

More Mitbestimmung, please

Wenn Beschäftigte mitreden können, wirkt sich das laut einer britischen Studie positiv auf die Jobqualität aus. Teamarbeit und Digitalisierung haben dagegen auch Nachteile.

Kurz vor ihrem Amtsantritt als Premierministerin von Großbritannien hat Theresa May angekündigt, sich für mehr Mitbestimmung einzusetzen. In den Boards britischer Konzerne sollen nach ihren Plänen Arbeitnehmervertreter mitreden. Dass das eine überzeugende Idee ist, zeigen Landsleute von May um den Soziologen Alan Felstead von der Universität Cardiff in einer empirischen Studie. Demnach gehen ausgeprägte Partizipationsrechte mit einer höheren Jobqualität einher.

Arbeitsbedingungen auf rein ökonomische Größen wie Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten oder Arbeitsplatzsicherheit zu reduzieren, greift nach Ansicht der Autoren zu kurz. Zusätzlich müsse die intrinsische Jobqualität berücksichtigt werden. Dazu gehöre etwa die Möglichkeit, die eigenen Talente einzubringen und so Erfüllung und Selbstverwirklichung zu erfahren. Zudem spiele die Arbeitsbelastung eine wichtige Rolle: Chronische Anspannung und Stress seien nachweislich schlecht für die Gesundheit.

Die Forscher haben untersucht, welche betrieblichen Faktoren den Gebrauch von Fähigkeiten sowie die Arbeitsbelastung – und damit die Jobqualität – beeinflussen. Für ihre Analyse haben sie Antworten von über 900 britischen Beschäftigten ausgewertet, die 2012 und 2014 an zwei Wellen einer Befragung teilgenommen haben. Die Teilnehmer sollten unter anderem angeben, welche Kompetenzen für ihren Job nötig sind, inwieweit sie ihre eigenen Fähigkeiten ausnutzen und ob sie sich weiterbilden können. Auch der Umfang der freiwilligen Mehrarbeit, der Grad der erforderlichen Arbeitsintensität und das Ausmaß der Strapazen wurden abgefragt.

Statistisch sind signifikante Zusammenhänge zwischen diesen Dimensionen von Jobqualität und mehreren Indikatoren für Mitarbeiterbeteiligung nachweisbar: Wenn Beschäftigte Entscheidungsspielraum bei der Arbeit haben, bei betrieblichen Angelegenheiten angehört werden und Verbesserungsvorschläge an das Management machen können, wirkt sich das positiv auf die nötigen Fähigkeiten, die Übereinstimmung zwischen eigenen und erforderlichen Kompetenzen und die Weiterbildungsmöglichkeiten aus. Auch die freiwillige Mehrarbeit nimmt zu. Dagegen hat Partizipation keine messbaren Auswirkungen

auf das verbindliche Arbeitspensum. Auch die Erschöpfung sinkt nicht, sie nimmt aber auch nicht zu. Die Wissenschaftler schließen daraus, dass Betriebe, die Mitsprache ermöglichen, mit mehr Leistung rechnen können, ohne Zwang ausüben zu müssen. Beschäftigte profitieren durch ganz überwiegend positive Effekte auf die Jobqualität.

Als weitere mögliche Einflussfaktoren wurden Teamarbeit und Digitalisierung in die Analyse einbezogen. Den Berechnungen zufolge wirkt sich die Arbeit in Gruppen ebenfalls positiv auf die nötigen Fähigkeiten und die Eignung aus, allerdings weniger

stark als Mitarbeiterbeteiligung. Zugleich erhöht sich die notwendige Arbeitsintensität. Wer im Team arbeitet, könne also mehr eigene Kenntnisse einbringen, so die Deutung der Soziologen. Gruppendruck und gegenseitige Kontrolle führten aber auch zu mehr Arbeitsbelastung.

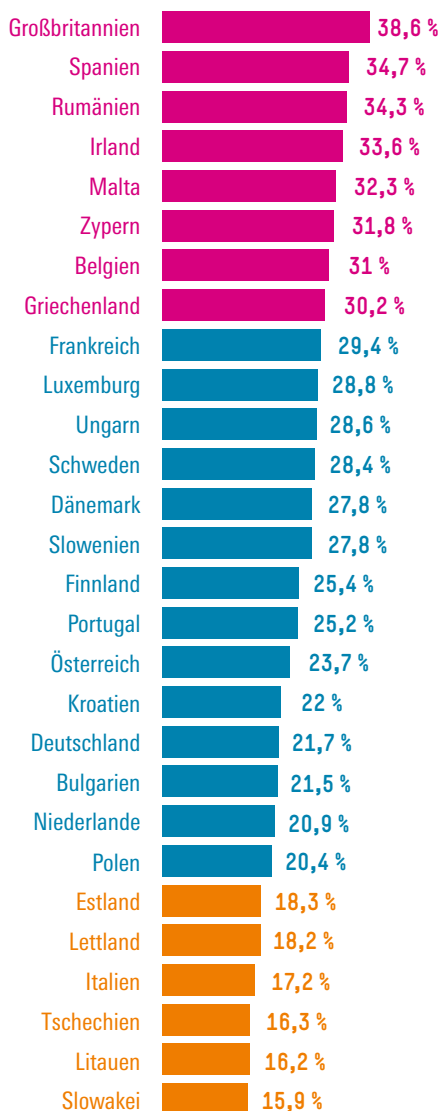
Mehr Stress durch Digitalisierung

Digitalisierung hat ebenfalls zweischneidige Auswirkungen auf die Jobqualität: Im Hinblick auf den Gebrauch von Fähigkeiten ergeben sich zum Teil stark positive Effekte. Allerdings nehmen die Intensität der Arbeit und der Stress auch zu. Technologischer Fortschritt mache Jobs also einerseits komplexer und anspruchsvoller, erklären die Forscher. Andererseits sei davon auszugehen, dass das Arbeitstempo steigt und die Zahl der Pausen sinkt. Auch Arbeit fern vom Arbeitsplatz werde durch die neuen digitalen Technologien erleichtert. Zudem hätten Betriebe die Möglichkeit, die Leistung ihrer Beschäftigten lückenlos zu dokumentieren und zu überwachen, was ebenfalls den Druck erhöhen dürfte.

Das Fazit der Autoren: Es gebe gute Argumente dafür, Beschäftigte stärker in Entscheidungen einzubinden. Dabei wäre eine direkte Intervention der britischen Politik empfehlenswert, die die EU-Richtlinie zur Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern bislang nur unzureichend umgesetzt habe. Zugleich gelte es, die schädlichen Auswirkungen von Teamarbeit und Digitalisierung auf die Jobqualität zu lindern. <

Arbeit unter Hochdruck

Unter permanentem Termindruck arbeiten von den Beschäftigten in ...



Quelle: Eurofound 2016 Grafik: bit.do/impuls0461 Hans Böckler Stiftung
Daten: bit.do/impuls0462

Quelle: Alan Felstead, Duncan Gallie, Francis Green, Golo Henseke: The determinants of skills use and work pressure: A longitudinal analysis, Economic and Industrial Democracy, Juli 2016 (online) Download: bit.do/impuls0460