



„Geringfügige Beschäftigung im Handel“

Präsentation am 2./3.12.2004 auf der 2. Tagung des AK
„Empirische Personal- und Organisationsforschung“

Dorothea Voss-Dahm
Institut Arbeit und Technik



These der Untersuchung

- Der hohe Anteil der geringfügigen Beschäftigung im Einzelhandel führt zu einer Spaltung von Belegschaften
- An der Beschäftigungsform lässt sich Segmentation festmachen:

Minijobber= numerische Flexibilität

Voll-/lange Teilzeit= funktionale Flexibilität



Methodik

- Interviews mit Betriebsräten aus 10 Unternehmen des großflächigen Einzelhandels

Verbrauchermärkte, SB-Warenhäuser, Zentrallager,
Textilkaufhaus, Warenhaus, Kaufhaus,
Drogeriemarktunternehmen

- Thema der Interviews: Umfang, Struktur, Tätigkeitsfelder von geringfügig Beschäftigten, Einbindung in die Arbeitsorganisation, organisatorische Schnittstellen zwischen verschiedenen Belegschaftsgruppen.



Theoretischer Bezugsrahmen: *Segmentationsansatz*

- Unternehmen reagieren auf Marktanforderungen mit innerbetrieblicher Differenzierung
- Grad der Bindung von AG und AN ist strukturelles Merkmal für die innerbetriebliche Differenzierung
- *Diskontinuierliche* Differenzierung = gespaltene Belegschaft
- *Kontinuierliche* Differenzierung = vielstufige Hierarchien
- Kriterien für die Art der Differenzierung:

Beschäftigungsstabilität, Tätigkeitsstruktur, Entlohnung, Aufstiegschancen, Qualifikation



Empirische Ergebnisse

	<i>Innerbetrieblicher Arbeitsmarkt</i>		
<i>Beschäftigungsform</i>	Vollzeit/ „lange“ Teilzeit	Minijobber	
Kriterien für die Art der innerbetrieblichen Differenzierung		Grad der Bindung Berufliche Qualifikation Alter Geschlecht	Grad der Bindung Berufliche Qualifikation Alter Geschlecht
		Kontinuierliche Chancenverteilung = v.a. Abwärtsmobilität	Diskontinuierliche Chancenverteilung = gespaltene Belegschaften
Warenhaus			
Zentrallager eines Warenhausunternehmens			
SB-Warenhaus I			
Kaufhaus			
Verbrauchermarkt I			
Textilkaufhaus			
Drogeriemarkt			
SB-Warenhaus II			
Verbrauchermarkt II			
Verbrauchermarkt III			



Empirische Ergebnisse

	<i>Innerbetrieblicher Arbeitsmarkt</i>		
<i>Beschäftigungsform</i>	Vollzeit/ „lange“ Teilzeit	Minijobber	
Kriterien für die Art der innerbetrieblichen Differenzierung		Grad der Bindung Berufliche Qualifikation Alter Geschlecht	Grad der Bindung Berufliche Qualifikation Alter Geschlecht
		Kontinuierliche Chancenverteilung	Diskontinuierliche Chancenverteilung
Warenhaus			
Zentrallager eines Warenhausunternehmens			
SB-Warenhaus I			
Kaufhaus			
Verbrauchermarkt I			
Textilkaufhaus			
Drogeriemarkt			
SB-Warenhaus II			
Verbrauchermarkt II			
Verbrauchermarkt III			



Empirische Ergebnisse

	<i>Innerbetrieblicher Arbeitsmarkt</i>		
<i>Beschäftigungsform</i>	Vollzeit/ „lange“ Teilzeit	Minijobber	
Kriterien für die Art der innerbetrieblichen Differenzierung		Grad der Bindung Berufliche Qualifikation Alter Geschlecht	Grad der Bindung: gering Berufliche Qualifikation: keine Alter: jung Geschlecht: W/M
		Kontinuierliche Chancenverteilung	Diskontinuierliche Chancenverteilung = gespaltene Belegschaften
Warenhaus			
Zentrallager eines Warenhausunternehmens			
SB-Warenhaus I			
Kaufhaus			
Verbrauchermarkt I			
Textilkaufhaus			
Drogeriemarkt			
SB-Warenhaus II			
Verbrauchermarkt II			
Verbrauchermarkt III			



Empirische Ergebnisse

	<i>Innerbetrieblicher Arbeitsmarkt</i>		
<i>Beschäftigungsform</i>	Vollzeit/ „lange“ Teilzeit	Minijobber	
Kriterien für die Art der innerbetrieblichen Differenzierung		Grad der Bindung: hoch Berufliche Qualifikation: ja Alter: „Mittel“, älter Geschlecht: W	Grad der Bindung Berufliche Qualifikation Alter Geschlecht
		Kontinuierliche Chancenverteilung = v.a. Abwärtsmobilität	Diskontinuierliche Chancenverteilung
Warenhaus			
Zentrallager eines Warenhausunternehmens			
SB-Warenhaus I			
Kaufhaus			
Verbrauchermarkt I			
Textilkaufhaus			
Drogeriemarkt	→	→	
SB-Warenhaus II	→	→	→
Verbrauchermarkt II	→	→	→
Verbrauchermarkt III	→	→	→



Ergebnisse

- Beschäftigungsform „Geringfügigkeit“ ist *nicht* das entscheidende Kriterium für die Existenz von gespaltenen Arbeitsmärkten
- Segmentation entscheidet sich am *Grad der Bindung* an den Betrieb und damit verbunden an den Kriterien: Tätigkeitsstruktur, Qualifikation, Alter



Diskussion

- *Betriebliche Interessenvertretung und Minijobber*
 - Abwälzung negativer Beschäftigungsaspekte auf die Randbelegschaft als Teil der Schutzpolitik für Stammbeslegschaften
 - Minijobs als Versuch, Externalisierung zu verhindern
 - Grundsätzliche Ablehnung der geringfügigen Beschäftigung
- *Gesetzliche Regulierung als Triebkraft innerbetrieblicher Differenzierung*
 - Minijob-Regelung als Steigbügel für Unternehmenspolitik
 - Minijobs als Komplement zu Alternativrollen
 - Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung als Ergebnis einer Interessenkoalition von AG und AN.

Vielen Dank!