



Marcel Erlinghagen / Sabine Siemes

Der „Job fürs Leben“ – mehr als ein Mythos? Ergebnisse einer nicht-repräsentativen Befragung von Ge- werkschaftsmitgliedern im Ruhestand

Auf den Punkt...

- Für die Mehrheit der befragten Senioren lässt sich der zurückliegende Erwerbsverlauf mit dem Begriff der „Lebensstellung“ *nicht* beschreiben.
- Zwei Drittel der Befragten berichten von mindestens einem Arbeitgeberwechsel, und jeder Zweite hat im Laufe seines Erwerbslebens mindestens einmal den Beruf gewechselt.
- Die zu beobachtende Mobilität und Turbulenz ist nicht in erster Linie auf kriegsbedingte Einflüsse zurückzuführen, sondern sie betrifft stärker die Erwerbsverläufe der „Nachkriegsgeneration“.

Einleitung

Ausgehend von der Diskussion um das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ (Dahrendorf 1983) und um die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985) hat sich während der vergangenen 20 Jahre in weiten Teilen von Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit die Überzeugung durchgesetzt, Erwerbsverläufe von Arbeitnehmern seien im Zuge des Übergangs von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft generell brüchiger und instabiler geworden (vgl. bspw. Beck 1986; Mutz et al. 1995; Bonß 1999). Kennzeichnend für diese Debatte ist u. a. die Diagnose, dass es den „Job fürs Leben“ nicht mehr gebe: „Früher war die Bindung an einen Arbeitgeber ein Wert an sich. Loyalität zählte. Nach 40 Jahren Firmenzugehörigkeit gab es eine goldene Uhr. Heute müssen Berufsanfänger damit rechnen, bis zur Rente fünf- oder sechsmal ihren Arbeitgeber zu wechseln“ (Molitor 2000). – Ganz im Gegensatz zur Öffentlichkeitswirksamkeit dieser „Turbo-Arbeitsmarkt-These“ widersprechen neuere Forschungsergebnisse in wesentlichen Punkten derartigen Erwartungen. Im Vergleich der 70er mit den 80er und 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts wird so bspw. deutlich, dass weder die Arbeitsmarktmobilität im Zeitverlauf generell gestiegen ist noch die Beschäftigungsstabilität in Westdeutschland abgenommen hat (Erlinghagen 2002).

Sind die empirischen Befunde zur Arbeitsmarktmobilität in den vergangenen drei Jahrzehnten schon relativ rar, so liegt für die Zeit vor den 1970er Jahren noch weniger Material vor. Eine Aussage wie „den Job fürs Leben gibt es *nicht mehr* – früher aber war er verbreitet“ kann allenfalls durch anekdotische Evidenz („goldene Uhr“) gestützt werden. Tatsächlich weiß die Arbeitsmarktforschung bis heute relativ wenig darüber, wie es „früher“ gewesen ist. Diese Wissenslücke hat das IAT zum Anlass genommen, mittlerweile im Ruhestand befindliche Arbeit-

nehmer nach ihrem Erwerbsverlauf zu fragen. Die Ergebnisse dieser Befragung sind zwar nicht repräsentativ, da nur eine kleine, durch Mitgliedschaft in einem Arbeitskreis definierte Gruppe befragt werden konnte; sie werfen jedoch ein neues, interessantes Licht auf die derzeit geführte Debatte und sollten als Anregung für zukünftige Forschungsbemühungen verstanden werden.

Datenbasis

Im August und September 2002 hat das IAT eine Befragung von Mitgliedern der „IG Metall Seniorengruppe“ Gelsenkirchen vorgenommen. Der Fragebogen enthielt 14 Fragen zur Person und zum zurückliegenden Erwerbsverlauf. Insgesamt sind von den 148 verschickten Fragebögen 109 innerhalb der Beantwortungsfrist zurückgesendet worden, was einer erfreulich hohen Rücklaufquote von rund 74 Prozent entspricht. Unter den 109 Befragungspersonen waren lediglich sieben Frauen und ein ausländischer Staatsbürger. Da diese Fallzahlen nicht für eine gesonderte Auswertung ausreichen, sie aber wegen bekanntermaßen unstetigerer Erwerbsverläufe von Frauen und Ausländern das Gesamtbild beeinflussen könnten, wurden diese Fälle aus der folgenden Analyse ausgeschlossen. Zusätzlich wurde eine Befragungsperson aufgrund fehlender wichtiger Angaben ebenfalls nicht berücksichtigt. Im Datensatz verbleiben somit exakt 100 Männer.

Die leitende Frage der Untersuchung lautete: Lässt sich die zurückliegende Lebensrealität der Befragten tatsächlich mit der „Lebensstellungs-These“ charakterisieren? Zwar können aus den nicht-repräsentativen Daten keine gesicherten generalisierbaren Aussagen abgeleitet werden – aber wo, wenn nicht bei männlichen Facharbeitern aus Großbetrieben der Metallindustrie im Ruhrgebiet, die noch als Pensionäre gewerkschaftlich aktiv sind, könnte man denn erwarten, das Beschäftigungsmuster der „Lebensstellung“ zu finden? Dabei ist zudem darauf hinzuweisen, dass sich das Berufsleben der Befragten größten Teils im Zeitraum zwischen den 1940er und den beginnenden 1980er Jahren abgespielt hat, als das Beschäftigungsmuster der Industriegesellschaft (noch) weitgehend seine Gültigkeit besessen haben müsste.

Kontinuierliche Erwerbstätigkeit – Mythos oder reales Kennzeichen vergangener Erwerbsverläufe?

Bevor einzelne Analyseergebnisse genauer vorgestellt werden, soll die Befragtengruppe zunächst hinsichtlich einiger ausgewählter Strukturdaten charakterisiert werden:

- Alle Befragten sind zum Befragungszeitpunkt nicht mehr erwerbstätig.¹
- Die Befragten waren im Sommer 2002 zwischen 54 und 84 Jahre alt; 39 Prozent der Befragten sind dabei der Altersgruppe „54 bis 65 Jahre“ zuzuordnen, während 37 Prozent ein Alter zwischen 66 und 75 Jahren angegeben haben. 24 Prozent der Befragten sind älter als 75 Jahre.²

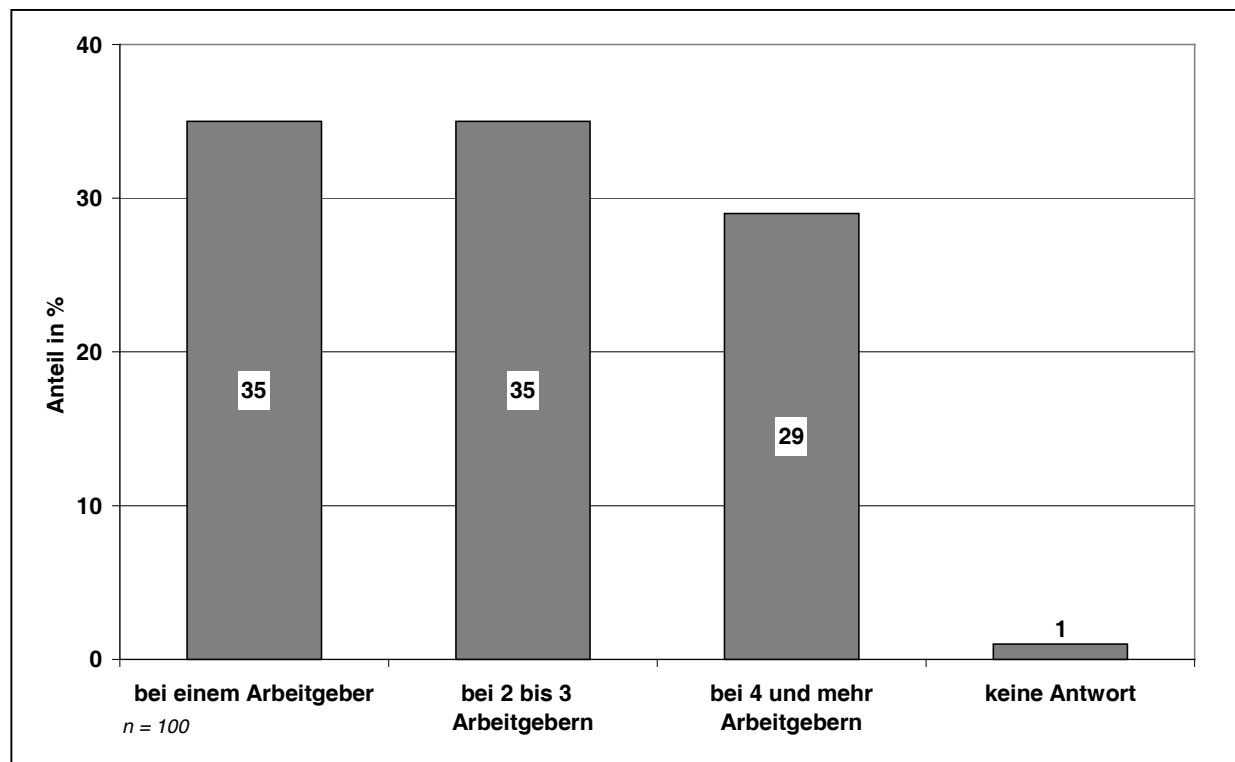
¹ Die Jahre des Austritts aus dem Erwerbsleben liegen zwischen 1978 und 2002, umfassen also eine Zeitspanne von 24 Jahren.

² Insbesondere bei den unter 65jährigen kann formal nicht mit Sicherheit von einem Rentenübergang ausgegangen werden. Allerdings gibt es Anhaltspunkte dafür, dass sich vor allem die unter 60jährigen in „Vorruhestands-Arbeitslosigkeit“ befinden und daher de facto ebenfalls endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, auch wenn sie das offizielle Rentenzugangsalter noch nicht erreicht haben.

- 88 Prozent der Senioren kann auf eine berufliche Ausbildung verweisen; entsprechend gering ist der Anteil der Personen, die keine berufliche Ausbildung absolviert haben (12 Prozent).
- Der überwiegende Anteil der Befragten (72 Prozent) hat zuletzt in einem Betrieb gearbeitet, in dem zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens mehr als 500 Mitarbeiter/innen beschäftigt waren.

In Bezug auf unsere „Leitfrage“ ist nun von Interesse, ob die zurückliegenden Erwerbsverläufe der befragten IG-Metall Senioren tatsächlich durch eine „Lebensstellung“ gekennzeichnet gewesen sind. Zu diesem Zweck wurde zunächst nach der „Anzahl der Arbeitgeber“ gefragt³: 35 Prozent der Befragten berichten keinen Arbeitgeberwechsel, d.h. dass das Bild von der „Lebensstellung“ in nur einem Betrieb tatsächlich für rund ein Drittel der Senioren Realität gewesen ist. Zwei Drittel der Senioren haben zumindest einmal in ihrem Erwerbsleben den Arbeitgeber gewechselt. Besonders bemerkenswert ist hierbei, dass nahezu jeder Dritte (29 Prozent) von vier oder mehr Arbeitgeberwechseln berichtet (Abbildung 1).

Abbildung 1: Anzahl der Arbeitgeber, bei denen die Befragten im Verlauf ihres Erwerbslebens beschäftigt gewesen sind



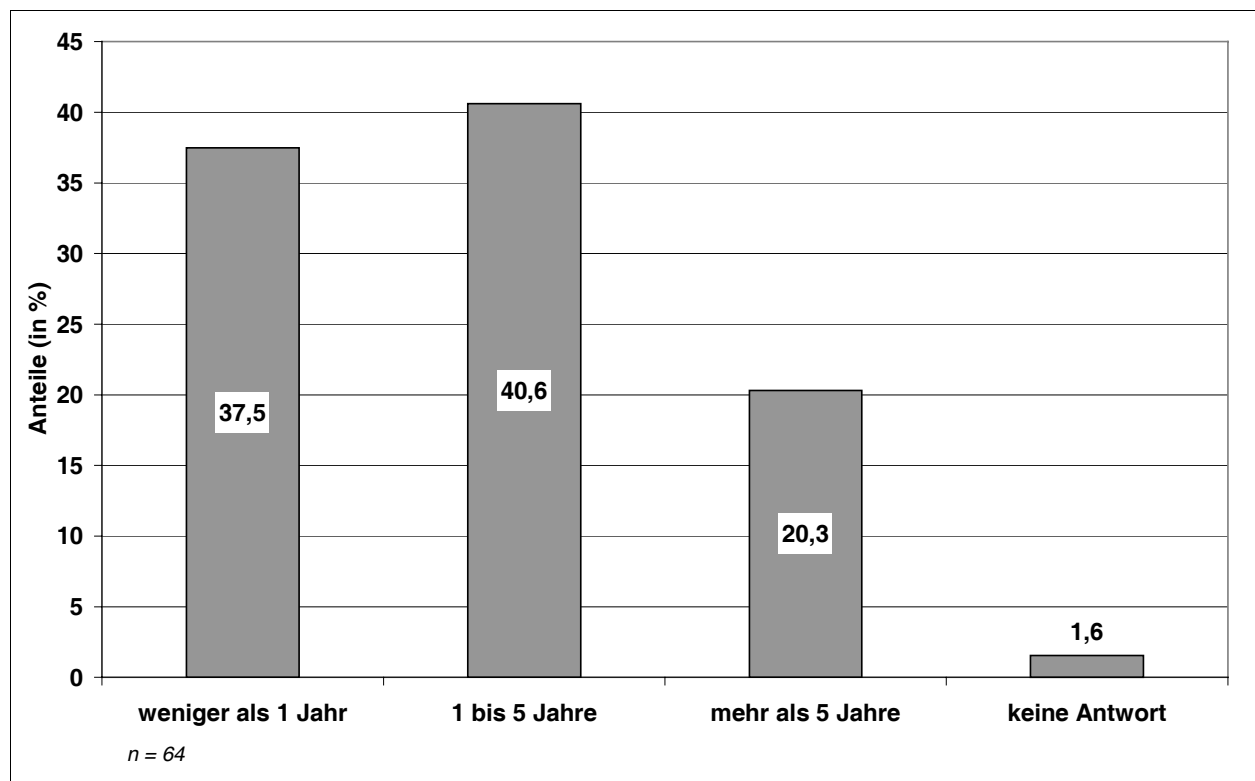
Quelle: IG Metall Senioren Gelsenkirchen, Befragung des IAT im August/September 2002

© IAT 2002

³ Die Frage lautete: „Bei wie vielen verschiedenen Arbeitgebern waren Sie nach Ihrer Schul- oder Lehrzeit bzw. seit Ihrem Umzug nach Deutschland im Laufe Ihres Berufslebens beschäftigt? Bitte versuchen Sie, sich auch an eher kurze Beschäftigungszeiten zu erinnern“ mit den Antwortmöglichkeiten (1) nur bei einem Arbeitgeber, (2) bei zwei Arbeitgebern, (3) bei drei Arbeitgebern, (4) bei vier Arbeitgebern, (5) bei fünf oder mehr Arbeitgebern, (6) weiß nicht und (7) keine Antwort.

Des Weiteren ist die Frage nach der „*kürzesten Beschäftigungszeit*“ ein interessanter Indikator.⁴ Als Bezugsgröße dienen hierbei jedoch nicht mehr alle 100 Befragten, sondern ausschließlich diejenigen Personen, die mindestens ein Mal ihren Arbeitsplatz gewechselt haben (n = 64). Von den entsprechenden Senioren mit Betriebswechselerfahrung waren 37,5 Prozent zumindest einmal kürzer als 1 Jahr bei einem Arbeitgeber beschäftigt, knapp 41 Prozent zwischen 1 und 5 Jahren, und etwa 20 Prozent berichten von einer Mindestbeschäftigungszeit von 5 Jahren und mehr. Es zeigt sich also, dass in der Vergangenheit durchaus auch kürzere Beschäftigungszeiten aufgetreten sind und dass jeder dritte Betriebswechsler sogar einmal weniger als ein Jahr bei einem Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist (Abbildung 2).

Abbildung 2: Die kürzeste Betriebszugehörigkeitsdauer der Betriebswechsler



Quelle: IG Metall Senioren Gelsenkirchen, Befragung des IAT im August/September 2002

© IAT 2002

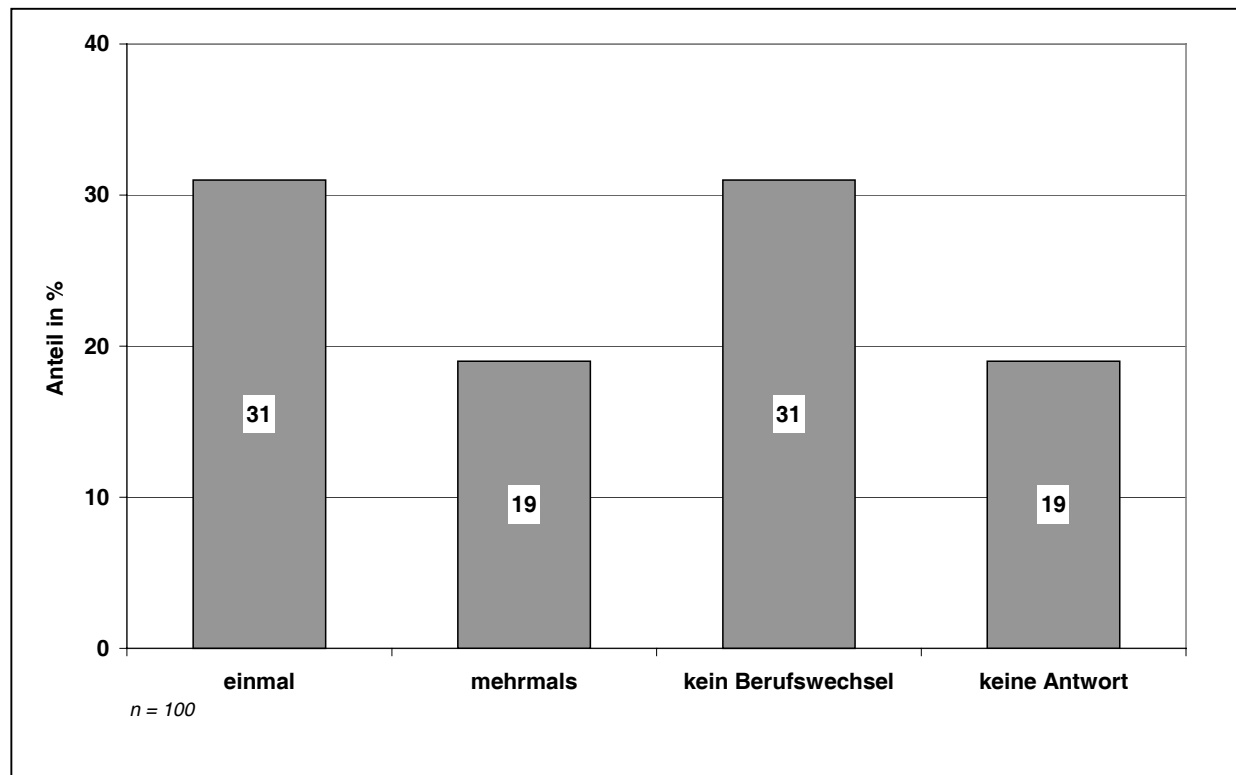
Eine weitere Dimension der Arbeitsmarktmobilität ist neben dem Betriebswechsel die „*Änderung der beruflichen Tätigkeit*“. Die These von der Lebensstellung geht nicht nur von erwerbslebenslang stabilen Betriebsbindungen, sondern auch von einer besonderen „*Berufstreue*“ aus. Somit war von Interesse, wie viele der befragten Senioren im Laufe ihres Erwerbslebens mindestens einmal ihren Beruf gewechselt haben.⁵ Dabei zeigt sich, dass lediglich ein Drittel der Befragten ihr ganzes Erwerbsleben hindurch in nur einem Beruf gearbeitet haben. Dem gegenüber berichten 50 Prozent von mindestens einem Berufswechsel, wobei 19 Prozent sogar ange-

⁴ Die Frage lautete: „Falls Sie in der Vergangenheit mehr als einen Arbeitgeber hatten: Wie lange dauerte ungefähr die kürzeste Beschäftigungszeit bei einem Arbeitgeber?“ mit den Antwortmöglichkeiten (1) *weniger als ein Jahr*, (2) *ein bis unter zwei Jahre*, (3) *zwei bis unter fünf Jahre*, (4) *fünf bis 10 Jahre*, (5) *mehr als 10 Jahre*, (6) *weiß nicht* und (7) *keine Antwort*.

⁵ Die Frage lautete: „Hat sich seit Abschluss Ihrer Schul- oder Berufsausbildung bzw. seit Ihrem Umzug nach Deutschland ihre berufliche Tätigkeit einmal oder mehrmals so stark geändert, dass man von einem Berufswechsel sprechen könnte?“ mit den Antwortmöglichkeiten (1) *ja, einmal*, (2) *ja, mehrmals*, (3) *nein* sowie (4) *weiß nicht* und (5) *keine Antwort*.

ben, mehrmals im Laufe ihres Erwerbslebens den Beruf gewechselt zu haben. Allerdings hat eine überraschend große Anzahl der Befragten (19 Prozent) keine Antwort auf die Berufswechsel-Frage gegeben (Abbildung 3).⁶

Abbildung 3: Anzahl der zurückliegenden Berufswechsel



Quelle: IG Metall Senioren Gelsenkirchen, Befragung des IAT im August/September 2002

© IAT 2002

Einfluss der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen: Der 2. Weltkrieg und das „Wirtschaftswunder“

Die gewonnenen Erkenntnisse lassen Zweifel an der Vorstellung aufkommen, dass in der Vergangenheit ein kontinuierliches Arbeitsverhältnis basierend auf dem erlernten Beruf und bei einem einzigen Arbeitgeber die Regel gewesen ist. Allerdings könnte mit Blick auf die Altersstruktur der Befragten die beobachtete Instabilität der Erwerbsverläufe entscheidend dadurch bestimmt gewesen sein, dass sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dramatisch änderten. So fällt insbesondere der Beginn des Berufslebens für einen nicht unbeträchtlichen Teil der Senioren mit dem Zweiten Weltkrieg bzw. der unmittelbaren Nachkriegszeit zusammen. Kriegsdienst und Gefangenschaft, Zerstörung der alten Industrieanlagen, Vertreibung etc. sind einschneidende Ereignisse, die tiefgreifenden Einfluss auch auf das Berufsleben der Betroffenen gehabt haben und daher möglicherweise für die von uns beobachtete überraschend hohe Instabilität verantwortlich sein könnten.

⁶ Über die Gründe der im Vergleich zum allgemeinen Antwortverhalten hohen Ausfallquote kann nur spekuliert werden. Jedoch wird bei näherer Betrachtung deutlich, dass sich hinter dem relativ hohen Anteil der „Antwortverweigerer“ vor allem solche Personen verbergen, die keinen Arbeitgeberwechsel erlebt haben. Es ist daher zu vermuten, dass diese Befragten irrtümlicherweise meinten, dass diese Frage für sie nicht in Betracht kommt. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass innerbetriebliche Berufswechsel wahrscheinlich unterschätzt werden.

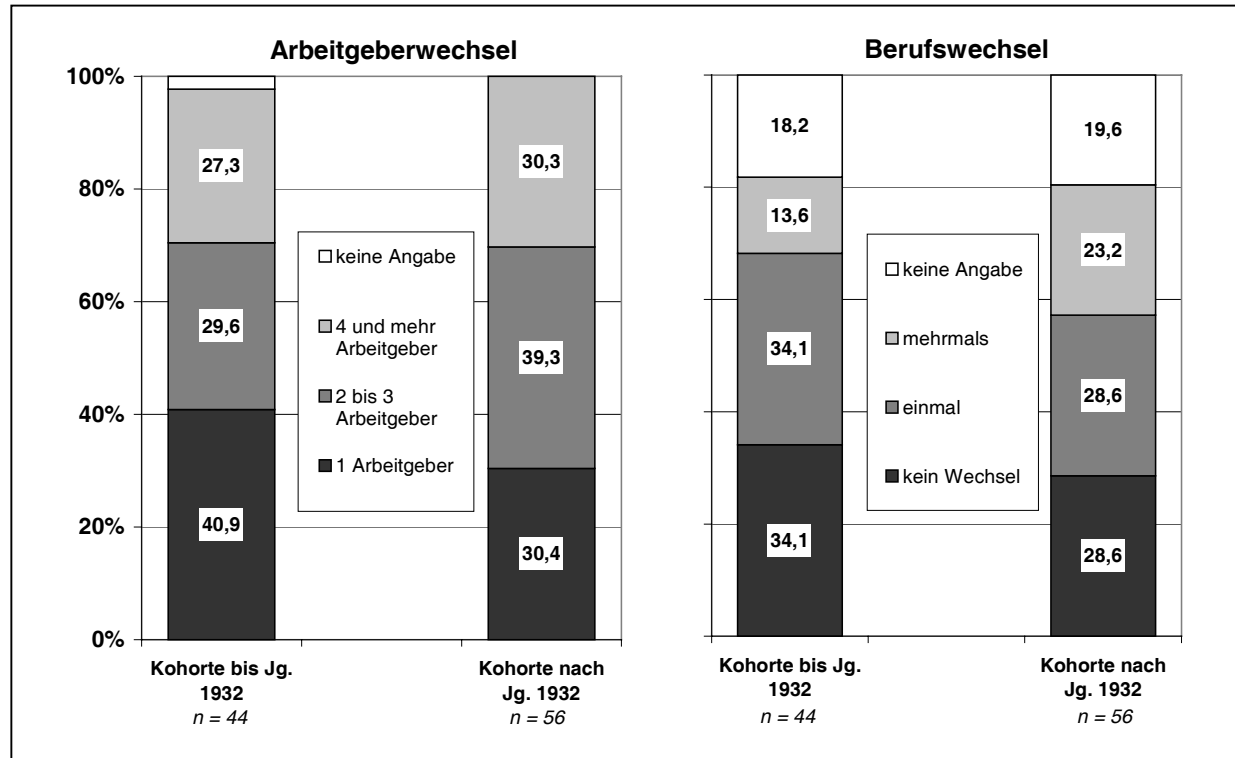
Vor diesem Hintergrund wurden die Befragungsdaten getrennt für zwei Geburtskohorten ausgewertet: Die erste Kohorte („Kriegskohorte“) umfasst diejenigen, die bis einschließlich 1932 geboren worden sind. Geht man davon aus, dass der Übergang von der Schule in das Arbeitsleben frühestens mit 14 Jahren erfolgte, so fiel die erste Phase des Berufslebens dieser Personen in die Zeit des Zweiten Weltkriegs bzw. in die unmittelbare Nachkriegszeit. Dem gegenüber enthält die zweite Kohorte alle Personen, die nach 1932 geboren wurden und die die erste Phase ihres Erwerbslebens folglich vor allem in den Wiederaufbaujahren der 50er Jahre erlebt haben dürften („Wirtschaftswunderkohorte“).

Betrachten wir zunächst die kohortenspezifischen Betriebswechselquoten, so fällt auf, dass rund 41 Prozent der „Kriegskohorte“ in ihrem gesamten Berufsleben tatsächlich nur bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt gewesen sind (Abbildung 4). Dies trifft jedoch lediglich für knapp ein Drittel (31 Prozent) der „Wirtschaftswunderkohorte“ zu. Entsprechend häufiger waren bei den Jüngeren auch die Betriebswechsel; rund 70 Prozent der „Wirtschaftswunderkohorte“ berichten von mindestens einem Arbeitgeberwechsel, wobei 30 Prozent sogar vier Mal oder häufiger den Betrieb gewechselt haben. Dem stehen insgesamt 57 Prozent Betriebswechsler in der „Kriegskohorte“ gegenüber, unter denen sich 27 Prozent Mehrfachwechsler (vier oder mehr Betriebswechsel) befinden.

Die Zahlen zeigen ein auf den ersten Blick überraschendes Ergebnis: Trotz der kriegsbedingten Einflüsse wechseln die Befragten der „Kriegskohorte“ seltener den Betrieb als die Personen der „Wirtschaftswundergeneration“. Dieses Ergebnis ist jedoch im Lichte anderer Forschungsergebnisse durchaus plausibel, denn in Zeiten wirtschaftlicher Prosperität tendieren Menschen eher als in Krisenzeiten dazu, den Arbeitsplatz zu wechseln. Und je mehr vakante Stellen zu besetzen sind, desto eher werden sogenannte „Wiederbesetzungsketten“ in Gang gesetzt, die die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt erhöhen (Schettkat 1992). So ist die Arbeitsmarktmobilität im Aufschwung deutlich größer als im Abschwung (vgl. dazu die Ergebnisse bei Erlinghagen 2002).

Ein ähnlicher Befund zeigt sich bei der Betrachtung der „*Berufswechsel*“ (Abbildung 4). So liegt mit rund 34 Prozent nicht nur der Anteil derjenigen ohne jeglichen Berufswechsel in der „Kriegskohorte“ über dem Anteil der „Wirtschaftswunderkohorte“ (29 Prozent). Augenfällig ist vor allem, dass in der jüngeren Kohorte 23 Prozent den Beruf mehrmals wechselten, während in der älteren Kohorte nur knapp 14 Prozent einen mehrmaligen Berufswechsel berichten.

Hinsichtlich unserer „*Leitfrage*“ erhärten die Ergebnisse auch nach dem Splitting der Kohorten die Annahme, dass ein „wechselhaftes“ Berufsleben in der Vergangenheit nicht unüblich war. Die in der gesamten Betrachtung vorfindbaren Instabilitäten sind genereller Natur und nicht auf kriegsbedingte Turbulenzen zurückzuführen.

Abbildung 4: Arbeitgeberwechsel und Berufswechsel nach Geburtskohorten

Quelle: IG Metall Senioren Gelsenkirchen, Befragung des IAT im August/September 2002

© IAT 2002

Fazit

Die Ergebnisse der nicht-repräsentativen Befragung der IG-Metall-Senioren aus Gelsenkirchen werfen ein neues, interessantes Licht auf die These einer früher angeblich allgemein üblichen „Lebensstellung“ in einem einzigen Betrieb und im immer gleichen Beruf. Entgegen dieser These geben unsere Befunde Hinweise darauf, dass auch zurückliegende Erwerbsverläufe durch ein nicht unbeträchtliches Maß an Mobilität und Veränderung gekennzeichnet gewesen sind. Diese Ergebnisse sind gerade deshalb besonders bemerkenswert, da

- es sich bei den Befragten ausschließlich um Männer handelt, für die – auf lange Sicht – generell stabilere Erwerbsverläufe angenommen werden können, da Frauen allein aufgrund von Kindererziehungszeiten mehr Unterbrechungen aufweisen;
- es sich bei den Befragten vor allem um ehemaligen Beschäftigte aus metallverarbeitenden Großbetrieben handelt, bei denen aufgrund dieses Umstandes von stabileren Erwerbsverläufen als bei Beschäftigten anderer Branchen/Betriebsgrößen auszugehen ist.
- es sich bei den Befragten um überdurchschnittlich viele Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung handelt und die Erwerbsverläufe mit zunehmender formaler Qualifikation generell stabiler werden.

Es ist eine interessante und bislang weitgehend unbeantwortete Frage, wie bspw. die Erwerbsverläufe von Frauen oder aber von ungelerten Hilfsarbeitern in den vergangenen fünf bis sechs Jahrzehnten ausgesehen haben. Wenn sich jedoch bereits in der vorliegenden Untersuchung für die Mehrzahl der hier Befragten die zurückliegenden Erwerbsverläufe mit dem Schlagwort der „Lebensstellung“ *nicht* adäquat beschreiben lassen, ist es sehr unwahrscheinlich, dass dies für andere Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zutreffen wird. Vor diesem Grund scheint es dringender

denn je geboten, die scheinbare historische Gewissheit vom „Job fürs Leben“ genauer zu überprüfen.

Bislang ist insbesondere die These bezüglich des (im Vergleich zu ‚früher‘) angeblich beschleunigten Arbeitsmarktgeschehens unter Druck geraten, indem nachgewiesen werden konnte, dass im Verlauf der 1970er, 80er und 90er Jahre bspw. die Arbeitsmarktmobilität in Westdeutschland nicht zugenommen hat (Erlinghagen 2002). Aber vielleicht stimmt noch nicht einmal die Folie, auf der eine Vielzahl öffentlichkeitswirksamer Gegenwartsdiagnosen und Zukunftsprognosen in den letzten Jahrzehnten entwickelt worden sind? Vielleicht ist der Ausgangspunkt vieler auf den ersten Blick einleuchtend erscheinender Szenarien zur „Zukunft der Arbeit“ falsch, da wir falsche Vorstellungen über die „Vergangenheit der Arbeit“ haben? Vielleicht gibt es nicht nur keine Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens, sondern vielleicht hat es auch die „Lebensstellung“ als *beherrschendes* Erwerbsverlaufsmuster in Wahrheit nie gegeben? Die vorgelegten Ergebnisse können hierauf keine Antwort geben, machen jedoch die Notwendigkeit einer möglichst umfassenden und repräsentativen erwerbsverlaufsgeschichtlichen Forschung deutlich.

Literatur

- Beck, Ulrich, 1986:** Risikogesellschaft: auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Bonß, Wolfgang, 1999:** Jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft: zur Evolution der Arbeit in globalisierten Gesellschaften. In: Schmidt, Gert (Hrsg.): Kein Ende der Arbeitsgesellschaft: Arbeit, Gesellschaft und Subjekt im Globalisierungsprozeß. Berlin: Ed. Sigma, S. 145-175
- Dahrendorf, Ralf, 1983:** Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In: Matthes, Joachim (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt: Campus-Verl., S. 25-37
- Erlinghagen, Marcel, 2002:** Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft: eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, S. 74-89
- Molitor, Andreas, 2000:** Heute hier, morgen fort. In: Die Zeit, Nr. 33
- Mückenberger, Ulrich, 1985:** Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses: hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31, S. 415-434 und S. 457-475.
- Mutz, Gerd, 1995:** Diskontinuierliche Erwerbsverläufe: Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit. Opladen: Leske + Budrich. Biographie und Gesellschaft, Bd. 22
- Schettkat, Ronald, 1992:** The labor market dynamics of economic restructuring: the United States and Germany in transition. New York: Praeger

Marcel Erlinghagen ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Arbeitsmarkt

Kontakt: erlinghagen@iatge.de

Sabine Siemes ist studentische Mitarbeiterin der Abteilung Arbeitsmarkt

Kontakt: siemes@iatge.de

IAT-Report 2002-10**Redaktionsschluss: 27.11.2002****Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen**<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-10.pdf>

Redaktion	Bestellungen/Abbestellungen	IAT im Internet
Claudia Braczko mailto:braczko@iatge.de Matthias Knuth mailto:knuth@iatge.de	mailto:iatreport@iatge.de 0209/1707-112 Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	Homepage: http://iat-info.iatge.de IAT-Reports: http://iat-info.iatge.de/iat-report

Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.