

Systemische Nutzung prekärer Arbeit: neue Beschäftigungsverhältnisse im Kontext betrieblicher Personalpolitik

Schulze-Böing, Matthias

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schulze-Böing, M. (1987). Systemische Nutzung prekärer Arbeit: neue Beschäftigungsverhältnisse im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In J. Friedrichs (Hrsg.), *23. Deutscher Soziologentag 1986: Sektions- und Ad-hoc-Gruppen* (S. 127-130). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-149579>

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.

Systemische Nutzung prekärer Arbeit. Neue Beschäftigungsverhältnisse im Kontext betrieblicher Personalpolitik

Matthias Schulze-Böing (Marburg)

1. Normalisierung von prekärer Arbeit

In der Folge der Krise auf dem Arbeitsmarkt haben Formen "prekärer" Beschäftigung im Umfang deutlich zugenommen. Zugleich hat sich in diesem Zusammenhang ein breites Spektrum besonderer Beschäftigungsverhältnisse mit spezifischen ökonomischen, sozialstrukturellen und soziokulturellen Implikationen herausgebildet (etwa befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit).

Die Erosion des "Normalarbeitsverhältnisses" ist ein anhaltender und in seinen Konsequenzen erst in Ansätzen sichtbarer Prozeß. Dabei wird offensichtlich seine regulative Geltung für die Gestaltung abhängiger Arbeit zunehmend in Frage gestellt, während prekäre Beschäftigungsverhältnisse zugleich zunehmend "normal" werden. So sind mittlerweile etwa 50 % aller Neueinstellungen befristet.

"Prekarisierung" ist ein facettenreicher und mehrdimensionaler Prozeß. Er vollzieht sich sowohl in der zeitlichen Dimension von Erwerbsverläufen durch die Ausdifferenzierung von besonderen Beschäftigungsverhältnissen als Such-, Orientierungs- und Auslesephasen im Grenzbereich zur Erwerbslosigkeit, bzw. vor dem Zugang zu "normalen" Arbeitsplätzen, als auch in der Sozialdimension in der Chronifizierung von Unsicherheit bei immer größeren Beschäftigungsgruppen. Ein "prekärer" Status, zumindest in bestimmten Phasen, wird insofern zu einem durchaus "normalen" Element von Erwerbsbiographien und beruflicher Lagen. Gegenwärtig vollzieht sich also zweierlei: Einerseits eine Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses, andererseits eine Normalisierung prekärer Beschäftigung.

Besondere Beschäftigungsverhältnisse implizieren jedoch auch jeweils spezifische Konfigurationen (soziale Logiken) von betrieblichen Perspektiven, Arbeitsmarktchancen, Qualifikationsprofilen und Motiven der Betroffenen. Im Hinblick darauf verkörpern sie zentrale Aspekte einer "Multi-Segmentierung" des Arbeitsmarktes mit vielfältig gebrochenen und aufeinander bezogenen Zonen relativer Unsicherheit und relativer Stabilität. Das alte Bild von Randbelegschaften mit niedriger Qualifikation oder spezifisch verminderter Erwerbsorientierung (z.B. bei Frauen) stimmt in weiten Teilen so nicht mehr. Prekärer Status und relativ hohe Qualifikation schließen sich

nicht mehr aus. So kann etwa für die Leiharbeit in den letzten Jahren eine deutliche Erhöhung der Qualifikation festgestellt werden.

2. Systemische Rationalisierung und Personalpolitik

Die Nutzung neuer Beschäftigungsverhältnisse wird zunehmend zu einem integrierten Element von beschäftigungspolitischen Gesamtkonzepten und "systemischen" Rationalisierungsstrategien. Sie sind somit Optionen innerhalb eines Spektrums betrieblicher Instrumente, die selektiv, nach Maßgabe jeweils spezifischer arbeitswirtschaftlicher und arbeitspolitischer Konstellationen wahrgenommen werden. Neue Beschäftigungsverhältnisse sind "polyvalente" Instrumente. Sie können in Betrieben verschiedene Funktionen erfüllen: In der Zeitdimension als Instrument kurzfristiger und reversibler personeller Anpassung, in der Sozialdimension als Instrument der Differenzierung, Disziplinierung und Kontrolle von Belegschaften und in der Sachdimension u.a. als Instrument der Anpassung von Qualifikationsstrukturen an die technisch-organisatorischen Gegebenheiten eines Betriebes. Die eigentümlichen Rationalisierungseffekte "neuer" Strategien der Nutzung neuer Beschäftigungsverhältnisse ergeben sich jedoch vor allem aus der Verknüpfung dieser Optionen untereinander und mit anderen, im Rahmen "normaler" Beschäftigungsverhältnisse operierender, Elemente der Personalpolitik. In diesem Sinne handelt es sich um Formen der "systemischen" Nutzung neuer Beschäftigungsverhältnisse: Einer elaborierten Kombinatorik von qualitativ sehr unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen.

Bei den Rationalisierungs- und Flexibilisierungsstrategien, vor deren Hintergrund der verstärkte Rückgriff auf prekäre Beschäftigungsformen zu sehen ist, sind es vor allem zwei Tendenzen, an denen der Wandel betrieblicher Beschäftigungspolitik zum Ausdruck kommt: Die Externalisierung von Beschäftigung und der Abbau interner Personalreserven.

Externalisierung geschieht in fast allen Bereichen der Industrie in Form des Ausbaus von Subkontrakten und komplexer Zuliefer- und Dienstleistungsbeziehungen. Intern werden zunehmend nur noch Kernfunktionen abgewickelt, die für die Marktstellung eines Unternehmens entscheidend sind. Tätigkeiten, die diesen Kernbereich in irgend einer Form überschreiten, werden zunehmend externalisiert - sei es aus einfachen Kostengründen (z.B. durch das Unterlaufen tariflicher Regelungen), sei es aber auch, um die Kontroll- und Steuerpotentiale des Unternehmens zu "entlasten" und die Produktivitätsgewinne "flexibler Spezialisierung" zu nutzen.

Damit entstehen Beschäftigungsverhältnisse, die in eigentümlicher Form in, den Einzelbetrieb übergreifende, Konfigurationen eingebunden sind. Der betriebliche "Gesamtarbeiter" löst sich damit nicht nur in "Kern"- und "Rand"-Belegschaften, sondern darüber hinaus in eine Vielzahl von Teilgruppen in einem komplizierten Koordinatensystem von relativen Kern- und Randlagen auf.

Bei Werkverträgen, Leiharbeit und anderen Varianten der Nutzung externer Arbeitskräfte treffen Nutzungsstrategien mehrerer Akteure (des Entleih- und des Verleihbetriebs, bzw. des Subkontrahenten) aufeinander. So finden sich auf den Rekrutierungsfeldern flexibler Randbelegschaften durchaus auch Stammebelegschaften in "externalen" Arbeitsverhältnissen.

Ein zusätzlicher Impuls zur intensiveren Nutzung neuer Beschäftigungsverhältnisse entspringt dem Abbau interner Personalreserven und der gleichzeitig verfolgten Strategie des Aufbaus relativ verkleinerter, aber von der Qualifikationsstruktur vielfältig und "polyvalent" einsetzbarer Stammebelegschaften. In den meisten Fällen ist dies mit vergleichsweise stabiler Beschäftigung verbunden (so etwa im Maschinenbau). Diese Strategie ist jedoch in vielen Fällen mit einer relativ intensiven Nutzung prekärer Beschäftigungsverhältnisse verbunden. Kurzfristiger Personalmehrbedarf wird in diesen Betrieben über externe Arbeitskräfte - Leiharbeit oder Werkverträge - und/oder über befristete Arbeitsverträge, "Stammaushilfen" u. ä. gedeckt; und zwar gerade weil Festanstellungen mit Bindungswirkungen verbunden sind. Auch die gleichzeitige Nutzung verschiedener Formen prekärer Arbeit in verschiedenen Funktionen (z.B. befristete Einstellungen und Leiharbeit) nimmt zu.

In dieser wechselseitigen Steigerung qualitativ heterogener Instrumente der Personalpolitik: der Steigerung interner Flexibilität über die selektive Nutzung externer Potentiale, der Stabilisierung über gezielte Destabilisierung, der gleichzeitigen Verstärkung interner und externer Vernetzungen, liegen die wesentlichen Aspekte "systemischer" Konzepte.

3. Das Beispiel Leiharbeit

Die Nutzung des besonderen Beschäftigungsverhältnisses Leiharbeit beispielsweise zielt zum einen auf ihre personalpolitische "Pufferfunktion", die auch bei marktreaktiver, schwankender Produktion eine Verstetigung der Beschäftigung von Stammebelegschaften und eine stabilere Personalplanung erlaubt. Gerade avancierte Einsatzregeln für Leiharbeit beinhalten zudem eine Kombination mit innerbetrieblichen Strukturflexibilisierungen (etwa Mobilitätsplänen), die vielfach über die Nutzung externer Arbeitskräfte kataly-

siert werden: "Öffnung" und "Schließung" betrieblicher Sozialsysteme bedingen sich insofern zunehmend wechselseitig.

Es sind vor allem Betriebe mit vergleichsweise differenzierten und intensiven Personalplanungsaktivitäten, die häufig und **systematisch auf dieses** Instrument zurückgreifen - schwerpunktmäßig in Branchen mit diskontinuierlichen Marktbewegungen und zugleich relativ hoher Beschäftigungsstabilität (Maschinenbau, Anlagenbau, Zigarettenindustrie). Auch in betrieblich geplanten Diskontinuitäten, etwa im Zuge von Reorganisationsprozessen wird Leiharbeit im Rahmen der Disposition über Stabilitäten und Instabilitäten in signifikanter Form genutzt.

Zugleich werden Personalpolitiken durch die flexible Handhabung eines breiteren Spektrums von Instrumentarien mit spezifischen Funktionshorizonten an sich wandelnde interne **und externe Problemkonstellationen** (sozioökonomischer oder arbeitspolitischer Art) kurzfristiger angepaßt.

Insofern spricht vieles dafür, daß die Nutzung von Leiharbeit (und prekärer Beschäftigung insgesamt) auch in der betrieblichen Praxis "normalisiert" und ein - wenn auch hintergründiges - strukturelles Element von Rationalisierungsstrategien wird.

* Diese **Skizze** entstand im DFG-Projekt "Zur Vermittlung sozialer und biographischer Zeitstrukturen" an der Universität Marburg. Die Projektleitung hat Hanns-Georg Brose, Mitarbeiter sind Monika Wohlrab und Matthias Schulze-Böing.