

Betriebliche Reorganisation, Entlohnung und Beschäftigungsstabilität

Die sich im Vergleich zu besser qualifizierten Erwerbspersonen während der letzten drei Jahrzehnte nicht nur in Deutschland verschlechternde Beschäftigungssituation der Un- und Angelernten hat eine breite wissenschaftliche Diskussion um mögliche Ursachen für diese Entwicklung ausgelöst. Die Auswirkungen technischer und organisatorischer Veränderungen nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Während eine Reihe von Studien nahelegt, dass sowohl technische als auch organisatorische Veränderungen zu adversen Beschäftigungseffekten für Un- und Angelernte aufgrund von Freisetzungen durch die Unternehmen führen, finden sich bisher kaum Untersuchungen zu den Auswirkungen dieser Reorganisationsprozesse auf die Entlohnung und auf die externe Jobmobilität.

Dabei ist die Klärung dieser Frage von weiterer Bedeutung, insbesondere auch für die Beschäftigungssituation Un- und Angelernter. So können auf der einen Seite infolge betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen steigende Löhne und damit auf betrieblicher Ebene insgesamt steigende Kosten für den Faktor Arbeit weitere Einstellungen erschweren, aber auch das Kündigungsverhalten der Beschäftigten beeinflussen. Auf der anderen Seite sind mit Blick auf die geführte Diskussion um die Produktivitätswirkungen und den sogenannten „skill bias“ dieser Maßnahmen auch Lohnabschläge für gering qualifizierte Arbeitnehmer denkbar, da diese nicht unmittelbar mit den Produktivitätszuwächsen in Verbindung stehen müssen. Solche Lohneffekte könnten dann die „ungleiche“ Beschäftigungssituation von Erwerbspersonen unterschiedlicher Qualifikation weiter verstärken. Sowohl aus theoretischer als auch empirischer Sicht ist der Nettoeffekt nicht eindeutig. Lohnwirkungen betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen sind in beide Richtungen möglich.

Vor diesem Hintergrund werden in der vorliegenden Arbeit die beiden Diskussionsstränge um die Beschäftigungs- und Lohnwirkungen betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen aufgegriffen. Auf Basis verknüpfter Personen- und Betriebsdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg werden die Auswirkungen verschiedener betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen auf das individuelle Lohnniveau und die externe Jobmobilität bestimmt. Die Untersuchungen auf der Ebene der Beschäftigten erlauben eine bessere Einbeziehung individueller Merkmale. Zudem ist es möglich, die Beschäftigten nicht nur hinsichtlich ihres formalen Bildungsniveaus zu unterscheiden, sondern auch die Auswirkungen organisatorischer Veränderungen auf die Entlohnung und Beschäftigung von Erwerbstätigen einzelner Tätigkeits- und Berufsgruppen zu analysieren. Diese Vorgehensweise offenbart im Ergebnis ein differenziertes Bild der Lohn- und Beschäftigungswirkungen betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen.

Als ein Ergebnis der im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Paneldatenuntersuchungen zeigt sich, dass die Lohneffekte der betrachteten Reorganisationsmaßnahmen (z. B. die Einführung von Gruppenarbeit oder die Delegation von Entscheidungskompetenzen auf untere Hierarchieebenen), nach Berufsgruppen gegliedert, ausgesprochen heterogen sind. Selbst für den Bereich niedriger Qualifikation erbringen einige Maßnahmen positive Lohneffekte. Häufiger treten diese jedoch bei Managern und hoch qualifizierten Arbeitskräften auf. Nur selten lassen sich für diese beiden Gruppen negative Wirkungen feststellen. Dies spricht insgesamt betrachtet für einen nicht qualifikationsneutralen organisatorischen Wandel zugunsten hoch qualifizierter Erwerbspersonen. Außerdem lässt sich weiterhin folgern, dass Reorganisationsmaßnahmen generell eher positive als zu negative Lohneffekte induzieren. Dies wird auch durch die Anwendung alternativer Schätzverfahren bestätigt.

Die Paneldatenanalyse zur Beschäftigungsstabilität zeigt ebenfalls kein einheitliches Bild. Zentrales Ergebnis ist hier, dass einerseits Gruppenarbeit die Beschäftigungsver-

hältnisse stabilisiert, während andererseits die Verlagerung von Verantwortung und Entscheidungen nach unten sowie die Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnisermittlung destabilisierend wirken. Ergänzende Untersuchungsansätze, die eine Betrachtung einzelner Beschäftigtengruppen ermöglichen, zeigen, dass der stabilisierende Effekt der Gruppenarbeit vor allem auf Beschäftigte mit mittlerem oder hohem Ausbildungsstand zutrifft. Dies spricht wiederum für die Hypothese des nicht qualifikationsneutralen organisatorischen Wandels. Der destabilisierende Effekt der Einrichtung von Einheiten mit eigener Kosten-/Ergebnisermittlung bezieht sich den ergänzenden Schätzungen zufolge auf die Gruppe der hoch Qualifizierten, der Techniker und Ingenieure.

Die Ergebnisse weisen zudem darauf hin, dass Reorganisationsmaßnahmen meist entweder nur die Löhne oder nur die Beschäftigungsmobilität beeinflussen, aber selten in beide Richtungen gleichzeitig wirken. Der Fall, dass sie nur auf die Beschäftigungsmobilität Einfluss nehmen, wird häufiger beobachtet als der Fall, dass sie allein die Löhne tangieren. Und zwar geht bei der Beschäftigung die Tendenz mehr in Richtung Stabilisierung als in Richtung Destabilisierung. Der indirekte Effekt von Reorganisationsmaßnahmen über die Löhne auf die Beschäftigungsmobilität ist den Ergebnissen zufolge gering. Somit findet sich kein Hinweis darauf, dass Reorganisationsmaßnahmen über eine Erhöhung der Löhne zur Senkung der Fluktuation der Beschäftigten beitragen.