

---

# WZBrief Arbeit

---

24 | März 2020

---

---

## In Sorge um den Arbeitsplatz Wie die Arbeitsmarktpolitik Job- unsicherheit beeinflusst

*Lena Hipp*

Wenn Arbeitnehmer\*innen sich vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes ängstigen, hat das schwerwiegende Folgen – für sie selbst und die Unternehmen.

Starker Kündigungsschutz lindert die subjektive Arbeitsplatzunsicherheit nicht, Arbeitslosenunterstützung schon.

Regelungen zur Existenzsicherung bei Jobverlust müssen transparenter werden.

# In Sorge um den Arbeitsplatz Wie die Arbeitsmarktpolitik Job- unsicherheit beeinflusst

*Lena Hipp*

Wenn Beschäftigte befürchten, arbeitslos zu werden, hat dies nicht nur negative Folgen für die Betroffenen, sondern auch für deren Unternehmen und die Gesellschaft. Bei einem Jobverlust geht es oft ums Ganze: Arbeitnehmer\*innen verlieren nicht nur ihr Einkommen, sondern mit der Arbeit auch ein wichtiges Element ihrer täglichen Identitäts- und Sinnstiftung. Psychisch wiegt die Perspektive, arbeitslos zu werden, oft ähnlich schwer wie die tatsächliche Arbeitslosigkeit. Eine verunsicherte Belegschaft ist für Unternehmen ein Problem, denn gut ausgebildete und beruflich engagierte Arbeitnehmer\*innen beginnen frühzeitig, sich nach einem neuen Job umzusehen und sich zu bewerben, wenn sie ihre Stelle in Gefahr sehen. Weitverbreitete Arbeitsplatzunsicherheit hat zudem ernst zu nehmende volkswirtschaftliche Folgen. Verunsicherte und ängstliche Arbeitnehmer\*innen „schnallen den Gürtel enger“, vermeiden finanzielle Risiken und unterlassen größere Anschaffungen.

Die bisherige Forschung hat gezeigt, dass es viele Gründe gibt, warum sich Beschäftigte um ihren Arbeitsplatz sorgen – selbst wenn dieser gar nicht in Gefahr ist. Neben der wirtschaftlichen Situation des Beschäftigungsbetriebs und der branchenspezifischen Arbeitskraftnachfrage spielen unternehmensinterne Ursachen eine Rolle. Dazu gehören organisatorische Veränderungen in Betriebsabläufen, schlecht funktionierende Kommunikationsstrukturen, Umstrukturierungen und Betriebsfusionen.

All das wirkt sich negativ auf die subjektive Wahrnehmung eines sicheren Arbeitsplatzes aus. Darüber hinaus sind Alter, Bildungsgrad, Dauer der Betriebszugehörigkeit, berufliche Position und Persönlichkeitsmerkmale von zentraler Bedeutung. Menschen, die Veränderungen in ihrem Arbeitsleben in der Regel äußeren Faktoren (und nicht sich selbst) zuschreiben oder wenig Vertrauen in sich und andere haben, sind pessimistischer, was ihre künftige Erwerbsbiografie betrifft. So kann eine Arbeitssituation von der einen Person als unsicher, von der anderen aber als nicht beängstigend wahrgenommen werden.

Weniger Aufmerksamkeit in der Forschung kam bislang dem Stellenwert wohlfahrtsstaatlicher Institutionen zu: Inwiefern trägt ein hoher Kündigungsschutz dazu bei, dass Arbeitnehmer\*innen zuversichtlicher sind, ihren Job zu behalten? Kann ein großzügiges Arbeitslosengeld dabei helfen, Beschäftigten die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust zu nehmen? Welchen Beitrag kann das Angebot an Vermittlungsleistungen, Bewerbungstrainings und Weiterbildungen dabei leisten, dass Arbeitnehmer\*innen zuversichtlich sind, bei Arbeitslosigkeit schnell wieder einen neuen Job zu finden?

Im Folgenden stelle ich Ergebnisse einer Reihe von Forschungsprojekten zum Thema wahrgenommene Jobunsicherheit vor: zum einen Auswertungen der international vergleichenden Daten des Internationalen Social Survey Programmes (ISSP), die ich mit Informationen zu nationaler Arbeitspolitik und Regulie

zung zusammengeführt habe; zum anderen Ergebnisse qualitativer Interviews mit Beschäftigten in Deutschland und den USA.

## Formen wahrgenommener Jobunsicherheit

In Anlehnung an die sozialpsychologische Forschung unterscheide ich in meinen Arbeiten ebenfalls zwischen drei Formen von Jobunsicherheiten:

1. Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit: Arbeitnehmer\*innen bezweifeln, dass ihnen ihr Arbeitsplatz auch in Zukunft erhalten bleibt. Sie erachten es als wahrscheinlich, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, weil ihr Unternehmen zum Beispiel wirtschaftliche Probleme hat, Umstrukturierungen anstehen oder sie negative Beurteilungen erhalten haben.
2. Wahrgenommene Beschäftigungsunsicherheit: Beschäftigte glauben, lange nach einem ähnlich guten Arbeitsplatz suchen zu müssen, wenn sie arbeitslos würden.
3. Angst vor Arbeitsplatzverlust: Neben diesen Erwartungen können Beschäftigte auch in Angst um ihren Arbeitsplatz sein. Sie ist besonders unter denjenigen Arbeitnehmer\*innen weitverbreitet, die erwarten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, und zudem glauben, nur schwer wieder eine neue Stelle zu finden.

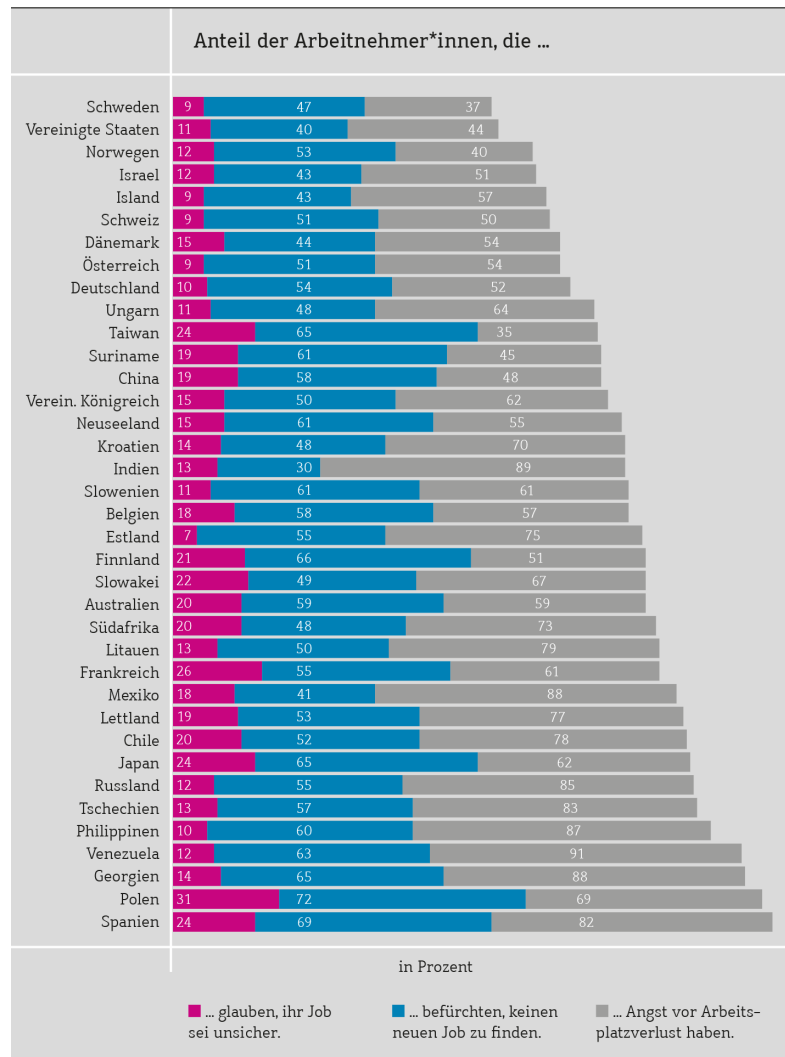
Obwohl sich diese drei Formen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit gegenseitig bedingen, bilden sie unterschiedliche Facetten ab: Auch wenn jemand davon ausgeht, sein Arbeitsplatz sei sicher, kann er dennoch Angst davor haben, ihn zu verlieren – ganz besonders dann, wenn er glaubt, es könne schwer sein, schnell wieder einen äquivalenten Job zu finden. Umgekehrt haben Beschäftigte, die damit rechnen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, nicht unbedingt Angst vor Arbeitsplatzverlust, wenn sie davon ausgehen, schnell einen neuen und ähnlich guten Job zu finden.

## Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit im internationalen Vergleich

Die nachstehende Abbildung zeigt, wie stark Arbeitsplatz- und Beschäftigungsunsicherheit im Jahr 2015 von Land zu Land variierten. Während sich der Anteil der Arbeitnehmer\*innen mit hoher wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit in Deutschland mit 10 Prozent als vergleichsweise gering erwies (in Frankreich lag dieser Anteil bei 26 Prozent, in Polen sogar bei 31 Prozent), so glaubten jedoch mehr als die Hälfte der deutschen Beschäftigten (54 Prozent), dass sie Schwierigkeiten hätten, einen neuen, ähnlich guten Job zu finden. Vor diesem Hintergrund verwundert auch der hohe Anteil derjenigen nicht, die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust haben (52 Prozent).

**Zur Autorin**

Lena Hipp ist Leiterin der Forschungsgruppe Arbeit und Fürsorge, Themenbereichsleiterin des Promotionskollegs „Gute Arbeit“. Ansätze zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen am WZB und Professorin für Sozialstrukturanalyse, insbesondere Arbeit und Organisation, an der Universität Potsdam.



Daten: ISSP 2015 / WZB / L. Hipp

## Arbeitsmarktpolitik und wahrgenommene Jobunsicherheit

Wie können diese Unterschiede zwischen Ländern erklärt werden und welche Rolle kommt dabei der Arbeitsmarktpolitik und ihren Regulierungen zu? Meine quantitativen Analysen zeigen zunächst, dass vor allem individuelle Merkmale und Arbeitsplatzmerkmale das Ausmaß subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen. Beschäftigte mit höherem Ausbildungsniveau sind optimistischer, im Falle von Arbeitslosigkeit einen neuen Job zu finden, und haben weniger Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Angestellte im öffentlichen Dienst sind ebenso wie Gewerkschaftsmitglieder zuversichtlicher, dass sie ihren Arbeitsplatz behalten werden. Sie liegen aber bei der Einschätzung ihrer Beschäftigungschancen unter dem Niveau von Angestellten im privatwirtschaftlichen Sektor.

Das trifft auch für den Vergleich zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern zu. Teilzeitbeschäftigte denken eher als Vollzeitbeschäftigte, dass ihr Arbeitsplatz sicher ist, haben aber weniger Zuversicht, schnell wieder einen ähnlich guten Job zu finden und deshalb mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust. Auch die Stellung im Unternehmen und das Arbeitsklima spielen eine wichtige Rolle für die Einschätzung von Beschäftigten: Personen in Führungspositionen denken

seltener, dass sie ihren Job verlieren werden und haben weniger Angst vor Arbeitsplatzverlust als Beschäftigte ohne Personalverantwortung. Gleiches gilt für Personen, die in einem positiven Betriebsklima tätig sind.

Und welche Rolle spielen die Arbeitsmarktinstitutionen? Meine Untersuchungen zeigen: Ein großzügiges Arbeitslosengeld und eine umfassende aktive Arbeitsmarktpolitik können die Angst vor Arbeitsplatzverlust abmildern. Anders als erwartet, tragen arbeitsmarktpolitische Leistungen aber nicht dazu bei, dass Beschäftigte optimistisch sind, was ihre künftigen Arbeitsmarktchancen angeht. Eine große Überraschung gibt es bei den Auswirkungen von Kündigungsschutzregelungen: Ein starker Kündigungsschutz geht nicht unbedingt mit einer Verringerung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit einher. Nur in Ländern, die auch einen hohen Anteil an befristet Beschäftigten haben, entfaltet Kündigungsschutz eine positive Wirkung. Bei einem geringen Anteil an befristeter Beschäftigung hingegen scheint der Kündigungsschutz keinen Einfluss darauf zu haben, ob die Beschäftigten glauben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Es gibt jedoch große Unterschiede zwischen Kündigungsschutz und Leistungen der Arbeitslosenversicherung: Während Arbeitslosengeld einer der wichtigsten Faktoren dafür ist, dass Arbeitnehmer\*innen keine Angst vor Arbeitsplatzverlust haben, fällt die tatsächliche Relevanz des Kündigungsschutzes für die kognitive Arbeitsplatzsicherheit relativ gering aus.

### Arbeitsmarktinstitutionen sind unterschiedlich effektiv

Meine Interviews mit Beschäftigten in Deutschland und den USA liefern ähnliche Befunde und bieten zudem wichtige Erklärungen für die unterschiedliche Effektivität der Arbeitsmarktpolitik bei der Bekämpfung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit. Arbeitnehmer\*innen wissen oft nur sehr vage über ihren Schutz gegen Kündigung Bescheid und haben teilweise falsche Vorstellungen hinsichtlich der Wirksamkeit des Kündigungsschutzes. Vor allem unter den Beschäftigten in Deutschland scheint die Meinung weitverbreitet, dass ihnen ihr Kündigungsschutz nichts nützen würde, falls ihre Vorgesetzten sie „loswerden“ wollten. Die Befragten geben zwar an, dass sie nicht ohne Weiteres entlassen werden könnten, aber sie waren sich zugleich sicher, dass ihr Arbeitgeber schon einen Grund finden würde, sie loszuwerden. Änderungen in betrieblichen Vereinbarungen, die den tatsächlichen Schutz der Beschäftigten beeinflussen, sind den meisten Befragten ebenso wenig bekannt wie die Kündigungsgründe, die eine personenbedingte Kündigung nach sich ziehen können (zum Beispiel langes Fehlen aufgrund von Krankheit).

Im Gegensatz dazu herrschte unter den Befragten in den USA ein unbegründeter Optimismus: Die Arbeitsverträge der meisten Befragten in den USA enthalten zwar eine sogenannte „at-will“ Klausel, das heißt, dass das Arbeitsverhältnis sowohl von Arbeitnehmer\*innen- als auch von Arbeitgeber\*innenseite jederzeit, ohne Vorwarnung und jegliche Angabe von Gründen sofort beendet werden kann. Dennoch waren die befragten Arbeitnehmer\*innen (so sie keinen explizit juristischen Hintergrund hatten oder aus dem Bereich des Personalmanagements kamen) der Meinung, dass einer Kündigung ein gewisses Prozedere vorausgehen müsse. Hier wurde das Niveau des Kündigungsschutzes also überschätzt. Das kann erklären, warum sich bei der alleinigen Betrachtung der Stärke des Kündigungsschutzes in meinen quantitativen Analysen kein Zusammenhang mit der kognitiven Beschäftigungsunsicherheit von Arbeitnehmer\*innen zeigte: Entweder sind die dem Kündigungsschutz zugrunde liegenden Regelungen unbekannt oder Beschäftigte „trauen“ der Schutzfunktion dieser Regelungen nicht.

---

Der WZBrief **Arbeit** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und Forschern.

Der WZBrief **Arbeit** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: [www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler](http://www.wzb.eu/de/presse/presseverteiler)



WZB auf Twitter

[www.twitter.com/WZB\\_Berlin](https://www.twitter.com/WZB_Berlin)

Auch warum ein hohes Kündigungsschutzniveau in Verbindung mit einem hohen Anteil an befristeter Beschäftigung die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit verringert – wie meine quantitativen Ergebnisse zeigten –, konnte ich durch meine Interviews besser verstehen und erklären. Eine immer wiederkehrende Argumentation von Befragten, die erklärten, weswegen sie sich ihres Arbeitsplatzes sicher seien, lautete, dass zunächst andere Kolleg\*innen ihren Job verlieren würden, bevor sie selbst gehen müssten. Zu dieser Gruppe der „Anderen“ zählten in den USA insbesondere Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Befristet Beschäftigte ebenso wie Beschäftigte, die neu waren oder einen untergeordneten Platz in der Organisationshierarchie einnahmen, wurden in beiden Ländern der Gruppe der gefährdeten „Anderen“ zugeordnet.

Im Gegensatz zum Kündigungsschutz war das Wissen über staatliche Leistungen längst nicht so lückenhaft. Sowohl in den USA als auch in Deutschland wussten die Befragten relativ genau, wie viel Arbeitslosengeld sie zu erwarten hätten, wenn sie arbeitslos würden. Während das Wissen um die geringen Leistungen in den USA die Angst der Beschäftigten vor einem Arbeitsplatzverlust erwartungsgemäß nicht mindern konnte, schien die Aussicht auf einen relativ gesicherten Lebensunterhalt den Beschäftigten in Deutschland diese Angst zu nehmen. Die Befragten in den USA waren jedoch durchgängig der Meinung, trotz Wirtschaftskrise schnell wieder einen Job finden zu können, notfalls eben auch einen, der deutlich unter ihrem Qualifikationsniveau liegen würde. Weder diese Zuversicht noch diese Bereitschaft war bei den deutschen Befragten vorhanden.

Was die Rolle von aktiver Arbeitsmarktpolitik bei der Suche nach einem neuen Job betraf, so zeigten sich Beschäftigte in beiden Ländern pessimistisch. Keine der von mir befragten Personen erwähnte die öffentliche Arbeitsverwaltung von sich aus, wenn es darum ging, wie man im Falle von Arbeitslosigkeit nach einem neuen Job suchen würde. Auf die explizite Nachfrage nach staatlichen Vermittlungsleistungen wiegelte das Gros der Befragten ab – da hätten sie nur Schlechtes gehört, „die hätten keine Ahnung“. Die Vermittler\*innen seien mit ihrer Qualifikation überfordert; das Angebot an Weiterbildungen sei knapp und schlecht.

## Was Politik und Unternehmen tun können

Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich für Politik und Unternehmen? Welche Institutionen müssen gestärkt oder verändert werden, und was können Organisationen tun, damit Arbeitsplatzunsicherheit abgefedert oder gar vermieden wird? Neben den bekannten Möglichkeiten der Reduzierung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit; zum Beispiel durch die möglichst transparente Gestaltung von Umstrukturierungsprozessen und durch regelmäßige Mitarbeiter\*innengespräche, lassen sich aus meiner Forschung folgende Empfehlungen ableiten:

1. Aufklärungsarbeit ist wichtig. Selbst Arbeitnehmer\*innen, die sich von Arbeitslosigkeit bedroht fühlen, wissen in der Regel zu wenig über den Ablauf von Kündigungen. In geringerem Maße gilt das auch für Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Besonders effektiv scheint angesichts meiner Forschungsergebnisse die Weitergabe von Informationen auf betrieblicher Ebene zu sein. Je konkreter Informationen zum Ablauf von Kündigungen sind, desto eher kennen Beschäftigte ihre Rechte und desto weniger fürchten sie sich vor wirtschaftlich schwierigen Zeiten ihres Unternehmens. Personalabteilungen und Betriebsräte als Vertrauenspersonen können sich dieses Wissen für ihre Arbeit zunutze machen.

2. Gesetze müssen leicht verständlich formuliert sein. Transparente Bestimmungen und Leistungen lassen sich gut erklären, schaffen Glauben in ihre Realisierbarkeit und Zuversicht in ihre Wirksamkeit. Konkrete Beispiele können helfen, die Nachvollziehbarkeit von komplexen Regelungen zu erhöhen. Das gilt insbesondere für Regelungen zum Kündigungsschutz, dessen positive Auswirkungen auf die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit von vielen Beschäftigten schlicht nicht wahrgenommen wird, und für Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
3. Die unterschiedliche Effektivität institutioneller Mechanismen muss bei der Entwicklung neuer Instrumente und Regelungen berücksichtigt werden. Grundsätzlich scheinen Regelungen, die eine konkrete unmittelbare Leistung beinhalten (Arbeitslosengeld), effektiver zu sein als Regelungen, die „lediglich“ abstrakt-juristische Rechte (Kündigungsschutz) oder Kann-Leistungen (Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie zum Beispiel die Beratung bei der Agentur für Arbeit) einräumen. Durch das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitnehmer\*in und Arbeitgeber\*in ist das Vertrauen in die schützende Funktion solcher, oftmals erst vor Gericht zum Tragen kommender Regelungen, in der Regel niedrig. Diese Einsicht kann ein wichtiger Anhaltspunkt für Reformen von Regelungen zum Kündigungsschutz sein, zum Beispiel was die Rolle von Ansprüchen auf Abfindungen betrifft.

### Literatur

Lena Hipp: „Insecure Times? Workers' Perceived Job and Labor Market Security in 23 OECD Countries“. In: Social Science Research, 2016, Jg. 60, S. 1-14. DOI: 10.1016/j.ssresearch.2016.04.004.

Lena Hipp: „Feeling Secure vs. Being Secure? Qualitative Evidence on the Relationship between Labour Market Institutions and Employees' Perceived Job Security from Germany and the U.S.“ In: Contemporary Social Science, 2019, Jg. 14, S. 1-14. DOI: 10.1080/21582041.2019.1656816.

---

### Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

WZB Berlin Social Science Center

Herausgeberin  
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion  
Dr. Harald Wilkoszewski  
Kerstin Schneider

Produktion:  
Lisa Heck

Reichpietschufer 50  
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0  
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu  
www.wzb.eu