

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dieter Blaschke

Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz

20. Jg./1987

**2**

## **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>

# Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz

## Wie Beschäftigte, die den Arbeitgeber wechselten, ihre neue Stelle fanden

Dieter Blaschke\*)

In dieser Untersuchung wird analysiert, wie abhängig Beschäftigte, die mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt haben, nach eigenen Angaben ihren derzeitigen Arbeitsplatz gefunden haben. Der Auswertung liegt das Material einer von IAB und BIBB gemeinsam entworfenen Untersuchung zugrunde. Die hier ausgewerteten Informationen wurden nur in dem vom IAB verantworteten Teil der Untersuchung erhoben. Folgende Ergebnisse sind hervorzuheben:

- Der Erfolgsweg Nummer 1 bei der Stellenfindung ist die Kontaktaufnahme zum neuen Betrieb über Bekannte etc. An zweiter Stelle folgt die Stellenausschreibung, danach die sog. „Bewerbung auf Verdacht“, und schließlich die Stellenfindung mit Hilfe des Arbeitsamtes.
- Bei abhängig Beschäftigten, die unmittelbar vor Antritt der neuen Stelle oder irgendwann einmal arbeitslos waren, hat die Stellenfindung über das Arbeitsamt eine ähnlich große Bedeutung wie die über Bekannte.
- Es ist erkennbar, daß die Häufigkeit der Stellenfindung über die genannten Wege u.a. mit der beruflichen Ausbildung, der Stellung im Beruf und dem ausgeübten Beruf zusammenhängt. Angestellte z.B. geben wesentlich häufiger die Kontaktaufnahme über Stellenausschreibung als erfolgreichen Weg der Stellenfindung an, als Arbeiter.

### Gliederung

1. Fragestellung
2. Ergebnisse
  - 2.1 Überblick
  - 2.2 Alter der Arbeitnehmer und Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber
  - 2.3 Schulbildung und Berufsausbildung
  - 2.4 Stellung im Beruf
  - 2.5 Wirtschaftszweig und Betriebsgröße
  - 2.6 Regionale Mobilität
  - 2.7 Relatives Gewicht der Merkmale
  - 2.8 Arbeitszufriedenheit
3. Diskussion

### Literatur

#### 1. Fragestellung

Wer die seit Jahren anhaltend hohe Zahl von über 2 Millionen Arbeitslosen verfolgt, ist immer wieder überrascht von der dennoch großen Dynamik am Arbeitsmarkt. Jahr für Jahr wurden zuletzt über 3,5 Millionen Zugänge in und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit festgestellt (*Autoren-gemeinschaft* 1985, S. 1). Hinzu kommt eine große Anzahl von Arbeitgeber- und Betriebswechseln, die ohne Perioden der Arbeitslosigkeit vor sich gehen. *Rudolph* (1986, S. 257) hat für die Jahre 1976-1981 jährlich zwischen 6,1 und 6,7 Millionen beendete Beschäftigungsfälle mit Sozialversicherungspflicht ermittelt. Für 1980 stellte er 6,663 Millionen Austritte (incl. Auszubildende und Praktikanten) fest,

von denen 2,11 Millionen oder 31,7% ohne oder mit höchstens 7 Tagen Zwischenzeit den Betrieb wechselten, d. h. wohl ohne Arbeitslosigkeit. Diese 2,11 Millionen Fälle von „Betriebswechsel“ entsprachen, bezogen auf die 7,006 Millionen Einstellungen, 30,1% (*Rudolph* 1986, S. 269).

Wie finden Arbeitsuchende und Arbeitgeber zusammen? Seit längerer Zeit ist bekannt, daß ein Teil über die Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter, ein anderer Teil über Eigenaktivitäten zueinanderfinden: Von den 2,3 Millionen Beendigungen der Arbeitslosigkeit durch Aufnahme von Arbeit entfielen 1,4 Millionen auf eine selbstgesuchte, 0,9 Millionen auf eine vermittelte Arbeit über 7 Tage (*Autoren-gemeinschaft* 1985, S. 1).

Der „Einschaltungsgrad“ der Arbeitsämter bei der Bewerbersuche zur Besetzung offener Stellen durch die Arbeitgeber und die „Ausschöpfungsquote“<sup>1)</sup> werden nicht nur innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit diskutiert und analysiert. Dabei spielt nicht nur die Kenntnis der Kanäle, die Betriebe nützen, um Personal zu rekrutieren und die Kenntnis der Wege, die von Arbeitsuchenden und Arbeitslosen gegangen werden, eine Rolle, sondern auch, welche sie für erfolgreich halten und welche wirklich zum Erfolg, zur neuen Stelle, führen.

Eine Reihe von empirischen Untersuchungen und einige theoretische Abhandlungen haben sich bisher mit den „Rekrutierungsstrategien“ von Betrieben (*Windolf* 1983; *Windolf und Hohn* 1984; *Deeke und Fischer* 1986; *Scheib* 1987) befaßt, andere mit den von Arbeitslosen (*Brinkmann* 1986) und nicht arbeitslosen Arbeitsuchenden beschrittenen Wegen (*Noll* 1985).

In diesem Aufsatz werden die „Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz“ von abhängig Beschäftigten betrachtet, die mindestens einmal den Arbeitgeber wechselten. Es geht also nicht darum, welche Aktivitäten bei der Suche nach der neuen Arbeitsstelle ergriffen wurden, sondern darum, wie sie die neue Arbeitsstelle fanden. Die Bundesanstalt für Arbeit bietet, gestützt auf ihre „ausschließliche Zuständigkeit . . . für die Vermittlung“, also auf ihr „Alleinver-

\*) Dr. rer. pol. habil. Dieter Blaschke ist Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Die EDV-Arbeiten haben Maria Billmeier, Elisabeth Nagel und Ingeborg Warnhagen ausgeführt.

<sup>1)</sup> Auch „Einschaltungsgrad der Bundesanstalt in die Bewerbersuche (Abgang offener Stellen dividiert durch Einstellungen)“ vs. „Einschaltungsgrad in die Stellenbesetzung (Vermittlungen über 7 Tage dividiert durch Einstellungen)“, *Rudolph* 1986, S. 269.

mittlungsrecht“ (§§ 4 und 14 AFG), den Betrieben und den Arbeitsuchenden an, offene Stellen und Personen, die solche Stellen suchen, zusammenzubringen. Betriebe und Arbeitsuchende nützen jedoch nicht nur diese Dienste der BA mit ihren Arbeitsämtern, sondern in großem Umfang auch andere Möglichkeiten – z. B. Stellenausschreibungen in Zeitungen und Zeitschriften, die Kontaktaufnahme über Bekannte, Verwandte oder Freunde oder die „Bewerbung auf Verdacht“.

Gegeben ist also eine Konkurrenz der „Such-Kanäle“ und der „Such-Wege“. Sie besteht darin, daß es sich um Alternativen handelt, Aufmerksamkeit zu gewinnen: Die Betriebe möchten erreichen, daß sich geeignete Personen bewerben; die Arbeitsuchenden möchten erreichen, daß sie zur Vorstellung eingeladen und möglichst auch eingestellt werden.

Über die „Rekrutierungskanäle“ der Betriebe sind schon verschiedene Untersuchungen vorgelegt worden (*IfD 1971 ff.*; *SINUS 1986*; *Windolf 1983*; *Windolf und Hohn 1984*), dennoch ist der Meinung zuzustimmen, die Betriebsseite der Arbeitsmarkt Vorgänge sei noch nicht sonderlich gut erforscht (*Kühl 1976*; *Deeke und Fischer 1986*). Mit dieser Seite können wir uns nur indirekt beschäftigen, da wir es mit den Antworten von Erwerbstätigen zu tun haben, die Auskunft gegeben haben, wie sie ihren derzeitigen Arbeitsplatz gefunden haben. Einige Unterschiede fallen dennoch auf, wenn man z. B. nach Branchen oder nach der Betriebsgröße unterscheidet (vgl. 2.5).

Wir analysieren die Antworten von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (also ohne die Beamten), soweit sie

mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt haben. Aus ihnen besteht ein gewichtiger Teil der Klientel der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung der BA.

Die gemeinsam von IAB und BIBB im Herbst 1985 bei abhängig Beschäftigten mittels Interview durchgeführte Befragung enthielt in dem vom IAB verantworteten Teil auch eine Frage dazu, wie der gegenwärtige Arbeitsplatz gefunden wurde. Die geschlossene Frage lautete: „Wie haben Sie Ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz gefunden?“ Die Antwortvorgaben (Mehrfachnennungen) waren:

- Der Kontakt zum Betrieb kam über Verwandte, Bekannte, Arbeitskollegen oder Freunde zustande
- Der Kontakt zum Betrieb kam über das Arbeitsamt zustande
- Ich habe mich aufgrund einer Zeitungsanzeige oder anderweitiger Stellenausschreibung beworben
- Ich habe mich einfach auf Verdacht beworben
- Ich wurde nach der Ausbildung übernommen
- Ich wurde nach einer Umschulung übernommen
- Ich habe mich selbständig gemacht
- Ich habe den Betrieb aus der Familie übernommen
- anderes, und zwar: . . .

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Anzahl der Befragten in verschiedenen Gruppierungen. Im folgenden werden nur Arbeiter oder Angestellte berücksichtigt, die mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt haben. Das waren in unserer Untersuchung 8091 Personen.

**Tabelle 1: Die am häufigsten genannten Arten der Kontaktaufnahme mit dem Betrieb, in dem der gegenwärtige Arbeitsplatz gefunden wurde, für unterschiedliche Teilgruppen der Stichprobe, nach dem Geschlecht (in %)<sup>a)</sup>**

Teilgruppe		n	Stellenfindung über			
			Bekannte etc.	Stellen- ausschreibung	Bewerbung auf Verdacht	Arbeitsamt
1. Abhängig Beschäftigte, ohne Beamte <sup>b)</sup>	alle	12 249	40,1	21,9	15,3	10,7
	m	7 243	40,6	19,7	15,8	10,8
	w	5 006	39,4	25,0	14,5	10,6
2. – und mindestens einmal Arbeitgeberwechsel	alle	8 091	43,5	25,7	15,4	11,7
	m	4 806	43,8	23,9	16,7	12,0
	w	3 284	43,0	28,4	13,6	11,3
3. – und mindestens einmal Berufswechsel	alle	4 053	45,5	23,6	16,5	10,7
	m	2 585	45,3	21,9	18,1	11,4
	w	1 468	45,5	26,5	13,6	9,5
4. – und mindestens einmal Arbeitgeber- und Berufswechsel	alle	3 838	45,8	24,1	16,1	10,8
	m	2 447	45,8	22,5	17,8	11,6
	w	1 391	45,8	27,1	13,2	9,4
5. – Arbeitgeberwechsel und keine Arbeitslosigkeit erlebt <sup>c)</sup>	alle	6 590	45,2	26,6	15,7	7,9
	m	3 876	45,3	25,5	17,0	7,4
	w	2 714	45,2	28,2	14,0	8,5
6. – Arbeitgeberwechsel und irgend- wann Arbeitslosigkeit erlebt <sup>c)</sup>	alle	1 500	35,7	21,8	14,2	28,6
	m	930	37,7	17,2	15,8	30,9
	w	570	32,6	29,4	11,7	24,8
7. – Arbeitgeberwechsel und Arbeitslosigkeit unmittelbar vor Antritt der jetzigen Stelle	alle	1 052	34,4	18,6	13,8	33,2
	m	656	35,7	14,5	14,7	36,1
	w	396	32,4	25,4	12,3	28,2

a) Mehrfachnennungen: Außer in Zeile 1 und 3 treten praktisch keine Mehrfachnennungen und auch kaum andere Kategorien auf. b) In dieser Teilgruppe entfällt ein Teil der Nennungen auf „Übernahme nach einer Ausbildung“, c) Die Teilgruppen 5 und 6 ergeben zusammen Teilgruppe 2. EVA = Anteil erklärter Varianz

## 2. Ergebnisse

Wir haben bisher immer von Arbeitssuchenden<sup>2)</sup> gesprochen und gelegentlich Arbeitslose genannt. Wir werden den Großteil der Analysen auf zwei Gruppen von versicherungspflichtig Beschäftigten, die mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt haben, beschränken, (a) auf solche, die – nach eigener Angabe – auch ein- oder mehrmals arbeitslos waren<sup>3)</sup>, und (b) auf solche, die keine Arbeitslosigkeit erlebt haben<sup>4)</sup>. Das heißt auch, daß solche abhängig Beschäftigten ausgeschlossen waren, die erstmals einen Arbeitsplatz fanden. Es ging durchweg nicht um Suchwege, sondern um Arbeitsplatzfindung, d. h. um den erfolgreichen Weg zum neuen Arbeitsplatz.

Eine Erkenntnis der empirischen Forschung auf diesem Gebiet können wir nicht überprüfen: Die Erkenntnis, daß ein ganzer Teil derer, die auf einen neuen Arbeitsplatz und zu einem neuen Arbeitgeber wechseln, sich um den neuen Arbeitsplatz nicht aktiv bemüht haben, sondern ein Angebot zu einem Wechsel erhielten (vgl. Noll 1985, S. 285). Sie sind also nicht im engeren Sinne als „Arbeitssuchende“ anzusprechen. Wir können sie jedoch nicht von den anderen unterscheiden, da die entsprechende Zusatzfrage nicht gestellt wurde.

Wir werden uns deshalb auf die folgenden vier Antwortalternativen (in Kurzform) beschränken. Die neue Stelle wurde gefunden durch:

<sup>2)</sup> Es muß sich dabei nicht unbedingt wirklich um Personen handeln, die Arbeit (aktiv) suchen, bzw. aktiv darum bemüht sind, einen anderen Arbeitsplatz zu finden. Viele Wechsel des Arbeitgebers sind offenbar mit Gelegenheiten verbunden, die sich eher zufällig durch Kontakte mit Bekannten ergeben (vgl. Granovetter 1973; Noll 1985).

<sup>3)</sup> Wir können aufgrund verschiedener Erfahrungen aus früheren Untersuchungen davon ausgehen, daß viele Personen, die einmal für sehr kurze Zeit arbeitslos waren, dies in einer Befragung nicht angeben. Mancher, vor allem, wenn das Ereignis schon einige Zeit zurückliegt, erinnert sich daran vielleicht nicht so genau, weil es sich nur um wenige Tage handelte, ehe die Anschlußbeschäftigung angetreten wurde. Dies hat auch Auswirkungen auf die Ergebnisstruktur. Der Vermittlungsanteil des Arbeitsamtes liegt bei kurzfristig Arbeitslosen über dem Durchschnitt (vgl. Brinkmann 1987).

<sup>4)</sup> Vgl. Rudolph (1986, S. 259), der eine Zwischenzeit bis zu 7 Tagen noch als „unmittelbaren zwischenbetrieblichen Wechsel“ oder „Betriebswechsel“ rechnet, in dem z. B. Urlaubsansprüche aufgezehrt werden.

<sup>5)</sup> Diese Abgrenzung wurde aus dem Grund gewählt, um eine einigermaßen sichere Trennung zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Mobilität zu erhalten. Daß dies nicht durchgehend der Fall sein kann, ist klar, denn unter den Arbeitgeberwechseln ohne Arbeitslosigkeit ist auch ein gewisser Anteil von Berufstätigen zu vermuten, die einer drohenden Arbeitslosigkeit dadurch entgehen konnten, daß sie schnell einen neuen Arbeitsplatz fanden.

<sup>6)</sup> Es stellt sich hier die Frage, wieweit diese Angaben mit den Angaben der Arbeitsämter bzw. mit den statistischen Auswertungen der BA selbst zu dieser Frage übereinstimmen. Schon bei den Auswertungen zu den Jugendlichen (vgl. Saterdag und Stegmann 1980, S. 180) wurde festgestellt, daß die Angaben oder Erinnerungen niedrigere Werte ergaben, als nach den Aufzeichnungen der Berufsberatung zu erwarten waren. Andererseits sind auch die Statistiken der BA dadurch unzulänglich, daß sie mit ca. 25% o. A. über einen großen Teil der aus der Arbeitslosigkeit Ausscheidenden keine Aussagen machen können (vgl. Rudolph 1984, S. 174 Fn. 11; Brinkmann 1987).

<sup>7)</sup> Die Frage aus dem Wohlfahrtssurvey wurde im Wortlaut in die IAB-BIBB-Untersuchung übernommen. Unsere Ergebnisse (tabellarisch nicht ausgewiesen) im Vergleich zu denen von Noll für alle abhängig Beschäftigten (also einschließlich der Beamten): Noll (1985, S. 285, Tab. 1, n = 1019): Kontakte 43%, Annonce 15%, Direkte Bewerbung 21%, Arbeitsamt 10%, Versetzung/Übernahme 11% (vgl. auch Habich 1986, Tab. 4.4.3); IAB (n = 13480): Bekannte etc. 39%, Annonce 21%, Bewerbung auf Verdacht 16%, Arbeitsamt 10%, Übernahme 13%. SINUS (1985, S. 37) hat ebenfalls eine Frage danach gestellt, wie die Stelle gefunden wurde. Da die Formulierungen sehr unterschiedlich sind, ist der Vergleich schwierig; zudem gab es auch Mehrfachnennungen. Demnach erfolgte der Zugang zur neuen Stelle bei 21% über die Stellenanzeige, etwa 36% über Bekannte etc., max. 15% über das Arbeitsamt und etwa 10% „auf gut Glück“. (Hinzu kamen noch sonstige und k. A.)

- Kontaktaufnahme über Bekannte
- Kontaktaufnahme über das Arbeitsamt
- Bewerbung auf Stellenausschreibung
- Bewerbung „auf Verdacht“

Einen ersten Überblick über die Verteilung liefert Tabelle 1.

### 2.1 Überblick

Der *Erfolgsweg Nummer 1* ist (vgl. Tabelle 1) – bei fast allen Teilgruppen sogar mit großem Abstand vor allen anderen Wegen – die *Kontaktaufnahme über Bekannte*. An zweiter und dritter Stelle folgen die Kontaktaufnahme aufgrund einer Stellenausschreibung und die Kontaktaufnahme über eine Bewerbung „auf Verdacht“. An letzter Stelle folgt schließlich die Kontaktaufnahme über das Arbeitsamt.

Bei jenen abhängig beschäftigten Berufstätigen, die unmittelbar vor der derzeitigen Stelle oder irgendwann in einem Zeitraum von 20 Jahren vor der Befragung<sup>5)</sup> arbeitslos waren, erreicht das *Arbeitsamt* allerdings einen ähnlich bedeutsamen Stellenwert wie die Kontaktaufnahme zum neuen Betrieb über Bekannte etc. Bei den Männern, die unmittelbar vor Aufnahme der derzeitigen Beschäftigung arbeitslos waren, ist der Weg über das Arbeitsamt mit 36% bei der Stellenfindung gleich erfolgreich wie über Bekannte etc. (Tabelle 1, Ziffer 7). Das ist die erste wichtige Erkenntnis, auch wenn es nicht überraschen kann, daß das Arbeitsamt bei jenen, die durch den Bezug von Leistungen – was in den meisten Fällen bei unserer Befragung auch zugefallen haben mag – ohnehin in engerem Kontakt mit dem Arbeitsamt standen, auch als Erfolgsweg zum neuen Arbeitsplatz weit vorne rangiert<sup>6)</sup>. Zudem bestimmt ja § 5 AFG, daß *Vermittlung Vorrang* habe vor anderen Leistungen.

Die *Bekannt*en als erfolgreiche Kontaktanbahnung zum neuen Arbeitsplatz liegen bei den Arbeitslosen um ca. 10%-Punkte niedriger als bei den Nichtarbeitslosen. Die Bedeutung der *Stellenausschreibung* ist nur bei den arbeitslosen Männern geringer (um ca. 10%-Punkte), während der entsprechende Anteil bei Frauen in allen Untergruppen nahezu gleich ist. Frauen haben den neuen Arbeitsplatz häufiger als Männer über eine Stellenausschreibung gefunden. Männer, die arbeitslos waren, fanden darüber noch weniger als Männer, die ohne Arbeitslosigkeitsperiode blieben, den neuen Arbeitsplatz. Das deutet jedoch auf die Verbindung zwischen Rekrutierungswegen und Arbeitsplatz- bzw. Arbeitgebermerkmalen hin. Bewerbung „auf Verdacht“ weist praktisch keine Unterschiede nach Männern und Frauen auf und auch nicht zwischen verschiedenen Untergruppen.

Wie stehen unsere Überblicksergebnisse zu jenen aus anderen Untersuchungen?

Noll (1985, S. 285) stellte an einer Stichprobe abhängig Beschäftigter aus dem Wohlfahrtssurvey 1980 einen Anteil von ca. 10% fest, die ihre jetzige Stelle durch das Arbeitsamt gefunden hatten, ähnlich Habich (1986).<sup>7)</sup> Sieht man sich nur die vorher Arbeitslosen an, so fanden ihren jetzigen Arbeitsplatz über das Arbeitsamt:

(a) nach *Querschnittsanalysen*: 33% der unmittelbar vor der jetzigen Stelle Arbeitslosen (IABIBIBB 1985), 29% der irgendwann einmal Arbeitslosen (IAB/BIBB 1985), 32 bzw. 28% der arbeitslos Gewesenen (*Infratest* für BMA 1978, nach Noll 1985, S. 292).

(b) nach *Abgangsstichproben*: Vermittlungsquote ca. 50% für 1979 (vgl. *Egle u. a.* 1980, S. 111), ca. 41% für die Jahre ab 1983 (vgl. *ANBA*: für 1983 41,1%; für 1984 41,7%; für 1985 41,1%; für 1986 44,9%), 21% nach der IAB-Verlaufsuntersuchung 1981/83 einer *Zugangsstichprobe* Arbeitsloser (vgl. *Brinkmann* 1987).

Die Zahlen der Abgangsstichproben können mit denen der Querschnitte nicht direkt verglichen werden, da in den Abgängen ein nicht geringer Anteil von Mehrfacharbeitslosigkeit enthalten ist. *Egle u. a.* (1980, S. 105) stellten fest, daß im Zeitraum eines Jahres 30% aller Arbeitslosen mehr als einmal erwerbs- bzw. arbeitslos waren, unter den Jüngeren ohne Hauptschulabschluß oder ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung, die (vgl. ebd., S. 111) überdurchschnittlich häufig durch das Arbeitsamt vermittelt werden, sogar noch deutlich mehr. In der Vermittlungsquote (= Vermittlungen/Abgänge durch Arbeitsaufnahme) werden aber auch die Fälle der Mehrfacharbeitslosigkeit in einem bestimmten Zeitraum jedes Mal wieder erfaßt. Die Werte der Abgangsstichproben müssen demnach höher sein als die in („Bestands“-)Stichproben Wiedereingliederter.

Die Ergebnisse sollten demnach sicher nicht auf den einzelnen Prozentpunkt hin gelesen werden. Wichtiger sind die Unterschiede, die sich erkennen lassen, wenn wir das globale Ergebnis nun nach weiteren Merkmalen aufgliedern und versuchen, die Bedeutung unterschiedlicher Merkmale der Personen und der Arbeitgeber zu eruieren. Durch die relativ große Zahl von Befragten, die mindestens einmal den Arbeitgeber wechselten, haben wir die Möglichkeit, die Auswertung differenzierter anzulegen, als das bisher möglich war.

Tabelle 2 enthält die Grunddaten für die beiden Gruppen der Befragten. Die *beiden wichtigsten Unterschiede* sind markiert: a) erfolgreiche Kontakte über das *Arbeitsamt* vor allem bei Personen, die mindestens einmal arbeitslos waren, b) deutlich stärkere erfolgreiche Nutzung der Kontaktaufnahme über die *Stellenausschreibung* bei Frauen, soweit sie nicht arbeitslos waren.

**Tabelle 2: Arten der Kontaktaufnahme zu dem Betrieb, in dem der gegenwärtige Arbeitsplatz gefunden wurde, nach dem Geschlecht und nach dem Berufsverlauf (mit bzw. ohne Periode der Arbeitslosigkeit), bei abhängig Beschäftigten (ohne Beamte), die mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt haben (in %)**

Stellenfindung über	Berufsverlauf	Alle	Männer	Frauen	
Bekannte etc.	mit Alo	35,7	37,7	32,6	◀ EVA .9
	ohne Alo	45,2	45,3	45,2	
Stellenausschreibung	mit Alo	21,8	17,2	29,4	◀ EVA 2.1 ▶
	ohne Alo	26,6	25,5	28,2	
Bewerbung auf Verdacht	mit Alo	14,2	15,8	11,7	
	ohne Alo	15,7	17,0	14,0	
Arbeitsamt	mit Alo	28,6	30,1	24,8	◀ EVA 3.8
	ohne Alo	7,9	7,4	8,5	

## 2.2 Alter der Arbeitnehmer und Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber

Die Annahme liegt nahe, bei den erfolgreichen Wegen zum neuen Arbeitsplatz davon auszugehen, daß sich im Laufe

der letzten Jahre deutlichere Unterschiede herausgestellt haben, als der Arbeitsmarkt enger wurde. Eine der *Thesen* in der Diskussion könnte man überspitzt so formulieren: In der Krise laufen Arbeitgeberwechsel kaum noch anders als über Bekannte. Ist das nachzuweisen, wenn nach Altersgruppen bzw. nach der Dauer der Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber unterschieden wird? Tabelle 3 weist *nur* geringe Unterschiede auf. Bei der Kontaktaufnahme über Bekannte etc. erreichen die Älteren und die am längsten Beschäftigten zwar die höchsten Werte. Aber der Abstand zu den Jüngsten bzw. zu den am wenigsten lange Beschäftigten ist weder besonders groß bei denjenigen, die arbeitslos waren, noch besonders gering bei jenen, die ohne Arbeitslosigkeit wechselten. Die Stellenfindung mit Hilfe Bekannter ist zwar fast durchgehend am bedeutsamsten, aber die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind nur gering. Nun läßt sich eine solche These über eine Entwicklung mit Angaben zum Alter oder zur Dauer der Beschäftigung nicht wirklich testen, da beide Größen miteinander korreliert sind. *Cramer* (1986, S. 253) hatte zudem festgestellt, daß im Zeitraum 1976 bis 1981 „im Alter von 30 bis 50 Jahren die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse annähernd konstant“ blieb, und daß sie bei den jüngeren und den älteren Altersgruppen geringfügig weniger stabil war. Man kann feststellen, daß bei den Jüngeren und bei den erst kürzere Zeit beim derzeitigen Arbeitgeber Beschäftigten das *Arbeitsamt* als Kontaktabahnung die vergleichsweise höchste Bedeutung hat. In diesen Gruppen ist der Anteil derer, die nach einer Periode der Arbeitslosigkeit durch das Arbeitsamt den neuen Arbeitsplatz gefunden haben, etwa doppelt so groß wie bei den Wechslern ohne Arbeitslosigkeit, während er in den anderen Altersgruppen das Drei- bis Vierfache ausmacht. Das Arbeitsamt hat bei diesen jüngeren Altersgruppen einen größeren Anteil als Erfolgsweg zum neuen Arbeitsplatz. Das ist jedoch wiederum nicht als Entwicklungsaussage zu nehmen, da Jüngere noch häufiger wechseln, bis sie ihren Berufsverlauf konsolidiert haben, und die Dauerhaftigkeit der eingegangenen Arbeitsverhältnisse ist noch geringer (vgl. auch oben *Cramer* 1986, S. 253).

Kombiniert man beide Merkmale, Alter und Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber, wie das die Tabellen 4 a-d und 5 a-d ausweisen, so zeigt sich, daß es ein bestimmtes durchgehendes Muster nicht gibt. Die Annahme, daß ältere Beschäftigte, die Arbeitslosigkeit erlebt haben und weniger als 5 Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind (vgl. Tabelle 4 b), praktisch nur noch über die Kontakte von *Bekanntem* untergekommen sind, läßt sich durch die Ergebnisse nicht belegen.

Die in Tabelle 3 verzeichnete geringere Nennung der *Stellenausschreibung* als Weg, über den die älteren Befragten irgendwann ihre neue Stelle gefunden hatten, dürfte damit zusammenhängen, daß es unter ihnen weniger Personen mit höheren Qualifikationen gibt. Über die Stellenausschreibung haben aber (vgl. 2.4) vor allem die höher Qualifizierten ihre neue Stelle gefunden.

## 2.3 Schulbildung und Berufsausbildung

Der *Kontakt* über Bekannte etc. zum Betrieb, in dem der neue Arbeitsplatz gefunden wurde, ist nicht die Domäne der Personen mit höheren Bildungsabschlüssen oder mit anspruchsvolleren Berufsausbildungen (vgl. Tabelle 3). Am häufigsten benutzten Personen mit Volksschulbildung, Personen mit einem betrieblichen Berufsabschluß für einen Arbeiterberuf und Personen ohne abgeschlossene berufli-

**Tabelle 3: Stellenfindung nach dem Geschlecht, nach Altersgruppen, nach der Dauer der Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber, nach der allgemeinen Schulbildung und nach der beruflichen Ausbildung (in %)**

Merkmal		Stellenfindung über							
		Bekannte etc.		Stellenausschreibung		Bewerbung auf Verdacht		Arbeitsamt	
		Arbeitgeberwechsel mit Alo		Arbeitgeberwechsel ohne Alo		Arbeitgeberwechsel mit Alo		Arbeitgeberwechsel ohne Alo	
Alle	Σ m w	35,7 37,7 32,6	45,2 45,3 45,2	21,8 17,2 29,4	26,6 25,5 28,2	14,2 15,8 11,7	15,7 17,0 14,0	28,6 30,1 24,8	7,9 7,4 8,5
<i>Altersgruppen:</i> bis unter 25 Jahre	Σ m w	37 40 (34)	43 42 43	17 10 (26)	23 17 29	15 18 (10)	16 16 16	33 33 (33)	14 15 13
25 bis unter 35	Σ m w	35 35 34	40 43 38	20 17 25	32 28 37	16 15 17	14 15 13	31 35 23	9 9 9
35 bis unter 45	Σ m w	34 35 33	44 44 44	24 22 28	28 28 28	12 14 10	15 17 13	28 29 24	8 7 9
45 bis unter 55	Σ m w	36 40 30	46 45 46	23 14 37	25 25 25	13 16 9	18 20 14	28 32 23	7 7 8
55 Jahre und älter	Σ m w	40 (45) (33)	51 52 50	24 (21) (28)	21 21 21	17 (19) (13)	15 14 16	21 (19) (25)	6 6 6
	EVA	.1	.4	.4	.6	.2	.1	.5	.4
<i>Dauer der Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber:</i> bis unter 1 Jahr	Σ m w	38 42 31	40 40 40	20 12 32	27 27 27	15 19 10	17 16 17	28 30 23	14 14 13
1 bis unter 2 Jahre	Σ m w	31 36 23	48 55 42	23 18 32	25 21 29	12 16 5	13 11 15	36 33 41	8 7 9
2 bis unter 5 Jahre	Σ m w	34 33 34	45 43 48	22 19 28	28 30 27	15 16 13	13 13 13	29 34 23	9 9 9
5 bis unter 10 Jahre	Σ m w	36 37 34	44 41 48	23 17 32	30 28 32	12 11 13	13 16 11	30 34 22	8 8 9
10 Jahre und länger	Σ m w	41 41 (39)	46 47 44	22 21 (23)	24 24 26	18 19 (18)	18 19 16	20 22 (17)	7 6 7
	EVA	.4	.1	.1	.3	.8	.5	1.0	.4
<i>Allgemeine Schulbildung:</i> Volksschule	Σ m w	36 38 34	48 48 47	21 16 30	24 22 27	15 16 11	16 18 14	29 32 23	9 9 9
Mittlere Reife	Σ m w	36 (39) (34)	39 36 41	22 (18) (25)	33 35 31	12 (13) (12)	14 13 15	31 (32) (30)	6 5 8
Abitur, Fachhochschul- reife	Σ m w	(24) . .	40 40 39	(39) . .	37 38 35	(14) . .	14 14 14	(23) . .	5 3 7
	EVA	.7	.6	1.1	1.1	.1	.1	.3	.3
<i>Höchster beruflicher Abschluß:</i> ohne abgeschlossene Aus- bildung, ohne Angabe	Σ m w	38 41 34	53 53 53	19 13 27	19 17 21	10 10 9	17 21 24	34 38 29	8 9 8
Betriebliche Ausbildung für Arbeiterberufe	Σ m w	40 41 (37)	47 47 46	18 17 (24)	23 22 28	20 21 (14)	18 19 14	25 26 (21)	8 8 9
Betriebliche Ausbildung für Angestelltenberufe	Σ m w	28 (25) 29	39 38 40	29 (17) 35	33 34 33	12 (14) 11	13 11 13	29 (42) 22	9 7 10
Berufsfachschule	Σ m w	. . .	47 . . 45	. . .	26 . . 28	. . .	16 . . 16	. . .	6 . . 7
Fachschule etc. <sup>1)</sup>	Σ m w	(21) . .	39 39 . .	(23) . .	35 36 . .	(15) . .	14 13 . .	20 . .	5 5 . .
Hoch-, Fachhochschule	Σ m w	27 . .	40 38 (45)	42 . .	35 38 (25)	16 . .	14 14 (15)	18 . .	4 4 (5)
	EVA	1.3	1.2	2.0	1.9	1.6	0.4	1.2	0.3

<sup>1)</sup> Fachschule, Meisterschule, Technikerschule, Berufsakademie  
< 100 ( ) ≥ 50 ; .< 50

**Tabelle 4: Stellenfindung über Bekannte etc. nach Altersgruppen und nach der Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber (in %)**

Altersgruppe	Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber			n
	bis unter 5 Jahre	5 bis unter 10 Jahre	10 Jahre und länger	
<b>a. Arbeitgeberwechsler ohne arbeitslos Gewesene</b>				
bis unter 35 Jahre	39	44	42	
35 bis unter 45 Jahre	52	44	44	
45 Jahre und älter	52	45	47	
Durchschnitt	45.2, EVA .5			6 590
<b>b. Arbeitgeberwechsler mit Arbeitslosigkeit</b>				
bis unter 35 Jahre	34	43	59	
35 bis unter 45 Jahre	36	34	29	
45 Jahre und älter	32	35	44	
Durchschnitt	35.7, EVA .8			1 500
<b>c. Arbeitgeberwechsler, alle Männer</b>				
bis unter 35 Jahre	38	45	50	
35 bis unter 45 Jahre	46	36	44	
45 Jahre und älter	47	41	48	
Durchschnitt	43.8, EVA .7			4 806
<b>d. Arbeitgeberwechsler, alle Frauen</b>				
bis unter 35 Jahre	37	43	31	
35 bis unter 45 Jahre	48	50	39	
45 Jahre und älter	44	43	46	
Durchschnitt	43.0, EVA .9			3 284

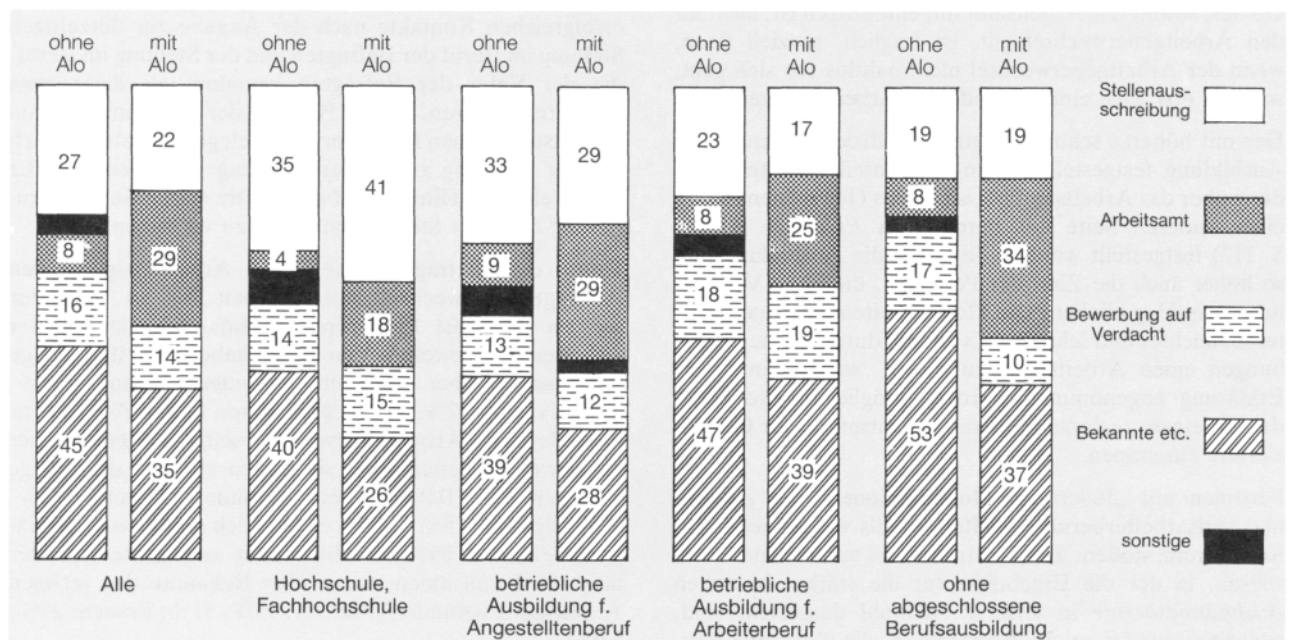
n: < 100 ( ) ≥ 50; · < 50.

**Tabelle 5: Stellenfindung über das Arbeitsamt nach Altersgruppen und nach der Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber (in %)**

Altersgruppe	Dauer der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber			n
	bis unter 5 Jahre	5 bis unter 10 Jahre	10 Jahre und länger	
<b>a. Arbeitgeberwechsler ohne arbeitslos Gewesene</b>				
bis unter 35 Jahre	12	8	4	
35 bis unter 45 Jahre	8	8	7	
45 Jahre und älter	4	9	7	
Durchschnitt	7.9, EVA .6			6 590
<b>b. Arbeitgeberwechsler mit Arbeitslosigkeit</b>				
bis unter 35 Jahre	31	(34)	·	
35 bis unter 45 Jahre	30	27	(22)	
45 Jahre und älter	29	30	21	
Durchschnitt	28.6, EVA .8			1 500
<b>c. Arbeitgeberwechsler, alle Männer</b>				
bis unter 35 Jahre	20	13	(5)	
35 bis unter 45 Jahre	16	12	8	
45 Jahre und älter	14	16	8	
Durchschnitt	12.0, EVA 2.3			4 806
<b>d. Arbeitgeberwechsler, alle Frauen</b>				
bis unter 35 Jahre	16	8	(4)	
35 bis unter 45 Jahre	14	12	7	
45 Jahre und älter	11	12	8	
Durchschnitt	11.3, EVA 1.1			3 284

n: < 100 ( ) ≥ 50; · < 50.

**Abbildung 1: Art der Kontaktaufnahme zum neuen Arbeitgeber nach der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit**





che Ausbildung diesen Zugangsweg zum neuen Arbeitgeber mit Erfolg. Arbeitgeberwechsel Ungelernter laufen zu über 50% über diese Schiene. Das könnte (vgl. 3.) damit zu tun haben, daß dabei die Barriere der Schriftlichkeit etc. einen geringeren Stellenwert erhält.

Abbildung 1 verdeutlicht diesen Befund. Die Unterschiede liegen vor allem in der Stellenfindung über *Bekannte* etc. und, gegenläufig dazu, in der Bewerbung auf eine *Stellenausschreibung*. Deutlich zeigt die Abbildung auch das unterschiedliche Gewicht der Zugangswege erfolgreicher Stellenfindung bei jenen, die von Arbeitslosigkeit betroffen waren und den anderen.

Bereits der Zugang zu einer Ausbildungsstelle folgt diesem Muster in etwa: *Saterdag* und *Stegmann* (1980, S. 182) fanden in der Längsschnittuntersuchung „Jugendliche zwischen Schule und Beruf“, daß Jugendliche mit Realschulabschluß ihre Lehrstelle zu 36% über *Bekannte* etc. gefunden hatten, Hauptschüler mit Abschluß bereits zu 45% und Hauptschüler ohne Abschluß zu 57%. Die Realschüler hatten allerdings auch die höchsten Zugangswerte bei der Bewerbung auf Verdacht und beim Zugang über das *Arbeitsamt*.

Betrachtet man diesen Befund zusammen mit Ergebnissen unserer Untersuchung, so liegt die Deutungsmöglichkeit nahe, die von der heute wohl allgemein gegebenen Konkurrenzsituation bei der Bewerbung und Einstellung ausgeht: Firmen nützen, wie man weiß (vgl. *IfD* 1986, S. 11; *SINUS* 1986, S. 31), mehrere Rekrutierungskanäle. Handelt es sich um entsprechende Positionen, so konkurrieren Realschüler mit Hauptschülern, und Hauptschüler mit Abschluß konkurrieren mit Hauptschülern ohne Abschluß. Bei Ausbildungsstellen, die ausgeschrieben werden oder die dem *Arbeitsamt* gemeldet werden, dürfte die Konkurrenz größer sein als dort, wo man nur auf die Mundpropaganda vertraut oder gar dort, wo man eine Ausbildungsstelle etwa aus Gefälligkeit einrichtet.

Hauptschüler mit qualifizierendem Abschluß oder Realschüler mit besseren Zeugnissen können vermutlich darauf vertrauen, daß ihr Abschluß und ihr Zeugnis für sie sprechen. Sie haben dadurch einen größeren Suchradius und müssen sich weniger darauf verlassen, daß sie Tips etc. von sehen Bekannter, Verwandter, Freunde etc. bekommen. Ob das, soweit das *Arbeitsamt* mit einbezogen ist, auch für den Arbeitgeberwechsel gilt, ist fraglich, speziell dann, wenn der Arbeitgeberwechsel nicht nahtlos vor sich geht, sondern erst nach einer Periode der Arbeitslosigkeit.

Der mit höherer schulischer und qualifizierter beruflicher Ausbildung festgestellte geringere Anteil der Stellenfindung über das *Arbeitsamt* bei arbeitslos Gewesenen ist von einer anderen Seite aus bereits von *Egle u. a.* (1980, S. 113) festgestellt worden: Je höher die Ausbildung, um so höher auch die Zahl der Personen, die ohne Vermittlungsvorschlag blieben. Die Möglichkeiten der Qualifizierteren, leichter und schneller als andere durch eigene Bemühungen einen Arbeitsplatz zu finden, waren damals als Erklärung angenommen worden. Möglicherweise hängt das mit einem regional größeren Arbeitsmarkt für Qualifiziertere zusammen.

Personen mit „Jedermann-Qualifikationen“ aus Anlern- und Hilfsarbeiterberufen dürften jeweils viel schneller auf Konkurrenz stoßen. Zur Illustration sei auf Tabelle 6 verwiesen, in der die Ergebnisse für die stärker besetzten *Ausbildungsberufe* in unserer Auswahl dargestellt sind, allerdings nur für solche Beschäftigte, die ohne eine Peri-

ode der Arbeitslosigkeit den Arbeitgeber wechselten. Männer und Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung fanden durch Kontakt über *Bekannte* etc. deutlich häufiger als der Durchschnitt ihren neuen Arbeitsplatz.

#### 2.4 Stellung im Beruf

Was wir in bezug auf die schulische und die berufliche Bildung feststellen konnten, zeigt sich auch bei der davon weitgehend abhängigen Stellung im Beruf (vgl. Tabelle 7). Arbeiter nannten die Kontaktaufnahme über *Bekannte* etc., die zur Aufnahme einer Arbeit bei einem neuen Arbeitgeber führte, häufiger als Angestellte. Besonders deutlich sind die Unterschiede bei jenen, die den Arbeitgeber ohne Arbeitslosigkeitsperiode wechselten. Umgekehrt ist das Bild dann bei der Kontaktaufnahme über die *Stellenausschreibung*. Die Unterschiede zwischen den arbeitslos Gewesenen und den anderen sind sogar noch wesentlich deutlicher: Angestellte finden darüber doppelt so häufig den neuen Arbeitgeber wie Angelernte oder Hilfsarbeiter. Die *Bewerbung auf Verdacht* ist für die Facharbeiter unter den Arbeitgeberwechslern mit Arbeitslosigkeit bedeutsam: Vor allem sie finden auf diese Weise den neuen Arbeitgeber – etwa dreimal so häufig wie höhere oder leitende Angestellte. Interessant ist schließlich, daß der Weg über das *Arbeitsamt* bei allen vier Gruppen arbeitsloser Wechselner hohes Gewicht hat.

Das alles deutet bereits auf partielle Unterschiede in den von Betrieben genutzten Rekrutierungskanälen für einzelne Berufe und Qualifikationen hin. Vor dem Hintergrund von Annahmen zu *sozialen Kontaktnetzen*, in denen der einzelne steht, und die er zu verschiedenen Zwecken und bei wechselnden Gelegenheiten nützt, ist freilich davon auszugehen, daß diese auch mit *schichtspezifischen Unterschieden* einhergehen. Vielleicht müßte man bei einem soziologisch verstandenen Schichtbegriff (etwa im Gegensatz zu einem sozialstatistischen) auch immer in solchen Kontaktnetzen denken, die sich auf der Ebene der Wohngemeinden, z. T. aber weit über diese hinausgreifend, entwickeln (*Granovetter* 1973; *Feld* 1981; *Freudenburg* 1986), und so z. T. die regionale Ausdehnung und Zugänglichkeit des für den einzelnen relevanten Arbeitsmarktes mitbestimmen.

Tabelle 7 ermöglicht die Differenzierung für die Art der erfolgreichen Kontakte nach der Angabe zur derzeitigen Stellung im Beruf der Befragten und der Stellung im Beruf, die der Vater der Befragten einnahm, als diese etwa 15 Jahre alt waren. Dieser Befund, der die Annahme von schichtspezifischen Präferenzen nahelegen könnte, ist nach unserer Meinung zu solcher Deutung nicht geeignet. Er dürfte eher als Hinweis auf die relativ starke Selbstrekrutierung nach der Stellung im Beruf zu verstehen sein.

Unter den Befragten, die ohne Arbeitslosigkeit den Arbeitgeber gewechselt hatten, gaben 14% an, ihr Vater sei, als sie selbst 15 waren, als Hilfs- oder angelernter Arbeiter tätig gewesen. Von diesen haben 49% ihre jetzige Arbeitsstelle über *Bekannte* gefunden (Männer: 15%, 49%; Frauen: 12%, 49%). 22% waren in der Position vor dem (letzten) Arbeitgeberwechsel selbst als Hilfs- oder angelernte Arbeiter tätig; sie hatten zu 50% die jetzige Tätigkeit über *Bekannte* etc. gefunden (Männer: 22%, 47%; Frauen: 25%, 55%). Schließlich waren zum Befragungszeitpunkt 25% als Hilfs- oder angelernte Arbeiter tätig; 54% von ihnen hatten über *Bekannte* den jetzigen Arbeitsplatz gefunden (Männer: 25%, 51%; Frauen: 27%, 57%).

**Tabelle 6: Stellenfindung bei abhängig beschäftigten Arbeitern und Angestellten mit Arbeitgeberwechsel ohne Arbeitslosigkeitsperiode nach einigen stärker besetzten Ausbildungsberufen bzw. ausgeübten Berufen und nach dem Geschlecht (in %)**

Berufsbezeichnung (Berufsgruppe)	n	Stellenfindung über			
		Bekannte etc.	Stellenausschreibung	Bewerbung auf Verdacht	Arbeitsamt
<b>a) Ausbildungsberuf</b>					
<i>Männer: Durchschnitt</i>		45	26	17	7
– ohne Berufsausbildung	752	51	21	19	8
44 Maurer, Betonbauer	151	50	23	16	7
50 Tischler, Modellbauer	139	46	25	20	4
27 Schlosser	308	45	28	17	4
28 Mechaniker	286	43	29	14	10
68 Warenkaufleute	294	42	35	12	6
31 Elektriker	241	41	31	19	8
38 Bürofach- und -hilfskräfte	195	35	43	8	5
• Sozialwesen	269	40	39	11	4
• Technische Fachrichtungen	394	36	33	14	7
<hr/>					
<i>Frauen: Durchschnitt</i>		45	28	14	9
– ohne Berufsausbildung	1108	50	23	15	7
90 Körperpflegerinnen	103	55	23	12	9
35 Textilverarbeiterinnen	143	46	22	21	8
68 Warenkauffrauen	618	43	32	12	9
78 Bürofach- und -hilfskräfte	330	37	35	13	11
• Sozialwesen	287	44	31	10	8
<hr/>					
<b>b) ausgeübter Beruf</b>					
<i>Männer: Durchschnitt</i>		45	26	17	7
74 Lager-, Transportarbeiter	215	63	13	17	11
54 Maschinisten	110	57	17	14	7
71 Berufe des Landverkehrs	295	57	23	20	2
27 Schlosser	142	49	15	21	10
75 Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	162	46	28	11	4
78 Bürofach- und -hilfskräfte	294	45	28	13	5
28 Mechaniker	126	41	33	12	16
31 Elektriker	126	40	29	19	9
62 Techniker	223	40	29	18	3
11 Warenkaufleute	252	33	39	14	4
12 Rechnungskaufleute	124	27	49	6	8
<hr/>					
<i>Frauen: Durchschnitt</i>		45	28	14	9
53 Hilfsarb. o. näh. Ang.	117	58	13	17	14
93 Reinigungsberufe	198	55	24	13	7
78 Bürofach- und -hilfskräfte	724	42	32	10	12
68 Warenkauffrauen	399	40	32	17	5
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	132	37	35	14	7
77 Rechnungskauffrauen	156	35	39	13	8

Unsere Deutung, daß die Art der Kontaktaufnahme bei der Stellenfindung von den Berufen und von der Stellung im Beruf (zum Zeitpunkt des Eintritts in die Firma) her zu verstehen ist, wird auch gestützt durch die Ergebnisse zum „ausgeübten Beruf (Berufsgruppe)“, wie sie Tabelle 6 ausweist. Bei Männern wie Frauen sind die Berufe, die bei der Kontaktaufnahme über Bekannte etc. am stärksten nach

oben abweichen (Männer: Lager-, Transportarbeiter 63%; Maschinisten 57%; Berufe des Landverkehrs 57%; Frauen: Hilfsarbeiterinnen o. n. A. 58%; Reinigungsberufe 55%), solche Berufe, von denen bekannt ist, daß es keine oder nur eine rudimentäre Abdeckung des Bedarfs durch Auszubildende gibt und in die deshalb verstärkt Ungelernte oder Personen mit anderer Berufsausbildung einmünden. Hingegen handelt es sich bei den Berufen, die einen unterdurchschnittlichen Zugang zum neuen Arbeitgeber über Kontakte von Bekannten aufweisen, eher um anspruchsvollere Berufe<sup>8)</sup>.

Tabelle 6 ermöglicht den Vergleich zwischen dem Arbeitsplatzzugang über *Stellenausschreibungen* bei Männern und Frauen. Soweit es um die gleiche Berufsgruppe geht, sind

<sup>8)</sup> Unterschiede zwischen den Ausbildungs- und den ausgeübten Berufen sind dadurch zu erklären, daß viele Personen noch unter dem Ausbildungsberuf auftauchen, die später dann nach Abschluß der Berufsausbildung in andere Berufe und teilweise auch in die berufliche Stellung als Hilfs- oder angelernter Arbeiter wechseln. Das sind, wie wir aus verschiedenen Untersuchungen des IAB wissen, relativ viele (vgl. Hofbauer 1982; Hofbauer und Nagel 1987).

**Tabelle 7: Stellenfindung nach dem Geschlecht, nach der Stellung im Beruf der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung, nach der Stellung im Beruf des Vaters (als Befragte ca. 15 Jahre alt waren) und nach der Betriebsgröße (Zahl der abhängig Beschäftigten) (in %)**

Merkmal		Stellenfindung über							
		Bekannte etc.		Stellenausschreibung		Bewerbung auf Verdacht		Arbeitsamt	
		Arbeitgeberwechsel mit Alo	ohne Alo	Arbeitgeberwechsel mit Alo	ohne Alo	Arbeitgeberwechsel mit Alo	ohne Alo	Arbeitgeberwechsel mit Alo	ohne Alo
Alle	Σ m w	36 38 33	45 45 45	22 17 29	27 26 28	14 16 12	16 17 14	29 30 35	8 7 9
Stellung im Beruf (Zeitpunkt der Befragung) Hilfs-, angelernte Arbeiter	Σ m w	39 40 37	54 51 57	18 15 26	16 14 19	13 13 11	20 24 15	32 35 26	9 10 8
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	Σ m w	35 37 .	49 50 49	17 16 .	22 21 26	22 22 .	18 18 19	26 26 .	9 9 7
Einfache und mittlere Angestellte, Meister	Σ m w	32 32 32	40 39 41	28 21 33	33 34 32	13 16 11	13 12 13	26 31 23	8 7 9
Höhere und Leitende Angestellte	Σ m w	29 (35) .	39 40 36	36 (36) .	34 34 34	7 (7) .	14 14 14	24 (18) .	3 3 5
	EVA	.5	1.6	2.1	2.9	1.5	.7	.6	.6
Stellung im Beruf des Vaters Hilfs-, angelernte Arbeiter	Σ m w	36 37 (31)	49 49 49	18 12 (34)	19 19 19	15 15 (15)	20 21 17	33 38 (20)	10 10 11
Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister	Σ m w	38 38 37	47 47 47	21 15 30	26 26 27	15 16 13	15 16 14	27 32 20	8 7 10
Angestellte	Σ m w	34 (44) (24)	42 41 44	26 (25) (28)	33 32 35	12 (11) (13)	14 14 14	26 (23) (29)	6 6 7
Beamte	Σ m w	(26) (36) .	36 35 37	(25) (19) .	29 25 35	(19) (17) .	19 21 16	(26) (30) .	6 5 6
Selbständige, Mithelfende	Σ m w	39 39 (40)	48 49 46	20 20 (21)	25 23 (28)	17 22 (9)	14 15 12	26 23 (33)	7 7 7
ohne Angaben	Σ m w	34 34 36	43 43 44	25 22 29	28 28 28	11 15 4	15 17 13	30 29 31	8 9 8
	EVA	.4	.5	.5	.8	.5	.3	.4	.2
Betriebsgröße bis 4 Beschäftigte	Σ m w	36 (40) 32	53 50 55	29 (20) 34	23 20 25	10 (6) 12	9 9 9	23 (31) 19	5 5 4
5 bis 9 Beschäftigte	Σ m w	43 44 (41)	48 53 43	19 12 (28)	27 25 29	11 13 (8)	13 12 14	24 29 (18)	8 8 9
10 bis 49 Beschäftigte	Σ m w	33 38 25	45 46 45	23 17 33	25 23 28	10 10 10	15 17 12	32 34 30	8 9 8
50 bis 99 Beschäftigte	Σ m w	27 33 (18)	42 43 41	26 16 (46)	30 28 34	15 19 (9)	17 19 15	33 36 (27)	8 8 8
100 bis 499 Beschäftigte	Σ m w	36 33 40	44 44 45	22 24 19	26 26 27	18 19 18	17 18 17	26 27 24	9 8 11
500 bis 999 Beschäftigte	Σ m w	(48) (46) .	43 42 44	(8) (9) .	29 30 28	(23) (27) .	17 17 19	(27) (25) .	8 5 12
1000 und mehr	Σ m w	(39) (41) .	43 45 38	(15) (11) .	27 27 30	(27) (33) .	20 20 20	(31) (28) .	7 6 11
	EVA	1.2	.4	1.3	.2	2.4	.7	.7	.2

< 100 ( ) ≥ 50 ; . < 50

die Unterschiede gering (vgl. z. B. Bürofach- und Hilfskräfte: Männer 28%, Frauen 32% Zugang über die Stellenausschreibung<sup>9)</sup>). Es ist also zu vermuten, daß der generell häufigere Zugang von Frauen zum neuen Arbeitgeber über diesen Zugangsweg (vgl. Tabelle 1) damit zu tun hat, daß Frauen in solchen Berufen häufiger arbeiten, für die Betriebe die Stellenausschreibung häufiger benützten, nämlich in Angestelltenberufen, und es sich nicht um eine geschlechtsspezifische Eigenheit handelt. Was die Stellenausschreibung angeht, so stellte SINUS fest, daß diese von Betrieben bei der Suche nach (Fach-)Hochschulabsolventen dem Arbeitsamt gegenüber „eindeutig bevorzugt“ werde; das gelte „in abgeschwächter Form für den gesamten Angestelltenbereich“ (SINUS 1985, S. 31; vgl. auch Eberwein und Tholen 1986, S. 197; anders dagegen Deeke und Fischer 1986, S. 62).

## 2.5 Wirtschaftszweig und Betriebsgröße

Wenn man von dem die Tabelle 8 anführenden Öffentlichen Dienst absieht, der freilich in einige der Argumentationen und Begründungen einer Rekrutierung über *Bekannte* hineinpaßt<sup>10)</sup>, so handelt es sich bei den deutlich über dem Durchschnitt liegenden Wirtschaftszweigen eher um solche, die auch in überdurchschnittlichem Umfang angelernte und Hilfsarbeiter beschäftigen. Diese Gruppen haben wir in diesem Zusammenhang bereits kennengelernt. Deutliche Unterschiede lassen sich auch feststellen, wo der Zugang zum neuen Arbeitgeber über das *Arbeits-*

*amt* vor sich ging. Diese Ergebnisse deuten nicht auf Besonderheiten betrieblicher Rekrutierungsstrategien nach Wirtschaftszweigen hin.

Das gilt auch für die Ergebnisse der Analyse nach der Betriebsgröße. Tabelle 7 zeigt – unseres Erachtens entgegen der Erwartung, die durch die Diskussion über „interne“ und „erweiterte interne Arbeitsmärkte“ geweckt wurde –, daß jene, die in die kleinsten Betriebe gewechselt haben, die Kontaktaufnahme zum neuen Arbeitgeber über *Bekannte* am häufigsten nennen. Außerdem steht dieser Weg der Stellenfindung bei den Betrieben aller Größenklassen oben an. Etwas anders sind die Verhältnisse bei jenen, die vor dem Wechsel der Arbeitgeber eine Periode der Arbeitslosigkeit erlebt haben. Während bei den Betrieben bis 9 Beschäftigte und ab 100 Beschäftigte die Kontaktaufnahme über *Bekannte* deutlich führt, ist im Bereich der Betriebe mit 10 bis 99 Beschäftigten die Kontaktaufnahme über das *Arbeitsamt* etwa gleich bedeutsam wie jene über die *Bekannten*.

Die Häufigkeit der erfolgreichen Stellenfindung über eine „*Bewerbung auf Verdacht*“ ist in beiden Gruppen von Betriebswechsellern um so höher, je größer der Betrieb ist, etwas deutlicher noch bei den arbeitslos Gewesenen. Dies ist wohl einfach dadurch zu erklären, daß die Chance, bei einer Bewerbung auf Verdacht gerade auf eine vakante Stelle zu stoßen, mit der Anzahl der Positionen in dem betreffenden Betrieb ansteigt, also mit der Größe der Belegschaft.

<sup>9)</sup> Da auf der Ebene der Berufsgruppen die Besetzung schon häufig unter 100 Fällen liegt, ist der Vergleich nicht weit genug voranzutreiben. Bei den beiden weiteren Berufsgruppen, in denen noch bei Männern und Frauen über 100 Befragte vorkommen, sind die Unterschiede deutlicher: Warenkaufleute Männer 39%, Frauen 32%; Rechnungs- und EDV-Kaufleute Männer 49%, Frauen 39%.

<sup>10)</sup> Vgl. Scheib 1987, S. 94, zur „Vertrauens“argumentation.

## 2.6 Regionale Mobilität

Wer schon einmal umgezogen ist, der kann, so möchte man meinen, weniger damit rechnen, über *Bekannte* etc. Zugang zu einem neuen Arbeitgeber zu finden als jener, der in seinem sozialen Kreis geblieben ist. Das ist der

**Tabelle 8: Art der Kontaktaufnahme zum neuen Arbeitgeber, Arbeiter und Angestellte in stärker besetzten Wirtschaftszweigen (Wirtschaftsgruppen), nach dem Geschlecht (in%)**

Wirtschaftszweig (Wirtschaftsgruppe)	Stellenfindung über					
	Bekannte etc.		Stellenausschreibung		Arbeitsamt	
	m	w	m	w	m	w
59 Verband, Kirche, Partei, Gewerkschaft etc.	54	43	27	22	9	18
52 Verkehr	54	.	27	.	4	.
55 Hotel, Gaststätten	(52)	49	(34)	24	10	8
31 Sonstige Industrie, bzw. Handwerk	50	52	17	22	15	9
61 Sonstige private Dienstleistungen	49	41	27	36	8	6
27 Textilindustrie	(48)	42	(33)	19	(0)	20
60 Öffentliche Verwaltung	46	39	24	22	9	18
22 Baugewerbe	44	(46)	12	(26)	22	(17)
Durchschnitt	44	43	24	28	12	11
28 Herstellung von Nahrungsmitteln	43	(40)	26	(28)	16	(12)
43 Großhandel	43	34	29	40	6	8
13 Eisen- und Stahlerzeugung	42	.	18	.	16	.
11 Chemische Industrie	41	35	28	28	15	23
15 Maschinenbau	41	(36)	25	(33)	10	(19)
58 Klinik, Krankenhaus	(41)	44	(22)	20	(12)	13
16 Automobil	40	.	23	.	15	.
40 Facheinzelhandel	38	40	30	28	11	11
56 Schule, Fachschule, Hochschule	(36)	48	(42)	31	(13)	7
19 Elektrotechnik	36	40	40	38	6	16
41 Filialunternehmen, Warenhaus, Kaufhaus	(31)	36	(31)	39	9	5

n : < 100 ( ) ≥ 50; · < 50

**Tabelle 9: Art der Kontaktaufnahme nach der regionalen Mobilität (in %)**

	Stellenfindung über							
	Bekannte etc.		Stellenausschreibung		Bewerbung auf Verdacht		Arbeitsamt	
	Arbeitgeberwechsel mit Alo	ohne Alo	Arbeitgeberwechsel mit Alo	ohne Alo	Arbeitgeberwechsel mit Alo	ohne Alo	Arbeitgeberwechsel mit Alo	ohne Alo
Alle	36	45	22	27	14	16	29	8
Umzugshäufigkeit								
kein Umzug	40	49	17	24	13	16	30	7
kein Umzug seit Beginn der Berufstätigkeit	32	47	26	28	14	11	27	10
1 Umzug	38	42	20	27	19	17	24	8
2 Umzüge	32	44	28	29	12	16	29	8
3 Umzüge	28	39	31	30	15	17	35	8
4 und mehr Umzüge	27	38	29	33	16	16	26	6
EVA	1.0	.6	1.6	.5	.6	.7	.4	.4
Umzug wegen Arbeitsaufnahme								
kein Umzug	40	49	17	24	13	16	30	7
kein Umzug seit Beginn der Berufstätigkeit	32	47	26	28	14	11	27	10
kein Umzug wegen Arbeitsaufnahme	36	44	23	26	15	17	28	8
1 Umzug	26	41	25	32	21	15	28	7
2 und mehr Umzüge	28	36	37	33	10	19	28	7
EVA	1.0	.7	1.8	.6	.7	.3	.2	.4

Tendenz nach auch aus den Ergebnissen von Tabelle 9 abzulesen, zumindest bei denen, die ohne Arbeitslosigkeitsperiode den Arbeitgeber wechselten: Die Kontaktaufnahme über *Bekannte* etc. konnten am meisten jene nützen, die nie umgezogen waren, an zweiter Stelle jene, die – im allgemeinen wohl mit den Eltern – vor Aufnahme einer Berufstätigkeit umgezogen sind, bei denen dieser Umzug aber nicht im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Arbeit an einem anderen Ort gestanden hatte, und schließlich jene, die arbeitsbedingt umgezogen sind. Das muß allerdings auch vor dem Hintergrund der bekannten Tatsache gesehen werden, daß die regionale Mobilität mit der Stellung im Beruf variiert: Die besser Qualifizierten ziehen öfter arbeitsbedingt um; Hilfsarbeiter und Facharbeiter sind im Vergleich zu anderen Gruppen der Stellung im Beruf regional weniger mobil<sup>11)</sup>. Damit ist dieses Ergebnis im Zusammenhang zu sehen mit jenem der Tabellen 3 und 7, die zeigten, daß die Nutzung der Kontaktaufnahme durch Bekannte bei Ungelernten, Hilfs- und angelernten Arbeitern am höchsten ist. Bekannte etc. sind also gerade für die unteren Schichten bedeutsam; die Auflösung sozialer Einbindung durch regionale Mobilität könnte für diese Gruppen also bei drohender oder faktischer Arbeitslosigkeit zu einem besonders großen Handicap werden (vgl. auch *Windolf und Hohn* 1984, S. 27).

### 2.7 Relatives Gewicht der Merkmale

In der bisherigen Darstellung wurde bereits verschiedentlich deutlich, daß zwischen den geprüften Merkmalen Zusammenhänge bestehen, oder daß sie einander überlagern. Mit dem relativen Einfluß der Merkmale befassen wir uns noch kurz im folgenden. Tabelle 10 a-c enthält die Ergebnisse der multiplen Regression für die bisher wichtigsten drei Wege der Stellenfindung: Kontaktaufnahme über Bekannte, über eine Stellenausschreibung und über das

Arbeitsamt. Die Anteile der erklärten Varianz liegen meist unter 10%. Das hatte sich bereits in den Einzelanalysen abgezeichnet (vgl. die EVA-Angaben in den Tabellen), es deutet also darauf hin, daß es eine Reihe von Einflußgrößen gibt, die wir durch die erhobenen und geprüften Merkmale nicht in den Griff bekommen.

In Übersicht I sind die in der jeweiligen Analyse aufscheinenden Merkmale ohne Zahlenangaben zusammengestellt. An zwei Lesebeispielen soll die Information verdeutlicht werden, die in dieser Übersicht (und damit auch in den Tabellen 10 a-c) enthalten ist:

- Spalte 8 besagt, daß die Stellenfindung über das Arbeitsamt bei Männern um so mehr beobachtet wurde, je mehr von den folgenden Merkmalen zutrafen: Arbeitslosigkeit erlebt, ohne Ausbildungsabschluß als Hilfsarbeiter im Handwerk tätig und einem jüngeren Jahrgang angehörend.
- Spalte 3 besagt, daß Frauen um so mehr über Bekannte Kontakt zum neuen Arbeitgeber aufnahmen, wenn sie nicht arbeitslos waren, keine Lehre abgeschlossen hatten, als Hilfsarbeiterin oder als Facharbeiterin tätig waren, seit Geburt am gleichen Ort wohnten, in Betrieben bis 9 abhängig Beschäftigte oder im Öffentlichen Dienst arbeiteten.

Die Hauptegebnisse (Tabellen 10 a-c): Stellenfindung über *Bekannte* etc. ist weniger nachweisbar bei Personen, die arbeitslos sind oder waren, ist weniger üblich bei Angestelltentätigkeiten und im Handel, kommt hingegen häufiger vor bei Personen, die seit Geburt am Ort wohnen, Volksschulabschluß haben, als Hilfsarbeiter tätig sind, in kleinen Firmen mit bis zu 9 abhängig Beschäftigten oder bei Personen, die im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Der Weg zum neuen Arbeitsplatz als Antwort auf die *Stellenausschreibung* fällt auf bei Beschäftigung im Handel (hauptsächlich Männer), in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten (hauptsächlich Frauen), bei jüngeren

<sup>11)</sup> Vgl. Hofbauer und Nagel 1973; Blaschke 1982, 1984; Karr u. a. 1987.

**Tabelle 10 a: Multiple schrittweise Regression der Stellenfindung beim neuen Arbeitgeber über Bekannte für abhängig beschäftigte Arbeiter und Angestellte (r, Beta-Wert, multiples R, multiples Bestimmtheitsmaß R<sup>2</sup>)**

Merkmale <sup>a)</sup>	Alle		Männer		Frauen	
	r	Beta <sup>b)</sup>	r	Beta <sup>b)</sup>	r	Beta <sup>b)</sup>
1. Einfache, mittlere Angestellte	-.09	-.07	5. -.05	-.06		
2. überhaupt arbeitslos gewesen	-.08	-.10	1. -.09	-.10	2. -.07	-.11
3. seit Geburt ortsansässig	.08	.07	2. .08	.08	5. .07	.07
4. bis 9 Beschäftigte im Betrieb	.03	.07	4. .05	.06	4. .04	.08
5. Öffentlicher Dienst	.04	.05	6. .03	.04	3. .06	.09
6. Volksschule	.07	.05	3. .07	.06		
7. Handel	-.06	-.04			1. .13	.16
8. Hilfsarbeiter Facharbeiter Lehre, BFS	.07	.04			6. .02	.06
					7. -.09	-.05
	R	.18		.16		.21
	R <sup>2</sup>	3,4%		2,4%		4,3%

a) Ziffern geben die Reihenfolge an, in der die Variablen in die schrittweise Regression einbezogen wurden.

b) Für alle Beta-Werte gilt: p von t < .05.

**Tabelle 10 b: Multiple schrittweise Regression der Stellenfindung beim neuen Arbeitgeber über Stellenausschreibung des Betriebes für abhängig beschäftigte Arbeiter und Angestellte (r, Beta-Wert, multiples R, multiples Bestimmtheitsmaß R<sup>2</sup>)**

Merkmale <sup>a)</sup>	Alle		Männer		Frauen	
	r	Beta <sup>b)</sup>	r	Beta <sup>b)</sup>	r	Beta <sup>b)</sup>
1. Hilfsarbeiter	-.16	-.19	1. -.16	-.18	1. -.14	-.16
2. Facharbeiter	-.06	-.10	2. -.04	-.09	4. -.04	-.07
3. Öffentlicher Dienst	-.04	-.07			2. -.09	-.13
4. Handwerk	-.08	-.05	4. -.09	-.04		
5. Seit Geburt ortsansässig	-.08	-.04			5. -.06	-.06
6. 50 bis 99 Beschäftigte	.03	.04			3. .07	.08
7. Geburtsjahr	.06	.05	5. .03	.05		
8. Handel	.10	.04	8. .07	.04		
9. Berufsbedingter Umzug	.08	.05	3. .12	.08		
10. Geschlecht	.09	.04				
11. bis 9 Beschäftigte Abitur überhaupt arbeitslos Lehre, BFS	-.001	-.03	6. .12	.05		
			7. -.08	-.05	6. .11	.06
	R	.24		.24		.22
	R <sup>2</sup>	5,9%		5,8%		4,8%

a) Ziffern geben die Reihenfolge an, in der die Variablen in die schrittweise Regression einbezogen wurden.

b) Für alle Beta-Werte gilt: p von t < .05.

**Tabelle 10 c: Multiple schrittweise Regression der Stellenfindung beim neuen Arbeitgeber über das Arbeitsamt für abhängig beschäftigte Arbeiter und Angestellte (r, Beta-Wert, multiples R, multiples Bestimmtheitsmaß R<sup>2</sup>)**

Merkmale <sup>a)</sup>	Alle		Männer		Frauen	
	r	Beta <sup>b)</sup>	r	Beta <sup>b)</sup>	r	Beta <sup>b)</sup>
1. überhaupt arbeitslos	.28	.25	1. .32	.28	1. .20	.21
2. Handwerk	.09	.07	3. .11	.07	3. .06	.05
3. Hilfsarbeiter	.11	.05	2. .15	.07		
4. Geburtsjahr	.08	.05	4. .10	.05	4. .05	.05
5. bis 9 Beschäftigte	-.01	-.04			2. -.06	-.08
6. einfache, mittlere Angestellte	-.03	.04				
7. Ohne Berufsabschluß	.08	.09	5. .12	.05		
8. Lehre, BFS	-.02	.07				
9. seit Geburt ortsansässig	-.01	-.04				
10. Handel	-.04	-.03				
	R	.30		.34		.22
	R <sup>2</sup>	9,1%		11,6%		5,0%

a) Ziffern geben die Reihenfolge an, in der die Variablen in die schrittweise Regression einbezogen wurden.

b) Für alle Beta-Werte gilt: p von t < .05.

**Übersicht 1: Ergebnis der multiplen Regression der Kontaktaufnahme zum neuen Arbeitgeber in verbaler Form (bei Dummy-Variablen als Ja- oder Nein-Ausprägung)**

Merkmal	Bekannte			Stellenaus-schreibung			Arbeitsamt		
	alle	m	w	alle	m	w	alle	m	w
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Geschlecht</i>				Frau					
<i>Alter</i> (j = jüngere)				j	j		j	j	j
<i>Schulbildung</i> (D)									
Volksschule	j	j							
Mittlere Reife									
Abitur					j				
<i>Berufliche Ausbildung</i> (D)									
Hochschule, FHS							j		
Lehre, BFS			n			j	j	j	
ohne Abschluß									
<i>Stellung im Beruf</i> (D)									
Hilfsarbeiter	j		j	n	n	n	j	j	
Facharbeiter			j	n	n	n			
einf., mittl. Angest.	n	n					j		
<i>Betriebsgröße</i> (D)									
bis 9 Beschäftigte	j	j	j	n			n		n
10 bis 49									
50 bis 99				j		j			
100 bis 499									
500 und mehr									
<i>Wirtschaftszweig</i> (D)									
Industrie									
Handwerk				n	n		j	j	j
Handel	n			j	j		n		
Öffentlicher Dienst	j	j	j	n		n			
<i>Regionale Mobilität</i> (D)									
seit Geburt am Ort	j	j	j	n		n	n		
Umzug vor Berufstätigkeit									
Berufsbedingter Umzug				j	j				
<i>Arbeitslosigkeit erlebt</i>	n	n	n		n		j	j	j
EVA in %	3,4	2,4	4,3	5,9	5,8	4,8	9,1	11,6	5,0

Frauen, bei Frauen mit abgeschlossener Lehre, bei Personen, die berufsbedingt umgezogen sind (hauptsächlich Männer). Deutlich unterrepräsentiert ist dieser Weg der Stellenfindung bei Hilfsarbeitern und bei Facharbeitern, im Handwerk (hauptsächlich Männer), im Öffentlichen Dienst (Frauen) und bei Männern, wenn sie arbeitslos waren.

Der Weg zum neuen Arbeitsplatz über das *Arbeitsamt* wurde erfolgreich hauptsächlich genutzt von jenen, die überhaupt arbeitslos waren, von Beschäftigten im Handwerk, von Jüngeren, von Personen ohne beruflichen Abschluß (Männer) und von Personen, die als Hilfsarbeiter tätig sind.

### 2.8 Arbeitszufriedenheit

Es gibt eine Kritik an der Vermittlung durch die Arbeitsämter, die sich auf die Vermutung bezieht, das Arbeitsamt habe i. a. doch nur Stellen anzubieten, die nicht auf anderem Wege zu besetzen seien. „Gerade weil ein so erheblicher Anteil der Mobilitätsvorgänge auf informellem Wege zustandekommt, bleibt für die Arbeitsämter tendenziell eine negative Auslese von weniger attraktiven Arbeits- und Ausbildungsplätzen auf der einen Seite und schwerer vermittelbaren Personen auf der anderen Seite übrig“ (Noll 1985, S. 300). Die Arbeitszufriedenheit derer, die über das

Arbeitsamt zur neuen Stelle gekommen sind – besonders der zuvor Arbeitslosen – müßte dann also besonders niedrig ausfallen.

Die Zufriedenheit mit der jetzigen Tätigkeit mag in gewisser Weise ein Indikator für die Attraktivität oder die Qualität einer Stelle sein, trotz aller Bedenken, die da anzubringen sind (vgl. Neuberger 1985). Denn die Äußerung von Zufriedenheit oder Unzufriedenheit ist ja auch in starkem Maße eine idiosynkratische Reaktion: Mancher ist ein unverbesserlicher Brudler, ein anderer ist fast immer zufrieden. Aber mit einer ständigen Unzufriedenheit können nur wenige leben: Nach einer gewissen Zeit kommt es anscheinend bei vielen zu einer Anpassung des Anspruchsniveaus an die Gegebenheiten, vor allem, wenn eine Alternative nicht gesehen wird. Anders ist es kaum zu verstehen, warum es so viele Menschen geben sollte, die auf entsprechende Fragen angeben, sie seien zufrieden oder gar sehr zufrieden, und nur ganz wenige, die unzufrieden oder gar sehr unzufrieden sind, wo doch landauf, landab in den Büros und Fabrikhallen genug geschimpft und kritisiert wird.

Das Ergebnis unserer Untersuchung, in der lediglich eine Einzelfrage gestellt worden war („Alles in allem, sind Sie mit Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit – sehr zufriede-

den / im großen und ganzen zufrieden / eher unzufrieden / oder sehr unzufrieden?“; vgl. Tabelle 11) zeigt, daß abhängig Beschäftigte, die bereits einmal oder öfter arbeitslos

**Tabelle 11: Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Tätigkeit (in %)**

Personengruppe	Zufriedenheit	
	sehr zufrieden, im großen und ganzen zufrieden	eher unzufrieden sehr unzufrieden
Alle abhängig Beschäftigten	91,0	8,6
alle, ohne Beamte	90,5	9,1
Arbeitgeberwechsler ohne Beamte und ohne arbeitslos Gewesene	91,8	7,7
– Kontakt: Bekannte	92,5	7,3
– Stellenausschreibung	93,3	6,5
– Arbeitsamt	87,4	12,4
Arbeitgeberwechsler m. Arbeitslosigkeit unmittelbar vor d. jetzigen Stelle	81,4	18,4
Arbeitgeberwechsler mit einer Periode der Arbeitslosigkeit	82,5	17,3
– Kontakt: Bekannte	83,6	16,2
– Stellenausschreibung	87,9	11,9
– Arbeitsamt	75,0	24,8

<sup>12)</sup> Da in der Untersuchung die Frage nach der Arbeitszufriedenheit nur als ein Item am Rande mitgelaufen war, haben wir keine Möglichkeit, dieses Merkmal (etwa mittels Faktorenanalyse, vgl. aber Neuberger 1985, S. 193) aus einer Itemliste zu gewinnen. Wir haben uns mit einer Trichotomisierung des Items beholfen, was aus Gründen der explorativen Neugier hingenommen werden mag. Eine Dichotomisierung hätte entweder eine sehr schiefe (zufrieden vs. nicht zufrieden) oder eine unscharfe Verteilung (sehr zufrieden vs. nicht sehr zufrieden) ergeben.

<sup>13)</sup> Damit nützen wir das Zufriedenheitsmaß i. S. von Andrisani, der es als besonders nützlich für Vergleiche zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Berufe, Bildungsniveaus etc. ausgegeben hat, vgl. Teckenberg 1986, S. 305.

waren, in einem deutlich höheren Ausmaß angeben, in ihrer jetzigen Stelle „unzufrieden“ oder gar „sehr unzufrieden“ zu sein als die anderen. Und das Ergebnis scheint auch die erwähnte Vermutung zu bestätigen, daß Personen auf Arbeitsplätzen, zu denen der Kontakt über das Arbeitsamt aufgenommen wurde häufiger „eher oder sehr unzufrieden“ sind, als die anderen.

Die naheliegende Schlußfolgerung hinsichtlich der Qualität der Stellen, über die das Arbeitsamt verfügt, wäre jedoch zumindest voreilig. Wir sehen zwar, daß jene, die über Stellenausschreibungen zum neuen Arbeitgeber gefunden haben, deutlich positiver reagieren. Erinnern wir uns jedoch daran, daß die Stellenausschreibung offenbar teilweise „qualifikations-“ bzw. „statusspezifisch“, vor allem im Angestelltenbereich, verwendet wird. Ähnliches hatten wir auch für die Stellenfindung über das Arbeitsamt feststellen können (vgl. 2.7). Wir müssen also davon ausgehen, daß unter jenen, die Arbeitslosigkeit erlebten, wie unter jenen, die über das Arbeitsamt Kontakt zum neuen Arbeitgeber aufnahmen, mehr Personen anzutreffen sind, die – im Durchschnitt gesehen – eine geringere schulische Bildung, keine oder eine weniger qualifizierte berufliche Ausbildung aufweisen und deren beruflicher Einsatz deshalb in weniger anspruchsvollen Positionen erfolgt. Schon deshalb ist bei ihnen mit weniger Arbeitszufriedenheit als im Durchschnitt zu rechnen. Wenn wir also die oben angeführte Frage nach der Qualität der durch das Arbeitsamt angebotenen neuen Arbeitsstellen beantworten wollen, dann muß dieser Sachverhalt berücksichtigt werden. Uns interessieren hier allerdings nicht die Hauptdeterminanten der Arbeitszufriedenheit; darauf war die Untersuchung nicht angelegt<sup>12)</sup>. Wir wollen vielmehr die Unterschiede im Vergleich zu anderen Merkmalen abschätzen, die sich beim Arbeitsamt als Zugangsweg zum neuen Arbeitsplatz ergeben. Dabei haben wir nur jene Merkmale verwandt, die auch schon in die Einzelanalysen gingen, also Merkmale, die den Bildungs- und den beruflichen Ausbildungsstand angeben, den beruflichen Status, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig, die Angabe, ob eine Arbeitslosigkeit vorgelegen hat und die Art und Weise des Zugangs zum neuen Arbeitgeber<sup>13)</sup>.

**Tabelle 12: Multiple schrittweise Regression der Arbeitszufriedenheit für abhängig Beschäftigte (ohne Beamte), die mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt haben (r, Beta Werte<sup>a)</sup>, multiples R und multiples Bestimmtheitsmaß R<sup>2</sup>)**

Merkmal <sup>b)</sup>	Alle		Männer		Frauen	
	r	Beta	r	Beta	r	Beta
1) Hilfsarbeiter	.24	.39	1) .24	.39	1) .25	.25
2) überhaupt arbeitslos	– .17	– .09	2) – .19	– .10	2) – .14	– .08
3) Geburtsjahr	.09	.07	3) .12	.08	3) .03	.08
4) Facharbeiter	– .02	.19	4) – .03	.22		
5) einfacher, mittlerer Angestellter	– .11	.15	5) – .07	.17		
6) Abitur	– .02	.08				
7) Kontakt über Arbeitsamt	.12	.06	7) .14	.06		
8) Mittlere Reife	– .05	.04				
9) Handel	– .004	.03			5) .01	.07
10) 100 bis 499 Beschäftigte	– .03	– .03				
Hochschule			6) – .02	.10		
Bis 9 Beschäftigte					4) – .09	– .08
Kontakt über Bekannte					6) – .04	– .10
Kontakt über Stellenausschreibung					7) .08	– .09
	R = .314		R = .33		R = .30	
	R <sup>2</sup> = 9,9%		R <sup>2</sup> = 10,9%		R <sup>2</sup> = 9,0%	
	ss		ss		ss	

a) t der Beta-Werte p < .05.

b) Ordnungsziffer gibt an, in welchem Schritt das jeweilige Merkmal einbezogen wurde.



Tabelle 12 enthält die Ergebnisse der multiplen Regressionsrechnung mit der Zufriedenheit als abhängiger Variabler. Der Haupterklärungsbeitrag zur Varianz der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit erfolgt durch die berufliche Stellung als Hilfs- oder angelernter Arbeiter, es folgen nach der beruflichen Stellung die Facharbeiter und die einfachen und mittleren Angestellten. (Diese Reihenfolge bleibt auch bei den Männern erhalten, während bei den Frauen nur die Hilfsarbeiterinnen hervortreten.) Bei den Frauen gibt es keinen zusätzlichen Erklärungsbeitrag durch die Kontaktaufnahme über das Arbeitsamt, aber umgekehrt sind diejenigen zufriedener, die über Bekannte die Stelle beim jetzigen Arbeitgeber fanden. Bei ihnen tragen auch die Kleinbetriebe mehr zur Zufriedenheit bei, während der Handel negativ auffällt.

Man kann also die Vermutung, daß – unter sonst gleichen Umständen, soweit sie herstellbar sind – die Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Tätigkeit bei jenen Personen geringer ist, die über das Arbeitsamt Zugang zur jetzigen Stelle bekamen, zwar nicht ganz entkräften. Allerdings sind die Unterschiede nur gering.

Mit einem Wechsel des Arbeitgebers können verschiedene Veränderungen im beruflichen Bereich verbunden sein. Einige davon wurden in unserer Untersuchung erhoben. Sieht man sich diese einmal an (vgl. Tab. 13), so wird deutlich, daß auch unter diesem Blickwinkel kein Grund gegeben ist, die über das Arbeitsamt gefundenen Stellen als besonders negativ zu bezeichnen.

Zwar ist der Anteil der Stellen mit befristeter Beschäftigung deutlich höher bei jenen, die ihre Stelle über das Arbeitsamt gefunden haben (Tab. 13, Sp. 5). Und der Unterschied ist besonders hoch, wenn man diejenigen, die unmittelbar vor der neuen Stelle arbeitslos waren, betrachtet. Doch auch bei jenen, die ihre neue Stelle auf anderen Wegen fanden, ist der Anteil befristeter Beschäftigung deutlich höher, wenn sie unmittelbar zuvor arbeitslos waren (vgl. Tab. 13, Sp. 8-10). Der Anteil von 20% befristeter Arbeitsverhältnisse ist für Männer und Frauen gleich

(tabellarisch nicht ausgewiesen). Anders sieht es etwa bei der Einschätzung des Verdienstes oder der empfundenen Belastung aus. Hier schneiden jene besser ab, die ihre neue Stelle über das Arbeitsamt fanden; wobei allerdings auch an unterschiedliche Ausgangsniveaus zu denken ist.

Dennoch können auch unter der Perspektive der Merkmale des neuen Arbeitsplatzes im Vergleich zum alten, und zwar betrachtet mit den Augen der Beschäftigten, die den Arbeitgeber und damit den Arbeitsplatz wechselten, eine gravierenden Unterschiede ausgemacht werden hinsichtlich der Qualität der auf den verschiedenen Wegen gefundenen Arbeitsplätze.

### 3. Diskussion

Unsere Betrachtung findet vorläufige Grenzen in der Anlage der Untersuchung, die vorranglich auf andere Problemstellungen abzielte. Anhand unseres Materials kann die Frage nicht beantwortet werden, welche Wege die arbeitslosen oder nicht arbeitslosen Arbeitssuchenden bei der Suche nach der neuen Stelle noch beschritten haben, ehe sie Erfolg hatten, ob sie aktiv suchten oder eine Gelegenheit wahrnehmen, und mit welcher Intensität sie gesucht hatten. Doch diese Fragen sind teilweise aus anderen Untersuchungen zu beantworten.

1. Das Institut für Demoskopie, Allensbach (IfD), ermittelte seit 1968 bei abhängig Beschäftigten anhand einer Liste die Einschätzung verschiedener Möglichkeiten, eine Stelle zu suchen, falls es nötig wäre. Die Sichtung von Stellenanzeigen steht von Anfang an als das Mittel der Wahl fest: die Tendenz steigt (1968: 77%; 1984: 85%). Diese Möglichkeit steht auch bei SINUS (1985) an erster Stelle. Nach dem Stand von 1984 folgen beim IfD „zum Arbeitsamt gehen“ (67%), „unaufgefordert bei Betrieben nachfragen, Betriebe anschreiben“ (43%), „Selbst eine Stellenanzeige aufgeben“ (39%), „Bekannte, Verwandte fragen, ob sie etwas Passendes wüßten“ (34%). Bei allen Vorgaben ist in den Jahren, seitdem diese Frage gestellt

**Tabelle 13: Wege der Stellenfindung und Veränderungen, die mit der neuen Arbeitsstelle verbunden waren (Anteil der zutreffenden Nennungen in %)**

Merkmal	Alle	darunter: Stellenfindung über				Arbeitslos unmittelbar vor neuer Stelle				
		Bekannte	Stellen- ausschr.	Bewer- bung auf Verdacht	Arbeits- amt	nein	ja	darunter: Stellenfindung über		
								Be- kannte	Stellen- ausschr.	Arbeits- amt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Wohnortwechsel	14.2	12	17	14	16	15	11	8	19	11
eintönigere Tätigkeit	15.9	17	12	18	20	15	24	27	23	23
kann Ausbildung weniger verwerten	20.8	23	18	23	22	21	19	21	18	17
geringerer Verdienst	26.2	27	27	26	25	26	28	34	33	21
längerer Weg zur Arbeitsstelle	33.7	33	37	35	38	33	39	37	40	40
belastendere Tätigkeit	40.4	38	44	41	36	41	37	30	46	33
Berufswechsel	43.2	48	38	44	40	43	45	51	42	41
berufliche Verbesserung	59.3	59	68	58	46	62	41	38	52	37
gegenwärtig in einem befristeten Arbeitsverhältnis	6.1	5	5	7	12	5	15	12	12	20
in der alten Stelle von Entlassung bedroht oder entlassen	17.8	15	15	18	40	12	56	54	52	64
Arbeitgeberwechsler	n = 8091	3479	1989	1104	947	7039	1052	355	190	349

wird, der Anteil der Nennungen angestiegen; absolut und anteilig am stärksten bei der „unaufgeforderten“ Nachfrage, der „Bewerbung auf Verdacht“ (1968: 20%; 1984: 43%).

Die hohe Anzahl der Nennungen auch des *Arbeitsamtes* will nicht so recht mit der Einschätzung des Arbeitsamtes zusammenpassen, immerhin stimmten 1984 47% der Meinung zu (1968 noch 39%), „Zum Arbeitsamt kommen meistens nur Leute, die allein schwer eine Stelle finden“ (*IfD* 1985, S. 27). 1984 stimmten aber 40% (gegenüber 50% 1968 und sogar 57% in den Jahren 1973 und 1975) der Meinung zu, „Zum Arbeitsamt kommen auch Leute, die in ihrem Beruf weiterkommen wollen, die eine bessere Stellung suchen, als sie jetzt haben“. 67% würden selber zum Arbeitsamt gehen (*IfD* 1985, S. 24 ff.), obwohl praktisch alle (97%) wissen, daß die Arbeitsämter Stellen für Angestellte und Arbeiter vermitteln (*IfD* 1985, S. 43). Aber nur ca. die Hälfte der Befragten meint, bei den „normalen“ Berufen, d. h. beim Großteil der „Hilfskräfte und Anlernberufe“ ebenso wie bei den „Lehrberufen“, es lohne sich, zum Arbeitsamt zu gehen (*IfD* 1985, S. 20 ff.). Ebenfalls nur etwa 40% stimmen der Aussage zu, „Das Arbeitsamt hat schon viele gute Stellen vermittelt. Wenn man sich darum bemüht, kann man auch durch das Arbeitsamt zu einer guten Stelle kommen“ (*IfD* 1985, S. 29). Das könnte alles schließlich mit der folgenden Einschätzung zu tun haben, die gewisse indirekte *Vorbehalte gegenüber dem Arbeitsamt* bei einem nicht geringen Teil der abhängig Beschäftigten erkennen läßt: Der Einschätzung, „Es ist gar nicht so günstig, wenn man vom Arbeitsamt vermittelt wird, weil viele Arbeitgeber meinen, das sind nicht die Besten, die vom Arbeitsamt kommen“, stimmten 1984 35% aller Befragten zu, aber 43% von jenen, die in den vorangegangenen 3 bis 4 Jahren arbeitslos gewesen waren (*IfD* 1985, Tab. A 25). Mit solchen Vorbehalten gegenüber dem Arbeitsamt, die auch das Verhalten der Arbeitssuchenden beeinflussen, muß also gerechnet werden.

2. Zur Frage, wieviele Versuche unternommen werden, ermittelte *SINUS* bei *Beschäftigten*, die im letzten Jahr die Stelle gewechselt hatten, daß fast 50% sich nur bei dem Arbeitgeber beworben hatten, bei dem sie zum Zeitpunkt der Befragung auch angestellt waren (*SINUS* 1985, S. 28). Von *Arbeitslosen* wissen wir aus Befragungen des IAB (*Brinkmann* 1987, S. 133 ff.) und von *SINUS* (1985), daß sowohl mehrere Wege beschritten werden, als auch, daß häufig Bewerbungen auf Verdacht etc. vorgenommen werden.

Wir können jedoch trotz solcher Ergebnisse keine Beziehungen herstellen zwischen der Meinung über die Erfolgsaussichten der verschiedenen Wege und dem erreichten Erfolg. Noch wichtiger: Wir wissen nichts über die Einschätzung der einzelnen Wege im Vergleich zueinander. Wir können also nicht die Vor- und Nachteile belegen, die da gesehen werden und die zur mehr oder weniger großen Attraktivität der Wege für den einzelnen Arbeitssuchenden bzw. der Kanäle für die Arbeitgeber führen.

3. Zur Einschätzung und Deutung der einzelnen Wege ist jedoch schon einiges geschrieben worden, insbesondere zu der Kontaktaufnahme über *Bekannt* etc. (*Windolf* und *Hohn* 1984, S. 27 ff.; *Noll* 1985, S. 282 ff.; *Scheib* 1987, S. 90 ff.). Ausgangspunkt der darauf bezogenen Argumentation ist, daß Arbeitssuchender und Arbeitgeber anstreben müssen, in einer Situation unvollkommener Information möglichst vertrauenswürdige Information zu erhalten.

*Bekannt* etc. erleichtern die Informationssuche. Zum einen dadurch, daß die Informationsquelle selbst bekannt ist. Zum anderen, daß die Information sowohl leichter zugänglich (man kann leichter zusätzliche Informationen einholen oder man bekommt sogar solche geliefert, nach denen man sonst gar nicht fragen kann – was für beide gilt, den Arbeitssuchenden sowohl wie den Arbeitgeber), als auch in ihrer Vertrauenswürdigkeit besser einzuschätzen ist. Der Zusammenhang zu Forschungen über „soziale Netzwerke“, der sich schon lange andeutet (*Katz* 1958; *Granovetter* 1973; *Feld* 1981; *Freudenburg* 1986), scheint, obwohl vielversprechend, noch nicht systematisch aufgenommen zu sein.

4. Die praktische Nutzenanwendung der Ergebnisse *Granovett* (1973) zu den „sozialen Kontaktnetzen“ für die einzelnen Erwerbspersonen wäre ja die Empfehlung, man soll möglichst viele Personen aus möglichst unterschiedlichen sozialen Kreisen kennenlernen, da sich damit die Chance erhöhe, bei freiwilligem wie bei unfreiwilligem Arbeitgeberwechsel eine neue Stelle zu finden. Das aber läßt sich eben nicht beliebig herstellen; es hat vielmehr eine deutlich schichtspezifische und berufsspezifische Komponente, wieweit die Kontaktnetze ausgreifen und zu wievielen Kontaktnetzen jemand gehört. Je weniger *verschiedenen* sozialen Kontaktnetzen jemand angehört, um so eher wird *Nolls* Vermutung zutreffen, daß diese auch die Einbindung in das soziale Herkunftsmilieu festigen. Wo soziale Kontaktnetze zugleich der bevorzugte Rekrutierungskanal der Unternehmen sind, da ist klar, daß jene, die nicht über einen Anschluß an die relevanten Kontaktnetze verfügen, sondern nur Zugang zum „offenen externen Arbeitsmarkt“ (vgl. *Windolf* 1983, S. 120) haben, in ihren „Erwerbchancen zweifellos beeinträchtigt“ sind (*Noll* 1985, S. 299).

Der genannte Vorteil der Zugangsanbahnung zum neuen Arbeitsplatz über private Kontakte dürfte zugleich oft sein, daß die Formalitäten der Bewerbung nicht so bedeutend sind wie bei den anderen Wegen. Die Untersuchung von *SINUS* hat gezeigt, daß ein erheblicher Teil der Befragten *Schwierigkeiten* nannte, die relevant sind für den ganzen Bewerbungsprozeß: Schwierigkeiten, die eigene Eignung einzuschätzen; Schwierigkeiten beim Abfassen schriftlicher Bewerbungen; Schwierigkeiten bei Telefongesprächen in dieser Angelegenheit; Schwierigkeiten bei der persönlichen Vorstellung; Schwierigkeiten bei der gezielten Verwertung von Stellenanzeigen in Zeitungen (*SINUS* 1985, S. 11, 29).

5. Das macht wieder einmal auf Gegebenheiten aufmerksam, mit denen es die Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter demnach häufig zu tun hat, die sie auch in überdurchschnittlichem Maße zeitlich beanspruchten, ohne daß daraus eine Erfolgszurechnung für das Arbeitsamt i. S. dieses Aufsatzes herauskäme. Denn es muß natürlich gesehen werden, daß zu den zentralen Aufgaben der Arbeitsämter auch gehört, Arbeitssuchende persönlich und mit Hilfe verschiedener Medien zu beraten und zu informieren. Das wird auch in hohem Maße wahrgenommen. Hierbei spielt der Rat oder die Aufforderung an den Klienten – verbunden mit konkreten Hinweisen, wie das zu tun wäre – eine große Rolle, sich möglichst stark selbst zu engagieren und Eigeninitiative zu entfalten. Hat der Arbeitssuchende dann einen Arbeitsplatz gefunden, so wird der Beitrag, den das Arbeitsamt durch seine Beratungs- und Informationstätigkeit daran hatte, leicht vergessen. Sicher wird auch gelegentlich, wenn man von den Vorbehalten einiger Betriebe

gegen jene, „die das Arbeitsamt schickt“, weiß, der Tip gegeben, dies nicht erkennen zu lassen. Ob ein Befragter das dann später noch dem Arbeitsamt zurechnet, ist ebenfalls fraglich.

6. Vergleichende Analysen der vier wichtigen Kanäle bzw. Wege aus der Sicht abhängig Beschäftigter bzw. Arbeitssuchender gibt es u. W. nicht. Die Arbeitsmarktforschung weist hier noch größere weiße Flecken auf. Wir wissen nicht besonders gut, warum welche Wege beschritten werden. Oder anders ausgedrückt: Wir wissen eigentlich wenig darüber, wie die Informationen laufen, die nötig sind, um die festgestellte große Dynamik am Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten.

## Literatur

- Autorengemeinschaft*, Echte oder unechte Arbeitslosigkeit? Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) 6/1985.
- Blaschke, D.*, Berufliche Qualifikation und arbeitsbedingte regionale Mobilität, in: MittAB 2/1982, S. 111-119.
- ders.*, Regionale Mobilität von Erwerbspersonen – Bedingungen regionaler Mobilität und Selbsthaftigkeit, in: MittAB 2/1984, S. 201-215.
- Brinkmann, C.*, Wege der Arbeitsuche und Wiederbeschäftigung Arbeitsloser, in: *Deeke, A. u. a.* (Hrsg.), Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozeß, SAMF Arbeitspapier 1987-3, o. O., S. 123-142.
- Cramer, U.*, Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik?, in: MittAB 1/1987, S. 15-29.
- Deeke, A., J. Fischer*, Wege der Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt – ausgewählte erste Ergebnisse einer schriftlichen Befragung (Projekt „betriebsnahe Arbeitsmärkte“) (Manuskript Dez. 1986).
- Eberwein, W., J. Tholen*, Öffentliche Arbeitsvermittlung als Prozeß – Über die Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Arbeitsmarktpolitik am Beispiel der Region Bremen, Bremen „Arbeit und Betrieb“ 1986.
- Egle, F., W. Karr, R. Leupoldt*, Strukturmerkmale der Arbeitslosen für Ströme und Bestände sowie Analyse der Vermittlungstätigkeit, in: MittAB 2/1980, S. 105-115.
- Feld, S. L.*, The Focused Organization of Social Ties, in: *American Journal of Sociology* 86, 1981, S. 1015-1035.
- Freudenburg, W. R.*, The Density of Acquaintanceship: An Overlooked Variable in Community Research?, in: *American Journal of Sociology* 92, 1986, S. 27-63.
- Granovetter, M. S.*, The Strength of Weak Ties, in: *American Journal of Sociology* 78, 1973, S. 1360-1380.
- Habich, R.*, Wege der Stellenfindung und berufliche Plazierung - Empirische Befunde aus dem sozio-ökonomischen Panel, Tabellen Handout (Referat Sozialforschungsstelle Dortmund, Dezember 1986, unveröffl. Manuskript), Universität Mannheim, SFB3.
- Hofbauer, H.*, Ausbildungs- und Berufsverläufe: Retrospektivanalysen des IAB, in: *Mertens, D.* (Hrsg.), Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Eine Forschungsinventur des IAB, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 70, Nürnberg 1982, S. 474-513.
- ders., E. Nagel*, Regionale Mobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 3/1973, S. 255-272.
- ders.*, Mobilität nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 1/1987, S. 45-73.
- Institut für Demoskopie*, Der Ruf der Arbeitsämter (VIII), Ergebnisse einer Umfrage unter berufstätigen Arbeitnehmern im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit, Analyse und Kommentar, Allensbach, IfD (1968 ff.) 1985.
- dass.*, Unternehmer und Arbeitsamt (VII), Repräsentativumfrage unter Betriebsinhabern und Personalleitern – Herbst 1985 - Kommentar, Allensbach, IfD (1971 ff.) 1986.
- Karr, W., M. Koller, H. Kridde, H. Werner*, Regionale Mobilität am Arbeitsmarkt, in: MittAB 2/1987 (in diesem Heft).
- Katz, F. E.*, Occupational Contact Networks, in: *Social Forces* 37, 1958/59, S. 52-55.
- Kühl, J.*, Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen, in: MittAB 4/1976, S. 414-449.
- Neuberger, O.*, Arbeitszufriedenheit: Kraft durch Freude oder Euphorie im Unglück, in: *Die Betriebswirtschaft* 45, 1985, S. 184-206.
- Noll, H.-H.*, Arbeitsplatzsuche und Stellenfindung, Überlegungen und Funde zur Rationalität des Arbeitsmarktverhaltens, in: *Knepel, H., R. Heyer* (Hrsg.), Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt, New York, Campus 1985, S. 275-303.
- Rudolph, H.*, Die Entwicklung der Vermittlungen in Arbeit, in: MittAB 2/1984, S. 168-182.
- ders.*, Die Fluktuation in Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Erste Ergebnisse der Beschäftigtenstichprobe des IAB, in: MittAB 2/1986, S. 257-270.
- Saterdag, H., H. Stegmann*, Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, BeitrAB 41, Nürnberg, 1980.
- Scheib, R.*, Der Betrieb als Schlüsselinstanz für individuelle Beschäftigungschancen, BeitrAB 107, Nürnberg, 1987.
- SINUS*, Offene Arbeitsvermittlung, Voraussetzungen und Akzeptanz bei Arbeitgebern, Arbeitslosen und Beschäftigten, München, SINUS 1986 (Ms).
- Teckenberg, W.*, Arbeitszufriedenheit und Positionsstruktur, Aufrechterhaltung oder Wiedergeburt einer Nebelkrähe?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialanthropologie* 38, 1986, S. 280-313.
- Windolf, P.*, Betriebliche Rekrutierungsstrategien – Eine empirische Typologie, in: MittAB 2/1983, S. 109-121.
- ders., H.-W. Hohn*, Arbeitsmarktchancen in der Krise, Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung, Eine empirische Untersuchung, Frankfurt, New York, Campus 1984.