

PARTIZIPATION IN DER ARBEITSWELT JUNGER BERUFSTÄTIGER

Lukas ARNOLD*^a, Pascale ROUX^a und Fabian REBITZER^a

^a *Fachhochschule Vorarlberg, Dornbirn, Austria*

* *Corresponding Author: Lukas Arnold, Lukas.arnold@fhv.at*

Abstract. Trotz der Relevanz von Partizipationsprozessen in Unternehmen und deren belegte Auswirkungen zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht zwischen der aufgezeigten Bedeutung von Beteiligungsprozessen und dem gleichzeitig geringen Umsetzungsstand in Betrieben. Deshalb soll geprüft werden, inwiefern sich die Erwartungen jüngerer Mitarbeiter:innen mit ihrer erlebten Arbeitsrealität decken. Dazu wurden 459 Personen (59,5% Frauen) im Alter zwischen 16 und 35 Jahren zu allgemeinen Partizipationsmöglichkeiten und zu flexiblen Arbeitsbedingungen befragt. Es zeigen sich signifikante Unterschiede in beiden Teilbereichen der Partizipation zwischen den Erwartungen der Arbeitnehmer:innen und deren erlebter Realität in den Unternehmen. Über Angleichung der betrieblichen Realitäten der Partizipation könnten Unternehmen und Mitarbeiter:innen auf verschiedenen Ebenen gewinnen.

Keywords: Arbeitswelt, junge Berufstätige, Partizipation, quantitative Sozialforschung

1 EINLEITUNG

Partizipation als Beteiligung von Individuen und Gruppen an Entscheidungsprozessen kann im Kontext von Arbeit in einer finanziellen, indirekten und direkten Partizipation umgesetzt werden. [1] Bei der finanziellen Partizipation werden Mitarbeitende z.B. Gewinnbeteiligungen gewährt, bei der indirekten Partizipation delegieren sie Entscheidungsmöglichkeiten an gewählte Vertreter:innen wie Betriebsräte. Die direkte Partizipation, die diese Studie fokussiert, bezieht sich auf Beteiligungsarten in Bezug auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Dies kann verschiedene Teilbereiche der Partizipation betreffen, wie Arbeitsmittel und -methoden, Arbeitszeit und -ort, Leistung und Qualität usw. [2] Partizipation kann auch in ihrer Intensität variieren. So kann zwischen Selbstorganisation, die über die Partizipation hinausgeht, und Partizipation mit den Unterstufen (teilweise) Entscheidungsmacht und Mitbestimmung [3] unterschieden werden. Als Vorstufen der Partizipation werden die Einbeziehung, die Anhörung und die Information von Mitarbeiter:innen gesehen. Wie auch immer die Mitbestimmung im Feld der Arbeit zwischen den verschiedenen Akteur:innen (Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen) organisiert wird, ihr vermehrtes Aufkommen hängt mit wirtschaftspolitischen Trends zusammen, die unter den Stichworten „New Work“ und

„New Leadership“ zusammengefasst werden können. Die „neuen“ Führungskräfte sollen in diesem Denken Verantwortung an ihre Mitarbeiter:innen delegieren um ihre eigenen Kapazitäten zu erhöhen und den Beschäftigten die Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme zu geben, womit auch die Leistungsfähigkeit und damit die Wertschöpfung eines Unternehmens steigt. [4] Zudem kann dadurch die Arbeitszufriedenheit und das Commitment bei den Beschäftigten erhöht werden. [5] Dies verdeutlicht, dass sich Partizipationswirkungen sowohl individuell als auch in der Gesamtorganisation zeigen können und sie somit eine wichtige Dimension in Organisationen einnehmen. Trotzdem scheint es noch ein deutliches Ungleichgewicht zwischen der aufgezeigten Bedeutung von Beteiligungsprozessen und dem gleichzeitig „geringen Umsetzungsstand in der Arbeitswelt“ [6] zu geben. Einschränkend muss angemerkt werden, dass Phänomene der „New Work“ nicht in allen Berufsfeldern gleich stark aufkommen, sondern dass sie sich in der „postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft“ [7] eher in der neuen, oft digitalen „Creative Economy“ finden als in den klassischen Angestelltenberufen. Dieser Beitrag geht der Frage nach, inwieweit sich die Perspektiven zu Partizipation im Allgemeinen und zu flexiblen Arbeitsbedingungen jüngerer Arbeitnehmer:innen mit deren Arbeitsrealität decken. Hierzu werden junge Arbeitnehmer:innen fokussiert, deren Einschätzung für die Entwicklung des zukünftigen Arbeitsmarktes von besonderer Relevanz ist. Sie werden es sein, die den Arbeitsmarkt für die kommenden Jahrzehnte (mit-)prägen.

2 METHODEN

Die explorative, standardisierte Befragung erfolgte im Rahmen einer umfangreichen Erhebung zu Dimensionen der Arbeit, Beruf und diesbezüglichen Einstellungen. Die vorliegende Studie fokussiert die Erwartungen an Partizipationsprozesse im Bereich der Arbeit und die Einschätzung der aktuellen Arbeitssituation bei jüngeren Menschen. Die Erfassung der soziodemographischen Variablen, der Erwartungen und die wahrgenommenen tatsächlichen Arbeitsumstände erfolgten in Anlehnung an geprüfte Skalen etablierter Erhebungsinstrumente. [8] [9] [10] Der Fragebogen wurde postalisch versandt, es bestand aber auch die Möglichkeit via QR-Code online an der Befragung teilzunehmen.

Insgesamt wurden 3829 Personen angeschrieben, die mittels einer geschichteten Zufallsstichprobe ausgewählt wurden. Hierfür wurden aus dem Zentralen Melderegister Personen mit Hauptwohnsitz in Vorarlberg entsprechend der Verteilung der Geschlechter, der Altersgruppen und der Regionen gezogen. Die Rücklaufquote betrug 12 % (n=459). Frauen (59,5%) sind im Vergleich zur Grundgesamtheit überrepräsentiert (χ^2 : 4,34; p=0,037). Die Altersverteilung zeigt, dass jüngere Studienteilnehmer:innen (15,7%) weniger vertreten sind als ältere (37,3%) – die mittleren Altersgruppen der 21-25 Jährigen (23,9%) und der 26-30 Jährigen (23,1%) dagegen entsprechen in etwa der Grundgesamtheit (χ^2 : 5,67; p=0,13). Die Verteilung innerhalb der Stichprobe nach Regionen Vorarlbergs deckt sich weitestgehend mit

derjenigen innerhalb der Grundgesamtheit (χ^2 : 2,53; $p=0,96$). Zudem sind in der Stichprobe akademische Berufe (34,1%), Bürokräfte und verwandte Berufe (14,8%) überrepräsentiert, während klassische Dienstleistungsberufe (11,7%), Handwerksberufe (7,6%), Bediener:innen von Anlagen und Montageberufe (1,9%), sowie Hilfsarbeitskräfte (1,9%) unterrepräsentiert sind (χ^2 : 211,99; $p<0,001$). Die Tätigkeit wurde mit der ISCO-08 Berufscodierung qualitativ systematisiert [11].

Erwartete und tatsächliche Beteiligung wurden jeweils über zwei unterschiedliche Teilbereiche der Partizipation erfasst: in Form allgemeiner Mitbestimmung und über die Möglichkeit zu flexiblen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit / -ort). Dazu wurden jeweils Mittelwertindizes für die erwartete (zwei/bzw. drei Items) und die tatsächliche (je vier Items) allgemeine Mitbestimmung/bzw. flexible Arbeitsbedingungen gebildet. Diese wurden inferenzstatistisch mittels t-Test für abhängige Stichproben miteinander verglichen.

3 ERGEBNISSE - ERWARTETE UND TATSÄCHLICHE BETEILIGUNGSMÖGLICHKEITEN

Sowohl erwartete allgemeine Mitbestimmung (M: 5,67; SD: 1,05) als auch erwartete flexible Arbeitsbedingungen (M: 5,02; SD: 1,3) lagen deutlich über den berichteten tatsächlichen Werten zu allgemeiner Mitbestimmung (M: 4,1; SD: 1,4) und flexiblen Arbeitsbedingungen (M: 3,23; SD: 1,75) (vgl. Abbildung 1).

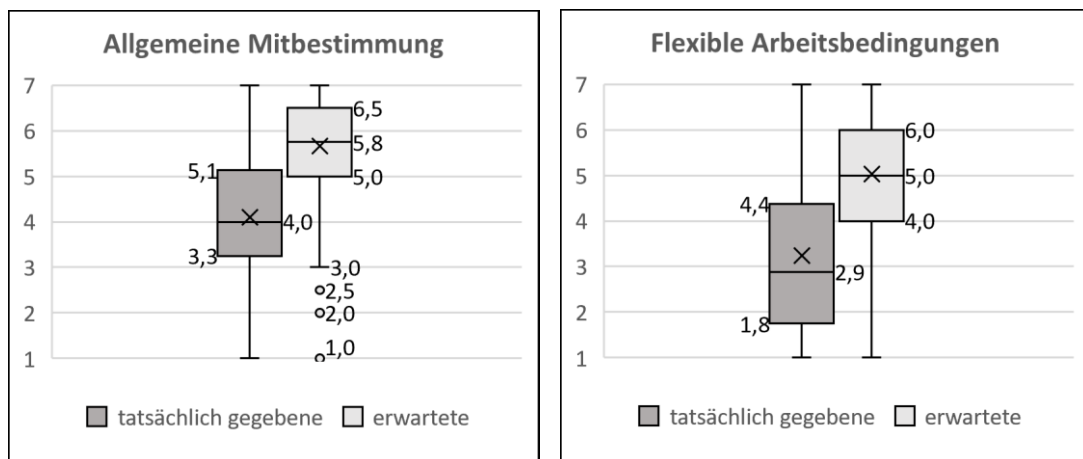


Abbildung 1: Boxplot der Skalen zu gegebener / erwarteter betriebl. Mitbestimmung und flexiblen Arbeitsbedingungen.

Sowohl im Bereich der allgemeinen Mitbestimmung ($t(295)= -17,35$; $p< 0,001$) als auch bei flexiblen Arbeitsbedingungen ($t(296)= -17,85$; $p< 0,001$) konnten höchst signifikante Unterschiede zwischen der erwarteten und tatsächlichen Partizipation aufgezeigt werden. Die gegebenen Möglichkeiten zur Partizipation liegen deutlich unter den Erwartungen der Befragten.

4 DISKUSSION

Die hohen Erwartungen an Partizipation im Allgemeinen und an flexible Arbeitsbedingungen bei jüngeren Arbeitnehmer:innen werden durch die tatsächlich wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten nicht erfüllt. Dies bestätigt den bereits postulierten geringen Umsetzungsgrad von Beteiligungsprozessen in Unternehmen [6] auch aus Sicht von jüngeren Arbeitnehmer:innen. Mitarbeiter:innen, die sich einbringen möchten, zeigen damit ein hohes Maß an Commitment. Wenn dieses Potential enttäuscht wird, verlieren Unternehmen mutmaßlich einen erheblichen Teil an Engagement und Innovationskraft. Gleichzeitig werden die allgemeinen individuellen und unternehmensbezogenen Vorteile von Partizipationsprozessen, wie Reduzierung von Krankheitstagen, Fluktuation, Erhöhung betrieblicher Produktivität usw. nicht vollständig ausgeschöpft. [5] Ein Grund für den geringeren Umsetzungsgrad von Partizipationsmöglichkeiten kann einerseits im damit zusammenhängenden vermehrten Kommunikations- und Organisationsaufwand gesehen werden. Andererseits ist bekannt, dass Partizipation ein erhebliches Konfliktpotential zwischen den und innerhalb der verschiedenen Akteursgruppen bergen kann (Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen). [6] Das heißt, die Einführung von Beteiligungsmöglichkeiten alleine reicht nicht aus, sondern es muss ein organisatorischer und sozialer Rahmen für diese Aushandlungsprozesse geschaffen werden. So ist es wichtig neben der Veränderung des Verhaltens von Beschäftigten (Verhaltensebene) eine Veränderung der Arbeitsbedingungen im Betrieb (Verhältnisebene) anzustreben. [12] Ohne Veränderungen der Verhältnisebene beschränkt sich Partizipation eher auf ihre Vorstufen. [3]

Auch vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Trends der „new work“ und des „new leadership“, die explizit auf die Einbindung der Mitarbeiter:innen und Selbstorganisation Wert legen, wird ein Umsetzungsdefizit zwischen Erwartungen der Mitarbeiter:innen und der Arbeitsrealität sichtbar.

Methodisch muss zudem angemerkt werden, dass die jeweiligen Skalen zu erwarteten und tatsächlichen Partizipationsbereichen inhaltlich zwar übereinstimmen, aber nicht exakt identischen Items erfasst wurden, wodurch sich entsprechende Antwortbias ergeben könnten. Prüfungen ähnlicher Items innerhalb der einzelnen Skalen ergaben allerdings keine Unterschiede im Antwortverhalten bei den unterschiedlich formulierten Items.

5 DANKSAGUNG

Die hier vorgestellte Erhebung war Teil einer vom AMS Vorarlberg finanzierten Studie zur Erforschung von Arbeits- und Wertvorstellungen junger Menschen („Wie möchtest du in Zukunft arbeiten, wie willst du leben“) aus dem Jahr 2021.

6 LITERATUR

- [1] E. Poutsma, P. Kalmi & A.D. Pendleton, „The Relationship Between Financial Participation and Other Forms of Employee Participation: New Survey Evidence From Europe“ in *Economic and Industrial Democracy* 27(4), 2006. S. 637–667.
- [2] A. Lohmann & J. Prümper, „Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro (FdP-B)“ in *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 50/3, 2006. S. 119-134.
- [3] M. Wright, M. Block, H.Kilian & K. Lemmen, „Förderung von Qualitätsentwicklung durch Partizipative Gesundheitsforschung“ in *Prävention und Gesundheitsförderung*, 8(3), 2013. S. 147-154.
- [4] V. Jobst-Jürgens, „New Work. Was relevante Arbeitnehmergruppen im Job wirklich wollen - eine empirische Betrachtung“, Wiesbaden, 2020.
- [5] C. Schnabel, „Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland: Verbreitung, Auswirkungen und Implikationen“, in *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 2020, <https://doi.org/10.1515/pwp-2020-0048> .
- [6] W. Simon, „Partizipation als Schlüssel zur Qualitätsentwicklung gesundheitsförderlicher Lebenswelten? Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Partizipation im betrieblichen Gesundheitsförderungskontext und der Qualität der Arbeitsbedingungen“, Osnabrück, 2018.
- [7] A. Reckwitz, „Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne“, Berlin, 2020.
- [8] D. Prandner, J. Bacher, „Sozialer Survey Österreich 2016: Methodenbericht zum sozialen Survey 2016. Johannes Kepler Universität“, Linz, 2016.
- [9] GESIS, „ALLBUS Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften 2018. Fragendokumentation. Material zu den Datensätzen der Studiennummern ZA5270 und ZA5271“, https://dbk.gesis.org/dbksearch/file.asp?file=ZA5270_fb.pdf, letzter Zugriff: 17.01.2022.
- [10] U. Poethke, K. N. Klasmeier, M. Diebig, N. Hartmann & J. Rowold, 2019. „Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung zentraler Merkmale der Arbeit 4.0“ in *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 63 (3), 2019, S. 129-151.
- [11] Statistik Austria, „Informationen zur ISCO-08“, http://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oeisco_08/informationen_zur_isco08/index.html, Letzte Änderung: 21.11.2018.
- [12] P. Bothe, T.-K. Pförtner & H. Pfaff, „Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz“ in *Referenzwerk Prävention und Gesundheitsförderung*, Göttingen, 2019. S. 391-403.