

Gudrun Biffi

Betriebsinterne und externe Arbeitsmärkte in Österreich

Im Laufe der siebziger und achtziger Jahre haben sich die Lohnunterschiede nach Branchen, Qualifikationsstufen und Regionen in Österreich ausgeweitet (Guger, 1990). Dieser Lohnstrukturwandel kann aus gewissen Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes erklärt werden

Theoretische Überlegungen

Moderne Arbeitsmarkttheorien zeigen, daß die makroökonomische Arbeitsmarktentwicklung erst aus einem tieferen Verständnis der mikroökonomischen Funktionsmechanismen und Verhaltensweisen, im Bereich der Personalplanung der Betriebe, zu erklären ist. Einerseits gehen die Effizienzlohnmodelle und die Theorie impliziter Kontrakte der Frage nach, warum die Tarifvertragspartner an kurz- bis mittelfristig stabilen Lohnstrukturen (innerhalb einer Region, eines Sektors, einer Qualifikation) interessiert sind. Andererseits untersuchen Insider-Outsider-Theorien und die Out-contracting-Ansätze, welche Wege beschritten werden, um ohne Verletzung der Interessen der Tarifparteien mittelfristig die Lohnstruktur an eine veränderte Arbeits- und Gütermarktlage anzupassen.

Kernstück der Effizienzlohnmodelle ist, daß Betriebe die Löhne ihrer Belegschaft höher ansetzen, als notwendig wäre, um den Arbeitsplatz zu besetzen. Dies soll die persönliche Motivation und den Arbeitseinsatz der Arbeitskraft heben. Eine wichtige Komponente für die Produktivitätssteigerung der Arbeit ist ja die individuelle Motivation. Eine Ausprägung der Effizienzlohnmodelle weist darauf hin, daß Betriebe, die hohe Löhne zahlen, eine große Zahl qualifizierter Arbeitskräfte anziehen und so die geeignetsten auswählen können.

Wodurch zeichnen sich Hochlohnbetriebe aus — deren Arbeitskräftefluktuation gering ist —, und was ist typisch für einen Niedriglohnbetrieb mit hoher Fluktuation der Arbeitskräfte? Ein wesentliches Kriterium ist die Betriebsgröße.

Die Theorie der impliziten Kontrakte erklärt, unter welchen Bedingungen es sowohl für den Arbeitgeber als

Unterschiede im Arbeitsmarktverhalten von Groß- und Kleinbetrieben haben auch Unterschiede in den Qualifikations- und Lohnstrukturen der Beschäftigten zur Folge. Großbetriebe rekrutieren ihr Fachpersonal vorrangig über den „internen“ Arbeitsmarkt; durch bessere Aufstiegschancen, größere Arbeitsplatzsicherheit und höhere Löhne gelingt es ihnen damit leichter als Kleinbetrieben, qualifizierte Fachkräfte an den Betrieb zu binden. Infolge des starken Strukturwandels, der auch Großbetriebe zu größeren Beschäftigungsanpassungen zwingt, treten vermehrt Arbeitskräfte aus dem ursprünglich „internen“ als Arbeitslose auf den „externen“ Arbeitsmarkt.

auch den Arbeitnehmer effizient ist, ein längerfristig stabiles Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Je höher die betriebspezifischen Ausbildungskosten bzw. die allgemeinen Transaktionskosten (Kosten der Anwerbung, Einarbeitung, Kündigung), desto größer ist das Interesse des Betriebs an einem längerfristig stabilen Beschäftigungsverhältnis. Die Transaktionskosten von Hilfsarbeitern und Beschäftigten mit allgemeinen, in jedem Betrieb rasch umsetzbaren Qualifikationen sind geringer als von solchen mit betriebspezifischem Know-how. Um die Belegschaft an das Unternehmen zu

binden, werden eine betriebsinterne Lohnstruktur (und -politik) und Aufstiegsleitern geschaffen — der betriebsinterne Arbeitsmarkt. Im Falle des Freiwerdens eines Arbeitsplatzes wird nur an Eintrittspforten, d. h. der untersten Karrierestufe, über den externen Arbeitsmarkt rekrutiert, ansonst intern entsprechend gewissen Betriebshierarchien, z. B. Senioritätsregeln

Großbetriebe verfügen über ausgeprägte interne Arbeitsmärkte und daher über größeren internen Anpassungsspielraum als Kleinbetriebe.

Großbetriebe verfügen über ausgeprägte interne Arbeitsmärkte und daher über größeren internen Anpassungsspielraum als Kleinbetriebe. Wenn sich nun die allgemeinen Arbeitsmarktbedingungen ändern, z. B. ein Arbeitskräfteüberschuß wie in den achtziger Jahren auftritt, wird ein Betrieb mit ausgeprägten internen Arbeitsmärkten die Löhne an den Eintrittspforten nur in relativ geringem Maße verringern können, ohne eine Störung der internen Lohnstruktur auszulösen, die die Arbeitsmotivation senken würde.

Um Produktionskosten zu senken, ohne die Funktionsmechanismen interner Arbeitsmärkte zu stören, werden in diesem Fall verstärkt Arbeitsbereiche ausgelagert (Out-contracting an Spezialisten, z. B. Reinigungsdienste, Leiharbeit usw.). Die Lohnstrukturen passen sich daher eher in der Gesamtwirtschaft an die geänderten Arbeits-

marktbedingungen an und bleiben auf Unternehmensebene relativ stabil

Die Insider-Outsider-Theorien erklären, warum Arbeitslosigkeit nur in geringem Maße lohdämpfend wirkt. Nur in gewissen Segmenten werden Beschäftigte durch Arbeitslose substituiert, die bereit sind, für einen geringeren Lohn zu arbeiten. Die Stammebelegschaften (Insider) haben eine gewisse Macht über betriebliche Lohnentscheidungen, die aus ihrer (betriebsspezifischen) Qualifikation resultiert. Ihre relative Entlohnung wird von der Arbeitsmarktlage kaum beeinflusst.

Empirische Erkenntnisse für Österreich

Eine repräsentative Betriebsbefragung des WIFO¹⁾ in der Industrie sowie Fallstudien untersuchen die Funktionsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere den Wandel in der relativen Bedeutung interner und externer Arbeitsmärkte²⁾.

Die theoretischen Modelle weisen Arbeitnehmern nach Betriebsgröße und Marktmacht unterschiedliche Charakteristika zu. In Großbetrieben mit professionellem Personalmanagement und Aufstiegschancen bestehen ausgeprägte interne Arbeitsmärkte. Sie bieten internen Anpassungsspielraum, und die Belegschaft profitiert über hohe Löhne, Beschäftigungssicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten. Der Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte ist in diesen Betrieben überdurchschnittlich und die Betriebsbindung eng.

Kleinbetriebe — ohne ausgebautes Personalmanagement — rekrutieren überwiegend über den externen Arbeitsmarkt. Sie bieten weniger Aufstiegsmöglichkeiten und infolge ihrer Exponiertheit niedrigere Löhne. Ihre Belegschaft setzt sich daher in hohem Maße aus „Sekundärarbeitern“ mit schwacher Bindung zum Arbeitsmarkt zusammen. Darunter fallen insbesondere Frauen, denen sich eine von der Gesellschaft akzeptierte Alternative zur Marktarbeit bietet (Haushalt), oder Jugendliche, die zwischen Ausbildung und Erwerbsarbeit pendeln können, Nebenerwerbslandwirte u. ä. Ihre Qualifikation ist eher allgemein und weist weniger betriebspezifisches Know-how auf.

Wie beeinflussen diese Arbeitsmarktstrukturen die Nachfrage nach Arbeit, wenn verschieden große Betriebe verschieden rasch expandieren? Haben Unterschiede im Ausmaß der Arbeitsplatzschaffung nach Betriebsgröße einen Einfluß auf die Beschäftigungschancen einzelner Personengruppen und Qualifikationen? Welche Konsequenz hat die geringe finanzielle Manövrierfähigkeit von Kleinbetrieben auf die laufende Qualifikationsanpassung der Belegschaft, die für die Übernahme neuer Technologien notwendig ist?

Zunächst wurde die Hypothese getestet, daß große Betriebe üblicherweise höhere Löhne als Kleinbetriebe zahlen. Die Betriebe der WIFO-Stichprobe wurden nach dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen eines

Facharbeiters und eines leitenden kaufmännischen Angestellten befragt. Die Einkommensspanne für Facharbeiter nach Betriebsgrößenklasse erwies sich als relativ gering: In Groß- und Mittelbetrieben war der Lohn um rund 12% höher als in Kleinbetrieben. In der Entlohnung leitender Angestellter hingegen haben Großbetriebe einen wesentlich größeren Spielraum als Kleinbetriebe: Sie zahlten im

Die Verdienste von Facharbeitern sind in Groß- und Mittelbetrieben um rund 12% höher als in Kleinbetrieben. Leitende Angestellte verdienen in Großbetrieben um fast 60% mehr als in Kleinbetrieben.

Durchschnitt um 57% mehr als Kleinbetriebe. Zwischen Mittel- und Kleinbetrieben betrug der Abstand im Durchschnitt noch immer 20%.

Ein Anstieg der Löhne mit der Betriebsgröße findet sich in nahezu allen Industriebranchen. Die empirischen Ergebnisse zu Lohndifferentialen nach Betriebsgröße in der österreichischen Industrie stimmen recht gut mit Daten aus der BRD überein (*Gerlach — Schmidt, 1989*)³⁾. Häufig wird argumentiert, daß die unterschiedliche Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklasse die Lohnunterschiede erkläre. Dies wird von empirischen Studien aus dem Ausland nicht bestätigt; auch wenn man die unterschiedliche Qualifikationsstruktur, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Geschlecht und ähnliche Faktoren berücksichtigt, bleibt ein betriebsgrößenpezifisches Lohndifferential erhalten (siehe auch *Barth — Cordes — Haber, 1987*).

Für Österreich erlaubt die Datenbasis keine Kreuzklassifikation der Lohnunterschiede nach Betriebsgrößenklasse und Qualifikation, Geschlecht usw. Die Befragung der Industrie vom Herbst 1989 zeigt allerdings, daß zwischen 1985 und 1989 überwiegend Kleinbetriebe ihre Beschäftigung reduzierten. 37,3% der Betriebe mit schrumpfender Beschäftigung, aber nur 22% der expandierenden Betriebe waren Kleinbetriebe. Die Dynamik der Beschäftigung in der Industrie ging zwischen 1985 und 1989 von Mittelbetrieben aus (65,7% der expandierenden Betriebe).

In Großbetrieben stellen Anlern- und Hilfsarbeiter (37,3% aller Beschäftigten) einen deutlich geringeren Anteil als in Kleinbetrieben (45,8%) und Mittelbetrieben (44,5%). Für die österreichische Industrie trifft daher die Aussage zu (*Oi, 1983A, 1983B*), daß Arbeitskräfte mit geringerem Ausbildungsniveau überwiegend in Kleinbetrieben arbeiten.

Höhere Qualifikationen, insbesondere Techniker, machen in Großbetrieben überdurchschnittlichen Anteil sowohl im Arbeiter- als auch im Angestelltenbereich aus.

Höhere Qualifikationen, insbesondere Techniker, machen in Großbetrieben überdurchschnittlichen Anteil sowohl im Arbeiter- als auch im Angestelltenbereich aus. Eine geschlechtsspezifische Differenzierung nach Be-

¹⁾ Das WIFO verfügt über eine repräsentative Stichprobe der Industriebetriebe für die regelmäßige Befragung zu Konjunktur und Investitionen; diese Betriebe wurden im Herbst 1989 erstmals auch zu Investitionen in neue Technologien und Humankapital befragt. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten gelten hier als Kleinbetrieb, mit 50 bis 500 Beschäftigten als Mittelbetrieb, mit mehr als 500 Beschäftigten als Großbetrieb.

²⁾ Empirische Studien für das Ausland sind z. B. *Oi (1983A, 1983B)* und *Lucas (1978)*.

³⁾ Die Ergebnisse für die BRD stammen aus der Analyse eines sozioökonomischen Panels (*Hanefeld, 1984*) von 1984 bis 1987.

Einkommen von Facharbeitern und leitenden Angestellten nach Industriebranchen und Betriebsgrößenklassen

Übersicht 1

Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen, September 1989

	Facharbeiter				Leitende kaufmännische Angestellte			
	Insgesamt	Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe	Insgesamt	Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe
	in S							
Bergwerke	19.200	17.800	18.700	20.500	43.000	19.300	40.100	52.800
Erdölindustrie	26.400	30.000	20.700	28.600	45.700	45.000	40.000	52.100
Eisenhütten	18.600			18.600	43.800			43.800
NE-Metallindustrie	19.200	16.900	20.700	18.600	41.800	41.000	35.000	78.600
Stein- und keramische Industrie	17.500	17.200	17.700		33.600	31.900	34.900	
Glasindustrie	18.000		18.000		22.000		22.000	
Chemische Industrie	17.700	16.600	17.900	20.400	36.700	30.300	39.900	46.500
Papierzeugende Industrie	19.600	16.700	22.400	17.700	44.100	40.200	50.200	39.700
Papierverarbeitende Industrie	20.000	19.400	20.500	17.900	37.300	46.300	33.300	46.000
Holzverarbeitende Industrie	14.900	14.000	15.400	18.300	26.300	21.400	29.200	40.800
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	18.600	17.900	19.300	20.000	35.800	30.900	40.400	37.500
Lederzeugende Industrie	17.600	12.000	19.000		26.100	20.000	27.700	
Lederverarbeitende Industrie	16.700	18.000	18.900	12.000	25.900	20.000	29.100	25.000
Textilindustrie	16.300	13.500	17.400	19.100	33.900	28.300	35.300	45.000
Bekleidungsindustrie	12.600	11.500	13.700		21.800	17.200	25.900	
Gießereindustrie	18.000	16.000	18.600		34.800	19.000	37.900	
Maschinen- und Stahlbauindustrie	18.200	17.400	18.700	18.300	36.100	30.200	37.100	46.900
Fahrzeugindustrie	16.600	17.300	16.400	16.400	30.700	38.700	23.500	35.000
Eisen- und Metallwarenindustrie	18.000	17.400	18.500	15.400	32.200	30.200	32.800	36.500
Elektroindustrie	17.700	16.500	16.700	16.300	34.600	24.400	32.800	49.900
Insgesamt	17.600	16.500	18.100	18.400	33.900	28.900	34.700	45.300

Q: WIFO-Erhebung = sehr geringe Besetzung

etriebsgrößenklassen wurde nur für die Stammebelegschaft⁴⁾ vorgenommen. Demnach haben Großbetriebe in weit geringerem Maße als Kleinbetriebe weibliche Stammebelegschaften (6% der Betriebe mit weiblicher Stammebelegschaft sind Großbetriebe, 42% Kleinbetriebe). Hier sind jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Branchen zu beobachten. Auch in Österreich beeinflussen individuelle Merkmale die Wahrscheinlichkeit, in einem Kleinbetrieb oder Großbetrieb zu arbeiten⁵⁾.

Die Frage nach eigener Personalplanung antworteten zwei Drittel der Betriebe mit „Ja“. Auch hier besteht eine deutliche positive Korrelation mit der Betriebsgröße und der Planungsperiode. Kleinbetriebe planen Personalstand und -struktur, wenn überhaupt, nur kurzfristig. Das Ausmaß der betrieblichen Weiterbildung der Belegschaft haben 73% der Betriebe zwischen 1985 und 1989 gesteigert, und zwar sowohl für mittlere als auch für höhere Qualifikationen. Die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte dürften also durch die Übernahme neuer Technologien und die verstärkte Einbindung Österreichs in internationale Märkte zugenommen haben.

Fallstudien

Kriterien der starken Segmentation des österreichischen Arbeitsmarktes sollten Fallstudien⁶⁾ deutlich ma-

chen. Singuläre Segmentationskriterien sind schwer zu isolieren; meist sind sie in einer Kombination vorzufinden.

Qualifikationsstruktur der Beschäftigung in der Industrie

Übersicht 2

Nach Branchen, September 1989

	Kaufmännische Angestellte	Technische Angestellte	Facharbeiter	An- und ungelernete Arbeiter
	Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %			
Bergwerke	12,4	11,7	45,1	30,8
Erdölindustrie	29,3	31,8	22,5	16,4
Eisenhütten	30,5	18,0	18,3	33,3
NE-Metallindustrie	15,1	11,1	14,3	59,5
Stein- und keramische Industrie	14,9	10,7	21,6	52,8
Glasindustrie	15,3	3,5	5,0	76,3
Chemische Industrie	27,3	13,1	17,2	42,4
Papierzeugende Industrie	12,0	10,0	36,7	41,4
Papierverarbeitende Industrie	18,5	12,1	15,9	53,5
Holzverarbeitende Industrie	13,5	8,2	31,6	46,7
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	23,8	8,8	22,9	44,5
Lederzeugende Industrie	10,6	6,0	14,4	69,0
Lederverarbeitende Industrie	8,2	10,4	24,2	57,2
Textilindustrie	17,6	9,3	16,2	56,9
Bekleidungsindustrie	15,8	8,2	26,7	49,3
Gießereindustrie	9,0	9,5	24,7	56,8
Maschinen- und Stahlbauindustrie	13,6	17,6	46,1	22,7
Fahrzeugindustrie	10,2	12,0	45,2	32,6
Eisen- und Metallwarenindustrie	15,5	10,2	26,8	47,6
Elektroindustrie	13,3	20,3	25,8	40,7
Insgesamt	17,1	12,1	26,7	44,1

Q: WIFO-Erhebung

⁴⁾ Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren

⁵⁾ Nach empirischen Ergebnissen für Großbritannien (Barth — Cordes — Haber 1987) arbeiten verheiratete Männer eher in Großbetrieben als unverheiratete — sie gelten als zuverlässiger; das Gegenteil gilt für Frauen, da alleinstehende Frauen stärker berufsorientiert sind als verheiratete. Mit sinkendem Ausbildungsstand steigt für Männer die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung in einem Kleinbetrieb für Frauen sinkt sie — je besser ihre Ausbildung, desto eher arbeiten sie in einem Kleinbetrieb. Möglicherweise finden Kleinbetriebe wegen der niedrigen Löhne keine „gleichwertigen“ Männer. Demzufolge würde eine Förderung der Kleinbetriebe in Großbritannien eine Erhöhung der Arbeitschancen für gut qualifizierte Frauen und unqualifizierte Männer bedeuten.

⁶⁾ 1989 und 1990 wurden Gespräche mit Personalchefs und Geschäftsleitung von Großbetrieben (einschließlich multinationaler Konzerne), Mittel- und Kleinbetrieben in den verschiedensten Branchen im Raum Wien geführt. Die Bandbreite reichte von der Fahrzeugproduktion über Computerhardware- und -softwarevertrieb, Banken, chemische Industrie, Textil-, Handels- und Transportunternehmen bis zu Reinigungsdiensten (20 Betriebe).

Qualifikationsstruktur der Angestellten in der Industrie

Übersicht 3

Nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, September 1989

	Kaufmännische Angestellte			Technische Angestellte		
	Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe	Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe
	Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %					
Bergwerke	34,7	6,1	8,2	11,3	12,0	11,5
Erdölindustrie	60,0	18,0	9,8	30,0	36,0	29,5
Eisenhütten	30,5	18,0
NE-Metallindustrie	12,8	18,0	10,0	4,8	12,4	30,0
Stein- und keramische Industrie	14,3	15,4	..	8,2	12,7	..
Glasindustrie	..	15,3	3,5	..
Chemische Industrie	24,0	33,4	19,2	10,5	15,7	12,8
Papierzeugende Industrie	16,5	13,2	10,7	..	10,2	11,5
Papierverarbeitende Industrie	19,3	18,0	..	4,7	16,9	..
Holzverarbeitende Industrie	13,2	14,5	9,2	7,6	8,7	10,0
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	21,9	25,0	31,0	10,2	7,8	4,0
Lederzeugende Industrie	20,0	8,3	..	10,0	5,0	..
Lederverarbeitende Industrie	9,8	8,2	3,0	19,5	6,5	7,0
Textilindustrie	23,8	15,2	14,0	4,2	11,0	13,0
Bekleidungsindustrie	14,9	16,7	..	9,0	7,4	..
Gießereindustrie	20,0	7,2	..	10,0	9,4	..
Maschinen- und Stahlbauindustrie	13,0	14,0	13,7	15,1	18,5	20,3
Fahrzeugindustrie	4,0	12,6	8,7	9,0	12,5	12,7
Eisen- und Metallwarenindustrie	15,2	16,0	9,7	8,3	11,3	9,7
Elektroindustrie	17,0	12,3	12,5	24,0	16,3	26,1
Insgesamt	17,8	17,2	14,4	10,1	12,5	16,2

Q: WIFO-Erhebung = sehr geringe Besetzung

So stehen etwa Geschlecht, Qualifikation, Betriebsgröße und Branche in wechselseitiger Abhängigkeit

Geschlecht und Qualifikation

Unterschiedliche geschlechtsspezifische Ausbildungsmuster in mittleren und höheren Qualifikationen sowie traditionelles Rollendenken spiegeln sich in den Beschäftigungsstrukturen. Frauen mittlerer und höherer Qualifikation sind in hohem Maß in der Verwaltung tätig (Personalwesen, Rechnungswesen, Einkauf), die häufigste Ausbildungsform ist die Handelsschule oder Handelsakademie. Männer mittlerer Qualifikation (häufiger als Frauen Lehr-

absolventen) und höherer Qualifikation (insbesondere HTL) arbeiten vor allem in der technischen Produktion. Dies ist ein Spiegelbild der Ausbildungsmuster, die für Männer meist technisch, für Frauen meist kaufmännisch orientiert sind. Vor allem in der traditionellen Konsumgüterproduktion werden auch Frauen direkt in der Produktion eingesetzt — dies sind auf den Markt verlagerte Haushaltstätigkeiten.

Betriebsgröße und Funktionsweise der internen Arbeitsmärkte

Die Betriebsbefragung hat gezeigt, daß — vor allem längerfristige — Personalplanung von der Betriebsgröße

Qualifikationsstruktur der Arbeiter in der Industrie

Übersicht 4

Nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, September 1989

	Facharbeiter			An- und ungelernete Arbeiter		
	Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe	Kleinbetriebe	Mittelbetriebe	Großbetriebe
	Anteile an der Gesamtbeschäftigung in %					
Bergwerke	16,3	56,7	43,6	37,7	25,2	36,7
Erdölindustrie	10,0	36,0	21,4	..	10,0	39,3
Eisenhütten	18,3	33,3
NE-Metallindustrie	3,8	20,6	25,0	78,8	49,0	35,0
Stein- und keramische Industrie	18,9	23,8	..	58,7	48,2	..
Glasindustrie	..	5,0	76,3	..
Chemische Industrie	15,4	16,2	25,7	50,1	34,8	42,4
Papierzeugende Industrie	22,0	11,6	51,7	61,5	65,0	26,2
Papierverarbeitende Industrie	8,7	20,4	..	67,3	44,8	..
Holzverarbeitende Industrie	33,9	31,0	19,2	45,3	45,9	61,7
Nahrungs- und Genußmittelindustrie	22,5	23,3	22,5	45,3	43,9	42,5
Lederzeugende Industrie	30,0	10,5	..	40,0	76,3	..
Lederverarbeitende Industrie	16,7	25,3	40,0	54,0	60,0	50,0
Textilindustrie	17,5	16,6	10,5	54,5	57,1	62,5
Bekleidungsindustrie	34,8	17,9	..	41,3	58,0	..
Gießereindustrie	40,0	22,2	..	30,0	61,3	..
Maschinen- und Stahlbauindustrie	50,0	44,3	43,2	21,8	23,3	22,7
Fahrzeugindustrie	74,0	37,0	45,2	13,0	37,9	33,4
Eisen- und Metallwarenindustrie	29,8	25,1	27,3	46,7	47,6	53,3
Elektroindustrie	23,8	24,8	29,6	35,2	46,7	31,9
Insgesamt	26,3	25,9	32,1	45,8	44,5	37,3

Q: WIFO-Erhebung = sehr geringe Besetzung

abhängt (Der Aufstieg ist in der Regel an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden⁷⁾).

Großbetriebe sind wegen besserer Aufstiegsmöglichkeiten und höherer Löhne attraktiver für Arbeitskräfte als Kleinbetriebe. Sie können daher auch ihren Fachkräftebedarf leichter decken.

Die Fallstudien machten vor allem fachspezifische Teilarbeitsmärkte (insbesondere als Konsequenz der dualen Ausbildung) deutlich⁸⁾. Die große Bedeutung der dualen Ausbildung im deutschen Sprachraum unterscheidet den externen Arbeitsmarkt vom angelsächsischen Raum: Ein beträchtlicher Teil der Arbeitslosen hat eine abgeschlossene Lehre und somit eine relativ hohe Qualifikation. Die gute Ausbildung in Fachschulen verringert die Fluktuationskosten der Betriebe, da sie betriebsinterne Ausbildungskosten senkt. Wenn die betriebspezifische Qualifikation gering ist, wechseln auch Lehrabsolventen relativ oft und ohne erhebliche Verluste ihren Arbeitsplatz. Das dürfte mit ein Grund dafür sein, daß die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote von Lehrabsolventen in Österreich nur geringfügig unter der der Hilfsarbeiter liegt (der „Insider-Bonus“ ist demgemäß schwach).

Die innerbetrieblichen Aufstiegs- und Mobilitätsketten bestimmen die Einstiegschancen aus dem externen Arbeitsmarkt (Ersteintritte, Wiedereintritte von Arbeitslosen oder Frauen). Allein infolge der unterschiedlichen Transaktionskosten der Arbeitsplätze (Kosten der Anwerbung, Einarbeitung, Kündigung, Motivations- und Kontrollkosten) werden die Rekrutierungsmuster der Betriebe variiert (*Windolf*, 1983). Facharbeitermangel tritt dort zuerst auf, wo die Fluktuationskosten gering sind, wo betriebspezifische Qualifikationen hinter rein berufsspezifische zurücktreten. In diesem Fall werden Maßnahmen zur engeren Bindung der Arbeitskräfte an den Betrieb unterlassen. Löhne für Insider und Outsider unterscheiden sich nur wenig und weisen ähnlich wie die Hilfsarbeiterlöhne relativ starke zyklische Schwankungen auf.

Facharbeitermangel tritt vor allem dann auf, wenn berufsspezifische Qualifikationen gegenüber betriebspezifischen dominieren: Fluktuationskosten und Betriebsbindung sind gering.

Die Struktur der Arbeitslosigkeit (Outsider) legt nahe, daß die Fluktuationskosten für Hilfsarbeiter und Anlernarbeiter, aber auch bei Fachschulqualifikation gering sind. Hier ist die Betriebsbindung der Arbeitskräfte schwach, die Lohnreaktion unterliegt demnach deutlich stärkeren zyklischen Schwankungen als im Bereich höherer Angestellter (*Pollan*, 1990). Die Einbindung solcher Arbeitskräfte in interne Hierarchien ist gering. Die Grenzen dieser fluktuationskostenbedingten Segmente zeigen die verschiedensten neuen Formen der Arbeitsorganisation: Leiharbeit, Beschäftigung über Werk- und Zeitverträge oder Auslagerung von Arbeiten an Subunternehmer.

Eine betriebsinterne Rekrutierung für eine freigewordene Stelle erfolgt vor allem in jenen Bereichen, in denen es um betriebspezifische Qualifikationen geht. Die Effi-

zienlohnhypothese liefern gute Erklärungen der Beweggründe von Unternehmen zur Erhaltung ihrer Stammbesetzung. Die Personalentwicklung im Betrieb wird über Qualifikations-, Laufbahn- und Beförderungsstrategien sowie Entlohnungsstrategien vom externen Markt abgekoppelt. Arbeitskräfte werden in einigen Großbetrieben unabhängig von ihrer Position, in anderen Betrieben nur in höheren Leitungsfunktionen am Gewinn beteiligt, um die Identifikation mit dem Betriebsziel zu fördern.

Diese Strategien bewirken eine Bindung an den Betrieb und lösen auch unternehmensintern einen Wettbewerb aus, sodaß es gerechtfertigt ist, von einem „internen“ Arbeitsmarkt zu sprechen. Solche Großbetriebe, von denen einige in den Fallstudien untersucht wurden, gewähren wohl Beschäftigungssicherheit, jedoch keinen Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz. Infolge der häufigen Änderungen der Produkte oder Produktpalette sind laufende Änderungen in der Qualifikation und damit verbunden oft auch Arbeitsbereichswechsel (und Übersiedlung) nötig.

Bewahrung interner Lohnstrukturen durch Out-contracting

Die in den Fallstudien untersuchten Betriebe hatten durchwegs im Laufe der achtziger Jahre Auslagerungen vorgenommen. Funktionen wie Küche, Reinigung und Fuhrpark wurden zuerst ausgelagert und von Spezialisten oder Leiharbeitsfirmen übernommen. Auch im Bürobereich haben sich aber Auslagerungstendenzen für bestimmte Aufgaben verstärkt (z. B. Factoring, Schreibarbeiten, Consulting usw.). Demnach gewinnen auch in Österreich die im Ausland beobachteten Prozesse zwischenbetrieblicher bzw. innerbetrieblicher Segmentierung an Bedeutung. Arbeits- und Einkommensbedingungen werden damit vor allem in Großbetrieben durch die Abwälzung von Risiken und Auslastungsschwankungen auf Zulieferer und Subunternehmer stabilisiert.

Einige Großbetriebe gingen vom ursprünglich besonders arbeitsteiligen Organisations- und Produktionsverfahren ab, da der technische Wandel bei solchen Strukturen nur langsam durchzusetzen ist. Eine horizontale und vertikale Ausweitung der Qualifikationspalette der Arbeitskräfte nach einem Bausteinsystem von Qualifikationen soll die Arbeitskräfte untereinander in vielen Bereichen substituierbar machen, d. h. Homogenisierung der Qualifikation auf höherem Niveau wird angestrebt. Damit ändern sich die betriebsinternen Hierarchien in Richtung einer lateralen Vernetzung und Kooperation, die eine Kontrollkomponente durch die Gruppe bzw. hierarchisch Gleichgestellte enthält. Vertikale Hierarchien verlieren an Gewicht.

Die Verhaltensweisen der Betriebe in Österreich befinden sich somit im Umbruch. Der Strukturwandel im Mikrobereich kann nicht ohne Einfluß auf makroökonomische Arbeitsmarktstrukturen bleiben. Der so beschleunigte Strukturwandel ist zum Teil die Folge eines intensivierten Wettbewerbs im Zuge der verstärkten Internationalisierung der Märkte (global markets) und der Vorbereitun-

⁷⁾ Am deutlichsten wird das Hineinwachsen in die Hierarchie im öffentlichen Sektor, aber auch multinationale Konzerne zeichnen sich durch besonders lange Betriebsbindung ihrer Arbeitskräfte und ausgeprägte Karriereleitern aus.

⁸⁾ Auf die Bedeutung der berufsfachlichen Teilarbeitsmärkte macht *Sengenberger* (1987) besonders aufmerksam.

gen Österreichs auf eine Integration in den gemeinsamen europäischen Markt; zum anderen ist er ein Ergebnis revolutionärer Entwicklungen der Technologien⁹⁾. Die Folge sind häufigere Betriebsinsolvenzen (Konkurse). In dieser Situation treten nicht mehr nur die bisher betroffenen Gruppen von Arbeitskräften (mit schwacher Bindung an Betrieb und Arbeitsmarkt) als Arbeitslose auf den externen Arbeitsmarkt, sondern auch Höherqualifizierte aus in-

Infolge des beschleunigten Strukturwandels werden auch qualifizierte, ältere Arbeitskräfte aus internen Arbeitsmärkten von Großbetrieben freigesetzt; diese werden in der Regel nur in Klein- oder Mittelbetrieben, die stark extern rekrutieren, integriert werden.

ternen Arbeitsmärkten. Da Großbetriebe entlang der Aufstiegsleiter intern rekrutieren, ist es besonders schwierig, diese — häufig zudem älteren — Arbeitskräfte als „Seiteneinsteiger“ zu integrieren¹⁰⁾. Aus den Ausführungen über die unterschiedliche Bedeutung von internen Arbeitsmärkten nach Betriebsgrößenklassen ist zu schließen, daß ältere Arbeitskräfte, die aus internen Arbeitsmärkten „herausfallen“, kaum Reintegrationschancen in einem Großbetrieb haben, sondern nur in Klein- oder Mittelbetrieben eintreten können¹¹⁾.

Diese Faktoren müssen in der Arbeitsmarktpolitik Berücksichtigung finden, um die ökonomische Ineffizienz und persönliche Problematik der entstehenden Arbeitslosigkeit zu mindern.

Literaturhinweise

- Barth J R., Cordes J J., Haber S E. 'Employee Characteristics and Firm Size: Are There Systematic Empirical Relationships?' *Applied Economics* 1987 19, S. 555-567
- Coase R. 'The Nature of the Firm' *Economica* 1937 4.
- Gerlach K., Schmidt E M. 'Unternehmensgröße und Entlohnung'. *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1989, 22(3) S. 355-373
- Guger, A. 'Zur Mindestlohnforderung des ÖGB'. *WIFO-Monatsberichte* 1990 63(4).
- Hanefeld, U. 'The German Socio-Economic Panel'. *American Statistical Association. Proceedings of the Social Statistics Section*, 1984 S. 117-124
- Lechner F., Löffler R., Reiter W., Wagner M. 'Vom Arbeitsmarkt gefordert: Langzeitarbeitslosigkeit bei ungedecktem Arbeitskräftebedarf als Aktionsbereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik in Wien'. *Transfer* Regensburg 1989
- Lucas R., Jr. 'On the Size Distribution of Business Firms'. *Bell Journal of Economics* 1978 9, S. 508-523
- Oi W. (1983A) 'Heterogeneous Firms and the Organisation of Production'. *Economic Inquiry*, 1983 21 S. 147-171
- Oi W. (1983B) 'The Fixed Employment Costs of Specialized Labour', in Triplett J. (Hrsg.) *The Measurement of Labour Costs*. University of Chicago Press, Chicago 1983 S. 46-116
- Pollan W. 'Lohnunterschiede in der Industrie'. *WIFO-Monatsberichte* 1990 63(11)
- Rehbein, M. 'Personalentwicklung unter anderen Rahmenbedingungen — Die Weiterbildung in japanischen Unternehmen' in Staudt E., Emmerich K. (Hrsg.) *Betriebliche Personalentwicklung und Arbeitsmarkt*. Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1987 (109)
- Sengenberger W. 'Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten'. Campus, Frankfurt 1987
- Windolf P. 'Betriebliche Rekrutierungsstrategien. Eine empirische Typologie'. *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1983 2

⁹⁾ Dies gilt sowohl für den Bereich der industriellen Fertigung, wo die technische Innovation der dezentral einsetzbaren numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen eine völlige Neuorganisation der Betriebe bewirkte und Klein- und Mittelbetrieben neue Chancen eröffnete, als auch für den Dienstleistungs- und Verwaltungssektor. Große EDV-Anlagen waren die zentrale Technologie, die Aufbau- und Ablauforganisation bestimmte; PC bieten ungeahnte Flexibilisierungspotential. Im traditionellen Facharbeiterbetrieb können neue Technologien effektiv integriert werden.

¹⁰⁾ Dieses Problem stellt sich nicht rein theoretisch, sondern ist ein Kennzeichen der besonderen Arbeitsmarktprobleme von Wien (*Lechner et al.* 1989)

¹¹⁾ In Japan ist der Austritt älterer (über 55jähriger) Arbeitskräfte aus Großbetrieben institutionalisiert. Die Reintegration dieser „Arbeitslosen“ in den Arbeitsmarkt läuft über Klein- und Mittelbetriebe (zu deren Stammebelegschaft nur 20% der Arbeitskräfte zählen gegenüber 90% in Großbetrieben). Über die älteren Arbeitskräfte läuft u. a. auch ein Transfer des betriebsspezifischen Wissens von Groß- zu Kleinbetrieben (*Rehbein* 1987)