

Mitsprache schafft Sicherheit

Beschäftigte sorgen sich nicht nur um die Sicherheit ihres Jobs, sondern auch um die Qualität ihrer Arbeit. Mitsprache kann helfen.

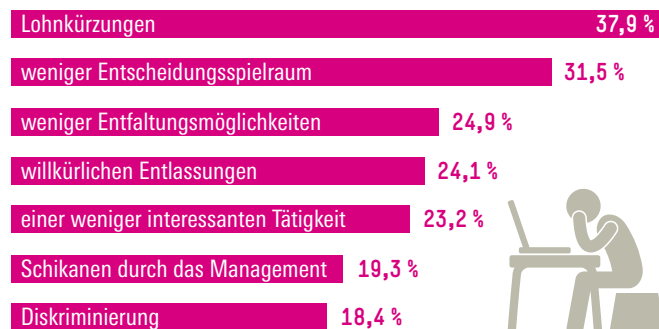
Unsicherheit verursacht Unbehagen: Empirische Studien haben gezeigt, dass die Angst vor Jobverlust seelisch ähnlich belastend sein kann wie Arbeitslosigkeit selbst. Ein Forscherteam um Duncan Gallie von der Universität Oxford hat den arbeitssoziologischen Blick auf Unsicherheit noch um eine zusätzliche Dimension ergänzt: Nach ihrer Ansicht sollte man nicht nur berücksichtigen, ob Beschäftigte sich Sorgen wegen einer möglichen Entlassung machen, sondern auch, ob sie eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen befürchten.

Um zu untersuchen, wie verbreitet diese beiden Formen der Unsicherheit sind und mit welchen Faktoren sie zusammenhängen, haben Gallie und seine Kollegen die Ergebnisse einer britischen Arbeitnehmerbefragung mit mehr als 2.900 Teilnehmern ausgewertet. Als Indikator für Beschäftigungsunsicherheit dienten Angaben der Befragten dazu, für wie wahrscheinlich sie eine Kündigung in den kommenden zwölf Monaten halten. Unsicherheit hinsichtlich des „Jobstatus“ wurde erfasst über Fragen nach Ängsten vor unfairer Behandlung, Schikanen, Lohneinbußen, weniger Entscheidungsspielraum und Entfaltungsmöglichkeiten.

Der Analyse zufolge ist die Arbeitswelt im Vereinigten Königreich insgesamt unsicherer geworden: Dass sie demnächst stempeln gehen müssen, hielten 2006 knapp 6 Prozent der Befragten für sehr oder ziemlich wahrscheinlich, 19 Prozent sahen zumindest ein gewisses Risiko. 2012 hatten 7 beziehungsweise 25 Prozent entsprechende Bedenken, was die Autoren auf die Wirtschaftskrise ab 2008 zurückführen. Auch die Jobstatus-Unsicherheit hat zugenommen, wobei die Angst vor Lohnkürzungen am weitesten verbreitet ist: 2012 sorgten sich 38 Prozent um die Höhe ihrer Bezahlung.

Sorgen der Working Class

Von den britischen Beschäftigten hatten 2012 Angst vor ...



Quelle: Gallie u.a. 2017

Grafik zum Download: bit.do/impuls0726 Daten: bit.do/impuls0727

Hans Böckler
Stiftung

Einfluss auf die empfundene Unsicherheit haben den Berechnungen zufolge unter anderem die berufliche Position und die Arbeitsmarktsituation. Wenn Unternehmen auf Digitalisierung und Automatisierung setzen, erhöht das die Furcht vor Entlassungen. Typische Instrumente aus dem Werkzeugkasten des modernen Personalmanagements wie Personalbeurteilungssysteme oder Teamarbeit führen dazu, dass die Angst vor einer Verschlechterung der Jobqualität zunimmt.

Besonders deutlich ist der Zusammenhang zwischen Partizipation und Unsicherheit ausgeprägt: Wenn es regelmäßige Foren für den Meinungs austausch zwischen Management und Belegschaft gibt – weitergehende verbrieftete Mitbestimmungsrechte wie in Deutschland existieren in Großbritannien nicht – und Beschäftigte auf Entscheidungen zur Arbeitsorganisation Einfluss nehmen können, dann hegen sie signifikant weniger Bedenken sowohl hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit als auch hinsichtlich der Qualität der Arbeitsbedingungen. Daher empfehlen die Forscher, Arbeitnehmern mehr Mitsprache einzuräumen, um so der zunehmenden Unsicherheit entgegenzuwirken. <

Quelle: Duncan Gallie, Alan Felstead, Francis Green, Hande Inanc: The hidden face of job insecurity, Work, employment and society 1/2017
Download: bit.do/impuls0725

MITBESTIMMUNG

Produktiver dank Partizipation

Dass es einen Zusammenhang gibt zwischen Mitsprache von Arbeitnehmern und wirtschaftlichem Erfolg, zeigen zahlreiche Studien. Kausale Effekte dingfest zu machen, ist allerdings methodisch schwierig: Zumindest denkbar wäre immer auch, dass andere Faktoren ausschlaggebend sind, die mit Partizipation zusammenhängen. Oder dass die Wirkungsrichtung umgekehrt verläuft, dass also erfolgreiche Unternehmen eher dazu neigen, Beschäftigte mitreden zu lassen. Um solche Zweifel aus-

zuschließen, haben US-Ökonomen ein Experiment durchgeführt. Denn im Labor können Ursache und Wirkung genau kontrolliert werden.

Für das Experiment wurden 320 Teilnehmer zufällig und anonym in Vierergruppen aufgeteilt. Pro Gruppe wurde jeweils per Los ein „Manager“ bestimmt. Die „Arbeitnehmer“ mussten Rechenaufgaben lösen und wurden für korrekte Lösungen bezahlt. Dabei standen zwei Entlohnungsschemata zur Auswahl: Stücklohn oder ein Turniersystem. Die

Manager konnten entweder selbst ein Entlohnungsschema festlegen oder die Entscheidung an die Belegschaft delegieren. Ein Viertel der Chefs ließ die Arbeitnehmer abstimmen. Auf die Produktivität wirkte sich das signifikant positiv aus: Die Anzahl der korrekt gelösten Aufgaben stieg im Schnitt um sieben bis zwölf Prozent. <

Quelle: Philip Mellizo, Jeffrey Carpenter, Peter Hans Matthews: Ceding Control: An Experimental Analysis of Participatory Management, IZA Discussion Paper Nr. 10576, Februar 2017
Download: bit.do/impuls0728