
INNERBETRIEBLICHE MOBILITÄT VON IN- UND AUSLÄNDERN

Rezension von: Hans Grüner, *Mobilität und Diskriminierung. Deutsche und ausländische Arbeitnehmer auf einem betrieblichen Arbeitsmarkt*, Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. (ISF) München, Campus Verlag, Frankfurt und New York 1992, 288 Seiten, DM 48,-.

Dies ist eine weitere Monographie im Zusammenhang mit dem Teilobjekt „Einflußgrößen und Entwicklungspfade post-tayloristischer Rationalisierungsstrategien“, das innerhalb des Sonderforschungsbereichs „Entwicklungsperspektiven von Arbeit“ der Universität München angesiedelt ist. Untersuchungsgegenstand ist die innerbetriebliche Mobilität deutscher und ausländischer Arbeiter in einem großen metallverarbeitenden Betrieb in Bayern, der vorwiegend als Zulieferer für die Autoindustrie fungiert. Fast alle Beschäftigten sind Männer.

Die verwendeten Daten stammen aus den Jahren 1976 bis 1984 und wurden nicht eigens erhoben, sondern entstammen den laufenden, zu eigenen Zwecken angefertigten Aufzeichnungen der Verwaltung des Betriebs; sie sind prozeßgeneriert. Inwiefern daraus Probleme für die Auswertung entstanden und wie sie gemeistert wurden, wird von Grüner ausführlich erläutert. Sein Hauptmittel, Unsicherheiten auszuschließen, besteht darin, daß er nicht die Mobilität aller Arbeiter untersucht, sondern sich auf die 452 Arbeiter konzentriert, die 1976–77 neu in den Betrieb eintraten oder aus der Lehre in die Produktion übernommen wurden, und deren Werdegang

innerhalb der nächsten acht oder neun Jahre er beschreibt und modelliert. Die Daten sind personbezogen und setzen sich jeweils aus den Stammdaten und den Daten der Lohnverrechnung zusammen. Auf diese Weise stehen Angaben über die Lohngruppe, den Bruttolohn (Lohngruppe plus Belastungszuschläge), die Tätigkeitsgruppe (fünf Kategorien vom Hilfsarbeiter bis zum Gruppenleiter), die Qualifikation (ungelernt, angelernt, gelernt), eine genaue Angabe über die ausgeübte Tätigkeit, die Lohnform (Akkord-, Prämien- oder Zeitlohn), Abteilungszugehörigkeit, Verleihungen an andere Abteilungen sowie über eine standardisierte Leistungsbeurteilung durch die unmittelbaren Vorgesetzten auf drei Maßen, nämlich Einsetzbarkeit, qualitative Leistung und Verhaltensleistung zur Verfügung. Die Daten liegen in unterschiedlichen Intervallen vor, aber auf jeden Fall immer auch für einen Dezemberstichtag, und es sind die Dezemberdaten, die von Grüner ausgewertet wurden.

In der mit einigem statistischen Aufwand betriebenen Analyse der Daten ging er vor allem der Hypothese nach, „daß Ausländer wegen ihrer geringeren Erfahrung und Qualifikation zu Beginn ihrer Tätigkeit positional schlechter ausgestattet sein werden als deutsche Arbeiter, daß sich dieser Unterschied aber mit zunehmender Betriebsangehörigkeitsdauer reduziert, also eine tendenzielle Annäherung der Ausländerkarrieren an die der deutschen Arbeiter stattfindet“ (Seite 47). Das sind eigentlich zwei Hypothesen. Die erste betrifft die Gründe für die anfänglich schlechtere Positionierung und konnte von Grüner mit den verfügbaren Daten nicht geprüft werden. Vielmehr ging er in der Folge davon aus, daß die Einstufung der neu Eintretenden ausländischen Arbeiter ihre Erfahrung und Qualifikation akkurat wiedergebe. Über die Richtigkeit dieser Annahme ließe sich zumindest diskutieren, denn es fällt die außeror-

dentlich uniforme Einstufung und Verwendung neu eintretender ausländischer Arbeiter auf, von denen Grüners Zahlen berichten (Seiten 194 und 203), und die sich im Lauf der Jahre auffächern.

Die zweite in dem Zitat enthaltene Hypothese betrifft die Mobilität der ausländischen und der deutschen Arbeiter während ihrer Beschäftigung im Betrieb. Das konnte recht genau untersucht werden. Die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse sollte aber nicht überschätzt werden. Grüner meint selbst, daß sie wohl nur für Mittel- und Großbetriebe der Serienfertigung im Maschinenbau und für Teile der Automobilindustrie repräsentativ sein dürften. Es darf daraus insbesondere nicht geschlossen werden, daß das auch z. B. in der Baubranche oder im Gastgewerbe oder in Kleinbetrieben auch nur so ähnlich wäre.

Grüner muß folglich klären, welche Bewegungen im Betrieb als Mobilität gelten sollen und welche nicht. Er identifiziert schließlich den Bezugspunkt Arbeitsplatz und die beiden Skalen Status im Betrieb und Prestige der Tätigkeit in der Gesellschaft als Dimensionen der Mobilität. Der Arbeitsplatz stellt hier eine physische Einheit dar, einen Platz im Sinn von Einsatzort und Einsatzzeit, zugleich aber auch eine soziale Einheit als Platz in einer Arbeitsgruppe oder Abteilung. Den Status im Betrieb setzt Grüner aus drei hierarchischen Variablen zusammen: die berufliche Stellung (Arbeiter, Angestellte usw.), die Lohngruppe und die Tätigkeitsgruppe. Letztere rangiert vom Werkhelfer (ungelernt) zuunterst über Arbeiter (angelernt) und Springer zu Einsteller (gelernt) und Gruppenführer. Das Prestige der Tätigkeit wird aus einer in einer Repräsentativerhebung gewonnenen Skala abgelesen. In sie gingen die berufliche Tätigkeit und auch ihre Bezeichnung ein.

Nicht alle Variablen, die schließlich in die empirische Untersuchung einge-

hen, haben in der Konzeptualisierung von Maßen der Mobilität Platz gefunden. So ist dem Bruttolohn später eine ausführliche Darstellung gewidmet, obwohl er zunächst nicht als Begriff eingeführt wird. Eine zweite Gruppe von Variablen, die im empirischen Teil eine Rolle spielt, deren Bedeutung in bezug auf Mobilität aber nicht ausreichend geklärt wird, sind die drei standardisierten Beurteilungen, Noten sozusagen, die die unmittelbar Vorgesetzten halbjährlich über ihre Untergebenen zu vergeben haben. Sie betreffen „Einsetzbarkeit“, „qualitative Leistung“ und „Verhaltensleistung“ des Arbeiters. Grüner geht, wie es seine Art ist, zwar durchaus auf die quantitativen Beziehungen zwischen den Beurteilungen und der betrieblichen Mobilität verschiedener Gruppen von Arbeitern ein, aber er gibt uns keinen Hinweis darauf, ob denn diese Beurteilungen in die Entscheidung darüber, ob ein Arbeiter in eine neue Lohngruppe eingestuft wird, explizit eingehen. Überhaupt ist dies die Auslassung des Buches schlechthin, keinerlei qualitative Informationen über die mobilitätsrelevanten Entscheidungsprozesse im Betrieb und deren Mitwirkende beizustellen.

Grüner interessiert sich für vertikale Mobilität über die Zeit. Da er aber drei Dimensionen der Mobilität unterscheidet, erlaubt sein Konzept an sich eine Differenzierung zwischen horizontaler und vertikaler Mobilität. Horizontale Mobilität könnte dadurch entstehen, daß der Arbeitsplatz gewechselt wird, ohne daß dabei eine Änderung in den Status- oder den Prestigevariablen eintritt. Da die Prestigevariable sehr fein skaliert ist, wäre dies, wörtlich genommen, eine sehr einengende Definition horizontaler Mobilität und im Gegenzug eine sehr breite Definition von vertikaler Mobilität. In wenig expliziter Weise umgeht er diese Schwierigkeit, indem er vertikale Mobilität im Großteil des Buches hauptsächlich auf eine der drei Sta-

tusvariablen, nämlich die Lohngruppe, bezieht.

In die weitere Definition von horizontaler Mobilität fällt die im untersuchten Betrieb übliche Praxis, Arbeiter von einer Abteilung an eine andere zu verleihen. Grüner stellt dazu zwei aufeinander bezogene Fragen: 1. Gibt es eine Beziehung zwischen Verleihungen und vertikaler Mobilität? 2. Stellen Verleihungen quasi Abschiebungen von in der Abteilung weniger brauchbaren Arbeitern dar, oder sind sie eher als innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahme zu sehen (was bei Grüner immer mit Aufstiegshilfe gleichgesetzt ist)? Er kommt zu dem Schluß, daß Verleihungen, also horizontale Mobilität, sich bei Ausländern mit erhöhter Mobilität bezogen auf Lohngruppen paart, nicht aber bei Deutschen. Bei den Deutschen beginnen die Verleihungen auf einer durchschnittlich etwas höheren Lohnstufe als die ständig in der Abteilung Verbleibenden, enden aber nach acht oder neun Jahren etwas unter den letzteren. Dasselbe trifft bei den Bruttolöhnen nicht zu. Die Verliehenen bekommen generell mehr ausbezahlt. Offenbar arbeiten sie mehr Überstunden und/oder beziehen Belastungszulagen. Leider bleibt bei den Verleihungen offen, inwiefern die betroffenen Arbeiter selbst Einfluß auf ihr Schicksal haben. Dementsprechend unklar bleibt letztlich die Antwort auf die zweite Frage.

Vertikale Mobilität kann bei Grüner nicht durch einen bloßen Wechsel des Arbeitsplatzes entstehen. Zugleich muß eine Veränderung beim betrieblichen Status oder beim beruflichen Prestige eintreten. Dazu braucht nicht einmal unbedingt der Arbeitsplatz gewechselt zu werden, und besonders beim Wechsel der Lohngruppe wird das meistens nicht der Fall sein.

Die Ergebnisse beziehen sich durchgängig auf die 1976/77 neu eingetretenen Arbeiter und in der Hauptsache auf den Rhythmus, mit dem die Hierarchie der Lohngruppen durchlaufen

wird, und auf die Entwicklung der nominalen Bruttoeinkommen inklusive Überstundenabgeltung und Zulagen.

Wird die Zahl der vollzogenen Lohngruppenwechsel daran gemessen, wie oft die Daten einen Wechsel der Lohngruppe hätten beinhalten können, dann sind die deutschen Arbeiter weit mobiler gewesen als die ausländischen. Unter den ausländischen waren es die jugoslawischen Arbeiter, die am häufigsten einen möglichen Wechsel realisierten, gefolgt von den italienischen und, abgeschlagen, von den türkischen. Das entspricht exakt der Reihung bei der Einstufung nach Lohngruppen und nach Qualifikation beim Eintritt in den Betrieb. Lohngruppenwechsel werden häufiger als Wechsel auf allen anderen Mobilitätsmaßen vollzogen. Die wenigsten Wechsel werden bei der Qualifikation realisiert, und von den wenigen sind zwei Drittel von ungelernt nach angelernt. Die ist auch die einzige Dimension, auf der Ausländer häufiger Wechsel realisieren als Deutsche, was ein Hinweis sein könnte, daß Ausländer beim Eintritt zu häufig als nur für Hilfstätigkeiten geeignet eingestuft werden.

Grüner geht davon aus, daß der Anfangsunterschied der durchschnittlichen Lohngruppe zwischen Deutschen und Ausländern „wahrscheinlich den (mitgebrachten) Qualifikationsunterschied zu Beginn der Tätigkeit widerspiegelt“ (Seite 203). Er bemerkt aber zudem, „daß die Ausländer zu Beginn der Tätigkeit homogener eingestuft wurden als die deutschen Arbeiter“, und daß „sich dies im Laufe der Zeit gibt“ (Seite 203). Das zweite Zitat scheint eher darauf zu deuten, daß Ausländer bei der Einstellung vor allem als Ausländer gewertet werden und nicht etwa nach direkt für die Produktion relevanten Kriterien. Es widerspricht damit dem ersten. Die Verteilung der ausländischen Arbeiter über die Lohngruppen wird über die Jahre breiter, zugleich vergrößert sich aber der Abstand zwischen der durch-

schnittlichen Lohngruppe der Ausländer und jener der Deutschen.

Daß 38% aller 1976 oder 1977 eingetretenen Arbeiter sich bis 1984 um höchstens eine ganze Lohngruppe verbesserten, wurde bereits berichtet. Da es auch halbe und Viertellohngruppen gibt, können dazu mehrere Schritte nötig sein. Der entsprechende Anteil liegt unter den un- und angelernten Arbeitern bei 40%, bei den Deutschen bei 31% und bei den Ausländern bei 51%. Diejenigen, die mehr als eine ganze Stufe aufstiegen, waren jünger, und zwar besonders bei den Ausländern. Grüner weist zur Erklärung des schlechteren Abschneidens der un- und angelernten Arbeiter auf die Notwendigkeit hin, empirisch zu prüfen, ob dahinter die Absicht stecke, psychische Unsicherheiten, die ein Maschinen-, Abteilungs- oder Gruppenwechsel mit sich brächte, zu vermeiden. Da die un- und angelernten Arbeiter im Betrieb überwiegend gezwungen sind, im Akkord zu arbeiten, schiene es wohl erfolgsversprechender, zu prüfen, ob sie nicht eher Einkommensverluste vermeiden wollten. Zwar berichtet Grüner an anderer Stelle von Einarbeitungszulagen, zugleich ist aber bekannt, daß gut eingearbeitete Akkordarbeiter bei Wechsel der Maschine zum Teil nach Jahren nicht zum alten Tempo (und Verdienst) zurückgefunden haben (1).

Nicht überraschend kommen die Erkenntnisse, daß Lohngruppenwechsel in den ersten vier bis fünf Jahren der Beschäftigung besonders häufig sind, und die weitere Mobilität danach sehr selektiv und auf die oberen Lohngruppen beschränkt ist. Besonders bei den un- und angelernten eingestufteten Arbeitern vergrößert sich der durchschnittliche Lohngruppenabstand zwischen Deutschen und Ausländern über die Zeit. Grüner schließt daraus auf anfänglich geringere Qualifikationsunterschiede und meint, „eine bessere Einarbeitung (aus welchen Gründen auch immer) der deutschen Arbeiter

am Arbeitsplatz“ (Seite 205) wäre eine ebenso plausible Erklärung wie Diskriminierung. Er unterstellt damit die Möglichkeit eines direkten kausalen Zusammenhangs zwischen Leistung am Arbeitsplatz und Lohngruppe. Und während man vielleicht nicht prinzipiell negieren sollte, daß es diese Möglichkeit geben könnte, zumal im Einzelfall, ist sie doch schon empirisch zurückgewiesen worden. Medoff und Abraham (1980; hier nach King [1990] 67) fanden, daß die in der Humankapitalthese eingeschlossene Annahme, es gebe eine Korrelation zwischen Erfahrung und Produktivität sowie zwischen Produktivität und Lohn, empirisch nicht haltbar war. Sehr wohl fanden sie aber einen Zusammenhang zwischen Erfahrung und Lohn. Das heißt, es ist heute etwas dubios, den Befund unterschiedlicher Lohnentwicklung über unterschiedlich gewachsene Leistungskraft zweier Kategorien von Lohnarbeit erklären zu wollen oder dies als plausible Erklärungsvariante anzubieten. Grüner transportiert damit, so sehr er sich in der Literaturrevue am Anfang des Buchs, v. a. mit Hilfe der Arbeiten Aage B. Sørensens, von ihr abzugrenzen sucht, zumindest stellenweise die Mythen der Humankapitalthese.

Es ist hier nicht Platz, auf die Ergebnisse in puncto Lohngruppen in größerem Detail einzugehen. Insgesamt zeigen sie, daß die Einstufung beim Betriebseintritt determinativ bleibt für die weitere Entwicklung und innerhalb der Gruppe der gelernten ebenso wie innerhalb der Gruppe der ungelerten Arbeiter die Abstände zwischen Deutschen aus verschiedenen Bereichen des Betriebs über die Zeit abnehmen, die Abstände zwischen Deutschen und Ausländern zunehmen und ebenso die Abstände unter den Ausländern aus verschiedenen Bereichen des Betriebs.

Der Bruttolohn setzt sich aus der Lohngruppe, einem Belastungszuschlag im Ausmaß von maximal zwei

Lohngruppen und der geleisteten Arbeitszeit zusammen. Er kann also hoch sein, auch wenn die Lohngruppenzuweisung niedrig ist. Bei ihm wurde die Entwicklung an den durchschnittlichen Jahreswerten nach Staatsbürgerschaft gemessen. Sie sieht über die Zeit jener der durchschnittlichen Lohngruppe ähnlich: zuerst schneller, dann stark abgeflachter Anstieg. Der Konjunktureinbruch Anfang der achtziger Jahre wird in einer Reduktion der Bruttolöhne der un- und angelernten Arbeiter, besonders der ausländischen sichtbar. Dies geht auf den Abbau von Überstunden und die zeitweilige Kurzarbeit zurück. Während des gesamten Zeitverlaufs liegen die Bruttolöhne der ausländischen Arbeiter über jenen der deutschen, bei den gelernten wie den ungelernten Arbeitern. Ausländische Arbeiter sind in viel größerem Maß in Arbeitsplätzen mit Belastungszuschlägen eingesetzt, wodurch diese Umkehrung des Verhältnisses zustande kommt. Offenbar hat auch ein Teil der deutschen un- und angelernten Arbeiter den Nachteil in der Lohngruppe durch die Inkaufnahme höherer Belastungen lohnmäßig wettgemacht.

Zu einer klaren Aussage darüber, ob Diskriminierung angenommen werden muß, um die Unterschiede in den betrieblichen Karrieren von deutschen und verschiedenen ausländischen Arbeitern zu erklären, kommt Grüner nicht. Er verweigert sich explizit,

wenn auch nicht immer konsequent, allen Klausalfragen (Seite 210) und beschränkt sich auf die technisch hochstehende statistische Auswertung eines prozeßgenerierten betrieblichen Datensatzes. Andere Informationen bezieht er nicht ein. Auf diese Weise bleibt das Buch allzusehr Fragment, um für sich genommen sinnvoll in Diskussionen über die drängenden arbeitsmarkt- und arbeitsprozeßpolitischen Aufgaben der Gegenwart einbezogen werden zu können.

August Gächter

Anmerkung

- (1) Z. B. Truman, Keating (1988) 25.

Literatur

- Gerlach, Knut; Hübler, Olaf, *Ökonomische Analyse des Arbeitsmarktes. Ein Überblick über neuere Lehrbücher*, in: MittAB 25/1 (1992) 51-60.
- King, J. E., *Labour Economics* (London 1990, 2. Auflage).
- Medoff, J. L.; Abraham, K. G., *Experience, Performance, and Earnings*, in: *Quarterly Journal of Economics* 95 (1980) 703-736.
- Truman, Carole; Keating, Joan, *Technology, Markets and the Design of Women's Jobs: The Case of the Clothing Industry*, in: *New Technology, Work and Employment* 3/1 (1988) 21-29.