

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dieter Mertens

Empirische Grundlagen für die Analyse der  
beruflichen Flexibilität

Dezember 1968

**5**

## **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](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](mailto: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](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto: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](mailto: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>

# Empirische Grundlagen für die Analyse der beruflichen Flexibilität

Dieter Mertens

Nachdem, insbesondere durch die Verdienste der OECD, in der ersten Phase der Arbeitsmarktforschung die Methoden zur statistischen Projektion der Nachfrage und des Angebots nach Berufen weit fortgeschritten sind, wird das Schwergewicht der Aufgabe in den nächsten Jahren (als zweite Phase) bei der Untersuchung der potentiellen Mobilität zwischen den Berufen liegen. Dieses Arbeitsgebiet wird motiviert, beschrieben und eingegrenzt als „Flexibilitätsforschung“. Versucht wird hier ein erster Überblick über bekannte und weniger bekannte empirische Forschungsansätze zur Ermittlung von Flexibilitätspotentialen auf Arbeitsmärkten. Über 30 Untersuchungsmethoden werden in einer Ordnung nach Untersuchungsverfahren aufgeführt und mit kurzer Erläuterung voneinander unterschieden. Ein Teil der aufgeführten Methoden ist in der empirischen Forschung bereits angewandt worden, ein anderer Teil befindet sich in Arbeit, und einige Methoden befinden sich zur Zeit noch in der Diskussion oder sind nur als Idee bekannt. Erst in einigen Jahren wird man vermutlich die empirischen Erfahrungen mit der Aussagekraft verschiedener Untersuchungen so vergleichen können, daß sich „einschlägige“ Verfahren herauskristallisieren, die den künftigen Kern der Flexibilitätsforschung bilden.

## Gliederung

- A. Vorbemerkung
- B. Begriffe
- C. Grundprobleme der Flexibilitätsforschung
- D. Zur Systematik der Ansätze
- E. Ansätze und Möglichkeiten empirischer Forschung
  - I. Sammlung und Analyse von Informationen über Flexibilitätsvorgänge in der Vergangenheit
  - II. Systemuntersuchungen
  - III. Ermittlung und Aggregation von individuellen Eignungspotentialen auf der Seite der Erwerbspersonen
  - IV. Weitausgreifende Potentialuntersuchungen, ausgehend vom Angebot an Arbeitskräften
  - V. Weitausgreifende Potentialuntersuchungen, ausgehend vom Angebot an Arbeitsplätzen
  - VI. Von der Ausbildung ausgehende Ablaufbetrachtungen zwecks Bestimmung der Gleichgewichtstendenzen künftiger Arbeitsmärkte
  - VII. Preis- und kostenbezogene Analysen
- F. Ausblick

## A. Vorbemerkung

Das Thema dieser Darstellung wurde in Ziff. 29 der „Rahmenvorstellungen für die Aufgaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“<sup>1)</sup> umrissen. Der Grundgedanke sei hier wiederholt: Alle mit den heute gegebenen

Mitteln herstellbaren Voraussagen über Beschäftigungschancen kranken daran, daß sie dem Ratsuchenden allenfalls mitteilen können, wie sich voraussichtlich ein bestimmter Einzelberuf entwickelt, aber häufig nicht, welche Berufschancen insgesamt aus einer Ausbildung oder Berufseinstimmung abgeleitet werden können. Selbst wenn also ein Vater, Berufsberater oder Schulabgänger statistische Zukunftsbilder über die Verteilung der Berufe auf der Grundlage fortgeschriebener Vergangenheitstrends in der Hand hält, muß ihm dringend abgeraten werden, derartige Informationen allein für sein Urteil über Chance und Risiko einer Ausbildungsentscheidung oder gar für die Ausbildungsentscheidung selbst heranzuziehen. Erst wenn man zusätzlich weiß, welche Möglichkeiten die Ausbildung — unabhängig von ihrer Bezeichnung, die meist einer Berufsbezeichnung sehr nahe kommt — auf dem gesamten Arbeitsmarkt eröffnet, ist man in der Lage, bei der Wahl des Ausbildungsweges auch wirtschaftliche Zukunftsaussichten sinnvoll einzubeziehen. Es gibt hochspezialisierte Berufe, die in ihrer eigentlichen Ausprägung stets nur von wenigen ausgeübt werden, in denen aber so breite und gehobene Qualifikationen vermittelt werden, daß zahlreiche Übergangs- und Aufstiegsmöglichkeiten in andere Berufe mit sehr viel größeren Besetzungszahlen gegeben sind.

Arbeitsmarktforschung steht in der Bundesrepublik erst am Anfang, und so werden auch die berufsbezogenen statistischen Prognosen erst in einiger Zeit zur Verfügung stehen.

Mehrere größere Forschungsvorhaben dazu sind in Arbeit<sup>2)</sup>. Im wesentlichen werden in ihnen die in Ziff. 15 der „Rahmenvorstellungen“ be-

<sup>1)</sup> „Mitteilungen“ Heft 1, Seite 12.

<sup>2)</sup> Vgl. dazu die „Informationen“ in diesem Heft.

schriebenen Grundgedanken mit mathematisch-statistischen Operationen verwirklicht. Weitere Verfeinerungen treten hinzu. Es ist damit zu rechnen, daß rechnerische Prognosen dieser Art in einigen Jahren jedem Interessierten zur Verfügung stehen. So läge ein unerläßliches statistisches Fundament für zukunftsbezogene Beratungshilfen vor.

Da man aber heute auch schon weiß, daß dieses Fundament nicht ausreicht, ist es notwendig, daß gleichzeitig umfangreiche Untersuchungen über die Übergangsverhältnisse zwischen Berufen und zwischen Ausbildungswegen eingeleitet werden.

Das Problem wird keineswegs hier zum ersten Male beschrieben; es ist seit längerem in der internationalen theoretischen Diskussion. Behandelt wird es unter den verschiedensten Bezeichnungen (Substitution, Mobilität, Elastizität, Fluktuation, Flexibilität). Als allgemeinste und am wenigsten mißverständliche Problembezeichnung wird gegenwärtig der Begriff „Flexibilität des Berufswesens“ vorgezogen. Das weit ausgreifende Arbeitsgebiet der Wissenschaft zu diesem Fragenkomplex wird am besten mit „*Flexibilitätsforschung*“ umschrieben. Ziel ist es, herauszufinden, wie flexibel Erwerbspersonen je nach ihren individuellen Voraussetzungen auf sich wandelnde Arbeitsmarktverhältnisse reagieren können, so daß ihnen Arbeitsplätze auch dann sicher sind, wenn für ihren eigentlichen Beruf keine Nachfrage mehr bestehen sollte.

Man kann sagen, daß dies die zweite Phase der theoretischen Arbeitsmarktforschung ist, nachdem die erste Phase durch die Entwicklung relativ einfacher statistischer Projektionsmethoden gekennzeichnet war<sup>3)</sup>.

Dementsprechend wird sich auch die zweite Phase der empirischen Forschung stärker diesem Gebiet zuzuwenden haben, während die erste Phase der empirischen Forschung mit statistischen Projektionsversuchen gerade in diesen Jahren in der Bundesrepublik ausreift.

Flexibilitätsforschung ist mehr, als in diesem Aufsatz behandelt wird: Unterschiedlich berufsflexibel sind Erwerbspersonen aufgrund einer großen Zahl verschiedener Merkmale, durch die sie geprägt sind: Schon Geschlecht und Alter spielen eine Rolle, hinzu kommen soziale und psychologische Faktoren vielfältiger Natur. Die Umweltverhältnisse sind wichtig, regionale Eigenarten, Sprachgrenzen und vieles andere mehr dürfen nicht vernachlässigt werden. Welches die wichtigsten und welches die weniger wichtigen Bedingungen für die berufliche Beweglichkeit eines Menschen sind, ist heute noch nicht ausreichend geprüft.

<sup>3)</sup> Vgl. dazu den anhand der OECD-Forschung gegebenen Überblick in Heft 2 der „Mitteilungen“, Seite 44.

Die zu erforschende Flexibilität bezieht sich ferner nicht nur auf die berufliche Beweglichkeit, sondern auch auf die soziale Anpassungsfähigkeit und die Beweglichkeit im Hinblick auf die regionale Verpflanzung.

Kern aller Überlegungen ist gegenwärtig allerdings die „objektive Verwandtschaft zwischen Berufen“, und sei es, weil man hier am ehesten Teilaussagen erhofft, die nicht nur jeweils für eine bestimmte Person gelten, sondern für größere Gruppen verallgemeinerungsfähig sind.

Das Hauptproblem der gegenwärtigen Theoriebildung auf dem Gebiet der Arbeitsmarktprognose ist dabei die künftige Verknüpfung von statistischen Berufsprognosen der ersten Forschungsphase mit Flexibilitätsaussagen aus den empirischen Untersuchungen der zweiten Phase. Wie können „Flexibilitätsgrade“ — wie auch immer ermittelt und gemessen — in ein Prognosesystem so eingebaut werden, daß eine unmittelbare, handliche Zukunftsaussage zustande kommt, die für die Ausbildungsentscheidung beide Gesichtspunkte berücksichtigt? Theoretische Ansätze zu derartigen erweiterten Projektionsmodellen sind insbesondere in den angelsächsischen Ländern und im Ostblock in der Entwicklung. Eine Schwierigkeit (unter manchen anderen) der empirischen Forschung, die heute bereits vorsorglich nützliches Material erarbeiten will, besteht darin, daß noch nicht gesagt werden kann, welche Art von empirischem Material über die Flexibilität für künftige erweiterte Prognosemodelle bereitstehen muß. Die Theorie bietet dazu gegenwärtig noch wenig konkrete Hinweise. Andererseits ist in den Sozialwissenschaften aber auch die theoretische Entwicklung häufig unter dem Eindruck vorhandenen empirischen Materials vor sich gegangen.

Aus diesen Gründen wird man es begrüßen müssen, daß sich die empirischen Initiativen zur Zeit in breiter Vielfalt verzweigen.

## B. Begriffe

Für den Hausgebrauch seien einige der geläufigen Begriffe der Diskussion über die Flexibilität

**Mobilität** = im engeren Sinne der Vorgang des Wechsels, im weiteren Sinne auch die Bereitschaft zu wechseln.

**Substitution** = Ersetzung eines Faktors durch einen anderen durch den Verwender (hier: Arbeitgeber).

**Elastizität** = Mobilität oder Substitution als abhängige Variable in einer Funktion (z. B. Elastizität des Arbeitsplatzwechsels in bezug auf die Lohndifferenz, die Entfernung, den Bildungsaufwand etc.)

<b>Flexibilität</b>	= bezogen auf das Prognosesystem als Ganzes: Aussagekorridor, bestimmt durch Mobilitäts- und Substitutionspotentiale. Nach Blaug <sup>4</sup> ): „Substitutability“ = Möglichkeit, einen gegebenen Arbeitsplatz durch verschiedene Arten von Arbeitnehmern zu besetzen; „Transferability“ = Möglichkeit eines bestimmten Arbeitnehmers, verschiedenartige Arbeitsplätze einzunehmen (im Ostblock = <i>Disponibilität</i> ).
<b>Berufschichtung</b>	= Änderung der Verteilung in einer Berufsstruktur (z. B. je Wirtschaftszweig oder je Region).
<b>Fluktuation</b>	= realisierter Arbeitsplatzwechsel.
<b>Beruf</b>	= bestimmt durch gegebene klassifikationsbezogene Informationen (pragmatische Definition).
<b>Erlerner Beruf</b>	= Aggregat abgeschlossener Ausbildungen.
<b>Tätigkeit</b>	= kleinste denkbare Einheit homogener Arbeitsverrichtungen (Idealdefinition).
<b>Tätigkeitsmerkmal</b>	= Definitionsbestandteil einer Tätigkeit.
<b>Funktion</b>	= prozeß- oder wirkungsbezogene Kombination von Tätigkeiten.
<b>Arbeitsplatz</b>	= (pragmatisch oder ideal definierter) Typ von Aufgabenkombinationen für Erwerbepersonen.
<b>Vertikal</b>	= Beziehung zwischen verschiedenen Ebenen gleicher Fachrichtung. („vertikale Substitution“, „vertikale Flexibilität“)
<b>Horizontal</b>	= Beziehung zwischen verschiedenen Fachrichtungen gleicher Ebene.

Den nahezu undefinierbaren Begriff des „Berufswechsels“ sollte man in diesem Zusammenhang nach Möglichkeit vermeiden<sup>5</sup>).

### C. Grundprobleme der Flexibilitätsforschung

Bei jeder empirischen Untersuchung zu diesem Fragenkomplex sind in irgendeinem — möglichst frühen — Stadium der Untersuchung sechs fundamentale Entscheidungen zu fällen:

1. **Merkmalsauswahl:** Welche Ausbildungsbestandteile oder Tätigkeitsmerkmale sollen in die

<sup>4</sup>) M. Blaug: An Economic Interpretation of the Private Demand for Education, in: *Economica*, Vol. 33 (1966), No. 130, S. 179.

<sup>5</sup>) Vergleiche dazu Fritz Molle: „Definitionsfragen der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel“ in Heft 3 der „Mitteilungen“, Seite 148.

Untersuchung einbezogen und welche sollen vernachlässigt werden? Untersuchungen, die alle nur denkbaren Bestimmungsmerkmale einer Tätigkeit, einer Funktion oder einer Ausbildung einbeziehen sollten, wären nicht durchführbar. Die Beschränkung bei der Merkmalsauswahl kann stärkeres Gewicht auf die Ausbildungsmerkmale oder stärkeres Gewicht auf die Anforderungsmerkmale bei der Berufsausübung legen, und man hat auch hier noch jeweils Hypothesen über die vermutlich für die Fragestellung wichtigsten Merkmalsdifferenzierungen zu treffen. Die Betrachtungsschwerpunkte werden sich auch in der Zeit verlagern. Vor noch nicht langer Zeit hätte man zur Beschreibung von Tätigkeitsverwandtschaften vor allem die physischen Anforderungen in breiter Ausfächerung vergleichen müssen. In der Berufswelt der Zukunft wird dagegen deren Bedeutung immer mehr abnehmen, während z. B. die sozialen Kennzeichen der Berufe wesentlicher werden.

2. **Definitionsfragen:** Soll man von erlernten Berufen, Ausbildungsinhalten, ausgeübten Tätigkeiten, Funktionen oder noch anderen Kategorien ausgehen, wenn man Verwandtschaften zu bestimmen sucht?

3. **Klassifikationsfragen:** Wenn von gegebenen Klassifikationen, etwa der Berufe, ausgegangen wird, so liegt dies meist nur daran, daß diese statistisch „eingeführt“ sind, daß ihre Ausarbeitung einen hohen technischen Reifegrad erreicht hat, und daß man nicht allein mit Klassifikationsfragen und ihrer Diskussion innerhalb eines gegebenen Forschungsrahmens einen zu hohen Aufwand treiben möchte. Gleichzeitig weiß man, daß gegebene Klassifikationen bei neuen Fragestellungen, für die sie nicht gedacht sind, eine Untersuchung von vornherein fehlerhaft machen können. Aber auch unter den gegebenen Klassifikationen ist eine Wahl zu treffen. In der internationalen Berufsforschung stehen sehr verschiedenartige Konzepte bereit; hinzu kommen Konzepte für die Klassifikation der Ausbildungsebenen.

4. **Aggregationsfragen:** In welcher Tiefe eine Klassifikation für eine empirische Untersuchung angewendet wird, bestimmt sich meist ebenfalls nach pragmatischen Gesichtspunkten. Mit der Wahl von vierstelligen Klassifikationseinheiten ist auf allen Stufen der Untersuchung ein immens größerer Aufwand verbunden als bei der Beschränkung auf zwei- oder dreistellige Einheiten. Auf der anderen Seite bleibt jeweils unbehaglich, daß gerade hinter den höheren Aggregationsebenen die interessantesten Differenzen und Ähnlichkeiten verborgen bleiben.

5. **Informationsfragen:** Die weiter unten dargestellte Aufzählung von Untersuchungsansätzen zeigt, wie verschiedenartiger Herkunft die Informationen sein können, welche dem Untersuchungsziel zu dienen vermögen (eigene Erhe-

bung, Auswertung vorhandener Statistiken, Vergleiche von nichtstatistischen Angaben usf.).

6. *Fragen der Materialauswertung* (Form und Begrenzung) für die Analyse und Prognose, einschließlich der bereits erwähnten Probleme der Modellbildung.

#### D. Zur Systematik der Ansätze

Die für diese Darstellung bereits stark eingegrenzte, aber für konkrete Untersuchungen immer noch sehr allgemein gehaltene Frage lautet:

Für welche Aufgaben (Funktionen, Berufe, Tätigkeiten, Arbeitsplätze) können Erwerbstätige mit bestimmter Ausbildung und/oder bestimmter gegenwärtig wahrgenommener Aufgabe *alternativ* eingesetzt werden, und/oder inwieweit sind angebotene Arbeitsplätze hinsichtlich der geforderten Arbeitsverrichtungen flexibel (variabel)?

Und zwar jeweils

1. (Flexibilität 1. Ordnung) ohne Umsetzungskosten, Reibungsverluste, Einkommensverluste, und/oder
2. (Flexibilität 2. Ordnung) mit Kosten (Arbeitgeberkosten, Arbeitnehmerkosten bzw. -Verluste, öffentliche Kosten).

Diese Frage ist von gleich zentraler Bedeutung für Zwecke der Arbeitsvermittlung, für Hilfen der Berufsberatung, für Schulungsentscheidungen, für Vorausschätzungsaussagen und für die Bildungsplanung. Dabei darf nicht vergessen werden, daß sich — je nach dem Zweck — hinter der Frage verschiedene Ausgangsgedanken verbergen können: Für Zwecke der Arbeitsvermittlung ist die durchlaufene Ausbildung meist schon gegeben; der Schwerpunkt der Frage liegt also bei der Umsetzbarkeit von Arbeitskräften, deren Qualifikationen bereits fixiert sind (oder zu sein scheinen). Für die Berufsberatung und Berufsausbildung hat die Frage nach der Berufsflexibilität eine ganz andere Färbung; die Fähigkeiten, welche künftig über die Flexibilität des Ratsuchenden entscheiden, sollen ja erst vermittelt werden. Für die Arbeitsmarktprognose spielen beide Gesichtspunkte eine Rolle. Bei den erwachsenen Arbeitskräften liegt die Umsetzbarkeit aufgrund der gewonnenen Ausbildung vor (auch bei Fortbildung und Umschulung); für die Prognose der Arbeitsmarktverhältnisse auf längere Frist, wie sie für die heute noch nicht im Erwerbsleben Stehenden oder gar für Ungeborene bedeutsam werden, kann das Ausbildungssystem selbst noch als flexibel betrachtet werden.

Schon diese Gesichtspunkte — wie weit nämlich verschiedene Untersuchungen den unterschiedlichen genannten Zwecken zu dienen geeignet sind — sind bei einer Beurteilung der vorge schlagenen Forschungsansätze zu beachten.

Weiter könnte (und sollte auch) eine Ordnung von Untersuchungsvorhaben nach folgenden Kriterien vorgenommen werden:

1. Danach, ob primär die Anforderungsseite (Arbeitsplatz) betrachtet wird oder mehr die Eignungsseite (Arbeitskraft).
2. Danach, ob gegebene Informationskategorien (Klassifikationen und Statistiken) verwendet werden oder ob neue Informationskategorien zu entwerfen und zu erstellen sind.
3. Danach, ob die Möglichkeit der Umsetzung nur als realer Tatbestand beschrieben wird oder ob eine Aussage über den Umsetzungsaufwand (Zeit und Kosten) hinzutritt.
4. Danach, ob der Einkommenseffekt der Umsetzung berücksichtigt wird.
5. Nach Umfang und Tiefe der Analyse (gesamtwirtschaftliche Untersuchung, Felduntersuchung, Fallstudie, Einzelbetrachtung).
6. Nach dem Charakter der Aussage:

Ob die Ergebnisse eine Aussage über das Umsetzungspotential in Abhängigkeit von anderen Größen (mathematische Funktion, mit oder ohne Wahrscheinlichkeitskorridoren) liefern oder ob schlicht eindeutige Beziehungen des Ja/Nein-Typs ermittelt werden.

Im ersten Fall kann das Ergebnis z. B. lauten:

Bei 20% Einkommensdifferenz zwischen Beruf A und Beruf B sind 10% aller Erwerbspersonen des Berufs A bereit, nach Beruf B zu wechseln; bei 40 % Einkommensdifferenz sind 20 % des Berufs A zu diesem Wechsel bereit usf.

Im zweiten Fall wird lediglich gesagt: Wechsel von Beruf A nach Beruf B ist möglich; Wechsel von Beruf A nach Beruf C ist nicht möglich usf.

7. Danach, ob ein System von Verwandtschaften über die gesamte Berufswelt gelegt werden kann (Verwandtschaft jedes Berufs zu jedem ändern), oder ob nur Einzelbeziehungen ermittelt werden können.

8. Danach, ob eine vollständige, für das Untersuchungsziel allein hinreichende Information erwartet wird oder ob die Untersuchung nur ergänzende bzw. absichernde Informationen zu anderen vorliegenden zentraleren Informationen liefern soll.

Bei der Beurteilung von Untersuchungsvorhaben sind diese Aspekte heranzuziehen; bei der folgenden Aufzählung wird dagegen nicht versucht, jedem systematischen Anspruch gerecht zu werden. Es wird statt dessen eine grobe Gliederung nach *Untersuchungsverfahren* und *Grundfragen* gewählt.

## E. Ansätze und Möglichkeiten empirischer Forschung

Die folgende Aufzählung ist gewiß nicht erschöpfend. Auch kann nur ein skizzenhafter Überblick gegeben werden; eine ausführliche, vergleichende und kritische Erläuterung würde bei weitem den gegebenen Rahmen sprengen. Sie ist eine Forschungsaufgabe für sich.

### I. Sammlung und Analyse von Informationen über Flexibilitätsvorgänge in der Vergangenheit

Hier soll die Frage beantwortet werden: Was *geschah*? Schlüsse von daher auf künftige (oder auch auf die früheren) Flexibilitätspotentiale sind nicht unbedingt zulässig.

Zu Analysen dieser Art gehören:

#### 1. Statistische Sekundärauswertungen, z. B.:

- 1.1 Gezielte Auswertungen der *Volks- und Berufszählungen*. Dabei werden die Berufsbesetzungszahlen verglichen, die zwischenzeitlich eingetretenen Zu- und Abgänge aus dem Erwerbsleben ausgeklammert und so die Veränderungen der Berufsstruktur für den gleichen Personenkreis binnen einer Dekade ermittelt. Die Einzelbewegungen können im Prinzip nicht festgestellt werden. Auch erhält man keine Auskunft darüber, welche Bewegungen zwischenzeitlich vorgefallen sind. Die resultierenden Saldentabellen zeigen lediglich die Resultate einer Fülle recht komplexer Bewegungsvorgänge.
- 1.2 Auswertung von Berufswechselerhebungen nach Art des *Mikrozensus von 1964*; darin wurde für den gleichen Personenkreis der erlernte und der ausgeübte Beruf erhoben. Die Auswertung beschränkt sich auf die Ermittlung der Berufswechselströme; eine Individualisierung ist nach dem Auswertungsplan nicht möglich — damit also auch nicht die Kombination bestimmter Berufswechselvorgänge (von Beruf A nach Beruf B) mit weiteren typischen Merkmalen der Betroffenen. Auch hier ist der eigentliche Vorgang im Zeitablauf nicht erkennbar zu machen.

Die Verbindung von Volkszählungs- und Mikrozensusergebnissen liefert in den genannten Großprojekten der Bundesrepublik bei zusätzlicher Anwendung mathematischer Ausgleichsverfahren hypothetische „Übergangsmatrizen“ (von Beruf nach Beruf) zwischen zwei Zeitpunkten, allerdings ohne Kausalitäts- und Verlaufsanalyse.

- 1.3 Zusätzlich können *Berufswechselstatistiken anderer Länder* vergleichbaren Entwicklungsstandes mit der Hoffnung auf plausible Analogieschlüsse ausgewertet werden.

#### 2. Direkte Ermittlungen über realisierte „Berufswechselfälle“ (*Berufsschicksale*), z. B.:

- 2.1 Arbeitnehmerbefragungen. *Befragungen über das erlittene Berufsschicksal* sind in verschiedenen letztjährigen Erhebungen mit kleinerer Erhebungsmasse und/oder begrenztem Arbeitsmarktausschnitt enthalten. Vorgesehen ist eine solche rückschauende Frage auch als Zusatzfrage zum Mikrozensus. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung plant eine größere Erhebung.
- 2.2 Ein Spezialfall sind die von verschiedenen Seiten unternommenen *Absolventenbefragungen*, bei denen Ausbildungsabsolventen bestimmter Jahrgänge und Fachrichtungen an ihren gegenwärtigen Arbeitsplätzen aufgespürt werden, mit dem Ziel, die spätere Tätigkeitsstreuung (Diffusion) von Erwerbspersonen gleicher Ausbildung zu ermitteln (mit oder ohne Verlaufsanalyse über die Zwischenzeit).
- 2.3 Im Statistischen Bundesamt werden Überlegungen dazu angestellt, wie man das *Rotationsprinzip des Mikrozensus* ausnutzen kann, um individuelle Berufsschicksale in Erfahrung zu bringen. Im Mikrozensus ist ein Drittel der Erhebungsmasse (Wohnungen) bis zu zwei Jahren identisch. Die Zusammenführung der Befragungsergebnisse aus verschiedenen Zeitpunkten läßt also Ermittlungen über Berufsschicksale innerhalb von zwei Jahren zu.
- 2.4 Auswertung von Werdegangsunterlagen bei öffentlichen Instanzen. Hierbei ist zunächst an die *G-Kartei* zu denken, die gegenwärtig im Hinblick auf ihre Aussagekraft im Rahmen der Flexibilitätsforschung geprüft wird. Aber auch Unterlagen von anderen *Vericherungsverwaltungen und von Berufsorganisationen* kommen in Betracht.
- 2.5 Auswertung von *Arbeitgeberunterlagen*. Für die öffentliche Forschung noch nicht ausreichend geprüft sind die Möglichkeiten, welche sich bei der Auswertung von Personalakten, z. B. des öffentlichen Dienstes, bieten, um Flexibilitätsangaben zu erbringen.
- 2.6 Arbeitgeberbefragungen über *Umsetzungsfälle*. Hier handelt es sich um Erhebungen, bei denen Arbeitgeber systematisch über ihre Gepflogenheiten und Erfahrungen mit der Umsetzung von Arbeitnehmern von einem Platz auf einen anderen befragt werden.
- 2.7 Arbeitgeberbefragungen über erfolgte *subsidiäre Arbeitsplatzbesetzungen*. Der Gedanke ist in der französischen Forschung für bestimmte Branchen bereits verwirklicht worden. Die Unternehmen werden befragt, welche Arbeitnehmer (Arbeitnehmer welcher Qualifikation) sie ersatzweise am ehesten an einem Arbeitsplatz einsetzen, für welchen Arbeitskräfte mit dem unmittelbar in Be-

tracht kommenden Beruf am Arbeitsmarkt nicht erhältlich sind.

- 2.8 Befragungen von *Schulungseinrichtungen*. Fortbildungs-, Umschulungseinrichtungen, die Schulungseinrichtungen großer Verwaltungen oder auch der Landesverteidigung werden nach ihren Erfahrungen befragt, wobei die Frage im Vordergrund steht, aus welchem Beruf in welchen anderen Beruf erfahrungsgemäß leichter oder schwerer zu schulen sei.
- 2.9 Befragungen von *Berufs- und Fachverbänden*.

## II. Systemuntersuchungen

Sie antworten auf die Frage: Was könnte theoretisch *sein*? Zwecke solcher Untersuchungen könnten in erster Linie in einer wirklichkeitsnäheren Anordnung der einzelnen Berufe in der Berufsklassifikation liegen oder in der Ausarbeitung von Vorschlägen zur sinnvollen Zusammenfassung von verschiedenen Ausbildungswegen (so weit sie im Prinzip gar nicht so sehr verschiedene Ausbildungsergebnisse vermitteln).

### 3. *Vercodung und Deckungsanalyse von Berufsbeschreibungen*.

Gedacht ist an Versuche, aus vorhandenen Sätzen von Berufsbeschreibungen für jede Beschreibung diejenigen Informationselemente herauszudestillieren, die zur Kennzeichnung des Berufes hinreichen, und sodann diese Elemente in ein ablochfähiges Verschlüsselungssystem zu übersetzen, um dann mit Hilfe einer Verarbeitungsapparatur (Hollerith, EDV) Überdeckungen (Gleichartigkeiten) feststellen zu lassen, welche aus der Berufsklassifikation nicht hervorgehen. Das kann je nach der Beurteilung des zugrundeliegenden Materials und je nach dem Unterziel erfolgen:

- 3.1 anhand von *Berufsausübungsbildern* (funktional) oder
- 3.2 anhand von *Zugangsvoraussetzungsbildern* (institutionell) oder
- 3.3 mit Hilfe von *Ausbildungsplänen*.

### 4. Direkte *Arbeitsplatzanalysen*

mit dem Versuch, systematisch Deckungsverhältnisse festzustellen. Sie können erfolgen

- 4.1 nach Art der *analytischen Arbeitsplatzbewertung* oder unter Nutzung von vorhandenen Unterlagen über die analytische Arbeitsplatzbewertung (als Sollbeschreibung über Arbeitsplatzanforderungen) oder
- 4.2 nach *Multimoment- oder anderen Selbst- oder Fremdbeobachtungsverfahren* (als Ist-Ber-

Schreibung über die tatsächliche Tätigkeit). Ein in diesen Rahmen fallendes Forschungsvorhaben wird in Köln geplant, ein anderes ist beim Landesarbeitsamt in Berlin in Arbeit.

- 4.3 durch *Arbeitnehmerbefragung über die Arbeitsplatzanforderungen*. Eine Untersuchung dieser Art ist mit Unterstützung der BAVAV abgewickelt worden.

5. *Übergangs- und Aufstiegsverzweigungsbilder* aufgrund der Auswertung aller Unterlagen über die institutionellen Zugangsvoraussetzungen: Hierbei sollen *Diagramme* entstehen, welche auf einen Blick die nächstliegenden Übergangs- und Aufstiegsmöglichkeiten nachweisen. Einzelne Diagramme dieser Art sind als Muster entwickelt worden; eine umfassende Aufzeichnung aller Übergangs- und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Berufswelt erfordert einen sehr großen Ermittlungsaufwand, da die Zahl der Verflechtungen ungeheuer groß ist. Hier müssen noch methodische Vereinfachungen, auch Vereinfachungen in der Darstellungsweise erdacht werden. Ohne Simplifizierungen, bei denen zahlreiche weniger bedeutsame Möglichkeiten außer acht bleiben, wird man wohl nicht auskommen. In der Bundesanstalt sind Vorarbeiten in der Diskussion.

### 6. Systematische *Berufsrollenanalysen*.

Sie spielen als ergänzendes Mittel bei umfassender multidisziplinärer vergleichender Berufskunde eine wichtige Rolle. In der soziologischen Forschung der Bundesrepublik sind Arbeiten zur Rollenanalyse seit einiger Zeit im Gange. Sie prüfen die Erwartungen, insbesondere sozialer Art, die an den Inhaber einer bestimmten Position seitens seiner Umwelt gerichtet werden. Zur Erleichterung des Überganges werden auch Verwandtschaften zwischen den Rollenerwartungen beitragen. Vielleicht sind sie sogar zuweilen maßgebend. Zumindest kann dies in negativem Sinne gelten: Sehr abweichende Rollenerwartungen können auch bei sonst gegebener Ähnlichkeit Berufsübergänge ausschließen.

7. Die *simultane Prozeßanalyse*: Hierbei wird in größeren Feldstudien geprüft, wie sich die Reaktionen der Arbeitsmarktpartner bei sich wandelnden Arbeitsmarktverhältnissen der neuen Lage anpassen, mit der Absicht, typische Reaktionsprozesse zu schematisieren. Planungen zu diesem Komplex laufen in Berlin<sup>6)</sup>. Die systematische Untersuchung von personalpolitischen Entscheidungsprozessen gehört auch zu diesem Komplex. Dazu laufen Planungen in München.

## III. Ermittlung und Aggregation von individuellen Eignungspotentialen

Sie antworten auf die Frage: Was ist vorhanden? (Eignungsbestandsaufnahme).

<sup>6)</sup> Vgl. Ziffer 16.



8. *Psychologische Einzeluntersuchungen*, nebst systematischer Vergleichs- und Aggregationsanalyse: Grundlagenarbeiten hierzu sind im Psychologischen Dienst der Bundesanstalt im Gange.

9. Systematische Ermittlung von „*Transfereffekten*“ aufgrund des genossenen Bildungs- und Berufsweges:

Zu jeder Ausbildung und zu jeder offenen Aneignung von Fähigkeiten gehört ein unerkannt bzw. unterschwellig mitvermittelter Schatz an Befähigungen, welchen offenzulegen Aufgabe der verbindenden Forschung zwischen Psychologie und Technologie ist. überraschende Schlüsse auf unbekannte Umsetzungspotentiale werden erwartet. In der Bundesrepublik sind Studien dazu angelaufen.

10. Vergleichende *Eignungs- und Ausnutzungsanalyse*:

Forschungen hierzu werden an der Staatsuniversität von Ohio betrieben. Sie sind dort verbunden mit einem „*Optimierungsmodell*“. Es soll ermittelt werden, inwieweit innerhalb eines gegebenen Arbeitsmarktes (Betrieb) mit gegebenen Arbeitsplatz- und Arbeitskräftestrukturen allein durch Arbeitsplatztausch eine bessere Nutzung (einschl. Berufsbefriedigung) des Arbeitskräftepotentials erzielt werden könnte. Auch hier handelt es sich also um die Ermittlung, Benennung und Erschließung ungenutzter individueller Eignungsreserven.

11. Hierher gehören auch systematische Auswertungen der *Stellenteile der Presse*, soweit sie über vermeintliche (Stellengesuche) oder erwartete (Stellenangebote) Eignungen Vergleichbares aussagen.

#### **IV. Weitausgreifende Potentialuntersuchungen, ausgehend vom Angebot an Arbeitskräften**

Sie antworten auf die Frage: *Was könnte geschehen? Oder: Was wäre möglich?*

12. Hierzu gehört der immer wieder geforderte Versuch der Anwendung *neuer Erhebungssystematiken in den Großzählungen*. Vorschläge der OECD dazu liegen seit 1967 vor. Ohne hier näher auf die vielen Möglichkeiten prognosegeeigneter Systematiken einzugehen, kann verallgemeinernd gesagt werden, daß es sich in der Regel entweder um Merkmale der erfüllten Funktionen im Produktionsprozeß oder um solche der ausgeübten Tätigkeiten oder um solche der genossenen Ausbildung handelt, von denen erhofft wird, daß sie direkt als Einheiten hoher interner Flexibilität entworfen werden können. Insbesondere verspricht man sich bessere Einblicke in die Berufsflexibilität, wenn Großzählungsergebnisse so angelegt sind, daß die Daten nach herkömmlichen Klassifikationen (Berufe) und neuartigen Klassifikationen miteinander gekreuzt wer-

den können. In bescheidenem Umfang sind Erweiterungen dieser Art bei der nächsten Volks- und Berufszählung sowie versuchsweise beim Mikrozensus vorgesehen.

13. Systematische Ermittlung der Übung und Erfahrung bei der Umsetzung von Arbeitnehmern mit Hilfe „*unparteiischer Instanzen*“, z. B.

13.1 Befragung *der Arbeitsvermittlung*,

13.2 Auswertung der Entscheidungen der *Sozialgerichtsbarkeit* zur Frage der „*Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme*“.

Hierbei vermag man zumindest für die Frage der (formalen) Umsetzbarkeit von jedem Beruf nach jedem anderen Beruf eine Ja/Nein-Antwort oder eine mit der Zahl der Befragten gewichtete Antwort zu erhalten, allerdings mit der bedeutsamen Einschränkung, daß nur Grenzfälle der Entscheidung in die Auswertung eingehen.

14. Erhebungen über die *Wechsel- und Schulungsbereitschaft* bei Arbeitnehmern oder ausgewählten Gruppen:

Dies ist der zur Zeit populärste Ansatz überhaupt. Mehrere Erhebungen sind 1968 abgewickelt worden, weitere sind vorgesehen. Die Grenzen der Bereitschaftserhebungen liegen vor allem in der nahezu unlösbaren Aufgabe ausreichender Objektivierbarkeit (Abstraktion vom Schulungsangebot und von der konjunkturellen Lage), wodurch der Schluß von der kurzfristigen Situation auf längerfristige Potentiale weitgehend versperrt ist.

15. Hierher gehören ferner die unter 2.7 erwähnten Arbeitgeberbefragungen über die „*hilfsweise*“ Arbeitsplatzbesetzung, wenn sie als Erhebungen über die *eventuelle Bereitschaft von Arbeitgebern* verstanden werden, ihre Personalpolitik in der Zukunft zu modifizieren.

Im Prinzip handelt es sich um eine erweiterte Beschreibung von offenen Stellen. Die Stelle wird für einen bestimmten Beruf gemeldet, aber es wird hinzugefügt, welche anderen Berufe ersatzweise (an erster Stelle, an zweiter Stelle usw.) notfalls in Betracht kommen.

#### **V. Weitausgreifende Potentialuntersuchungen, ausgehend von dem Angebot an Arbeitsplätzen**

16. Ermittlung von „*Absorptionspotentialen*“ (die Wahrscheinlichkeit, daß sich ein gegebenes Arbeitsplatzangebot bei sich wandelnden Arbeitsmarktverhältnissen in dieser oder jener Richtung anpaßt), wie sie u. a. Ziel der unter Ziff. 7. erwähnten Berliner Untersuchungen ist.

17. Ermittlung des *objektiven Arbeitsplatzpotentials* für bestimmte Ausbildungsabsolventen allein anhand von Funktionsbeschreibungen, bei bewußter Vernachlässigung der gegenwärtig gegebenen Zugangsnormen und -gewohnheiten: Solche Untersuchungen stehen zur Zeit (auf die-

sem Gebiet) im sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum der Universität Erlangen-Nürnberg im Vordergrund. Eine Untersuchung bei Wirtschaftsunternehmen wurde durchgeführt, und Untersuchungen über das objektive Aufnahmepotential der öffentlichen Hand für Soziologen und Politologen sind in der Vorbereitung.

18. Untersuchungen über das objektive Arbeitsplatzpotential für bestimmte Berufe anhand *internationaler Vergleiche der Zugangsvoraussetzungen* und -gepflogenheiten. Wahrscheinlich läßt sich allein aus der Tatsache, daß in verschiedenen Ländern ähnlicher Wirtschaftsstruktur und ähnlichen Entwicklungsstandes für den Zugang in bestimmte Positionen unterschiedliche Gepflogenheiten hinsichtlich der erwarteten Ausbildungsnachweise herrschen, ein Rückschluß auf die echte Breite der Berufsausübungschancen für Absolventen einer bestimmten Ausbildung ziehen. Dazu gehören auch internationale Vergleiche der Volks- und Berufszählungsergebnisse. Eine Untersuchung dieser Art ist in Vorbereitung.

#### **VI. Von der Ausbildung<sup>7)</sup> ausgehende Ablaufbetrachtungen zwecks Bestimmung der Gleichgewichtstendenzen künftiger Arbeitsmärkte**

Sie stellen die Frage: Was *wird* notwendigerweise *geschehen*?

19. Ökonometrische Verfahren („RAS“): Dabei wird festgestellt, welche Berufsübergänge geschehen müßten, damit bei geringstem (mathematischem) Widerstand ein Ausgleich zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitsplatzangebot hergestellt wird, die normalerweise bei isolierter Projektion beider Marktseiten zunächst einmal nicht in Übereinstimmung sind. Verfahren dieser Art sind in hochentwickelten Projektionsmodellen enthalten (vgl. Ziffer 1.2).

20. Vergleich der Verbreitungsfristen technologischer Innovationen mit dem durch Ausbildung in den vorhandenen Arbeitskräften inkorporierten Können und Wissen, Fortschreibung dieses Eignungspotentials zwecks Vergleich mit den aufgrund der technischen Innovationen voraussichtlich erforderlichen komplementären Eignungskapazitäten (*Engpaßprognose*):

Solche Untersuchungen führen notwendig, wenn Ungleichgewichte festgestellt werden, entweder zur Reduktion der technischen Voraussage oder zu Prognosen über den Einsatz „nächstbestgeeigneter“ Arbeitskräfte (oder zu Bildungspostulaten).

Analysen dieses Typs sind insbesondere wichtig für die Beurteilung der Arbeitsmärkte für „neue Techniken“ und „neue Berufe“, wie z. B. auf den Gebieten der Kernenergie, der Ozeanologie, der Lasertechnik. Voraussetzung für derartige Studien ist eine ausgebaute Innovations- und Diffusionsforschung.

<sup>7)</sup> Ausbildungsinhalt = vermittelte Befähigungsvoraussetzungen.

Engpaßuntersuchungen dieser Art können schließlich auch aufgrund der Komplementaritätsbeziehungen *zwischen* Berufen (Ausbildungen, Eignungen) versucht werden.

#### **VII. Preis- und kostenbezogene Analysen**

Sie antworten auf die Frage: *Wie teuer?* und/oder: *Zu welchem kleinsten Preis?*

Hier werden Kosten- und Preiselemente herangezogen, um die „Distanz“ zwischen Berufen zu messen. So wie in der regionalen Mobilitätsforschung ein Maß für die Entfernung zwischen Arbeitsplätzen (Kilometer) existiert, so ist in der beruflichen Flexibilitätsforschung ein Maß für die Nähe oder die Entfernung zwischen zwei Berufen zu finden. In sozialistischen Ländern wird vorgeschlagen, dafür die jeweiligen *Umsetzungskosten* (Umschulungsaufwand) von Beruf nach Beruf zu verwenden. Ähnliche Ansätze werden auch in Westeuropa diskutiert. Für die Umschulungsplanung — oder gar für die gesamte Bildungsplanung — ergibt sich daraus die Möglichkeit, Arbeitsmarktprojektionen direkt in Planungskriterien zu übersetzen (mit Hilfe der linearen Programmierung und der Cost-benefit-Analyse).

Substitutions- und Mobilitätselastizitäten können im übrigen nach der herkömmlichen Elastizitätsdefinition der empirischen Nationalökonomie in verschiedenen Gestalten als Reaktionsparameter bestimmt werden, ähnlich wie auf Gütermärkten die Kreuzpreiselastizitäten, Kreuzmengenelastizitäten, Einkommenselastizitäten und zusätzlich als Preis-(Lohn-)Elastizität der Lernbereitschaft (Umlern- oder Fortbildungsbereitschaft).

Zu diesen Fragen hat das Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin bereits wesentliche theoretische Anregungen beigetragen.

#### **F. Ausblick**

Als Schwerpunkte der empirischen Forschung in den nächsten Jahren schälen sich heraus, bei Berücksichtigung des bereits Vorhandenen und der bereits eingeleiteten Untersuchungen angesichts der gegebenen Möglichkeiten und, unter dem Aspekt der voraussichtlichen Ergiebigkeit in bezug auf die zentrale Frage der Flexibilitätsforschung:

- a) Direkte Großerhebungen über Berufsverläufe, zwecks Ergänzung der makroökonomischen Ermittlungen zur Berufsumschichtung,
- b) Alle Formen von Arbeitgeberbefragungen,
- c) Potentialuntersuchungen solcher Art, daß in ihnen der *circulus vitiosus* durchbrochen werden kann, in dem stets von gegebenen (aber nicht unbedingt zwingenden) Zugangsgewohnheiten auf künftige Arbeitsmarktengpässe oder -Überschüsse geschlossen wird, ob-

wohl Ungleichgewichte dieser Art gerade die Änderung der Zugangsgewohnheiten bewirken werden,

- d) Nutzung der Erfahrungen von Schulungseinrichtungen und
- e) Versuche der Vercodung von Berufsbildern nebst Versuchen der diagrammatischen Aufstiegs- und Übergangsdarstellung bei sowohl ausreichendem Informationsgehalt wie technischer Handhabbarkeit.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird, soweit es nicht selbst auf diesen Schwerpunktgebieten tätig ist, geeignete Initiativen nach Möglichkeit unterstützen. Sehr wahrscheinlich werden ja nicht einzelne der unter-

nommenen oder vorgeschlagenen Untersuchungen einen Patentweg zur Lösung der Aufgaben der Flexibilitätsforschung liefern, sondern eine Reihe ganz verschiedener Ansätze werden zusammen erst die für eine abgesicherte Beratung erforderlichen Hinweise über die verwertbare berufliche Beweglichkeit ergeben, wie sie zur Ergänzung statistischer Tendaussagen unerlässlich sind. Welche Untersuchungen Spreu und welche Weizen sind, läßt sich bei einem so jungen Forschungsgebiet heute noch kaum beurteilen.

Ein Beispiel dafür, wie sehr die hier skizzierten Fragen das Denken der Fachleute zur Zeit bestimmen, ist übrigens dieses Heft der „Mitteilungen“. Fast alle Beiträge haben in dieser oder jener Weise Bezug zur Flexibilitätsproblematik.