

Die Mobilität der Arbeitskraft als Wachstumsfaktor

Von Friedrich Fürstenberg, Linz

In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur der letzten Jahre werden die Zusammenhänge zwischen der Beschäftigtenstruktur und wirtschaftlichen Wachstumsprozessen zunehmend beachtet. So geht z. B. Charles Kindleberger in einer kürzlich veröffentlichten Studie¹ sogar von der These aus, daß der Hauptfaktor bei dem außergewöhnlichen Wirtschaftswachstum in den westeuropäischen Ländern seit 1950 die Verfügbarkeit eines großen Angebots an Arbeitskräften gewesen sei und daß nach deren Vollbeschäftigung die Wachstumsprozesse wesentliche Veränderungen erfahren hätten. Diese These wird verständlich, wenn wir die grundsätzlichen Möglichkeiten des Wirtschaftswachstums betrachten: die Kombination verfügbarer Produktionsfaktoren zum Zwecke wirtschaftlicher Tätigkeit, die bessere Kapazitätsausnutzung der gegebenen Kombinationen von Produktionsfaktoren und schließlich die qualitative Veränderung dieser Kombinationen in Richtung einer Erhöhung des Wirkungsgrads wirtschaftlicher Tätigkeit. Die wirtschaftliche Entwicklung nach dem Zweiten Weltkriege zeigt, daß in Westeuropa alle drei Möglichkeiten sukzessive eine große Bedeutung gehabt haben. Zunächst war es erforderlich, den volkswirtschaftlichen Produktionsapparat neu aufzubauen und damit die Voraussetzung zur Beschäftigung ungenutzter Produktionsfaktoren, insbesondere von Arbeitskräften zu schaffen. Die einsetzenden Nachfragesteigerungen führten dazu, daß die so entstandenen Kapazitäten allmählich voll ausgelastet wurden. Mit dem Erreichen der Vollbeschäftigung wurde diese Quelle des Wirtschaftswachstums ausgeschöpft. Der Arbeitskräftemangel zwang zur Intensivierung des Arbeitseinsatzes, und Nachfrageverlagerungen bewirkten im Zusammenhang mit technischen Neuerungen eine Veränderung der Produktionsmittelkombinationen. Sie wird durch eine Verlagerung sowohl der Wirkungsrichtung als auch des Wirkungsgrads der verfügbaren Produktionsfaktoren charakterisiert. Auf den Arbeitsmarkt bezogen, bedeutet dies eine Verstärkung des Trends zu strukturellen Umschichtungen.

¹ Charles Kindleberger: Europe's Post-War Growth. Cambridge (Mass.) 1967. S. 3.

Von der *Knappheit des Produktionsfaktors Arbeit* ist die Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland im besonderen Maße betroffen. Sie steht langfristig vor dem Problem, daß mit einer Zunahme der einheimischen Erwerbsbevölkerung nicht gerechnet werden kann. Außerdem entwickelt sich die Erwerbsquote rückläufig. Während 1964 in der Bundesrepublik noch fast 47 % der Einwohnerzahl erwerbstätig waren, wird geschätzt, daß 1973/74 dieser Anteil auf 44 % absinkt und auch 1983 nur etwas über 45 % liegen wird. Rein quantitativ läßt sich also das gegebene Leistungspotential der Arbeitskräfte angesichts der zunächst sogar schrumpfenden Erwerbsbevölkerung und weiterer Bemühungen um Arbeitszeitverkürzungen praktisch nur noch durch Gastarbeiter verbessern, wodurch jedoch auf die Dauer große soziale Probleme geschaffen werden. Selbst unter der Annahme, daß es gelingt, die Knappheit des Produktionsfaktors Arbeit durch vermehrte Kapitalinvestitionen auszugleichen, besteht doch langfristig der Zwang zum rationelleren Einsatz der menschlichen Arbeitskraft, der zwangsläufig zu qualitativen Veränderungen der Beschäftigtenstruktur führt.

Bereits in den vergangenen Jahrzehnten haben derartige Wandlungen in der Beschäftigtenstruktur zu erheblichen Wachstumseffekten geführt. Im Jahresgutachten 1964 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland wurde festgestellt, „daß die Arbeitsproduktivität (je Erwerbstägigen) von 1950 bis 1963 tatsächlich um 91 vH gestiegen ist, daß sie aber — rein rechnerisch — nur um 77 vH gestiegen wäre, wenn in der ganzen Zeit die Verteilung der Erwerbstägigen auf die vier großen Wirtschaftsbereiche die gleiche geblieben wäre wie 1950. Ungefähr ein Sechstel des Produktivitätsfortschritts seit 1950 ist somit der Wandlung der Wirtschaftsstruktur zu danken“². Einen Eindruck vom quantitativen Ausmaß dieser Umschichtungen geben Burkart Lutz und Friedrich Weltz in ihrer Untersuchung des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels in der Bundesrepublik Deutschland. Sie schätzen, daß in den elf Jahren zwischen 1950 und 1961 der wirtschaftliche Strukturwandel Umsetzungen im Umfang von 2,2 bis 2,4 Millionen Männerarbeitsplätzen und 1,9 bis 2,1 Millionen Frauenarbeitsplätzen erzwang. Dies entspräche einer jährlichen Umsetzungsquote von 1,3 bis 1,5 % aller Erwerbstägigen bei den Männern und von knapp 2,0 bis rund 2,2 % bei den Frauen³.

Diese Hinweise verdeutlichen die Bedeutung der Arbeitsmobilität als Strukturmerkmal von Wachstumsprozessen. Nicht jede Mobilität

² Erstes Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. BT-Drucksache IV/2890 vom 5. 1. 1965; Ziff. 94.

³ Burkart Lutz und Friedrich Weltz: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Frankfurt/M. 1966. S. 89.

der Arbeitskraft kann jedoch als wachstumsfördernd bezeichnet werden. Dies ist nur dann der Fall, wenn der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel den Effekt der Arbeitsmarktstabilisierung, d. h. eines Ausgleichs von Angebot und Nachfrage, den Effekt einer produktiveren Verwendung der Arbeitskraft und schließlich den Effekt der sozialökonomischen Integration im Sinne einer Vereinheitlichung des Geschehens am Arbeitsmarkt hat. Davon kann jedoch z. B. dann nicht die Rede sein, wenn in einer Periode der Vollbeschäftigung Arbeitnehmergruppen in monopolistischer Position lediglich den Arbeitgeber wechseln, um ihr Lohndifferential zu erhöhen. In unseren Ausführungen wollen wir uns auf diejenigen Typen der Arbeitsmobilität beschränken, die eindeutig einen Wachstumseffekt haben.

I. Grundtypen wachstumsfördernder Arbeitsmobilität

Wenn wir die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur der westeuropäischen Staaten nach dem Zweiten Weltkrieg näher betrachten, fallen verschiedene säkulare Trends auf. Sie gestatten Rückschlüsse auf Grundtypen wachstumsfördernder Arbeitsmobilität. Besondere Beachtung in dieser Hinsicht fand die *sektorale Mobilität* der Arbeitskräfte. Sie schließt insbesondere deren Verschiebung zwischen den verschiedenen Sektoren in dem Sinne mit ein, daß die Arbeitskräfte in jene Bereiche wandern, in denen ihr Einsatz den höchsten Produktivitätsgewinn bringt. Das Ausmaß derartiger Verschiebungen vom Agrarsektor in den Industriesektor und weiterhin in den Dienstleistungssektor einer Wirtschaft ist in Verbindung mit den bekannten Thesen von *Clark* und *Fourastié* geradezu als Gradmesser des jeweiligen wirtschaftlichen Entwicklungsstadiums betrachtet worden. Auch für die Bundesrepublik Deutschland können wir diesen säkularen Trend nachweisen. In der Bundesrepublik Deutschland waren 1950 im Agrarsektor noch 24,6 % aller Erwerbstätigen beschäftigt, 1965 hingegen nur noch 10,9 %. Demgegenüber konnte der Sektor der produzierenden Gewerbe im gleichen Zeitraum 6 % aller Erwerbstätigen zusätzlich aufnehmen, während der Anteil des Dienstleistungssektors um fast 8 % wuchs⁴.

Eng mit der sektoralen Mobilität der Arbeitskräfte verbunden ist auch eine Verlagerung ihres Einsatzes zwischen den unterschiedlich großen Wirtschaftseinheiten, wobei der Trend zu den höheren Betriebsgrößenklassen besonders deutlich in der Bundesrepublik festzustellen ist. Während 1961 in der Bundesrepublik in den Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten nur noch ein gutes Viertel aller Erwerbs-

⁴ Vgl. Statist. Jahrbuch der BRD 1966, S. 148.

tätigen arbeitete, sind in den Großbetrieben, die noch nicht einmal 0,9 % aller Betriebe umfassen, fast 16 % aller Beschäftigten tätig⁵.

Eine zweite Form wachstumsfördernder Mobilität tritt als *berufliche Mobilität* der Arbeitskräfte in Erscheinung. Sie hat zu sehr einschneidenden, aber in den einzelnen Volkswirtschaften und Regionen auch sehr uneinheitlichen Veränderungen in der jeweiligen Anzahl der Berufsangehörigen geführt. Übereinstimmend können wir für alle hochentwickelten Industriewirtschaften jedoch feststellen, daß es einen Trend zur absoluten und relativen Vermehrung der Angestelltenpositionen und zu einer relativen Stagnation der Zahl der Arbeiterpositionen gibt. Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung ist in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1950 und 1960 die Zahl der Beamten um 45,1 %, der Angestellten um 80,5 %, die der Arbeiter hingegen nur um 28 % gewachsen⁶. Ein weiterer Trend zeigt sich darin, daß die Zahl der ungelernten Arbeitnehmer sogar absolut abnimmt und statt dessen die Zahl der Arbeitnehmer mit höherem Qualifikationsniveau absolut wächst. Für die Bundesrepublik wurde festgestellt, daß der Anteil der gar nicht oder berufsfremd Ausgebildeten bei den Erwerbstägigen jenseits des 40. Lebensjahres doppelt so groß wie bei den jüngeren Altersgruppen ist⁷. Die Umqualifizierung der Arbeitskräfte ist allerdings recht differenziert, und man kann nicht generell davon sprechen, daß in den höchsten Qualifikationspositionen die Zunahme am größten war. Ein dritter Trend in der beruflichen Mobilität besteht schließlich in der überall zu verzeichnenden relativen Abnahme der selbständigen Berufstätigten. Ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung sank in der Bundesrepublik von 14,8 % im Jahre 1950 auf 11,4 % im Jahre 1965⁸. Der Wachstumseffekt der Berufsmobilität hängt eng mit den sektoralen Verschiebungen des Arbeitskräftepotentials zusammen. Bei den genannten Zahlen ist zu bedenken, daß sie auch Veränderungen in der differentiellen Häufigkeit von Berufseinmündungen mit einschließen.

Die wachstumsfördernde Arbeitsmobilität tritt schließlich noch in einer dritten Form als *geographische Mobilität* auf. Der damit bezeichnete Wechsel des Arbeitsorts trat in den frühen Industrialisierungsphasen hauptsächlich als Land-Stadt-Wanderung und als Wanderung von den Agrarprovinzen in die Industrieprovinzen in Erscheinung. In hochentwickelten Industriegebieten hat sich dieses Phänomen sehr stark differenziert, wozu auch die politischen Einflüsse (Flüchtlings- und Vertriebenenwanderung) beigetragen haben. Die sektora-

⁵ Wirtschaft und Statistik 1963, S. 537 ff.

⁶ Arbeitszeit und Produktivität. Untersuchungsergebnisse wissenschaftlicher Forschungsinstitute. Bd. 4. Berlin 1962. S. 13 (ohne West-Berlin und Saarland).

⁷ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Ergebnisse des Mikrozensus. April 1964.

⁸ Berechnet nach Statist. Jahrbuch der BRD, Bde. 1960—1966.

len Verschiebungen des Arbeitskräftepotentials zwischen den Wirtschaftssektoren bringen in der Regel auch geographische Mobilität mit sich. So können wir z. B. in der Bundesrepublik eine besonders starke Abwanderung aus kleinen Gemeinden in Agrargebieten feststellen. Zur Beschäftigung des zusätzlichen Arbeitskräfteangebots in den Bezirken mit einer hohen Agrarquote hätten erheblich mehr gewerbliche Arbeitsplätze geschaffen werden müssen als tatsächlich entstanden. Dieser Hinweis verdeutlicht auch die außergewöhnlichen Schwierigkeiten, die einer Regionalpolitik entgegenstehen, die das Ziel einer Vermeidung größerer Abwanderungen aus den Agrargebieten verfolgt.

Als besondere Form regionaler Mobilität gewinnt die Pendelwanderung zwischen Wohn- und Arbeitsort immer größere Bedeutung. In der Bundesrepublik stieg der Anteil der Pendler an der Erwerbsbevölkerung zwischen 1950 und 1961 von 14,5 % auf 24,2 %.

Wir können zusammenfassend feststellen, daß die Mobilität der Arbeitskräfte im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Wachstumsprozessen als sektorale, berufliche und geographische Mobilität nachweisbar ist und daß diesen Erscheinungsformen bestimmte Trends zugrunde liegen. Das Ausmaß, in dem sektorale Verschiebungen in der Beschäftigtenstruktur von beruflicher und geographischer Mobilität begleitet werden, hängt entscheidend von der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes ab. Eduard Willeke hat bereits in seiner 1937 erschienenen Untersuchung festgestellt, daß der gesamte Verwertungs- und Auswertungsprozeß menschlicher Arbeitsleistung sich innerhalb einer Volkswirtschaft um so positiver gestalte, je mannigfacher die einzelnen lokalen Arbeitsmarktplätze fachlich gegliedert und orientiert seien⁹. Je breiter die Nachfrage nach Arbeit an einem bestimmten Arbeitsmarkt qualitativ und quantitativ streut, desto geringer ist in diesem Rahmen die Häufigkeit der beruflichen und geographischen Mobilität.

II. Die Beeinflussungsfaktoren der Arbeitsmobilität

Schon die Tatsache, daß das Ausmaß der tatsächlichen Mobilität der Arbeitskräfte größer ist, als den volkswirtschaftlichen Wachstumsbedürfnissen entspricht, weist darauf hin, daß Wandlungen in der Beschäftigtenstruktur sich keineswegs nur nach volkswirtschaftlichen Kriterien und Gesichtspunkten vollziehen. Wir stellen statt dessen eine erhebliche Eigendynamik fest, die nur in einer soziologischen Betrachtungsweise erklärt werden kann, wenn man sich nicht mit

⁹ Eduard Willeke: Von der raumgebundenen menschlichen Arbeitskraft. Jena 1937, S. 349.

bloßen Hinweisen auf die Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes begnügen will.

Eine tatsächenbezogene Analyse der Arbeitsmobilität und ihrer Beeinflussungsfaktoren hat davon auszugehen, daß es sich hierbei jeweils um einen sozialen Prozeß handelt. Er wird durch Verhaltensreaktionen von Arbeitnehmern auf wahrgenommene Veränderungen in ihrer sozialen Umwelt bzw. ihrer persönlichen Situation ausgelöst. Besonders die Situationsbezogenheit des Verhaltens muß gegenüber all den Versuchen hervorgehoben werden, die von genau fixierten, allgemein gültigen Aktionsparametern ausgehen. *Myers* und *Shultz* haben schon 1951 in ihrer bekannten Arbeitsmarktuntersuchung darauf hingewiesen, daß die Bedeutung, die Arbeiter oder Arbeitergruppen irgendeiner Besonderheit ihrer Tätigkeit beimessen, als Produkt der Gesamtsituation aufzufassen ist, in der sie sich befinden¹⁰. Für das Verständnis und damit auch für die Antizipation der Arbeitnehmerreaktionen, die zu Mobilitätsprozessen führen, ist es wichtig zu wissen, daß sie die Gesamtheit der individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen in dem Maße betreffen können, in dem sie die jeweiligen persönlichen Orientierungspunkte des Verhaltens berühren. Aus den vorliegenden Untersuchungen zu diesem vielschichtigen Komplex wird deutlich, daß es drei Hauptgruppen derartiger Orientierungspunkte gibt.

Von hervorragender Bedeutung ist die *subjektive Einschätzung der Erwerbschancen*. Hier stehen im Vordergrund die langfristige Sicherheit des Arbeitsplatzes und die damit verbundene langfristige Verdienstentwicklung. Neuere amerikanische Untersuchungen von *Palmer* und Mitarbeitern¹¹ betonen eine wachsende Bedeutung des Sicherheitsstrebens im Hinblick auf den Arbeitsplatzwechsel. Die gegenwärtige Verdiensthöhe kann ebenfalls bedeutungsvoll sein, sie spielt jedoch nicht die Rolle als Lenkungsfunktion, die ihr von der traditionellen ökonomischen Theorie beigemessen wird. Die Orientierung an bestimmten Lohnvorstellungen ist in der Hochkonjunktur wichtiger als in Rezessionsperioden, und sie hat auch in den Fällen stärkeres Gewicht, wo der betreffende Arbeitnehmer bei der Lösung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses bereits eine neue Stellung in Sicht hat, mit der er seine Lage vergleichen kann. Die bisher gründlichste Untersuchung über Zusammenhänge zwischen Lohnunterschieden und Arbeitsmobilität, die von der *OECD* 1965 veröffentlicht worden ist, gelangt an Hand eines Materials aus 10 Ländern für einen Zeitraum von 15 Jahren jedoch zu dem Ergebnis, daß Veränderungen in den

¹⁰ Charles A. *Myers* u. George P. *Shultz*: *The Dynamics of a Labor Market*. New York 1951. S. 132.

¹¹ Gladys L. *Palmer* et al: *The Reluctant Job Changer*. Philadelphia 1962.

Lohnunterschieden eine sehr geringe Rolle in der sektoralen Arbeitsmobilität zu spielen scheinen¹². Ähnlich gering oder zumindest doch signifikant überlagert durch andere Einflüsse erscheint auch ihr Einfluß auf die berufliche und geographische Mobilität. Ausnahmen von dieser allgemeinen Feststellung werden nur im Hinblick auf die Rekrutierung für Berufe und für den Fall eines expandierenden Industriezweiges mit erschwerten Arbeitsbedingungen gesehen. Es darf nicht vergessen werden, daß aktuelle Nominallohnunterschiede auch nur sehr unvollkommen die langfristigen Erwerbschancen wider spiegeln.

Ein zweiter Orientierungspunkt betrifft die *soziale Integration des Individuums*. Der einzelne lebt sowohl in der Arbeits- als auch in der Freizeit in einem sozialen Beziehungsgefüge, das Bindungen an Mitarbeiter, Familienangehörige, Freunde und Bekannte vermittelt und dadurch eine sinnvolle soziale Einordnung ermöglicht. Je stärker die soziale Integration des Individuums, desto geringer die Bereitschaft zur Arbeitsmobilität. Umgekehrt führt mangelnde Integration zu einer auf den Arbeitsplatz oder die jeweiligen Lebensbedingungen bezogenen Unzufriedenheit, die eine Lösung des Arbeitsverhältnisses erleichtert. In diesem Zusammenhang ist die Beobachtung interessant, daß mit zunehmender Dauer der Firmenzugehörigkeit die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel sinkt, was indirekt anzeigt, daß Zunahme sozialer Bindungen, die auch mit einer entsprechenden Erhöhung des sozialen Status einhergeht, die individuellen Mobilitätswünsche verringert.

Einen dritten Orientierungspunkt für etwaige Mobilitätsentscheidungen bilden schließlich die *individuellen Entfaltungsmöglichkeiten*. Sie müssen ebenfalls nicht allein die Arbeit betreffen und den durch sie gegebenen Grad der persönlichen Entfaltung, etwa durch Übernahme von Verantwortung, durch Möglichkeit zur Eigeninitiative oder durch die Chance zum Aufstieg. Sie können ebenso auch den Freizeitbereich betreffen, etwa die in einer bestimmten Umwelt gegebenen Möglichkeiten zur Unterhaltung, Fortbildung und kulturellen Anregung. Der Wechsel aus einem Betrieb mit Schichtarbeit in einen Betrieb mit Normalarbeitszeit, der Fortzug aus ländlichen Gemeinden in städtische Gemeinden, der Versuch, durch einen Berufswechsel sich bisher nicht vorhandene Aufstiegsmöglichkeit zu sichern, sind Anzeichen für die Bedeutung einer Orientierung an den jeweiligen individuellen Entfaltungsmöglichkeiten. Die Beurteilung der Chancen, die Umweltveränderungen bieten, erfolgt jeweils schichten- und gruppenspezifisch. So zeigen höhere Angestellte und Akademiker ein anderes soziales Anspruchsniveau bezüglich der sozialen Umwelt

¹² OECD (Hrsg.): *Wages and Labor Mobility*. Paris 1965. S. 117.

ihres Arbeitsplatzes als Arbeiter. Zukünftige Stellungen werden nicht nur im Hinblick auf Erwerbschancen und soziale Kontaktmöglichkeiten ausgewählt, sondern auch z. B. im Hinblick auf die gebotenen Bildungschancen für die Kinder, auf kulturelle Anregungen der Umwelt und auf Erholungsmöglichkeiten in der Freizeit.

Der Entschluß zum Arbeitsplatzwechsel erfolgt an Hand der genannten Orientierungspunkte im Hinblick auf die dadurch ermöglichte Sicherung und Erweiterung der Lebenschancen und die Verwirklichung eines angestrebten Lebensstils. Wo keine Verbesserung der Lebenschancen und des Lebensstils deutlich wird, kommt es auch nicht zu einem freiwilligen Arbeitsplatzwechsel. Die Unterschiede in der Einschätzung der jeweiligen Situation spiegeln die Differenzierungen der gegebenen Sozialstruktur und des Sozialbewußtseins der verschiedenen Bevölkerungskreise wider. Fortschritte in der soziologischen und ökonomischen Mobilitätsforschung werden sich nur erzielen lassen, wenn die empirischen Studien diese Differenzierungen beachten und sie mit unterschiedlichen Mobilitätsraten und Mobilitätstypen in Beziehung bringen.

III. Voraussetzungen der Mobilitätsbereitschaft

Die Tatsache, daß einem wachstumsorientierten Einsatz der Arbeitskräfte erhebliche Mobilitätshemmnisse bei verschiedenen Arbeitnehmergruppen gegenüberstehen, findet ihre Klärung durch die Analyse der Voraussetzungen für eine Mobilitätsbereitschaft. Sie hängt zunächst mit einer gewissen *Unzufriedenheit* mit der gegebenen persönlichen Situation zusammen. Eine derartige Unzufriedenheit findet sich aber nur in einer Minderheit der Arbeitnehmerschaft und hier meistens bei Personen, die sozial unzureichend integriert sind. Diese immer wieder durch empirische Untersuchungen belegten Aussagen sind in einer eigenen Studie von 600 Chemiearbeitern in sieben westdeutschen Betrieben belegt worden. Während 31 % mit ihrem Arbeitsplatz völlig zufrieden, 45 % mehr zufrieden als das Gegenteil und 22 % halb zufrieden halb unzufrieden waren, zeigten nur 2 % an, daß die Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz überwog. Dementsprechend waren nur 4 % bereit, den Arbeitsplatz auch bei einer Beschäftigung mit geringerem Lohn aufzugeben, 13 % hätten den Arbeitsplatz aufgegeben gegen eine Beschäftigung mit gleichem Verdienst, während 40 % den Arbeitsplatz bei angebotenem Mehrverdienst wechseln würden. Dieses Ergebnis weist auch darauf hin, daß die mangelnde Unzufriedenheit als Mobilitätsfaktor durch ein wesentlich verbessertes Angebot, von dem man Kenntnis erhält, ausgelöscht werden könnte.

Dies führt uns dazu, als zweite wesentliche Voraussetzung für eine Mobilitätsbereitschaft die *Chancenkenntnis* im Hinblick auf mögliche Veränderungen zu nennen. In der Regel ist jedoch diese Kenntnis sehr gering. Untersuchungen in den USA haben gezeigt, daß die Arbeiter nur geringe Informationen über ihre Beschäftigungschancen haben und daß sie auch keine systematische Stellungssuche betreiben. Es wird geschätzt, daß dort nur $\frac{1}{5}$ bis $\frac{2}{5}$ der Arbeiter bei der freiwilligen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses bereits eine andere Stelle in Aussicht hatten. Es ist anzunehmen, daß diese Verhältnisse zumindest für Mitteleuropa nicht ganz zutreffen, daß vielmehr hier die Arbeitnehmerschaft wesentlich systematischer den Arbeitsplatzwechsel plant. Dennoch ist zumindest für den Bereich der Arbeiter anzunehmen, daß ihre Chancenkenntnis im wesentlichen durch Urteile im engeren Freundes- und Familienkreis mit Beziehung auf die unmittelbare Umwelt geprägt wird und nicht so sehr einer rationalen Analyse des Arbeitsmarktes entspricht.

Als dritter Beeinflussungsfaktor der Bereitschaft zur Arbeitsmobilität tritt die *Risikobereitschaft* in Erscheinung, die um so größer sein muß, je mehr der Betreffende aufs Spiel setzt. Wichtig sind hierbei die Größe des erworbenen immobilen Besitzes, etwa des Hausbesitzes, der erreichte soziale Status in einem sozialen Beziehungsgefüge, insbesondere im Betrieb, sowie die jeweilige Berufsqualifikation und bestimmte Senioritätsrechte. Eigene Untersuchungen in der Bundesrepublik Deutschland legen den Schluß nahe, daß ein überwiegender Teil zumindest der Arbeiterschaft ganz wesentlich an dem Ziel des eigenen Hausbesitzes orientiert ist. Hierdurch schon wird die Risikobereitschaft wesentlich verringert, zumindest in späteren Lebensjahren. Der erreichte betriebliche Sozialstatus sowie betriebliche Senioritätsrechte sind an sich noch kein entscheidendes Mobilitätshindernis. In der schon erwähnten Untersuchung von *Palmer* wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß z. B. betriebliche Pensionsberechtigung einen geringen Effekt im Hinblick auf die Verhinderung zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels hat. Dies ist auch verständlich, wenn man daran denkt, daß zumindest in den Betrieben gleicher Branchenzugehörigkeit und gleicher Größenklasse die zusätzlichen Sozialleistungen stark nivelliert sind. Andererseits sind sie zumindest in den ersten zehn Jahren der Werkszugehörigkeit nicht substantiell genug, um einen Arbeitsplatzwechsel zu verhindern. Das erreichte Ausmaß der jeweiligen Berufsqualifikation kann insbesondere dort die Risikobereitschaft vermindern, wo die erworbenen Kenntnisse stark betriebsbezogen sind, wie das z. B. bei den angelehrten Arbeitern der Fall ist. *Lutz* und *Weltz* weisen darauf hin, daß der klassische Facharbeiter, dessen Beruf in kaum veränderter Form

in zahlreichen Betrieben ausgeübt werden konnte, wahrscheinlich eine niedrigere Mobilitätsschwelle besitzt als ein hochspezialisierter Angelernter, dessen beruflicher Wert an das besondere Produktionsystem eines Betriebes oder eines Industriezweiges gebunden ist¹³. Andererseits werden gänzlich unqualifizierte Arbeiter wahrscheinlich leichter ihren Arbeitsplatz wechseln, weil sie dadurch keinen Geschicklichkeitsverlust erleiden.

Schließlich muß als vierter Faktor für eine Mobilitätsbereitschaft auch eine große persönliche *Anpassungsfähigkeit* gegeben sein, um den durch einen Arbeitsplatzwechsel gegebenen Situationswechsel mit seinen andersartigen Herausforderungen akzeptieren zu können. Diese Anpassungsfähigkeit ist sehr stark an die bisherige Sozialerfahrung gebunden. Sie läßt auch in der Regel mit wachsendem Lebensalter deutlich nach.

Untersuchungen in der Bundesrepublik Deutschland legen nahe, daß die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmerschaft im Hinblick auf die Arbeitsmobilität eher konservativ eingestellt ist, d. h. daß die vorhandene Arbeitsmobilität im wesentlichen von kleinen Arbeitnehmergruppen verursacht wird, die dafür jedoch häufiger wechseln. *Lutz* und *Weltz* zitieren in ihrer Untersuchung die Ergebnisse ihrer eigenen Studie, die zeigt, daß in fünf verschiedenen Werken im Durchschnitt mehr als die Hälfte der Belegschaft die Auffassung hatte, man würde es weiter bringen, wenn man nach Möglichkeit am selben Arbeitsplatz bliebe und nicht viel wechsle. Die Verfasser stellen fest: „Die fehlende Orientierung an unbedingter Verdienstmaximierung, die statische Einstellung, nach deren Überzeugung individueller Aufstieg nicht Teil eines normalen Arbeiterlebens ist, der Wert endlich, den man auf die Sicherung vor Arbeitslosigkeit und Entlassung legt — all dies läßt vermuten, daß die Mehrheit der deutschen Arbeiter grundsätzlich, d. h. also sofern nicht besondere Verhältnisse vorliegen, die zumeist mit spezifischen Lebens- oder Berufssituationen verbunden sind — nicht eigentlich ‚mobilitätsorientiert‘ sind und daß ihnen der Arbeitsplatzwechsel nur in begrenztem Maße als ein geeigneter Weg erscheint, die Ziele zu erreichen, die man anstrebt“¹⁴.

Die zweifellos vorhandenen erheblichen Mobilitätshemmnisse wirken sich auf die unterschiedlichen Formen der Arbeitsmobilität in unterschiedlichem Maße aus. Ein Überblick über vorliegende Untersuchungen zeigt, daß hinsichtlich der geographischen Mobilität besonders große Hemmnisse bestehen. Es ist *Reynolds* zuzustimmen, daß dieser Mobilitätstyp meistens negative Gründe hat, nämlich den Man-

¹³ *Lutz* u. *Weltz*: a.a.O., S. 150.

¹⁴ *Lutz* u. *Weltz*: a.a.O., S. 146.

gel an Beschäftigungschancen¹⁵. In bezug auf den freiwilligen Arbeitsplatzwechsel muß man eher von geographischer Immobilität sprechen, die sehr stark auch durch Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche verursacht wird, wie eine Studie der Hohen Behörde, die 1956 veröffentlicht worden ist, zeigt¹⁶. Eine Ausnahme bilden die Akademiker, die eine größere Bereitschaft zur geographischen Mobilität haben¹⁷.

Auch die berufliche Mobilität erfolgt im wesentlichen nur, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen. Die Tatsache, daß dennoch das Ausmaß der Berufsmobilität relativ hoch ist — Helmut Klages stellt in einer Untersuchung über Berufswahl und Berufsschicksal aus dem Jahre 1955 z. B. fest, daß 50,1 % der untersuchten Personen ihren Beruf gewechselt hatten¹⁸ —, ist nicht so sehr auf mangelndes subjektives Berufsbewußtsein, sondern auf objektive Diskrepanzen zwischen erlerntem Beruf und Beschäftigungs- bzw. Verdienstchancen zurückzuführen. Wir können gerade in den Wachstumsindustrien einen ganz erheblichen Prozentsatz von Berufswechsler feststellen. In der schon erwähnten eigenen Untersuchung von Chemiebetrieben gab es ganze Betriebe, in denen kein einziger Arbeiter beschäftigt war, der eine auf seine gegenwärtige Tätigkeit bezogene Berufsausbildung absolviert hatte. Um so höher war hingegen der Prozentsatz derer, die aus handwerklichen bzw. branchenfremden Berufen kamen.

Die sektorale Mobilität ist häufig mit dem Berufs-, ja sogar mit dem Ortswechsel verbunden. In der bisher umfassendsten Untersuchung der Arbeitsmobilität, die in sechs verschiedenen Städten der USA durchgeführt worden ist und die 3,5 Millionen Arbeitnehmer und ihren Arbeitsweg von 1940 bis 1950 umfaßte, wurde festgestellt, daß die Hälfte der Arbeitsplatzveränderungen gleichzeitig einen Wechsel des Arbeitgebers, des Berufs und des Wirtschaftszweigs implizierte¹⁹. In der Bundesrepublik war in der Vergangenheit in der Regel diese sektorale Mobilität häufig mit einer wesentlichen Verbesserung der Lebenschancen und auch einer Verbesserung des Lebensstils verbunden, so daß sie insbesondere von jüngeren Personen leichter akzeptiert wurde. Wir müssen uns aber auch darüber im klaren sein, daß die statistisch ausgewiesenen Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur zwischen den verschiedenen Wirtschaftssektoren auch stark nicht allein durch Arbeitsmobilität, sondern ebenfalls durch das jeweils unterschiedliche Rekrutierungsausmaß von Nachwuchskräften

¹⁵ Lloyd G. Reynolds: *The Structure of Labour Markets*. N. Y. 1951. S. 242.

¹⁶ Haute autorité (Hrsg.): *Obstacles à la mobilité de travailleurs et problèmes sociaux de réadaptation. Etudes et Documents*. Luxembourg 1956.

¹⁷ Zum Problem der geographischen Mobilität vgl. auch Guy Routh: *Geographical Mobility of Manpower*. In: *OECD* (Hrsg.): *International Joint Seminar on Geographical and Occupational Mobility of Manpower*. Paris 1964. S. 121—146.

¹⁸ Helmut Klages: *Berufswahl und Berufsschicksal*. Köln und Opladen 1959.

¹⁹ Gladys L. Palmer: *Labor Mobility in Six Cities*. New York 1954.

bedingt werden. Die landwirtschaftliche Erwerbsbevölkerung vermindert sich nicht allein durch den Fortzug von Landwirten, sondern noch viel stärker dadurch, daß deren Söhne und Töchter einen nicht-landwirtschaftlichen Beruf ergreifen.

IV. Die Förderung der Arbeitsmobilität als Mittel zur Verbesserung der Wirtschaftsstruktur

Es wurde schon eingangs darauf hingewiesen, daß wirtschaftliche Strukturverbesserungen als Voraussetzung eines stetigen Wirtschaftswachstums im wachsenden Maße von einer hinreichenden Arbeitsmobilität abhängen werden. Die gezielte Förderung ihrer wünschbaren Formen wird damit zu einer wichtigen Planungsaufgabe. So stellt das dritte Jahrestagsbericht des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland fest, „daß das weitere Wachstum unserer Wirtschaft sehr davon abhängen wird, ob es gelingt, den notwendigen Wandel in der Beschäftigtenstruktur reibungslos zu bewirken. Bei konstantem gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen müssen die Wachstumsindustrien ihren Mehrbedarf an Arbeitskräften zu einem weit größeren Teil als in den fünfziger Jahren zu Lasten anderer Sektoren und Branchen decken. Deshalb steht die Frage, wie man die Mobilität der Arbeitskräfte fördern und überkommene Mobilitätshindernisse beseitigen kann, nach wie vor auf der Tagesordnung“²⁰. Diese Auffassung schlägt sich auch in der Forderung nieder, die traditionellen Formen einer Arbeitsmarktpolitik durch eine aktive Beschäftigungspolitik zu ersetzen, wie sie z. B. in der Bundesrepublik Deutschland in dem Entwurf eines „Arbeitsförderungsgesetzes“ angestrebt wird²¹. Zweifellos können die hier in Aussicht genommenen Verbesserungen der Aus- und Fortbildung sowie der Umschulung der Arbeitskräfte einige Anpassungsschwierigkeiten der Arbeitskräfte beheben. Insbesondere dürfte eine auf einer möglichst breiten Grundlehre aufbauende Fachausbildung die Mehrzweck-Verwendung der Arbeitskraft im späteren Berufsleben wesentlich fördern. Neben diesen qualifikationsbezogenen Anpassungshilfen und gewissen finanziellen Beihilfen im Falle des Berufswechsels gehen von der Wirtschaft selbst durch die verbesserten Arbeitsbedingungen in den Wachstumsindustrien im Vergleich zu den zurückbleibenden Branchen wichtige Mobilitätsimpulse aus,

²⁰ Drittes Jahrestagsbericht des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, BT-Drucksache V/1160 vom 28.11.1966, Ziff. 94.

²¹ Vgl. auch den Aufsatz von Claude Zarka: Policies for Promoting Labour Mobility in Selected Western European Countries. International Labour Review 95 (1967), S. 509—524.

die sich in Zeiten der Rezession noch durch die unterschiedliche Sicherheit des betreffenden Arbeitsplatzes vermehren. Dennoch darf nicht vergessen werden, daß die Entscheidung zum Arbeitsplatzwechsel außerordentlich komplex ist, wie unsere Ausführungen gezeigt haben. Eine umfassende Mobilitätsförderung müßte dementsprechend auch diese Komplexität berücksichtigen, d. h. neben konkreten Anpassungshilfen zumindest auch die Chancenkenntnis und die Risikobereitschaft der Arbeitskräfte erweitern. Angesichts der großen Mobilitätshemmnisse vor allem bei Arbeitnehmern mit Familienbindung und langjähriger Betriebszugehörigkeit sowie Eigenheim werden die verbesserten Chancen keineswegs ausschlaggebende Impulse bieten. Diese werden eher durch den Verlust der Erwerbsquellen ausgelöst, aber selbst hier treten Probleme auf. Die Chancenkenntnis wird insbesondere dann nicht zu einer Haltungsänderung führen, wenn die bisherige Arbeitszufriedenheit relativ groß war.

Sehr interessante Beiträge zu diesem Problem liefern Untersuchungen ehemaliger Bergarbeiter, die ihren Beruf und ihren Wohnort bzw. ihren Arbeitgeber wechseln mußten. Aus dem österreichischen Braunkohlenbergbau liegt eine Untersuchung von Karl Blecha vor, die die soziale Integration ehemaliger Bergarbeiter in Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie betrifft. Blecha stellt fest, daß fast jeder dritte ehemalige Bergarbeiter seinen früheren Arbeitsplatz im Kohlenbergbau über alles in der Welt stellen möchte, während nur jeder fünfte die derzeitige Beschäftigung ähnlich positiv beurteilt²². Besonders stark ist bei den älteren Arbeitern über 50 Jahre die Verwurzelung mit dem Bergbau. Die absolute Mehrheit der ehemaligen Bergarbeiter ist davon überzeugt, daß ihnen die Umschichtung mehr Nachteile als Vorteile gebracht hat, wobei diese subjektive Einstellung sehr stark von der zum Teil beträchtlichen Verlängerung der Wegzeiten und von den geringeren Verdienstmöglichkeiten abhängt. Auch haben sich zum Teil die Wohnverhältnisse verschlechtert²³. Diese Nachteile werden auch durch eine wesentliche Arbeitserleichterung nicht aufgewogen. Es ist also damit zu rechnen, daß die in einer angebotenen Arbeitssituation gegebenen Chancen sehr unterschiedlich bewertet werden. Es erweist sich immer wieder bei volkswirtschaftlich notwendigen Umsetzungen, daß diese subjektiven Bewertungsskalen nur außerordentlich schwer zu beeinflussen sind.

Von wahrscheinlich entscheidender Bedeutung wäre es schließlich, die Risikobereitschaft in den Fällen zu erhöhen, wo Arbeitsmobilität

²² Karl Blecha: Die soziale Integration ehemaliger Bergarbeiter in Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie. Bundesministerium für Verkehr und Verstaatlichte Unternehmungen. Wien 1966. S. 17.

²³ Blecha: a.a.O., S. 13.

erwünscht wird. Dies ist aber, wenn es sich nicht um jüngere bindungslose Arbeitnehmer handelt, die gegebene Chancen ausnützen möchten, wohl kaum möglich. Es bleibt also nur der Weg, daß die bestehenden Risiken weithin sozial tragbar gemacht werden. Ohne eine sehr weitgehende Übernahme der Mobilitätsrisiken seitens der Arbeitgeber oder seitens der öffentlichen Hand wird die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht zu einem freiwilligen Arbeitsplatzwechsel gebracht werden. Dies bedeutet, daß neben die staatlichen Maßnahmen zur Umschulung und zur Gewährung finanzieller Unterstützungen im Umsiedlungsfalle ganz erhebliche Vorleistungen im Hinblick auf Schaffung attraktiver Wohnverhältnisse und die Garantie erworbener Rechte zu treten hätten. Damit würde aber auch die Verwirklichung der volkswirtschaftlich wünschbaren Mobilität zu einer sehr kostspieligen Angelegenheit. Zumaldest überall da, wo die geographische Mobilität sozial gut integrierter älterer Arbeitnehmer zur Diskussion steht, sollte deshalb die Alternative einer Verbesserung des Angebots an Arbeitsplätzen, d. h. einer reicherer fachlichen Gliederung des lokalen Arbeitsmarktes ernsthaft geprüft werden. Wir dürfen nicht vergessen, daß Arbeitsmobilität weder ein Selbstzweck noch ein Allheilmittel für strukturelle Spannungen in einer Volkswirtschaft ist. Ihre Förderung kann deshalb auch nicht so sehr Ergebnis globaler Maßnahmen, sondern sollte vielmehr das Resultat genau geplanter, situationsbezogener Eingriffe sein.

Summary

Labour Mobility as a Factor of Economic Growth

The present state of Western German economy offers chances for substantial future economic growth mainly through qualitative changes in given combinations of production factors. Therefore structural changes in the labour force are unavoidable.

Some secular trends in labour mobility accompanying economic growth can be observed: sectoral mobility towards industries with a high degree of concentration and towards service industries, occupational mobility towards semi-skilled jobs of blue-collar workers and towards jobs of white-collar workers, at the same time a relative decline in the number of independently employed; geographical mobility towards centers of industrial, business and administrative activity, modified through intensified long-distance commuting.

The factors influencing labour mobility are of complex socio-economic nature. Labour mobility in this paper is considered as a social process marked through attitudinal responses upon situational challenges. These are perceived through a frame of reference, including a subjective evaluation of relative employment chances, the actual level of social integration of the respective individual in his environment and the given social opportunities for self-expression. The hypothesis is put forward that the propensity to change one's job depends upon

the degree of dissatisfaction with a given situation, the degree of knowledge of alternative employment opportunities, the willingness to take risks and the ability to adapt oneself to new situations.

An active employment policy to promote labour mobility depends largely upon coherently planned measures according to a thorough investigation into concrete situations and the frames of reference of persons involved.