dabei bleibt allerdings die Frage offen, inwieweit derartige Arbeitsplatzwechsel und damit die entsprechenden Kosten durch sorgfältigere Auswahl hätten vermieden werden können.

Die Beurteilung aus der Sicht der Einzelwirtschaft gestattet jedoch keinen Rückschluß auf die *gesamtwirtschaftliche* Wirkung der Fluktuation. Einmal erweisen sich die Beurteilungskriterien zum Teil als ungeeignet: Die bloße Tatsache, daß ein Betrieb oder Wirtschaftszweig schrumpft, ist volkswirtschaftlich gesehen noch kein Negativum.

Zum anderen wird die Wirkung der Fluktuation auf andere Betriebe oder Wirtschaftszweige vernachlässigt. Als geeignetes Beurteilungskriterium bietet sich der Einfluß der Fluktuation auf die gesamtwirtschaftliche Produktivität an. Das heißt, es sind die Produktivitätsveränderungen im abgebenden und im aufnehmenden Betrieb oder Wirtschaftszweig zu ermitteln und zu vergleichen. Ergibt sich per Saldo ein Produktivitätszuwachs, so ist die Fluktuation positiv zu bewerten, im anderen Fall negativ. Für die Produktivitätsänderungen in den davon berührten Unternehmen oder Wirtschaftszweigen (A und B) sind vier prinzipielle Möglichkeiten gegeben: 1. Produktivitätszuwachs in A und B, 2. Produktivitätsminderung in A und B, 3. Produktivitätszuwachs in A, Produktivitätsminderung in B, 4. Produktivitätsminderung in A, Produktivitätszuwachs in B. Die gesamtwirtschaftliche Beurteilung der Fälle 1 und 2 ist eindeutig; in den Fällen 3 und 4 hängt sie davon ab, ob sich ein positiver oder ein negativer Saldo ergibt. Zusätzliche Probleme können sich daraus ergeben, daß durch die Fluktuation außer den unmittelbar betroffenen Wirtschaftszweigen auch noch dritte Bereiche berührt werden. Zu denken ist daran, daß die staatliche Arbeitsverwaltung (Aufwand für Arbeitsvermittlung und Verwaltung) in Anspruch genommen wird, was einem zusätzlichen Leistungsverzehr (= Produktivitätsminderung) gleichzusetzen ist. Derartige Einflüsse müßten in einer gesamtwirtschaftlichen Analyse Berücksichtigung finden.

Die wirtschaftliche Bedeutung des Fluktuationsproblems liegt auf der Hand. Wenn es gelänge, den Anteil der produktivitätssteigernden Fluktuation an der Gesamtluktuation festzustellen, wäre die Grundlage für wirtschaftspolitische Maßnahmen gegeben, die der Anpassung der tatsächlichen an die erwünschte Fluktuation dienen. Hierbei lassen sich allerdings unschwer folgende Schwierigkeiten voraussehen: Es geht nicht nur darum, die Fluktuation auf einen bestimmten Umfang zu reduzieren oder zu steigern, was für sich allein schon ein ungelöstes Problem ist. Es müßte vielmehr erreicht werden, daß nur die produktivitätsmindernden Arbeitsplatzwechsel eingeschränkt bzw. die produktivitätsfördernden gesteigert werden. Ganz abgesehen von allen Details der empirischen Erfassung der Fluktuation und der technischen Durchführung etwaiger wirtschaftspolitischer Maßnahmen ist eine wirtschaftspolitische Einflußnahme auf die Fluktuation durch folgenden Umstand erschwert: Die unerwünschten, produktivitätsmindernden Arbeitsplatzwechsel resultieren zum großen Teil aus Entscheidungen der Fluktuierenden, denen andere als rein materielle Motive zugrunde liegen. Ihnen dürfte mit fiskalischen Maßnahmen nur schwer beizukommen sein; andernfalls hätten sie sich ohnehin den produktiveren Wirtschaftszweigen oder Betrieben zugewandt, wo sich

bessere Verdienstchancen boten. Daraus ergibt sich die Frage, wie sich eventuelle weitergehende Maßnahmen mit dem im Grundgesetz (Artikel 12) verbrieften Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes vereinbaren lassen.

Die folgenden Ausführungen befassen sich mit zwei Teilaspekten des Fluktuationsproblems, nämlich 1. mit den Möglichkeiten einer ex-post-Ermittlung des Umfangs der „erwünschten“ Fluktuation und 2. mit der Bezifferung des gesamtwirtschaftlichen Verlustes, der durch die Abweichung der tatsächlichen Fluktuation von der erwünschten Fluktuation verursacht wird. Sie setzen sich konstruktiv mit den von *Lutz* und *Weltz*¹ sowie von *Aschfalk* und *Marettke*² geäußerten Gedanken zu diesem Problemkreis auseinander.

II.

Dem Phänomen des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels sind bereits zahlreiche literarische Beiträge gewidmet worden. Dabei übertrifft die Zahl der englisch-sprachigen Veröffentlichungen die der deutschen bei weitem. Interessant ist, daß der „literarische Boom“ dieses Themas im englisch-sprachigen Bereich zwischen 1949 und 1953 lag, während er in Deutschland mit deutlichem zeitlichen Abstand Ende der fünfziger Jahre folgte.

Trotz der Vielzahl der Veröffentlichungen ist jedoch die Frage der gesamtwirtschaftlichen Wirkungen der Fluktuation bisher völlig vernachlässigt worden. Für das englisch-sprachige Schrifttum gilt das mit einigem Vorbehalt, weil die Literaturübersicht möglicherweise nicht vollständig ist. Für das deutsch-sprachige Schrifttum gilt diese Aussage jedoch mit Sicherheit. Mit Ausnahme der zwei erwähnten Arbeiten wird das Problem lediglich aus betrieblicher Sicht gesehen. Der Grundtenor ist etwa der: Wenn die Fluktuation ein gewisses „Normalmaß“ überschreitet, ist sie schädlich, denn sie verursacht unnötige Kosten. Sie sollte daher möglichst reduziert werden³. Zur Untermauerung dieser Hypothesen werden — oft wenig fundierte — Versuche unternommen, ein starkes Ansteigen der Fluktuation nachzuweisen. Obwohl der „normale“ oder „erwünschte“ Fluktuationsumfang unbekannt ist, wird aus dem Ansteigen geschlossen, er sei bereits überschritten⁴. Einen breiten Raum nimmt in der Literatur

¹ Burkart *Lutz* und Friedrich *Weltz*: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Zur Soziologie und Sozialökonomie der Berufsmobilität. Frankfurt/M. 1966.

² Bernd *Aschfalk*, Alexander *Marettke*: Die volkswirtschaftlichen Kosten der Fluktuation. Schmollers Jahrbuch. Jg. 86 (1966).

³ Als ein Beispiel für viele siehe Kurt *Haberkorn*: Die Bekämpfung der Fluktuation. Essen 1965. S. 6.

die Ermittlung der betrieblichen Fluktuationskosten ein. Dabei wird offenbar häufig verkannt, daß die Fluktuationskosten ohne Aussagewert sind, solange man nicht die „normale“ oder „erwünschte“ Fluktuation kennt. Denn nur die Kosten der darüber hinausgehenden Fluktuation bedeuten ja eine vermeidbare finanzielle Belastung für den Betrieb und einen Leistungsentgang in gleicher Höhe für die Volkswirtschaft. In manchen Veröffentlichungen wird sogar absichtlich oder unabsichtlich der Eindruck erweckt, als wäre die Gesamthöhe der Fluktuationskosten identisch mit dem Nachteil, der den Betrieben und der Volkswirtschaft daraus entsteht⁵.

Ein weiterer umfangreicher Teil der Fluktuationsliteratur ist folgerichtig den Ursachen und den Möglichkeiten einer Eindämmung der Fluktuation gewidmet. Dabei wird leider mit emotionsgeladenen Argumenten operiert. Im Vordergrund steht oft die mehr oder weniger offene Behauptung, das Dilemma sei auf das moralisch verwerfliche Verhalten der Arbeitnehmer zurückzuführen, und besonders häufig stößt man auf die These, daß die Fluktuation durch einen verhältnismäßig kleinen Teil der Arbeitnehmer verursacht wird. „Unstete Wandervögel“, „mangelnde Betriebstreue“ und andere moralisch wertende Ausdrücke finden häufig Verwendung⁶. Der Beweis für derartige Behauptungen wird nirgends erbracht. *Lutz* und *Weltz*⁷ haben darauf hingewiesen daß der Mangel der meisten Untersuchungen darin liegt, daß sie nur einen oder wenige Faktoren als bestimmende Ursache ansehen, während es sich in Wirklichkeit um komplexe Ursachenkonstellationen handelt⁸. Die Einengung des Problems auf rein betriebliche Belange versperert zudem die Sicht auf die gesamtwirtschaftlichen Interessen, was einschließt, daß die Interessen der Arbeitnehmer außer Betracht bleiben. Sieht man das Problem nicht mehr ausschließlich durch die betriebliche Brille, so ist es nicht schwer einzusehen, daß in einer wachsenden Wirtschaft neben einem generell wachsenden Arbeitskräftebedarf ständig personelle Umschichtungen stattfinden, ja, daß sie geradezu eine Voraussetzung für das Wirtschaftswachstum darstellen. Da sich nämlich das Wirtschaftswachstum innerhalb und zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen in unterschiedlichem Tempo vollzieht, verschieben sich auch die Anteile

⁴ Siehe z. B. Carl-Hubert *Schwennicke*: Zur Fluktuation der Arbeitskräfte. Der Arbeitgeber. 1959. S. 588.

⁵ Vgl. Eugen *Lux*: Ausmaß und Ursachen der Fluktuation der Arbeitnehmer in der Industrie der Bundesrepublik Deutschland. Diss. Köln 1965. S. 30.

⁶ Vgl. Heinz *Pentzlin*: Von Betrieb zu Betrieb. Die Welt (9. 9. 1961).

⁷ *Lutz*, *Weltz*: a.a.O., S. 42 f.

⁸ Vor *Lutz* und *Weltz* haben Gerhard *Stegemann* (Die statistische Erfassung und die betriebswirtschaftliche Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels), Diss. Berlin 1965, und Eugen *Lux* (a.a.O.) eine systematische Analyse der vielfältigen Fluktuationsursachen durchgeführt.

der Wirtschaftszweige an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Die notwendigen personellen Anpassungen können dabei grundsätzlich auf zweierlei Weise geschehen: 1. Die Unternehmen oder Wirtschaftszweige mit überdurchschnittlich wachsendem Arbeitskräftebedarf vermehren ihre Arbeitskräftezahl auf Kosten anderer Wirtschaftszweige oder Unternehmungen, und zwar geschieht das entweder durch *zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel* oder dadurch, daß die neu ins Erwerbsleben Eintretenden nicht die Arbeitsplätze der aus dem Erwerbsleben Ausscheidenden besetzen, sondern in anderen Wirtschaftszweigen Beschäftigung finden. 2. Die Wirtschaftszweige mit überdurchschnittlich wachsendem Arbeitskräftebedarf decken ihren zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften aus dem Zuwachs der Erwerbsbevölkerung. Dieser Zuwachs kann auf das natürliche Wachstum der Inlandsbevölkerung und auf die Erhöhung der Erwerbsquote der Inlandsbevölkerung einerseits und auf die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte andererseits zurückzuführen sein.

Man sieht also zunächst, daß der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel eine von verschiedenen Möglichkeiten zur Bewältigung der notwendigen Umschichtungen der Arbeitskräfteverteilung darstellt. Die Bedeutung des Arbeitsplatzwechsels für die Bewältigung dieses Prozesses hängt stark von den jeweiligen Gegebenheiten ab⁹. So liegt auf der Hand, daß bei einer starken Vermehrung der Erwerbsbevölkerung die Fluktuation als Mittel zur Bewältigung des Anpassungsprozesses in den Hintergrund tritt, während bei konstanter oder nur langsam wachsender Zahl der Erwerbsbevölkerung die Anpassung vorwiegend durch Arbeitsplatzwechsel bewältigt werden muß. Von einer solchen Konstellation würden allerdings mit Sicherheit auch die generellen Wachstumsmöglichkeiten der betreffenden Volkswirtschaft berührt.

III.

Was in der Fluktuationsliteratur als „normale“ oder „wünschenswerte“ Fluktuation bezeichnet wird, ist also keineswegs eine konstante Größe, sondern ändert sich von Land zu Land und auch im Zeitverlauf. Voraussetzung für eine fundierte Beurteilung der Fluktuationwirkungen ist daher eine sorgfältige Situationsanalyse. Dazu gehört die Erfassung der das Arbeitsangebot beeinflussenden Faktoren Erwerbsquote, Bevölkerungswachstum, internationale Wanderungen, zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel ebenso wie die Erfassung der nachfragewirksamen Faktoren technischer Fortschritt, Investitionsvolumen, Konsumnachfrage. Das Abwägen dieser Faktoren gegenein-

⁹ Vgl. Lutz, Weltz: a.a.O., S. 48.

ander könnte Aufschluß geben oder wenigstens Anhaltspunkte dafür liefern, in welcher Größenordnung sich die „normale“ Fluktuation bewegt. Lutz und Weltz¹⁰ haben in ihrer bereits zitierten Arbeit unter anderem den Versuch unternommen, diese Frage am konkreten Beispiel der Bundesrepublik Deutschland einer Lösung näherzuführen. Das Hauptgewicht der Arbeit liegt allerdings auf der Untersuchung soziologischer Zusammenhänge bei Fluktuationsvorgängen. Sie sehen die Fluktuation als „gesellschaftlich bedingt“¹¹ an. Es wird daher versucht, das Fluktuationsverhalten der Individuen in seiner Abhängigkeit vom gesellschaftlichen Rahmen und von der gesamtwirtschaftlichen Situation zu erklären. Der Beitrag zum Problem der „normalen“ Fluktuation oder der „notwendigen Anpassungswanderungen“, wie sie formulieren, ist jedoch originell, so daß eine kritische Auseinandersetzung am Platze ist.

Ausgangspunkt ist der Begriff *Umsetzungen*. Darunter werden alle Vorgänge am Arbeitsmarkt verstanden, bei denen sich der Arbeitskräftebestand eines oder mehrerer Wirtschaftsbereiche auf Kosten eines oder mehrerer anderer Wirtschaftsbereiche erhöht¹². Der Arbeitskräftebestand letzterer schrumpft absolut. Dieser Begriff umfaßt also nicht nur den Fall, daß Beschäftigte ihren Arbeitsplatz gegen einen neuen vertauschen (Fluktuation), sondern auch den, daß neu ins Erwerbsleben Eintretende andere Arbeitsplätze einnehmen, als durch Ausscheidende frei geworden sind (Umsetzungen durch Generationswechsel). Der Umfang der vollzogenen Umsetzungen wird ermittelt, indem der Beschäftigungsrückgang in den schrumpfenden Wirtschaftszweigen gemessen wird¹³.

Im nächsten Schritt versuchen die Verfasser zu bestimmen, wie hoch der Anteil des Generationswechsels an den gesamten Umsetzungen war. Zu diesem Zweck wird zunächst die Zahl der jährlichen Neueintritte ins Berufsleben festgestellt. Es zeigt sich, daß die Zahl der Generationswechsel viel höher war als die Zahl der gesamten Umsetzungen. Das Problem bestand nun darin, von der Gesamtzahl der Generationswechsel auf die Zahl der durch sie vollzogenen Umsetzungen zu schließen. Die Verfasser schätzen, daß bei den Männern ein Drittel und bei den Frauen etwa die Hälfte der gesamten Umsetzungen durch Generationswechsel zustande kamen¹⁴. Der Rest, also bei den Männern zwei Drittel und bei den Frauen die Hälfte der Umsetzungen, ist durch Anpassungswanderungen (Fluktuation) zu-

¹⁰ Lutz, Weltz: a.a.O., S. 45 ff.

¹¹ Lutz, Weltz: a.a.O., S. 45.

¹² Vgl. Lutz, Weltz: a.a.O., S. 47 f.

¹³ Vgl. Lutz, Weltz: a.a.O., S. 83.

¹⁴ Siehe Lutz, Weltz: a.a.O., S. 92.

stande gekommen. In dieser Höhe ist also die Fluktuation „normal“, „notwendig“ bzw. „erwünscht“. Der anschließende Vergleich zwischen der ermittelten Zahl der notwendigen und der Zahl der tatsächlichen Anpassungswanderungen ergibt, daß die tatsächlichen Anpassungswanderungen um ein Vielfaches höher sind (fünf- bis neunmal) als die notwendigen¹⁵.

So weit das einfache Konzept, das leider in der Darstellung der Verfasser manches von seiner Klarheit verliert. Das bewirkt u. a. die mangelnde Eindeutigkeit des zentralen Begriffs „Umsetzungen“, der später noch eine stillschweigende Erweiterung erfährt¹⁶. Auch der Umstand, daß der von den Verfassern benutzte Begriff „Umsetzungsbedarf“ oder „erfüllter Umsetzungsbedarf“¹⁷ weder klar definiert noch von „Umsetzungen“ abgegrenzt wird, trägt zur Verwirrung des Lesers bei. Schließlich kommt man zu der Überzeugung, daß die Begriffe synonym gebraucht werden, was einen der beiden Ausdrücke überflüssig macht.

Aus diesen formalen Einwendungen ergibt sich die erste Schwierigkeit: Der von *Lutz* und *Weltz* definierte Begriff Umsetzungen¹⁸ umfaßt einmal „Umsetzungen“, die sich beim Austausch zwischen Erwerbstätigen (Ausscheiden aus dem Erwerbsleben) und Nichterwerbstätigen (Eintritte ins Erwerbsleben) ergeben, und zum anderen „Umsetzungen“ durch Fluktuation. Diese Formulierung verführt zu dem irrigen Schluß, die Gesamtzahl der Umsetzungen setze sich immer aus soundsoviel Fluktuationsumsetzungen und soundsoviel Generationswechselumsetzungen zusammen. In Wirklichkeit kann man nicht isoliert die Umsetzungswirkungen der Fluktuation und die der Generationswechsel betrachten; denn es ist möglich, daß die durch Fluktuation einerseits und durch Generationswechsel und Erhöhung der Erwerbsquote bei Frauen andererseits zustande gekommenen Umschichtungen sich teilweise kompensieren, weil der betreffende Wirtschaftszweig zwar Fluktuationsgewinne aufweist, aber dafür durch Generationswechsel Beschäftigte verliert. Der Saldo der beiden Größen, der Beschäftigtenrückgang, ist kleiner als die tatsächlichen Umschichtungsfälle.

¹⁵ Siehe *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 93 f.

¹⁶ Vgl. *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 84.

¹⁷ Siehe *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 48, 75, 83, 99 f.

¹⁸ *Lutz, Weltz* (a.a.O., S. 47): 2. *Der Arbeitskräftebestand der wachsenden Bereiche erhöht sich auf Kosten anderer Wirtschaftsbereiche, die ihren Beschäftigungsgrad reduzieren.*

Der unter 2. bezeichnete Tatbestand sei als *Umsetzungsbedarf* bezeichnet; ...

Der Umsetzungsbedarf kann seinerseits auf zweifache Weise erfüllt werden: 1. Beim Austausch zwischen dem erwerbstätigen und dem nichterwerbstätigen Teil der Bevölkerung haben die Neueintritte ins Erwerbsleben andere Arbeitsplätze zum Ziel als sie durch die entsprechenden Austritte aus dem Erwerbsleben frei gemacht werden; 2. Beschäftigte geben ihren Arbeitsplatz auf und übernehmen einen neuen Arbeitsplatz (Fluktuation, H. A.).

Es ist also mit Umsetzungen nicht die Gesamtzahl der durch Fluktuation und Austausch zwischen Nichterwerbstätigen und Erwerbstätigen erfolgten Umschichtungsfälle gemeint, sondern nur *der Saldo*, der die endgültige Verringerung der Beschäftigtenzahl im betreffenden Wirtschaftszweig anzeigt; das heißt, in der Höhe, in der die durch Generationswechsel verursachte Verringerung der Beschäftigtenzahl durch Fluktuationszugänge ausgeglichen wird, bzw. in der Höhe, in der ein Fluktuationsverlust durch einen Zugang aus dem Generationswechsel ausgeglichen wird, stellen sie keine Umsetzungen dar. So interpretiert, zeigen die Umsetzungen die zur vollzogenen zahlenmäßigen Umverteilung *notwendigen* Umschichtungen der Beschäftigtenstruktur an. Die sich kompensierenden Bewegungen sind in diesem Sinne *unnötig*; denn die Verringerung der Beschäftigtenzahl hätte auch ohne sie eintreten können. Eine solche durchaus nicht selbstverständliche Fassung des Begriffes Umsetzungen hätte wohl aber einer ausführlicheren Erläuterung bedurft.

Gegen das angewendete Verfahren ist jedoch zunächst einzuwenden, daß offenbar übersehen wird, welche Rolle Zugänge in schrumpfende Wirtschaftszweige spielen, die aus einer *Vermehrung* der Beschäftigtenzahl der Gesamtwirtschaft (Zuwanderer aus Ostdeutschland, Gastarbeiter, Erhöhung der Erwerbsquote) herrühren. Es ist sehr wahrscheinlich, daß ein Teil derartiger Zugänge auch in schrumpfende Wirtschaftszweige gelangt und damit den Schrumpfungssaldo vermindert. Die Zahlen, die Lutz und Weltz benutzen¹⁹, geben die tatsächlichen Beschäftigungsrückgänge der schrumpfenden Wirtschaftszweige wieder. Derartige „Zuwächse“ sind also zwangsläufig in ihnen enthalten. Lutz und Weltz jedoch schließen sie in ihrer Definition des Begriffes Umsetzungen ausdrücklich aus²⁰. An einem einfachen Zahlenbeispiel sei der Zusammenhang erläutert: *Fall a)*: In einer Volkswirtschaft gebe es zwei Wirtschaftssektoren: x mit 1000 Beschäftigten, y mit 2000 Beschäftigten. Innerhalb eines bestimmten Zeitraumes verringere sich die Beschäftigtenzahl in y um 200 zugunsten von x. x hat nunmehr 1200 und y 1800 Beschäftigte. Es haben also Umsetzungen im Umfange von 200 stattgefunden. *Fall b)*: Wie in Fall a) verliere y 200 Arbeitskräfte an x, so daß sich ebenfalls ein Beschäftigtenstand von 1200 in x und von 1800 in y ergebe. Im gleichen Zeitraum erhöhe sich jedoch der Beschäftigtenstand der Volkswirtschaft durch Zuwanderungen aus dem Ausland um 300, wovon 200 in x und 100 in y beschäftigt werden. Der endgültige Beschäftigtenstand beträgt also in x 1400 und in y 1900. Da Lutz und Weltz den

¹⁹ Siehe Lutz, Weltz: a.a.O., S. 85.

²⁰ Siehe Lutz, Weltz: a.a.O., S. 88 f.

Umfang der Umsetzungen am absoluten Beschäftigtenrückgang messen, betrüge er im Fall b) 100 (wegen der Verringerung von 2000 auf 1900 in y).

Dieses Ergebnis ist unhaltbar; denn in beiden Fällen wird gemäß ihrer eigenen Definition des Begriffs Umsetzungen der Arbeitskräftebestand in y um 200 zugunsten von x verringert. Diese Tatsache wird jedoch im Fall b) durch die Zuwanderungen verdeckt. In einem einzigen, allerdings unrealen Fall, der außerdem auch nicht von der Lutz-Weltzschen Definition gedeckt wird, wäre das Ergebnis sinnvoll. Es müßte eine direkte Abhängigkeit der zwischenbetrieblichen Abgänge von den Zugängen aus dem Ausland in der Form gegeben sein, daß derartige Zugänge eine Vermehrung der Abgänge in gleichem Umfang zur Folge hätten. Man könnte dann sagen, daß der absolute Rückgang von den besagten Zugängen unberührt bliebe und daher auch bei wachsender Gesamtbeschäftigtenzahl den Umfang der Umsetzungen zuverlässig wiedergebe. Für einen solchen strikten Zusammenhang zwischen beiden Größen läßt sich jedoch schwerlich ein plausibler Grund finden.

Es ist also festzuhalten, daß die angegebenen Beschäftigtenrückgänge nur dann den Umfang der so definierten Umsetzungen wiedergeben, wenn im betrachteten Zeitraum in den betreffenden Wirtschaftszweigen keinerlei Zugänge zu verzeichnen waren, die aus einer Vergrößerung der gesamten Beschäftigtenzahl herrührten. Das aber trifft für die Bundesrepublik (1950—1961) mit ihren großen Zuwanderungen aus Ostdeutschland und dem anschwellenden Strom von Gastarbeitern mit Sicherheit nicht zu. Beweis dafür ist allein schon die Tatsache, daß der schrumpfende Wirtschaftszweig Landwirtschaft Zugänge von ausländischen Arbeitskräften zu verzeichnen hatte. So waren im Jahr 1964 11 379 Gastarbeiter im Sektor Landwirtschaft beschäftigt. Ihre Zahl hatte sich innerhalb eines Jahres um 1903 auf 13 282 im Jahr 1965 erhöht²¹.

Weiterhin ist zu betonen, daß weder der so definierte Begriff Umsetzungen noch die Zahlen der Beschäftigtenrückgänge in den einzelnen Wirtschaftszweigen die *innersektoralen* „Umsetzungen“ umfassen. Es liegt auf der Hand, daß auch die sich innerhalb eines Wirtschaftssektors infolge technischer und organisatorischer Änderungen ständig vollziehenden Strukturänderungen Umsetzungen erzwingen. Die Zahl des Beschäftigtenrückganges oder -zuwachses eines Wirtschaftszweiges gibt darüber jedoch keine Auskunft. Es wird damit auch klar, daß bei dem verwendeten Verfahren die Zahl der Umsetzungen von der Zahl der Wirtschaftszweige abhängt. Je gröber die Sektorengliederung

²¹ Statistisches Jahrbuch f. d. BRD. Wiesbaden 1966. S. 160.

ist, d. h. je weniger Sektoren getrennt erfaßt werden, desto geringer ist die Zahl der Umsetzungen oder am Extrem verdeutlicht: In einer zu einem einzigen Sektor zusammengefaßten Wirtschaft gibt es keine Umsetzungen, weil sich die personellen Umschichtungen innerhalb des Sektors vollziehen.

Lutz und *Weltz* sehen dieses Dilemma deutlich²². Sie suchen ihm Rechnung zu tragen, indem sie den Begriff Umsetzungen stillschweigend erweitern, was die Frage nach dem Sinn ihrer ursprünglichen Definition aufwirft. Wichtiger aber ist, daß und wie sie die Zahl der Beschäftigtenrückgänge in den schrumpfenden Wirtschaftszweigen um die innersektoralen Umsetzungen zu ergänzen suchen. 1. Zunächst wird der Fehler zu korrigieren versucht, der sich aus der Branchengliederung ergibt. Die grobe Gliederung kann dazu führen, daß die zu einer Branche zusammengefaßten Teilbranchen eine unterschiedliche Beschäftigungsentwicklung aufweisen, die durch den Gesamtsaldo verdeckt wird. Ein solcher Sachverhalt wird für drei Branchen zahlenmäßig nachgewiesen²³. Für weitere Wirtschaftszweige, für die mit Wahrscheinlichkeit das gleiche zutrifft, fehlen statistische Unterlagen. Ohne jede Begründung wird die Zahl der dabei vollzogenen Umsetzungen mit insgesamt 190 000 angegeben. 2. Wenn in einem Wirtschaftszweig innerhalb des betrachteten Zeitraumes die Beschäftigungsentwicklung nicht geradlinig verlief, sondern etwa einem Ansteigen ein Abstieg folgte, so sagt ein in diesem Zeitraum per Saldo zu verzeichnender Beschäftigtenrückgang nichts über die Höhe der tatsächlich erfolgten Umsetzungen. Es kann sogar sein, daß der betreffende Wirtschaftszweig per Saldo einen Beschäftigtenzuwachs verzeichnet, weil der vorangegangene Beschäftigtenanstieg höher war als der folgende Rückgang. *Lutz* und *Weltz* geben diese nichterfaßten Umsetzungen mit insgesamt 192 000 für den Zeitraum 1950/61 an²⁴, ohne daß ersichtlich würde, wie diese Zahl zustande kommt. 3. Es kann auch sein, daß innerhalb einer per Saldo schrumpfenden Branche an bestimmten Standorten Beschäftigtenzuwächse erfolgten, so daß der Rückgang der gesamten Branche kleiner ist als die tatsächliche Zahl der Rückgänge. Umgekehrtes gilt für per Saldo wachsende Wirtschaftszweige. Der Umfang dieser zusätzlichen Umsetzungen wird von den Verfassern wiederum ohne Angabe der Quellen oder Berechnungsverfahren mit insgesamt 165 000 angegeben²⁵.

In diesen Zahlen sind aber immer noch nicht die innersektoralen Umsetzungen enthalten, die sich auch bei feiner Branchengliederung

²² Siehe *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 88 f.

²³ *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 86 f.

²⁴ *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 87.

²⁵ *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 87.

innerhalb der Branchen vollziehen, und zwar sowohl in den schrumpfenden wie in den expandierenden Wirtschaftszweigen; denn die ungleichmäßige Entwicklung der einzelnen Betriebe bewirkt personelle Umschichtungen zugunsten der produktiveren Betriebe (höhere Löhne) und/oder der größeren Betriebe (höhere Löhne, soziale Leistungen). *Lutz* und *Weltz* schätzen nun, daß diese bisher nicht berücksichtigten Umsetzungen nicht kleiner sind als die unter 1. bis 3. ermittelten Zahlen und nicht größer als das Doppelte dieser Zahlen²⁶.

Gegen dieses Verfahren müssen stärkste Bedenken angemeldet werden. Die Verfasser geben keinen plausiblen Grund für die Höhe ihrer Schätzungen an. Sie unterlassen es vor allem zu erklären, welcher Art der von ihnen unterstellte Zusammenhang zwischen den unter 1. bis 3. ermittelten Zahlen und den innersektoralen Umsetzungen sein soll. Wieso soll z. B. der Umfang der innersektoralen Umsetzungen aller Wirtschaftszweige davon abhängen, daß in einem oder mehreren Wirtschaftszweigen die Beschäftigtenentwicklung nicht geradlinig verlaufen ist? — Und wenn es einen solchen Zusammenhang gibt, wie erklärt sich das angenommene Größenverhältnis? — Warum kann es statt 1 : 1 bis 1 : 2 nicht 1 : 10 oder 1 : 0,5 lauten? — Es wird auch nicht erklärt, wieso es zwar zwischen den innersektoralen Umsetzungen und den unter 1. bis 3. betrachteten Umsetzungen einen Zusammenhang gibt, nicht aber zwischen diesen und den Beschäftigtenrückgängen in den Wirtschaftszweigen.

Diese Einwände sind deshalb von besonderem Gewicht, weil sie die sich ergebende Gesamtzahl der Umsetzungen als gänzlich ungesichert erscheinen lassen. Sie aber ist Ausgangspunkt für die folgende Ermittlung der notwendigen Fluktuation.

Abgesehen von der vorangegangenen Kritik am Detail sollte aber bei der Beurteilung der geschilderten Konzeption folgendes nicht außer acht gelassen werden: *Lutz* und *Weltz* gingen von der Idee aus, die für die Bewältigung des vollzogenen wirtschaftlichen Entwicklungsprozesses *notwendigen* Umsetzungen bzw. die durch die wirtschaftliche Entwicklung *erzwungenen* Umsetzungen zu ermitteln. Bei starker Untergliederung der Wirtschaftszweige liefern die Beschäftigtenrückgänge der schrumpfenden Branchen hierfür einen Näherungswert. Bei dieser Betrachtungsweise sind also, wie schon erwähnt, die sich zahlenmäßig kompensierenden personellen Umschichtungen ausgeschlossen. Dem Verfahren liegt unausgesprochen die Überlegung zugrunde, daß die wirtschaftliche Entwicklung mit ihren mannigfachen Strukturänderungen auch ohne diese sich kompensierenden Umschichtungen vor sich gegangen wäre; denn an der ursprünglichen Beschäftigtenzahl ändern sie nichts. Für den wirtschaftlichen Entwicklungs-

²⁶ *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 89.

prozeß sind sie also überflüssig, unnötig. — Diese Beweisführung impliziert jedoch als Voraussetzung Homogenität des Faktors Arbeit, die natürlich in keiner Weise gegeben ist. Mit anderen Worten: Die sich zahlenmäßig kompensierenden Umschichtungen können sehr wohl die Arbeitskräftestruktur der Betriebe und Wirtschaftszweige beeinflussen, indem sie nämlich die *qualitative* Zusammensetzung der Beschäftigten verändern. Es ist doch nicht gesagt (und es ist auch nicht wahrscheinlich), daß die Abgänge von Fachkräften nicht ganz oder zum Teil durch Zugänge weniger oder anders qualifizierter Beschäftigter kompensiert werden. Und selbst wenn an die Stelle des Auscheidenden jeweils ein Beschäftigter mit den gleichen Berufsmerkmalen tritt, kann sich eine negative (oder positive) Auslese vollziehen, weil es eben in allen Berufen Tüchtige und weniger Tüchtige, Begabte und weniger Begabte gibt. Ein praktischer Fall ist der, daß infolge neuer Fertigungsverfahren oder organisatorischer Umstellungen ein zusätzlicher Bedarf an Arbeitskräften bestimmter Qualifikation und ein Überschuß an Arbeitskräften anderer Qualifikation eintritt. Es kommt also zu Zu- und Abgängen, die sich zwar zahlenmäßig ganz oder zum Teil kompensieren, die aber zu einer für die wirtschaftliche Entwicklung *notwendigen* Veränderung der Qualitätsstruktur der Arbeitskräfte führen.

Man kann also nicht davon ausgehen, daß derartige sich kompensierende Umschichtungen den wirtschaftlichen Entwicklungsprozeß in keiner Weise beeinflußt hätten, also gewissermaßen entwicklungsneutral gewesen wären. Es liegt vielmehr auf der Hand, daß neben der „richtigen“ Zahl die „richtige“ Qualität der Arbeitskräfte am richtigen Ort entscheidende Voraussetzung für die Realisierung technischer und organisatorischer Fortschritte ist. Insofern können die in Frage stehenden Umschichtungen den wirtschaftlichen Entwicklungsprozeß sowohl gefördert haben, indem die durch sie bewirkte qualitative Umstrukturierung der Arbeitskräfte den Erfordernissen der Entwicklung entgegenkam, als auch gehemmt haben, indem sie diesen Erfordernissen entgegenliefen oder nicht entsprachen. Die Frage, welche Rolle personelle Umschichtungen bei der wirtschaftlichen Entwicklung in einem bestimmten Zeitabschnitt gespielt haben, kann also mit der Ermittlung der Umsetzungen des *Lutz-Weltz*schen Typs, die ja nur die endgültigen zahlenmäßigen Veränderungen wiedergeben, nicht beantwortet werden.

Diese Feststellung enthält die Forderung, auch die sich zahlenmäßig kompensierenden Umsetzungen in die Betrachtung einzubeziehen, indem geprüft wird, ob und in welchem Umfang sie die Qualitätsstruktur der Arbeitskräfte in den einzelnen Wirtschaftszweigen beeinflussen haben. Es müßte weiter geprüft werden, ob die festgestellten Quali-

tätsverschiebungen den Entwicklungs- und Umstrukturierungsprozeß gefördert oder gehemmt haben. Soweit ersteres der Fall war, müßten die sie verursachenden Umschichtungsvorgänge zu den Umsetzungen des *Lutz-Weltz*-schen Typs hinzugezählt werden; denn sie waren im gleichen Sinne notwendig für die Realisierung des Entwicklungsprozesses. Aber es gibt zur Zeit nicht das empirische Material, das zur Lösung dieser Aufgabe benötigt wird; denn man müßte nicht nur die Zugänge der einzelnen Betriebe oder mindestens der Branchen aus zwischenbetrieblichen Wanderungen und aus Neuzugängen auf dem Arbeitsmarkt sowie die entsprechenden Abgänge kennen, sondern auch ihre Qualifikation. Eine möglichst genaue Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnung, die Rückschluß auf die Qualifikation gestattet, wäre erforderlich.

Neben diesem Einwand, der die Aussagekraft der so gewonnenen Ergebnisse entscheidend einschränkt, verdient ein weiterer Punkt Beachtung. *Lutz* und *Weltz* gehen von der Vorstellung aus, daß die sich innerhalb eines Zeitraums vollziehenden Veränderungen der Produktionsstruktur einen bestimmten Umsetzungsbedarf²⁷ erzeugen; es ist davon die Rede, daß der „volkswirtschaftliche Strukturwandel Umsetzungen im Umfange von ... erzwang“²⁸. Sie betrachten also den wirtschaftlichen Strukturwandel als gegebene Größe, als unabhängige Variable und die Umsetzungen als von ihr abhängige Variable. Diese einseitige Abhängigkeit ist aber wahrscheinlich nicht gegeben. Es spricht vielmehr alles dafür, daß die beiden Größen sich gegenseitig beeinflussen. Das heißt, Tempo und Umfang des wirtschaftlichen Strukturwandels werden sicher auch durch den Umfang der Umsetzungen bestimmt. Wenn z. B. aus soziologischen, institutionellen oder anderen Gründen Umsetzungs Vorgänge erschwert oder in die falsche Richtung geleitet werden, verhindert oder hemmt dies potentielle Veränderungen der Produktionsstruktur. Die von *Lutz* und *Weltz* gestellte Frage, um wieviel kleiner die personellen Umschichtungen bei den vollzogenen Strukturwandlungen hätten sein können, wäre daher zu modifizieren zu der Frage, wie groß und welcher Art diese Umschichtungen hätten sein müssen, um maximale oder an anderen wirtschafts- oder sozialpolitischen Zielsetzungen orientierte Strukturänderungen zu ermöglichen. Wenn *Lutz* und *Weltz* davon ausgehen, daß der Umfang der personellen Umschichtungen ohnehin größer war, als für die Bewältigung der notwendigen Anpassungsvorgänge erforderlich war²⁹, so liegt dem eben die Vorstellung eines

²⁷ Vgl. *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 76, 83.

²⁸ Siehe *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 89.

²⁹ Vgl. *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 56. Sie formulieren als Arbeitshypothese: „1. Die Zahl der Mobilitätsvorgänge auf dem Arbeitsmarkt übertrifft das den volkswirtschaftlichen Anpassungsbedürfnissen entsprechende Minimum um ein Vielfaches.“

bestimmten Strukturwandels, der einen ganz bestimmten Umsetzungsbedarf erzeugt, zugrunde. Die Frage aber, ob die „überflüssigen“ Arbeitskräftebewegungen nicht die Strukturwandlungen vergrößert oder beschleunigt hätten, wenn sie in eine andere Richtung gegangen wären, wird nicht erwogen.

Dieser Gesichtspunkt kompliziert natürlich das Problem beträchtlich; denn es ist ex post schwerlich festzustellen, ob mögliche technisch-wirtschaftliche Entwicklungen durch mangelnde Mobilitätsbereitschaft oder „falsche“ Arbeitskräftebewegungen verhindert oder gehemmt wurden. Die Zahl der erfolgten Umsetzungen und das Ausmaß der im betrachteten Zeitraum vollzogenen Strukturveränderungen geben darüber keinen Aufschluß. Gewisse Anhaltspunkte könnten sich eher aus Datenveränderungen am Arbeitsmarkt ergeben: starke bzw. unbefriedigte Nachfrage nach bestimmten Kategorien von Arbeitskräften, Ansteigen oder Zurückbleiben bestimmter Löhne (dieser Indikator ist jedoch infolge der Organisation der Marktparteien weitgehend außer Kraft gesetzt).

Aber selbst wenn man wie *Lutz* und *Weltz* nur von den in einem Zeitraum wirklich vollzogenen wirtschaftlichen Strukturwandlungen ausgeht, erscheint die Annahme, die tatsächlichen Arbeitskräftebewegungen überträfen die hierzu notwendigen Umsetzungen um ein Vielfaches, in einem anderen Licht, wenn man die obigen Überlegungen über die Wirkungen der sich kompensierenden Mobilitätsvorgänge berücksichtigt. Danach läßt sich der „Umsetzungsbedarf“ nicht aus den Beschäftigtenrückgängen der schrumpfenden Wirtschaftszweige ermitteln; denn auch die sich kompensierenden Mobilitätsvorgänge können zumindest zum Teil notwendig im Hinblick auf die zu vollziehenden Strukturänderungen gewesen sein. Der ermittelte Umsetzungsbedarf³⁰ wäre demnach zu niedrig angesetzt, wobei noch ganz abgesehen ist von den unsicheren Berechnungs- und Schätzmethode, die eine kaum einschätzbare Fehlerquelle darstellen. Da diese Größe der Maßstab ist, an dem die gesamten Arbeitskräftebewegungen gemessen und als notwendig oder überflüssig klassifiziert werden, haben diese Einwände besonderes Gewicht.

IV.

Nach Ermittlung der „erzwungenen Umsetzungen“ (Umsetzungsbedarf) verblieb die Aufgabe, den Umfang der notwendigen Fluktuation zu bestimmen. Da die „erzwungenen Umsetzungen“ sowohl durch Generationswechsel als auch durch Fluktuation vollzogen sein

³⁰ Siehe *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 89.

konnten, versuchten die Verfasser zu bestimmen, welcher Prozentsatz der gesamten Umsetzungen durch Generationswechsel zustande gekommen war; der verbleibende Rest stellt dann den Umfang der notwendigen Fluktuation dar. Sie gingen dabei so vor, daß sie zunächst die Zahl der männlichen und weiblichen Berufsanfänger im Berichtszeitraum feststellten. Wenn man davon ausgeht, daß sich Berufsanfänger und endgültig Ausscheidende die Waage halten, ist die Zahl der Generationswechsel gleich der Zahl der Berufsanfänger. Sodann überlegten sie, daß eine Umstrukturierung der Arbeitskräfte — ohne Fluktuation — auch bewirkt wird, wenn weibliche Arbeitskräfte ihre Beschäftigung vorübergehend aufgeben, um später in einem *anderen* Betrieb ihre Beschäftigung wieder aufzunehmen³¹. Wörtlich heißt es dazu: „Weiterhin ist bei den Frauen, die bereits erwerbstätig waren, ein Wechsel zwischen Nichterwerbstätigkeit und Erwerbstätigkeit, der wohl mindestens gleich hoch ist⁴⁹⁾“³². Daraus ist nicht zu entnehmen, ob sich das „gleich hoch“ auf die Gesamtzahl der Berufsanfänger oder lediglich auf die weiblichen Berufsanfänger bezieht. Auch die Fußnote (49) gibt darüber keine Auskunft, da sie lediglich auf „Wirtschaft und Statistik“ ohne Angabe des Jahrganges verweist. Nimmt man an, es sei gemeint, die Zahl der *Wiedereintritte* von Frauen ins Berufsleben (nach zeitweiliger Unterbrechung) sei ebenso groß wie die Zahl der *Neueintritte*, so ergeben sich folgende Zahlen:

Die Zahl der jährlichen Neueintritte ins Berufsleben:

bei den Männern 0,45 Mill. bzw. 2,8 % aller beschäftigten Männer
 bei den Frauen 0,31 Mill. bzw. 3,7 % aller beschäftigten Frauen
 (+ Wiedereintritte 0,31 Mill. bzw. 3,7 % aller beschäftigten Frauen).

Die Zahl der jährlich „erzwungenen Umsetzungen“:

bei den Männern 0,2 bis 0,22 Mill. bzw. 1,3 bis 1,5 % aller beschäftigten Männer
 bei den Frauen 0,17 bis 0,19 Mill. bzw. 2,0 bis 2,2 % aller beschäftigten Frauen³³.

Aus diesem Ergebnis ziehen die Verfasser folgenden Schluß: „Diese Werte (für die Neu- bzw. Wiedereintritte, H. A.) liegen wesentlich höher als der von uns im vorhergehenden Absatz ermittelte bzw. geschätzte Umsetzungsbedarf. Selbst wenn also nur ein kleinerer Teil des Austausches zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen zur Anpassung der Arbeitskräftestruktur diene . . ., ergibt sich hieraus ein erheblicher Elastizitätsfaktor der Beschäftigtenstruktur, war also die Notwendigkeit zu *Anpassungswanderungen* noch erheblich ge-

³¹ Vgl. Lutz, Weltz: a.a.O., S. 90 f.

³² Lutz, Weltz: a.a.O., S. 91.

³³ Lutz, Weltz: a.a.O., S. 89.

ringer, als sich aus der Zahl der entfallenen, aufgehobenen oder nach Freiwerdung nicht mehr besetzten Arbeitsstellen ergibt³⁴.“

Hinter dieser scheinbar gewichtigen Aussage mit dem ebenso ornamentalen wie unklaren Ausdruck „Elastizitätsfaktor der Beschäftigtenstruktur“ verbirgt sich nichts als die triviale Feststellung, daß der Umfang der notwendigen Fluktuation im selben Maße sinkt, wie der Anteil der Generationswechsel an den vollzogenen Umsetzungen steigt (und umgekehrt). Die eigentlich zur Diskussion stehende Frage, in welchem Umfange denn nun die Neu- und Wiedereintritte zu den Gesamtumsetzungen beigetragen haben, beantworten *Lutz* und *Weltz* mit einer „sehr vorsichtigen Schätzung“³⁵, für die sie auch nicht die Andeutung einer plausiblen Erklärung liefern. Sie schätzen, daß bei den Männern ein Drittel (= etwa 0,5 % der beschäftigten Männer) und bei den Frauen (wegen ihres häufigeren Wechsels zwischen Berufstätigkeit und Nichtberufstätigkeit) etwa die Hälfte (= etwa 1,0 % aller beschäftigten Frauen) der gesamten Umsetzungen durch Neubzw. Wiedereintritte ins Berufsleben bewirkt wurden. Der bündige Schluß lautet: Die notwendige Fluktuation ergibt sich aus der Differenz zwischen „erzwungenen Umsetzungen“ und dem Anteil der Neubzw. Wiedereintritte an den „erzwungenen Umsetzungen“. Das sind bei den Männern etwa 1 % (= 1,5 %—0,5 %) und bei den Frauen ebenfalls etwa 1 % (= 2,0 %—1,0 %) aller Beschäftigten oder etwa 0,25 Mill. Arbeitsplatzwechsel pro Jahr.

Von dieser Schätzung, die besagt, daß bei den Männern knapp 16 % der Neueintritte und bei den Frauen knapp 26 % der Neueintritte zu Umsetzungen geführt haben, hängt die Richtigkeit des Endergebnisses — Umfang der notwendigen Fluktuation — direkt ab. Selbst wenn alle bisherigen Berechnungen und Schätzungen — insbesondere der Umfang der „erzwungenen Umsetzungen“ — korrekt waren, ist an dieser Stelle die Gefahr gegeben, durch einen groben Schätzfehler das Ergebnis zu guter Letzt noch entscheidend zu verfälschen. Am besten wäre es natürlich, eine Schätzung überhaupt zu vermeiden und mit Hilfe statistischer Daten zu einem gesicherten Ergebnis zu gelangen. Da aber mangels geeigneten statistischen Materials eine Schätzung die einzig verbleibende Möglichkeit darstellt, muß sie wegen ihrer Bedeutung für das Endergebnis mit größtmöglicher Sorgfalt vorgenommen werden, d. h. es müßte nach Fakten, nach Zusammenhängen, nach Einflußfaktoren gesucht werden, die Anhaltspunkte und Hinweise auf die Größenordnung der durch Neu- und Wiedereintritte ins Erwerbsleben bewirkten Umsetzungen liefern können. Eine Schätzung „nach Gefühl“, d. h. ohne jegliche konkrete Anhaltspunkte, ist besonders

³⁴ *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 91 f.

³⁵ *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 92.

hier, wo das Schätzungsergebnis besonderes Gewicht hat, fehl am Platz. *Lutz* und *Weltz* äußern sich mit keinem Wort darüber, wie sie zu ihrem Schätzergebnis gelangt sind. Das legt immerhin die Vermutung nahe, daß es sich um eine Schätzung „nach Gefühl“ handelt; denn wenn sie plausible und handfeste Argumente zur Stützung ihres Ergebnisses verfügbar hätten, wären sie bei einem so wichtigen Punkt sicherlich auch ins Feld geführt worden. Aber nicht nur die Wichtigkeit der Schätzung für das Endergebnis der gesamten Untersuchung erfordert eine möglichst detaillierte und nachprüfbare Darstellung des Schätzverfahrens, es gilt vielmehr, damit auch einem weiteren Einwand zu begegnen: Wenn schon geschätzt wird, könnte man ja statt des Anteils der Neu- und Wiedereintritte an den „erzwungenen Umsetzungen“ gleich den Anteil der Fluktuation an den „erzwungenen Umsetzungen“ schätzen. Man ersparte damit den Umweg über die Generationswechsel und würde analog von der Gesamtzahl der Arbeitsplatzwechsel und der Zahl der „erzwungenen Umsetzungen“ ausgehen. Das von den Verfassern verwendete Verfahren ließe sich also nur durch besondere Vorzüge — insbesondere exaktere Schätzungsmöglichkeiten — rechtfertigen.

Es erscheint also geboten, einige Erwägungen über die Wirkung der Generationswechsel auf die Arbeitskräftestruktur anzustellen: Zunächst ist festzuhalten, daß von den Neu- und Wiedereintritten in jedem Fall nur ein Bruchteil zu Umsetzungen führen kann; denn die in einer bestimmten Periode, z. B. in einem Jahr, aus Alters-, Krankheits- oder anderen natürlichen Gründen freiwerdenden Arbeitsplätze sind ja nur zum Teil — und wahrscheinlich zum kleineren Teil — mit den Arbeitsplätzen identisch, die zum gleichen Zeitpunkt infolge von Strukturverschiebungen endgültig aufgelöst werden. Die natürlichen Abgänge erstrecken sich — von Zufallsschwankungen abgesehen — gleichmäßig auf alle Branchen und damit auf alle Berufe und Tätigkeiten, während von den Umstrukturierungen immer nur einige Branchen und innerhalb dieser oft nur bestimmte Berufe bzw. Tätigkeiten betroffen werden. Daraus folgt, daß die natürlichen Abgänge nur mit einem kleinen Teil ihrer Gesamtzahl zu Struktur Anpassungen beitragen können, weil der größere Teil der davon berührten Arbeitsplätze nicht von Strukturänderungen betroffen ist. Ihre Wiederbesetzung ist daher volkswirtschaftlich erwünscht und notwendig. Die Gesamtzahl der Generationswechsel müßte also zunächst um die Zahl der nicht von Strukturänderungen berührten und daher wiederzubesetzenden Arbeitsplätze vermindert werden. Erst dann erhält man die Zahl der Generationswechsel, die überhaupt zu Umsetzungen (im Sinne einer Anpassung der Beschäftigtenstruktur an eine sich verändernde Produktionsstruktur) führen können.

Über die Größe des notwendigen Abzuges läßt sich ohne genauere Untersuchungen kaum etwas aussagen. Offensichtlich wächst aber die Chance der Generationswechsel, besagte Anpassungsfunktion auszuüben, mit dem Umfang der Strukturveränderungen. In Zeiten großer technischer Neuerungen ist sie also größer als in Zeiten geringer Fortschritte. Man sollte aber auch hier keine übertriebenen Vorstellungen hegen. Zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einem bestimmten kürzeren Zeitraum ist auch heutzutage, im Zeitalter des technischen Fortschritts, die Mehrzahl der Branchen nicht in umwälzenden Strukturänderungen begriffen, und erst recht gilt das für die Mehrzahl der Arbeitsplätze. Zu Irrtümern verleitet die rückblickende Betrachtung eines längeren Zeitraums (etwa der letzten 20 Jahre), in dessen Verlauf sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten eine beträchtliche Zahl von spektakulären Strukturverschiebungen in einzelnen Branchen vollzogen hat. Man muß sich vor Augen halten, daß die spezielle Strukturverschiebung in einer Branche nur für einen begrenzten Zeitraum die Möglichkeit zu Umsetzungen durch Generationswechsel bietet. Nehmen wir z. B. an, der Umstrukturierungsprozeß in einer Branche hätte sich innerhalb von zwei Jahren vollzogen. Es wäre dann falsch, die Generationswechsel der letzten 10 oder 20 Jahre den notwendigen Umsetzungen von zwei Jahren gegenüberzustellen, als könnten alle diese Generationswechsel die erforderlichen Umsetzungen bewirkt haben. In Wirklichkeit ist das zeitliche Zusammenfallen von „Umsetzungsbedarf“ durch Strukturänderungen und Generationswechseln nötig. Generationswechsel, die zeitlich vor der Strukturwandlung liegen, können ebensowenig Umsetzungen bewirken wie solche, die zeitlich nach der Strukturwandlung liegen; denn zu diesen Zeitpunkten liegt gar kein „Umsetzungsbedarf“ vor. Dieses Argument wird allerdings abgeschwächt durch die Tatsache, daß sich Strukturverschiebungen z. T. über längere Zeiträume hinziehen, wie z. B. der Schrumpfungprozeß in der Landwirtschaft und im Steinkohlebergbau. An der Einsicht jedoch, daß nur ein Bruchteil der Generationswechsel zu Umsetzungen führen kann, ändert sich nichts.

Als weiteres ist darauf hinzuweisen, daß *Lutz* und *Weltz* bei der Fluktuation zwischen funktionaler und nichtfunktionaler Mobilität unterscheiden. Funktional sind danach alle Arbeitsplatzwechsel, die eine optimale Anpassung der Arbeitskräftestruktur an die sich wandelnde Wirtschaftsstruktur herbeiführen. Nichtfunktional sind solche Fluktuationen, die einer solchen Anpassung entgegenwirken oder sie zumindest nicht fördern³⁶. Sie erörtern ausführlich die subjektiven Gründe (z. B. familiäre Bindungen) und die institutionellen Ursachen (z. B. mangelnde Markttransparenz), die zu nichtfunktionalen

³⁶ Siehe *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 55 ff., 93 ff.

Fluktuationsvorgängen führen. Nun liegt doch nichts näher als die Vermutung, daß es auch nichtfunktionale Generationswechsel gibt. Dieselben Gründe, die für ein Zustandekommen von nichtfunktionalen Arbeitsplatzwechseln sprechen, lassen sich analog auf die Generationswechsel anwenden; denn im Prinzip ist die Ausgangssituation beider Personengruppen die gleiche. Sie stehen vor der Wahl ihres künftigen Arbeitsplatzes. Die Berufsanfänger sind in ihrer Entscheidung nur um einiges freier, da sie nicht die Hemmungen zu überwinden haben, die der Aufgabe eines erlernten Berufes oder eines angestammten Arbeitsplatzes entgegenstehen. Ihre Wahl kann aber ebenfalls aus mancherlei Gründen (Tradition, soziales Ansehen des Berufs, persönliche Neigung, familiäre, landschaftliche, kulturelle Bindungen u. a.) und aus mancherlei institutionellen Gründen (die sich am besten unter dem Stichwort mangelnde Markttransparenz zusammenfassen lassen) auf einen Beruf oder Arbeitsplatz fallen, dessen Neu- oder Wiederbesetzung eben nicht zur optimalen Anpassung an eine veränderte Wirtschaftsstruktur beiträgt, also nichtfunktional ist. Die Zahl jener Generationswechsel, die an sich zu Umsetzungen hätten führen können, ist also um die Zahl der hier auftretenden nichtfunktionalen Generationswechsel zu vermindern.

Über die Höhe des Abzuges läßt sich zunächst kaum etwas sagen. Immerhin scheint sicher zu sein, daß bei der Berufs- und Arbeitsplatzwahl die genannten subjektiven Gründe eine gewichtige Rolle spielen. Die Erfahrung zeigt auch, daß die Marktübersicht gering ist. Die Berufsanfänger wählen in Wirklichkeit nicht unter allen möglichen Berufen und Tätigkeiten, sondern nur aus der mehr oder weniger kleinen Zahl von ihnen bekannten Berufen. Auch fundierte Vorstellungen über die Entwicklungschancen der einzelnen Berufe, der Branchen oder der einzelnen Unternehmen dürften nur in geringem Umfang vorhanden sein.

Nun könnte man versucht sein, die vorgetragenen Einwände mit dem Hinweis zu entkräften, daß die Fluktuation ohnehin so groß sei, daß sie den „Umsetzungsbedarf“ auch ohne Berücksichtigung der Generationswechsel um ein Mehrfaches übersteige³⁷. Die Fluktuation sei also auf jeden Fall zu groß. Dabei würde jedoch zweierlei übersehen: Zum einen begnügen sich *Lutz* und *Weltz* ja nicht mit einer solchen Feststellung, sondern sie ermitteln die konkrete Zahl der notwendigen Arbeitsplatzwechsel mit jährlich 0,20 bis 0,25 Mill.³⁸. Daher haben Einwände, die sich gegen die Berechnungsmethoden richten, sehr wohl Gewicht; denn sie bestimmen ja schließlich das zahlenmäßige Ergebnis. Zum anderen setzt auch diese Feststellung

³⁷ Vgl. die Zahlenangaben bei *Lutz*, *Weltz*: a.a.O., S. 93.

³⁸ Siehe *Lutz*, *Weltz*: a.a.O., S. 93.

die Richtigkeit der beiden gegenübergestellten Größen („Umsetzungsbedarf“ und Zahl der Arbeitsplatzwechsel) voraus. Diese Voraussetzung kann für den „Umsetzungsbedarf“ nach dem Ergebnis der vorstehenden Überlegungen nicht als erfüllt angesehen werden. Schließlich soll im Zusammenhang mit den Generationswechseln noch auf einen Sachverhalt aufmerksam gemacht werden, der bei der Analyse des vorliegenden Problemkreises nicht übersehen werden sollte. Nach *Lutz* und *Weltz* erfüllen Generationswechsel dann Anpassungsfunktionen (Umsetzungen), wenn „die Neueintritte ins Erwerbsleben andere Arbeitsplätze zum Ziel (haben) als sie durch entsprechende Austritte aus dem Erwerbsleben freigemacht werden“³⁹. Dieser Überlegung liegt die Vorstellung zugrunde, daß, falls es nicht zu Umsetzungen kommt, die durch natürliche Abgänge freiwerdenden Arbeitsplätze von Berufsanfängern wiederbesetzt werden. In Wirklichkeit trifft das für einen erheblichen Teil der Fälle nicht zu. Bei allen Lern- und Anlernberufen können Berufsanfänger nicht die Stellung eines ausscheidenden Gesellen oder Facharbeiters einnehmen. Aber auch ungelernte Berufsanfänger oder Absolventen von Fachschulen, Hochschulen und Universitäten können freiwerdende Arbeitsplätze nicht besetzen, wenn sie besondere Berufserfahrung erfordern und wenn es sich — vom Niveau des Bewerbers aus betrachtet — um gehobene Positionen handelt. In der Regel werden daher die freigewordenen Arbeitsplätze nicht von Berufsanfängern, sondern von nachrückenden Betriebsangehörigen oder von Arbeitsplatzwechslern (Fluktuation) besetzt. Es ist daher nicht zutreffend, Anpassungswirkungen durch Generationswechsel nur dann zu unterstellen, wenn die Zahl der natürlichen Abgänge in einem Wirtschaftszweig oder in einem Unternehmen von der Zahl der neu eintretenden Berufsanfänger abweicht. Eben weil man nicht davon ausgehen kann, daß die Anfänger die Stellen der Ausgeschiedenen einnehmen, kann sich auch bei zahlenmäßiger Übereinstimmung von Zu- und Abgängen eine gewichtige Veränderung der Arbeitskräftestruktur — und zwar in qualitativer Hinsicht — ergeben. Die freiwerdenden Arbeitsplätze können beispielsweise unbesetzt bleiben; gleichzeitig verlagert sich bei den Berufsanfängern das Schwergewicht auf einen anderen Berufstyp: Anstelle von Lehrlingen werden beispielsweise vornehmlich ungelernete Arbeiter eingestellt. Derartige Veränderungen der Arbeitskräftestruktur können durchaus in Anpassung an eine sich vollziehende Änderung der Produktionsstruktur erfolgen und damit die den Umsetzungen zugeschriebene Anpassungsfunktion erfüllen. Es ist also zu beachten, daß auch die Generationswechsel, die keine Veränderungen der Beschäftigtenzahl in den betreffenden Wirtschafts-

³⁹ *Lutz, Weltz*: a.a.O., S. 48.

zweigen verursachen, den „Umsetzungsbedarf“ beeinflussen können. Je nach Art der durch sie bewirkten qualitativen Veränderung der Arbeitskräftestruktur können sie mehr oder minder stark zur entwicklungsgerechten Anpassung der Beschäftigtenstruktur beitragen. Hier ergäbe sich möglicherweise ein wirtschaftspolitischer Ansatzpunkt, durch Beeinflussung der Berufs- und Arbeitsplatzwünsche der Berufsanfänger sowohl den Umfang der notwendigen Umsetzungen zu verringern wie auch die nichtfunktionalen Generationswechsel einzudämmen.

V.

Im Rückblick zeigen sich folgende Hauptansatzpunkte zur Kritik und Ergänzung:

1. Die Verfasser gehen von der im Untersuchungszeitraum vollzogenen wirtschaftlichen Umstrukturierung als Datum aus. Damit lassen sie die Möglichkeit außer acht, daß die Umstrukturierung selbst von den Arbeitskräftebewegungen abhängig ist. Möglicherweise hätte sie einen größeren Umfang angenommen, wenn die nichtfunktionalen Arbeitskräftebewegungen in andere Richtungen gegangen wären. Die Zahl der nichtfunktionalen Mobilitäten hätte sich dann verkleinert und die Zahl der Umsetzungen in gleichem Umfang vergrößert.

2. Auch wenn man die Aufgabe darauf beschränkt, die kleinste Zahl an Arbeitskräftebewegungen herauszufinden, die zur Bewältigung der im Untersuchungszeitraum tatsächlich vollzogenen Umstrukturierungen notwendig gewesen wäre, ist die Frage mit der Ermittlung der Umsetzungen (absolute Beschäftigtenverminderung zugunsten anderer Wirtschaftszweige) nicht beantwortet. Die sich zahlenmäßig kompensierenden Arbeitsplatzwechsel (Branche A empfängt von B 100 Beschäftigte und verliert ihrerseits 100 Beschäftigte an B) können solche qualitativen Veränderungen der Arbeitskräftestruktur der Wirtschaftszweige bewirkt haben, die für die Bewältigung der wirtschaftlichen Strukturveränderungen notwendig waren. In diesem Fall erfüllen sie Anpassungsfunktionen im Sinne der von *Lutz* und *Weltz* definierten Umsetzungen. Damit ist das Konzept, die notwendigen personellen Umschichtungen an den absoluten Beschäftigtenrückgängen in den Wirtschaftszweigen zu messen, prinzipiell nicht mehr aufrecht zu erhalten. Es ließe sich dann als Annäherungsverfahren rechtfertigen, wenn nachweisbar wäre, daß die Anpassungswirkungen der sich kompensierenden Fluktuation so gering sind, daß ihre Vernachlässigung das Ergebnis nicht wesentlich beeinflusst.

3. Man kann die vollzogenen Umsetzungen nicht an den absoluten Beschäftigtenrückgängen in den Wirtschaftszweigen messen, wenn diese Wirtschaftszweige Zugänge von außerhalb der Volkswirtschaft zu verzeichnen hatten. Bei dem starken Anwachsen der Beschäftigtenzahl in der Bundesrepublik durch Zuwanderer aus Ostdeutschland und durch Gastarbeiter war das zweifellos der Fall. Diese Zugänge mindern den effektiven Beschäftigtenrückgang und verdecken damit einen Teil der tatsächlich vollzogenen Umsetzungen. Der auf diese Weise ermittelte „Umsetzungsbedarf“ ist zu niedrig.

4. Das angewendete Verfahren zur Bestimmung des „Umsetzungsbedarfes“ (Ermittlung der absoluten Beschäftigtenrückgänge) läßt die innersektoralen Umsetzungen unberücksichtigt. Durch nachträgliche Schätzungen wird das Ergebnis ergänzt. Die Schätzungen erscheinen von der Methode her anfechtbar. Erhebliche Schätzfehler sind zu befürchten.

5. Durch Subtraktion der durch Generationswechsel bewirkten Umsetzungen vom „Umsetzungsbedarf“ soll die notwendige Fluktuation ermittelt werden. Nach Bestimmung der Gesamtzahl der Generationswechsel wird ihr Anteil an den Umsetzungen geschätzt. Die Schätzung bleibt gänzlich unbegründet. Ergänzende Überlegungen zu diesem Punkt zeigen, daß ein erheblicher Teil der Generationswechsel überhaupt nicht zu Umsetzungen führen kann. Vom verbleibenden Rest sind die nichtfunktionalen Generationswechsel abzuziehen. Das sind solche, deren Wirkung auf die Arbeitskräftestruktur nicht den Anpassungserfordernissen der wirtschaftlich-technischen Strukturverschiebungen entspricht.

VI.

An die Frage nach dem notwendigen Fluktuationsumfang schließt sich beinahe zwangsläufig die Frage nach dem Schaden an, den ein Abweichen von diesem Umfang für die Volkswirtschaft mit sich bringt. Die Beantwortung dieser Frage setzt natürlich die Kenntnis der notwendigen Fluktuation voraus. Die Ergebnisse der vorstehenden diesbezüglichen Überlegungen waren nicht sehr ermutigend; sie zeigten jedenfalls, daß bislang eine zuverlässige Ermittlung der notwendigen Fluktuation nicht gelungen ist. Zwar gibt es eine Vielzahl von Veröffentlichungen, die sich um die Erfassung der Fluktuationkosten bemühen⁴⁰, jedoch wird die Frage des „richtigen“ Fluktuationsumfan-

⁴⁰ Z. B. Ewald *Lange*: Methoden zur Kostenermittlung des zwischenbetrieblichen Personalwechsels. In: Warum Arbeitskräfte wechseln. Düsseldorf 1960. Bert *Klein*: Was kostet die Fluktuation des zwischenbetrieblichen Personalwechsels wirklich? Mensch und Arbeit. 11. Jg. (1959). Erich *Schmidt*: Die Zeiterscheidung „Fluktuation“ aus betrieblicher Sicht. Junge Wirtschaft. 8. Jg. (1960).

ges nur am Rande oder gar nicht behandelt. So beschränken sich die Ergebnisse auf Werte für die durchschnittlichen Fluktuationenaufwendungen in der Volkswirtschaft (in einzelnen Branchen, in bestimmten Berufen). Daraus werden durch Multiplikation mit der Zahl der tatsächlichen Arbeitsplatzwechsel die gesamten Fluktuationenaufwendungen in einer Volkswirtschaft errechnet. Sie haben aber mit dem Schaden, mit dem Leistungsentzug, den die Volkswirtschaft durch die den notwendigen Umfang überschreitenden Fluktuationen erleidet, nichts zu tun. Es ist daher mehr als irreführend, die gesamten Fluktuationenaufwendungen als Belastung der Volkswirtschaft durch die Fluktuation zu bezeichnen⁴¹.

Um so bemerkenswerter ist es, wenn *Aschfalk* und *Marettek* den Versuch unternehmen, die volkswirtschaftlichen Kosten der Fluktuation zu bestimmen⁴². Die Verfasser bemühen sich zunächst um den Nachweis, daß es sich bei den Fluktuationenkosten um soziale Kosten handelt. Üblicherweise wird der Begriff durch zwei Merkmale charakterisiert: 1. Die Kosten werden nicht von den Verursachern bzw. Nutznießern getragen. Woraus sich ergibt: 2. Die Kosten werden auf Dritte oder die Allgemeinheit abgewälzt. Da diese Merkmale bei den durch den Betrieb selbst verursachten Arbeitsplatzwechseln nicht gegeben sind, schließen sich die Verfasser *Kapp* an, der den Begriff wesentlich erweitert, indem er „soziale Verluste“ ebenfalls zu den sozialen Kosten zählt. „Diese sozialen Verluste unterscheiden sich insofern von anderen Sozialkosten, als sie nicht notwendigerweise eine Abwälzung von Kosten auf Dritte mit sich bringen, sondern sich eher in einer verminderten Leistungsfähigkeit des Wirtschaftssystems als Ganzem äußern“⁴³. Dieser Uneinheitlichkeit des Begriffs begegnet *Fritsch* durch einen gelungenen Systematisierungsversuch⁴⁴: Er unterscheidet vier Sektoren (Haushalte, Produzenten, Staat, Ausland) und fragt, 1. ob die Handlungen oder Unterlassungen für den aktiven Sektor selbst negative (a) oder positive Folgen (b) haben, 2. ob die Handlungen für dritte Sektoren negative (α) oder positive Folgen (β) haben. Er weist darauf hin, daß in den Fällen $a = b$ und $\beta = a$ (der Nachteil des einen ist gleich dem Vorteil des anderen) ein reines Transferproblem vorliegt. Die Gesamtkosten, die Gesamtbelastung

⁴¹ Vgl. *Lux*: a.a.O., S. 30. Auf S. 29 heißt es gar, die Fluktuation wirke sich sehr ungünstig auf das Sozialprodukt aus, „weil in Höhe der Summe der in den Betrieben anfallenden Fluktuationenkosten Arbeitskräfte und Betriebsmittel ungenutzt bleiben“.

⁴² *Aschfalk, Marettek*: a.a.O.

⁴³ Karl Wilhelm *Kapp*: Volkswirtschaftliche Kosten der Privatwirtschaft. Tübingen, Zürich 1958. S. 2. Übersetzung. Originaltitel: *The Social Costs of Private Enterprise*. Cambridge 1950.

⁴⁴ Bruno *Fritsch*: Zur Theorie und Systematik der volkswirtschaftlichen Kosten. *Kyklos*. Bd. 15 (1962). S. 256.

der Volkswirtschaft verändern sich nicht. Es empfiehlt sich jedoch, aus Zweckmäßigkeitserwägungen den Begriff volkswirtschaftliche Kosten für die Fälle $\beta < a$ (der Nutzen des Dritten ist kleiner als die Kosten des Verursachers) und $a > b$ (der Schaden des Dritten ist größer als der Nutzen des Verursachers) vorzubehalten, denn hier handelt es sich nicht nur um die Überwälzung von Kosten, sondern um zusätzliche Kosten (Belastungen, Leistungsverluste), die als Folge des Überwälzungsvorganges per Saldo entstehen⁴⁵. Ein solcher Vorgang ist volkswirtschaftlich gänzlich anders zu beurteilen als eine bloße Überwälzung.

Wie man sieht, lassen sich die von den Arbeitgebern verschuldeten Fluktuationen dem Fall $\beta < a$ (der Nutzen Dritter ist kleiner als der Schaden bzw. die Kosten, die den Arbeitgebern aus den Betriebswechsln entstehen) oder dem Fall $\alpha \begin{matrix} > \\ = \\ < \end{matrix} a$ (alle Beteiligten haben einen Schaden) zuordnen. In Übereinstimmung mit dem Ergebnis früherer Überlegungen läßt sich also sagen, daß volkswirtschaftliche Kosten durch Fluktuation erst dann entstehen, wenn die Fluktuationen die positiven Wirkungen (Produktivitätszuwachs) übersteigen. Das meinen auch *Aschfalk* und *Marettke*, wenn sie sagen: „Deshalb können nachfolgend die Fluktuationen, soweit sie einen gewissen, noch zu bestimmenden Normalsatz überschreiten, insgesamt als volkswirtschaftliche Kosten angesehen werden“⁴⁶.

Die Bestimmung des „Normalsatzes“ der Fluktuation, der den „funktionalen“ Fluktuationen bei *Lutz* und *Weltz* entspricht, geschieht auf folgende Weise: 1. Es werden die Fluktuationen ermittelt, die im Interesse der beruflichen Fortbildung und damit der individuellen Leistungssteigerung erfolgen. 2. Hinzu kommen Fluktuationen, die „tendenziell zu den Orten höchster volkswirtschaftlicher Produktivität“⁴⁷ führen. Oder an anderer Stelle: „Fluktuation zu Betrieben mit überdurchschnittlicher Produktivität und damit der Möglichkeit, vergleichsweise höhere Löhne und Gehälter zu zahlen“⁴⁸. Die Addition von 1. und 2. soll die wünschenswerte Fluktuation ergeben.

Hier ergibt sich sofort folgender Einwand: Die Fälle 1 und 2 schließen einander nicht aus. Man kann 1. geradezu als Spezialfall von 2. ansehen. Denn ein Arbeitsplatzwechsel zu Ausbildungszwecken kann ja ebenso wie jeder andere Arbeitsplatzwechsel zu produktiverem Einsatz des Wechslers führen. Es ist allerdings möglich, daß sich Wirtschaftszweige in einer stationären Entwicklungsphase befinden, in der die Produktivitätsunterschiede zwischen den Betrieben gering

⁴⁵ Vgl. *Fritsch*: a.a.O., S. 259 f.

⁴⁶ *Aschfalk, Marettke*: a.a.O., S. 683 (Hervorhebung durch H. A.).

⁴⁷ *Aschfalk, Marettke*: a.a.O., S. 681.

⁴⁸ *Aschfalk, Marettke*: a.a.O., S. 687.

sind, so daß Arbeitskräfte, die durch ihre Ausbildung an diesen Zweig gebunden sind, durch Arbeitsplatzwechsel kaum Produktivitätszuwächse erzielen können. Das ist aber ein gewiß nicht allzu bedeutender Fall, der zudem nichts an dem grundsätzlichen Einwand ändert, demzufolge eine Addition von 1. und 2. nicht die Zahl der wünschenswerten Arbeitsplatzwechsel ergibt. Darüber hinaus werden bei diesem Verfahren unzulässigerweise die saisonabhängigen Fluktuationen vernachlässigt. Solange es saisonabhängige Wirtschaftszweige wie etwa die Bauwirtschaft und das Gaststättengewerbe gibt, sind entsprechende saisonale Fluktuationen notwendig. Sie wären also den „normalen“ Fluktuationen zuzurechnen.

Zur Durchführung des skizzierten Verfahrens ist folgendes zu bemerken: Bei ihrem Versuch, die Fluktuation zum Zwecke der beruflichen Fortbildung zu bestimmen, gehen die Verfasser davon aus, „daß die nicht selbständigen Erwerbstätigen, die einen Beruf erlernt haben, zwecks beruflichen Fortkommens *normalerweise dreimal* während des Berufslebens die Stellung wechseln“⁴⁹. Bei durchschnittlich 40 Berufsjahren ergäbe das eine Fluktuationsquote von 7,7 %. Über die Quelle oder das Zustandekommen dieser Zahl wird leider nichts gesagt. Jedoch muß man von vornherein annehmen, daß diese Angabe eine hohe Fehlerwahrscheinlichkeit aufweist. Es steht fest, daß auch die „Gelernten“ im Durchschnitt häufiger als dreimal in ihrem Leben den Betrieb wechseln⁵⁰. Das Problem ist, zu entscheiden, welche Wechsel „zum Zwecke der Berufsförderung“ erfolgen und welche nicht. Eine repräsentative empirische Untersuchung liegt unseres Wissens bislang nicht vor.

Kaum haltbar erscheint die These, daß für ungelernte Erwerbstätige „die Notwendigkeit eines Stellungswechsels zwecks beruflichen Fortkommens“⁵¹ nicht besteht. Gerade der moderne Industriebetrieb bietet auch dem Ungelernten vielfältige Möglichkeiten, durch Berufswechsel seinen Erfahrungsschatz und seine Fertigkeiten zu erweitern. Im Einzelfall kann es allerdings zweifelhaft sein, ob berufliches Fortkommen wirklich Fluktuationsmotiv und vor allem Fluktuationswirkung ist. Das gilt übrigens genauso für die Arbeitsplatzwechsel von gelernten Arbeitnehmern. Diese begriffliche Unschärfe ist ein weiteres Hindernis für eine zuverlässige quantitative Analyse. Die für 1959 mit 0,86 Mill. und für 1965 mit 0,96 Mill. bezifferten „Fortbildungsfluktuationen“⁵² kann man schon deshalb nicht als zuverlässiges Ergebnis ansehen.

⁴⁹ *Aschfalk, Marettek: a.a.O., S. 687 (Hervorhebung durch H. A.).*

⁵⁰ Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt (ANBA). 10. Jg. (1962) S. 281, wo der Fluktuationsgrad für gelernte Facharbeiter mit 12,2 % angegeben wird.

⁵¹ Vgl. *Aschfalk, Marettek: a.a.O., S. 687.*

⁵² Siehe *Aschfalk, Marettek: a.a.O., S. 687.*

Bei ihrer zweiten Teilaufgabe, der Ermittlung der „Fluktuation zu Orten höchster Produktivität“⁵³, gingen die Verfasser folgendermaßen vor: Sie stellten den absoluten Beschäftigtenzuwachs der Industriegruppen fest, deren Beschäftigtenwachstum über dem durchschnittlichen Beschäftigtenwachstum der Gesamtindustrie lag. Bezogen auf die durchschnittliche Gesamtbeschäftigungszahl in der Industrie ergibt sich daraus 1,4 % Beschäftigtenzuwachs in der Industrie. Die Verfasser nehmen an, daß diese Zuwächse ausschließlich aus den unterdurchschnittlich wachsenden Industriezweigen stammen. Sie schätzen ferner, daß die innersektoralen produktivitätssteigernden Fluktuationen 0,6 % der Gesamtbeschäftigtenzahl betragen. Daraus ergeben sich insgesamt 2 % Fluktuation. Diese 2 % beziehen sie dann auf die Beschäftigtenzahl der gesamten Wirtschaft und erhalten für 1959 0,43 Mill. und für 1965 0,48 Mill. „produktive“ Arbeitsplatzwechsel⁵⁴.

Die Analyse wird also zunächst auf die Industrie beschränkt. Landwirtschaft, Handwerk, Handel und Dienstleistungsgewerbe bleiben außer Betracht. Es wird dann aber so getan, als müßten die Fluktuationsgewinne der wachsenden Industriezweige prozentual den Fluktuationsgewinnen der nichtindustriellen Wachstumsbranchen entsprechen. Für diese Annahme spricht zunächst gar nichts, und ein Beweis oder eine Begründung für diese Annahme wird auch nicht erbracht. Darüber hinaus muß den Verfassern beim Lösungsansatz selbst ein gedanklicher Fehler unterlaufen sein. Sie gehen nämlich davon aus, daß die Beschäftigtenzuwächse der „Wachstumsindustrien“ gleich den gesuchten „produktiven“ Fluktuationen sind. Das trifft aber nur für eine Wirtschaft mit konstanter Beschäftigtenzahl zu; denn hier müssen gezwungenermaßen die schrumpfenden Wirtschaftszweige insgesamt genau soviel Arbeitskräfte abgeben, wie die wachsenden Wirtschaftszweige gewinnen. Sobald sich jedoch, wie es in der Bundesrepublik der Fall war, die Beschäftigtenzahl durch Zuwanderungen von außen (Zuwanderer aus Ostdeutschland, Gastarbeiter) erhöht, enthalten die Zuwächse der Wachstumsbereiche auch Zugänge von außen. Nur in dem unrealistischen Fall, daß die Zugänge von außen ausschließlich in die Wirtschaftszweige mit Fluktuationsverlusten gelangen und diese Wirtschaftszweige dennoch nicht die durchschnittliche Wachstumsrate erreichen, geben die absoluten Wachstumswerte der Wachstumsbereiche die Zahl der produktivitätsorientierten Fluktuationen an.

Völlig ungeklärt bleibt ferner, wieso die innersektoralen Arbeitsplatzwechsel gerade 0,6 % der Gesamtbeschäftigten betragen sollen. Oben wurde bereits darauf hingewiesen, daß ihr Umfang unter ande-

⁵³ *Aschfalk, Marettek: a.a.O., S. 687.*

⁵⁴ *Vgl. Aschfalk, Marettek: a.a.O., S. 687 f.*

rem in starkem Maße von der Feinheit der Sektorengliederung abhängig ist⁵⁵. Lutz und Weltz haben die Notwendigkeit weiterer Ergänzungen betont⁵⁶.

Die Lösungsansätze von Lutz und Weltz sowie von Aschfalk und Marettek weisen einige Berührungspunkte auf. Vor allem ist ihnen der Gedanke gemeinsam, daß Fluktuationen in die wachsenden (= überdurchschnittlich produktiven) Wirtschaftszweige „funktional“ bzw. „normal“ sind. Es herrscht auch Übereinstimmung darin, daß die innersektoralen Fluktuationen Berücksichtigung finden müßten; ihre quantitative Ermittlung erscheint in beiden Fällen unzureichend. Die notwendigen zusätzlichen Korrekturen, die Lutz und Weltz anstreben, insbesondere die Umstrukturierungswirkungen der Generationswechsel werden von Aschfalk und Marettek völlig übersehen. Besonders aber die von ihnen vorgenommene Addition von „berufsfördernden“ und „produktivitätssteigernden“ Fluktuationen muß verfälschend auf das zahlenmäßige Ergebnis wirken. Auch bei den einzelnen Ermittlungs- und Schätzverfahren selbst sind starke Zweifel angebracht. Das Ergebnis ist womöglich mit noch größerem Vorbehalt zu behandeln als das von Lutz und Weltz. Nach dem Gesagten ist eine Übereinstimmung beider Ergebnisse nicht zu erwarten. Das Ausmaß der Abweichungen dokumentiert aber zusätzlich die Unzuverlässigkeit zumindest eines der beiden Verfahren. Während nämlich Aschfalk und Marettek die „normale“ Fluktuation mit 1,29 Mill. (1959) und 1,44 Mill. (1965) ermitteln⁵⁷, kommen Lutz und Weltz auf 0,20 bis 0,25 Mill. pro Jahr im Zeitraum 1950 bis 1961⁵⁸. Selbst wenn man konzidiert, daß die Ergebnisse einzelner Jahre vom 11-Jahresdurchschnitt abweichen können, sind Abweichungen von 400 bis 500 % nicht zu rechtfertigen.

VII.

Auf Grund dieser Ergebnisse unternehmen es Aschfalk und Marettek, die volkswirtschaftlichen Kosten der Fluktuation zu ermitteln. Die Fluktuationskosten je Facharbeiter werden auf Grund eines Berechnungsbeispiels aus der Literatur auf 2500,— DM, die für Nichtfacharbeiter bzw. Beamte und Angestellte auf 500,— bzw. 5000,— DM geschätzt, was besonders bei einem solch heterogenen Kreis von Beschäftigten, wie ihn die Beamten und Angestellten darstellen, sehr gewagt erscheint⁵⁹. Um zu den Gesamtkosten der Fluktuation zu ge-

⁵⁵ Siehe oben S. 179 f.

⁵⁶ Lutz, Weltz: a.a.O., S. 86 ff.

⁵⁷ Aschfalk, Marettek: a.a.O., S. 688.

⁵⁸ Lutz, Weltz: a.a.O., S. 93.

⁵⁹ Siehe Aschfalk, Marettek: a.a.O., S. 692.

langen, muß man die Kosten je Fluktuationsfall mit der Zahl der durch die drei Beschäftigtenkategorien verursachten „schädlichen“ Fluktuationsfälle multiplizieren. Aus den vorhergehenden Berechnungen steht den Verfassern aber nur die Gesamtzahl der „schädlichen“ Fluktuationen zur Verfügung, die daher auf die drei Beschäftigtenkategorien aufgeteilt werden müssen. Zu diesem Zweck übernehmen sie aus Berechnungen des Bundesamtes⁶⁰ die Fluktuationsgrade der drei Beschäftigtengruppen, die besagen, wieviel von 100 Beschäftigten der jeweiligen Gruppe im betrachteten Zeitraum den Arbeitsplatz wechselten. Fälschlicherweise gehen sie dann davon aus, daß die Gesamtfluktuation sich in der gleichen Weise auf die drei Beschäftigtengruppen aufteilt, wie sich deren Fluktuationsgrade zueinander verhalten⁶¹. Das wäre aber nur dann der Fall, wenn zufälligerweise die Beschäftigtengruppen gleichgroß wären. Da das nicht der Fall ist, hätten die Fluktuationsgrade entsprechend dem Gruppenumfang gewichtet werden müssen. Ferner setzen Aschfalk und Marettek voraus, daß sich die „schädlichen“ Fluktuationen in der gleichen Weise auf die Beschäftigtengruppen aufteilen wie die Gesamtfluktuation⁶². Das müßte aber erst bewiesen werden. Es ist doch gut möglich, daß eine Beschäftigtengruppe mehr zu „schädlichen“ Fluktuationen neigt als eine andere. Aber nur wenn in jeder Beschäftigtengruppe das Verhältnis von Fluktuation zu „schädlicher“ Fluktuation gleich wäre, entsprächen die Anteile der Beschäftigtengruppen an der Gesamtfluktuation ihrem Anteil an der gesamten „schädlichen“ Fluktuation.

Im folgenden wollen *Aschfalk* und *Marettek* ihr Ergebnis durch Ermittlung des „gesamtwirtschaftlichen Nutzenentgangs“⁶³ ergänzen. Schon diese Unterscheidung in „betriebliche Kosten“⁶⁴ und „gesamtwirtschaftlichen Nutzenentgang“ mutet seltsam an, da man volkswirtschaftliche Kosten sinnvollerweise nur als gesamtwirtschaftlichen Nutzenentgang oder Leistungsverzehr, oder welchen Terminus man immer wählen mag, definieren kann⁶⁵. Wenn betriebliche Kosten hier überhaupt einen Platz haben, dann nur, wenn sie den Nutzenentgang repräsentieren.

Der „gesamtwirtschaftliche Nutzenentgang“ besteht nach Meinung von *Aschfalk* und *Marettek* in der Minderung des Sozialprodukts, die sich aus der infolge der Fluktuation ausfallenden Arbeitstage ergibt. Sie unterstellen, daß die infolge *Arbeitgeberkündigung* Fluktuierenden durchschnittlich eine Woche arbeitslos sind. Die Zahl der ausge-

⁶⁰ Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt (ANBA). 10. Jg. 1962. S. 281.

⁶¹ Siehe *Aschfalk, Marettek*: a.a.O., S. 691.

⁶² Vgl. *Aschfalk, Marettek*: a.a.O., S. 690 f.

⁶³ *Aschfalk, Marettek*: a.a.O., S. 691.

⁶⁴ *Aschfalk, Marettek*: a.a.O., S. 688.

⁶⁵ Siehe oben S. 194.

fallenen Stunden wird zur Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden in Beziehung gesetzt, und mit diesem Prozentsatz wird aus dem Netto-sozialprodukt die Sozialproduktminderung ermittelt⁶⁶.

Zunächst ist dazu zu bemerken, daß die Frage der Arbeitslosigkeit von gekündigten Arbeitnehmern wohl kaum generell zu beantworten ist. Ob es überhaupt zu Arbeitslosigkeit kommt und wie lange sie dauert, hängt sicherlich entscheidend von der Konjunktur- und Arbeitsmarktlage ab. Da die Untersuchungszeiträume (1959 und 1965) in der Bundesrepublik im Zeichen der Überbeschäftigung standen, ist man geneigt, die Schätzung von durchschnittlich einer Woche als zu hoch zu empfinden. Allerdings kann das Ergebnis durch das Verhalten der Arbeitnehmer („mal zusätzlich Urlaub machen!“) und durch strukturell bedingte Massenentlassungen (Steinkohlebergbau) beeinflusst werden. Aber abgesehen von diesem quantitativen Problem stellt sich die grundsätzliche Frage, ob es gerechtfertigt ist, in der hier vorgesehenen Weise von einer durch Fluktuation bedingten Minderung des Sozialprodukts zu sprechen. Zweierlei sollte hierbei bedacht werden: 1. Soweit die Fluktuationen durch Konjunkturbewegungen verursacht werden, sind die einhergehenden Einkommensschrumpfungen oder Wachstumsverlangsamungen auf die Konjunkturabschwächung zurückzuführen; die Fluktuationen sind ihrerseits eine Folgeerscheinung der Depression, in der die Betriebe die Beschäftigtenzahl an die schrumpfende Produktion anpassen. 2. Nicht konjunkturbedingte Fluktuationen, die durch eine Kündigung seitens der Arbeitgeber ausgelöst werden, werden für den abgebenden Betrieb häufig einen positiven Effekt haben; denn die Kündigung erfolgt in der Mehrzahl der Fälle, weil sich der Arbeitnehmer in irgendeiner Weise als ungeeignet erwiesen hat. Steigt durch seinen Weggang die Produktivität im abgebenden und möglicherweise auch im aufnehmenden Betrieb, so kann man nicht die durch zeitweilige Arbeitslosigkeit erfolgte Sozialproduktminderung als „Nutzenentgang“ betrachten, sondern muß sie gegen die durch die Produktivitätssteigerung erfolgte Erhöhung des Sozialprodukts aufrechnen.

Als weiteren fluktuationsbedingten Leistungsverzehr wollen *Aschfalk* und *Marettke* einen Teil der bei den Arbeitsämtern anfallenden Kosten berücksichtigen. Es liegt auf der Hand, daß als volkswirtschaftliche Kosten nur der durch die „schädlichen“, „nichtfunktionalen“ Arbeitsplatzwechsel verursachte Teil der Kosten anzusehen ist. Es ist daher nicht korrekt, wenn *Aschfalk* und *Marettke* bei der Ermittlung von der Zahl der gekündigten Arbeitnehmer ausgehen⁶⁷; denn auch

⁶⁶ Vgl. *Aschfalk, Marettke*: a.a.O., S. 691 f.

⁶⁷ *Aschfalk, Marettke*: a.a.O., S. 693.

die durch Kündigung seitens der Arbeitgeber verursachten Arbeitsplatzwechsel können ja durchaus funktional sein.

Rückblickend muß der Versuch, den volkswirtschaftlichen Schaden der Fluktuation zu beziffern, als mißlungen angesehen werden. Der Grund dafür sind nicht nur die genannten gedanklichen Fehler, sondern auch die Schwierigkeit, zuverlässige Werte für die im Zusammenhang mit Arbeitsplatzwechseln auftretenden Kosten zu ermitteln. Die Gliederung der Beschäftigten in drei Gruppen (Facharbeiter, Nichtfacharbeiter und Angestellte + Beamte) ist viel zu grob. Insbesondere bei den Angestellten und Beamten dürften die Fluktuationskosten je nach der Position des Fluktuierenden stark schwanken. Ferner ist zu bedenken, daß ein Teil der Fluktuationskosten, nämlich die Anwerbungskosten, sowohl von der allgemeinen Konjunkturlage als auch von der Situation auf den Teilarbeitsmärkten abhängt. Das Verfahren, mit Durchschnittswerten für alle Angestellten oder für alle Facharbeiter zu operieren, erscheint daher ungeeignet. Allerdings ist dieses negative Ergebnis gar nicht so gravierend. Die Tatsache, daß Fluktuationen zusätzlichen Leistungsverzehr verursachen und damit das Sozialprodukt mindern oder seinen Anstieg bremsen können, ist unbestritten. Die Kenntnis des genauen Betrages jedoch ist nicht von besonderer Dringlichkeit.

VIII.

Wichtig wäre hingegen im Hinblick auf eventuelle wirtschaftspolitische Maßnahmen die Kenntnis der nichtfunktionalen Fluktuation, obschon damit nur eine — wenngleich notwendige — Voraussetzung für die Manipulierung der Fluktuation mit wirtschaftlichen Mitteln erfüllt wäre.

Nach Modifizierung und Ergänzung erscheint der Lösungsvorschlag von *Lutz* und *Weltz* theoretisch geeignet, die notwendige Fluktuation ex post zu ermitteln. Allerdings wird die praktische Durchführbarkeit bei Berücksichtigung der notwendigen Ergänzungen wesentlich erschwert. Als besonders schwierig erweist sich die Aufgabe, die Wirkungen der sich kompensierenden Arbeitsplatzwechsel auf die Arbeitskräftestruktur festzustellen; denn sie erfordert zumindest die Unterteilung in solche Arbeitsplatzwechsler, die im neuen Betrieb durch Fluktuation freigewordene (alte) Arbeitsplätze einnehmen, und in solche, die neugeschaffene Arbeitsplätze besetzen. Im ersten Fall handelt es sich um eine wirkliche Kompensation. Die Arbeitskräftestruktur wird — wenn man einmal von möglichen Leistungsunterschieden zwischen den sich kompensierenden Arbeitskräften absieht — nicht beeinflußt. Im zweiten Fall dagegen handelt es sich lediglich

um eine zahlenmäßige Kompensation; denn die alten Arbeitsplätze bleiben unbesetzt, und die neuen Arbeitsplätze erfordern Arbeitskräfte anderer Qualifikation (andere Berufe, andere Ausbildung). Die Arbeitskräftestruktur wandelt sich also. Wenn man eine solche Änderung der Arbeitskräftestruktur feststellen und quantifizieren könnte, wäre der Schluß vertretbar, daß die sich kompensierenden Arbeitsplatzwechsel in dieser Höhe zur Anpassung der Arbeitskräftestruktur an die wirtschaftliche Entwicklung beigetragen haben. Die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung kündigt eine solche Auswertung ihrer jüngsten Fluktuationserhebung für „demnächst“ an⁶⁸.

Die Eliminierung der Zugänge von außerhalb der Volkswirtschaft läßt sich verhältnismäßig leicht bewerkstelligen. Die Zahl der Zuwanderer, auch unterteilt nach Wirtschaftszweigen, ist aus Statistiken zu ermitteln. Schwieriger ist es allerdings, der Tatsache Rechnung zu tragen, daß die Zuwanderer selbst ebenfalls fluktuieren. Betrachtete man einen kurzen Zeitraum (etwa ein Jahr), so könnte man annäherungsweise annehmen, daß alle Arbeitsplatzwechsel der im gleichen Zeitraum Zugewanderten nichtfunktional (und daher unnötig) waren; denn entweder haben die Zuwanderer ihren ersten Arbeitsplatz im Sinne der sich vollziehenden wirtschaftlichen Strukturverschiebungen falsch gewählt und korrigieren das durch Arbeitsplatzwechsel, oder aber sie hatten „richtig“ gewählt und fluktuieren trotzdem (z. B. aus subjektiven Gründen) entgegen den Anpassungserfordernissen. In beiden Fällen sind die Arbeitsplatzwechsel nichtfunktional. Je länger jedoch der Zeitraum ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß auch die Zuwanderer auf eine sich in diesem Zeitraum anbahnende wirtschaftliche Strukturverschiebung in gewissem Umfang „richtig“ durch Arbeitsplatzwechsel reagieren, so daß diese zu berücksichtigen wären. Das heißt, um den „Umsetzungsbedarf“ zu erhalten, muß man die gesamten Zuwanderungen um die Zahl ihrer funktionalen Fluktuation vermindern, ehe man sie zu der Zahl der absoluten Rückgänge addiert.

Das Dilemma der geschätzten innersektoralen Fluktuation ließe sich am besten durch entsprechend aufbereitetes statistisches Material vermeiden. Auch im Hinblick darauf darf man der angekündigten Veröffentlichung der Bundesanstalt mit Interesse entgegensehen.

Die Überlegungen zu den Generationswechseln haben gezeigt, daß von ihrer Seite Anpassungswirkungen nur in geringem Umfange zu erwarten sind. Nähere Aufschlüsse über die Größenordnungen könnte eine Gegenüberstellung der Berufe und Arbeitsplätze der Berufsanfänger und der Nachfragestruktur auf den Teilarbeitsmärkten er-

⁶⁸ Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt (ANBA). 14. Jg. (1966) Nr. 12 S. 551.

geben. Wenn sich z. B. zeigen sollte, daß trotz anhaltend starker oder tendenziell steigender Nachfrage nach bestimmter Qualifikation die Berufsanfänger nicht in entsprechendem Maße diese Berufe oder Arbeitsplätze wählen, könnte man auf den Umfang dieser nichtfunktionalen Generationswechsel schließen.

Zum Abschluß sei noch einmal darauf hingewiesen, daß die beschriebene Methode nur die für die tatsächlich erfolgten Umstrukturierungen erforderliche Zahl an Umsetzungen liefert. Da aber die wirtschaftlichen Strukturveränderungen als Erscheinungsform des wirtschaftlichen Wachstums selbst Gegenstand wirtschaftspolitischer Bemühungen sind, wäre es dringlich zu wissen, welche personellen Voraussetzungen (Umsetzungen) hätten erfüllt sein müssen, um ein bestimmtes Wachstumsziel (z. B. maximales Wachstum, stetiges Wachstum) realisieren zu können.