

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dieter Mertens

Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und
Nachfrage

6. Jg./1973

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage

Dieter Mertens

Über die materiellen und arithmetischen Zusammenhänge zwischen verschiedenen Arbeitsmarktkomponenten bestehen vielfach nur fragmentarische Vorstellungen. Komplette Diagnosedemodelle und Projektionssysteme werden kaum verwendet. Statt dessen wird eine Inflation von Einzelbefunden und -behauptungen über zweipolige Relationen (etwa zwischen Ausländerbeschäftigung und Produktivität, zwischen Bildungsintensität und Arbeitsvolumen usw.) zur Grundlage politisch-instrumenteller oder auch normativer Erörterungen erhoben. Die Folge ist eine erhebliche Verwirrung des Meinungsmarktes. Dies gilt, wie der vorangehende Beitrag von B. Teriet „Kompilierte Projektion“ nachweist, auch für das Gebiet der Zukunftsorientierung.

Die folgende Darstellung versucht, die politisch relevanten Gestaltungsgrößen für den Arbeitsmarkt in ein System arithmetischer Beziehungen einzubetten, das auch als Regelmechanismus verstanden werden kann. Damit wird ein Teilaspekt der Modellproblematik behandelt, ein Teilmodell entworfen: Der Arbeitsmarkt ist tatsächlich ein System sozialer, ökonomischer und technischer Beziehungen. Diese Beziehungen sind interdependent, jede unter ihnen läßt sich als Ausgangspunkt nehmen. Bei ihrer Durchdringung wird man auf die anderen Beziehungsgeflechte stoßen. Die vorliegende Darstellung geht von den — im weiteren Sinne — technischen Beziehungen aus (die reale Faktorkombination wird als technische Beziehung betrachtet). Sie befaßt sich primär mit deren Makromechanik. Die Darstellung ist aber mit geringfügigen Modifikationen auf Mikrosysteme übertragbar.

1.

Das Grundsche ma (Darstellung I)* dient der *allgemeinen* Veranschaulichung des Zusammenspiels von Angebots- und Nachfragefaktoren auf einem beliebigen Arbeitsmarkt.

Es kann also zur Erläuterung von Relationen und Konflikten für bestimmte, eng umgrenzte Ausschnitte der Wirklichkeit (Mikromärkte) wie auch für eine Volkswirtschaft als Gesamtheit herangezogen werden, wie auch für nationenübergreifende Märkte (Makromärkte).

Ausschnitte können als Berufs-, Wirtschaftszweig-, Regional- und Zeitsegmente gedacht werden. Es gibt Arbeitsmärkte

- für Träger eines bestimmten Berufs in einem bestimmten Teil eines Betriebes,
- für alle Beschäftigten und Arbeitsplätze in einem Betriebsteil,
- für einen Betrieb insgesamt,
- für einen Wirtschaftszweig in einer bestimmten Region,
- für einen Wirtschaftszweig insgesamt oder für alle Beschäftigten und Arbeitsplätze in einer Region insgesamt,
- für die gesamte Volkswirtschaft eines Landes,
- für supranationale Räume (= internationaler Arbeitsmarkt).

Für das Geschehen am Arbeitsmarkt und seine Beurteilung lassen sich ferner verschiedene Periodizitäten festlegen: Tage, Wochen, Monate, Jahre oder noch längere Fristen.

Es leuchtet leicht ein, daß es weitgehend von der Wahl der beruflichen, sektoralen, regionalen und zeitlichen Umgrenzungen abhängt, ob in einer be-

stimmten Lage von einem „ausgeglichenen“ oder von einem „unausgeglichenen“ Arbeitsmarkt zu sprechen ist, oder von „Unterbeschäftigung“, „Vollbeschäftigung“ und dergleichen (vgl. Ziffer 17).

2.

Ein Arbeitsmarkt sei definiert als ein Markt für Arbeitsleistungen, die zur Herstellung marktfähiger Produkte erbracht werden.

Das Leistungsprodukt (= Produktion) wird für eine bestimmte Periode, einen bestimmten Raum und einen bestimmten Wirtschafts-Sektor statistisch erst dann meßbar, wenn es bereits erbracht ist (Realisierte Produktion).

Von der realisierten Produktion sind zu unterscheiden:

- Die potentielle Produktion. Sie kann nur als Ausdruck einer fundierten Schätzung über eine Produktion bestimmt werden, die bei Vollauslastung aller Kapazitäten unter Einhaltung bestimmter Rahmenbedingungen (Beispiel: Arbeitsschutz) erzielbar zu sein scheint. Sie ist nicht statistisch meßbar; statistische Verfahren können (und sollten) allerdings bei der Schätzung eine Rolle spielen.
- Die prognostizierte Produktion. Sie ist Ausdruck einer fundierten Voraussage über die unter bestimmten (z. B. konjunkturellen) angenommenen Bedingungen erwartbare Erzeugung.
- Das Produktionsziel. Es ist Ausdruck einer Setzung für die angestrebte Erzeugung. Die Erreichung des Produktionsziels kann mit Hilfe eines Produktionsplans verfolgt werden.

Das Grundsche ma ist zur systematischen Behandlung aller vier Aspekte (Realisation, Potential, Prognose, Ziel) geeignet (vgl. Ziffer 13).

* Zu den folgenden Ausführungen sind die auf S. 235 abgedruckten Darstellungen I-IV auszuklappen.

3.

Arbeitsleistungen werden von Arbeit leistenden Personen mit der ihnen spezifischen Produktivität innerhalb ihrer Leistungs-Zeit erbracht.

Diese Überlegung liegt der gebräuchlichen wirt-

$$A \times h \times p = Y$$

(Zahl der Arbeitskräfte x durchschnittliche Arbeitszeit in Stunden x durchschnittliche Produktion je Arbeitsstunde = Produkt)

zugrunde.

Häufig wird die Formel verkürzt zu

$$V \times p = Y,$$

worin V (Arbeitsvolumen) das Produkt aus A und h, also die insgesamt geleistete Arbeitsstundenzahl bezeichnet.

Die Formel erklärt nichts (sie hat keinen Kausalcharakter), sie schlüsselt das Produkt nur auf. Sie ist tautologisch: Die „Produktivität“ auf der linken Seite der Gleichung ist nichts anderes als der Quotient aus dem Produktionsergebnis auf der rechten Seite der Gleichung und der gesamten Arbeitsstundenzahl.

Dies wird deutlich, wenn man „p“ = $\frac{Y}{V}$ ausschreibt:

$$V \times \frac{Y}{V} = Y.$$

Mit dem Geheimnis der Arbeitsproduktivität in Diagnosen, Prognosen, Potentialrechnungen und Zielprojektionen ist es also nicht weit her: Sie ist keine Größe eigener Art, kein Produktionsfaktor, sondern lediglich eine Rechenhilfe.

4.

Normalerweise wird die auf einem Markt erbrachte oder zu erbringende Produktionsleistung als Resultat des Zusammenspiels von Faktoren dargestellt. Dabei wird nicht danach unterschieden, ob es sich um Angebotsfaktoren handelt, die sich gegenüber der Leistungsnachfrage durchgesetzt haben, oder um Nachfragefaktoren, die sich gegenüber dem Angebot durchgesetzt haben. Daraus entstehen zahlreiche Mißverständnisse. Wenn beispielsweise nach Ablauf einer Periode errechnet wird, daß das Produktivitätswachstum in einer Volkswirtschaft 3 % betragen hat, dann lesen die einen aus dieser Information heraus, daß diese Volkswirtschaft nicht mehr zu leisten imstande war (Angebot), und die anderen, daß von dieser Volkswirtschaft nicht mehr an Leistung gefordert wurde (Nachfrage).

Es ist deshalb nützlich, den Markt nicht vom Resultat der Angebots-Nachfrageverhältnisse her zu beurteilen, sondern im eigentlichen Sinne als einen Markt im Auge zu haben, das heißt als ein Feld, auf dem stets ein Angebot und eine Nachfrage aufeinandertreffen, die in der Regel verschiedenartig sind und erst nolens volens in eine Übereinstimmung gebracht werden — damit überhaupt produziert wird. Diese erzwungene Übereinstimmung in tatsächlich geleisteter Arbeitszeit und Produktivität ist nicht selbst der Markt, sondern sie steht am Ende des Marktgeschehens, das vorwiegend nicht durch Harmonie (das wäre – selte-

ner — Zufall), sondern durch Ungleichgewichte und Konflikte gekennzeichnet ist.

5.

Auch auf den Gütermärkten gilt diese Vorstellung nicht durchweg und kaum irgendwo uneingeschränkt. Häufig ist eine Marktseite mächtiger als die andere und vermag die Bedingungen für das Zustandekommen von Transaktionen zu diktieren oder zu manipulieren. Das gleiche gilt für den Arbeitsmarkt. Oft kommen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur unter einer bestimmten Bedingung zu einer Einigung, ohne jeden Verhandlungsspielraum, beispielsweise dann, wenn gesetzliche oder tarifliche Normen die Arbeitsbedingungen bestimmen.

Da man dies als häufigen Fall vor Augen hat, wird die Angebots-Nachfrage-Betrachtung zugunsten der reinen Resultatanalyse so sehr vernachlässigt. Dabei wird einmal übersehen, daß auch tarifliche und betriebliche, ja meist auch gesetzliche Normen Ergebnisse von Auseinandersetzungen zwischen Marktseiten sind, nur daß sie Regelungen gleich für große Gruppen von Nachfragern und Anbietern und über längere Fristen schaffen. Zum ändern ist aber auch für große Teile der Arbeitsmarktpartner der Verhandlungsspielraum durchaus im Einzelfall oft nicht gering: Es existieren sowohl Arbeitskräfte, die nicht unterhalb einer bestimmten Überstundengarantie zu kontrahieren bereit sind, wie auch solche, die nur zu ganz bestimmten zeitlichen Bedingungen (Teilzeitarbeit bestimmten Umfangs und bestimmter Anordnung in der Tageszeit) gewonnen werden können. Selbst die Produktivitätsforderung der Unternehmen und die Produktivitätsbereitschaft der Arbeitnehmer sind nicht invariabel: Innerbetriebliche Auseinandersetzungen und Verhandlungen zeugen davon. Vollständig ungerregelt – und also nur marktabhängig — ist, welche Zahl an Arbeitsplätzen (= Beschäftigungsangeboten) die Unternehmen bereitstellen und welche Zahl von Arbeitskräften (Arbeitsangeboten) auf dem Markt überhaupt auftritt“.

6.

Bisher wurden nur die Grundgleichungen auf der Angebots- und Nachfrageseite betrachtet (fett ausgezogene Felder des Grundschemas). Angebot und Nachfrage an Arbeitsvolumen und Arbeitsproduktivität treten aber natürlich nicht als autonome Größen auf den Markt, sondern werden ihrerseits von zahlreichen Bestimmungsfaktoren geprägt. Einige wesentliche Bestimmungsfaktoren sind in dem Schema ausgewiesen. Bevor auf sie im einzelnen eingegangen wird, sei der Grundgedanke des Schemas erläutert, der gleichzeitig eine Einschränkung bedingt:

Alle aufgezeigten Komponenten sind quantifizierbar. Das Schema kann also auch als Gleichungssystem verstanden werden. Die Eingabe der Rechendimensionen und der Rechenregeln soll dies verdeutlichen. Damit ist aber auch gesagt, daß Qualitative Komponenten der Arbeit in einer Gesellschaft hier nicht eingefügt werden können. Physische, psychische, soziale und politische Bedingungen, die als Regulative für Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage und Arbeitsleistung ebenfalls eine wichtige Rolle spielen, können anhand der folgenden Diagramme nur angedeutet, aber nicht in das Gleichungssystem selbst eingebracht werden.

7.

Die Nachfrage nach Arbeitsleistungen ergibt sich aus dem Produktionsziel der Beschäftiger (Unternehmen/ öffentliche Hand). Im Regelfall wird dieses bestimmt durch die Nachfrage nach denjenigen Gütern (und/ oder Diensten), die die Beschäftiger produzieren können. Hinzukommt die Nachfrage nach Produkten der Beschäftiger, wie sie aus anderen Systemen — z. B. aus anderen Regionen, etwa dem Ausland — auftritt. Auf der anderen Seite kann der Beschäftigungsbereich, der hier betrachtet wird, auch einen Teil der auf ihn zukommenden Nachfrage seinerseits *in andere Systeme verlagern*, wenn er sie selbst nicht bedienen kann oder will: Er kann Nachfrager ver- trösten (Verlagerung in eine spätere Periode) oder Faktoren oder Produkte zur Weitergabe aus anderen Betrieben, Branchen oder Räumen kaufen (Import). Nur diejenigen Produktionsanforderungen, die aus dem eigenen System befriedigt werden sollen, führen zu Leistungsanforderungen an die im System zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte. In diesem Umfang werden Arbeitszeit und Arbeitsplätze bereitgestellt und wird Arbeitsproduktivität an diesen Arbeitsplätzen angestrebt.

8.

Die bereitgestellten Arbeitsplätze und die betrieb- licherseits vorgesehene Normalarbeitszeit ergeben ein *Angebot an Beschäftigungsvolumen* (in Stunden), das nun *als Arbeitsvolumen nachgefragt* wird.

Die angestrebte Arbeitsproduktivität (je Stunde) ist das rechnerische Resultat aus der Kapitalausstattung je Arbeitsplatz und Stunde (= Kapitalintensität) und der im jeweiligen System üblichen Kapitalproduktivität (Produktivität je Kapitaleinheit am Arbeitsplatz). Diese wiederum reflektiert sowohl die *technisch mögliche Kapitalergiebigkeit* wie den angestrebten (be-

Als Gleichung (K = Anlagekapital):

$$p = \frac{Y}{V} = \frac{K}{V} \times \frac{Y}{K}, \text{ wobei}$$

$$\frac{Y}{K} = \left(\frac{Y}{K} \right)_{\text{mögl.}} \times \text{Ausnutzungsgrad (in \%)}.$$

Diese Zusammenhänge, die übrigens wiederum tauto- logisch, also nicht kausal zu verstehen sind, brauchen in unserer Betrachtung nicht vertieft zu werden. Es genügt, daß auf sie zurückgegriffen werden kann, wenn gezeigt wird, durch welche Maßnahmen die Beschäftiger ihre Möglichkeiten, Leistung zu verlan- gen, korrigieren können, in diesem Falle: wie sie die an den Arbeitsplätzen mögliche Arbeitsproduktivität beeinflussen können.

9.

Auf der Seite des Angebots an Arbeitsleistungen steht nicht das Angebot eines Produkts, einer Leistung im Vordergrund (wie es auf der Seite der Produzenten der Fall ist), sondern *das Angebot an Arbeitsvolumen und Arbeitsproduktivität*. Das dadurch möglich wer- dende Produkt (Leistungsvolumen) ist ein *Ergebnis* der Kombination aus diesen beiden Komponenten, es wird aber nicht als solches auf dem Markt vor- getragen, soweit der Regelfall der Arbeitnehmer be- handelt wird. Bei Selbständigen — die ja auch Ar-

beitskräfte sind — und in einigen weiteren Sonder- fällen (Werkverträge) verhält es sich anders.

Es ist aber auch hier festzuhalten, daß ein unmittel- barer Marktausgleich durch die *Beziehung zu anderen Systemen* (*Verlagerung* in der Zeit = Vertröstung, im Raum = Produktion an anderem Ort, usw.) erfol- gen kann, wenn die nachgefragte Leistung innerhalb des Systems durch Arbeitsvolumen und Arbeitspro- duktivität nicht zu erbringen ist. Auch hier muß die Nicht-Übereinstimmung von Anforderung und Angebot nicht zur *Verweigerung*, zum *Konflikt* oder zur *Ver- handlung* führen, sondern sie kann durch *Verlagerung* bereinigt werden.

10.

Das Gesamtangebot an Arbeitsvolumen bestimmt sich aus der Zahl der arbeitsbereiten Personen und der von ihnen angebotenen Leistungszeit.

Die zu einem bestimmten Zeitpunkt arbeitsbereiten Personen stellen einen Prozentsatz (= *Erwerbsquote*) der arbeitsfähigen Bevölkerung (Population) im Sy- stem dar. Die arbeitsfähige Bevölkerung ist als „*Erwerbsbevölkerung*“ nach statistischen Konven- tionen definiert: Es ist die Gesamtheit aller Personen bestimmter Altersgruppen (15-65 Jahre).

Die Erwerbsquote richtet sich danach, *welche* Per- sonen überhaupt innerhalb dieser Altersspanne er- werbstätig sind oder sein möchten und *wann* (in welchen Lebensjahren) und *wie lange* sie es sind oder sein möchten.

Die Größe der Erwerbsbevölkerung, also der Bevöl- kerung bestimmten Alters, richtet sich nach der *Gesamtbevölkerung* und ihrem *Altersaufbau* (= An- teil der 15- bis 65jährigen an der Gesamtbevölkerung). Die Gesamtbevölkerung, aber auch ihr Altersaufbau, verändert sich durch die *natürliche Bevölkerungs- entwicklung* (Geburten und Sterbefälle) und durch *Wanderungen* in das und aus dem System.

11.

Zur von den Arbeitskräften angebotenen Arbeitspro- duktivität weist das Diagramm keine Bestimmungs- komponenten aus. Dies bedeutet nicht, daß solche nicht aufgezeigt werden könnten. Das Schema muß hier gedanklich durch *Rückkopplungsbeziehungen* erweitert werden, die nur deswegen nicht ausgeführt sind, weil sie die Darstellung überlastet hätten.

Die Rückkopplung besteht darin, daß auch die Pro- duktivität, die den Arbeitskräften anzubieten möglich ist, stark abhängig von der Kapitalausstattung der bereitstehenden Arbeitsplätze (also von Kapital- intensität und technisch möglicher Kapitalprodukti- vität) und von der betriebsseitig angestrebten An- lagenausnutzung ist. Alle diese die Kapitalrendite bestimmenden Größen sind ihrerseits wiederum mit abhängig von der systemimmanenten Leistungsfähig- keit und -Willigkeit der Arbeitskräfte. „Technisch mögliche Kapitalproduktivität“ und „Anlagenausnut- zung“ sind eben auch keine geologischen Daten, son- dern sie variieren mit Qualifikation und Leistungsbe- zogenheit derjenigen Arbeitskräfte, welche die Kapi- talanlagen bedienen.

Trotzdem — es wurde schon darauf hingewiesen — sollten Produktivitätsnachfrage und Produktivitäts- angebot nicht als identisch betrachtet werden, da über

den zumutbaren Leistungs- (und damit Ausnutzungs-) grad der Arbeitskräfte auf den beiden Marktseiten a priori verschiedene Vorstellungen herrschen dürften.

12.

Es wurde oben erwähnt (Ziffer 2.), daß anhand des Grundschemas nicht nur das quantitative Arbeitsmarktgeschehen einer verflossenen Periode erläutert werden kann, sondern daß es auch geeignet ist, um Potentialüberlegungen, Zielrechnungen und Prognosen durchzuspielen. Dazu bedarf es keiner weiteren Erläuterungen, wenn die Beschriftung der einzelnen Felder des Grundschemas entsprechend umgedacht wird, wie es die Fußnote im Grundsche ma selbst anzeigt. Bei prognostischen Überlegungen sind die Bezeichnungen „angeboten“, „nachgefragt“ durch „voraussichtlich“ zu ersetzen, in Potentialrechnungen durch „möglich“, in Entscheidungs- oder Zielrechnungen durch „angestrebt“.

13.

In Darstellung II (und den folgenden Darstellungen III und IV) ist auf das Grundsche ma jeweils eine zweite Zeichnung (blau) projiziert. Die Darstellungen verdeutlichen noch einmal die im Grundsche ma durch die aufeinandertreffenden Pfeile symbolisierten Markt komponenten, in denen Angebot und Nachfrage unmittelbar mit ihren partiellen Marktvorstellungen aufeinandertreffen und im Falle der Nicht-Übereinstimmung Konflikte auslösen können.

Je nach der Konfliktstelle, an der die Nicht-Obereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage primär bewußt und ausgetragen wird, werden auf erste Sicht bestimmte, für den jeweiligen Konflikt typische Reaktionen ausgelöst:

Stimmen Leistungsangebot und Leistungsnachfrage insgesamt nicht überein (und wird von der Möglichkeit des Saldenausgleichs über andere Systeme nicht ausreichend Gebrauch gemacht), so reagiert der Markt mit Preisänderungen (Preissteigerungen oder Preissenkungen).

Stimmen die angebotenen Arbeitszeiten nicht mit den Produktionslaufzeiten (= nachgefragte Arbeitszeit, angebotene Beschäftigungszeit) überein, so ist die Folge beispielsweise Kurzarbeit oder Änderung der Schichtgewohnheiten, Produktionsrhythmen, Betriebsferienübung usw.

Stimmt die Zahl der angebotenen Arbeitsplätze nicht mit der Zahl der bereitstehenden Arbeitskräfte überein, so sind die verschiedensten Wirkungen auf bestimmte „Beschäftigungskonten“ die Folge, je nachdem welche dieser Konten am ehesten Pufferfunktionen ausüben können: Die Zahl der Arbeitslosen verändert sich, die Ausländerbeschäftigung ändert sich, die stillen Reserven verändern sich oder die Ungleichgewichte werden über gleichzeitige Variationen der Bildungsdauer, der Pensionierungsgepflogenheiten usw. (Politische Lösungen) beseitigt.

Der Transport dieser Nicht-Obereinstimmung durch das Rechensche ma läßt sich wieder anhand des Grundschemas durchspielen: Entweder verändert sich die Erwerbsbevölkerung (z. B. durch Wanderungen in andere Systeme) oder die Erwerbsquote (z. B. durch Vergrößerung der „stillen Reserven“, etwa bei Rückkehr erwerbstätiger Frauen in den Haushalt) und so fort.

Stimmen schließlich die Produktivitätsanforderungen (Produktivitätserwartungen, -Setzungen, -ziele) der Unternehmen nicht mit den Produktivitätsangeboten (-möglichkeiten) der Beschäftigten überein, so entstehen typische betriebliche, sektorale oder gesamtwirtschaftliche Arbeitskonflikte: Da jede Marktseite entsprechend ihrer Produktivitätsvorstellung mit bestimmten Einkommen (z. B. Gewinnen) rechnet, drohen Abweichungen von diesen Einkommenserwartungen, wenn die Produktivitätsvorstellungen nicht übereinstimmen. Es muß vielleicht besonders festgehalten werden, daß diese Art von Konflikten nicht nur in der einen Richtung, an die man ad hoc zuerst denken mag, auftritt: daß die Leistungserwartungen der Beschäftigten größer sind als die Leistungsmöglichkeiten (= -angebote) der Beschäftigten. Auch der umgekehrte Fall tritt auf, dann nämlich, wenn die Arbeitnehmer sich überhöhte Vorstellungen über die aufgrund einer angenommenen Kapitalausstattung der Betriebe möglichen Produktivitäten und damit Arbeitnehmereinkommen gemacht haben und die Betriebe diese Erwartungen nicht erfüllen, beispielsweise weil ihr Kapitalstock schlecht ausgenutzt wird oder weil notwendige Investitionen unterlassen wurden.

14.

Ungleichgewichte können verlagert werden. Mangelt es an der Übereinstimmung zwischen den beidseitigen Erwartungswerten in den einander gegenüberstehenden Gleichungen $Y = V \times p$, so kann der Ausgleich an jeder Stelle durch Korrektur von Ausgangsgrößen geschehen. Stimmen beispielsweise die Angebote und die Nachfrage bei der Arbeitszeit nicht überein, so muß keineswegs der primär zu erwartende oben beschriebene Konflikt und seine Lösung (z. B. Kurzarbeit) auftreten; denn der Ausgleich kann auch über Variationen bei den anderen Komponenten der Gleichung erfolgen: Die Zahl der Arbeitskräfte kann als Folge einer solchen Diskrepanz variiert werden oder die Produktivität oder auch das Leistungsvolumen.

Die Tatsache, daß eine Diskrepanz über das System fluktuieren kann, so daß sie nicht an der Stelle evident wird, wo ihr Ursprung liegt, sondern an diversen anderen Stellen, ist von zentraler Bedeutung für das Verständnis sowohl des Arbeitsmarktgeschehens wie der arbeitsmarktpolitischen Gestaltungsspielräume wie auch der Forschungsaufgaben auf diesem Gebiet. Vielfach kranken öffentliche Erörterungen von Ungleichgewichten, seien sie echt oder nur vermutet, daran, daß sie isoliert aus dem Gesamtzusammenhang mit all seinen Interdependenzen herausgegriffen und zum Gegenstand von Kassandraruhen gemacht werden. Eine unerwünschte Arbeitszeitverkürzung beispielsweise wird oft nur als solche behandelt, nicht aber als ein Impuls für Veränderungen der Erwerbsquote oder der Produktivitäten. Eine Verringerung der Erwerbsquote — etwa durch Bildungsexpansion — wird als isoliertes Problem vorgerechnet, nicht aber als ein Impuls für Veränderungen der Erwerbsbevölkerung oder der Produktivitäten und so fort.

Arbeitsmarktpolitik ist gerade deswegen eine Kunst, die besondere systematische Einsichten erfordert, weil die vereinfachende Isolierung von Ungleichgewichten unzulässig ist und bei jedem gedanklichen Schritt stets sämtliche Interdependenzen bewußt zu halten

sind, was wissenschaftliche Fundierung und erhebliche geistige Anstrengung erfordert. Die aktive Beschäftigung mit Interdependenzen ist geradezu ein Definitionsmerkmal moderner Arbeitsmarktpolitik (vielleicht sogar als Definition hinreichend, wenn man nämlich auch die systemübergreifenden — zeitlichen, räumlichen, beruflichen, sektoralen — Interdependenzen einbezieht).

15.

Damit würde bereits zu Darstellung III (Eingriffstellen) übergeleitet. Hier werden — in der gleichen Darstellungsweise wie bei Darstellung II — einige markante Beispiele für den Stellenwert von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und für den Einwirkungsort von politischen Maßnahmen arbeitsmarktfremder Zielsetzung (Bildungs-, Sozial-, Familienpolitik usw.) aufgezeigt.

Durch die Steuer- und Finanzpolitik kann unmittelbar auf die Güternachfrage und damit auf das angestrebte Produktionsvolumen der Unternehmen eingewirkt werden. Ein Beispiel für eine politische Einflußnahme auf die Beschäftigungszert-Angebote der Unternehmen ist die Produktive Winterbauförderung. Die Zahl der Arbeitsplätze wird durch arbeitsplatzschaffende Investitionen (= Erweiterungsinvestitionen) beeinflusst. Die Güternachfrage beeinflusst die Anlagenausnutzung; technische Revolutionen — aber auch Strukturwandlungen — die technisch möglichen Kapitalproduktivitäten, Rationalisierungsinvestitionen die Kapitalintensitäten. Die Beispiele auf der Seite des Leistungsangebots sind ähnlich zu interpretieren.

Schließlich sind Außenwirtschaftspolitik und Wanderungs-(Mobilitäts-)politik als beispielhafte strategische Felder für die Einflußnahme auf die Mechanismen der Verlagerung von Diskrepanzen in andere Systeme aufgeführt.

Es ist nützlich, weitere politische Eingriffsmöglichkeiten zu durchdenken und ihnen ihren systematischen Ort in diesem Schema zuzuweisen. Stets wird sich dabei ergeben, daß eine direkte Einwirkung auf die Komponenten der Grundgleichungen nur in wenigen Fällen möglich ist; regelgerecht ist ein Instrument dann, wenn es bei den Bestimmungsfaktoren der auf dem Markt wirksamen Komponenten ansetzt, also indirekt auf diese wirkt.

Auch bei dem instrumentellen Teil der Darstellung ist — wie bei dem Teil, der sich mit Diskrepanzen und Konflikten befaßte — zu beachten, daß es sich um ein interdependentes System handelt, in dem Einwirkungen an einer Stelle Wirkungen an anderer Stelle (Konflikte und/oder Konfliktlösungen) auslösen können.

Es ist ferner zu beachten, daß eine feindosierende Politik in den seltensten Fällen versuchen wird, eine auftretende Diskrepanz durch einen einzigen massiven Eingriff an einer Stelle lösen zu wollen, sondern daß in der Regel eher an Maßnahmenbündel zu denken ist, durch die mehrere — in ihrer einzelnen gesellschaftlichen Wirkung unproblematische — Komponentenänderungen auf eine bestimmte Diskrepanz gemeinsam so einwirken, daß hier der gewünschte Effekt, also ein gebündelter, massierter Effekt auftritt.

Beispiele hierfür lassen sich aus der aktuellen gesamtwirtschaftlichen Situation gewinnen: Arbeitskräftemangel wird nicht nur durch Zuwanderung

oder nur durch Mobilisierung stiller Reserven oder nur durch Abbau der Arbeitslosigkeit oder nur durch Eingliederung Älterer zu beheben gesucht, sondern durch ein Zusammenwirken aller dieser Tendenzen. Im anderen Falle würde ein „Konto“ instrumentell überfordert mit der Folge brisanter gesellschaftlicher Probleme. Dies ist der Grund dafür, daß bei auftretenden Schwierigkeiten heute nicht mehr von Maßnahmen oder Aktionen gesprochen wird, sondern „Maßnahmenkataloge“ oder „Aktionsprogramme“ entworfen werden.

16.

Eine immense Bedeutung für die Diagnose, Prognose, Potentialberechnung, Zielformulierung und Maßnahmegebarung auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik haben die offenen Flanken, die jedes System (jeder Teilarbeitsmarkt) aufweist. Sie sind in Darstellung I und IM durch die am Rand offenen Felder (Beziehungen zu anderen Systemen) angedeutet. Diese offenen Flanken sind Merkposten der prognostischen Unsicherheit, Störfaktoren der Diagnose, Ausgleichsfaktoren für systemimmanente Diskrepanzen und oft allein erfolgversprechende „Entscheidungspuffer“ für eine Politik, welche innerhalb des Systems aufgrund zahlreicher Erstarrungen bei den Faktoren keinen ausreichenden Manipulationsspielraum mehr vorfindet, um Ungleichgewichte zu beheben.

Den Übergang der Effekte und Instrumente von einem Arbeitsmarktsystem in ein anderes mag man sich vorstellen wie den Wechsel eines Touristen von einem Land in ein anderes, nachdem er in dem eigenen Land trotz ausreichender Suche in allen Landschaften nicht die Erholungssituation vorgefunden hat, die er sich vorstellt. Dieses Beispiel hinkt allerdings insofern, als der Rückgriff auf fremde Systeme im Zuge der wenig eingeschränkten internationalen Marktverflechtung häufig nicht mehr nur das letzte Hilfsmittel darstellt, sondern auch dann geschehen kann, wenn im eigenen System durchaus noch andere Hilfsmittel zur Verfügung stünden, die nur schwerer auffindbar oder erschließbar scheinen. Beispiel: Ausländische Arbeitnehmer wandern auch dann weiterhin zu, wenn die inländische Arbeitslosigkeit noch erschließbare Reserven aufweist.

17.

Die offenen Flanken kennzeichnen die Flexibilität eines Systems. Das Ausmaß, in dem die offenen Flanken eine Rolle im Arbeitsmarktgeschehen spielen oder spielen können, kennzeichnet das Maß an Flexibilität, das einem System zu eigen ist.

In einem Teilarbeitsmarkt, der nach Ausbildungs- oder Berufskategorien eingegrenzt ist, ist der wichtigste Aspekt der Flexibilität die Mobilität zwischen Ausbildungen bzw. Berufen. Beispiel: Der Teilarbeitsmarkt für Lehrer läßt sich zunächst entsprechend dem Grundschema nach seinen internen Bestimmungskomponenten darstellen. Er ist aber nach außen offen insofern, als in bestimmtem Maß auch Personen, die nicht Lehrer sind, also einem anderen Teilarbeitsmarkt — einem anderen System — (etwa dem der Naturwissenschaftler) zugehören, Lehrer werden können — also in das betrachtete System hineingezogen werden können. Umgekehrt können Lehrer auch ihrerseits in andere Teilarbeitsmärkte (Systeme) über-

gehen (Berufswechsel der Lehrer in andere Berufe), also aus dem betrachteten System in andere Systeme gezogen werden.

In einem Teilarbeitsmarkt, der *regional* eingegrenzt ist, ist der wichtigste Aspekt der Flexibilität die *Wanderung* (= *regionale Mobilität*) zwischen Regionen. Beispiel: Der Teilarbeitsmarkt für Hessen läßt sich zunächst entsprechend dem Grundschemata nach seinen internen Bestimmungskomponenten darstellen. Er ist aber nach außen offen insofern, als in bestimmtem Maß auch Personen, die nicht aus Hessen stammen, in Hessen tätig werden können, also vom betrachteten System aus anderen Systemen zugezogen werden, und umgekehrt.

In einem Teilarbeitsmarkt, der *zeitlich* eingegrenzt ist, ist der wichtigste Aspekt der Flexibilität die *zeitliche Verlagerung*. Beispiel: Für 1973 angestrebte Leistungen können (bei der Güterversorgung) auch aus früheren Perioden — durch Lägerabbau — oder in späteren Perioden (Aufschub, Vertröstung) befriedigt werden.

In einem Teilarbeitsmarkt, der *sektoral* eingegrenzt ist, ist der wichtigste Aspekt der Flexibilität die *Mobilität zwischen Wirtschaftszweigen*. Beispiel: In der elektrotechnischen Industrie angeforderte Leistungen, die aus dem Arbeitsmarkt dieser Industrie nicht erfüllt werden können, können erbracht werden, wenn Arbeitskräfte aus anderen Sektoren, etwa dem Maschinenbau, in die elektrotechnische Industrie gezogen werden.

In einem Teilarbeitsmarkt, der *betrieblich* eingegrenzt ist, ist der wichtigste Aspekt der Flexibilität die *überbetriebliche Fluktuation*; in einem Teilarbeitsmarkt, der als *Betriebsteil* definiert ist, ist es die *innerbetriebliche Fluktuation*. (Zu den Teilarbeitsmärkten vgl. Ziffer 2.)

18.

In allen Fällen ist das *Maß an tatsächlicher und möglicher Flexibilität*, also an Beziehungen zu anderen Systemen, auch *durch materielle und institutionelle Bedingungen bestimmt*. Für den beruflichen Teilarbeitsmarkt der Volkswirte ist die Flexibilitätsflanke (nämlich zu den Teilarbeitsmärkten für Betriebswirte, Juristen oder Soziologen) viel weiter geöffnet als für den beruflichen Teilarbeitsmarkt der Ärzte. Für eine national- und weltwirtschaftlich weitgehend integrierte Teilregion (z. B. Hessen) ist die Flexibilitätsflanke (nämlich zu anderen westdeutschen, aber auch zu ausländischen Systemen) viel weiter geöffnet als für einen „geschlossenen“ Arbeitsmarkt (z. B. die DDR).

Das bedeutet, daß die nach außen offenen Arbeitsmarkt-, „konten“ *in manchen Fällen eine fast dominierende Rolle* spielen können, so daß eine Arbeitsmarktdiagnose, die sich nur auf die Komponenten innerhalb des jeweiligen Systems bezieht, allzu unvollständig ist, als daß sie für arbeitsmarktpolitische Entscheidungen ausreichend wäre. Beispiel: Eine regionale Arbeitsmarktprognose für ein Bundesland und für einen hochflexiblen Beruf (Volkswirt) wäre ohne Flexibilitätsbetrachtung ziemlich wertlos.

Auf der anderen Seite können im Fall stark eingeschränkter „Außenbeziehungen“ solche *Flexibilitätsbetrachtungen fast vernachlässigt werden*. Beispiel: Für eine Diagnose und Prognose des Teilarbeits-

marktes für Juristen in der DDR genügt ein Modell, das nur die marktmanenten Konten einbezieht; die offenen Flanken spielen kaum eine Rolle als Störfaktor oder als Ausgleichsmechanismus oder als Ausgleichsinstrument.

19.

Der Normalfall für eine Arbeitsmarktanalyse ist nicht, daß ein betrachteter Teilarbeitsmarkt nur beruflich oder nur sektoral oder nur regional eingegrenzt ist. Diese Beispiele dienen nur der vereinfachenden Veranschaulichung der Flexibilitätsproblematik. Es wird also in Wirklichkeit kaum jemals der Markt für einen Beruf in der ganzen Welt analysiert. *Der übliche Fall ist vielmehr die Untersuchung eines Teilarbeitsmarktes, der nach mehreren Kriterien definiert ist*. Es handelt sich dann um einen Markt für einen bestimmten Beruf in einer bestimmten Region und Periode, wobei oft auch noch der Wirtschaftszweig abgegrenzt ist, insbesondere wenn es sich um Aufgaben der betrieblichen Personalplanung handelt, die analysiert werden sollen.-

Im Normalfall der Analyse, Prognose usw. ist die offene Flanke also *mehrdimensional* zu sehen.

Beispiel: Wird der Markt für Volkswirte in Hessen untersucht und ergeben sich dabei Angebots-Nachfrage-Diskrepanzen, solange man nur die marktmanenten Konten durchrechnet, so sind Ausgleichsbeziehungen mehrfacher Art in Betracht zu ziehen: Volkswirte wandern nach und aus Hessen über die Landesgrenzen; hessische Volkswirte stehen in Austauschbeziehungen mit hessischen Betriebswirten; und schließlich: hessische Volkswirte stehen in Austauschbeziehungen auch mit Erwerbspersonen anderer Ausbildung und aus anderen Regionen.

20.

Tritt das Ungleichgewicht innerhalb eines Systems bei der Gegenüberstellung von Leistungsnachfrage und Leistungsangebot auf, so ist daran zu erinnern, daß die Außenbeziehung über die offenen Konten darin bestehen kann, daß gleich die fertige *Leistung ausgetauscht wird* (Import/Export von Gütern oder Diensten) oder daß *die Faktoren*, in unserem Zusammenhang also Arbeitskräfte, *ausgetauscht werden*, die Leistung aber nach Vollzug dieses Austauschs in dem System erbracht wird, in dem sie nachgefragt wird.

Eine *buchführende Arbeitsmarktforschung*, welche das Arbeitsmarktsystem in Kontenform verfolgt — ähnlich den Prinzipien der Bilanzbuchhaltung —, weist *als Außenkonto* nur das *Konto für Wanderungen von Arbeitskräften* aus. In der *volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung*, dem wirtschaftswissenschaftlich übergeordneten Bilanzierungssystem von Angebot und Nachfrage an Gütern und Diensten, tritt als Ausgleichskonto das *Konto der Außenwirtschaftsbeziehungen*, also des Leistungsaustauschs auf.

21.

So wie in Darstellung III versucht wird, arbeitsmarktpolitisch wirksamen Maßnahmen verschiedener Art ihren Stellenwert durch Auftragung auf das Grundschemata zu geben, so versucht *Darstellung IV* den *Stellenwert verschiedener Forschungswege* für die Un-

tersuchung von Arbeitsmarktverhältnissen und -entwicklungen, aber auch das Zusammenspiel der Forschungsdisziplinen, anzudeuten.

Darstellung IV erklärt sich weitgehend selbst. Einen besonderen Hinweis verdient der Stellenwert der Flexibilitätsforschung, die für jedes wie immer definierte Teilsystem die Ausgleichsmechanismen und -möglichkeiten zwischen dem betrachteten und anderen Systemen zu untersuchen hat.

22.

Die Forschung (wie auch die Arbeitsmarktpolitik) befaßt sich mit Zuständen — etwa den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen —, Veränderungen — etwa der Entwicklung des Systems von Jahr zu Jahr — und Beeinflussungsmöglichkeiten des Systems.

Die bisherige Darstellung stellte die Analyse der Zustände in den Vordergrund. Politisch wesentlicher sind in einer wachsenden und sich wandelnden Wirtschaft Analysen, die sich auf Veränderungen (Entwicklungen) beziehen. In diesem Fall sind sämtliche Felder des Grundschemas als Entwicklungskonten zu betrachten, die Stromgrößen oder Veränderungsraten (und nicht Bestandsanzeigen) aufnehmen. Es ist nützlich, das Schema auch unter diesem Aspekt durchzugehen.

23.

Wenn sich die Analyse mit den Eingriffsmöglichkeiten (Manipulationsspielräumen) befaßt, so hat sie ihr besonderes Augenmerk auf die spezifischen Sensibilitäten der einzelnen „Konten“ zu richten. Das heißt: Sie hat zu ermitteln, wie etwa eine 1%ige Veränderung der Erwerbsquote auf das angebotene Leistungsvolumen wirkt oder um wieviel Prozent sich das angebotene Leistungsvolumen bei einer 1%igen Änderung des Außenwanderungssaldos ändert oder — auf der Seite der Beschäftigungsmöglichkeiten — wie die angestrebte Arbeitsproduktivität auf eine 1%ige Änderung der Anlagenausnutzung reagiert.

Da die einzelnen Komponenten verschieden sensibel sind, bedarf es zur Erreichung des gleichen Effekts beim Leistungsvolumen an der einen Stelle oft eines viel massiveren Eingriffs, als an einer anderen Stelle erforderlich wäre.

Ohne eine genaue Sensibilitätsvorstellung können erhebliche Beurteilungs- oder gar Entscheidungsfehler vorkommen. Beispiel: Es wird häufig gesagt, daß

eine bessere Eingliederung älterer Erwerbspersonen (aus der Arbeitslosigkeit oder der stillen Reserve) als Alternative zu der bestehenden Ausländerbeschäftigung zu betrachten sei. Die Relevanz dieser Alternative ist jedoch quantitativ gering: Selbst eine Verminderung der Arbeitslosigkeit älterer deutscher Arbeitnehmer um 50% berührt die bestehende Ausländerbeschäftigung nur im Umfang von wenig mehr als 1%! (Um ein Vielfaches relevanter ist in quantitativen Zusammenhängen zum Beispiel die Erwerbsquote der westdeutschen Frauen.)

Fragen dieser Art sind exakt nur zu beantworten, wenn aus den Grundgedanken derartiger Schemata simulationsfähige Rechenmodelle entwickelt und die einzelnen Komponenten mit den tatsächlichen Daten der aktuellen Situation besetzt sind. Dies erfordert einerseits erheblichen Aufwand bei der theoretischen weiteren Durchdringung und Operationalisierung der Schemata und andererseits weitere Fortschritte in der Arbeitsmarktstatistik, deren Aussagen bislang noch nicht allen Ansprüchen für derartige Simulationsmodelle genügen, insbesondere wenn stark untergliederte Teilarbeitsmärkte untersucht und arbeitsmarktpolitisch beurteilt werden sollen.

24.

Die Gesamtdarstellung soll beim Leser nicht den Eindruck hinterlassen, als ob Zielgröße im System nur das Leistungsvolumen sein könne und daß alle anderen Komponenten als Anpassungsinstrumente zu sehen seien (Instrumentvariable). Das System kann auch für andere Konstellationen durchgespielt werden: Einmal sei das primäre Ziel eine bestimmte Beschäftigungsgröße (z. B. eine bestimmte Erwerbsquote oder eine bestimmte Leistungszeit), wobei diese Größe wiederum abgeleitet werden kann aus gesellschaftspolitischen Zielen (z. B. der Bildungspolitik oder der Sozialpolitik) aus Bereichen außerhalb des Arbeitsmarktbereichs. Ein andermal ist auch eine bestimmte Produktivitätsgröße als autonomes Ziel vorstellbar. Die anderen Komponenten, zu denen in diesen Fällen auch das Leistungsvolumen zählt, sind dann abhängige bzw. Instrumentvariable.

Insbesondere der häufige Fall, daß der Arbeitsmarkt gar nicht unmittelbarer Gegenstand von Zielbetrachtungen ist, sondern nur Sekundärwirkungen der Zielverfolgung auf anderen gesellschaftspolitischen Gebieten „verarbeiten“ muß, spielt in Zukunft wohl auch für die Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktforschung eine immer wichtigere Rolle.

