

*Flexible Beschäftigung und Räumliche Mobilität
im betrieblichen Kontext*

Mixed-Methods-Analysen betrieblicher Mobilitätspolitik

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

doctor philosophiae (Dr. phil.)

vorgelegt dem Rat der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften
der Friedrich-Schiller-Universität Jena

von Dipl.-Soz. Susanne Gerstenberg
geboren am 29.11.1977 in Wismar

Gutachter:

1. Prof. Dr. Christoph Köhler (FSU Jena)
2. PD Dr. Bernd Martens (FSU Jena)

Tag der mündlichen Prüfung: 09.10.2013

Flexible Beschäftigung und Räumliche Mobilität
im betrieblichen Kontext

Mixed-Methods-Analysen betrieblicher Mobilitätspolitik

Inhalt

Tabellenverzeichnis	v
Abbildungsverzeichnis	vi
1. Einleitung	1
1.1. Einführung in die Thematik	1
1.2. Rahmen und Aufbau der Arbeit	6
2. Die Ausweitung externer Arbeitsmärkte	13
2.1. Segmentationsansätze	13
2.2. Empirische Entwicklung	18
2.3. Heterogenität offener Beschäftigungssysteme	21
2.4. Die räumliche Dimension von Arbeitsmärkten	26
2.5. Diskussion	34
3. Stand der Forschung zur räumlichen Mobilität	38
3.1. Empirische Entwicklung	39
3.2. Determinanten der Mobilitätsentscheidung	41
3.2.1. Faktoren auf Individual- und Haushaltsebene	41
3.2.2. Strukturelle Faktoren	45
3.3. Wirkungen räumlicher Mobilität	49
3.4. Die Ungleichverteilung von Mobilitätsressourcen	53
3.4.1. Betriebe als Quellen für Mobilitätsressourcen	56
3.5. Diskussion	59

4.	Räumliche Mobilität und betriebliche Raumbezüge	66
4.1.	Die betriebliche Verfügbarkeitsproblematik und räumliche Mobilität	68
4.1.1.	Mobilitätsspezifische Transaktionskosten	70
4.2.	Die betriebliche Leistungsproblematik und räumliche Mobilität	74
4.2.1.	Mobilitätsspezifische Transaktionskosten	74
4.3.	Mobilitätsspezifische Herausforderungen auf flexiblen Arbeitsmärkten	76
4.3.1.	Zusammenfassung	77
4.3.2.	Forschungsd desiderat	79
4.3.3.	Betriebliche Mobilitätspolitik – eine Forschungsheuristik	82
4.3.4.	Präzisierung der Forschungsfragen	84
4.3.5.	Empirisches Vorgehen	86
5.	Quantitative Analysen betrieblicher Mobilitätspolitik	88
5.1.	Methodologische Vorbemerkung	90
5.2.	Quantitative Datenbasis	92
5.2.1.	Das SFB 580-B2 Betriebspanel	92
5.2.2.	Quantitative Operationalisierung	96
5.2.2.1.	Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen	96
5.2.2.2.	Betriebliche Mobilitätspolitik	100
5.2.2.3.	Weitere Indikatoren	105
5.3.	Deskriptiver Überblick	107
5.3.1.	Räumliche Ausdehnung von Arbeitsmärkten	107
5.3.2.	Betriebliche Unterstützung räumlicher Mobilität	111
5.3.3.	Zusammenfassung	114

5.4.	Typisierung betrieblicher Mobilitätspolitik	116
5.4.1.	Clusteranalysen	116
5.4.2.	Diskussion der Ergebnisse	120
5.4.3.	Zusammenfassung	125
5.5.	Beschäftigungsflexibilität und betriebliche Mobilitätspolitik	129
5.5.1.	Korrespondenzanalysen	131
5.5.2.	Diskussion der Ergebnisse	135
5.5.3.	Zusammenfassung	139
5.6.	Zwischenfazit, Grenzen und Fortgang der Analysen	141
5.6.1.	Zwischenfazit	141
5.6.2.	Grenzen der quantitativen Betriebsdaten	143
5.6.3.	Fortgang der Analysen	145
6.	Mixed-Methods-Analysen räumlicher Mobilität auf flexiblen Arbeitsmärkten	148
6.1.	Qualitative Daten und Methoden	151
6.1.1.	Leitfadengestützte Experteninterviews	151
6.1.2.	Selektives Sampling	153
6.1.2.1.	Selektives Sampling im Projekt B2	155
6.2.	Mobilitätshemmnisse für beruflich Qualifizierte – das Beispiel der Pflegebranche	159
6.2.1.	Beschäftigungsstrukturen	160
6.2.2.	Arbeitsmarktausdehnung und räumliche Mobilität	163
6.2.3.	Zusammenfassung	175

6.3.	Neue Mobilitätswänge für Hochqualifizierte – das Beispiel der Weiterbildungsbranche	179
6.3.1.	Beschäftigungsstrukturen	180
6.3.2.	Arbeitsmarktausdehnung und räumliche Mobilität	183
6.3.3.	Zusammenfassung	188
6.4.	Stabile Mobilität – ein Exkurs am Beispiel des Kreditwesens	191
6.4.1.	Beschäftigungsstrukturen	192
6.4.2.	Arbeitsmarktausdehnung und räumliche Mobilität	194
6.4.3.	Zusammenfassung	201
7.	Zusammenfassung und Fazit	204
7.1.	Zusammenfassung	204
7.2.	Fazit	209
	Literatur	213
	Anhang I: Tabellen und Abbildungen	233
	Anhang II: Erhebungsinstrumente	244

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Personalfluktuaton in offenen Beschäftigungssystemen	25
Tab. 2: Stichprobenentwicklung des SFB 580-B2 Betriebspanels	95
Tab. 3: Offene betriebliche Tätigkeitsbereiche	100
Tab. 4: Raumbezüge in der betrieblichen Personalpolitik	105
Tab. 5: Räumliche Ausdehnung von Arbeitsmärkten	110
Tab. 6: Betriebliche Unterstützung räumlicher Mobilität	113
Tab. 7: Vier Typen betrieblicher Mobilitätspolitik	119
Tab. 8: Stichprobe für Experteninterviews (Auswahl)	158
Tab. 9: Arbeitsmarktausdehnung in der Pflegebranche	165
Tab. 10: Arbeitsmarktausdehnung in der Weiterbildungsbranche	184
Tab. 11: Arbeitsmarktausdehnung im Kreditwesen	195
Tab. 12: Stichprobenverteilung in Welle 1	234
Tab. 13: Stichprobenverteilung in Welle 4	235
Tab. 14: Gesamtstichprobe für Experteninterviews	236
Tab. 15: Gütemaße der Clusteranalyse	239
Tab. 16: Profile der Clusterlösung und Betriebsmerkmale	240
Tab. 17: Korrespondenzanalyse – Beitrag der Variablen zur Inertia	241

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Entwicklungen betrieblicher Beschäftigungssysteme und Teilarbeitsmärkte	21
Abb. 2: Komponenten der Mobilitätsentscheidung I	61
Abb. 3: Komponenten der Mobilitätsentscheidung II	68
Abb. 4: Heterogenität kurz- und mittelfristiger Beschäftigung 2008	98
Abb. 5: Profile der 4-Cluster-Lösung	118
Abb. 6: JCA – Betriebliche Mobilitätspolitik und flexible Beschäftigung	134
Abb. 7: Empirisches Design des SFB 580-B2 Betriebspanels	233
Abb. 8: Betriebliche Mobilitätspolitik nach Region und Betriebsgröße	237
Abb. 9: Dendrogramm der Clusteranalyse	238
Abb. 10: Flexibilitätsstrategien in der Pflegebranche	242
Abb. 11: Flexibilitätsstrategien in der Weiterbildungsbranche	243
Abb. 12: Suchradien im SFB 580-B2 Betriebspanel	244
Abb. 13: Mobilitätsunterstützung im SFB 580-B2 Betriebspanel	244
Abb. 14: Pendelmobilität im SFB 580-B2 Betriebspanel	245
Abb. 15: Stellenantrittsmobilität im SFB 580-B2 Betriebspanel	245
Abb. 16: Such- und Rekrutierungsradien im Experteninterview	246
Abb. 17: Stellenantrittsmobilität und -unterstützung im Experteninterview	247
Abb. 18: Pendelmobilität im Experteninterview	248
Abb. 19: Mobilitätsbewusstsein im Experteninterview	249

1. Einleitung

Von auswärtigen BewerberInnen wird eine Wohnsitznahme in der Nähe des Beschäftigungsortes verlangt.

Derartige Formulierungen finden sich häufig in Stellenausschreibungen und illustrieren treffend das Thema der vorliegenden Dissertationsschrift: räumliche Mobilitätsprozesse im Zuge von Stellenwechseln. Die Arbeit fragt, inwieweit mit zunehmender extern-numerischer Flexibilität und einer gestiegenen Bedeutung zwischenbetrieblicher Mobilität am Arbeitsmarkt auch wachsende Anforderungen an die räumliche Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten einhergehen und welche Wirkungsmacht diese Anforderungen entfalten. Um die Herausforderungen sich ausweitender betrieblicher und räumlicher Mobilitätsprozesse sowie deren Bearbeitungsweisen durch die Arbeitsmarktakteure in den Blick zu nehmen, bewegt sich diese Arbeit empirisch auf der betrieblichen Ebene.¹

1.1. Einführung in die Thematik

Einige wichtige Aspekte des Spannungsverhältnisses zwischen Arbeitsmarktflexibilität und räumlicher Mobilität sind in obigem Beispiel aus der Arbeitsmarktpraxis angesprochen: Die überregionale Ausschreibung ist ebenso wie die überregionale Suche nach Beschäftigungsgelegenheiten gängige Praxis am Arbeitsmarkt und zwischenbetriebliche Mobilitätsprozesse können daher die Notwendigkeit auch räumlicher Veränderungen mit sich bringen. Von Seiten der

¹ Mit Nennung der männlichen Form ist in der vorliegenden Arbeit, sofern nicht anders gekennzeichnet, immer auch die weibliche Funktionsbezeichnung gemeint.

Arbeitsnachfrage werden diese offenbar häufig eingefordert, verursachen auf Seiten des Arbeitsangebots allerdings zusätzliche Aufwände und Kosten.

Übrigens handelt es sich bei der Fundstelle obigen Zitats um die Ausschreibung einer auf fünf Jahre befristeten, gehobenen Position an einer wissenschaftlichen Einrichtung – um einen „good job“ (Sengenberger 1987), allerdings auf einem externen Arbeitsmarkt (vgl. Grünert 2008; Kalleberg 2011; Köhler/Götzelt/Schröder 2006b; Köhler/Krause 2010b). Der breiten Öffentlichkeit gelten die Forderungen nach Flexibilität und Mobilität am Arbeitsmarkt heutzutage bereits als Selbstverständlichkeiten. Die traditionsreiche, weiterhin aktuelle segmentationstheoretische Terminologie von good jobs und bad jobs sowie internen und externen Arbeitsmärkten weist jedoch darauf hin, dass der ideelle Gesamtarbeitsmarkt in Segmente mit sehr unterschiedlichen Einkommens- und Beschäftigungschancen sowie ebensolchen Risiken zerfällt. Good jobs bieten überdurchschnittliche Einkommen, fordern allerdings auch ein überdurchschnittliches Qualifikationsniveau, umgekehrt die bad jobs. Interne Arbeitsmärkte bieten langfristig, externe Arbeitsmärkte lediglich kurzfristig Beschäftigungssicherheit.

Während die klassische sozialstrukturanalytische Ungleichheitsforschung mit dem Begriff der sozialen Mobilität Positionswechsel im Statusgefüge der Gesellschaft adressiert und zwischen vertikaler und horizontaler Mobilität unterscheidet², werden in zeitgenössischen Konzeptionen unter diesem Stichwort auch neue Dimensionen von Mobilität verhandelt. So wird Mobilität in Bezug auf den Arbeitsmarkt häufig als das auf individueller Ebene angesiedelte Ge-

² Vertikale Mobilität bezeichnet Auf- und Abstiege in der Statushierarchie der Gesellschaft, während horizontale Mobilität sozialstrukturelle Positionswechsel abbildet, die mit keiner Änderung in der Statushierarchie verbunden sind (vgl. Hillmann 1994).

genstück zu auf betrieblicher Ebene stattfindenden Flexibilisierungsprozessen gefasst.

In dieser Bedeutungsverschiebung der soziologischen Kategorie der Mobilität spiegeln sich gesellschaftliche Wandlungsprozesse wider: In der fordistischen Nachkriegsperiode standen vor allem Fragen nach der Integrationskraft des deutschen Produktions- und Sozialmodells und damit auch nach der sozialen Durchlässigkeit der Gesellschaft im Vordergrund. Die Teilnahme am Arbeitsmarkt und hier speziell das Normalarbeitsverhältnis (vgl. Dombois 1999) galt als der zentrale Integrationsmodus in die Gesellschaft. Seit dem Ende der 1970er Jahre ist die deutsche Gesellschaft mit einer stetig steigenden Arbeitslosigkeit konfrontiert, wodurch die Integrationskraft des Arbeitsmarktes und der darauf aufbauenden Systeme der sozialen Sicherung zunehmend brüchig werden. Um die Arbeitsmarktintegration möglichst vieler Erwerbspersonen zu erhöhen, werden Forderungen nach einer gesamtgesellschaftlichen Mobilitätssteigerung laut.³ Die Arbeitsmarktforschung befasst sich daher seit einigen Jahren verstärkt mit arbeitsmarktbezogenen Mobilitätsprozessen, wobei unterschiedliche Phänomene ins Blickfeld geraten und mit der betrieblichen, beruflichen und regionalen Mobilität drei arbeitsweltliche Erscheinungsformen sozialer Mobilität unterschieden werden können (vgl. Buch 2006).⁴

Die zeitgenössische Forderung nach mehr Flexibilität in Gestalt einer Zunahme *zwischenbetrieblicher* Wechselprozesse ertönt simultan mit der nach einer Steigerung der *räumlichen* Mobilitätsbereitschaft von Erwerbstätigen und wirft

³ So ist die Erhöhung der Arbeitskräftemobilität im Zuge des Lissabon-Prozesses und der Europäischen Beschäftigungsstrategie eines der Schlüsselthemen auf Ebene europäischer Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (vgl. EU-Kommission 2005).

⁴ Quer dazu liegt eine Unterscheidung, die mit der intrasektoralen, intersektoralen, betriebsinternen und betriebsexternen Mobilität vier Dimensionen von Wechselprozessen auf dem Arbeitsmarkt bestimmt (vgl. Fassmann/Meusburger 1997).

damit Fragen nach dem Verhältnis dieser beiden Dimensionen auf. Die vorliegende Arbeit wird untersuchen, wie viel räumliche Beschäftigtenmobilität im Zuge von Betriebswechselln tatsächlich gefordert wird und welche Chancen und Risiken mit diesen Anforderungen verbunden sind.

Nicht nur auf der diskursiven Ebene, sondern auch empirisch gewinnen sowohl zwischenbetriebliche als auch räumliche Mobilitätsprozesse an Bedeutung. Während die Möglichkeiten residenzieller Mobilität durch gestiegene Doppelerwerbstätigkeit von Paaren zunehmend beschränkt werden (vgl. Blossfeld/Drobnič 2001; Hofmeister 2005), wird aktuell insbesondere auf die steigende Relevanz zirkulärer Pendelmobilität hingewiesen (vgl. Haas 2000; Haas/Hamann 2008; Hofmeister 2005; Schneider/Spellerberg 1999; Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002). Die Akzeptanz und Bereitschaft zur Pendelmobilität wächst laut Bevölkerungsumfragen und wird grundsätzlich als notwendige Voraussetzung der modernen Arbeitswelt angesehen (vgl. Fio-Brief 2000).⁵ Die Verknüpfung zwischen betrieblicher und räumlicher Mobilität bildet auch den Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit.

Zentrale Annahme der regional differenzierenden Arbeitsmarktforschung ist, dass Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt nicht nur durch individuelle Charakteristika, sondern auch durch lokale bzw. regionale Arbeitsmarktkontexte beeinflusst werden (vgl. Blien/Bogai/Fuchs 2007). Dabei drängen sich Fragen nach den Bedingungen und den Erträgen erwerbsbedingter räumlicher Mobilität auf (vgl. Buch 2006; Hacket 2009). Strukturelle Aspekte des Raums sowie räumliche Mobilitätsentscheidungen zeitigen zugleich vielfältige Folgen.

⁵ Soziologische Ansätze weisen darauf hin, dass mit der Pluralisierung der Lebensführung auch die Bereitschaft zu alternativen Mobilitätsformen wächst (vgl. Hesse/Scheiner 2007; Reuschke 2010).

Die Frage nach den konkreten Mechanismen, durch die räumliche Aspekte individuelle und kollektive Arbeitsmarktergebnisse beeinflussen, ist jedoch umstritten, und es werden sowohl Hypothesen bezüglich beschränkender als auch erweiternder und ermöglichender Aspekte des Raums formuliert (vgl. Blien/Bogai/Fuchs 2007). Unter dem Stichwort des „spatial mismatch“ werden so einerseits räumlich bedingte Restriktionen des Handlungsspielraums individueller Akteure etwa beim Zugang zu Arbeitsplätzen diskutiert (vgl. Fernandez/Su 2004). Auf der anderen Seite lassen sich räumliche Vorteile zur Erweiterung individueller Aktionsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt einsetzen, indem aufgrund günstiger räumlicher Lage oder hoher Beweglichkeit größere Arbeitsmärkte adressiert werden können. Auch aus soziologischer Sicht wird daher der Einfluss des geographischen Raums auf individuelle Arbeitsmarkt- und Lebenschancen als wichtige Ungleichheitsdimension neu entdeckt (vgl. Kreckel 2004; Neu 2006).

Gesellschaftstheoretische Konzeptionen begreifen Mobilität – Bewegung und Beweglichkeit – mitunter gar als zentrales Strukturprinzip moderner Gesellschaften. So lassen sich nach Lessenich (2009) alle sozialen Differenzierungen „unter die gesellschaftliche Metadifferenz von Aktivität oder Inaktivität, Mobilität versus Immobilität subsumieren“ (Lessenich 2009: 161 f.). Auch die zeitgenössische Mobilitätsforschung spricht mittlerweile vom Mobilitätsimperativ (vgl. Kesselring/Vogl 2010), wonach gefördert wird, wer bereits mobil ist, während demjenigen ein Entzug der Förderung droht, der der gesellschaftlichen Forderung nach Mobilität nicht genügen kann oder will.

Der Arbeitsmarkt spielt eine wichtige Rolle für die gesellschaftliche Bedeutung, die Mobilitätsprozessen zukommt und es ist davon auszugehen, dass sich die Erhöhung der gesellschaftlichen Mobilität insbesondere anhand seiner zentralen Institutionen beobachten lässt. Die unmittelbare Vergesellschaftung von Erwerbstätigen findet in Erwerbsorganisationen statt, wo zum einen betriebliche

Flexibilisierungsstrategien ins Werk gesetzt und zum anderen Ressourcen und Statuspositionen verteilt und somit die Lebenschancen der Menschen beeinflusst werden (vgl. Struck 2005). Aktuelle betriebs- und arbeitsmarktsoziologische Arbeiten bemühen sich daher um eine Konzeption der relevanten Ungleichheitsmechanismen in Bezug auf die betriebliche Beschäftigungspolitik (vgl. Diewald/Faist 2011; Krause 2012; Lengfeld 2010; Voss-Dahm 2009).

Die vorliegende Arbeit schließt an diese Überlegungen an und geht davon aus, dass Chancen und Möglichkeiten sowie Risiken arbeitsmarktbezogener Mobilität in Erwerbsorganisationen nicht nur direkt im oben skizzierten Sinne, sondern auch indirekt über die Beeinflussung räumlicher Mobilitätsprozesse strukturiert werden. Betriebliche Bezüge auf die räumliche Mobilität von Mitarbeitern müssen daher als Determinanten gesellschaftlicher Mobilitätsanforderungen und somit als einflussreicher Faktor in Bezug auf die Verteilung von Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt angesehen werden. Sichtbar wird dieser Mechanismus, wenn man die personalpolitischen Bezugnahmen von Betrieben auf Prozesse räumlicher Beschäftigtenmobilität in den Blick nimmt.

1.2. Rahmen und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Dissertationsschrift entstand im Rahmen des arbeitsmarktsoziologischen Forschungsprojekts „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“, dem Teilprojekt B2 des Sonderforschungsbereichs 580 „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch“. Diese interdisziplinäre Forschungseinrichtung war an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg angesiedelt, wurde von 2001 bis 2012 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert und befasste sich mit den durch die politische Wende 1989/90 entstandenen Herausforderungen in den Bereichen Wirtschaft, Arbeit, Politik und Sozialwesen. Im Zentrum des Teilprojekts B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“, welches die deutsche Arbeits-

marktstruktur und die Entwicklung betrieblicher Beschäftigungssysteme untersuchte, standen Fragen nach grundlegenden Strukturveränderungen des deutschen Beschäftigungsmodells, Entwicklungstendenzen im Verhältnis von Beschäftigungsstabilität und -flexibilität sowie das Wechselverhältnis zwischen betrieblicher Personalpolitik und individuellen Erwerbsstrategien.

Auf der Basis zahlreicher Analysen diagnostizierte das Projekt mit der Externalisierung, Sekundarisierung, Polarisierung und De-Institutionalisierung vier grundlegende Entwicklungstrends am deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Köhler/Krause 2010b; Köhler/Loudovici 2008). Aus einer neo-institutionenökonomisch erweiterten segmentationstheoretischen Perspektive wurde ein Handlungsmodell entwickelt, welches zur Erklärung des Schließungsgrades betrieblicher Beschäftigungssysteme zwei Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik – Diskontinuität bzw. Verfügbarkeit und Transformation bzw. Leistungsbereitschaft – zentral stellt.

In der dritten Förderphase des Projekts zwischen 2008 und 2012 stand die Erklärung der beobachteten Externalisierungstendenzen im Mittelpunkt. Anhand der vom Projekt aufgebauten und über vier Wellen fortgeführten SFB 580-B2 Betriebspanelstudie zeigt sich neben dem allgemeinen Trend zur Zunahme flexibler Beschäftigung auch eine große Heterogenität ihrer Einsatzfelder, wobei nicht nur branchenspezifische Muster und regionale Unterschiede, sondern auch innerbetriebliche Differenzierungslinien bedeutsam sind (vgl. Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

Die auf standardisierten Daten beruhenden Befunde motivierten das Projekt zu vertiefenden Analysen flexibler Arbeitsmarktbereiche, welche mittels leitfadengestützter Experteninterviews mit betrieblichen Personalverantwortlichen und Beschäftigten in Betrieben ausgewählter Branchen empirisch umgesetzt wurden. Um die große Heterogenität flexibler Beschäftigung und ihre häufige Ko-Existenz mit stabilen Positionen auf Ebene des Einzelbetriebs empirisch

aufzuschließen, kam in der vierten Welle des SFB 580-B2 Betriebspanels mit dem Konzept innerbetrieblicher Tätigkeitsbereiche mit hoher Personalfuktuation ein neuer Zugang zu offenen betrieblichen Beschäftigungssystemen zum Einsatz (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

Erste Analysen dieser so erfassten offenen Beschäftigungssysteme weisen darauf hin, dass den Erwerbs- und Mobilitätsentscheidungen der Beschäftigten eine größere Bedeutung zukommt als im ursprünglich für die Erklärung interner Arbeitsmärkte entwickelten Modell, welches die Bezugsprobleme der Beschäftigter zentral stellte. Das wechselseitige Verhältnis betrieblicher Personalpolitik und individueller Erwerbsstrategien⁶ spielt für die Erklärung der Funktionsweisen flexibler Arbeitsmarktsegmente offenbar eine wichtige Rolle (vgl. Krause/Köhler 2012). So haben nicht zuletzt räumliche Mobilitätsentscheidungen von Beschäftigten einen Einfluss auf die betriebliche Personalpolitik und müssen als zentrale gesellschaftliche Voraussetzung von Arbeitsmärkten gelten: „Nur die ‚richtige‘ Person am ‚richtigen‘ Arbeitsplatz macht aus ökonomischer Sicht Sinn“ (Martin Abraham zit. nach Zimmermann 2008: 31).

In diesem Sinne ist es das Anliegen der vorliegenden Arbeit, durch die Analyse des wechselseitigen Verhältnisses der Raum- und Mobilitätsbezüge von Beschäftigern und Beschäftigten zu einem besseren Verständnis der Funktionsweise externer Teilarbeitsmärkte beizutragen. Lässt sich aus der zeitgleichen Ausweitung externer Teilarbeitsmärkte und dem Bedeutungsgewinn räumlicher Mobilitätsprozesse ableiten, dass externe Arbeitsmärkte räumliche Ausdehnung zur Voraussetzung haben? Mit Blick auf aktuelle makrosoziale Entwicklungs-

⁶ Mit den Sicherheitsorientierungen auf der einen und den Mobilitätsentscheidungen auf der anderen Seite wurden im Rahmen des Projekts relevante Präferenzen und Handlungsstrategien der Beschäftigten theoretisch konzipiert und zu zentralen Themen der quantitativen wie qualitativen empirischen Forschungsschritte ausgebaut (vgl. Gerstenberg 2012; Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

trends liegt dieser Zusammenhang zwar nahe; er wurde bislang jedoch nicht explizit empirisch untersucht. Wenn es zutrifft, dass die Externalisierung von Beschäftigung mit der räumlichen Ausweitung von Arbeitsmärkten korrespondiert, nehmen die Anforderungen an die räumliche Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit von Erwerbspersonen zu, und auch Betriebe sind mit neuen mobilitätsbezogenen Herausforderungen konfrontiert.

Ein Überblick über zentrale Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Stabilität und Flexibilität von Beschäftigungsverhältnissen, der Heterogenität flexibler Beschäftigungsbereiche und der räumlichen Dimension von Arbeitsmärkten bilden in Kapitel 2 den Ausgangspunkt dieser Arbeit. Anschließend werden in Kapitel 3 wichtige Befunde der räumlichen Mobilitätsforschung vorgestellt und hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktimplikationen diskutiert; dabei werden arbeitsmarkt- und ungleichheitssoziologische Arbeiten ebenso wie Ansätze aus benachbarten Disziplinen gewürdigt.

Die Diskussionen dieser beiden Kapitel verweisen auf die Notwendigkeit, die *Wechselwirkungen* zwischen räumlichen Mobilitätsentscheidungen von Beschäftigten und personalpolitischen Strategien und Praktiken der Beschäftiger konzeptionell zu berücksichtigen: Betriebe beeinflussen durch die in ihrer Beschäftigungspolitik enthaltenen Raumbezüge individuelle Mobilitätsentscheidungen am Arbeitsmarkt und sind angesichts zunehmender zwischenbetrieblicher Mobilität zugleich auf diese angewiesen. Kapitel 4 entwickelt daher eine akteursbasierte Forschungsperspektive auf dieses wechselseitige Verhältnis und expliziert die in der betrieblichen Beschäftigungspolitik enthaltenen Raumbezüge.

Angeleitet werden die Überlegungen zu räumlichen Mobilitätsprozessen im Zuge von Stellenwechseln durch die gemäß dem neo-institutionenökonomisch erweiterten Segmentationsansatz zentralen Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik, Verfügbarkeit (vgl. Kap. 4.1) und Leistungsbereitschaft (vgl. Kap. 4.2). In Kapitel 4.3 wird ein Analyseinstrument vorgestellt, welches wich-

tige Raumbezüge betrieblicher Personalpolitik empirisch zugänglich macht und mit der räumlichen Ausdehnung von Arbeitsmärkten und der betrieblichen Mobilitätsunterstützung zwei Dimensionen betrieblicher Mobilitätspolitik systematisiert: Die Dimension der (über)regionalen Ausdehnung von Arbeitsmärkten verweist erstens auf die Anforderungen an die Mobilitätsbereitschaft und das Mobilitätsvermögen von Beschäftigten, die in den Raumbezügen betrieblicher Such- und Rekrutierungspraktiken enthalten sind. Die Dimension der betrieblichen Mobilitätsunterstützung reflektiert zweitens die Bedeutung betrieblicher Einflussfaktoren auf die für individuelle Mobilitätsentscheidungen erforderlichen Ressourcen. Betriebliche Mobilitätspolitik beeinflusst somit individuelle Mobilitätsentscheidungen auf zwei Ebenen: Über die räumliche Reichweite ihrer Personalsuche und -rekrutierung verlangen bzw. *fordern* Erwerbsorganisationen mehr oder weniger Mobilitätsbereitschaft von Stellenwechslern, und über die von ihnen angebotenen Maßnahmen zur Unterstützung räumlicher Mobilität ermöglichen bzw. *fördern* sie aktiv solche Mobilitätsprozesse.

Die Arbeit nutzt die im Rahmen des Projekts B2 entstandene Basis quantitativer und qualitativer Betriebsdaten, um diese personalpolitischen Bezüge auf räumliche Beschäftigtenmobilität zu explorieren und geht dabei in drei Schritten vor. Im Zentrum der empirischen Analysen des fünften Kapitels stehen im ersten Schritt Fragen nach der Realität betrieblicher Mobilitätspolitik: Wie verbreitet ist die überregionale Suche und Rekrutierung von Personal im Zuge von Stellenbesetzungsprozessen und welche personalpolitischen Instrumente setzen Betriebe zur Unterstützung von Stellenantrittsmobilität ein? Lassen sich unterschiedliche Typen betrieblicher Mobilitätspolitik identifizieren und welches sind ihre bestimmenden Merkmale?

Das Kapitel beginnt mit einer Erläuterung zum empirischen Design (vgl. Kap. 5.1) sowie einer Darstellung der vierten Welle des SFB 580-B2 Betriebspanels und der Operationalisierung der forschungsleitenden Dimensionen (vgl.

Kap. 5.2). In Kapitel 5.3 wird ein deskriptiver Überblick über die empirische Verbreitung betrieblicher Mobilitätspolitik gegeben. Eine quantitative Clusteranalyse fragt anschließend nach dem Verhältnis der beiden mobilitätspolitischen Dimensionen – räumliche Arbeitsmarktausdehnung und betriebliche Mobilitätsunterstützung – in der betrieblichen Praxis und stellt vier empirisch relevante Typen betrieblicher Mobilitätspolitik vor (vgl. Kap. 5.4).

Die segmentationstheoretische These geht von einer steigenden Bedeutung räumlicher Mobilität im Zusammenhang mit der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen aus. Im zweiten Analyseschritt wird daher explizit der Frage nachgegangen, inwiefern die mobilitätspolitische Ausrichtung von Betrieben im Zusammenhang mit der Beschäftigungsflexibilität steht: Weisen Betriebe mit flexiblen Beschäftigungsstrukturen andere Raumbezüge auf als solche mit stabilen Beschäftigungsstrukturen? Adressieren sie bei der Personalsuche und -rekrutierung größere Distanzen? Welche Rolle spielen dabei Instrumente der betrieblichen Mobilitätsunterstützung? Dieser Zusammenhang zwischen mobilitätspolitischen Strategien und Praktiken von Betrieben und dem Grad der Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen wird in Kapitel 5.5 mittels multipler Korrespondenzanalysen explizit modelliert.

Die Vertiefungsstudien in Kapitel 6 widmen sich der Analyse dreier ausgewählter Arbeitsmarktsegmente, in denen offene betriebliche Beschäftigungssysteme empirisch an Bedeutung zunehmen. Im Zentrum stehen die jeweils unterschiedliche Bedeutung räumlicher Mobilitätsprozesse von Beschäftigten sowie mobilitätspolitischer Bezüge von Betrieben auf diesen Teilarbeitsmärkten. Es wird ein Mixed-Methods-Design zugrunde gelegt, welches für jedes Segment quantitative Informationen aus dem SFB 580-B2 Betriebspanel, quantitative Sekundärdaten sowie qualitativ-vertiefende Informationen aus leitfadengestützten Experteninterviews mit Personalverantwortlichen kombiniert. Die vertiefenden Studien dieser Teilarbeitsmärkte mit gemischten Daten und Analysemethoden

ermöglichen eine Differenzierung und Re-Kontextualisierung der zuvor diskutierten globalen quantitativen Befunde zur betrieblichen Mobilitätspolitik. Sie geben Aufschluss darüber, welche unterschiedliche Bedeutung Prozesse der Abwanderung, Zuwanderung und Pendelmobilität für die betrieblichen Abläufe in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten haben. Es zeigen sich jeweils spezifische Unterschiede hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen räumlicher Beschäftigtenmobilität und Personalfluktuation bzw. Formen flexibler Beschäftigung, hinsichtlich der dominanten betrieblichen Bewertungsmuster sowie hinsichtlich der damit einhergehenden personalpolitischen Bearbeitungsweisen.

In Kapitel 6.2 wird das berufsfachliche Segment pflegerischer und physiotherapeutischer Tätigkeiten in stationären und ambulanten Einrichtungen des Gesundheitswesens untersucht, welches durch eine zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsstrukturen und hohe faktische Fluktuationsraten charakterisiert ist. Mit dem Arbeitsmarktsegment für hochqualifizierte Sozialarbeiter und -pädagogen sowie für Dozenten im Weiterbildungssektor werden in Kapitel 6.3 zwei Bereiche gemeinsam untersucht, die durch eine starke Ausweitung projektbezogener befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit häufig kurzen Laufzeiten gekennzeichnet sind. Das in Kapitel 6.4 behandelte Segment der Bank- und Versicherungsdienstleistungen wird anschließend beispielhaft als Vertreter klassisch interner Arbeitsmärkte und damit als Kontrastfall diskutiert, in dem geschlossene Beschäftigungssysteme mit langfristigen Betriebszugehörigkeitsdauern dominieren.

In Kapitel 7 werden die empirischen Ergebnisse zusammengefasst und der Beitrag des in dieser Arbeit entwickelten Analyseinstruments der betrieblichen Mobilitätspolitik für die räumliche Mobilitätsforschung und die betriebsbasierte Analyse flexibler Arbeitsmärkte diskutiert.

2. Die Ausweitung externer Arbeitsmärkte

Entwicklungen und Trends der Beschäftigungsstabilität in Deutschland werden von der Arbeitsmarktforschung kontrovers diskutiert. Einigen Autoren zufolge sind nur geringe Veränderungen in den durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern und Überlebensraten von Beschäftigungsverhältnissen insbesondere qualifizierter Beschäftigter zu beobachten (vgl. Erlinghagen 2006). Andere betonen hingegen „forces of change“ (Lutz 2006) oder identifizieren eine moderate Destabilisierung (vgl. Grotheer/Struck 2006b). Dennoch besteht grundlegende Einigkeit in der Einschätzung der zentralen Charakteristika des deutschen Beschäftigungsmodells: einer anhaltend hohen Bedeutung langfristiger Beschäftigung und interner Teilarbeitsmärkte.

2.1. Segmentationsansätze

Soziologisch orientierte Arbeitsmarktanalysen greifen gerne auf Segmentationsansätze zurück, da mit diesen die gesellschaftliche Strukturierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsmarktprozessen konzeptualisiert werden kann. Neuere Segmentationsansätze berücksichtigen im Unterschied zu klassisch-strukturalistischen Lesarten insbesondere die gesellschaftliche Bedeutung von Institutionen; sofern gesellschaftliche Institutionen als Resultate sozialen Handelns verstanden werden, impliziert eine solche institutionalistische Fundierung zugleich die Verankerung der Forschungsperspektive auf der Mikroebene sozialen Handelns (vgl. Krause/Köhler 2012).

Segmentationsansätze gehen von der Existenz unterschiedlicher Teilarbeitsmärkte aus, die durch eigene Allokationsregeln sowohl das Arbeitsangebot als auch die Arbeitsnachfrage strukturieren. Mit der Theorie vom dualen Arbeitsmarkt (vgl. Doeringer/Piore 1971) wurde anhand von Studien des US-amerikanischen Arbeitsmarktes zum ersten Mal die Idee der vertikalen Strukturierung

bzw. Segmentierung des Arbeitsmarktes entwickelt. Sengenberger (1987) hat diesen Ansatz auf Basis von Studien des deutschen Arbeitsmarktes erweitert, indem er drei idealtypische Teilarbeitsmärkte unterscheidet: Arbeitsmärkte für Jedermann-Qualifikationen, für fachliche Qualifikationen und für betriebsspezifische Qualifikationen. Teilarbeitsmärkte sind gegeneinander abgeschirmt und bieten den Beschäftigten jeweils ganz unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen. „Berufliche Mobilitätsprozesse zeichnen dieses Muster der gegenseitigen Abschottung nach“ (Fassmann/ Meusburger 1997: 53).

Kombiniert man vertikale und horizontale Segmentationslinien, lassen sich Arbeitsmärkte in interne und externe Segmente in der horizontalen Dimension sowie in primäre und sekundäre Segmente in der vertikalen Dimension unterscheiden (vgl. Köhler/Krause 2010b; Köhler/Loudovici 2008; Krause/Köhler 2012). Die Abgrenzung der Teilarbeitsmärkte erfolgt typischerweise über drei Dimensionen: ihren Schließungsgrad, ihre räumliche und fachliche Ausdehnung sowie die typische Struktur ihrer spezifischen Allokations-, Qualifikations- und Gratifikationsregeln. Empirisch wird der Grad der Schließung von Teilarbeitsmärkten über Fluktuationsraten oder durchschnittliche betriebliche Verweildauern erfasst, die maximalen Mobilitäts- und Substitutionsbereiche bilden ihre Ausdehnung ab, und die eingesetzten Vertragsformen, die dominanten Qualifikationsniveaus, die Art der Weiterbildungsfinanzierung, die Entgeltregelungen etc. geben Hinweise auf die segmentspezifischen Allokations-, Qualifikations- und Gratifikationsstrukturen (vgl. Köhler/Loudovici/Struck 2007b; Schröder/Struck/Wlodarski 2008; Sengenberger 1987).

Aus neo-institutionenökonomischer Perspektive lassen sich Erwerbsorganisationen in verschiedene personalbezogene Subsysteme unterscheiden: Arbeitssysteme definieren die Zuordnung von Aufgaben zu Arbeitsplätzen, Personal- bzw. Beschäftigungssysteme allozieren Stellen und Stelleninhaber und das System der Arbeitsbeziehungen reguliert Konflikte zwischen Kapital und Arbeit (vgl.

Köhler/Krause 2010b). Eine enge Fassung betrieblicher Beschäftigungssysteme bezieht sich insbesondere auf die zweite Ebene und nimmt dabei vornehmlich den betrieblichen Aufbau, Abbau und Einsatz des Personals in den Blick (vgl. Osterman 1987).

Beschäftiger wie auch Beschäftigte stehen stets in einem doppelten Abhängigkeitsverhältnis zum Betrieb auf der einen und dem betriebsexternen Arbeitsmarkt auf der anderen Seite; allerdings sind in diesem Verhältnis auch verschiedene Ebenen und Grade der Schließung einbegriffen, d. h. Betrieb und Markt sind in unterschiedlichem Ausmaß voneinander abgeschottet (vgl. Köhler/Krause 2010b). Je nach Grad der wechselseitigen Bindung der Arbeitsmarktakteure aneinander unterscheiden institutionalistische Ansätze interne und externe Arbeitsmärkte (vgl. Doeringer/Piore 1971) und arbeitsmarktsoziologische Ansätze offene und geschlossene Positionssysteme (vgl. Giesecke/Groß 2012; Sørensen 1983).

Beide Perspektiven wurden im Rahmen des Forschungsprojekts B2 am SFB 580 aufgegriffen und zu dem neo-institutionenökonomisch erweiterten Segmentationskonzept kombiniert, wonach „geschlossene Beschäftigungssysteme (...) den betrieblichen Baustein interner Märkte, offene Systeme den Baustein externer Märkte“ bilden (Köhler/Loudovici 2008; Köhler/Loudovici/Struck 2007a). In diesem Konzept wurde die in der Arbeitsmarktforschung gängige Unterscheidung zwischen interner und externer Flexibilität in die Begrifflichkeiten der Öffnung und Schließung betrieblicher Beschäftigungssysteme überführt, indem die Differenzierung des Flexibilitätsbegriffs in numerische, funktionale, temporale und monetäre Flexibilität in die Theorie betrieblicher Beschäftigungssysteme einbezogen sowie in die Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik übersetzt wurde (vgl. Schröder/Struck/Wlodarski 2008):

Diese Bestimmung des Verhältnisses von Markt und Organisation hat zur Folge, dass sowohl der interne als auch der externe Arbeitsmarkt des segmentations-

theoretischen Verständnisses in betriebliche Strukturen zu übersetzen sind.
(Schröder/Struck/Wlodarski 2008: 148)

Mit einem Handlungsmodell für betriebliche Entscheidungsträger wurde dieses Konzept auf der Mikroebene fundiert; dabei wurden mit dem Personalanpassungsproblem und dem Transformations- bzw. Leistungsproblem zwei zentrale Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik unterschieden: Das betriebliche Interesse besteht zum einen in der kontinuierlichen Verfügbarkeit der geforderten Zahl und Qualifikation von Arbeitskräften sowie in den Möglichkeiten des Personalabbaus; zum anderen im Gelingen der Transformation von Arbeitskraft in die gewünschte Leistung (vgl. ebd.). Die Bezugsprobleme der Beschäftigten wurden – weniger explizit, jedoch konform mit klassischen arbeitsmarktsoziologischen Perspektiven und in Übereinstimmung mit aktuellen empirischen Befunden (vgl. Köhler/Krause 2010b) – über ihre Interessen an einem kontinuierlichen Einkommen und hoher Beschäftigungssicherheit modelliert (vgl. Krause 2007), wobei die Risikoreduktion bzw. -aversion als grundsätzliche Handlungsorientierung unterstellt wurde. Aufgrund von strukturellen Machtasymmetrien in der Beschäftigungsbeziehung liegt der Fokus des neo-institutionenökonomisch erweiterten Segmentationsansatzes jedoch auf den Strategien und Praktiken der Beschäftiger (vgl. Krause/Köhler 2012).

In den vergangenen Jahren konzentrierte sich das Projekt B2 am SFB 580 auf die empirische Erfassung, Beschreibung und Erklärung von internen Teilarbeitsmärkten bzw. geschlossenen Beschäftigungssystemen und griff dabei empirisch auf Fallstudien, qualitative Expertenbefragungen von Personalverantwortlichen sowie quantitative Primär-⁷ und Sekundäranalysen zurück (vgl.

⁷ Das vom Projekt aufgebaute und über vier Wellen fortentwickelte SFB 580-B2 Betriebspanel bietet u.a. Informationen über übliche betriebliche Verweildauern der Beschäftigten. Dieser Indikator spielt bei der Analyse der Stabilität und Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsbeziehungen eine zentrale Rolle, denn „Eine wichtige Dimension der Mitgliedschaft (...) ist die Dauer der Beschäftigungsbeziehung. Deren Ausprägung führt zur Öffnung oder Schließung gegenüber dem Markt.“ (Schröder/Struck/Wlodarski 2008: 148).

Köhler/Krause 2010b; Köhler et al. 2004; Köhler et al. 2008). Um die beiden Bezugsprobleme des betrieblichen Personaleinsatzes zu bearbeiten (vgl. Köhler/Krause 2010b; Köhler/Loudovici/Struck 2007b), können Betriebe unterschiedliche Beschäftigungssysteme nutzen (vgl. Osterman 1987). Aufgrund von Verfügbarkeitsproblemen sowie bereits getätigter Humankapitalinvestitionen können Arbeitgeber ein Interesse an der langfristigen Bindung der Belegschaft entwickeln. Den Beschäftigten wurde unter der Annahme der Risikoaversion ebenfalls ein grundsätzlich hohes Bindungsinteresse zugesprochen. Die Bearbeitung des Leistungsproblems wird zudem durch Aspekte der Kontrollierbarkeit des Arbeitsprozesses oder -ergebnisses beeinflusst (vgl. Krause/Köhler 2012). Geschlossene betriebliche Beschäftigungssysteme, d.h. am internen Arbeitsmarkt orientierte personalpolitische Strategien erklären sich demnach aus spezifischen Bearbeitungsweisen der beiden zentralen Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik. Mit Bezug auf das Theorem offener und geschlossener Positionssysteme (vgl. Sørensen 1983) implizieren Tauschakte auf dem Arbeitsmarkt somit stets Mechanismen sozialer Schließung (vgl. Giesecke/Groß 2012; Groß 2008).

Die aktuelle Forschung des SFB-Projekts kreist um die Beschreibung und Erklärung externer Teilarbeitsmärkte und offener betrieblicher Beschäftigungssysteme (vgl. Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012; Krause/Köhler 2012). Vor allem bei strukturellen Arbeitskräfteüberschüssen und damit verbundenen niedrigen Transaktionskosten fördern oder akzeptieren die Beschäftigten Personalfluktuation (vgl. Krause/Köhler 2012). Da externe Arbeitsmärkte jedoch auch aufgrund von Mobilitätsentscheidungen der abhängig Beschäftigten entstehen können, wird hier der Arbeitsangebotsseite stärkere Aufmerksamkeit zuteil (vgl. Apitzsch 2012; Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012). In jedem Fall basieren flexible Arbeitsmärkte auf einem komplexen sozi-

o-ökonomischen Beziehungsgeflecht und müssen in diesem Sinne als gesellschaftlich hoch voraussetzungsvoll gelten (vgl. Krause/Köhler 2012).⁸

2.2. Empirische Entwicklung

Der deutsche Arbeitsmarkt ist traditionell und auch weiterhin durch relativ stabile Beschäftigung geprägt. Zu diesem Ergebnis kommen viele Analysen, die vor allem die Entwicklung aggregierter Beschäftigungsdauern und die Überlebensraten von Beschäftigungsverhältnissen beobachten:

Wenn man die externe Arbeitsmarktdynamik analysiert, findet man nur wenig Spuren der in der Literatur angedeuteten Strukturbrüche – abgesehen von dem Sonderfall Ostdeutschlands. Gesamtindikatoren, wie Fluktuationsquoten, durchschnittliche Betriebszugehörigkeit oder die Überlebensdauer von Beschäftigungsverhältnissen haben sich nicht sehr verändert. (Bosch 2010: 662)

Zugleich werden mit der Externalisierung, Sekundarisierung, Polarisierung und De-Institutionalisierung von Arbeitsmärkten Veränderungen diagnostiziert, welche das Verhältnis von Stabilität und Flexibilität z. T. auch unterhalb dieser messbaren Kriterien modifizieren (vgl. Köhler/Krause 2010b). Diese Entwicklung wird als gemäßigter Wandlungsprozess interpretiert: Weder die ungebrochene Kontinuität einer weitgehend stabilen Arbeitsmarktstruktur noch ihr radikaler Strukturwandel, sondern vielmehr eine dynamische Koexistenz stabiler und flexibler Beschäftigung charakterisiert den deutschen Arbeitsmarkt (vgl. ebd.).

Mit der Externalisierung von Arbeitsmärkten wird die zunehmende Verbreitung offener betrieblicher Beschäftigungssysteme bezeichnet, die sich durch

⁸ Die hohe Bedeutung der Lebensweisen für die Erwerbspräferenzen von Beschäftigten haben auch Anne Goedicke, Georg Brose und Martin Diewald (2005) mit ihrem alternativen Ansatz zweier verschiedener wechselseitig miteinander verschränkter Tauschbeziehungen der Arbeitsangebotsseite – einerseits mit dem Arbeitgeber, andererseits mit dem Haushaltskontext – aufgegriffen.

verkürzte Beschäftigungsperspektiven auszeichnen. Die dadurch bewirkte Zunahme zwischenbetrieblicher Wechsel (vgl. Grotheer 2008a, 2008b) kann als Ausdruck der Öffnung von Teilarbeitsmärkten interpretiert werden (vgl. Köhler/Krause 2010b). Bezüglich einer Zunahme extern-numerischer Flexibilität⁹ existieren sehr unterschiedliche empirische Befunde, welche kontrovers diskutiert wurden. Hohe Labour-Turnover-Raten drücken eine hohe Personalflexibilität aus, welche allerdings auch lediglich die Situation in spezifischen Teilbereichen des Arbeitsmarktes widerspiegeln kann. Für andere Beschäftigtengruppen kann zugleich die Stabilität ihrer Positionen erhalten bleiben oder sogar zunehmen (vgl. Bosch 2010). Gleiches gilt für die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, deren allgemeine Zunahme wenig umstritten ist. Der Einsatz unterschiedlicher Formen variiert jedoch stark über unterschiedliche Teilarbeitsmärkte, womit auch die mit ihnen verbundenen spezifischen Risiken unterschiedlich in der Erwerbsbevölkerung verteilt sind. Befristete Arbeitsverträge haben in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen; dabei werden von der einschlägigen Forschung insbesondere konjunkturunabhängige Branchen als Hauptnutzer von Befristungen identifiziert (vgl. Hohendanner 2010). Leiharbeit hingegen wird am stärksten in der großen Industrie eingesetzt, aber auch, wenngleich deutlich seltener, im Gesundheitswesen und in Softwareunternehmen (vgl. Holst 2009; vgl. Promberger 2012).

Es wird deutlich, dass aus dem allgemeinen Trend einer Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen und der Externalisierung von Arbeitsmärkten keine eindeutigen Konsequenzen für die Individuen abgeleitet werden können. Dies erfordert, die Perspektive auf die Mikroebene, auf Wechsel und Übergänge

⁹ Berndt Keller und Hartmut Seifert (2005, 2006) unterscheiden in einer ersten Dimension zwischen internen und externen Flexibilitätsformen und untergliedern diese ferner in numerische, funktionale, temporale sowie monetäre Formen. Extern-numerische Flexibilitätsformen umfassen Entlassungen und Einstellungen, Leiharbeit und befristete Beschäftigung.

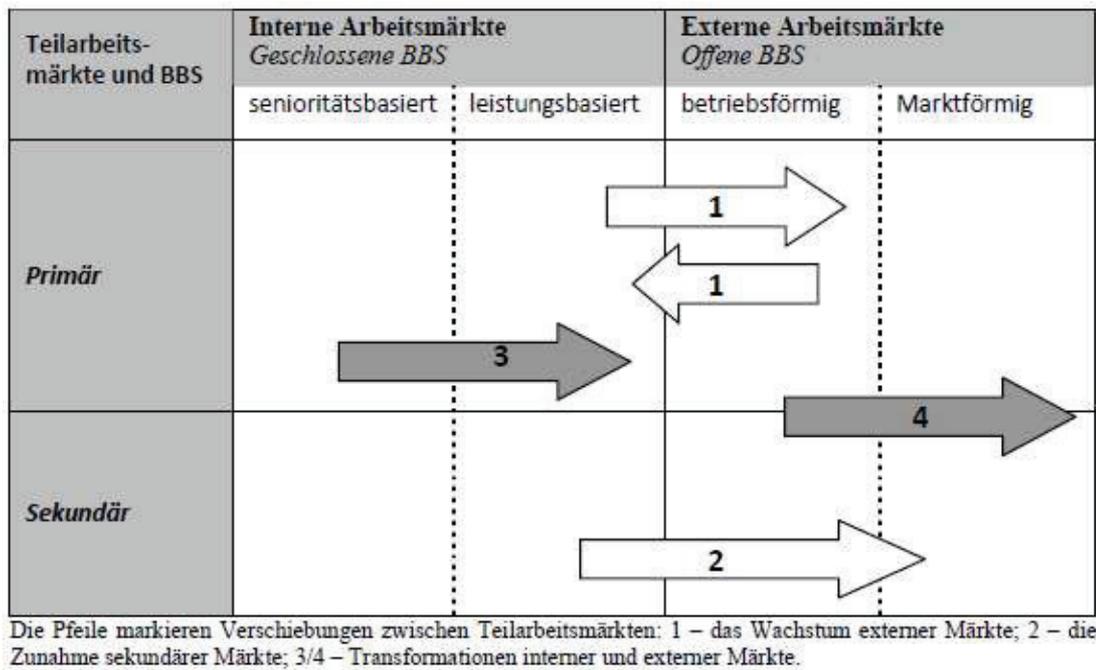
von Beschäftigten zwischen Betrieben¹⁰, von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit oder in Alternativrollen zu richten.

Die allgemeine Zunahme von Beschäftigungsrisiken, z. B. in Gestalt einer Ausweitung des Niedriglohnsektors (vgl. Bosch/Kalina/Weinkopf 2008), wird mit dem Begriff der Sekundarisierung umschrieben. Bekannt ist dabei, dass sich die Wiederbeschäftigungschancen nach einem Betriebsaustritt zwischen Beschäftigtengruppen unterscheiden. Zentrale Bedeutung kommt hier der Qualifikation zu, denn sich an Betriebswechsel anschließende Aufstiegsmobilität ist vor allem bei Akademikern zu beobachten, wohingegen Arbeitslosigkeit und Einkommensverluste nach dem Austritt aus einem Betrieb vor allem bei nicht akademisch qualifizierten Arbeitnehmern auftreten (vgl. Köhler/Krause 2010b). Diese unterschiedlichen Muster bei dem Erfolg von Betriebswechseln für verschiedene Beschäftigtengruppen wurden in der These der Polarisierung zusammengefasst: Die Chancen und Risiken von Betriebswechseln polarisieren sich zwischen gut qualifizierten, konzessionsbereiten und vergleichsweise gut geschützten Insidern einerseits und prekär Beschäftigten in offenen Beschäftigungssystemen mit hohen Austauschvolumina an den Rändern der Betriebe andererseits (vgl. ebd.).¹¹ Abb. 1 stellt diese Entwicklungsprozesse zusammenfassend dar.

¹⁰ Studien konnten beispielsweise zeigen, dass Beschäftigte in großen Unternehmen seltener wechseln als Beschäftigte in kleinen Unternehmen (vgl. Carroll/Mayer 1986). Hinsichtlich zwischenbetrieblicher Wechsel zeigen sich Frauen zudem mobiler als Männer; sie wechseln zugleich seltener innerbetrieblich (vgl. ebd.; Felmlee 1982).

¹¹ Als De-Institutionalisierung wird zudem die Beobachtung gefasst, dass der Auf- und Abbau von Personal heute stärker als zuvor an individuelle Leistungen der Beschäftigten sowie zugleich an die Produktivität und Profitabilität von Betriebsteilen geknüpft wird und formelle und informelle Statusrechte wie z. B. das Senioritätsprinzip an Bedeutung verlieren (vgl. Köhler/Krause 2010b).

Abb. 1: Entwicklungen betrieblicher Beschäftigungssysteme und Teilarbeitsmärkte



Quelle: Köhler/Krause 2010b: 402.

2.3. Heterogenität offener Beschäftigungssysteme

Die Befunde zu Externalisierungs- und Sekundarisierungstendenzen wurden in den letzten Jahren kontrovers und im Verhältnis zu einer weiterhin hohen Beschäftigungsstabilität im Aggregat diskutiert. Auf der einen Seite stehen dabei Annahmen einer Generalisierung von Arbeitsmarktrisiken durch Prozesse der Vermarktlichung, während auf der anderen Seite segmentationstheoretische Hypothesen von persistenten Arbeitsmarktsplattungen ausgehen.¹² Das Projekt B2 am SFB 580 geht angesichts empirischer Befunde zur relativen Kontinuität langfristiger Beschäftigung auf internen Arbeitsmärkten sowie hoher Anteile zwischenbetrieblicher Mobilität auf externen Arbeitsmärkten von einer span-

¹² Für einen Überblick über diese Kontroverse vgl. Köhler/Krause 2010b.

nungsgeladenen und dynamischen Koexistenz¹³ von internen und externen Teilarbeitsmärkten aus (vgl. Köhler/Krause 2010b).

Die in Segmentationskonzepten verwendete dichotome Gegenüberstellung interner und externer Teilarbeitsmärkte bzw. geschlossener und offener Beschäftigungssysteme verweist jedoch auf konzeptionelle Schwierigkeiten in der Erklärung dieser Entwicklung. So wurde unter dem Stichwort der De-Institutionalisierung auf der einen Seite diskutiert, dass auch die durch interne Arbeitsmärkte generierte Stabilität und Sicherheit Modifikationen erfährt. Auf der anderen Seite existieren sehr unterschiedliche Formen externer Teilarbeitsmärkte, wobei der Nutzen der klassischen statischen Unterscheidung guter und schlechter Segmente (vgl. Grünert 2008) angesichts der beschriebenen Verschiebungen an ihre Grenzen stößt. Nicht selten operieren Betriebe zudem parallel mit unterschiedlichen Beschäftigungsstrategien – eine Situation, die mit der konzeptuellen Gleichsetzung von Arbeitsmarktsegmenten und Erwerbsorganisationen nicht aufgefangen werden kann, sondern vielmehr auf theoretische Defizite in der Konzeptualisierung von Interessen, Strategien und Handlungsweisen der Akteure verweist (vgl. Köhler/Krause 2010b). So konnten mit dem empirisch explizit gemachten Rekurs auf Betriebe als zentrale Arbeitsmarktakteure zwar wertvolle Hinweise für eine Soziologie von Beschäftigungsrisiken gegeben werden, zusätzlich sind die objektiven Erwerbschancen und konkreten Beschäftigungsformen jedoch auch in ihrem Verhältnis zu individuellen Erwerbsorientierungen zu betrachten.

Um diese Schwäche zu überwinden, hat sich das Forschungsprojekt B2 am SFB 580 in Jena jüngst um die Aufklärung der empirischen Heterogenität fle-

¹³ Offene betriebliche Beschäftigungssysteme sind dabei in allen Wirtschaftsbereichen und auch auf stark intern orientierten Teilarbeitsmärkten anzutreffen, wenn auch unterschiedlich stark verbreitet (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

xibler Beschäftigung bemüht und mit gemischten Daten und Analysemethoden offene Beschäftigungssysteme in verschiedenen Dienstleistungsbranchen exploriert (vgl. Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012). Zentrale Annahme war, dass die Interaktion zwischen betrieblichen Personal- und individuellen Arbeitsmarktstrategien für die Dynamik offener Beschäftigungssysteme konstitutiv und von größerer Bedeutung ist als für geschlossene Arbeitsmarktbereiche (vgl. Krause 2012; Krause/Köhler 2012).

In einer standardisierten Betriebsbefragung wurden zunächst offene Beschäftigungssysteme anhand von innerbetrieblichen Tätigkeitsbereichen mit hoher Personalfuktuation erfasst¹⁴ und hinsichtlich ihrer Determinanten analysiert. Anschließend untersuchten leitfadengestützte Experteninterviews mit Personalverantwortlichen die Situation in ausgewählten Betrieben genauer. Als zentrale Dimension der so erfassten offenen Beschäftigungssysteme wurde der Akteur der Öffnung bestimmt und in einem ersten Schritt daher zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerinduzierter Personalfuktuation unterschieden (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

Arbeitgeberinduzierte Personalfuktuation, d.h. die durch personalpolitische Strategien verursachte Flexibilität von Beschäftigung, findet sich unter anderem dort, wo Betriebe mit befristeten Arbeitsverträge und freien Mitarbeitern temporale Flexibilisierungsinstrumente einsetzen. Dies ist, wie die quantitativen und qualitativen Daten zeigen, insbesondere bei Trägern in der Sozialarbeit und in der Weiterbildungsbranche der Fall. Während Sozialarbeiter und -pädagogen häufig projektbezogen auf der Basis zeitlich befristeter Verträge beschäf-

¹⁴ Durch die Abgrenzung anhand des Grades der Öffnung betrieblicher Beschäftigungssysteme wurde die innerbetriebliche Ko-Existenz stabiler und instabiler Beschäftigungsstrukturen explizit zugelassen (vgl. auch Kap. 5.2.2).

tigt sind, arbeiten Dozenten in der Weiterbildung häufig als freie Mitarbeiter (vgl. ebd.; Krause 2012).

Neben diesen temporären Flexibilitätsformen kann aber auch der betriebliche Einsatz leistungsbasierter Anreizsysteme für häufige Personalwechsel verantwortlich sein. Hier lassen sich Anreizsysteme, die explizit individuelle Aufstiegsmobilität adressieren, von solchen unterscheiden, die das Interesse der Beschäftigten an der Vermeidung von Abstiegsmobilität, üblicherweise Arbeitslosigkeit, ansprechen. Erstgenanntes Muster findet sich vornehmlich in Beratungsunternehmen, während das zweite Muster beispielsweise ein Spezifikum des Versicherungsdienstleistungsgewerbes ist (vgl. ebd.).

Arbeitnehmerinduzierte Fluktuation, d.h. die Öffnung von Beschäftigungssystemen aufgrund von Wechselentscheidungen der Beschäftigten, findet sich insbesondere dort, wo starke tätigkeitsbezogene Belastungen hinsichtlich Arbeitszeit und -intensität vorherrschen. Dies ist insbesondere in der Krankenpflege ambulanter wie stationärer Einrichtungen des Gesundheitswesens der Fall. Tätigkeitsspezifische Belastungen in Gestalt hohen Leistungsdrucks und hoher beruflicher Mobilitätsanforderungen können aber auch in Unternehmen der Software- sowie der Beratungsbranche ausgemacht werden und führen auch dort zu häufigen Wechselentscheidungen der Beschäftigten (vgl. ebd.).

Arbeitnehmerinduzierte Fluktuation kann schließlich auch durch individuelle Karriereaspirationen begründet sein: Während die Personalfuktuation in Betrieben der Softwarebranche häufig durch klassische Aufstiegsmobilität der Mitarbeiter begründet ist, ist es im Fall abhängig beschäftigter Physiotherapeuten in Krankenhäusern und Rehabilitationseinrichtungen häufig das Interesse an individueller beruflicher Weiterqualifizierung, welches die Beschäftigten ihre Arbeitgeber wechseln lässt (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

Tab. 1 gibt einen Überblick über die im Rahmen des Projekts identifizierten und analysierten Typen offener Beschäftigungssysteme. Die Befunde zu den

heterogenen Ursachen der Personalfluktuations bestätigen die Annahme, dass offene Beschäftigungssysteme aus dem Wechselverhältnis zwischen betrieblichen und beschäftigtenseitigen Entscheidungen und Handlungen heraus zu erklären sind. Während arbeitsmarktbezogene Entscheidungen von Beschäftigten auf der einen Seite durch subjektive Erwerbsinteressen und -orientierungen geprägt sind, beeinflussen sie auf der anderen Seite zugleich die Funktionsweise betrieblicher Beschäftigungssysteme und zeitigen damit strukturelle Folgen.

Tab. 1: Personalfluktuations in offenen Beschäftigungssystemen

arbeitnehmerinduzierte Fluktuations		arbeitgeberinduzierte Fluktuations	
Karriere	Tätigkeits- anforderungen	Leistungs-basiertes Anreizsystem	temporäre Beschäftigung
Aufstiegs-mobilität (Software)	zeitl. Belastung, Arbeitsintensität (Krankenpflege)	Aufstiege, Branchenwechsel (Unternehmens- beratung)	Befristung (Sozialarbeit)
Weiterqualifizierung (Physiotherapie)	Leistungsdruck, Dienstreisen (Vertrieb, Software und Beratung)	Leistungsdruck, Prekarität (Vertrieb, Versicherer)	Freie Mitarbeit (Dozenten)

Quelle: Krause/Böhm/Gerstenberg 2012: 39.

2.4. Die räumliche Dimension von Arbeitsmärkten

Auch mit Bezug auf die räumliche Dimension zerfällt der Arbeitsmarkt in Teilsegmente; so fasst das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg den gesamtdeutschen Arbeitsmarkt als „Ansammlung von regionalen offenen Arbeitsmärkten (...) mit den klassischen Determinanten Arbeitsnachfrage, Arbeitsangebot, Lohnbildungsprozess und Arbeitslosigkeit“ (Blien/Bogai/Fuchs 2007: 6). Die räumliche Abschottung regionaler Arbeitsmärkte schlägt sich in regionalen Disparitäten¹⁵ nieder. Das Bild von Arbeitsmärkten als „Maschinen der Ungleichheitsproduktion“ (Abraham/Hinz 2005: 12) erhält somit auch angesichts regional bzw. räumlich verlaufender Spaltungslinien seine Plausibilität.

Räumlich orientierte Segmentationsforschung¹⁶ kann beispielsweise zeigen, dass Betriebe mit großen internen Arbeitsmärkten¹⁷ häufiger in zentralen Lagen, Randunternehmen hingegen in peripheren Lagen angesiedelt sind (vgl. Fassmann/Meusburger 1997). Aufgrund der ungleichen Verteilung von Kern- und Randunternehmen im Raum ergibt sich somit in jedem regionalen Arbeitsmarkt ein je spezifisches Verhältnis von primären und sekundären Segmenten. Dabei lässt sich zwar nicht von einer eindeutigen Zuordnung, aber

¹⁵ So existieren beispielsweise Ballungsräume neben Regionen mit rückläufiger Entwicklung, und es sind räumliche Konzentrationen bestimmter Branchen sowie betriebliche Zusammenhänge zu regionalen Clustern und Netzwerken zu beobachten.

¹⁶ Ein wirtschaftswissenschaftlicher Segmentationsbegriff konzentriert sich auf Betriebe und Angebot-Nachfrage-Situationen, während ein sozialwissenschaftlicher Segmentationsbegriff Arbeitsplätze und Arbeitskräfte ins Zentrum der Analyse stellt. Ein räumlicher Segmentationsbegriff fokussiert auf die Zentralität betrieblicher Lagen oder Standorte (vgl. Fassmann/Meusburger 1997).

¹⁷ Interne Arbeitsmärkte finden sich v.a. in Großbetrieben, im öffentlichen Dienst sowie in sog. Kernunternehmen (vgl. Fassmann/Meusburger 1997).

doch von einem systematischen und strukturell bedingten Gefälle der Arbeitsmarktsegmente zwischen Zentrum und Peripherie sprechen (vgl. ebd.):

Raum und Segmentation stehen damit in einem direkten Zusammenhang. Arbeitsmarktsegmentierung kann nicht mehr als ein „punktförmiges“ und raumloses Phänomen betrachtet werden. (Fassmann/Meusburger 1997: 73)

Die in der Arbeitsmarktforschung gängigste regionale Differenzierung besteht in der Unterscheidung des ost- und westdeutschen Arbeitsmarktes. Auf unterschiedliche Entwicklungsverläufe der Arbeitsmarktsegmentation in Ost- und Westdeutschland wurde in den letzten Jahren beispielsweise durch zahlreiche Befunde des Sonderforschungsbereichs 580 an den Universitäten Jena und Halle hingewiesen. Die vergleichende Perspektive zeigt einen zwischen Ost- und Westdeutschland vergleichbaren Anteil externer Teilarbeitsmärkte, welcher allerdings in Ostdeutschland mit einer stärkeren Sekundarisierung und Polarisierung verbunden ist: Ostdeutsche externe Teilarbeitsmärkte sind durch höhere Turnoverraten, niedrigere Übergangsraten in stabile Beschäftigung und ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko gekennzeichnet (vgl. Köhler/Götzelt/Schröder 2006a; Köhler/Götzelt/Schröder 2006b).¹⁸

Auch eine aktuelle Studie des IAB zur regionalen Arbeitsplatzdynamik in Deutschland zeigt auf repräsentativer Basis, dass Stellen in Ostdeutschland weniger stabil sind und Ostdeutschland somit eine höhere Arbeitsplatzdynamik als Westdeutschland aufweist (vgl. Ludewig/Weyh 2011). Demnach überleben Arbeitsplätze in Ostdeutschland durchschnittlich 7.1 Jahre und damit um zwei

¹⁸ Aufgrund der hohen Turnoverraten während des Restrukturierungsprozesses der 1990er Jahre hatten ostdeutsche Beschäftigte zudem nicht die Chance, mit Westdeutschland vergleichbare Beschäftigungsdauern zu erreichen: Die durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern und die Anteile langfristiger Beschäftigungsdauern über zehn Jahre fielen in der Vergangenheit daher deutlich niedriger aus. In letzter Zeit gleichen sich die Beschäftigungsdauern zwischen Ost und West allerdings an (vgl. Köhler/Götzelt/Schröder 2006a; Köhler/Götzelt/Schröder 2006b; Köhler/Krause 2010a).

Jahre kürzer als in Westdeutschland mit 9.2 Jahren, wodurch die Chancen für ostdeutsche Beschäftigte, eine neue Stelle zu finden, größer sind als im Westen. Da Personalfluktuatation bzw. Stellenumschläge jedoch sowohl mehr Chancen als auch mehr Risiken für die Beschäftigten beinhalten, ist für ostdeutsche Beschäftigte zugleich das Risiko höher, dass die derzeitige Stelle wegfällt (vgl. ebd.).

Auch Indikatoren des Lebensstandards zeigen weiterhin starke Differenzen in den Lebensbedingungen zwischen Ost- und Westdeutschland. So weisen aktuelle Statistiken eine ostdeutsche Arbeitslosigkeitsrate von 11.6 Prozent gegenüber 6.6 Prozent in Westdeutschland aus (vgl. StaBuA 2012). Zudem zeigen sich weiterhin ausgeprägte Einkommensunterschiede: Während die ersten Jahre der Transformation durch eine relative Harmonisierung der Einkommen zwischen Ost und West gekennzeichnet waren, wachsen in jüngerer Vergangenheit die regionalen Einkommensunterschiede erneut und bringen insbesondere Einkommensverluste für untere und mittlere Einkommensgruppen mit sich (vgl. Goebel/Habich/Krause 2008). Auch die Armutsquoten sind in Ostdeutschland überproportional angestiegen: Im Jahr 2006 lebten 22.7 Prozent der Ostdeutschen im Vergleich zu 13.9 Prozent der Westdeutschen in relativer Einkommensarmut (vgl. Goebel/Habich/Krause 2008).¹⁹

Neben diesen den Transformationsprozessen²⁰ geschuldeten Ost-West-Unterschieden wird auch auf die Bedeutung von ländlichen und städtischen Räumen

¹⁹ Diese strukturellen, regional verlaufenden Differenzen in den Lebensbedingungen in Deutschland affizieren auch das subjektive Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit, welche in Ostdeutschland signifikant niedriger ausfallen (vgl. Christoph 2008).

²⁰ Nach der deutschen Wiedervereinigung wurden die Instrumente westdeutscher Arbeitsmarktpolitik auf die neuen Bundesländer übertragen, in deren Zentrum zunächst die Entlastung des Arbeitsmarktes bspw. durch Maßnahmen der Frühverrentung sowie durch das Kurzarbeitergeld standen. Diese frühe, passiv-kompensatorisch ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik/...

für die Fluktuation hingewiesen. Vor allem die wirtschaftsstrukturellen Unterschiede zwischen Stadt und Land hinsichtlich Branchenzusammensetzung und Betriebsgrößen sind dabei bekannt (Ludewig/Weyh 2011: 46). Schließt man dies mit dem Wissen um den Einfluss der Branchenzugehörigkeit und der Betriebsgröße auf die Personalfluktuationsentwicklung zusammen²¹ (vgl. Fuchs/Weyh 2010; Schröder/Struck/Wlodarski 2008), so lässt sich auch ein zwischen ländlichen und städtischen Räumen differierender Grad an Beschäftigungsflexibilität vermuten. Die Forschung am IAB findet hierzu positive Agglomerationseffekte, die sie als räumliche Autokorrelation deutet (vgl. Ludewig/Weyh 2011): In Agglomerationsräumen verläuft die Nettostellenentwicklung besser als in ländlichen Räumen. Analysen auf Kreisebene deuten dabei einerseits darauf hin, dass je ländlicher ein Kreis, desto schlechter die Nettostellenentwicklung (vgl. ebd.).²² Die genauere Untergliederung der Kreise gemäß siedlungsstruktureller Kreistypen zeigt zudem, dass verdichtete Kreise im verstädterten Raum die günstigste Entwicklung aufweisen. Die Autoren vermuten, dass in diesen Gebieten „schon Agglomerationsvorteile wirken, die negativen Seiten der Agglomeration jedoch nur schwach ausgeprägt sind“ (ebd.: 44). Räume mit mittlerem Verdichtungsgrad sind den Autoren zufolge somit die Gewinner der Beschäftigungsentwicklung:

politik wurde nach 1992 durch eine aktiv-zukunftsorientierte Strategie abgelöst, welche sich an Zielen wie Weiterbildung und re-skilling, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Lohnbeihilfen ausrichtete (vgl. Grotheer/Struck 2006b).

²¹ Die Größen- sowie die Branchenstrukturen unterscheiden sich zwischen Ost und West; ostdeutsche Betriebe sind im Schnitt kleiner. Beide Merkmale beeinflussen die Personalfluktuationsentwicklung, welche mit der Betriebsgröße negativ korreliert ist (vgl. Bauer/Schmucker/Vorell 2008; Ludewig/Weyh 2011).

²² Ländliche Kreise geringerer Dichte weisen die höchsten Stellenverluste auf und haben damit am deutlichsten an Beschäftigung verloren (Ludewig/Weyh 2011: 44).

Für West und Ost gute Entwicklungen sind in den Gebieten mit einer mittleren Verdichtung zu beobachten. Zusammenfassend ist somit festzustellen, dass, relativ betrachtet, sowohl die hoch verdichteten Räume als auch ländliche Gebiete Stellen im Vergleich zu Regionen mit mittlerem Agglomerationsgrad verlieren, wobei es erhebliche Ost-West-Unterschiede gibt. (Ludewig/Weyh 2011: 45)

Ältere räumliche Segmentationskonzepte²³ erklären solche und ähnliche regionale Disparitäten mit einer zirkulären Verursachung sozialer und ökonomischer Prozesses der Peripherisierung, da „Produktmärkte, Arbeitsmärkte und räumliche Standorte (...) eng miteinander verknüpft und alles andere als zufällig im Raum verteilt (sind)“ (Fassmann/Meusburger 1997: 71). Diese räumliche Ungleichheit in Wirtschaftsstruktur und Arbeitsmärkten wird als Spaltung oder Polarisierung gefasst.²⁴

Regionale Arbeitsmärkte sind über Austauschbeziehungen und Interdependenzen, wie z. B. über regionale Mobilitätsprozesse miteinander verknüpft (vgl. Blien/Bogai/Fuchs 2007). Die Arbeitsmarktforschung beschäftigt sich daher mit dem Zusammenhang von Arbeitskräftemobilität und regionalen Disparitäten, mit der Mobilität bestimmter Gruppen von Arbeitsmarktakteuren, mit den individuellen Gründen von Mobilitätsentscheidungen sowie den regionalen Konsequenzen von Mobilität und Migration. In klassischen räumlichen Seg-

²³ Auf Fragen der Raumordnung bezogene Segmentationsansätze, die sich mit den ökonomischen Grundlagen sozialräumlich ungleich verteilter Arbeitsmarktchancen in der Gesellschaft befassen (vgl. Fassmann/Meusburger 1997), ähneln sogenannten Polarisationsansätzen (vgl. Friedmann 1972; Myrdal 1957), die von regionalen Unterschieden in der Ausstattung mit partiell immobilien Produktionsfaktoren ausgehen; ein solcher Produktionsfaktor ist die Arbeit.

²⁴ Dies bildet eine klare Gegenthese zu neoklassischen Ansätzen, die Märkte als abstrakte Räume unabhängig von konkreten lokalen oder tatsächlichen räumlichen Gegebenheiten konzeptualisieren (vgl. Hinz/Abraham 2005). Aus neoklassischer Sicht ist die passgenaue Mobilität der Angebotsseite am Arbeitsmarkt eine unabdingbare Voraussetzung für die Herstellung eines Marktgleichgewichts und damit gleichzeitig ein entscheidender Hebel, die Arbeitslosigkeit zu senken. Arbeitsmarktprozesse sind demnach für eine Ausglei chung von Disparitäten funktional und führen letztlich zu einem Gleichgewichtszustand.

mentationskonzepten sind Annahmen über die räumliche Mobilität von Beschäftigten am Arbeitsmarkt nur implizit enthalten.²⁵ Fassmann und Meusbürger (1997) leiten aus der räumlichen Segmentierung des Arbeitsmarktes beispielsweise eine höhere Mobilitätsbereitschaft von Bewohnern ländlicher Gebieten ab, denn: „Für das Erreichen bestimmter Positionen auf dem Arbeitsmarkt sind das Einpendeln oder eine Übersiedlung in die städtischen Zentren fast zwangsläufig notwendig“ (ebd.: 223). Die Autoren nehmen an, dass der städtische Arbeitsmarkt aufgrund seines breiten Arbeitsplatzspektrums, den vielfältigen Möglichkeiten zu beruflichen Veränderungen sowie Mobilität und sozialem Aufstieg ein Karrierearbeitsmarkt ist. Der ländliche Arbeitsmarkt hingegen zeichne sich im Resultat durch eine Armut an Gelegenheitsstrukturen aus (vgl. ebd.). Ähnlich argumentiert Seibert (2008), wenn er von „strukturellen Mobilitätswängen in peripheren Regionen“ spricht. Am Beispiel der Region Berlin-Brandenburg zeigt er, wie starke regionale Disparitäten hinsichtlich der Arbeitslosigkeitsquoten und der Beschäftigungsentwicklung zu Abwanderungsprozessen aus strukturschwachen Regionen in die Arbeitsmarktzentren führen.

Auch in der personalwirtschaftlichen Forschung und Beratung wird mit Blick auf die Fachkräfteentwicklung die Bedeutung räumlicher Aspekte für die Funktionsweise von Arbeitsmärkten reflektiert. Wenngleich für den deutschen Arbeitsmarkt nicht von einem generellen Fachkräftemangel gesprochen werden kann, gibt es jedoch deutliche Personalengpässe in bestimmten Branchen, Regionen und Berufen. Prognosen identifizieren Gefahren zukünftiger Fachkräftemangelsituationen in Forschung und Entwicklung, in Werbe- und Beratungstätigkeiten sowie in gesundheitlichen und erzieherischen Tätigkeiten; insbesondere in Kombination mit einem Hochschulabschluss werden Angebotsknapphei-

²⁵ Eine Explizierung segmentationstheoretischer Überlegungen in Bezug auf internationale Arbeitsmobilität v.a. im sekundären Segment wurde von Piore (1983) vorgelegt.

ten diagnostiziert (vbw 2008: 88 ff.). Bekannt ist zudem, dass Kleinbetriebe stärker vom Fachkräftemangel betroffen sind (vgl. Eichhorst/Thode 2002).²⁶

Gemäß dieser Studien wird die mehr oder weniger gelingende Bindung von Fachkräften an die Region und an den betrieblichen Standort aktuell zu einem wichtigen betrieblichen Erfolgsfaktor (vgl. Eichhorst/Thode 2002; vbw 2008). Zudem wird erwartet, dass sich die Auswirkungen dieser Einflüsse regional ungleich verteilt zeigen. Während die Alterung der Gesellschaft ein gesamtgesellschaftlicher Trend ist, schlagen sich ihre Folgen – die Abnahme der Erwerbsbevölkerung – jedoch nicht regional gleichmäßig nieder; Hauptgrund dafür ist die stattfindende Binnenwanderung. Es werden sich daher sowohl wachsende als auch schrumpfende Regionen mit auf der einen Seite steigenden und auf der anderen Seite sinkenden Erwerbspersonenzahlen ergeben (vgl. Eichhorst/Thode 2002). Durch die Konkurrenz um knappe Fachkräfte, in der die wirtschaftlich starken und für Arbeitnehmer attraktiven Gebiete Vorteile haben, wächst die Ungleichheit zwischen den Regionen hinsichtlich ihrer Strukturstärke und Attraktivität, was negative Folgen für die schwachen Regionen nach sich ziehen kann; dazu zählen Überalterung und weitere Abwanderung. Auch die als räumlicher Mismatch bekannte Situation des Nebeneinanders von unbesetzten Stellen bei gleichzeitiger hoher Arbeitslosigkeit ist Ausdruck dieser Entwicklungen (vgl. ebd.).

Auf Basis der demographischen Entwicklung, welche ein sinkendes Arbeitskräftepotential bewirkt, verschärft sich somit die zwischenbetriebliche und regiona-

²⁶ Mit dem demographischen Wandel und dadurch bedingten Rückgang der Erwerbspersonenzahl, mit institutionellen Ursachen sowie mit dem Wandel der Wirtschaftsstruktur identifizieren Eichhorst und Thode (2002) drei Hauptursachen des Fachkräftemangels. Als Faktoren der institutionellen Ursachen gelten eine allgemeine Bildungsstagnation, eine relativ niedrige Akademikerquote, die geringe technische Hochschulausbildung, ein mangelnder Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, eine zu starke Berufsorientierung bei der Personalrekrutierung sowie Phänomene der Abwanderung von Fachkräften (vgl. vbw 2008).

le Konkurrenz um die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte, wobei von Konkurrenzvorteilen für attraktive Standorte ausgegangen werden muss (vgl. geniusgöttingen 2009). Mit Blick auf den Einzelbetrieb werden steigende Kosten bei der Rekrutierung von Personal, Ungleichgewichte im innerbetrieblichen Lohngefüge sowie Einflüsse auf das Betriebsklima prognostiziert.²⁷ Der Fachkräftemangel führt damit zu einer Verschärfung der zwischenbetrieblichen Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte (vgl. ebd.). Die Personalwirtschaft ebenso wie die Raumplanung gehen daher davon aus, dass standortbezogene individuelle Entscheidungen von Bewerbern für den Erfolg des Betriebs an Bedeutung zunehmen:

Um bei der Rekrutierung entsprechender Arbeitskräfte Vorteile gegenüber anderen Unternehmen bieten zu können, werden daher zunehmend, neben den Merkmalen des Arbeitsplatzes, die Lebensbedingungen am Wohnort bedeutender. (Montz 2008: 2)

Im Rahmen von Strategieansätzen zur Bewältigung des Fachkräfteproblems wird neben Bildung und Qualifikation, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Ausbau einer betrieblichen Gesundheitspolitik auch die Förderung der Lebensqualität und des Images des betrieblichen Standortes sowie die Förderung von Wanderungsbewegungen oder der gezielten Anwerbung im Ausland empfohlen (vgl. NORD/LB et al. 2008). Dabei werden konkrete Maßnahmen unter dem Titel des Regionalmarketings diskutiert. Grundlegende Annahme des Regionalmarketings als Instrument in der Konkurrenz der Regionen um Fachkräfte ist, dass die von den Betrieben benötigte Zuwanderung sich durch die Verbesserung der Attraktivität der Region und damit des betrieblichen Standorts steuern lässt (vgl. geniusgöttingen 2009).

²⁷ In Bezug auf die Gesamtwirtschaft kann dies zudem Wachstums- und Innovationshemmnisse nach sich ziehen (vgl. geniusgöttingen 2009).

Der Überblick über die verschiedenen Felder raumbezogener Arbeitsmarktforschung macht deutlich, dass die Akteure nicht an einem abstrakten am Arbeitsmarkt handeln, sondern ausgehend von bestimmten lokalen Standorten an konkreten, fachlich wie räumlich begrenzten Teilarbeitsmärkten teilnehmen. Das folgende Kapitel diskutiert nun, welche räumlichen Implikationen die zuvor diskutierten Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt haben können.

2.5. Diskussion

Den Ausgangspunkt dieses Kapitels bildeten die seit Jahren viel diskutierten Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt. Es wurde deutlich, dass von einer grundsätzlichen Verdrängung stabiler Beschäftigung im Aggregat nicht gesprochen werden kann: Trotz aller Flexibilisierungsdiskurse der vergangenen Jahre, trotz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Erleichterung der Flexibilisierung von Beschäftigung und trotz der daraus resultierenden Tendenz zur Externalisierung ist der deutsche Arbeitsmarkt weiterhin durch relativ große Stabilität gekennzeichnet. Der durch die arbeitsmarktsoziologische Segmentationsforschung festgestellte empirische Bedeutungszuwachs externer Teilarbeitsmärkte wurde als „spannungsgeladene und dynamische Koexistenz von internen und externen Arbeitsmarktsegmenten“ (vgl. Köhler/Krause 2010b) charakterisiert.

Zur Erklärung dieser Entwicklung werden von der arbeitsmarktsoziologischen Forschung auch räumliche Aspekte berücksichtigt, wie im vorangegangenen Abschnitt diskutiert wurde.²⁸ Die zitierten Studien konzentrieren sich auf Ost-West- (vgl. Köhler/Götzelt/Schröder 2006a, 2006b) sowie Zentrum-Peripherie-

²⁸ Hinsichtlich der arbeitsmarktbezogenen Wirkungen räumlicher Mobilitätsprozesse behaupten strukturalistisch orientierte räumliche Segmentations- und Polarisationsansätze die Verstärkung regionaler Ungleichheiten durch Wanderungsbewegungen, während neoklassisch basierte Konzepte regionale Ungleichheiten voraussetzen und räumlichen Mobilitätsprozessen eine Ausgleichsfunktion zuschreiben (vgl. Fassmann/Meusburger 1997).

Unterschiede (vgl. Ludewig/Weyh 2011) und attestieren diesen Kontextmerkmalen auch einen Einfluss auf unterschiedliche Muster und Grade der Beschäftigungsflexibilität. Bestrebungen zur Flexibilisierung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen sind aus zwei Gründen nicht ohne räumliche Bezüge zu denken: Einerseits sind sie zunächst auf das lokale Arbeitsangebot verwiesen, welches vorgibt, inwieweit der betriebliche Personalbedarf lokal gedeckt werden kann. Wird andererseits auch der überregionale Arbeitsmarkt adressiert, können Stellenbesetzungsprozesse direkt räumliche Mobilitätsprozesse zur Folge haben.

Auf Seiten der Beschäftigten implizieren Flexibilisierungsprozesse eine steigende Bedeutung erfolgreicher Betriebswechsel, wobei das Gelingen dieser Wechsel auch räumliche Flexibilität erfordern kann. So wirft jedes Ende einer Beschäftigungsepisode und die anschließende Suche nach einer neuen Beschäftigungsmöglichkeit für die Beschäftigten, je nach lokalem Arbeitsplatzangebot, Fragen nach der akzeptierten räumlichen Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsort sowie nach den damit verbundenen Mobilitätsformen auf. Während der Erhalt eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zumeist örtliche Stabilität verlangt, erhöht zwischenbetriebliche Mobilität somit die Wahrscheinlichkeit von Ortswechseln.²⁹

Ortswechsel im Zuge von Betriebswechseln können in der Besetzung langfristiger, aber auch kurzfristig-instabiler Positionen resultieren. Die Besetzung stabiler Positionen mit langfristigen Beschäftigungsperspektiven kann als Ertrag individueller Mobilitätsbereitschaft (vgl. Blazejewski 2012; Hackett 2009) verstanden werden und, sofern mit einem Fernumzug eine punktuelle Mobili-

²⁹ Selbstverständlich können auch stabile Beschäftigungsverhältnisse mit einer hohen räumlichen Mobilität von Beschäftigten einhergehen. So z. B. im Fall mobiler Arbeit, d.h. aufgrund beruflich bzw. tätigkeitsinduzierter hoher räumlicher Mobilitätsanforderungen. Diese Phänomene stehen jedoch nicht im Zentrum der vorliegenden Arbeit.

tätsform gewählt wird, in anschließender räumlicher Immobilität resultieren. Stabile Beschäftigung kann allerdings auch mit langfristig-dauerhafter räumlicher Mobilität einhergehen, wenn Arrangements zirkulärer Pendelmobilität praktiziert werden.

Versteht man Beschäftigungssicherheit als Anreiz, ist anzunehmen, dass langfristige Beschäftigungsperspektiven einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft zu einmalig-punktuellem Mobilität haben. Kurzfristige Beschäftigungsgelegenheiten vermehren zum einen die Gelegenheiten zu Ortswechseln im Zuge von Betriebswechseln. Zum anderen ist davon auszugehen, dass die Bereitschaft zu Fernumzügen sinkt, wenn lediglich zeitlich begrenzte Beschäftigungsperspektiven angeboten werden, und Formen der Pendelmobilität an Attraktivität gewinnen, bei denen räumliche Distanzen zwar regelmäßig, aber mit zeitlich begrenzter Perspektive überwunden werden.

Zwischenbetriebliche Mobilität, welche als Handlungsorientierung auf flexiblen Arbeitsmärkten an Bedeutung gewinnt, impliziert somit auch eine steigende Relevanz räumlicher Mobilitätsentscheidungen von Beschäftigten. Diese Mobilitätsentscheidungen werden durch die angebotenen Beschäftigungsperspektiven ebenso wie durch eine Vielzahl weiterer Faktoren beeinflusst. So werden individuelle Arbeitsmarktchancen und Karriereaspirationen ebenso wie regionale Präferenzen und Bindungen eine Rolle spielen. Zudem geraten Aspekte der individuellen und partnerschaftlichen Lebensplanung und -gestaltung in den Blick (vgl. Brose/Diewald/Goedicke 2005; Goedicke/Brose/Diewald 2006).³⁰ Das folgende Kapitel diskutiert im Rahmen des Forschungsstandes zur räumlichen Mobilität einiger dieser Aspekte (vgl. Kap. 3).

³⁰ Beispielsweise erfordert das Pendeln zwischen Arbeitsort und Wohnort ein entsprechendes Arrangement der Arbeitsteilung im Haushalt. Macht ein Betriebswechsel dagegen einen Umzug erforderlich, verlangt diese Situation gegebenenfalls nach einem gleichzeitigen Arbeitsplatzwechsel des Partners.

Zugleich ist im Sinne eines voraussetzungsvollen Wechselverhältnisses zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot (vgl. Kap. 2.3) davon auszugehen, dass beschäftigtenseitige Mobilitätsentscheidungen ihrerseits einen wichtigen Einfluss auf den Erfolg betrieblicher Personalpolitik haben.³¹ Eine Systematisierung des wechselseitigen Zusammenhangs räumlicher Beschäftigtenmobilität im Zuge von Betriebswechsellern mit der Stabilität und Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen steht jedoch bislang aus. Das neo-institutionenökonomisch erweiterte Segmentationskonzept, welches den theoretischen Rahmen dieser Arbeit darstellt, hat die Analyse der wechselseitigen Abhängigkeit von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage ins Zentrum der Erklärung externer Teilarbeitsmärkte gestellt. Erste detaillierte Analysen bestätigen die Annahme, dass die Funktionsweise der an Bedeutung gewinnenden externen Teilarbeitsmärkte über das Wechselverhältnis zwischen betrieblichen Personal- und individuellen Arbeitsmarktstrategien erschlossen werden kann: Die Öffnung betrieblicher Beschäftigungssysteme kann von Beschäftiger- wie auch von Beschäftigtenseite ausgehen und sich damit ganz unterschiedlichen, betrieblichen wie individuellen Beweggründen verdanken (vgl. Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012; siehe auch Kap. 2.3).

Im Rahmen dieses Segmentationskonzepts kann auch der Einfluss räumlicher Mobilitätsentscheidungen der abhängig Beschäftigten auf die Struktur von Arbeitsmärkten berücksichtigt werden. Um dies zu systematisieren, wird in Kapitel 4 ein Analyseinstrument entwickelt, welches die in den Bezugsproblemen der Arbeitsmarktakteure enthaltenen Aspekte räumlicher Mobilität erläutert und aufzeigt, wie diese auf betrieblicher Ebene untersucht werden können. Zuvor wird in Kapitel 3 ein Überblick über den Forschungsstand zur räumlichen Mobilität gegeben.

³¹ Das komplexe Verhältnis der individuellen und betrieblichen Ebene steht auch im Zentrum neuerer Ansätze der Ungleichheitsforschung und wird beispielsweise als doppeltes Tauschverhältnis von Individuen gefasst (vgl. Brose/Diewald/Goedicke 2005).

3. Stand der Forschung zur räumlichen Mobilität

Es existiert eine Vielzahl an Hypothesen und empirischen Befunden zur räumlichen Mobilität, die sich unterschiedlichen disziplinären und theoretischen Zügängen verdankt. Der Gegenstand wird u. a. von der Arbeitsmarktforschung, der Geografie, der Migrationsforschung, der Verkehrssoziologie und der Familienforschung explizit thematisiert. Empirisch bewegt sich räumliche Mobilitätsforschung häufig auf der Individualebene und lässt sich danach unterscheiden, ob sie nach den Bedingungen fragt, unter denen Menschen mobil werden respektive immobil bleiben, oder ob sie auf die Folgen von Mobilitätsentscheidungen fokussiert.

Als Determinanten der Mobilitätsentscheidung (vgl. Kap. 3.2) sind auf der individuellen Mikroebene vor allem objektive Faktoren wie Alter, Geschlecht, Bildungs- und Familienstand, Wohneigentum und Beschäftigungsmerkmale sowie subjektive Merkmale wie Biografie, Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale und soziale Integration bekannt. Mobilitätsentscheidungen werden jedoch nicht nur von individuellen Eigenschaften, sondern auch vom lokalen bzw. regionalen Arbeitsmarktkontext, so z. B. von der regionalen Arbeitsmarktsituation, dem Lohnniveau in den Herkunfts- und Zielregionen, Aspekten des Wohnungsmarktes sowie Freizeitgesichtspunkten beeinflusst. Mobilitätsentscheidungen von Erwerbspersonen beeinflussen ihrerseits individuelle Arbeitsmarktchancen und darüber die soziale und räumliche Ungleichheitsstruktur; zudem wirken sie sich auf Familienkontexte und Lebensformen aus (vgl. Kap. 3.3).

Die besondere Rolle von Erwerbsorganisationen hinsichtlich der Determinanten wie auch Wirkungen räumlicher Mobilitätsentscheidungen wurde bislang selten expliziert. Dabei macht ein Blick auf die durch unterschiedliche Ressourcenausstattungen sozial strukturierte Fähigkeit zur Mobilität deutlich, dass Betriebe großen Einfluss auf das Ausmaß und die Bedingungen räumlicher Mobilität haben.

3.1. Empirische Entwicklung

Handlungstheoretisch fundierte Perspektiven befassen sich mit dem räumlichen Mobilitätsverhalten und den Mobilitätsentscheidungen von Menschen, welche sich entlang der Dimension kurzfristig und langfristig unterscheiden lassen. Entscheidungen bezüglich der Wahl und der Verlagerung von Wohnorten werden als residenzielle bzw. Umzugsmobilität, punktuelle Mobilität oder auch als langfristiges Raum-Zeit-Verhalten bezeichnet. Die verschiedenen Elemente regelmäßiger Mobilität in Gestalt alltäglicher Wegestrecken und -zeiten werden als Pendelmobilität, zirkuläre Mobilität oder auch als kurzfristiges Raum-Zeit-Verhalten gefasst.³²

Aktuelle Studien verweisen darauf, dass erwerbsbedingte räumliche Mobilität in Deutschland zugenommen hat. Diese Zunahme wird mit verschiedenen makrosozialen Entwicklungstrends theoretisch begründet; so benennt Ruppenthal (2010) Prozesse der Globalisierung, des sektoralen Wandels, des regionalen Strukturwandels sowie der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, welche für das Ansteigen räumlicher Mobilität verantwortlich sein können.

Die Informationen über das quantitative Ausmaß räumlicher Mobilität variieren aufgrund von Definitions- und Abgrenzungsunterschieden sowie je nach zugrunde gelegten Daten³³ z. T. beträchtlich zwischen den verschiedenen Stu-

³² Der Gegenstand wechselnder Hauptwohnsitze steht im Zentrum der Migrationsforschung, welche insbesondere internationale Migration thematisiert (vgl. Haug 2000; Wagner 1989). Verkehrssoziologische (vgl. Holz-Rau 1997) sowie familiensoziologische Perspektiven (vgl. Hofmeister 2005; Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002) und Ansätze der Soziologie der Lebensformen (vgl. Hesse/Scheiner 2007; Reuschke 2010) beschäftigen sich häufiger mit zirkulären Mobilitätsformen.

³³ Häufig kann auf eine Zunahme räumlicher Mobilitätsprozesse aufgrund der Datenlage nur indirekt geschlossen werden. Der Vergleich von Alterskohorten bietet allerdings Möglichkei- / ...

dien. Nach einer international vergleichenden quantitativen Studie zu beruflicher bzw. erwerbsbedingter Mobilität und ihren Auswirkungen auf die Familie waren im Jahr 2007 etwa 20 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland aus beruflichen Gründen räumlich mobil (vgl. Huynen/Hubert/Lück 2010; Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002). Aktuelle und vergangene Mobilitätserfahrungen werden dabei zusammengenommen von etwa der Hälfte aller Erwerbstätigen berichtet (vgl. Ruppenthal 2010).

Erwerbstätige können aufgrund von Berufs- oder Betriebswechselln, im Zuge betrieblicher Standortverlagerungen, durch unmittelbar mobile Tätigkeiten oder wechselnde Einsatzorte räumlich mobil werden (vgl. ebd.). Gemäß diesen unterschiedlichen Gründen für Mobilität existieren unterschiedliche Mobilitätsformen, wobei in der genannten Studie mit Fernpendlern, Übernachtern, Umzugsmobilen und Multi-Mobilen vier Formen unterschieden werden (vgl. ebd.). Ruppenthal findet deutliche Hinweise auf die Dominanz zirkulärer Mobilitätsformen: 68 Prozent der mobilen Erwerbstätigen sind oder waren zirkulär, lediglich 22 Prozent residenziell mobil. Zirkuläre Mobilität kann somit als die in Europa dominante Strategie von Erwerbstätigen angesehen werden, um Mobilitätsanforderungen nachzukommen, was auch eine Erklärungsmöglichkeit für die Diskrepanz zu anderen internationalen Befunden eines niedrigen Mobilitätsniveaus in Europa³⁴ bietet (vgl. ebd.):

Der „mobile Immobile“ ist viel unterwegs, ohne wirklich mobil im „klassischen“ Sinne zu werden. Die Vermeidung residenzieller Mobilität führt zu einem beständigen und andauernden „Mobilssein“ und einem großen und vielfältigen Mobilitätsaufkommen. (Ruppenthal 2010: 4)

ten, auf der Basis von Querschnittsdaten diese Beschränkungen zu überwinden (vgl. z.B. Haas/Hamann 2008; Ruppenthal 2010).

³⁴ Diese betrachten lediglich Fernumzüge und finden eine (im US-amerikanischen Vergleich) niedrige Mobilität in Europa (vgl. EU-Kommission 2005).

3.2. Determinanten der Mobilitätsentscheidung

Verschiedene aktuelle Studien zeigen, dass räumliche Mobilität stark nach sozialstrukturellen Merkmalen variiert; häufig wird hier der Einfluss des Alters, des Bildungsstandes, des Geschlechts und des Familienkontextes thematisiert (vgl. z.B. Granato et al. 2009; Haas/Hamann 2008; Ruppenthal 2010; Wagner 1989). Aber auch gesellschaftliche Strukturbedingungen können Mobilitätsentscheidungen beeinflussen.

3.2.1. Faktoren auf Individual- und Haushaltsebene

Ein Drittel der Beschäftigten mit akademischem Abschluss ist oder war aus beruflichen Gründen räumlich bereits mobil, während Beschäftigte mit mittleren und niedrigen Bildungsabschlüssen deutlich geringere Mobilitätsraten aufweisen (vgl. Ruppenthal 2010). Zudem sind mobile Erwerbstätige eher jünger bzw. jüngere Erwerbstätige häufiger räumlich mobil.³⁵ Der Alterseffekt wird üblicherweise damit begründet, dass jüngere Menschen längere Zeit und daher in größerem Maße von den Erträgen räumlicher Mobilität profitieren (vgl. z.B. Hackett 2009; Wagner 1989). Mobilitätsentscheidungen von Erwerbspersonen werden aus dieser Perspektive als Investitionen in ihre individuellen Ertragsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt angesehen. Diese Ertragsmöglichkeiten differieren zwischen verschiedenen Altersgruppen ebenso wie zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Humankapitaltheoretische Ansätze argumentieren in diesem Zusammenhang, dass sich anfallende Mobilitätskosten mit steigendem Alter schlechter amortisieren, da die zukünftige Beschäftigungszeit, welche Mobilitätsenerträge einspielen kann, gegenüber jüngeren Beschäftigten von kürze-

³⁵ Studien, die zwischen unterschiedlichen Mobilitätsformen unterscheiden, finden zudem, dass junge Erwerbstätige häufiger umzugsmobil sind als ältere, wohingegen Formen der Pendelmobilität sowie auswärtige Übernachtungen keine altersbedingte Variation aufweisen (vgl. Ruppenthal 2010).

rer Dauer ist (vgl. Hacket 2009). Such- und Matching-Ansätze gehen zudem davon aus, dass jüngere Beschäftigte bzw. Berufseinsteiger sich zunächst in einer Such- und Testphase am Arbeitsmarkt befinden, während dieser sie vergleichsweise betriebsmobil sind, bis sich ihre Betriebszugehörigkeitsdauern nach einigen Jahren und Betriebswechseln stabilisieren und erhöhen (vgl. ebd.). Diese Orientierungsphase beeinflusst auch die Wahrscheinlichkeit räumlicher Mobilitätsprozesse von jüngeren Beschäftigten bzw. Berufseinsteigern positiv.

Auch zur Erklärung des Bildungseffekts, wonach hochqualifizierte Erwerbstätige mobiler sind als niedriger qualifizierte, wird häufig nutzentheoretisch argumentiert. Obwohl durch häufige Betriebswechsel geprägte diskontinuierliche Erwerbsverläufe unter niedrig qualifizierten Beschäftigten häufiger verbreitet sind und somit auch die Gelegenheiten für Ortswechsel im Zuge von Stellenwechseln für diese Gruppe höher ausfallen, zeigen sie deutlich geringere Mobilitätsraten als Hochqualifizierte (vgl. ebd.). Die Suchtheorie erklärt die höheren Mobilitätsraten hochqualifizierter Beschäftigter mit der höheren Spezialisierung ihrer Qualifikation, deren Erhalt häufiger eine räumliche Ausweitung des Suchradius verlangt (vgl. Hacket 2009; Wagner 1989). Anne Hacket weist in diesem Zusammenhang zudem auf Selektionseffekte hin, die durch anfallende bzw. antizipierte Mobilitätskosten verursacht werden: Aufgrund ihrer schlechteren Einkommensperspektiven lohnen sich für niedrig qualifizierte Beschäftigte Umzüge, erhöhte Aufwände für regelmäßige Arbeitswege oder die Anschaffung eines Autos weniger. Zudem sind diese Gruppen häufiger in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt, sodass sich die entsprechenden Investitionen seltener auf lange Sicht auszahlen (vgl. Hacket 2009).³⁶

³⁶ Eher kulturell-psychologisch orientierte Ansätze operieren zur Begründung des Bildungseffekts auch mit dem Begriff der „motility“, welcher die multidimensionale Fähigkeit zur Mobilität bezeichnet. Dabei wird argumentiert, dass mit höherem Bildungsgrad die Fähigkeit des /...

Mit Bezug auf geschlechtsspezifische Muster der Erwerbsbeteiligung, den Gender-Pay-Gap sowie den Haushalts- und Familienkontext wurde üblicherweise von höheren Mobilitätsraten von Männern gegenüber Frauen ausgegangen. Diese Annahme, dass Mobilität ein typisch männliches Phänomen ist, kann auf der Basis aktueller Befunde jedoch nicht aufrechterhalten werden, da dieser Zusammenhang von weiteren Faktoren moderiert wird; als eine zentrale intervenierende Variable wird das Qualifikationsniveau angesehen. Die Mobilitätsraten von Männern und Frauen gleichen sich zudem bei steigendem Erwerbsumfang an, womit die auf den ersten Blick niedrige Mobilität von Frauen auch durch ihre weitaus häufigere Teilzeitbeschäftigung begründet sein kann (vgl. Ruppenthal 2010). Allerdings wirkt das Vorhandensein von Kindern stärker negativ auf weibliche als auf männliche Mobilität (vgl. Limmer 2005; Rüger 2010). Während sich die Mobilität von Erwerbstätigen in Partnerschaften nicht geschlechtsspezifisch unterscheidet und partner- und kinderlose Frauen die mobilste Gruppe unter den Erwerbstätigen sind, sinkt die Mobilitätsbereitschaft von Frauen beim Vorhandensein von Kindern rapide (vgl. Rüger 2010). Arbeitssoziologische Studien begründen den Befund der häufigen Kinderlosigkeit räumlich mobil arbeitender Frauen mit spezifischen Herausforderungen der Vereinbarkeit von räumlicher Mobilität und Familie (vgl. Jurczyk 2004).³⁷

Während weibliche Mobilität früher als mit männlicher Erwerbstätigkeit verbundene Begleitmobilität betrachtet wurde und Frauen lediglich als „tied mover“ (vgl. Mincer 1978; Nisic 2010) die Aufmerksamkeit der Forschung auf sich

Zurechtfindens in neuen Umgebungen steigt (vgl. Kaufmann/Bergmann/Joye 2004; Kaufmann/Viry/Widmer 2010).

³⁷ Karin Jurczyk (2004) unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen nach außen und nach innen gerichteter Mobilität und konstatiert, dass nach innen gerichtete Mobilität zwar grundsätzlich bessere Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet, aber auch spezifische eigene Belastungen beinhaltet.

zogen, geraten aufgrund geänderter Muster der Erwerbsbeteiligung in heutiger Zeit auch weibliche erwerbsbezogene Mobilitätsentscheidungen und -muster in den Blick: Die Mobilitätsbereitschaft junger, hochqualifizierter und lediger Frauen übertrifft mittlerweile die der Männer. Das Zusammenkommen männlicher und weiblicher erwerbsbezogener Mobilitätsherausforderungen in Familien bzw. Haushalten³⁸ bewirkt auch Veränderungen in den Formen der Mobilität, wobei eine zurückgehende Umzugsbereitschaft durch ansteigende Pendlerströme abgelöst wird (vgl. Blossfeld/Drobnič 2001; Daum 2010; Hofmeister 2005; Nisic 2010).

Mobilität muss also weiterhin als geschlechterspezifisch segregiert gelten, wenngleich sich geschlechtsspezifische Mobilitätsmuster aufgrund gesellschaftlicher Wandlungsprozesse auch verändert haben. Die stetig gewachsene weibliche Erwerbsbeteiligung sowie das allgemein erhöhte Bildungsniveau werden dabei häufig als Ursachen einer zurückgehenden Umzugsbereitschaft in den letzten Jahren angeführt (vgl. Blossfeld/Drobnič 2001); diese Entwicklung gilt für alle westlichen Länder (vgl. Daum 2010; Hofmeister 2005).

Bezüglich der Bedeutung sozialer Netzwerke und Bindungen für individuelle Mobilitätsbereitschaft und tatsächliche Mobilität variieren die empirischen Befunde und ihre Interpretationen stark. Soziale Netzwerke können einerseits die regionale Bindung stärken und somit die Mobilitätsbereitschaft verringern (vgl. Abraham/Nisic 2007; Skrobaneck/Jobst 2006). Andererseits können Netzwerke am Zielort als push-faktor und damit mobilitätsfördernd wirken, da sie die

³⁸ Ausgehend von diesen und ähnlichen Befunden wurde in den letzten Jahren aus familiensoziologischen und haushaltsökonomischen Perspektiven auch verstärkt die Bedeutung der Entscheidungsfindung in Partnerschaften für Mobilitätsprozesse thematisiert (vgl. Hofmeister 2005). Die Forschungsgruppe um Martin Abraham hat dabei beispielsweise die These untersucht, dass aufgrund der Gefahr von Partnerschaftskonflikten insbesondere von Double-Career-Paaren räumliche Mobilität vermieden wird (vgl. Abraham/Schönholzer 2009; Auspurg/Abraham 2007).

Kosten der Mobilität in Gestalt von Aufnahmekosten, Integrationskosten durch Wohnungs- und Jobsuche verringern. Insbesondere aus der stark international orientierten Migrationsforschung sind Befunde in dieser letztgenannten Richtung bekannt (für einen Überblick vgl. Haug 2000).

3.2.2. Strukturelle Faktoren

Silvia Ruppenthal (2010) benennt mit der Globalisierung, dem sektoralen Wandel, dem regionalen Strukturwandel und der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen vier gesellschaftliche Strukturentwicklungen, die die Mobilitätsbereitschaft erhöhen können. Mit Blick auf die politische Ebene beschäftigt sich die Forschung auch mit den Einflüssen regional- und fiskalpolitischer Maßnahmen (vgl. Franz 1984; Wesselbaum-Neugebauer 2009) sowie arbeitsmarktpolitischer Instrumente (vgl. Arntz 2011). Zudem spielen Merkmale von Orten und Regionen, wie z. B. das lokale Arbeitsplatzangebot, die örtliche Infrastruktur sowie das Freizeitangebot eine Rolle für die Wohnortwahl (vgl. Schneider/Spellerberg 1999).³⁹

Auch die Arbeitsmarktforschung bietet mit der Räumlichen Segmentation einen klassisch strukturalistischen Ansatz (vgl. Fassmann/Meusburger 1997; siehe auch Kap. 2.4). Im räumlichen Segmentationsbegriff wird die Idee primärer und sekundärer Arbeitsmarktsegmente mit einem dualen Raumkonzept zentraler und peripherer geographischer Lagen verknüpft (vgl. ebd.).⁴⁰ Von

³⁹ Die Verkehrsgeographie weist zudem auf die Bedeutung der Siedlungsstruktur für das Mobilitätsverhalten hin, wobei von einer zweifachen Ursache-Wirkungsbeziehung zwischen Mobilität und Wohnstandort ausgegangen wird: Demnach beeinflusst der Wohnstandort den Grad der Motorisierung, welcher wiederum Einflüsse auf die Wahl des Wohnstandorts zeitigt (vgl. Holz-Rau 1997; Holz-Rau/Scheiner 2005).

⁴⁰ Die ungleiche räumliche Lage von Kern- und Randunternehmen bewirkt demnach ein Zentrum-Peripherie-Gefälle, wobei Kernunternehmen mit internen Arbeitsmärkten vornehmlich in zentralen Lagen, Randunternehmen hingegen in peripheren Lagen angesiedelt sind. Zugleich häufen sich in peripheren Lagen einfache Qualifikationen und entsprechende Ar-
/...

Vertretern dieses Ansatzes wird eine höhere Mobilitätsbereitschaft der Bewohner ländlicher Gebiete gegenüber Stadtbewohnern abgeleitet und mit fehlenden Gelegenheitsstrukturen im ländlichen Raum begründet. Die Annahme lautet, dass die Bewohner peripherer Lagen um ihre räumlich bedingten beruflichen Nachteile wissen und daher eher zur Mobilität in zentrale Regionen bereit sind, sofern sie beruflich aufstiegsorientiert sind (vgl. ebd.).

In diesem Sinne diagnostiziert auch Holger Seibert vom IAB strukturelle Mobilitätswänge in peripheren Regionen, welche aus starken regionalen Disparitäten in den Arbeitslosenquoten und der Beschäftigungsentwicklung resultieren (vgl. Seibert 2008). Für die Region Berlin-Brandenburg beobachtet er eine gestaffelte Mobilität von der Peripherie in die Berliner Umlandkreise und von dort in die Metropole Berlin. Die Analyse der Mobilitätsrenditen arbeitsloser Erwerbsspersonen zeigt, dass Personen aus dem peripheren Brandenburg hinsichtlich der Austrittswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit am stärksten von regionaler Mobilität profitieren (vgl. ebd.).⁴¹ Seibert folgert daraus:

Regionale Mobilität kann daher als Möglichkeit betrachtet werden, die individuellen Arbeitsmarktchancen zu verbessern. In den peripheren Regionen Brandenburgs muss regionale Mobilität aber aufgrund der angespannten Wirtschaftssituation eher als Notwendigkeit denn als Möglichkeit zur Chancenverbesserung angesehen werden. (Seibert 2008: 44).

Befunde der modernen Sozialgeographie weisen jedoch in eine andere Richtung: Demnach sind Bewohner ländlich-peripherer Regionen deutlich immobiler als Städter (vgl. Kramer 2005).⁴² Anhand der Analyse regionaler Unterschiede in

beitsplätze, weshalb sich auch im Hinblick auf Berufslaufbahnen Zentrum-Peripherie-Unterschiede finden (vgl. Fassmann/Meusburger 1997).

⁴¹ Dieser Mobilitätseffekt hat auch bei der multivariaten Kontrolle individueller und struktureller Einflussfaktoren Bestand und erweist sich insbesondere für das periphere Brandenburg als besonders wirksam (vgl. Seibert 2008).

⁴² Caroline Kramer (2005) hat die räumliche Ungleichverteilung von Zeit als Ressource für Mobilität untersucht. Auf Basis der Zeitbudgetstudien von 1991/92 und 2001/02 geht sie ihrer zentralen Hypothese der sozialen und auch regionalen Ungleichverteilung von Zeit als /...

der Erreichbarkeit von Infrastruktureinrichtungen auf der Ebene von Gemeinde- bzw. Agglomerationstyp wurde zum einen gezeigt, dass sich die Arbeitswegezeiten in den neuen Bundesländern insbesondere für vollzeiterwerbstätige Männer deutlich erhöht haben: „(...) wer noch über einen Arbeitsplatz verfügte, musste bereit sein, dafür lange Pendelwege in Kauf zu nehmen“ (Kramer 2005: 400). Zudem ist eine Erhöhung der Zeitaufwendungen für Schul- und Ausbildungswege zu beobachten, wobei die regionalen Disparitäten in der Zeitverwendung zwischen Stadt und Land in den neuen Bundesländern mittlerweile westdeutsches Niveau erreicht haben. Kramer führt dies auf die politisch-institutionellen Veränderungen zurück, die in der Vielzahl von Schulschließungen in der Nachwendezeit gegenüber der nicht-zentralistischen Bildungspolitik der DDR liegen (vgl. ebd.: 401).

Im Vergleich individueller Merkmale und räumlicher Kontextfaktoren zeigt Kramer im Zeitverlauf, dass der Kontext weiterhin deutlichen Einfluss auf die Ausbildungswege und Wegezeiten hat. Kramer spricht in diesem Zusammenhang auch von einer Überlagerung von Einflüssen der Makroebene durch die Mikroebene: Demnach wirken, wenn „Pflichtwege“ individuell kumulieren, Makro-Faktoren besonders stark (vgl. ebd.: 408 f.). Mit Bezug auf die Zentralisierung der Infrastruktur schlussfolgert sie, dass in Ostdeutschland eine neue regionale Ungleichheit zwischen zentralen und peripheren Lagen entsteht und „dass die regionale Ungleichheit im Zeitaufwand für diese wichtigen Wege erhalten blieb, bzw. sich in den neuen Ländern sogar erhöhte.“ (ebd.: 404).

Mobilitätsressource nach und analysiert die sozialen und regionalen Unterschiede in den Zeitaufwendungen für Mobilität sowie in der Verkehrsmittelwahl.

Gleichzeitig lässt sich ein starker Anstieg von PKW-Fahrten in den neuen Ländern insbesondere von Frauen⁴³ belegen, welchen Kramer als „nachholende Motorisierung“, als Verbesserung weiblicher Mobilitätschancen und als eine Verringerung der mobilitätsbezogenen Geschlechterungleichheit deutet (vgl. ebd.: 402).⁴⁴ Insbesondere für Frauen in peripheren Lagen ist der PKW-Besitz bzw. PKW-Mehrfachbesitz notwendige Voraussetzung, um Ausbildungs- und Arbeitswege überhaupt zurücklegen zu können:

Wer dort nicht die metrisch verlängerten Distanzen mit einer PKW-Nutzung kompensieren konnte, musste die stärksten Einbußen in der Versorgungslage hinnehmen. (Kramer 2005: 402)

Auch aus arbeitsmarktsoziologischer Perspektive wird darauf hingewiesen, dass regionale Arbeitslosenquoten, die üblicherweise als push-Faktor für Mobilitätsentscheidungen gehandelt werden, sich als weniger einflussreich als erwartet erweisen: So kann Anne Hacket (2009) zeigen, dass Bewohner von Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit nicht mobiler sind. Gleiches gilt für Niedrigqualifizierte, welche aufgrund häufig instabiler Beschäftigungsverhältnisse und höherem Arbeitslosigkeitsrisiko theoretisch eine erhöhte Mobilitätsneigung zeigen müssten.

Zur Erklärung niedrig ausfallender Mobilitätsraten über weite Entfernungen gegenüber der kleinräumig-regionalen Pendelmobilität wird auch der Einfluss von Distanzen ins Feld geführt (vgl. Windzio 2004). unter Bezug auf ökonomische Argumentationen wird diesen eine mobilitätshemmende Wirkung zuge-

⁴³ Frauen weisen besonders viele Wegeketten auf und sind daher besonders stark auf PKWs angewiesen. Kramer leitet hieraus hohe Mobilitätsansprüche von Frauen sowie starke Motive für langfristige Mobilität ab (vgl. Kramer 2005: 405 f.).

⁴⁴ Im Aggregat betrachtet verwandeln sich so auch metrisch lange Wegestrecken insbesondere in peripheren Lagen durch PKW-Einsatz zu niedrigeren Wegezeiten. Geringe Wegestrecken hingegen ziehen insbesondere in Kernstädten durch die stärkere Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs lange Wegezeiten nach sich (vgl. Kramer 2005: 407).

sprochen: Höhere Distanzen implizieren demnach höhere Wanderungs- bzw. Mobilitätskosten und schmälern dadurch den möglichen Ertrag. Wanderungen zwischen benachbarten Regionen lohnen sich aufgrund der geringeren Kosten bereits durch geringe Nutzenzuwächse in Gestalt von Lohnunterschieden oder Arbeitsmarktchancen, welche daher einen ausreichenden Mobilitätsanreiz darstellen. Für Wanderungen zwischen weit voneinander entfernten Regionen müssen diese Unterschiede entsprechend größer sein (ebd.).

3.3. Wirkungen räumlicher Mobilität

Mobilitätsentscheidungen von Erwerbspersonen zeitigen vielfältige Folgen, die von den verschiedenen Disziplinen unterschiedlich in den Blick genommen werden. Arbeitsmarktsoziologische Untersuchungen konzentrieren sich häufig auf die Auswirkungen räumlicher Mobilität auf die individuellen Chancen am Arbeitsmarkt. Aus familiensoziologischer Perspektive werden auch mobilitätsinduzierte Risiken und Belastungen thematisiert.

So finden Martin Abraham und Natascha Nisic (2007), dass eine starke regionale Bindung von Erwerbspersonen zu einer geringeren Mobilität und damit, operationalisiert über ein geringeres Einkommen, zu schlechteren Arbeitsmarktchancen führt. Die Autoren schließen daraus, dass die regionale Bindung von Beschäftigten die Ungleichheit am Arbeitsmarkt erhöht und damit ökonomische und kulturelle regionale Disparitäten verstärken kann (vgl. ebd.).⁴⁵

Anne Hacket (2009) untersucht unter der Leitfrage, ob sich Mobilität lohnt, arbeitsmarktbezogene Auswirkungen der Mobilität von Berufseinsteigern unter

⁴⁵ Wenngleich Abraham und Nisic (2007) die strenge Kausalität der unterstellten Regressionsmodelle auch problematisieren, so halten sie doch an der Grundperspektive, der Frage nach den Auswirkungen individueller Arbeitsmarktentscheidungen auf die soziale Ungleichheitsstruktur, fest.

besonderer Berücksichtigung räumlicher Mobilität und konzentriert sich ebenfalls auf die Folgen für das individuelle Einkommen.⁴⁶ Hackett findet deutliche Unterschiede in den individuellen Einkommensfolgen räumlicher Mobilität zwischen neuen und alten Bundesländern und darin eine besondere Bedeutung der Ost-West-Migration: Ostdeutsche Erwerbstätige sind ihrer Diagnose zufolge nur zu räumlicher Mobilität bereit, wenn diese auch finanzielle Verbesserungen nach sich zieht (vgl. ebd.).

Wenngleich häufig implizit, werden Mobilitätsentscheidungen von Beschäftigten und Erwerbslosen als Investitionen in darüber zu erzielende Einkommenszuwächse und damit als Mittel zur individuellen Statusverbesserung und zu Aufstiegen verstanden. Aktuelle Studien zeigen jedoch, dass eine solche Kopplung zwischen räumlicher Mobilitätsbereitschaft und sozialem Aufstieg empirisch nicht nachweisbar ist (vgl. Bonnet/Orain 2010; Kesselring/Vogl 2010; Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002). Während Mobilitätsbereitschaft lange Zeit als individuelles Mittel zur Aufstiegsmobilität angesehen wurde, wird sie aktuell häufiger als Abstiegsvermeidungsstrategie thematisiert. Dies lässt sich beispielsweise mit Befunden verdeutlichen, wonach betriebliche Leitungsfunktionen häufig mit räumlicher Immobilität korrespondieren, während unter mobilen Arbeitnehmern häufiger befristete Arbeitsverträge und geringere Einkommen anzutreffen sind (vgl. Rüger/Ruppenthal 2010).

Bezüglich der Einstellungen und Bereitschaft zur räumlichen Veränderung lässt sich zudem nachweisen, dass Mobilität bei niedriger Arbeitsmarktunsicherheit häufiger als Chance angesehen wird, während die Interpretation einer erzwungenen Mobilität von hoher eigener Arbeitsmarktunsicherheit begünstigt wird

⁴⁶ Hackett (2009) untersucht die empirische Erklärungskraft unterschiedlicher arbeitsmarkttheoretischer Ansätze: Während die Humankapitaltheorie, Segmentationansätze sowie Shirking-Ansätze Einkommensverluste durch Mobilität behaupten, prognostizieren Such- und Matching-Ansätze Einkommensgewinne.

(vgl. ebd.). Auch die spezifischen Belastungen, denen räumlich mobile Beschäftigte ausgesetzt sind, beeinflussen die Bereitschaft und Akzeptanz zur Mobilität negativ (vgl. Fio-Brief 2000).

Eine häufig vernachlässigte Perspektive haben Sven Kesselring und Gerlinde Vogl (2010) in ihrer Studie „Betriebliche Mobilitätsregimes – die sozialen Kosten mobiler Arbeit“ eingenommen, in der sie die betrieblichen Einsatzweisen und sozialen Folgen beruflich induzierter räumlicher Mobilität analysieren. Als mobile Arbeit gilt ihnen die räumliche Bewegung im Auftrag des Unternehmens in Gestalt von Dienstreisen, Außendiensttätigkeiten und wechselnden Arbeitsorten. Die Autoren fassen ihre Befunde in drei übergreifenden Thesen zusammen: Die Normalisierung umschreibt die Situation, dass Mobilität heutzutage als berufliches Basisprinzip gelten kann. Zugleich fassen sie mit der Diagnose der Rationalisierung, dass auf Unternehmens- wie auf Subjektebene die Effektivierung von Mobilitätsprozessen zu beobachten ist (vgl. ebd.). Als Verdichtung bezeichnen sie schließlich die Verbesserung der Erreichbarkeit, eine entsprechende Vergrößerung von „Möglichkeitsräumen“ (Canzler/Knie 1998) sowie die damit verbundene zeitliche Verdichtung von Arbeitsprozessen (vgl. Kesselring/Vogl 2010).

Nach den Auswirkungen des ökonomischen Mobilitätsimperativs auf Familie, Elternschaft und Lebensform fragt die Studie „Berufsmobilität und Lebensform“ (vgl. Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002). Auf der Basis quantitativer und qualitativer Untersuchungen verschiedener Mobilitätsformen⁴⁷ diagnostiziert die Studie Modifikationen im Verhältnis von Identität und Raum, indem örtliche Fixierungen ihre sozialrelevante Bedeutung verlieren. Da soziale Bezie-

⁴⁷ In der Studie „Berufsmobilität und Lebensform“ (vgl. Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002) werden folgende Typen mobiler Lebensformen unterschieden: Wochenendpendler (Shuttles), Fernbeziehungen (Living Apart Together), tägliche Fernpendler, Umzugsmobile, mobile Berufe (Varimobile) und die Sonderform der multimobilen Lebensformen.

hungen zunehmend durch Abwesenheit charakterisiert sind, entstehen neue Gestaltungsmodi von Nähe und Distanz, die „als Problemlöseversuch zu interpretieren (sind), berufliche Mobilitätserfordernisse und familiäre Bindungen zu vereinbaren“ (ebd.: 25).⁴⁸ Mobile Beschäftigte sind mit vielfältigen Belastungen konfrontiert, deren Bewältigung, so die Studie, üblicherweise als Privatsache angesehen wird. Berufsmobilität wird demnach materiell weder belohnt noch entschädigt; den mit Mobilitätsprozessen verbundenen höheren Lebenshaltungskosten entsprechen häufig keine höheren Verdienste.⁴⁹ Die Autoren sehen in einer familienorientierten Unternehmenskultur „ein wesentliches Instrument, um das Engagement und die Loyalität der Mitarbeiter zu erhöhen“ (ebd.: 428) und appellieren daher an die Arbeitgeber:

Moderne Unternehmen, die von ihren Beschäftigten eine hohe Leistungs- und Mobilitätsbereitschaft erwarten, sind gut beraten, wenn sie eine Personalpolitik betreiben, die den privaten Familienbelangen der Beschäftigten entgegen kommt und hilft, die Folgen betrieblich induzierter Mobilität zu bewältigen. (Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002: 428)

Auf die Relevanz mobilitätsspezifischer Belastungen für die Arbeitgeberseite wird von der internationalen Forschung durchaus hingewiesen (vgl. Fernandez/Su 2004; Hanson/Pratt 1995); in der deutschen Forschungslandschaft blieb diese Perspektive bislang jedoch weitgehend vernachlässigt (beachte jedoch Kesselring/Vogl 2010).

⁴⁸ Martin Abraham konnte zudem zeigen, dass ein (erster) Umzug Paarbeziehungen häufig festigt, während andauernde Mobilitätsanforderungen in Gestalt weiterer Umzüge sich eher destabilisierend auf Beziehungen auswirken (vgl. Zimmermann 2008).

⁴⁹ Die Studie findet zudem, dass die Auseinandersetzung mit der eigenen Bereitschaft zu Mobilität als eher erzwungen bezeichnet werden kann: Ohne beruflichen Anlass denken Beschäftigte selten über Ortswechsel nach; stabile nicht-mobile Lebensformen kennen selten den Wunsch nach örtlicher Veränderung (Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002: 224).

3.4. Die Ungleichverteilung von Mobilitätsressourcen

Die in den vorangegangenen Abschnitten diskutierten Forschungsbefunde haben vielfältige mobilitätsbezogene Zusammenhänge aufgezeigt. Einige soziologische Ansätze bemühen sich zu deren Erklärung um die gesellschaftstheoretisch fundierte Konzeption räumlicher Mobilität. Dabei bildet die Überlegung den Ausgangspunkt, dass die Fähigkeit zur Mobilität, d. h. zur Überwindung raum-zeitlicher Distanzen von sozialen Positionen und den gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsstrukturen abhängig ist.⁵⁰ Von Pierre Bourdieu (2010) wird der physische Raum, der durch Mobilität überwunden werden muss, als angeeigneter, d. h. als bereits sozial strukturierter Raum konzipiert.⁵¹ Demnach drückt sich die Sozialstruktur in der Raumstruktur aus und der soziale Raum manifestiert sich im physischen Raum; der Raum sorgt sozusagen „für die Sichtbarkeit sozialer Strukturen“ (Schroer 2006: 106).

Um eine ungleichheitstheoretische Konzeption räumlicher Mobilität bemühen sich auch qualitative Arbeiten aus der Mobilitätsforschung. Nach Weert Canzler und Andreas Knie (1998) ist der Möglichkeitsraum⁵² der Mobilität durch zwei Dimensionen horizontal und vertikal bestimmt: In der horizontalen Dimension geht es um den geographischen Bewegungsraum, dessen Ausdehnung und potentielle Reiseziele; die vertikale Dimension bezieht sich hingegen auf sozialstrukturelle Merkmale wie Vermögen bzw. Ressourcen, die für die Begrenzung der physischen Beweglichkeit verantwortlich sind (ebd.: 31). Weert

⁵⁰ Zudem wirkt, wie jedes soziale Handeln, auch Mobilitätshandeln selbst strukturierend auf die Gesellschaft zurück (vgl. Barlösius 2006).

⁵¹ Nach Bourdieu regelt die individuelle Ausstattung mit Kapital die Möglichkeiten, sich Raum anzueignen (Schroer 2006: 113 f.).

⁵² Weert Canzler und Andreas Knie (1998) unterscheiden aus verkehrssoziologischer Perspektive zwischen Verkehr und Mobilität. Während sie Verkehr als Bewegung in konkreten Räumen fassen, gilt ihnen Mobilität als Bewegung in möglichen Räumen.

Canzler und Sven Kesselring (2006) fordern dementsprechend, dass in der Mobilitätsforschung systematisch zwischen Bewegung und Beweglichkeit unterschieden werden müsse; diese Unterscheidung ist aus der soziologischen Ungleichheitsforschung in Termini von Ressourcen- bzw. Kapitalausstattungen bekannt.

Mit dem Begriff der „motility“ (vgl. Canzler/Kesselring 2006; Kaufmann/Bergmann/Joye 2004; Kaufmann/Viry/Widmer 2010) werden unter dem „new mobilities paradigm“ unterschiedliche Fähigkeiten zur Bewegung terminologisch präzisiert, welche sich ungleichen Potenzialen, Kompetenzen, Ressourcen und Zugängen zur Mobilität verdanken. In dieser Perspektive werden die sich verändernden Konstellationen und Konfigurationen von mobilen und stabilen gesellschaftlichen Elementen zentral gestellt, deren simultane analytische Reflexion ermöglicht und so dem „dualistischen Charakter des Raums“ und seiner ungleichen Aneignung nachgespürt (vgl. Canzler/Kaufmann/Kesselring 2008; Canzler/Kesselring 2006; Kesselring 2006):

Bewegung ohne Nicht-Bewegung, Veränderung ohne Stabilität, Neuorientierung ohne Verlässlichkeit, ja Gestaltung ohne Flexibilität, die Fähigkeit zur Anpassung, sind weder im sozialen noch im räumlich-geographischen Sinne möglich. Das heißt: Mobilität erfordert, sie produziert nachgerade Immobilität. Sie erzwingt sie und ist in diesem Sinne Ausdruck von Macht- und Herrschaftsverhältnissen innerhalb einer Gesellschaft. Man kann so weit gehen zu sagen, wer für sich in Anspruch nimmt, mobil zu sein, nimmt die Immobilität, die erzwungene Präsenz und die Unbeweglichkeit anderer billigend in Kauf. (Canzler/Kesselring 2006: 4166)

Einen Ansatz, der das Problem der sozialen Konstituierung von Raum handlungstheoretisch adressiert und dabei ungleichheitssoziologisch anschlussfähig ist, hat Martina Löw (2001) vorgelegt. Löw entwickelt in ihrer Raumsoziologie einen relationalen soziologischen Raumbegriff, indem sie in Anlehnung an das Konzept der Dualität nach Giddens die Konstitution von Raum aus der Wechselwirkung zwischen Handlung und Struktur erklärt (vgl. ebd.). Löws relationa-

les Konzept versteht Räume als zum einen durch die Bausteine, Bestandteile oder Elemente des Raums und zum anderen durch deren Anordnung, Verknüpfung oder Beziehung bestimmt. In ihrem Konzept wird die Handlungsgebundenheit räumlicher Strukturen betont und eine Gegenüberstellung von Gesellschaft und Raum vermieden:

Das Räumliche ist (...) nicht gegen das Gesellschaftliche abzugrenzen, sondern es ist eine spezifische Form des Gesellschaftlichen. Räumliche Strukturen sind, wie zeitliche Strukturen auch, Formen gesellschaftlicher Strukturen. (Löw 2001: 167)

Um die Möglichkeiten und Grenzen raumkonstituierenden Handelns⁵³ erfassen zu können und damit einen Bezug zur Struktur sozialer Ungleichheit herzustellen, bezieht Löw diese raumtheoretischen Überlegungen auf Reinhard Kreckels Ansatz zur Verknüpfung materieller und symbolischer Faktoren des Handelns (vgl. Kreckel 2004).⁵⁴ Unter Rückgriff auf die von Kreckel konzeptualisierten Ungleichheitsressourcen und Ungleichheitssemantiken erarbeitet Löw, wie Ressourcenausstattungen die individuellen Konstitutionsmöglichkeiten von Raum beeinflussen. Raumkonstitutionen sind demnach, ebenso wie soziales Handeln allgemein, sozial vorstrukturiert, d.h. Räume können nur aus dem geschaffen werden, was materiell und symbolisch zur Verfügung steht (vgl. Löw 2001). Zentrale Bedeutung kommt dabei dem Zugang zu sozialen Gütern zu; Kreckel

⁵³ Claudia Neu weist darauf hin, dass objektiv gegebene Naturbedingungen den Individuen durchaus als Handlungsbedingungen und -beschränkungen gegenüberreten können: „Zwar sind Räume Produkte menschlicher Konstruktionsleistungen, aber natürliche Gegebenheiten wie Meer oder Wald, Entfernungen zwischen Orten, Territorien oder Grenzen werden als real erfahren und sind somit handlungsrelevant.“ (Neu 2006: 8).

⁵⁴ Reinhard Kreckel unterscheidet zwei Aggregatzustände strukturierter sozialer Ungleichheit: die ungleiche Verteilung von Reichtum und Wissen als distributive Ungleichheitsformen und die asymmetrischen Beziehungen in hierarchischer Organisation und selektiver Assoziation als relationale Formen sozialer Ungleichheit. Diesen Formen sind institutionalisierte Tauschmittel als „Währungen sozialer Ungleichheit“ zugeordnet: Geld, Zeugnis, Rang und Zugehörigkeit (vgl. Kreckel 2004).

und Löw unterscheiden diese in materiellen Reichtum, symbolisches Wissen, hierarchische Organisation und selektive Assoziation (vgl. Kreckel 2004; Löw 2001). In Verknüpfung ihrer raumtheoretischen Überlegungen mit diesen von Kreckel ausgearbeiteten Kategorien sozialer Ungleichheit formuliert Löw zwei Forschungsfragen nach der simultanen Strukturierungskraft und Strukturiertheit individueller Raumkonstitution (vgl. Löw 2001: 214): Sie fragt erstens danach, wie die individuelle Konstitution von Räumen durch Strukturen sozialer Ungleichheit dauerhaft eingeschränkt oder begünstigt wird. Als zweite Leitfrage formuliert sie, ob und wie diese strukturierten Raumkonstitutionen auf die Struktur sozialer Ungleichheit zurückwirken.

3.4.1. Betriebe als Quellen für Mobilitätsressourcen

Wie der Überblick über die Befunde der Arbeitsmarkt- und Ungleichheitssoziologie zur Thematik der arbeitsmarktbezogenen räumlichen Mobilität andeutet, sind systematische Beiträge zur Bedeutung von Mobilitätsressourcen relativ selten. Einschlägig sind jedoch aktuelle Beiträge einer internationalen Forschungskooperation, wonach sich mobilitätsspezifische Ressourcen nach ihren Arten sowie nach ihren Quellen unterscheiden lassen (vgl. Meil/Ayuso/Mahía 2010).

Während die ökonomisch orientierte Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung üblicherweise das Individuum als Träger von Ressourcen ausmacht und auch strukturelle Bedingungen meist darauf bezieht, wie sie das individuelle Streben nach Nutzenmaximierung affizieren, lassen sich weitere Mobilitätsressourcen auf überindividueller Ebene benennen. Gerardo Meil, Luis Ayuso und Ramón Mahía (2010) unterscheiden in ihrem Beitrag zur Studie „Mobile Living across Europe II“ drei Quellen für Mobilitätsressourcen auf der gesellschaftlichen Makro- bzw. Mesoebene: (a) soziale Netzwerke wie z. B. die Familie bzw. Partnerschaft und der Freundeskreis, (b) Staatstätigkeiten wie z. B. Infrastruk-

turleistungen oder Steuerpolitik sowie (c) Arbeitgeber hinsichtlich der von ihnen gesetzten Arbeitsbedingungen und der von Ihnen eingesetzten Maßnahmen zur Bewältigung anfallender Mobilitätskosten.

In Bezug auf die dritte genannte Quelle von Mobilitätsressourcen, Arbeitgeber bzw. Betriebe, systematisieren Meil, Ayuso und Mahía folgende Arten von Mobilitätsressourcen: Erstens traditionelle Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, insbesondere flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Telearbeit und zweitens spezifische Maßnahmen zur Verringerung von mobilitätsspezifischen Belastungen, wie z. B. die Kompensation der finanziellen Aufwände für berufsbezogene Mobilität oder auch betriebliche Einrichtungen zur Stressbewältigung (vgl. ebd.: 318). Über diese konkret beobachtbaren Maßnahmen der Arbeitgeber hinaus adressieren die Autoren drittens Ressourcen, die mobilen Arbeitnehmern aus weichen Formen arbeitgeberseitiger Unterstützung erwachsen, wie das „Klima“ am Arbeitsplatz und die Einstellungen von Kollegen und Vorgesetzten gegenüber räumlicher Mobilitätsanforderungen (vgl. ebd.: 318).

Meil, Ayuso und Mahía operationalisieren diese Kategorisierung arbeitgeberseitiger Mobilitätsressourcen, indem sie die erste Kategorie „traditioneller“ Maßnahmen über die Arbeitszeitbedingungen mobiler Beschäftigter erfassen. Die in der zweiten Kategorie abgegrenzten „spezifischen“ Unterstützungsmaßnahmen werden empirisch über eine Vielzahl an Items abgebildet, die sich erstens auf finanzielle Unterstützung, zweitens auf familienbezogene Unterstützung und ähnliche Instrumente und drittens auf das subjektive Gefühl der Unterstützung durch den Arbeitgeber beziehen (vgl. ebd.: 320).

Zentrale empirische Befunde⁵⁵ zum Einsatz mobilitätsunterstützender Maßnahmen und Instrumente der Arbeitgeber bestehen den spanischen Forschern

⁵⁵ Darüber hinaus untersucht die Studie den Einfluss der genannten Unterstützungsleistungen auf die Lebenszufriedenheit mobiler Beschäftigter (vgl. Meil/Ayuso/Mahía 2010).

zufolge erstens in einer höheren Arbeitsbelastung mobiler Beschäftigter gegenüber nicht-mobilen Beschäftigten: Mobile Beschäftigte berichten nicht nur über systematisch längere Arbeitszeiten als Nicht-Mobile, sondern sie müssen zusätzliche Zeitaufwände für die Überwindung von Distanzen aufbringen. Zweitens fassen die Autoren zusammen, dass trotz mitunter deutlicher internationaler Unterschiede in keinem der von ihnen untersuchten Länder eine arbeitgeberseitige Unterstützung arbeitsbezogener räumlicher Mobilität in generalisierter Form zu finden ist:

Job mobile people have no more possibilities for adapting their workload in a more flexible manner than Non-Mobiles, as they enjoy no more teleworking or flexitime working schemes than their counterparts. (Meil/Ayuso/Mahía 2010: 334)

Die empirische Erfassung solcher arbeitgeberseitig bereitgestellter Mobilitätsressourcen muss zwar notwendigerweise unvollständig bleiben, allerdings können bereits ihre Systematisierung sowie der, wenn auch nur auszugsweise, Einblick in die empirisch existenten Praktiken, mit denen sich Arbeitgeber auf die räumliche Mobilität ihrer Beschäftigten beziehen, als wichtiger Forschungsbeitrag angesehen werden, denn bislang blieb die Verhandlung von Mobilitätsaspekten in der Beschäftigungsbeziehung von der Forschung weitgehend unberücksichtigt.⁵⁶

⁵⁶ Eine Ausnahme bildet die bereits erwähnte Studie von Sven Kesselring und Gerlinde Vogl (2010), die allerdings auf mobile Arbeit, d.h. auf Dienstreisen, Außendiensttätigkeiten und wechselnde Arbeitsorte im direkten Auftrag des Unternehmens fokussiert.

3.5. Diskussion

Individuelle Dispositionen auf der Mikroebene haben ebenso wie Kontextmerkmale der Herkunfts- und Zielregion eine Bedeutung für Entscheidungen für oder gegen räumliche Mobilität sowie für oder gegen bestimmte Mobilitätsformen. Kapitel 3.2 hat einen Überblick über die wichtigsten Einflussfaktoren gegeben. Im Zentrum mikroökonomischer Erklärungsansätze, die auf dem neoklassischen Paradigma basieren, steht die Erklärung von Migrationsentscheidungen über Lohndifferentiale zwischen Herkunfts- und Zielregion (vgl. Haug 2000). Demnach gelten Wanderungsentscheidungen als individuelles Investitions- und Optimierungsproblem zum Zwecke der Nutzenmaximierung. Aus diesem Kosten-Nutzen-Kalkül werden vor allem Hypothesen zum Einfluss von Alter und Qualifikation sowie sozialen Netzen abgeleitet. Eine migrationspezifische Anwendung der Humankapitaltheorie versteht Wanderungen als Investitionen von Menschen in ihr Humankapital (vgl. Sjaastad 1962). Sofern sie im Zielgebiet höhere Bezahlung erwarten können, wandern aufgrund des länger andauernden bzw. höheren Nutzens der Migration demnach vor allem jüngere Menschen sowie gut qualifizierte Erwerbspersonen.

Die zentrale Stellung von Lohndifferentialen in dieser mikroökonomischen Argumentation hat vielfältige Kritik auf sich gezogen, denn angesichts der existierenden internationalen wie nationalen Lohnunterschiede müsste Migration viel höher sein, als sie faktisch ist (vgl. Haug 2000). Mikroökonomische Ansätze werden zudem dafür kritisiert, dass in ihnen die Umwelt als exogen gegeben und konstant unterstellt wird (vgl. Bode/Zwing 1998; Buch 2006; Kalter 1997). Den Kritikern zufolge werden dabei nicht-monetäre Faktoren individueller

Migrationsentscheidungen sowie makroökonomische Auswirkungen individueller Mobilität vernachlässigt.⁵⁷

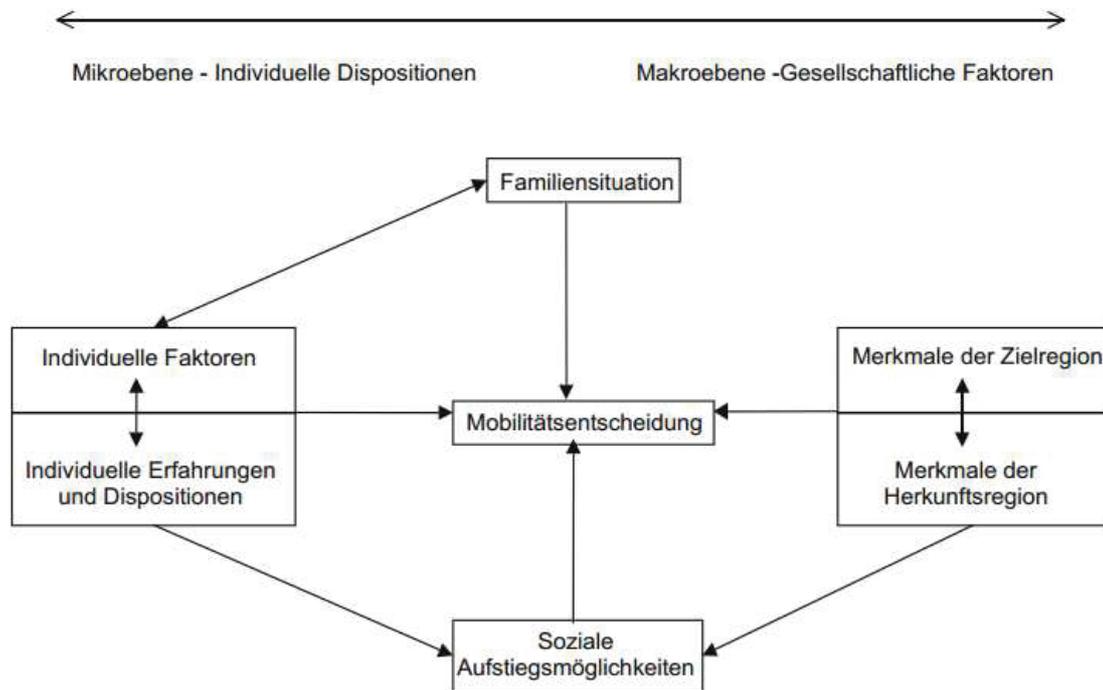
Migrationsentscheidungen werden zudem meist nicht von atomisierten Individuen, sondern von Haushalten getroffen; die Neue Migrationsökonomik⁵⁸ erweitert daher die Annahmen zum strategischen Migrationsverhalten auf Haushalte: Da die unterschiedlichen Interessen mehrerer Familienmitglieder in die Entscheidung eingehen, wird abgeleitet, dass die Wanderungswahrscheinlichkeit mit steigender Familiengröße sinkt (vgl. Stark/Bloom 1985). Die Erkenntnisse der Neuen Migrationsökonomik bilden auch den Ausgangspunkt für die neuere soziologische Forschung zu mobilitätsformbezogenen Entscheidungsfindungsprozessen in Partnerschaften (vgl. Abraham/Schönholzer 2009).

Abb. 2 fasst die verschiedenen, auf unterschiedlichen Analyseebenen angesiedelten Komponenten der Mobilitätsentscheidung noch einmal zusammen.

⁵⁷ Eine Antwort auf den ersten Kritikpunkt bietet die Suchtheorie als immanent mikroökonomische Weiterentwicklung; diese konzentriert sich vor allem auf die Ausdifferenzierung von Wanderungskosten und kann so unterlassene Migrationen besser erklären (vgl. Buch 2006; Haug 2000).

⁵⁸ Die Neue Migrationsökonomie (New Economics of Migration) wurde ursprünglich zur Erklärung von Migrationsprozessen in der Dritten Welt entwickelt (vgl. Stark/Bloom 1985). Sie korrigiert die neoklassische und mikroökonomische Annahme nutzenmaximierender Individuen, indem sie zentral stellt, dass Migrationsentscheidungen meist in Familien bzw. Haushalten getroffen werden und damit ein Fall von kollektivem Handeln vorliegt. Dabei werde nicht das individuelle Einkommen maximiert, sondern es wird eine gemeinsame Nutzenfunktion des Haushalts angenommen; Migration kann dabei als ein mögliches Mittel zur Erhöhung des Familieneinkommens angesehen werden (vgl. Mincer 1978).

Abb. 2: Komponenten der Mobilitätsentscheidung I



Quelle: Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002: 50.

Deutlich weniger Hinweise bieten die diskutierten Ansätze hingegen für die Frage nach strukturellen Auswirkungen von Migrations- und Mobilitätsentscheidungen auf den Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 3.3). Aus neoklassischer Sicht dienen Mobilitätsprozesse der Herstellung eines Marktgleichgewichts, indem sie räumliche Mismatchsituationen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage bereinigen (vgl. Wagner 1989). Segmentationsansätze gehen hingegen von einer Verstärkung regionaler Disparitäten durch Mobilitätsprozesse aus und können dies auch empirisch belegen (vgl. Fassmann/Meusburger 1997; Seibert 2008). Dabei werden von manchen Autoren aus Nachteilen in der räumlichen Gelegenheitsstruktur erhöhte Mobilitätswänge für Bewohner strukturschwacher

peripherer Regionen abgeleitet (vgl. ebd.)⁵⁹, wohingegen andere niedrigere individuelle Mobilitätschancen dieser Gruppe belegen (vgl. Kramer 2005).

Diese Perspektiven eint die Sichtweise, dass der räumliche Niederschlag ökonomisch-sozialer Ungleichheiten – regionale Ungleichheit – die räumliche Mobilität von Menschen beeinflusst. Während die einen auf die aus regionalen Disparitäten entstehende, räumlich ungleich verteilte *Notwendigkeit* zur räumlichen Mobilität fokussieren, rücken die anderen die räumlich-soziale Strukturiertheit individueller *Möglichkeiten* zur Mobilität stärker in den Mittelpunkt und verdeutlichen so die Wirkungsmächtigkeit räumlicher Aspekte des gesellschaftlichen Lebens für die Struktur sozialer Ungleichheit.

Diese soziale Strukturiertheit von Mobilitätsprozessen wird auch von ungleichheits- und raumsoziologischen Arbeiten adressiert, welche die Relevanz des physischen Raums für die gesellschaftliche Ungleichheitsstruktur grundlegend ausarbeiten (vgl. Kap. 3.4). Konfliktsoziologisch inspirierte Forschung zu regionalen Ungleichheiten (vgl. Barlösius 2004; Bourdieu 2010; Kreckel 2004; Neu 2006), räumliche Ansätze der Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Fassmann/Meusburger 1997; Piore 1983) sowie Beiträge aus der theoretischen Raumsoziologie (vgl. Löw 2001), der qualitativen Mobilitätsforschung (vgl. Canzler/Kesselring 2006) und der modernen Time-and-Space-Geography (vgl. Kramer

⁵⁹ Einfache push-und-pull-Modelle der Migration betrachten die Arbeitnehmerattraktivität eines regionalen Standorts als wirkkräftigen Attraktionsfaktor der Zielregion (vgl. Lee 1972). In handlungstheoretischer Reformulierung solch strukturalistischer push- und pull-Modelle wird von Individuen ausgegangen, die ihre Lebensbedingungen bewerten, indem sie Attraktionsfaktoren im Zielgebiet und abstoßende Faktoren im Herkunftsgebiet vergleichen. Regional ungleiche Lebensbedingungen gelten hierbei als Auslöser, der eine Kosten-Nutzen-Abwägung der Migrationsentscheidung nach sich zieht. Mögliche Wanderungsgewinne werden gegen die bei Migration anfallenden Kosten abgewogen, wobei eine positive Entscheidung getroffen wird, wenn der Nutzen die Kosten übersteigt (vgl. Haug 2000; Wagner 1989).

2005)⁶⁰ weisen auf den Einfluss des geographischen Raums auf individuelle Handlungschancen hin. Der physische Raum wird dabei mit unterschiedlichen theoretischen Bezügen als angeeigneter physischer (vgl. Bourdieu 2010) bzw. relationaler Raum (vgl. Löw 2001) konzipiert.

Diese Ansätze adressieren soziale Ungleichheiten in den möglichen oder faktischen Bewegungen im Raum, indem sie ungleiche Zugänge zu Mobilitätsressourcen, d.h. ungleiche Mobilitätschancen konstatieren.⁶¹ So bestimmt der raumsoziologische Ansatz von Martina Löw (2001) die Konstitution von Räumen als Resultat von Wechselwirkungsprozessen zwischen Handeln und Strukturen. Aus dieser Perspektive sind auch Prozesse räumlicher Mobilität als Fälle der Konstitution bzw. Konstruktion des Raumes zu verstehen. Greift man diese Überlegungen auf, fragt eine arbeitsmarktsoziologische Analyse erwerbsbezogener räumlicher Mobilität auf flexiblen Arbeitsmärkten, wie Mobilitätsprozesse durch die strukturierte soziale Ungleichheit von Beschäftigungsverhältnissen dauerhaft eingeschränkt oder begünstigt werden und wie diese sozial strukturierten räumlichen Mobilitäten auf die Arbeitsmarktstruktur zurück wirken.

Wenig Berücksichtigung hat in diesem Zusammenhang bislang die betriebliche Ebene gefunden. Zwar beschäftigen sich ökonomische Ansätze z. B. mit regionalen Nachfragedifferenzen (vgl. Blien/Kirchhof/Ludewig 2006; Ludewig/Weyh 2011) oder mit dem Standortverhalten⁶² von Unternehmen (vgl. Brixy 2008;

⁶⁰ Demnach polarisieren sich die Mobilitätschancen zwischen zentralen und peripheren Lagen im Verlauf der 1990er Jahre in Deutschland durch verbesserte Infrastruktur im Zusammenwirken mit einer Ausdünnung von Standortnetzen sowie einem sinkenden Angebot an Arbeitsplätzen (vgl. Kramer 2005).

⁶¹ Eine Bourdieusche Perspektive behandelt die in sozialen Phänomenen und Prozessen enthaltenen, durch die individuelle Kapitalausstattung präformierten Machtkämpfe um den physischen Raum (vgl. Barlösius 2006; Bourdieu 2010; Schroer 2006).

⁶² Einschlägige Forschung diskutiert hier u.a. die Bedeutung lokaler Netzwerke für betriebliche Standorte (vgl. Fernandez/Su 2004).

Fernandez/Su 2004; Wagner 1989). Auf der anderen Seite erwähnen ungleichheitssoziologisch orientierte Studien gelegentlich die Bedeutung flexibler Beschäftigungsverhältnisse als strukturelle Ursache der Zunahme räumlicher Mobilitätsprozesse (vgl. Ruppenthal 2010). Unterschiedliche Funktionslogiken von Arbeitsmarktsegmenten – die qualitative Heterogenität des Arbeitsmarktes – und die Bedeutung der jeweiligen betrieblichen Kontexte werden allerdings, selbst wenn arbeitsmarktbezogene Themen behandelt werden, bestenfalls implizit thematisiert. Gleiches gilt für neuerliche Bemühungen internationaler Arbeiten, die der Rolle der Arbeitgeber bei der Gestaltung räumlicher Mobilitätsprozesse nachspüren (vgl. Meil/Ayuso/Mahía 2010), dabei jedoch Spezifika der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen sowie Kontextfaktoren vernachlässigen.

Insgesamt blieb bislang relativ unklar, über welche Mechanismen eine Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen die Raumbezüge von Beschäftigten beeinflussen kann. Dabei liegt es nahe, einen Einfluss der angebotenen Beschäftigungsperspektiven auf die Mobilitätsbereitschaft zu vermuten: Wenn Beschäftigte Kosten und Nutzen der Mobilitätsentscheidung kalkulieren, kann das Angebot zeitlich befristeter Positionen, welche Ortswechsel erfordern und daher zusätzliche Mobilitätskosten implizieren, den subjektiven Nutzen des Beschäftigungsverhältnisses negativ beeinträchtigen. Um dies aufzuklären, ist es sinnvoll, die Analyseperspektive explizit auf den Zusammenhang zwischen betrieblicher Personalpolitik und betrieblichen Raumbezügen zu richten. Ein solcher, auf der betrieblichen Ebene angesiedelter Zugang zur Thematik kann dazu beitragen, besser zu verstehen, über welche Mechanismen gesellschaftliche Makrostrukturen individuelle Mobilitätsentscheidungen beeinflussen.

Das folgende Kapitel diskutiert die betriebliche Personalpolitik daher erstens als wichtiges, in der bisherigen Forschung jedoch vernachlässigtes Feld, welches individuelle Mobilitätsentscheidungen beeinflusst und welches damit als eine auf der gesellschaftlichen Mesoebene angesiedelte Determinante räumlicher

Mobilität verstanden werden muss. Insbesondere die durch betriebliche Flexibilisierungsbestrebungen bewirkte Bedeutungszunahme von Betriebswechsell wird dabei als Einflussfaktor auf räumliche Mobilitätsentscheidungen angesehen. Zweitens wirken sich Mobilitätsentscheidungen von Erwerbspersonen nicht nur auf individuelle Arbeitsmarktchancen und -risiken und „arbeitsmarktferne“ gesellschaftliche Felder wie Familie und Partnerschaft aus; sie entfalten ihre Wirkungen zudem unmittelbar in Betrieben, beeinflussen ihrerseits direkt die betriebliche Personalpolitik und wirken in diesem Sinne strukturierend auf den Arbeitsmarkt zurück.

4. Räumliche Mobilität und betriebliche Raumbezüge

Soziale Chancen und Risiken werden wesentlich durch die Zugangsmöglichkeiten zu Arbeitsplätzen bestimmt, wobei personalpolitische Entscheidungen in Erwerbsorganisationen eine zentrale Rolle spielen:

Nicht nur individuelle Qualifikation und Leistungskapazität entscheiden über Berufsverläufe, wie es etwa die Humankapitaltheorie postuliert, sondern ebenso die Zugangsmöglichkeiten zu Arbeitsplätzen, wie sie durch das Rekrutierungsverhalten der Beschäftiger bestimmt werden. (Galler 1985: 41)

Die Strukturierungskraft von Betrieben als intermediäre Organisationen des Erwerbssystems ist der ungleichheitssoziologisch orientierten Arbeitsmarkt- und Betriebssoziologie im Hinblick auf berufliche Mobilitätsprozesse daher geläufig (vgl. Struck 2005). Explizite Forschungsbeiträge zur Frage, wie Betriebe *auch die räumliche Dimension* arbeitsmarktbezogener Mobilität beeinflussen, sind jedoch selten.⁶³

Diese Arbeit geht davon aus, dass Erwerbsorganisationen zentrale gesellschaftliche Orte darstellen, an denen Mobilitätsanforderungen gesetzt und gestaltet werden; Abb. 3 illustriert diese Überlegung. Zudem nimmt sie an, dass ein solcher Einfluss der betrieblichen Personalpolitik auf räumliche Mobilitätsprozesse im Zuge der Arbeitsmarktflexibilisierung an Bedeutung gewinnt, da Betriebe häufiger auf den externen Arbeitsmarkt zugreifen.

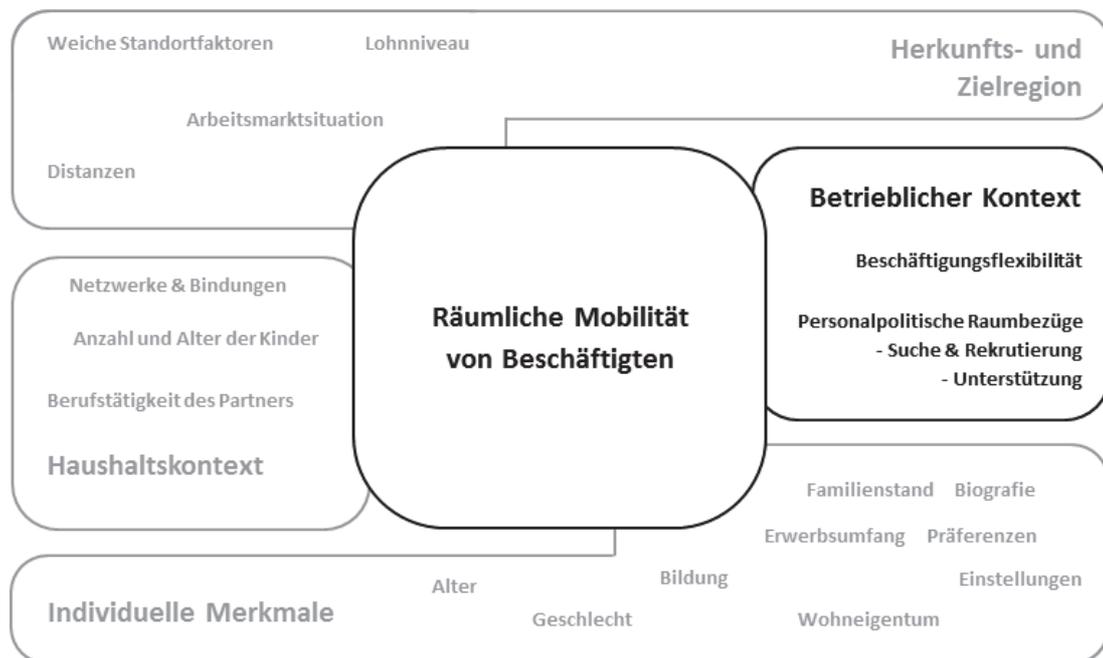
Um diese Bedeutung von Erwerbsorganisationen für Entscheidungen und Prozesse erwerbsbezogener räumlicher Mobilität zu konzeptualisieren und empi-

⁶³ Ein Novum stellt in diesem Zusammenhang die Untersuchung von Gerardo Meil, Luis Ayuso und Ramón Mahía (2010) dar, die auf Basis einer repräsentativen internationalen Studie die Bedeutung der Arbeitgeber für die Gestaltung berufsbezogener räumlicher Mobilitätsprozesse explorieren. Für Deutschland haben Sven Kesselring und Gerlinde Vogl (2010) betriebliche Mobilitätsregime auf der Basis von Betriebsfallstudien untersucht und dabei mobile Arbeit in den Mittelpunkt gestellt (vgl. Kap. 3.4.1).

risch zugänglich zu machen, kann es hilfreich sein, die Perspektive auf die zentralen Bezugsprobleme der Beschäftigten zu richten (vgl. Köhler/Krause 2010b; Krause 2012). Betriebliche Personalpolitik bestimmt sich dem neo-institutionenökonomisch erweiterten Segmentationsansatz zufolge als Set an Strategien und Routinen zur Bearbeitung zweier Bezugsprobleme: Das betriebliche Interesse richtet sich zum einen auf die Verfügbarkeit der geforderten Zahl sowie Qualifikation von Arbeitskräften, sowie zum anderen auf das Gelingen der Transformation von Arbeitskraft in die gewünschte Leistung (vgl. Köhler/Krause 2010b; Köhler/Loudovici/Struck 2007b; Schröder/Struck/ Wlodarski 2008). Um diese beiden Bezugsprobleme des betrieblichen Personaleinsatzes zu bearbeiten, können Betriebe unterschiedliche Beschäftigungssysteme nutzen (vgl. Osterman 1987).

Leitgedanke ist im Folgenden, dass mit Stellenwechseln verbundene Prozesse räumlicher Beschäftigtenmobilität die Aufmerksamkeit von Betrieben auf sich ziehen, da deren personalpolitische Bearbeitung von Verfügbarkeits- und Leistungsproblemen je spezifische räumliche Anforderungen und Voraussetzungen hat. Im Zuge von Stellenbesetzungsprozessen adressieren Betriebe mit ihrer Such- und Rekrutierungspolitik lokal-regionale oder aber überregionale Räume und formulieren dadurch jeweils unterschiedliche Anforderungen an die Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten. Zudem können Betriebe diese Anforderungen mit dem Einsatz personalpolitischer Anreiz- und Unterstützungsinstrumente begleiten und damit auf die Mobilitätsfähigkeit von Beschäftigten einwirken. Betriebliche Raum- und Mobilitätsbezüge lassen sich sowohl hinsichtlich der lokalen versus überregionalen *Verfügbarkeit* von Personal als auch hinsichtlich der durch Mobilitätsanforderungen affizierten *Leistungsbereitschaft* der Mitarbeiter explizieren.

Abb. 3: Komponenten der Mobilitätsentscheidung II



Quelle: eigene Darstellung.

4.1. Die betriebliche Verfügbarkeitsproblematik und räumliche Mobilität

Aus Sicht des neo-institutionenökonomisch erweiterten und mikrofundierten Segmentationsansatzes, welcher die Bezugsprobleme der Arbeitsmarktakteure in den Mittelpunkt stellt, lassen sich personalpolitische Strategien und Entscheidungen von Betrieben wesentlich auf Fragen von Verfügbarkeit und Leistungsbereitschaft zurückführen (vgl. Köhler/Krause 2010b; Köhler/Loudovici/Struck 2007b; Schröder/Struck/Wlodarski 2008). Bei der Besetzung vakanter betrieblicher Positionen können Betriebe entweder auf den lokalen oder auf den überregionalen externen Arbeitsmarkt zugreifen, wobei diese unterschiedlichen Radien der Personalsuche und -rekrutierung je spezifische Anforderungen an das Mobilitätsverhalten der Beschäftigten haben.

Um die Verfügbarkeitsproblematik über die Personalsuche im lokalen bzw. kleinräumig-regionalen Umkreis zu lösen, ist ein lokaler Überschuss an Arbeitskräften im entsprechenden Qualifikationssegment vorausgesetzt. Ist die Angebotssituation am betrieblichen Standort hingegen aus betrieblicher Sicht negativ, herrscht also Arbeitskräfteknappheit, kann großräumige Personalrekrutierung nötig werden. Eine erfolgreiche großräumige Rekrutierung durch den Betrieb erfordert zum einen die Existenz eines überregionalen Arbeitskräfteüberschusses und zum anderen die räumliche Mobilität der Arbeitskräfte in die Zielregion.

Diese beiden Bedingungen überregionaler Personalrekrutierung haben jedoch ihrerseits zahlreiche Restriktionen. Zum einen ist das Arbeitsangebot durch eine anhaltende bzw. aufkommende Fachkräfteknappheit für viele Teilarbeitsmärkte beschränkt (vgl. Eichhorst/Thode 2002; Krause/Köhler 2011; vbw 2008), was insbesondere die Erfolgchancen der betrieblichen Rekrutierung von Betrieben in strukturschwachen bzw. peripheren Regionen sowie von Kleinbetrieben betrifft (vgl. Kap. 2.4). Zum anderen sind mobilitätsbezogene Entscheidungen von Beschäftigten von vielfältigen individuellen sowie strukturellen Faktoren beeinflusst (vgl. Kap. 3.2); auch in diesem Kontext weist die personalwirtschaftliche Literatur auf die zentrale Bedeutung der Attraktivität des betrieblichen Standorts und dessen weiche Standortfaktoren hin (vgl. geniusgöttingen 2009).

Auf flexiblen Arbeitsmärkten muss relativ kurzfristig die passgenaue Verfügbarkeit qualifizierten Personals und trotz regelmäßiger Fluktuation die erwünschte Leistung des eingesetzten Personals sichergestellt werden; Fragen der externen Verfügbarkeit von Personal gewinnen dort somit an Bedeutung. Wenn zur Lösung der Verfügbarkeitsproblematik auch die überregionale Personalsuche und -rekrutierung an Bedeutung gewinnt, wächst die Abhängigkeit betrieblicher Personalpolitik von angebotsseitigen Mobilitätsentscheidungen.

Dieses voraussetzungsvolle Wechselverhältnis zwischen betrieblicher Personalpolitik und individuellen räumlichen Mobilitätsentscheidungen lässt sich im Rahmen des neo-institutionenökonomisch erweiterten Segmentationsansatzes unter Rückgriff auf transaktionskostentheoretische⁶⁴ Überlegungen systematisieren.

4.1.1. Mobilitätsspezifische Transaktionskosten

Transaktionskostentheoretische Ansätze unterscheiden in vor (ex-ante) und nach (ex-post) der Transaktion⁶⁵ anfallende Kosten: Als ex-ante-Kosten gelten Informationsbeschaffungskosten, Anbahnungskosten und Vereinbarungskosten, während die ex-post-Kosten in Abwicklungskosten, Kontrollkosten und Änderungskosten unterschieden werden. Die Höhe der bei der Transaktion anfallenden Kosten beeinflusst die Entscheidung für oder gegen die Transaktion (vgl. Coase 1988; Williamson 1995).

Wie jedes Markthandeln induzieren mit betrieblichen Rekrutierungen und Einstellungen verbundene räumliche Mobilitätsprozesse von Beschäftigten sowohl ex-ante wie auch ex-post anfallende Transaktionskosten. So informieren sich Arbeitssuchende und Beschäftigte, die einen Stellenwechsel anstreben, über po-

⁶⁴ Die Transaktionskostentheorie ist ein wesentlicher Bestandteil neuerer institutionenökonomischer Ansätze in der Arbeitsmarktforschung. Sie geht davon aus, dass ein Zustandekommen von Verträgen zwischen Arbeitsmarktakteuren nicht ohne Kosten ist und weist damit über neoklassische Erklärungsmodelle hinaus. Der Zeitverzug, der durch die Suche nach dem geeigneten Transaktionspartner entsteht, lässt sich in Transaktionskosten ausdrücken, welche als Such-, Informations- bzw. Mobilitätskosten modelliert werden (vgl. Coase 1988; Williamson 1995).

⁶⁵ Als Transaktionen gelten Tauschakte, wobei horizontale Tauschakte die Übertragung von Verfügungsrechten durch den Kauf der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt bezeichnen, während vertikale Tauschakte innerhalb einer Organisation durch Benutzung innerbetrieblicher Hierarchien stattfinden. Im horizontalen Fall fallen „market transaction costs“ und im vertikalen Fall „managerial transaction costs“ an (vgl. Coase 1988; Williamson 1995).

tentielle Arbeitgeber auch in größerer Entfernung ihres Wohnortes und müssen dabei unter Umständen Informationen über unbekannte Standorte einholen. Dies erfordert zeitliche wie kognitive Ressourcen und kann die *Informationsbeschaffungskosten* im Zuge von Stellenwechseln erhöhen. Im Fall der erfolgreichen Bewerbung reisen Bewerber für Vorstellungsgespräche an und müssen dafür monetäre und temporale Ressourcen aufwenden; auch die *Anbahnungskosten* für den Antritt einer Stelle können somit höher ausfallen als bei Stellenwechseln im Nahraum. Zusätzlich kann die Chance, ausgewählt zu werden, durch räumliche Distanzen negativ affiziert sein, sofern vom Vertragspartner weitere mit ihr verbundene Kosten antizipiert werden.

Die Verhandlung der Transaktionspartner beinhaltet die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages und Entgeltes sowie zeitliche und räumliche An- und Abwesenheitsbedingungen. Dabei lassen sich mit Blick auf Arbeitszeit und Arbeitsort *Vereinbarungskosten* benennen, die nur bei Ortswechseln anfallen und wiederum die ex-ante-Kosten der Transaktion erhöhen. Anknüpfend an die Erkenntnisse haushaltsökonomischer und familiensoziologischer Studien zur räumlichen Mobilität lassen sich diese um private Vereinbarungskosten ergänzen: So wird die Vereinbarkeit des Beschäftigungsverhältnisses mit der räumlichen Distanz nicht nur mit dem Arbeitgeber verhandelt; auch im privaten Verhältnis zur Familie, dem Partner oder sozialen Netzen werden Implikationen der räumlichen Entfernung zwischen Arbeitsort und Wohnort thematisiert.⁶⁶ Als Vereinbarungskosten räumlicher Mobilität lassen sich auch Verluste des ortsgebundenen sozialen Kapitals fassen (vgl. Skrobanek/Jobst 2006) sowie die Risiken, „dass die Ehegattin am neuen Arbeitsort vielleicht kein gleich gutes Arbeitsklima oder geringere Aufstiegsmöglichkeiten vorfindet oder dass die Kinder

⁶⁶ Neuere tauschtheoretische Ansätze sprechen daher auch von der „doppelten Kontingenz“ der Austauschbeziehungen am Arbeitsmarkt (vgl. Brose/Diewald/Goedicke 2005).

in der neuen Schule Anpassungsprobleme haben“ (Fassmann/Meusburger 1997: 177).

Die Frage, in Bezug auf welche Arbeitsmarktsegmente eine Erhöhung von Transaktionskosten durch überregionale Mobilitätsprozesse von Beschäftigten zu erwarten ist, führt zunächst auf die Bedingungen lokaler Verfügbarkeit geeigneten Personals zurück. Diese erfordert einen lokalen Arbeitskräfteüberschuss, wofür der betriebliche Standort eine zentrale Rolle spielt. Insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen sind stark auf den lokalen oder regionalen Arbeitsmarkt verwiesen (vgl. Rohr-Zänker 1998), wobei allerdings das Arbeitskräfteangebot in peripheren, dünn besiedelten Regionen geringer ist als in Agglomerationsräumen. Dies impliziert insbesondere für kleinere Betriebe und solche in ländlichen Regionen große personalpolitische Herausforderungen (vgl. Lutz 2008), denen mit einer überregionalen Ausweitung der Rekrutierungsradien begegnet werden kann.

Bedingt durch regional unterschiedliche Angebots- und Nachfragesituationen verläuft die Personalsuche und -rekrutierung vor allem auf der ersten Führungsebene, d.h. auf den Karrierearbeitsmärkten (vgl. Fassmann/Meusburger 1997) für Führungskräfte und hochqualifizierte Spezialisten häufig nicht-öffentlich exklusiv (vgl. Rohr-Zänker 1998). Auf der zweiten Führungsebene finden sich gemischte Rekrutierungsstrategien, wobei sowohl informelle wie auch öffentliche Instrumente genutzt werden (vgl. ebd.). Diese unterschiedlichen Rekrutierungsstrategien resultieren häufig in hohen Anteilen an Zuwanderern auf den oberen und relativ niedrigen Anteilen an Zuwanderern auf den unteren betrieblichen Hierarchieebenen.⁶⁷ Für periphere Regionen werden be-

⁶⁷ Ruth Rohr-Zänker zeigt am Beispiel der peripheren Region Weser-Ems: „Fernwanderungen aus Gebieten, die kulturell, landschaftlich und sprachlich deutlich mit der Weser-Ems-Region kontrastieren, wurden überwiegend von Führungskräften der oberen Ebenen vorgenommen“ (Rohr-Zänker 1998: 251).

sonders hohe Such- und Rekrutierungskosten⁶⁸ im oberen Arbeitsmarktsegment berichtet, da Headhunting und Abwerbungen im Allgemeinen höhere Kosten implizieren als die traditionellen Suchwege, die in unteren Arbeitsmarktsegmenten genutzt werden (vgl. ebd.).

Es ist somit anzunehmen, dass die durch überregionale Personalsuche und -rekrutierung verursachten mobilitätsbezogenen Aufwände die ex-ante-Transaktionskosten von Stellenbesetzungsprozessen grundsätzlich erhöhen und an ungünstigen betrieblichen Standorten, für kleine und mittlere Betriebe⁶⁹ sowie im Fall von Positionen für Führungskräfte und hochqualifizierte Spezialisten besonders hoch ausfallen. Diese Kosten können jedoch trotz großer räumlicher Reichweite auch konstant bleiben oder sogar sinken, wenn verstärkt digitale Suchmedien⁷⁰ zum Einsatz kommen. Indirekt und langfristig lassen sich sinkende Kosten auch dadurch vermuten, dass ein wachsendes Arbeitskräfteangebot in den Zielregionen die dortige Arbeitskräftekonkurrenz befördert und damit negativ auf die Löhne wirkt. Zusätzlich können jedoch Aufwände für mobilitätsbezogene Anreizstrategien anfallen: Betriebliches Engagement bei der Suche oder Bereitstellung von Wohnraum, finanzielle Beteiligung an Umzugs- oder regelmäßigen Fahrtkosten oder das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle für Pendler stellen einige solcher Maßnahmen dar.

⁶⁸ Sowohl die Arbeitsmarktlage als auch die höhere Arbeitsproduktivität primärer Positionen können höhere Investitionen rechtfertigen.

⁶⁹ Dass hier zudem Arbeitnehmerinteressen weniger stark repräsentiert sind und individuelle Aushandlungsprozesse somit größere Erfolgchancen haben können (vgl. Kalleberg et al. 1996), kann ebenfalls erhöhend auf die Transaktionskosten wirken.

⁷⁰ Die Analyse der Nutzung unterschiedlicher Suchmedien steht hier nicht im Mittelpunkt. Zur personalpolitischen und sozialen Bedeutung der Ausbreitung digitaler Rekrutierungswege (vgl. Schröder 2012).

4.2. Die betriebliche Leistungsproblematik und räumliche Mobilität

Auch die betriebliche Bearbeitung des Leistungs- bzw. Transformationsproblems wird durch Aspekte räumlicher Beschäftigtenmobilität affiziert, denn nach Zustandekommen eines überregionalen Stellenwechsels fallen weitere mobilitätsspezifische Kosten an. Diese können entsprechend der transaktionskostentheoretischen Systematik als ex-post-Kosten, d.h. als Abwicklungs-, Kontroll- und Änderungskosten gefasst werden (vgl. Coase 1988; Williamson 1995).

4.2.1. Mobilitätsspezifische Transaktionskosten

So entscheiden Beschäftigte über die Mobilitätsform, durch die sie den Antritt der neuen Stelle ermöglichen und wählen dabei zwischen punktuellen und zirkulären Formen⁷¹ (vgl. Kalter 1994). Die dadurch anfallenden monetären ebenso wie nicht-monetären Aufwände lassen sich als *Abwicklungskosten* überregionaler Stellenwechsel fassen und fallen je nach Mobilitätsform verschieden aus: Eine Wohnortverlagerung bzw. ein Umzug geht in der Regel mit einmaligen zusätzlichen Kosten einher, während Formen der Pendelmobilität die Dauerhaftigkeit zusätzlicher Mobilitätskosten induzieren (vgl. Hader 2009). Zwar ist denkbar, dass z. B. Wochenendpendler⁷² ohne soziale Bindungen am Arbeitsort in höherem Maße dazu bereit sind, Sonderaufgaben zu übernehmen und längere Arbeitszeiten zu akzeptieren. Auf der anderen Seite können jedoch lange, anstrengende und dauerhafte Pendelbelastungen die Leistungsfähigkeit von Be-

⁷¹ Als punktuelle Mobilitätsform wird die residenzielle bzw. Umzugsmobilität bezeichnet, während als zirkuläre Mobilität Formen der Pendelmobilität gefasst werden (vgl. auch Kap. 3.1).

⁷² Wochenendpendler sind Personen, deren Lebensmittelpunkt in räumlicher Entfernung vom Arbeitsort liegt und die diesen nur an Wochenenden aufsuchen, während die Arbeitswoche in räumlicher Trennung von Partner, Familie und sozialen Netzen verbracht wird.

schäftigten objektiv beeinträchtigen (vgl. Hanson/Pratt 1995; Kesselring/Vogl 2010; Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002).

Arbeitgeber und stellenantrittsmobile Beschäftigte beziehen zusätzliche Aspekte in ihre ex-post-Beobachtung der Transaktion ein, die mit den skizzierten Abwicklungskosten eines überregionalen Stellenwechsels sowie den tatsächlichen Arbeitsbedingungen im Zusammenhang stehen und als *Kontrollkosten* gefasst werden können. Insbesondere auf der Seite pendelmobiler Beschäftigter ist davon auszugehen, dass sich die individuelle Abwägung zwischen dauerhaften Mobilitätskosten und dem subjektiven Nutzen des Beschäftigungsverhältnisses verstetigt. Aber auch Beschäftigte, die ihren Wohnort an den neuen Arbeitsort verlegt haben und daher die Abwicklungskosten zeitlich begrenzt haben, werden mit höherer Wahrscheinlichkeit das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft daraufhin kontrollieren, inwiefern es die räumliche Veränderung auch zukünftig rechtfertigt.

Ändern sich zudem die Beschäftigungsbedingungen z. B. hinsichtlich Entgelt oder Arbeitszeit, stellen sich für stellenantrittsmobile Beschäftigte Fragen nach den mobilitätsspezifischen Auswirkungen. So kann beispielsweise das Wochenendpendeln durch unfreiwillige Arbeitszeitverringerung und entsprechende Einkommenseinbußen erschwert oder sogar verunmöglicht werden, wenn das Einkommen dauerhafte Wegekosten nicht mehr trägt. Umgekehrt können unfreiwillige Arbeitszeitverlängerungen wie z. B. angeordnete Überstunden im Widerspruch zur benötigten Zeit für Mobilität stehen. Ändern sich also monetäre oder temporale Parameter des Beschäftigungsverhältnisses, können für mobile Beschäftigte spezifische *Änderungs- bzw. Anpassungskosten* anfallen.

Die bei überregionalen Stellenwechseln anfallenden, als ex-post-Transaktionskosten gefassten Aufwände können also auf die Transformation von Arbeitskraft in Leistung zurückwirken und stellen daher relevante Gesichtspunkte für

die betriebliche Stellenbesetzungspolitik dar. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass für Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft auch die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem betrieblichen Standort als Arbeits- und Lebensraum von Bedeutung ist.⁷³ Darüber hinaus ist der Nutzen räumlicher Mobilität für Beschäftigte gering, wenn Beschäftigungsverhältnisse schlechte Einkommenschancen, ungünstige Arbeitsbedingungen, geringe Aufstiegschancen oder unsichere Zukunftsperspektiven bieten. Eingeschränkte Leistungsfähigkeit und Leistungszurückhaltung mobiler Beschäftigter oder gar arbeitnehmerinduzierte Fluktuation können die Folge sein.

4.3. Mobilitätsspezifische Herausforderungen auf flexiblen Arbeitsmärkten

Ausgangspunkt der segmentationstheoretischen Überlegungen war die Annahme, dass mit zunehmender Nutzung extern-numerischer Flexibilisierungsinstrumente und erhöhter Personalfuktuation die Grenzen zwischen betriebsinternem und -externem Arbeitsmarkt durchlässiger werden und dadurch die externen Bezugsprobleme für betriebliche Entscheidungsträger an Relevanz gewinnen. Zugleich ist eine allgemeine Zunahme räumlicher Mobilitätsprozesse zu beobachten. In diesem Kapitel wurde daher die spezifische Bedeutung räumlicher Mobilitätsentscheidungen von Beschäftigten für die Strategien und Praktiken betrieblicher Personalpolitik expliziert.

⁷³ Personalwirtschaftliche Arbeiten weisen darauf hin, dass diese Zufriedenheit von Beschäftigten ebenso wie ihre Mobilitätsentscheidungen auf einer Beurteilung der Lebensbedingungen am Wohnort, den sogenannten weichen Standortfaktoren basieren (vgl. geniusgöttingen 2009; Montz 2008).

4.3.1. Zusammenfassung

In Kapitel 4.1 wurde deutlich, dass die betriebliche Personalpolitik in Bezug auf die Lösung der Verfügbarkeitsproblematik in einer doppelten Abhängigkeit steht. Sie muss ihren Bedarf an einschlägig qualifiziertem Personal decken und benötigt dafür entweder ein entsprechendes regional verfügbares Angebot. Oder sie muss, um das Arbeitskräfteangebot in den Zielregionen zu erhöhen, ihre Rekrutierung räumlich ausweiten. Dadurch wird mehr räumliche Mobilität von Erwerbspersonen eingefordert und im Erfolgsfall werden räumliche Mobilitätsprozesse befördert. Während die lokal-kleinräumige Rekrutierung ein ausreichend großes Arbeitskräfte-reservoir am betrieblichen Standort unterstellt und im Sinne der Bindung an den Betrieb die Immobilität von Beschäftigten verlangt, erfordert die überregional-großräumige Rekrutierung die räumliche Mobilitätsbereitschaft ausreichend vorhandener und passend qualifizierter Arbeitskräfte.

Räumliche Mobilität ist jedoch gesellschaftlich hoch voraussetzungsvoll, was auch auf betriebliche Handlungsspielräume zurückwirkt. In Kapitel 3 wurde mit der abnehmenden Umzugsbereitschaft⁷⁴ in der Bevölkerung eine Entwicklung dargestellt, die den betrieblichen Anforderungen entgegensteht; sofern Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage räumlich auseinander fallen, kann dies die Besetzung offener Stellen erschweren.⁷⁵ Auch ist bekannt, dass ältere Er-

⁷⁴ Dies wird vornehmlich mit der steigenden Erwerbstätigkeit der Frauen und der damit verbundenen doppelten räumlichen Bindung von Doppelverdienerhaushalten begründet (vgl. Blossfeld/Drobnič 2001). Während früher Frauen häufiger in Abhängigkeit männlicher Erwerbs- und Mobilitätsentscheidungen standen und daher als „tied mover“ (vgl. Nisic 2010) bezeichnet wurden, nehmen Mobilitätsentscheidungen an Komplexität zu, wenn beide Partner erwerbstätig sind.

⁷⁵ Angesichts dieser Lage stellt auch Martin Abraham fest, dass die betriebliche Personalpolitik mit der Herausforderung konfrontiert ist, „entweder das Pendeln zu erleichtern oder genügend Anreize für einen Umzug zu schaffen“ (Abraham zit. nach Zimmermann 2008: 31).

werbstätige eine deutlich geringere Mobilitätsbereitschaft zeigen als ihre jüngeren Kollegen (vgl. Wagner 1989); angesichts alternder Belegschaften (vgl. Langhoff 2009) kann dies ebenfalls das Gelingen von Stellenbesetzungsprozessen beeinträchtigen. Zudem spielt das Qualifikationsniveau eine zentrale Rolle für die Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten: Während Hochqualifizierte die höchsten Mobilitätsraten aufweisen, lässt die Mobilität von beruflich Qualifizierten aus Sicht von Arbeitsmarktforschung und -politik zu wünschen übrig (vgl. Arntz 2011). Das Geschlecht wiederum spielt eine zweideutige Rolle für Entscheidungen zu berufsbedingten Ortswechseln: Wenngleich alleinstehende bzw. kinderlose Frauen mindestens genauso mobil sind wie Männer, nimmt die Mobilitätsbereitschaft von Frauen, nicht jedoch von Männern, mit dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt rapide ab (vgl. Limmer 2005; Rüger 2010).

Kapitel 4.2 hat ergeben, dass zudem die Transformation von Arbeitskraft in Leistung und Motivation trotz bzw. gerade durch eine hohe Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit von Beschäftigten negativ beeinflusst werden kann. Zum einen können lange und anstrengende tägliche oder wöchentliche Pendelbelastungen die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten objektiv beeinträchtigen; zum anderen können Mobilitätsbelastungen subjektiv als wenig lohnend bewertet werden, wenn gleichzeitig das Beschäftigungsverhältnis wenig Sicherheit, schlechte Bedingungen oder geringe Aufstiegschancen bietet. Mobilitätsbelastungen können daher subjektiv Leistungszurückhaltung bewirken wie auch objektiv die Leistungsfähigkeit einschränken.⁷⁶ Aber auch umgekehrte Wirkungen sind vorstellbar: Im Fall von Wochenendpendlern kann sich die räumliche

⁷⁶ In Zeiten relativer Arbeitskräfteknappheit werden von manchen Ansätzen darüber hinaus steigende Rekrutierungskosten, Ungleichgewichte im innerbetrieblichen Lohngefüge sowie Einflüsse auf das Betriebsklima prognostiziert (vgl. geniusgöttingen 2009).

Trennung von Arbeits- und Wohnort bzw. Lebensmittelpunkt aus betrieblicher Sicht auch positiv auf Leistungsbereitschaft bzw. -vermögen auswirken. So ist vorstellbar, dass die Bereitschaft steigt, Sonderaufgaben und längere Arbeitszeiten zu übernehmen, wenn keine sozialen Aufgaben nach Arbeitsende warten.

4.3.2. Forschungsdesiderat

Mit der zunehmenden Verbreitung flexibler Beschäftigungsformen gewinnen die externen Bezüge betrieblicher Personalpolitik und damit auch die mit räumlichen Mobilitätsentscheidungen verbundenen Herausforderungen für Betriebe weiter an Bedeutung. Entlang der Systematik von Ursachen, Barrieren und Formen individueller räumlicher Mobilität (vgl. Franz 1984) wird dies deutlicher.

So müssen Beschäftigte auf Teilarbeitsmärkten oder in Tätigkeitsbereichen, für die eine hohe Fluktuation typisch ist, im Rahmen ihres Erwerbsverlaufs immer wieder Entscheidungen über Betriebs- und Ortswechsel treffen. Während stabile Beschäftigungsverhältnisse tendenziell die räumliche Immobilität unterstellen, geht die hohe Personalfuktuation in offenen Beschäftigungssystemen mit häufigen Mobilitätsentscheidungen der Beschäftigten einher. Mit extern-numerischen Flexibilisierungsinstrumenten nehmen Betriebe direkt Einfluss auf diese Entscheidungen, wobei beide Richtungen denkbar sind: Insbesondere befristete Arbeitsverträge vermehren die Gelegenheiten für Ortswechsel im Zuge von Betriebswechseln, denn sie werfen regelmäßig Fragen nach den räumlichen Distanzen und Mobilitätsarrangements auf, die für die nächste Stelle akzeptiert werden. Die unsichere Perspektive befristeter Stellen kann die Mobilitätsbereitschaft jedoch zugleich negativ beeinflussen.

Selbst bei hoher individueller Mobilitätsbereitschaft existieren *Mobilitätsbarrieren*. Diese gehen allerdings nicht nur auf regional- und fiskalpolitische (vgl.

Franz 1984; Wesselbaum-Neugebauer 2009) sowie arbeitsmarktpolitische Instrumente (vgl. Arntz 2011) zurück, sondern – so die zentrale Annahme dieser Arbeit – auch auf die betriebliche Beschäftigungspolitik. Dieser Aspekt wurde in der Arbeitsmarktsoziologie bislang vernachlässigt. Bekannt ist zwar das Muster, wonach Hochqualifizierte und Führungskräfte die höchsten, Beruflich- und Geringqualifizierte dagegen relativ niedrige Mobilitätsraten aufweisen (vgl. Arntz 2011; Gerstenberg 2011; Granato et al. 2009; Haas/Hamann 2008). Dies wird auf betrieblicher Ebene jedoch auch durch die räumliche Reichweite affiziert, mit der Betriebe für unterschiedliche Positionen rekrutieren. Mit diesen *Rekrutierungsradien* beeinflussen Betriebe das Maß an räumlicher Mobilität, das individuell für erfolgreiche Stellenwechsel nötig ist.

Kaum bekannt ist zudem, in welchem Umfang und in welcher Art Betriebe Anreize und *Unterstützungsmaßnahmen* für Stellenantrittsmobilität einsetzen, die Bewerber aus entfernteren Regionen einen Stellenantritt und Zuzug ermöglichen bzw. erleichtern.⁷⁷ Solche Anreize können zum einen allgemeine Aspekte wie Lohn, interne Aufstiegschancen oder Weiterbildungsmöglichkeiten umfassen. Sie können aber auch explizit auf die Herausforderungen gerichtet sein, mit denen stellenantrittsmobile Beschäftigte und ihre Familien konfrontiert sind; hierzu zählt die monetäre und organisatorische Unterstützung eines Umzugs und der Wohnungssuche ebenso wie Vereinbarkeitsmaßnahmen, die sich auf die mitziehende Familie beziehen, wie z. B. das Angebot einer Beschäftigungsgelegenheit für den Partner oder die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder. Betriebe können zudem zur Ermöglichung räumlicher

⁷⁷ Erste empirische Hinweise wurden hier kürzlich von Gerardo Meil, Luis Ayuso und Ramón Mahía (2010) gegeben, die auf der Basis einer international vergleichenden Studie der Rolle der Arbeitgeber für die Gestaltung berufsbezogener räumlicher Mobilitätsprozesse nachspüren (vgl. Kap. 3.4.1).

Entfernungen zwischen Arbeitsort und Wohnort beitragen, indem sie pendelmobilen Mitarbeitern flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle anbieten oder indem sie auch hier finanzielle Unterstützung gewähren. Beim Einsatz dieser und ähnlicher Anreiz- bzw. Unterstützungsinstrumente ist davon auszugehen, dass er mit der Bedeutung variiert, die die betriebliche Personalpolitik einem Kandidaten beimisst.

Betriebe können darüber hinaus selbst die konkrete *Form* individueller Mobilität beeinflussen: Zum einen hängt es von der Reichweite der betrieblichen Rekrutierung und von der räumlichen Distanz zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage ab, ob die Möglichkeit zu zirkulärer Pendelmobilität für Beschäftigte gegeben ist oder ob der Stellenantritt mit einem Wohnortwechsel verbunden ist. Zum anderen können betriebliche Anreiz- und Unterstützungsinstrumente auf unterschiedliche Mobilitätsformen – Umzüge zum Beschäftigungsort oder Pendelmobilität – zielen.

Die folgenden Überlegungen fassen diese Herausforderungen zusammen und fokussieren auf die zentralen Aspekte, die von Analysen räumlicher Mobilität auf flexiblen Arbeitsmärkten berücksichtigt werden müssen. Mit der Heuristik betrieblicher Mobilitätspolitik wird ein Vorschlag zur Systematisierung dieses Forschungsfeldes entwickelt, welche auch die anschließenden empirischen Analysen anleiten kann.

4.3.3. Betriebliche Mobilitätspolitik – eine Forschungsheuristik

Die Raumbezüge der betrieblichen Personalpolitik stehen in einem komplexen Wechselverhältnis zum Mobilitätsverhalten der Beschäftigten: Bei der Bearbeitung der Verfügbarkeitsproblematik über den extern-überregionalen Arbeitsmarkt sind Betriebe auf die durch vielfältige individuelle wie soziale Einflüsse strukturierte räumliche Mobilitätsbereitschaft der Beschäftigten angewiesen. Als Leistungs- bzw. Motivationsprobleme können sich darüber hinaus Wirkungen räumlicher Mobilitätsentscheidungen im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz niederschlagen. Die in diesem Kapitel skizzierten transaktionskostentheoretischen Überlegungen haben zudem verdeutlicht, dass räumliche Mobilität(sbereitschaft) in vielerlei Hinsicht deutlich erhöhte Kosten nach sich ziehen kann (vgl. Kap. 4.1 und Kap. 4.2). Die Bedingungen, unter denen räumliche Mobilität stattfindet – die Konditionen des Beschäftigungsverhältnisses, für welches Umzüge oder Pendelarrangements ermöglicht werden, ebenso wie die Ressourcen, die für diese Mobilitätsformen zur Verfügung stehen – spielen hierfür eine zentrale Rolle.

Mit den ihren personalpolitischen Strategien inhärenten Mobilitäts- und Immobilitätsbedarfen beeinflussen Betriebe somit erstens das Ausmaß der verlangten erwerbsbezogenen räumlichen Veränderungsbereitschaft von Erwerbspersonen sowie zweitens den Möglichkeitsraum bzw. die Fähigkeiten zu räumlicher Mobilität. Diese Bezüge betrieblicher Personalpolitik auf die räumliche Mobilität von Beschäftigten werden im Folgenden als Elemente betrieblicher Mobilitätspolitik gefasst. Als deren zentrale Dimensionen ergeben sich mit Blick auf die räumliche Reichweite der Personalrekrutierung erstens die Dimension der *Arbeitsmarktausdehnung* und zweitens die *Mobilitätsunterstützung* als Art und Weise, wie Betriebe die Überwindung mit dem Stellenantritt verbundener räumlicher Distanzen konkret unterstützen.

Dieser Zugang ist zum einen von betriebswirtschaftlichen Konzepten und Praxisformen eines betrieblichen Mobilitätsmanagements⁷⁸ abzugrenzen, die ebenfalls die durch räumliche Distanzen zwischen Arbeitsort und Wohnort implizierten Herausforderungen adressieren, dabei jedoch verkehrsmittelspezifische Instrumente in den Mittelpunkt stellen. Zum anderen bleibt dabei mobile Arbeit⁷⁹, d.h. Beschäftigungsverhältnisse oder Berufe mit tätigkeitsinduzierten hohen räumlichen Mobilitätsanforderungen unberücksichtigt. Die vorliegende Arbeit fokussiert demgegenüber auf personalpolitische Instrumente, die im Zuge von Stellenbesetzungsprozessen zu Anwendung kommen und Aufschluss darüber geben, wie Betriebe einerseits durch ihr Rekrutierungshandeln Einfluss auf die Notwendigkeit und Möglichkeit räumlicher Mobilität von Beschäftigten im Zuge von Stellenwechseln nehmen und andererseits durch den Einsatz spezifischer Unterstützungsinstrumente auch die Mobilitätsressourcen der Beschäftigten und damit ihre Fähigkeit zu räumlicher Mobilität beeinflussen.

⁷⁸ Betriebliches Mobilitätsmanagement bezeichnet den Einsatz von Instrumenten zur Vereinbarung der Interessen von Betrieben und Beschäftigten hinsichtlich der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und bezieht sich insbesondere auf das betriebliche Engagement hinsichtlich der Infrastruktur und Verkehrsanbindung des betrieblichen Standorts sowie auf Steuerungsmöglichkeiten wie beispielsweise durch ein firmeninternes Car-sharing (vgl. z.B. München 2006; Scharnweber 2004; Scharnweber 2006).

⁷⁹ Vgl. z. B. Hislop/Axtell 2009. Mit diesem Phänomen sowie seiner Bearbeitung durch Betriebe und kollektive Interessenvertretungen haben sich jüngst auch Sven Kesselring und Gerlinde Vogl (2010) beschäftigt. Als betriebliche Mobilitätspolitik bezeichnen diese Autoren die Kriterien, nach denen Reisetätigkeiten im Auftrag des Unternehmens als zumutbar und vertretbar erachtet werden. Auch in der aktuellen gewerkschaftlichen Forschung zu „guter Arbeit“ hat sich dieses Thema einen festen Platz erobert (vgl. Brandt 2010).

4.3.4. Präzisierung der Forschungsfragen

Die quantitativ-vergleichende Untersuchung der räumlichen Ausdehnung betrieblicher Personalsuche und -rekrutierung wurde von der arbeitsmarktsoziologischen Forschung bislang weitestgehend vernachlässigt.⁸⁰ Auch die Frage, unter welchen Bedingungen und mit welchen spezifischen Instrumenten Betriebe räumliche Stellenantrittsmobilität von Erwerbspersonen personalpolitisch bearbeiten, muss mehrheitlich als Forschungsdesiderat gelten. Wenn jedoch externe Arbeitsmarktbezüge zur Lösung der Verfügbarkeitsproblematik an Bedeutung gewinnen, wird die räumliche Ausweitung der betrieblichen Such- und Rekrutierungsradien wahrscheinlicher. Für Beschäftigte wird so die Notwendigkeit erhöht, im Zuge von Stellenwechseln auch über Ortswechsel zu entscheiden. Solche räumlichen Mobilitätsprozesse sind mit Blick auf anfallende Mobilitätskosten und ungleich verteilte Mobilitätsressourcen gesellschaftlich voraussetzungsvoll und können sich für Betriebe zudem negativ auf die Transformation von Arbeitskraft in Leistung auswirken.

Betriebliche Mobilitätspolitiken bezeichnen daher in dieser Arbeit die Raumbezüge in der betrieblichen Beschäftigungspolitik, durch die Betriebe ihre zentralen personalpolitischen Bezugsprobleme – Verfügbarkeit und Leistungsbereitschaft – bearbeiten und die zugleich die Möglichkeiten und Restriktionen erwerbsbezogener räumlicher Beschäftigtenmobilität beeinflussen. Als wichtige Dimensionen ergaben sich erstens die, durch das betriebliche Such- und Rekrutierungshandeln bestimmte, räumliche Arbeitsmarktausdehnung sowie zweitens

⁸⁰ Die empirische Mobilitätsforschung bewegt sich überwiegend auf der Individualebene (vgl. Kap. 3); allerdings hat Ruth Rohr-Zänker (1998) den Zusammenhang zwischen dem Bedarf, der Rekrutierung und der Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte auf Ebene von Betrieben in peripheren Regionen mit qualitativen Instrumenten untersucht (vgl. Kap. 4.1).

die Instrumente, mit denen Betriebe die Überwindung mit dem Stellenantritt verbundener räumlicher Distanzen unterstützen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass dem Einsatz mobilitätspolitischer Instrumente in beschäftigungsstabilen Arbeitsmarktbereichen eine untergeordnete Bedeutung zukommt, während er in flexiblen Bereichen aufgrund der größeren Relevanz externer Bezugsprobleme an Bedeutung gewinnt. Die theoretische Vielfalt und jeweils spezifischen Restriktionen betrieblicher Strategien zur Sicherung der Verfügbarkeit und Leistungsbereitschaft des Personals implizieren jedoch auch heterogene Raumbezüge, d.h. unterschiedliche Formen betrieblicher Mobilitätspolitik in flexiblen Arbeitsmarktbereichen: Wenn Betriebe den extern-überregionalen Arbeitsmarkt adressieren, fordern sie räumliche Stellenantrittsmobilität von Beschäftigten ein. Die Frage, ob sie bereit sind, diese durch Unterstützungsmaßnahmen auch zu fördern, ist freilich empirisch offen.

So werden die Betriebsgröße und der betriebliche Standort für die konkrete mobilitätspolitische Ausrichtung ebenso eine Rolle spielen wie die gesuchte Beschäftigtengruppe sowie die adressierten Teilarbeitsmärkte und Branchen. Bei der Besetzung von Positionen für Führungskräfte und Spezialisten nehmen Betriebe im Allgemeinen höhere Such- und Rekrutierungskosten in Kauf (vgl. Rohr-Zänker 1998). Diese betriebliche Praxis korrespondiert mit dem Befund, wonach für hochqualifizierte Beschäftigte überregionale Teilarbeitsmärkte mit relativ hohen Mobilitätsraten beobachtet werden (vgl. Granato et al. 2009; Haas/Hamann 2008). Betriebe in peripheren Lagen, und hier insbesondere kleine und mittlere Größen, haben jedoch größere Schwierigkeiten, Personal überregional anzuziehen, als Betriebe in Agglomerationslagen (vgl. Rohr-Zänker 1998). So können kleine und mittelständische Betriebe aufgrund ihrer meist geringeren finanziellen Spielräume in der Regel weniger in ihre Mitarbeiter investieren (vgl. Lutz 2008). Sie können aufgrund einer geringen Ausdifferenzie-

rung des Positionsgefüges Bewerberinnen wenige interne Spezialisierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und damit relativ wenige Anreize bieten (vgl. Rohr-Zänker 1998). Kleine und mittelständische Betriebe werden somit seltener in der Lage sein, Stellenantrittsmobilität finanziell zu unterstützen, haben die schlechtere Position in der überregionalen Konkurrenz um Arbeitskräfte und sind somit stark auf den lokalen bzw. regionalen Arbeitsmarkt verwiesen. Ähnliches gilt für Betriebe mit Standortnachteilen, welche bei der überregionalen Rekrutierung von Personal ebenfalls vor großen Herausforderungen stehen (vgl. Lutz 2008; Rohr-Zänker 1998) und daher stärker auf den regionalen Arbeitsmarkt hin orientiert sein könnten, um ihren Personalbestand zu sichern.

4.3.5. Empirisches Vorgehen

Im folgenden empirischen Teil dieser Arbeit werden quantitative und qualitative Daten aus Betriebsbefragungen ausgewertet, welche im Rahmen des SFB 580 an der Universität Jena erhoben wurden und systematische Vergleiche betrieblicher Mobilitätspolitik für unterschiedliche Arbeitsmarktsegmente ermöglichen. Ziel der Analysen ist es, die Bedeutung räumlicher Mobilitätsprozesse für die Funktionsweise externer Arbeitsmarktsegmente umfassend zu explorieren und dabei die empirische Heterogenität dieser Segmente zu berücksichtigen. Im Anschluss an die ungleichheitssoziologisch orientierte Mobilitätsforschung kann auf diese Weise auch der bislang bekannte Erkenntnishorizont zu den Determinanten räumlicher Mobilität erweitert werden.

Die quantitativen Daten liefern im ersten Schritt differenzierte Einblicke in die Verbreitung überregionaler Personalsuche und -rekrutierung für unterschiedliche Positionen sowie in die betriebliche Praxis der Mobilitätsunterstützung in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößenklassen und Regionen (vgl. Kap. 5.3). Wenn Betriebe im Rahmen von Stellenbesetzungsprozessen den

überregionalen Arbeitsmarkt adressieren, fordern sie räumliche Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten ein. Zur Klärung der Frage, ob sie bereit sind, diese durch Unterstützungsmaßnahmen auch zu fördern, und um damit das Zusammenwirken beider Dimensionen zu analysieren, identifizieren quantitative Clusteranalysen vier empirisch relevante Typen betrieblicher Mobilitätspolitik (vgl. Kap. 5.4). Die leitende These geht von einer steigenden Bedeutung räumlicher Beschäftigtenmobilität im Zusammenhang mit der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen aus. Der Zusammenhang zwischen mobilitätspolitischen Strategien und Praktiken von Betrieben und dem Grad der Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen wird mittels multipler Korrespondenzanalysen explizit modelliert (vgl. Kap. 5.5).

In Kapitel 6 werden anschließend drei ausgewählte Arbeitsmarktsegmente genauer analysiert, in denen offene betriebliche Beschäftigungssysteme empirisch an Bedeutung zunehmen. Dabei stehen die jeweils unterschiedliche Bedeutung räumlicher Mobilitätsprozesse von Beschäftigten sowie mobilitätspolitischer Bezüge von Betrieben auf diesen Teilarbeitsmärkten im Zentrum. Es wird ein Mixed-Methods-Design zugrunde gelegt, welches quantitative Informationen aus dem SFB 580-B2 Betriebspanel, quantitative Sekundärdaten sowie qualitativ-vertiefende Informationen aus leitfadengestützten Experteninterviews mit Personalverantwortlichen kombiniert. Diese Vertiefungsstudien mit gemischten Daten und Analysemethoden ermöglichen eine Differenzierung und Re-Kontextualisierung der zuvor diskutierten globalen quantitativen Befunde und ergänzen damit aktuelle Forschungsbefunde zur empirischen Heterogenität flexibler Arbeitsmarktbereiche um die räumliche Dimension.

5. Quantitative Analysen betrieblicher Mobilitätspolitik

Im Mittelpunkt der Überlegungen in Kapitel 3 und 4 stand die Frage nach der Bedeutung, die Erwerbsorganisationen bei der Strukturierung räumlicher Beschäftigtenmobilität zukommt. Anhand von betriebs- und arbeitsmarktsoziologischen Ansätzen wurde aufgezeigt, wie die betriebliche Personalpolitik über unterschiedlicher Flexibilisierungsgrade und -formen individuelle Arbeitsmarktchancen und die Funktionsweise von Arbeitsmärkten strukturieren. Dabei wurde deutlich, dass Betriebe in ihren externen Such- und Rekrutierungsstrategien regionale oder überregionale Arbeitsmärkte adressieren und auf diese Weise die Anforderungen an erwerbsbezogene räumliche Mobilität von Beschäftigten beeinflussen können. Zudem können sie durch den Einsatz von Instrumenten, die Mobilität im Zuge von Stellenwechseln unterstützen, auf deren Mobilitätsressourcen einwirken.

Der Überblick über zentrale Befunde der räumlichen Mobilitätsforschung (vgl. Kap. 3) hat ergeben, dass die ungleichheitssoziologisch orientierte Mobilitätsforschung sich häufig auf Individualebene bewegt. Räumliche Segmentationskonzepte kennen darüber hinaus auch strukturelle Effekte. In den letzten Jahren wurde außerdem zunehmend der auf der gesellschaftlichen Mesoebene anzusiedelnde Einfluss von Familien- bzw. Haushaltskontexten berücksichtigt. Ein analytischer Fokus auf den betrieblichen Kontext in der empirischen Analyse erwerbsbezogener räumlicher Mobilität galt jedoch bislang als Forschungsdesiderat. Um die personalpolitischen Strategien und Praktiken von Erwerbsorganisationen in Bezug auf räumliche Beschäftigtenmobilität empirisch zugänglich zu machen, wurde daher in Kapitel 4 das Analyseinstrument der betrieblichen Mobilitätspolitik entwickelt, mit dem das komplexe Spannungsver-

hältnis zwischen der Beschäftigungsflexibilisierung und räumlicher Beschäftigtenmobilität auf betrieblicher Ebene exploriert werden kann.

Die Dimension der (über)regionalen Ausdehnung von Arbeitsmärkten verweist erstens auf den Anforderungscharakter der in den Such- und Rekrutierungspraktiken betrieblicher Personalpolitik enthaltenen Raumbezüge an die Mobilitätsbereitschaft und das Mobilitätsvermögen von Beschäftigten. Die Dimension der betrieblichen Mobilitätsunterstützung reflektiert zweitens die Bedeutung auf betrieblicher Ebene angesiedelter Einflussfaktoren auf die für individuelle Mobilitätsentscheidungen erforderlichen Ressourcen. Über die räumliche Reichweite ihrer Personalsuche und -rekrutierung *fordern* Erwerbsorganisationen somit mehr oder weniger Mobilitätsbereitschaft von Bewerbern ein, und über das Ausmaß der von ihnen angebotenen Maßnahmen zur Ermöglichung und Unterstützung räumlicher Mobilität können sie Mobilitätsprozesse aktiv *fördern*.

Das empirische Design dieser Arbeit kombiniert quantitatives und qualitatives empirisches Material im Sinne eines Vertiefungsmodells (vgl. Mayring 2001). Kapitel 5.1 stellt dieses Design genauer vor; anschließend werden in Kapitel 5.2 die quantitative Datenbasis und die Operationalisierung der forschungsleitenden und in der Heuristik betrieblicher Mobilitätspolitik zusammengefassten Dimensionen dargestellt. Auf der Basis quantitativer Betriebsdaten werden deskriptive Überblicke (vgl. Kap. 5.3) gegeben sowie Ergebnisse aus quantitativen Cluster- und Korrespondenzanalysen (vgl. Kap. 5.4 und 5.5) diskutiert. Kapitel 6 präsentiert anschließend vertiefende Studien ausgewählter Teilarbeitsmärkte, für die auch qualitative Daten und Methoden genutzt werden.

5.1. Methodologische Vorbemerkung

Die in dieser Arbeit entwickelte, segmentationstheoretisch inspirierte Forschungsperspektive bewegt sich empirisch auf der betrieblichen Ebene und verknüpft dabei quantitative und qualitative Daten.

Qualitative und quantitative Daten lassen sich auf unterschiedliche Weise kombinieren. Häufig wird die Stärke qualitativer Forschung in der Exploration des noch unbekanntes Gegenstands gesehen, durch welche Hinweise auf seine zentralen Dimensionen gewonnen werden können. Diese können anschließend auf der Basis quantitativer Daten beschrieben und mittels testender Verfahren analysiert werden. Mayring (2001) benennt dieses „Vorstudienmodell“ als eine von vier Möglichkeiten der Kombination qualitativer und quantitativer Forschung. Wenngleich der qualitativen Perspektive in diesem Design durchaus Anerkennung für die ihr eigene Offenheit gezollt wird, so wird sie darin jedoch eher als eine Vorstufe zum einzig validen, reliablen und repräsentativen Geschäft der quantitativen Analyse sozialer Zusammenhänge verstanden. Die qualitative Exploration des Gegenstandes und Untersuchungsfeldes gelten dieser Perspektive eher als notwendige Bedingung, um testende Verfahren anwenden zu können; auf letzteren liegt dann üblicherweise auch das argumentative Gewicht entsprechender Ansätze.⁸¹

Diese Sichtweise hat die Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung der letzten Jahrzehnte deutlich geprägt; dass sie dennoch nicht das letzte Wort ist, lässt sich an der in den letzten Jahren zu beobachteten Etablierung der sogenannten Mixed-Methods-Forschung ablesen (vgl. Creswell 2003; Johnson/Onwuegbuzie

⁸¹ Das Bemühen darum aufzuzeigen, dass sich die Leistungen qualitativer ebenso wie quantitativer Forschung an den Maßstäben der Validität und Reliabilität messen lassen, ist zwar nicht sonderlich neu (vgl. Kelle 2003, 2007; King/Keohane/Verba 1994), scheint aber weithin ungehört geblieben zu sein.

2004; Tashakkori/Teddlie 2003). Dieser stark pragmatisch orientierte Zweig der Methodenforschung konzentriert sich vor allem auf die komplexe Klassifikation von Forschungsdesigns und hat sich mittlerweile auch im deutschsprachigen Raum etabliert (vgl. Foscht/Angerer/Swoboda 2007; Kuckartz 2013; Kuckartz et al. 2009). Ein grundsätzlicher Vorwurf an die Mixed-Methods-Forschung lautet, sie sei zu wenig an der Entwicklung und Verbesserung konkreter Forschungsmethoden und an einem gegenstandsbezogenen Erkenntniszuwachs interessiert. Wie im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 186 prägnant formuliert wurde, können

(...) methodologische Regeln und Konzepte zur Integration qualitativer und quantitativer Erhebungs- und Auswertungsverfahren nicht allein auf der Basis allgemeiner methodologischer und erkenntnistheoretischer Erörterungen entwickelt werden (...) (Prein/Kelle/Kluge 1993: 42).

Die Methoden erfordern vielmehr „bestimmte theoretische Annahmen über den jeweiligen Gegenstandsbereich und einen konkreten Bezug zur Forschungspraxis“ (ebd.: 42).

In diesem Sinne versteht sich auch die vorliegende Arbeit nicht als methodologische oder erkenntnistheoretische Arbeit mit einem Anwendungsbeispiel aus der Arbeitsmarktsoziologie. Vielmehr geht es ihr um die möglichst umfassende Aufklärung der aufgeworfenen Fragen zum Verhältnis zwischen Flexibilisierungstendenzen am Arbeitsmarkt und räumlicher Beschäftigtenmobilität. Dafür bedient sie sich quantitativer wie qualitativer empirischer Daten auf der Ebene von Erwerbsorganisationen. Die Art und Weise der Kombination dieser Daten erfolgt gegenstandsbezogen, d.h. aus den erzielten Ergebnissen ergeben sich weiterführende Fragen oder widersprüchliche Befunde, zu deren Aufklärung auf Analyseverfahren zurückgegriffen wird, die diese zu beantworten helfen.

Ob die durch die gemischten Daten und Verfahren erzielten Befunde konvergieren, sich wechselseitig ergänzen oder sich widersprechen, ist, darauf hat

beispielsweise Udo Kelle (2007) hingewiesen, nicht ex ante aufgrund methodologischer Erörterungen zu entscheiden. Vielmehr können gemischte Forschungsdesigns zu all diesen Situationen führen, was sich anhand der Interpretation der Ergebnisse zeigen wird:

(...) durch die Kombination qualitativer und quantitativer Verfahren können schwer interpretierbare statistische Befunde erklärbar werden, Methodenkombination kann zur Identifikation von Variablen führen, die unerklärte Varianz aufklären, sie kann zur Untersuchung der Geltungsreichweite und Verallgemeinerbarkeit von qualitativ entwickelten Kategorien und Typologien dienen, sie kann die Fallauswahl und Fallkontrastierung in qualitativen Studien anleiten und zur Aufdeckung von Messproblemen und Methodenartefakten in quantitativen Studien führen. (Kelle 2007: 227)

5.2. Quantitative Datenbasis

Diese Arbeit bewegt sich auf der betrieblichen Analyseebene, da ihr die Annahme zugrunde liegt, dass die Notwendigkeit wie auch die Möglichkeit erwerbsbezogener räumlicher Beschäftigtenmobilität durch die Anforderungen flexibilisierter Arbeitsmärkte und mithin durch personalpolitische Strategien und Praktiken der Arbeitgeber geprägt ist und modifiziert wird. Einen geeigneten empirischen Zugang zur Thematik bietet das SFB 580-B2 Betriebspanel, dessen vierte Erhebungswelle Informationen über die Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen und die Verbreitung räumlicher Beschäftigtenmobilität in Betrieben aus zehn Branchen und sieben Bundesländern Deutschlands bereithält (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

5.2.1. Das SFB 580-B2 Betriebspanel

Das an der Universität Jena im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 580 vom Teilprojekt B 2 aufgebaute SFB 580-B2 Betriebspanel stellt über insgesamt vier Erhebungswellen Informationen über die Unternehmens- und Beschäftigungsstruktur sowie die Dynamik des Personalaufbaus und -abbaus in Be-

etriebsstätten aus zehn Wirtschaftszweigen und vier Regionen Deutschlands bereit. Es basiert auf einem quotierten Stichprobendesign, welches nach Wirtschaftszweigen selektiert, zwischen denen eine hohe Heterogenität der beschäftigungspolitischen Muster erwartet wurde (vgl. Schwiderrek et al. 2004; Struck et al. 2006, 2007). Um diese zu identifizieren, wurden vorbereitend statistische Sekundärdaten⁸² und rund 50 Experteninterviews⁸³ in 40 Betriebsstätten Ost- und Westdeutschlands ausgewertet. Die Ausgangsstichprobe des SFB 580-B2 Betriebspanels wurde dann im Jahr 2002 aus der Beschäftigtenstatistik⁸⁴ der Bundesagentur für Arbeit am IAB in Nürnberg gezogen, wobei die Region, die Branchenzugehörigkeit und die Größe der Betriebsstätte als Auswahlkriterien zugrunde gelegt wurden; außerdem wurden vier Jahre als Mindestalter⁸⁵ der Betriebsstätte seit ihrer Gründung und vier sozialversicherungspflichtig Be-

⁸² Hierfür wurden die BIBB/IAB-Erhebung des Jahres 1998/99 und die Regionalfiles der Beschäftigtenstichprobe der BA von 1975 bis 1999 herangezogen. Auf diese Weise konnte ein allgemeiner Überblick über die Heterogenität der betrieblichen Nutzung flexibler Vertragsformen gewonnen werden (vgl. Köhler et al. 2004; Struck et al. 2006, 2007).

⁸³ Im Sinne des dimensionalen Samplings (vgl. Arnold 1970; Flick 1999) wurden Wirtschaftszweige ausgewählt, die im Hinblick auf die Marktlage, das Qualifikationsniveau und die Fluktuationsrate möglichst heterogen sein sollten.

⁸⁴ In der Beschäftigtenstatistik der BA als Grundgesamtheit der Stichprobe sind alle Organisationseinheiten enthalten, die eine Betriebsnummer tragen. Dies sind nicht notwendigerweise eigenständige Betriebe, sondern können auch Betriebsstätten sein, die als wirtschaftlich eigenständige Einheiten bestehen. Neben eigenständigen Betrieben können daher auch Zweigniederlassungen, Unternehmenszentralen, Holdingbetriebe und Filialen eine Betriebsnummer tragen und in der Grundgesamtheit vertreten sein (vgl. Schwiderrek et al. 2004; Wyrwich/Krause 2008).

⁸⁵ Da neu gegründete Betriebe eine geringe Überlebenswahrscheinlichkeit haben, wurden ausschließlich Betriebsstätten berücksichtigt, die vor 1999 gegründet wurden. Die aus dieser Auswahlentscheidung resultierende Verzerrung wurde im Interesse der Panelpflege in Kauf genommen. Das Betriebsalter wurde außerdem nach oben begrenzt, indem nur Betriebe mit Gründungsjahr 1900 oder später berücksichtigt wurden (vgl. Schwiderrek et al. 2004; Wyrwich/Krause 2008).

schäftigte als Mindestgröße⁸⁶ der Belegschaft festgelegt. Es wurden ost- und westdeutsche Betriebsstätten aus jeweils einer strukturstarken und einer strukturschwachen Region⁸⁷ ausgewählt, und die zehn Branchen repräsentieren sowohl neuere als auch ältere Wirtschaftszweige sowie Produktions- und Dienstleistungsbetriebe. Die computergestützten telefonischen Erhebungen (CATI) stützen sich auf Angaben betrieblicher Personalverantwortlicher⁸⁸.

Abb. 7 gibt einen grafischen Überblick über das Stichprobendesign und Tab. 12 und Tab. 13 stellen die Stichprobe der ersten und der letzten Erhebungswelle nach allen Kriterien der Quotierung dar (siehe Anhang I). In Tab. 2 ist die Entwicklung der Panelstichprobe über die vier Erhebungswellen dargestellt.

Im Verlauf der ersten drei Erhebungswellen konnten die Ausschöpfungsquoten durch den Einsatz von Mixed-Mode-Erhebungsverfahren, die CATI mit der schriftlich-postalischen Befragung kombinierten, kontinuierlich erhöht werden (vgl. Götzelt 2006). Um auch in der vierten Welle eine hinreichende Fallzahl gewährleisten zu können, musste deren Bruttostichprobe genutzt werden. Für die Erhebung der vierten Welle wurden daher auch Betriebe kontaktiert, die 2006 eine Teilnahme verweigert hatten oder nicht erreicht werden konnten, was den relativen Einbruch der Ausschöpfungsquote erklärt. Mit gut 50 Pro-

⁸⁶ Um den unterschiedlichen Elastizitätsspielräumen kleiner und größerer Betriebsstätten Rechnung zu tragen und einer Überrepräsentierung kleiner Betriebsstätten vorzubeugen, wurde die Stichprobenziehung in zwei Betriebsgrößenklassen – kleine KMU mit weniger als 50 und größere KMU mit 50 bis 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – vorgenommen (vgl. Schwiderrek et al. 2004; Wyrwich/Krause 2008).

⁸⁷ Anhand der Wirtschaftskraft wurden Bayern und Thüringen/Sachsen als strukturstarke Gebiete, Niedersachsen/Bremen und Sachsen-Anhalt/Mecklenburg-Vorpommern als strukturschwache Gebiete ausgewählt.

⁸⁸ Personalverantwortliche können auch Inhaber des Betriebs oder Leiter bzw. Mitarbeiter der Personalabteilung sein. In Betriebsstätten ohne eigene Personalabteilung wurde die Person mit dem besten Überblick über die Personalstruktur und das Personalgeschehen ausgewählt.

zent kann diese allerdings als hinreichend hoch gelten (vgl. Götzelt 2006; Porst 1991; Winge 2005). In der vierten und abschließenden Erhebungswelle des Panels wurden im Herbst des Jahres 2009 netto 364 Betriebsstätten befragt.

Tab. 2: Stichprobenentwicklung des SFB 580-B2 Betriebspanels

	Brutto- Stichprobe	Netto- Stichprobe	Netto- Rücklauf	Netto- Rücklauf- quote	Panelfälle
Welle 1	3874	2813	809	28,75	809
Welle 2	1112	1072	603	56,25	533
Welle 3	755	718	460	64,07	297
Welle 4	755	725	364	50,21	174

Quelle: Krause/Böhm/Gerstenberg 2012: 10.

Während sich die Analysen des Projekts in den Jahren zuvor auf stabile Beschäftigung und die Funktionsweisen geschlossener Beschäftigungssysteme konzentriert und diese dann in Ansätzen mit offenen Beschäftigungssystemen verglichen hatten (vgl. Schröder/Struck/Wlodarski 2008), lag der Schwerpunkt der vierten Erhebungswelle auf betrieblichen Beschäftigungssystemen mit regelmäßiger Personalfluktuation, die vom Projekt als Kernelement externer, überbetrieblicher Teilarbeitsmärkte konzipiert wurden. Offene wie auch geschlossene Beschäftigungssysteme wurden zunächst über die Auswertung betrieblicher Verweildauern und personalpolitischer Instrumente der Flexibilisierung, v.a. atypischer Arbeitsvertragsformen, erfasst (vgl. dazu Kap. 5.2.2.1).

Um die Bereiche des Arbeitsmarktes, in denen flexible Beschäftigung an Bedeutung gewinnt, näher bestimmen zu können, wurde darüber hinaus ein innovativer Zugang entwickelt, indem detaillierte Informationen über innerbetriebliche Teil- bzw. Tätigkeitsbereiche erfasst wurden, in denen das Personal üblicherweise nicht länger als fünf Jahre im Betrieb verbleibt. Diese offenen Tätigkeitsbereiche dienten auch als Feldzugang für die anschließend vom Projekt

durchgeführte leitfadengestützte Expertenbefragung⁸⁹, in der die Funktionsweise offener betrieblicher Beschäftigungssysteme unter Berücksichtigung unterschiedlicher thematischer Perspektiven genauer exploriert wurde (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

5.2.2. Quantitative Operationalisierung

Im Folgenden werden die Indikatoren betrieblicher Beschäftigungsflexibilität und betrieblicher Mobilitätspolitik genauer vorgestellt.

5.2.2.1. Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen

Der Grad der Stabilität und Flexibilität von Beschäftigung kann über die Auswertung durchschnittlicher Betriebszugehörigkeitsdauern, die Verbreitung von Normalarbeitsverhältnissen und flexiblen Arbeitsvertragsformen sowie die Analyse von Eintritts-, Austritts- und Labour-Turnover-Raten bestimmt werden (vgl. z. B. Erlinghagen 2002, 2010; Erlinghagen/Mühge 2002; Grotheer/Struck 2006a). Auch im SFB 580-B2 Betriebspanel wurden Informationen über (a) übliche Verweildauern im Betrieb anhand der Anteile kurz-, mittel- und langfristiger Beschäftigung, (b) die Verbreitung flexibler Arbeitsvertragsformen sowie (c) Einstellungen und Ausstellungen erhoben. In der vierten Erhebungswelle wurde zudem (d) ein neuer tätigkeitsbasierter Zugang zu offenen betrieblichen Beschäftigungssystemen entwickelt (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

(a) Während hohe betriebliche Anteile kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsdauern bis zu zehn Jahren als Indikatoren offener betrieblicher Beschäftigungssysteme interpretiert werden können, weist die Dominanz langfristiger,

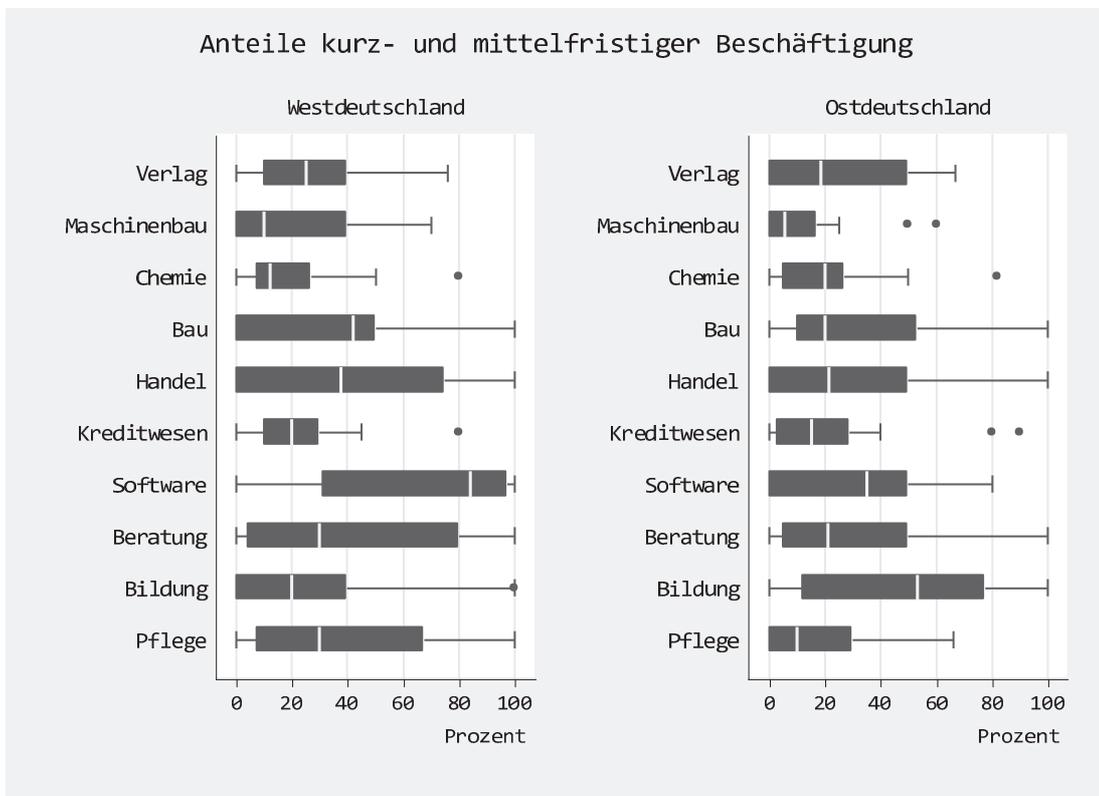
⁸⁹ Die im Rahmen dieser Arbeit ausgewerteten Befunde dieser Befragung werden in Kapitel 6 diskutiert.

d.h. länger als zehn Jahre bestehender Beschäftigungsverhältnisse auf geschlossene betriebliche Beschäftigungssysteme hin (vgl. Köhler/Loudovici/Struck 2007a). Solche geschlossenen Beschäftigungssysteme finden sich traditionell vor allem im Maschinenbau, in der Chemie sowie im Kreditwesen. Offene betriebliche Beschäftigungssysteme sind demgegenüber in Softwarehäusern, in der Beratung und Marktforschung sowie in Einrichtungen der Weiterbildung stärker verbreitet (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

Die Typisierung der Beschäftigungsstrukturen auf der Ebene von Wirtschaftszweigen fällt jedoch nicht immer eindeutig aus: Wie die Verteilung kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsanteile in Abb. 4 zeigt, finden sich zum einen teilweise deutliche regionale Unterschiede, zum anderen trotz regionaler Differenzierung fortbestehende brancheninterne Heterogenitäten der Beschäftigungsdauern. Als stark gemischt können demnach vor allem die Beschäftigungsstrukturen in Betrieben des Verlagswesens, der Baubranche, im Handel, in der Beratung und Marktforschung sowie in der Pflege gelten.⁹⁰

⁹⁰ Diese Befunde auf Basis der Daten des Jahres 2008 sind vergleichbar mit den Befunden aus 2002/03 (vgl. Köhler/Loudovici/Struck 2007a).

Abb. 4: Heterogenität kurz- und mittelfristiger Beschäftigung 2008



Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen. Vgl. auch Krause/Böhm/
Gerstenberg 2012: 28.

(b) Eine Möglichkeit für Betriebe, Personalkosten zu senken und Flexibilität zu erhöhen, besteht im Einsatz von Arbeitsvertragsformen, welche auch als atypische Beschäftigungsformen bekannt sind. Diese sind in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis definiert und umfassen zeitlich befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und freie Mitarbeit (vgl. Keller/Seifert 2005; Keller/Seifert 2006; StaBuA 2013).⁹¹ Für diese vier Formen liegen im SFB 580-B2 Betriebspanel Informationen über ihren Einsatz in Form von Anteilswerten vor.

⁹¹ Anhand des Kriteriums der reduzierten Arbeitszeit wird gelegentlich auch die Teilzeitarbeit bis zu 20 Wochenstunden der atypischen Beschäftigung zugeordnet (vgl. StaBuA 2013).

(c) Labour-Turnover-Raten (LT) erfassen das Verhältnis von Ein- und Ausstellungen zur Gesamtbeschäftigung. Im SFB 580-B2 Betriebspanel liegen Informationen über die Anzahl im Erhebungsjahr neu eingestellter und entlassener Beschäftigter vor. In den Analysen dieser Arbeit werden sie nach der von Cramer und Koller (1988) vorgeschlagenen Berechnungsweise⁹² erfasst und anhand des Medians in über- und unterdurchschnittliche LT-Raten gruppiert.

(d) In der vierten Welle des SFB 580-B2 Betriebspanels wurden die Interviewpartner zusätzlich detailliert über Tätigkeitsbereiche befragt, in denen kurzfristige Beschäftigungsdauern dominieren und die Mitarbeiter damit typischerweise nicht länger als maximal fünf Jahre im Betrieb verbleiben. Solche offenen betrieblichen Beschäftigungssysteme können auch mit einer hohen Stabilität im Gesamtbetrieb einhergehen. Die Interviewpartner wurden darum gebeten, die Tätigkeitsbereiche ihrer Betriebsstätte zu nennen, in denen das Personal in der Regel nicht länger als fünf Jahre verbleibt.⁹³

Tab. 3 dokumentiert pro Branche Anzahl und Anteil der so erfassten offenen Tätigkeitsbereiche sowie typische Merkmale ihrer Beschäftigungsstruktur im Verhältnis zum Gesamtbetrieb. Mit 94 von 364 Fällen geben 25.8 Prozent aller in der vierten Welle befragten Betriebsstätten an, mindestens einen solchen Tätigkeitsbereich mit regelmäßiger Personalfuktuation zu haben.⁹⁴

⁹² Nach Cramer und Koller (1988) berechnen sich Labour-Turnover-Raten als $LT = \frac{1}{2} * (\text{Einstellungen} + \text{Ausstellungen}) / \text{Beschäftigte}$.

⁹³ Aufgrund des Forschungsinteresses an Tätigkeitsbereichen mit berufsfachlichen und akademischen Qualifikationsanforderungen wurde bei Mehrfachnennungen im Rahmen einer vorgegebenen Quote nach Qualifikationsgruppen eine Zufallsauswahl zwischen den in Frage kommenden Nennungen getroffen, um den Tätigkeitsbereich auszuwählen, auf den sich die telefonische Befragung dann bezog (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

⁹⁴ In einigen Fällen gaben die Interviewpartner mehrere Tätigkeitsbereiche an, in Kliniken z. B. sowohl den ärztlichen Dienst als auch das Krankenpflegepersonal.

Tab. 3: Offene betriebliche Tätigkeitsbereiche

Branche	Gesamt N (%)	davon mit offenem BBS N (%)	BBS	Gesamtbetrieb	
			Anteil flexibler Vertragsformen (%)	Anteil flexibler Vertragsformen an allen Vertragsformen (%)	Anteil langfristiger Beschäftigungsperspektiven an unbefristeten Verträgen (%)
Verlag	21 (5.8)	8 (8.5)	28.8	38.6	66.6
Maschinenbau	35 (9.6)	3 (3.2)	78.3	15.9	82.1
Chemie	33 (9.1)	8 (8.5)	24.5	11.0	71.8
Bau	26 (7.1)	2 (2.1)	0.0	6.4	68.1
Handel	38 (10.4)	7 (7.5)	28.0	17.7	67.6
Kreditwesen	34 (9.3)	10 (10.6)	31.4	12.2	77.9
Software	22 (6.0)	8 (8.5)	11.7	13.0	46.0
Beratung	38 (10.4)	6 (6.4)	37.8	21.4	64.8
Bildung	72 (19.8)	27 (28.7)	61.3	48.5	55.8
Pflege	45 (12.4)	15 (16.0)	22.0	19.0	67.8
Gesamt	364 (100.0)	94 (25.8)	36.8	23.8	66.4

Quelle: SFB580-B2 Betriebspanel 2008, Krause/Böhm/Gerstenberg 2012: 31.

5.2.2.2. Betriebliche Mobilitätspolitik

Die im Jahr 2009 erhobene vierte Welle des SFB 580-B2 Betriebspanels beinhaltet auch Informationen zur Verbreitung räumlicher Mobilitätsprozesse in den Betrieben sowie bezüglich personalpolitischer Mobilitätsbezüge.⁹⁵ Diese

⁹⁵ Auswertungen auf dieser Datenbasis können aufgrund ihres im vorigen Abschnitt erläuterten dimensional Samplings keinen Anspruch auf Repräsentativität für den deutschen Gesamtmarkt erheben. Der Fokus des Panels auf unterschiedliche Dienstleistungsbranchen sowie seine Schwerpunktsetzung hinsichtlich der unterschiedlichen Grade von Beschäftigungs(in)stabilität bietet allerdings interessante Möglichkeiten der Exploration.

wurden gemäß dem in Kapitel 4 entwickelten Analyseinstrument der betrieblichen Mobilitätspolitik mit der Zielsetzung erhoben, einen empirischen Zugang zur Frage betrieblicher Forderung und Förderung bzw. Ermöglichung erwerbsbezogener räumlicher Beschäftigtenmobilität zu schaffen.⁹⁶ Die Daten ermöglichen es, (a) die räumliche Ausdehnung von Arbeitsmärkten und (b) die Verbreitung und Struktur betrieblicher Unterstützungsbereitschaft in Mobilitätsfragen zu explorieren und über zehn Branchen, unterschiedliche Regionen Ost- und Westdeutschlands sowie zwischen offenen und geschlossenen Beschäftigungsbereichen systematisch zu vergleichen. Wie im Folgenden deutlich wird, ist es aufgrund unterschiedlicher Vorzüge und Schwächen der verschiedenen Indikatoren sinnvoll, den Analysen einen Indikatorenmix zugrunde zu legen.

(a) Die räumliche Ausdehnung von Teilarbeitsmärkten wird auf der Ebene von Betriebsstätten durch (a1) die Radien betrieblicher Personalsuche und -rekrutierung, (a2) überregionale betriebliche Neuzugänge sowie (a3) pendelmobile Beschäftigte erfasst.

(a1) Die Radien betrieblicher Personalsuche und -rekrutierung wurden anhand der regionalen und überregionalen Suchaktivität der Betriebe differenziert nach verschiedenen Positionen erhoben. Dabei wurde zwischen Führungskräften mit Personal- oder Budgetverantwortung, Fachkräften ohne Personal- oder Budgetverantwortung sowie Un- und Angelernten unterschieden.

(a2) Personalfluktuationsquoten werden auf betrieblicher Ebene häufig über Turnoverquoten gemessen, welche das Verhältnis von personellen Zugängen und Abgängen bezogen auf einen Zeitraum (hier das Jahr 2008) abbilden (vgl. Kap. 5.2.2.1). Im zugrunde gelegten Datensatz ist zusätzlich der Anteil der

⁹⁶ Erfasst wurden überwiegend die Angaben bezüglich des letzten abgeschlossenen Jahres 2008. Die mobilitätsspezifischen Elemente der standardisierten Betriebsbefragung finden sich in Abb. 12 bis Abb. 15 in Anhang II.

betrieblichen Neueinstellungen enthalten, der bei Stellenantritt aus einer anderen Region Deutschlands zugezogen ist. Dieser Indikator ist damit durch die faktische betriebliche Personalfuktuation des Erhebungsjahres beschränkt.

(a3) Während die Abbildung von Rekrutierungsradien auf aktive Raumbezüge in der betrieblichen Personalpolitik zielt und überregionale personelle Zugänge das Verhältnis von Fluktuation und Umzugsmobilität adressieren, lässt sich auch die Verbreitung zirkulärer Mobilitätsprozesse als Indikator der räumlichen Arbeitsmarktausdehnung deuten: Nicht in allen Fällen werden sich betriebliche Neuzugänge für sofortige Umzugsmobilität entscheiden, sondern auch (langjähriges) Berufspendeln zwischen Wohnort und Arbeitsort ist möglich.⁹⁷ Um Prozesse individueller Mobilität gemäß ihrer Dimensionen der punktuellen und zirkulären Mobilität breit abzubilden, wurden in der vierten Welle des SFB 580-B2 Betriebspanels daher zusätzlich die Anteile pendelmobiler Mitarbeiter differenziert nach betrieblichen Positionen erfasst; diese beziehen sich auf die positionenspezifischen Beschäftigtenzahlen zum Befragungszeitpunkt in 2009.⁹⁸

Während der Indikator (a1) auf aktiv verfolgte betriebliche Suchstrategien und ihre räumlichen Implikationen⁹⁹ fokussiert, stellen die Informationen über über-

⁹⁷ Die soziale Bedeutung der zirkulären Pendelmobilität, ihre vielfältigen Implikationen für individuelle Lebenswelten, begründet eine Vielzahl an ungleichheitssoziologisch orientierten Studien, von denen einige in Kapitel 3 diskutiert wurden. Die betrieblichen Implikationen dieser Mobilitätsform wurden entlang der zentralen personalpolitischen Bezugsprobleme in den Kapiteln 4.1 und 4.2 diskutiert.

⁹⁸ Die Unterscheidung zwischen punktueller und zirkulärer Beschäftigtenmobilität wird in diesen Daten jedoch nicht symmetrisch abgebildet und lässt keine direkten Vergleiche zu.

⁹⁹ Die internetgestützte Suche nach Mitarbeitern, sei es durch Stellenausschreibungen auf der firmeneigenen Homepage oder durch Aktivitäten in Job- und Karriereportalen weitet sich im Zuge technologischer Entwicklungsprozesse aus und ermöglicht es Betrieben, den externen, räumlich unbegrenzten Arbeitsmarkt zu adressieren. Ob das Erreichen dieses überregionalen Arbeitsmarkts, also die räumliche Ausweitung der Rekrutierung tatsächlich betriebliche Zielsetzung ist oder nicht vielmehr unbeabsichtigte Nebenwirkung einer technologisch gestützten, /...

regionale betriebliche Neuzugänge unter (a2) bereits einen Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktausdehnung und Personalfuktuation her. Beide Indikatoren der räumlichen Arbeitsmarktausdehnung werden im Fall erfolgreicher betrieblicher Rekrutierung positiv korreliert sein, wohingegen sie voneinander abweichende Muster zeigen werden, wenn entweder die regionale Mobilität von Arbeitnehmern trotz betrieblicher Bemühungen zu wünschen übrig lässt oder überregionale Beschäftigtenmobilität auch ohne explizite betriebliche Suchstrategien stattfindet. Zu beachten sind die unterschiedlichen Aussageebenen: Der erste Indikator trifft Aussagen über die Rekrutierungsradien in Bezug auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen, während der zweite Indikator die Situation im Gesamtbetrieb erfasst. In Bezug auf die Angaben zur Pendelmobilität der Mitarbeiter muss das beschränkte Wissen der Befragten reflektiert werden: Insbesondere im Fall mittlerer und großer Betriebe ist davon auszugehen, dass dem befragten Personalverantwortlichen die räumliche Entfernung der Wohnorte der Mitarbeiter bzw. die Form, in der diese sie überbrücken, nicht immer bekannt ist. Die erhobenen Daten werden somit eventuell auf spontanen Schätzungen des Interviewpartners basieren.

Aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzungen der vorgestellten Indikatoren, und um ihre jeweiligen Vorzüge bestmöglich zu nutzen und ihre Schwächen aufzufangen, sollten alle Indikatoren im Zusammenhang betrachtet und jeweils mit Vorsicht interpretiert werden. Die mehrdimensionale Operationalisierung des heuristischen Konstrukts der räumlichen Ausdehnung von Arbeitsmärkten auf betrieblicher Ebene ist dem explorativen Charakter der behandelten Thematik angemessen und durch die mehrperspektivische Kombination mehrerer

kostengünstigen Möglichkeit der Mitarbeitersuche, ist damit nicht geklärt. Einige in Kapitel 6.2 diskutierte Befunde aus der Pflegebranche untermauern diesen letztgenannten Verdacht.

Indikatoren kann die Reliabilität der auf betrieblicher Ebene erhobenen Beobachtungen gesteigert werden.

(b) Die Konzeption der Mobilitätsunterstützung als zweiter Dimension betrieblicher Mobilitätspolitik verdankte sich der Überlegung, dass die Erwerbsmobilität von Beschäftigten vielfältige Herausforderungen beinhaltet, welche unter Rückgriff auf verschiedene Arten von Ressourcen bewältigt werden müssen; diese können in monetäre und nicht-monetäre Ressourcen unterschieden werden.¹⁰⁰ Auch Betriebe stellen Ressourcen zur Ermöglichung räumlicher Mobilität überregionaler Neuzugänge zur Verfügung. Die hier verwendeten Daten beinhalten vier diesbezügliche Items, die sowohl kostenintensive als auch alternative Möglichkeiten umfassen, die Betriebe haben, um die Stellentransportmobilität von Beschäftigten zu fördern: (b1) Hilfe bei der Wohnungssuche, (b2) finanzielle Beteiligung an Umzugs- oder Fahrtkosten, (b3) Unterstützung bei der Kinderbetreuung und (b4) Jobangebote für mitziehende Partner; zudem wurde die Möglichkeit einer Freitextangabe gegeben.

Neben diesen gemäß der Heuristik betrieblicher Mobilitätspolitik entwickelten Items geben implizit auch weitere Daten Hinweise auf die Unterstützungsbereitschaft von Betrieben. Im Hinblick auf das Pendeln zwischen Arbeitsort und Wohnort kommen so z. B. Modelle flexibler Arbeitszeiten und -orte in Betracht, die die Bewältigung räumlicher Distanzen für Beschäftigte ermöglichen. Hier liegt der analytische Schwerpunkt allerdings nicht auf den mobilitätsspezifischen Herausforderungen im Zuge von Stellenwechseln, weshalb diesen Informationen in den folgenden Analysen untergeordnete Bedeutung beigemessen wird.

¹⁰⁰ In Kapitel 3.4 wurden zentrale Beiträge aus der räumlichen Mobilitätsforschung im Hinblick auf diese Frage nach den für Mobilitätsprozesse erforderlichen Ressourcen vorgestellt.

Tab. 4 gibt einen Überblick über alle vorgestellten quantitativen Indikatoren betrieblicher Mobilitätspolitik.

Tab. 4: Raumbezüge in der betrieblichen Personalpolitik

Raumbezüge/Dimensionen	Indikatoren
Arbeitsmarktausdehnung	(über-)regionale Suche nach Führungskräften (über-)regionale Suche nach Fachkräften (über-)regionale Suche nach Un- und Angelernten überregionale Neuzugänge in 2008 Pendleranteil unter den Führungskräften Pendleranteil unter den Fachkräften Pendleranteil unter den Un- und Angelernten
Mobilitätsunterstützung	Wohnungssuche Finanzielle Unterstützung Kinderbetreuung Arbeitsangebote für Partner

Quelle: eigene Darstellung.

5.2.2.3. Weitere Indikatoren

Nach der Definition der Kommission der Europäischen Union gelten Betriebe unter 10 Mitarbeitern als Kleinstunternehmen, Betriebe mit 11 bis 49 Mitarbeitern als kleine und Unternehmen mit 50 bis 249 als mittlere Unternehmen (vgl. EU-Kommission 2003). Große Betriebe beschäftigen 250 Mitarbeiter und mehr.¹⁰¹ In den vorliegenden Daten wurden Kleinst- und Kleinbetriebe zusammengefasst und die anderen Schwellenwerte beibehalten, womit drei Betriebsgrößenklassen resultieren. Vereinfachend werden in einigen deskriptiven

¹⁰¹ Neben dem Hauptkriterium der Anzahl der Beschäftigten bezieht die EU-Definition zusätzlich den Jahresumsatz sowie die Jahresbilanzsumme ein (vgl. EU-Kommission 2003). Letztgenannte Kriterien werden in der Kategorisierung der vorliegenden Daten jedoch vernachlässigt.

Statistiken kleine und größere mittlere Unternehmen mit unter bzw. über 50 Mitarbeitern ausgewiesen.

Zusätzlich zur Kategorisierung ost- und westdeutscher betrieblicher Standorte berücksichtigen einige Analysen die Selbsteinschätzung der regionalen Attraktivität als Indikator für den regionalen Kontext. Gefragt wurde „Für wie attraktiv halten Sie die Region im Allgemeinen für Ihre Mitarbeiter?“. Die Angaben wurden auf einer Skala von 1 „sehr attraktiv“ bis 6 „unattraktiv“ erhoben und in die Kategorien „attraktiv“ (1 und 2), „mittel“ (3) und „unattraktiv“ (4, 5 und 6) rekodiert.

5.3. Deskriptiver Überblick

Ob und welche mobilitätspolitischen Muster in der betrieblichen Praxis auffindbar sind, blieb auf Basis des bisherigen Forschungsstandes weitgehend offen. Dieser Abschnitt bietet mittels deskriptiver Auswertungen der quantitativen Daten des SFB 580-B2 Betriebspanels zunächst einen Überblick über empirisch auffindbare mobilitätspolitische Bezüge von Betrieben. Dabei wird mit der räumlichen Ausdehnung von Arbeitsmärkten zunächst der Frage nach dem Ausmaß nachgegangen, in dem durch die betriebliche Personalpolitik räumliche Mobilität von Stellenwechslern eingefordert wird. Dafür werden drei Indikatoren der Arbeitsmarktausdehnung ausgewertet: Radien der betrieblichen Rekrutierung, überregionale Neuzugänge, Pendleranteile (vgl. Kapitel 5.2.2.2). Anschließend wird untersucht, durch welche konkreten Instrumente zur Förderung von Stellenantrittsmobilität von Betrieben Mobilitätsressourcen bereitgestellt werden.

5.3.1. Räumliche Ausdehnung von Arbeitsmärkten

Die Diskussion des Forschungsstandes verwies mehrfach auf Befunde zu einem qualifikatorischen Mobilitätsgradienten, wonach hochqualifizierte Personen mobiler sind als beruflich oder gering qualifizierte (vgl. Arntz 2011; Granato et al. 2009; Haas/Hamann 2008; siehe auch Kap. 3). Zudem wurden Befunde zur überregionalen Qualität der Teilarbeitsmärkte für betriebliche Führungskräfte insbesondere auf den oberen Hierarchieebenen berichtet (vgl. Rohr-Zänker 1998).¹⁰²

¹⁰² Ruth Rohr-Zänker (1998) hat den Zusammenhang zwischen dem Bedarf, der Rekrutierung und der Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte in peripheren Regionen auf betrieblicher Ebene untersucht.

Tab. 5 zeigt im Vergleich betrieblicher Positionen, dass die Teilarbeitsmärkte für betriebliche Führungskräfte wesentlich häufiger großräumig ausgedehnt sind als diejenigen für Fachkräfte: Über die Hälfte der Betriebe suchen ihre Führungskräfte mit Personal- oder Budgetverantwortung auch außerhalb der Region des betrieblichen Standorts, während lediglich gut ein Drittel der Betriebe bei der Suche nach Fachkräften den überregionalen Arbeitsmarkt adressieren.¹⁰³

Regionale Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei klar erkennbar: Westdeutsche Betriebe nutzen bei der Rekrutierung von Führungs- wie Fachkräften häufiger überregionale Suchwege als ostdeutsche Betriebe. Deutliche Unterschiede finden sich auch entlang der Betriebsgrößenklassen. So sind es vor allem mittlere und große Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern, die im Fall der Führungskräfte stark überregional rekrutieren: Fast 80 Prozent der westdeutschen und noch über 60 Prozent der ostdeutschen größeren Betriebe suchen ihr Führungspersonal großräumig; diese Suchstrategie wird demgegenüber nur von weniger als der Hälfte der kleineren Betriebe praktiziert. Für die Suche nach Fachkräften gilt ein ähnliches Muster, wenn auch auf geringerem Niveau: Über die Hälfte der großen Betriebe in den alten Bundesländern suchen ihre Fachkräfte überregional; in Ostdeutschland hingegen nur etwa ein Drittel.

Die faktisch stattfindenden überregionalen Neueinstellungen bestätigen diese regionalen und größenklassenspezifischen Unterschiede: Überregionale Zugänge finden sich häufiger in den alten und seltener in den neuen Bundesländern; am meisten überregionale Stellenwechsel verzeichnen dabei westdeutsche größere

¹⁰³ Die Suche nach un- und angelernten Mitarbeitern wird demgegenüber lediglich von etwa 8 Prozent der Betriebe auf den überregionalen Raum ausgedehnt (vgl. Gerstenberg 2011). In den Analysen der vorliegenden Arbeit wird diese Gruppe nicht explizit berücksichtigt.

Betriebe. In den kleineren Betrieben machen überregionale Wechsel hingegen in beiden Regionen lediglich weniger als 10 Prozent der stattfindenden Betriebswechsel aus.¹⁰⁴

Unabhängig von existierenden Regional- und Größenunterschieden kann eine starke überregionale Qualität der Arbeitsmärkte für Führungskräfte festgehalten werden, womit diesbezügliche Befunde aus der Betriebssoziologie und Raumplanung auch auf einer quantitativen empirischen Basis bestätigt und gestärkt werden. Dies lässt sich zudem um Informationen zur Verbreitung von Pendelmobilität zwischen Wohnort und Arbeitsort ergänzen: Die Betriebe geben durchschnittlich einen etwa doppelt so hohen Anteil pendelnder Führungskräfte im Vergleich zu Fachkräften an. Zusätzlich zeigt sich eine deutlich höhere Pendelmobilität in Ostdeutschland, wobei sich diese regionale Besonderheit im Fall der Fachkräfte nicht bestätigt.

Mit Blick auf Aufgabenstruktur und Verantwortlichkeit überrascht dieser letztgenannte Befund, da anzunehmen ist, dass von betrieblichen Führungskräften eine starke Präsenz am Arbeitsplatz erwartet wird. Dennoch sind führende und leitende Tätigkeiten offenbar häufiger mit regelmäßigem Fernpendeln zum räumlich entfernten Wohnort vereinbar, als dies für Fachkräfte ohne Führungsaufgaben zutrifft. Es ist zu vermuten, dass sich hier einerseits die Einflüsse höherer Positionen und besserer Bezahlung sowie größerer Verhandlungsmacht (vgl. Breen 1997; Marsden 1995) in Bezug auf Arbeitszeit- und Arbeitsort-Regelungen geltend machen. Mit Blick auf die betriebliche Verfügbarkeitsproblematik ist es aber auch möglich, dass sich hier eine relative Ange-

¹⁰⁴ Hier ist zu beachten, dass etwa 72 Prozent der Betriebe mit gültigen Angaben keine überregionalen Zugänge im Jahr 2008 aufzuweisen haben.

botsknappheit in der Form weitreichender betrieblicher Zugeständnisse gegenüber den Präferenzen der Führungskräfte ausdrückt.¹⁰⁵

Tab. 5: Räumliche Ausdehnung von Arbeitsmärkten

	überregionale Zugänge	überregionale Rekrutierung (Führungskräfte)	überregionale Rekrutierung (Fachkräfte)	Pendleranteil (Führungskräfte)	Pendleranteil (Fachkräfte)
West	12.7	60.4	41.8	6.8	4.1
< 50 MA	8.7	46.4	34.1	5.6	3.8
>= 50 MA	17.6	78.5	53.2	8.6	4.5
Ost	9.6	52.3	29.9	9.8	3.9
< 50 MA	8.3	46.4	29.3	10.9	4.3
>= 50 MA	11.1	63.3	31.3	7.4	3.2
Gesamt	11.2	56.4	36.0	8.2	4.0
< 50 MA	8.5	46.4	31.6	8.2	4.1
>= 50 MA	14.5	71.8	43.4	8.1	4.0

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

¹⁰⁵ In der Tat konnte die Wirksamkeit offensiver und investitionsintensiver Such- und Rekrutierungsstrategien für Betriebe in peripheren Regionen bereits nachgewiesen werden (vgl. Rohr-Zänker 1998).

5.3.2. Betriebliche Unterstützung räumlicher Mobilität

Die Analyse der Unterstützungsleistungen für überregionale Stellenwechsler zeigt, dass rund 60 Prozent der befragten Betriebe dergleichen bereits ein oder mehrere Male angeboten bzw. gewährt haben, wobei der Anteil unterstützender Betriebe in den alten Bundesländern etwas höher ist als in den neuen Bundesländern. Die häufigste Form der betrieblichen Unterstützung bei Umzugsmobilität ist die Hilfe bei der Wohnungssuche: 56 Prozent der westdeutschen und 41 Prozent der ostdeutschen Betriebe haben hier bereits Hilfestellung geleistet. Ebenfalls recht häufig werden finanzielle Zuschüsse oder Übernahmen von Umzugs- oder Fahrtkosten gewährt: 47 Prozent der westdeutschen und 35 Prozent der ostdeutschen Betriebe geben an, auf diese Weise die Stellenantrittsmobilität ihrer Beschäftigten zu unterstützen.

Relativ dazu sind nicht-monetäre Leistungen eher unüblich: Während im bundesdeutschen Durchschnitt noch 21 Prozent der Betriebe Unterstützung bei der Kinderbetreuung ermöglichen, haben lediglich 7 Prozent der Betriebe schon einmal Arbeitsangebote für den Partner angeboten. Bei diesen nicht-monetären Leistungen punkten allerdings ostdeutsche Betriebe: Knapp ein Viertel dieser gibt an, Hilfen bei der Kinderbetreuung anzubieten und auch der Anteil der Betriebe, die sich um das Angebot an Beschäftigungsmöglichkeiten für mitziehende Partner bemühen, liegt etwas höher als in Westdeutschland.

Die Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen zeigt hier erneut, wie schon im Hinblick auf die Ausdehnung der Arbeitsmärkte, deutliche Unterschiede: Grundsätzlich ist der Einsatz eines Unterstützungsinstrumentariums für mobilitätsspezifische Herausforderungen bei der Stellenantrittsmobilität die Domäne größerer Betriebe; alle hier betrachteten Maßnahmen kommen bei diesen, west- wie ostdeutschen, deutlich häufiger zum Einsatz als in Kleinbetrieben. Oben wurden Befunde diskutiert, wonach kleine Betriebe seltener eine strategische Personalplanung praktizieren; zudem sind insbesondere ostdeutsche Kleinbetriebe durch eine relative Kapitalschwäche charakterisiert. Aus Perspektive

dieser Überlegungen lassen sich die hier präsentierten Befunde insbesondere im Hinblick auf kostenintensive Unterstützungsleistungen erklären.

Ein besonderes Antwortmuster findet sich hinsichtlich der Unterstützung bei der Kinderbetreuung, die von knapp einem Viertel der Kleinbetriebe in den neuen Bundesländern genannt wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich hier mit der deutlich besseren Ausstattung Ostdeutschlands mit öffentlichen Kinderbetreuungsplätzen institutionelle Differenzen zwischen neuen und alten Bundesländern spiegeln und die Angaben daher verzerrt sein können: Sofern der Betrieb lediglich Hilfe bei der Suche nach einer öffentlichen Kinderbetreuung leistet, fällt dies in den neuen Bundesländern aufgrund des größeren Angebots leichter. Diese Unschärfe des Indikators betrifft freilich nicht firmeneigene Einrichtungen der Kinderbetreuung, von denen allerdings anzunehmen ist, dass sie von kleinen Betrieben seltener angeboten werden.

Das Bemühen, Beschäftigungsmöglichkeiten für mitziehende Angehörige anzubieten, findet sich insgesamt zwar relativ selten, allerdings deutlich häufiger in großen Betrieben. Dies ist einerseits vor dem Hintergrund der rein quantitativ besseren Möglichkeiten großer Betriebe zu sehen, interne Lösungen für diesen besonderen Bedarf zu finden. Andererseits verweist dieses Instrument auch auf die Netzwerke der Firmen, welche in solchen Fällen aktiviert werden können. Auch hier scheinen also größere und insbesondere ostdeutsche Betriebe besser ausgestattet. Dies überrascht zwar einerseits im Hinblick auf den angespannten ostdeutschen Arbeitsmarkt, verwundert aber weniger, wenn man bedenkt, dass die Unterstützung bei der Stellensuche – in diesem Fall des Partners – durch betriebliche Netzwerke gerade wegen der schwierigen Arbeitsmarktlage erforderlich sein kann.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Zusätzlich ist mit Blick auf fortbestehende regionale Einkommens- und Lebensstandarddifferenzen zwischen alten und neuen Bundesländern (vgl. Goebel/Habich/Krause 2008) von /...

Andererseits lässt sich dieser Befund auch hinsichtlich seiner sozialen Dimension interpretieren und rückt damit auch die übrigen Befunde dieses Abschnitts in ein neues Licht: Das Bemühen um eine Arbeitsmarktintegration des Partners und die damit zusammenhängende Betreuung ggf. vorhandener Kinder im Haushalt zielt stärker auf die sozialen Komponenten von Mobilitätsentscheidungen. Finanzielle und organisatorische Unterstützungsleistungen, welche insbesondere von den mittleren und größeren Betrieben Westdeutschlands angeboten werden, adressieren demgegenüber eher materielle mobilitätsspezifische Herausforderungen und betonen somit stärker die Seite individueller, häufig monetärer Mobilitätskosten, die betrieblich kompensiert werden können – womit der Mobilitätsbereitschaft der Beschäftigten scheinbar nichts mehr im Weg steht.

Tab. 6: Betriebliche Unterstützung räumlicher Mobilität

	Unterstützung bei der Wohnungssuche	Finanzielle Unterstützung	Unterstützung bei der Kinderbetreuung	Arbeitsangebote für Partner	Unterstützung ja/nein
West	56.5	47.3	18.0	6.3	63.7
< 50 MA	46.5	35.3	10.2	4.4	54.5
>= 50 MA	71.3	64.7	29.0	8.8	77.1
Ost	41.1	34.9	24.3	7.7	57.7
< 50 MA	30.1	28.0	24.4	5.2	49.4
>= 50 MA	62.4	48.1	24.1	12.5	73.8
Gesamt	49.0	41.2	21.1	7.0	60.8
< 50 MA	38.0	31.6	17.6	4.8	51.9
>= 50 MA	67.4	57.3	26.8	10.5	75.7

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

einer höheren Notwendigkeit doppelter Erwerbstätigkeit beider Partner in Ostdeutschland auszugehen.

5.3.3. Zusammenfassung

Mit dem deskriptiven Überblick über die räumliche Ausdehnung von Arbeitsmärkten und betriebliche Maßnahmen zur Bewältigung mobilitätsspezifischer Herausforderungen wurden zwei wichtige Dimensionen angesprochen, über die personalpolitische Strategien und Praktiken von Erwerbsorganisationen Einfluss auf individuelle Mobilitätsentscheidungen im Zuge von Jobwechseln nehmen können.

Die Analysen bestätigen und bestärken zum einen bekannte Befunde eines qualifikatorischen Mobilitätsgradienten (vgl. Arntz 2011; Granato et al. 2009; Haas/Hamann 2008) sowie der überregionalen Qualität der Teilarbeitsmärkte für betriebliche Führungskräfte insbesondere auf den oberen Hierarchieebenen (vgl. Rohr-Zänker 1998). Zudem ermöglichen die quantitativen Betriebsdaten die Identifikation des Einflusses der regionalen Lage und der Betriebsgröße: Zum einen adressieren vor allem mittlere und große Betriebe bei der Suche und Rekrutierung von Führungs- wie Fachkräften großräumige Arbeitsmärkte. Zum anderen überwiegt diese Praxis in Westdeutschland deutlich gegenüber Ostdeutschland.

Gänzlich neue Erkenntnisse konnten hinsichtlich der betrieblichen Bereitschaft zur Unterstützung von Umzugsmobilität im Zuge von Stellenwechseln erzielt werden. Etwa 60 Prozent der befragten Betriebe sind mit entsprechenden Maßnahmen vertraut, wobei mit Hilfestellungen bei der Wohnungssuche und finanzieller Beteiligung bzw. Übernahmen von Umzugs- und Fahrtkosten monetäre Leistungen deutlich weiter verbreitet sind als weichere Instrumente wie Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung und Arbeitsangebote für mitziehende Partner. Instrumente zur Unterstützung mobilitätsspezifischer Herausforderungen bei der Stellenantrittsmobilität werden insgesamt deutlich häufiger in größeren Betrieben eingesetzt.

Bislang konnten jedoch noch keine Aussagen zum Verhältnis dieser beiden mobilitätspolitischen Dimensionen zueinander auf der Ebene des Einzelbetriebs, d.h. bezüglich der Frage nach einem Zusammenhang der räumlichen Ausdehnung der betrieblich adressierten Arbeitsmärkte mit der Bereitschaft zur Mobilitätsunterstützung getroffen werden. Im folgenden Abschnitt werden daher die Ergebnisse von Clusteranalysen diskutiert, die das Verhältnis der beiden Dimensionen betrieblicher Mobilitätspolitik zueinander in den Blick nehmen und nach typischen mobilitätspolitischen Mustern in der betrieblichen Realität suchen.

5.4. Typisierung betrieblicher Mobilitätspolitik

Die Indikatoren betrieblicher Mobilitätspolitik bilden unterschiedliche Aspekte personalpolitischer Raumbezüge von Betrieben ab und wurden in Kapitel 4.3 heuristisch in die Dimensionen der Arbeitsmarktausdehnung und der Mobilitätsunterstützung unterschieden. Je nach räumlicher Reichweite ihrer Personalsuche und -rekrutierung fordern Betriebe aktiv die überregionale Mobilität von Stellenwechslern ein und fördern diese in unterschiedlichem Ausmaß durch verschiedene unterstützende Maßnahmen. An dieser Stelle wird mithilfe quantitativer Clusteranalysen der Frage nachgegangen, inwiefern die betriebliche Forderung nach räumlicher Mobilität bei Stellenwechseln mit der Bereitschaft zur Förderung diesbezüglicher Herausforderungen einhergeht, wie sich also die beiden beschriebenen mobilitätspolitischen Dimensionen in der Realität betrieblicher Personalpolitik zueinander verhalten.

5.4.1. Clusteranalysen

Die Daten des SFB 580-B2 Betriebspanels ermöglichen eine Typisierung von Betrieben mittels Clusterverfahren¹⁰⁷. Im Sinne einer objektorientierten Analyse stellen die in betrieblichen Beschäftigungspolitiken enthaltenen aktiven Mobilitätsbezüge, betriebliche Rekrutierungsradien einerseits und Maßnahmen der Mobilitätsunterstützung andererseits, die Klassifikationsobjekte dar. Betriebe mit ähnlichen Mobilitätsbezügen werden dabei zu homogenen Clustern bzw. Typen zusammengefasst, wobei größtmögliche Homogenität innerhalb der Cluster sowie Heterogenität zwischen den Clustern angestrebt wird.

¹⁰⁷ Die Zielsetzung von Clusterverfahren besteht im Auffinden einer empirischen Klassifikation und unter Umständen einer hierarchischen Ähnlichkeitsstruktur, nicht jedoch in der Überprüfung von kausalen Beziehungen zwischen den Variablen (vgl. Bacher 1994).

Die hier präsentierten Clusteranalysen basieren auf sechs Variablen, welche gemäß dem in Kapitel 4 entwickelten Analyseinstrument der betrieblichen Mobilitätspolitik erhoben wurden und von denen sich zwei auf die Rekrutierungs- und vier auf die Unterstützungsdimension beziehen.¹⁰⁸ Einbezogen wurden binär codierte Informationen zur überregionalen Rekrutierung von Führungs- und Fachkräften sowie Items zur betrieblichen Unterstützung von Stellenantrittsmobilität.¹⁰⁹ Weitere Variablen dienen als Deskriptionsvariablen der Beschreibung der Ergebnisse der Cluster; sie gehen jedoch nicht in ihre Berechnung ein.

Die Clusteranalyse verwendet den Fusionierungsalgorithmus nach Ward und basiert auf dem Matching-Ähnlichkeitsmaß, welches die inhaltliche Interpretation jeweils beider Ausprägungen der binären Variablen erlaubt (vgl. Backhaus et al. 2008). Das Clusterverfahren ergibt gemäß dem lokalen Minimum des Pseudo-T-Wertes des Duda-Hart-Kriteriums, welches auf eine optimale Clusterlösung hindeutet (vgl. ebd.), vier Betriebstypen, deren Profile in Abb. 5 dargestellt sind.¹¹⁰ Die zugrundeliegenden sechs Variablen wurden mit den Ausprägungen 0 („nein“) und 1 („ja“) dummy-codiert, wodurch diese Profile pro Typ auf jeder Variablen die Anteile an Betrieben mit positiven Ausprägungen abbilden. Zusätzlich ist für jede Variable der typenübergreifende

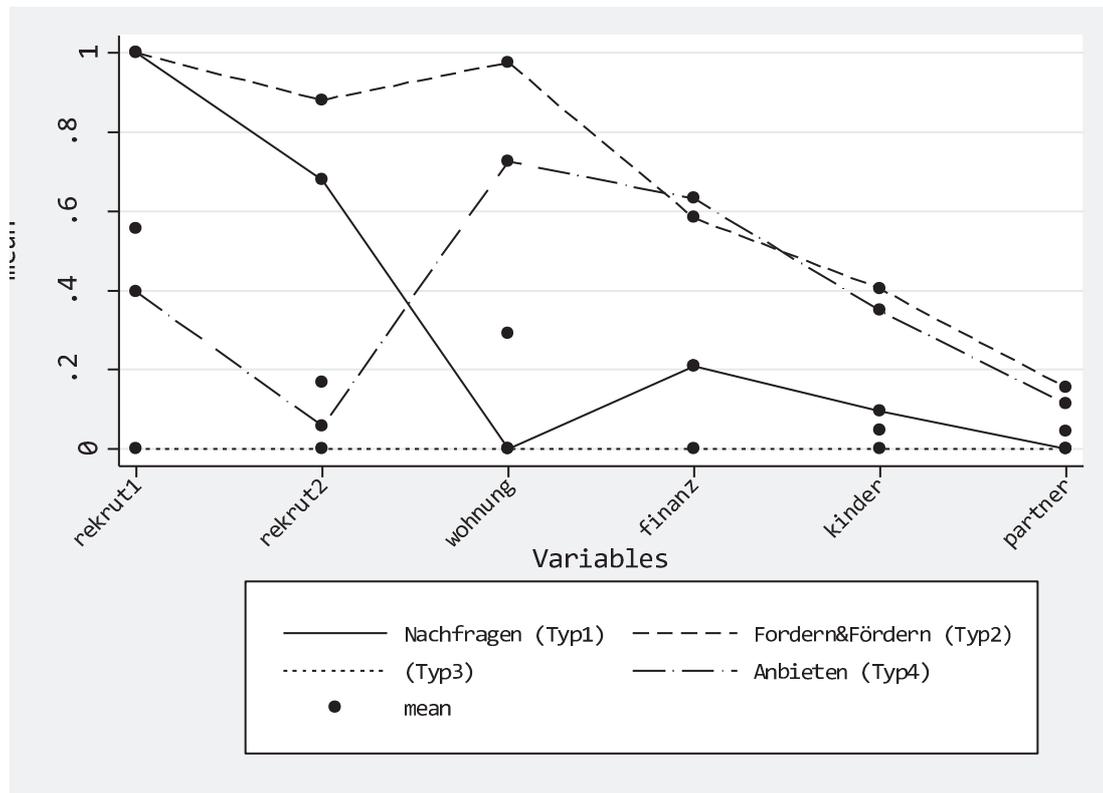
¹⁰⁸ Zur genauen Operationalisierung vgl. Kapitel 5.2.2.2.

¹⁰⁹ Eine Schwäche von Clusteranalysen besteht darin, dass Fälle mit fehlenden Werten vollständig aus den Berechnungen ausgeschlossen werden. Die Fragen nach überregionalen Neuzugängen sowie zur Rekrutierung Un- und Angelernter treffen auf viele Fälle der Stichprobe nicht zu: Erstens sind die Angaben bzgl. überregionaler Neuzugänge durch die Antwort auf die Frage nach Neueinstellungen im Jahr 2008 und damit grundsätzlich durch die betriebliche Fluktuation beschränkt. Im sekundären Segment wird zweitens offensichtlich selten aktiv nach Personal gesucht. Diese beiden Variablen wurden daher nicht zur Clusterbildung herangezogen.

¹¹⁰ Das Dendrogramm (Abb. 9) und die Gütekriterien des Clusterverfahrens (Tab. 15) finden sich im Anhang.

Durchschnittswert, d.h. der durchschnittliche Anteil an positiven Ausprägungen in der gesamten Stichprobe dargestellt.¹¹¹

Abb. 5: Profile der 4-Cluster-Lösung



Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

Wie in Abb. 5 deutlich wird, trennt die Typisierung deutlich zwischen über- und unterdurchschnittlicher Verbreitung der mobilitätspolitischen Instrumente: Typ 2 weist beispielsweise auf allen sechs Variablen überdurchschnittlich häufig die Angabe „ja“ auf, während in Typ 3 die Betriebe zusammengefasst sind, die auf allen Variablen die Ausprägung „nein“ aufweisen. Betriebe des vierten Typs hingegen adressieren in ihrer Personalsuche zwar unterdurchschnittlich häufig den überregionalen Raum, bieten aber dennoch überdurchschnittlich

¹¹¹ Die Variablenlabels werden in Tab. 16 im Anhang erläutert. Dort sind außerdem die Profile der vier Betriebstypen um weitere Merkmale ergänzt.

häufig mobilitätsunterstützende Leistungen an. Typ 1 wiederum ist durch die umgekehrte Kombination häufig weiter Rekrutierungsradien mit meist fehlender Mobilitätsunterstützung charakterisiert.¹¹²

Im Hinblick auf die Konstellationen der beiden mobilitätspolitischen Dimensionen zeigen die Profile dieser vier Typen somit klare Muster: Häufig suchen Betriebe sowohl nach Führungs- als auch nach Fachkräften in einem weiträumigen Radius; zugleich bieten sie häufig mehrere Formen der Mobilitätsunterstützung an. Entlang dieser kohärenten über- und unterdurchschnittlichen Verbreitung wird das Ergebnis der Clusterung in Tab. 7 vereinfacht zweidimensional dargestellt.

Tab. 7: Vier Typen betrieblicher Mobilitätspolitik

		Mobilitätsunterstützung	
		Schwach	Stark
Rekrutierungsradien	klein	Typ 3 N=83, 25.46 %	Typ 4 „Anbieten“ N=106, 32.52 %
	groß	Typ 1 „Nachfragen“ N=53, 16.26 %	Typ 2 „Fordern & Fördern“ N=84, 25.77 %

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

¹¹² Typ 1 weist in Bezug auf das leicht überdurchschnittliche Angebot von Hilfen bei der Kinderbetreuung eine Abweichung vom generellen Muster auf. Diese Auffälligkeit wurde bereits im vorangegangenen Abschnitt als möglicherweise institutionell bedingter Effekt und hinsichtlich seiner Verzerrungsaspekte diskutiert.

5.4.2. Diskussion der Ergebnisse

Typ 2, der etwa ein Viertel der Betriebe umfasst, erscheint in seiner kohärenten Kombination der Dimensionen aktiver Mobilitätspolitik unmittelbar plausibel: Betriebe, die ausgeprägt weiträumig rekrutieren, bieten auch häufig Mobilitätsunterstützung an. Ihr Motto könnte mit „Mobilität fordern und fördern“ umschrieben werden, denn mit ihren großen Rekrutierungsradien fordern sie Beschäftigte zu überregionaler Mobilität im Zuge von Stellen- bzw. Betriebswechsellern auf und setzen zugleich auch unterstützende personalpolitische Instrumente ein, damit die Neuzugänge diese Herausforderung auch bewältigen können. Das ähnlich plausible Pendant dieses Typs sind Typ-3-Betriebe mit kleinen Rekrutierungsradien, die Mobilität nicht unterstützen: Diese Betriebe rekrutieren überwiegend lokal und haben daher wenig Anlass, über die Ermöglichung von Zuzugsmobilität externer Bewerber nachzudenken.

Darüber hinaus ergibt die Clusterung allerdings zwei weitere Betriebstypen, die insgesamt knapp die Hälfte der Betriebe umfassen. Typ 1 bietet trotz weiträumiger Rekrutierung von Führungs- wie Fachkräften nur selten Unterstützungsleistungen an; hier steht also die Nachfrage nach Mobilität im Vordergrund. Aber auch der umgekehrte Fall ist zu finden: Typ 4 zeigt, dass Mobilität durchaus von Betrieben unterstützt wird, die lediglich kleinräumig rekrutieren, also das lokale Arbeitskräfteangebot adressieren und damit qua Rekrutierung keine überregionale Mobilität einfordern. Diese Art von mobilitätspolitischer Bezugnahme ist zudem die am stärksten verbreitete Form; etwa ein Drittel der Betriebe weist ein solches Muster auf.

Hinweise für die Interpretation dieser Befunde bietet in Bezug auf den angebotsintensiven Typ 4 zunächst die Tatsache, dass ein Drittel dieser Betriebe trotz dominant kleinräumiger Fach- wie Führungskräfterekrutierung faktisch auch überregionale Neueinstellungen verzeichnen (vgl. Tab. 16). Auch die Be-

triebe, die in diesem vierten Typus zusammengefasst sind, beziehen sich also zumindest gelegentlich auf den überregionalen externen Arbeitsmarkt und sind in diesen, möglicherweise seltenen und nicht aktiv herbeigeführten Fällen, zu besonderen Investitionen bereit. Dieser Typus „Anbieten“ lässt sich somit als Hinweis auf Betriebe interpretieren, in denen einerseits zwar ein gewisses Bewusstsein der Hindernisse existiert, mit denen Beschäftigte aufgrund von erwerbsbezogenen Mobilitätsanforderungen konfrontiert sind und in denen auch die Bereitschaft zur Unterstützung gegeben ist. Andererseits werden entsprechende Instrumente mit Blick auf die überwiegend kleinräumige Rekrutierungspraxis eher situativ eingesetzt und nicht als bewusster Aspekt einer kohärenten betrieblichen Rekrutierungs- und Mobilitätsstrategie verfolgt.

Umgekehrt hingegen beim Typus 1 „Nachfragen“: Hier weist die betriebliche Arbeitskräftesuche systematisch überregionale Bezüge auf; das Einfordern räumlicher Mobilität ist für Betriebe dieses Typus selbstverständliches Element ihrer Stellenbesetzungspolitik. Dabei verlassen sie sich jedoch auf die Entschlossenheit und die Ressourcen der Kandidaten, die Herausforderungen räumlicher Veränderungen erfolgreich zu bewältigen und bieten dafür keine speziellen Unterstützungsleistungen an.

Die im theoretischen Teil dieser Arbeit diskutierten Forschungsbeiträge zu Aspekten der betrieblichen Rekrutierung haben auf die Bedeutung der Attraktivität des regionalen betrieblichen Standorts sowie der mit der Betriebsgröße verbundenen betrieblichen Kapitalausstattung für das Gelingen überregionaler betrieblicher Rekrutierungsbemühungen hingewiesen (vgl. v. a. Kap. 4.1).¹¹³ Die

¹¹³ Insbesondere Ruth Rohr-Zänker (1998) hat dabei auf die spezifischen Herausforderungen der überregionalen Konkurrenz um Arbeitskräfte für Betriebe in peripheren Lagen aufmerksam gemacht. Burkhard Lutz (2008) hat außerdem vielfach die schwierige Position von Kleinbetrieben thematisiert.

Profile der mobilitätspolitischen Betriebstypen in Tab. 16 bestätigen und ergänzen diese Überlegungen: Eine fördernde Mobilitätspolitik im Sinne eines betrieblichen Entgegenkommens in Bezug auf die Herausforderungen erwerbsbedingter Mobilität wird überdurchschnittlich häufig von (mittel)großen Betrieben praktiziert; diese Betriebsgrößen dominieren die Typen „Anbieten“ und „Fordern & Fördern“. Nur selten findet sich eine vergleichbare Unterstützungsbereitschaft in kleinen Betrieben; diese lassen sich wie Typ 1 entweder als „Nachfrager“ von Mobilität einordnen, die sich auf die Mobilitätsbereitschaft und die entsprechenden Fähigkeiten und Ressourcen der Beschäftigten verlassen, oder weisen wie Typ 3 keinerlei überregionale Bezüge in Rekrutierungs- und Unterstützungsfragen auf. Im dritten Typus sind außerdem überdurchschnittlich viele ostdeutsche Betriebe vertreten und auch solche, die die Attraktivität ihres regionalen betrieblichen Standorts für Arbeitskräfte eher gering einschätzen.

In Typ 3 trifft also explizit zusammen, was durch den deskriptiven Überblick des vorangegangenen Abschnitts bereits angedeutet wurde: Mit kleinen Betriebsgrößen, relativer Kapitalschwäche, peripher gelegenen Standorten und damit verbundenen ungünstigen weichen Standortfaktoren kulminieren mehrere, eine erfolgreiche Personalpolitik im Sinne der überregionalen Attrahierung und regionalen Bindung von Personal negativ beeinflussende Faktoren. Diese ungünstige Situation wird durch eine mobilitätspolitische Ausrichtung der Betriebe bestärkt, die zuzugsmobilen Bewerbern wenig Unterstützung bietet.

Demgegenüber beruht eine betriebliche Mobilitätspolitik des ersten Typs, das pure Einfordern überregionaler Mobilitätsbereitschaft, offenbar auf einer positiven Einschätzung der Attraktivität des regionalen Standorts und deutet darauf hin, dass sich Betriebe in ihrer Rekrutierungspraxis auf die Zugkraft solcher günstiger regionaler Kontextbedingungen verlassen. Eine fördernde mobilitäts-

politische Typ-2-Ausrichtung weisen demgegenüber mehr Betriebe auf, die ihre Standortattraktivität als eher gering oder sogar schlecht einschätzen.¹¹⁴

Mobilitätspolitische Investitionen, insbesondere auf der Unterstützungsdimension, könnten für Kleinbetriebe möglicherweise durch ihre schwächere Kapitalausstattung erschwert sein. Zugleich konnten jedoch Analysen kleiner und kapitalschwacher Betriebe in den neuen Bundesländern zeigen, dass dort kaum strategische Personalplanung betrieben wird (vgl. Lutz 2008). Der im vorangegangenen Abschnitt vorgestellte detaillierte Blick auf die Verbreitung unterschiedlicher mobilitätsspezifischer Unterstützungsleistungen hat zwar offenbart, dass kleine ostdeutsche Betriebe nicht nur selten auf den überregionalen externen Arbeitsmarkt zugreifen und Mobilität auch wesentlich seltener durch kostenintensive Leistungen fördern, allerdings wurde auch deutlich, dass sie häufiger als große Betriebe und als ihre westdeutschen Pendanten nicht-monetäre Leistungen anbieten (vgl. Tab. 6; vgl. auch Gerstenberg 2011, 2012).¹¹⁵ Das angesprochene Zusammentreffen von Kapitalschwäche und fehlender personalpolitischer Strategie in kleinen ostdeutschen Betrieben stellt daher durchaus ein Erklärungsangebot für diesen Befund dar. Die Rekrutierungsschwierigkeiten von (insbesondere ostdeutschen) Kleinbetrieben dürften sich durch eine derartige mobilitätspolitische Ausrichtung tendenziell weiter verschärfen.

Die offensichtlich große Bedeutung der Betriebsgröße für die betriebliche Rekrutierungs- und Unterstützungspraxis verweist auf einen weiteren, in den bisherigen Analysen jedoch vernachlässigten Faktor, der zusätzliche Erklärungskraft

¹¹⁴ Keine Hinweise bietet der Indikator der Standortattraktivität allerdings zur Aufklärung von Typ-4-Betrieben, die zwar nicht aktiv überregional rekrutieren, aber dennoch zur Unterstützung von Stellenantrittsmobilität bereit sind.

¹¹⁵ Abb. 8 im Anhang stellt diese unterschiedlichen mobilitätsspezifischen Orientierungen noch einmal im Vergleich dar.

für die Empirie betrieblicher Mobilitätspolitik beinhalten könnte: Die Forschung zu betrieblichen Beschäftigungsstrukturen hat gezeigt, dass kleine Betriebe eine höhere Personalfuktuation aufweisen, wenngleich die Zusammenhänge hier ambivalenter Natur sind: Zwar bieten Kleinbetriebe seltener Stellen mit kurzfristiger Beschäftigungsperspektive an, wenn sie dies allerdings tun, dann ist die Kurzfristigkeit bzw. externe Flexibilität der Positionen häufig charakteristisches Merkmal der gesamtbetrieblichen Beschäftigungsstruktur (vgl. Schröder/Struck/Wlodarski 2008: 179; siehe auch Kap. 2). Es lässt sich also von einer geringeren Polarisierung zwischen stabiler und instabiler Beschäftigung innerhalb kleiner Betriebe sprechen; allerdings erhöht die Zugehörigkeit zu einem kleinen Betrieb die Wahrscheinlichkeit instabiler Beschäftigung (vgl. ebd.).

Diese Überlegungen werfen ein neues Licht auf die hier vorgestellten Ergebnisse und provozieren die Frage, inwiefern sich hinter dem Merkmal der Betriebsgröße flexibilitätsbezogene Einflussfaktoren verbergen, denn auch die Stabilität resp. Flexibilität der jeweiligen betrieblichen Beschäftigungsstruktur kann eine Bedeutung für mobilitätspolitische Bezüge haben. So ist denkbar, dass Betriebe keine eindeutige bzw. keine fördernde mobilitätspolitische Strategie verfolgen, weil die Situation, die nach der Unterstützung von Stellenantrittsmobilität verlangt, nur *selten* auftritt; dies wäre in Bereichen mit hoher Beschäftigungsstabilität der Fall. Auf der anderen Seite stellt sich dann die Frage, welche mobilitätspolitischen Instrumente Betriebe mit hoher Personalfuktuation einsetzen. Während die sozialen Auswirkungen fehlender betrieblicher Unterstützungsbereitschaft im ersten Fall gemäßigt ausfallen würden, könnte auf der anderen Seite der Betriebstypus „Nachfragen“ auf eine besondere gesellschaftliche Problemlage hinweisen, wenn er mit *häufigen* Stellenwechseln einhergeht, also mit offenen Beschäftigungssystemen korrespondiert.

5.4.3. Zusammenfassung

Auf Basis der Befunde einer quantitativen Clusteranalyse ging dieser Abschnitt der Frage nach, inwiefern die betriebliche Forderung nach räumlicher Mobilität im Zuge von Stellenwechseln mit der Bereitschaft zur Förderung diesbezüglicher Herausforderungen einhergeht. Es konnten vier empirische Typen betrieblicher Mobilitätspolitik identifiziert werden (vgl. Abb. 5 und Tab. 7).

Etwa ein Viertel der untersuchten Betriebe kombiniert die ausgeprägt weiträumige Personalrekrutierung mit dem Einsatz von Instrumenten der Mobilitätsunterstützung und bildet damit Typ 2. Diese Betriebe fordern Beschäftigte mit ihren großen Rekrutierungsradien zu überregionaler Mobilität im Zuge von Stellen- bzw. Betriebswechseln auf und setzen zugleich unterstützende personalpolitische Instrumente ein, damit die Neuzugänge diese Herausforderung auch bewältigen können. Die Devise dieser auf den überregionalen Arbeitsmarkt ausgerichteten mobilitätspolitischen Strategie wurde daher mit „Mobilität fordern und fördern“ umschrieben. Ein weiteres Viertel der Betriebe bildet den mobilitätspolitisch inaktiven Typ 3 mit nur regionalen Rekrutierungsradien und ohne aktive Unterstützung räumlicher Stellenantrittsmobilität, der damit ein plausibles Pendant zu Typ 2 darstellt. Diese Betriebe rekrutieren überwiegend lokal und haben daher wenig Anlass, die aktive Ermöglichung von Zugangsmobilität externer Bewerber durch personalpolitische Instrumente zu erwägen.

Darüber hinaus ergibt die Clusterung allerdings zwei weitere mobilitätspolitische Typen, die insgesamt knapp die Hälfte der Betriebe umfassen. Trotz überdurchschnittlich häufiger überregionaler Rekrutierung von Führungs- wie Fachkräften werden von Typ-1-Betrieben nur selten Unterstützungsleistungen angeboten, womit die Nachfrage nach Mobilität im Vordergrund steht. Diese Betriebe verlassen sich offenbar auf die Attrahierungskraft günstiger regionaler Standortbedingungen und zudem auf die Mobilitätsressourcen der Beschäftig-

ten. Auf der anderen Seite belegt Typ 4, dass Mobilität nicht selten auch von Betrieben unterstützt wird, die durch ihre überwiegend kleinräumige Rekrutierung vor allem das lokale Arbeitskräfteangebot adressieren und damit aktiv keine überregionale Beschäftigtenmobilität im Zuge von Stellenbesetzungsprozessen einfordern. Diese angebotsintensive mobilitätspolitische Bezugnahme ist zudem die am stärksten verbreitete Form; etwa ein Drittel der Betriebe weist ein solches Muster auf. Dieser Typus wurde als Hinweis auf Betriebe interpretiert, in denen einerseits zwar ein Bewusstsein der Hindernisse existiert, mit denen Beschäftigte aufgrund von erwerbsbezogenen Mobilitätsanforderungen konfrontiert sind und in denen auch die Bereitschaft zur Unterstützung gegeben ist. Andererseits werden entsprechende Instrumente mit Blick auf die überwiegend kleinräumige Rekrutierungspraxis eher situativ eingesetzt und nicht als kohärente betriebliche Rekrutierungs- und Mobilitätsstrategie verfolgt.

Eine fördernde Mobilitätspolitik im Sinne eines betrieblichen Entgegenkommens in Bezug auf die Herausforderungen erwerbsbedingter Mobilität, die durch die Typen 4 („Anbieten“) und 2 („Fordern & Fördern“) abgebildet wird, findet sich überdurchschnittlich häufig in großen und mittelgroßen Betrieben; nur selten weisen kleine Betriebe eine vergleichbare Unterstützungsbereitschaft auf. Letztere lassen sich wie Typ 1 entweder als „Nachfrager“ von Mobilität einordnen, die sich auf die Mobilitätsbereitschaft und die entsprechenden Fähigkeiten und Ressourcen der Beschäftigten verlassen, oder zeigen wie Typ 3 keinerlei überregionale Bezüge in Rekrutierungs- und Unterstützungsfragen. Im dritten Typus sind außerdem überdurchschnittlich viele ostdeutsche Betriebe

vertreten und auch solche, die die Attraktivität ihres regionalen betrieblichen Standorts für Arbeitskräfte eher gering einschätzen (vgl. Tab. 16).¹¹⁶

Die Ergebnisse bestätigen und ergänzen somit den Forschungsstand zur Bedeutung der Attraktivität des regionalen betrieblichen Standorts sowie der mit der Betriebsgröße verbundenen betrieblichen Kapitalausstattung für das Gelingen überregionaler betrieblicher Rekrutierungsbemühungen (vgl. Lutz 2008; Rohr-Zänker 1998).¹¹⁷ Es hat sich gezeigt, dass kleine Betriebe mit regionalen Standortnachteilen häufig eine Mobilitätspolitik des dritten Typs praktizieren, wodurch die Abhängigkeit ihrer Stellenbesetzungsmöglichkeiten vom regionalen Arbeitskräfteangebot erhöht wird.¹¹⁸ Bedenkt man, dass insbesondere Betriebe in peripheren oder unattraktiven Regionen stark mit Problemen der Abwanderung von Arbeitskräften konfrontiert sind und zugleich Schwierigkeiten haben, nötige Arbeitskräfte anzuwerben und an den Standort zu binden (vgl. Rohr-Zänker 1998), ist die Bedeutung dieser Ergebnisse nicht zu gering einzuschätzen.¹¹⁹ Auf der anderen Seite ist den Befunden zu entnehmen, dass Betriebe an attraktiven Standorten sich in ihrer mobilitätspolitischen Ausrichtung häufig

¹¹⁶ Da die ostdeutsche Wirtschaftsstruktur stark durch kleine und mittlere Betriebsgrößen geprägt ist, lässt sich für die neuen Bundesländer von einer Kumulation der ungünstigen Einflüsse der Betriebsgröße und der regionalen Lage sprechen.

¹¹⁷ Lutz (2008) erklärt die Rekrutierungsschwierigkeiten kleiner Betriebe aus dem Zusammenwirken relativer Kapitalschwäche mit schwach ausgeprägter personalpolitischer Strategie bzw. langfristiger Personalplanung.

¹¹⁸ Im Zusammenhang mit diesen mobilitätspolitischen Spezifika muss auch die relativ stärkere Betroffenheit kleiner Betriebe durch Fachkräftemangelsituationen (vgl. Eichhorst/Thode 2002; vbw 2008) gesehen werden.

¹¹⁹ Unklar bleibt auf Basis dieser Analysen jedoch, ob die mangelnde betriebliche Bereitschaft zur Unterstützung der Zuzugsmobilität überregionaler Bewerber als Ursache für die lediglich lokale bzw. regionale Ausdehnung des Arbeitsmarktes gelten kann. Ist die lokale Rekrutierung bewusste Personalstrategie, kann die fehlende Mobilitätsunterstützung als dieser Strategie adäquat gelten.

auf starke pull-Faktoren ihrer Region verlassen und Mobilität einfordern, ohne sie zu unterstützen.

Offen blieb bislang die Frage nach dem Verhältnis der mobilitätspolitischen Ausrichtung zur betrieblichen Beschäftigungsstruktur. So ist denkbar, dass Betriebe keine fördernde mobilitätspolitische Strategie verfolgen, weil die Situation, die nach der Unterstützung von Stellenantrittsmobilität verlangt, auf Teilarbeitsmärkten mit hoher Beschäftigungsstabilität nur selten auftritt. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, welche mobilitätspolitischen Instrumente Betriebe mit hoher Personalfuktuation und entsprechend häufig stattfindenden Stellenbesetzungsprozessen einsetzen. Solche offenen Beschäftigungssysteme nehmen empirisch an Bedeutung zu und können daher das voraussetzungsvolle Wechselverhältnis zwischen räumlicher Beschäftigtenmobilität und betrieblicher Personalpolitik merklich affizieren.¹²⁰ Der Zusammenhang zwischen betrieblicher Mobilitätspolitik und dem Grad der Beschäftigungsflexibilität wird daher im nächsten Abschnitt explizit untersucht.

¹²⁰ Während die sozialen Auswirkungen fehlender betrieblicher Unterstützungsbereitschaft im ersten Fall gemäßigt ausfallen würden, könnte auf der anderen Seite der Betriebstypus „Nachfragen“ auf eine besondere gesellschaftliche Problemlage hinweisen, wenn er mit häufigen Stellenwechseln einhergeht, also mit offenen Beschäftigungssystemen korrespondiert.

5.5. Beschäftigungsflexibilität und betriebliche Mobilitätspolitik

Auf der Basis quantitativer Betriebsdaten wurde zunächst die empirische Verbreitung betrieblicher Mobilitätspolitik¹²¹ deskriptiv exploriert. Die Auswertung der räumlichen Reichweite betrieblicher Rekrutierung, der Verbreitung überregionaler Stellenwechsel sowie betrieblicher Fernpendlerquoten adressierte erstens die Dimension der räumlichen Ausdehnung von Arbeitsmärkten.¹²² Die Darstellung der Unterstützungsdimension betrieblicher Mobilitätspolitik verdankte sich zweitens der Frage nach der Rolle der Arbeitgeber bei der Bewältigung mobilitätsspezifischer Herausforderungen durch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen; hier wurden vier Indikatoren zugrunde gelegt, die monetäre ebenso wie organisatorische bzw. familiäre Mobilitätsressourcen abbilden. Anschließend konnte die empirische Relevanz vier verschiedener mobilitätspolitischer Betriebstypen nachgewiesen werden, welche sich in ihrer Rekrutierung unterschiedlich auf den extern-überregionalen Arbeitsmarkt beziehen, wobei die Bereitschaft zur Unterstützung mobilitätsspezifischer Herausforderungen zugleich große Heterogenität aufweist.

Dabei hat sich gezeigt, dass die Mobilitätspolitik von Betrieben deutlich mit ihrer Größe sowie ihrem regionalen Standort variiert.¹²³ Von beiden Merkmalen

¹²¹ Diesem Zugang lag die Annahme zugrunde, dass sich aus den räumlichen Aspekten der personalpolitischen Bezüge auf den extern-überbetrieblichen Arbeitsmarkt Hinweise auf die Möglichkeiten und Fähigkeiten räumlicher Beschäftigtenmobilität im Zuge von Stellenwechseln ableiten lassen.

¹²² Die drei Indikatoren der Arbeitsmarktausdehnung bieten je unterschiedliche Perspektiven auf diesen Zusammenhang, weshalb sie in Kapitel 5.3.1 zu einer mehrdimensionalen Perspektive kombiniert wurden.

¹²³ Große Betriebe adressieren häufiger überregionale Arbeitsmärkte und setzen zugleich häufiger Instrumente zur Unterstützung räumlicher Stellenantrittsmobilität ein. Kleine Betriebe und Betriebe mit Standortnachteilen konzentrieren sich hingegen stärker auf den regionalen /...

ist auch ihr Einfluss auf die Stabilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen bekannt (vgl. Kap. 2): Zwar bieten Kleinbetriebe insgesamt weniger kurzfristige Beschäftigungsperspektiven an, zugleich weisen sie aber eine geringere Polarisierung zwischen stabilen und flexiblen Beschäftigungsstrukturen auf, womit sich der Einsatz extern-numerischer Flexibilisierungsinstrumente häufig auf die gesamte Belegschaft erstreckt und eine faktisch höhere Personalfuktuation in Kleinbetrieben resultiert (vgl. Schröder/Struck/Wlodarski 2008). Studien zur regionalen Arbeitsplatzdynamik konnten außerdem eine geringere Beschäftigungsstabilität bzw. höhere Arbeitsplatzdynamik in Ostdeutschland nachweisen und auch die regionale Differenzierung städtischer und ländlicher Räume beinhaltet zusätzliche Erklärungskraft für den Grad der Beschäftigungsflexibilität (vgl. Ludewig/Weyh 2011).

Mit Blick auf die bislang diskutierten Befunde ist auf betrieblicher Ebene somit auch ein Zusammenhang zwischen der Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen und der mobilitätspolitischen Ausrichtung von Betrieben – im Sinne einer steigenden Bedeutung räumlicher Beschäftigtenmobilität im Zusammenhang mit der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen – zu vermuten. In diesem Abschnitt wird dieser Zusammenhang explizit modelliert, wobei das multivariate Analyseinstrument der Korrespondenzanalyse zum Einsatz kommt. Dieses kann auf betrieblicher Ebene zeigen, wie mobilitätspolitische Strategien und Praktiken empirisch mit der Flexibilität von Beschäftigungsstrukturen korrespondieren.

Arbeitsmarkt und verzichten zudem häufig auf den Einsatz mobilitätsunterstützender Instrumente (vgl. Kap. 5.3 und 5.4).

5.5.1. Korrespondenzanalysen

Die Wahl eines korrespondenzanalytischen Verfahrens zur Exploration des Zusammenhangs zwischen Beschäftigungsflexibilität und betrieblicher Mobilitätspolitik verdankt sich dem explorativen Charakter des in dieser Arbeit entwickelten Forschungsdesigns: Korrespondenzanalysen eignen sich weniger zur Überprüfung statistischer Effekte und Signifikanzen, hingegen umso besser zur empirischen Erschließung mehrdimensional konzipierter Konstrukte. Zusammenhänge zwischen Variablen werden dabei nicht gerichtet im Sinne (linearer) Kausalannahmen modelliert, sondern Korrespondenzanalysen werten die relativen Häufigkeiten von zugrunde gelegten mehrdimensionalen Kontingenztabeln unter Rückgriff auf geometrische Konzepte aus. Durch Dimensionsreduktion wird die simultane grafische Darstellung der Verhältnisse der ins Modell einbezogenen Merkmale ermöglicht, deren Interpretation an der relativen Nähe und Distanz der Merkmale ansetzt (vgl. Blasius/Greenacre 1994; Greenacre 1994a).¹²⁴

Mit den Formen flexibler Beschäftigung und betrieblicher Mobilitätspolitik stehen zwei mehrdimensionale Konstrukte im Zentrum der Modellierung. Flexible Beschäftigung wird über zwei Dimensionen erfasst: (a) über die faktische Personalfuktuation und (b) über Instrumente extern-numerischer Flexibilität. Operationalisiert werden diese Dimensionen über (a1) das Ausmaß kurz- und mittelfristiger betrieblicher Verweildauern, (a2) unter- und überdurchschnittliche Labour-Turnover-Raten, (b1) die Nutzungsintensität befristeter Arbeitsverträge und (b2) den Einsatz von Leiharbeit (vgl. auch Kap. 5.2.2.1).¹²⁵

¹²⁴ Man beachte, dass Korrespondenzanalysen die empirische Ähnlichkeit von Merkmalen, nicht von Fällen darstellen.

¹²⁵ Diese Merkmale werden als Anteilswerte relativ zur Gesamtverteilung in der Stichprobe, nicht in ihrer absoluten Größe betrachtet.

(a1) Die Anteile kurz- und mittelfristiger betrieblicher Beschäftigungsdauern wurden entlang ihrer Percentile in drei Kategorien rekodiert: zum einen Betriebe mit einem Anteil kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsdauern unterhalb des Medians, welche geschlossene Systeme abbilden, und zum anderen unterschiedlich stark geöffnete Beschäftigungssysteme, erfasst durch das 75-Prozent- und das 100-Prozent-Quartil kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsdauern.

(a2) Die Labour-Turnover-Raten wurden entlang des Medians in unter- und überdurchschnittlich gruppiert.

(b1) Der betriebliche Einsatz befristeter Verträge wurde erneut entlang der Percentile rekodiert: Die Variable unterscheidet Betriebe mit einem Befristungsanteil unterhalb des Medians sowie das 75-Prozent- und 100-Prozent-Quartil, womit letztere Kategorie die Intensivnutzer von Befristung erfasst.

(b2) Zum Einsatz von Leiharbeit liegt die Information vor, ob diese Beschäftigungsform vom Betrieb genutzt wird, welche daher in die Ausprägungen ja/nein kodiert wurde.

Die Operationalisierung der Arbeitsmarktausdehnung (c) und Mobilitätsunterstützung (d) als der beiden Dimensionen betrieblicher Mobilitätspolitik erfolgt über die Rekrutierungsradien, mit der Betriebe nach (c1) Führungs- und (c2) Fachkräften suchen, (c3) die Faktizität überregionaler Neueinstellungen sowie über (d1-d4) vier Items mobilitätsunterstützender Maßnahmen (vgl. auch Kap. 5.2.2.2).¹²⁶ Alle Kategorien wurden letztlich in Gestalt von binär codierten

¹²⁶ Für detaillierte Informationen zu allen Indikatoren und den statistischen Kennwerten des Modells siehe Tab. 17.

Dummy-Variablen in das Modell aufgenommen, womit sich eine Gesamtzahl von 27 Variablen¹²⁷ ergibt.

Aufgrund der Mehrdimensionalität der hier betrachteten Konstrukte wird die Joint Correspondence Analysis (JCA) verwendet, deren Anwendung sich empfiehlt, wenn nicht bestimmte, sondern die Korrespondenzen aller Variablen untereinander exploriert werden sollen (vgl. Greenacre 1994b). Diese Methode hat außerdem den Vorzug, dass sie einen iterativen Algorithmus verwendet, welcher die durch die Hauptdiagonale der zugrundeliegenden Burt-Matrix verursachte künstliche „Inflation“ der Inertia vermeidet (vgl. Greenacre 2007).¹²⁸

Die im Modell enthaltenen Informationen werden durch die JCA auf dominante Dimensionen reduziert und zweidimensional dargestellt (vgl. Abb. 6). Die räumliche Nähe von Merkmalen repräsentiert dabei deren gemeinsame Variation und somit ihre Ähnlichkeit. Je größer die inhaltliche Bedeutung eines Merkmals für eine Dimension ist, desto näher rückt es grafisch an den Pol der Dimension. Zur leichteren Orientierung werden in Abb. 6 zusätzlich die zuvor bereits diskutierten mobilitätspolitischen Typen¹²⁹ abgebildet, welche in dieser Form nicht in die Berechnung des Modells eingehen, jedoch die Diskussion der Ergebnisse anleiten können (vgl. Lebart 1994).

¹²⁷ Zusätzlich beinhaltet das Modell Informationen über die Betriebsgröße mit den Kategorien weniger als 50 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter, 250 und mehr Mitarbeiter.

¹²⁸ Da die Dimensionen der JCA-Lösung nicht „nested“ sind, d. h. die zweidimensionale nicht die beste eindimensionale Lösung enthält, kann der Beitrag der Variablen zur Inertia nur für beide Dimensionen gemeinsam, nicht jedoch einzeln interpretiert werden (vgl. Greenacre 2005). Zweitens sind in den Erklärungsbeiträgen Anteile der Hauptdiagonalen enthalten, deren Abzug die tatsächliche („off-diagonal“) erklärte Inertia ergibt (vgl. Greenacre 2005).

¹²⁹ Für die Erläuterung der mittels Clusteranalysen identifizierten vier Typen betrieblicher Mobilitätspolitik vgl. Kapitel 5.4.

5.5.2. Diskussion der Ergebnisse

Die vertikale Dimension in Abb. 6 lässt sich als Spaltung zwischen stabilen und flexiblen betrieblichen Beschäftigungsstrukturen interpretieren: Auf der einen Seite korrespondiert die intensive Nutzung befristeter Beschäftigung mit hoher Flexibilität im gesamten Betrieb, was auf einen Typus stark geöffneter Beschäftigungssysteme hindeutet. Auf der anderen Seite lässt sich die relative Nähe extern-numerischer Flexibilisierungsinstrumente zu einer eher stabilen gesamtbetrieblichen Beschäftigungsstruktur mit niedrigen Turnoverraten als das Abbild innerbetrieblicher Stamm-Rand-Spaltungen zwischen stabilen und instabilen Positionen interpretieren; die Positionierung gemäßiger instabiler Beschäftigungsanteile in Richtung des unteren Pols unterstützt dieses Bild ebenfalls.

Die horizontale Dimension in Abb. 6 lässt sich demgegenüber als Polarisierung zwischen hohen und niedrigen räumlichen Mobilitätsanforderungen interpretieren und weist zugleich auf heterogene Zugangschancen zu Mobilitätsressourcen in Gestalt betrieblicher Unterstützung hin. Die Gegenüberstellung von rechtem und linkem Pol bildet auch ab, dass Mobilität durch Betriebe eher dort gefördert wird, wo sie entweder durch die Raumbezüge ihrer eigenen Rekrutierungspraxis auch aktiv eingefordert wird oder wo sie aufgrund stattfindender überregionaler Neuzugänge faktisch hoch ist.

Betrachtet man das Verhältnis zwischen horizontaler und vertikaler Dimension, zeigen sich recht deutliche Homologien zwischen betrieblicher Mobilitätspolitik und betrieblichen Beschäftigungsstrukturen, die sich anhand der zuvor identifizierten mobilitätspolitischen Typen (vgl. Kap. 5.4) eindrucksvoll ablesen lassen. Am oberen Pol der Abbildung offenbart sich, dass offene Beschäftigungssysteme mit zwei Arten betrieblicher Mobilitätspolitik korrespondieren; sie ähneln entweder dem Typus „Nachfragen“ oder dem Typus „Fordern & Fördern“.

Geschlossene Bereiche, die am unteren Pol abgebildet sind, korrespondieren hingegen entweder mit Typ 3 oder mit dem Typus „Anbieten“.

Das Modell bietet somit Hinweise darauf, dass kleinräumige Rekrutierung eher mit stabiler, großräumige Rekrutierung hingegen mit flexibler Beschäftigung korrespondiert. Durch die mehrdimensionale Operationalisierung der Beschäftigungsflexibilität werden darüber hinaus zusätzliche Differenzierungen sichtbar: Die Positionierung atypischer Beschäftigungsformen auf der rechten Seite deutet darauf hin, dass auch betriebliche Beschäftigungsstrukturen, die als Stamm-Rand-Spaltung interpretiert werden können, mit großräumiger Rekrutierung einhergehen können. Das ambivalente Verhältnis zwischen faktischer Personalfluktuation und extern-numerischen Flexibilisierungsinstrumenten weist auf innerbetriebliche Spaltungslinien zwischen Belegschaftsteilen entlang der Langfristigkeit und Sicherheit von Beschäftigungsverhältnissen hin und wirft die Frage nach damit verbundenen Polarisierungstendenzen der Mobilitätschancen und -risiken von Beschäftigten auf.¹³⁰

Die Korrespondenzanalysen lassen somit erkennen, dass erwerbsbezogene überregionale Mobilitätsbereitschaft von Stellenwechslern, Berufseinsteigern und Arbeitssuchenden stärker durch Betriebe eingefordert wird, die offene Beschäftigungssysteme einsetzen. Diese Systeme implizieren allerdings nicht notwendigerweise gesamtbetriebliche Instabilität, sondern können auch in Betrieben mit insgesamt stabilen Beschäftigungsstrukturen existieren; unter dem Stichwort der Stamm-Rand-Spaltung wird dies in der Arbeitsmarkt- und Betriebssoziologie seit längerem diskutiert (vgl. Köhler/Krause 2010b). Dieser positive Zu-

¹³⁰ Auf Basis der hier zugrunde gelegten Daten lassen sich Vermutungen bezüglich der Individualebene jedoch nicht empirisch absichern, da die Reichweite der Aussagen auf die gesamtbetriebliche Ebene beschränkt ist. Um unterhalb dieser Ebene weitere Informationen über die räumlichen Aspekte von Arbeitsmarktflexibilität und -mobilität zu erhalten, werden in Kapitel 6 zusätzlich qualitative Informationen herangezogen.

sammenhang zwischen Beschäftigungsflexibilität und räumlicher Mobilität gilt nicht nur, wie auf Basis des Forschungsstandes zu vermuten war, für die Teilarbeitsmärkte für Führungskräfte, sondern explizit auch für qualifizierte Fachkräfte, von denen bislang grundsätzlich räumlich kleinere Teilarbeitsmärkte berichtet werden.¹³¹

Die Korrespondenzanalysen zeigen allerdings auch, dass das betriebliche Engagement bei der Ermöglichung überregionaler Mobilität nicht in gleichem Maße mit der Beschäftigungsflexibilisierung korrespondiert wie die Ausweitung der Rekrutierungsradien. Zwar unterstützt eine Mehrheit der Betriebe die bei Stellenbesetzungsprozessen anfallende räumliche Mobilität (vgl. Kap. 5.3 und 5.4), allerdings wird gerade in offenen Systemen auch häufig eine Mobilitätspolitik des Typs „Nachfragen“ gefahren: Mobilität wird im Zuge häufig stattfindender Stellenwechsel durch die Praxis überregionaler Personalrekrutierung verlangt, ohne dass Betriebe durch unterstützende Maßnahmen zu ihrer Ermöglichung beitragen. Die benötigten Mobilitätsressourcen lasten damit gänzlich auf den Schultern der Beschäftigten.

Die in den vorangegangenen Analysen bereits diskutierte Bedeutung der Betriebsgröße scheint hier erneut auf, wobei ihr Zusammenhang mit Aspekten der Personalflexibilität nun deutlicher wird: Stark flexibilisierte betriebliche Beschäftigungsstrukturen mit hohen Anteilen kurz- und mittelfristiger Dauerperspektiven, häufig in Gestalt vertraglich befristeter Positionen, sind insbesondere die Domäne kleiner Betriebe. Zugleich wird diese Betriebsgröße in der grafischen Darstellung der Korrespondenzanalyse auf der linken Seite in relativer Nähe zu den Typen „Nachfragen“ und „Typ 3“ verortet, was ihre Korrespondenz mit einer nicht-unterstützenden mobilitätspolitischen Ausrichtung anzeigt

¹³¹ In den Diskussionen des Kapitels 3 wurde die Bedeutung des Qualifikationsniveaus als Determinante räumlicher Mobilitätsentscheidungen deutlich.

(vgl. Abb. 6). Polarisierende Beschäftigungsstrukturen finden sich dagegen häufiger in mittleren und großen Betrieben und gehen, wie sich ihrer rechtsseitigen Abbildung entnehmen lässt, eher mit betrieblichen Praktiken einher, die die Unterstützung überregionaler Stellenantrittsmobilität von Beschäftigten beinhalten.

Diese Spezifik verweist auf die ungleichheitssoziologische Frage nach den für Mobilitätsprozesse erforderlichen Ressourcen zurück. Die Fähigkeit zur Mobilität muss als zentrale angebotsseitige Voraussetzung für die weiträumige Rekrutierung durch Betriebe gelten und ist nicht nur durch die Ausstattung von Individuen und Haushalten mit Mobilitätsressourcen, sondern auch durch die Unterstützung von Mobilität durch die Betriebe beeinflusst. Da, wie die Analysen gezeigt haben, die weiträumige Rekrutierung vor allem die Domäne von Betrieben mit offenen Beschäftigungssystemen ist, diese aber häufig nicht durch fördernde mobilitätspolitische Praktiken charakterisiert sind, lassen sich negative Wirkungen auf die Mobilitätschancen und -fähigkeiten von Beschäftigten in solch offenen Segmenten des Arbeitsmarktes befürchten.¹³²

¹³² Ob sich dieser durch die quantitativen Daten nahegelegte Eindruck in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten bestätigt und wie sich die Situation dort konkret darstellt, wird in Kapitel 6 untersucht. Dabei werden auch die spezifischen Formen, in denen Beschäftigte den Mobilitätsanforderungen des Arbeitsmarkts nachkommen, in die Analysen einbezogen. Aktuelle ökonomische und soziologische Studien zeigen, dass insbesondere Formen zirkulärer Pendelmobilität an Bedeutung gewinnen (vgl. Arntz 2011; Haas/Hamann 2008).

5.5.3. Zusammenfassung

Die Korrespondenzanalysen dieses Kapitels belegen die Bedeutsamkeit der beiden Dimensionen betrieblicher Mobilitätspolitik für die empirische Analyse des Verhältnisses zwischen Beschäftigungsflexibilität und räumlicher Beschäftigtenmobilität im Zuge von Betriebswechselln. Die Ergebnisse lassen sich zu zwei zentralen Antworten auf die Leitfrage dieser Arbeit nach dem Zusammenhang zwischen der Flexibilisierung von Beschäftigung und Prozessen räumlicher Mobilität am Arbeitsmarkt zuspitzen.

Deutlich wurde zum einen, wie Betriebe durch die räumliche Reichweite ihrer Rekrutierung in unterschiedlichem Ausmaß räumliche Mobilität von den Beschäftigten einfordern. Dabei wird in flexiblen Bereichen des Arbeitsmarktes häufiger großräumig rekrutiert, wenngleich dies nicht notwendigerweise auch in häufigeren überregionalen Stellenwechselln in diesen Segmenten resultiert.¹³³ Die überregionale Rekrutierung kann somit, unabhängig von ihrem Erfolg, als spezifische betriebliche Bearbeitungsweise der Verfügbarkeitsproblematik¹³⁴ in Betrieben interpretiert werden, die offene Beschäftigungssysteme einsetzen. Der im Zuge regelmäßiger Neubesetzungen betrieblicher Positionen häufiger stattfindende Zugriff auf den überregionalen externen Arbeitsmarkt kann auf lokale Verfügbarkeitschwierigkeiten hinweisen. Voraussetzung für das Gelingen über-

¹³³ Auf Basis der hier verwendeten querschnittlichen Betriebsdaten können allerdings keine empirisch abgesicherten und repräsentativen Aussagen darüber getroffen werden, in welchem Maße sich dieses Verhältnis über die Zeit spürbar verändert. An die in Kapitel 2 diskutierten Forschungsbefunde zu den Externalisierungs- und Polarisierungsprozessen am Arbeitsmarkt sind die Ergebnisse dennoch anschlussfähig.

¹³⁴ Theoretische Überlegungen zur betrieblichen Bearbeitung des durch räumliche Beschäftigtenmobilität affizierten Leistungsproblems wurden in Kapitel 4 ebenfalls geliefert. Im folgenden Kapitel werden diese unter Berücksichtigung qualitativer Betriebsinformationen empirisch eingeholt (vgl. Kap. 6).

regionaler Rekrutierung ist und bleibt jedoch die Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit der Arbeitskräfte, welche ihrerseits von vielfältigen Faktoren beeinflusst ist.

Zum zweiten hat sich gezeigt, dass die Bereitschaft von Betrieben, aktiv zur Bewältigung der mit ihren Mobilitätsanforderungen verbundenen individuellen Herausforderungen beizutragen, erhebliche Unterschiede aufweist. Insgesamt geht erhöhte Beschäftigungsflexibilität zwar deutlich mit der weiträumigen Rekrutierung insbesondere betrieblicher Fachkräfte, jedoch nicht notwendig mit der Unterstützung ihrer Stellenantrittsmobilität einher. Auf eine Kurzformel gebracht, fordern Betriebe, die offene Beschäftigungssysteme einsetzen, nicht nur mehr Betriebsmobilität, sondern dabei auch mehr regionale Mobilität von den Beschäftigten, allerdings ohne diese dabei stärker zu fördern.

5.6. Zwischenfazit, Grenzen und Fortgang der Analysen

5.6.1. Zwischenfazit

Die Analysen dieses Kapitels haben auf der Basis quantitativer Betriebsdaten einen breiten Einblick in die empirische Wirklichkeit betrieblicher Bezüge auf die räumliche Mobilität von Beschäftigten gegeben; dabei wurde in drei Schritten vorgegangen. Gemäß dem in Kapitel 4 entwickelten Analyseinstrument der betrieblichen Mobilitätspolitik wurden zunächst die betrieblichen Rekrutierungsradien sowie die Verbreitung überregionaler Neueinstellungen und Pendelmobilität unter den Beschäftigten ausgewertet und damit die Dimension der räumlichen Ausdehnung von Arbeitsmärkten adressiert. Über die Instrumente, durch die Betriebe zur Bewältigung der mit räumlichen Mobilitätsprozessen verbundenen beschäftigtenseitigen Herausforderungen beitragen können, wurde zudem die Unterstützungsdimension betrieblicher Mobilitätspolitik exploriert. Eine quantitative Clusteranalyse untersuchte anschließend das Verhältnis der beiden Dimensionen zueinander und fand vier empirisch bedeutsame Typen betrieblicher Mobilitätspolitik, deren Charakteristika genauer untersucht wurden. Um die betrieblichen Raumbezüge zwischen internen und externen Arbeitsmarktsegmenten systematisch vergleichen zu können, gingen schließlich multiple Korrespondenzanalysen dem Verhältnis betrieblicher Mobilitätspolitik zur Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen nach.

Die Analysen bestätigen erstens den Forschungsstand zum Einfluss der Qualifikation und betrieblichen Position auf räumliche Mobilitätsentscheidungen. Durch den empirischen Zugang über Betriebsdaten wurde die Perspektive dabei auf die Bedeutung gerichtet, die betrieblichen Rekrutierungsstrategien für individuelles Mobilitätshandeln im Zuge von Stellenwechseln zukommt; diese Perspektive ergänzt somit bekannte Befunde, indem sie die betriebliche Ebene als wichtige Einflussebene für Mobilitätsentscheidungen identifiziert. Außerdem

konnten weiterführende Erkenntnisse hinsichtlich der betrieblichen Bereitschaft zur Unterstützung von Umzugsmobilität im Zuge von Stellenwechseln erzielt werden.

Zweitens wurde die Bedeutung der Betriebsgröße und des betrieblichen Standorts für die mobilitätspolitische Ausrichtung von Betrieben aufgedeckt: Insbesondere kleine Betriebe adressieren häufig lediglich den lokal-regionalen externen Arbeitsmarkt und beziehen sich eher nicht-fördernd und passiv auf Aspekte räumlicher Beschäftigtenmobilität.

Drittens wurde deutlich, dass in flexiblen Bereichen des Arbeitsmarktes insbesondere nach betrieblichen Fachkräften häufiger großräumig gesucht wird. Dies resultiert zwar nicht zwingend auch faktisch in häufigeren überregionalen Stellenwechseln; allerdings korrespondiert die Bereitschaft von Betrieben, aktiv zur Bewältigung der mit ihren Mobilitätsanforderungen verbundenen individuellen Herausforderungen beizutragen, nicht in gleichem Maße mit dem Grad der Beschäftigungsflexibilität wie die überregionale Rekrutierung: Betriebe mit offenen Beschäftigungssystemen fordern viertens nicht nur mehr Betriebsmobilität, sondern auch mehr regionale Mobilität von den Beschäftigten, häufig allerdings ohne diese dabei stärker zu fördern.

Die quantitative Operationalisierung der in dieser Arbeit entwickelten, auf dem neo-institutionenökonomisch erweiterten Segmentationsansatz basierenden Heuristik betrieblicher Mobilitätspolitik hat somit eine umfassende Bestandsaufnahme der in der betrieblichen Personalpolitik enthaltenen Bezüge auf räumliche Mobilitätsprozesse im Zuge von Stellenwechseln ermöglicht. Über diese Konzeptualisierung betrieblicher Raumbezüge lassen sich räumliche Mobilitätsentscheidungen von Beschäftigten in die Beschreibung und Erklärung (offener) betrieblicher Beschäftigungssysteme einbeziehen und darüber die durch

das Wechselverhältnis der Arbeitsmarktakteure geprägten Funktionslogiken externer Teilarbeitsmärkte besser verstehen.¹³⁵

5.6.2. Grenzen der quantitativen Betriebsdaten

Insbesondere die Befunde der Korrespondenzanalysen (vgl. Kap. 5.5) haben allerdings weiterführende Fragen aufgeworfen, die auf die Grenzen des quantitativen Zugangs verweisen und eine qualitative Ergänzung nahelegen. So ist erstens die ungleichheitssoziologische Interpretation der Befunde durch die auf Ebene von Betriebsstätten erhobenen Daten begrenzt. Auf der Basis von Betriebsdaten können explizit Aussagen über Betriebe, jedoch bestenfalls implizit Aussagen über Individuen gemacht werden und Aussagen zum Zusammenhang der beiden mobilitätspolitischen Dimensionen auf personenbezogener Ebene bergen die Gefahr des ökologischen Fehlschlusses (vgl. Robinson 1950).

Zweitens können die betriebliche Logik offener Beschäftigungsbereiche und die Implikationen damit verbundener mobilitätsspezifischer Herausforderungen über den in diesem Kapitel gewählten betrieblichen Zugang nur indirekt erschlossen werden, da die vorliegenden Daten keinen direkten Rückbezug der auf gesamtbetrieblicher Ebene erfassten mobilitätspolitischen Ausrichtung auf die heterogenen Einsatzfelder flexibler Beschäftigung erlauben. Insbesondere in Bezug auf die Dimension der betrieblichen Mobilitätsunterstützung bleibt un-

¹³⁵ Die dynamische und somit ein longitudinales Forschungsdesign erfordernde Frage, ob sich im Zuge von Flexibilisierungsprozessen Räume und Arbeitsmärkte notwendig ausweiten, kann auf Basis der hier präsentierten Ergebnisse nicht beantwortet werden. Allerdings sind die diskutierten Befunde, unter Beachtung der Grenzen der in dieser Arbeit eingenommenen betrieblichen Perspektive und verwendeten Datenbasis, auch hinsichtlich der Analyse der individuellen Erträge räumlicher Mobilität ungleichheitssoziologisch anschlussfähig: Während die bisherige Forschung sich hierbei auf Einkommenserträge konzentriert (vgl. Hackett 2009), wurde die Bedeutung von Beschäftigungsstabilität und -sicherheit für räumliche Mobilität in der empirischen Forschung noch zu wenig berücksichtigt (vgl. jedoch Abraham/Nisic 2007; Blazejewski 2012).

klar, inwiefern es sich bei mobilitätsspezifischen Unterstützungsmaßnahmen um ein strategisches Moment der gesamtbetrieblichen Personalpolitik, um Leistungen für ausgewählte Beschäftigtengruppen oder um das Resultat individueller Verhandlungen handelt.

In der aktuellen Arbeitsmarkt- und Ungleichheitssoziologie werden Segmentationslinien in den sozioökonomischen Risiken atypischer Beschäftigung thematisiert (vgl. Giesecke 2009; siehe auch Kap. 2). Dabei werden nicht nur nach sozialstrukturellen Merkmalen variierende Befristungswahrscheinlichkeiten, sondern auch das Risiko von Befristungsketten sowie eine steigende Mobilität zwischen dem sekundärem Arbeitsmarktsegment und Arbeitslosigkeit berichtet (vgl. ebd.). Vor diesem Hintergrund ließe sich, an die hier diskutierten Ergebnisse anschließend, beispielsweise weiterführend fragen, ob den überregional mobilen Neuzugängen unbefristete Verträge angeboten werden oder ob vielmehr für befristete Positionen überregional rekrutiert wird. Die in den quantitativen Analysen genutzten Informationen über die betrieblichen Anteile atypischer Beschäftigungsformen lassen jedoch keine Aussagen über einzelne Beschäftigte zu.¹³⁶

Auch die durch die Ergebnisse aufgeworfene Frage, ob die Bereitschaft von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern zur räumlichen Mobilität durch betriebliche Hilfen unterstützt wird oder ob entsprechende Leistungen vielmehr begehrten Spezialisten und Führungskräften zugutekommen, stößt an die Grenzen der Betriebsdaten. Nach Beschäftigtengruppen differenzierte Informationen liegen lediglich für die räumliche Ausdehnung der Rekrutierung, nicht jedoch für die Unterstützungsindikatoren vor. Sind Unterstützungsmaßnahmen

¹³⁶ Die verwendete Datenbasis des SFB 580-B2 Betriebspanels enthält keine personenbezogenen Informationen hinsichtlich der betrieblichen Position überregionaler Stellenwechsler, ihres Berufs bzw. Tätigkeitsfelds sowie ihres Arbeitsvertrags.

womöglich grundsätzlich mit Beschäftigungssicherheit, also langfristigen Beschäftigungsperspektiven kombiniert? Oder implizieren umgekehrt Befristungsketten die Dauerhaftigkeit räumlicher Mobilität auf eigene Kosten? Auf Basis der in dieser Arbeit entwickelten quantitativen Indikatoren zur betrieblichen Mobilitätsunterstützung bleibt relativ unscharf, für welche Beschäftigtengruppen Betriebe bereit sind, die Überwindung der mit dem Stellenantritt verbundenen räumlichen Distanzen zu unterstützen.

5.6.3. Fortgang der Analysen

Die Grenzen der verwendeten Datenbasis liegen also zum einen in der gesamtbetrieblichen Ebene, die Einblicke in innerbetriebliche Differenzierungslinien erschwert und zum anderen darin, dass quantitative Informationen ein tieferes Verständnis der wirkenden betrieblichen Mechanismen nicht zulassen. Die Stärke von Betriebsdaten liegt jedoch allgemein darin, über die Erfassung von Kontextfaktoren Fragestellungen nachgehen zu können, die die Einflüsse von Erwerbsorganisationen auf individuelles Arbeitsmarkthandeln zentral stellen.¹³⁷

Das Verständnis betrieblicher Beschäftigungssysteme, die auch innerhalb von Betriebsstätten mitunter erhebliche Heterogenität aufweisen (vgl. Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012), kann durch den Einbezug qualitativer Informationen weiter verbessert werden. Auch die im folgenden Kapitel 6 präsentierten Vertiefungsstudien dreier unterschiedlicher Typen offener Beschäfti-

¹³⁷ Wie die individualzentrierte empirische Ungleichheitsforschung um die angemessene simultane Modellierung von Kontextfaktoren bemüht ist, versucht die betriebsbasierte Arbeitsmarktforschung, durch sozioökonomische Differenzierungen und Analysen von Teilssegmenten des Arbeitsmarktes die individuell unterschiedlichen Wirkungsweisen von Strukturphänomenen abzubilden. Aus diesen beiden Entwicklungen erklärt sich folgerichtig die aktuelle Prominenz sogenannter Linked-Employer-Employee-Datensätze, welche simultan aus der Betriebs- wie Individualforschung heraus entstehen (vgl. z. B. Alda/Bender/Gartner 2005; Meyermann et al. 2009).

gungssysteme bewegen sich daher auf der betrieblichen Ebene und berücksichtigen zusätzliche Informationen aus leitfadengestützten Experteninterviews mit Personalverantwortlichen. Als Mixed-Methods-Design angelegt, bieten diese Vertiefungen die Möglichkeit einer Differenzierung und Re-Kontextualisierung der zuvor diskutierten globalen quantitativen Befunde.

So lassen sich erstens die quantitativen Befunde zur Ausdehnung betrieblicher Rekrutierungsradien sowie zu den Instrumenten der betrieblichen Mobilitätsunterstützung über die Analyse der betrieblichen Bearbeitungsweisen von Verfügbarkeits- und Leistungsproblemen um Einblicke in die dahinter stehenden personalpolitischen Strategien vervollständigen. Die Vertiefungsstudien können Aufschluss darüber geben, welche unterschiedliche Bedeutung Prozessen der Abwanderung, Zuwanderung und Pendelmobilität für die betrieblichen Abläufe in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten zukommt. Dabei kann der Einbezug des betrieblichen Expertenwissens auch die Interpretation der Befunde zur empirisch starken Verbreitung angebotsintensiver Mobilitätspolitik sowie zur passiven mobilitätspolitischen Ausrichtung von Kleinbetrieben verbessern. Zweitens erlaubt die Analyse des Deutungswissens der Interviewpartner, auch die Bewertungsmuster räumlicher Beschäftigtenmobilität im betrieblichen Kontext zu extrahieren. Insbesondere die an empirischer Bedeutung gewinnenden Formen zirkulärer Pendelmobilität stellen spezifische Anforderungen an die betriebliche Personalpolitik, in die ein Einblick bislang versperrt blieb.

In Kapitel 6.2 wird das berufsfachliche Segment pflegerischer und physiotherapeutischer Tätigkeiten in stationären und ambulanten Einrichtungen des Gesundheitswesens untersucht; dieses Segment ist durch eine zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsstrukturen und hohe faktische Fluktuationsraten charakterisiert. Die allgemeine These legt eine Bedeutungssteigerung räumlicher Mobilitätsprozesse im Zuge häufiger Stellenwechsel nahe, während die Mobilitätsforschung eine grundsätzlich niedrige räumliche Veränderungsbereit-

schaft beruflich qualifizierter Beschäftigtengruppen berichtet. Mit dem Arbeitsmarktsegment für hochqualifizierte Sozialarbeiter und -pädagogen sowie für Dozenten im Weiterbildungssektor werden in Kapitel 6.3 zwei Typen offener Beschäftigungssysteme untersucht, die durch eine starke Ausweitung (projektbezogener) befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit häufig kurzen Laufzeiten gekennzeichnet sind. In diesem Arbeitsmarktsegment kann somit das Verhältnis zwischen individueller Qualifikation und betrieblicher Beschäftigungsflexibilität hinsichtlich seiner Bedeutung für individuelle Mobilitätsentscheidungen explizit untersucht werden. Das in Kapitel 6.4 behandelte Segment der Bank- und Versicherungsdienstleistungen wird anschließend beispielhaft als Vertreter klassisch interner Arbeitsmärkte und damit als Kontrastfall diskutiert, in dem geschlossene Beschäftigungssysteme mit langfristigen Betriebszugehörigkeitsdauern dominieren. Zu untersuchen ist, welche Bedeutung räumlichen Mobilitätsprozessen in diesen Arbeitsmarktbereichen zukommt und ob die allgemeine These von schwächeren Raumbezügen interner Arbeitsmärkte gehalten werden kann.

6. Mixed-Methods-Analysen räumlicher Mobilität auf flexiblen Arbeitsmärkten

Der neo-institutionenökonomisch erweiterte Segmentationsansatz exploriert die Heterogenität flexibler Beschäftigung, indem er auf der Mikroebene von Beschäftigungsverhältnissen das komplexe Wechselverhältnis von Instrumenten betrieblicher Personalpolitik und beschäftigtenseitigen Erwerbsorientierungen in den Blick nimmt und die unterschiedlichen Konstellationen und Dynamiken der daraus entstehenden offenen Beschäftigungssysteme analysiert (vgl. Krause 2012). Aktuelle Untersuchungen bestimmen als zentrale Dimensionen offener Beschäftigungssysteme den Grad und Akteur ihrer Öffnung sowie ihre spezifische Aushandlungslogik, und es konnte die Relevanz unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche nachgewiesen werden (vgl. ebd.; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012; siehe auch Kap. 2.3).

Im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen hat Alexandra Krause (2012) drei unterschiedliche Typen offener betrieblicher Beschäftigungssysteme herausgearbeitet: (1) die „Dozenten als freie Mitarbeiter“, (2) die „befristete Projektarbeit in der Sozialarbeit“ und (3) die „beschäftigteninduzierte Fluktuation in der Pflegebranche“ (siehe auch Kap. 2.3). In weiteren Auswertungen deutete sich an, dass im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungstätigkeiten offene Beschäftigungssysteme im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie in der Softwarebranche existieren; hierzu zählen auch (4) Tätigkeiten der Steuer- und Wirtschaftsprüfung (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).¹³⁸

¹³⁸ Offene Beschäftigungssysteme wurden auch in Tätigkeitsbereichen der Produktentwicklung sowie des Vertriebs in der Softwarebranche gefunden (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012). Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden außerdem Betriebe der chemischen Industrie intensiver untersucht, welche in zweierlei Hinsicht als Kontrastfälle gelten können: /...

Die in Kapitel 5 vorgestellten Befunde zu den empirischen Formen betrieblicher Mobilitätspolitik lassen sich im Sinne des neo-institutionenökonomisch erweiterten Segmentationsansatzes interpretieren, wonach das Mobilitätsverhalten der Beschäftigten eine zentrale Rolle für die Funktionsweise externer Arbeitsmärkte und offener betrieblicher Beschäftigungssysteme spielt (vgl. Krause/Köhler 2012). Auf Basis der quantitativen Analysen bleiben die konkreten Mechanismen, über die räumliche Mobilitätsentscheidungen der Beschäftigten zur Strukturierung von Beschäftigungssystemen beitragen, bislang jedoch noch relativ unscharf. Um diese Schwäche zu überwinden, legen die Mixed-Methods-Analysen dieses Kapitels drei empirische Typen offener sowie einen Typ geschlossener Beschäftigungssysteme zugrunde und ergänzen die bisherigen Befunde durch den Einbezug des Prozess- und Deutungswissens betrieblicher Personalverantwortlicher um die Dimension der räumlichen Beschäftigtenmobilität.

Bei den externen Teilarbeitsmärkten für Dozenten in der Weiterbildung sowie Sozialarbeiter und -pädagogen handelt es sich um Beschäftigungsbereiche für überwiegend akademisch Qualifizierte sowie für Spezialisten. Für solch hoch- und akademisch qualifizierte Beschäftigte berichtet die Forschung eine hohe räumliche Mobilitätsbereitschaft; berufsfachlich Qualifizierte hingegen, die beispielsweise in den Pflegeberufen anzutreffen sind, weisen demgegenüber niedrigere Mobilitätsraten auf.¹³⁹ Die segmentationstheoretischen Überlegungen dieser Arbeit legen darüber hinaus eine wachsende Relevanz räumlicher Mobilitätsprozesse im Zusammenhang mit dem zunehmenden Einsatz extern-numerischer Flexibilisierungsinstrumente nahe. Die Mixed-Methods-Analysen dieses Kapi-

zum einen als produzierendes Gewerbe, zum anderen als Bereich mit traditionell sehr hoher Beschäftigungsstabilität (vgl. ebd.).

¹³⁹ Für einen Überblick über die von der Mobilitätsforschung diskutierten Einflussfaktoren auf räumliche Mobilitätsentscheidungen vgl. Kapitel 3.2.

tels untersuchen genauer, welche Bedeutung Prozessen räumlicher Beschäftigtenmobilität für die Funktionsweisen dieser drei unterschiedlichen flexiblen Arbeitsmarktbereiche zukommt.¹⁴⁰

Die Analysen kombinieren quantitative mit vertiefenden qualitativen Informationen gemäß dem Ziel, dichte Beschreibungen der jeweiligen Teilarbeitsmärkte im Hinblick auf die zentralen thematischen Dimensionen (vgl. Kap. 4.3) zu erzeugen. Die Darstellung dieser Vertiefungsstudien (vgl. Mayring 2001) beginnt stets mit einem Überblick über wesentliche Charakteristika der Beschäftigungsstrukturen, die auf der vierten Welle des SFB 580-B2 Betriebspanels sowie auf quantitativen und qualitativen Sekundärinformationen beruhen (vgl. Kap. 6.2.1, Kap. 6.3.1, Kap. 6.4.1). Anschließend leiten die aus Kapitel 5 bekannten quantitativen Indikatoren der Arbeitsmarktausdehnung die Darstellung der teilarbeitsmarktspezifischen Verbreitung räumlicher Mobilität an. Qualitative Informationen aus leitfadengestützten Experteninterviews mit betrieblichen Personalverantwortlichen unterstützen dabei die Interpretation der quantitativ gefundenen Muster und bieten zusätzliche Hinweise auf die jeweils spezifischen Herausforderungen und betrieblichen Bearbeitungsweisen, die mit räumlicher Beschäftigtenmobilität in Verbindung stehen (vgl. Kap. 6.2.2, Kap. 6.3.2, Kap. 6.4.2). Abschließend werden die jeweils dominanten Spezifika räumlicher Beschäftigtenmobilität und betrieblicher Raumbezüge zusammengefasst (vgl. Kap. 6.2.3, Kap. 6.3.3, Kap. 6.4.3). Der folgende Abschnitt stellt wichtige Aspekte dieses gemischten Forschungsdesigns vor und expliziert mit dem Feldzugang und der Fallauswahl das qualitative Vorgehen.

¹⁴⁰ Als Kontrastfolie ist die anschließend diskutierte Vertiefungsstudie des Kredit- und Versicherungswesens als Beispiel für interne Arbeitsmarktbereiche bzw. geschlossene Beschäftigungssysteme zu verstehen (vgl. Kap. 6.4).

6.1. Qualitative Daten und Methoden

Während die standardisierte quantitative Erhebung einerseits eine starke Zuspitzung und präzise Operationalisierung des forschungsleitenden Konzeptes erforderlich machte (vgl. Kap. 5), beinhaltet das empirische Gesamtdesign andererseits auch Erhebungs- und Auswertungsschritte, die der explorativen Logik qualitativer Forschung entsprechen. Dies ist im Sinne einer methodenintegrativen Perspektive¹⁴¹ zu verstehen, wonach

Methodenintegrative Forschung (...) ein Verständnis von Methoden als Werkzeugen der Erkenntnisgewinnung (erfordert), die für verschiedene Fragestellungen und differierende Gegenstandsbereiche jeweils unterschiedlich gut geeignet sind. (Kelle 2007: 263)

6.1.1. Leitfadengestützte Experteninterviews

Wesentlich für das empirische Design dieser Arbeit ist die explizite Abkehr von der traditionellen Sichtweise auf qualitative Forschung: Im hier vorgestellten empirischen Vorgehen werden qualitative Elemente nicht zur offenen, unstrukturierten Exploration des Forschungsfeldes genutzt, deren Grenzen dann nur mithilfe quantitativer Verfahren überschritten werden könnten.¹⁴² Die vorlie-

¹⁴¹ Kelle (2007) unterscheidet eine weite und eine enge Definition methodenintegrativer Forschung: Qualitative Studien, deren Stichprobenplan oder Ergebnisinterpretation unter Rückgriff auf quantitative Daten zustande kommt, zählt er im weiteren Sinne ebenso zu integrativer Forschung wie quantitative Studien, die sich zur Interpretation statistischer Befunde auf weiterführende qualitative Informationen im Sinne „dichter Beschreibungen“ stützen (vgl. ebd.: 291). Demgegenüber kombinieren im engeren Sinne methodenintegrative Ansätze quantitative und qualitative Verfahren zu „methodenintegrativen Designs, in denen die verschiedenen Verfahren jeweils zur wechselseitigen Ergänzung ihrer Schwächen und Stärken eingesetzt werden“ (ebd.: 291).

¹⁴² Von dieser „traditionellen“ Sichtweise grenzen sich sowohl die Mixed-Methods-Forschung als auch moderne methodenintegrative und -kombinierende Ansätze ab (so v.a. Kelle 2007; Seipel/Rieker 2003).

gende Arbeit hat in umgekehrter Reihenfolge quantitative Betriebsdaten genutzt, um die als zentral erachteten Dimensionen der Thematik zu explorieren (vgl. Kap. 5); der Informationsgehalt dieser Daten wurde weitestgehend ausgeschöpft. Durch die Anreicherung der bestehenden quantitativen Daten mit vertiefenden und präzisierenden Informationen aus leitfadengestützten Experteninterviews mit betrieblichen Personalverantwortlichen (vgl. Gläser/Laudel 2010; Liebold/Trinczek 2009; Meuser/Nagel 1997) können die singulären quantitativen Daten re-kontextualisiert werden.¹⁴³

In der Literatur wird der Expertenstatus des Adressaten mit seinem Wissen begründet, welches er „zwar nicht alleine besitzt, das aber doch nicht jeder-
mann bzw. jederfrau in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist“ (Meuser/Nagel 1997: 484, zit. nach Liebold/Trinczek 2009: 34). Demnach adressieren Experteninterviews verantwortliche Funktionseliten innerhalb spezifischer organisatorischer und institutioneller Kontexte sowie Personen mit privilegierten Zugängen zu Informationen hinsichtlich Personengruppen und Entscheidungsprozessen (vgl. Liebold/Trinczek 2009: 34 f.).

Für die Thematik der vorliegenden Arbeit erlauben die Experteninterviews mit betrieblichen Personalverantwortlichen erstens einen gezielten Zugang zu deren Prozesswissen bezüglich der Raum- und Mobilitätsbezüge der betrieblichen Personalpolitik. Sie ermöglichen es, fluktuationsspezifische Herausforderungen sowie Lösungsstrategien betrieblicher Personalpolitik zu identifizieren, die in unterschiedlichen Arbeitsmarktbereichen relevant sind. Darüber hinaus kann aufgrund der Offenheit der Erhebungsmethode auch das Deutungswissen der

¹⁴³ Der umgekehrte Weg, die Quantifizierung qualitativer Informationen, ist zwar eine durchaus verbreitete, allerdings auch vielfach kritisierte Vorgehensweise qualitativer Sozialforschung (z. B. durch Hopf 1982).

Personalverantwortlichen rekonstruiert werden; hierzu zählen insbesondere die Bewertungsmuster räumlicher Beschäftigtenmobilität im betrieblichen Kontext. Mit Mayring (2001) lässt sich diese Kombination der Verfahrensschritte auf Ebene eines übergeordneten Forschungsdesigns als Vertiefungsmodell einordnen.¹⁴⁴ Nach der Übersicht von Seipel und Rieker (2003) fällt dieses Vorgehen in Typ 4 „Nacheinander quantitativ und qualitativ“.

6.1.2. Selektives Sampling

Von modernen, insbesondere methodenintegrativen Ansätzen wird häufig darauf hingewiesen, dass die Forderung nach einer – im Hinblick auf für die Forschungsfrage bedeutsame Merkmale – möglichst unverzerrten Stichprobe¹⁴⁵, d.h. die Berücksichtigung relevanter Fälle gleichermaßen für quantitative wie qualitative Untersuchungen gelte (vgl. Kelle/Kluge 2010):

Die Vermeidung von Verzerrungen bzw. der Einbezug von relevanten Fällen ist also zentrales Kriterium der Fallauswahl sowohl in der quantitativen als auch in der qualitativen Sozialforschung. (Kelle/Kluge 2010: 42)

Während die auf großen Fallzahlen basierende quantitative Forschung zu diesem Zweck meist auf die Ziehung von Zufallsstichproben zurückgreift, erfordert die qualitative Analyse kleiner Fallzahlen gerade den umgekehrten Weg: „Verfahren einer bewussten (d.h. nicht zufälligen!), kriteriengesteuerten Fallauswahl und Fallkontrastierung“ (ebd.: 43, Anmerkung i.O.). Udo Kelle und Susann Kluge (2010) unterscheiden dabei drei Arten qualitativer Auswahlverfahren:

¹⁴⁴ Mayring (2001) unterscheidet in seinem Beitrag vier Modelle der Kombination qualitativer und quantitativer Daten und Methoden: das Vorstudienmodell, das Verallgemeinerungsmodell, das Vertiefungsmodell und das Triangulationsmodell.

¹⁴⁵ Kelle und Kluge (2010) kritisieren die qualitative Sozialforschung dafür, dass sie diese basalen methodologischen Aspekte der Stichprobenziehung häufig vernachlässige.

(a) die Suche nach Gegenbeispielen, (b) das theoretische Sampling und (c) qualitative Stichprobenpläne bzw. das selektive Sampling.

Die Strategien (a) und (b) sind durch ein sukzessives Wechselspiel zwischen Fallauswahl, empirischer Analyse und Hypothesenbildung bzw. theoretischer Arbeit gekennzeichnet. Bei der Suche nach Gegenbeispielen wird das empirische Material nach den Arbeitshypothesen widersprechenden Inhalten untersucht und anschließend durch deren Modifikation, die Reformulierung bzw. Präzisierung der Hypothesen oder die Umdefinition des Explanandums in den theoretischen Rahmen integriert. Dies wird solange wiederholt, bis keine Widersprüche zwischen Hypothesen und empirischem Material mehr entdeckt werden können (vgl. ebd.). Voraussetzung für dieses Vorgehen ist, dass bereits zu Beginn der Daten- bzw. Fallanalyse gut ausgearbeitete, empirisch gehaltvolle Hypothesen über den Forschungsgegenstand vorliegen. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, wird also mit größerer theoretischer Offenheit ins Feld gegangen, bietet das vor allem aus der Grounded Theory von Glaser und Strauss (1967) bekannte theoretische Sampling eine Möglichkeit der gleichzeitigen empirischen Analyse und Auswahl der zugrundeliegenden Fälle. Das Ziel der theoretischen Sättigung des Materials wird im Prozess des theoretischen Samplings über die Methoden der Minimierung und Maximierung von Unterschieden verfolgt und ist erreicht, „wenn keine theoretisch relevanten Ähnlichkeiten und Unterschiede mehr im Datenmaterial entdeckt werden können“ (Kelle/Kluge 2010: 49; Kleemann/Krähnke/Matuschek 2009: 26).

Mit (c) qualitativen Stichprobenplänen werden im Unterschied zu den beiden erstgenannten Strategien der Umfang der Stichprobe sowie die Kriterien der Fallauswahl bereits im Vorfeld der Erhebung festgelegt, wobei auf theoretische Vorüberlegungen und Vorwissen über das Untersuchungsfeld zurückgegriffen wird (vgl. Kelle/Kluge 2010: 50; Kelle 2007):

Bei der Entwicklung eines qualitativen Stichprobenplans ex ante wird allgemeines Theoriewissen einerseits und gegenstandsspezifisches lokales Wissen andererseits als Ressource genutzt, um Kombinationen von Handlungsbedingungen zu identifizieren, die für das Untersuchungsfeld charakteristisch sind. Merkmale und Eigenschaften der Akteure (...) und situativen Kontexte (...), von denen man annehmen kann, dass sie einen Einfluss auf das untersuchte Handeln haben, können dabei bspw. als Kriterien der qualitativen Samplekonstruktion und Fallkontrastierung dienen. (Kelle 2007: 248)

Durch ein solches Vorgehen kann „maximale Heterogenität der untersuchten Handlungsbedingungen und Handlungsmuster“ (ebd.: 286) erreicht werden. Die Datenanalyse erfolgt erst nach Abschluss der Datenerhebung. Dieser letztgenannte Weg, die Festlegung der Samplingkriterien vor Beginn der qualitativen Feldphase, wurde auch im Projekt B2 des SFB 580 besprochen, in dessen Rahmen die vorliegende Arbeit entstanden ist. Dafür wurden vor allem Informationen aus der zuvor durchgeführten quantitativen Studie genutzt.

6.1.2.1. Selektives Sampling im Projekt B2

Das Projekt hat aufgrund seines Forschungsinteresses an Funktionsweisen und Dynamiken externer Teilarbeitsmärkte im Zuge der vierten Welle des standardisierten SFB 580-B2 Betriebspanels einen innovativen betriebsbasierten Zugang zu offenen betrieblichen Beschäftigungssystemen innerhalb von Betriebsstätten entwickelt¹⁴⁶, welcher methodisch den ersten Schritt einer selektiven Samplingstrategie darstellt:

(1) Erstes Auswahlkriterium der Fälle für vertiefende Expertengespräche war die Existenz innerbetrieblicher Tätigkeitsbereiche mit regelmäßiger Personalfluktuations (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

¹⁴⁶ Ziel des Forschungsprojekts war es, die existierende Heterogenität offener betrieblicher Beschäftigungssysteme sowie deren Raum- und Mobilitätsbezüge möglichst breit abzubilden, um unterschiedliche Funktionslogiken erfassen zu können.

Gefragt wurde, ob in mindestens einem der innerbetrieblichen Tätigkeitsbereiche die Mitarbeiter typischerweise nicht länger als fünf Jahre im Betrieb verbleiben (vgl. auch Kapitel 5.2.2.1). Die Betriebe mit solchen offenen Tätigkeitsbereichen¹⁴⁷ bildeten somit die Grundgesamtheit, aus der die Fälle für vertiefende Experteninterviews nach weiteren Kriterien gezogen wurden, wobei unterschiedliche Themenschwerpunkte Berücksichtigung fanden.¹⁴⁸ Für alle Themenschwerpunkte gleichermaßen wurden die Kriterien Branchenzugehörigkeit, regionaler Standort und Betriebsgrößenklasse vorgegeben. Für den Forschungsschwerpunkt dieser Arbeit beinhaltete der Stichprobenplan zusätzlich Kriterien gemäß der Dimension der räumlichen Arbeitsmarktausdehnung.

Die Analysen des Projekts haben eine große Heterogenität flexibler Beschäftigung hinsichtlich ihrer quantitativen Verbreitung und ihrer Formbestimmungen ergeben, welche weder eindeutige wirtschaftszweigspezifische noch regionale Muster zeigt (vgl. ebd.; siehe auch Kap. 2.3). Um Tiefenanalysen zu ermöglichen, wurde die im ersten Schritt vollzogene Eingrenzung auf offene Beschäftigungssysteme daher zusätzlich auf ausgewählte Branchen fokussiert:

(2) Leitfadengestützte Experteninterviews mit Personalverantwortlichen wurden ausschließlich in Betrieben personen- und unternehmensbezogener Dienstleistungen geführt; zum Zwecke der Kontrastierung wurden zudem Betriebe der Chemiebranche als Vertreter des produzierenden Gewerbes ausgewählt.

¹⁴⁷ In Tab. 3 wurden die so erhobenen offenen Beschäftigungssysteme bereits dargestellt (vgl. auch Kap. 5.2.2)

¹⁴⁸ Zum Zwecke des Vergleichs offener und geschlossener Beschäftigungssysteme wurden zusätzlich einzelne Betriebsstätten in die Fallauswahl einbezogen, in denen keine solchen offenen Systeme angegeben wurden.

Konkret wurden Betriebe der Weiterbildungs- und Pflegebranche als personenbezogene Dienstleistungen und Betriebe der Beratung, des Kreditwesens und der Softwarebranche als unternehmensbezogene Dienstleistungen ausgewählt. Um die regionale Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wurden alle in der quantitativen Stichprobe vertretenen Regionen¹⁴⁹ berücksichtigt. Zudem sollten möglichst vergleichbare Betriebsgrößen abgedeckt werden.

Die so festgelegte Ausgangsstichprobe wurde im nächsten Schritt weiter eingegrenzt, um die Bedeutung räumlicher Mobilität für die Funktionsweise und Dynamik der offenen Beschäftigungssysteme analysieren zu können:

(3) Entlang der Dimension der räumlichen Arbeitsmarktausdehnung¹⁵⁰ wurden Betriebsstätten mit überdurchschnittlich hohen Anteilen überregionaler Neuzugänge und/oder pendelnder Beschäftigter für die Fallauswahl berücksichtigt.

In der zugrunde gelegten Heuristik betrieblicher Mobilitätspolitik wird ein positiver Zusammenhang zwischen den beiden Dimensionen der räumlichen Arbeitsmarktausdehnung und betrieblichen Mobilitätsunterstützung angenommen, welcher sich in der Auswertung der standardisierten Daten nicht immer bestätigt hat. Deutliche Hinweise darauf geben insbesondere die über die Clusteranalysen identifizierten empirisch relevanten Typen 1 „Nachfragen“ und 4 „Anbieten“ (vgl. Kap. 5.4). Diese zeigen auf der einen Seite, dass einige Betriebe zwar räumliche Mobilität im Zuge von Stellenantrittsprozessen verlangen bzw. unterstellen, jedoch nicht zu ihrer Ermöglichung beitragen: Typ „Nachfragen“. Auf der anderen Seite gibt etwa ein Drittel und damit ein nicht gerin-

¹⁴⁹ Das SFB 580-B2 Betriebspanel umfasst Betriebe aus vier ostdeutschen und drei westdeutschen Bundesländern, wobei jeweils strukturstarke und strukturschwache Regionen enthalten sind (vgl. auch Kapitel 5.2.1).

¹⁵⁰ Zur genauen quantitativen Operationalisierung der Arbeitsmarktausdehnung als Dimension betrieblicher Mobilitätspolitik vgl. Kapitel 5.2.2.2.

ger Prozentsatz der befragten Betriebe an, räumliche Herausforderungen von Stellenantrittsmobilität zu unterstützen, obwohl sich ihre aktive Rekrutierung auf den lokalen bzw. regionalen Arbeitsmarkt beschränkt: Typ „Anbieten“. Die quantitativen Analysen haben zwar Hinweise auf Einflussfaktoren gegeben, dennoch blieb eine genauere Einsicht in die betrieblichen Kalkulationen und Erwägungen bislang versperrt. In das qualitative Sampling wurden daher auch Betriebsstätten einbezogen, welche solche ungewöhnlichen mobilitätspolitischen Muster aufweisen. Tab. 8 gibt einen Überblick über die 16 Fälle¹⁵¹, für die Informationen aus leitfadengestützten Experteninterviews im Rahmen der vorliegenden Arbeit ausgewertet wurden.¹⁵²

Tab. 8: Stichprobe für Experteninterviews (Auswahl)

Branche	Ost	West	Gesamt
Pflegebranche	P:O1	P:W1	6
	P:O2	P:W2	
	P:O3	P:W3	
Weiterbildungsbranche	W:O3	W:W1	6
	W:O4	W:W3	
	W:O5		
	W:O6		
Kreditwesen	K:O1	K:W1	4
	K:O2	K:W2	
Gesamt	9	7	16

Quelle: SFB 580-B2 Betriebsbefragung 2010/2011, eigene Darstellung.

¹⁵¹ Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass aufgrund beschränkter zeitlicher und monetärer Ressourcen nicht alle, im selektiven Samplingprozess ausgewählten Fälle auch tatsächlich befragt werden konnten.

¹⁵² Tab. 14 im Anhang gibt zusätzlich einen Überblick über alle im Rahmen des Projekts geführten Interviews.

6.2. Mobilitätshemmnisse für beruflich Qualifizierte – das Beispiel der Pflegebranche

Um aktuelle Befunde zur großen Heterogenität offener Beschäftigungssysteme aufzugreifen und darüber die Bedeutung räumlicher Mobilitätsprozesse in ausgewählten flexiblen Arbeitsmarktbereichen besser verstehen zu können, richtet sich der analytische Fokus in diesem Kapitel auf die Situation in offenen Beschäftigungssystemen der Pflegebranche; dabei stehen Kranken- und Altenpflegekräfte sowie Physiotherapeuten im Mittelpunkt. Die Arbeitsmärkte für Pflegekräfte und Physiotherapeuten im Gesundheitswesen stellen in der Terminologie der Segmentationsforschung klassische berufsfachliche Arbeitsmärkte dar, auf welchen relativ starke Flexibilisierungstendenzen und hohe Fluktuationsraten zu beobachten sind (vgl. Kap. 6.2.1).

Für berufsfachlich Qualifizierte berichtet die einschlägige Forschung relativ niedrige faktische Mobilitätsraten und eine geringere Bereitschaft zu räumlichen Veränderungen im Vergleich zu Hochqualifizierten (vgl. Kapitel 3.2). Die segmentationstheoretische Annahme geht hingegen von einer Bedeutungszunahme räumlicher Mobilitätsprozesse im Zuge häufiger werdender Betriebswechsel aus (vgl. Kap. 4). Mit den Analysen dieses Kapitels wird der Frage nachgegangen, ob und aus welchen Gründen die allgemeine Diagnose der Mobilitätsforschung in Bezug auf die hier adressierten Arbeitsmarktbereiche zutrifft und ob sich ein Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsflexibilisierung und einer räumlichen Mobilisierung andeutet.

6.2.1. Beschäftigungsstrukturen

Im Jahr 2010 arbeiteten gut 4.8 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen¹⁵³, wovon etwa 2.8 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, die damit über 10 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf dem deutschen Gesamtmarkt ausmachen (vgl. BA 2011). Knapp 57 Prozent der Beschäftigten im Gesundheitswesen üben Gesundheitsdienstberufe¹⁵⁴ aus; im Jahr 2006 waren dies über 2.3 Mio. Beschäftigte (ebd.). Das Wachstum der Branche hatte in den zehn Jahren zuvor eine Beschäftigungszunahme von etwa 20 Prozent bewirkt, welches insbesondere im Bereich der Pflegekräfte, die mit rund 750 000 Beschäftigten auch die größte Gruppe innerhalb der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen, und im Bereich der Physiotherapeuten stattfand (vgl. ebd.).

Im gesamten Gesundheitswesen betrug der Frauenanteil im Jahr 2006 72.3 Prozent; dieser war in den Gesundheitsdienstberufen mit 79.1 Prozent besonders hoch und ist bis zum Jahr 2009 auf 84.2 Prozent weiter gestiegen (vgl. Afentakis/Böhm 2009). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beläuft sich auf knapp ein Drittel und ist auch für Männer – eine grundsätzlich deutlich unterrepräsentierte Gruppe in dieser Branche – erheblich angestiegen (vgl. ebd.).

¹⁵³ Die Gesundheitsberichterstattung des Bundes unterscheidet Einrichtungen des Gesundheitsschutzes, ambulante und (teil-)stationäre Einrichtungen, Rettungsdienste, Verwaltung, sonstige Einrichtungen sowie Vorleistungsindustrien (vgl. Afentakis/Böhm 2009).

¹⁵⁴ Zu diesen Berufen, die mit der unmittelbaren Patientenversorgung beauftragt sind, gehören u. a. Ärzte, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer, Hebammen sowie Physiotherapeuten und Masseur (vgl. Afentakis/Böhm 2009). Mehr als 83 Prozent des Gesundheitspersonals sind in ambulanten und (teil-)stationären Einrichtungen beschäftigt (vgl. ebd.).

Die Pflegebranche¹⁵⁵ ist traditionell durch relativ hohe Beschäftigungsstabilität geprägt: Im Jahr 2009 erreichten über 70 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse Dauern von über zehn Jahren (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012: 15). Zugleich sind mittel- und kurzfristige betriebliche Verweildauern jedoch nur leicht unterdurchschnittlich verbreitet; die Beschäftigungsstrukturen in Betrieben und Einrichtungen der Pflegebranche beinhalten also durchaus eine gewisse Heterogenität.¹⁵⁶ Wenngleich die Beschäftigungsverhältnisse weiterhin häufig unbefristeter Art sind, hat auch hier der Einsatz befristeter Verträge Einzug gehalten.¹⁵⁷

Die Analyse des Einsatzes unterschiedlicher interner und externer Flexibilisierungsinstrumente hat gezeigt, dass deren Nutzung in der Pflegebranche dem Durchschnitt aller Branchen ähnelt: Neben Formen der temporalen Flexibilisierung werden auch in der Pflegebranche mit der Arbeitsplatzflexibilität und der arbeitsplatzübergreifenden Qualifikation der Beschäftigten am häufigsten funktionale Flexibilisierungsinstrumente eingesetzt. Atypische Beschäftigungsformen wie Befristungen und der Einsatz von Leiharbeitskräften werden hingegen seltener genutzt als im Durchschnitt der befragten Branchen (vgl. ebd.; siehe auch Abb. 10 im Anhang).¹⁵⁸

¹⁵⁵ Das SFB 580-B2-Projekt verwendet den Begriff der Pflegebranche, um darauf hinzuweisen, dass nicht alle Bereiche des Gesundheitswesens (vgl. Fußnote 153) angesprochen sind. Sofern nicht anders angegeben konzentrieren sich die Aussagen in diesem Kapitel auf stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen.

¹⁵⁶ Vgl. dazu auch Tab. 3 und Abb. 4 in Kapitel 5.2.

¹⁵⁷ Hohendanner (2010) konnte zeigen, dass insbesondere konjunkturunabhängige Branchen, so auch der Pflege- und Bildungsbereich, zunehmend Befristungen einsetzen. In diesem Bereich sozialer Dienstleistungen werden vor allem die verlängerte Probezeit und zeitlich begrenzter Ersatzbedarf als betriebliche Motive und Funktionen dieser Flexibilisierungsinstrumente genannt.

¹⁵⁸ Die diesen Informationen zugrundeliegende SFB 580-B2-Betriebsbefragung wurde im Herbst 2009 durchgeführt. Die befragten Personalverantwortlichen in der Pflegebranche ga-
/...

Wenngleich Flexibilisierungsprozesse also durchaus häufig von Seiten der Einrichtungen angestoßen werden, haben aktuelle Analysen zugleich gezeigt, dass sich die erhöhte Personalfuktuation in den Bereichen der stationären Krankenpflege sowie Physiotherapie zusätzlich aus einer hohen Wechselbereitschaft der dort Beschäftigten selbst begründet (vgl. Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).¹⁵⁹ Aus dem Zusammentreffen beider Entwicklungen resultiert eine relativ starke Verbreitung offener Beschäftigungssysteme in der Pflegebranche.

Aufgrund der ausgeprägten Fachkräfteknappheit für gesundheitliche Tätigkeitsbereiche (vgl. vbw 2008) hat sich der Arbeitsmarkt für Pflegeberufe in den letzten Jahren zugunsten der Beschäftigten entwickelt, so dass Betriebe in zahlreichen Regionen wieder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse anbieten, um Personal zu binden (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012). Darüber hinaus gelten die Kosten des Einsatzes von Leiharbeitskräften im Bereich des berufsfachlich und akademisch qualifizierten Pflege- und ärztlichen Personals als hoch, so dass diese Vertragsform nur in Ausnahmefällen oder betrieblichen Zwangslagen genutzt wird (vgl. ebd.). Die Beschäftigungsperspektiven in dieser Branche bestehen somit in einer hohen überbetrieblichen Beschäftigungssicherheit der Pflegekräfte. Allerdings handelt es sich beim Arbeitsmarkt für Pflegeberufe um einen politisch hoch regulierten Markt, und die Gesetzgeber können auf Verschiebungen zwischen Angebot und Nachfrage mit Modifikationen der

ben zu 100 Prozent an, von der aktuellen Krise kaum betroffen gewesen zu sein und daher auch ihre Personalstrategien nicht geändert zu haben, so dass die Ergebnisse ihre krisenunabhängige Nutzungspraxis widerspiegeln (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

¹⁵⁹ Daneben ist auch eine hohe Fluktuation im ärztlichen Bereich bekannt, welche sich zu großen Teilen aus der staatlichen Regulation der Mediziner Ausbildung und den darin vorgeschriebenen Einrichtungswechseln im Verlauf der Facharztausbildung erklärt.

gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf die Regelung des Einsatzes unterschiedlicher Berufsgruppen reagieren.¹⁶⁰

6.2.2. Arbeitsmarktausdehnung und räumliche Mobilität

Die quantitativen Daten des SFB 580-B2 Betriebspanels zeichnen zunächst ein widersprüchliches Bild: Zwar wird von den befragten Einrichtungen der Pflegebranche überdurchschnittlich häufig insbesondere nach qualifizierten Fachkräften überregional gesucht, allerdings resultiert diese Praxis nicht in erhöhten überregionalen Zugangsquoten; weniger als 10 Prozent aller Neueinstellungen erfolgte im Jahr 2008 überregional (vgl. Tab. 9). Die überregionale Mobilität der hier Beschäftigten ist also eher gering ausgeprägt, selbst wenn die Beschäftigten in ihrer Rekrutierungspraxis durchaus häufig größere Distanzen adressieren.¹⁶¹

Die Such- und Rekrutierungsradien der untersuchten Pflegeeinrichtungen lassen sich anhand qualitativer Informationen bezüglich der eingesetzten Medien genauer unterscheiden: Häufig sind die von den Kliniken adressierten Rekrutierungsräume lediglich kleinräumig, d.h. es wird nur regional nach Personal gesucht; Inserate in regionalen Zeitungen und der Jobbörse der Agentur für Arbeit stehen hier im Vordergrund. Wurden deutschlandweite Rekrutierungswege z. B. mit Inseraten in Fachzeitschriften bereits besprochen, wurde diese Praxis

¹⁶⁰ So wurden beispielsweise in Schleswig-Holstein aufgrund eines deutlichen Mangels an Pflegefachkräften (vgl. Landesbericht 2010: 3) die gesetzlichen Bestimmungen zum Verhältnis von Pflegefachkräften und Pflegeassistenten gelockert: Das SbStG (vgl. SbStG-DVO 2011: § 10 Abs. 12) beinhaltet die Möglichkeit, mit Zustimmung der zuständigen Behörde abweichende Fachkraftquoten zu ermöglichen. Diese strukturellen Eingriffe des Gesetzgebers reflektieren die großen Schwierigkeiten von Einrichtungen insbesondere in peripheren Lagen, Beschäftigte zu rekrutieren und zu halten.

¹⁶¹ In dieser Branche bestätigt sich anhand der Indikatoren betrieblicher Rekrutierungsradien auch das generelle Muster räumlich weiter ausgedehnter Arbeitsmärkte betrieblicher Führungskräfte gegenüber den Fachkräften.

aufgrund mangelnder Resonanz jedoch wieder eingestellt. In einem dritten Typ von Häusern ist die überregionale, d.h. bundesweite Personalsuche über Stellenausschreibungen im Internet der übliche Weg. Zugleich wird jedoch berichtet, dass in der Realität etwa 90 Prozent der Mitarbeiter aus der Region kommen. Ziel und Wirklichkeit der Rekrutierung fallen hier in Bezug auf den Raum also deutlich auseinander:¹⁶²

PV: Ja klar. Denn wir veröffentlichen ja im Internet auch unsere Stellenanzeigen, so dass wir auch bundesweit Fachkräfte ansprechen. Aber die Realität sieht schon so aus, dass zu 90 Prozent Mitarbeiter sind, die hier in der Region leben. ([P:O2])

Mobilität bei Stellenantritt bzw. -wechsel kann in einmaligen Wohnortwechseln zum neuen Beschäftigungsort oder in dauerhafter Pendelmobilität zwischen beiden Orten bestehen, weshalb das Bild der kleinräumigen Rekrutierungs- und Mobilitätsradien in der Pflegebranche um die Analyse zirkulärer Mobilitätsprozesse ergänzt werden muss. Die quantitativen Daten offenbaren eine im Branchenvergleich leicht überdurchschnittliche Pendlerquote unter den Fachkräften; die Führungskräfte der Pflegeeinrichtungen hingegen pendeln deutlich seltener als im Branchendurchschnitt. Dennoch bestätigt sich hier das bekannte Muster einer stärker ausgeprägten räumlichen Mobilität von Führungskräften gegenüber betrieblichen Fachkräften.

¹⁶² Dies verweist auf eine bereits zuvor problematisierte Schwäche dieses Indikators der betrieblichen Arbeitsmarktausdehnung: Die internetgestützte Suche nach Mitarbeitern weitet sich im Zuge der technologischen Entwicklung aus und auf diese Weise, z. B. durch Stellenausschreibungen auf der firmeneigenen Homepage, wird der externe Arbeitsmarkt ohne räumliche Begrenzung adressiert. Ob das Erreichen dieses überregionalen Arbeitsmarkts tatsächlich die Zielsetzung der Rekrutierung ist oder nicht vielmehr unbeabsichtigte Nebenwirkung einer technologisch gestützten, kostengünstigen Möglichkeit der Mitarbeitersuche, ist damit jedoch nicht beantwortet; die Befunde aus der Pflegebranche verweisen auf den letztgenannten Verdacht.

Tab. 9: Arbeitsmarktausdehnung in der Pflegebranche

	Überregionale Zugänge	Überregionale Rekrutierung Führungskräfte	Überregionale Rekrutierung Fachkräfte	Fernpendelnde Führungskräfte	Fernpendelnde Fachkräfte
Pflege	9.2 %	57.4 %	44.4 %	5.2 %	4.3 %
Total (alle Branchen)	11.1 %	55.0 %	34.8 %	7.9 %	4.0 %

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen, regionengewichtet.

Die Auswertung der aus den Expertengesprächen gewonnenen Zusatzinformationen weist darauf hin, dass die überwiegend lokale Funktionsweise dieses Arbeitsmarktes und die damit einhergehende relative räumliche Immobilität der entsprechenden Berufsgruppen auf einer hohen Ausbildungsmobilität basieren: Der Personalbedarf der Pflegeeinrichtungen wird überwiegend über örtliche bzw. nahe gelegene Fachschulen gedeckt. Auszubildende legen also ggf. bei Antritt der Ausbildung größere räumliche Entfernungen zurück; in den qualitativen Interviews wird hier insbesondere die Ost-West-Mobilität als verbreitetes Phänomen genannt. Nach Abschluss der Ausbildung kehren einige Absolventen in ihre Heimatregionen zurück, andere bleiben vor Ort und werden von den örtlichen Arbeitgebern übernommen. Das räumliche Matching zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage findet in dieser Sphäre also wesentlich vor der Erwerbsphase statt und bildet so die Funktionsvoraussetzung für eine Erwerbstätigkeit, in der Mobilität in Gestalt überregionaler Stellenwechsel kaum eine Rolle spielt.¹⁶³

¹⁶³ Eine Ausnahme bilden die sogenannten Rückkehrer, von denen überraschend häufig berichtet wird: aus Ostdeutschland stammende Beschäftigte im besten Arbeitsmarkalter unter 40 Jahren, die nach einigen Jahren beruflicher Erfahrung in Westdeutschland wieder in die Heimat zurückkehren wollen. Bezüglich dieser Ost-West-Ost-Mobilität werden aus der Pflegebranche mehr Anfragen als tatsächliche Realisierungen berichtet, was von den Gesprächs/...

Wenngleich dem Teilarbeitsmarkt für Pflegekräfte aufgrund seiner relativ geringen räumlichen Ausdehnung also eher regionale Qualität attestiert werden muss, sind doch auch in diesem Segment Mobilitätsprozesse in einem gewissen Ausmaß, wenn auch mit beschränkter Reichweite, vonnöten. Aufgrund von Umstrukturierungsprozessen im Gesundheitswesen in den letzten Jahren, welche auch Zentralisierungsprozesse der Krankenhausstandorte implizierten (vgl. Beivers/Spangenberg 2008), ist außerdem davon auszugehen, dass das Ausmaß berufsbedingter Pendelmobilität unter den Beschäftigten in stationären Pflegeeinrichtungen in den vergangenen Jahren zugenommen hat.

Diese zirkuläre Mobilitätsform des Pendelns wird allerdings, wie die folgenden Auswertungen des qualitativen Materials zeigen werden, durch die Personalverantwortlichen der Kliniken durchgängig negativ bewertet. Aus stationären wie ambulanten Pflegeeinrichtungen wird berichtet, dass Pendelmobilität sowohl von Beschäftigten als auch von den Einrichtungen explizit vermieden wird. So wird die räumliche Nähe zwischen Wohn- und Arbeitsort von Personalverantwortlichen häufig explizit als notwendige Bedingung für die zu erbringenden Tätigkeiten genannt.

Nach Aussagen der Interviewpartner verlangen mehrere Tätigkeitsmerkmale nach räumlicher Nähe und dadurch ermöglichter schneller Erreichbarkeit: Bereits die Lage der Arbeitszeiten bzw. der frühe Arbeitsbeginn (häufig 6 Uhr) steht im Widerspruch zu langen Anfahrtswegen. Insbesondere jedoch das Schichtsystem bzw. die Organisation der Arbeitszeit in Teildiensten, bei denen mitunter mehrmals am Tag Schichten von zwei bis drei Stunden übernommen werden, wirft die Frage danach auf, wie ein solcher Arbeitsalltag mit einem räumlich entfernten Wohnort vereinbart werden kann.

partnern auch auf die häufig unrealistischen Gehaltsvorstellungen der Bewerber zurückgeführt wird.

Insgesamt wird durchgängig von einer hohen Arbeitszeitflexibilität berichtet, was neben dem Schichtsystem auch die mitunter häufige Praxis des „Einspringens“ umfasst. Ein weiterer expliziter Bestandteil vieler Beschäftigungsverhältnisse in der Pflege ist die sogenannte Rufbereitschaft, welche erfordert, dass die Beschäftigten in kürzester Zeit vor Ort sein können – eine Anforderung, die räumlichen Entfernungen zwischen Arbeitsort und Wohnort ebenfalls klar widerspricht. Insbesondere in Regionen mit ungünstiger öffentlicher Infrastruktur erfordert eine solche Einsatzflexibilität zudem den Autobesitz.

Diese Herausforderungen sowie das Verhältnis von Einkommen und Mobilitätskosten werden von den Einrichtungsleitungen mitunter explizit thematisiert.¹⁶⁴ Die Pflegedirektorin eines großen Krankenhauses in den alten Bundesländern problematisiert die vielfältigen Widersprüche zwischen den spezifischen beruflichen Realitäten von Pflegekräften und den Herausforderungen durch Wohnort-Arbeitsort-Mobilität folgendermaßen:

PV: Also ich kann mir jetzt ni- vorstellen, der zum Beispiel im s- im späten Spätdienst arbeitet, abends um zehn aus dem Haus geht, morgens um sechs oder. Gut das geht nicht von der Wechselschicht. Aber morgens um sieben wieder da sein muss, der dann noch 50, 60 Kilometer fährt. Der hat ja gar keine Lebensqualität mehr. Zwischenzeitlich ein Zimmer irgendwo sich anzumieten, geht aufs Geld. Und so viel verdienen Pflegende nicht (Hmhm), die kalkulieren da schon messerscharf (Hmhm). ([P:W2])

Eine zusätzliche Verschärfung der Situation lässt sich im Fall mobiler ambulanter Pflegetätigkeiten beobachten, welche selbst durch permanente Mobilität in der unmittelbaren Ausführung der Tätigkeit gekennzeichnet sind. Aufgrund des Tätigkeitsprofils geraten vor allem die mobilitätsinduzierten Arbeitsbelastungen der Mitarbeiter ins Blickfeld der Einrichtungsleitung, weshalb zusätzliche Mobilität nach Dienstende explizit abgelehnt bzw. als nicht vorstellbar

¹⁶⁴ Für Mitarbeiter mit betreuungsbedürftigen Kindern wird darüber hinaus auf die Notwendigkeit eines örtlichen familiären Zusammenhangs verwiesen, um die Betreuung flexibel zu handhaben; die Flexibilität der Arbeitszeit ist hierbei unterstellt.

gekennzeichnet wird. Während im Fall von Auszubildenden und Praktikanten ein Entgegenkommen gegenüber der Arbeitsort-Wohnort-Mobilität bei Dienstplangestaltung und Einsatzzeiten – auch in der ambulanten Pflege – praktiziert wird, wird dies in Bezug auf die Beschäftigten als nicht realisierbar zurückgewiesen.

Die Eindrücke aus der ambulanten Pflege, wonach der übliche Radius täglicher Arbeitswege 30 Kilometer nicht überschreitet, lassen sich zu der Annahme zuspitzen, dass es in diesen Einrichtungen keine Fernpendler gibt. Berichtet wurde mir in diesem Sinne vom Fall einer Mitarbeiterin, die im Umland einer mittelgroßen westdeutschen Stadt wohnte und zweimal täglich einen Pendelweg von 60 km zu überbrücken hatte – ein Fall, der als außergewöhnlich selten und in seinem Ergebnis als adäquat eingeschätzt wurde: Die Mitarbeiterin ist aufgrund der Mobilitätsbelastungen nach einem Jahr wieder ins Stadtzentrum gezogen. Auch übergangsweise Pendelmobilität aufgrund befristeter Anstellung oder als Vorbote eines Fernumzugs wird in keinem der von mir geführten Interviews von den Gesprächspartnern thematisiert. Dass diese Situation – wie sich zeigen wird, im Unterschied zu anderen Branchen – offenbar ein unbekanntes Phänomen ist, erhärtet die Einschätzung, dass der Pflegearbeitsmarkt im Wesentlichen regional funktioniert.

Aber auch andere Formen des Umgangs mit den in dieser Branche offenbar besonders belastenden Herausforderungen durch Arbeitsort-Wohnort-Mobilität treten zutage: Von einigen Betrieben mit dauerhaft pendelmobilen Mitarbeitern unter den Pflegefachkräften und Therapeuten wird explizit ein Einfluss dieser Mobilität auf die Personalfuktuation berichtet. So wird für die Fachkräfte mit marktgängigen mittleren Qualifikationen mitunter eine Neigung zu freiwilligen Betriebswechselln mit dem Ziel, die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort zu verkürzen, berichtet:

PV: Und ich habe schon Mitarbeiter verloren, weil sie gesagt haben (). Wir hatten schon einen, der war, hat 60 70 Kilometer weit weg gewohnt, der sagt, er kann sich das nicht mehr leisten. (Also richtig finanziell#?) Ja. (*) Und die Pendlerzulage fiel ja weg. (Hmhm) Das war damals wirklich ein Ries- äh schon ein Thema. ([P:W2])*

Der Einfluss dieser zusätzlichen Mobilitätsbelastungen wird allerdings durch die regionale Lage und die Standortattraktivität der Einrichtung moderiert. Der Personalverantwortliche eines großen Rehabilitationszentrums in den neuen Bundesländern ist überzeugt, dass bereits tägliche Distanzen von 25 km einen Standortnachteil für sein Haus bedeuten. Der ländlich-peripheren Lage des Hauses geschuldet, seien solche und höhere Mobilitätsanforderungen jedoch kaum zu umgehen, da der Personalbedarf kaum mit lokalen Arbeitskräften gesichert werden kann. Die Personalpolitik des Hauses ist daher permanent mit den negativen Wirkungen räumlicher Mobilitätsanforderungen auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften konfrontiert:

PV: Aber ähm egal ob jetzt Altenpflege oder einfach hier ähm zum Teil auch die Krankenschwestern, die eben in <Ort A (30 km entfernt)> leben und kriegen da halt nen Job, und sei es dann für 25 Euro weniger oder für 25 mehr oder auch für 100 mehr, da hören die natürlich auf, weil sie natürlich noch die Fahrtkosten her haben, die Fahrtzeiten her haben und, und, und, und (ja). Also von daher haben wir natürlich auch nen Standortnachteil, weil ich meinen Arbeitskräftebedarf nicht hier direkt vor Ort decken kann. ([P:O3])

Auch in anderen Häusern wird Arbeitsort-Wohnort-Mobilität als Ursache für Fluktuation benannt, wobei hier mitunter andere Mechanismen gelten. In regionalen Lagen, die zwar ländlich geprägt sind, jedoch zugleich als fachlich spezialisierte Standorte gelten können, wird die Notwendigkeit täglicher Pendelmobilität sowohl von Beschäftigten als auch den Einrichtungsleitungen häufiger akzeptiert und durchaus als Normalität angesehen. Allerdings sind auch diese Einrichtungen mit mobilitätsbedingter Fluktuation konfrontiert, deren Grund allerdings in der hohen fachlichen Spezialisierung einer ganzen Region zu liegen scheint. Zwar können Pflegekräfte und Therapeuten über Klinikgrenzen hinweg wechseln, ohne dafür wesentlich veränderte Entfernungen auf sich nehmen zu

müssen. Allerdings kann dieser Vorteil auf ihrer Seite die Erwerbchancen von Partnern und Partnerinnen negativ beeinflussen, sofern diese in anderen Branchen und Berufen beschäftigt sind: Die Region bietet zwar ausreichend Beschäftigungsangebote für die Gesundheitsberufe, jedoch schlechtere Bedingungen für andere Berufe. Überregionale Umzüge sind daher auch in diesem Fall zu beobachten und werden von den Betroffenen aufgrund der berufsspezifischen Belastungen einem dauerhaften Fernpendel-Arrangement vorgezogen.

Während also regionale Spezifika der Konzentration und fachlichen Spezialisierung für die Beschäftigten vor Ort vorteilhaft wirken, indem sie zwischenbetriebliche Mobilität in räumlicher Nähe ermöglichen und außerdem durch regionale Kooperationen die Bleibewahrscheinlichkeiten erhöhen, können sie zugleich – vermittelt über den Haushaltskontext der Beschäftigten – negative Wirkungen haben.

Auch in der Pflegebranche existieren jedoch Bereiche, in denen die Betriebsstabilität der Mitarbeiter und die damit verbundene Dauerhaftigkeit zirkulärer Mobilitätsarrangements betont werden. In den Expertengesprächen wird dies häufig mit Bezug auf eine ungünstige regionale Arbeitsmarktlage thematisiert. Berichtet werden auch unter Pflegekräften tägliche Arbeitswege von etwa 50 bis 60 km, die von der Stammebelegschaft mitunter schon über Jahrzehnte in Kauf genommen werden.¹⁶⁵ Allerdings ist dies gerade in Bereichen sehr stabiler Beschäftigungsstrukturen anzutreffen; stabile und sichere Positionen müssen somit als Funktionsvoraussetzung zirkulärer Mobilitätsarrangements in dieser Branche angesehen werden. Zudem wird diese langfristig-stabile Mobilität erst durch klar abgegrenzte und verlässliche Arbeitszeitregelungen ermöglicht. Beide Faktoren treffen typischerweise auf Rehabilitationseinrichtungen und spezia-

¹⁶⁵ Zur Gruppe der Physiotherapeuten weiter unten.

lisierte Kliniken, weniger jedoch auf Akuthäuser zu, wie der im Folgenden zitierte Fall verdeutlicht:

PV: (...) Aber die Realität sieht schon so aus, dass zu 90 Prozent Mitarbeiter sind, die hier in der Region leben. Aber schon Wege auf sich nehmen zwischen 50, 60 Kilometern schon, um hier zu arbeiten. Täglich (Tägliche Pendelstrecken?) Ja, haben wir auch.

I2: Haben sie. In welchen Bereichen? Im Pflegebereich?

PV: In der Pflege, Physiotherapie, kein Sozialarbeiter, nein. Also mehr so Spezialtherapeuten und allgemeine Pflege, die wirklich dann auch die Wege auf sich nehmen würden, weil sie an ihrem Wohnort keine Arbeit finden. Und auch über längere Zeit schon auf sich genommen haben.

I2: Das heißt auch von den ähm alteingesessenen Mitarbeitern hier (Ja), die machen das sozusagen schon fast jahrzehntelang?

PV: Die machen das schon über Jahrzehnte, ja. Gibt es auch. ([P:O2])

Die große Bedeutung stabiler Beschäftigungsverhältnisse für zirkuläre Mobilitätsarrangements wird von Personalverantwortlichen nicht nur in Bezug auf die Beschäftigungsbeziehung, sondern auch hinsichtlich des Privatlebens gesehen. So könne zirkuläre Arbeitsort-Wohnort-Mobilität – stabile Verhältnisse auf beiden Feldern vorausgesetzt – langjährig funktionieren und stelle dann auch kein größeres Problem dar. Das Beispiel der Pendelmobilität als eingeplantetes bzw. akzeptiertes Resultat eines familienbedingten Umzugs wird als Wertschätzung der Sicherheit und sonstigen Bedingungen der Stelle interpretiert; hier drücke sich aus, dass die Mitarbeiter die Vorzüge des Hauses zu schätzen wissen, "sonst würde ich mir den Weg nicht mehr machen" ([P:O3]). Diese Akzeptanz gegenüber der Mobilität ihrer Beschäftigten durch die Einrichtungsleitung findet sich allerdings in einer Rehabilitationseinrichtung im ländlichen Raum der neuen Bundesländer; wie oben ausgeführt sind hier aufgrund des Anforderungs- bzw. Tätigkeitsprofils geregelte Arbeitszeiten viel häufiger anzutreffen als in Akuthäusern. Hinzu kommt, dass der peripherstrukturschwache Standort wenige Beschäftigungsalternativen bietet.

Mit Aspekten der einrichtungsspezifischen Dienstplanorganisation und den ihr zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmalen erklärt sich auch, dass von Physiotherapeuten ebenso wie anderen spezialisierten Therapeuten, z. B. Ergo- und Psychotherapeuten eine höhere räumliche Mobilität im Vergleich zu Pflegekräften berichtet wird.¹⁶⁶ Während Pflegekräfte in stationären Pflegeeinrichtungen und insbesondere in Akuthäusern häufig im Schichtbetrieb arbeiten, sind die Arbeitszeiten und -lagen für therapeutisch Tätige klarer geregelt und begrenzt. Regelmäßige Arbeitsort-Wohnort-Mobilität wird somit durch die Arbeitszeitororganisation relativ erleichtert. Hinzu kommt im Fall der Physiotherapeuten ein Berufsbild und ein berufliches Selbstverständnis bzw. Ethos (vgl. Schämamann 2005), welches traditionell ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität beinhaltet. Betriebs- bzw. Einrichtungswechsel sind bei ihnen elementarer Bestandteil des Arbeitslebens und erklären sich häufig aus Aspekten der Weiterqualifizierung (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012) sowie aus der ihnen möglichen Alternative einer Niederlassung zur Selbständigkeit. Es ist daher plausibel, dass diese Beschäftigtengruppe auch eine höhere räumliche Veränderungsbereitschaft aufweist, was auf kulturelle Momente räumlicher Mobilitätsprozesse verweist, die den aktiven betrieblichen Strategien und Praktiken vorgelagert sind.¹⁶⁷

Nicht von der Hand zu weisen ist jedoch auch im Fall der therapeutischen Berufe die Bedeutung struktureller Faktoren, vor allem der regionalen Arbeitsmarktlage, welche nicht zuletzt durch die oben beschriebenen Konzentrationsprozesse im Gesundheitswesen affiziert wird. Von der Leiterin einer Spezialkli-

¹⁶⁶ Die Aussagen über diese Berufsgruppe beschränken sich auf die Beschäftigten in den untersuchten Betriebsstätten, d.h. in Krankenhäusern und Rehabilitationseinrichtungen.

¹⁶⁷ Mit Blick auf die Verbreitung befristeter Positionen und deren relativer Akzeptanz ist von einer Unabhängigkeit dieser Faktoren jedoch kaum auszugehen.

nik in den neuen Bundesländern wird die Situation folgendermaßen beschrieben:

PV: Die beiden Berufsgruppen Physiotherapeut und Ergotherapeuten würde ich unter, zu den Mitarbeitern zählen, die sehr, also eigentlich die meiste Mobilität im Hause entwickeln, weil der Arbeitsmarkt außerhalb von <Ort> sehr schwierig für sie ist. Die können sich niederlassen (Hmhm) am Wohnort, aber da ist die Einkommenssituation nicht optimal. Das heißt, sie streben eher ein Anstellungsverhältnis an (Hmhm) und ein stabiles Anstellungsverhältnis können diese Berufsgruppen nur in Krankenhäusern, Rehabilitationseinrichtungen finden. Und da die Strukturen sich ja in die Städte verlegt haben, müssen sie in die Städte fahren. (Hmhm) Und das ist in der Berufsgruppe relativ weit verbreitet. Oder in den beiden. ([P:O2])

Dauerhafte zirkuläre Mobilität ist somit auch in der Pflegebranche durchaus anzutreffen, kann allerdings – mit Ausnahme der therapeutischen Berufe – nicht als charakterisierendes Merkmal gelten. Als dominantes Bewertungsmuster muss vielmehr die überwiegend kritische Haltung der Einrichtungsleitungen gegenüber regelmäßiger Arbeitsort-Wohnort-Mobilität festgehalten werden.¹⁶⁸ Der vorherrschenden ablehnenden Haltung gegenüber Mobilitätsprozessen von Pflegekräften entspricht auch deren kaum vorhandene betriebliche Unterstützung.

Neben den durch die pflegerische Tätigkeit sowie die Arbeitszeitorganisation in Pflegeeinrichtungen bestimmten Faktoren wird von den Gesprächspartnern stets auch der Gesichtspunkt individueller Kosten, die durch räumliche Mobilität verursacht werden, als negativer Aspekt angesprochen. Während Personalverantwortliche in anderen Branchen häufig die Ertragsmöglichkeiten räumlicher Mobilitätsbereitschaft und auch ihren Zusammenhang mit dem individuellen Karrierewillen thematisieren, werden hier durchgängig die mobilitätsspezifischen

¹⁶⁸ Diese Kritik bezieht sich nicht nur auf regelmäßige Pendelmobilität, sondern wird von den Gesprächspartnern auch allgemein im Zusammenhang mit der gesamtgesellschaftlichen Bedeutungszunahme räumlicher Mobilität geäußert. Wenngleich die Gesprächspartner mit Blick auf den Gesamtarbeitsmarkt häufig Verständnis für die gewachsene Bedeutung räumlicher Veränderungsbereitschaft äußern, verweisen sie in Bezug auf die Arbeitsanforderungen im Pflegesektor jedoch zugleich auf die Notwendigkeit örtlicher Verwurzelung und Stabilität.

schen Kosten und Belastungen betont. Eine Ausnahme bilden die stabilen Segmente innerhalb der Branche, insbesondere in Rehabilitationseinrichtungen und spezialisierten Kliniken, in denen die Beurteilung von Arbeitsort-Wohnort-Mobilität weniger negativ ausfällt.¹⁶⁹

Insbesondere die dem sekundären Arbeitsmarkt zuzuordnenden PflegehelferInnen sind aufgrund extrem niedriger Einkommen (vgl. Bispinck et al. 2012) von Mobilitätskosten, die durch tägliche Pendelmobilität anfallen, verhältnismäßig stark betroffen. Zudem ist ihre Arbeitsmarktlage insgesamt eher ungünstig, der Tendenz nach herrscht hier ein Arbeitskräfteüberschuss. Berufsfachlich qualifizierte Pflegefachkräfte in der Alten- und insbesondere in der Krankenpflege erreichen demgegenüber zwar ein höheres Einkommensniveau (vgl. ebd.), allerdings fallen auch diese Verdienste deutlich geringer aus als in anderen Branchen. Die monetären Mobilitätskosten von Pflegefachkräften werden im Vergleich mit dem sekundären Segment daher ein relativ geringeres Gewicht haben, aber dennoch eine starke individuelle Belastung darstellen, wie auch in den alten Bundesländern reflektiert wird:

PV: Und von der regionalen Bindung, die die Mitarbeiter wollen nicht weit fahren. Also es ist. Wir haben ja zwei Häuser, zum einen <Ort A> und <Ort B> (Hmhm). Wenn ich jemanden frage, äh würden sie lieber in <Ort A> oder in <Ort B> arbeiten, da kommt ganz klar, da oder da. (Hmhm) Und wenn da, wenn nicht da, dann gar nicht. Weil diese 20 Kilometer zu fahren, das kostet Benzingeld. Benzin ist sehr teuer. Die Verkehrsanbindung nach <Ort B> ist nicht ganz so gut, von <Ort A> aus gesehen (Hmhm). Von (ℰℰ) wieder besser. Ähm also da haben wir schon eine eine Hürde und. Also dieses Mobilstein, zweites Auto haben müssen zum Teil. (Hmhm) Wenn der Mann arbeitet, die Frau arbeitet, brauchen sie ein zweites Auto. Das kostet alles Geld. ([P:W2])

¹⁶⁹ Allerdings wird Mobilität auch in diesen Fällen nicht in einen Zusammenhang mit beruflicher Entwicklung und individuellen Erträgen gestellt; vielmehr wird sie mit familiären Arrangements sowie der Stabilität von beruflicher und privater Situation begründet.

Die Kostendimension kann auch zur Erklärung der auffindbaren Unterschiede in der Pendelmobilität zwischen unterschiedlichen betrieblichen Positionen beitragen: So wird von einem positionalen Gradienten berichtet, wonach weitere Anfahrtswege mit höheren Positionen einhergehen; beispielsweise werden aus einer Rehabilitationseinrichtung größere Pendeldistanzen von Pflegedienstleitungen und Psychologen gegenüber denen von Pflegekräften berichtet. Es liegt nahe, hier einen Zusammenhang mit der Positionierung in primären oder sekundären Arbeitsmarktsegmenten, d.h. mit den Qualifikations- und Einkommensniveaus zu vermuten.

6.2.3. Zusammenfassung

Dieses Kapitel untersuchte auf der Basis quantitativer und qualitativer Betriebsdaten die räumlichen Mobilitätsbezüge von Betrieben und Beschäftigten auf den berufsfachlichen Arbeitsmärkten für Pflegekräfte und Physiotherapeuten anhand von Einrichtungen der stationären und ambulanten Pflege. Dieses Arbeitsmarktsegment ist durch die zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsstrukturen und hohe faktische Fluktuationsraten geprägt. Für berufsfachlich qualifizierte Fachkräfte berichtet die Mobilitätsforschung grundsätzlich niedrige räumliche Mobilitätsraten (vgl. Granato et al. 2009; Haas/Hamann 2008; Rohr-Zänker 1998), während von der Ausweitung flexibler Beschäftigung ein positiver Einfluss auf die räumliche Mobilitätsbereitschaft erwartet wird.

Ausgangspunkt war die Feststellung, dass in den untersuchten Einrichtungen überregionale Stellenwechsel und Fernumzüge im Zusammenhang mit Stellenantritten nur schwach verbreitet sind. Trotz relativ hoher Fluktuation stellen die Häuser die Verfügbarkeit von Personal ohne erhöhte Anforderungen an die räumliche Mobilitätsbereitschaft der Beschäftigten sicher, und den im Pflegewesen beschäftigten Physiotherapeuten und Pflegekräften gelingen Betriebswechsel offenbar häufig, ohne überregionale Ortswechsel in Erwägung ziehen zu

müssen und mobilitätsbezogene Belastungen in Kauf nehmen zu müssen. Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte wurde daher als ein regionaler Arbeitsmarkt bestimmt.¹⁷⁰ Zugleich sind Formen zirkulärer Pendelmobilität auf diesen Teilarbeitsmärkten relativ weit verbreitet; aufgrund von Restrukturierungsprozessen und einer dadurch implizierten räumlich polarisierten Nachfragestruktur nach Pflegeberufen ist von einer weiteren Bedeutungszunahme auszugehen.¹⁷¹

Die vertiefenden qualitativen Betriebsinformationen haben aufgedeckt, dass über die Pendelmobilität auf Seiten von Betrieben wie Beschäftigten negative Urteile dominieren.¹⁷² Mobilität zwischen Arbeitsort und Wohnort gilt in dieser Branche als überwiegend unverträglich mit den betrieblichen Anforderungen wie auch mit den verfügbaren Ressourcen der Beschäftigten, sodass auch mobilitätsinduzierte Betriebswechsel von Seiten der Beschäftigten keine Seltenheit sind. Es lässt sich somit von einem Einfluss erwerbsbezogener Mobilitätsanforderungen auf den Grad der Personalfluktuatation sprechen. Angesichts der in diesem Sektor aktuell problematischen Fachkräftesituation gilt diese aus Sicht der Einrichtungen als unerwünschte Fluktuatation.

Die Analysen weisen erstens auf die zentrale Bedeutung tätigkeitsbezogener Aspekte zur Erklärung dieses Bewertungsmusters hin. Im Fall der Pflegeberufe

¹⁷⁰ Die qualitativen Informationen deuten allerdings auf eine relativ hohe Ausbildungsmobilität hin, die als Voraussetzung der geringen räumlichen Ausdehnung des Arbeitsmarkts gelten kann; das räumliche Matching zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage findet überwiegend bereits vor Eintritt in den Arbeitsmarkt statt.

¹⁷¹ Der durch Schließung und Zusammenlegung von Einrichtungen bewirkte Trend der räumlichen Konzentration von Krankenhausstandorten im städtischen Raum (vgl. Beivers/Spangenberg 2008) impliziert eine räumlich polarisierte Nachfragestruktur nach Pflegeberufen, was die Pendelbereitschaft der entsprechenden Berufsgruppen erfordert und die Verbreitung von zirkulären Mobilitätsarrangements somit positiv beeinflusst.

¹⁷² Bereits Distanzen deutlich unterhalb der üblichen Fernpendler-Abgrenzung von 50 km pro Strecke werden von beiden Seiten als nicht akzeptabel angesehen.

ist es insbesondere die Arbeitszeitorganisation, welche nach örtlicher Nähe der Beschäftigten zur Einrichtung verlangt. Zusätzlich trägt aber auch das niedrige Einkommensniveau dieser Branche dazu bei, Arrangements zirkulärer Pendelmobilität zu behindern. Auch kulturellen Aspekten wie dem Berufsethos pflegerischer Tätigkeiten dürfte zudem eine Bedeutung für die dominant lokalregionale Ausrichtung dieses Teilarbeitsmarktes zukommen: Dies ist vornehmlich durch ihre Funktion der örtlichen Gesundheitsfürsorge begründet, welche auf der räumlichen Nähe, lokalen Bindung und lebensweltlichen Stabilität der im Gesundheitswesen Beschäftigten basiert.¹⁷³

Zweitens sind einrichtungsspezifische Momente, vor allem die Unterscheidung zwischen Rehabilitationseinrichtungen und Akuthäusern mit ihren je spezifischen Arbeitsbelastungen, sehr bedeutsam für die unterschiedliche Verbreitung und Bewertung räumlicher Mobilität in der Pflegebranche sowie für das Ausmaß mobilitätsbedingter arbeitnehmerinduzierter Fluktuation.¹⁷⁴ Für Akuthaus-Beschäftigte mit Anfahrtswegen wird jede alternative Beschäftigungsmöglichkeit mit geringeren Mobilitätsanforderungen interessant, sofern sie keine anderweitige Verschlechterung darstellt. Da die Tätigkeit im klassischen Krankenhaus oder Pflegeheim als höchst belastend gilt, ziehen Pflegekräfte wenn möglich eine Tätigkeit in einer Rehabilitationseinrichtung vor. Haben sie be-

¹⁷³ Aspekte der Arbeitszeitorganisation, des Einkommensniveaus sowie des beruflichen Selbstverständnisses können auch die Unterschiede in der Mobilität zwischen Pflegekräften und Physiotherapeuten erklären: Die therapeutischen Berufe zeichnen sich durch wesentlich höhere Flexibilität der Erwerbsverläufe, häufigere Einrichtungswechsel und auch größere räumliche Veränderungsbereitschaft aus.

¹⁷⁴ Während Pflegekräfte und Therapeuten in Rehabilitationseinrichtungen tägliche Mobilität mitunter langjährig auf sich nehmen, von dieser Gruppe seltener Wechselabsichten berichtet werden und die Bewertung dieser Pendelmobilität durch die Klinikleitung neutral ausfällt, schlägt sich hingegen in Akuthäusern die mit Arbeitszeiten, Schichtsystemen und Arbeitsbelastung schwer vereinbare Pendelmobilität von Mitarbeitern in häufigeren Wechselabsichten nieder und gerät daher auch stärker ins Visier der Personalverantwortlichen.

reits eine solche „bessere“ Stelle, arrangieren sie sich dafür auch mit längeren Anfahrtswegen, um diese zu behalten.

Eine zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsstrukturen und hohe faktische Personalfuktuation, welche auf diesem Teilarbeitsmarkt durchaus zu beobachten sind, führen hier offenbar weder zu erhöhten Anforderungen an die räumliche Flexibilität der pflegerisch Tätigen, noch weiten die Pflegeeinrichtungen ihre Raumbezüge bei der Personalsuche aus. Im Gegenteil: Regelmäßige Arbeitsort-Wohnort-Mobilität wird sowohl von den Personalverantwortlichen als auch von den Beschäftigten als zu vermeidende zusätzliche Belastung angesehen und stellt sogar einen Grund für die in diesem Arbeitsmarktsegment häufigen arbeitnehmerinduzierten Betriebswechsel dar. Trotz relativ starker Flexibilisierungstendenzen in den Beschäftigungsstrukturen, trotz hoher „freiwilliger“ Fluktuation sowie neuerlicher Strukturveränderungen muss die Vermeidung räumlicher Mobilität als spezifisches Charakteristikum des Pflegesektors festgehalten werden.

Diese Befunde legen mit Bezug auf den Beschäftigungskontext eine Modifikation der häufig berichteten Bedeutung von Qualifikation und Geschlecht für die individuelle Mobilitätsneigung (vgl. Kap. 3) nahe: Zwar ist der hier untersuchte Ausschnitt der Pflegebranche stark durch berufsfachliche Qualifikationen sowie durch weibliche Beschäftigung dominiert; allerdings hat sich gezeigt, dass diese Merkmale in Zusammenhang mit den Beschäftigungs- und Einkommensstrukturen, den betrieblichen Anforderungen und den Arbeitsbelastungen dieses Sektors gesehen werden müssen. In diesem Kontext wird für den Bereich der Pflegeberufe deutlich, über welche Mechanismen die betriebliche Beschäftigungspolitik zur Strukturierung von Mobilitätschancen und -belastungen beiträgt.

6.3. Neue Mobilitätswänge für Hochqualifizierte – das Beispiel der Weiterbildungsbranche

Während die Analysen im vorangegangenen Abschnitt die Situation in berufsfachlich geprägten Arbeitsmarkt Bereichen des Gesundheitswesens adressierten (vgl. Kap. 6.2), stehen in diesem Kapitel Sozialarbeiter und -pädagogen sowie Dozenten in Einrichtungen des Sozialwesens und der überbetrieblichen Weiterbildung im Zentrum der Aufmerksamkeit. Diese Arbeitsmarkt Bereiche sind durch die starke Ausweitung – vielfach projektbezogener – befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit häufig kurzen Laufzeiten (vgl. Kap. 6.3.1) sowie durch sehr hohe Qualifikationsanforderungen charakterisiert: Üblich sind akademische Abschlüsse mit pädagogischer Qualifikation oder aber spezialisierte berufliche Abschlüsse hohen Grades.¹⁷⁵

In Kapitel 3 wurden Ergebnisse zum Einfluss des Qualifikationsniveaus auf die Mobilitätsbereitschaft und faktischen Mobilitätsraten diskutiert; demnach sind hochqualifizierte Beschäftigte¹⁷⁶ die räumlich mobilste Gruppe. Für die hier adressierten Arbeitsmarktsegmente wird daher eine hohe Bedeutung räumlicher Beschäftigtenmobilität erwartet. Die segmentationstheoretischen Überlegungen führen diese Annahme hingegen auf Prozesse der Beschäftigungsflexibilisierung zurück, von denen angenommen wird, dass sie eine Ausweitung der Raumbezüge von Beschäftigten wie Betrieben nach sich ziehen (vgl. Kap. 4). Dieses Ka-

¹⁷⁵ Dozenten in der beruflichen Weiterbildung haben nicht notwendigerweise einen akademischen Abschluss, dann allerdings üblicherweise eine über die Berufsfachlichkeit deutlich hinausweisende Qualifikation als Meister auf einem beruflichen Feld.

¹⁷⁶ Hohe Anteile hochqualifizierter Beschäftigter finden sich in vielen Wirtschaftsbereichen; als wissensintensive Branchen gelten insbesondere die Softwarebranche, der Bereich der überbetrieblichen Aus- und Weiterbildung, Dienstleistungen der Beratung und Marktforschung und das Verlagswesen (vgl. Krause 2011).

pitel exploriert daher, welche flexibilitäts- und mobilitätsbezogenen Mechanismen auf diesem Teilarbeitsmarkt zu beobachten sind.

6.3.1. Beschäftigungsstrukturen

Der Weiterbildungssektor¹⁷⁷ umfasste im Jahr 2004 etwa 650 000 Beschäftigte, die überwiegend hochqualifiziert sind und zu etwa 75 Prozent eine pädagogische Qualifikation nachweisen können (vgl. WSF 2005). Sozialpädagogen und Sozialarbeiter einerseits sowie berufsfachlich Qualifizierte mit Meisterabschluss andererseits sind typische Berufe in diesem Sektor. Die Trägerlandschaft dieser bildungsbezogenen sozialen Dienstleistungen ist durch kleine Einrichtungen mit bis zu 20 Lehrenden geprägt, deren wichtigste Finanzierungsgrundlagen Firmenkunden, die Bundesagentur für Arbeit sowie private Kursteilnehmer darstellen (vgl. ebd.). Wenngleich die wenigsten der Dozenten hauptberuflich als solche tätig sind, sind dennoch etwa die Hälfte von ihnen auf das Einkommen¹⁷⁸ aus ihrer Dozententätigkeit angewiesen (vgl. ebd.).

In der Weiterbildungsbranche erreichen mit 60 Prozent noch über die Hälfte der Beschäftigten Beschäftigungsdauern von zehn Jahren und länger (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012), allerdings gilt dieser Wert im Branchenvergleich als sehr niedrig.¹⁷⁹ Relativ hohe Anteile mittel- und kurzfristiger betrieblicher Beschäftigungsperspektiven von bis zu fünf Jahren, welche als Indikatoren offener Beschäftigungssysteme angesehen werden können, charakterisieren

¹⁷⁷ Das Angebot des Sektors umfasst unter anderem Umschulungen, Maßnahmen der außerbetrieblichen Berufsausbildung und Eingliederungsmaßnahmen.

¹⁷⁸ Diese Einkommen sind in der Regel nicht existenzsichernd, was in den letzten Jahren einen intensiven Streit um einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn provoziert hat (vgl. WSF 2005).

¹⁷⁹ Lediglich die Beschäftigungsstrukturen in der Softwarebranche sind noch stärker durch Kurzfristigkeit geprägt.

also die Weiterbildungsbranche. Dieser hohe Öffnungsgrad der Teilarbeitsmärkte für Sozialberufe und Dozenten in der Weiterbildung spiegelt sich auch in den von Normalarbeitsverhältnissen abweichenden Formen flexibler Beschäftigung wider: Knapp ein Drittel aller Stellen sind an befristete Arbeitsverträge gebunden; ein weiteres Drittel wird durch freie Mitarbeiter besetzt. Mit diesen Werten gilt die Branche als absoluter Vorreiter hinsichtlich der Flexibilisierung von Beschäftigung. Wie in der Pflegebranche nutzen Betriebe auch in diesem Bereich der sozialen Dienstleistungen Befristungen vornehmlich als verlängerte Probezeit und zur Sicherung zeitlich begrenzten Ersatzbedarfs (vgl. Hohendanner 2010). Neben diesen temporalen Formen sind in Einrichtungen der Weiterbildung auch funktionale Flexibilisierungsinstrumente stark verbreitet; im Unterschied zur Pflegebranche finden außerdem jedoch deutlich häufiger Entlassungen und Einstellungen statt. Dies erklärt sich im Fall der Sozialarbeiter aus den mit festen Laufzeiten verbundenen Formen projektförmiger Anstellung und im Fall der Weiterbildungsdozenten aus den ebenso fixierten Laufzeiten der Kurs- bzw. Unterrichtsangebote (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012). Viel deutlicher als im Bereich der stationären und ambulanten Pflege (vgl. Kap. 6.2) sind die Beschäftigungsstrukturen in Betrieben der Weiterbildung also durch die Betriebe aktiv offen gestaltet.¹⁸⁰

Alexandra Krause (2012) hat entlang des betrieblichen Geschäftsfelds und der beschäftigten Berufsgruppen zwei Typen offener Beschäftigungssysteme innerhalb der Weiterbildungsbranche unterschieden: die freiberuflichen Dozenten in

¹⁸⁰ In dieser Branche existieren erhebliche regionale Unterschiede. So fällt in den neuen Bundesländern die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen deutlich geringer aus, was sich aus dem dort höheren Wettbewerbsdruck zwischen den Weiterbildungseinrichtungen sowie der höheren Abhängigkeit der Träger von öffentlich geförderten Maßnahmen begründet. Dort überwiegen unfreiwillige Betriebswechsel und Übergänge in Arbeitslosigkeit, während die Fluktuation in Westdeutschland zu größeren Teilen auf arbeitnehmerseitige Entscheidungen zurückgeht (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

der Weiterbildung und die projektbezogen befristet beschäftigten Sozialarbeiter. Im ersten Fall, im Segment der beruflichen Aus- und Weiterbildung, spielt die diskontinuierliche Auftragslage der Bildungsträger eine entscheidende Rolle für die niedrige Beschäftigungsstabilität bzw. hohe Personalfuktuation. Der intensive Einsatz freier Mitarbeiter ist eine typische personalpolitische Umgangsweise mit dieser Situation (vgl. Krause 2012). Wenngleich diese Gruppe keine Betriebszugehörigkeitsdauern im klassischen Sinn aufweisen, berichten Personalverantwortliche, häufig mit einem festen Dozentenstamm zu arbeiten. Die qua Abschluss der angebotenen Kurse regelmäßig endenden Beschäftigungssituationen werden für einen stabilen Stamm an Dozenten regelmäßig verlängert, indem Folgekurse angeboten werden. Auf diese Weise kann ein Teil der Dozenten trotz freiberuflicher Tätigkeit relative Beschäftigungssicherheit herstellen (vgl. ebd.). Mit Blick auf Fragen der sozialen Absicherung müssen die Beschäftigungsstrukturen in der Weiterbildung dennoch als prekär gelten.¹⁸¹

Sehr ähnlich zum Typ der freiberuflich tätigen Dozenten lässt sich die befristete Projektarbeit von Sozialarbeitern charakterisieren. Die projektbezogen befristete Anstellung ist hier die Regel, häufig liegen die Laufzeiten bei einem Jahr oder aufgrund unvollständiger Finanzierungssicherheit noch darunter. Die Fluktuation ist in dieser Branche daher faktisch sehr hoch, wenngleich die Träger auch angeben, an langfristiger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten interessiert zu sein (vgl. Krause 2012; Krause/Böhm/Gerstenberg 2012). Am stabilsten und sichersten wird die Lage für die Sozialpädagogen in Führungs- bzw. Leitungspositionen eingeschätzt, da diese auch projektübergreifend eingesetzt werden können.¹⁸²

¹⁸¹ Alexandra Krause (2012) hat die Implikationen dieser Arbeitsmarktsituation auf die Prekarität insbesondere im Alter beschrieben.

¹⁸² Zu Übergängen aus geförderter in reguläre Beschäftigung im Sozialwesen vgl. Hohendanner et al. 2011.

Die in dieser Branche dominierenden Beschäftigungsverhältnisse sind somit klar dem externen Arbeitsmarktsegment zuzuordnen. Ob sie im Sinne des Segmentationsansatzes aufgrund der hohen Qualifikationsanforderungen als primäre oder aufgrund der niedrigen Einkommen als sekundäre externe Bereiche anzusehen sind, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Für diese Frage spielt die Wahrscheinlichkeit erfolgreicher Betriebswechsel und dafür wiederum die Bedeutung räumlicher Mobilitätsprozesse im Zuge von Stellenwechseln eine wichtige Rolle. Wie die folgenden Analysen zeigen werden, ähneln sich die diesbezüglichen Situationen in beiden Typen von Beschäftigungssystemen.

6.3.2. Arbeitsmarktausdehnung und räumliche Mobilität

Die quantitativen Indikatoren der räumlichen Arbeitsmarktausdehnung bieten Hinweise darauf, dass es sich beim Segment der außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung um einen im Wesentlichen regional funktionierenden Arbeitsmarkt handelt (vgl. Tab. 10). Die betrieblichen Rekrutierungsradien sind überwiegend kleinräumig ausgeprägt: Nur etwa ein Drittel der Betriebe suchen ihre zumeist hochqualifizierten pädagogischen Fachkräfte außerhalb der Region, und selbst bei der Suche nach Führungskräften konzentriert sich die Hälfte der Betriebe auf den Nahraum. Im Branchenvergleich können diese Raumbezüge der Personalsuche als (unter-)durchschnittlich gelten.

Die aufgrund der sehr hohen Beschäftigungsflexibilität häufig stattfindenden Neueinstellungen kommen auch tatsächlich äußerst selten unter Bezugnahme auf den überregionalen Arbeitsmarkt zustande; nur etwa 7 Prozent aller Neueinstellungen im Jahr 2008 erfolgten überregional, was mit Blick auf den Gesamtarbeitsmarkt einen deutlich unterdurchschnittlichen Wert darstellt. Während unter den Führungskräften in der Weiterbildung auch Formen zirkulärer

Pendelmobilität auffällig gering verbreitet sind, findet sich allerdings eine überdurchschnittliche Pendlerquote unter den Fachkräften.¹⁸³

Tab. 10: Arbeitsmarktausdehnung in der Weiterbildungsbranche

	Überregionale Zugänge	Überregionale Rekrutierung Führungskräfte	Überregionale Rekrutierung Fachkräfte	Fernpendelnde Führungskräfte	Fernpendelnde Fachkräfte
Weiterbildung	7.3 %	50.7 %	34.8 %	4.5 %	5.2 %
Total (alle Branchen)	11.1 %	55.0 %	34.8 %	7.9 %	4.0 %

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen, regionengewichtet.

In den qualitativen Expertengesprächen mit Personalverantwortlichen ausgewählter Einrichtungen wurden die Gründe für die stark regionale Ausrichtung des Teilarbeitsmarktes deutlich; dabei spielt die hohe Personalfluktuations eine bedeutende Rolle. Aus Gründen der diskontinuierlichen Auftragslage finden Stellenausschreibungen sehr häufig statt, adressieren allerdings regelmäßig nur den lokalen Raum. Von den Personalverantwortlichen wird diese Praxis mit der Fluktuation begründet, welche wiederum wesentlich durch die projektbezogene Finanzierung der Beschäftigungsgelegenheiten beeinflusst wird: Gelingt es dem Träger nicht, nach Projektende eine Anschlussfinanzierung für seine Mitarbeiter zu akquirieren, sind Trägerwechsel üblich.¹⁸⁴ Die Wahrscheinlichkeit damit verbundener Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten ist insbeson-

¹⁸³ Dieses ungewöhnliche Bild einer starken Verbreitung zirkulärer Mobilität von Fachkräften ohne Personal- oder Budgetverantwortung fällt somit noch deutlicher als in der Pflegebranche aus (vgl. Kapitel 6.2).

¹⁸⁴ Für das individuelle Gelingen von Stellenwechseln sowie für die erfolgreiche betriebliche Rekrutierung von Mitarbeitern spielen die regionalen Netzwerke der Träger eine große Rolle.

dere in ländlichen Regionen sehr hoch.¹⁸⁵ Der überwiegend lokalen betrieblichen Mitarbeitersuche steht damit die Nachfrage von Erwerbspersonen aus größerer Entfernung auf sich, die dann im Fall der Anstellung nicht selten Distanzen von 50 bis 70 Kilometer auf sich nehmen. Da die neuen Positionen wiederum nur kurzfristige Beschäftigungsperspektiven bieten, werden die Arbeitswege üblicherweise über das Pendeln gelöst; Wohnsitzverlagerungen sind auf Grundlage der branchenspezifisch häufig sehr unsicheren Beschäftigungsperspektiven kaum vorstellbar.

Personalverantwortliche wie Beschäftigte bezeichnen diese hohe Flexibilität, die häufig auch mit hoher räumlicher Mobilität einhergeht, als „rundumziehen“ ([W:O5]) und bestätigen, dass diese Situation in der Branche mittlerweile die Regel darstellt. Die dauerhafte Herausforderung einer Tätigkeit in dieser Branche besteht demnach in der Notwendigkeit ständiger Trägerwechsel, um „irgendwo drinzubleiben“ ([W:O5]), was auch die dauerhafte Bereitschaft zur räumlichen Mobilität verlangt. Diese Anforderungen werden von den Einrichtungsleitungen gegenüber den Beschäftigten deutlich formuliert, worin sich die große Bedeutung einer „Flexibilitäts-Mentalität“ in diesen Berufsgruppen reflektiert, und wodurch von Seiten der Beschäftigten auch zur Akzeptanz der Situation beigetragen wird.

Eine zentrale und unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Betriebswechsel auf diesem Teilarbeitsmarkt, der durch die doppelte Herausforderung hoher Beschäftigungsflexibilität und räumlicher Mobilitätsbereitschaft charakterisiert

¹⁸⁵ Allerdings ist diese Diagnose mit Blick auf die regionalen Unterschiede in den Beschäftigungsstrukturen zu differenzieren: Vor allem in den neuen Bundesländern und hier insbesondere in strukturschwachen Gebieten wird die Auftragslage der Weiterbildungseinrichtungen durch von der Arbeitsagentur geförderte Maßnahmen dominiert, welche häufig kurze bis sehr kurze Laufzeiten haben. In den alten Bundesländern hingegen ist stabile Beschäftigung wesentlich stärker verbreitet, womit auch die Mobilitätsanforderungen im Zuge von Trägerwechseln moderater ausfallen.

ist, ist die individuelle Verfügung über Führerschein und Auto;¹⁸⁶ dies wird auch von den betrieblichen Gesprächspartnern in Rechnung gestellt:

PV: (...) und wenn ich das hier in der ländlichen Region nicht mache, bin ich außen vor. Ohne Fahrerlaubnis kann ich hier auch keine Arbeit, weder in der Jugendberufshilfe noch in der Jugendsozialarbeit noch in Ausbildung (€€€) (ja) das funktioniert (ja) nicht. ([W:O5])

Die in den Expertengesprächen aufscheinenden mobilitätsbezogenen Bewertungsmuster der Einrichtungsleitungen müssen als zwiespältig gelten. Auf der einen Seite wird die Notwendigkeit häufiger Trägerwechsel durch Ausführungen zu individuell erfolgreichen Wechseln in den Gesprächen normalisiert. Die anfallenden individuellen Mobilitätskosten und das prekäre Potential für die Beschäftigten, das in der Dauerhaftigkeit dieser Situation liegen mag, finden dabei zwar Erwähnung¹⁸⁷; sie werden jedoch mit Blick auf die extern gesetzten Bedingungen der kurzfristigen Finanzierungsstruktur und mit der eigenen Machtlosigkeit rechtfertigt. Hier dominiert eine als fatalistisch zu bezeichnende Haltung, die die – für Beschäftigte wie auch für die Einrichtungen – negativen Wirkungen der Vergabep Praxis und den fehlenden betrieblichen Handlungsspielraum benennt. Handlungsspielräume beschränken sich dann vornehmlich auf das informelle Bemühen darum, eigene Fachkräfte, deren Finanzierung nicht weiter gesichert werden kann, über die Nutzung der eigenen Netzwerke und Kontakte erfolgreich weiterzuvermitteln.

Während die räumlichen Mobilitätsanforderungen durch die Beschäftigungspolitik somit einerseits verschärft werden, wird von den Personalverantwortlichen

¹⁸⁶ Dies gilt aufgrund besonders hoher Beschäftigungsflexibilität sowie ungünstiger öffentlicher Infrastruktur insbesondere für ostdeutsche periphere Regionen.

¹⁸⁷ Neben der als Selbstverständlichkeit unterstellten Bereitschaft zur Pendelmobilität und dem dafür nötigen Einsatz privater Ressourcen wird so zum Beispiel häufig beiläufig die Normalität zwischenzeitlicher Episoden der Erwerbslosigkeit angesprochen.

zugleich häufig explizit auf die betrieblichen Nachteile hoher Mobilität bzw. auf die Vorteile lokaler Verortung und Bindung der Beschäftigten verwiesen: Der Einsatz extern-überregionaler Bewerber, dessen Wahrscheinlichkeit durch die hohe Fluktuation steigt, wird mit Verweis auf die zentrale Bedeutung regionaler Netzwerke und Kooperationsmöglichkeiten für die Bildungsträger nicht selten negativ beurteilt.

Ähnlich zwiespältig wird von den Gesprächspartnern die relativ stark verbreitete Pendelmobilität unter den Dozenten und Sozialarbeitern bewertet. Diese wird aus betrieblicher Perspektive zwar als Notwendigkeit der schwierigen Arbeitsmarktlage für diese Berufsgruppen gesehen, zugleich werden jedoch leistungsbezogene Aspekte wie eine verringerte Arbeitszeitflexibilität und beschränkte Einsatzfähigkeit als Nachteile benannt. Zudem wird auch an pendelmobilen Beschäftigten die Kritik einer mangelhaften lokalen Einbindung und Kenntnis lokaler Kooperationsstrukturen geäußert:

PV: Also bei mir wurde überregional zum Beispiel gesucht. Ähm aber das ist ähm ist eher die Ausnahme.

I2: Warum ist das eher die Ausnahme?

PV: Ähm weil wir schon aus der Region hier die Leute haben wollen mit ähm der Begründung der Anfahrtszeiten oder auch der regionalen Nähe. Also sollte schon von <Ort> und Umgebung äh ein bisschen mehr äh kennen (Kennen. Hmhm) und wissen ähm als ja die Zugereisten. Ähm das macht auch Sinn, weil <Ort> ist auch irgendwie ein Dorf ähm und äh da muss man auch erst mal reinkommen so als Externer. Das ist nicht so einfach. ([W:W3])

Oder:

PV: Und, genau, das andere war, gerade im pädagogischen Bereich ist das wichtig, ähm, äh, dass die auch die, die Verbindung hier vor Ort nicht haben, dass die Leute nicht kennen (ahm). Das sind so, ja, das ist was, was man häufiger mal merkt, dass die sozusagen nicht hier vor Ort ähm, eingebunden sind (ahm). Und das ist jetzt für unsere Arbeit hier, ist das, ist das wichtig (ahm). So, aber es ist nicht so wichtig, als dass ich sagen würde, ich stelle keine Auswärtigen mehr ein. Das auch nicht so, aber das ist schon wohl ein Nachteil. ([W:W1])

Dass aufgrund der sich flexibilisierenden Beschäftigungsstrukturen Ortswechsel im Zuge von Betriebswechseln zunehmen, ist zwar in den qualitativen Informa-

tionen unschwer zu erkennen, allerdings wird dies anhand der quantitativen Daten nicht immer deutlich.¹⁸⁸

6.3.3. Zusammenfassung

Dieses Kapitel untersuchte mit den Beschäftigungsbereichen für Sozialarbeiter und -pädagogen sowie für Dozenten zwei Typen offener Beschäftigungssysteme im Sektor der außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung (vgl. Krause 2012). Diese gelten als Beispiel für externe Arbeitsmarktbereiche, in denen hohe Qualifikationsanforderungen dominieren. Für Hochqualifizierte berichtet die Mobilitätsforschung die höchsten Mobilitätsraten und auch auf Ebene der Einstellungen eine ausgeprägte Bereitschaft zu räumlichen Veränderungen (vgl. Kap. 3).

Diese Segmente sind durch eine starke Ausweitung (projektbezogener) befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit häufig kurzen Laufzeiten gekennzeichnet, welche aufgrund einer hohen Abhängigkeit von öffentlichen Ausschreibungen und damit verbundenen Projektmittelzuweisungen für die hohe Beschäftigungsflexibilität und geringe Übergangssicherheit in diesem Segment verantwortlich sind. Deutlich häufiger als in anderen Wirtschaftsbereichen verbinden sich für die als Sozialarbeiter und Dozenten Beschäftigten kurzfristige Beschäftigungsperspektiven mit der Notwendigkeit permanenter räumlicher Mobilitätsbereitschaft.

¹⁸⁸ Diese Diskrepanz liegt möglicherweise auch in der Normalisierung räumlicher Distanzen und Beweglichkeit auf Seiten der Interviewpartner und einer entsprechenden Interpretation der Frage begründet. Wenn Betriebswechsel und Pendelmobilität über Orts- und Kreisgrenzen hinweg in dieser Branche mittlerweile als Normalität gelten und als im erweiterten Sinne regionale Mobilitätsprozesse verstanden werden, umfassen überregionale Wechsel lediglich mit Fernumzügen verbundene sehr große Distanzen, z. B. zwischen entfernt liegenden Bundesländern. Diese sind für die hier analysierte Branche in der Tat wenig typisch. Die scheinbaren Widersprüche innerhalb der quantitativen Daten und zu den qualitativ gewonnenen Eindrücken verdanken sich damit vermutlich einer Schwäche der Frageformulierung.

Zu erkennen ist, dass der extensive Einsatz extern-numerischer Flexibilisierungsinstrumente durch die Trägereinrichtungen den Zwang zur räumlichen Ausweitung der Suchradien für die Beschäftigten erhöht. Insbesondere in den neuen Bundesländern und in strukturschwachen Gebieten werden Distanzen geschildert, die mit 50 bis 70 Kilometern knapp oberhalb der offiziellen Abgrenzung der Fernpendelmobilität liegen. Dies deutet darauf hin, dass die Beschäftigten ihre Raumbezüge sukzessive über ihren Wohnort hinaus ausweiten.¹⁸⁹

Dieser Trend steht allerdings der häufig negativen Beurteilung überregionaler Mobilität durch die Betriebe gegenüber. Die Notwendigkeit für die Beschäftigten, aufgrund kurzer Projektlaufzeiten und stets unsicherer Anschlussfinanzierung ihre Suchradien über den unmittelbaren Nahraum hinaus auszuweiten, steht der ablehnenden Haltung der Betriebe gegenüber, die mit Verweis auf deren mangelnde Kenntnis regionaler Kooperationspartner und -strukturen überregionale Neuzugänge weniger gerne einstellen. Selbst an pendelmobilen Beschäftigten wird diese Kritik regelmäßig ausgedrückt, was umgekehrt die große Bedeutung der lokal-regionalen Ausrichtung dieses Wirtschaftsbereichs und damit verbundener Netzwerke¹⁹⁰ unterstreicht.

Während Beschäftigte versuchen, über die Ausweitung ihrer Such- und Mobilitätswänge ihre Chancen erfolgreicher Betriebswechsell zu erhöhen, stehen die Betriebe bzw. Einrichtungen der Einstellung Ortsfremder aus Gründen des Tätigkeitsfeldes eher ablehnend gegenüber. Die Befunde dieses Kapitels stellen dennoch klar, dass im Weiterbildungssektor räumliche Mobilität eine zentrale

¹⁸⁹ Offenbar bietet der im erweiterten Sinne regionale Arbeitsmarkt ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten, wodurch überregionale Wechsel und damit verbundene Fernumzüge (noch) selten zu beobachten sind.

¹⁹⁰ So wurde deutlich, dass die regionalen Netzwerke der Träger und Einrichtungen eine wichtige Rolle für die Verfügbarkeit von Fachkräften sowie für die individuellen Chancen erfolgreicher Betriebswechsel spielen.

Anforderung des Arbeitsmarktes darstellt: „Um irgendwo drin zu bleiben“ ([W:O5]) müssen die Beschäftigten auf der Basis kurzer, projektbezogener Vertragslaufzeiten und schwer kalkulierbarer Anschlussperspektiven beständig auch Ortswechsel im Zuge von Betriebswechselln erwägen. Allerdings ist kein eindeutig positiver Einfluss räumlicher Mobilitätsbereitschaft auf die Chancen der Beschäftigten zu erfolgreichen Betriebswechselln festzustellen.

Im Sinne der Leitfrage dieser Arbeit lässt sich für dieses Arbeitsmarktsegment somit durchaus eine räumliche Ausweitung der Arbeitsmärkte durch Prozesse der Beschäftigungsflexibilisierung diagnostizieren. Dies spiegelt sich zwar noch nicht in erhöhten überregionalen Wechselquoten wider, allerdings können die im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen sowie zu Führungskräften relativ hohen Pendlerquoten unter den betrieblichen Fachkräften als Vorboten eines Bedeutungsgewinns von Umzügen oder aber als Ersatzform interpretiert werden (vgl. Kalter 1994).

Prominente Befunde einer höheren Mobilitätsneigung hochqualifizierter Beschäftigter (vgl. Kap. 3) werden durch diese Ergebnisse dahingehend ergänzt und modifiziert, dass in dem Arbeitsmarktbereich für Sozialpädagogen, Sozialarbeiter und Dozenten ursprünglich regional funktionierende Arbeitsmärkte durch die Flexibilisierung der Beschäftigungsstrukturen eine räumliche Ausweitung erfahren. Die Analyse dieses Arbeitsmarktbereichs zeigt somit zum ersten, dass und warum auch Beschäftigte mit einem hohen Qualifikationsniveau enge Mobilitätsradien aufweisen können, und zum zweiten, über welche Mechanismen betrieblicher Beschäftigungspolitik deren Ausweitung begründet sein kann.

6.4. Stabile Mobilität – ein Exkurs am Beispiel des Kreditwesens

Zum Zwecke einer Kontrastierung der zuvor diskutierten flexiblen Arbeitsmarktbereiche fokussiert dieses Kapitel auf das Kredit- und Versicherungswesen als typischen Wirtschaftsbereich mit einer traditionellen Dominanz und auch aktuell großen Bedeutung stabiler¹⁹¹ Beschäftigung. Dabei wird die Aufmerksamkeit insbesondere auf berufsfachliche Qualifikationen¹⁹² gerichtet.¹⁹³

Während Jobwechsel immer auch mit Ortswechseln einhergehen können, erfordert der Erhalt eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses räumliche Immobilität. Allgemein wurde daher angenommen, dass stabile Beschäftigungsverhältnisse negativ auf die räumliche Mobilität von Beschäftigten wirken (vgl. Kap. 4); zudem berichtet die Forschung niedrige Mobilitätsraten beruflich Qualifizierter (vgl. Kap. 3). Im theoretischen Teil dieser Arbeit wurde jedoch ebenso diskutiert, dass auch langfristig betriebsstabile Beschäftigung im Ursprung die punktuelle Umzugsbereitschaft von Beschäftigten bei Stellenantritt erfordern kann; zum anderen ist das dauerhafte räumliche Auseinanderfallen

¹⁹¹ Zu den Wirtschaftsbereichen mit überwiegend stabilen Beschäftigungsstrukturen zählen außerdem das Verlagswesen im Dienstleistungssektor sowie der Maschinenbau und die Chemiebranche im produzierenden Gewerbe (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

¹⁹² In diesem Sektor sind sowohl akademisch wie auch berufsfachlich ausgerichtete Qualifikationen anzutreffen; hochqualifizierte Beschäftigte besetzen beispielsweise Positionen im Front-Office-Bereich von Banken, während in deren Back-Office-Bereich einschlägige kaufmännische Ausbildungsberufe dominieren. Betriebe der Versicherungsvertretung bieten – neben Führungspositionen – ebenfalls überwiegend Positionen für berufliche Qualifikationen.

¹⁹³ Auch das qualitative Sampling der Betriebsstätten des Kredit- und Versicherungsgewerbes vollzog sich auf die in Kapitel 6.1.2 dargestellte Weise; der Feldzugang orientierte sich somit im ersten Schritt an der Existenz von Tätigkeitsbereichen mit einer hohen Personalfluktuation. Die erhobenen Informationen zur Dimension der räumlichen Mobilität beziehen sich jedoch auf den Gesamtbetrieb bzw. auf von den Gesprächspartnern ggf. eingeführte Teilbereiche.

von Wohnort und Arbeitsort auch auf der Basis stabiler Beschäftigungsverhältnisse möglich.¹⁹⁴ Überregionale Stellenantrittsmobilität wird aufgrund der geringen Personalfuktuation jedoch absolut seltener auftreten und der betrieblichen Mobilitätspolitik wird somit relativ geringere Bedeutung zukommen. Im Sinne der Funktionserfordernisse langfristiger Personalbindung können mobilitätspolitische Praktiken – je nach Fachkräftelage – allerdings auch hier anzutreffen sein.

6.4.1. Beschäftigungsstrukturen

Im Jahr 2009 erreichten 77.4 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse der Betriebe des Kredit- und Versicherungswesens eine Dauer von über zehn Jahren, was im Branchenvergleich einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil darstellt; mittel- und kurzfristige Beschäftigungsperspektiven sind hingegen klar unterdurchschnittlich verbreitet (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012). Atypische Formen der Beschäftigung werden nur selten eingesetzt; dies gilt für Befristungen, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung ebenso wie für die freie Mitarbeit (vgl. ebd.).

Während die Beschäftigungsaussichten in der Kredit- und Versicherungswirtschaft über lange Zeit stark negativ ausfielen, gestaltet sich die Schrumpfung der Beschäftigung in jüngerer Vergangenheit moderater (vgl. DIHK 2010). Auch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 hat diesem Trend kaum einen Abbruch getan: In keinem Fall der im Rahmen des B2-Betriebspanels im Jahr 2009 befragten Betriebe des Bank- und Versicherungsdienstleistungsgewerbes wurde Personal ab-, sondern fast überall aufgebaut (Krause/Böhm/

¹⁹⁴ Formen der Pendelmobilität *entstehen* mitnichten erst durch die Ausbreitung flexibler Beschäftigungsverhältnisse, sondern sind ein konstitutives Merkmal des Arbeitsmarktes.

Gerstenberg 2012).¹⁹⁵ Von den untersuchten Betrieben wird häufig der Wunsch nach Stabilität des Personalbestandes formuliert; langfristig orientierte Personalaufbau und -bindungsstrategien dominieren auch aktuell die Praxis der Betriebe dieses Wirtschaftsbereiches (vgl. ebd.).

In Experteninterviews mit betrieblichen Personalverantwortlichen wurde von einer hohen Bedeutung der Kundenkontakte und Kundenbindung berichtet, welche durch häufige Personalwechsel deutlich belastet wird; Personalfluktuations muss daher als zentraler Nachteil für den Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen angesehen werden. Vor allem für Firmen, deren Leitbild in der langjährigen, im Idealfall lebenslangen Betreuung von Privatkunden besteht, macht sich häufiger Personalwechsel negativ geltend. Grundsätzlich stellt man sich diesem Bedürfnis nach Stabilität mit der eigenen Ausbildung von Fachkräften, welche in der Branche nach wie vor eine große Rolle spielt. Allerdings unterscheiden sich die Betriebe des Kreditwesens sowohl hinsichtlich des Erfolgs bei der Rekrutierung und Bindung von Auszubildenden wie auch hinsichtlich der Arbeitsmarktgängigkeit der von ihnen vergebenen Zertifikate.¹⁹⁶

Wenngleich der Kredit- und Versicherungssektor im Verhältnis zu anderen Wirtschaftsbereichen durch relativ stabile Beschäftigungsbeziehungen geprägt ist, sind bei bestimmten Branchenvertretern und innerbetrieblichen Bereichen auch offene Beschäftigungssysteme anzutreffen: Insbesondere der Bereich der Versicherungsvertreter ist durch relativ hohe Personalfluktuations charakterisiert (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012). Als häufigster arbeitgeberseitiger Trennungsgrund wird die fehlende Leistungsbereitschaft von Beschäftigten ge-

¹⁹⁵ Als Krisengewinner können hier insbesondere die Anbieter langfristiger und stabiler Anlagemöglichkeiten gelten, die in dieser Zeit dem Kundenbedürfnis nach Stabilität entgegenkommen (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

¹⁹⁶ Diese Aussagen basieren auf projektinternen, bislang unveröffentlichten Auswertungen der quantitativen und qualitativen Betriebsdaten des SFB 580-B2-Forschungsprojekts.

nannt, während die Gründe für Jobwechsel auf Seiten der Beschäftigten grundsätzlich vielfältiger sind (vgl. ebd.). Als spezifische positive Momente können zum einen Aufstiegsorientierungen und -bedürfnisse von Beschäftigten gelten, die einen Betriebswechsel für diese erforderlich machen. Zum anderen wird der Betrieb jedoch auch aufgrund von objektiver oder subjektiv empfundener Unsicherheit verlassen. Berührungängste gegenüber Beschäftigungsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, zudem in Kombination mit starkem Leistungsdruck und erfolgsabhängiger Entlohnung spielen für arbeitnehmerinduzierte Fluktuation in spezifischen Bereichen dieser Branche durchaus eine Rolle (vgl. Krause/Böhm/Gerstenberg 2012).

6.4.2. Arbeitsmarktausdehnung und räumliche Mobilität

Gemäß der Ausgangsthese ist zu erwarten, dass stabile Beschäftigungsstrukturen mit relativer räumlicher Immobilität der Beschäftigten korrespondieren. Tab. 11 gibt auf quantitativer Basis einen Überblick über die räumliche Ausdehnung des Teilarbeitsmarktes des Kreditwesens.

Anhand der Häufigkeit überregionaler Neuzugänge zeigt sich, dass etwa ein Fünftel und damit ein im Branchenvergleich klar überdurchschnittlicher Anteil der Neueinstellungen überregional erfolgt. Zu beachten ist hier allerdings die Abhängigkeit¹⁹⁷ des Indikators der Stellenantrittsmobilität vom Ausmaß der Personalfuktuation. Dieser grundsätzliche Nachteil des Indikators bekommt im Fall geschlossener Beschäftigungssysteme besonderes Gewicht, da hier per definitionem weniger Stellenwechsel stattfinden. Der Indikator der betrieblichen Rekrutierungsradien zeichnet so auch ein durchaus anderes Bild: Betriebe des

¹⁹⁷ Die quantitativen Informationen bezüglich überregionaler Neuzugänge sind durch die Gesamtfuktuation beschränkt und können daher Verzerrungen aufweisen: Nur in Betrieben, die im Jahr 2008 neue Mitarbeiter eingestellt haben, können auch überregionale Neuzugänge beobachtet werden (vgl. auch Kapitel 5.2.2.2).

Kredit- und Versicherungsgewerbes adressieren bei ihrer Suche nach Mitarbeitern überdurchschnittlich häufig den überregionalen Raum (vgl. Tab. 11). Dabei gilt das generelle Muster, welches bereits zuvor diskutiert wurde (vgl. Kap. 5.3): Nach Führungskräften mit Budget- oder Personalverantwortung wird deutlich häufiger deutschlandweit gesucht; diese Gruppe bewegt sich qua betrieblicher Position auf überregionalen Arbeitsmärkten. Dennoch fallen auch die häufig weiten Rekrutierungsradien für betriebliche Fachkräfte ins Auge: Mit 40 Prozent adressieren überdurchschnittlich viele Betriebe bei der Suche nach dieser Mitarbeitergruppe den überregionalen Arbeitsmarkt.

Tab. 11: Arbeitsmarktausdehnung im Kreditwesen

	Überregionale Zugänge	Überregionale Rekrutierung Führungskräfte	Überregionale Rekrutierung Fachkräfte	Fernpendelnde Führungskräfte	Fernpendelnde Fachkräfte
Kreditwesen	19.6%	61.9	40.0	33.7%	6.7%
Total (alle Branchen)	11.1%	55.0	34.8	7.9%	4.0%

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen, regionengewichtet.

Die qualitativen Zusatzinformationen offenbaren in Bezug auf die räumliche Ausdehnung der Teilarbeitsmärkte im Kreditwesen eine auffällige Differenz: Während in personenbezogen ausgerichteten Kreditinstituten, Bankfilialen und Versicherungsvertretungsdienstleistungen, die regionale Rekrutierung stark dominiert, sprechen unternehmensbezogene Betriebsstätten häufiger den überregionalen Raum an. Im ersten Fall wird bei der Besetzung von Führungspositionen zwar durchaus überregional gesucht, dann allerdings häufig als eine Unterform interner Personalpolitik, indem Führungskräfte zwischen Filialen desselben Unternehmens wechseln. Die in diesen Betriebsstätten stattfindenden überregionalen Stellenantritte sind somit nicht selten als interne berufliche Aufstiege zu verstehen, die auch Umzüge an den neuen Beschäftigungsort er-

fordern können. Wesentlich üblicher sind jedoch regionale Betriebsstättenwechsel innerhalb üblicher Pendeldistanzen; hier werden Entfernungen genannt, die innerhalb von 45 Minuten zu überbrücken sind.

Diese Muster werden auch durch den aus den Expertengesprächen gewonnenen Eindruck gestützt, wonach räumliche Mobilitätsbereitschaft von Personalverantwortlichen nicht ausdrücklich gefordert wird; diese wird vielmehr in einen Zusammenhang mit der individuellen Aufstiegsorientierung gestellt und entsprechend differenziert betrachtet. Gefragt nach der Wichtigkeit räumlicher Mobilitätsbereitschaft auf dem relevanten Arbeitsmarkt, formuliert der Personalverantwortliche einer kleinen Bankfiliale in einer großen selbständigen Stadt¹⁹⁸ im niedersächsischen ländlichen Raum es so:

PV: Naja, ich würde mal sagen, es ist nicht wichtig, äh, wenn ich mit der Position, die ich habe, zufrieden bin [Lachen in der Stimme]. Wenn ich eine andere haben will, dann hat es ist es auch wichtig. Weil die Wahrscheinlichkeit innerhalb einer Filiale so einen Aufstieg zu machen, ist relativ gering (Ok.). ([K:W1])

In Betriebsstätten des unternehmensbezogenen Kreditwesens wird die Verfügbarkeitsproblematik hingegen häufiger über den Zugriff auf den überregionalen Arbeitsmarkt gelöst. Ob durch explizit weiträumige betriebliche Rekrutierung oder durch „uneingeforderte“ angebotsseitige überregionale Mobilitätsbereitschaft – überregionale Neueinstellungen finden nicht nur häufig statt, sondern sind mitunter die Regel; in diesem Zusammenhang ist auch und insbesondere auf die Ausbildungsmobilität zu verweisen.

Aus einer Betriebsstätte in einer attraktiven westdeutschen Großstadt wird berichtet, dass Bewerbungen auf angebotene Ausbildungsplätze aus ganz Deutschland, insbesondere aus ostdeutschen Regionen, üblich sind und sogar

¹⁹⁸ Die Kategorie der großen selbständigen Stadt ist eine niedersächsische Besonderheit. Hierzu gehören sieben Städte, die teilweise Aufgaben des Landkreises übernehmen und damit den Kreisstädten nahe kommen (vgl. NKomVG 2010).

das regionale Bewerberangebot deutlich übertreffen. Obwohl am Beispiel der Ausbildungsmobilität, ist sich die Gesprächspartnerin in ihrer Einschätzung sicher, dass es sich hierbei um keine lediglich temporäre bzw. zeitlich befristete Mobilität handelt: So beobachtet sie seit längerem, dass die Auszubildenden nicht nur die Bereitschaft zu regionaler Mobilität über weite Distanzen mitbringen, sondern dies auch mit einer langfristigen Perspektive verbinden. Die Gesprächspartnerin verweist hier zudem auf die Dominanz der Umzugsmobilität, welche zirkuläre Mobilitätsformen wie Wochenendpendeln deutlich überwiege.

Aus betrieblicher Perspektive sichern diese Prozesse räumlicher Ausbildungsmobilität an der ersten Schwelle des Arbeitsmarktes die Verfügbarkeit an Personal, welches durch unbefristete Verträge üblicherweise auch längerfristig gebunden wird. Die jungen Beschäftigten versprechen sich auf der anderen Seite eine Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven sowie ihrer Lebensqualität, wobei sie eine anschließende Phase der räumlichen Immobilität auf der Basis einer stabilen und sicheren Beschäftigungssituation antizipieren. Die Kalkulation auf anschließende Übernahme durch den Betrieb spielt hier eine große Rolle und deren hohe Wahrscheinlichkeit wird gegenüber den Auszubildenden auch kommuniziert.

Die erfolgreiche Bindung von Auszubildenden an den Betrieb hängt somit zentral davon ab, ob es dem betrieblichen Standort gelingt, die Bereitschaft des Nachwuchses zur Zuzugsmobilität auf sich zu ziehen; dies gilt umso mehr, je ungünstiger die Angebotslage vor Ort. Im angesprochenen Fall berichtet das Unternehmen von vielfältigem Engagement in lokalen Netzwerken zur Nachwuchssicherung u.a. in Berufsschulen und Schulen, welches allerdings nur geringen Erfolg zeitige. Auf der anderen Seite profitiert das Unternehmen enorm von der zwar nicht aktiv eingeforderten, aber in großem Ausmaß stattfindenden Mobilität von Schulabgängern entfernter Regionen in Richtung ihres

Standorts. Als Erklärung werden von der Gesprächspartnerin neben dem beruflichen Ehrgeiz der Auszubildenden auch die regionale Attraktivität bzw. die pull-Faktoren der Stadt angeführt.¹⁹⁹

Diese Bedeutung der regionalen Standortattraktivität für individuelle Mobilitätsentscheidungen sowie für die räumlichen Implikationen betrieblicher Personalpolitik lässt sich auch anhand des Kontrastfalles eines in einer mittelgroßen Stadt und eher peripher gelegenen ostdeutschen Region angesiedelten Unternehmens verdeutlichen. Für den Personalverantwortlichen gerät angesichts eines nicht ausreichenden lokalen Arbeitskräfteangebots die mangelnde Umzugsbereitschaft von Erwerbspersonen als Grund für fortbestehende betriebliche Verfügbarkeitsprobleme in den Blick.²⁰⁰ Während hier die fehlende Bereitschaft zur Zuwanderung an den betrieblichen Standort adressiert wird, konstatiert der Gesprächspartner auf der anderen Seite eine hohe Mobilitätsbereitschaft im Sinne der Abwanderung: Selbst eigens ausgebildeter Nachwuchs verlässt häufig die Region in Richtung der alten Bundesländer. Dass hierfür tatsächlich die push-Kraft regionaler Aspekte und nicht direkt Beschäftigungsmerkmale verantwortlich ist, wird darüber deutlich, dass diese abwanderungsmobilen Mitarbeiter dem Konzern mitunter an einem anderen, attraktiveren Standort erhalten bleiben.

¹⁹⁹ Eine trotz lediglich kleinräumiger betrieblicher Personalsuche andere Art stattfindender überregionaler Stellenwechsel ist den sogenannten Rückkehrern geschuldet, von denen aus unterschiedlichen Branchen, so auch im Kreditwesen relativ häufig berichtet wird (vgl. auch Fußnote 163). Hier ist das Phänomen der Rückkehrer angesprochen, die als gebürtige Ostdeutsche einige Jahre in den alten Bundesländern gearbeitet haben oder ihre Ausbildung absolviert haben und die es nun aus privaten Gründen zurück in die Heimat zieht.

²⁰⁰ Die diagnostizierte räumliche Immobilität wird von ihm zugleich in Zusammenhang mit dafür verantwortlichen regionalen Mentalitätsstrukturen gestellt. Diese Stellungnahme lässt sich als Hinweis darauf deuten, dass regionale Makrostrukturen ihre Bedeutung nicht nur für betriebliche Entscheidungsspielräume entfalten, sondern sich auch in individuellen Handlungsmustern ausdrücken.

Ein Blick auf die Verbreitung von Pendelmobilität zeigt, dass sich im Kreditwesen erhöhte Fernpendleranteile unter den Fachkräften in einer Größenordnung finden, welche lediglich in Softwarehäusern²⁰¹ sowie in der Baubranche noch übertroffen wird. Die quantitativen Informationen lassen jedoch unbeantwortet, welche Abwägungen und Opportunitäten der Beschäftigten hinter diesen Mustern stehen und wie diese Aspekte von betrieblicher Seite bewertet werden.

Die aus den Expertengesprächen gewonnenen qualitativen Informationen unterstützen die bisherigen Überlegungen und ergänzen das quantitative Bild um eine zeitliche Dimension: Langfristige betriebliche Beschäftigungsperspektiven sind demnach nicht selten mit dauerhafter Pendelmobilität von Beschäftigten kombiniert. Die relative Bedeutung der verschiedenen Mobilitätsformen scheint zudem mit den Charakteristika des regionalen betrieblichen Standorts zu variieren: Große, hinsichtlich der beruflichen Perspektiven wie auch der Lebensqualität attraktive Städte wirken als Magneten, die Zuzugsmobilität auslösen, während in ländlich geprägten Regionen die Pendelmobilität ein deutlich größeres Gewicht erhält. Letztere gilt dort häufig als Normalität des Arbeitsmarktes, was sich beispielsweise an der Selbstverständlichkeit ausdrückt, dass für die Auszubildenden die Kosten für den ÖPNV übernommen werden:

PV: Also das das das finanzieren wir. Nein, das, das verlangen wir nicht. (Das?) Die Bereitschaft das zu machen ja (Ok, ja), aber die finanziellen Lasten, die tragen wir bei den Azubis. (Hmhm) 00:33:06-3 ([K:W1])

²⁰¹ Beschäftigte in Softwarebetrieben sind räumlich sogar mobiler als ihre Vorgesetzten, was ein im Branchenvergleich extrem ungewöhnliches Muster darstellt; lediglich in Baubetrieben und in der Weiterbildung ist ähnliches zu beobachten. Wenngleich IT-Fachkräfte überregionale Umzugsmobilität im Zuge von Stellenwechseln recht erfolgreich vermeiden, sind sie doch häufig bereit, die Herausforderungen und Belastungen durch zirkuläre Mobilitätsformen auf sich zu nehmen.

Oben wurde hingegen beschrieben, wie Betriebe in attraktiven Ballungsräumen von der Zuzugsbereitschaft der Auszubildenden profitieren, gänzlich ohne diese durch explizite Maßnahmen zu unterstützen.

Nicht nur während der beruflichen Ausbildung, sondern auch auf der Basis stabiler Beschäftigungsverhältnisse wird das Arrangement der stabilen Pendelmobilität häufig langfristig, d.h. über mehrere Jahre bzw. Jahrzehnte hinweg praktiziert. Dabei wird von den Pendlern täglich etwa eine Stunde Fahrzeit pro Strecke zurückgelegt und häufig vom Umland ins Zentrum eingependelt.²⁰² Unbefristete Arbeitsverträge, innerbetriebliche Aufstiegschancen und eine Personalpolitik, die auf langfristige Zusammenarbeit abzielt, bilden die Basis, auf der die Beschäftigten ihre Wohn- und Mobilitätsentscheidungen treffen und bei denen ihre individuellen Präferenzen dann zum Tragen kommen. Als typische Gründe für dieses Mobilitätsarrangement werden hohe innerstädtische Mietpreise als push-Faktoren sowie eine hohe Lebensqualität im Umland, Aspekte von Lebensführung und Lebensstil sowie regionale Bindungen als pull-Faktoren des Umlands angegeben. Diese Form der Mobilität wird von Beschäftigten durchaus bewusst und mit dauerhafter Perspektive gewählt:

PV: Zug fährt 50 Minuten, je nachdem wo man da wohnt, da hat man da eine Stunde, eine Stunde zehn Fahrtzeit, ist zwar auch, naja, aber die sagen ich habe da eine andere Lebensqualität, ich bin kein Großstadtmensch (Ja) (Aja), ich will in einer Kleinstadt wohnen, dafür nehme ich das in Kauf, dann bin ich halt eine gute Stunde morgens und abends unterwegs. ([K:W2])

Dieses Arrangement der langfristigen Pendelmobilität setzt regelmäßige Arbeitszeiten voraus und findet sich daher verbreitet in Betrieben, in denen die zeitliche Flexibilität der Mitarbeiter wenig gefordert und der regelmäßige Pen-

²⁰² In Bezug auf Ballungsräume ist dabei zu beachten, dass der Zeitaufwand zur Erreichung des Umlands häufig nicht höher ist als zur Erreichung mancher innerstädtischer Bereiche bzw. Stadtteile.

delaufwand daher individuell gut planbar ist. Von den Spitzenpositionen im Betrieb wird zwar etwas mehr zeitliche Flexibilität verlangt, welche aber auch hier als gemäßigt berichtet wird und Mobilität somit ebenfalls ermöglicht. Begrenzte, regelmäßige und planbare Arbeitszeiten werden auch explizit als wichtiges Moment solch langfristiger Pendelarrangements benannt, da diese die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie ebenso wie mit örtlichen oder lebensstilbezogenen Präferenzen erst ermöglichen.

6.4.3. Zusammenfassung

Dieses Kapitel untersuchte das Arbeitsmarktsegment der Bank- und Versicherungsdienstleistungen als Vertreter klassisch interner Arbeitsmärkte, in denen langfristige Betriebszugehörigkeitsdauern und geschlossene Beschäftigungssysteme dominieren. Die theoretischen Überlegungen legten für solche beschäftigungsstabilen Arbeitsmarktbereiche eine – relativ zur Situation auf externen Arbeitsmärkten – untergeordnete Bedeutung räumlicher Beschäftigtenmobilität und betrieblicher Raumbezüge nahe.

Die Analyse der betrieblichen Such- und Rekrutierungsradien hat gezeigt, dass die Beschäftiger im Kreditwesen im Zuge von Stellenbesetzungsprozessen durchaus räumliche Mobilitätsbereitschaft von (potentiellen) Mitarbeitern einfordern. Zudem zeigen sich sehr hohe Anteile tatsächlicher überregionaler Neueinstellungen; die Beschäftigungssysteme in dieser Branche basieren somit nicht unwesentlich auf dem überregionalen Arbeitsmarkt. Im Vergleich mit anderen Wirtschaftsbereichen ist außerdem eine große Bedeutung zirkulärer Mobilitätsformen unter den Fachkräften zu beobachten. Pendelmobilität, auch über größere Distanzen und über lange Zeiträume hinweg, geht offenbar häufig mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen einher. Aus betrieblicher Sicht gilt die langfristig-stabile Pendelmobilität überwiegend als unproblematisch; allerdings werden in großen, hochverdichteten Agglomerationen größere räumliche Einzugsbereiche benannt und akzeptiert, während in Mittelzentren und ländlichen

Regionen bereits Entfernungen von 40 bis 50 Kilometern bzw. Fahrtzeiten von einer Stunde als langfristig unpraktikabel eingeschätzt werden.

Neben dieser relativen Normalität der Pendelmobilität spielen regionale Mobilitätsentscheidungen an der ersten Schwelle des Arbeitsmarktes, dem Berufseinstieg, eine bedeutende Rolle: Die Verfügbarkeit an Personal wird nicht unwesentlich über die Rekrutierung von Auszubildenden sichergestellt, deren Übernahme und langfristige Bindung nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung hohe Wahrscheinlichkeit hat. Die räumliche Ausbildungsmobilität auf internen Arbeitsmärkten lässt sich somit als funktionales Äquivalent zur räumlichen Stellenwechsellmobilität auf externen Arbeitsmärkten verstehen.

Zudem weisen die qualitativen Befunde auf eine Polarisierung der Verfügbarkeitsproblematik zwischen neuen und alten Bundesländern bzw. zwischen zentralen und peripheren Regionen hin: So wird auf der einen Seite von regionalen Mangelsituationen hinsichtlich qualifizierter und geeigneter Mitarbeiter berichtet, während andernorts die passende Verfügbarkeit positiv hervorgehoben bzw. kaum problematisiert wird.²⁰³ Ost-West-Mobilität von leistungs- und aufstiegsorientierten Beschäftigten und Auszubildenden kann in Zeiten knapper Fachkräfte als verschärfendes Moment bestätigt werden.²⁰⁴

Auch hinsichtlich der Leistungsbereitschaft bzw. Arbeitsmotivation wird von regionalen, erneut ost-west-bezogenen Gesichtspunkten berichtet. Es sind regionale Mentalitätsstrukturen, die von Personalverantwortlichen ostdeutscher Betriebe für die diagnostizierte geringe Attraktivität von Tätigkeiten im (Fi-

²⁰³ Ob für die aufgefundenen Unterschiede regionale Standortbedingungen und Zentrum-Peripherie-Unterschiede oder auch die Unterscheidung zwischen personen- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen verantwortlich zeichnen, kann nicht abschließend geklärt werden; für beide Aspekte finden sich Hinweise in den qualitativen Informationen.

²⁰⁴ Süddeutsche Betriebe der Branche rekrutieren ihren Nachwuchs mitunter zu erheblichen Teilen aus der Gruppe der Ostdeutschen, ohne dass dafür aktive Anwerbestrategien eingesetzt würden.

nanz-) Dienstleistungsgewerbe und die mangelnde Leistungs- und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten verantwortlich gemacht werden. Allerdings scheinen weniger regionale Aspekte per se als vielmehr die daraus resultierenden Mobilitäts- und Migrationsmuster für die personalpolitischen Herausforderungen hinsichtlich Verfügbarkeits- und Leistungsfragen verantwortlich.

Die Ausgangsthese einer vermuteten Wahlverwandtschaft zwischen Beschäftigungsstabilität und räumlicher Immobilität wird somit einerseits durch die Berücksichtigung unterschiedlicher Mobilitätsformen ausdifferenziert. Die Analysen liefern keine eindeutigen Hinweise darauf, dass durch stabile Beschäftigungsstrukturen geprägte Arbeitsmarktbereiche durch geringe räumliche Ausdehnung geprägt sind und entsprechend mit räumlicher Immobilität einhergehen. Grundsätzlich spielen Mobilitätsphänomene auch in klassisch stabilen Segmenten des Arbeitsmarktes eine Rolle, wobei hier vor allem Umzugsmobilität im Zuge der Ausbildung sowie dauerhafte Pendelmobilität als typische Phänomene gelten können.

7. Zusammenfassung und Fazit

7.1. Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit untersuchte auf der Basis quantitativer und qualitativer Betriebsdaten den Zusammenhang von flexibler Beschäftigung und räumlicher Mobilität. Auf der Basis der Forschungsstände zum Bedeutungsgewinn externer Teilarbeitsmärkte (vgl. Kap. 2) und räumlicher Mobilitätsprozesse (vgl. Kap. 3) wurde die Hauptthese entwickelt, dass sich externe Arbeitsmärkte räumlich ausweiten. Die Untersuchung dieser These geschah in fünf Schritten.

In Kapitel 4 wurde das Analyseinstrument der betrieblichen Mobilitätspolitik entwickelt, welches auf der Ebene von Betriebsstätten die Bedeutung räumlicher Mobilitätsprozesse von Beschäftigten im Zuge von Stellenwechseln systematisieren hilft und empirische Analysen anleiten kann. Leitgedanke war, dass die Bearbeitung von Verfügbarkeits- und Leistungsproblemen durch die betriebliche Personalpolitik räumliche Anforderungen und Voraussetzungen hat; verschiedene Aspekte mit Stellenwechseln verbundener räumlicher Beschäftigtenmobilität werden sich daher in der betrieblichen Personalpolitik niederschlagen. Die Heuristik betrieblicher Mobilitätspolitik systematisiert diese Aspekte in zwei Dimensionen: die räumliche Arbeitsmarktausdehnung und die Unterstützung von Stellenantrittsmobilität.

In Kapitel 5 wurde die empirische Realität betrieblicher Mobilitätspolitik quantitativ analysiert. Nach der Übersicht über das empirische Design sowie der Darstellung der verwendeten Datenbasis – des SFB 580-B2 Betriebspanels – und Operationalisierung ging es dabei zunächst um ein deskriptives Bild der Verbreitung überregionaler betrieblicher Raumbezüge bei Stellenbesetzungsprozessen und der Instrumente betrieblicher Mobilitätsunterstützung. Die Analysen betrieblicher Rekrutierungsradien, überregionaler Neuzugänge und Pend-

lerquoten hat erstens gezeigt, dass die Teilarbeitsmärkte, auf denen sich betriebliche Führungskräfte bewegen, räumlich weiter ausgedehnt sind als die Teilarbeitsmärkte für Fachkräfte sowie Un- und Angelernte. Zweitens setzen über die Hälfte der befragten Betriebe Instrumente zur Unterstützung mobilitätsspezifischer Herausforderungen bei der Stellenantrittsmobilität ein, wobei monetäre Leistungen deutlich weiter verbreitet sind als vereinbarkeitsorientierte Maßnahmen; alle Instrumente sind grundsätzlich häufiger in größeren Betrieben anzutreffen.

Diese Ergebnisse ergänzen bekannte Forschungsbefunde zu einem qualifikatorischen Mobilitätsgradienten um die betriebliche Perspektive. Befunde einer qualifikationsspezifisch variierenden Mobilitätsbereitschaft basieren häufig auf Individualdaten²⁰⁵ und werden an individuellen Bildungsunterschieden festgemacht. Den hier erzielten Ergebnissen zufolge lassen sie sich jedoch auch auf die unterschiedlichen Raumbezüge zurückführen, mit denen in Erwerbsorganisationen Stellenbesetzungsprozesse personalpolitisch bearbeitet werden: Die großräumige Rekrutierung von Personal fordert dessen räumliche Mobilitätsbereitschaft, während lokale Rekrutierung räumliche Immobilität verlangt.

Über eine quantitative Clusteranalyse wurde anschließend untersucht, inwiefern die räumliche Mobilitätsbereitschaft im Zuge von Stellenwechseln, die durch die überregionale Rekrutierung eingefordert wird, mit der betrieblichen Bereitschaft zur Unterstützung damit verbundener Herausforderungen einhergeht. Entlang der Indikatoren der räumlichen Reichweite betrieblicher Personalsuche und -rekrutierung sowie der Instrumente zur Mobilitätsunterstützung wurden in Kapitel 5.4 vier empirisch relevante mobilitätspolitische Betriebsty-

²⁰⁵ So basieren die detaillierten Auswertungen von Granato et al. (2009) und Haas/Hamann (2008) auf der Beschäftigtenhistorikdatei des IAB und Arntz (2011) legt die IAB-Beschäftigtenstichprobe zugrunde (vgl. auch Kap. 3).

pen identifiziert. Nicht in allen Fällen geht die Forderung nach räumlicher Stellenantrittsmobilität mit ihrer Unterstützung durch die Betriebe einher; dennoch sind solche angebotsintensiven mobilitätspolitischen Strategien überraschend stark verbreitet. Die Analysen belegen die Bedeutung des regionalen betrieblichen Standorts sowie der Betriebsgröße für die mobilitätspolitische Ausrichtung und legen zudem einen Zusammenhang zur Stabilität bzw. Instabilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen nahe.

Dieser Zusammenhang zwischen den mobilitätspolitischen Strategien und Praktiken von Betrieben und dem Grad der Flexibilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen wurde in Kapitel 5.5 mittels multipler Korrespondenzanalysen explizit modelliert. Deutlich wurde zum einen, dass in flexiblen Bereichen des Arbeitsmarktes häufiger großräumig rekrutiert wird, wenngleich dies nicht notwendigerweise auch tatsächlich in häufigeren überregionalen Stellenwechseln in diesen Segmenten resultiert. Zum zweiten hat sich gezeigt, dass die Bereitschaft von Betrieben, aktiv zur Bewältigung der mit ihren Mobilitätsanforderungen verbundenen individuellen Herausforderungen beizutragen, erhebliche Unterschiede aufweist und eine erhöhte Beschäftigungsflexibilität zwar deutlich mit der weiträumigen Rekrutierung insbesondere betrieblicher Fachkräfte, jedoch häufig nicht mit der Unterstützung ihrer Stellenantrittsmobilität einhergeht. In Betrieben, die offene Beschäftigungssysteme einsetzen, wird von den Beschäftigten somit zwar mehr regionale Mobilität im Zuge von Betriebswechseln gefordert, die dort Beschäftigten werden dabei allerdings kaum stärker gefördert.

Die Grenzen dieses Befunds liegen aus Gründen der verwendeten Datenbasis darin, dass die Implikationen der mit Stellenbesetzungsprozessen verbundenen räumlichen Herausforderungen nur indirekt erschlossen werden können, da der betriebliche Einsatz mobilitätspolitischer Instrumente nicht eindeutig den heterogenen Einsatzfeldern flexibler Beschäftigung zugeordnet werden kann. Die

Reichweite der Aussagen der quantitativen Analysen ist auf die gesamtbetriebliche Ebene beschränkt und Schlussfolgerungen in Bezug auf einzelne innerbetriebliche Beschäftigungsbereiche unterliegen der Gefahr des ökologischen Fehlschlusses. Mit vertiefenden Mixed-Methods-Analysen ausgewählter flexibler Teilarbeitsmärkte wurde im sechsten Kapitel versucht, diese Grenzen zu überwinden.

In Kapitel 6.2 wurde gezeigt, dass das berufsfachliche Segment pflegerischer und physiotherapeutischer Tätigkeiten in stationären und ambulanten Einrichtungen des Gesundheitswesens, in denen eine zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsstrukturen und hohe faktische Fluktuationsraten zu beobachten sind, durch die Vermeidung bzw. Minimierung räumlicher Mobilität geprägt ist. Hier ist eine relativ niedrige überregionale Mobilität(sbereitschaft) der Beschäftigten zu konstatieren und auch die betrieblichen Such- und Rekrutierungsstrategien enthalten nur geringe überregionale Bezüge. Die qualitativen Zusatzinformationen legen zudem die Interpretation nahe, dass die leicht überdurchschnittlichen Pendlerquoten vielfach Stadt-Umland-Mobilität abbilden. Die allgemeine These, die eine Ausweitung der räumlichen Mobilität im Zuge von Flexibilisierungsprozessen nahelegt, kann für dieses Segment somit nicht gehalten werden. Die Mixed-Methods-Analysen haben detailliert aufgezeigt, inwieweit verschiedene Aspekte der branchen- und einrichtungsspezifischen Arbeitszeitorganisation sowie ein ungünstiges Verhältnis von Mobilitätskosten und -ressourcen einer ausgeprägten räumlichen Mobilität der hier Beschäftigten widersprechen.

Für die Teilarbeitsmärkte für hochqualifizierte Sozialarbeiter und -pädagogen sowie für Dozenten im Weiterbildungssektor wurde durch die Analysen in Kapitel 6.3 hingegen eine Zunahme räumlicher Beschäftigtenmobilität im Zusammenhang mit Stellenwechseln diagnostiziert. Deutlich wurde, dass die starke Ausweitung projektbezogener befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit häufig

kurzen Laufzeiten in diesem Sektor auch steigende räumliche Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten impliziert, die – ebenso wie die Betriebe – bei Stellenwechseln ihre Raumbezüge ausweiten. Die in diesem Arbeitsmarktbereich zu beobachtende Situation bestätigt somit eindrucksvoll die allgemeine segmentationstheoretische These, wonach betriebliche Flexibilisierungsprozesse eine Ausweitung räumlicher Mobilität induzieren. Vor allem die spezifischen strukturellen Rahmenbedingungen in Gestalt einer hohen Abhängigkeit von öffentlichen Ausschreibungen und damit verbundenen Projektmittelzuweisungen sind für die hohe Beschäftigungsflexibilität und geringe Übergangssicherheit in diesem Segment verantwortlich. Handlungsspielräume auf Seiten der Beschäftigten, die daraus resultierenden Mobilitätsanforderungen zu kompensieren, sind kaum vorhanden. Im Verhältnis zu den betrieblichen Anforderungen bleiben diese Entwicklungen jedoch nicht ohne Friktionen; die Betriebe beurteilen überregionale Stellenwechsel ebenso wie regelmäßige Pendelmobilität über größere Distanzen häufig negativ.

Die allgemeine These einer räumlichen Expansionstendenz externer Teilarbeitsmärkte führt auch auf die Frage zurück, auf welchen Räumen interne Teilarbeitsmärkte basieren. In Kapitel 6.4 wurde daher zu Vergleichszwecken die Bedeutung räumlicher Mobilitätsprozesse in Betrieben des Kredit- und Versicherungswesens analysiert. Es hat sich gezeigt, dass im Zuge von Stellenbesetzungsprozessen durchaus räumliche Mobilitätsbereitschaft von (potentiellen) Mitarbeitern verlangt wird; vor allem Umzugsmobilität im Zuge der Ausbildung sowie dauerhafte Pendelmobilität können als hier typische Phänomene gelten. Die geschlossenen Beschäftigungssysteme in dieser Branche basieren somit nicht unwesentlich auf dem überregionalen Arbeitsmarkt und räumliche Mobilitätsprozesse gehen offenbar auch über größere Distanzen und über lange Zeiträume hinweg häufig mit stabilen Beschäftigungsverhältnissen einher. Im Unterschied zu den zuvor untersuchten flexiblen Arbeitsmarktbereichen hat

sich zudem kaum ein negativer Einfluss der Pendelmobilität auf betriebliche Belange gezeigt. Auf der Basis langfristig angelegter Beschäftigungsverhältnisse mit gut planbaren Arbeitszeiten handelt es sich bei der verbreiteten täglichen Pendelmobilität entweder um den Ausdruck individueller Wohnortpräferenzen. Oder die Betriebe gehen davon aus, dass nach Ablauf einer Testphase ein Umzug an den Arbeitsort folgen wird, worauf sie mit ihrem Angebot einer langfristigen Beschäftigungsperspektive – insbesondere außerhalb von Agglomerationsräumen – durchaus drängen.

7.2. Fazit

Mit dem in dieser Arbeit entwickelten Analyseinstrument konnten die in der betrieblichen Personalpolitik enthaltenen Bezüge auf räumliche Beschäftigtenmobilität theoretisch systematisiert und empirisch exploriert werden. Zudem wurden darüber Befunde der räumlichen Mobilitätsforschung an segmentationstheoretische Ansätze der Arbeitsmarktsoziologie angeschlossen. Wie diese Ansätze gefordert haben, muss die Funktionsweise und gesellschaftliche Bedeutung externer Arbeitsmärkte über das wechselseitige Verhältnis der Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik und der Erwerbs- und Mobilitätsentscheidungen von Beschäftigten analysiert werden. Die Analyse räumlicher Beschäftigtenmobilität und betrieblicher Raumbezüge trägt so zu einem besseren Verständnis der Funktionsweisen flexibler Arbeitsmarktbereiche bei.

Die zweidimensionale Heuristik betrieblicher Mobilitätspolitik hat dabei ausreichende Konkretheit für die quantitative ebenso wie Offenheit für die qualitative Anwendung bewiesen. So konnte mit der mehrdimensionalen quantitativen Operationalisierung zum einen die räumliche Ausdehnung von Teilarbeitsmärkten auf der betrieblichen Handlungsebene erfasst und im Branchen-, Regionen- und Betriebsgrößenvergleich untersucht werden. Zusätzlich konnten über die Operationalisierung der zweiten Dimension betrieblicher Mobilitätspolitik bis-

lang unbekannte Instrumente erfasst und quantitativ-vergleichend untersucht werden, über die Betriebe sich unterstützend bzw. fördernd auf die Stellenantrittsmobilität betrieblicher Neuzugänge beziehen. Die Größe und der regionale Standort von Betrieben haben sich dabei als sehr bedeutsam für die Mobilitätsbezüge von Betrieben erwiesen. Während eine quantitative Clusteranalyse anschließend enger auf die betriebliche Handlungsebene fokussierte und die unterschiedlichen empirischen Muster in vier mobilitätspolitische Typen systematisierte, haben multiple Korrespondenzanalysen Hinweise auf jeweils unterschiedliche mobilitätspolitische Bezüge in stabilen und flexiblen Bereichen des Arbeitsmarktes gegeben.

Die Offenheit des Analyseinstruments ermöglichte zudem, vertiefende Mixed-Methods-Studien anzuleiten. Leitfadengestützte Experteninterviews fokussierten dabei auf das Verhältnis räumlicher Beschäftigtenmobilität zur Personalfluktuation in offenen bzw. zur Beschäftigungsstabilität in geschlossenen Bereichen des Arbeitsmarktes. Das so zugänglich gemachte Experten- wie Deutungswissen betrieblicher Personalverantwortlicher hat die Interpretation der auf quantitativer Basis gefundenen Einflussebenen unterstützt und die Bedeutung betrieblicher Mobilitätsbezüge für heterogene betriebliche Fluktuationsgrade und Flexibilitätsformen aufgeschlossen.

Die im Rahmen der vorliegenden Arbeit erzielten quantitativen und qualitativen Ergebnisse ergänzen und modifizieren den Forschungsstand zur räumlichen Mobilität in dreierlei Hinsicht.

So haben die Analysen erstens gezeigt, dass räumliche Mobilitätsbereitschaft nicht in allen Arbeitsmarktsegmenten gleichermaßen von den Beschäftigten verlangt wird und erwünscht ist. Das Beispiel der Pflegebranche zeigt mit Blick auf die betrieblichen Anforderungen in Einrichtungen des Gesundheitswesens sogar deutlich, welche negativen Einflüsse sie haben kann: Einrichtungen der stationären wie ambulanten Pflege sind geradezu auf die regionale Verwurze-

lung ihrer berufsfachlich qualifizierten Mitarbeiter angewiesen, um ihre personalpolitischen Herausforderungen erfolgreich bearbeiten zu können. Im Bereich der ebenfalls berufsfachlich qualifizierten Beschäftigten im Kreditsektor hingegen findet sich zum einen mehr räumliche Mobilität im Zuge des Stellenantritts wie auch in Gestalt täglicher Pendelstrecken. Zugleich können hier kaum betriebliche Einwände gegen solche Mobilitätsarrangements ausgemacht werden, was mit den langfristigen Beschäftigungsperspektiven, den relativ günstigen Einkommensperspektiven sowie den gut planbaren Arbeitszeitregelungen zusammenhängt. In den Bereichen der Sozialarbeiter und -pädagogen sowie Dozenten im Weiterbildungssektor hingegen, für die hohe Mobilitätsraten aufgrund der hohen Qualifikationsniveaus erwartet wurden, hat sich eine große Bedeutung betrieblicher Flexibilisierungsstrategien für die Bedeutungszunahme räumlicher Mobilitätsprozesse gezeigt. Hier müssen die Beschäftigten aufgrund kurzer Projektlaufzeiten und dauerhaft befristeter Arbeitsverträge für erfolgreiche Betriebswechsel ihre Mobilitätsradien sukzessive ausweiten und pendeln daher häufig; aus betrieblicher Sicht wird diese Situation jedoch häufig negativ bewertet.

Durch diese Befunde wird zweitens der Forschungsstand zu den Determinanten räumlicher Mobilitätsentscheidungen um die betriebliche Perspektive ergänzt und dabei das von der individualzentrierten Mobilitätsforschung häufig gefundene Muster eines qualifikationsspezifischen Gradienten der Mobilitätsneigung und -bereitschaft in ein neues Licht gerückt: Nicht nur das individuelle Qualifikationsniveau sondern auch sektoren-, einrichtungs- und tätigkeitsspezifische Merkmale prägen räumliche Mobilitätsprozesse von Beschäftigten. Das Wissen um die vielfältigen Determinanten von Mobilitätsentscheidungen wird somit um die Ebene der Erwerbsorganisation erweitert: Die Ergebnisse zeigen, dass und wie auch durch betriebliches Rekrutierungs- und Unterstützungsverhalten im Rahmen von Stellenbesetzungsprozessen individuelle räumliche Mobilitäts-

entscheidungen beeinflusst und damit die Chancen und Risiken erwerbsbezogener räumlicher Mobilität berührt werden.

Die Befunde dieser Arbeit sind zudem drittens als Forschungsbeitrag hinsichtlich der Wirkungen räumlicher Mobilitätsentscheidungen zu verstehen, denn indem sie die betriebliche Personalpolitik affizieren, wirken Mobilitätsentscheidungen von Erwerbspersonen auf die Arbeitsmarktstruktur zurück. Diese Abhängigkeiten wurden in der vorliegenden Arbeit anhand der personalpolitischen Bezugsprobleme von Verfügbarkeit und Leistungsbereitschaft diskutiert und über das Analyseinstrument der betrieblichen Mobilitätspolitik empirisch zugänglich gemacht. Die Ausweitung externer Arbeitsmärkte geht, im Aggregat betrachtet, mit der Bedeutungszunahme räumlicher Mobilitätsprozesse einher, ist jedoch auch durch das spannungsvolle Wechselverhältnis zwischen personalpolitischen Strategien und Praktiken und individuellen Erwerbsentscheidungen geprägt.²⁰⁶

²⁰⁶ Die in dieser Arbeit gewonnenen Einblicke in die komplexen Wirkungszusammenhänge von räumlicher Beschäftigtenmobilität und Beschäftigungsflexibilisierung lassen sich zu der Forderung zuspitzen, dass detaillierte Informationen über den betrieblichen Kontext sowie über Berufe und Tätigkeiten zukünftig stärker in die quantitative Forschung zur erwerbsbezogenen räumlichen Mobilität einbezogen werden sollten. Hier ist auch die Notwendigkeit einer verbesserten Verknüpfung von Individual- und Betriebsdaten zu nennen, die zukünftig mehr Informationen über Prozesse erwerbsbezogener räumlicher Mobilität bereitstellen sollten.

Literatur

- Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (2005): *Wozu Arbeitsmarktsoziologie*. In: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 11-16). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Abraham, Martin/ Nisic, Natascha (2007): *Regionale Bindung, räumliche Mobilität und Arbeitsmarkt - Analysen für die Schweiz und Deutschland*. In: Swiss Journal of Sociology, Jg. 33, Heft 1: 69-87.
- Abraham, Martin/ Schönholzer, Thess (2009): *Pendeln oder Umziehen? Entscheidungen über unterschiedliche Mobilitätsformen in Partnerschaften*. In: Kriwy, Peter/ Gross, Christiane (Hg.), *Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen* (S. 247-268). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Afentakis, Anja/ Böhm, Karin (2009): *Beschäftigte im Gesundheitswesen*. Gesundheitsberichterstattung des Bundes, 46. Berlin: Robert-Koch-Institut. URL: http://edoc.rki.de/documents/rki_fv/re0uo6qZcW7eI/PDF/22OnfW4sdzhPDB6iX6.pdf, letzter Zugriff: 05.03.2013.
- Alda, Holger/ Bender, Stefan/ Gartner, Hermann (2005): *The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB)*. IAB Discussion Paper. Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 6/2005 (30 S.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Apitzsch, Birgit (2012): *Netzwerke in flexiblen Beschäftigungssystemen. Lose Verbindungen oder eigene Logik?* In: Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (Hg.), *Arbeit als Ware - Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte* (S. 251-268). Bielefeld: transcript.
- Arnold, David O. (1970): *Dimensional Sampling. An Approach for Studying a Small Number of Cases*. In: The American Sociologist, No.5: 147-150.
- Arntz, Melanie (2011): *Mobilitätshemmnisse heterogener Arbeitskräfte in Deutschland*. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 44, Heft 1/2: 135-141.
- Auspurg, Katrin/ Abraham, Martin (2007): *Die Umzugsentscheidung von Paaren als Verhandlungsproblem. Eine quasiexperimentelle Überprüfung des Bargaining-Modells*. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, Heft 2: 271-293.

- BA (2011): *Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Gesundheits- und Pflegeberufe*.
Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarkt/berichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Gesundheits-und-Pflegeberufe-Deutschland-2011.pdf>, letzter Zugriff: 24.12.2012.
- Bacher, Johann (1994): *Clusteranalyse - anwendungsorientierte Einführung*. München: Oldenbourg.
- Backhaus, Klaus et al. (2008): *Multivariate Analyseverfahren. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Barlösius, Eva (2004): *Kämpfe um soziale Ungleichheit. Machttheoretische Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Barlösius, Eva (2006): *Pierre Bourdieu*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Bauer, Thomas K./ Schmucker, Alexandra/ Vorell, Matthias (2008):
Beschäftigungsbeitrag von kleinen und mittleren Unternehmen: Viel Umschlag, wenig Gewinn. IAB-Kurzbericht, 23/2008 (6 S.).
- Beivers, Andreas/ Spangenberg, Martin (2008): *Ländliche Krankenhausversorgung im Fokus der Raumordnung*. In: Informationen zur Raumentwicklung, Heft 1/2.2008: 91-99.
- Bispinck, Reinhard et al. (2012): *Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen*. Projekt LohnSpiegel.de, Arbeitspapier 07/2012. Düsseldorf: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Blasius, Jörg/ Greenacre, Michael (1994): *Computation of Correspondence Analysis*. In: Greenacre, Michael/ Blasius, Jörg (Hg.), *Correspondence Analysis in the Social Sciences* (S. 53-78). San Diego/London: Academic Press.
- Blazejewski, Franziska (2012): *Erwerbsbedingte räumliche Mobilität als Herausforderung für die empirische Sozialforschung*. In: Krause, Alexandra (Hg.), *Der Wandel betrieblicher Personalpolitik in ausgewählten Arbeitsmarktsegmenten und Auswirkungen auf individuelle Mobilität und Risiken* SFB 580 Mitteilungen, Heft 41 (S. 71-92). Jena.
- Blien, Uwe/ Bogai, Dieter/ Fuchs, Stefan (Hg.) (2007): *Die regionale Arbeitsmarktforschung des IAB: Aufbau, Leitbild und Forschungsperspektiven*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- Blien, Uwe/ Kirchhof, Kai/ Ludewig, Oliver (2006): *Agglomeration effects on labour demand*. IAB Discussion Paper, 28/2006 (29 S.).
- Blossfeld, Hans-Peter / Drobnič, Sonja (2001): *Theoretical Perspectives on Couples' Careers*. In: Blossfeld, Hans-Peter / Drobnič, Sonja (Hg.), *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. New York: Oxford University Press.
- Bode, Eckhardt/ Zwing, Sebastian (1998): *Interregionale Arbeitskräftewanderungen: Theoretische Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Kieler Arbeitspapiere, 877. Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel.
- Bonnet, Estelle/ Orain, Renaud (2010): *Job Careers and Job Mobility*. In: Schneider, Norbert/ Collet, Beate (Hg.), *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Perspectives* (S. 289-316). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- Bosch, Gerhard (2010): *Strukturen und Dynamiken von Arbeitsmärkten*. In: Böhle, Fritz/ Voß, G. Günter/ Wachtler, Günther (Hg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 643-670). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bosch, Gerhard/ Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2008): *Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite*. In: WSI-Mitteilungen, 8/2008: 423-430.
- Bourdieu, Pierre (2010): *Ortseffekte*. In: Bourdieu, Pierre et al. (Hg.), *Das Elend der Welt* (S. 159-168). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Brandt, Cornelia (Hg.). (2010): *Mobile Arbeit - Gute Arbeit? Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit*. Berlin: ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
- Breen, Richard (1997): *Risk, Recommodification and Stratification*. In: *Sociology*, 31: 473-489.
- Brixy, Udo (2008): *Welche Betriebe werden verlagert? Beweggründe und Bedeutung von Betriebsverlagerungen in Deutschland*. IAB Discussion Paper, 39/2008 (35 S.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Brose, Hanns-Georg / Diewald, Martin / Goedicke, Anne (2005): *Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung*. In: Struck, Olaf / Köhler, Christoph (Hg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*. München/Mering: Rainer Hampp.

- Buch, Tanja (2006): *Regionale Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine theoretische und empirische Analyse regionaler Mismatcharbeitslosigkeit in Zeiten der Hartz-Reformen*. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Canzler, Weert/ Kaufmann, Vincent/ Kesselring, Sven (2008): *Tracing Mobilities - An Introduction*. In: Canzler, Weert/ Kaufmann, Vincent/ Kesselring, Sven (Hg.), *Tracing Mobilities. Towards a Cosmopolitan Perspektive* (S. 1-10). Aldershot: Ashgate.
- Canzler, Weert/ Kesselring, Sven (2006): "Da geh ich hin, check ein und bin weg." *Argumente für eine Stärkung der sozialwissenschaftlichen Mobilitätsforschung*. In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hg.), *Soziale Ungleichheit, Kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004* (S. 4161-4176). Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Canzler, Weert/ Knie, Andreas (1998): *Möglichkeitsräume: Grundrisse einer modernen Mobilitäts- und Verkehrspolitik*. Wien/Köln/Weimar: Böhlau.
- Carroll, Glenn R./ Mayer, Karl Ulrich (1986): *Job-shift Patterns in the FRG: the Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organisational Size*. In: *American Sociological Review*, 51: 323-341.
- Christoph, Bernhard (2008): *Subjektives Wohlbefinden und Wertorientierungen*. In: Destatis/ GESIS-ZUMA/ WZB (Hg.), *Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn
- Coase, Ronald Harry (1988): *The firm, the market, and the law*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cramer, Ulrich/ Koller, Martin (1988): *Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben - der "Job-Turnover"-Ansatz*. In: *MittAB*, 03/1988: 361-377.
- Creswell, John W. (2003): *Research Design. Qualitative, Quantitative, and mixed methods approaches*. 2nd. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.
- Daum, Matthias (2010): Pendeln statt zügeln. Überfüllte Züge und verstopfte Straßen sind der Preis für unsere Sesshaftigkeit. *Neue Zürcher Zeitung* (05.01.2010). URL: http://www.nzz.ch/nachrichten/politik/schweiz/pendeln_statt_zuegeln_1.4438_988.html, letzter Zugriff: 28.05.2012.
- Diewald, Martin/ Faist, Thomas (2011): *Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten*. In: *Berliner Journal für Soziologie* (2011) 21: 91-114.

- DIHK (2010): *Dienstleistungsreport 2010. Ergebnisse einer DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern*. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
URL: http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dienstleistungsreport_2010.pdf, letzter Zugriff: 24.12.2012.
- Doeringer, Peter B./ Piore, Michael J. (1971): *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington: Sharpe Inc.
- Dombois, Rainer (1999): *Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 37/1999: 13-20.
- Eichhorst, Werner/ Thode, Eric (2002): *Strategien gegen den Fachkräftemangel. Band 1: Internationaler Vergleich*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Erlinghagen, Marcel (2002): *Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe*. In: *MittAB*, 01/2002: 74-89.
- Erlinghagen, Marcel (2006): *The Case of West Germany – Flexibility and continuity in the German labour market*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in eastern and western Europe* SFB 580 Mitteilungen, Heft 16 (S. 111-121). Jena/Halle: SFB 580.
- Erlinghagen, Marcel (2010): *Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz? Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland*. IAQ-Report. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation, 2010-02 (12 S.).
- Erlinghagen, Marcel/ Mühge, Gernot (2002): *Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen?* DIW Materialien 19 (33 S.). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- EU-Kommission (2003): *Empfehlung der Kommission 2003/361/EG*. Amtsblatt der Europäischen Union L 124/36.
URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:DE:PDF>, letzter Zugriff: 14.02.2013.
- EU-Kommission (2005): *Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008)*. Europäische Kommission.
URL: <http://europa.eu.int/growthandjobs/>, letzter Zugriff: 30.08.2010.

- Fassmann, Heinz/ Meusburger, Peter (1997): *Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext*. Stuttgart: B. G. Teubner.
- Felmlee, Diane H. (1982): *Women's Job Mobility Processes Within and Between Employers*. In: *American Sociological Review*, 47, 1: 142-151.
- Fernandez, Roberto M./ Su, Celina (2004): *Space in the Study of Labor Markets*. In: *Annual Review of Sociology*, No. 30: 545-569.
- Fio-Brief (2000): *Mobilität und flexible Erwerbsbiographien im Urteil der Bevölkerung*. Aktuelle Informationen zur Ordnungspolitik, 2 (7 S.).
- Flick, Uwe (1999): *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek: Rowohlt.
- Foscht, Thomas/ Angerer, Thomas/ Swoboda, Bernhard (2007): *Mixed Methods. Systematisierung von Untersuchungsdesigns*. In: Buber, Renate/ Holzmüller, Hartmut H. (Hg.), *Qualitative Marktforschung. Konzepte-Methoden-Analysen* (S. 247-259). Wiesbaden: Gabler.
- Franz, Peter (1984): *Soziologie der räumlichen Mobilität. Eine Einführung*. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.
- Friedmann, John (1972): *A General Theory of Polarized Development*. In: Hansen, Niles M. (Hg.), *Growth Centers in Regional Economic Development*. New York: Free Press.
- Fuchs, Michaela/ Weyh, Antje (2010): *The determinants of job creation and destruction. Plant-level evidence for Eastern and Western Germany*. In: *Empirica*, Jg. 37, Heft 4: 425-444.
- Galler, Heinz P. (1985): *Mobilitätsforschung und Arbeitsmarkttheorie*. In: Knepel, Helmut/ Hujer, Reinhard (Hg.), *Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- geniusgöttingen (2009): *Regionalmarketing als ein Instrument gegen Fachkräftemangel. Das Beispiel "geniusgöttingen Arbeit.Leben.Zukunft."* (124 S.). Hildesheim/Holzminden/Göttingen: HAWK (Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst), Fakultät Ressourcenmanagement.
- Gerstenberg, Susanne (2011): *Flexible Employment and Spatial Mobility in East and West Germany: New Challenges to Employers and Employees*. In: Isanski, Jakub/ Luczynski, Piotr (Hg.), *Selling One's Favourite Piano to Emigrate: Mobility*

- Patterns in Central Europe at the Beginning of the 21st Century* (S. 45-69). Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
- Gerstenberg, Susanne (2012): *Externe Arbeitsmärkte und räumliche Mobilität*. In: Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (Hg.), *Arbeit als Ware - Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte* (S. 289-312). Bielefeld: transcript.
- Giesecke, Johannes (2009): *Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market*. In: *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 6: 629-646.
- Giesecke, Johannes/ Groß, Martin (2012): *Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte*. In: Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (Hg.), *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte* (S. 91-115). Bielefeld: transcript.
- Glaser, Barney G./ Strauss, Anselm L. (1967): *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for qualitative Research*. New York: Aldine.
- Gläser, Jochen/ Laudel, Grit (2010): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goebel, Jan/ Habich, Roland/ Krause, Peter (2008): *Einkommen - Verteilung, Armut und Dynamik*. In: Destatis/ GESIS-ZUMA/ WZB (Hg.), *Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn.
- Goedicke, Anne/ Brose, Hanns-Georg/ Diewald, Martin (2006): *Herausforderungen des demografischen Wandels für die betriebliche Beschäftigungspolitik*. In: Nienhüser, Werner (Hg.), *Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse* (S. 151-174). München/Mering: Rainer Hampp.
- Götzelt, Ina (2006): *Das CATI-Instrument in der Anwendung für Expertenbefragungen am Beispiel des SFB586-B2 Betriebspanels*. In: Ritter, Thomas (Hg.), *CATI abseits von Mikrozensus und Marktforschung. Telefonische Expertenbefragungen – Erfahrungen und Befunde* SFB 580 Mitteilungen, Heft 17 (S. 11-25). Jena/Halle: SFB 580.
- Granato, Nadia et al. (2009): *Arbeitskräftemobilität in Deutschland – Qualifikations-spezifische Befunde regionaler Wanderungs- und Pendlerströme*. In: *Raumforschung und Raumordnung*, Jg. 67, Heft 1: 21-33.
- Greenacre, Michael (1994a): *Correspondence Analysis and its Interpretation*. In: Greenacre, Michael/ Blasius, Jörg (Hg.), *Correspondence Analysis in the Social Sciences* (S. 3-22). San Diego/London: Academic Press.

- Greenacre, Michael (1994b): *Multiple and Joint Correspondence Analysis*. In: Greenacre, Michael/ Blasius, Jörg (Hg.), *Correspondence Analysis in the Social Sciences* (S. 141-161). San Diego/London: Academic Press.
- Greenacre, Michael (2005): *From correspondence analysis to multiple and joint correspondence analysis*. Economics Working Papers 883. Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra.
- Greenacre, Michael (2007): *Correspondence Analysis in Practice*. Boca Raton/London/New York: Chapman & Hall/CRC.
- Groß, Martin (2008): *Klassen, Schichten, Mobilität. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grotheer, Michael (2008a): *Beschäftigungsstabilität im Ost-West-Vergleich*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen* (S. 115-141). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grotheer, Michael (2008b): *Beschäftigungsstabilität und -sicherheit in Westdeutschland*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen* (S. 65-113). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grotheer, Michael/ Struck, Olaf (2006a): *Average Tenure, Survivor Rates and Employment Trajectories – A comment on Marcel Erlinghagen and Gernot Mühge*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in eastern and western Europe* SFB 580 Mitteilungen, Heft 16 (S. 163-166). Jena/Halle: SFB 580.
- Grotheer, Michael/ Struck, Olaf (2006b): *The case of Eastern and Western Germany – Employment stability and labour market flexibility*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in eastern and western Europe* SFB 580 Mitteilungen, Heft 16 (S. 130-144). Jena/Halle: SFB 580.
- Grünert, Holle (2008): *"Good" and "bad" external labour markets*. SFB 580 Mitteilungen, Heft 30. Jena/Halle: SFB 580.
- Haas, Annette (2000): *Regionale Mobilität gestiegen*. IAB-Kurzbericht, 4/2000 (7 S.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

- Haas, Annette/ Hamann, Silke (2008): *Pendeln – ein zunehmender Trend, vor allem bei Hochqualifizierten*. IAB Kurzbericht, 6/2008 (8 S.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Hacket, Anne (2009): *Lohnt sich Mobilität? Einkommensperspektiven in internen und externen Arbeitsmärkten in den ersten Berufsjahren*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hader, Thomas (2009): *Regionale Arbeitsweg-Barrieren in der Ostregion. Auswertung der Online-Umfrage „Pendler/in am Wort“*. Verkehr und Infrastruktur Nr. 36 (103 S.). Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Hanson, Susan/ Pratt, Geraldine (1995): *Gender, Work, and Space*. New York: Routledge.
- Haug, Sonja (2000): *Klassische und neuere Theorien der Migration*. Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (38 S.). Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Hesse, Markus/ Scheiner, Joachim (2007): *Räumliche Mobilität im Kontext des sozialen Wandels: eine Typologie multilokalen Wohnens*. In: Geographische Zeitschrift, Jg. 95, Heft 3: 138-154.
- Hillmann, Karl-Heinz (1994): *Wörterbuch der Soziologie*. Stuttgart: Kröner.
- Hinz, Thomas/ Abraham, Martin (2005): *Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick*. In: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 17-68). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hislop, Donald/ Axtell, Caroline (2009): *To infinity and beyond?: workspace and the multi-location worker*. In: New Technology, Work and Employment, 24, 1: 60-75.
- Hofmeister, Heather (2005): *Geographic mobility of couples in the United States: Relocation and commuting trends*. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17. Jg., Heft 2/2005: 115-128.
- Hohendanner, Christian (2010): *Unsichere Zeiten – unsichere Verträge? Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abchwung*. IAB Kurzbericht, 14/2010 (8 S.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Hohendanner, Christian et al. (2011): *Vom Ein-Euro-Jobber zum 'regulären' Mitarbeiter? Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen*

- aus öffentlich geförderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. IAB Discussion Paper, 22/2011 (27 S.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Holst, Hajo (2009): *Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen*. In: WSI-Mitteilungen, 03/2009: 143-149.
- Holz-Rau, Christian (1997): *Siedlungsstrukturen und Verkehr*. Materialien zur Raumentwicklung 84. Bonn.
- Holz-Rau, Christian/ Scheiner, Joachim (2005): *Siedlungsstrukturen und Verkehr - Was ist Ursache, was ist Wirkung?* In: Raumplanung 119: 67-72.
- Hopf, Christel (1982): *Norm und Interpretation. Einige methodische und theoretische Probleme der Erhebung und Analyse subjektiver Interpretationen in qualitativen Untersuchungen*. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 11, Heft 3: 307-329.
- Huynen, Philippe/ Hubert, Michel/ Lück, Detlev (2010): *Research Design*. In: Schneider, Norbert F./ Collet, Beate (Hg.), *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Comparison* (S. 25-36). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- Johnson, R. Burke/ Onwuegbuzie, Anthony J. (2004): *Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come*. In: Educational Researcher, Vol. 33, No. 7: 14-26.
- Jurczyk, Karin (2004): *Familie in einer neuen Erwerbswelt - Herausforderungen für eine nachhaltige Familienpolitik*. Zeit für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht (S. 107-128). Bern: Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF.
- Kalleberg, Arne L. (2011): *Good jobs, bad jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, Arne L. et al. (1996): *Organizations in America. Analyzing their Structures and Human Resource Practices*. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.
- Kalter, Frank (1994): *Pendeln statt Migration? Die Wahl und Stabilität von Wohnort-Arbeitsort-Kombinationen*. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 23, Heft 6: 460-476.

- Kalter, Frank (1997): *Wohnortwechsel in Deutschland*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kaufmann, Vincent / Bergmann, Manfred Max / Joye, Dominique (2004): *Motility: Mobility as Capital*. In: International Journal of Urban and Regional Research, 28.4: 745-756.
- Kaufmann, Vincent/ Viry, Gil/ Widmer, Eric D. (2010): *Motility*. In: Schneider, Norbert/ Collet, Beate (Hg.), *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Perspectives* (S. 95-112). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- Kelle, Udo (2003): *Die Entwicklung kausaler Hypothesen in der qualitativen Sozialforschung. Methodologische Überlegungen zu einem häufig vernachlässigten Aspekt qualitativer Theorie- und Typenbildung*. In: ZDM, Jg. 35, Heft 6: 232-246.
- Kelle, Udo (2007): *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelle, Udo/ Kluge, Susann (2010): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2005): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse und Flexicurity*. In: Kronauer, Martin/ Linne, Gudrun (Hg.), *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität* (S. 127-148). Berlin: edition sigma.
- Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2006): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*. In: WSI-Mitteilungen, 5/2006: 235-240.
- Kesselring, Sven (2006): *Topographien mobiler Möglichkeitsräume. Zur sozio-materiellen Netzwerkanalyse von Mobilitätspionieren*. In: Hollstein, Betina/ Straus, Florian (Hg.), *Qualitative Netzwerkanalysen. Konzepte, Methoden, Anwendungen* (S. 333-358). Opladen: VS Verlag.
- Kesselring, Sven/ Vogl, Gerlinde (2010): *Betriebliche Mobilitätsregime. Die sozialen Kosten mobiler Arbeit*. Berlin: edition sigma.
- King, Gary/ Keohane, Robert O./ Verba, Sidney (1994): *Designing Social Inquiry. Scientific Inference in Qualitative Research*. Princeton University Press.

- Kleemann, Frank/ Krähnke, Uwe/ Matuschek, Ingo (2009): *Interpretative Sozialforschung. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köhler, Christoph/ Götzelt, Ina/ Schröder, Tim (2006a): *Firm employment systems and labour market segmentation. An old approach to a new debate?* In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in eastern and western Europe* SFB 580 Mitteilungen, Heft 16 (S. 22-32). Jena/Halle: SFB 580.
- Köhler, Christoph/ Götzelt, Ina/ Schröder, Tim (2006b): *Good and bad external labour markets in eastern and western Europe – Concepts and comparative hypotheses*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in eastern and western Europe* SFB 580 Mitteilungen, Heft 16 (S. 168-182). Jena/Halle: SFB 580.
- Köhler, Christoph/ Krause, Alexandra (2010a): *Arbeit. Dossier: Lange Wege der deutschen Einheit*. Bundeszentrale für politische Bildung.
URL: <http://www.bpb.de/geschichte/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47233/arbeit?p=all>, letzter Zugriff: 11.02.2013.
- Köhler, Christoph/ Krause, Alexandra (2010b): *Betriebliche Beschäftigungspolitik*. In: Böhle, Fritz/ Voß, G. Günter/ Wachtler, Günther (Hg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köhler, Christoph/ Loudovici, Kai (2008): *Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köhler, Christoph/ Loudovici, Kai/ Struck, Olaf (2007a): *Arbeitsmarktsegmentation und betriebliche Beschäftigungssysteme*. In: Köhler, Christoph / Loudovici, Kai (Hg.), *Beschäftigungssysteme, Unsicherheit und Erwerbsorientierungen. Theoretische und empirische Befunde*: Universität Jena.
- Köhler, Christoph/ Loudovici, Kai/ Struck, Olaf (2007b): *Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation?* In: Berliner Journal für Soziologie, 17. Jg., Heft 3: 387-406.
- Köhler, Christoph et al. (2004): *Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. Forschungsergebnisse und -perspektiven*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Beschäftigungsstabilität und*

- betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland* SFB 580 Mitteilungen, Heft 14 (S. 7-16). Jena/Halle: SFB 580.
- Köhler, Christoph et al. (2008): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kramer, Caroline (2005): *Zeit für Mobilität. Räumliche Disparitäten der individuellen Zeitverwendung für Mobilität in Deutschland*. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Krause, Alexandra (2007): *Kündigungsschutzreform und Gerechtigkeit. Einstellungen der Erwerbsbevölkerung*. In: WSI-Mitteilungen, 05/2007: 252-258.
- Krause, Alexandra (2012): *Bedingungen und Grenzen marktformiger Beschäftigungsbeziehungen. Eine Exploration offener betrieblicher Beschäftigungssysteme*. In: Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (Hg.), *Arbeit als Ware - Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte* (S. 117-139). Bielefeld: transcript.
- Krause, Alexandra/ Böhm, Alexandra/ Gerstenberg, Susanne (2012): *Offene betriebliche Beschäftigungssysteme. Quantitative und qualitative Befunde*. SFB 580 Mitteilungen, Heft 40, 54 S. Jena.
- Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (2011): *Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten*. In: WSI-Mitteilungen, 11/2011: 589-596.
- Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (2012): *Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären? Einleitung und Übersicht*. In: Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (Hg.), *Arbeit als Ware - Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte* (S. 9-43). Bielefeld: transcript.
- Krause, Ina (2011): *Das Verhältnis von Stabilität und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Schließungs- und Flexibilisierungsprozesse betrieblicher Beschäftigungsstrukturen*. Dissertation. Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- Kreckel, Reinhard (2004): *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Kuckartz, Udo (2013): *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (im Erscheinen).
- Kuckartz, Udo et al. (2009): *Zusammenhangsanalysen: Von der Kreuztabelle zu Mixed Methods*. In: Kuckartz, Udo et al. (Hg.), *Evaluation online. Internetgestützte*

- Befragung in der Praxis* (S. 88-98). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Landesbericht (2010): *Landesbericht über die Tätigkeit der zuständigen Behörden, die Situation der stationären Einrichtungen sowie die Lebenssituation der betroffenen Menschen mit Pflegebedarf oder Behinderung in Schleswig-Holstein 2009/2010*.
URL: http://www.schleswig-holstein.de/MSGFG/DE/AeltereMenschen/PflegeBegleitung/StationaerePflege/Taetigkeitsbericht0910_blob=publicationFile.pdf,
letzter Zugriff: 10.03.2013.
- Langhoff, Thomas (2009): *Den demographischen Wandel im Unternehmen erfolgreich gestalten. Eine Zwischenbilanz aus arbeitswissenschaftlicher Sicht*. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Lebart, Ludovic (1994): *Complementary use of Correspondence Analysis and Cluster Analysis*. In: Greenacre, Michael/ Blasius, Jörg (Hg.), *Correspondence Analysis in the Social Sciences* (S. 162-178). San Diego/London: Academic Press.
- Lee, Everett S. (1972): *Eine Theorie der Wanderung*. In: Széll, György (Hg.), *Regionale Mobilität* (S. 115-129). München.
- Lengfeld, Holger (2010): *Klasse - Organisation - soziale Ungleichheit. Wie Unternehmensstrukturen berufliche Lebenschancen beeinflussen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lessenich, Stephan (2009): *Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft*. In: Dörre, Klaus/ Lessenich, Stephan/ Rosa, Hartmut (Hg.), *Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Eine Debatte*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Liebold, Renate/ Trinczek, Rainer (2009): *Experteninterview*. In: Köhl, Stefan/ Strodtholz, Petra/ Taffertshofer, Andreas (Hg.), *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden* (S. 32-56). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Limmer, Ruth (2005): *Berufsmobilität und Familie in Deutschland*. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 17, Heft 2: 8-26.
- Löw, Martina (2001): *Raumsoziologie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Ludewig, Oliver/ Weyh, Antje (2011): *Die regionale Arbeitsplatzdynamik in Deutschland - Mehr Bewegung im Osten*. In: Jahrbuch für Regionalwissenschaft, Jg. 31, Heft 1: 27-56.

- Lutz, Burkart (2006): *What follows Internal Labour Markets?* In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. Current Debates and Findings in eastern and western Europe* SFB 580 Mitteilungen, Heft 16 (S. 12-18). Jena/Halle: SFB 580.
- Lutz, Burkart (2008): *Aktuelle Strukturen und zu erwartende Entwicklungen von Beschäftigung und Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern und ihre Bedeutung für die Interessenvertretung*. Halle: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
URL: http://www.zsh-online.de/fileadmin/PDF-Dokumente/Lutz_KurzExp_OBS_Email.pdf, letzter Zugriff: 24.12.2012.
- Marsden, David (1995): *Deregulation or cooperation? The future of Europe's labour markets*. In: Labour (IIRA), Special Issue 1995: 67-91.
- Mayring, Philipp (2001): Kombination und Integration qualitativer und quantitativer Analyse. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 2(1), Art. 6.
URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs010162>, letzter Zugriff: 24.12.2012.
- Meil, Gerardo/ Ayuso, Luis/ Mahía, Ramón (2010): *Support for Job Mobile People and their Adaption to Mobility*. In: Schneider, Norbert/ Collet, Beate (Hg.), *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Perspectives* (S. 317-335). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- Meuser, Michael/ Nagel, Ulrike (1997): *Das Experteninterview - Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung*. In: Friebertshäuser, Barbara/ Prengel, Annedore (Hg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 481-491). Weinheim/München: Juventa.
- Meyermann, Alexia et al. (2009): *Pilotstudie einer surveybasierten Verknüpfung von Personen- und Betriebsdaten*. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research (35 S.). Berlin: DIW Berlin.
- Mincer, Jacob (1978): *Family Migration Decisions*. In: Journal of Political Economy, Vol. 86: 749-773.
- Montz, Andreas (2008): *Weiche Standortfaktoren aus Arbeitnehmersicht. Die Wahl des Wohnortes von qualifizierten Fachkräften*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- München (2006): *Betriebliches Mobilitätsmanagement München. Ergebnisse der Pilotprojekte*. München: Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und

- Wirtschaft.
URL: http://www.wirtschaft-muenchen.de/publikationen/pdfs/BMM_Pilotprojekt.pdf, letzter Zugriff: 05.03.2013.
- Myrdal, Gunnar (1957): *Economic Theory of Under-developed Regions*. London: Duckworth.
- Neu, Claudia (2006): *Territoriale Ungleichheit – eine Erkundung*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 37/2006: 8-15.
- Nisic, Natascha (2010): *Mitgegangen - mitgefangen? Die Folgen von Haushaltsumzügen für die Einkommenssituation von Frauen in Partnerschaften*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 62, Heft 3/2010: 515-549.
- NKomVG (2010): *Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz vom 17.12.2010, § 14*.
URL: http://www.nds-voris.de/jportal/portal/t/2tpd/page/bsvorisprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-KomVerfGNDrahmen&doc.part=X&doc.price=0.0#jlr-KomVerfGNDV1P14, letzter Zugriff: 15.01.2013.
- NORD/LB et al. (2008): *Kommunen im demografischen Wandel*.
URL: http://www.regionord.com/fileadmin/user_upload/Projektdateien/Kommunen_im_demografischen_Wandel.pdf, letzter Zugriff: 05.03.2013.
- Osterman, Paul (1987): *Choice of employment systems in internal labour markets*. In: *Industrial Relations*, Vol. 26: 46-67.
- Piore, Michael J. (1983): *Internationale Arbeitskräftemigration und dualer Arbeitsmarkt*. In: Kreckel, Reinhard (Hg.), *Soziale Ungleichheiten Soziale Welt*, Sonderband 2 (S. 347-367). Göttingen: Otto Schwartz.
- Porst (1991): *Ausfälle und Verweigerungen bei einer telefonischen Befragung*. In: *ZUMA-Nachrichten*, 29: 57-69.
- Prein, Gerald/ Kelle, Udo/ Kluge, Susann (1993): *Strategien zur Integration quantitativer und qualitativer Auswertungsverfahren*. Arbeitspapier Nr. 19. Bremen: SFB 186.
- Promberger, Markus (2012): *Zur Polyvalenz flexibler Beschäftigungsformen im betrieblichen Einsatz am Beispiel der Leiharbeit*. In: Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (Hg.), *Arbeit als Ware - Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte* (S. 163-183). Bielefeld: transcript.

- Reuschke, Darja (2010): *Berufsbedingtes Pendeln zwischen zwei Wohnsitzen – Merkmale einer multilokalen Lebensform in der Spätmoderne*. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Jg. 35, 01/2010: 135-163.
- Robinson, William S. (1950): *Ecological Correlations and Behavior of Individuals*. In: American Sociological Review, 15: 351-357.
- Rohr-Zänker, Ruth (1998): *Die Mühen der Suche nach Führungskräften. Betriebliche Rekrutierungsstrategien in peripheren Regionen – am Beispiel der Weser-Ems-Region*. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 02/1998: 244-257.
- Rüger, Heiko (2010): *Berufsbedingte räumliche Mobilität in Deutschland und die Folgen für Familie und Gesundheit*. In: Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Jg. 31, 02/2010: 8-12.
- Rüger, Heiko/ Ruppenthal, Silvia (2010): *Advantages and Disadvantages of Job-Related Spatial Mobility*. In: Schneider, Norbert F./ Collet, Beate (Hg.), *Mobile Living Across Europe II. Causes and Consequences of Job-Related Spatial Mobility in Cross-National Perspectives* (S. 69-94). Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- Ruppenthal, Silvia (2010): *Vielfalt und Verbreitung berufsbedingter räumlicher Mobilität im europäischen Vergleich*. In: Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Jg. 31, 02/2010: 2-7.
- SbStG-DVO (2011): *Landesverordnung über stationäre Einrichtungen nach dem Selbstbestimmungsstärkungsgesetz (SbStG-Durchführungsverordnung) vom 23. November 2011*.
URL: <http://www.biva.de/fileadmin/pdf/Gesetze/LHG/Schleswig-Holstein-SbStG-DVO.pdf>, letzter Zugriff: 10.03.2013.
- Schämann, Astrid (2005): *Akademisierung und Professionalisierung der Physiotherapie: Der studentische Blick auf die Profession*. Dissertation. Humboldt-Universität zu Berlin.
- Scharnweber, Maik (2004): *Theorie des betrieblichen Mobilitätsmanagements*. Trier: Im Auftrag der Stadtverwaltung Trier (Tiefbauamt).
URL: http://www.webarkaden.de/docs/mob_trier_theorie_bemoma.pdf, letzter Zugriff: 05.03.2013.
- Scharnweber, Maik (2006): *Abschlussbericht Unternehmensbefragung - Mobilitätskonzept Trier 2020*. Trier: Im Auftrag der Stadtverwaltung Trier

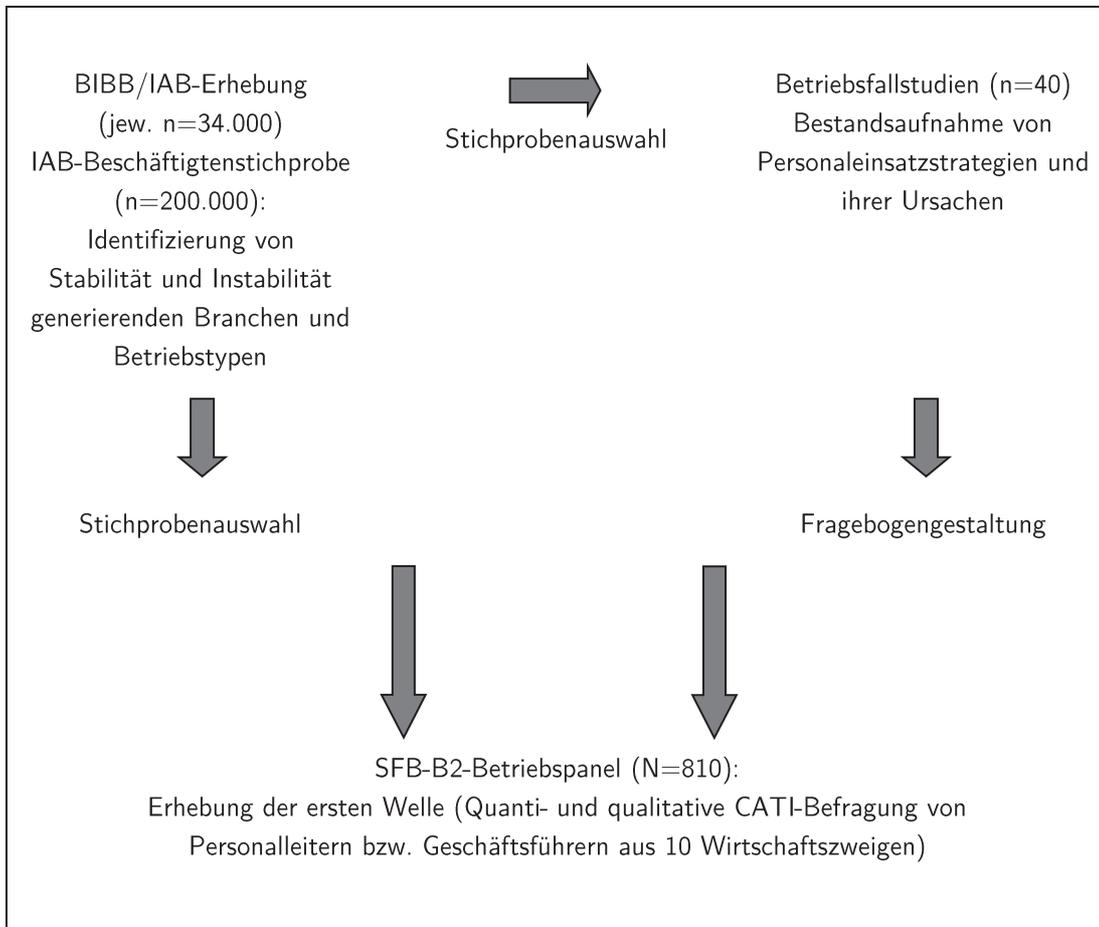
- (Tiefbauamt).
URL: http://www.webarkaden.de/docs/mob_trier_integrale.pdf, letzter Zugriff: 05.03.2013.
- Schneider, Nicole/ Spellerberg, Annette (1999): *Lebensstile, Wohnbedürfnisse und räumliche Mobilität*. Opladen: Leske + Budrich.
- Schneider, Norbert F./ Limmer, Ruth/ Ruckdeschel, Kerstin (2002): *Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar?* Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 208. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Schröder, Stefan (2012): *Die Ware Arbeitskraft im Internet*. In: Krause, Alexandra/ Köhler, Christoph (Hg.), *Arbeit als Ware - Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte* (S. 269-288). Bielefeld: transcript.
- Schröder, Tim/ Struck, Olaf/ Wlodarski, Carola (2008): „Vordringlichkeit des Befristeten“? *Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen* (S. 143-200). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schroer, Markus (2006): *Raum, Macht und soziale Ungleichheit. Pierre Bourdieus Beitrag zu einer Soziologie des Raums*. In: Leviathan Jg. 34, Heft 1: 105-123.
- Schwiderrek, Frank et al. (2004): *Betriebe und Beschäftigungsperspektiven. Ergebnisse einer Betriebsbefragung in zehn Wirtschaftszweigen*. In: Köhler, Christoph et al. (Hg.), *Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland* SFB 580 Mitteilungen, Heft 14 (S. 17-46). Jena/Halle: SFB 580.
- Seibert, Holger (2008): *Strukturelle Mobilitätswänge in peripheren Regionen. Räumliche Mobilität als Notwendigkeit zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit am Beispiel der Region Berlin-Brandenburg*. In: Barlösius, Eva/ Neu, Claudia (Hg.), *Peripherisierung - eine neue Form sozialer Ungleichheit?* (S. 37-46). Berlin: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften.
- Seipel, Christian/ Rieker, Peter (2003): *Integrative Sozialforschung. Konzepte und Methoden der qualitativen und quantitativen empirischen Forschung*. Weinheim/München: Juventa.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich*. Frankfurt a.M./New York: Campus.

- Sjaastad, L.A. (1962): *The Costs and Returns of Human Migration*. In: *The Journal of Political Economy*, Vol. 70: 80-93.
- Skrobanek, Jan/ Jobst, Solvejg (2006): „*Begrenzung*“ durch kulturelles Kapital? Zu Bedingungen regionaler Mobilität im Kontext der Kapitalientheorie Pierre Bourdieus. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Band 16, Heft 02/2006: 227-244.
- Sørensen, Aage B. (1983): *Processes of allocation to open and closed positions in social structure*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 12, Heft 3: 203-224.
- StaBuA (2012): *Arbeitsmarkt. Statistik der Bundesagentur für Arbeit*. Statistisches Bundesamt.
URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Konjunkturindikatoren/Konjunkturindikatoren.html>, letzter Zugriff: 24.12.2012.
- StaBuA (2013): *Atypische Beschäftigung*. Statistisches Bundesamt.
URL: <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/AtypischeBeschaeftigung.html>, letzter Zugriff: 07.03.2013.
- Stark, Oded/ Bloom, David E. (1985): *The New Economics of Labor Migration*. In: *American Economic Review*, Vol. 75, No. 2: 173-178.
- Struck, Olaf (2005): *Betrieb und Arbeitsmarkt*. In: Abraham, Martin/ Hinz, Thomas (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde* (S. 169-197). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Struck, Olaf et al. (2006): *Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Ursachen ihrer Veränderung*. SFB 580, Arbeitspapier 10. Jena: SFB 580.
- Struck, Olaf et al. (2007): *Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 59, Heft 2/2007: 294-317.
- Tashakkori, Abbas/ Teddlie, Charles (Hg.) (2003): *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.
- vbw (2008): *Arbeitslandschaft 2030 – Steuert Deutschland auf einen generellen Personalmangel zu?* München: vbw - Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e.V.
URL: http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/Arbeitslandschaft_2030_Langfassung_2008-10-08.pdf, letzter Zugriff: 24.12.2012.

- Voss-Dahm, Dorothea (2009): *Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel*. Berlin: edition sigma.
- Wagner, Michael (1989): *Räumliche Mobilität im Lebensverlauf. Eine empirische Untersuchung sozialer Bedingungen der Migration*. Stuttgart: Enke.
- Wesselbaum-Neugebauer, Claudia (2009): *Berufsbedingte Mobilität - empirische Befunde für Deutschland*. Schumpeter Discussion Papers, 2009-009 (26 S.). Bergische Universität Wuppertal: Schumpeter School of Business and Economics.
- Williamson, Oliver E. (1995): *Organization Theory*. New York/Oxford: Oxford University Press.
- Windzio, Michael (2004): *Zwischen Nora- und Süddeutschland: Die Überwindung räumlicher Distanzen bei der Arbeitsmarktmobilität*. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 01/2004: 29-44.
- Winge, Susanne (2005): *Kompetenzentwicklung in Unternehmen. Ergebnisse einer Betriebsbefragung*. Forschungsberichte aus dem zsh, 05-1. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.
- WSF (2005): *Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen*. Kerpen.
URL: http://www.bmbf.de/pubRD/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf, letzter Zugriff: 24.12.2012.
- Wyrwich, Michael/ Krause, Ina (2008): *Systemumbruch und Beschäftigungsentwicklung: Wirken die Spuren der Vergangenheit langfristig nach? Eine empirische Untersuchung mit Daten des SFB 580-B2 Betriebspanels*. Arbeitspapier 16 (27 S.). Jena/Halle: SFB 580.
- Zimmermann, Salomé (2008): "Wohin du gehst, dahin gehe auch ich". UniPress Bern 136/2008.
URL: http://www.kommunikation.unibe.ch/unibe/rektorat/kommunikation/content/e80/e1425/e4697/e4698/e4709/linkliste4759/up_136_s_30_zimmermann.pdf, letzter Zugriff: 24.12.2012.

Anhang I: Tabellen und Abbildungen

Abb. 7: Empirisches Design des SFB 580-B2 Betriebspanels



Quelle: Krause/Böhm/Gerstenberg 2012: 9.

Tab. 12: Stichprobenverteilung in Welle 1

Größe	Wirtschaftszweig	Region				Gesamt
		Bayern	NS, Bremen	S-A, MVP	Thüringen	
Bis 50 MA	Verlag	8	10	5	6	29
	Maschinenbau	16	11	17	18	62
	Chemie	10	7	7	13	37
	Bau	14	14	12	13	53
	Handel	14	8	17	12	51
	Kreditwesen	9	9	8	7	33
	Software	13	10	3	10	36
	Beratung	8	12	13	16	49
	Bildung	7	14	16	19	56
	Pflege	8	8	13	11	40
	Gesamt	107	103	111	125	446
Über 50 MA	Verlag	9	2	1	1	13
	Maschinenbau	26	11	9	14	60
	Chemie	14	15	10	13	52
	Bau	6	4	16	10	36
	Handel	8	8	3	6	25
	Kreditwesen	11	16	17	8	52
	Software	7	7	4	4	22
	Beratung	2	9	3	0	14
	Bildung	5	4	7	4	20
	Pflege	18	18	16	17	69
	Gesamt	106	94	86	77	363
Gesamt		213	197	197	202	809

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2002, Krause/Böhm/Gerstenberg 2012: 53.

Tab. 13: Stichprobenverteilung in Welle 4

Größe	Wirtschaftszweig	Region				Gesamt
		Bayern	NS, Bremen	S-A, MVP	Thüringen	
Bis 50 MA	Verlag	1	3	2	5	11
	Maschinenbau	6	4	4	5	19
	Chemie	3	2	2	3	10
	Bau	2	6	5	5	18
	Handel	2	5	8	10	25
	Kreditwesen	6	3	5	6	20
	Software	6	2	1	4	13
	Beratung	3	5	11	9	28
	Bildung	2	8	6	23	39
	Pflege	4	5	5	7	21
	Gesamt	35	43	49	77	204
Über 50 MA	Verlag	3	3	2	2	10
	Maschinenbau	3	4	4	5	16
	Chemie	8	4	2	9	23
	Bau	1	0	4	3	8
	Handel	2	1	5	5	13
	Kreditwesen	3	6	2	3	14
	Software	3	2	0	4	9
	Beratung	4	3	1	2	10
	Bildung	5	15	4	9	33
	Pflege	7	6	6	5	24
	Gesamt	39	44	30	47	160
	Gesamt	74	87	79	124	364

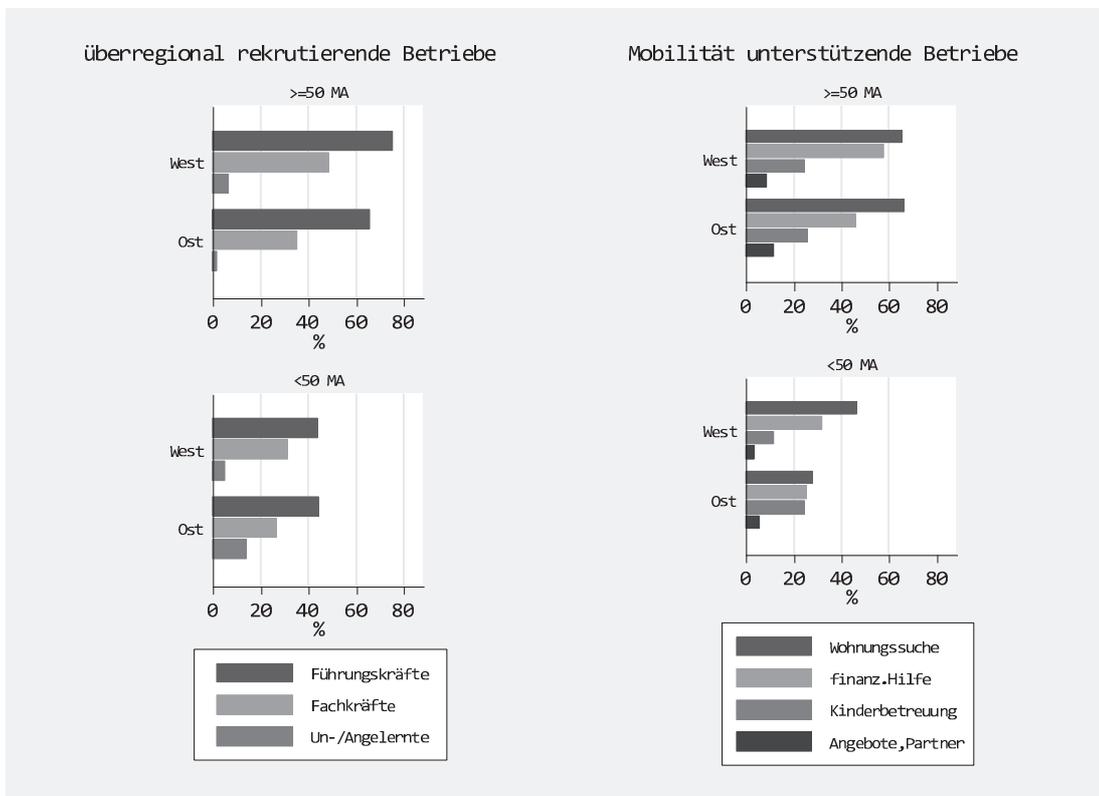
Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, Krause/Böhm/Gerstenberg 2012: 54.

Tab. 14: Gesamtstichprobe für Experteninterviews

Tätigkeitsbereiche (Branche)	Ost	West	Gesamt
Krankenpflege, Physiotherapie (Pflege)	3	4	7
Unterricht, Sozialarbeit (Weiterbildung)	5	4	9
Vertrieb, Produktentwicklung (Software)	3	3	6
Steuer- und Wirtschaftsprüfung, Anlageberatung (Beratung und Kreditgewerbe)	5	5	10
Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Produktion (Chemie)	2	2	4
Gesamt	18	18	36

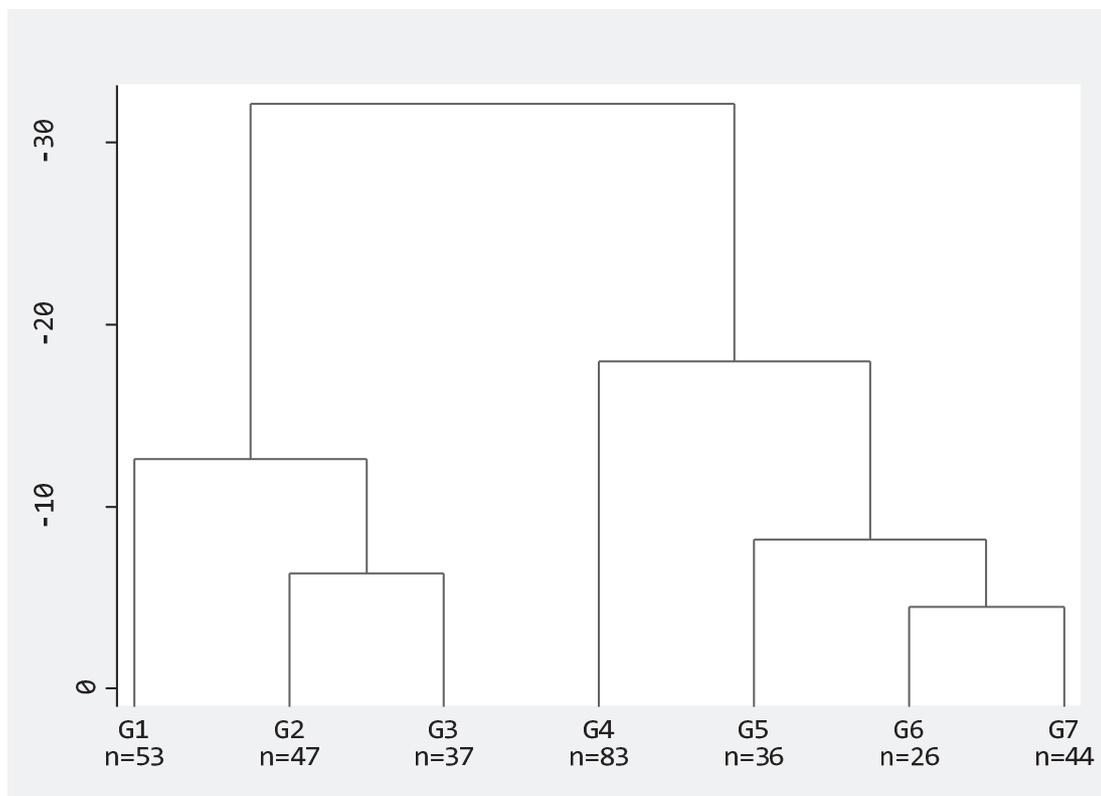
Quelle: SFB 580-B2 Betriebsbefragung 2010/2011, Krause/Böhm/Gerstenberg 2012: 36.

Abb. 8: Betriebliche Mobilitätspolitik nach Region und Betriebsgröße



Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

Abb. 9: Dendrogramm der Clusteranalyse



Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

Notiz: Ward-Verfahren; Matching-Ähnlichkeitsmaß

Tab. 15: Gütemaße der Clusteranalyse

Number of clusters	Duda/Hart	
	$Je(2)/Je(1)$	pseudo T-squared
1	0.7487	108.73
2	0.6621	95.44
3	0.6813	63.15
4	0.7534	34.05
5	0.6478	44.58
6	0.6976	29.48
7	0.2974	106.33
8	0.4818	54.86
9	0.5933	28.79
10	0.7078	14.04
11	0.4794	18.46
12	0.6082	22.55
13	0.3993	51.15
14	0.5269	15.26
15	0.2031	94.15

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

Tab. 16: Profile der Clusterlösung und Betriebsmerkmale

Dummy-Variablen (Labels)	∅	Typ 1 „Nachfragen“	Typ 2 „Fordern & Fördern“	Typ 3	Typ 4 „Anbieten“
<i>überregionale Rekrutierung von Führungskräften (rekrut1)</i>	0.55	1.00	1.00	0.00	0.40
<i>überregionale Rekrutierung von qualif. Fachkräften (rekrut2)</i>	0.34	0.68	0.88	0.00	0.06
überregionale Rekrutierung von Un- und Angelernten	0.08	0.28	0.17	0.00	0.01
überregionale Neuzugänge ja/nein	0.28	0.33	0.47	0.02	0.29
<i>Unterstützung bei der Wohnungssuche (wohnung01)</i>	0.47	0.00	0.98	0.00	0.73
<i>finanzielle Hilfe bei Umzugs- oder Fahrtkosten (finanz01)</i>	0.38	0.21	0.58	0.00	0.63
<i>Unterstützung bei der Kinderbetreuung (kinder01)</i>	0.22	0.09	0.40	0.00	0.35
<i>Arbeitsangebote für den Partner (partner01)</i>	0.07	0.00	0.15	0.00	0.11
Unterstützung ja/nein	0.61	0.28	1.00	0.00	0.99
<50 Mitarbeiter	0.64	0.66	0.44	0.79	0.58
50-249 Mitarbeiter	0.28	0.32	0.39	0.21	0.32
>=250 Mitarbeiter	0.08	0.02	0.17	0.00	0.10
Ost	0.56	0.51	0.54	0.64	0.56
Attraktivität gut	0.33	0.48	0.32	0.23	0.35
Attraktivität mittel	0.39	0.33	0.37	0.45	0.39
Attraktivität schlecht	0.28	0.19	0.31	0.33	0.26

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

Notiz: In die Clusterbildung einbezogen wurden die kursiv gedruckten Merkmale.

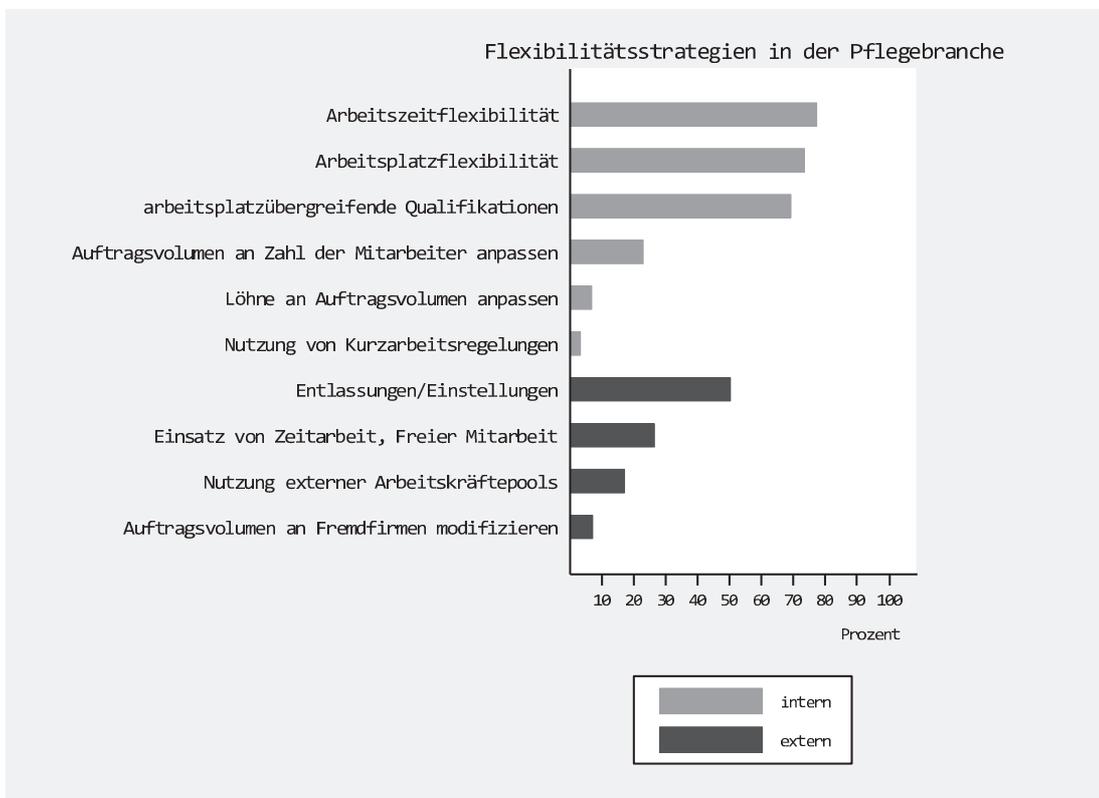
Tab. 17: Korrespondenzanalyse – Beitrag der Variablen zur Inertia

Variable	Label	Beitrag z. Inertia
Anteil kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsdauern $\leq p50$	kurz-	0.008
Anteil kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsdauern $\leq p75$	kurz+	0.007
Anteil kurz- und mittelfristiger Beschäftigungsdauern $> p75$	kurz++	0.016
Labour-Turnover $\leq p50$	LT-	0.015
Labour-Turnover $> p50$	LT+	0.010
Anteil befristet sv-pfl. Beschäftigte $\leq p50$	Frist-	0.008
Anteil befristet sv-pfl. Beschäftigte $\leq p75$	Frist+	0.026
Anteil befristet sv-pfl. Beschäftigte $> p75$	Frist++	0.014
Einsatz von Leiharbeit: nein	Leih-	0.008
Einsatz von Leiharbeit: ja	Leih+	0.043
Betriebsgröße < 50 sv-pfl. Beschäftigte	< 50	0.041
Betriebsgröße 50-249 sv-pfl. Beschäftigte	50-249	0.021
Betriebsgröße ≥ 250 sv-pfl. Beschäftigte	≥ 250	0.065
Überregionale Neueinstellungen: nein	Mob-	0.027
Überregionale Neueinstellungen: ja	Mob+	0.071
regionale Rekrutierung von Führungskräften	engFüK	0.105
überregionale Rekrutierung von Führungskräften	weitFüK	0.073
regionale Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften	engFK	0.058
überregionale Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften	weitFK	0.090
Unterstützung bei der Wohnungssuche: nein	wohnung-	0.060
Unterstützung bei der Wohnungssuche: ja	wohnung+	0.050
finanzielle Hilfe bei Umzugs- oder Fahrtkosten: nein	finanz-	0.047
finanzielle Hilfe bei Umzugs- oder Fahrtkosten: ja	finanz+	0.067
Unterstützung bei der Kinderbetreuung: nein	kinder-	0.010
Unterstützung bei der Kinderbetreuung: ja	kinder+	0.028
Arbeitsangebote für den Partner: nein	partner-	0.003
Arbeitsangebote für den Partner: ja	partner+	0.032

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen.

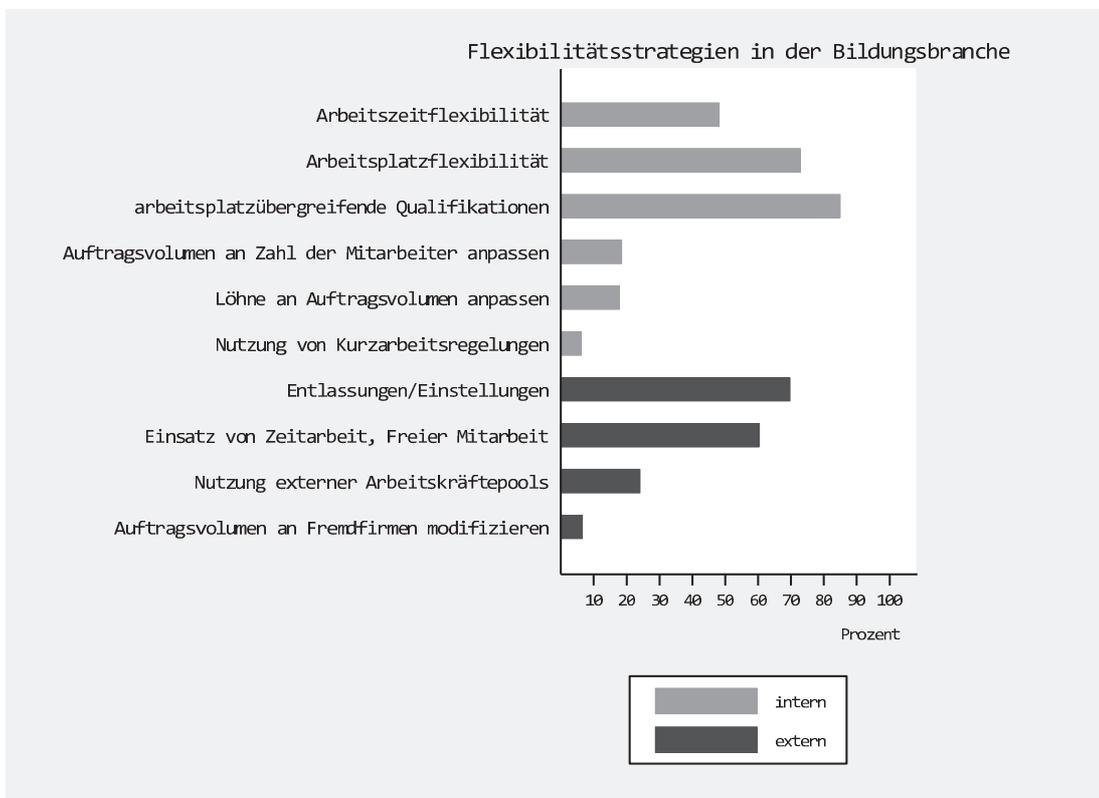
Notiz: Verteilung erfahrungsgemäßer durchschnittlicher Verweildauern im Betrieb: Kurzfristig bis fünf Jahre, mittelfristig bis zehn Jahre, langfristig länger als zehn Jahre.

Abb. 10: Flexibilitätsstrategien in der Pflegebranche



Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen. Vgl. auch Krause/Böhm/
Gerstenberg 2012: 21.

Abb. 11: Flexibilitätsstrategien in der Weiterbildungsbranche



Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, eigene Berechnungen. Vgl. auch Krause/Böhm/
Gerstenberg 2012: 23.

Anhang II: Erhebungsinstrumente

Abb. 12: Suchradien im SFB 580-B2 Betriebspanel

F 048 Wir möchten außerdem gerne wissen, ob Sie Ihr Personal nur in der Region oder auch überregional suchen. In welchem räumlichen Umkreis suchen Sie nach ...				
	nur regional	auch überregional	Weiß nicht	Keine Angabe
Führungskräften mit Personal- oder Budgetverantwortung				
qualifizierten Fachkräften ohne Personal- oder Budgetverantwortung				
Un- und Angelernten				

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, Fragebogenfrage, eigene Darstellung.

Abb. 13: Mobilitätsunterstützung im SFB 580-B2 Betriebspanel

F 049 Neuzugänge aus anderen Regionen müssen ja einen Ortswechsel organisieren. Wir möchten daher gerne wissen, ob Sie hierfür konkrete Unterstützung anbieten. Bitte sagen Sie uns, ob Sie die folgenden Leistungen schon einmal angeboten haben. Bieten Sie ...				
	ja	nein	Weiß nicht	Keine Angabe
finanzielle Hilfe bei Umzugskosten oder Fahrtkosten				
Abeitsangebote für den Partner				
Unterstützung bei der Kinderbetreuung				
Unterstützung bei der Wohnungssuche				
Sonstiges				

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, Fragebogenfrage, eigene Darstellung.

Abb. 14: Pendelmobilität im SFB 580-B2 Betriebspanel

F 045 Denken Sie nun bitte an Mitarbeiter, die über längere Distanz, das heißt mehr als 50 Kilometer pro Strecke zwischen dem Arbeitsort und ihrem Wohnort pendeln. Das kann täglich oder regelmäßig am Wochenende sein. Wie hoch schätzen Sie den Anteil der Pendler in Ihrer Betriebsstätte unter den ...

Führungskräften mit Personal- oder Budgetverantwortung	_____ %
qualifizierten Fachkräften ohne Personal- oder Budgetverantwortung	_____ %
Un- und Angelernten	_____ %
weiß nicht	
keine Angabe	

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, Fragebogenfrage, eigene Darstellung.

Abb. 15: Stellenantrittsmobilität im SFB 580-B2 Betriebspanel

(F 054: Bitte sagen Sie uns: Wie viele Mitarbeiter sind im Jahr 2008 in Ihrer Betriebsstätte insgesamt neu eingestellt worden?)

F 055 Und wie viele dieser neu eingestellten Mitarbeiter sind bei Antritt ihrer Stelle aus einer anderen Region Deutschlands zugezogen?

_____ Anzahl	_____ %	
		weiß nicht
		keine Angabe

Quelle: SFB 580-B2 Betriebspanel 2008, Fragebogenfrage, eigene Darstellung.

Abb. 16: Such- und Rekrutierungsradien im Experteninterview

Wir interessieren uns auch besonders für das Thema Mobilität und möchten daher von Ihnen noch einiges darüber erfahren, was es bedeutet, wenn Sie Mitarbeiter aus anderen Regionen rekrutieren oder wenn Mitarbeiter aus entfernteren Regionen zu Ihnen kommen.

Sie suchen großräumig nach Personal, also auch außerhalb ihrer Region. Was sind die Gründe dieser Suchstrategie?

- Grundsätzlich großräumige Suche? Antwort auf akute lokale Personalengpässe?
 - Nach welchen Mitarbeiter-Gruppen (im Tätigkeitsbereich)?
 - Fachkräfte-Situation (im Tätigkeitsbereich)?
 - Typische Rekrutierungsregionen?
 - Typische Suchkanäle?
-

Ergeben sich Schwierigkeiten daraus, dass Bewerber aus anderen Regionen einen Ortswechsel vornehmen müssen?

- Kommen Arbeitnehmer aus anderen Regionen?
 - Angewiesen auf Zuwanderung? Lokale Knappheit?
 - Typische Herkunftsregionen?
 - Welche Rolle spielt der Faktor „Standort“ beim Erfolg der Rekrutierung?
 - Welche Rolle spielt die lang- oder kurzfristige Beschäftigungsperspektive beim Erfolg der Rekrutierung?
-

Quelle: SFB 580-B2 Betriebsbefragung 2010/2011, Interviewleitfaden, eigene Darstellung.

Abb. 17: Stellenantrittsmobilität und -unterstützung im Experteninterview

Wenn Sie sich für Bewerber aus anderen Regionen entscheiden, dann müssen diese ja über einen Umzug nachdenken. Aber in dem Bereich X wechselt das Personal häufig.

Gibt es im Tätigkeitsbereich Mitarbeiter, die bei Antritt der Stelle aus einer anderen Region zugezogen sind?

- Fehlende Umzugsbereitschaft? Gründe?
 - Gibt es in anderen Bereichen solche überregionalen Zugänge?
 - Zusammenhang mit Flexibilität/ Stabilität?
-

Welche Aspekte sind für die Arbeitnehmer wichtig, um einen Ortswechsel in Erwägung zu ziehen?

- Langfristige Perspektive und Planungssicherheit?
 - Gilt ein Umzug als langfristiges Arrangement?
 - Sind die Zugezogenen noch im Betrieb?
 - Fluktuation in dieser Gruppe? Gründe?
-

Umzüge bedeuten eine große Herausforderung für die Arbeitnehmer. Unterstützen Sie Ihre Neuzugänge dabei?

- Welche Beschäftigtengruppen?
 - Welche Formen der Unterstützung?
 - Planungssicherheit, Langfristige Perspektive, Löhne?
-

Quelle: SFB 580-B2 Betriebsbefragung 2010/2011, Interviewleitfaden, eigene Darstellung.

Abb. 18: Pendelmobilität im Experteninterview

Eine Möglichkeit für Arbeitnehmer aus anderen Regionen ist es ja, zwischen Wohnort und Arbeitsort zu pendeln, täglich oder wöchentlich.

Gibt es im Tätigkeitsbereich Mitarbeiter, die die regelmäßig zwischen Wohnort und Betriebsstätte pendeln? (Arbeitswege > 50 km pro Strecke, tägliche oder wöchentliche Fahrten)

- Wird ein Umzug gewünscht? Vom Arbeitnehmer, vom Arbeitgeber?
 - Gibt es in anderen Bereichen Pendler?
 - Zusammenhang mit Flexibilität/ Stabilität?
 - Gilt das Pendeln als kurzfristiges bzw. temporäres Arrangement?
-

Sehen Sie eher Vor- oder eher Nachteile durch pendelmobile Mitarbeiter für den Betrieb? Ziehen Sie es vor, dass die Mitarbeiter vor Ort wohnen?

- Gründe (Einsatz, Leistung, Arbeitszeit)
 - Ist Mobilitätsbereitschaft ein Auswahlkriterium?
 - Warum ziehen sie nicht an den Standort?
-

Hat das Pendeln eher Vor- oder eher Nachteile für die Mitarbeiter?

- Kurzfristperspektive, fehlende Planungssicherheit
 - Können oder wollen sie nicht langfristig planen?
 - Fördert die räumliche Entfernung die Wechselbereitschaft?
-

Pendeln bedeutet eine zusätzliche Belastung für die Mitarbeiter. Auf welche Weise kommt Ihr Betrieb den Pendlern entgegen?

- Flexible Arbeitszeiten?
 - Flexible Arbeitsorte?
 - Kommunikation trotz räumlicher Distanz
 - Anbieten einer langfristigen Perspektive im Betrieb
-

Haben Sie das Gefühl, dass das dauernde Hin und Her die Menschen verändert?

- Wie? Was ändert sich?
 - Belastung, Planungsunsicherheit beruflich und privat
-

Quelle: SFB 580-B2 Betriebsbefragung 2010/2011, Interviewleitfaden, eigene Darstellung.

Abb. 19: Mobilitätsbewusstsein im Experteninterview

Folgt man den Medien und der Politik, soll der moderne Arbeitnehmer heutzutage flexibel und deutschlandweit oder sogar weltweit mobil sein. Nach allem, worüber wir gesprochen haben – stimmen Sie dieser Forderung zu oder sehen Sie dabei Probleme?

Sind Arbeitnehmer ausreichend mobil? Wäre mehr Mobilitätsbereitschaft wünschenswert?

Ist Mobilität für bestimmte Positionen oder für bestimmte Bereiche im Betrieb unverzichtbar?

Problem mit Abwanderung? Typische Abwanderungsregionen?

Quelle: SFB 580-B2 Betriebsbefragung 2010/11, Interviewleitfaden, eigene Darstellung.

Ehrenwörtliche Erklärung gemäß § 4 Absatz 3, Promotionsordnung

Der Antragstellerin ist die geltende Promotionsordnung bekannt.

Die Antragstellerin hat die Dissertation selbst angefertigt. Sie hat keine Textabschnitte eines Dritten oder eigener Prüfungsarbeiten ohne Kennzeichnung übernommen und hat alle von ihr benutzten Hilfsmittel, persönlichen Mitteilungen und Quellen in ihrer Arbeit angegeben.

Neben den wissenschaftlichen Betreuern der Arbeit, Prof. Dr. Christoph Köhler und PD Dr. Bernd Martens, haben keine weiteren Personen die Antragstellerin bei der Auswahl und Auswertung des Materials sowie bei der Herstellung des Manuskriptes entgeltlich oder unentgeltlich unterstützt.

Die verwendeten Forschungsdaten stammen aus dem DFG-Forschungsprojekt „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“, welches am Sonderforschungsbereich 580 angesiedelt ist und von Herrn Prof. Christoph Köhler, Herrn Prof. Olaf Struck sowie Frau Dr. Alexandra Krause geleitet wurde. Die Antragstellerin war im Zeitraum von Oktober 2008 bis Juni 2012 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Rahmen dieses Projektes tätig. In dieser Zeit wirkte sie maßgeblich bei der Erhebung und Aufbereitung der verwendeten Forschungsdaten mit. Die Forschungsdaten wurden ausschließlich von den wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeitern des Projektes aufbereitet. Die Auswertung der Forschungsdaten erfolgte bislang durch die Mitarbeiter des Projektteams sowie enge Kooperationspartner. Im Januar 2011 wurden die Forschungsdaten dem Datenservicezentrum für Betriebs- und Organisationsdaten übergeben, um sie der weiteren Sekundärnutzung zu wissenschaftlichen Zwecken zugänglich zu machen.

Aiga Stüber und Philipp Oehme unterstützten die Antragstellerin bei der letzten sprachlichen Überarbeitung des Manuskriptes. Darüber hinaus haben keine weiteren Dritten weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen von der Antragstellerin für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen. Die Hilfe eines Promotionsberaters wurde nicht in Anspruch genommen.

Die Antragstellerin hat die Dissertation noch nicht als Prüfungsarbeit für eine staatliche oder andere wissenschaftliche Prüfung eingereicht und hat auch keine ähnliche oder andere Abhandlung bei einer anderen Hochschule bzw. Fakultät als Dissertation eingereicht.

Die Antragstellerin versichert, dass sie nach bestem Wissen die reine Wahrheit gesagt und nichts verschwiegen hat.

Berlin, den 20.03.2013