

Forschungsprojekt: Betriebsklima, Reziprozität und Gute Arbeit

Das Betriebsklima ist in letzter Zeit wieder zu einem viel diskutierten Thema geworden, innerhalb und außerhalb der Unternehmen. In Meinungsumfragen ebenso wie in Debatten über Gute Arbeit wird seine Bedeutung betont. „Betriebsklima“ meint – ganz allgemein gesagt – die Qualität des Miteinanders bei der täglichen Arbeit. Gutes Betriebsklima ist die soziale Dimension Guter Arbeit.

Das Forschungsprojekt geht von der Annahme aus, dass Betriebsklima in betrieblichen Austauschprozessen entsteht. Ausgetauscht werden nicht nur vertraglich festgelegte Beiträge wie Lohn und Leistung, sondern viel mehr noch ganz alltägliche Informationen, Unterstützung, Hilfestellungen, Zeichen und Gesten bei der Zusammenarbeit. In jedem Betrieb gibt es mehr oder weniger eingespielte Verhältnisse des Gebens und Nehmens. Das Wissen darum gibt den betrieblichen Akteuren Sicherheit im täglichen Arbeitshandeln. Schlechtes Betriebsklima entsteht, wenn die Austauschbeziehungen dauerhaft von Ungerechtigkeiten und unsolidarischem Verhalten oder aber von Unsicherheit und Angst gekennzeichnet sind.

In aktuellen betrieblichen Veränderungsprozessen werden nun eingespielte Verhältnisse – zum Teil gewollt, zum Teil unbeabsichtigt – in Frage gestellt. Durch Umstrukturierungs-, Konzentrations- und Dezentralisierungsmaßnahmen können Situationen entstehen, in denen das Geben und Nehmen im einzelnen Betrieb neu austariert wird. In der dadurch hervorgerufenen Unsicherheit sehen wir den Hauptgrund dafür, dass zurzeit so häufig vom Betriebsklima die Rede ist.

Um das Phänomen Betriebsklima zu verstehen, müssen Handlungen, Routinen und Strukturen untersucht werden. Hier setzt das Forschungsprojekt an. Zugleich sollen im Sinne guter Arbeit Voraussetzungen und Gestaltungsansätze herausgearbeitet werden, die faire und solidarische Austauschbeziehungen ermöglichen.

Konkret soll untersucht werden:

- Was wird unter Betriebsklima verstanden?
- Wie ist die Qualität des jeweiligen Betriebsklimas?
- Wie entsteht schlechtes oder gutes Betriebsklima?
- Welche Faktoren in den täglichen Arbeitsprozessen sind von Bedeutung?
- Wie beeinflusst Betriebsklima die Arbeit?
- Wie kann gutes Betriebsklima erhalten und schlechtes Betriebsklima verbessert werden?

Die ältere Betriebsklima-Forschung arbeitet vorwiegend mit standardisierten Mitarbeiterbefragungen. Sie bieten Bestandsaufnahmen der individuellen Meinungen von Beschäftigten über die sozialen Beziehungen im Betrieb. Meinungsumfragen stoßen jedoch an ihre Grenzen, wenn es um die Ursachen geht. Dazu müssen betriebliche Handlungen, Routinen und Strukturen untersucht werden, die das Miteinander im Arbeitsprozess bedingen und beeinflussen. Mit dem Projekt sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie das Betriebsklima als soziales Phänomen im einzelnen Betrieb entsteht und wie es verändert werden kann.

Kern der Untersuchung sind Fallstudien in sechs Betrieben und Einrichtungen aus unterschiedlichen Branchen. Die Fallstudien beinhalten einen vielfältigen Methodenmix:

- Interviews mit Vertreter/innen der Geschäftsführung, der Interessenvertretung (sofern vorhanden), Abteilungsleiter/innen, Arbeitsschutz- und Gleichstellungsbeauftragten,
- Interviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten,
- Betriebsbesichtigungen und -beobachtungen,
- Auswertung schriftlicher Dokumente wie Beschäftigtenstatistiken, Betriebsvereinbarungen,
- Teilnahme an Versammlungen.

Durchführende Stelle: Technische Universität Dortmund, Sozialforschungsstelle

Projektteam: Dr. Edelgard Kutzner, Dr. Klaus Kock

Förderung: Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. 2009-231-3)

Internet: www.werkstadt-dortmund.de/betriebsklima

Kontakt: kutzner@sfs-dortmund.de, kock@sfs-dortmund.de