

Betriebliche Leistungspolitik in Oberösterreich: Autonomiedilemma oder Zugewinn?

Philipp Gerhartinger, Christine Stelzer-Orthofer

Im Artikel wird aus dem Blickwinkel von BetriebsrätInnen und unselbständigen Beschäftigten die betriebliche Leistungspolitik in ausgewählten oberösterreichischen Betrieben aus verschiedenen Branchen dargestellt und die Frage diskutiert, wie neue betriebliche Arbeits- und Steuerungsmodelle zu einer Verdichtung und Verfestigung von Flexibilisierungsanforderungen und Arbeitsdruck beitragen.

Der Begriff des/der ArbeitskraftunternehmerIn suggeriert, dass Beschäftigte heute immer mehr Selbstverantwortung mitbringen müssen, was im Gegenzug mit mehr Autonomie im Arbeitsprozess auszugleichen ist. Aufbauend darauf lautete die zentrale Forschungsfrage, ob neue Arbeitsanforderungen und die damit verbundene Verpflichtung zur Selbstorganisation eher als (individueller) Autonomiegewinn erlebt werden oder diese, im Gegenteil, durch die Abwälzung von Verantwortung zu einer Erhöhung des Arbeitsdrucks, zu Stress und folglich zu zunehmender Arbeitsbelastung und Leistungsverdichtung führen.

Branchenübergreifend ließen sich klare Überschneidungen hinsichtlich der betrieblichen Leistungspolitik feststellen; auch die Problemlagen in den untersuchten Branchen bzw. Unternehmen waren sehr ähnlich. So lässt sich steigender Leistungsdruck in allen Fallbeispielen feststellen. Der Zusammenhang mit betrieblicher Leistungssteuerung schien jedoch häufig einer Wahrnehmungsdiskrepanz zu unterliegen. Probleme wie interne Konkurrenz, Zeitdruck, Präsentismus oder psychische Belastungen stehen unbestritten in Verbindung mit Instrumenten der indirekten Steuerung. Unterschiede zwischen den Branchen ergaben sich zudem hinsichtlich des tatsächlichen Verhältnisses von Autonomie und Selbstverantwortung; zusätzliche Verantwortung ist nicht immer an zusätzliche Handlungsspielräume gekoppelt, was den Arbeitsstress zusätzlich erhöhen kann.