

Bewertung ausgewählter Arbeitsbedingungen durch junge Werkstätige in Abhängigkeit von ihrer Einstellung zum Wohnort: Zusatzbericht zum Forschungsbericht "Jugend und Migration"

Holzweißig, Werner

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Holzweißig, W. (1985). *Bewertung ausgewählter Arbeitsbedingungen durch junge Werkstätige in Abhängigkeit von ihrer Einstellung zum Wohnort: Zusatzbericht zum Forschungsbericht "Jugend und Migration"*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-388949>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Bewertung ausgewählter Arbeitsbedingungen
durch junge Werktätige in Abhängigkeit von
ihrer Einstellung zum Wohnort

Z u s a t z b e r i c h t
zum Forschungsbericht
"Jugend und Migration"

Autor: Werner Holzweißig

Dezember 1985

<u>Gliederung</u>	<u>Seite</u>
0. Vorbemerkung	3
1. Einleitung	6
2. Arbeit und Migration	10
2.1. Zur gegenseitigen Bedingtheit von Standort- verteilung der Produktivkräfte und Migrationen	10
2.2. Die Stellung der Arbeit innerhalb der Lebens- orientierung im Jugendalter	17
2.3. Zufriedenheit mit der Arbeit	19
2.3.1. Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung im Betrieb	27
2.3.2. Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit	31
2.3.3. Zufriedenheit mit den Anwendungsmöglichkeiten der Kenntnisse und Fertigkeiten	34
2.3.4. Zufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungs- möglichkeiten	36
2.4. Migration und Fluktuation	39
2.4.1. Zusammenhang zwischen Migration und vollzogener zwischenbetrieblicher Fluktuation	46
3. Zusammenfassung wesentlicher Erkenntniss und Schlußfolgerungen	56

0. Vorbemerkung

Die weitere Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft stellt wesentlich höhere Anforderungen an die gesellschaftliche Entwicklung im Territorium. "Ohne Zweifel erhält die Leitung und Planung der territorialen Entwicklung zunehmende Bedeutung für die weitere Intensivierung des volkswirtschaftlichen Reproduktionsprozesses. Vor allem geht es darum, im jeweiligen Territorium ein richtiges Verhältnis zwischen der Arbeit, den Bildungsmöglichkeiten, den Wohn- und Erholungsbedingungen, der Betreuung und Versorgung der Bevölkerung zu sichern."¹ Die komplexe Sicherung dieser Aufgabenstellung wird wesentlich durch die verschiedenen Formen der territorialen Mobilität beeinflusst. Für den rationellen Einsatz des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens und für die gesamte Reproduktion der Bevölkerung wächst gerade unter den Bedingungen der zunehmenden Intensivierung des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses (auch unter den veränderten demographischen Bedingungen) die Bedeutung des stabilisierenden oder labilisierenden Einflusses der Migration.

Die neue Etappe bei der Verwirklichung der ökonomischen Strategie stellt vor allem auch höhere Anforderungen an das gesellschaftliche Arbeitsvermögen und an die bessere Nutzung der geschaffenen Möglichkeiten. Umfang und Differenziertheit planmäßiger Disponibilität nehmen in den 80er Jahren zu. Dabei geht es nicht schlechthin um eine erhöhte Arbeitskräftebewegung, "sondern (um) eine planmäßige, in der volkswirtschaftliche Erfordernisse mit den persönlichen Leistungsvoraussetzungen übereinstimmen und wo mit dem geringsten Aufwand ein Maximum an ökonomischer und sozialer Wirksamkeit erreicht wird."²

1 Bericht des ZK der SED an den X. Parteitag der SED. Berichterstatter: E. Honecker, Berlin, 1981, Dietz Verlag, S. 117

2 Pietrzynski, G.: Entwicklung und effektive Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens - Ausdruck der praktizierten Einheit von Humanität und Rationalität. DZfPH 10/1984, S. 896

Veränderungen im Arbeitskräfteeinsatz der einzelnen Volkswirtschaftszweige wurden in den vergangenen Jahren nur zu einem Viertel durch planmäßige Zuführungen von Lehrlingen, Hoch- und Fachschulkadern realisiert. Zu drei Viertel sind sie jedoch vor allem auf Fluktuationen und Migrationen zurückzuführen.³ Informationen über den Gesamtzusammenhang der verschiedenen Formen der organisierten und unorganisierten Arbeitskräftebewegungen stehen weitgehend aus. Feststeht jedoch, daß unter den Bedingungen des intensiv erweiterten Reproduktionsprozesses Migrationen teilweise den gesellschaftlichen Erfordernissen widersprechen. Eine planmäßigere Einflußnahme auf diese spezifischen Mobilitätsprozesse muß die Bedürfnisse, Wertorientierungen, Einstellungen und Motive der Werk tätigen berücksichtigen. Die Kompliziertheit der leitungs mäßigen Beherrschung dieser Zusammenhänge ergibt sich u.a. daraus, daß Migrationen letztlich - zwar gesellschaftlich determinierte - individuelle Entscheidungsprozesse sind.

Die Untersuchung "Jugend und Migration" soll einen Beitrag zur Aufdeckung wesentlicher Vermittlungsglieder im Spannungsfeld von gesellschaftlichen Erfordernissen und individuellem Verhalten leisten. Wir wenden uns dabei besonders den jungen Werk tätigen zu, da sie den mobilsten Teil der Bevölkerung repräsentieren.

Der Zusatzbericht basiert auf dem Forschungsbericht "Jugend und Migration" und beschäftigt sich mit dem Arbeitsprozeß junger Leute. Dabei interessiert vordergründig die Frage, ob es in Abhängigkeit von den Bedingungen der Arbeit Differenzierungen zwischen Jugendlichen gibt, die eine unterschiedliche Einstellung zum Wohnort äußern. Es ist bekannt, daß seßhafte und migrationell mobile junge Leute sich in einigen demographischen Merkmalen beträchtlich unterscheiden.

³ vgl. Pietrzynski, G.: Ökonomische und soziale Bewertungskriterien der Arbeitskräftebewegung - Konsequenzen für Forschung und Leitung. In: Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik 1982. Berlin: Akademie Verlag, 1982, S. 74

Sind diese Unterschiede auch in anderen Persönlichkeitsmerkmalen gegeben? In welchem Maße gehen von der Arbeit Impulse für migrationelle Mobilitätsprozesse aus? Welchen Einfluß haben Migrationen auf das Arbeitsvermögen im Territorium? In welchem Umfang werden dadurch Fluktuationen initiiert?

Wir werfen mit dem vorliegenden Zusatzbericht diese Fragen auf und versuchen, erste Ergebnisse vorzustellen. Dabei muß man sich bewußt sein, daß diese Problematik nicht Hauptgegenstand der Untersuchung war und somit vieles nur als Anregung dienen kann, in diese Richtung weiterzudenken.

1. Einleitung

Das Zentralinstitut für Jugendforschung hat 1982 eine Untersuchung zur territorialen Mobilität der Jugend in zwei Bezirken der DDR durchgeführt.

In Zusammenarbeit mit der Plankommission der Räte der Bezirke Neubrandenburg und Leipzig wurden 9 Untersuchungskreise festgelegt, die typisch sind für vorwiegend industriell sowie agrarisch geprägte Territorien der DDR. Es handelt sich dabei um die Stadtkreise Leipzig und Neubrandenburg und um die Landkreise Borna, Schmölln, Döbeln, Torgau, Altentreptow, Uecker-münde und Strasburg.

Die Untersuchung wurde mittels Fragebögen in zwei Varianten durchgeführt. In der einen Variante wurden die in den betreffenden Territorien wohnenden Jugendlichen über ihre Betriebe und Einrichtungen erfaßt. In der anderen Variante sind junge Werktätige analysiert worden, die im Laufe der vorangegangenen anderthalb Jahre in den genannten Kreisen migriert sind. Der Zusatzbericht bezieht sich auf beide Teiluntersuchungen.

Junge Werktätige, die einen Wohnortwechsel in absehbarer Zeit fest vorgesehen haben, werden als **p o t e n t i e l l e M i g r a n t e n** und jene, die den Wohnort schon gewechselt haben, als (reale) **M i g r a n t e n** bezeichnet.

Mit der Untersuchung wurde eine Analyse der potentiellen und realisierten migrationellen Mobilität bei jungen Werktätigen vorgenommen. Dabei ging es besonders um die Einstellung zum Wohnort und die sie beeinflussenden Bedingungen. Relativ breiten Raum nehmen Gründe und Motive für die Wohnortverbundenheit bzw. für die Herausbildung von Migrationsabsichten ein. Die territorialen Bedingungen, sozialstrukturelle und demographische Merkmale der Jugendlichen werden auf ihren Einfluß als differenzierende Faktoren analysiert.

Weiterhin wurde die gegenseitige Bedingtheit von wesentlichen Lebensbedingungen, Einstellungen und Verhaltensweisen der

Jugendlichen sowie der Herausbildung differenzierter territorialer Mobilitätsabsichten untersucht. Immanenter Bestandteil der Analyse waren die wohnortverbundenen, seßhaften Jugendlichen. Sie bildeten die Vergleichsgruppe zu den potentiellen und realen Migranten.

Die Zielstellung der Untersuchung entspricht der Orientierung zentraler Leitungs- und Planungsorgane und leistet einen Beitrag zur Erhöhung der Effektivität des gesamtgesellschaftlichen Reproduktionsprozesses. Das bezieht sich sowohl auf die Erfüllung notwendiger volkswirtschaftlicher Schwerpunktaufgaben als auch auf die Sicherung der geplanten Proportionen in der Verteilung des Arbeitsvermögens auf die einzelnen Volkswirtschaftszweige. Es kommt künftig darauf an, einen größeren Teil der jährlich von etwa 150 000 Jugendlichen vollzogenen Migrationen - entsprechend volkswirtschaftlich notwendiger Dimensionen - planmäßiger zu gestalten bzw. in einigen Bereichen einzuschränken.

Dem Zusatzbericht sind zwei Kurzberichte und ein Forschungsbericht vorausgegangen:

- Jugend und territoriale Mobilität, Teil: potentielle Migranten
- Jugend und territoriale Mobilität, Teil: realisierte Migration
- Jugend und Migration.

Der Zusatzbericht basiert auf den Untersuchungsergebnissen von ca. 3 400 Jugendlichen, wobei im wesentlichen die Angaben von 2 350 jungen Werktätigen aus 10 Ministerien zugrunde gelegt wurden. Der Punkt 2.4. stützt sich auf 1 050 junge Migranten. Weiterführende Angaben zur Untersuchungspopulation und zum Untersuchungsfeld können den vorausgegangenen Berichten entnommen werden.

Abschließend sollen noch die verwendeten Abkürzungen beschrieben werden:

ges	=	gesamt
st. Bind	=	seßhafte Jugendliche (Absicht, unbedingt am gegenwärtigen Wohnort wohnen zu bleiben)
pot. Migr	=	potentielle Migranten (Absicht, mit Sicherheit wegziehen zu wollen)
schw. Migrabs	=	schwache Migrationsabsichten (Absicht, wahrscheinlich einmal den Wohnort wechseln zu wollen)
schw. Bind	=	schwache Wohnortbindung (Absicht, wahrscheinlich wohnen zu bleiben)
st. Migr.absicht	=	starke Migrationsabsicht
m	=	männlich
w	=	weiblich
L	=	Lehrling
B	=	Berufstätiger
Kl. u. Mi.st	=	Klein- und Mittelstadt
Groß.st	=	Großstadt
- 19 J	=	bis 19 Jahre
- 25 J	=	bis 25 Jahre
8. Kl	=	8. Klasse
10.Kl	=	10.Klasse
Ind	=	Industrie
Ldw	=	Landwirtschaft
übr	=	andere Bereiche
FA	=	Facharbeiter
FS/HS	=	Fachschul-/Hochschulabschluß
GB	=	junge Genossenschaftsbauern
A	=	junge Arbeiter
Int	=	junge Intelligenz
Bez. Lpz	=	Bezirk Leipzig
Nbg	=	Bezirk Neubrandenburg

Migration

- innerh. Bez = Migration erfolgte innerhalb des Bezirkes
 - Nachb. Bez = Migration erfolgte in den Nachbarbezirk
 - übr. Bez = Migration erfolgte in einen weiter entfernt gelegenen Bezirk
- Heimat-WO = Heimatwohnort
- selbst. Zugez = Migranten, die ohne Eltern den Wohnort gewechselt haben

2. Arbeit und Migration

Die Arbeit hat wesentliche Bedeutung für die Existenz und Entwicklung des Menschen sowie der ganzen Gesellschaft. Für die soziologische Forschung ist in diesem Zusammenhang die Erkenntnis, daß die Arbeit den Menschen formt und der Entwicklung seiner Persönlichkeit dient, besonders bedeutungsvoll. In diesem Zusammenhang stellt die Arbeit auch einen Bereich dar, der wesentlich die territoriale Mobilität der Menschen mitbeeinflusst. Zwischen gesellschaftlichen Grundprozessen, ihrem Einfluß auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung und Arbeitstätigkeit sowie dem Migrationsverhalten gibt es vielfältige Beziehungen. Im folgenden Abschnitt soll diese gegenseitige Bedingtheit von Arbeit und Migration anhand der vorliegenden Untersuchungsergebnisse aufgezeigt werden. Es ist dabei zu beachten, daß die Analyse des Komplexes "Arbeit" nicht den Schwerpunkt der Studie ausmacht und somit wesentliche Bereiche nur eingeschränkt darstellbar sind (z.B. die Arbeitsmotivation).

Um die Untersuchungsergebnisse einordnen zu können, soll ein Überblick über die Wechselbeziehungen zwischen grundlegenden volkswirtschaftlichen Strukturprozessen und den Migrationen der Arbeitskräfte abrißartig dargestellt werden.

2.1. Zur gegenseitigen Bedingtheit von Standortverteilung der Produktivkräfte und Migrationen

Die Entwicklung der sozialistischen Volkswirtschaft in der DDR erforderte u.a. auch Bevölkerungsumverteilungen größerer Dimension. Bereits Karl Marx wies auf diesen Zusammenhang hin, indem er hervorhob, daß jede Produktionsweise, d.h. Charakter und Entwicklungsstand der Produktivkräfte und der Produktionsverhältnisse, nicht nur ein bestimmtes Quantum an Bevölkerung, sondern ebenso eine bestimmte Struktur, Entwicklung und nicht

zuletzt auch eine bestimmte räumliche Verteilung erfordern und fördern.¹ Mit der Entwicklung der kapitalistischen Produktionsweise wird durch "die Natur der großen Industrie" sowohl die "allseitige Beweglichkeit des Arbeiters (bedingt)"² als auch "das Wandern der Arbeiter von einem Betrieb zum andern, von einem Ende des Landes zum andern zur Notwendigkeit."³ Die Überwindung volkswirtschaftlicher Disproportionen als Folgeerscheinung des 2. Weltkrieges auf unserem Territorium und der Aufbau sozialistischer Produktionsverhältnisse erforderte Arbeitskräftebewegungen größeren Ausmaßes. Der Neubau oder die beträchtliche Erweiterung von industriellen Großbetrieben in den mittleren Bezirken Cottbus und Frankfurt/Oder, wie zum Beispiel das Gaskombinat Schwarze Pumpe, das Eisenhüttenkombinat Ost, das Erdölverarbeitungskombinat Schwedt waren nur durch die Ansiedlung von Arbeitskräften möglich. Auch die Nordbezirke und die weniger industrialisierten Teile der Südbezirke (z.B. Textilkombinat Leinefelde, die Industrieansiedlungen in Neubrandenburg, Schwerin, Rostock, Greifswald) konnten nur durch umfangreiche, jahrzehntelange Zuwanderungen der Arbeitskräfte aus allen Teilen der Republik verwirklicht werden. Allein die Bezirke Frankfurt/Oder und Cottbus erhöhten ihre Bevölkerungszahl in fast drei Jahrzehnten (1953 bis 1980) durch Migrationen zusammen um ca. 120 000 Personen.⁴ Die folgende Tabelle liefert einen Überblick über Migrationsprozesse und deren Auswirkungen auf die Bevölkerungsentwicklung in den Bezirken.

1 vgl. Marx, K.: MEW, Bd. 8, Berlin 1960, S. 543

2 Marx, K.: MEW, Bd. 23, Berlin 1974, S. 512

3 Lenin, W.I.: Werke, Bd. 3, Berlin 1975, S. 565

4 vgl. Bose, G.: Zur Einordnung der räumlichen Bevölkerungsbewegung in die Dialektik von politischen und sozialen Verhältnissen der sozialistischen Gesellschaft - dargestellt an konkreten Erscheinungsformen in der DDR. Wiss. Zeitschr. Friedrich-Schiller-Univ. Jena, Ges.u.Sprachwiss.R., 32.Jg. (1983), H. 3, S. 344

Tab. 1: Umfang und Jahresdurchschnitt der Binnenwanderungs-
bilanz der Bezirke der DDR im Zeitraum 1953/80
(ohne 1966/67)

Bezirk	Summe d. Bevölkerungsgewinns bzw. -verlustes (Zahl der Personen, aufgerundet auf 1 000)	Durchschnittl. jährl. Bevölkerungsgewinn bzw. -verlust je 1 000 Einw.
Hauptstadt Berlin	+ 311 000	+ 10,8
Frankfurt/Oder	+ 67 000	+ 3,8
Cottbus	+ 50 000	+ 2,4
Potsdam	+ 50 000	+ 1,6
Gera	+ 18 000	+ 0,9
Rostock	+ 13 000	+ 0,6
Suhl	- 6 000	- 0,4
Dresden	- 12 000	- 0,15
Erfurt	- 27 000	- 0,9
Leipzig	- 34 000	- 0,8
Schwerin	- 40 000	- 2,6
Magdeburg	- 56 000	- 1,6
Neubrandenburg	- 87 000	- 5,1
Halle	- 119 000	- 2,2
Karl-Marx-Stadt	- 128 000	- 2,3

Die mit der Standortverteilung der Produktivkräfte verbundenen Migrationen und deren Folgeerscheinungen spiegeln sich in den Bezirken wider. Noch deutlicher tritt der Zusammenhang zwischen Arbeit und Migration bei Betrachtung des konkreten Produktionsstandortes in Erscheinung. Bereits Lenin hob die Notwendigkeit von Migrationen im Zusammenhang mit der Errichtung neuer Produktionsstandorte hervor, indem er feststellte: "ein sozialistisches Land ist als Staat der Arbeiter- und Bauernmacht undenkbar, wenn...nicht...die Möglichkeit besteht, Zehntausende und Hunderttausende von Arbeitern dorthin zu bringen, wo die Sowjetunion sie braucht."¹ Auch für die DDR gibt es zahlreiche Beispiele für planmäßige Arbeitskräftebewegungen, die mit Migrationen verbunden waren (Aufrufe, Werbungen, Verpflichtungen). Bose führt dafür folgende Beispiele an:

- der Einsatz Zehntausender Industriearbeiter und Parteikader zur Entwicklung und Festigung des sozialistischen Sektors in der Landwirtschaft, insbesondere in den 50er Jahren in den Nordbezirken der DDR;
- Arbeitskräftebewegungen im Rahmen zentraler FDJ-Initiativen zur Realisierung ökonomischer und politischer Schwerpunktaufgaben;
- die Umsetzung erfahrener Arbeiter und Leitungskader aus Stammbetrieben der Grundstoff- und verarbeitenden Industrie in die Neugründungen bzw. Erweiterungen (z.B. aus den Großbetrieben der chemischen Industrie des Bezirkes Halle und Leipzig nach Schwedt und Wilhelm-Pieck-Stadt-Guben).²

Gleichzeitig weist er jedoch darauf hin, daß "sich die indirekte Einflußnahme auf die Migrationsprozesse über die territorial differenzierte Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen als die wirksamste erwiesen" hat.³

1 Lenin, W.I.: Bericht über die Tätigkeit des Rates der Volkskommissare auf dem VIII. Gesamtrussischen Sowjetkongreß, Werke, Bd. 31, S. 504

2 Bose, G.: a.a.O., S. 345

3 ebenda, S. 345

Insbesondere die Konzentration des komplexen Wohnungsbaus in den ökonomischen und politischen Zentren bewirkte eine überdurchschnittliche Zuwanderung von überwiegend jungen Arbeitskräften. Als Beispiel sollen dafür die Hauptstadt Berlin und die Bezirksstädte angeführt werden, wo jährlich drei- bis viermal mehr Neubauwohnungen fertiggestellt wurden als im Durchschnitt der DDR.

Seit Ende der 70er Jahre sind extensive Erweiterungen von großen Industriestandorten, die eine überdurchschnittliche Ansiedlung von Arbeitskräften notwendig machen, nur noch die Ausnahme. Demzufolge sind solche Beispiele wie die Städte Jena, Altenburg, Schwedt, Greifswald, Weißwasser, Hoyerswerda oder Ilmenau, die ihre Bevölkerungszahl allein durch Binnenwanderung jährlich um 1 - 5 Prozent vergrößern konnten, nur noch selten. Ähnliches wird auch in der folgenden Tabelle deutlich.

Tab. 2: Umfang der Bevölkerungszuwanderung in die Bezirke Cottbus und Frankfurt/Oder sowie in die aufgeführten Kreise im Zeitraum 1962 - 1980¹

Bezirk Kreis	Zahl der Anmeldungen von Personen Jahresdurchschnitt	
	1962/65	1980
Cottbus	39 841	17 976
Hoyerswerda	6 379	1 433
Guben	2 377	943
Frankfurt/Oder	29 984	17 377
Schwedt	6 124	1 498
Eisenhüttenstadt-St	2 427	692

¹ nach unveröffentlichten Unterlagen der Staatlichen Zentralverwaltung für Statistik; zitiert nach Bose, G.: a.a.O., S. 345

Die Angaben zu den ausgewählten Kreisen in der Tabelle belegen, daß mit der Fertigstellung großer Industriebetriebe, wo zugleich auch überdurchschnittlich viele Wohnungen gebaut wurden, die Zuwanderung von Arbeitskräften spürbar zurückgeht.

Neben den genannten Beispielen für den Aufbau neuer Industriestandorte, sind es vor allem die Bezirksstädte, die als Zentren der ökonomischen, politischen und geistig-kulturellen Entwicklung aufgrund eines überdurchschnittlichen Wohnungsbaus Zuwanderungen zu verzeichnen haben.

Insgesamt wird deutlich, daß mit dem Aufbau von Großbetrieben der Grundstoff- und verarbeitenden Industrie sowie dem damit einhergehenden komplexen Wohnungsbau ein bedeutender Zustrom von Arbeitskräften angestrebt wurde. Mit der wachsenden Bedeutung der intensiv erweiterten Reproduktion werden überwiegend durch die Arbeit bedingte Migrationen dieser Größenordnungen nicht mehr zu erwarten sein. Bleiben wird jedoch auch künftig der Einfluß territorial unterschiedlicher Arbeitsbedingungen auf die Herausbildung von Migrationsentscheidungen. Das Vorhandensein großer Niveauunterschiede in den Arbeitsmerkmalen zwischen den Territorien der DDR konnte von Pfefferkorn nachgewiesen werden. Im Unterschied zu den Stadtkreisen haben beispielsweise Landkreise wie Gadebusch, Bützow, Sternberg, Lütz, Havelberg und Tangerhütte ein sehr niedriges Niveau in verschiedenen analysierten Merkmalen der Arbeit. In diesen Kreisen "konzentrieren sich ein sehr hoher Anteil von einfacher und unqualifizierter Arbeit, eine geringe Vielfalt und innere Strukturiertheit der Arbeitsmöglichkeiten, eine geringe Attraktivität der Arbeit und eine Unausgewogenheit der Arbeitsplätze zu Ungunsten der Frauen, d.h. es gab zu wenig Arbeitsplätze für Frauen."¹

¹ Grimm, F./Herfert, G./Pfefferkorn, F.: Zu territorialen Differenzierungen der Arbeits- und Lebensbedingungen in der DDR. In: Wissenschaftliche Mitteilungen 7, Akademie der Wissenschaften, Institut für Geographie und Geoökologie, Leipzig 1983, S. 74

Diese Differenzierungen in den Arbeitsmöglichkeiten, im Charakter und Inhalt der Arbeit, werden auch künftig - vor allem unter den jungen Berufstätigen - Einfluß auf die Wohnortverbundenheit bzw. auf Migrationsentscheidungen haben.

Ein weiterer, künftig an Bedeutung gewinnender, Einflußfaktor soll ebenfalls Erwähnung finden. "Die Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung führt zur Umgestaltung von Strukturen, zu Erweiterungen oder Einschränkungen bestimmter volkswirtschaftlicher Bereiche, die Veränderungen in Zahl und Struktur der Arbeitsplätze mit sich bringen. ... Der Wechsel der Arbeitsplätze muß sich - so weit wie möglich - planmäßig vollziehen, damit die gewünschten Effekte auch wirklich erzielt werden."¹ Auch in diesem Zusammenhang müssen gesamtgesellschaftliche Interessen möglichst umfassend mit individuellen Interessen in Einklang gebracht werden. Hier können u.a. soziologische Untersuchungen zur Mobilität junger Werkstätiger wichtige Hinweise liefern.

Im folgenden sollen verschiedene Merkmale der Arbeit bei jungen Werkstätigen mit unterschiedlichen Migrationsabsichten analysiert werden. Dabei interessiert besonders die Frage, in welchem Maße die Arbeit Migrationsentscheidungen bei jungen Leuten mit beeinflusst.

¹ Schmidt, C.: Disponibilität und Mobilität der Arbeitskräfte als effektivitätsfördernde Faktoren der Volkswirtschaft. Forschung der sozialistischen Berufsbildung, 18(1984) 4, S. 158

2.2. Die Stellung der Arbeit innerhalb der Lebensorientierungen im Jugendalter

Die Arbeit nimmt innerhalb der Lebensorientierungen, von denen sich die jungen Menschen in ihrem Verhalten langfristig leiten lassen, einen vorderen Platz ein. Für zwei Drittel hat das Lebensziel "in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten" eine große Bedeutung. Lediglich 5 Prozent der jungen Werkstätigen sind der Meinung, daß diese Lebenszielstellung für sie weniger bedeutungsvoll ist. Damit widerspiegeln sich unter der Jugend deutlich die hohen Anforderungen, die von der Gesellschaft an das bewußte, schöpferische und verantwortungsvolle Handeln der Werkstätigen gestellt werden.¹

Innerhalb der Jugend gibt es bei dieser Lebenszielstellung jedoch auch Differenzierungen. So werden beispielsweise im Verlaufe der unmittelbaren Konfrontation mit den neuen Bedingungen während der Berufsausbildung Idealvorstellungen über die Anforderungen in der Produktion bei den Lehrlingen abgebaut und modifiziert. Die Stellung der Arbeit innerhalb der Lebensplanung wird bei einigen relativiert, was zur Folge hat, daß 16 Prozent weniger Lehrlinge als Berufstätige die Absicht äußern, in ihrer Arbeit Überdurchschnittliches leisten zu wollen. Es zeigt sich jedoch, daß mit wachsenden Berufserfahrungen, längerer Betriebszugehörigkeit, bei einem Teil der Jugendlichen auch nach einem Betriebs- oder Tätigkeitswechsel, die Arbeit wieder bedeutungsvoller in der Lebensplanung wird. Hinzu kommt noch, daß mit der Gründung einer eigenen Familie die Arbeit als Quelle für das familiäre Einkommen an Einfluß gewinnt.

¹ vgl. Holzweißig, W.: Lebensziele und gesellschaftliche Aktivität junger Werkstätiger mit unterschiedlicher Einstellung zum Wohnort. Zusatzbericht zum Forschungsbericht "Jugend und Migration", ZIJ, 1985, VD.

Welche Bedeutung nimmt die Arbeit in der Lebensplanung junger Werktätiger mit unterschiedlicher Wohnortbindung ein?

Die Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, daß der Arbeit von den potentiellen Migranten eine geringere Bedeutung beigemessen wird als von jungen Leuten, die sich mit ihrem Wohnort verbunden fühlen. Eine Orientierung auf überdurchschnittliche Arbeitsleistungen äußern drei Viertel der jungen Berufstätigen mit einer hohen Bindung an ihren Wohnort und "lediglich" 64 Prozent der potentiellen Migranten (Jugendliche mit starken Abwanderungsabsichten). Die Ursachen für diesen Unterschied können sehr vielgestaltig sein. Mögliche Erklärungen ergeben sich aus der unterschiedlichen sozialen Situation der seßhaften und nicht-seßhaften Jugendlichen.

So haben beispielsweise die seßhaften jungen Berufstätigen zu einem größeren Teil eine eigene Wohnung, sind häufiger verheiratet und haben bereits Kinder. Somit tritt bei diesen Personen die Rolle der Arbeit als Existenzgrundlage für die Familie in stärkerem Maße in den Vordergrund als bei denjenigen, die keine eigene Familie haben. Das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein einer eigenen Familie beeinflusst bei vergleichbaren sozialen Gruppen die Einstellung zur Arbeit stärker als unterschiedliche Einstellungen zum Wohnort.

Im folgenden sollen die besonderen Bedingungen der Arbeit analysiert und auf ihren differenzierenden Einfluß hinsichtlich der territorialen Mobilität untersucht werden.

2.3. Zufriedenheit mit der Arbeit

Als Teil des sozialen Wohlbefindens stellt die Zufriedenheit mit der Arbeit ein wesentliches Vermittlungsglied zur territorialen Mobilität dar.¹ "Arbeitszufriedenheit ist...ein psychischer Zustand des Werktätigen, in dem sich seine Einstellung zur Arbeit und zum Leben, speziell seine Arbeitsmotivation, seine Bedürfnisse und seine Erwartungen an die Arbeit widerspiegeln. Arbeitszufriedenheit ist ein Ausdruck psychischer Ausgeglichenheit, ein Ergebnis des Vorhandenseins solcher Gegebenheiten im Arbeitsprozeß, die mit den Bedürfnissen und Erwartungen übereinstimmen bzw. ein Ergebnis des Fehlens solcher Bedürfnisse und Erwartungen, die durch die gegebene Arbeitssituation unbefriedigt geblieben sind."² Der Grad der Arbeitszufriedenheit läßt keine unmittelbaren Schlußfolgerungen auf das Niveau der Arbeitsbedingungen zu. Er wird wesentlich durch das differenzierte Anspruchsniveau der Werktätigen geprägt. Im Anspruchsniveau reflektieren sich die Bedürfnisse, Einstellungen, Motivationen und Erwartungen. In Abhängigkeit vom Anspruchsniveau der jungen Werktätigen können gleiche Arbeitsbedingungen unterschiedlich bewertet werden und schlagen sich in einem differenzierten Grad der Arbeitszufriedenheit nieder. Gleichzeitig kann von seiten des Jugendlichen denselben Arbeitsbedingungen in einem Betrieb eine unterschiedliche individuelle Bedeutung beigemessen werden. So wird beispielsweise der Leiter eines Arbeitskollektivs, der einer berufstätigen Mutter bei Krankheit des Kindes ungenügendes Verständnis entgegenbringt, von dieser anders bewertet als von einem ihrer ledigen männlichen Arbeitskollegen, der diese familiären Verpflichtungen nicht wahrzunehmen hat. In Abhängigkeit von der differenzierten Bedeutsamkeit für die Persönlichkeit wird an die Umwelt ein unterschiedlicher Maßstab angelegt.

1 vgl. Stollberg, R.: Arbeitszufriedenheit - theoretische und praktische Probleme. Berlin 1968, Dietz Verlag, (-Soziologie), S. 55 ff

2 vgl. Stollberg, R.: Arbeitssoziologie, a.a.O., S. 152

"Arbeitszufriedenheit ist folglich nicht nur ein Ergebnis der Beschaffenheit des Arbeitsmilieus, sondern auch ein Ergebnis des Anspruchsniveaus des Menschen."¹ Hinzuzufügen wäre noch, daß sie aufgrund unterschiedlicher Ansprüche der Persönlichkeit, die auch aus den verschiedenartigsten Lebenssituationen resultieren, auch ein Ergebnis der differenzierten Anspruchsstruktur ist. Die folgenden Ergebnisse zur Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihren Arbeitsbedingungen, zum Inhalt ihrer Arbeit usw. lassen somit nur unter Beachtung der dargelegten Prämissen Schlußfolgerungen auf das Niveau dieser Bedingungen zu.

Im Zusammenhang mit der Untersuchung des Verhältnisses der Jugend zu ihrem Wohnort ist die persönliche Bedeutsamkeit, die interindividuell differenzierte Bewertung der Arbeitsbedingungen wesentlich. Unzufriedenheit mit der Arbeit führt häufiger zum Tätigkeits- oder Betriebswechsel als zum Wohnortwechsel. In Abhängigkeit von den territorial differenzierten Arbeitsmöglichkeiten und der sozialen Position des Jugendlichen werden verschiedenartige Reaktionen auf Arbeitsunzufriedenheit erwartet. Die Migrationsgründe weisen darauf hin, daß bei über einem Viertel der Jugendlichen, die ihren Wohnort verlassen haben, die Bedingungen der Arbeit eine Rolle gespielt haben. 11 Prozent der jungen Migranten sind sogar nur wegen ihrer Arbeit in eine andere Siedlung gezogen. Insofern liefern Aussagen zum Einfluß der Arbeit, ihren konkreten Bedingungen und der Arbeitsumwelt Hinweise für eine leitungsmäßige Einflußnahme auf Migrationen.

Einen globalen Überblick über die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufstätigen liefert bereits der folgende allgemeine Indikator. Den Jugendlichen wurde die Frage gestellt:

"Wenn Sie Ihre Arbeit einmal insgesamt betrachten: Sind Sie damit zufrieden?"

¹ ebenda, S. 153

Tab. 3: Arbeitszufriedenheit der jungen Berufstätigen mit unterschiedlicher Wohnortverbundenheit

	Grad der Zufriedenheit	
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen
ges	14	75

- 19 J	14	69
- 25 J	14	76

8. Kl.	24	67
10. Kl.	12	77
Abitur	8	75

Ind	9	79
Ldw	16	75

st. Ma	12	74
schw. Ma	11	75
schw. Bi	10	80
st. Bi	22	72

m: st. Ma	12	71
st. Bi	19	76
w: st. Ma	12	77
st. Bi	26	68

89 Prozent der jungen Berufstätigen sind mit ihrer Arbeit - insgesamt betrachtet - zufrieden, 8 Prozent kaum und 3 Prozent überhaupt nicht.¹ Folgende Grundtendenzen sind festzustellen:

¹ Damit bestätigen die vorliegenden Untersuchungsdaten die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit, die in der Komplexstudie (U 79) unter 6 570 Jugendlichen ermittelt wurden.

- Junge Berufstätige, die sich in der Einarbeitungsphase befinden, sind in geringerem Maße mit ihrer Arbeit zufrieden als langjährige junge Facharbeiter. Diese geringere Zufriedenheit kommt besonders in der Antwortposition "mit gewissen Einschränkungen" zum Ausdruck.
- Mit steigender Bildung nimmt der Anteil der uneingeschränkt mit der Arbeit Zufriedenen ab. Von den jungen Berufstätigen mit dem Schulabschluß der 8. Klasse sind dreimal so viele "vollkommen" mit ihrer Arbeit zufrieden als von den Abiturienten.
- Zufriedenheit mit der Arbeit ist unter den jungen Genossenschaftsbauern und Arbeitern der Landwirtschaft häufiger anzutreffen als unter der Industriejugend.
- Männliche und weibliche junge Berufstätige unterscheiden sich nicht in ihrer Arbeitszufriedenheit.

Betrachtet man sich die jungen Berufstätigen unter dem Aspekt ihrer Wohnortverbundenheit, so werden ebenfalls Unterschiede im Grad der Arbeitszufriedenheit deutlich. Jugendliche, die sesshaft sind (oft haben sie bereits Migrationen realisiert), äußern in weit stärkerem Maße eine uneingeschränkte Arbeitszufriedenheit als potentielle Migranten. Von diesen jungen Leuten haben bereits 47 Prozent nach ihrer Berufsausbildung den Betrieb gewechselt (potentielle Migranten: 31 Prozent). In etwa gleichem Umfang erfolgte auch ein Tätigkeitswechsel. Diese höhere betriebliche und berufliche Mobilität unter den sesshaften Jugendlichen führte offensichtlich zu Arbeitsbedingungen, die weitgehend den persönlichen Interessen entsprechen und sich in einer größeren Zufriedenheit niederschlagen. Potentielle Migranten haben häufiger noch keine - entsprechend ihrem Anspruchsniveau - optimalen Arbeitsbedingungen. Ihre betriebliche und berufliche Mobilität war in der Vergangenheit geringer. Offensichtlich streben einige mit dem Wohnortwechsel auch bessere Arbeitsbedingungen an.

Betrachtet man sich die Arbeitszufriedenheit der männlichen und weiblichen Berufstätigen unter dem Aspekt ihrer Wohnortverbundenheit, so werden ebenfalls Unterschiede sichtbar (vgl. Tab. 3). Diese treten zwischen den Geschlechtern vor allem bei den wohnortverbundenen Jugendlichen auf. Weibliche seßhafte Jugendliche sind mit ihrer Arbeit häufiger uneingeschränkt zufrieden als ihre männlichen Altersgefährten. Insgesamt wird deutlich, daß ein gewisser Zusammenhang zwischen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit der jungen Berufstätigen und ihrer Wohnortverbundenheit existiert. Wohnortverbundenheit ist häufiger mit höherer betrieblicher und beruflicher Mobilität, die in der Vergangenheit realisiert wurde, gepaart und hat somit positiven Einfluß auf die Zufriedenheit mit der Arbeit.

Zunächst soll auf die Zufriedenheit der jungen Berufstätigen mit ausgewählten Arbeitsbedingungen eingegangen und dabei besonders die Situation unter den Jugendlichen mit unterschiedlicher Wohnortbindung berücksichtigt werden.

Tab. 4: Zufriedenheit junger Berufstätiger mit ausgewählten Arbeitsbedingungen differenziert nach Jugendlichen mit unterschiedlicher Wohnortverbundenheit

Arbeitsbedin- gungen	Gruppe	Grad der Zufriedenheit			
		sehr zufrie- den	zufrie- den	weniger zu- frieden	überhaupt nicht zu- frieden
Zufriedenheit mit					
- dem Verhalten der Ar- beitskollegen mir gegen- über	ges	31	59	8	2
	st.Ma	36	55	8	1
	st.Bi	32	60	7	1
- der Arbeitszeitrege- lung	ges	20	64	12	4
	st.Ma	18	61	16	5
	st.Bi	25	65	7	3
- meiner derzeitigen be- ruflichen Tätigkeit	ges	17	65	15	3
	st.Ma	19	60	16	5
	st.Bi	22	66	10	2
- dem Verhalten des un- mittelbaren Leiters mir gegenüber	ges	20	60	15	5
	st.Ma	25	55	16	4
	st.Bi	20	59	17	4
- den Möglichkeiten, ent- sprechend meinen berufli- chen Kenntnissen und Fer- tigkeiten eingesetzt zu werden	ges	14	66	15	5
	st.Ma	15	62	15	8
	st.Bi	16	66	15	3
- den Qualifizierungsmög- lichkeiten im Betrieb	ges	16	58	19	7
	st.Ma	16	52	22	10
	st.Bi	18	58	18	6
- meinen Entwicklungsmög- lichkeiten im Betrieb	ges	8	61	24	7
	st.Ma	11	53	25	11
	st.Bi	9	63	23	5
- den sozialen Einrich- tungen	ges	10	46	30	14
	st.Ma	11	47	22	20
	st.Bi	11	45	28	16
- Der Arbeitsorganisation im Betrieb	ges	3	39	44	14
	st.Ma	5	36	39	20
	st.Bi	5	43	40	12

Die Tabelle bestätigt die weiter vorn dargestellte hohe allgemeine Zufriedenheit der jungen Berufstätigen mit ihrer Arbeit. Diese hohe Zufriedenheit wird jedoch sehr unterschiedlich durch die einzelnen Arbeitsbedingungen bestimmt. Mit den 9 ausgewählten Bedingungen kann kein Anspruch auf eine umfassende Darstellung der auf die Arbeitszufriedenheit wirkenden Faktoren erhoben werden. Durch sie werden jedoch wesentliche Arbeitsmotive wiedergespiegelt.

Der Grad der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen schwankt zwischen 42 und 90 Prozent, bei den "sehr" Zufriedenen zwischen 3 und 31 Prozent. Mit zwei Dritteln der Arbeitsbedingungen sind mindestens drei Viertel der Jugendlichen zufrieden. Mehr als die Hälfte sind lediglich mit der Arbeitsorganisation unzufrieden.

Die seßhaften jungen Berufstätigen äußern im Durchschnitt eine deutlich höhere Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen als die potentiellen Migranten. Am auffälligsten sind die Unterschiede bei der Bewertung der Arbeitszeitregelung im Betrieb, bei der Arbeitsorganisation und bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit.

Diese Unterschiede können u.a. aus dem unterschiedlichen Anteil der jungen Berufstätigen im Mehrschichtsystem resultieren. Potentielle Migranten sind häufiger unter den Berufstätigen mit Zwei- und Dreischichtsystem anzutreffen. Seßhafte Jugendliche arbeiten häufiger nicht mehr im erlernten Beruf, üben also eine Tätigkeit aus, die weitgehend ihren Interessen entspricht.

Migrationswillige Jugendliche schätzen jedoch nicht alle Arbeitsbedingungen schlechter ein als die seßhaften. Beispielsweise sind sie mit dem Kollektivklima und dem Leiter tendenziell zufriedener als die anderen jungen Berufstätigen. Diese Tatsache deutet bei diesen Werkträgern auf Migrationsgründe hin, die außerhalb der Arbeit zu suchen sind. Desweiteren darf nicht übersehen werden, daß sich unter den potentiellen

Migranten auch Arbeitspendler befinden, die an ihren Arbeitsort ziehen wollen. Beispielsweise war dies bei 11 Prozent der jungen Migranten der Fall. Von diesen Jugendlichen werden die Arbeitsbedingungen häufig positiv eingeschätzt, so daß ein Wohnortwechsel an den Arbeitsort angestrebt wird. Auf große Unterschiede in der Bewertung der Arbeitsbedingungen weisen die Streuungsmaße hin.

Die Zufriedenheit der potentiellen Migranten ist deutlich differenzierter als bei den seßhaften Jugendlichen. So hat die Bewertung der sozialen Einrichtungen im Betrieb bei den jungen potentiellen Migranten eine Streuung von 0,94 und bei den Qualifizierungsmöglichkeiten von 0,85.

Im folgenden soll die Bewertung der Arbeitsbedingungen durch junge Berufstätige mit unterschiedlichem Verhältnis zum Wohnort dargestellt werden. In Abhängigkeit von der Wohnortverbundenheit weisen 5 von 9 Bedingungen der Arbeit Differenzierungen auf:

Zufriedenheit	Anteil der zufriedenen Jugendlichen mit		%Differenz
	pot.Migr	st.Bind	
- mit der Arbeitszeitregelung	79	90	11
- mit der Arbeitsorganisation	41	48	7
- mit der derzeitigen beruflichen Tätigkeit	79	88	9
- mit den Möglichkeiten, entsprechend den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten eingesetzt zu werden	77	82	5
- mit den Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb	64	72	8

Die größte Divergenz zwischen potentiellen Migranten und seßhaften Jugendlichen existiert bei der Bewertung der Arbeitszeit und bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Insofern liegt die Schlußfolgerung nahe, daß Einschränkungen auf dem Gebiet der Arbeitszufriedenheit bei jungen Werkstätigen zur Herausbildung von Migrationsabsichten führen bzw. diese befördern können.

Die Arbeitszufriedenheit hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. In den folgenden Abschnitten sollen solche Arbeitsbedingungen näher analysiert werden, bei denen deutliche Unterschiede zwischen den potentiellen Migranten und den seßhaften Jugendlichen existieren. Sie zeigen sich in einer stärkeren Unzufriedenheit bei den wanderungswilligen jungen Berufstätigen. Unterscheidungsmerkmal ist die Größe des Unterschieds zwischen beiden Gruppen. Der Grad der Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit dient nur als tangierendes Merkmal.

2.3.1. Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung im Betrieb

Neben dem Kollektivklima stellt die Arbeitszeitregelung eine Bedingung der Arbeit dar, mit der über 80 Prozent der jungen Berufstätigen zufrieden sind, wobei jeder Fünfte eine sehr große Zufriedenheit zum Ausdruck bringt. Das ist ein positives Ergebnis, da gerade junge Menschen spezifische Anforderungen an die Gestaltung des Verhältnisses von Arbeits- und Freizeit haben. Beispielsweise resultiert aus der Tatsache, daß Kleinkinder zu versorgen sind, die Notwendigkeit, den Arbeitsbeginn nicht vor 6.15 Uhr zu haben, da die Kinderinstitutionen erst ab 6.00 Uhr öffnen. Ähnliches betrifft auch die Arbeit im Mehrschichtsystem. Arbeitssoziologische Untersuchungen verweisen auf oftmals ungünstigere Voraussetzungen für das Familienleben und die Kindererziehung bei Werkstätigen, die im Mehrschichtsystem arbeiten. Die Werk-

tätigen geben selbst an, "daß sie in der Beeinträchtigung des Familienlebens den größten Nachteil der Mehrschichtarbeit sehen."¹ Da sich viele junge Leute in der Phase der Familiengründung bzw. bei der Stabilisierung ihrer eigenen familiären Beziehungen befinden, bietet die positive Einschätzung der Arbeitszeitregelung bei der großen Mehrheit der jungen Berufstätigen gute Voraussetzungen für die Freizeitgestaltung. Auf der anderen Seite darf jedoch nicht übersehen werden, daß 16 Prozent mit ihrer Arbeitszeit weniger zufrieden sind. Von den potentiellen Migranten ist es sogar jeder Fünfte. Bei den seßhaften Jugendlichen ist eine Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit lediglich bei jedem Zehnten festzustellen.

Tab. 5: Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung

	Grad der Zufriedenheit		
	sehr zu- frieden	zufrie- den	weniger und überhaupt nicht zufrie- den
ges	20	64	16

pot. Migr	18	61	21
st. Bind	25	65	10

m: pot. Migr	15	65	20
st. Bind	21	68	11
w: pot. Migr	20	59	21
st. Bind	32	59	9

¹ Stollberg, R.: a.a.O., S. 216

Männliche und weibliche Jugendliche äußern sich differenziert zu ihrer Arbeitszeit. Generell gibt es keine gesicherten statistischen Unterschiede. Betrachtet man jedoch die jungen Männer und Frauen unter dem Aspekt der Wohnortverbundenheit so fällt auf, daß die jungen Frauen positiver reagieren. Besonders deutlich wird das bei den seßhaften jungen Frauen, wo über 90 Prozent mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung wird u.a. durch die Art des Schichtsystems beeinflusst. Im wesentlichen gibt es vier Schichtsysteme und in einigen Volkswirtschaftsbereichen und -zweigen noch weitere Modifikationen. Was unsere Untersuchung betrifft, so sind durch die Landwirtschaftsbetriebe mindestens zwei spezifische Formen vertreten, die verlängerte Schicht und die geteilte Schicht. Sie werden im folgenden zur Tagesschicht ("Normalschicht") gezählt.

Tab. 6: Anteil der jungen Berufstätigen mit unterschiedlicher Wohnortbindung an den Schichtsystemen

	Schichtsystem					
	Tages- schicht	Mehr- schicht	darunter	Zwei- schicht- system	Drei- schicht- system ohne Sa/So	Drei- schicht- system mit Sa/So
ges	70	22	4	5	6	8
pot.Migr	62	30	12	11	7	8
st.Bind	74	17	8	6	3	9

22 Prozent der jungen Berufstätigen arbeiten im Mehrschichtsystem. Hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten im Mehrschichtsystem gibt es große Unterschiede zwischen den Industriezweigen. Gegenwärtig werden in vielen Zweigen große Anstrengungen unternommen, hochproduktive Ausrüstungen mehrschichtig einzusetzen und noch besser auszulasten. Diese Aufgabenstellung bedarf der Berücksichtigung vielfältiger Voraussetzungen (Berufsverkehr, Handel, Dienstleistungen, geistig-kulturelles Leben usw.) und vor allem der Überzeugungsarbeit bei den Werkträgern, um die Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit zu erweitern. Für Teile der Jugend ist eine Tätigkeit in der Tagesschicht aus vielfältigen Gründen attraktiver als im Mehrschichtsystem.

Bei der Betrachtung der Jugendlichen mit unterschiedlicher Wohnortbindung fällt auf, daß die potentiellen Migranten häufiger im Mehrschichtsystem tätig sind als die sesshaften Jugendlichen. Besonders deutlich findet man diese Unterschiede im Dreischichtsystem. Dort sind sie doppelt so oft vertreten.

Obwohl Bemühungen der jungen Berufstätigen hinsichtlich der Arbeit in Normalschichten nicht zu übersehen sind (beispielsweise treten diese Bemühungen bei jungen Schichtarbeitern besonders nach der Familiengründung und der Geburt des Kindes auf), hat diese Tatsache relativ geringen Einfluß auf die Herausbildung entsprechender Migrationsmotive.

Insgesamt wird deutlich, daß die jungen Berufstätigen überwiegend mit der Gestaltung ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Potentielle Migranten äußern jedoch häufiger Unzufriedenheit als die Jugendlichen mit einer festen Wohnortverbundenheit. Diese größere Unzufriedenheit resultiert in starkem Maße aus der Tatsache, daß sie häufiger in einem Mehrschichtsystem arbeiten. Beispielsweise arbeiten doppelt so viele potentielle Migranten im Dreischichtsystem als wohnortverbundene junge

Berufstätige. Von dieser Tatsache kann kein geradliniger Schluß auf das Migrationsverhalten gezogen werden. Beispielsweise zeigen die Migrationsgründe, daß die Suche nach einer Tätigkeit in Normalschicht geringe Bedeutung für einen Wohnortwechsel hat. Von den unzufriedenen Jugendlichen wird sicherlich häufiger ein Tätigkeitswechsel im Betrieb oder eine Fluktuation angestrebt als gleich ein Wohnortwechsel. In Territorien, wo nur eingeschränkte alternative Arbeitsmöglichkeiten vorhanden sind, eine Tätigkeit in Normalschicht jedoch aufgrund besonderer familiärer Bedingungen unbedingt notwendig wird, kann eine Nichtrealisierbarkeit dieses Wunsches durch den Betrieb häufiger zu einem Wohnortwechsel führen als in Städten mit einem vielfältigen Angebot an Arbeitsmöglichkeiten.

2.3.2. Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit bildet den Kern der Arbeitszufriedenheit.¹ Sie wirkt sich sehr wesentlich auf das Arbeitsverhalten aus.

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit ist ein Ergebnis der Übereinstimmung zwischen den Erwartungen der Persönlichkeit an die berufliche Tätigkeit und den konkreten Bedingungen der Tätigkeit. In die Bewertung gehen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ein. Starke und lang anhaltende Unzufriedenheit kann zu einem Arbeitsplatz-, Betriebswechsel oder Berufswechsel führen und unter bestimmten Umständen auch die Ursache für Migrationen sein.

¹ Stollberg, R.: a.a.O., S. 158

Tab. 7: Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit

	Grad der Zufriedenheit		
	sehr zu- frieden	zufrie- den	weniger und überhaupt nicht zufrie- den
ges	17	65	18
- 19 J	18	52	30
- 25 J	16	67	17
pot. Migr	19	60	21 !
st. Bind	22	66	12
m: pot. Migr	14	61	25 !
st. Bind	20	69	11

Es kann als positiv gewertet werden, daß 82 Prozent der jungen Berufstätigen mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind. Lediglich 3 Prozent sind mit ihrer Tätigkeit überhaupt nicht zufrieden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die hohe Übereinstimmung beim Anteil der Berufsunzufriedenen und den potentiellen Berufswechslern:

	<u>Anteil</u>
mit dem Beruf unzu- frieden	18 Prozent
Absichtserklärung zum Berufswechsel	15 Prozent

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit ist unter den jüngeren Facharbeitern niedriger und der Anteil der Berufsunzufriedenen ist unter ihnen höher. Verschiedene Faktoren bewirken diesen Sachverhalt. U.a. wären zu nennen:

- Der Jugendliche, der nach Abschluß der Lehre in das Berufsleben eintritt, besitzt im allgemeinen noch keine stark gefestigte Beziehung zu seinem Beruf. Die berufliche Profilierung hat erst begonnen und kann noch nicht ein so abgerundetes Bild aufweisen wie das bei älteren Berufstätigen zumeist der Fall ist und sich bei den älteren Jugendlichen schon andeutet.
- Der Übergang von der Lehre in die Facharbeitertätigkeit ist ein komplizierter und widersprüchlicher Prozeß. In der Facharbeitertätigkeit wird er stärker noch als in der Lehre mit allen Seiten des Berufslebens konfrontiert. Diese Konfrontation mit der Berufswirklichkeit kann auch teilweise bei Jugendlichen zu Enttäuschungen führen, besonders dann, wenn die Erwartungen an den Beruf mit der Praxis im Widerspruch stehen.¹

Befriedigung und Freude in der beruflichen Tätigkeit stimulieren das Arbeitsverhalten, die Berufsverbundenheit und fördern das Leistungsverhalten. Andererseits bewirkt Unzufriedenheit den Wunsch zum Tätigkeits-, Betriebs- oder gar Wohnortwechsel.²

Auf diesen Zusammenhang deutet der unterschiedliche Grad beruflicher Zufriedenheit bei Jugendlichen in Abhängigkeit von ihren migrationellen Mobilitätsabsichten hin. Aus der Tabelle ist zu entnehmen, daß Jugendliche mit differenzierter Wohnortverbundenheit auch Divergenzen bezüglich des Zufriedenheitsgrades in der beruflichen Tätigkeit äußern. Die Unterschiede treten vor allem bei den unzufriedenen Jugendlichen

1 vgl. Bohring, G./Ducke, K.: Mensch und Beruf. Berlin 1979, Dietz Verlag, S. 103

2 In diesem Zusammenhang muß auch darauf verwiesen werden, daß Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit u.U. bei Arbeitspendlern einen Zuzug zum Arbeitsort bewirken kann.

auf, und da wiederum besonders bei den männlichen Berufstätigen. Von der beruflichen Tätigkeit gehen wesentliche stabilisierende bzw. labilisierende Einflüsse auf die Einstellung zum Wohnort aus. Diese bewirken jedoch in Abhängigkeit von den konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen im Territorium in unterschiedlichem Maße Migrationsabsichten bei den Jugendlichen.

2.3.3. Zufriedenheit mit den Anwendungsmöglichkeiten der Kenntnisse und Fertigkeiten

Im vorangegangenen Abschnitt zeigten sich Unterschiede in der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit zwischen den jungen Berufstätigen mit differenzierter Wohnortverbundenheit. In arbeitssoziologischen Untersuchungen konnte nachgewiesen werden, daß die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit am meisten von den Anwendungsmöglichkeiten der geistigen Fähigkeiten beeinflusst wird. "Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit wird dann am höchsten sein, wenn der Arbeiter die Möglichkeit hat, all seine Fähigkeiten anzuwenden, wenn er in der Tätigkeit weder unterfordert noch überfordert wird."¹

Im folgenden soll deshalb auf diesen Faktor der Arbeit eingegangen werden, da sich hier auch ein Leistungsmotiv äußert.

¹ vgl. Stollberg, R.: a.a.O., S. 171

Zu dieser Erkenntnis kamen auch die Leningrader Soziologen unter Leitung von S.A. Jadow, die ihre Untersuchung unter überwiegend jungen Leuten durchführten.

Tab. 8: Zufriedenheit mit den Anwendungsmöglichkeiten der Kenntnisse und Fertigkeiten

	Grad der Zufriedenheit		
	sehr zu- frieden	zufrie- den	weniger und überhaupt nicht zu- frieden
ges	14	66	20

8. Kl	12	68	20
10.Kl	14	68	18
Abitur	20	49	31 !

pot. Migr	15	62	23 !
st. Bind	16	66	18

pot. Migr: m	13	59	28
w	17	64	19
st. Bind: m	15	67	18
w	18	64	18

80 Prozent der jungen Berufstätigen sind mit den Anwendungsmöglichkeiten ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten in der Arbeit zufrieden. Lediglich 5 Prozent fühlen sich absolut unterfordert. Betrachtet man sich diese Einschätzung unter dem Aspekt der Allgemeinbildung, so fallen besonders bei einem Teil der Höhergebildeten Tendenzen der Unterforderung auf. Obwohl gerade in dieser Gruppe der Anteil der "sehr Zufriedenen" am höchsten ist, fühlt sich nahezu ein Drittel nicht entsprechend ihres Wissens eingesetzt, was Unzufriedenheit erzeugt. Die Arbeitstätigkeit nahezu jedes dritten hochgebildeten Jugendlichen ist, nach ihrer Meinung, durch Nichtausschöpfung der individuellen Fähigkeiten gekennzeichnet.

Betrachtet man sich die jungen Berufstätigen unter dem Aspekt ihrer Wohnortverbundenheit, so werden ebenfalls Besonderheiten in der Bewertung dieser Bedingung der Arbeit ersichtlich. Unter den potentiellen Migranten sind deutlich mehr Jugendliche, die von einer Nichtausschöpfung ihres Wissens und ihrer Fähigkeiten sprechen. Besonders sind hier jene 8 Prozent zu nennen, die damit überhaupt nicht zufrieden sind. Der Anteil der Unzufriedenen ist unter den seßhaften Jugendlichen wesentlich geringer. Eine Nichtausschöpfung ihres Wissens wird insbesondere von den männlichen potentiellen Migranten geäußert.

Insgesamt zeigt sich auch bei dieser Bedingung der Arbeit, daß sie von einem Teil der potentiellen Migranten kritischer betrachtet wird als von den seßhaften Jugendlichen.

2.3.4. Zufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

Eng mit den Anwendungsmöglichkeiten der Kenntnisse und Fertigkeiten für junge Facharbeiter und Absolventen in der betrieblichen Praxis wird auch die berufliche Perspektive gesehen. Dieser Bedingung der Arbeit wird - im Vergleich zu den anderen Arbeitsbedingungen - von einem deutlich geringerem Anteil junger Berufstätiger vorbehaltlos zugestimmt (vgl. Tab. 9). Ihre Bedeutung für die Berufs- und Betriebsverbundenheit ist jedoch unumstritten. Gleichzeitig werden auch viele junge Berufstätige gerade durch undeutliche Zukunftsaussichten auf beruflichem Gebiet zum Nachdenken über einen Wohnortwechsel angeregt.

Beispielsweise geben 40 Prozent der potentiellen Migranten ungünstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten als Migrationsgrund an. Diese Bedingung wird, mit Ausnahme der Bewertung der sozialen Einrichtungen und der Arbeitsorganisation im Betrieb, am häufigsten von den potentiellen Migranten als sehr negativ eingeschätzt bzw. der geringste Teil äußert sich "sehr zufrieden".

Tab. 9: Zufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

	Grad der Zufriedenheit		
	sehr zu- frieden	zufrie- den	weniger und überhaupt nicht zu- frieden
ges	8	61	31
-----	-----	-----	-----
pot. Migr	11	53	36
st. Bind	9	63	28
-----	-----	-----	-----
pot. Migr: m	12	48	40
w	10	57	33
st. Bind: m	7	66	27
w	11	60	29

Trotz der eingangs problematisierten Situation unter den jungen Berufstätigen wird in der Tabelle ersichtlich, daß über zwei Drittel mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb zufrieden sind. Das ist insgesamt eine günstige Ausgangssituation, um bei der Mehrheit eine hohe Betriebsverbundenheit zu entwickeln. Problematisch und für das gegenwärtige Entwicklungsniveau der Volkswirtschaft m.E. zu hoch, ist der Anteil jener, der mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb unzufrieden ist.

Die Bezirke der DDR sind durch eine spezifische Produktionsstruktur gekennzeichnet. Besonders augenfällig sind die regionalen Differenzierungen zwischen dem überwiegend agrarisch geprägten Norden und dem stark industriell geprägten Süden der DDR. Diese objektiven Unterschiede haben Auswirkungen auf die Berufsstruktur und die Arbeitsmöglichkeiten. Betrachtet man sich jedoch die Einschätzungen der beruflichen

Entwicklungsmöglichkeiten durch die Jugendlichen, so zeigen sich Unterschiede zwischen den Bezirken Leipzig und Neubrandenburg. Diese äußern sich jedoch nicht im negativen Bereich. Der Anteil der unzufriedenen Jugendlichen ist in beiden Bezirken gleich, obwohl die Arbeitsmöglichkeiten, vor allem die Vielfalt an Arbeitsmöglichkeiten, sehr unterschiedlich sind. Im Bezirk Leipzig äußern sich lediglich 5 Prozent mehr junge Berufstätige mit ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sehr zufrieden als im Bezirk Neubrandenburg. Entgegen unseren Erwartungen sind es nicht die Jugendlichen in typischen agrarischen Territorien und auf dem Lande, die unzufrieden mit ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind, sondern die jungen Leute in den großen Städten.

Betrachtet man sich die Bewertung dieser Bedingung der Arbeit unter dem Aspekt der Allgemeinbildung der Jugendlichen, so wird eine besonders kritische Haltung der Höhergebildeten ersichtlich.

Wie schon bei den anderen Arbeitsbedingungen, schätzen mehr potentielle Migranten als seßhafte Jugendliche ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten negativ ein. Besonders auffällig wird das bei der Antwortposition "überhaupt nicht zufrieden", wo sich 11 Prozent der potentiellen Migranten und nur 5 Prozent der seßhaften Jugendlichen zugeordnet haben. Hier sind es wiederum die männlichen Jugendlichen, die in stärkerem Maße Unzufriedenheit äußern.

Neben diesen, die persönliche Entwicklung des Jugendlichen betreffenden Arbeitsbedingungen, wurden auch weitere Faktoren analysiert, die Einfluß auf die Arbeitszufriedenheit haben. Dazu zählen vor allem die Arbeitsorganisation und die sozialen Einrichtungen im Betrieb. In Betrieben, wo diese Bedingungen der Arbeit nicht gut entwickelt sind, hat das negativen Einfluß auf die Arbeitsfreude und mindert die Leistungsbereitschaft. Auch bei diesen Merkmalen äußern sich die potentiellen Migranten kritischer.

Zusammenfassend kann man feststellen, daß die Arbeitszufriedenheit der jungen Berufstätigen von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird. Einige davon wurden dargestellt. Die potentiellen Migranten haben bei der Mehrzahl der Arbeitsbedingungen eine größere Unzufriedenheit geäußert als die seßhaften jungen Berufstätigen. Dabei wurde bisher noch nicht in Betracht gezogen, daß ein großer Teil der potentiellen Migranten bereits Arbeitspendler sind (68 Prozent), die Bedingungen am Arbeitsort positiv einschätzen und deshalb den Wohnort an den jetzigen Arbeitsort verlegen möchten. Diese potentiellen Migranten haben mit ihrer Einschätzung der jetzigen Arbeitsbedingungen am künftigen Wohnort die Gesamttendenz noch positiv beeinflusst.

2.4. Migration und Fluktuation

Die Fluktuation stellt - genau wie die Migration - einen Teilbereich der sozialen Mobilität dar. Oft gehen mit Migrationsprozessen auch Fluktuationen einher bzw. umgekehrt, determinieren Fluktuationen den Wohnortwechsel.

Bevor wir uns diesem Wechselverhältnis näher widmen, erscheint es angebracht, unsere Auffassung zur Fluktuation kurz darzustellen. Dies ist notwendig, da auch in der neueren Literatur unterschiedliche Standpunkte vertreten werden. So wird beispielsweise von Fluktuation gesprochen, wenn es sich dabei um spontane Abgänger handelt, deren Verhalten auf individueller Entscheidung beruht. Andere Autoren fassen den Gesamtabgang der Arbeitskräfte aus einem Arbeitsrechtsverhältnis als Fluktuation, "unabhängig davon, in welche Richtung der jeweilige Abgang erfolgt und durch welche Faktoren die einzelnen Abgänge determiniert und wie sie motiviert werden. Auch werden sowohl die Zugänge als auch die Abgänge der Arbeitskräfte in ihrer Gesamtheit als Fluktuationen bezeichnet."¹

¹ vgl. Stollberg, R.: Arbeitssoziologie. Berlin 1978, Verlag Die Wirtschaft, S. 180 f

In Anlehnung an Stollberg definieren wir Fluktuation der Arbeitskräfte "als die Gesamtheit der Arbeitsplatzwechsel. Sie umfaßt sowohl die Zu- und Abgänge (vom und zum Betrieb) als auch den innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel."¹

Stollberg nimmt eine Gliederung der Fluktuationsarten nach dem Grad vor, in dem eine Einflußnahme der Gesellschaft auf diesen Prozeß erforderlich oder möglich ist. Danach unterscheidet er folgende, im Betrieb als Abgang auftretende, Fluktuationsarten:

"erstens, die nicht vermeidbare Fluktuation (natürliche Abgänge durch Tod, Invalidität, Eintritt in den Rentnerstatus usw.);

zweitens, die gesellschaftlich notwendige Fluktuation (Übergang zum Ehrendienst in den sozialistischen Streitkräften, Delegation zum Studium, Delegation in Schwerpunktbetriebe, Übergang in den Strafvollzug usw.);

drittens, die gesellschaftlich vertretbare Fluktuation (Arbeitsplatzwechsel mit dem Ziel der Familienzusammenführung, der beruflichen Entwicklung des Werktätigen, der Erweiterung der Kenntnisse und Erfahrungen, der besseren Anwendung der eigenen Fähigkeiten usw.);

viertens, die gesellschaftlich abzulehnende (unerwünschte) Fluktuation (Abgang als unüberlegte Handlung, aus wichtigen Gründen, im Ergebnis von Konflikten, die vermeidbar sind, d.h. Arbeitsplatzwechsel ohne Nutzen für die Gesellschaft und ohne deutlich positive Konsequenzen für die sozialistische Lebensweise der Werktätigen)."²

In dieser Differenziertheit läßt die Untersuchung jedoch keine Aussagen über die Gründe für Fluktuationen zu.

1 ebenda, S. 181

2 vgl. Stötzel, J.: Grundlagen der Mobilitätsprozesse des Arbeitsvermögens und Anforderungen an ihre planmäßige Gestaltung. In: Wissenschaftliche Zeitschrift der Hochschule für Ökonomie "Bruno Leuschner", Berlin 27(1982) 3, S. 19 - 21

Es kann lediglich über Fluktuationsabsichten bzw. über realisierte Fluktuationen informiert werden. In diesem Zusammenhang ist wichtig zu wissen, in welchem Maße Migrationen ein Ergebnis vorangegangener Fluktuationen sind, durch Fluktuationen maßgeblich determiniert werden oder in welchem Maße Fluktuationen eine Folge von Migrationen sind.

Ein Nachteil besteht darin, daß eine Zuordnung zu den einzelnen Fluktuationsarten nicht vorgenommen werden kann.

Analysen zur Fluktuation aller Berufstätigen weisen auf einen Rückgang in den letzten 20 Jahren hin. Beispielsweise lag die durchschnittliche Fluktuationsrate 1965 bei 15 Prozent, 1980 bei 7 Prozent und wird in den Folgejahren noch geringer veranschlagt.¹ Dabei ist jedoch zu beachten, daß nur die Fluktuationsarten drei und vier in die Analyse einbezogen wurden.

Bei der Bewertung der Fluktuationen bzw. der Betriebsverbundenheit der Jugendlichen muß davon ausgegangen werden, daß insbesondere die Jugend eine Zielgruppe für staatliche Arbeitskräftelenkungsmaßnahmen ist. Die Fluktuationen der jungen Werkstätigen dürfen nicht nur aus betrieblicher Sicht bewertet werden - bei allem Verständnis für die betriebliche Sichtweise der Leiter. Fluktuationen sind insbesondere auch bei den jungen Werkstätigen gesellschaftlich erwünscht. Gesellschaftlich erforderlich können auch Fluktuationen sein, die nicht durch Gesetze, Verordnungen oder zentrale Initiativen

¹ vgl. Stötzel, J.: Grundlagen der Mobilitätsprozesse des Arbeitsvermögens und Anforderungen an ihre planmäßige Gestaltung. In: Wissenschaftliche Zeitschrift der Hochschule für Ökonomie "Bruno Leuschner", Berlin 27(1982) 3, S. 19 - 21

Sie verweisen darauf, daß Fluktuationen vor allem betriebs-
spezifische oder/und berufsspezifische Ursachen haben.
Im Zusammenhang mit der Analyse von Migrationsprozessen
und der Kenntnis der Migrationsgründe möchten wir die Ur-
sachenkomplexe um eine weitere Dimension erweitern:
Fluktuationen von jungen Berufstätigen werden in bedeuten-
dem Maße durch soziale Prozesse im Jugendalter determiniert
(z.B. im Zusammenhang mit der Familiengründung wird ein
Wohnortwechsel für zumindest einen Partner notwendig, was
einen Betriebswechsel erfordert).

Tab. 10: Häufigkeit der zwischenbetrieblichen Fluktuationen
bei jungen Berufstätigen

	bereits fluktuiert	Anzahl der Fluktuationen			
		eine	zwei	drei	mehr als drei
ges	39	28	7	3	1
Bez. Lpz	33	25	5	2	1
Nbg	44	30	9	4	1
Dorf	53	30	9	3	1
Großst	26	16	6	3	0
m	41	30	8	2	1
w	34	24	6	4	0
led	25	20	4	1	0
verh	51	35	10	5	1
- 19 J	12	10	2	0	0
- 22 J	28	22	4	1	1
- 25 J	46	33	10	3	0
- 30 J	56	38	10	6	2
Ind	27	21	4	2	0
Ldw	47	34	9	3	1
übr	32	21	9	2	0

Sie verweisen darauf, daß Fluktuationen vor allem betriebs-
spezifische oder/und berufsspezifische Ursachen haben.
Im Zusammenhang mit der Analyse von Migrationsprozessen
und der Kenntnis der Migrationsgründe möchten wir die Ur-
sachenkomplexe um eine weitere Dimension erweitern:
Fluktuationen von jungen Berufstätigen werden in bedeuten-
dem Maße durch soziale Prozesse im Jugendalter determiniert
(z.B. im Zusammenhang mit der Familiengründung wird ein
Wohnortwechsel für zumindest einen Partner notwendig, was
einen Betriebswechsel erfordert).

Tab. 10: Häufigkeit der zwischenbetrieblichen Fluktuationen
bei jungen Berufstätigen

	bereits fluktuiert	Anzahl der Fluktuationen eine zwei drei mehr als drei			
ges	39	28	7	3	1
Bez. Lpz	33	25	5	2	1
Nbg	44	30	9	4	1
Dorf	53	30	9	3	1
Großst	26	16	6	3	0
m	41	30	8	2	1
w	34	24	6	4	0
led	25	20	4	1	0
verh	51	35	10	5	1
- 19 J	12	10	2	0	0
- 22 J	28	22	4	1	1
- 25 J	46	33	10	3	0
- 30 J	56	38	10	6	2
Ind	27	21	4	2	0
Ldw	47	34	9	3	1
übr	32	21	9	2	0

Nach eigenen Angaben haben 39 Prozent der jungen Berufstätigen nach der Berufsausbildung ihren Betrieb gewechselt. Der größte Teil dieser Fluktuanten verband damit einen Berufs- bzw. Tätigkeitswechsel. Eine weitergehende Analyse verweist auf territoriale Unterschiede im Fluktuationsverhalten der Jugendlichen. In stärker agrarisch strukturierten Gebieten flukturieren junge Berufstätige häufiger als in den industriellen Ballungsgebieten. Bei diesen Fluktuationen wirken mit großer Wahrscheinlichkeit außerbetriebliche Gründe als Fluktuationsursachen und die Betriebswechsel sind Begleiterscheinungen von anderen sozialen Prozessen. Außerdem ist es aufgrund der größeren Betriebe in den Industriegebieten leichter möglich, bei sozialen Konflikten oder bei nicht ausbildungsgerechtem Einsatz, einen innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Weitere Differenzierungen im Fluktuationsverhalten zeigen sich zwischen den Geschlechtern, zwischen Ledigen und Verheirateten sowie zwischen den jüngeren und älteren Jugendlichen. Von den Verheirateten haben beispielsweise doppelt so viele bereits einen Betriebswechsel vorgenommen als von den Ledigen. Noch deutlicher werden Fluktuationsprozesse im Jugendalter bei der Betrachtung des Alters der Jugendlichen. Setzt man als Ausgangsgröße die Fluktuationen der Jugendlichen im Alter bis zu 19 Jahren (= 12 Prozent), so hat sich der Anteil der Fluktuanten

- 3 Jahre später mehr als verdoppelt (28 Prozent)
- 6 Jahre später fast vervierfacht (46 Prozent)
- und beträgt nach etwa 10 Jahren das 4,5fache (56 Prozent).

Damit wird deutlich, daß das Jugendalter durch intensive Prozesse der betrieblichen Mobilität gekennzeichnet ist, deren Intensität nach dem 25. Lebensjahr spürbar zurückgeht.

Betrachten wir abschließend noch die Fluktuationen der jungen Berufstätigen unter dem Aspekt ihres jetzigen Arbeitsbereiches (Volkswirtschaftsbereich).

Die Landwirtschaftsjugend ist durch eine größere zwischenbetriebliche Fluktuation charakterisiert als die Jugendlichen aus der Industrie und aus den anderen Bereichen unserer Volkswirtschaft. Während von den jungen Genossenschaftsbauern und Arbeitern in der Landwirtschaft bereits nahezu die Hälfte mindestens einen Betriebswechsel absolviert haben, sind es in der Industrie erst 27 Prozent und in den anderen Bereichen der Wirtschaft 32 Prozent.

Betrachtet man sich die jungen Werkstätigen mit unterschiedlicher Einstellung zum Wohnort, so fallen ebenfalls Differenzierungen im Fluktuationsverhalten auf. Dabei muß berücksichtigt werden, daß sich eine positive Einstellung zum Wohnort bei vielen Jugendlichen erst nach einem vorangegangenen Wohnortwechsel herausgebildet hat.

Tab. 11: Häufigkeit der zwischenbetrieblichen Fluktuationen bei jungen Berufstätigen mit unterschiedlicher Wohnortverbundenheit

		Anzahl der Fluktuationen				
		noch nicht fluktuiert	bereits fluktuiert	eine	zwei	drei
pot. Migr	69	31	25	4	2	0
st. Bind	53	47	33	8	5	1

pot. Migr: m	64	36	25	8	3	0
w	72	28	25	1	2	0
st. Bind: m	49	51	36	10	3	2
w	57	43	29	5	8	1

Bind: Heimat-WO	61	39	31	5	3	0
selbst. Zugez.	40	60	36	12	9	3

Eine grobe Interpretation der Prozentunterschiede zwischen den potentiellen Migranten und den seßhaften jungen Berufstätigen weist folgende Tendenz auf:

- Von den potentiellen Migranten arbeiten über zwei Drittel noch in ihrem Ausbildungsbetrieb. Weniger als ein Drittel hat bisher einen Betriebswechsel vorgenommen.
- Von den seßhaften Jugendlichen hat bereits fast die Hälfte in der Vergangenheit einen Betriebswechsel vollzogen.

Jugendliche, die sich mit ihrem Wohnort verbunden fühlen, sind zu einem großen Teil (47 Prozent) bereits mindestens einmal fluktuiert, wobei Gründe für betriebliche bzw. berufliche Unzufriedenheit abgebaut wurden. Da sich unter den seßhaften Jugendlichen auch viele befinden, die in der Vergangenheit auch territorial mobil gewesen sind, deutet sich ein Zusammenhang zwischen territorialen und zwischenbetrieblichen Mobilitätsprozessen an. Indem in der einen Teiluntersuchung reale Migranten analysiert wurden, bietet sich die Möglichkeit, diesen Zusammenhang aufzuhellen.

2.4.1. Zusammenhang zwischen Migration und vollzogener zwischenbetrieblichen Fluktuation

Betrachtet man sich die realen Migranten, so wird der Zusammenhang zwischen Wohnortwechsel und Betriebswechsel eindeutig bestätigt.

In weit geringerem Maße hatten die Jugendlichen ihre Arbeitsstelle bereits am künftigen Wohnort, so daß der Wohnortwechsel nur dem Ziel des Zuzugs zum Arbeitsort diente (Migration als Folgeerscheinung vorangegangener Arbeitspendelwanderung).

Die häufig diskutierte Hypothese, daß die Arbeitspendelwanderung der Migration in der Regel vorausgeht, konnte - zumindest für die Berufstätigen im Jugendalter - nicht gesichert bestätigt werden. Nur bei jedem Zehnten unserer Population (Durchschnittsalter 24,4 Jahre) diente die Migration dem Zuzug zum Arbeitsort.

Tab. 12: Anteil der Fluktuationen im Zusammenhang mit Migrationen bei jungen Werkträgern

	mit Migration erfolgte	
	zwischenbetriebliche Fluktuation	keine Fluktuation
ges	61	39

m	58	42
w	63	37

led	57	43
verh	61	39

- 19 J	51	49
- 22 J	57	43
- 25 J	61	39
- 30 J	64	36

8. Kl	74	26
10. Kl	66	34
Abitur	44	56

FA	66	34
FS/HS	57	43

GB	84	16
A	58	42
Int	60	40

Ldw	76	24
Ind	54	46
übr	64	36

Der hohe Zusammenhang zwischen Migration und Fluktuation ist bemerkenswert. Klammert man jene Jugendlichen aus der Analyse noch aus, die sich vor der Migration noch in der Ausbildung befanden bzw. ihren Dienst in den bewaffneten Organen absolvieren, so fällt der Zusammenhang zwischen migrationeller und zwischenbetrieblicher Mobilität noch höher aus (80 Prozent).

Mit Ausnahme des Familienstandes gibt es zwischen den in der Tabelle 12 ausgewiesenen demographischen und sozialstrukturellen Gruppen der jungen Migranten sowie ihren Fluktuationen gesicherte Unterschiede. Dazu einige Beispiele:

- Weibliche junge Migranten fluktuieren häufiger als ihre männlichen Altersgefährten. Bei den männlichen Jugendlichen erfolgte durch die Migration in stärkerem Maße ein Zuzug zum Arbeitsort (m: 14 Prozent; w: 9 Prozent).
- Die globale Betrachtung des Familienstandes zeigt keine Unterschiede zwischen den Ledigen und Verheirateten. Eine Differenzierung der Ledigen nach jenen, die bereits einen festen Partner haben und jenen, die noch keinen Partner besitzen, macht Unterschiede im Fluktuationsverhalten deutlich. Ledige Migranten mit einem festen Partner gleichen in starkem Maße den Verheirateten:

Anteil der Fluktuationen

Ledige ohne festen Partner	54
Ledige mit festem Partner	63
Verheiratete	64

Bei diesen Jugendlichen determiniert vor allem der Zuzug zum Partner das Migrationsverhalten.

Der Anteil der Fluktuationen im Zusammenhang mit Migrationen nimmt mit steigendem Alter zu. Während noch bei den jungen Facharbeitern (bis 19 Jahre) 20 Prozent der Migrationen als

Zuzüge zum Arbeitsort erfolgen, geht dieser Anteil in den folgenden Jahren um 10 Prozent zurück. Ausgangs des Jugendalters (über 25 Jahre) wechseln fast zwei Drittel der Migranten zusammen mit dem Wohnort auch ihren Betrieb.

- In Abhängigkeit von der Allgemeinbildung und der beruflichen Qualifikation gibt es ebenfalls unterschiedliche Proportionen zwischen Migrations- und Fluktuationsprozessen. Erschwerend auf die Interpretation wirkt sich die Absolventenvermittlung bei den Studenten aus. In der Gruppe der hochgebildeten Jugendlichen (Abitur, FS/HS) gibt es viele, die sich vor der Migration in keinem Arbeitsrechtsverhältnis befanden. Für diese Jugendlichen gab es Zuordnungsschwierigkeiten zu den Antwortpositionen. Elemeniert man diese Gruppe, so zeigen sich folgende Zusammenhänge zwischen Migration und Fluktuation in den sozialstrukturellen Gruppen:

	<u>Anteil der Fluktuationen</u>
GB	93
A	73
Int	81

Neben den jungen Genossenschaftsbauern wechselte die überwiegende Mehrheit der Angehörigen der jungen Intelligenz zusammen mit dem Wohnort auch ihren Betrieb.

- Wie sich schon oben andeutete, sind besonders häufig bei den Berufstätigen in der Landwirtschaft Migrationen mit einem Arbeitsortwechsel verbunden. Hier bewirken besonders territoriale Merkmale diesen Zusammenhang. Auf diese Besonderheit soll im folgenden noch eingegangen werden.

Insgesamt zeigt sich ein hoher Zusammenhang zwischen migrations- und zwischenbetrieblichen Mobilitätsprozessen, der durch die Zugehörigkeit der Jugendlichen zu verschiedenen demographischen und sozialstrukturellen Gruppen modifiziert wird. Gleichzeitig kommen die jungen Migranten aus z. T. völlig unterschiedlichen Territorien, was ebenfalls nicht ohne Einfluß auf ihre soziale Zusammensetzung ist und somit die Beziehung von Migration und Fluktuation beeinflusst.

Tab. 13: Anteil der Fluktuationen im Zusammenhang mit Migrationen bei jungen Werktätigen, differenziert nach territorialen Merkmalen und Migrationsrichtung

	Fluktua- tion	keine Fluktua- tion
ges	61	39

Bez. Lpz	57	43
Nbg	66	34

Migration:		
- innerh. Bez.	56	44
- Nachb.bez.	59	41
- übr. Bez.	68	32

Migration:		
- innerh. Bez: Lpz	48	52
Nbg	64	36
- Nachb.bez.: Lpz	57	43
Nbg	65	35
- übr. Bez: Lpz	67	33
Nbg	69	31

Territoriale Unterschiede im Fluktuationsverhalten der jungen Migranten werden besonders zwischen den unterschiedlich strukturierten Bezirken Leipzig und Neubrandenburg deutlich. Ein Wohnortwechsel im Bezirk Neubrandenburg ist häufiger mit einem Arbeitsortwechsel verbunden als im Bezirk Leipzig. Besonders der Kreis Strasburg im Bezirk Neubrandenburg hat mit 70 Prozent einen hohen Fluktuationsanteil unter den jungen Migranten zu verzeichnen. Als gegenläufiges Beispiel weist der Kreis Schmölln im Bezirk Leipzig einen "relativ" niedrigen Anteil an Fluktuationen auf (50 Prozent). Diese Unterschiede, bezogen auf die Arbeitskräftesituation eines

Kreises, sind beträchtlich.

Einfluß auf das Arbeitsvermögen eines Territoriums hat auch die Wanderungsentfernung. Kleinräumige Migrationen erfolgen oft unter Beibehaltung des alten Arbeitsortes. Die Migranten ziehen in diesem Fall an ihren Arbeitsort oder sie behalten ihren ehemaligen Arbeitsort bei und pendeln täglich.

Migrationen über größere Entfernungen sind häufig mit Fluktuationen verbunden. Als Bezugsgröße für das Unterscheidungsmerkmal "Migrationsentfernung" diente der Bezirk. Dabei ist zu beachten, daß die überwiegende Mehrheit der Untersuchungskreise an einen anderen Bezirk grenzt. Migrationen über kurze Entfernungen werden, wenn sie in einen benachbarten Bezirk erfolgen, statistisch als überbezirkliche Wanderungen ausgewiesen, obwohl sich das soziale und natürliche Umfeld der Migranten nicht grundlegend ändert. Interessanter ist deshalb der Vergleich zwischen innerbezirklichen Wanderungen und jenen, die in weiter entfernt gelegene Bezirke erfolgen. Der Anteil der Fluktuationen im Zusammenhang mit Migrationen unterscheidet sich auch nur zwischen diesen beiden Entfernungskategorien. Von den sogenannten "Weitwanderern" haben über zwei Drittel mit dem Wohnort auch ihren Arbeitsort gewechselt. Unter den Migranten mit kürzeren Entfernungen waren es "nur" 56 Prozent. Der Anteil jener, wo die Migration den Zuzug zum Arbeitsort zum Ziel hatte, ist bei allen drei Entfernungskategorien gleich.

Eine territorialspezifische Betrachtung der Entfernungskategorien weist auf Unterschiede zwischen den Bezirken hin. Mit Ausnahme der "Weitwanderer" wechselten die jungen Migranten im Bezirk Neubrandenburg häufiger ihren Arbeitsort. Zwischen den "Weitwanderern" beider Bezirke gibt es diesbezüglich keine Unterschiede.

Die im Zusammenhang mit Migrationen erfolgenden Fluktuationen haben Einfluß auf das Arbeitsvermögen in den Zu- und Abwanderungsterritorien. Überdurchschnittliche Fluktuationen in einem Territorium können besonders für das Funktionieren des volkswirtschaftlichen Reproduktionsprozesses negative Folgen haben, wenn sie unerwartet kommen. Bestehen traditionelle Arbeitspendelbeziehungen und erfolgt durch die Migration ein Zuzug zum Arbeitsort, so sind zwar Auswirkungen auf die soziale Struktur im Abwanderungsgebiet zu verzeichnen, die Wirkungen auf das Arbeitskräfte-reservoir sind jedoch nicht so gravierend. Die abwandernden Arbeitskräfte fluktuieren nicht im Abwanderungsterritorium. Anders sieht es jedoch in jenen Territorien aus, wo langanhaltende negative Wanderungsbilanzen Folgen für die Arbeitskräftesituation in den Abwanderungsgebieten haben. Einige Untersuchungsterritorien liefern dafür Beispiele. Insbesondere für die Landwirtschaft sind Grenzen bei der Freisetzung und Verringerung von Arbeitskräften erreicht. Ein deutliches Zeichen dafür ist, daß 1978 der Arbeitskräftebedarf in der Pflanzenproduktion durchschnittlich nur zu 88 Prozent, darunter bei Handarbeitskräften zu 82 Prozent, abgedeckt werden konnte. Die Bedarfsdeckung lag dabei im September unter 60 Prozent. In der Tierproduktion konnte der Arbeitskräftebedarf nur zu 89 Prozent gesichert werden. Diese Divergenzen existieren jedoch nicht nur zwischen der Pflanzen- und Tierproduktion, sondern es gibt auch große Niveauunterschiede zwischen den Bezirken.¹ "Ein weiterer Rückgang der Beschäftigten würde bei der gegenwärtigen absehbaren Entwicklung der materiell-technischen Basis eine in ihren Folgen noch nicht übersehbare Kettenreaktion auslösen."²

1 Autorenkollektiv: Untersuchungen zur Entwicklung und Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens in der sozialistischen Landwirtschaft, Berlin, 1979, Institut für Ökonomik der Landwirtschaft und Nahrungsgüterwirtschaft beim MLFN, Institutsbericht Nr. 1, S. 66 f

2 Hörr, G.: Ausgewählte Probleme der langfristigen Entwicklung landwirtschaftlich profilierter Gebiete - Agrargebiete. Informationen der Forschungsleitstelle für Territorialplanung, 1/1980, S. 3

Der dargelegte Zusammenhang zwischen Migrationen und Fluktuationen macht auf die große Bedeutung außerbetrieblicher Faktoren bei zwischenbetrieblichen Fluktuationen aufmerksam. Es wurde deutlich, welche Bedeutung Migrationsprozesse für das Arbeitsvermögen in den einzelnen Territorien haben.

In der bereits angeführten Untersuchung des ZIJ zur Fluktuation Jugendlicher konnte ermittelt werden, daß bei 42 Prozent der Fluktuanten Gründe eine Rolle spielten, die nicht primär mit dem Betrieb und der Tätigkeit zusammenhängen. Mit 62 Prozent ist das bei den weiblichen jungen Werktätigen noch wesentlich häufiger der Fall.¹ Ähnliche Tendenzen des Überwiegens außerbetrieblicher Faktoren bei Jugendlichen zeigen sich auch in einer von der Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED unter Genossenschaftsbauern und Arbeitern der Landwirtschaft durchgeführten Untersuchung. Beispielsweise nehmen Wohnungsfragen bei der Gesamtheit der Berufstätigen einen mittleren Rangplatz unter den Fluktuationsgründen ein. Bei Jugendlichen rangiert dieser Fluktuationsgrund jedoch auf Platz 1² (22 Prozent). Als weitere außerbetriebliche Gründe wurden in dieser Studie ermittelt: 18 Prozent Freizeitmöglichkeiten, 13 Prozent Einkaufsmöglichkeiten, 9 Prozent Suche nach kurzem Arbeitsweg, 9 Prozent Dienstleistungseinrichtungen, 8 Prozent Migration zum Ehepartner.

¹ vgl. Gerth, W./Ronneberg, H.: a. a. O., S. 78

² vgl. zu einigen Problemen der Entwicklung des Arbeitsvermögens in der Landwirtschaft. Akademie für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED, Institut für Marxistisch-Leninistische Soziologie, Berlin, 1980, Forschungsbericht, S. 66 ff, vgl. Holzweißig, W.: Stand und Probleme der Reproduktion des Arbeitsvermögens unter besonderer Berücksichtigung der Berufs- und Betriebsverbundenheit Jugendlicher in der landwirtschaftlichen Produktion. Expertise, ZIJ, S. 18

Die Arbeit hat eine wesentliche labilisierende oder stabilisierende Funktion für die migrationelle Mobilität der Jugend. Potentielle Migranten sind teilweise durch andere sozialstrukturelle und -demographische Merkmale gekennzeichnet. Dazu gehört u. a., daß sie nicht nur jünger, sondern auch noch häufiger in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind. Nicht immer verläuft der Übergang von der Berufsausbildung zur Berufstätigkeit problemlos, zumal auch nicht alle jungen Facharbeiter sich mit ihrem erlernten Beruf voll identifizieren. Insofern äußern sie häufiger Unzufriedenheit mit der Arbeit insgesamt und besonders mit verschiedenen Bedingungen der Arbeit. Obwohl man auch bei den potentiellen Migranten von einem hohen Niveau der Arbeitszufriedenheit ausgehen kann, sind die Unterschiede zu den seßhaften Jugendlichen nicht zu übersehen. Auf einige Arbeitsbedingungen, die besonders von den potentiellen Migranten negativer eingeschätzt werden, wurde hingewiesen.

Seßhafte Jugendliche sind durch eine größere Arbeitszufriedenheit als potentielle Migranten gekennzeichnet. Das heißt jedoch nicht, daß sie grundsätzlich weniger anspruchsvoll oder geringere Erwartungen an die Arbeit haben. Ein Grund für höhere Arbeitszufriedenheit liegt vielmehr darin, daß sie häufiger als potentielle Migranten bereits betrieblich und/oder beruflich mobil gewesen sind. Nahezu die Hälfte ist bereits flukturiert oder hat den Beruf gewechselt. Diese Jugendlichen haben sich eine Arbeit gesucht, die weitgehend ihren persönlichen Interessen entspricht, so daß auch bei ihnen ursprünglich vorhandene Unzufriedenheit mit der Arbeit abgebaut worden ist.

Mit dem Hinweis, daß 11 Prozent der Migranten nur wegen ihrer Arbeit den Wohnort gewechselt haben, wird die besondere Bedeutung der Arbeit in der Migrationsmotivation

ersichtlich. Noch wesentlich mehr Jugendliche geben Arbeitsmotive im Zusammenhang mit anderen Migrationsmotiven an. Das sind allgemeine Ausgangsbedingungen, die im Zusammenhang mit einer effektiveren Einflußnahme auf Migrationsprozesse in Rechnung gestellt werden müssen. Die Analyse der Zufriedenheit der jungen Werkstätigen mit verschiedenen Arbeitsbedingungen sollte den unterschiedlichen Einfluß einzelner Elemente der Arbeit auf die Herausbildung arbeitsorientierter Migrationsmotive verdeutlichen.

Anhand des Zusammenhangs von Wohnort- und Betriebswechsel können Schlußfolgerungen zum Einfluß der Migrationen auf territoriale Arbeitskräftebewegungen gezogen werden. Nur etwa bei jedem zehnten Jugendlichen diente die Migration dem Zuzug zum Arbeitsort. Obwohl dieser Anteil in den jüngeren Altersgruppen höher liegt, machen diese Jugendlichen nur einen kleinen Teil der Migranten aus. Gravierend wirkt sich auf die territoriale Verteilung des Arbeitsvermögens die Tatsache aus, daß die Mehrheit mit dem Wohnort auch den Arbeitsort wechselt und somit flukturiert. Diese Tatsache bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Nutzung des qualitativen Arbeitsvermögens. Indem nach dem Wohnortwechsel viele Jugendliche nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind, treten bildungsökonomische Verluste ein. Die erworbene Qualifikation der Werkstätigen wird im Arbeitsprozeß nicht voll wirksam. Insgesamt sind drei Viertel der Veränderungen im Arbeitskräfteeinsatz auf Fluktuationen und Migrationen zurückzuführen.¹

¹ vgl. Pietrzynski, G.: Ökonomische und soziale Bewertungskriterien der Arbeitskräftebewegung - Konsequenzen für Forschung und Leitung. In: Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik 1982. Berlin 1982, Akademie Verlag, S. 74

3. Zusammenfassung wesentlicher Erkenntnisse und Schlußfolgerungen

Der weitere Übergang zur umfassenden Intensivierung unserer Volkswirtschaft verlangt, das gesellschaftliche Arbeitsvermögen effektiver zu nutzen und zu reproduzieren. Der Mensch als Hauptproduktivkraft ist die entscheidende Quelle für den Leistungsanstieg unserer Volkswirtschaft. Durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt geschaffenen Möglichkeiten zur Effektivitätssteigerung können nur über die lebendige Arbeit wirksam werden.

Im Programm der SED wird ausdrücklich die Rolle des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens unterstrichen. Die Partei "schenkt der Entwicklung und rationellen Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens große Beachtung. Dazu gehört der planmäßige Einsatz der Arbeitskräfte entsprechend der Qualifikation, der Kenntnisse und Fertigkeiten."¹ Eine quantitative Erweiterung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens ist durch den bereits erreichten hohen Beschäftigungsgrad und die demographischen Situationen nicht mehr möglich. Beispielsweise reduziert sich die Anzahl der Jugendlichen im Lehrlingsalter bis zum Jahre 1990 um 23 Prozent. Dieser Rückgang um mehr als 100 000 Jugendliche dieser Altersgruppe führt zu einer starken zahlenmäßigen Verringerung des Berufsnachwuchses für alle Zweige und Bereiche der Volkswirtschaft. Unter diesen Prämissen müssen die migrationsellen Mobilitätsprozesse von jährlich etwa 400 000 Personen gewertet werden. Unsere Untersuchungsbezirke verloren 1976 bis 1980 jährlich im Durchschnitt über 2 000 Personen nur durch Migrationen (jährlicher Durchschnitt 1976 bis 1980 im Bezirk Leipzig: - 2 270 Personen, Bezirk Neubrandenburg: - 3 212 Personen). Im Jahr der Untersuchung betrug dieser Anteil im Bezirk Leipzig - 2 372 und im Bezirk Neubrandenburg - 3 376 Personen. Ein großer Teil dieser Migrationen wird durch die Arbeits-

¹ Programm der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands. IX. Parteitag der SED. - Berlin: Dietz Verlag, 1976. - S. 27

sphäre initiiert. So geben beispielsweise 19 Prozent der jungen Migranten des Bezirkes Leipzig und 28 Prozent der des Bezirkes Neubrandenburg Gründe für den Wohnortwechsel an, die stark durch die berufliche Tätigkeit befördert wurden.¹ Damit zählt dieser Bereich der Lebensgestaltung zu den wichtigsten Migrationsmotiven bei jungen Leuten. Der vorliegende Zusatzbericht liefert einen Einblick in die Bewertung verschiedener Arbeitsbedingungen durch Jugendliche mit unterschiedlicher Wohnortverbundenheit. Sie sollen die Aussagen des Forschungsberichts flankieren bzw. vertiefen.

Auch in den kommenden Jahren ist damit zu rechnen, daß das Vorhandensein von territorial unterschiedlichen Arbeitsbedingungen Einfluß auf die Herausbildung von Migrationsabsichten haben wird. Dabei spricht die interindividuell differenzierte Bewertung der Arbeitsbedingungen eine große Rolle. In Abhängigkeit von den territorial differenzierten Arbeitsmöglichkeiten, der sozialen Position der Jugendlichen und der spezifischen Wertung dieser Bedingungen werden verschiedenartige Konsequenzen auf Arbeitsunzufriedenheit erwartet. Die Migrationsgründe weisen darauf hin, daß bei einem Viertel der Jugendlichen, die ihren Wohnort verlassen haben, die Bedingungen der Arbeit eine Rolle gespielt haben. 11 Prozent der jungen Migranten sind sogar nur wegen ihrer Arbeit in einen anderen Wohnort gezogen. Insofern geben die Ergebnisse zum Einfluß der Arbeit, ihren konkreten Bedingungen und der Arbeitsumwelt Aufschluß über Möglichkeiten einer differenzierten leitungsmaßige Einflußnahme auf Migrationen.

¹ Vgl. Holzweißig, Werner: Jugend und Migration (Forschungsbericht). - Leipzig: ZIJ, 1986. - S. 169 ff. (VD)

Die jungen Berufstätigen mit Verbleibsabsichten am Wohnort äußern im Durchschnitt eine deutlich höhere Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen als die potentiellen Migranten. Am auffälligsten sind die Unterschiede bei der Bewertung der Arbeitszeitregelung im Betrieb, bei der Arbeitsorganisation und bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit. Mögliche Ursachen für diese Unterschiede können aus dem unterschiedlichen Anteil der Berufstätigen im Mehrschichtsystem resultieren. Potentielle Migranten sind häufiger unter den Werkträgern im Zwei- und Dreischichtsystem anzutreffen, wogegen seßhafte Jugendliche häufiger eine Tätigkeit ausüben, die weitgehend ihren Interessen entspricht. Ein großer Teil arbeitet nicht mehr im erlernten Beruf.

Migrationswillige Jugendliche schätzen jedoch nicht grundsätzlich alle Arbeitsbedingungen schlechter ein als die Seßhaften (vgl. Tab. 4). In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, daß sich unter den potentiellen Migranten auch Arbeitspendler befinden, die an ihren Arbeitsort ziehen wollen (11 %). Bei diesen Jugendlichen kann davon ausgegangen werden, daß sie weitgehend mit den Bedingungen ihrer Arbeit zufrieden sind.

Die größte Divergenz in der Bewertung der Arbeitsbedingungen zwischen potentiellen Migranten und seßhaften Jugendlichen existiert bei der Einschätzung der zeitlichen Bedingungen und bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Im Abschnitt 2.4. wurde deutlich, daß das Jugendalter durch intensive Aktivitäten bezüglich der betrieblichen Mobilität gekennzeichnet ist, deren Intensität nach dem 25. Lebensjahr spürbar zurückgeht. Darüberhinaus liefern die Untersuchungsergebnisse einen Hinweis zur häufig diskutierten Vermutung, daß Arbeitspendelwanderungen häufig den Migrationen vorausgehen. Dieser Hypothese kann mit dem Blick auf junge Berufstätige nicht durchgängig gefolgt werden. Nur bei jedem Zehnten diente der vollzogene Wohnortwechsel dem Zuzug an den Arbeitsort.

Die jungen Berufstätigen mit Verbleibsabsichten am Wohnort äußern im Durchschnitt eine deutlich höhere Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen als die potentiellen Migranten. Am auffälligsten sind die Unterschiede bei der Bewertung der Arbeitszeitregelung im Betrieb, bei der Arbeitsorganisation und bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit. Mögliche Ursachen für diese Unterschiede können aus dem unterschiedlichen Anteil der Berufstätigen im Mehrschichtsystem resultieren. Potentielle Migranten sind häufiger unter den Werkträgern im Zwei- und Dreischichtsystem anzutreffen, wogegen sesshafte Jugendliche häufiger eine Tätigkeit ausüben, die weitgehend ihren Interessen entspricht. Ein großer Teil arbeitet nicht mehr im erlernten Beruf.

Migrationswillige Jugendliche schätzen jedoch nicht grundsätzlich alle Arbeitsbedingungen schlechter ein als die Sesshaften (vgl. Tab. 4). In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, daß sich unter den potentiellen Migranten auch Arbeitspendler befinden, die an ihren Arbeitsort ziehen wollen (11 %). Bei diesen Jugendlichen kann davon ausgegangen werden, daß sie weitgehend mit den Bedingungen ihrer Arbeit zufrieden sind.

Die größte Divergenz in der Bewertung der Arbeitsbedingungen zwischen potentiellen Migranten und sesshaften Jugendlichen existiert bei der Einschätzung der zeitlichen Bedingungen und bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Im Abschnitt 2.4. wurde deutlich, daß das Jugendalter durch intensive Aktivitäten bezüglich der betrieblichen Mobilität gekennzeichnet ist, deren Intensität nach dem 25. Lebensjahr spürbar zurückgeht. Darüberhinaus liefern die Untersuchungsergebnisse einen Hinweis zur häufig diskutierten Vermutung, daß Arbeitspendelwanderungen häufig den Migrationen vorausgehen. Dieser Hypothese kann mit dem Blick auf junge Berufstätige nicht durchgängig gefolgt werden. Nur bei jedem Zehnten diente der vollzogene Wohnortwechsel dem Zuzug an den Arbeitsort.

Der Zusammenhang zwischen migrationellen und zwischenbetrieblichen Mobilitätsprozessen fällt wesentlich stärker aus und wird lediglich durch die Zugehörigkeit der Jugendlichen zu verschiedenen demographischen, sozialstrukturellen und territorialen Gruppen modifiziert. Indem insgesamt etwa 60 Prozent der jährlich migrierenden jungen Berufstätigen auch einen Betriebswechsel vornehmen, werden Konsequenzen für die rationelle Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens von beträchtlicher Dimension deutlich. Die Mobilität der Arbeitskräfte ist ein wichtiges Kennzeichen und eine wesentliche Voraussetzung einer sich dynamisch entwickelnden Wirtschaft. Wenn die Mobilitätsprozesse unter den Bedingungen einer sich vorwiegend intensiv entwickelnden Volkswirtschaft ein bestimmtes Maß überschreiten, sich unplanmäßig auf bestimmte Wirtschaftsbereiche, Zweige, Betriebe, Arbeitsbereiche oder Berufe konzentrieren, sind negative volkswirtschaftliche Effekte gegeben. Solche negativen Effekte entstehen beispielsweise schon, wenn Werkstätige außerhalb ihres erlernten Berufs tätig werden. Dieser Fall ist zu einem gewissen Teil bei nahezu jeder zweiten migrierten jungen Frau anzutreffen. Angesichts der Tatsache, daß Migrationen im Jugendalter überwiegend durch außerbetriebliche Faktoren bedingt sind, bringen sie aus der Sicht der Arbeitskräfteplanung, -lenkung und der Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens Disproportionen hervor, sind sie von seiten der Betriebe nur teilweise beeinflussbar. Durch die Kenntnis der migrationsfördernden Bedingungen in verschiedenen sozialen Gruppen können die Initiativen der Betriebe zur Sicherung ihrer Stammebelegschaften unterstützt und in bestimmte Richtungen gelenkt werden. Dafür liefern die im Forschungsbericht enthaltenen Ergebnisse der Untersuchung gewisse Anregungen.

Generell muß jedoch erreicht werden, daß die gesamtgesellschaftlichen Interessen sich letztendlich auch weitgehend in den migrationellen Mobilitätsprozessen widerspiegeln. Am besten wird diese Zielstellung erreicht, wenn sozialökonomische und wirt-

schaftspolitische Regelungen dazu führen, daß die Jugendlichen selbst mit individuellen Migrationsentscheidungen letztendlich gesellschaftliche Zielstellungen verwirklichen. Gesellschaftliche Widersprüche, die zu einseitigen und unausgewogenen Migrationsbewegungen führen, müssen durch die Beseitigung ungerechtfertigter Unterschiede in den Arbeits- und Lebensbedingungen mit dem Ziel gelöst werden, gesellschaftliche und individuelle Interessen in Übereinstimmung zu bringen.