

Michael Stahlmann/Walter Wendt-Kleinberg

Zwischen Engagement und innerer Kündigung

Fortschreitender Personalabbau und
betriebliche Interaktionskulturen

unter Mitarbeit von Irmgard Weyrather

Michael Stahlmann, Dr. phil., geb. 1954 Wissenschaftlicher Referent in der Evangelischen Kirche im Rheinland, studierte Sozialwissenschaften und Geschichte an den Universitäten Bielefeld, Bonn und Paderborn und war wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Paderborn und am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund. Zahlreiche Veröffentlichungen zu industriellen Beziehungen, Management- und Arbeitspolitik. Projektleiter des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster im Prozess fortschreitenden Personalabbaus“.

Walter Wendt-Kleinberg, Dipl. Sozialwissenschaftler, geb. 1948 Wissenschaftlicher Referent des Institutes für Kirche und Gesellschaft in Iserlohn. Studium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften in Bochum. Veröffentlichungen zu industriellen Beziehungen. Mitarbeiter im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster im Prozess fortschreitenden Personalabbaus.“

Irmgard Weyrather, Dr. phil., geb. 1953 Studium der Soziologie an der FU Berlin. Privatdozentin an der Universität Paderborn. Zahlreiche Veröffentlichungen zu Frauenforschungsthemen. Zeitweilig Mitarbeiterin im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster im Prozess fortschreitenden Personalabbaus.“

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung

2008.

17277

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2008 Verlag Westfälisches Dampfboot
1. Auflage Münster 2008
Alle Rechte vorbehalten
Umschlag: Lütke · Fahle · Seifert, Münster
Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz
ISBN 978-3-89691-678-5

Bayerische
Staatsbibliothek
München

Inhalt

1	Einleitung	9
2	Untersuchungsdesign und theoriegeleitete Zugangswege	11
2.1	Sozialpsychologischer Ansatz	11
2.1.1	Psychologische Verträge	11
2.1.2	Arbeitsemotionen, Anerkennung und Vertrauen	14
2.1.3	Modelle der Krisenverarbeitung	18
2.1.4	Erkenntnisse der Stressforschung	20
2.2	Transaktionskostenansatz als ökonomischer Zugangsweg	21
2.3	Betriebliche Interaktionskultur als Industrial Relations-Ansatz	22
2.4	Konfiguration zentraler Untersuchungsdimensionen - der psychologische Vertrag und seine Beeinflussungs- und Wirkungsfaktoren	24
3	Methodische Vorgehensweise	27
4	Personalabbau im Automobilbetrieb - Der Fall Opel Bochum	30
4.1	Wirtschaftliche Situation, Arbeitspolitik und Belegschaftsentwicklung im Branchenkontext	30
4.2	Produktionssystem und „Grundwerte“	34
4.3	Sozialverträglicher Personalabbau in der Phase des Olympiaprogramms	35
4.3.1	Personalabbau durch Vorruhestand	35
4.4	Von der arbeitspolitischen Konfrontation zum Zukunftsvertrag 2010	37
4.4.1	Vorspiel zur arbeitspolitischen Konfrontation	37
4.4.2	Öl aufs Feuer und heißer Herbst 2004 - als Informationsveranstaltung deklarierte Arbeitsniederlegung	41
4.4.3	Resignation als unmittelbare Reaktion auf das Verhandlungsteilergebnis	43
4.4.4	Der Zukunftsvertrag 2010	44
4.5	Auswirkungen des Personalabbaus	49
4.5.1	Zunehmende Arbeitsintensivierung als generelle Auswirkung des Personalabbaus	49
4.5.2	Auswirkungen des Personalabbaus auf spezifische Belegschaftssegmente	50
4.5.2.1	Die Arbeitssituation von Leistungsgeminderten	51
4.5.2.2	Die Arbeitssituation von Frauen	53

4.5.2.3 Personalabbau und ausländische Mitarbeiter	55	5.3 Human Resource Management	132
4.6 Human Resource Management im Prozess fortschreitenden Personalabbaus	56	5.3.1 Elemente eines potenziellen Human Resource Management	133
4.6.1 Elemente des Human Resource Management	59	5.3.1.1 Arbeitsorganisation	133
4.6.1.1 Ambivalente Wahrnehmung von Gruppenarbeit	59	5.3.1.2 Qualifikationsbezogene Folgen des Personalabbaus	134
4.6.1.2 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess und Partizipation	65	5.3.1.3 Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten	134
4.6.1.3 Information über Restrukturierungen und Personalabbau	67	5.3.1.4 Kontroversen um die Einführung von Gruppenarbeit	137
4.6.1.4 Krankenrückkehrgespräche als Personalabbauinstrumentarium?	69	5.3.1.5 Betriebsinterne Kommunikation und Information	138
4.6.1.5 Unternehmenskultur und Betriebsklima	72	5.3.1.6 Krankenrückkehrgespräche als Personalabbauinstrumentarium?	140
4.7 Wirkungsfaktoren des psychologischen Vertrages	78	5.3.1.7 Betriebsklima und Unternehmenskultur	141
4.7.1 Durch Personalabbau und Restrukturierungen hervorgerufener Stress	78	5.4 Wirkungsfaktoren des psychologischen Vertrages	145
4.7.1.1 Einschätzung des Bedrohungspotenzials - Primary Appraisal	79	5.4.1 Durch Personalabbau und Restrukturierungen hervorgerufener Stress	145
4.7.1.2 Einschätzung der Ressourcen - Secondary Appraisal	81	5.4.1.1 Einschätzung des Bedrohungspotenzials - Primary Appraisal	145
4.7.1.3 Stressbewältigung - Coping	82	5.4.1.2 Mobilisierung von Ressourcen - Secondary Appraisal	146
4.7.2 Krisenverarbeitungs-, Reaktions- und Lerntypen hinsichtlich Personalabbau und permanenter Restrukturierung	84	5.4.1.3 Stressbewältigung - Coping	147
4.7.3 Wertewandel und Restrukturierung der betrieblichen Sozialorganisation	91	5.4.2 Krisenverarbeitung und Reaktionstypen	148
4.7.3.1 Von den Pflicht- zu den Akzeptanzwerten	91	5.4.3 Einstellungen gegenüber Restrukturierungen im Kontext des gesamtgesellschaftlichen Wertewandels	151
4.7.3.2 Wertewandel und Konsequenzen für die betriebliche Sozialorganisation	96	5.4.4 Arbeitsemotionen und Motivation	152
4.7.4 Arbeitsemotionen, Motivationsverlust und innere Kündigung	98	5.4.5 Kalkulation von Transaktionskosten durch die Beschäftigten	153
4.7.5 Transaktionskostenkalkulationen von Mitarbeitern	100	5.4.6 Modifikation des psychologischen Vertrages	155
4.7.6 Ausdifferenzierung des psychologischen Vertrages	104	5.4.7 Führungsstil und Transformationsproblem	157
4.7.7 Das Transformationsproblem des mittleren Managements	107	5.5 Arbeitsbeziehungen und betriebliche Interaktionskultur	160
4.8 Arbeitsbeziehungen, betriebliche Interaktionskultur und konstruktiv-kritisches Co-Management mit konfliktorischer Bereitschaft	117	6 Sozialverträglicher Personalabbau im deutschen Steinkohlenbergbau	165
5 Personalabbau in einem Mittelbetrieb - Betriebsbedingte Kündigungen mit Sozialplan	127	6.1 Die Deutsche Steinkohle AG - ein sich modernisierendes, dennoch im Rückzug befindliches Unternehmen	165
5.1 Personalabbau und Arbeitspolitik im untersuchten Mittelbetrieb	127	6.2 Personalabbau als Personaltransfer - Modalitäten, Regularien und Instrumentarien eines sozialverträglich gestalteten Personalabbaus	169
5.1.1 Personalabbau als Krisenreaktion	128	6.3 Auswirkungen des Personalabbaus	179
5.1.1.1 Genese und Durchführung des Personalabbaus	128	6.3.1 Zunehmende Arbeitsintensivierung als generelle Auswirkung des Personalabbaus	179
5.2 Auswirkungen des Personalabbaus auf verschiedene Belegschaftssegmente	130	6.4 Auswirkungen des Personalabbaus auf spezifische Belegschaftssegmente	184
5.2.1 Die Situation der Schwerbehinderten, der ausländischen Arbeitnehmer und der Frauen im Personalabbau	130	6.4.1.1 Die Situation von Frauen im Steinkohlenbergbau	184
5.2.2 Der Einsatz von Leiharbeitern	131	6.4.1.2 Die Situation von ausländischen Mitarbeitern	186
		6.4.1.3 Die Situation von Schwerbehinderten und Gleichgestellten	187

6.5 Elemente des Human Resource Management	189
6.5.1 Wandel der betrieblichen Sozialorganisation	189
6.5.1.1 Phasen der Reorganisation	191
6.6 Wirkungsfaktoren des psychologischen Vertrages	199
6.6.1 Durch beschleunigte Restrukturierungen und fortschreitenden Personalabbau erzeugter Stress	199
6.6.2 Einstellungen zu Personalabbau und Restrukturierungen im Kontext des Wertewandels	205
6.6.3 Durch Personalabbau und Restrukturierungen hervorgerufene Arbeitseemotionen	207
6.6.4 Mitarbeiterspezifische Transaktionskostenkalkulationen im Prozess fortschreitenden Personalabbaus	217
6.6.5 Modifikation des psychologischen Vertrages - vom flächendeckend stabilen zum partiell fragilen	222
6.6.6 Effizienzerfordernisse und managerielles Transformationsproblem	226
6.7 Arbeitsbeziehungen, betriebliche Interaktionskultur und Human Resource Management im Prozess fortschreitenden Personalabbaus	231
7 Personalabbau, psychologische Verträge und betriebliche Interaktionskulturen im kontrastiven Vergleich	240
7.1 Modalitäten des Personalabbaus	240
7.2 Personalabbau und Restrukturierung der betrieblichen Sozialorganisation	241
7.3 Arbeitseemotionen, Reaktionen auf Personalabbau und Restrukturierungen - Reaktionstypen, Wertewandeltypen und Krisenverarbeitung	243
7.4 Stress, Ressourcenverfügbarkeit und Stressbewältigung (Coping)	246
7.5 Mitarbeiterspezifische Transaktionskostenkalkulationen	248
7.6 Ausdifferenzierung psychologischer Verträge	251
7.7 Fortschreitender Personalabbau und Transformationsproblem	254
7.8 Betriebliche Interaktionskultur und Arbeitsbeziehungen	257
8 Schlussbetrachtung	261
Anmerkungen	264
Abbildungsverzeichnis	274
Literatur	275

Die mit Personalabbau einhergehenden Umwälzungen werden wahrgenommen „als die bleibenden Symptome der Ausgrenzung, also des Rückschritts zu einem Kapitalismus, der darauf verzichtet hätte, die Arbeiterschaft zu integrieren“. *Aglietta 2000, 55f*

1 Einleitung

Arbeitnehmer, Gewerkschaften und Betriebsräte sind in den letzten Jahren zunehmend mit technischen und organisatorischen Restrukturierungen, Unternehmensschrumpfungen (Downsizing) und häufig damit einhergehendem Personalabbau konfrontiert worden. So sind Downsizing und Auslagerungen (Outsourcing) für viele Unternehmen in den vergangenen Jahren zum Tagesgeschäft geworden. Bei der täglichen Zeitungslektüre waren Nachrichten über Personalabbau nichts Besonderes mehr. Sie beinhalteten in erster Linie die harten ökonomischen Daten. Über die emotionale Dimension erfahren wir selten etwas. Stellten Weiss/Udris (2001, 103ff) noch fest, dass es bisher zu den arbeitseemotionalen Reaktionen auf Personalabbaumaßnahmen im deutschsprachigen Raum kaum wissenschaftliche Untersuchungen gibt¹, so liegt inzwischen zumindest Stegers (2004) retrospektive empirische Analyse vor, die beschreibt, wie Führungskräfte in den neuen Bundesländern Personalabbau mental-emotional verarbeiten.

Um einen kleinen Beitrag zur Reduzierung der existierenden Forschungslücke zu leisten, gingen wir in dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt „Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster im Prozess fortschreitenden Personalabbaus“ von folgenden erkenntnisleitenden Fragestellungen aus:

1. Wie werden fortschreitender Personalabbau und damit einhergehende Restrukturierungen der betrieblichen Sozialorganisation² von den Mitarbeitern davon betroffener Betriebe wahrgenommen und verarbeitet?
2. Wie wirken fortschreitender Personalabbau und betriebliche Restrukturierungen auf die wechselseitigen informellen Übereinkünfte zwischen Management und Mitarbeitern (psychologische Verträge)?
3. Welche Relevanz haben in diesem Zusammenhang die jeweilige Mitbestimmungsstruktur und die betriebliche Interaktionskultur?

Freilich wollten wir einerseits die Untersuchung nicht theorielos in Angriff nehmen, andererseits eine multiperspektivische Sichtweise ermöglichen. Deshalb wählten wir drei verschiedene Zugangswege: einen sozialpsychologischen, einen ökonomischen und einen an Industrial Relations-Ansätzen orientierten. Diese