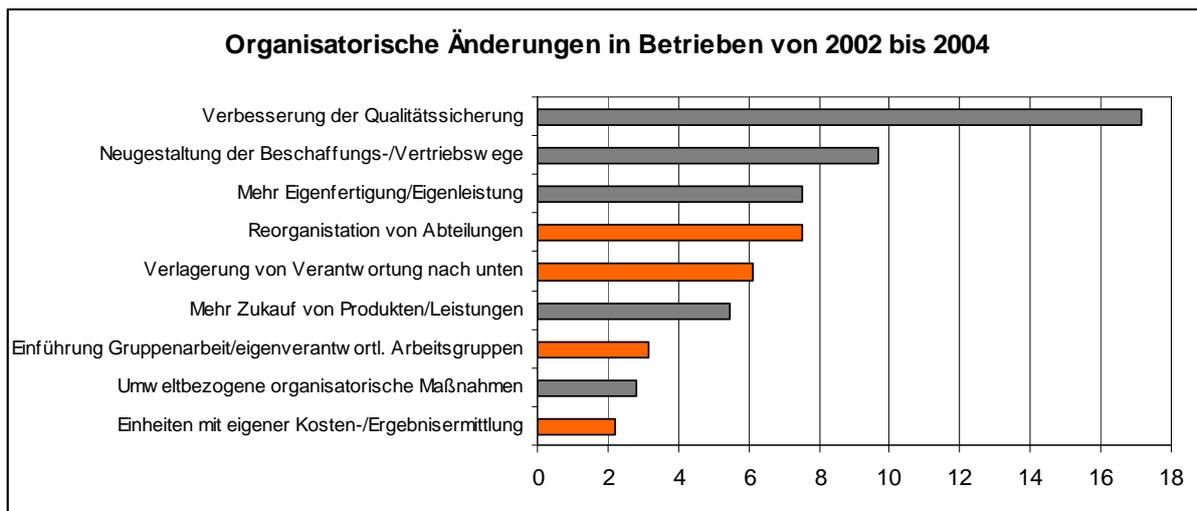


Iris Möller

Organisatorische Änderungen in Betrieben 2002 bis 2004

Im Jahr 2004 wurde die Frage nach organisatorischen Änderungen in Betrieben im Rahmen der Arbeitgeberbefragung „Beschäftigungstrends“ (kurz: IAB-Betriebspanel) aufgenommen. Die Fragestellung lautete: „Sind in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren eine oder mehrere der folgenden organisatorischen Änderungen vorgenommen worden?“ Den Betrieben wird eine Liste mit den entsprechenden Maßnahmen vorgelegt (Mehrfachnennungen). Folgende Abbildung veranschaulicht das Ausmaß der Durchführung betriebsorganisatorischer Innovationen im Zeitraum von 2002 bis 2004.



Mit Abstand am häufigsten gaben die Betriebe an, Maßnahmen zur Verbesserung der Qualitätssicherung ergriffen zu haben (17 Prozent). Die Neugestaltung der Beschaffungs- und Vertriebswege liegt mit knapp 10 Prozent vor dem Engagement in verstärkte Eigenleistung und der Reorganisation von Abteilungen. Beide Maßnahmen wurden von rund 8 Prozent der Betriebe im gegebenen Zeitraum durchgeführt. Initiativen zur Verlagerung von Verantwortung und Entscheidung an nachgelagerte Hierarchieebenen haben 6 Prozent der Betriebe ergriffen. Neben Aktivitäten zur verstärkten Eigenfertigung/ -leistung hat ein Teil der Betriebe mit rund 5 Prozent angegeben, mehr Produkte und Leistungen zuzukaufen. Rund 3 Prozent der Betriebe hat die Arbeitsorganisation hinsichtlich gruppenbasierter Leistungserstellung verändert und ein ebenso großer Anteil hat umweltbezogene organisatorische Maßnahmen, wie z.B. Öko-, Produkt- und Stoffbilanzen, Öko-Audit, ergriffen. Nur ein sehr geringer Anteil der Betriebe (rund 2 %) hat angegeben, in Maßnahmen investiert zu haben, die dem Eigenverantwortlichkeitsgedanken hinsichtlich eigener Kosten-/ Ergebnisverantwortung Rechnung tragen.

Von den dargestellten organisatorischen Änderungen können vier Maßnahmen als arbeitsorganisatorische und personalpolitische Innovationen im engeren Sinne betrachtet werden. Es handelt sich hierbei um Reorganisation von Abteilungen, Verlagerung von Verantwortung nach unten, Gruppenarbeit und Einheiten mit eigener Kosten-/ Ergebnisermittlung (in der obigen Abbildung farbig markiert). Personalpolitische Innovationen sind zumeist für größere Betriebe ein bedeutendes Instrument zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Kleinere Betriebe haben häufig weder die zeitliche noch die finanzielle Kapazität um Reorganisationen durchzuführen und zudem fehlt ihnen meist das fachspezifische know-how zu deren Umsetzung. Die folgende Abbildung zeigt den Anteil der Betriebe, die angegeben haben, im gegebenen Zeitraum arbeitsorganisatorische und personalpolitische Maßnahmen durchgeführt zu haben, differenziert nach der Anzahl der Beschäftigten. Die Vermutung der betriebsgrößen-spezifischen Reorganisationsaktivität wird durch die Abbildung bestätigt. Während diese Maßnahmen für Kleinbetriebe relativ unbedeutend sind (8 Prozent der Betriebe mit bis zu 9 Beschäftigten haben

mindestens eine der genannten Maßnahmen durchgeführt), steigt der Anteil der reorganisierenden Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl. Über 75 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten haben mindestens eine der arbeitsorganisatorischen und personalpolitischen Maßnahmen durchgeführt.

