

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Lothar Schuster

Die Mobilität der Arbeitnehmer: eine vergleichende
Analyse von vier Erhebungen

März 1969

7

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>

Die Mobilität der Arbeitnehmer: eine vergleichende Analyse von vier Erhebungen

Lothar Schuster

Ausgangspunkt für die in diesem Aufsatz analysierten vier Untersuchungen zur Mobilität der Arbeitnehmer war der Strukturwandel in der Wirtschaft der BRD und die damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und auf das Arbeitsmarktverhalten der Arbeitnehmer. In diesem zusammenfassenden Bericht werden die Ergebnisse der vier Erhebungen verglichen und analysiert.

Besondere Probleme der Vergleichbarkeit der Ergebnisse sowie methodische Probleme, die im Rahmen einer Mobilitätsstudie auftreten, werden im einzelnen dargestellt und erörtert.

Gliederung

- I. Einführung
- II. Ausgewählte Untersuchungen zum Problem der Mobilität der Arbeitskräfte
 1. Beschreibung der ausgewählten Untersuchungen
 2. Die Vergleichbarkeit der Untersuchungsergebnisse
- III. Zur Abgrenzung des Begriffes der beruflichen Mobilität
 1. Dimensionen der beruflichen Mobilität
 2. Einige Bedeutungen des Begriffes „Mobilität“
- IV. Die Mobilität der Arbeitskräfte
 1. Der Berufswechsel
 - 1.1 Alter und Berufswechsel
 - 1.2 Die Häufigkeit des Berufswechsels in Abhängigkeit von der Schichtzugehörigkeit
 - 1.3 Berufswechsel und sozialer Aufstieg
- V. Die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer
 1. Vorbemerkung
 2. Die regionale Mobilität der Arbeitnehmer
 - 2.1 Alter und Pendel- oder Umzugsbereitschaft
 - 2.2 Soziale Schicht und regionale Mobilität
 - 2.3 Wohnungseigentum und regionale Mobilität
 3. Die Schulungs- und Umschulungsbereitschaft
 - 3.1 Alter und Umschulungsbereitschaft
 - 3.2 Schulungs- und Umschulungsbereitschaft in Abhängigkeit von der Schichtzugehörigkeit
- VI. Die Mobilität der weiblichen Arbeitskräfte
- VII. Überblick über wichtige Ergebnisse

I. Einführung

Mit der wachstumsbedingten Veränderung der Wirtschaftsstruktur vollzieht sich auch ein Wandel im Bedarf an bzw. in der Nachfrage nach beruflicher Qualifikation der Arbeitnehmer. Die durch die technisch-ökonomische Entwicklung (Einführung neuer Produktionstechniken und Fertigungsverfahren, unterschiedliche Entwicklungen der Nachfrage nach Gütern der einzelnen Wirtschaftsbranchen) ausgelösten Strukturwandlungen innerhalb der Wirtschaft ziehen eine entsprechende sektorale, qualitative und regionale Verschiebung der Arbeitskräfte nach sich.

Tabelle 1 gibt eine quantitative Vorstellung vom Umfang der Veränderung der Beschäftigtenstruktur im Verlauf der wirtschaftlichen Entwicklung in den Jahren 1950 bis 1967 in der Bundesrepublik Deutschland.

Auffallend ist der stetige Rückgang des relativen Anteils der Beschäftigten im primären Sektor seit 1950 (von 24,6 v. H. auf 10,4 v. H.), während im tertiären Sektor ein kontinuierliches relatives Anwachsen der Beschäftigtenzahl (von 32,8 v. H. auf 42,5 v. H.) zu verzeichnen ist. Im sekundären Sektor erhöhte sich die Beschäftigtenzahl im betrachteten Zeitraum anteilsmäßig um 4,5 v. H.

In der Berufsstruktur spiegelt sich der ökonomische Wandlungsprozeß u. a. einerseits in der Entstehung neuer Berufe, andererseits im „Aussterben“ bestimmter Berufe wider. In der Dynamik der technischen Entwicklung erfahren ferner manche Berufe einen grundlegenden Wandel in ihrem Tätigkeitsinhalt, dem die tradierten Berufsbezeichnungen nur unvollständig Rechnung tragen.

Tabelle 2 gibt einen Einblick in die in der Zeit von 1950 bis 1961 abgelaufenen Veränderungen in der Beschäftigtenzahl einzelner ausgewählter Berufe¹⁾.

¹⁾ Vgl. dazu auch F. Stooß: Die Veränderung der beruflichen Gliederung der Erwerbspersonen nach Wirtschaftszweigen in der BRD, 1950—61 in: Mitteilungen, Heft 4, S. 248 ff.

Tabelle 1

Die Erwerbstätigen der BRD in ausgewählten Jahren, gegliedert nach Wirtschaftsbereichen (in v. H.)*

Wirtschaftsbereich	Erwerbstätige im Jahre							
	1950 (a)	1953 (a)	1956 (a)	1959 (a)	1962 (b)	1965 (b)	1966 (b)	1967 (b)
Land- und Forstwirtschaft (Primärer Sektor)	24,6	20,8	17,5	15,4	12,6	10,9	10,6	10,4
Produzierendes Gewerbe (Sekundärer Sektor)	42,6	44,5	47,3	47,3	48,2	48,7	48,3	47,1
Handel, Verkehr, Dienstleistungen (Tertiärer Sektor)	32,8	34,7	35,2	37,3	39,2	40,4	41,1	42,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle in Tausend	20 376	21 810	23 830	24 784	26 783	27 153	27 082	26 292

Quelle: Eigene Berechnungen nach:

(a) Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch für die BRD 1965, S. 151, (ohne Berlin-West), Stuttgart und Mainz 1965

(b) Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch für die BRD 1968, S. 125, (mit Berlin-West), Stuttgart und Mainz 1967

*) geschätzte Ergebnisse

Tabelle 2

Bestandszahlen ausgewählter Berufsgruppen 1950 und 1961

Berufsgruppe	13. 9. 1950		6. 6. 1961		
	1000	Relativer Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt	1000	Relativer Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt	Veränderung gegenüber 1950 in v. H. des Bestandes von 1950
Kunststoffverarbeiter	11	0,0	47	0,2	+ 326
Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	1493	6,4	3377	12,7	+ 126
Reinigungsberufe	292	1,2	613	2,3	+ 110
Ingenieure, Techniker und verwandte Berufe	342	1,5	684	2,6	+ 100
Bergleute, Mineralgewinner, Mineralaufbereiter	486	2,1	387	1,5	— 20
Holzverarbeiter und dazugehörige Berufe	706	3,0	560	2,1	— 21
Forst-, Jagd- und Fischereiberufe	127	0,5	96	0,4	— 24
Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	328	1,4	244	0,9	— 26
Mithelfende Familienangehörige in Land- und Forstwirtschaft	2773	11,8	1990	7,5	— 28
Ackerbauer, Tierzüchter, Gartenbauer	2331	9,9	1564	5,9	— 33

Quelle: Ausbildung, berufliche Mobilität und wirtschaftliches Wachstum, in: Bundesarbeitsblatt, Nr. 6, 1966 (Auszug aus dem Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 1965/66)

Neben der gezeigten sektoralen und beruflichen Umschichtung der Beschäftigten läßt sich in der Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer ein bedeutsamer Wandel feststellen. Der Tendenz nach kann eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer im Verlauf der ökonomischen Entwicklung festgestellt werden.

Bei den Arbeitern (Tabelle 3a) und Angestellten (Tabelle 3b) ist eine relative Abnahme in der prozentualen Besetzung der unteren Leistungsgruppen zu verzeichnen. Besonders auffallend ist die Abnahme (von 18,6 v. H. auf 13,1 v. H.) bei den

Arbeitern der Leistungsgruppe 3 (Hilfsarbeiter, Ungelernte) seit 1951 sowie das Anwachsen der Leistungsgruppe 2 (Spezialarbeiter, qualifizierte Angelernte).

Bei den Angestellten (technische und kaufmännische) ist ein Rückgang in der Höhe der Anteile der Arbeitnehmer der unteren Leistungsgruppe IV und V festzustellen, während die Gruppe II und III einen Zugang von ca. 14 v. H. verzeichnen.

Stellt man sich die Qualifikationsstruktur der männlichen Arbeitnehmer in Form einer Pyramide vor, deren Fundament die Ungelernten, Hilfs-

Tabelle 3a

Die männlichen Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft in der BRD zu ausgewählten Zeitpunkten, gegliedert nach Leistungsgruppen (in v. H.)

Leistungsgruppen	November 1951 (a)	Oktober 1957 (a)	Oktober 1962 (b)
Leistungsgruppe 1 (Facharbeiter)	57,5	55,0	55,3
Leistungsgruppe 2 (Angelernte Arbeiter)	23,9	28,8	31,6
Leistungsgruppe 3 (Ungelernte Arbeiter)	18,6	16,2	13,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	562 876	573 053	688 078

Quelle:

(a) Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1957, Die Verdienste der Arbeiter in der Industrie im Oktober 1957 (ohne Berlin-West und Saarland), Stuttgart und Mainz 1960, in: Statistik der BRD, Band 246, Heft 1, S. 13.

(b) Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 17, Fachserie M, Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1962, Arbeiterverdienste, S. 57, Stuttgart und Mainz 1965.

Zur Definition der Leistungsgruppen siehe: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 17, Fachserie M, Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1962, Arbeitsverdienste, S. 5, Stuttgart und Mainz 1966, u. Mitteilungen, H. 4, S. 206.

Tabelle 3b

Die männlichen Angestellten der gewerblichen Wirtschaft in der BRD zu ausgewählten Zeitpunkten, gegliedert nach Leistungsgruppen (in v. H.)

Leistungsgruppen	Kaufmännische Angestellte			Technische Angestellte		
	November 1951 (a)	Oktober 1957 (a)	Oktober 1962 (b)	November 1951 (a)	Oktober 1957 (a)	Oktober 1962 (b)
Leistungsgruppe I (Angestellte in leitender Stellung)	3,7	4,6	4,7	6,0	4,9	4,9
Leistungsgruppen II + III (Angestellte in verantwortlicher Stellung und qualifizierter Tätigkeit)	53,0	64,5	67,4	64,3	76,3	78,1
Leistungsgruppe IV (Angestellte mit Berufsausbildung in einfacher Tätigkeit)	37,3	26,8	24,0	26,5	17,2	15,7
Leistungsgruppe V (Angestellte ohne Berufsausbildung in einfacher Tätigkeit)	6,0	4,1	3,9	3,2	1,6	1,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	129 523	138 411	150 009	41 884	49 023	67 068

Quelle:

(a) Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1957, Verdienste der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft (ohne Berlin-West und Saarland), Stuttgart und Mainz 1960, in: Statistik der BRD, Band 246, H. 2, S. 9.

(b) Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, S. 20, Reihe 17, Fachserie M, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1962, Angestelltenverdienste (BRD und Berlin-West), Stuttgart und Mainz 1966.

Zur Definition der Leistungsgruppen siehe: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, S. 6/7, Reihe 17, Fachserie M, Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen 1962, Arbeiterverdienste (BRD und Berlin-West), S. 6, Stuttgart und Mainz 1966, und Mitteilungen, H. 4, S. 206.

arbeiter und Angelernten und deren Spitze die Führungskräfte bilden, so läßt sich eine Verbreiterung der Mitte unter gleichzeitiger Verengung des Sockels in dem betrachteten Zeitraum beobachten²⁾.

Im Verlauf des strukturellen Wandels der Volkswirtschaft ändert sich auch die regionale Vertei-

lung der angebotenen Arbeitsplätze. In einigen Wirtschaftsregionen verringert sich die Zahl der

²⁾ Die Möglichkeit eines langfristigen Vergleichs ist trotz einiger Unterschiede in Auswahl und Zuordnung der Betriebe in den einzelnen Erhebungen gegeben. Vgl. dazu: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1962, Arbeiterverdienste, S. 4. Stuttgart und Mainz 1966.

bestehenden Arbeitsplätze für bestimmte Berufe, während andere Regionen wiederum eine Reihe neuer beruflicher Möglichkeiten eröffnen. Diese Ungleichgewichte in der regionalen Struktur des Arbeitsmarktes können nur teilweise oder unvollkommen im Rahmen einer Strukturverbesserungspolitik (Neuansiedlung von Industriebetrieben in wirtschaftlich schwach entwickelten Gebieten u. ä.) ausgeglichen werden³⁾. Es bedarf also auch eines räumlichen Anpassungsverhaltens seitens der Arbeitnehmer an das regional ungleichmäßig gefächerte Arbeitsangebot, d. h. sie sollten gegebenenfalls zu den Arbeitsplätzen pendeln oder wandern.

Die von der Nachfrageseite ausgehenden qualitativen und quantitativen Veränderungen im Bedarf an menschlicher Arbeitsleistung setzen also ein entsprechendes Mobilitäts- oder Anpassungsverhalten auf der Seite der Arbeitnehmer voraus, wenn es nicht zu langfristigen Ungleichgewichten zwischen nachgefragter und angebotener beruflicher Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt kommen soll. Im dritten Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird darauf hingewiesen, „daß das weitere Wachstum unserer Wirtschaft sehr davon abhängen wird, ob es gelingt, den notwendigen Wandel in der Beschäftigtenstruktur reibungslos zu bewirken. Bei konstantem gesamtwirtschaftlichem Arbeitsvolumen müssen die Wachstumsindustrien ihren Mehrbedarf an Arbeitskräften zu einem weit größeren Teil als in den 50er Jahren zu Lasten anderer Sektoren und Branchen decken. Deshalb steht die Frage, wie man die Mobilität der Arbeitskräfte fördern und überkommene Mobilitätshinder-

nisse beseitigen kann, nach wie vor auf der Tagesordnung“⁴⁾.

II. Ausgewählte Untersuchungen zum Problem der Mobilität der Arbeitskräfte

Im Hinblick auf die Aktualität des Arbeitsmarktverhaltens der Arbeitskräfte in einer Zeit wirtschaftlichen Strukturwandels in der Bundesrepublik Deutschland wurden in einigen Untersuchungen das bisherige Mobilitätsverhalten bzw. die Mobilitätsbereitschaft von Arbeitnehmern analysiert.

1. Beschreibung der ausgewählten Untersuchungen

- a) Eine im Auftrag des Arbeitsamtes Dortmund durchgeführte Totalerhebung bei 3000 arbeitslosen Männern und Frauen im Bereich des Arbeitsamtes Dortmund befaßte sich vorwiegend mit der Mobilität bzw. Mobilitätsbereitschaft der arbeitslosen Arbeitnehmer. Erhebungszeitraum war der 11. 9. 1967 bis 22. 9. 1967⁵⁾.
- b) In Anlehnung an die Grundkonzeption der Dortmunder Untersuchung wurde auf Initiative des Vorstandsausschusses für Rechts- und Verwaltungsfragen der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung eine ähnliche Untersuchung in sechs ausgewählten Arbeitsamtsbezirken der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt. Ziel dieser Erhebung war es unter anderem auch, einen vorläufigen repräsentativen Überblick über das Mobilitätsverhalten der Arbeitslosen in der Bundesrepublik Deutschland zu gewinnen. Erhebungszeitpunkt war Ende April/Anfang Mai 1968. In die Untersuchung wurden nur männliche Arbeitslose einbezogen⁶⁾.
- c) Im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung wurden die sozialen Voraussetzungen beruflicher Mobilität analysiert. Die repräsentative Befragung von 1418 Arbeitnehmern wurde nach einem quotenkontrollierten Gebietsauswahlverfahren durchgeführt. Untersuchungszeitraum war der 2. 9. bis 3. 10. 1967. Darüber hinaus wurden im Ruhrgebiet (Schwerpunkt Bochum) 192 arbeitslose Männer befragt⁷⁾.
- d) Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung führte eine Untersuchung der Arbeitslosen aus dem Bestand Ende April und dem Zugang Mai/Juni 1968 durch, in der neben Strukturdaten der Arbeitslosen ihr bisheriges Mobilitätsverhalten und ihre gegenwärtige Mobilitätsbereitschaft erhoben wurden. Die repräsentative Auswahl der befragten Arbeitslosen erfolgte mit Hilfe einer geschichteten Geburtstagsstichprobe⁸⁾.

³⁾ Vgl. dazu Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Die Standortwahl der Industriebetriebe in der BRD im Zeitraum 1964/1965. Bonn 1966. Bearbeitet im Institut für Raumforschung in der Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumforschung.

⁴⁾ Drittes Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, BT-Drucksache V/1160 vom 28. 11. 1966, Ziffer 94.

⁵⁾ Wie steht es um die Mobilität bei arbeitslosen Arbeitnehmern? Eine Befragung beim Arbeitsamt Dortmund, Dezember 1967. (Hekt. Im weiteren Text als Dortmunder Untersuchung zitiert.)

⁶⁾ Untersuchung über die Zusammensetzung und Mobilität der männlichen Arbeitslosen in ausgewählten Dienststellenbezirken der Arbeitsverwaltung. Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, Nürnberg, 1968. (Hekt.). Die Untersuchung wurde in Zusammenarbeit mit der Mathematischen Beratungs- und Programmierdienst GmbH, Rechenzentrum Rhein-Ruhr, Dortmund, durchgeführt. (Im weiteren Text als Untersuchung in sechs Dienststellenbezirken der Arbeitsverwaltung zitiert.)

⁷⁾ WEMA-Institut für empirische Sozialforschung (Hrsg.): Bericht zu einer soziologischen Analyse der „Sozialen Voraussetzungen beruflicher Mobilität“. Köln 1968. (Vervielfältigter Forschungsbericht. Im weiteren Text als WEMA-Untersuchung zitiert.)

⁸⁾ Vgl. dazu: Hans Hofbauer, Lothar Schuster, Werner Dadzio: Die Arbeitssuchenden in der Bundesrepublik Deutschland im Frühjahr 1968, Bericht über Methode und erste Ergebnisse einer Erhebung in: Mitteilungen Nr. 4 1968, S. 177 f. (Im weiteren Text als Untersuchung des IAB zitiert.)

2. Die Vergleichbarkeit der Untersuchungsergebnisse

Im Rahmen eines zusammenschauenden Berichts über das Mobilitätsverhalten der Arbeitskräfte stellt sich oft das Problem mangelnder Vergleichsmöglichkeit der einzelnen Untersuchungsergebnisse, das einmal aus den unterschiedlichen statistischen Auswahlverfahren und Befragungsmassen resultiert, zum anderen durch die unterschiedlichen Fragestellungen im Hinblick auf spezifische Untersuchungsziele der einzelnen Analysen bedingt ist.

Die Dortmunder Untersuchung und die Erhebung in sechs Dienststellenbezirken der Arbeitsverwaltung beziehen z. B. Arbeitsamtsbezirke mit besonderer Wirtschafts- und Arbeitskräftestruktur ein, die Ergebnisse können nicht ohne weiteres mit den Resultaten der Untersuchung des IAB, die eine repräsentative Auswahl der Arbeitslosen in der Bundesrepublik zu einem bestimmten Zeitpunkt und bei besonderer Arbeitsmarktsituation erfaßte, verglichen werden. Die befragten Arbeitslosen der WEMA-Untersuchung aus dem Bochumer Wirtschaftsraum repräsentieren überproportional bestimmte Berufe (Bergbau-, Bau-, Stahlarbeiter) unterer sozialer Ranglage. Die Ergebnisse der WEMA-Untersuchung zur Mobilitätsbereitschaft der Arbeitslosen sind deshalb nur bedingt mit denen des IAB und denen der repräsentativen Befragung der Erwerbstätigen aus der WEMA-Untersuchung vergleichbar. Im Verlauf des Aufsatzes wird im einzelnen auf Diskrepanzen in den Untersuchungsergebnissen, die sich aus unterschiedlichen Fragestellungen und unterschiedlicher Auswahl erklären, hingewiesen.

III. Zur Abgrenzung des Begriffes der beruflichen Mobilität

Mobilität bedeutet im allgemeinsten Sinne in den Sozialwissenschaften: „...die Bewegung von Personen aus einer Position in eine andere innerhalb jeder möglichen Gliederung der Gesell-

schaft (oder eines sozialen Gebildes überhaupt). Man kann die Angehörigen einer Gesellschaft nach einer Vielzahl von Merkmalen gliedern, und in vielen — jedoch nicht in allen — sich ergebenden Gliederungen sind Bewegungen einzelner oder mehrerer Personen möglich. Während es praktisch keinen Wechsel des Geschlechts gibt, sind in vielen Gesellschaften Berufswechsel, Änderung der Einkommenslage, Wechsel der Partei- und Konfessionszugehörigkeit, Wohnortwechsel und andere Bewegungen vollziehbar⁹⁾.

1. Dimensionen der beruflichen Mobilität

Die in diesem Zusammenhang interessierende berufliche Mobilität der Arbeitnehmer bezeichnet alle Veränderungen an den analytisch unterscheidbaren Dimensionen einer Berufsrolle, wie etwa¹⁰⁾

- a) des Ortes (Stadt, Gemeinde) der Berufsausübung (regionale Mobilität),
- b) der Unternehmung oder des Betriebes, des Wirtschaftszweiges (zwischenbetriebliche Mobilität und Branchenmobilität).
- c) der Funktion.

Die zu heuristischen Zwecken getrennten Dimensionen der beruflichen Mobilität treten in concreto in gewissen Konstellationen auf, so etwa, daß sich bestimmte Mobilitätsmuster herausbilden, wenn beispielsweise Arbeitsplatzwechsel zugleich in Verbindung mit Berufs- und Wohnortwechsel auftritt. Die jeweiligen Mobilitätsmuster könnten dann jeweils als typisch für Arbeitnehmer bestimmter sozialer Herkunft, Schul- und Berufsausbildung oder einer bestimmten Altersgruppe angesehen werden.

2. Einige Bedeutungen des Begriffes „Mobilität“

Da sich alle zum Vergleich herangezogenen Untersuchungen mit der „Mobilität“ der Arbeitskräfte beschäftigen, sei hier noch kurz auf drei unterschiedliche Bedeutungen des in diesem Zusammenhang gebrauchten Begriffes „Mobilität“ und die damit verbundenen methodischen Probleme, die sich im Verlauf einer empirischen Mobilitätsstudie ergeben können, hingewiesen¹¹⁾.

- a) Einmal soll „Mobilität“ der Arbeitskräfte ihr Vermögen oder ihre *Fähigkeit* bezeichnen, von einem Beruf in einen anderen zu wechseln. Im wesentlichen ist hier die Frage des Grades der beruflichen Flexibilität der Arbeitnehmer angesprochen¹²⁾.
- b) In einer weiteren Bedeutung wird der Begriff „Mobilität“ als Neigung oder *Bereitschaft* des Arbeitnehmers verstanden, bestimmte Wandlungen in seinem Berufsleben im Hinblick auf bestimmte ökonomische Stimuli (Veränderungen der Wirtschaftsstruktur oder der Lohnrelationen) zu vollziehen.

⁹⁾ Fischer-Lexikon Bd. 10, Soziologie (Hrsg. R. König): K. M. Bolte; Mobilität, Frankfurt 1967, S. 224.

¹⁰⁾ Vgl. dazu WEMA-Untersuchung S. 59 und H. S. Parnes: Labor Force Mobility, in: Lectures and Methodological Essays on Educational Planning, OECD, Directorate for Scientific Affairs. S. 195, wo er als „Labor Mobility“ definiert: „The shorter run process of shifting among Jobs and persons who already are in the labour market changing from one employer to another, from one industry to another, from one occupation to another, from one geographical location to another.“ Siehe auch dazu: Hans-Joachim Bodenhöfer: The Mobility of Labor and the Theory of Human Capital, in: The Journal of Human Resources, Vol. II, Number 4, 1967, S. 435: „Labor mobility... includes all the processes of reallocation of manpower with regard to industrial, regional, and qualitative classification which occur as concomitants of economic growth.“

¹¹⁾ Vgl. dazu: H. S. Parnes: a. a. O. S. 196/197 und Lorenz C. Hunter und Graham L. Reid: Urban Worker Mobility, OECD, Paris 1968, S. 28 f.

¹²⁾ Vgl. dazu: Dieter Mertens: Empirische Grundlagen für die Analyse der beruflichen Flexibilität, in: Mitteilungen, Nr. 5, 1968, S. 336 ff.

c) In einem dritten Bedeutungsaspekt meint „Mobilität“ die *tatsächlich vollführten* Bewegungen der Arbeitskräfte von einem Beruf in einen anderen, von einem Wirtschaftszweig zum anderen, wie sie in den meisten Statistiken erfaßt werden¹³).

Alle drei Aspekte von „Mobilität“ sind für die Analyse des Mobilitätsverhaltens der Arbeitnehmer von Bedeutung, jedoch dürften die unter a) und b) genannten Mobilitätsbegriffe beim gegenwärtigen Kenntnis- und Wissensstand am schwersten in der empirischen Forschung faßbar, d. h. einer Operationalisierung zugänglich sein.

Im Hinblick auf die Fähigkeit zur Mobilität müßten mehr Informationen über Flexibilitätsbreite und Anforderungsstrukturen einzelner Berufe vorliegen, um Aussagen über die objektiven Voraussetzungen beruflicher Mobilität zu treffen.

Die unter b) genannte Konzeption von „Mobilität“ im Sinne von Mobilitätsbereitschaft (latente Mobilität) wird in der empirischen Forschung mit Hilfe hypothetischer Situationsfragen (Würden Sie, wenn) erhoben. Die besondere Schwierigkeit, die sich im Rahmen einer empirischen Untersuchung dabei stellt, ist die Forderung, den befragten Arbeitnehmer mit realistischen und sinnvollen Alternativvorschlägen zu konfrontieren, noch dazu, wenn der Befragte in einem festen Beschäftigungsverhältnis steht¹⁴).

Wie sich der einzelne Arbeitnehmer in einer konkreten beruflichen Situation verhalten wird, kann aus den Antworten auf die hypothetischen Fragen nicht geschlossen werden, da nicht gesichert ist, ob sich der Arbeitnehmer in einer entsprechenden realen Situation ebenso verhalten wird, wie er in der Befragung angab. Die Ergebnisse der Befragung ermöglichen aber z. B. einen Vergleich des potentiellen Mobilitätsverhaltens zwischen Arbeitnehmern unterschiedlichen Alters oder verschiedener Schulbildung.

¹³) Vgl. dazu: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Ergebnisse des Mikrozensus April 1964, erlernter und ausgeübter Beruf, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 10, S. 577/578, 1967.

¹⁴) Vgl. dazu: Lorenz C. Hunter und Graham L. Reid a. a. O. S. 29 f.

¹⁵) In der Untersuchung des IAB wurde Berufswechsel dann angenommen, wenn die Berufskennziffern des erlernten und des zuletzt ausgeübten Berufes in keiner oder in der ersten Stelle übereinstimmten. Eine Verzerrung der Ergebnisse wird aber dabei durch die Unzulänglichkeit der Berufssystematik begünstigt, da z. B. die Hilfsarbeiter in verschiedenen Berufsabteilungen plazierte sind. Ein Hilfsarbeiter, der von einer Berufsabteilung in eine andere wandert, wird als Berufswechsler erfaßt, obwohl kein Berufswechsel vorliegt. In den anderen Studien wurde die subjektive Meinung der Befragten („Haben Sie den Beruf gewechselt?“ bzw. „Sind Sie noch in Ihrem Lehrberuf tätig?“) erhoben.

Vgl. dazu auch: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, Heft 10, 1967, S. 577. Die Zusatzbefragung zum Mikrozensus April 1964 erbrachte bei Erwerbstätigen zwanzig ausgewählter Berufsklassen einen Anteil von 49 v. H. Berufswechslern.

¹⁶) Vgl. dazu auch: Fritz Molle: Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe „Beruf“ und „Berufswechsel“. In: Mitteilungen Heft 3, S. 153 ff.

Bei der unter c) fallenden Bedeutung von Mobilität, der realen Bewegung zwischen Berufen, Betrieben oder Wirtschaftszweigen, bereitet die für eine empirische Forschung notwendige Operationalisierung weniger Schwierigkeiten. Im tatsächlichen Bewegungsprozeß können sowohl Mobilitätsvermögen und Mobilitätsbereitschaft zusammenfallen, was aber nicht immer der Fall sein muß. Ein konkretes Beispiel wäre der zwangsweise oder unfreiwillige Wechsel eines Arbeitnehmers aufgrund des strukturellen Wandels in der Wirtschaft von einem Beruf A in einen Beruf B. Andererseits kann ein Arbeitnehmer, der eine hohe Mobilitätsbereitschaft hat, kein reales Mobilitätsverhalten zeigen, weil die objektive wirtschaftliche Voraussetzung des Wechsels fehlt.

Bei den in diesem Aufsatz zur Diskussion stehenden Mobilitätsuntersuchungen wird Mobilität vorwiegend in den unter b) und c) angeführten Bedeutungen referiert und analysiert.

IV. Die Mobilität der Arbeitskräfte

1. Der Berufswechsel

Die einzelnen Untersuchungen erbrachten folgende Anteile von Berufswechslern¹⁵) bei den Arbeitslosen:

52 v. H. (Dortmunder Untersuchung)

58 v. H. (Untersuchung in sechs Dienststellenbezirken der Arbeitsverwaltung, Prozentsatz gilt nur für Vollaussgebildete)

63,8 v. H. (WEMA-Untersuchung)

62 v. H. (Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung).

Der in diesen Untersuchungen gefundene quantitative Umfang des Berufswechsels bei den Arbeitskräften muß vor dem Hintergrund der nachfolgenden Überlegungen betrachtet werden, die oft in der Diskussion um das Ausmaß und um die „volkswirtschaftlichen Kosten“ des Berufswechsels in der Bundesrepublik Deutschland übersehen werden¹⁶).

Um nicht zu falschen Schlußfolgerungen aus den gefundenen Zahlen zu kommen, muß berücksichtigt werden, daß jene Arbeitnehmer, die gegenwärtig ihren Lehr- und Anlernberuf nicht mehr ausüben, zwei Gruppen zugeordnet werden können.

In die erste Kategorie der Berufswechsler fallen alle jene Arbeitnehmer:

- a) die in einem ihrem Lehrberuf eng verwandten Beruf wechseln (z. B. Mechaniker ↔ Automechaniker; Elektromechaniker ↔ Fernmelde- und Elektroapparatemonteur; Elektromonteur ↔ Radio- und Fernsehelektriker);

- b) für die der erlernte Beruf die Voraussetzung ist, um einen beruflichen Aufstieg zu vollziehen. Der Lehrberuf dient hier, bildlich gesprochen, als Sprungbrett für den weiteren beruflichen Aufstieg (z. B. Bauführer → Techniker → Studium an einer HTL → Bauingenieur);
- c) die einen Beruf ausüben, für den der erlernte Beruf eine wünschenswerte oder unbedingte Voraussetzung ist (z. B. Maschinenschlosser → Lokomotivführer oder Mechaniker → Chauffeur, Lastkraftwagenfahrer)¹⁷⁾.

Die zweite Kategorie der Berufswechsler umfaßt alle jene Arbeitnehmer, die eine von dem Lehrberuf völlig wesensverschiedene berufliche Tätigkeit ausüben. Diese Gruppe bezeichnet alle jene, die im eigentlichen Sinn des Wortes als Berufswechsler angesehen werden können. „Für die Beurteilung, ob... ein Berufswechsel vorliegt oder nicht, ist daher bedeutungsvoll, welches Verwendungs- oder Verwertungsgewicht die im früheren (Ausbildungs- oder Vor-)Beruf erlangten Fähigkeiten, Kenntnisse und gewonnenen Erfahrungen für die Ausübung des neuen Berufs haben oder haben können“¹⁸⁾.

Die aus der Befragung der Arbeitnehmer gewonnenen Ergebnisse über die Häufigkeit ihres Berufswechsels (z. B. „Haben Sie schon einmal ihren Beruf gewechselt“ oder „Sind Sie noch in Ihrem Lehrberuf tätig“) geben zu dem oben angeschnittenen Problemkreis (Flexibilitätsbreite von Berufen), d. h. der Feststellung darüber, ob Berufswechsel vorliegt oder nicht, keine Anhaltspunkte; es wird nur die Meinung der Befragten erhoben. Wenn im folgenden von Berufswechsel die Rede ist, so müssen diese Überlegungen bei der Interpretation der Befragungsergebnisse eingeschlossen werden. Außerdem muß noch auf das uneinheitliche, von sozialer Schicht zu sozia-

ler Schicht verschiedene Verständnis des Begriffs „Berufswechsel“ hingewiesen werden. So ist wahrscheinlich, daß ein großer Teil der Befragten der unteren Schichten (Ungelernte, Hilfsarbeiter) den Berufswechsel dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel gleichsetzt¹⁹⁾.

1.1 Alter und Berufswechsel

Man könnte annehmen, daß die befragten Arbeitnehmer mit zunehmendem Alter öfter im Verlauf ihres Lebens den Beruf wechselten. Die empirischen Ergebnisse der WEMA-Untersuchung zeigen jedoch, daß keine signifikante Beziehung zwischen Alter und Häufigkeit des Berufswechsels besteht, wie Tabelle 4 zeigt.

Bei den Arbeitslosen im Alter von über 50 Jahren ist der Anteil der in ihrem Lehrberuf verbliebenen mit 45,5 v. H. erheblich höher als bei den vorgelagerten Altersgruppen. Ähnliche Unterschiede zeigen sich bei dem Vergleich der arbeitslosen Arbeitnehmer, die mehrfach (2mal und öfter) ihren Beruf wechselten. Erklärung hierfür könnte die Annahme einer geringeren beruflichen Mobilität aufgrund der Berufs- und Wirtschaftsstruktur und einer niedrigeren Mobilitätsbereitschaft bei den Arbeitnehmern in den vergangenen Jahrzehnten sein.

Auch die Ergebnisse der Befragung der Arbeitslosen im Rahmen der Untersuchung in sechs Dienststellenbezirken der Arbeitsverwaltung zeigen keinen Zusammenhang zwischen Alter und Berufswechsel, d. h. die Quoten der Berufs-

¹⁷⁾ Vgl. dazu: F. Böhny: Berufstreue — Berufswechsel, in: Berufsberatung und Berufsbildung, Heft 5/6, 1951, S. 125/126.

¹⁸⁾ Fritz Molle: a. a. O., S. 155.

¹⁹⁾ Vgl. dazu in Tabelle 7 die Quoten der Erwerbstätigen in den Schichten „Untere Unterschicht“ und „Obere Unterschicht“, die den letzten Berufswechsel ohne oder nur mit geringem Umlernaufwand vollzogen.

Tabelle 4

Männliche erwerbstätige und arbeitslose Arbeitnehmer, gegliedert nach Altersgruppen und nach der Häufigkeit ihres Berufswechsels (in v. H.)

Häufigkeit	Erwerbstätige			Arbeitslose		
	20 bis 35 Jahre	36 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre	20 bis 35 Jahre	36 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
0mal	59,8	56,3	50,9	38,6	29,6	45,5
1mal	25,4	23,6	29,7	14,0	33,3	32,5
2mal	6,0	10,3	8,0	19,3	20,4	10,4
3mal	4,4	3,8	7,1	15,8	7,4	5,2
Häufiger als 3mal	4,4	5,1	4,2	12,3	9,3	6,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	386	263	232	57	54	77

Quelle: WEMA Institut für empirische Sozialforschung (Hrsg.): „Soziale Voraussetzungen beruflicher Mobilität“, Köln 1968 (vervielfältigter Forschungsbericht) S. 64/65.

Tabelle 5

Männliche Erwerbstätige, gegliedert nach der sozialen Schichtzugehörigkeit und der Häufigkeit des Berufswechsels (in v. H.)

Häufigkeit	Soziale Schicht				
	Untere Unterschicht	Obere Unterschicht	Untere Mittelschicht	Mittlere Mittelschicht	Obere Mittelschicht, Oberschicht
0mal	38,8	59,4	63,0	67,9	71,0
1mal	29,9	27,4	25,0	17,9	15,1
2mal	13,4	6,3	4,6	8,9	2,2
3mal	9,5	3,2	4,6	3,6	5,4
Häufiger als 3mal	8,5	3,7	2,8	1,8	6,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	201	379	108	112	93

Quelle: WEMA Institut für empirische Sozialforschung (Hrsg.): „Soziale Voraussetzungen beruflicher Mobilität“, Köln 1968 (vervielfältigter Forschungsbericht) S. 70

Wechsler In den einzelnen Altersgruppen sind nicht signifikant voneinander verschieden. Zwar steigt der relative Anteil der Berufswechsler bei den 20- bis 45jährigen stark an, er sinkt aber bei den über 45jährigen ebenso stark wieder ab. Das Alter der Befragten kann nicht als primär erklärender Faktor für das Mobilitätsverhalten herangezogen werden.

1.2 Die Häufigkeit des Berufswechsels in Abhängigkeit von der Schichtzugehörigkeit

Die Einstufung der befragten Arbeitnehmer auf einer sozialen Rangskala gibt ein differenziertes Bild vom Mobilitätsverhalten der Arbeitneh-

²⁰⁾ In der Untersuchung wurde folgendes soziale Gliederungsschema gewählt: Vgl. WEMA-Untersuchung, S. 68.

Untere Unterschicht/UUS	= un- und angelernte Arbeiter.
Obere Unterschicht/OUS	= Facharbeiter, ausführende Angestellte, einfache Beamte.
Untere Mittelschicht/UMS	= Angestellte mittlerer Qualifikation, mittlere Beamte.
Mittlere Mittelschicht/MMS	= gehobene Beamte, kleinere Selbständige, freie Berufe mittlerer Qualifikation.
Obere Mittelschicht/OMS Oberschicht/OS	= Angestellte höherer Qualifikation, höhere Selbständige, freie Berufe höherer Qualifikation.

²¹⁾ Vgl. dazu: LL. G. Reynolds: *The Structure of Labour Markets*, New York, 1951, S. 59: „Unskilled workers change jobs more frequently than the semi-skilled, and these in turn move more frequently than skilled workers. This conclusion emerges whether one is dealing with turn-over in a single year or life-time mobility rates, or data on frequency of inter-industry shifts.“

²²⁾ Vgl. dazu: LL. G. Reynolds: a. a. O., S. 38 f. Zu beachten ist aber bei den Zahlen der WEMA-Untersuchung, daß die Kategorie der UUS sich aus an- und ungelerten Arbeitern zusammensetzt, für die die Frage nach vollzogenem Berufswechsel nicht immer sinnvoll ist.

mer bzw. von Mobilitätsverläufen innerhalb bestimmter sozialer Schichten²⁰⁾. Bei näherer Analyse dieser Mobilitätsvorgänge bilden sich einzelne „Mobilitätsmuster“ heraus, die das Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmern verschiedener sozialer Schichten charakterisieren (vgl. Tabelle 5).

Die Verteilung zeigt den engen Zusammenhang zwischen Schichtzugehörigkeit der Arbeitnehmer und der Häufigkeit ihres Berufswechsels: Generell läßt sich die Aussage machen, daß mit steigender sozialer Schichtzugehörigkeit die Quote der Berufswechsler und die Häufigkeit des Berufswechsels sinken. Dieses empirisch gewonnene Erkenntnis steht im Einklang mit den Ergebnissen aus Mobilitätsuntersuchungen früherer Jahre in den USA, in denen ebenfalls eine starke Beziehung zwischen Mobilitätshäufigkeit und sozialer Stellung der Arbeitnehmer festgestellt wurde²¹⁾.

Besonders auffällig ist der hohe Anteil der Berufswechsler in der UUS der Erwerbstätigen (rd. 60 v. H.), im Gegensatz dazu beträgt er nur ca. 30 v. H. in den Kategorien OMS/OS. Es ist deshalb zu vermuten, daß die Mehrheit der in der Wirklichkeit vorkommenden Mobilitätsprozesse auf eine Minderheit von Arbeitnehmergruppen entfallen²²⁾. Je differenzierter die Untersuchung dieses Arbeitnehmerkreises im Hinblick auf bestimmte soziale Merkmale wie soziale Stellung oder Berufszugehörigkeit ist, desto deutlicher lassen sich typische Mobilitätsprozesse in sozialen Schichten herausfinden.

1.3 Berufswechsel und sozialer Aufstieg

Bezieht man in die Betrachtung der Wanderungen zwischen den Berufen die vertikale Dimension dieser Bewegungen im „sozialen Raum“,

d. h. den Wechsel zwischen unterschiedlich (nach Prestige) bewerteten Berufspositionen ein, so lassen sich Mobilitätsvorgänge nach drei Gesichtspunkten ordnen²³⁾:

- a) Berufswechsel ist mit sozialem Aufstieg verbunden,
- b) Berufswechsel hat sozialen Abstieg zur Folge (z. B. in die Industrie wandernde Handwerker üben Hilfsarbeitertätigkeiten aus),
- c) Berufswechsel bedeutet weder sozialen Aufstieg noch Abstieg.

Die Analyse der Mobilitätsprozesse vor dem Hintergrund dieser Überlegungen ermöglicht dann differenziertere, empirisch belegbare Aussagen über unterschiedliche Bewegungsverläufe bestimmter Arbeitnehmergruppen. Tabelle 6 läßt erkennen, daß mit steigender sozialer Ranglage der Arbeitnehmer deren Berufswechsel als sozialer Aufstiegsvorgang angesehen werden kann.

Die Verteilung in Tabelle 6 zeigt, daß bei den höheren sozialen Schichten der Anteil der Personen, die mit dem Berufswechsel einen sozialen Aufstieg vollführten, höher ist als bei den unteren Schichten (UUS, OUS)²⁴⁾. Allerdings muß beachtet werden, daß sich die hohen Quoten an Berufsabsteigern in UUS und OUS aus der Definition des Schichtschemas ergeben. UUS und

²³⁾ Vgl. dazu: WEMA-Untersuchung, S. 74 f.

²⁴⁾ Bei diesen Ergebnissen muß berücksichtigt werden, daß die subjektive Einschätzung der Arbeitnehmer über ihren beruflichen Auf- oder Abstieg erfragt wurde. Dies könnte zumindest bei den Angehörigen der Mittelschichten zu höheren Quoten an Aufsteigern führen, da in diesen Schichten Aufstiegs- und Leistungsideologie den Berufswechsel legitimieren. Zum anderen lassen die geringen Fallzahlen in den Kategorien UMS, MMS und OMS/OS nur eine vorsichtige Interpretation der Ergebnisse zu.

²⁵⁾ Bei den Arbeitslosen ist der Anteil der Männer, die ohne Umlernaufwand ihren Berufswechsel vollzogen, noch höher. (39,3 v. H. in der UUS bzw. 18,4 v. H. in der OUS.) Vgl. WEMA-Untersuchung S. 83. Im Verlauf der weiteren Forschung müßten exaktere Aussagen über den Umlernaufwand bei Berufswechsel getroffen werden.

OUS umfassen logischerweise in größerem Umfang als die anderen Schichten ehemalige „Absteiger“.

Die hohen Quoten der auf gleicher Prestigeebene verbliebenen Arbeitnehmer der unteren beiden Schichten lassen sich u. a. auf die geringe Aufstiegs motivation in diesen Arbeitnehmerschichten zurückführen, die mit einem beruflichen Aufstieg verbundenen höheren Anforderungen an das berufliche Wissen und Können in Kauf zu nehmen. Zum anderen dürfte auch das Fehlen einer qualifizierten Schul- und Berufsausbildung ein objektives Hindernis für einen beruflichen Aufstieg, (der meist einen gewissen Umlernaufwand oder eine Weiterbildung bedeutet), sein.

Die Verteilung in Tabelle 7 legt die Schlußfolgerung nahe, daß sich Mobilitätsprozesse in den unteren Arbeitnehmerschichten vorwiegend auf der Ebene leicht substituierbarer Tätigkeiten abspielen. Indikator dafür sind u. a. die relativ großen Anteile der Arbeitnehmer, die ihren Berufswechsel ohne oder nur mit geringem Umlernaufwand vollzogen. Dem stehen gegenüber die hohen Quoten bei den Arbeitnehmern der Kategorien UMS, MMS, OMS/OS, deren Berufswechsel mit mittlerem und großem Umlernaufwand verbunden war²⁵⁾.

Die Analyse des Mobilitätsverhaltens der Arbeitnehmer läßt bei einer Einbeziehung der einzelnen Dimensionen dieses Verhaltens (Auf- oder Abstieg bzw. Umlernaufwand, der mit dem Berufswechsel verbunden ist) idealtypisch zwei Mobilitätsabläufe empirisch unterscheiden:

- a) Berufswechsel vollzieht sich ohne vorherigen Neuerwerb von beruflichen Qualifikationen und ohne beruflichen Aufstieg (gleiche berufliche Ranglage oder Abstieg),
- b) Berufswechsel ist mit Aneignung neuer beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sowie beruflichem Aufstieg verbunden.

Tabelle 6

Männliche Erwerbstätige, die den Beruf wechselten, gegliedert nach der sozialen Schicht und dem Mobilitätserfolg (in v. H.)

Mobilitätserfolg	Soziale Schicht				
	Untere Unterschicht	Obere Unterschicht	Untere Mittelschicht	Mittlere Mittelschicht	Obere Mittelschicht, Oberschicht
Jetziger Beruf hat höheres Prestige	13,3	20,1	52,6	42,9	53,8
Jetziger Beruf hat gleiches Prestige	60,8	68,5	42,1	51,4	42,3
Jetziger Beruf hat niedrigeres Prestige	25,8	11,4	5,3	5,7	3,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	120	149	38	35	26

Quelle: WEMA Institut für empirische Sozialforschung (Hrsg.): „Soziale Voraussetzungen beruflicher Mobilität“, Köln 1968 (vervielfältigter Forschungsbericht) S. 78

Tabelle 7

Männliche Erwerbstätige, die den Beruf wechselten, gegliedert nach der sozialen Schicht und dem Umlernaufwand für den letzten Berufswechsel (in v. H.)

Umlernaufwand	Soziale Schicht				
	Untere Unterschicht	Obere Unterschicht	Untere Mittelschicht	Mittlere Mittelschicht	Obere Mittelschicht, Oberschicht
Kein Umlernaufwand	17,5	7,4	2,6	17,6	3,3
Geringer Umlernaufwand	44,2	35,1	23,7	26,5	15,4
Mittlerer Umlernaufwand	26,7	41,9	50,0	32,4	30,8
Großer Umlernaufwand	11,7	15,5	23,7	23,5	50,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	120	148	38	34	26

Quelle: WEMA Institut für empirische Sozialforschung (Hrsg.): „Soziale Voraussetzungen beruflicher Mobilität“, Köln 1968 (vervielfältigter Forschungsbericht) S. 82

V. Die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer

1. Vorbemerkung

Bei der Interpretation der Befragungsergebnisse muß berücksichtigt werden, daß sie nur eingeschränkt Rückschlüsse auf das tatsächliche Mobilitätsverhalten der einzelnen Arbeitnehmer zulassen; denn in den Interviews werden nur Meinungen und Einstellungen erfragt²⁶⁾. Die Ergebnisse der Untersuchungen ermöglichen aber einen Vergleich der Mobilitätsbereitschaft zwischen Befragten unterschiedlichen Alters, Familienstandes oder Berufes. Unterschiedliche Befragungsergebnisse in den einzelnen Gruppen lassen dann auch einen Rückschluß auf ein unterschiedliches tatsächliches Mobilitätsverhalten dieser Gruppen zu.

Eine weitere Aufbereitung der Befragungsergebnisse zeigt zwar den Einfluß einzelner Faktoren wie Alter, Schulbildung etc. auf die Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer, um aber in einem konkreten Fall das zukünftige Arbeitsmarktvverhalten prognostizieren zu können, müßte weit mehr, als es gegenwärtig der Fall ist, über die Gewichte der einzelnen Faktoren bei bestimmten Handlungsalternativen bekannt sein. Voraussetzung dafür wäre die Anwendung geeigneter Verfahren zur Messung der einzelnen Verhaltensdimensionen in ihrer Abhängigkeit von sozio-ökonomischen und psychologischen verhaltensdeter-

minierenden Einflußgrößen. Dabei müßte noch berücksichtigt werden, daß diese Einflußfaktoren unterschiedliche Bedeutung für Arbeitnehmer verschiedenen Alters und verschiedener sozialer Herkunft haben.

2. Die regionale Mobilität der Arbeitnehmer

Da die Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland regional sehr unterschiedlich strukturiert ist (Industrieballungszentren stehen schwach strukturierten Landesteilen gegenüber), treten auch im Arbeitsplatzangebot regionale Ungleichgewichte auf²⁷⁾. Die Dynamik des strukturellen Wandels der Wirtschaft hat zur Folge, daß sich die Arbeitnehmer auch weiterhin einer regional unterschiedlichen Arbeitskräftenachfrage anpassen müssen. Dieses Anpassungserfordernis bedingt bestimmte soziale und persönliche Konsequenzen für den einzelnen Arbeitnehmer, sei es die Aufgabe eines Bekanntenkreises im Falle eines Umzuges oder im Falle des Pendelns die länger dauernde tägliche Fahrt zwischen Arbeitsstätte und Wohnung. Eine nähere Analyse der Einstellung zur regionalen Mobilität in Abhängigkeit von einigen relevanten Merkmalen gibt ein genaueres Bild der Mobilitätsbereitschaft bei den Arbeitnehmern.

2.1 Alter und Pendel- und Umzugsbereitschaft

Wie zu erwarten ist, übt das Alter der Befragten einen entscheidenden Einfluß auf deren Umzugsbereitschaft aus. Generell lassen die Resultate aller Untersuchungen die Aussage zu, daß mit zunehmendem Alter der Befragten ihre Bereitschaft sinkt, den gegenwärtigen Wohnort im Interesse einer Arbeitsaufnahme zu wechseln.

Die Befragung der männlichen Erwerbstätigen im Rahmen der WEMA-Untersuchung ergab, daß die Quote von 22,5 v. H. Umzugswilligen in der

²⁶⁾ Im Arbeitsamt Dortmund wurde die vermutete Diskrepanz zwischen erfragtem und tatsächlichem Verhalten geprüft. Dabei wurden die Arbeitnehmer, die sich mit einer Umschulung einverstanden erklärten, auf Umschulungseinrichtungen und denkbaren Umschulungsberuf hingewiesen und nochmals ihre Umschulungsbereitschaft erfragt. Es erklärten sich etwa zwei Drittel aus dem Kreise der Umschulungswilligen mit der Aufnahme einer Schulung definitiv einverstanden.

²⁷⁾ Indikator dafür ist z. B. das je nach Bundesland unterschiedliche Verhältnis zwischen der Zahl und Struktur der Arbeitsgesuche und der Zahl und Struktur der offenen Stellen.

Altersgruppe der 21- bis 35jährigen auf 10,3 v. H. in der Gruppe der über 50jährigen absinkt.

Eine feinere Altersgliederung der Befragten in der Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung weist eine deutliche altersbedingte Zäsur in der Mobilitätsbereitschaft bei den 55 Jahre und älteren Arbeitnehmern auf.

Die Verteilung in der Tabelle 8 zeigt eine signifikante Abnahme der Umzugsbereitschaft bei den 55- bis unter 60jährigen arbeitslosen Männern. 10,6 v. H. sind noch uneingeschränkt umzugsbereit, während der Anteil der Immobilen (Pendeln nein — Umzug nein) 38,6 v. H. beträgt.

Als Erklärung für diesen Tatbestand kann einerseits die allgemeine psychologische Annahme einer verminderten Bereitschaft älterer Personen, eine Änderung der beruflichen oder sozialen Situation herbeizuführen oder zu akzeptieren, herangezogen werden, zum anderen ist mit stei-

gendem Alter eine stärkere Verwurzelung in ein spezifisches Sozialmilieu mit lokalem Bezug (Heimatbindung) zu erwarten, das im Falle eines Umzugs aufgegeben werden müßte. Aber auch andere Bindungen (Eigentum, Familie) sind in höherem Alter stärker.

(Daneben korrelieren eine Reihe anderer sozio-ökonomischer Merkmale mit dem Alter der Befragten, so steigt z. B. die Wahrscheinlichkeit, daß ein Mann verheiratet oder länger an einem Ort ansässig ist, mit seinem Alter.)

In der Bereitschaft zum Pendeln ist bei den männlichen Arbeitslosen kein gravierender Unterschied nach Altersgruppen festzustellen²⁸).

Die Quoten der Umzugswilligen und Pendelbereiten in der Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung liegen in sämtlichen Altersgruppen höher als in den entsprechenden Altersgruppen der befragten Erwerbstätigen der WEMA-Untersuchung. Diese Differenz kann teilweise darauf zurückgeführt werden, daß die berufliche Situation der Arbeitslosen (Verlust des Arbeitsplatzes und das damit verbundene Bewußtsein des beruflichen Abstiegs) in erhöhtem Maße eine Neigung auslöst, diesen Zustand zu beenden, u. a. durch erhöhte Bereitschaft zum Umzug mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme an einem anderen Ort²⁹). Das Problem der Mobilität stellt sich im Bewußtsein der Erwerbstätigen nicht in dieser Dringlichkeit wie bei den Arbeitslosen.

²⁸⁾ Pendeln bedeutet in der Untersuchung des IAB mehr als eine Stunde einfachen Wegs zur Arbeitsstätte.

²⁹⁾ Zum anderen sind die Quoten der Mobilen durch die Auswahl der befragten Arbeitslosen beeinflusst. In die Befragung wurden Arbeitslose einbezogen, die einen Monat und länger arbeitslos waren und deren Vermittlungsfähigkeit kaum oder gar nicht durch Gründe eingeschränkt war, die in der Person lagen. Wären noch die ausschließlich oder vorwiegend aus persönlichen Gründen nicht vermittelbaren Arbeitslosen befragt worden, so lägen die Quoten der Mobilen insgesamt niedriger.

Die Mobilitätsbereitschaft spezifischer Kategorien von Arbeitslosen untersucht Ingrid Matzdorff: Zur Frage der Mobilitätsbereitschaft langfristig arbeitsloser Arbeitnehmer, in: Sozialer Fortschritt, H. 10, Jg. 17, 1968.

Tabelle 8

Männliche Arbeitslose (ohne „Sonstige“), die einen Monat und länger arbeitslos waren und deren Vermittlungsfähigkeit durch Gründe eingeschränkt ist, die ausschließlich oder vorwiegend im Arbeitsmarkt liegen, gegliedert nach Altersgruppen und der Bereitschaft zum Pendeln oder Umzug (in v. H.)

Bereitschaft zum Pendeln/Umzug	Altersgruppen								Insgesamt	Zahl der Fälle
	bis unter 20 Jahre	20 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter		
Pendeln ja — Umzug ja	15,9	29,7	27,6	22,3	19,6	9,1	3,7	1,9	15,4	682
Pendeln ja — Umzug mit Einschränk.	2,6	7,8	7,7	7,3	7,2	3,8	1,1	0,3	4,8	214
Pendeln ja — Umzug nein	58,4	44,3	42,2	46,9	46,4	45,8	40,3	32,8	43,5	1 920
Pendeln nein — Umzug ja	7,9	4,8	3,6	2,4	1,6	1,5	1,2	0,3	2,2	98
Pendeln nein — Umzug mit Einschränk.	—	1,7	0,8	0,6	0,9	0,5	0,2	—	0,5	23
Pendeln nein — Umzug nein	12,4	10,4	16,0	19,3	22,4	38,6	52,6	62,8	32,1	1 418
Nicht bekannt	2,8	1,3	2,1	1,2	1,9	0,7	0,9	1,9	1,5	63
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	4 418
Zahl der Fälle	113	230	756	736	664	528	1 071	320	4 418	

* „Sonstige“ sind Arbeitslose, die zum Zeitpunkt ihrer Meldung beim Arbeitsamt weder Angestellte noch Arbeiter waren.

Quelle: Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Tabelle 9

Männliche Arbeitslose, die einen Monat und länger arbeitslos waren und deren Vermittlungsfähigkeit durch Gründe eingeschränkt ist, die ausschließlich oder vorwiegend im Arbeitsmarkt liegen, gegliedert nach ihrer beruflichen Stellung und regionalen Mobilitätsbereitschaft (in v. H.)

Bereitschaft zum Pendeln/Umzug	Stellung im Beruf			
	Arbeiter	Angestellte	Insgesamt	Zahl der Fälle
Pendeln ja — Umzug ja	8,2	21,7	15,5	684
Pendeln ja — Umzug mit Einschränk.	3,6	5,9	5,0	220
Pendeln ja — Umzug nein	47,1	40,2	43,3	1 913
Pendeln nein — Umzug ja	2,0	2,4	2,3	102
Pendeln nein — Umzug mit Einschränk.	0,5	0,5	0,7	32
Pendeln nein — Umzug nein	37,1	27,8	31,7	1 400
Nicht bekannt	1,5	1,5	1,5	66
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	4 418
Zahl der Fälle	2 045	2 373	4 418	

Quelle: Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Geht man von dem bereits oben erwähnten Abhängigkeitsverhältnis zwischen sozioökonomischen Merkmalen und dem Alter der Befragten aus, so ist z. B. ein Einfluß der Wohndauer an einem Ort auf die Mobilitätsbereitschaft der befragten Arbeitnehmer zu erwarten.

Die Kombination der Umzugsbereitschaft in Abhängigkeit von der Wohndauer an einem Ort erbrachte in der Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und in der Untersuchung in sechs Dienststellen der Arbeitsverwaltung für alle Arbeitslosen (Arbeiter und Angestellte) eine Verminderung der Quote der Umzugsbereiten mit der zunehmenden Wohndauer an einem Ort. Neben dem Einfluß des Alters der Befragten auf die Mobilitätsbereitschaft muß auch die Tatsache beachtet werden, daß mit zunehmender Wohndauer die Wahrscheinlichkeit

einer festeren Verbundenheit in einem spezifischen sozialen Raum (Bekanntenzirkel und ähnliches) wächst und die Bereitschaft zum Umzug dadurch herabgesetzt wird. Die Bereitschaft zum Pendeln wird dagegen von der Ansässigkeitsdauer nur in geringem Maße beeinflusst.

2.2 Soziale Schicht und regionale Mobilität

Die Auszählung der Arbeitslosen nach ihrer Umzugs- bzw. Pendelbereitschaft in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung brachte in der Erhebung des IAB folgendes Ergebnis (Tabelle 9):

Die Verteilung zeigt deutlich eine sowohl höhere Umzugsbereitschaft als auch Pendelbereitschaft bei den Angestellten als bei den Arbeitern. 24,1 v. H. der Angestellten sind ohne Einschränkung bereit umzuziehen, 10,2 v. H. beträgt der Anteil der Umzugsbereiten bei den Arbeitern. Die Quo-

Tabelle 10

Männliche Erwerbstätige, gegliedert nach der sozialen Schichtzugehörigkeit und nach der vorzugsweisen Wahl des Arbeitsplatzes im Falle eines Berufs- oder Arbeitsplatzwechsels (in v. H.)

Arbeitsaufnahme am:	Soziale Schicht				
	Untere Unterschicht	Obere Unterschicht	Untere Mittelschicht	Mittlere Mittelschicht	Obere Mittelschicht, Oberschicht
gleichen Ort	72,5	68,4	62,3	62,7	58,9
anderen Ort	15,2	17,5	17,0	21,8	22,1
Keine Meinung	12,3	14,1	20,8	15,5	18,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zahl der Fälle	204	383	106	110	95

Quelle: WEMA Institut für empirische Sozialforschung (Hrsg.): „Soziale Voraussetzungen beruflicher Mobilität“, Köln 1968 (vervielfältigter Forschungsbericht) S. 114

te der Immobilien (Pendeln nein/Umzug nein) beträgt bei den Angestellten 27,8 v. H., bei den Arbeitern 37,1 v. H.

Als Erklärung für die unterschiedliche Mobilitätsbereitschaft bei Arbeitern und Angestellten lassen sich die empirisch gesicherten Erkenntnisse von früheren soziologischen Untersuchungen anführen, die eine höhere Wertschätzung von regionalspezifischen sozialen Interaktions- und Kommunikationsbeziehungen durch die Arbeiter erbrachten³⁰).

Die WEMA-Befragung der Erwerbstätigen nach ihrer Umzugsbereitschaft brachte die in Tabelle 10 wiedergegebene schichtenspezifische Differenzierung.

Auch hier nimmt die Ortsbezogenheit mit steigender sozialer Ranglage der Befragten deutlich ab³¹). Allerdings muß die Fragestellung berücksichtigt werden, die eine Verschiebung der Quoten der Nichtumzugsbereiten nach oben impliziert³²).

³⁰) Vgl. z. B. Renate Mayntz: Soziale Schichtung und sozialer Wandel in einer Industriegemeinde. Stuttgart 1958.

³¹) Nimmt man als Indiz der sozialen Schichtzugehörigkeit der arbeitslosen Arbeitnehmer die Länge der beruflichen Ausbildung oder ihre Leistungsgruppenzugehörigkeit und ordnet sie aufgrund dieser Merkmale den obigen Schichten zu, so tritt dasselbe Abhängigkeitsverhältnis auf. Die Ortsbezogenheit nimmt bei den Arbeitslosen höherer sozialer Schicht ab.

³²) Die Frage im Interview lautete: Wir unterstellen einmal, daß ein Berufswechsel oder Arbeitsplatzwechsel für Sie eintreten könnte. Würden Sie es vorziehen, Ihre berufliche Tätigkeit am gleichen Ort auszuüben oder würden Sie lieber an einem anderen Ort arbeiten? WEMA-Untersuchung, S. 116.

Die unmittelbare Schlußfolgerung, die — aus diesen empirischen Ergebnissen auf das Verhalten der einzelnen Arbeitnehmergruppen auf den Arbeitsmarkt übertragen — gezogen werden kann, ist die Annahme, daß bei den höheren sozialen Schichten eine größere Bereitschaft besteht, sich einem regional ungleich gestreuten Arbeitsplatzangebot anzupassen. Die Elastizität dieses Personenkreises gegenüber einer regional unterschiedlichen Arbeitskräftenachfrage ist höher einzuschätzen als bei sozial tiefer stehenden Arbeitnehmergruppen.

2.3 Wohnungseigentum und regionale Mobilität

Neben den diskutierten psychologischen und soziologischen Merkmalen der Befragten, die die regionale Mobilitätsbereitschaft beeinflussen, muß noch ein weiterer Faktor berücksichtigt werden, der beim Problem der Mobilität der Arbeitskräfte als eine der Hauptursachen für deren räumliche Immobilität angesehen wird: Haus- und Wohnungseigentum.

Tabelle 11 zeigt den Einfluß von Haus- oder Wohnungseigentum auf die regionale Mobilitätsbereitschaft der arbeitslosen Arbeitnehmer.

Rund 5 v. H. der Hausbesitzer sind bereit umzuziehen (einschl. Umzug mit Einschränkung), dagegen ca. 24 v. H. der Hauptmieter. Der Unterschied in der Umzugsbereitschaft zwischen den beiden Kategorien kann nicht nur aus der Annahme erklärt werden, daß Eigenheimbesitzer im

Tabelle 11

Männliche Arbeitslose (ohne „Sonstige“), die einen Monat und länger arbeitslos waren und deren Vermittlungsfähigkeit durch Gründe eingeschränkt ist, die vorwiegend oder ausschließlich im Arbeitsmarkt liegen, gegliedert nach der Art der Wohnung und der Bereitschaft zum Pendeln oder Umzug (in v. H.)

Bereitschaft zum Pendeln/Umzug	Art der Wohnung										
	Mietwohnung — Hauptmieter	Mietwohnung — Untermieter	Dienst-/Werkwohnung	Eigentumswohnung	Eigenheim	Eigenes Mehrfamilienhaus	Heimunterkunft	Bei den Eltern	Nicht bekannt	Insgesamt	Zahl der Fälle
Pendeln ja / Umzug ja	15,7	34,4	8,7	(6,3)	2,0	(4,4)	(28,6)	27,5	(4,4)	15,4	682
Pendeln ja / Umzug mit Einschränk.	5,6	8,6	0,8	(—)	2,4	(—)	(—)	5,7	(2,2)	4,8	214
Pendeln ja / Umzug nein	39,9	30,0	27,8	(60,9)	56,8	(58,8)	(47,6)	47,6	(30,8)	43,5	1 920
Pendeln nein / Umzug ja	2,1	5,0	2,4	(—)	0,8	(1,5)	(4,8)	3,6	(1,1)	2,2	98
Pendeln nein / Umzug mit Einschränk.	0,5	0,6	—	(—)	0,2	(—)	(—)	1,1	(—)	0,5	23
Pendeln nein / Umzug nein	35,6	20,6	60,3	32,8	37,3	(33,8)	(19,0)	13,2	(23,1)	32,1	1 418
Nicht bekannt	0,6	0,8	—	(—)	0,5	(1,5)	(—)	1,3	(38,4)	1,5	63
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	4 418
Zahl der Fälle	2 284	362	127	64	837	68	21	563	92	4 418	

* „Sonstige“ sind Arbeitslose, die zum Zeitpunkt ihrer Meldung beim Arbeitsamt weder Angestellte noch Arbeiter waren.

Quelle: Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Durchschnitt älter sind und die Wahrscheinlichkeit mit dem Alter steigt, ein Haus oder eine Wohnung zu besitzen. Ein Vergleich mit Tabelle 8 zeigt, daß bei den 55- bis unter 60jährigen Arbeitslosen mehr als doppelt so viele Umzugsbereite (einschließlich „mit Einschränkungen“) vorhanden sind als bei den Eigenheimbesitzern. Der Faktor Wohnungseigentum vermindert unabhängig vom Einfluß des Faktors Alter die Umzugsbereitschaft der arbeitslosen Arbeitnehmer.

3. Die Schulungs- und Umschulungsbereitschaft

Wie bei den Befragungsergebnissen zur regionalen Mobilitätsbereitschaft muß auch hier wieder darauf hingewiesen werden, daß in den Mobilitätsstudien Meinungen und Einstellungen erfragt wurden, die nur bedingt auf tatsächliches Verhalten auf dem Arbeitsmarkt schließen lassen. Neben dieser aus methodischen Überlegungen gemachten Einschränkung sei noch die besondere Problematik des durch die Diskussion in der letzten Zeit zum Schlagwort gewordenen Begriffs der Umschulung erwähnt. Dabei scheint besonders in der Situation der Arbeitslosen die Gefahr zu bestehen, den mit einer Umschulungsmaßnahme verbundenen Zeit-, Geld- und Lernaufwand zu unterschätzen, der im Interview nicht genau umrissen werden kann. Hierin kann eine Quelle einer tendenziellen Erhöhung der Quote der umschulungsbereiten Arbeitnehmer liegen. 52,2 v. H. (Untersuchung in sechs Dienststellenbezirken), 52,9 v. H. (Dortmunder Untersuchung) und rd. 45 v. H. (Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) der befragten Arbeitslosen sind angeblich bereit, sich umschulen zu lassen. Die Zahl der tatsächlich Umschulungsfähigen in den beiden ersten Untersu-

chungen dürfte sich wesentlich verringern, wenn jene Personen in Abzug gebracht werden, die aus objektiven Gründen (zu hohes Alter, geringe schulische und berufliche Vorbildung) für eine Umschulung in Betracht kommen. Die Quote von 45 v. H. Umschulungsbereiten in der Studie des IAB bezieht sich auf eine Unterauswahl der Repräsentativauswahl der Arbeitslosen. Befragt wurden jene Arbeitslosen, bei denen es die Arbeitsvermittlung für möglich hielt, daß sie nach Teilnahme an beruflichen Schulungsmaßnahmen (im erlernten oder in einem anderen Beruf) an einen Dauerarbeitsplatz vermittelt werden könnten.

3.1 Alter und Umschulungsbereitschaft

Es wurde schon an anderer Stelle auf die verringerte Bereitschaft der älteren Personen hingewiesen, eine Veränderung ihrer beruflichen und sozialen Situation selbst herbeizuführen oder zu akzeptieren. Deshalb ist auch anzunehmen, daß mit zunehmendem Alter der Befragten ihre Bereitschaft sinkt, in den Status eines Lernenden (Schüler) versetzt zu werden. Die Befragung der arbeitslosen Arbeitnehmer im Rahmen der Erhebung in sechs Dienststellenbezirken der Arbeitsverwaltung erbrachte folgendes Resultat (Tab. 12):

Die Quote der Umschulungsbereiten steigt bis zur Altersgruppe der 35- bis 39jährigen zunächst an, vermindert sich dann aber wieder stark bei den folgenden Altersgruppen³³⁾.

Die im Vergleich zu den Arbeitslosen mittleren Alters (bis 39 Jahre) geringere Umschulungsbereitschaft der jüngeren Arbeitslosen (bis 24 Jah-

³³⁾ Ein ähnliches Ergebnis lieferte die Dortmunder Untersuchung. Die höchste Quote an Umschulungsbereiten wies die Altersgruppe der 30- bis 35jährigen auf (75 v. H.). In den folgenden Altersstufen geht dieser Prozentsatz wieder stark zurück.

Tabelle 12

Männliche Arbeitslose bis zu 60 Jahren, gegliedert nach Altersgruppen und nach der Umschulungsbereitschaft (in v. H.)

Umschulungsbereitschaft	Altersgruppen										Insgesamt	Zahl der Fälle
	unter 21 Jahre	21 bis 24 Jahre	25 bis 29 Jahre	30 bis 34 Jahre	35 bis 39 Jahre	40 bis 44 Jahre	45 bis 49 Jahre	50 bis 55 Jahre	56 Jahre und älter			
Ja	51,5	54,9	59,4	62,2	66,3	60,9	60,4	41,3	26,6	52,2	1 180	
Vielleicht	8,7	8,0	6,6	6,7	6,9	6,9	7,0	6,4	6,4	6,9	156	
Kein Interesse	38,5	36,3	34,0	30,7	26,8	32,2	32,2	52,3	67,0	40,7	920	
Keine Angabe	1,3	0,8	—	0,4	—	—	0,4	—	—	0,2	5	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	2 261	
Zahl der Fälle	161	113	212	267	276	276	273	310	373	2 261		

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Hrsg.): „Untersuchung über die Zusammensetzung und Mobilität der männlichen Arbeitslosen in ausgewählten Dienststellenbezirken der Arbeitsverwaltung.“ Dortmund 1968. S. 113

Tabelle 13

Männliche Arbeitslose, die einen Monat und länger arbeitslos waren, die nach Ansicht der Arbeitsvermittlung durch eine Schulungsmaßnahme an einen Dauerarbeitsplatz vermittelt werden könnten, gegliedert nach dem sozialversicherungsrechtlichen Status und ihrer Schulungsbereitschaft (in v. H.)

Schulungsbereitschaft	Sozialversicherungsrechtlicher Status			
	Angestellte	Arbeiter	Insgesamt	Zahl der Fälle
Ohne Einschränkung	31,6	32,1	31,8	337
Nur auf dem Gebiet des erlernten Berufs	33,4	11,8	22,3	236
Nicht auf dem Gebiet des erlernten Berufs	8,0	15,8	12,0	127
Sonstige Einschränkungen	2,7	9,6	6,3	67
Nicht bereit	18,0	28,7	23,4	248
Nicht bekannt	6,3	2,0	4,2	45
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	1 060
Zahl der Fälle	510	550	1 060	

Quelle: Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

re) erklärt sich einesteils aus der noch nicht abgeschlossenen beruflichen Konsolidierung im erlernten Beruf und zum anderen aus der Einstellung, bei Besserung der Arbeitsmarktlage auch ohne Umschulungsmaßnahme aufgrund des Altersvorteils eine Arbeitsstelle zu finden.

3.2 Schulungs- und Umschulungsbereitschaft in Abhängigkeit von der Schichtzugehörigkeit

Die Dortmunder Untersuchung sowie die Erhebung in sechs Dienststellenbezirken der Arbeitsverwaltung erbrachten eine im Durchschnitt niedrigere Umschulungsbereitschaft bei ungelerten Arbeitnehmern als bei Arbeitnehmern höherer beruflicher Qualifikation (Facharbeiter).

Dabei dürfte nicht nur die geringe berufliche und schulische Lernmotivation bei den Ungelernten eine Rolle gespielt haben, sondern auch die Überzeugung mitgewirkt haben, daß bei Besserung der konjunkturellen Lage schnell ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden kann. Außerdem besitzt ein Ungelernter aufgrund seiner minimalen „Spezialisierung“ eine hohe autonome Mobilität.

³⁴⁾ Vgl. z. B. G. Palmer, *The Reluctant Job Changer*, University of Philadelphia Press, Philadelphia, Penn. 1962. Palmer maß die Berufsverbundenheit und stellt auf Seite 14 fest: „Skilled men are more strongly attached to their occupations than are semi-skilled men.“

³⁵⁾ Vgl. dazu Elfriede Höhn: *Das berufliche Fortkommen von Frauen*, RKW, Förderung der Frauenarbeit, Frankfurt 1964, und Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft, S. 9 u. 10. Drucksache V/905 Bonn 1966.

³⁶⁾ 1966 hatten ca. 50 v. H. der erwerbstätigen verheirateten Frauen ein Kind oder mehrere Kinder. Vgl. dazu: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern und ihre berufliche Ausbildung*, Fachserie A, Bevölkerung und Kultur, Reihe 6, Erwerbstätigkeit, Sonderbeitrag. (Ergebnisse des Mikrozensus 1964—1966), Stuttgart und Mainz, 1967.

Ein Vergleich in der Schulungsbereitschaft und der Schulungsbreite (Schulung im gelernten oder überwiegend ausgeübten Beruf oder in einem anderen) zwischen Arbeitern und Angestellten brachte in der Erhebung des IAB die in Tabelle 13 ausgewiesenen Ergebnisse.

Hierbei fällt u. a. die hohe Quote der Angestellten auf, die nur in ihrem erlernten oder überwiegend ausgeübten Beruf schulungsbereit sind. Erklärung dafür könnte eine höhere Berufsaффinität der Angestellten in Verbindung mit dem psychologischen Widerstand, die Investition einer in der Regel qualifizierten längeren Ausbildung als nutzlos ansehen zu müssen, sein³⁴⁾. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß Angestelltenberufe (z. B. im kaufmännischen Bereich) ein breiteres Funktionsfeld umfassen, so daß die spezielle Schulung in einem Bereich nicht als „Umschulung“ (Vorbereiten auf einen neuen Beruf) verstanden wird.

VI. Die Mobilität der weiblichen Arbeitskräfte

Die im Vergleich zu den männlichen Arbeitnehmern andersartige berufliche Situation der erwerbstätigen Frauen resultiert einmal

- aus immer noch wirksamen und von den Frauen selbst übernommenen traditionellen Vorstellunggehalten von der „Aufgabe“ einer Frau (nicht primär der Beruf, sondern Heirat und Familie sollen im Mittelpunkt des Lebens der Frau stehen; die berufliche Ausbildungsphase überbrückt nur die Zeit bis zur Erreichung des heiratsfähigen Alters)³⁵⁾,
- aus der Doppelrolle und der Doppelbelastung der verheirateten Arbeitnehmerin in Familie und Beruf³⁶⁾.

Tabelle 14

Weibliche Arbeitslose, die einen Monat und länger arbeitslos waren und deren Vermittlungsfähigkeit durch Gründe eingeschränkt ist, die ausschließlich oder vorwiegend im Arbeitsmarkt liegen, gegliedert nach dem sozialversicherungsrechtlichen Status und der Bereitschaft zum Pendeln oder Umzug (in v. H.)

Bereitschaft zum Pendeln/Umzug	Sozialversicherungsrechtlicher Status			
	Arbeiterinnen	Angestellte	Insgesamt	Zahl der Fälle
Pendeln ja — Umzug ja	1,4	5,7	4,0	91
Pendeln ja — Umzug mit Einschränkungen	0,8	1,9	1,5	34
Pendeln ja — Umzug nein	29,6	30,7	30,2	691
Pendeln nein — Umzug ja	1,7	1,6	1,8	41
Pendeln nein — Umzug mit Einschränkungen	0,5	0,7	0,7	16
Pendeln nein — Umzug nein	64,4	57,6	60,0	1 372
Nicht bekannt	1,6	1,8	1,8	40
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	2 287
Zahl der Fälle	995	1 292	2 287	

Quelle: Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In diesem Zusammenhang wurde öfters an anderer Stelle auf die geringe Mobilitätsbereitschaft bei weiblichen Arbeitnehmern hingewiesen³⁷⁾.

Die Auszählung der arbeitslosen Frauen im Hinblick auf ihre regionale Mobilitätsbereitschaft brachte in der Untersuchung des IAB das in Tabelle 14 wiedergegebene Resultat.

Ein Vergleich mit Tabelle 9 (Umzugsbereitschaft bei arbeitslosen Arbeitern und Angestellten) zeigt die geringere Umzugsbereitschaft bei den Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten.

³⁷⁾ Vgl. dazu z. B.: Ausbildung, Weiterbildung, Aufstieg von Mädchen und Frauen in der modernen Arbeitswelt, Deutsches Institut, Materialien zu bildungs- und gesellschaftspolitischen Fragen, Köln 1964, S. 24—40.

Eine Erklärung hierfür liefert der Hinweis, daß ca. 60 v. H. der befragten Frauen verheiratet waren. Die Entscheidung über regionale Mobilität liegt nicht im Bereich der Frau, sondern hängt weitgehend von den beruflichen Erwägungen des Ehemannes ab.

Die unterschiedlichen Quoten von regional Mobilen zwischen Arbeiterinnen und Angestellten weisen auf den Einfluß des Schichtfaktors auf die Mobilitätsbereitschaft hin.

Die berufliche Schulungsbereitschaft der arbeitslosen Frauen (Tabelle 15) ist ebenfalls geringer als die der männlichen Arbeitslosen (Vergleich mit Tabelle 13).

Tabelle 15

Weibliche Arbeitslose, die einen Monat und länger arbeitslos waren, und die nach Ansicht der Arbeitsvermittlung durch eine Schulungsmaßnahme an einen Dauerarbeitsplatz vermittelt werden könnten, gegliedert nach dem sozialversicherungsrechtlichen Status und ihrer Schulungsbereitschaft (in v. H.)

Schulungsbereitschaft	Sozialversicherungsrechtlicher Status			
	Arbeiterinnen	Angestellte	Insgesamt	Zahl der Fälle
Ohne Einschränkung	15,6	20,5	18,8	122
Nur auf dem Gebiet des erlernten Berufs	8,7	22,6	17,9	117
Nicht auf dem Gebiet des erlernten Berufs	6,4	6,9	6,7	44
Sonstige Einschränkungen	22,5	12,0	15,5	101
Nicht bereit	41,3	30,9	34,4	224
Nicht bekannt	5,5	7,1	6,7	44
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	652
Zahl der Fälle	218	434	652	

Quelle: Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Es zeigen sich wieder schichtspezifische Differenzierungen zwischen Angestellten und Arbeitern bezüglich der Quoten der Schulungswilligen und der Art der Schulungswilligkeit. Bei den weiblichen Angestellten fällt ebenso wie bei den Männern der hohe Anteil (22,6 v. H.) jener Frauen auf, die nur in ihrem erlernten Beruf fortgebildet werden wollen³⁸).

VII. Überblick über wichtige Ergebnisse

Ausgehend von den in den letzten Jahren abgelaufenen Wandlungen in der Beschäftigtenstruktur der Bundesrepublik Deutschland und deren Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt wurden vergleichend die Ergebnisse mehrerer in letzter Zeit unternommener Erhebungen auf ihre Aussage zu Fragen der Mobilität hin analysiert.

³⁸) In der Dortmunder Untersuchung erklärten sich 33 v. H. der befragten Frauen bereit, sich umschulen zu lassen.

Am höchsten ist nach allen Untersuchungsergebnissen die Mobilität bei Personen männlichen Geschlechts

jüngeren und mittleren Alters (bis etwa 35 Jahre),
die Angestellte sind
und mittlere und höhere Positionen innehaben.

Für die Arbeitsmarktpolitik stellen sich für diejenigen Arbeitnehmergruppen, bei denen keines oder nur wenige dieser Merkmale gegeben sind, drei — vielleicht alternative oder auch zu kombinierende — Aufgabenbereiche:

- a) die Schaffung neuer gruppenspezifischer Formen der Beeinflussung zur Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft,
- b) der Einsatz neuer gruppenspezifischer Instrumente zur Ermöglichung von Mobilität,
- c) die Entwicklung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Minderung des Arbeitsplatzrisikos neben der Mobilitätsförderung.