

Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktrisiken

Dombois, Rainer

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dombois, R. (1987). Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktrisiken. In J. Friedrichs (Hrsg.), 23. *Deutscher Soziologentag 1986: Sektions- und Ad-hoc-Gruppen* (S. 135-138). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-149553>

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.

Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktrisiken

Rainer Dombos (Bremen)

Strukturdaten zum regionalen Arbeitsmarkt geben einen ersten Einblick in Beschäftigungsrisiken und ihre ungleiche soziale Verteilung. Sie helfen aber kaum, die sozialen Prozesse zu rekonstruieren, welche zur Arbeitslosigkeit führen. Wie können wir etwa verstehen, daß Branchen in wenigen Jahren überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze abgebaut, aber nur wenig zur Arbeitslosigkeit beigetragen haben, soweit sich dies in den Zugängen zur Arbeitslosigkeit ausweist? Und wie erklärt es sich, daß aus Branchen mit relativ stabiler Beschäftigungsentwicklung viele Arbeitslose kommen können? Beschäftigungsentwicklung und Arbeitslosigkeit stehen also nicht in einem direkten Zusammenhang; der Abbau von Arbeitsplätzen sagt noch wenig darüber aus, welche Risiken den Beschäftigten einer Branche zugewiesen sind.

Die empirische Untersuchung über die Arbeitsmarktprozesse und ihre Selektionswirkungen beschränkt sich auf den Arbeitsmarkt von Bremerhaven - einer Teilregion des Landes Bremens, die nach wirtschaftlicher Blüte besonders hart vom Niedergang strukturbestimmender Branchen getroffen wurde und in den letzten Jahren einen dramatischen Anstieg der Arbeitslosigkeit hinnehmen mußte.

Formen betrieblicher Beschäftigungspolitik und Selektionswirkungen

Die Formen, in denen Betriebe Arbeitsplätze abbauen, sind ebenso wie die Wirkungen sehr verschieden. Betriebliche Beschäftigungspolitik unterscheidet sich nach dem Spektrum von Instrumenten und insbesondere der Rolle, welche 'harte' Mittel wie Entlassungen bei Rückgang von Nachfrage und Arbeitsplatzabbau spielen: mit ihnen unterscheiden sich auch die Beschäftigungsrisiken und ihre Verteilung.

Heuern und Feuern. Bei dieser Form von Betriebspolitik reagieren die Betriebe bereits auf kurzfristige, etwaige saisonale Zunahme von Aufträgen mit Einstellungen, bei Rückgang der Produktion werden Beschäftigte entlassen. Demgegenüber spielen.....

andere Mittel, wie Variationen der Arbeitszeit und des Arbeitseinsatzes oder Arbeitskräfteaustausch und -entleih kaum eine Rolle. Die Anpassungszeiträume sind kurz. Entlassungen werden nicht abgedeckt; bei der Auswahl mischen sich "soziale" Kriterien (wie Beschäftigungsdauer) mit personenbezogenen. Diese Beschäftigungspolitik findet sich vor allem in kleinen Betrieben; wenn es in diesen Betrieben überhaupt einen Betriebsrat gibt, so sind seine Einflußchancen gering.

Stabilisierungspolitik bildet den Gegenpol zur Politik des Heuerns und Feuerns: Veränderungen des Arbeitsaufkommens schlagen sich nur mit großen zeitlichen Verzögerungen in der Beschäftigung nieder. Die Schwelle für Einstellungen ist hoch. Entlassungen sind als Mittel der Beschäftigungspolitik grundsätzlich ausgeschlossen, sei es aus rechtlich-normativen Gründen, wegen der Politik der betrieblichen Interessenvertretung oder wegen hoher Abfindungskosten. Arbeitsplätze werden nur durch "natürliche Fluktuation" geräumt. Die Auswahl der Ausscheidenden kann nicht oder nur indirekt betrieblich beeinflußt werden. Da zugleich auch andere Instrumente nicht einzusetzen sind - Variationen des zeitlichen Arbeitseinsatzes oder Leiharbeit - bleiben der Beschäftigungspolitik nur wenige Flexibilitätszonen. Der Zeitraum des Abbaus von Arbeitsplätzen ist lang und wird durch die Abgänge selbst bestimmt. Diese Politik wird am deutlichsten in öffentlichen Betrieben verfolgt.

Zwischen diesen beiden Polen liegt ein breites Spektrum betrieblicher Reaktionsformen; ihnen ist gemeinsam, daß sie Entlassungen bei schärferen konjunkturellen Einbrüchen einschließen, sonst ein differenziertes Instrumentarium anwenden, um Schwankungen des Arbeitsanfalls auszugleichen. Nicht nur von der Nachfrageveränderung, sondern auch von diesem Repertoire hängt es ab, ob und wie schnell Betriebe zu Entlassungen greifen.

Fluktuationspolitik ist in Betrieben verschiedener Branchen mit insgesamt eher instabilen Beschäftigungsverhältnissen und nur vergleichsweise kurzer Beschäftigungsdauer zu finden. Der Wechsel der Personen ist so häufig, daß meist bereits die normale Fluktuation als Anpassungsmittel bei rückläufigem Arbeitsvolumen ausreicht. Die Fluktuation umfaßt dabei freiwillige Abgänge, wie auch die zahlreichen 'routinemäßigen' Entlassungen, welche 'personen- oder verhaltensbedingt' begründet werden. Erst wenn dies nicht mehr ausreicht, um saisonale und konjunkturelle Schwankungen aufzufangen, werden auch Entlassungen aus 'betrieblichen Gründen' vorgenommen.

Als Risikoauslagerung kann eine Politik bezeichnet werden, welche ein abgestuftes Handlungsrepertoire umfaßt und die betriebliche Belegschaft selbst erst vermindert, wenn die oft beträchtlichen Flexibilitätsmargen der anderen Instrumente ausgereizt sind. Entlassungen spielen eine geringe Rolle; die Betriebe bauen Puffer aus, die Entlassungen ersetzen. Neben den Variationen der Arbeitszeit fangen betriebsfremde Arbeitnehmer Schwankungen des Arbeitsanfalls auf. Erst wenn diese Spielräume erschöpft sind, wird die Belegschaft selbst zur Anpassungsgröße: Arbeitsplätze werden durch "natürliche Fluktuation", dann durch Anreize - typisch Aufhebungsverträge, welche bestimmten Gruppen Ausgleichszahlungen bei freiwilligem Ausscheiden zusichern - geräumt. Wir finden diese Beschäftigungspolitik in Großbetrieben mit saisonalen oder konjunkturellen Schwankungen des Arbeitsanfalls, die eine ausgeprägte Politik der Bindung von "Stammbelegschaften" betreiben und meist auch eine starke Interessenvertretung haben.

Periodische Entlassungen. Diesen Typ sind jene Betriebe zuzuordnen, die in rezessiven Phasen periodisch Arbeitskräfte entlassen, jahreszeitliche oder weniger ausgeprägte Schwankungen aber durch andere Mittel ausgleichen. Gewöhnlich sind hier andere Anpassungspuffer, welche Entlassungen vorgeschaltet werden können, gering.

Mit den Instrumentarien variieren die Ausprägungen von Beschäftigungsrisiken und die Sozialprofile der Betroffenen. Von der Form des Arbeitsplatzabbaus hängt ab, welche Risiken für die Beschäftigten entstehen. Wo keine direkten Entlassungen vorgenommen werden, werden nach Qualifikationen und sozialen Merkmalen sehr verschiedene Gruppen betroffen. Wo es zu Entlassungen kommt, ist das Profil dagegen einheitlicher: es sind eher Jüngere in den ersten Berufs- und Beschäftigungsjahren, die bei Entlassungen ausgewählt werden, sei es, weil sie unter die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten fallen, sei es weil sie wegen geringer Berufserfahrung und Integration entbehrlich erscheinen. Allerdings greifen Entlassungen in Kleinbetrieben schärfer in die Sozialstruktur ein als in Großbetrieben.

Die Unterschiede der betrieblichen Reaktionsmuster haben sich durch ein Instrument vermindert, welches neuerdings in vielen Betrieben des gesamten Branchenspektrums um sich greift: die befristeten Einstellungen. Ein großer Teil von Neueinstellungen nimmt inzwischen die Form von Zeitverträgen an; sie können der flexiblen Anpassung an den jeweiligen Arbeitskräftebedarf oder der verstärkten Selektion oder der Verringerung von Personalreserven

dienen. Die Wirkung und weitere Verbreitung dieser Tendenz ist aber noch nicht zu übersehen.

Betriebliche Reaktionsformen und soziale Verteilung von Beschäftigungsrisiken

Unterschiedliche Beschäftigungspolitiken und Beschäftigungsrisiken sind in Betrieben mit ähnlichen Arbeitsmarktstrukturen zu finden. Mehr als Nachfragestabilität und die betrieblichen Arbeitsmarktstrukturen sind folgende Bedingungen für Unterschiede der betrieblichen Beschäftigungspolitik von Bedeutung:

- Betriebsgröße: Großbetriebe wenden eher als Kleinbetriebe "weiche" Methoden des Arbeitsplatzabbaus an und nur in letzter Instanz Entlassungen.
- Von Bedeutung sind ferner die strukturellen Abhängigkeitsbeziehungen zwischen Unternehmen.
- Deutlich sind auch Unterschiede zwischen privaten und öffentlichen Betrieben.

In der Regel sind Gruppen, welche Arbeitsplätze bei Rückgang des Arbeitsvolumens zu räumen haben, nach Qualifikation, Leistungsvermögen, betrieblichem Status zu heterogen, um in das Bild von Randbelegschaften zu passen; gerade die "weichen" Methoden veranlassen Arbeitnehmer auszuschneiden, welche hohes Humankapital repräsentieren. Eine Differenzierung zwischen Stamm- und Randbelegschaften ist daher nur dort aufweisbar und für die Verteilung von Beschäftigungsrisiken von Belang, wo es Gruppen minderen Rechts gibt, etwa befristet Beschäftigte oder betriebsfremde Beschäftigte. Auch sind die Formen und Motive des Ausscheidens von Personen vielfältiger und gebrochener als in der Diskussion unterstellt.

Die soziale Ungleichheit, die durch die Eingangsselektion von Teilarbeitsmärkten strukturiert wird, setzt sich nicht systematisch auch in der Verteilung von Abgangsrisiken, in der Beschäftigungssicherheit, fort. Ob eine Person eine qualifizierte Arbeit mit Aussichten auf Aufstieg und/oder höheren Lohn verrichtet, mag mit den Zuordnungsregeln von Teilarbeitsmärkten zusammenhängen; dagegen werden Beschäftigungsstabilität und Abgangsrisiken vor allem durch ökonomische und politisch-institutionelle Rahmenbedingungen des Betriebes, wie "Sozialverfassung", strukturelle Abhängigkeit und ökonomische Ressourcen beeinflusst.