

# Führungskräfte und Mitbestimmung – Haltungen und Interessenlagen in der chemischen Industrie


02.02.2013

**Kirkel**

Dipl. Soz.-Wiss. Fabian Hoose  
Lehrstuhl Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft

Dipl. Soz.-Wiss. Sebastian Jeworutzki  
Lehrstuhl Sozialwissenschaftliche Methodenlehre und Statistik

**FAKULTÄT FÜR SOZIALWISSENSCHAFT  
RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM**

- 
- Projekt: Führungskräfte in der Chemischen Industrie
    - Kurzvorstellung Projekt
    - Fragestellungen/Datenbasis
  - Arbeitsorientierungen
    - Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
    - Zentrale Interessenlagen
  - Haltungen zu Partizipation und Mitbestimmung



- Projekt "Arbeits- und Partizipationsorientierungen von hochqualifizierten Angestellten und Führungskräften - Breitenerhebung im Bereich der Führungskräfte Chemie"
- Projektleitung: Ludger Pries, Laufzeit 2007-2009, Auftraggeber: VAA
- Repräsentative schriftliche Befragung unter VAA-Mitgliedern
- Ergebnisse veröffentlicht im Campus-Verlag

Wandel von:

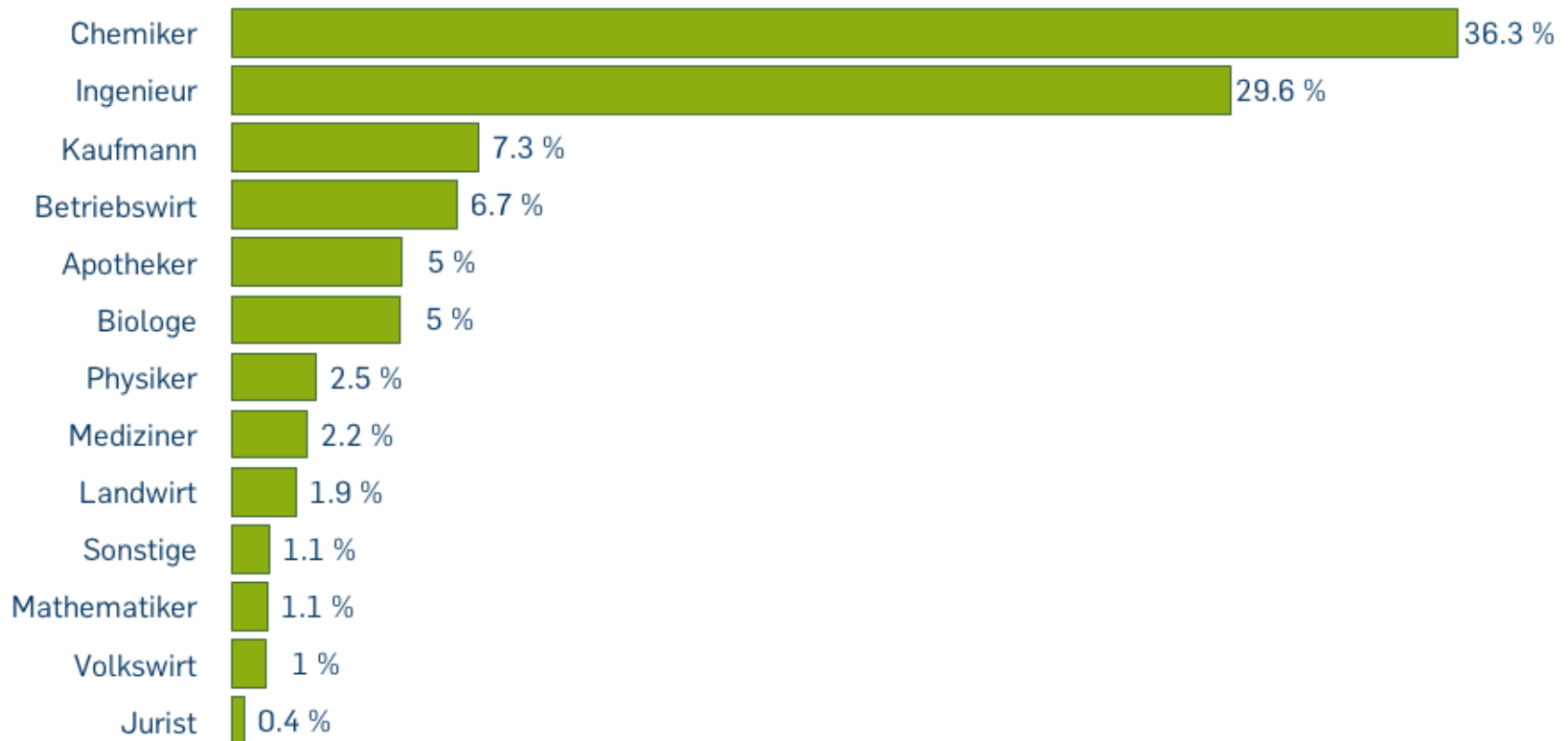
- Arbeitsbedingungen
- Karriereverläufen
- Lebenswelt außerhalb der Arbeit
- Rhythmus von Produktion, Wissen und Organisation

- Welche **typischen Muster** von Arbeitsorientierungen der Führungskräfte lassen sich identifizieren?
- Welche personen- und organisationsbezogenen Merkmale **korrelieren** mit den jeweiligen Typen?
- Welche Erwartungen an **operative und strategische Partizipation** lassen sich bei den Führungskräften nachweisen?
- Wie werden **bestehende Beteiligungsstrukturen** beurteilt? (Sprecherausschüsse, betriebliche Mitbestimmung etc.)
- Inwieweit korrelieren **Partizipationserwartungen und Arbeitsorientierungen**?

- Stichprobenziehung aus der VAA-Mitgliederdatei
- 1597 Rückantworten (Rücklaufquote: 31%)

⇒ Schichtung erlaubt genauere Aussagen für jüngere/ältere und Beschäftigte aus medizinisch-pharmazeutischem Bereich

## VAA-Mitglieder aus den (meist akademischen) Berufen

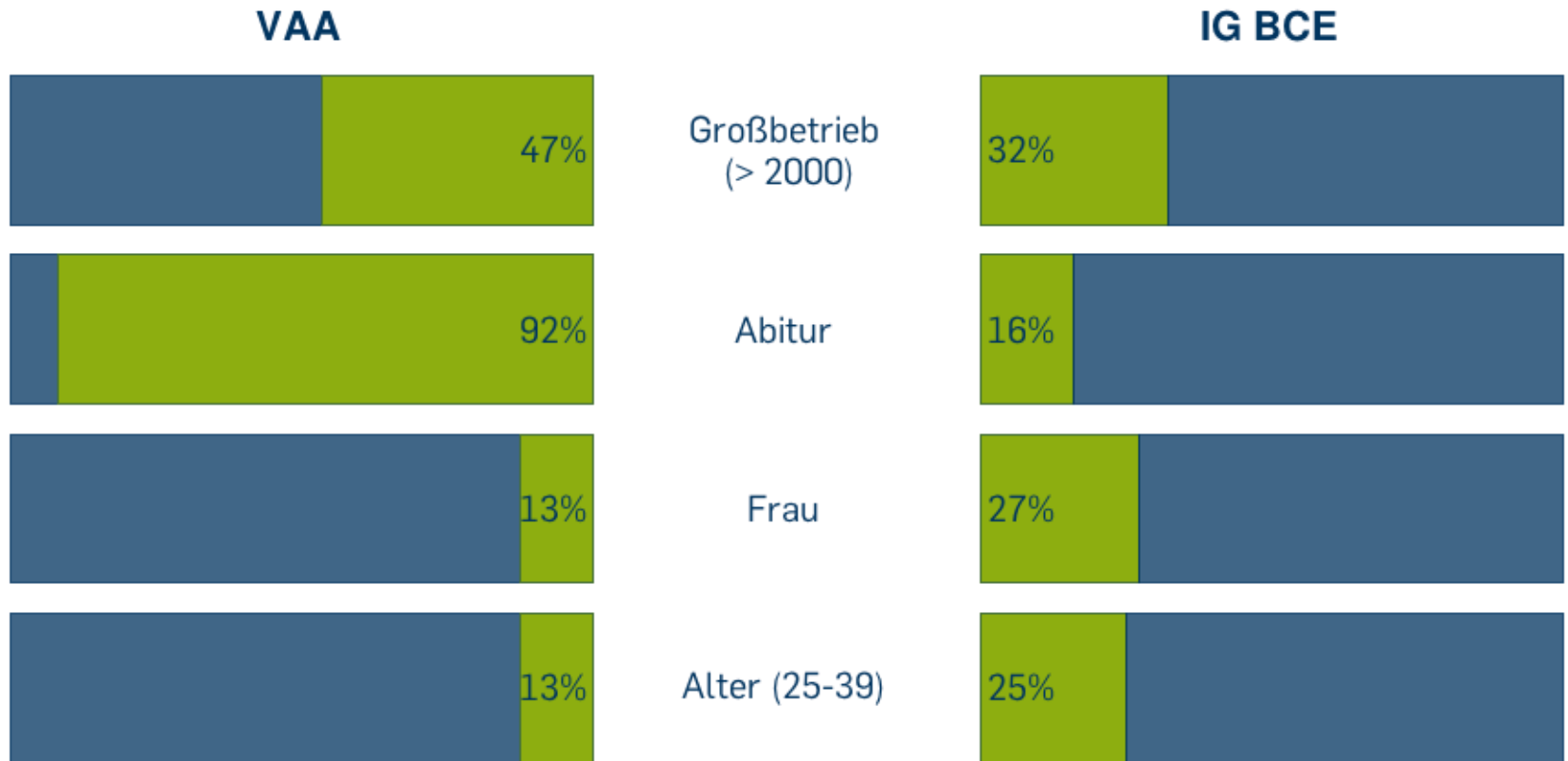


Gewichtete Daten, eigene Berechnungen

- hohes Qualifikationsniveau in der chemischen Industrie
- Dominanz naturwissenschaftl.-technischer Berufe
- großbetriebliche Struktur, insbesondere bei den Befragten
- Verhältnis leitende (LA) und andere AT-Angestellte im VAA ausgeglichen, sonst mehr AT als LA



# Mitgliederstruktur VAA - IG BCE im Vergleich

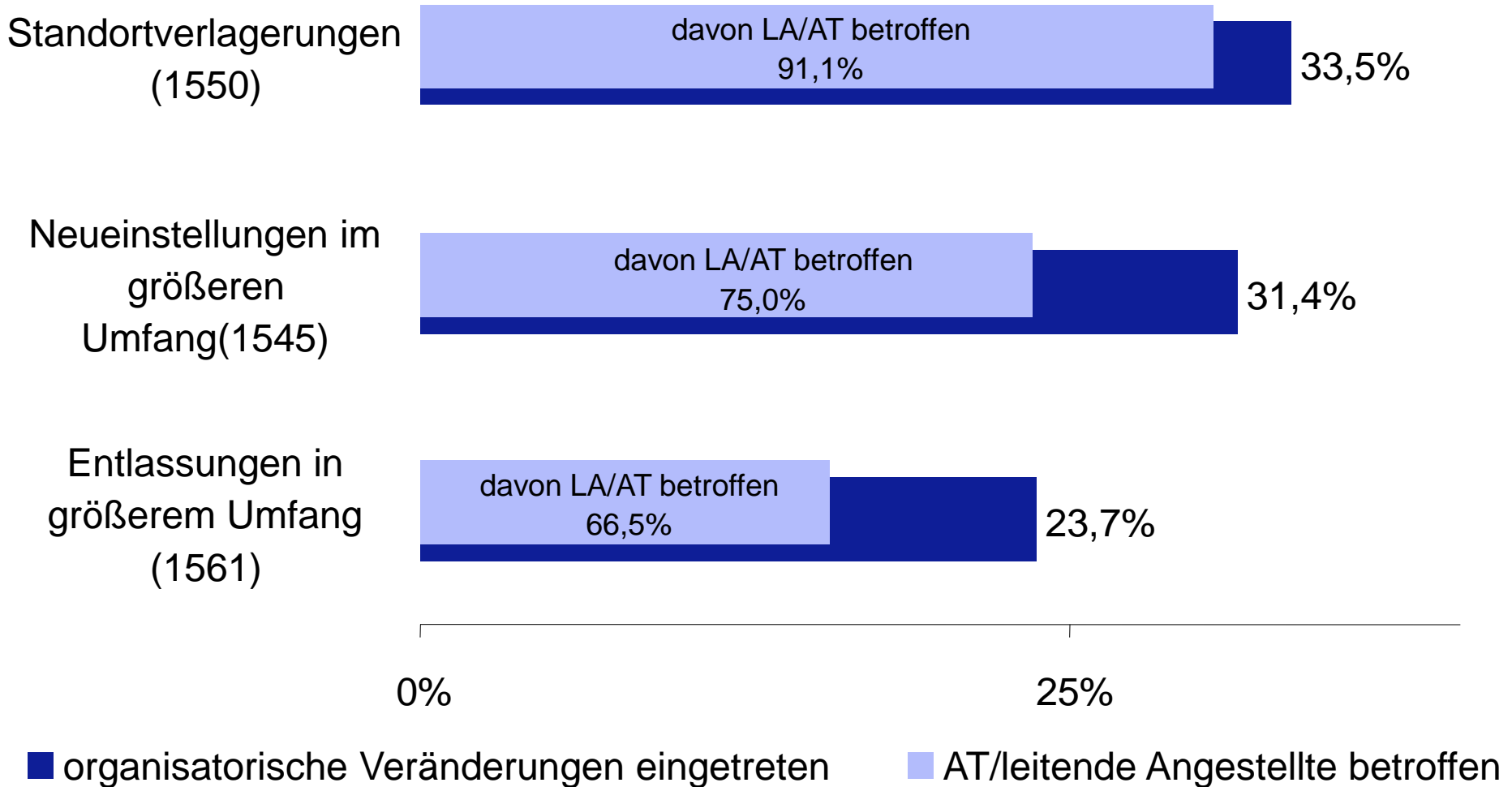


Quelle: Hoose et al. 2009, gewichtete Daten, eigene Berechnungen. DGB Potentialstudie 2007

# ARBEITSORIENTIERUNGEN

- Hohes Qualifikationsniveau
- Dominanz naturwiss./technischer Berufe:
  - Naturwissenschaftlich/technische: 58%
  - Medizinisch/pharmazeutische: 21%
  - Sonstige: 20%
- Großbetriebliche Strukturen in der chemischen Industrie
- Verhältnis leitende (LA) und andere AT-Angestellte (AT) ausgeglichen

# Organisatorische Veränderungen in den Unternehmen der Befragten



Zentrale Interessengebiete sind:

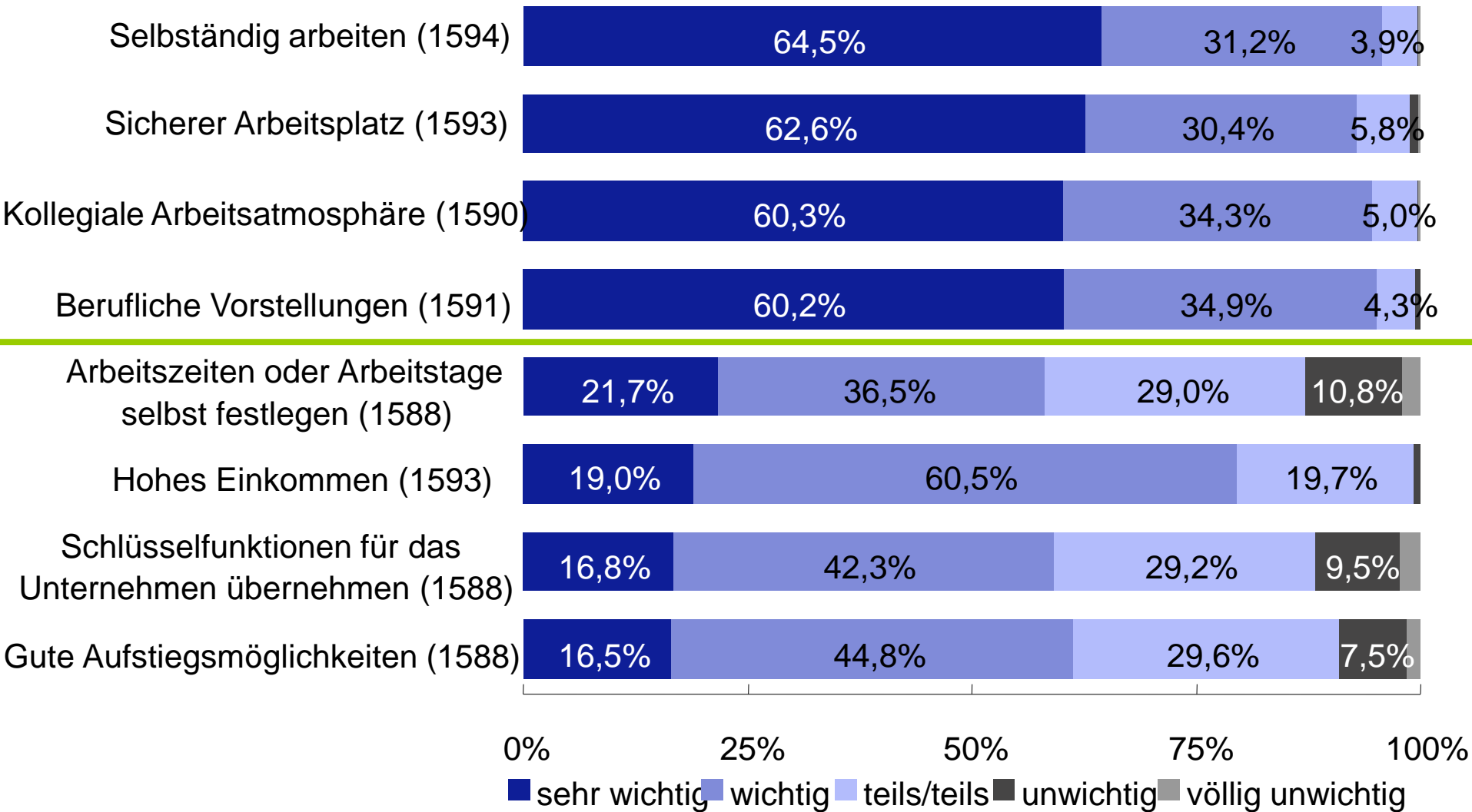
1. Selbständiges Arbeiten (64,5%)\*
2. Sicherer Arbeitsplatz (62,6%)\*
3. Arbeit nach beruflichen Vorstellungen (60,3%)\*
4. Kollegiale Arbeitsatmosphäre (60,2%)\*

➔ Hohe Bedeutung beruflicher Vorstellungen

➔ Stark ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis

\*(Angabe ‚sehr wichtig‘)

# Bedeutung versch. Merkmale der Arbeitssituation



Arbeits- stunden	Vertraglich (1.372)	Tatsächlich (1.545)
<i>Bis 30</i>	<b>4</b>	<b>2</b>
<i>31 bis 40</i>	<b>93</b>	<b>8</b>
<i>41 bis 50</i>	<b>3</b>	<b>66</b>
<i>51 bis 60</i>	<b>0</b>	<b>21</b>
<i>Über 60</i>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

- 76% leisten Mehrarbeit freiwillig

Aber:

- Oftmals werden zusätzliche Gründe angeführt:
  - Betrieblich üblich
  - Von Vorgesetzten erwartet
  - Arbeit nicht anders zu bewältigen



43% konstatieren Probleme durch Mehrarbeit:

- Hohe Arbeitsbelastung
- Fehlender Ausgleich  
(bspw. durch Entgelt/Freizeitregelungen)
- Vereinbarkeitsprobleme Berufs-/Privatleben

- **Organisationsstrukturiert**

- Ich bin stolz darauf, für meine Firma/ Organisation zu arbeiten.
- Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu dem Unternehmen, in dem ich arbeite.

- **Berufsstrukturiert**

- Wenn ich die Gelegenheit hätte, würde ich mich lieber mehr fachlich als mit Organisationsaufgaben beschäftigen.
- Ich bin stolz auf die Art von Arbeit, die ich mache.

- **Marktstrukturiert**

- Ich würde eine andere, besser bezahlte Stelle annehmen, wenn sich die Gelegenheit böte.
- Ich bin bereit, härter zu arbeiten als ich muss, wenn ich daraus einen persönlichen Nutzen für mich ziehen kann.

- **Auf das soziale Netzwerk bezogen**

- Ich tausche mich mit meinen Kollegen/anderen Führungskräften im Unternehmen auch über Themen aus, die über die reinen Arbeitsinhalte hinaus gehen.
- Wenn es zu Konflikten mit Vorgesetzten/der Unternehmensführung kommt, stehen meine Kollegen hinter mir.

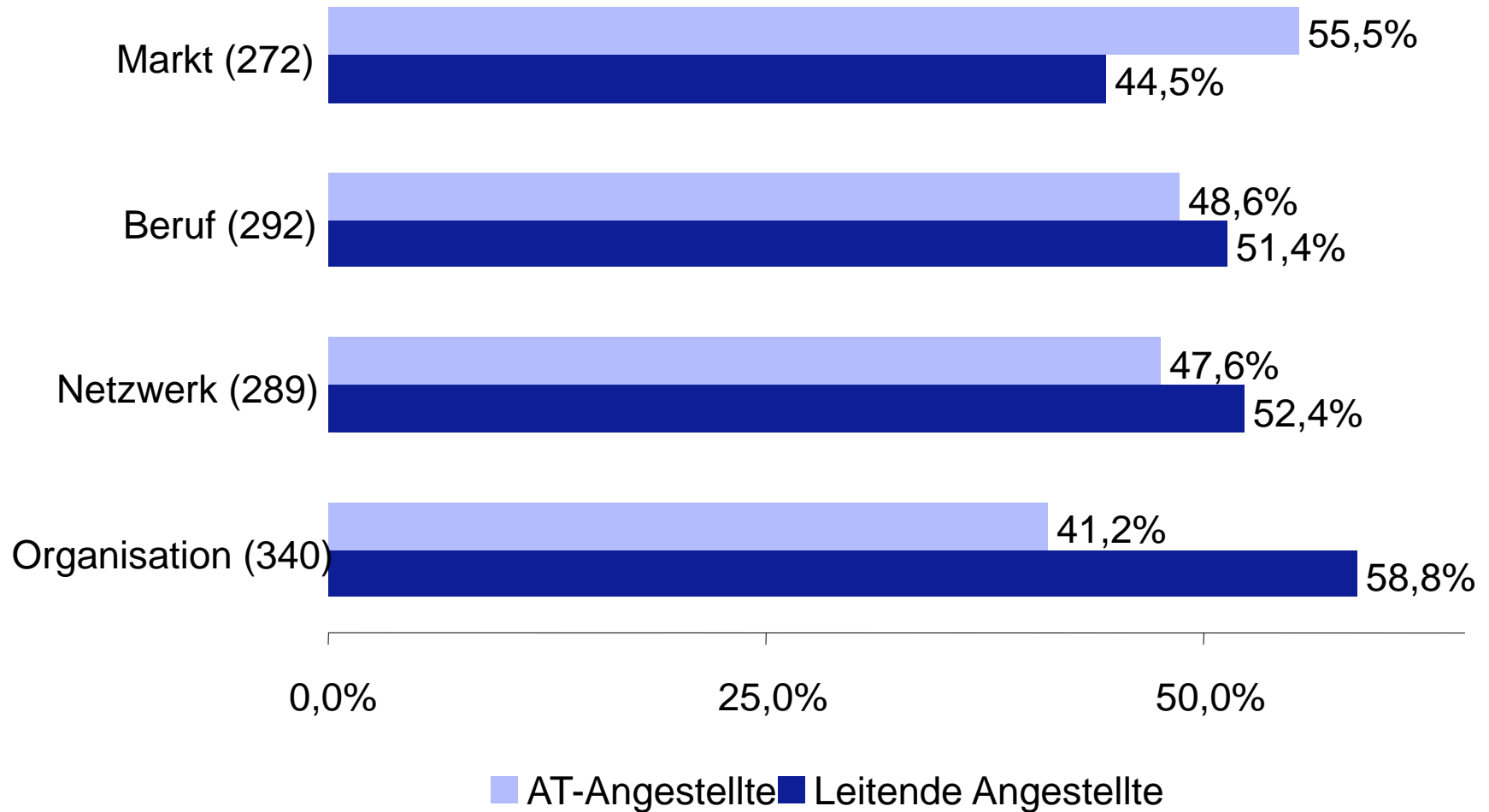
# Mittelwerte der Arbeitsorientierungsindizes in den Clustern

## Index Arbeitsorientierungen

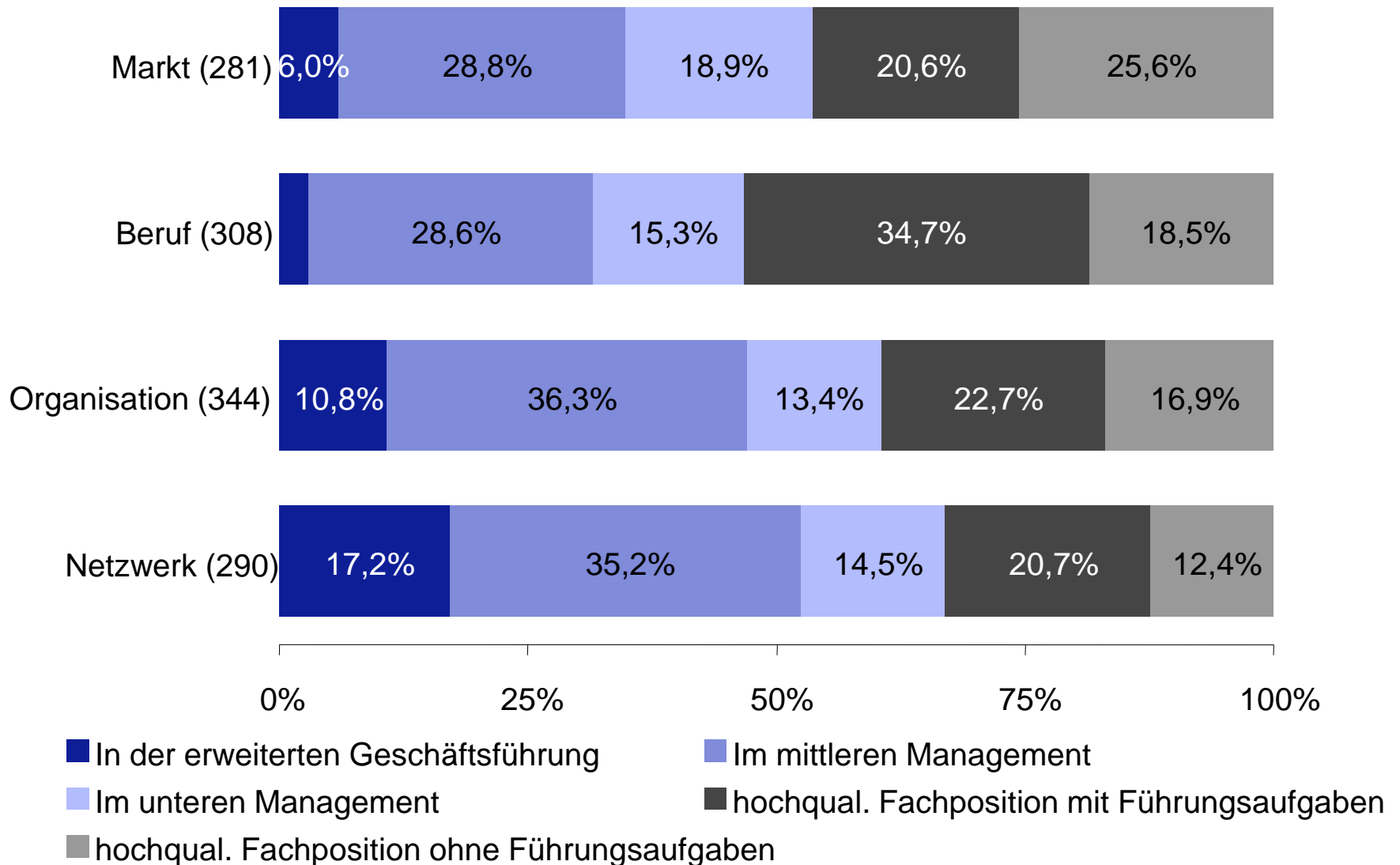
Cluster	Markt	Organisation	Beruf	Netzwerk	Anteil	n
1	2,00	0,25	0,70	1,02	18,0	287
2	1,14	0,37	2,00	1,12	19,5	311
3	0,63	0,23	0,72	1,01	22,3	355
4	1,03	2,00	1,22	0,77	21,8	347
5	0,90	1,89	1,20	2,00	+ 18,5	295
Gesamt	1,11	0,95	1,16	1,17	40,3	

- ➔ Alle Typen sind unter den Führungskräften vorzufinden
- ➔ Keine Dominanz einer bestimmten Arbeitsorientierung
- ➔ Spezifische Muster sind identifizierbar

# Verteilung AT- und LA-Status nach Clustern



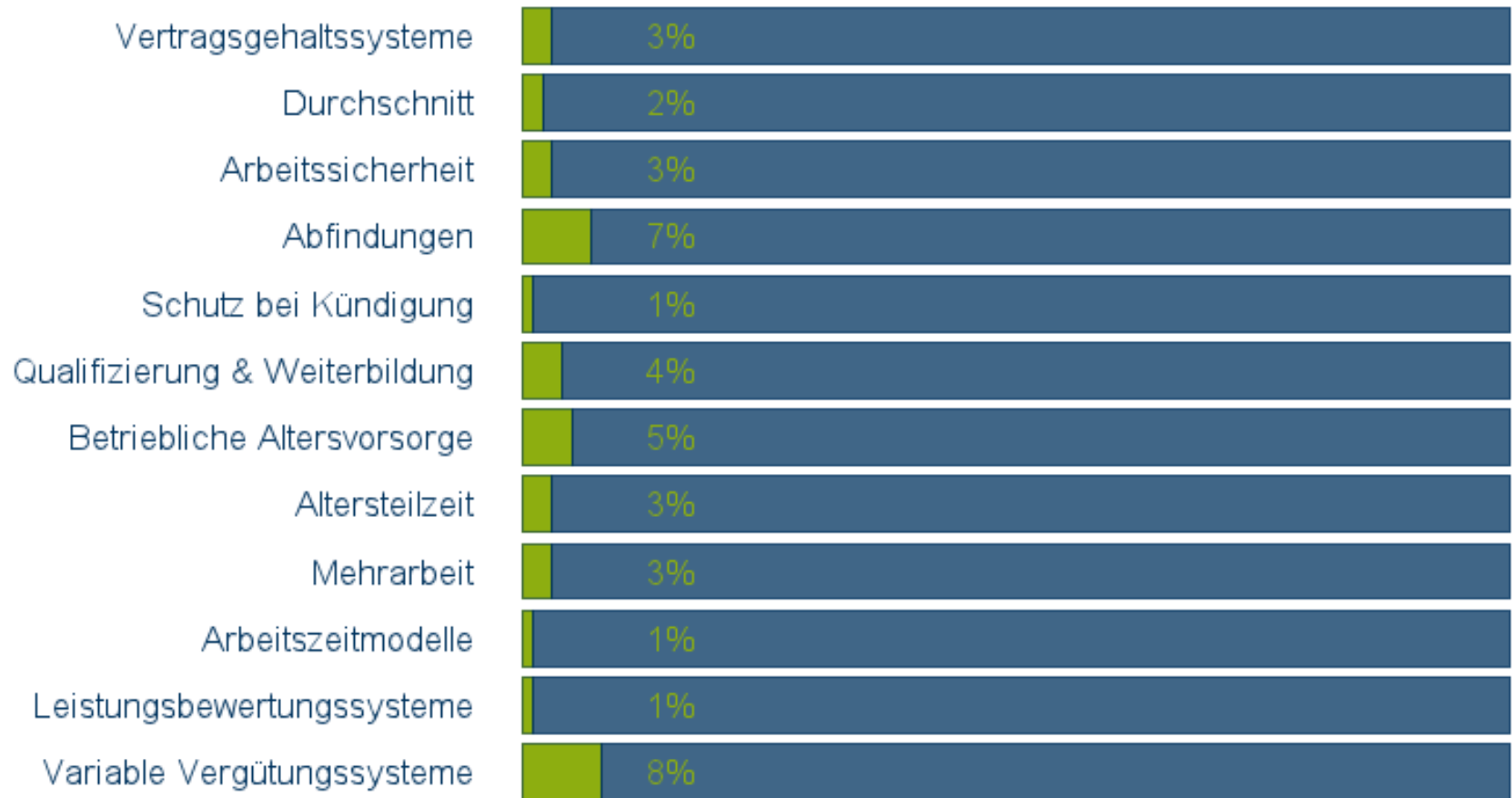
# Anteile Positionen nach Cluster



# HALTUNGEN ZU PARTIZIPATION UND MITBESTIMMUNG

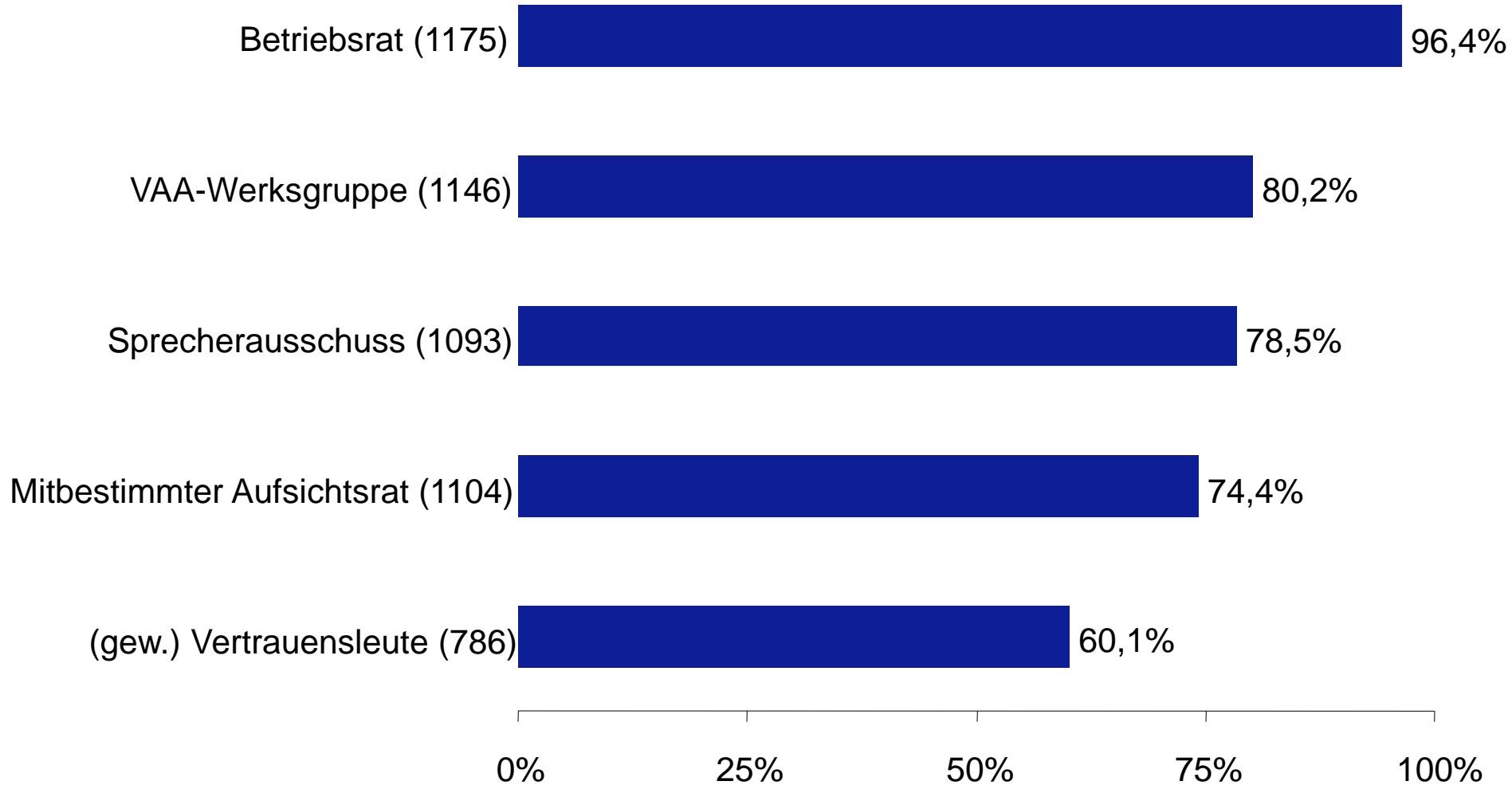
# Präferenz der VAA-Mitglieder zu tariflichen Regelungen

In welchem Themenbereich sollte es (mehr) tarifvertragliche Regelungen geben?



Eigene Berechnungen, Hoose et al. 2009

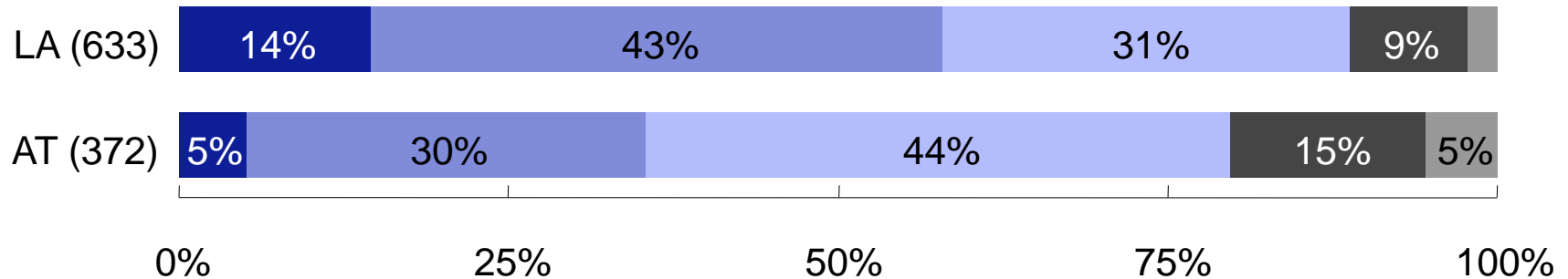
# Verbreitung von Interessenvertretungsgremien



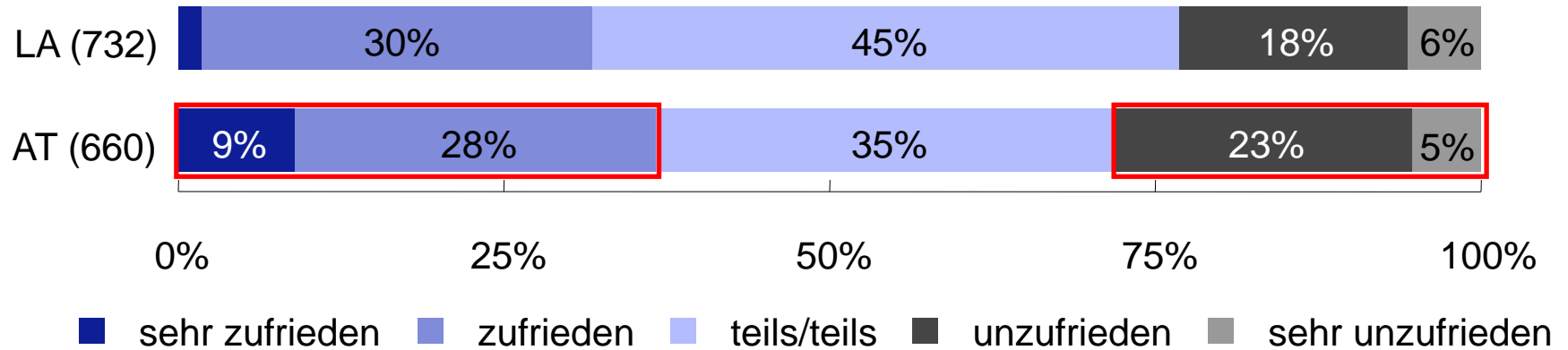


# Zufriedenheit mit Sprecherausschuss und Betriebsrat

## Sprecherausschuss

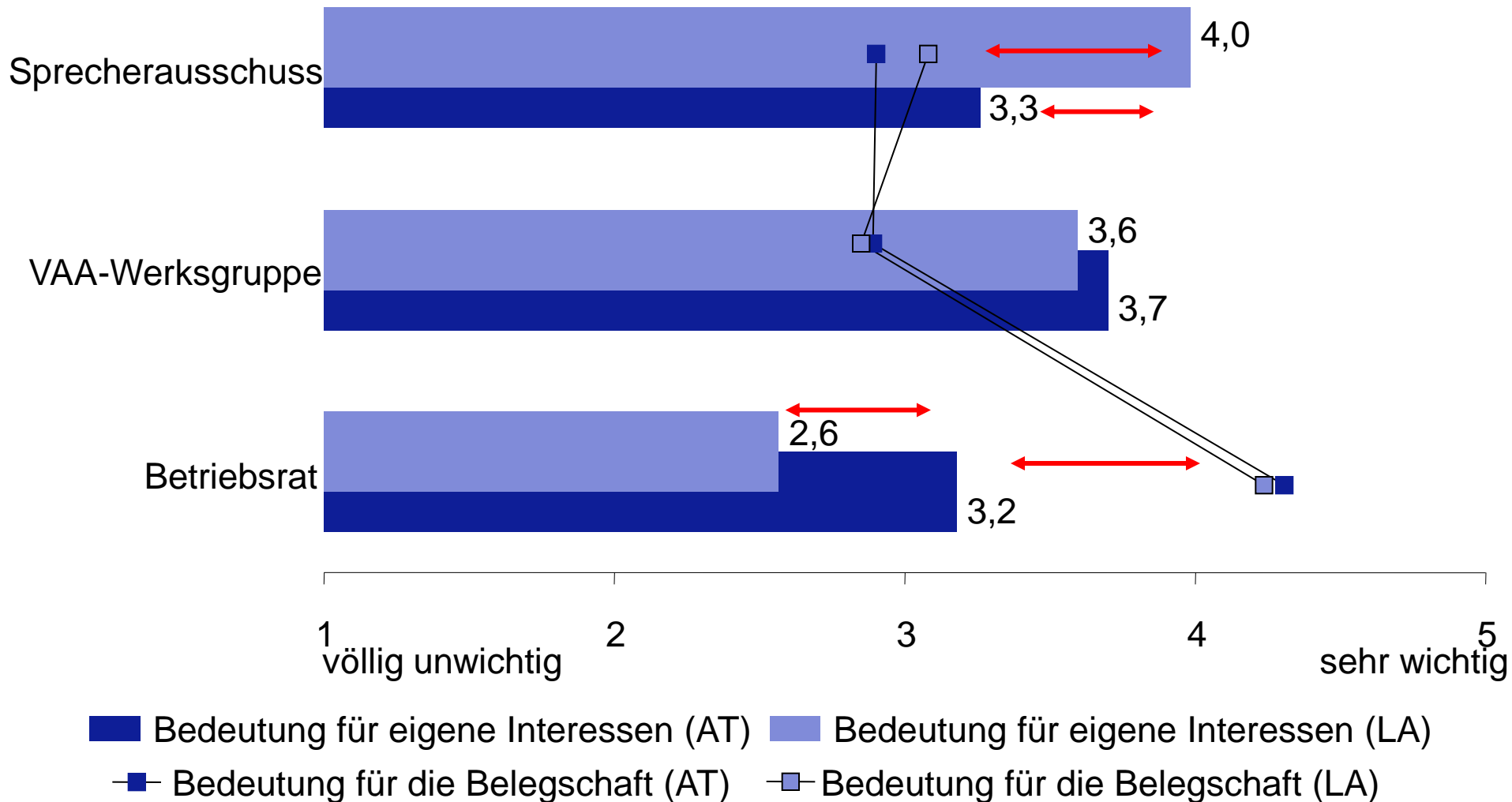


## Betriebsrat

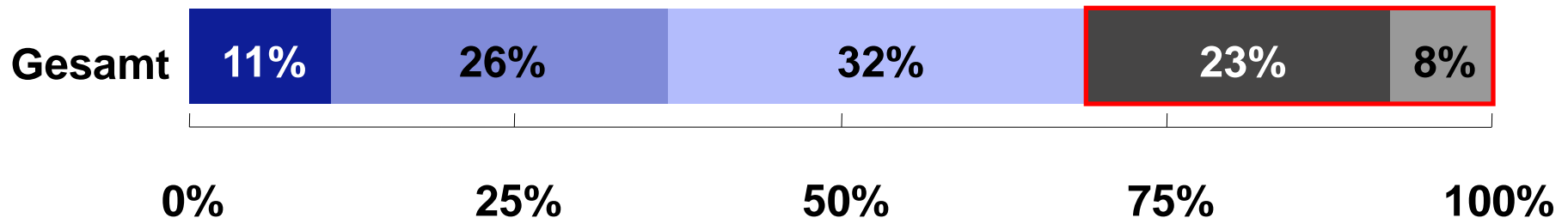


- ➔ Sprecherausschuss wird gut beurteilt
- ➔ Betriebsrat wird kritischer beurteilt
- ➔ Unzufriedenheit deutet auf ausgeprägte Ansprüche gegenüber den Gremien hin

# Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretungsorgane nach AT/LA



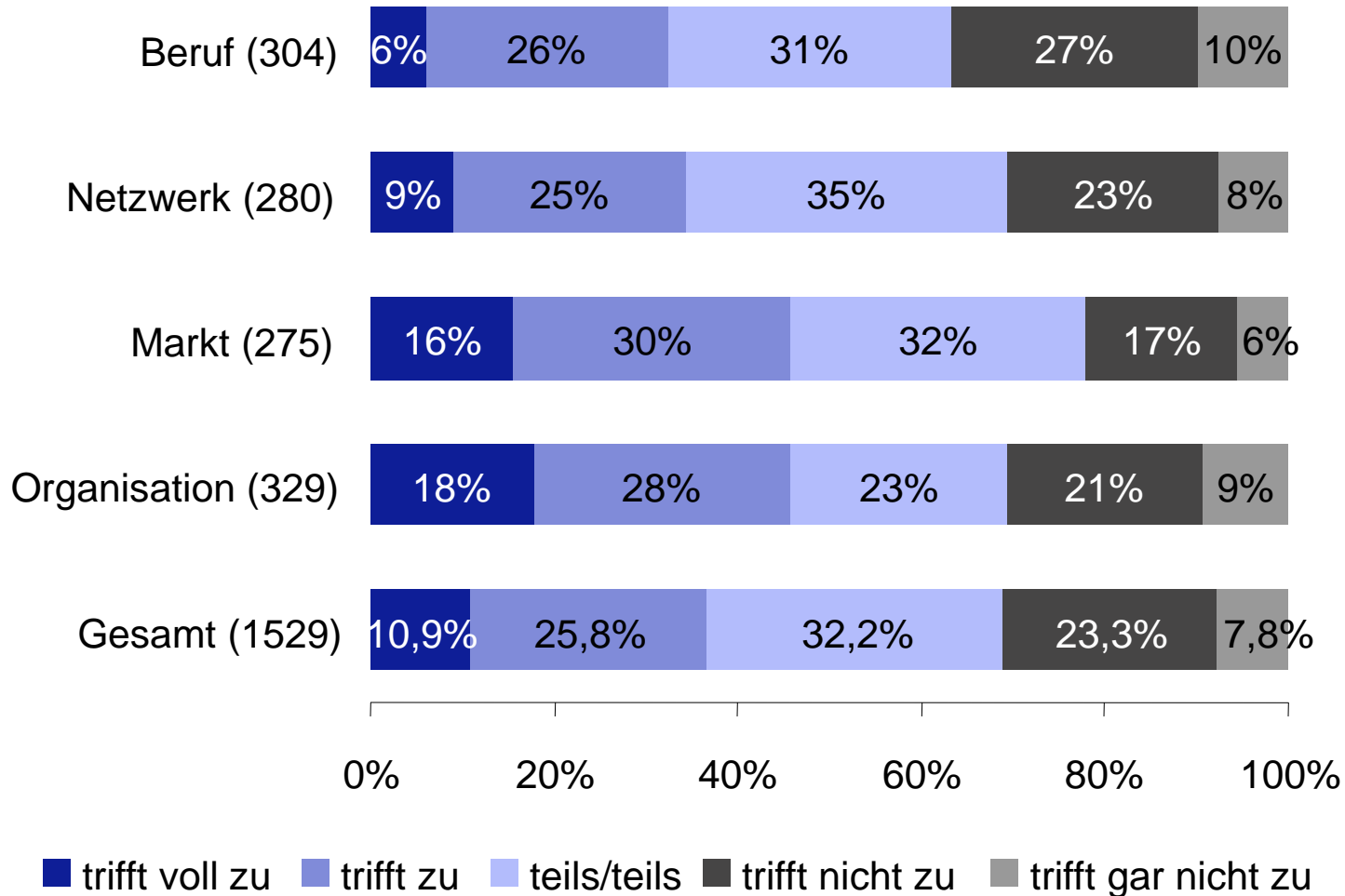
„Ich kann meine Interessen am besten selbst vertreten.“



■ trifft voll zu ■ trifft zu ■ teils/teils ■ trifft nicht zu ■ trifft gar nicht zu

- Trotz hoher Verbreitung individueller Beteiligungsverfahren keine mehrheitliche Zustimmung
  - Alternative zur Selbstvertretung wird von mindestens 1/3 der Befragten als notwendig erachtet
- Kaum Unterschiede zwischen LA/AT.

# „Ich kann meine Interessen am Besten selbst vertreten.“



# Bedeutung des Betriebsrats in Abhängigkeit vom Selbstvertretungsvermögen

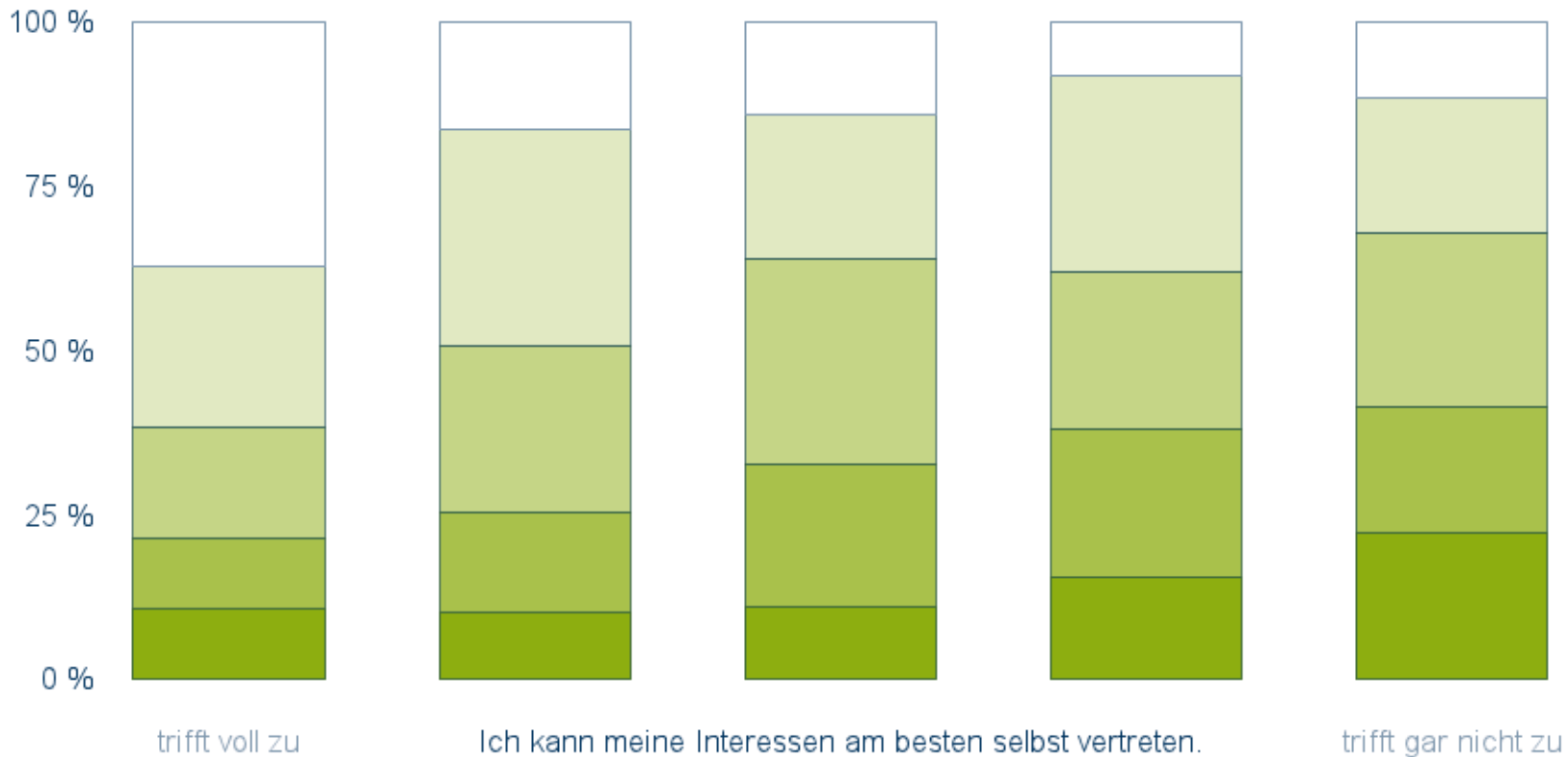
## Bedeutung des Betriebsrats für die eigenen Interessen



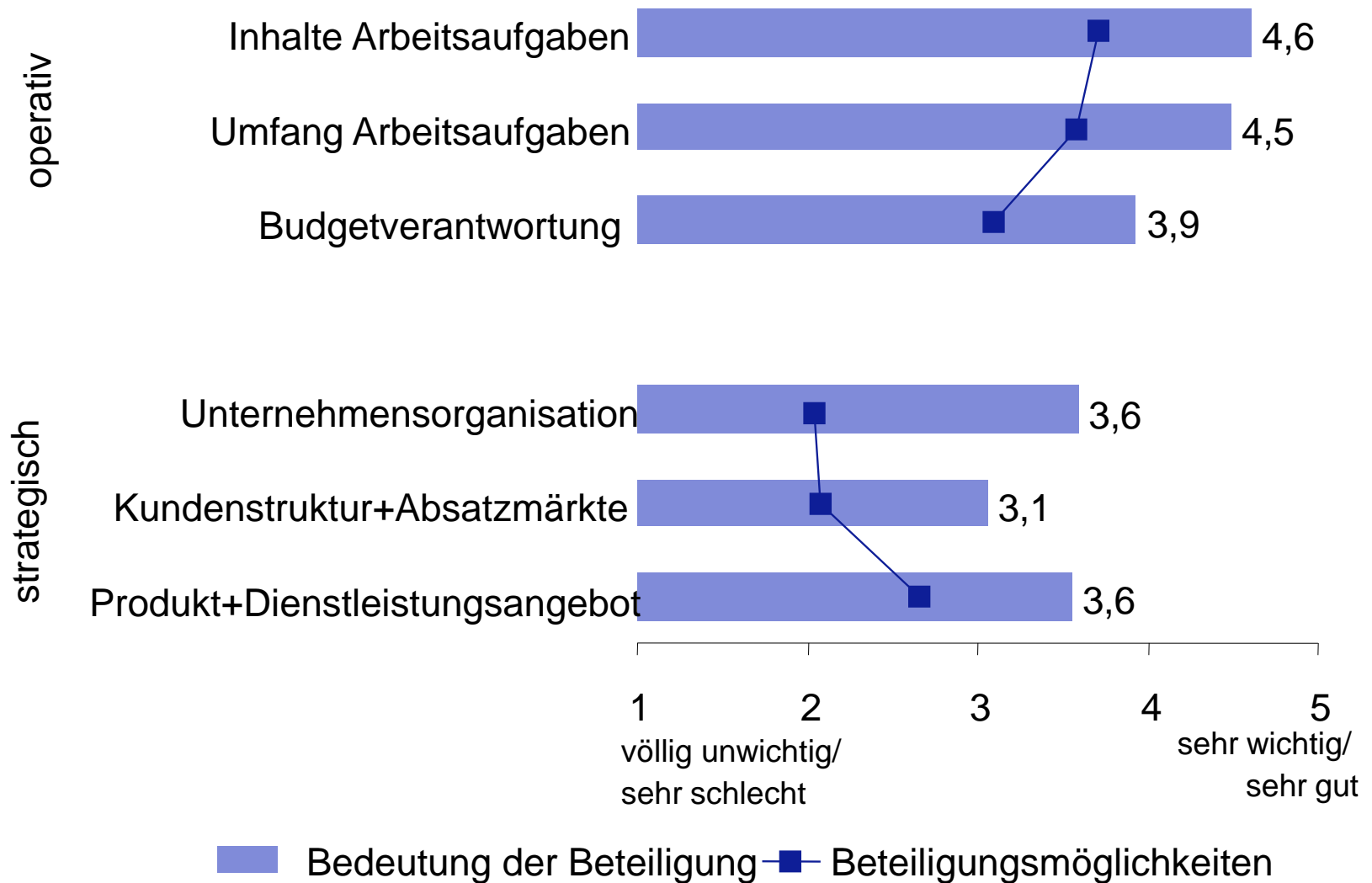
sehr wichtig



völlig unwichtig



Quelle: Hoose et al. 2009, eigene Berechnungen



- Die vier Typen von Arbeitsorientierungen zeigen die Bedeutung **verschiedener Bindungs- und Motivationskräfte**
- Partizipationspraktiken weisen auf **Spannungsfelder in der individuellen und kollektiven Interessenvertretung** hin
- **Mehr Beteiligung und neue Kooperationsformen** gewünscht
- **Herausforderungen** für die Interessenverbände

- Erwartungen an betriebliche Gremienarbeit unterscheiden sich bei den organisierten Beschäftigtengruppen
- Führungskräfte präferieren die Vertretung ihrer Interessen in erster Person
  - Grenzen der Selbstvertretung sind jedoch sichtbar
  - Verbetrieblichung führt zu Bedeutungsgewinn der Gremien
- Teilweise deutliche Unzufriedenheit mit den Gremien



- Herausforderung für beide Verbände
- Konkurrenz der Berufs- und Branchengewerkschaft um die Gremien



# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

[Fabian.Hoose@rub.de](mailto:Fabian.Hoose@rub.de)

[Sebastian.Jeworutzki@rub.de](mailto:Sebastian.Jeworutzki@rub.de)