

Dr. Ina Krause
Institut für Soziologie, Post-Doc an der Professur für Makrosoziologie

Ausweitung atypischer Beschäftigung und Legitimationsgewinne betrieblich entkoppelter Arbeitsbezüge

SAMF Jahrestagung „Neue Macht für Arbeitnehmer/innen?
Wer gewinnt, wer verliert in Zeiten von Arbeitskräfteknappheit?“
21. und 22. Februar 2019
Berlin

These I

Die betriebliche Organisation von Arbeit und das rahmende Institutionensystem unterliegen seit den 1990er Jahren einem kontinuierlichem Transformationsprozess. Zentrales Leitbild dieses Transformationsprozesses ist die Flexibilisierung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen (vgl. Bosch/Haipeter/Latniak/Lehndorf 2007).

Dies führt zu einem Wandel der Beschäftigungsstrategien und Beschäftigungsstrukturen:

Mittlerorganisationen gewinnen in der betrieblichen Beschäftigungspraxis an Legitimität

→ Sie übernehmen einzelne Funktionen der betrieblichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung.

Dies leitete eine Erosion oder auch die Öffnung und Komplexitätssteigerung in der betrieblichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung ein.

Phänomene

Die Kooperation der Betriebe mit
Personalserviceagenturen,
Leiharbeitsunternehmen

befördern Trends der Standardisierung von Arbeitstätigkeiten zunächst vor allem im Produktionssektor und ermöglichen dabei die Ausweitung überbetrieblichen Formen der Organisation von Arbeit

organisationale Entkopplung von Arbeit und betrieb. Beschäftigung 1. Ordnung
→ → Betriebliche Organisationen lösen über Mittlerorganisationen vor allem das Diskontinuitäts- und Verfügbarkeitsproblem von Personalressourcen

Phänomene

Die Ausweitung des Dienstleistungsangebotes von

Vermittlungsplattformen Typ I (wie Amazon, Foodora, Booking)

intensivieren den Trend der Standardisierung von Arbeitstätigkeiten und erlauben vor allem die Reorganisation von bislang lokal dezentral organisierten dienstleistenden Arbeitstätigkeiten indem sie als Mittlerorganisationen Informationen über Preise und Prozesse bündeln und damit Transparenz herstellen und Prozessinnovationen vorantreiben.

→ **Reorganisation von Arbeitsmarktsegmenten, die sich direkt auf Beschäftigungsbedingungen auswirkt**

→ **es findet hier aber keine Entkopplung von Arbeit und betrieblicher Beschäftigung statt, lediglich eine Standardisierung von Beschäftigungsbedingungen**

Phänomene

Die Ausweitung des Dienstleistungsangebotes von

Vermittlungsplattformen Typ II (wie Uber, Rbnb)

ermöglichen die Erschließung neuer Marktsegmente durch die Plattform als
Mittlerorganisation, die Arbeit jenseits von betrieblichen Kontexten organisiert

- **organisationale Entkopplung von Arbeit und betrieb. Beschäftigung 2. Ordnung**
- **Plattformen können als Alternative zur klassischen betrieblichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung verstanden werden und lösen alle betrieblichen Bezugsprobleme**

Phänomene

Die Ausweitung des Dienstleistungsangebotes von

Crowdworking/ Cloudworking Plattformen

ermöglichen ebenfalls die Erschließung neuer Marktsegmente durch die Plattform als Mittlerorganisation, die Arbeit jenseits von betrieblichen Kontexten organisiert

- **organisationale Entkopplung von Arbeit und betrieb. Beschäftigung 2. Ordnung**
- **Plattformen können als Alternative zur klassischen betrieblichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung verstanden werden und lösen alle betrieblichen Bezugsprobleme**

Phänomene

Die Entstehung von

Gründerzentren

Maker Spaces

Coworking Spaces

schaffen eine neue Infrastruktur von Mittlerorganisationen, die die organisationale Entkopplung auch im Hinblick auf raum-zeitliche Organisation von Arbeit vorantreiben

- **organisationale Entkopplung von Arbeit und betrieblicher Beschäftigung 3. Ordnung/ räumliche Wiedereinbettung**
- **Gründerzentren, Maker Spaces und Coworking Spaces imitieren die betriebliche Organisation von Arbeit im Sinne der raum-zeitlichen Strukturen und formen daher eine neue Normalität für betrieblich entkoppelt arbeitende Beschäftigte**

These II

Anhand der Entwicklung von Leiharbeit lässt sich der Trend der organisationalen Entkopplung von Arbeit aus betrieblichen Beschäftigungsbezügen bereits gut nachzeichnen.

→ Anhaltspunkt These des Funktionswandel von Leiharbeit (Bremer/Seifert 2008; Holst et. al. 2009; Promberger 2006, 2012)

Metastudie „Funktionswandel von Leiharbeit“ (Krause 2019)

	Befunde zur betrieblichen Einsatzlogik	Typologie betrieblicher Einsatzlogik
Brose/Schulze-Böing/Meyer 1990	X	X
Holst/Dörre/Nachtwey 2009	X	X
Lehmann et. al. 2012	X	X
Promberger 2012	X	X

Metastudie

„Funktionswandel von Leiharbeit“ (Krause 2019)

Ökonomische Funktionsanalyse von Leiharbeit (Schröder/Huhn 1998)

Tabelle 10: Geschäftsbetriebsbedingte Motive für die Nachfrage nach Zeitarbeit nach Beschäftigtengrößenklassen, Mehrfachnennungen in v.H.

Geschäftsbetriebsbedingte Motive	Beschäftigtengrößenklassen				Insgesamt
	1-19	20-99	100-499	> 500	
Saisonale Auftragspitzen	58,3	66,7	63,3	38,5	60,7
Terminschwierigkeiten	66,7	55,6	55,1	76,9	59,8
Wachstumsphasen	25,0	38,9	44,9	46,2	39,3
Absatzschwankungen	20,8	8,3	26,5	30,8	20,5
Strategische Umstellung	8,3	5,6	16,3	15,4	11,5
Neue Technologien	4,2	5,6	10,2	15,4	8,2

© IIM Bonn

Tabelle 11: Personalpolitische Motive für die Nachfrage nach Zeitarbeit nach Beschäftigtengrößenklassen, Mehrfachnennungen in v.H.

Personalpolitische Motive	Beschäftigtengrößenklassen				Insgesamt
	1-19	20-99	100-499	> 500	
Personalengpässe	76,9	80,0	88,7	93,3	84,3
Variation der Belegschaft	69,2	60,0	58,5	66,7	61,9
Mitarbeitererprobung	23,1	27,5	43,4	33,3	33,6
Spezialaufgaben	7,7	10,0	3,8	K.A.	6,0

© IIM Bonn

Metastudie

„Funktionswandel von Leiharbeit“ (Krause 2019)

Ökonomische Funktionsanalyse von Leiharbeit (Schröder/Huhn 1998)

Tabelle 12: Kosteninduzierte Motive für die Nachfrage nach Zeitarbeit nach Beschäftigtengrößenklassen, Mehrfachnennungen in v.H.

Kosteninduzierte Motive	Beschäftigtengrößenklassen				Insgesamt
	1-19	20-99	100-499	> 500	
Kein Personalüberhang	80,0	71,8	70,8	72,7	73,2
Kalkulationsgrundlage	52,0	56,4	43,8	36,4	48,8
Arbeitskräfteauswahl	36,0	28,2	50,0	54,5	40,7
Einsparung Verwaltung	28,0	25,6	25,0	36,4	26,8
Überstundenabbau	20,0	20,5	25,0	45,5	24,4
Indirekte Kostenvorteile	8,0	28,2	14,6	9,1	17,1

© IIM Bonn

Metastudie

„Funktionswandel von Leiharbeit“ (Krause 2019)

Vergleich entworfenener Typologien

Studie	Brose/ Schulze-Böning/ Meyer 1990	Promberger 2012												
Typologie	Typ BI: adaptive Nutzung Typ BII: strategische Nutzung Typ BIII: okkasionelle Nutzung Typ BIV: kompensatorisch <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">Funk. Orient./ Flexibilitätsziel</th> </tr> <tr> <th>Einsatzregeln</th> <th>Anpassung</th> <th>Transformation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>spezifisch</td> <td>I</td> <td>II</td> </tr> <tr> <td>unspezifisch</td> <td>III</td> <td>IV</td> </tr> </tbody> </table>		Funk. Orient./ Flexibilitätsziel		Einsatzregeln	Anpassung	Transformation	spezifisch	I	II	unspezifisch	III	IV	Typ PI: Flexible Kleinunternehmen Typ PII: Konservative Großbetriebe Typ PIII: Großbetriebe mit multiplen Randbelegschaften Typ PIV: Extremnutzer von flexibler Beschäftigung und Leiharbeit (weitere Differenzierung: Vorübergehende Extremnutzer/ Permanente Extremnutzer) Typ PV: Der balancierte Mittelbetrieb
	Funk. Orient./ Flexibilitätsziel													
Einsatzregeln	Anpassung	Transformation												
spezifisch	I	II												
unspezifisch	III	IV												
Zuspitzung: Strategische Nutzung	Typ BII: strategische Nutzung (spezifische Nutzung/ Transformation als Nutzungsziel)	P-Typ IV/b: Permanente Extremnutzer												

Metastudie

„Funktionswandel von Leiharbeit“ (Krause 2019)

Vergleich entworfenener Typologien

<u>Studie</u>	Holst et. al. 2009	Lehmann et. al. 2012
Typologie	Typ HI: <u>Adhoc Nutzung</u> Typ HII: Flexibilitätspuffer Typ HIII: strategische Nutzung	Typ LI: <u>Adhoc Nutzung</u> Typ LII: <u>HR Outsourcing</u> Typ LIII: HR-Flexibilisierung Typ LIV: Duale Strategie
Zuspitzung: Strategische Nutzung	Typ HIII: strategische Nutzung	Typ LIV: Duale Strategie

Metastudie

„Funktionswandel von Leiharbeit“ (Krause 2019)

Institutionalizing Precariousness?

Legalizing Agency Work in Germany (Helfen 2015)

- **Unterscheidet 4 Perioden:**
 - **Post War Settlement (1949-1966)**
 - **Building Up Pressure (1967-1996)**
 - **Power reversal (1997-2004)**
 - **Contested legislation (2004 – 2012)**

Metastudie „Funktionswandel von Leiharbeit“ (Krause 2019)

Fazit

Anhand des Beispiel Leiharbeit lässt sich gut verdeutlichen, wie eine veränderte Beschäftigungspraxis Strukturen schafft und langfristig prägt.

Mit der Etablierung von Leiharbeitsfirmen als Partner betrieblicher Personalabteilungen ist auch ein Strukturwandel in der betrieblichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung verbunden, der sich kurzfristig nicht rückgängig nicht wieder auflösen lässt.

!!! Mittlerorganisationen etablieren sich im Beschäftigungssystem!!!

Metastudie „Funktionswandel von Leiharbeit“ (Krause 2019)

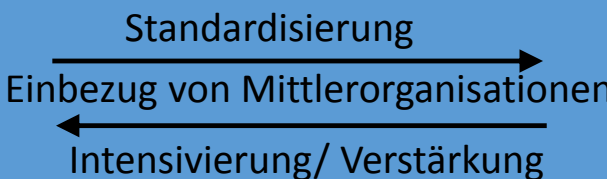
Anschlussfrage

Kann die Etablierung der Leiharbeit als Voreitermodell weiterer
Mittlerorganisationen im Hinblick auf die Organisation von Arbeit und
Beschäftigung im virtuellen Raum gesehen werden?

Dynamiken und Dimensionen der organisationalen Entkopplung von Arbeitsbezügen (Krause 2019)

Dynamiken

**Flexibilisierung von Arbeit auf
der betrieblichen Ebene**



**Digitale Transformation
von Arbeitsbezügen**



Dimensionen

**Betriebliche Beschäftigung
(Arbeitsvertrag; betriebliche
Einbindung)**

**Betriebliche
Arbeitsorganisation
(Selbstbestimmung/
Selbstverantwortung;
Handlungsspielraum)**

**Arbeitszeit
(Teilzeit; Gleitzeit;
Vertrauensarbeits-
zeit)**

**Arbeitsort
(Homeoffice,
Arbeit im
digitalen
Raum; virtuelle
Arbeitswelten)**