

Schriften des Vereins für Socialpolitik

Band 137

Das Arbeitskräfteangebot zwischen Markt und Plan

Von

Hans-Joachim Bodenhöfer, Friedrich Buttler, Hannah Gutierrez-Rieger,
Hans-Joachim Möbes, Karl Pichelmann, Wolfgang Rippe, Peter Rüffert,
Thomas Schmid-Schönbein, Manfred Tessaring, Dieter Timmermann,
Michael Wagner, Manfred Weiß

Herausgegeben von
Hans Peter Widmaier



Duncker & Humblot · Berlin

Schriften des Vereins für Socialpolitik
Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Neue Folge Band 137

SCHRIFTEN DES VEREINS FÜR SOCIALPOLITIK

Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Neue Folge Band 137

**Das Arbeitskräfteangebot
zwischen Markt und Plan**



DUNCKER & HUMBLOT / BERLIN

Das Arbeitskräfteangebot zwischen Markt und Plan

Von

Hans-Joachim Bodenhöfer, Friedrich Buttler,
Hannah Gutierrez-Rieger, Hans-Joachim Möbes,
Karl Pichelmann, Wolfgang Rippe, Peter Rüffert,
Thomas Schmid-Schönbein, Manfred Tessaring,
Dieter Timmermann, Michael Wagner, Manfred Weiß

Herausgegeben von Hans Peter Widmaier



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Das Arbeitskräfteangebot zwischen Markt und Plan /
von Hans-Joachim Bodenhöfer . . . Hrsg. von Hans
Peter Widmaier. — Berlin : Duncker und Humblot, 1983.
(Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesell-
schaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ;
N. F., Bd. 137)
ISBN 3-428-05490-3

NE: Bodenhöfer, Hans-Joachim [Mitverf.]; Widmaier,
Hans Peter [Hrsg.]; Gesellschaft für Wirtschafts-
und Sozialwissenschaften: Schriften des Vereins . . .

Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der photomechanischen
Wiedergabe und der Übersetzung, für sämtliche Beiträge vorbehalten

© 1983 Duncker & Humblot, Berlin 41

Gedruckt 1983 bei Berliner Buchdruckerei Union GmbH., Berlin 61
Printed in Germany

ISBN 3 428 05490 3

Vorwort

Der bildungsökonomische Ausschuß der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Verein für Socialpolitik von 1873) hat auf drei Tagungen in Regensburg und Berlin (1981) und Bonn-Bad Godesberg (1982) neben anderen Themen die hier vorgelegten Texte zum Problemkreis „Das Arbeitskräfteangebot zwischen Markt und Plan“ ausführlich diskutiert.

Der Herausgeber hat die von den Autoren überarbeiteten Fassungen ihrer Diskussionsbeiträge wegen der Aktualität des Themas in diesem Band zusammengefaßt.

Regensburg, im Frühjahr 1983

Hans Peter Widmaier

(Vorsitzender des Ausschusses für Bildungsökonomie 1980/82)

Inhaltsverzeichnis

A. Absorptionsbedingungen des Angebots an qualifizierten Arbeitskräften

- Unternehmenswachstum, Qualifikationsstruktur und Absorption eines höheren Qualifikationsangebots
Von *Hans-Joachim Bodenhöfer*, Klagenfurt 11
- Die Analyse von betrieblichen Entscheidungsprozessen bei der Nachfrage nach Hochschulabsolventen — Ein zu Recht vernachlässigter Ansatz bei der Erforschung von Absorptionsmechanismen des Arbeitsmarkts?
Von *Wolfgang Rippe*, Bamberg 61
- Arbeitskräftemobilität — Welche Rolle spielt Humankapital bei externen Arbeitsmarkttransaktionen in Österreich?
Von *Hannah Gutierrez-Rieger*, *Karl Pichelmann* und *Michael Wagner*, Wien 97

B. Qualifikationsproduktion und Angebotspolitik

- Empirische Produktionsforschung im Bildungsbereich: Probleme, Ergebnisse und Implikationen für Bildungspolitik und Ressourcenallokation
Von *Manfred Weiß*, Frankfurt 119
- Ein qualitatives Cost-Benefit-Modell zur kennzifferorientierten Steuerung und Erhöhung der Effizienz der Hochschulen
Von *Dieter Timmermann*, Bielefeld 149
- Die Strategiefähigkeit von Flexibilitätskonzepten im Rahmen der Studienreform
Von *Friedrich Buttler* und *Peter Rüffert*, Paderborn 165
- Das Angebotsverhalten der Hochschule — Ein Beitrag zur Mikrofundierung der Bildungsökonomie
Von *Hans-Joachim Möbes* und *Thomas Schmid-Schönbein*, Berlin 215

C. Zur Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland

- Akademikerbeschäftigung im Wandel
Von *Manfred Tessaring*, Nürnberg 251

**A. Absorptionsbedingungen des Angebots
an qualifizierten Arbeitskräften**

Unternehmenswachstum, Qualifikationsstruktur und Absorption eines höheren Qualifikationsangebots*

Von *Hans-Joachim Bodenhöfer*, Klagenfurt

1. Einleitung

„Absorption“ ist ein Begriff, der im wesentlichen unsere Unwissenheit im Hinblick auf die Abstimmungsprozesse von Qualifikationsangebot und qualitativer Struktur der Nachfrage am Arbeitsmarkt bezeichnet. Für die expansivste Komponente des Qualifikationsangebots, die zunehmende Zahl von Hochschulabsolventen, wurde in Verbleibsuntersuchungen ein hoher „unerklärter Rest“ entdeckt, der sich in der Berechnung vor allem dadurch ergibt, daß fehlende aktuelle Daten zur Beschäftigung von Akademikern in der ‚Wirtschaft‘ durch die hypothetischen Werte einer einprozentigen Bedarfszunahme im Trendverlauf ersetzt wurden.¹ Tatsächlich muß die Aufnahmefähigkeit der ‚Wirtschaft‘ für das wachsende Qualifikationsangebot weit über den Werten dieser Bedarfsprognose gelegen haben, die auf Einschätzungen des Akademikerbedarfs durch Unternehmen beruhte: die Verbindung von Bildungssystem und Beschäftigungssystem hat sich als unerwartet elastisch erwiesen, eine aus theoretischen Überlegungen abgeleitete Hypothese der Absorptionsfähigkeit des Beschäftigungssystems² scheint real bedeutsam — ohne daß bislang Bedingungen, Verlaufsformen und Konsequenzen dieses Prozesses im einzelnen bekannt wären.

* Der Beitrag entstand im Rahmen des Projekts ‚Akademikerbeschäftigung und Akademikerarbeitsmarkt‘, das als Teil des Forschungsschwerpunkts ‚Universitäre Bildung und Beschäftigungssystem‘ an der Universität Klagenfurt vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung gefördert wird. Die Durchführung und Auswertung der empirischen Untersuchung, über die im zweiten Teil des Beitrags berichtet wird, besorgte Franz Ofner, dem an dieser Stelle für seine Mitarbeit gedankt sei. Den Mitgliedern des Ausschusses für Bildungsökonomie, die sich an der Diskussion des Papiers beteiligt haben, und insbesondere den Kollegen W. Rippe, M. Weiß und P. Windolf danke ich für wertvolle Hinweise. Zumal ich ihren Anregungen nur teilweise entsprechen konnte, gehen verbliebene Mängel zu Lasten des Verfassers.

¹ Vgl. *M. Tessaring*: Zum Verbleib der Hochschulabsolventen seit 1971. In: MittAB 2/1978, S. 171 - 177.

² Vgl. *W. Armbruster* u. a.: Expansion und Innovation — Bedingungen und Konsequenzen der Aufnahme und Verwendung expandierender Bildungsangebote, Berlin, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1971. -

Voraussetzung der Absorption eines wachsenden Qualifikationsangebots im Bereich der Wirtschaft, d. h. von privatwirtschaftlich organisierten und rentabilitätsorientierten Unternehmen, ist eine Elastizität des qualifikationsspezifischen Arbeitseinsatzes im Wachstum der Produktion $\eta_{\frac{L}{Q}} < 1$ für niedrige bis mittlere Qualifikationen und $\eta_{\frac{L}{Q}} > 1$ für höhere Qualifikationen bzw. eine Preiselastizität der qualifikationsspezifischen Arbeitsnachfrage $\varepsilon_{\frac{L}{v}} > 0$. Gegenüber der Leontief-Welt des traditionellen Bedarfsansatzes (mit $\eta = 1$ und $\varepsilon = 0$) bietet das andere Extrem eines einfachen neoklassischen Modells des Unternehmens ebensowenig einen adäquaten analytischen Rahmen für das Problem der Reaktion auf veränderte Versorgungslagen am Arbeitsmarkt, wenn man davon ausgeht, daß dieses Modell Bedingungen unternehmerischen Verhaltens unzureichend abbildet und Restriktionen zumindest in kurzer und mittlerer Sicht (im Sinn eines putty-clay-Konzepts) vernachlässigt. Die reale Welt wird also irgendwo „dazwischen“ liegen.

Im Sinne eines erweiterten neoklassischen Modells, bezogen auf das Wachstum des Unternehmens, sollen im ersten Teil dieses Beitrags theoretische Überlegungen entwickelt werden, die den Prozeß der Absorption eines wachsenden Qualifikationsangebots erklären können. In einem zweiten Teil werden erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Beschäftigung von Akademikern in der österreichischen Wirtschaft referiert, die zusammen mit geplanten weiteren empirischen Schritten Aufschlüsse zur Entwicklung von Akademikerbeschäftigung und Akademikerarbeitsmarkt geben sollen.

2. Unternehmenswachstum und betriebliche Personalpolitik

Das neoklassische Modell gibt ein stilisiertes Bild unternehmerischen Verhaltens. Das Unternehmen selbst erscheint als eine ‚technische Apparatur‘, die Struktur von Unternehmen als komplexe soziale Organisationen bleibt ausgeschlossen. Einen wesentlichen Aspekt des sozialen Systems der Unternehmung stellt die Organisation der betrieblichen Arbeitsteilung in ihrer funktionalen und hierarchisch-vertikalen Struktur dar. Die Arbeitsorganisation steht im Zusammenhang mit strukturellen Faktoren der Produktion (Diversifikation des Produktionsprogramms, Technologie der Produktion etc.) sowie mit Umweltbedingungen des Unternehmens (Wettbewerbssituation, Innovationsrate der Industrie etc.) und tritt als intervenierende Variable in den Zusammenhang von ‚Produktion‘ und ‚Qualifikation‘.³ Die Qualifikationsstruktur

³ Vgl. H.-J. Bodenhöfer: Unternehmensstruktur, Unternehmensorganisation und „Akademisierung“ des Beschäftigungssystems. In: H.-J. Bodenhöfer, Hrsg.: Hochschulexpansion und Beschäftigung, Wien 1981, S. 252 - 271.

der Beschäftigung im Unternehmen kann damit nicht technologisch determiniert gesehen werden (wie dies der Logik des Bedarfsansatzes, nicht aber eines neoklassischen Modells entspricht), vielmehr muß von Gestaltungsspielräumen des Unternehmens und von einer Interdependenz von Qualifikationsangebot und Qualifikationsnutzung ausgegangen werden.

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigung im Unternehmen ist darüber hinaus im Hinblick auf den Prozeß des Unternehmenswachstums von besonderem Interesse. Hierbei können drei Beziehungskomplexe unterschieden werden: die Produktivität der laufenden Produktion, die Verfügbarkeit bzw. die Kosten des Erwerbs und der Nutzung von Innovationen sowie die Kosten des Wachstums in der Anpassung des Personalbestands.

2.1 Produktivität des Unternehmens und Qualifikationsstruktur

2.1.1 Produktivität und „Motivation“

Die Produktivität der laufenden Produktion ist zunächst ein entscheidendes Kriterium für die Gestaltung der Arbeitsorganisation im Unternehmen. Die Technologie der Produktion und die Zielvorgaben und Kontrollen der Unternehmensführung lassen einen mehr oder weniger großen Spielraum für Variationen in der Arbeitsleistung und in den Kooperationsbeziehungen bzw. für den tatsächlichen Arbeitsvollzug der Beschäftigten im Betrieb. Aus diesem Grund wird Normen im sozialen System der Arbeit und dem allgemeinen „Klima“ in der Organisation erhebliche Bedeutung für die Produktivität des Unternehmens zukommen. Für die Produktivität der Organisation scheint zudem eine „trade-off“-Beziehung zwischen der Effizienz der Produktion in einem statisch-allokativen Sinne und der dynamischen Leistungsfähigkeit des Systems im Sinne von Innovationseffizienz zu bestehen. Die innovative Leistungsfähigkeit des Unternehmens wird als Funktion von flexiblen Strukturen bzw. organischen Elementen des Organisationsystems gesehen, die höhere Qualifikationsanforderungen für die Beschäftigten bedeuten.⁴ Im Hinblick auf die Produktivität des Unternehmens haben in der Literatur die Rolle des Managements und das Problem des Informations- und Kontrollverlusts in großen Organisationen besondere Beachtung gefunden. Gegenüber dem klassischen Modell des gewinnmaximierenden Eigentümerunternehmers ergibt sich für das moderne (Groß-)Unternehmen mit der Trennung von Kontrolle und Eigentum ein spezifisches Anreizproblem, das auch für die Zielsetzung

⁴ Vgl. H.-J. Bodenhöfer, Unternehmensstruktur . . . , a.a.O.