

FiO

Forschungsinstitut für Ordnungspolitik

Mobilität und flexible Erwerbsbiographien im Urteil der Bevölkerung

Erste Ergebnisse einer empirischen Studie
zur Zukunft der Erwerbsarbeit

Arbeitspapier Nr. 8

Köln, im Februar 2000

Globalisierung und Individualisierung als zentrale Trends

Die auf hohem Niveau verharrende Arbeitslosigkeit ist eines der zentralen ordnungspolitischen Probleme in Deutschland. In der Vergangenheit etablierte sich ein hoher Anteil an Sockelarbeitslosigkeit, der nahezu kontinuierlich gestiegen ist. Die Verringerung des Arbeitsvolumens ist insbesondere auf die wettbewerbsbedingte Substitution von Erwerbsarbeit durch Wissen und Kapital als Folge der voranschreitenden Globalisierung und der damit zunehmenden Arbeitsteilung zurückzuführen. Zugleich stellt die fortschreitende Individualisierung und der damit einhergehende Wandel der familiären und demographischen Strukturen die modernen Industriegesellschaften vor grundlegend neue Herausforderungen, die in ihrer Bedeutung für die Lösung des Beschäftigungsproblems häufig unterschätzt werden. Globalisierung und Individualisierung kennzeichnen die Märkte der Zukunft, die von einem zunehmenden Wettbewerb und einer erhöhten ökonomischen Veränderungsgeschwindigkeit geprägt sind. Dabei ist ein hohes Maß an Anpassungsflexibilität am Arbeitsmarkt erforderlich: Neue Arbeitsplätze können nur dann entstehen und bestehende gesichert werden, wenn den Herausforderungen und den veränderten Rahmenbedingungen Rechnung getragen wird. Die strukturelle Arbeitslosigkeit wird vor diesem Hintergrund häufig als Ergebnis einer mangelnden Anpassungsflexibilität an die veränderten ökonomischen und gesellschaftlichen Bedingungen angesehen.

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Als Folge von Globalisierung und Individualisierung ist bereits heute eine zunehmende Differenzierung und Diskontinuität der Erwerbsverläufe zu beobachten. Neben den Unternehmensstrukturen unterliegen auch die Arbeitsbedingungen und der Beschäftigtenstatus einem grundlegenden Wandel. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis ist als durchgehendes Muster immer weniger aufrechtzuerhalten. Die Erwerbsarbeit der Zukunft wird gekennzeichnet sein durch die Aufhebung fester und dauerhafter Arbeitsbeziehungen, durch eine erhöhte Mobilität der Arbeitnehmer sowie durch die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens. Die traditionelle Erwerbsbiographie, die durch eine Sequenz der drei weitgehend festgelegten Blöcke Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand gekennzeichnet ist, wird zunehmend durch ein eher fragmentiertes Muster mit diskontinuierlichem Charakter abgelöst. Erwerbsarbeit als auf Dauer angelegte Tätigkeit, die der Sicherung des Lebensunterhalts dient, wird durch andere Formen der Beschäftigung ergänzt werden. Eine Abfolge unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten, verbunden mit häufigeren Wechseln des Arbeitsplatzes, des Arbeitgebers, des Berufs oder des Wohnortes, begleitet von Phasen der Mehrfachbeschäftigung und unterbrochen durch Phasen der Nichterwerbstätigkeit wird zukünftig immer häufiger zum typischen Verlauf einer Erwerbsbiographie gehören. Die daraus resultierenden sequentiellen Erwerbsbiographien werden von einer Kombination der bislang meist getrennten Phasen geprägt sein. Insbesondere der traditionell eher homogene Block der Erwerbstätigkeit wird mit Phasen der Aus- und Weiterbildung, aber auch mit Phasen der Nichterwerbstätigkeit, sei es beispielsweise aufgrund von Arbeitslosigkeit, eines ‚Sabbaticals‘ oder fami-

lienbedingter Erwerbspausen, verbunden sein. Lebenslanges Arbeiten in einem einmal erlernten Beruf wird immer mehr zur Ausnahme werden.

Gleitende Übergänge am Arbeitsmarkt

Als notwendige Voraussetzung einer erfolgreichen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und einer Bewältigung der veränderten Bedingungen des Erwerbslebens wird häufig die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes angesehen. Insbesondere die sequentiellen Erwerbsbiographien erfordern Möglichkeiten für den reibungslosen Wechsel zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsphasen sowie zwischen verschiedenen Formen der Erwerbstätigkeit. Ein zentrales Element der Flexibilisierung ist damit die Schaffung gleitender Übergänge am Arbeitsmarkt. Dabei sind vor allem die Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, zwischen Unterhalts- und Erwerbsarbeit, zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, zwischen dauerhafter und befristeter Beschäftigung, zwischen unselbständiger und selbständiger Berufstätigkeit, zwischen Bildung und Erwerbsarbeit sowie zwischen Beschäftigung und Altersrente zu erleichtern. Diese Übergänge sind auf der institutionellen Ebene durch die Schaffung neuer oder die Erneuerung bestehender Regelungen zu vereinfachen. Zugleich müssen die gleitenden Übergänge auf der individuellen Ebene als selbstverständlicher Bestandteil der Erwerbsbiographie akzeptiert werden sowie die Bereitschaft vorhanden sein, diese zu vollziehen und in die individuelle Lebensgestaltung einzubeziehen. Die Forderung nach einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes stellt sich also sowohl auf institutioneller als auch auf individueller Ebene: Sie zielt nicht nur auf die institutionellen Regelungen des Arbeitsmarktes, sondern auch auf die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen zur Anpassung an veränderte Bedingungen.

Mobilität als zentrale Voraussetzung einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Vor diesem Hintergrund gewinnt Mobilität zunehmend an Bedeutung und gilt als eine der zentralen Voraussetzungen in einer flexibilisierten Arbeitswelt. Mobilität ist sowohl auf der institutionellen als auch auf der individuellen Ebene relevant und umfasst jeweils verschiedene Aspekte. Auf der institutionellen Ebene geht es insbesondere um Mobilität aus Sicht der Unternehmen, wobei die interne und die externe Mobilität unterschieden werden können. Die interne Mobilität umfasst die Aufstiegs-, Abstiegs- und Versetzungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens. Je höher die interne Mobilität ist, um so flexibler und effizienter kann das Humankapital eingesetzt werden. Für die Arbeitnehmer ergeben sich dabei individuelle Entwicklungsperspektiven im jeweiligen Unternehmen. Die externe Mobilität bezieht sich auf Einstellungen und Entlassungen des Unternehmens. Sie ermöglicht einerseits eine flexible Anpassung der Beschäftigtenzahl an die unternehmerischen Erfordernisse, andererseits ist jede Neueinstellung mit Such-, Auswahl- und Einarbeitungskosten verbunden. Interne und externe Mobilität können durch Mobilitätsklauseln beeinflusst werden, so z.B. durch einen

vertraglich fixierten Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens oder durch eine Befristung des Arbeitsvertrages.

Auf der individuellen Ebene ist die persönliche Bereitschaft zur Mobilität Voraussetzung für eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Dabei ist insbesondere die Bereitschaft zur betrieblichen, zur beruflichen und zur regionalen Mobilität relevant. Die betriebliche Mobilität umfasst die inner- und zwischenbetriebliche Mobilität von Arbeitskräften. Die innerbetriebliche Mobilität bezieht sich auf individuelle Tätigkeitswechsel innerhalb des jeweiligen Unternehmens, die zwischenbetriebliche Mobilität auf den Wechsel des Arbeitgebers. Die berufliche Mobilität kennzeichnet Berufswechsel von Erwerbstätigen und ist in der Regel mit der Notwendigkeit einer erneuten oder weiterführenden Ausbildung verbunden. Die regionale Mobilität wird häufig mit dem Mobilitätsbegriff insgesamt gleichgesetzt. Sie bezeichnet arbeitsplatzbedingte Wohnortwechsel bis hin zu einem längeren oder dauerhaften Auslandsaufenthalt. Aber auch Tätigkeiten an wechselnden Einsatzorten, häufigere Dienstreisen oder längere Anfahrtswege sind Bestandteil der regionalen Mobilität.

Die zentrale Frage: Ist die Bereitschaft zur Mobilität vorhanden?

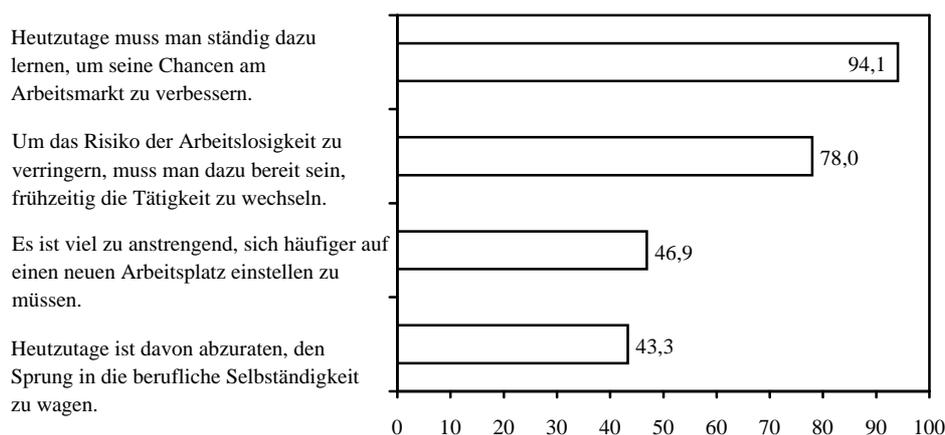
Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist, ob und in welchem Maße eine erhöhte Mobilität auf der individuellen Ebene akzeptiert wird und die persönliche Bereitschaft zur betrieblichen, beruflichen und regionalen Mobilität vorliegt. Das Forschungsinstitut für Ordnungspolitik (FiO) in Köln führte im Oktober 1999 eine empirische Studie zu dem Thema „Die Zukunft der Erwerbsarbeit – Flexibilisierungspotentiale am Arbeitsmarkt“ durch. In einer repräsentativen Umfrage wurden dabei 1005 Bürger aus einer Zufallsstichprobe zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und zu ihrer Akzeptanz und persönlichen Bereitschaft in Bezug auf verschiedene Flexibilisierungsansätze befragt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Notwendigkeit einer Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden weltweiten Wettbewerbs betont wird: Eine deutliche Mehrheit von 65,7% der Befragten vertritt die Ansicht, dass die Arbeitsbedingungen bei uns flexibilisiert werden müssen, um im weltweiten Wettbewerb bestehen zu können. Nur 32,9% glauben, dass dies nicht notwendig ist, weil Deutschland als Wirtschaftsstandort auch ohne Flexibilisierung im internationalen Wettbewerb bestehen kann. Individuelle Mobilität als Voraussetzung in einer flexibilisierten Arbeitswelt wird jedoch differenziert bewertet.

Betriebliche und berufliche Mobilität: Weiterbildung ja, Arbeitsplatzwechsel ungern

Die betriebliche und berufliche Mobilität und die damit einhergehenden flexiblen Erwerbsbiographien werden bereits mehrheitlich als gängiges Phänomen empfunden (*Grafik 1*). Insbesondere die Notwendigkeit der lebenslangen Weiterbildung im Beruf wird deutlich unterstrichen: 94,1% der Befragten sind der Auffassung, dass man heutzutage ständig neu dazu lernen muss, um die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Ebenso wird der

Arbeitsplatzwechsel befürwortet, wenn damit die eigene Erwerbstätigkeit gesichert werden kann: 78% der Befragten sind davon überzeugt, dass man dazu bereit sein muss, frühzeitig die Tätigkeit zu wechseln, um das Risiko der Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dabei vertreten die 14 bis 24jährigen mit 83,4%, die Hochschulabsolventen mit 90,4% und die Bezieher eines monatlichen Haushaltsnettoeinkommens in Höhe von über 6.000 DM mit 93,1% am häufigsten diese Ansicht. Von 54,7% der Befragten wird die berufliche Selbständigkeit als Alternative bei der individuellen Gestaltung des Erwerbslebens in Betracht gezogen, während 43,3% die Ansicht vertreten, dass heutzutage davon abzuraten ist, den Sprung in die berufliche Selbständigkeit zu wagen. Zugleich sind jedoch 46,9% der Befragten der Meinung, dass es zu anstrengend ist, sich häufiger auf einen neuen Arbeitsplatz einzustellen. Diese Meinung wird vor allem von den Befragten mit geringerer Bildung vertreten: Während 74,8% der Befragten mit Volksschulabschluss und ohne Berufsausbildung das häufige Umstellen auf einen neuen Arbeitsplatz als zu anstrengend empfinden, sind dies bei den Hochschulabsolventen lediglich 26%.

Grafik 1: Akzeptanz betrieblicher und beruflicher Mobilität (Zustimmung in % der Befragten)

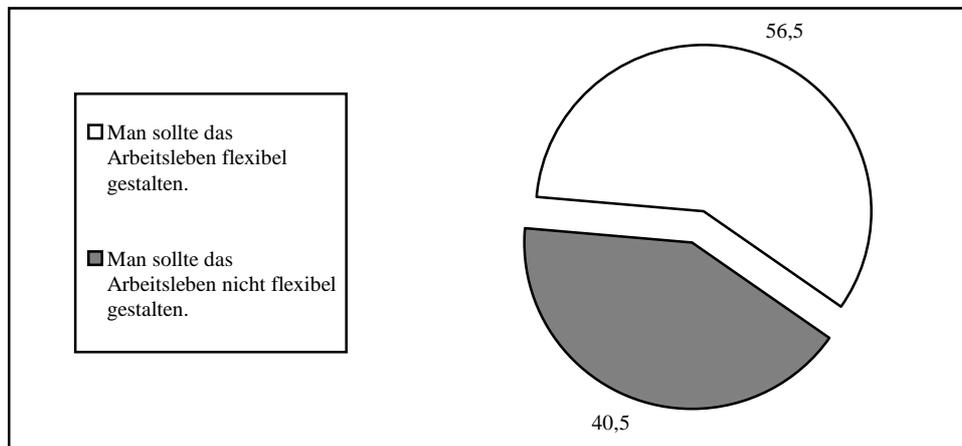


Insgesamt kommen 56,5% der Befragten zu dem Ergebnis, dass der Einzelne sein Arbeitsleben grundsätzlich flexibel gestalten und häufiger den Arbeitsplatz wechseln sollte. 40,5% halten es für richtiger, wenn der Einzelne sein Arbeitsleben nicht flexibel gestaltet, sondern sich einen Arbeitsplatz für das ganze Leben sucht (Grafik 2). Dabei sind die 14 bis 24jährigen mit 61,9%, die Befragten mit Abitur mit 72,8%, die Hochschulabsolventen mit 68,5%, die Selbständigen mit 71,2% und die Auszubildenden¹ mit 68,9% besonders häufig der Ansicht, dass der Einzelne sein Arbeitsleben flexibler gestalten sollte. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Differenzierung des Antwortverhaltens nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft: Während 60,7% der Gewerkschaftsmitglieder die Notwendigkeit einer Flexibilisierung des individuellen Erwerbslebens unterstreichen, sind dies bei den Nichtorganisierten 55,8%. Weniger überraschend ist das Antwortverhalten in den alten und neuen Bundesländern: 59,2%

¹ Unter dem Begriff ‚Auszubildende‘ werden alle Befragten zusammengefasst, die sich in der Ausbildung befinden, sei es in der Schule, im Studium oder in einer Berufsausbildung.

der Westdeutschen gegenüber 46,1% der Ostdeutschen betonen die Notwendigkeit einer Flexibilisierung des individuellen Erwerbslebens.

Grafik 2: Flexible Gestaltung des Erwerbslebens (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)

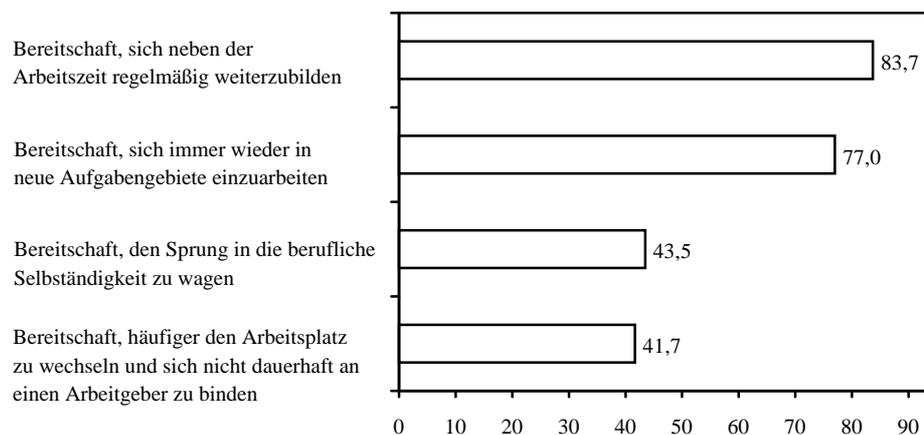


Hinsichtlich der persönlichen Bereitschaft zur betrieblichen und beruflichen Mobilität ergibt sich ein differenziertes Meinungsbild (Grafik 3): Eine große Mehrheit von 83,7% der Befragten ist dazu bereit, sich neben der Arbeitszeit regelmäßig weiterzuqualifizieren. Dabei nimmt die Bereitschaft mit steigendem Bildungsniveau kontinuierlich zu: Während 65,8% der Befragten mit Volksschulabschluss und ohne Berufsausbildung sich regelmäßig neben der Arbeitszeit weiterqualifizieren würden, sind dies bei den Befragten mit Abitur 90,3% und bei den Hochschulabsolventen 94,5%. 77% der Befragten würden sich immer wieder in neue Aufgabengebiete einarbeiten. Die Bereitschaft hierzu lässt mit steigendem Alter nach: Während 85,5% der 14 bis 24jährigen sich neuen Aufgaben stellen würden, sind dies bei den über 60jährigen 70,7%. Außerdem beeinflussen das Bildungsniveau und das monatliche Haushaltsnettoeinkommen das Antwortverhalten: 94,6% der Hochschulabsolventen, aber nur 57,7% der Befragten mit Volksschulabschluss und ohne Berufsausbildung würden ständig wechselnde Aufgabengebiete übernehmen. Und 89,8% der Bezieher eines monatlichen Haushaltsnettoeinkommens von über 6.000 DM, aber nur 71,5% mit einem Einkommen von unter 2.000 DM wären dazu bereit, sich häufig in neue Aufgabengebiete einzuarbeiten.

Die Bereitschaft, den riskanten Sprung in die berufliche Selbständigkeit zu wagen, ist nur bei 43,5% der Befragten vorhanden und ist vom Alter abhängig. 59,1% der 25 bis 29jährigen würden sich unter Umständen selbständig machen, während dies bei den 30 bis 44jährigen nur noch 41,8% sind. Außerdem wird die Möglichkeit der unternehmerischen Selbständigkeit vor allem von den Höherqualifizierten in Betracht gezogen: 63,7% der Befragten mit Abitur und 55,6% der Hochschulabsolventen können sich den Sprung in die Selbständigkeit vorstellen. Schließlich ist die Bereitschaft zur Selbständigkeit im Westen mit 46,2% größer als im Osten mit 32,6%. Häufiger den Arbeitsplatz zu wechseln und sich nicht dauerhaft an einen

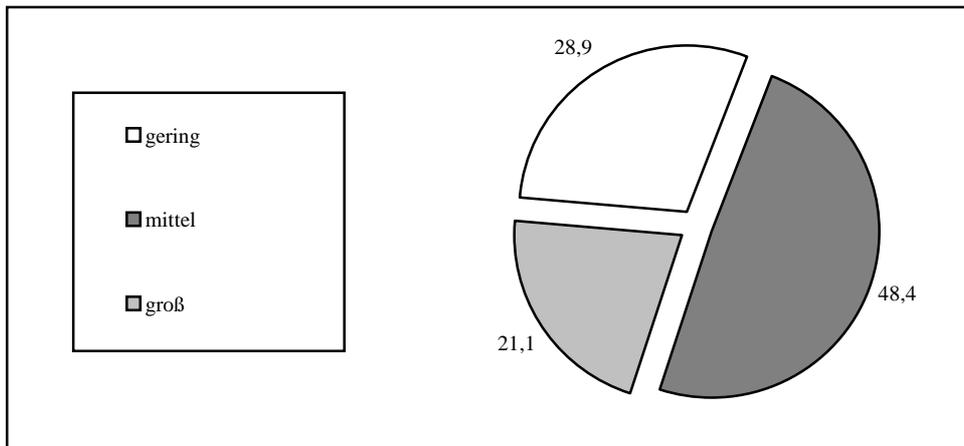
Arbeitgeber zu binden, dazu sind lediglich 41,7% der Befragten bereit. Dabei sind allerdings die 14 bis 24jährigen mit 55,8%, die Hochschulabsolventen mit 65,8%, die Auszubildenden mit 66,6% und die Bezieher eines monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von über 6.000 DM mit 58% mehrheitlich zu häufigeren Arbeitsplatzwechseln bereit. Während also insgesamt die persönliche Bereitschaft zur Weiterbildung und zur Erfüllung wachsender Anforderungen am Arbeitsplatz ausgeprägt ist, stößt die Mobilitätsbereitschaft an Grenzen, wenn es darum geht, den mit Unsicherheiten verbundenen Wechsel des Arbeitsplatzes oder des Arbeitgebers im Verlauf des eigenen Erwerbslebens möglicherweise mehrmals zu vollziehen. Korrespondierend dazu geben 76,8% der Befragten an, dass ein guter Arbeitsplatz möglichst eine Anstellung für das ganze Leben bieten sollte.

Grafik 3: Persönliche Bereitschaft zur betrieblichen und beruflichen Mobilität (Zustimmung in % der Befragten)



Die Bereitwilligkeit zum Engagement am Arbeitsplatz und zur Erfüllung neuer Anforderungen zeigt sich auch in der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen und selbständig zu arbeiten: So vertreten 88,6% der Befragten die Ansicht, dass man im Beruf möglichst viel selbständig entscheiden können sollte. 87,3% wären dazu bereit, sich ihre Arbeit eigenverantwortlich einzuteilen. 77,1% der Befragten geben an, dass man ruhig einige Jahre überwiegend für den Beruf leben kann. Und 62,1% wären dazu bereit, sich und ihre Fähigkeiten quasi wie ein Unternehmer selber zu verkaufen. Bei einer Gesamteinschätzung der persönlichen Bereitschaft zur flexiblen Gestaltung des eigenen Erwerbslebens geben 21,1% der Befragten an, dass diese Bereitschaft groß ist. 48,4% stufen ihre persönliche Bereitschaft zur flexiblen Gestaltung des Erwerbslebens im mittleren Bereich ein und 28,9% der Befragten halten diese für eher gering (*Grafik 4*).

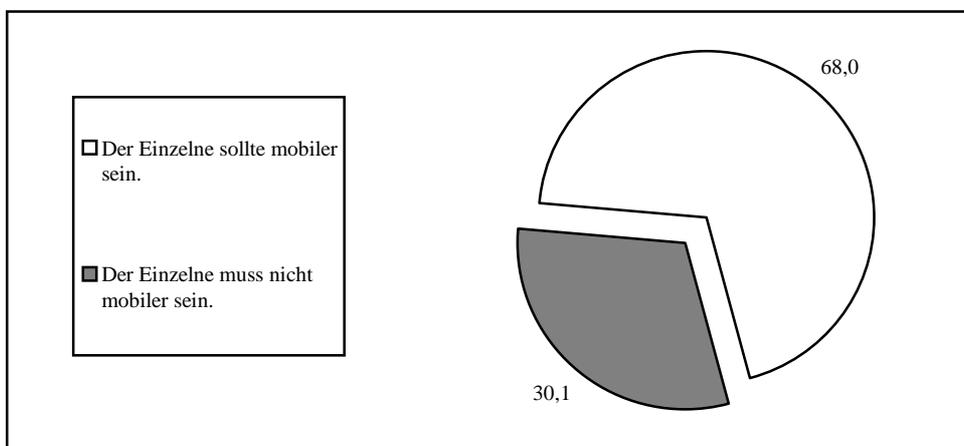
Grafik 4: Gesamteinschätzung der persönlichen Bereitschaft zur flexiblen Gestaltung des Arbeitslebens (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)



Regionale Mobilität gilt als notwendiges Übel

Die regionale Mobilität als zentrales Erfordernis in einer flexibilisierten Arbeitswelt wird scheinbar als notwendiges Übel gesehen. 68% der Befragten sind grundsätzlich der Auffassung, dass der Einzelne in Zukunft mobiler sein sollte. 30,1% sind gegenteiliger Ansicht und halten das erreichte Maß an Mobilität für ausreichend (Grafik 5). Auch hier sind vor allem die Höherqualifizierten, nämlich 81,4% der Befragten mit Abitur und 82,2% der Hochschulabsolventen, die sich für eine höhere Mobilität des Einzelnen aussprechen. Außerdem teilen insbesondere die Selbständigen mit 83,1% und die Bezieher eines monatlichen Haushaltseinkommens von über 6.000 DM mit 90,9% diese Auffassung.

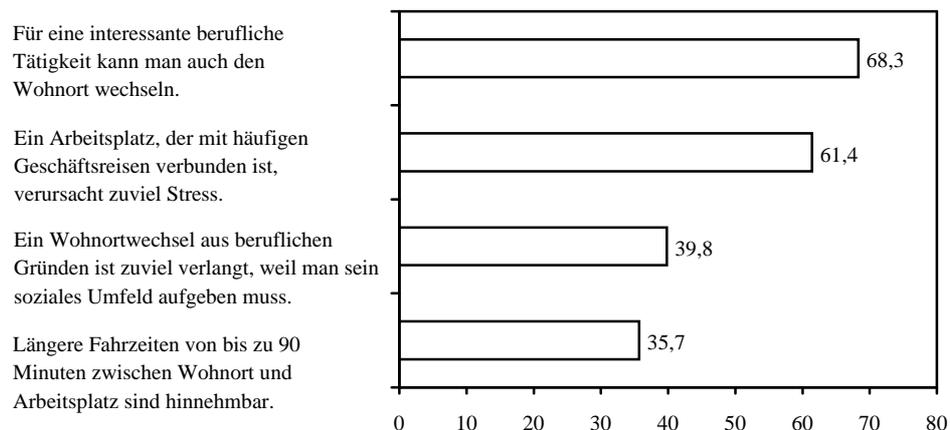
Grafik 5: Mobilität (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)



Bei genauerem Hinsehen differenziert sich die Einstellung der Bevölkerung in Bezug auf die regionale Mobilität erheblich (*Grafik 6*). 68,3% der Befragten sind davon überzeugt, dass man für eine interessante berufliche Tätigkeit auch den Wohnort wechseln kann. Diese Ansicht vertreten insbesondere die 14 bis 24jährigen mit 76,8%, die Hochschulabsolventen mit 83,8% die Selbständigen mit 76,9% sowie die Bezieher eines monatlichen Haushaltsnettoeinkommens von über 6.000 DM mit 78,4%. Interessant ist in diesem Zusammenhang das Antwortverhalten der Gewerkschaftsmitglieder: Während 67,4% der Nichtorganisierten der Meinung sind, dass man für den Beruf den Wohnort wechseln kann, sind dies bei den Gewerkschaftsmitgliedern 75,9%. 39,8% der Befragten vertreten die Meinung, dass ein Wohnortwechsel aus beruflichen Gründen zuviel verlangt ist, weil man dabei sein soziales Umfeld aufgeben muss. Besonders häufig wird diese Auffassung von den 30 bis 44jährigen (48,5%), den Befragten mit Volksschulabschluss und Berufsausbildung (45,1%), den Beziehern eines monatlichen Haushaltsnettoeinkommens in Höhe von 2.000 bis 2.999 DM (50%) und den Ostdeutschen (46,1%) vertreten. Diese Bevölkerungsgruppen sind offensichtlich besonders in ihrem sozialen Umfeld verwurzelt, sei es wegen der Familie oder wegen einer negativen Kosten-Nutzen-Bilanz, die sich bei einer Gegenüberstellung der finanziellen Vor- und Nachteile eines beruflich bedingten Wohnortwechsels ergibt.

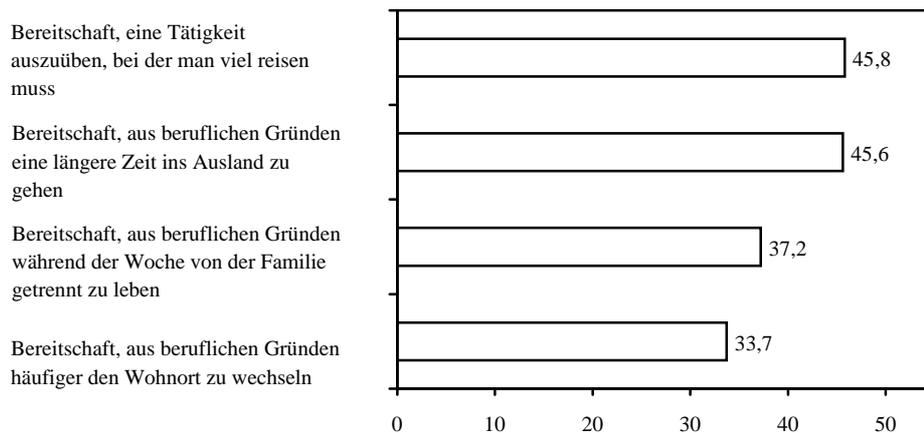
Die Akzeptanz der regionalen Mobilität hat aber deutliche Grenzen: So halten lediglich 35,7% der Befragten längere Fahrzeiten von bis zu 90 Minuten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz für hinnehmbar, während 62,9% dies nicht akzeptieren würden. Lediglich die 14 bis 24jährigen sind mit 41,3%, die Selbständigen mit 47% und die Ostdeutschen mit 43,2% etwas häufiger zu längeren Fahrtzeiten bereit. Tägliche Anfahrtszeiten zum Arbeitsplatz von 90 Minuten werden offensichtlich als unzumutbare Belastung empfunden. 61,4% der Befragten sind der Meinung, dass ein Arbeitsplatz, der mit häufigen Geschäftsreisen verbunden ist, zuviel Stress verursacht. Besonders häufig wird diese Ansicht von den Befragten mit Volksschulabschluss und ohne Berufsausbildung mit 72,9% vertreten. Deutlich seltener glauben die 14 bis 24jährigen (49,3%), die Befragten mit Abitur (48,1%) und die Auszubildenden (47,1%), dass häufige Geschäftsreisen zuviel Stress verursachen. Regionale Mobilität wird also insgesamt als Notwendigkeit in der sich wandelnden Arbeitswelt wahrgenommen, wobei auch ein Wohnortwechsel aus beruflichen Gründen als gängige Anforderung empfunden wird. Die Akzeptanz der regionalen Mobilität stößt jedoch an Grenzen, wenn die individuelle Belastung beispielsweise durch häufige Ortswechsel oder durch lange tägliche Anfahrtszeiten zum Arbeitsplatz zunimmt.

Grafik 6: Akzeptanz regionaler Mobilität (Zustimmung in % der Befragten)



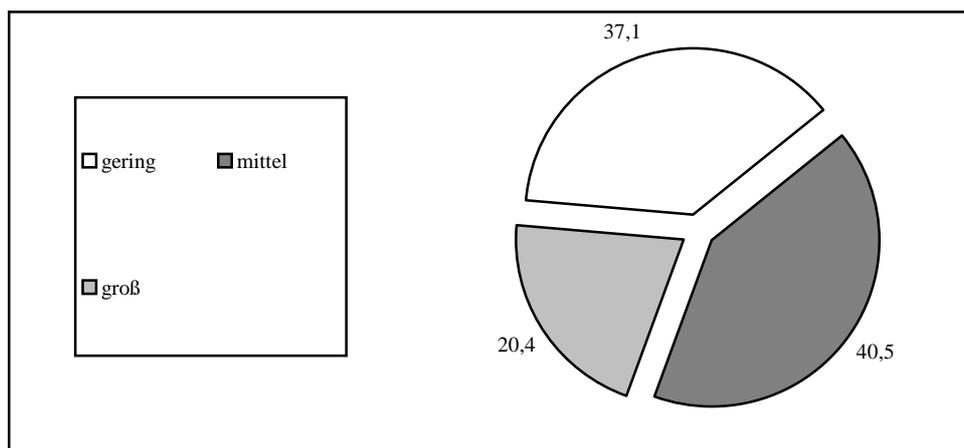
Dementsprechend ist auch die persönliche Bereitschaft zur regionalen Mobilität eher gering (Grafik 7). 45,8% der Befragten wären dazu bereit, eine Tätigkeit auszuüben, bei der sie viel reisen müssen. Am größten ist diese Bereitschaft bei den 14 bis 24jährigen mit 59,7%, bei den Befragten mit Abitur mit 65,1%, bei den Auszubildenden mit 70,5% und bei den Beziehern eines monatlichen Haushaltsnettoeinkommens von über 6.000 DM mit 63,2%. 45,6% der Befragten würden aus beruflichen Gründen eine längere Zeit ins Ausland gehen. Auch hier zeigen die 14 bis 24jährigen mit 65,5%, die Auszubildenden mit 73,4%, die Hochschulabsolventen mit 72,6% sowie die Bezieher eines monatlichen Haushaltsnettoeinkommens von über 6.000 DM mit 60,6% die größte Bereitschaft. Aus beruflichen Gründen während der Woche von der Familie getrennt zu leben, können sich nur 37,2% der Befragten vorstellen. Hierzu sind die Hochschulabsolventen mit 46,6% am ehesten bereit. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie begrenzt die Mobilitätsbereitschaft also erheblich. Darüber hinaus wären lediglich 33,7% der Befragten dazu bereit, aus beruflichen Gründen häufiger ihren Wohnort zu wechseln. 65,3% würden dies nicht in Kauf nehmen. Wiederum sind es die 14 bis 24jährigen mit 42,7%, die Hochschulabsolventen mit 47,9%, die Auszubildenden mit 46,7%, aber auch die Selbständigen mit 50%, die zu häufigeren berufsbedingten Wohnortwechseln bereit wären.

Grafik 7: *Persönliche Bereitschaft zur regionalen Mobilität (Zustimmung in % der Befragten)*



Bei der Gesamteinschätzung ihrer persönlichen Bereitschaft zur regionalen Mobilität geben 20,4% der Befragten an, dass diese groß sei. 40,5% ordnen ihre eigene Mobilitätsbereitschaft im mittleren Bereich ein und 37,1% halten diese für eher gering (Grafik 8). Die persönliche Bereitschaft zur regionalen Mobilität wird offenbar durch das Bedürfnis nach einem gewohnten sozialen Umfeld und die mit einer erhöhten Mobilität verbundenen individuellen Belastungen geprägt. Daher erklärt sich die Diskrepanz zwischen der wahrgenommenen allgemeinen Notwendigkeit regionaler Mobilität und der persönlichen Bereitschaft hierzu.

Grafik 8: *Gesamteinschätzung der persönlichen Bereitschaft zu mehr regionaler Mobilität (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)*



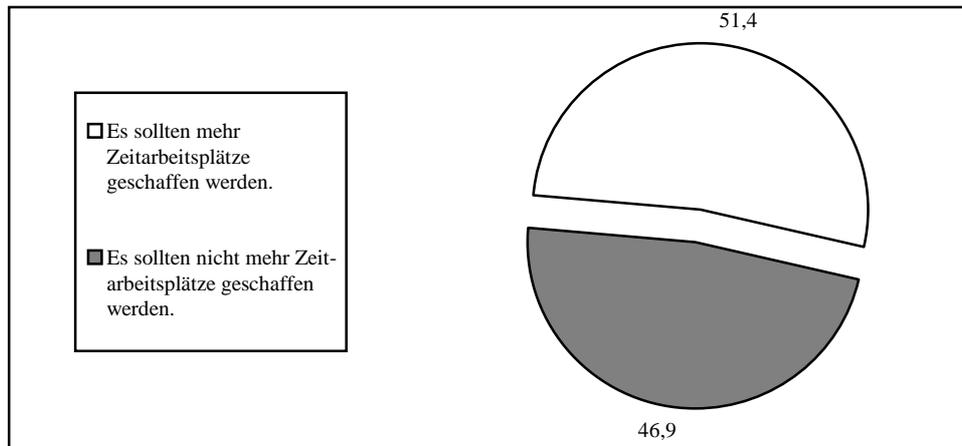
Zeitarbeit als Möglichkeit zur Erhöhung der Mobilität

Eine Möglichkeit, die Mobilität auf der institutionellen Ebene zu erhöhen, ist die Überlassung von Arbeitskräften in Form der Zeitarbeit. Zeitarbeitsfirmen schließen mit Arbeitnehmern

Arbeitsverträge ab und entsenden ihre Beschäftigten an andere Betriebe. Festangestellte Arbeitnehmer kommen damit an wechselnden Orten und insbesondere in verschiedenen Unternehmen zum Einsatz. Zeitarbeit bietet die Möglichkeit, die Mobilität und flexible Anpassung des Personaleinsatzes in Unternehmen zu erhöhen, ohne die Beschäftigten in Bezug auf die Erfordernisse der Mobilität zu überfordern. Lange Zeit führte die Zeitarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt eher ein Schattendasein. Sie wurde vielfach mit Lohndumping gleichgesetzt und als geringqualifizierte Beschäftigungsform angesehen. In den vergangenen Jahren hat die Zeitarbeit als unternehmensbezogene Dienstleistung sowohl wirtschaftlich als auch beschäftigungsbezogen jedoch an Bedeutung gewonnen und stößt inzwischen auf ein höheres Maß an Akzeptanz. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer in Deutschland hat sich nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) von 1992 bis 1999 auf mehr als 286.000 verdoppelt und deren Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist auf gut 1% gestiegen. Dabei hat sich die Zeitarbeit vielfach als Sprungbrett für Arbeitslose in den Arbeitsmarkt erwiesen. Mehr als 60% aller neuen Zeitarbeiter seit 1992 waren laut IW zuvor entweder arbeitslos oder hatten noch nie einen Arbeitsplatz. Im internationalen Vergleich spielt die Zeitarbeit in Deutschland allerdings noch eine relativ geringe Rolle. So ist der Anteil der Zeitarbeitnehmer in den Niederlanden fast sieben Mal und in Großbritannien gut fünf Mal so hoch wie bei uns.

Die FiO-Studie zeigt, dass die Bewertung der Zeitarbeit die Befragten zwar in zwei Lager spaltet: 51,4% der Befragten würden es befürworten, wenn in Zukunft mehr Zeitarbeitsplätze geschaffen würden. 46,9% lehnen die Schaffung neuer Zeitarbeitsplätze ab (*Grafik 9*). Die Zustimmung zur Zeitarbeit ist damit jedoch erheblich größer als häufig angenommen. Dabei befürworten insbesondere die Hochschulabsolventen mit 63% die Schaffung von mehr Zeitarbeitsplätzen. Unter Umständen ist hierbei von Bedeutung, dass mit Zeitarbeit die Phase zwischen Examen und dauerhafter Beschäftigung überbrückt werden kann. Außerdem sprechen sich die Selbständigen mit 63,1% besonders häufig für mehr Zeitarbeit aus. Sie versprechen sich offensichtlich eine größere Flexibilität des Personaleinsatzes im Unternehmen. Dass Zeitarbeit auch als Sprungbrett bei Arbeitslosigkeit dienen kann, scheint bei den Arbeitslosen selber nicht so sehr ins Gewicht zu fallen: Lediglich 39,7% der arbeitslosen Befragten befürworten die Schaffung von mehr Zeitarbeitsplätzen. Auch bei den Gewerkschaftsmitgliedern fällt die Zustimmung eher gering aus: Während 53,5% der Nichtorganisierten mehr Zeitarbeit begrüßen würden, sind dies bei den Gewerkschaftsmitgliedern nur 35,9%. Vermutlich wird bei den Gewerkschaften mit Zeitarbeit immer noch eher Lohndumping und eine mangelnde tarifliche Absicherung in Verbindung gebracht.

Grafik 9: Schaffung von mehr Zeitarbeitsplätzen (Angaben in % der Befragten; an 100 fehlende % = keine Angabe)



Mobilität darf nicht zur individuellen Überforderung führen

Die Ergebnisse der FiO-Studie deuten darauf hin, dass eine höhere Mobilität in der Bevölkerung grundsätzlich als notwendiger Bestandteil der modernen Arbeitswelt gesehen wird. Betriebliche, berufliche und regionale Mobilität werden weitgehend als gängige Anforderungen wahrgenommen. Auch die persönliche Bereitschaft zur Mobilität ist in einigen Bereichen vorhanden. Sie stößt allerdings an Grenzen, wenn die damit einhergehenden individuellen Belastungen als zu groß empfunden werden. Deutliche Unterschiede ergeben sich dabei zwischen jenen Bevölkerungsgruppen, die gute Voraussetzungen für eine flexibilisierte Arbeitswelt mitbringen, z.B. die Höherqualifizierten sowie die Jüngeren, und denen, deren Chancen aufgrund schlechterer Voraussetzungen eher gering sind. Ein höheres Maß an Mobilität muss daher von grundlegenden institutionellen Regelungen flankiert werden, um eine Überforderung in allen Bevölkerungsgruppen weitgehend zu vermeiden. So ist eine höhere Mobilität zunächst von einem grundlegenden Kündigungsschutz zu begleiten, der die Arbeitnehmer vor willkürlichen Entlassungen bewahrt und eine Kultur des ‚hire and fire‘ vermeidet. Daneben können temporäre Beschäftigungsgarantien ein Mindestmaß an Planungssicherheit gewährleisten. Von zentraler Bedeutung sind umfassende Weiterbildungsangebote. Diese müssen dem Einzelnen die Möglichkeit eröffnen, die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt durch immer wieder neuen Erwerb von adäquatem Wissen zu verbessern und die individuellen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Mobilitätsbeihilfen - z.B. die Erstattung von Umzugskosten, die steuerliche Anerkennung einer doppelten Haushaltsführung und die Hilfe bei der Wohnungssuche - können die materiellen und sozialen Folgen von Mobilität entschärfen. Schließlich können zeitgemäße Formen der Personalvermittlung den Arbeitnehmern konkrete Arbeitsplatzangebote unterbreiten und den Arbeitgebern geeignetes Personal zur Verfügung stellen. Die Zeitarbeit ist ein weiteres Beispiel für eine institutionelle Regelung, welche die Mobilität erhöht und zugleich eine zu große Belastung für den Einzelnen vermeidet.

Zur Methode der Umfrage

Das Forschungsinstitut für Ordnungspolitik (FiO) in Köln hat im Rahmen der Studie „Die Zukunft der Erwerbsarbeit – Flexibilisierungspotenziale am Arbeitsmarkt“ eine repräsentative Umfrage zur grundsätzlichen Einstellung der Bevölkerung gegenüber einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durchgeführt. Dabei wurden vom 09.10.1999 bis zum 19.10.1999 1005 Bürger befragt. Im Westen wurden 799 und im Osten 206 Interviews unter der erwachsenden Bevölkerung im Alter ab 14 Jahren geführt. Die Befragung erfolgte computergestützt in mündlicher Form. Die Interviews wurden über 315 Sample-Points des ADM-Mastersamples und damit über alle Bundesländer und Ortsgrößenklassen gestreut. Innerhalb der Sample-Points erfolgte die Befragtenauswahl nach dem Random-Route-Verfahren. Zielhaushalte und Befragungspersonen wurden nach einem Zufallsauswahlverfahren ermittelt. Die bei Random-Stichproben üblicherweise auftretenden strukturellen Abweichungen wurden durch faktorielle Gewichtung ausgeglichen. Damit sind die Ergebnisse repräsentativ und können im Rahmen der statistischen Fehlertoleranzen auf die Grundgesamtheit verallgemeinert werden.