

VIII. Mitbestimmung in zeitlicher Perspektive Ergebnisse einer Fallstudie in einem Großbetrieb der Automobilindustrie

Hans G. Nutzinger, Ulrich Schasse und Volker Teichert

1. Einleitung

Die empirische Mitbestimmungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland hat sich bisher fast ausnahmslos auf die Untersuchung einzelner *Zeitpunkte* konzentriert und dabei Veränderungen der Mitbestimmungspraxis im Zeitablauf weitgehend außer acht gelassen. Dies gilt sowohl für theoretische Überlegungen und Sekundärauswertungen wie auch für die rund 50 Primärerhebungen zur Praxis der Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene, die in ihrer überwiegenden Mehrzahl als Fallstudien in einzelnen oder wenigen Industriebetrieben entstanden sind.¹ Wie dies auch für unsere eigene, im folgenden dargestellte Untersuchung gilt, befassen sie sich fast alle mit Einschätzungen der Mitbestimmung durch die beteiligten Akteure, also die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer (Betriebsräte, Vertrauensleute, Arbeitsdirektoren), durch das Management, die Vertreter von Arbeitgebern und Gewerkschaften und, wenn auch nur zum Teil, durch die Belegschaften selbst.

In dem von uns durchgeführten Forschungsprojekt in einem nordhessischen Großbetrieb der Automobilindustrie wurden erstmals systematisch vergleichende Befunde vorgelegt, die zu zwei verschiedenen Zeitpunkten erhoben wurden, und zwar im Jahre 1975 vor Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes und 1981, knapp fünf Jahre nach dessen gesetzlichem und drei Jahre nach dessen praktischem Inkrafttreten.²

¹ Vgl. dazu u. a. Pirker u. a. (1955); Neuloh (1960); Popitz/Bahrndt (1957); Kotthoff (1981); Kirsch u. a. (1984). – Zu einer Gesamtübersicht über das Forschungsfeld siehe Diefenbacher (1983).

² Zur ausführlichen Darstellung des Forschungsprojektes siehe Diefenbacher/Kißler/Nutzinger/Teichert (1984).

1975 wurde die Belegschaft des Betriebes erstmals nach ihrem Wissen, nach ihren Informationsmöglichkeiten, ihrer Einstellung und ihrem Interesse hinsichtlich der Mitbestimmung befragt (vgl. Georg/KiBler/Scholten 1981). Diese vier Dimensionen bildeten auch im Jahre 1981 die Grundlage für unsere Nachfolgeuntersuchung, in der mögliche Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 und der Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 auf die Belegschaft, die betriebliche Interessenvertretung und das Management aufgezeigt werden sollten.

Obwohl die Ergebnisse unserer Fallstudie sicherlich nicht ohne weiteres verallgemeinert werden können, so geben sie doch einen Einblick in die herrschende Mitbestimmungspraxis (in einem einzelnen Betrieb und, mit Einschränkungen, in einem Großunternehmen), die Bestandteil jener umfassenderen Realität ist, die den Gegenstand der Mitbestimmungsforschung bildet. Dies gilt besonders dann, wenn auf Basis dieser Forschung in der Mitbestimmungsdiskussion wissenschaftlich begründete Forderungen, etwa nach einem Ausbau der Mitbestimmung oder der Einführung betrieblicher Gewinn- und Vermögensbeteiligung, erhoben werden (sollen).

In den folgenden Abschnitten werden zunächst das konkrete Forschungsobjekt (Sample) und die verwendeten Methoden vorgestellt, danach werden einzelne Ergebnisse des Querschnittsvergleichs von 1981 (zwischen Stamm- und Randbelegschaft) erörtert. Im vierten Teil werden diese Befunde dann wenigstens teilweise mit den entsprechenden Ergebnissen der Erstbefragung von 1975 verglichen. Zum Schluß werden einige Überlegungen zur Praxis und Forschung der Mitbestimmung angestellt.

2. Forschungsmethoden und Forschungssample

Wegen des angestrebten zeitlichen Vergleichs wurden in der von uns durchgeführten Nachfolgebefragung des Jahres 1981 grundsätzlich dieselben Forschungsmethoden wie 1975 benutzt. Bei 160 Beschäftigten wurden mit Hilfe eines halboffenen Fragebogens etwa einstündige *standardisierte Interviews* durchgeführt; dabei gelang es, von 146 bereits 1975 befragten Arbeitnehmern wiederum 102 Teilnehmer für die Interviews zu gewinnen. Die Ausfälle beruhen teils auf Fluktuation, teils auf Krankheit oder Urlaub der Arbeitnehmer im Untersuchungszeitraum; nur zwei Teilnehmer der Befragung von 1975

lehnten ausdrücklich die Teilnahme an unserer Wiederholungsuntersuchung ab. Der Kreis der Befragten wurde gegenüber der Untersuchung von 1975, in die nur männliche deutsche Arbeitnehmer einbezogen waren, im Jahre 1981 erweitert: Neben weiteren 39 zufällig ausgewählten männlichen deutschen Arbeitnehmern wurden auch zusätzlich 10 weibliche und 9 ausländische Arbeitnehmer in die standardisierten Interviews mit aufgenommen. Die Zusammensetzung der Teilnehmer in den standardisierten Interviews entsprach weitgehend der Zusammensetzung der Grundgesamtheit.

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse von 1975 und 1981 zu sichern, wurden die Fragestellungen der standardisierten Interviews und die zugrunde gelegten Forschungsdimensionen – Wissen, Information, Einstellung und Interesse – grundsätzlich beibehalten. Zusätzlich aufgenommen wurden detaillierte Fragestellungen zum Verlauf der Erwerbsbiographie vor Eintritt in den untersuchten Betrieb, um die befragten Arbeitnehmer nicht nur anhand ihrer derzeitigen Stellung im Betrieb und den damit verbundenen Arbeitsbedingungen sowie ihren Persönlichkeitsmerkmalen zu beschreiben, sondern auch unter Berücksichtigung ihrer gesamten Erfahrungen im Erwerbsleben.³

Ergänzt wurden diese standardisierten Interviews durch die Aufzeichnung und Auswertung von zehn *Gruppendiskussionen* mit Mitgliedern verschiedener Funktionsgruppen sowie durch vierzehn *Tiefeninterviews*, die einzelnen Beschäftigten und Funktionsträgern die Möglichkeit gaben, ihre eigenen Probleme und ihr individuelles Erleben der Arbeits- und Produktionsbedingungen darzustellen und zu erörtern.⁴ Auch hier wurden in Erweiterung des For-

³ Eine genauere Auswertung der biographischen Daten geben wir in Diefenbacher/Kißler/Nutzinger/Teichert (1984: 89 ff.). Darin zeigen wir, daß sich bei einem Teil der Beschäftigten eine relativ „kontinuierliche“ Erwerbsbiographie feststellen läßt, d. h. der Ausbildungsphase in einem kleineren oder mittleren Betrieb (bis zu 500 Beschäftigte) folgt alsbald der Übertritt in den untersuchten Großbetrieb, in dem allerdings der erlernte Beruf in aller Regel nicht mehr ausgeübt wird. Ein anderer Teil der Belegschaft weist hingegen eine eher „diskontinuierliche“ Biographie auf: Vor Eintritt in den Großbetrieb haben diese Beschäftigten häufiger den Arbeitsplatz gewechselt, und dabei haben sich auch oft ihre Tätigkeiten verändert. Für die Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit waren etwa Arbeitslosigkeit, Erziehung von Kindern und Krankheit verantwortlich.

⁴ Im einzelnen wurden folgende Diskussionsgruppen gebildet: weibliche Arbeitnehmer, Preßwerker, Betriebsräte, Vertrauensleute, Mitglieder des Christlichen Metallarbeiter Verbandes (CMV), Facharbeiter, technische Angestellte, Auszubildende, ausländische Arbeiter, Bandarbeiter. Bei den Tiefeninterviews wurden Beschäftigte folgender Bereiche oder Funktionen befragt: ein Auszubildender, eine Verwaltungsange-

schungssamples von 1975 weibliche und ausländische Arbeitnehmer sowie Auszubildende in die Untersuchung mit einbezogen.

Diese Erweiterung des Kreises der Befragten um weibliche, ausländische und jugendliche Arbeitnehmer erlaubte uns auch eine Untersuchung der Frage, ob es Anzeichen für eine Gliederung (Segmentation) der Belegschaft in eine Stamm- und eine Randbelegschaft gibt und welche Konsequenzen dies für die Einbindung der einzelnen Belegschaftssegmente in das System der betrieblichen Interessenvertretung hat.

3. Die Untersuchungsergebnisse von 1981 im Querschnittsvergleich

3.1 Hinweise auf eine Gliederung in Stamm- und Randbelegschaft

Die Ausweitung des befragten Kreises auf die Gesamtbelegschaft zeigt deutliche Anzeichen für eine Gliederung in eine relativ stark in die Mitbestimmung eingebundene Stammebelegschaft (typischerweise männliche deutsche Arbeitnehmer in mittlerem und höherem Alter, in der Regel zwischen 35 und 55 Jahren, mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren) und eine in sich selbst sehr heterogene, weniger stark in die Mitbestimmung einbezogene Randbelegschaft (vor allem ausländische, weibliche und jüngere Arbeitneh-

Tab. 1a: Zusammensetzung des Betriebsrates im untersuchten Unternehmen

	Betriebsrat 1984		Betriebsrat 1981	
	absolut	in vH	absolut	in vH
männlich dt.	33	89,2	33	89,2
weiblich dt.	2	5,4	2	5,4
männlich ausl.	2	5,4	2	5,4
Gesamt	37	100,0	37	100,0

stellte, ein ausländischer Arbeitnehmer, ein Betriebsratsmitglied, ein männliches und ein weibliches Mitglied des Vertrauensleutekorpers, ein Meister, ein Vorarbeiter (= Vizemeister), zwei Arbeitnehmer aus der Produktion sowie ein Verbindungsmann, der den Kontakt zwischen der Produktplanung und der Entwicklung herstellt. Hinzu kamen nichtleitfadengebundene Tiefeninterviews mit dem Betriebsratsvorsitzenden, dem Leiter des Getriebebaus und dem Leiter der Personalabteilung.

Tab. 1b: Altersstruktur des Betriebsrates

	Betriebsrat 1984		Betriebsrat 1981	
	absolut	in vH	absolut	in vH
unter 25 Jahren	–	–	–	–
25 bis 34 Jahre	1	2,7	–	–
35 bis 44 Jahre	18	48,6	16	43,2
45 bis 54 Jahre	15	40,5	15	40,5
über 55 Jahre	3	8,1	6	16,2
Gesamt	37	100,0	37	100,0

mer), die außerdem im Betriebsrat nur mangelhaft vertreten ist (vgl. Tabellen 1a, 1b). Die Zusammensetzung des Betriebsrats hinsichtlich Geschlecht, Nationalität und Alter weicht zugunsten der Stammbesellschaft signifikant von der Zusammensetzung der Gesamtbeflegschaft ab. Dafür, daß der Betriebsrat von diesem Beflegschaftssegment getragen wird, gibt es mehrere Gründe:

- Ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit sehen kaum noch eine Möglichkeit, außerhalb des Betriebes einen entsprechenden Arbeitsplatz zu erhalten. Ihre „exit option“ („Abwanderungsmöglichkeit“) schwindet. Ihr demzufolge verstärktes Interesse an Bestand und Qualität ihres Arbeitsplatzes äußert sich dann in einer verstärkten Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung: Die „voice option“ („Widerspruchsmöglichkeit“) gewinnt an Bedeutung.⁵
- Vor allem die jugendlichen Arbeitnehmer sind nicht unbedingt bereit, nach Ende ihrer Ausbildung auf die Möglichkeit des innerbetrieblichen Aufstiegs zu warten, wenn ihnen eine entsprechende Beschäftigung in einem anderen Betrieb geboten wird oder eine Weiterqualifizierung im öffentlichen Bildungssystem möglich ist.
- Weibliche Arbeitnehmer haben oftmals keine innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten, vor allem wegen der in diesem Betrieb meist fest umrissenen Frauenarbeitsplätze (z. B. einfachste Hand- und Bandarbeiten im Verpackungsbereich oder im Lager). Auch bei der Lohngruppenverteilung fühlen sich die Frauen schlechter gestellt als ihre männlichen Kollegen.
- Viele ausländische Arbeitnehmer sind noch stark von der zumindest gedanklichen Alternative geprägt, in absehbarer Zeit in ihre Heimatländer zurück-

⁵ Zu den Begriffen „voice option“ und „exit option“ vgl. Hirschman (1970).

zukehren. Dieser subjektiven Wahrnehmung entsprechen auch objektive Befunde: Überproportionale Schwankungen in der Beschäftigungsentwicklung der ausländischen Arbeitnehmer des Betriebes deuten auf eine erhöhte Unsicherheit ihrer Arbeitsplätze hin.

Die drei letztgenannten Gründe sind wohl vor allem dafür verantwortlich, daß in den Gruppen der jüngeren, weiblichen und ausländischen Arbeitnehmer die „exit option“ eine besondere Bedeutung erhält, während die „voice option“ – also auch ein verstärktes Interesse an der betrieblichen Arbeitnehmervertretung – angesichts geringerer Einbindung in und Identifizierung mit dem Betrieb an Gewicht verliert.

Die aufgeführten personenbezogenen Kriterien zur Bestimmung von Stamm- und Randbelegschaft (Nationalität, Geschlecht, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit) dürfen jedoch nicht so ausgelegt werden, als gebe es starre Grenzen zwischen den beiden Belegschaftsteilen. Andere hier nicht berücksichtigte Merkmale (z. B. Fehlzeiten, Art des Arbeitsplatzes, Betriebsloyalität) lassen den Übergang vielmehr fließend erscheinen. Die Unterschiede sind also eher graduell: Die individuelle Wahrnehmung der „voice option“ wird auch für den Stammarbeiter dadurch eingeschränkt, daß er nicht allzu negativ auffallen darf, und umgekehrt sind die Mitglieder der Randbelegschaft nicht so mobil, daß für sie die Wahrnehmung der „exit option“ die tägliche Entscheidungsalternative ist. Mit der Gliederung in eine Stamm- und Randbelegschaft haben wir vielmehr versucht, betriebliche und unternehmensbezogene Mitbestimmung auch unter dem Gesichtspunkt der Theorie segmentierter Arbeitsmärkte zu betrachten. Unsere Überlegungen können gegenwärtig nur vorläufiger Natur sein, nicht zuletzt deswegen, weil von einer Fallstudie noch nicht auf die Gesamtheit aller industriellen Großunternehmen geschlossen werden kann. Gleichwohl zeigen die Ergebnisse unserer Untersuchung von 1981 durchaus Anzeichen für eine unterschiedliche Rezeption der Mitbestimmung in den beiden Belegschaftssegmenten.

In einer zweiten von uns durchgeführten Untersuchung in einem Betrieb der elektrotechnischen Industrie wird der Zusammenhang von betrieblicher Interessenvertretung und Mitbestimmung mit der Existenz von Segmentationslinien im Betrieb noch genauer untersucht werden.⁶ Dabei bleiben Forschungsansatz und -methoden im Vergleich zu der hier präsentierten Untersuchung im wesentlichen unverändert, so daß auch ein Vergleich zwischen zwei verschiedenen Betrieben durchgeführt werden kann.

⁶ Siehe dazu Nutzinger/Schasse/Teichert (1986).

3.2 Das Wissen über Mitbestimmungsmöglichkeiten

Standardisierte Interviews, Gruppendiskussionen und Tiefeninterviews zeigen ein breites Spektrum von Vorstellungen und Ansprüchen, welche die Arbeitnehmer mit dem Begriff Mitbestimmung verknüpfen. Sie reichen von Mitbestimmung am Arbeitsplatz über mitzubestimmende Arbeitsbereiche, Mitbestimmungsträger und -gesetze bis hin zur Idee einer allgemeinen gesellschaftlichen Mitbestimmung. Am häufigsten genannt wurden solche Vorstellungen, die den Anspruch der Arbeitnehmer auf Gehör, Mitentscheidung und Mitverantwortung hervorheben, oder die Mitbestimmung als Gegenmacht oder gar als Weg zur Selbstverwaltung verstehen.

Obwohl zwischen der ersten Untersuchung und unserer jetzt durchgeführten Befragung das Mitbestimmungsgesetz von 1976 in Kraft trat und seit etwa 1978 praktiziert wurde, ergeben sich im Mitbestimmungswissen der Arbeitnehmer keine gravierenden Unterschiede im Vergleich zur Untersuchung von 1975; dies hängt zweifellos auch mit den geringen *unmittelbaren* Wirkungen des Gesetzes auf Betriebsebene zusammen: Im untersuchten Betrieb war auch schon nach der früheren drittelparitätischen Regelung der Betriebsratsvorsitzende Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmerseite. Dagegen bestehen weiterhin erhebliche Unterschiede im Mitbestimmungswissen zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen: Während für die un- und angelernten Arbeiter die erweiterte Teilnahme von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat weitgehend abgehoben – weil anonym – verläuft, fällt es selbst qualifizierten Facharbeitern und Vertrauensleuten schwer, detaillierte Erläuterungen zur Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu geben, obwohl sie deren Bedeutung für eine mögliche Veränderung betrieblicher Strukturen durchaus sehen.

Betriebliche Mitbestimmung wird von den un- und angelernten Arbeitern vor allem mit Erfolgen des Betriebsrats verbunden; dagegen kann der Begriff der betrieblichen Mitbestimmung selbst nur mit Schwierigkeiten eingeordnet und umschrieben werden. Dieser Befund wird unmittelbar in Tabelle 2 offensichtlich:

Dies zeigt, daß für den Großteil der Belegschaft Mitbestimmungswissen kein abstrakter und abrufbarer Wissensschatz ist, sondern eine Sammlung instrumenteller, „praktischer“, auf die eigene Arbeitssituation bezogener Kenntnisse. Dies gilt auch für viele Facharbeiter.

Selbst die Vertrauensleute hatten Schwierigkeiten, die durch das Betriebsverfassungsgesetz verankerten Rechte des Betriebsrates in einen Zusammenhang

Tab. 2: Gibt es eigentlich bei uns schon so etwas wie eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben?

	Stammbelegschaft		Randbelegschaft		Gesamt	
	abs.	in vH	abs.	in vH	abs.	in vH
keine Angaben	1 (1)	1,0 (1,5)	1	1,7	2	1,3
ja	54 (40)	53,5 (59,7)	33	55,9	87	54,4
nein	33 (19)	32,7 (28,4)	16	27,1	49	30,6
weiß nicht	13 (7)	12,9 (10,4)	9	15,3	22	13,8
Gesamt	101 (67)	100,0 (100,0)	59	100,0	160	100,0

(in Klammern die Vergleichszahlen von 1975)

mit der Mitbestimmung generell zu stellen. Da kein abfragbares Wissen über den Begriff der Mitbestimmung vorliegt, werden bei der Belegschaft damit bestimmte Vorstellungen assoziiert (= Assoziationswissen); wie oben angeführt, reichen diese Vorstellungen von der Mitbestimmung am Arbeitsplatz als einem im Vergleich zu 1975 wichtiger gewordenen Problemfeld bis hin zu allgemeiner gesellschaftlicher Mitbestimmung. Das in vielen früheren Untersuchungen festgestellte geringe Mitbestimmungswissen⁷ zeigt sich auch wieder in unserer Untersuchung; es ist aber wohl dahingehend zu relativieren, daß Mitbestimmung für die Arbeitnehmer keine erlernbare „Rechtstatsache“ darstellt, sondern auf konkrete Handlungsmöglichkeiten bezogen ist – und diese sind, jedenfalls in dem untersuchten Betrieb, in rudimentärer Form bei den meisten Arbeitnehmern vorhanden.

3.3 Die Aneignung und Verarbeitung von Informationen zur Mitbestimmung

Den Beschäftigten des untersuchten Betriebes steht eine Vielzahl von Informationsquellen über Mitbestimmung zur Verfügung:

- personale Informationsquellen wie Betriebsräte und Vertrauensleute;
- mediale Informationsquellen wie gewerkschaftliche Publikationen (u. a. die Zeitschrift METALL), Betriebszeitungen (BR-Kontakt, Der Scheinwerfer, Autogramm) und die Massenmedien (vor allem Tageszeitungen, Rundfunk und Fernsehen);

⁷ Siehe dazu etwa die Übersicht bei Diefenbacher (1983: 247 f.).

– institutionelle Informationsquellen wie Betriebsversammlungen, Gewerkschaftsschulungen und -kurse.

Welche dieser Informationskanäle sind den Arbeitnehmern bekannt, und wie werden sie genutzt? Diese Frage läßt sich nach unserer Untersuchung zusammenfassend so beantworten:

Die betriebliche Interessenvertretung wird als Informationsquelle eindeutig gegenüber den Medien bevorzugt. Erste „Anlaufstelle“ für Mitglieder der Stamm- und der Randbelegschaft ist meist der Vertrauensmann/die Vertrauensfrau, während der Betriebsrat nur selten und nur in außergewöhnlichen Fällen unmittelbar kontaktiert wird. Die große Mehrzahl der Befragten hat während ihrer gesamten Betriebszugehörigkeit den Betriebsrat überhaupt noch nie aufgesucht. Der einzelne Arbeitnehmer wird seinerseits auch nur ausnahmsweise einmal direkt wegen eines betrieblichen Problems von Vertrauensleuten oder Betriebsräten angesprochen.

Auch die Betriebsversammlung ist wegen ihrer ritualisierten, mehr auf Darstellung erreichter Erfolge als auf Kommunikation ausgerichteten Abwicklung eine Instanz, die bei allen Belegschaftsgruppen nur wenig Anklang findet. Die betriebliche Interessenvertretung sieht sie eher als Möglichkeit der (Gegen-) Machtdemonstration gegenüber der Werksleitung an. Die Beschäftigten betrachten die Betriebsversammlung dagegen eher als Möglichkeit, wenigstens einmal im Vierteljahr früher nach Hause gehen zu können oder zumindest ein paar Stunden „arbeitsfreie“ Zeit zu haben.

Bei den medialen Informationsquellen werden vor allem die gewerkschaftliche Mitgliederzeitung „Metall“ und die Firmenzeitung „Autogramm“ gelesen, während andere Publikationen der Arbeitnehmerseite nur wenig von den Beschäftigten genutzt werden. Nach Abschluß unserer Untersuchung hat indes die Gewerkschaft versucht, diesem geringen Interesse durch eine besondere Zeitschrift entgegenzutreten, in der auf die konkreten Bedürfnisse der Arbeitnehmer „vor Ort“ eingegangen wird.

Die Massenmedien (Radio, Fernsehen, Zeitungen) werden zwar von allen Befragten generell zur Information und zur Unterhaltung genutzt, doch nur wenige fühlen sich durch sie über Mitbestimmung ausreichend informiert. Aktuelle Tagesfragen stehen dort im Vordergrund, Mitbestimmungsfragen werden dagegen nur gelegentlich, meist aus irgendeinem konkreten Anlaß, aufgegriffen, aber nicht kontinuierlich behandelt.

Sowohl die Angehörigen der Stamm- wie der Randbelegschaft beurteilen ihren eigenen Informationsstand eher skeptisch (vgl. Tabelle 3). Nur ein Drittel der

Tab. 3: Informationsmöglichkeiten über Mitbestimmung

	Stammebelegschaft		Randbelegschaft		Gesamt	
	abs.	in vH	abs.	in vH	abs.	in vH
keine Angaben	7	6,9	5	8,5	12	7,5
besser geworden	33	32,7	22	37,3	55	34,4
gleich geblieben	59	58,4	29	49,2	88	55,0
schlechter geworden	2	2,0	3	5,1	5	3,1
Gesamt	101	100,0	59	100,0	160	100,0

Befragten geht demnach davon aus, daß sich die Information zur Mitbestimmung verbessert habe, während 58,4% der Stamm- und 49,2% der Randbelegschaft sie für unverändert halten. Entsprechend befürworteten fast drei Viertel der von uns befragten Belegschaftsmitglieder eine bessere Unterrichtung über die Mitbestimmung; in den Gruppendiskussionen und Tiefeninterviews wurden die schlechten Informationsmöglichkeiten mit der unzureichenden Kontinuität der betrieblichen und gewerkschaftlichen Informationspolitik über Mitbestimmung erklärt.

Neben der unregelmäßigen Informationsvermittlung werden zudem Informationsbarrieren beklagt, die eng mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen: Physische und psychische Arbeitsbelastungen sowie die Schichtarbeit erlauben kaum ausgiebige Gespräche zwischen den Arbeitern. Die klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit im Bewußtsein der meisten Beschäftigten läßt darüber hinaus Information und Diskussion über betriebliche Probleme generell und speziell Mitbestimmung eher zur Ausnahme werden.

Betrachtet man unsere gesamte Stichprobe, so werden im Durchschnitt die verschiedenen Informationsquellen nicht sehr intensiv genutzt. Dabei ist die Teilnahme an Gewerkschaftsschulungen deutlich positiv mit der Nutzung anderer inner- und außerbetrieblicher Informationsquellen korreliert. Dieser Zusammenhang ist aber nicht kausal zu interpretieren, sondern verweist auf eine Interdependenz: Einerseits finden sich Arbeitnehmer(innen), die ein grundsätzliches Interesse an Mitbestimmung haben und sich dementsprechend informieren, häufiger als ihre Kolleg(inn)en zur Teilnahme an gewerkschaftlichen Weiterbildungsmaßnahmen bereit; auf der anderen Seite werden die Arbeiter durch Schulungen und Kurse der Gewerkschaften motiviert, sich auch weiterhin aus den verfügbaren Quellen über Mitbestimmung zu informieren und darüber zu diskutieren. Damit besteht aber auch die Gefahr, daß im

Zeitablauf die Kluft zwischen „Interessierten“ und „Informierten“ einerseits und den nur wenig interessierten und informierten Beschäftigten andererseits eher zunimmt.

Unmittelbar einleuchtend ist der deutliche Zusammenhang zwischen der Häufigkeit, mit der verschiedene Informationskanäle genutzt werden, und der Fähigkeit der Befragten, ein inhaltliches Mitbestimmungsverständnis zu formulieren. Bei der Korrelation zwischen Information und Wissen zeigt sich aber auch, daß kein klarer Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Nutzung einzelner Informationsquellen und den inhaltlichen Vorstellungen zum Begriff der Mitbestimmung besteht. Dies beruht darauf, daß die einzelnen Informationsmedien – Betriebsräte, Vertrauensleute, Betriebszeitungen, Massenmedien, Gewerkschaftsschulungen – nicht jeweils nur einen spezifischen Mitbestimmungsbegriff vermitteln. Das individuelle Mitbestimmungsverständnis der Beschäftigten wird weitaus stärker durch andere Faktoren – insbesondere die Arbeitsbedingungen – geprägt, die zur „subjektiven Informationsfilterung“ beitragen. Ausreichende Information über Mitbestimmung bleibt grundsätzlich Bedingung für die Aneignung von Mitbestimmungswissen; die persönliche Ausgestaltung dieses Wissens wird aber durch andere Einflüsse mitgeprägt. Dabei stößt das Thema „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ im Vergleich zu 1975 auf größeres Interesse; offenkundig wird dieses Interesse jedoch durch Informationsangebote, insbesondere durch gewerkschaftliche Schulungen, nur wenig befriedigt.

3.4 Mitbestimmung als Einstellungsproblem

Insgesamt zeigt sich bei den befragten Arbeitnehmern eine durchaus positive Grundeinstellung zur Mitbestimmung:

Tab. 4: Persönliche Einstellung zur Mitbestimmung

Sie ist für den Arbeitnehmer	Stammebelegschaft		Randbelegschaft		Gesamt	
	abs.	in vH	abs.	in vH	abs.	in vH
wichtig	96	95,0	47	79,7	143	89,4
nebensächlich	5	5,0	7	11,9	12	7,5
überflüssig	–	–	1	1,7	1	0,6
weiß nicht	–	–	3	5,1	3	1,9
keine Angabe	–	–	1	1,7	1	0,6
Gesamt	101	100,0	59	100,0	160	100,0

Mitbestimmung wird von rund 75% der in den standardisierten Interviews befragten Arbeitnehmer als sozial, fortschrittlich und notwendig bezeichnet. Dieser zunächst sehr positiven Besetzung des Mitbestimmungsbegriffs steht jedoch entgegen, daß sich nur 50,9% der Untersuchungsteilnehmer aus der Stammebelegschaft und 54,2% der Befragten aus der Randbelegschaft persönliche Vorteile durch Mitbestimmung erhoffen. Interessant sind dabei vor allem die unterschiedlichen Erwartungen, die von den beiden Belegschaftsgruppen mit der Mitbestimmung verbunden werden: So erwartet die Stammebelegschaft vor allem einen sicheren Arbeitsplatz, höheren Lohn und angenehmere Arbeitsbedingungen. Bei der Randbelegschaft liegt dieser letztgenannte Punkt dagegen eindeutig an der Spitze: Daß sie sich vor allem für eine Veränderung der herrschenden Arbeitsbedingungen einsetzt, ist angesichts ihrer spezifischen, besonders belastungsreichen Arbeitssituation nur allzu verständlich.

Obwohl überwiegend Vorteile von Mitbestimmung gesehen werden, erwarten aber immerhin auch 32,7% der Stamm- und 37,3% der Randbelegschaftsmitglieder gewisse Nachteile durch sie. Bei der Stammebelegschaft wird vor allem das unzureichende Fachwissen der Arbeiter bemängelt, und es werden zusätzliche finanzielle Einbußen sowie Entlassungen von Belegschaftsmitgliedern befürchtet. Randbelegschaftsangehörige, die, wie bereits bemerkt, weniger in die betriebliche Interessenvertretung eingebunden sind, befürchten dagegen eine zu große Macht der Betriebsräte und damit einhergehend eine Zunahme von Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 wird von der Belegschaft generell sehr skeptisch und zurückhaltend beurteilt. Zwar sehen die befragten Stamm- und Randbelegschaftsmitglieder die Stellung des Betriebsrates durch dieses Gesetz gestärkt, doch vermögen sie nur selten anzugeben, daß dieser erwartete Positionsgewinn tatsächlich nur indirekt über die Rückkopplung zum Aufsichtsrat und zum Arbeitsdirektor möglich sein kann. Unterschiedlich wird dagegen der Einfluß des Gesetzes auf die Stellung der Vertrauensleute beurteilt: Die befragten Stammebelegschaftsmitglieder sehen einen deutlich gewachsenen Einfluß des Vertrauensleutekörpers, während die Randbelegschaftsmitglieder sich hier wesentlich skeptischer äußern.

Persönliche wie gesamtgesellschaftliche Veränderungen durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 werden nur von knapp einem Viertel der Befragten mit Sicherheit wahrgenommen; dabei ist das geringe Differenzierungsvermögen der Arbeitnehmer zwischen persönlichen und gesamtgesellschaftlichen Veränderungen auffällig. Im Mittelpunkt der wahrgenommenen Veränderungen

stehen die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Obwohl also nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern glaubt, Veränderungen durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 wahrgenommen zu haben, sind die zukünftigen Erwartungen daran groß: Fast ein Drittel der Befragten in den standardisierten Interviews erhofft sich für die Zukunft von der Mitbestimmung einen Einfluß auf Gewinnverteilung und die Planung von Produktion und Investitionen. Betrachtet man die in den Interviews geäußerte Streikbereitschaft der Belegschaft, so konzentrieren sich sowohl Stamm- als auch Randbelegschaft vor allem auf die Sicherung der Arbeitsplätze; an zweiter Stelle der Streikziele steht höherer Lohn und erst danach die Bereitschaft, auch für den Erhalt der Mitbestimmung Kampfmaßnahmen zu ergreifen (vgl. Tabelle 45a).

Darüber hinaus ist die Streikbereitschaft aber auch von der grundsätzlichen Einstellung zu den Gewerkschaften geprägt sowie von der prinzipiellen Art und Weise, wie die Befragten die industriellen Beziehungen sehen. Die Einstellung zur Mitbestimmung zeigt auch eine erkennbare Korrelation mit dem Umfang der innerbetrieblichen Kommunikation zu diesem Thema. Es läßt sich allerdings nicht entscheiden, ob eine positive Einstellung häufiger zu Gesprächen über Mitbestimmung führt oder umgekehrt; wahrscheinlich ist, daß beide Faktoren sich wechselseitig verstärken.

3.5 Das Interesse an Mitbestimmung

Will man den Begriff „Interesse an Mitbestimmung“ operationalisieren, so zeigt sich die Schwierigkeit, zwischen den von uns zugrunde gelegten Forschungsdimensionen genau abzugrenzen: Natürlich drückt sich das Mitbestimmungsinteresse auch aus in der Existenz von Wissen über Mitbestimmung, in dem Informationsverhalten oder in der Fähigkeit, eine eigene Einstellung zur Mitbestimmung zu formulieren. Entsprechend sind die Ergebnisse zu interpretieren:

Ein prinzipielles Interesse an Mitbestimmung – zumindest in der Form, daß man sich bessere Information wünscht – läßt sich bei Stamm- und Randbelegschaft gleichermaßen feststellen. Probleme bestehen vor allem darin, daß die Arbeitnehmer nur wenig Wissen über Mitbestimmung besitzen und daß auch die Informationen nicht ausreichen, um sich ein Bild von der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeit ihrer Interessenvertreter zu machen. Noch größer sind die Informationsdefizite, wenn es darum geht, Vorstellungen über Funk-

Tab. 5: Streikbereitschaft

	Stammebelegschaft			Randbelegschaft			Gesamt		
	abs.	in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*	abs.	in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*	abs.	in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*
mehr Lohn	61	26,5	61,6	36	25,7	62,1	97	26,2	61,8
Sicherheit des Arbeitsplatzes	76	33,0	76,8	52	37,1	89,7	128	34,6	81,5
angenehmere Arbeitsbedingungen	25	10,9	25,3	18	12,9	31,0	43	11,6	27,4
Erhalt der Mitbestimmung	40	17,4	40,4	21	15,0	36,2	61	16,5	38,8
mehr Freizeit	24	10,4	24,2	13	9,3	22,4	37	10,0	23,6
andere Forderungen	4	1,7	4,0	–	–	–	4	1,1	2,5
Gesamt Befragte	230 99	100,0	(232,3)	140 58	100,0	(241,4)	370 157	100,0	(235,6)

* = von wieviel Prozent der Befragten genannt

tion und Arbeitsweise des Aufsichtsrates zu entwickeln. Dieser Befund beruht auch darauf, daß die wesentlichen Entscheidungen jeweils auf „Spitzenebene“ – also zwischen dem (Gesamt-)Betriebsrat und der Leitung des Unternehmens bzw. des Werkes – getroffen oder verabredet werden. Bei den Arbeitnehmern herrscht deshalb der Eindruck vor, im Zusammenspiel von Betriebsrat und Unternehmensleitung würden die sie betreffenden Regelungen und Beschlüsse im großen und ganzen zu ihrer Zufriedenheit abgewickelt. Dieser „Service-Charakter“ der Mitbestimmung und die entsprechende „Service-Funktion“ des Betriebsrats tragen also nicht dazu bei, das vorhandene, aber recht unbestimmte Mitbestimmungsinteresse bei den Arbeitnehmern zu fördern und weiterzuentwickeln.

Obwohl die Mehrzahl der Befragten annimmt, daß seit 1976 mehr über Mitbestimmung geredet werde, wie Tab. 6 ausweist, können wir kein eindeuti-

* = von wieviel Prozent der Befragten genannt

Tab. 6: Interesse an Mitbestimmung

	Stammbelegschaft		Randbelegschaft		Gesamt	
	abs.	in vH	abs.	in vH	abs.	in vH
keine Angaben	2	2,0	3	5,1	3	3,1
es wird mehr davon geredet	57	56,4	31	52,5	88	55,0
genausoviel	9	8,9	5	8,5	14	8,8
kein Unterschied	16	15,8	7	11,9	23	14,4
weniger geredet	16	15,8	7	11,9	23	14,4
interessiert mich nicht	1	1,0	2	3,4	3	1,8
weiß nicht	–	–	4	6,8	4	2,5
Gesamt	101	100,0	59	100,0	160	100,0

ges Meinungsbild in der Belegschaft feststellen, das zweifelsfrei ein gestiegenes Interesse an Mitbestimmung belegen würde. Betrachtet man allerdings den Zusammenhang zwischen betrieblicher Kommunikation und Mitbestimmungsinteresse, so wird deutlich, daß mit zunehmenden Kommunikationsmöglichkeiten auch eher die Position vertreten wird, Mitbestimmung sei heutzutage populärer als vor 1976. Es zeigt sich also, daß nur solche Arbeitskräfte, die gut informiert sind und ein inhaltliches Verständnis zur Mitbestimmung haben, einen deutlichen Standpunkt dazu einnehmen können, ob das Interesse zu- oder abgenommen habe. Gründe für ein verstärktes Mitbestimmungsinteresse sehen vor allem die Diskussionsgruppen der Facharbeiter und der Vertrauensleute in der durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 indirekt gestärkten Stellung des Betriebsrates. Insbesondere der verbesserte Informationsfluß zwischen Aufsichtsrat und Betriebsrat (der seinerseits die Vertrauensleute informiert) und damit verbunden eine verbesserte gewerkschaftliche Informationsarbeit, die durch den bescheidenen „Machtzuwachs“ infolge des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 begünstigt wurde, haben nach Ansicht der Facharbeiter und der Vertrauensleute das Interesse der Beschäftigten an der Mitbestimmung insgesamt erhöht.

4. Mitbestimmung im zeitlichen Vergleich

Die nahezu identischen Fragestellungen der Untersuchung von 1975 und 1981, die gleichen Forschungsmethoden (standardisierte Interviews, Gruppendiskussionen, Tiefeninterviews) und die Möglichkeit, von 146 Teilnehmern der Untersuchung von 1975 erneut 102 Beschäftigte im Jahre 1981 zu befragen, sichern den Längsschnittcharakter der Studie und erlauben empirisch fundierte Aussagen zu möglichen Veränderungen. Um Verzerrungen aufgrund der Erweiterung des Forschungssamples auch auf ausländische, weibliche und jüngere Beschäftigte auszuschließen, haben wir den zeitlichen Vergleich auf die jeweilige Stammebelegschaft beschränkt.

Insgesamt zeigt der Vergleich der Befunde von 1975 und 1981, daß sich in der Zwischenzeit in puncto Mitbestimmungswissen wenig verändert hat. Dieses Ergebnis stimmt mit nahezu allen früheren empirischen Mitbestimmungsuntersuchungen seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs unverkennbar überein.⁸

Immerhin 38,8% der 1975 befragten Arbeitnehmer bestreiten die Existenz einer betrieblichen Mitbestimmung oder wissen gar nichts von ihr. Überraschenderweise ist die Gruppe derer, die Mitbestimmung des Betriebsrates als nicht gegeben ansehen, inzwischen größer geworden (1981: 45,6%). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, daß die in den zurückliegenden Jahren in der

Tab. 7: Gibt es eigentlich bei uns schon so etwas wie eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben?

	Stammebelegschaft 1975		Stammebelegschaft 1981	
	abs.	in vH	abs.	in vH
ja	40	59,7	54	53,5
nein	19	28,4	33	32,7
weiß nicht	7	10,4	13	12,9
keine Angabe	1	1,5	1	1,0
Gesamt	67	100,0	101	100,0

⁸ Siehe die zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse früherer Untersuchungen zum Mitbestimmungswissen bei Heinrich (1981: 68 ff.).

Tab. 8: Meinen Sie, daß Ihnen die Mitbestimmung persönliche Vorteile bringen wird?

	Stammebelegschaft 1975		Stammebelegschaft 1981	
	abs.	in vH	abs.	in vH
ja	28	41,2	51	50,5
nein	14	20,6	34	33,7
weiß nicht	24	35,3	16	15,8
keine Angabe	2	2,9	–	–
Gesamt	68	100,0	101	100,0

Öffentlichkeit – vor allem auch in den Gewerkschaften – geführte Mitbestimmungsdiskussion kaum Auswirkungen auf das Wissen der Arbeitnehmer gehabt hat und somit weitgehend an den Beschäftigten vorbeigegangen ist.

Außerdem bestehen erhebliche Wissensunterschiede hinsichtlich der einzelnen Mitbestimmungsebenen (Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmen) und der auf ihnen handelnden Mitbestimmungsträger, insbesondere Betriebsrat und Aufsichtsrat. Man kann die Ergebnisse hierzu auf einen einfachen Nenner bringen: Je weiter die Mitbestimmungsträger vom eigenen Arbeitszusammenhang entfernt sind, je höher also die Mitbestimmungsebene, desto geringer ist das Wissen über die Mitbestimmungskompetenzen der Akteure. 1975, mitten in der Auseinandersetzung um das dann 1976 verabschiedete Mitbestimmungsgesetz, nannten 20,6% der Stammebelegschaft auf die Frage nach ihrem Mitbestimmungsverständnis die Mitbestimmung auf Unternehmensebene, die ja im Zentrum der damaligen Diskussion war; 1981 waren dies nur noch 5,9%. Im Gegensatz dazu stieg von 1975 bis 1981 der Anteil der Befragten, die auf die Frage nach dem allgemeinen Mitbestimmungsverständnis die *Mitbestimmung am Arbeitsplatz* nannten, von 11,8% auf immerhin 17,8%.

Darüber hinaus steht das Mitbestimmungswissen in erkennbarem Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation und der betrieblichen Position. Angestellte und gut qualifizierte Facharbeiter kennen ihre eigenen Rechte, aber auch die Rechte der Mitbestimmungsträger besser als weniger qualifizierte un- und angelernte Arbeiter. Die direkt in der Produktion beschäftigten Arbeitnehmer zeigen dagegen ein „konkretistisches Mitbestimmungsverständnis“: Sie beziehen Mitbestimmung primär auf den Arbeitsplatz und dessen direktes Umfeld. Mitbestimmungswissen läßt sich demnach nicht als „politisches“

Wissen von der beruflichen Qualifikation abstrahieren oder gar in Gegensatz zu ihr bringen; es ist auf konkrete Handlungsmöglichkeiten bezogen und kein abstrakter, abrufbarer Wissensschatz.

Die Erwartungen an die Mitbestimmung haben sich zwischen 1975 und 1981 deutlich verändert: Im Vergleich zu 1975 hat der Anteil der Belegschaftsmitglieder zugenommen, die sich Vorteile aus der Mitbestimmung versprechen. Genauso ist aber auch der Anteil derjenigen gestiegen, die von der Mitbestimmung keine Vorteile erwarten:

Es zeigt sich also eine wachsende Ambivalenz gegenüber der Mitbestimmungsforderung. Daneben hat sich aber auch die Hierarchie der *erwarteten Vorteile* geändert. 1981 erhofften sich die Arbeitnehmer vor allem einen sicheren Arbeitsplatz, bessere Chancen für betriebliches Fortkommen und angenehmere Arbeitsbedingungen. Auch 1975 stand Arbeitsplatzsicherheit an erster Stelle, jedoch gefolgt von der Erwartung, einen größeren Einfluß auf den Betriebsablauf zu nehmen; es folgte der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen. Bemerkenswert an dieser Umschichtung der Erwartungshierarchie ist die Ausblendung der Partizipationshoffnung aus dem Erwartungshorizont: Erwarteten 1975 noch fast die Hälfte der Befragten von der Mitbestimmung „mehr Einfluß auf das Betriebsgeschehen“, so ist dieser Anteil inzwischen drastisch, nämlich auf ein Sechstel, gesunken. Dieses Ergebnis erscheint zunächst paradox: Von der Mitbestimmung wird ein Mitbestimmen kaum noch erwartet. Aber ist dies nicht zugleich Ausdruck einer *realistischeren* Einschätzung der praktizierten und zukünftig zu erwartenden Mitbestimmung?

Daß sich die Streikpräferenzen der Arbeitnehmer – sowohl für Mitbestimmung als auch für andere Forderungen – seit 1975 kaum verändert haben, ist mit dieser Interpretation durchaus vereinbar: Engagement, das über innere Anteilnahme hinausgeht und sich in Handlungsbereitschaft niederschlägt, setzt direkte Betroffenheit voraus. Arbeitnehmer engagieren sich nicht *für* den Erhalt oder die Verwirklichung eines gesellschaftlichen, gewerkschaftlichen oder allgemeinpolitischen, aber für sie abstrakten Ziels, sondern in der Regel *gegen* eine befürchtete oder tatsächliche Verletzung ihrer Interessen.⁹ Hierfür spielt sicherlich das „konkretistische“ Bewußtsein der abhängig Beschäftigten, ihre pragmatische Orientierung am hier und jetzt Machbaren und damit die eigene

⁹ Zu den Basisinteressen der Arbeitnehmer an Arbeitsplatzsicherheit, Lohn, qualifikationsadäquatem Arbeitseinsatz, menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und beruflicher Autonomie siehe Fricke (1979) und Georg/Kißler (1981: 37 ff.).

unmittelbare Betroffenheit im Arbeits- und Lebensbereich eine ausschlaggebende Rolle. Das dem studentischen Protest gegen Imperialismus, Vietnam-Krieg usw. zugeschriebene Grundmotiv des „Leidens aus dritter Hand“ ist dem Arbeitnehmer jedenfalls fremd.

Legt man diese Interpretation zugrunde, so verwundert es nicht, daß auch in der Dimension „Interesse an Mitbestimmung“ zwischen 1975 und 1981 keine grundlegenden Unterschiede festzustellen sind: Das Mitbestimmungsinteresse ist im wesentlichen kein selbständiges, sondern ein abgeleitetes Interesse, das sich im allgemeinen nur dann zeigt, wenn es mit konkreten, unmittelbar erfahrbaren Problemen des Arbeitnehmers verbunden werden kann; besonders wichtig ist dabei das Interesse an Arbeitsplatzsicherheit und an verbesserten Arbeitsbedingungen.

Auf die Frage, wie die Beschäftigten das Interesse der Gewerkschaften an der Mitbestimmung einschätzen, geben immerhin 66,3% der befragten Stamme-

Tab. 9: Gründe für das Mitbestimmungsinteresse der Gewerkschaften

	Stammebelegschaft 1975			Stammebelegschaft 1981		
	abs.	in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*	abs.	in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*
Schutz vor Willkürmaßnahmen gleiches Recht für alle	41	32,5	60,3	60	32,1	59,4
Kluft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verringern	48	38,1	70,6	67	35,8	66,3
Sozialismus auf kaltem Wege	15	11,9	22,1	38	20,3	37,6
mehr Funktionsmächtigkeit	2	1,6	2,9	2	1,1	2,0
	20	15,9	29,4	20	10,7	19,8
Gesamt Befragte	126	100,0	185,3	187	100,0	(185,1)
	68			101		

* = von wieviel Prozent der Befragten genannt

legschaftsmitglieder an, das Interesse der Gewerkschaften an der Mitbestimmung bestünde vor allem darin, gleiche Rechte für alle in der Wirtschaft Arbeitenden zu verwirklichen. Weiter vertreten 59,4% dieser Gruppe die Auffassung, die Gewerkschaften wollten mit der Mitbestimmung die Arbeitnehmer vor Willkürmaßnahmen der Unternehmer schützen. Auch 1975 wurden diese Argumente von den Befragten als entscheidendes Interesse der Gewerkschaften an der Mitbestimmung angegeben. Überdies hat offenbar die kritische Distanz gegenüber den Gewerkschaften im Zeitablauf abgenommen: 1975 nahmen noch 29,4% der Befragten an, die Gewerkschaften seien an der Mitbestimmung lediglich deshalb interessiert, um die Macht für die Funktionäre auszubauen; 1981 glaubten dies nur noch 19,8% (vgl. Tabelle 79a).

Dieses Ergebnis legt folgende Interpretation nahe: Die Mitbestimmung wird vom eigenen Arbeitszusammenhang abgespalten und als gewerkschaftliche Funktionärsarbeit begriffen, was sie in der Praxis auch bleibt, wenn die Koppelung mit unmittelbaren Beschäftigungs- und Lohninteressen der Arbeitnehmer nicht gelingt. Gilt diese Feststellung, so ist hieraus auch eine zentrale Aufgabe für die gewerkschaftliche Informationspolitik und Arbeiterbildung abzuleiten: Das Beschäftigungs- und Lohninteresse der Arbeitnehmer muß *auch* als Mitbestimmungsinteresse verstanden werden. Gelingt dies, so läßt sich auch jene weitere Barriere im Interessenhorizont der abhängig Beschäftigten beseitigen, die bislang bewirkt, daß sie sich oft selbst, wenn es um die Durchsetzung ihrer Interessen geht, aus dem Handlungsimpetus von Mitbestimmung herausnehmen; dies setzt allerdings voraus, daß der objektive Zusammenhang von Arbeitsplatz- und Lohnsicherung mit der Mitbestimmung erkannt wird. Diese Barriere bezeichnen Diefenbacher/Nutzinger (1982) als „arbeitsteiliges Gegenmachtmodell“; es besagt, daß man mit der Wahl der Interessenvertreter als Mitbestimmungsträger das Mitbestimmen an jene delegiert. Ebenso wie das geringe Interesse ist auch das Informationsvakuum nach wie vor ein Defizit praktizierter Mitbestimmung.

Mit 5,9% der Befragten ist der Anteil derjenigen unverändert niedrig, die keine Möglichkeiten kennen, sich im Betrieb über Mitbestimmung zu informieren. Betriebsrat und Vertrauensleute nehmen in der Aufzählung von Informationsmöglichkeiten 1975 wie 1981 eine herausragende Stellung ein. Weiterhin niedrig ist aber auch der Nutzungsgrad der verschiedenen, den Arbeitnehmern bekannten Informationsquellen. Dem entspricht die Beurteilung des eigenen Informationsstandes: 1975 wie 1981 meinen drei Viertel der Befragten, daß ihre Informationen über Mitbestimmung besser sein müßten bzw. überhaupt

Tab. 10: Mitbestimmungsinformation im Betrieb

	Stammebelegschaft 1975			Stammebelegschaft 1981		
	abs.	in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*	abs.	in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*
Betriebsrat	32	42,7	47,1	70	48,3	69,3
Vertrauensleute	26	34,7	38,2	48	33,1	47,5
Personalabteilung	–	–	–	4	2,8	4,0
Gewerkschaftspresse	9	12,0	13,2	9	6,2	8,9
sonstige Infos	4	5,3	5,9	3	2,1	3,0
Vorgesetzte	–	–	–	3	2,1	3,0
Betriebsversammlung	–	–	–	1	0,7	1,0
Betriebsgruppe der SPD	–	–	–	1	0,7	1,0
weiß nicht	4	5,3	5,9	6	4,1	5,9
Gesamt	75	100,0	(110,3)	145	100,0	(143,6)
Befragte	68			101		

* = von wieviel Prozent der Befragten genannt

nicht ausreichen.¹⁰ Dabei verweisen die Belegschaftsmitglieder auf die wenig kontinuierliche Informationspolitik seitens der Gewerkschaftspresse. Ähnlich wie in den allgemeinen Medien werden Mitbestimmungsprobleme auch dort nur aus aktuellem Anlaß (etwa dem Mitbestimmungskonflikt bei Mannesmann oder dem Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts von 1979) thematisiert und dann meist mit geringem Informationsgehalt.¹¹

Unverändert gilt auch, daß befragte Arbeitnehmer, die ihren subjektiven Informationsstand als ausreichend oder verbesserungswürdig bezeichnen, rela-

¹⁰ Vgl. dazu auch Tabelle 3.

¹¹ Diese Feststellung wird durch die Ergebnisse einer Inhaltsanalyse zentraler Gewerkschaftspublikationen der Jahre 1982 und 1983 untermauert. Die Thematik der Mitbestimmung bleibt – so Lindgens/Simeon (1983) – oftmals auf eine eher lehrformelhafte, quasi „pflichtgemäße“ Erwähnung beschränkt. Ein verstärktes Eingehen auf Problemzusammenhänge und Umsetzungsschwierigkeiten der Mitbestimmung fehlt dabei weitgehend.

tiv häufiger die Existenz betrieblicher Mitbestimmung bejahen als Arbeitnehmer, die ihren eigenen Informationsstand für nicht ausreichend halten. Diese geben sowohl 1975 als auch 1981 überdurchschnittlich häufig an, es gebe keine betriebliche Mitbestimmung oder sie antworten mit „weiß nicht“. Auch die Fähigkeit zur Beurteilung möglicher persönlicher Vorteile durch Mitbestimmung steigt 1975 wie 1981 mit dem Informationsstand der Befragten: Je schlechter der Informationsstand, desto unsicherer sind die Befragten in der Beurteilung möglicher Wirkungen der Mitbestimmung.

5. Folgerungen für die Mitbestimmungspraxis und -forschung

Typisch für den untersuchten Betrieb ist eine geringe Mobilität der Arbeitskräfte und die damit verbundene Betonung der „voice option“ (hier in Form der institutionalisierten Interessenvertretung) gegenüber der marktmäßigen „exit option“. Dies beruht auf der besonderen Position des untersuchten Automobilwerks in der nordhessischen Region: Die Löhne sind überdurchschnittlich hoch, und es gibt wenig alternative Arbeitsplatzangebote. Auch die soziale Zusammensetzung der Belegschaft, besonders die ausgeprägte Bindung an den ländlichen Raum, begünstigen diese Tendenz. Die beobachtete Gliederung der Beschäftigten dieses Betriebes in eine *Stamm-* und eine *Randbelegschaft* folgt weitgehend der Grundthese der Humankapitaltheorie: Arbeitnehmer mit hohem betriebsspezifischem Humankapital und demzufolge verminderter Mobilität verlegen sich stärker auf direkte Interessenartikulation als Beschäftigte mit geringer betriebsspezifischer Qualifikation, die eventuell ohne große Einkommensverluste einen „Jedermann-Arbeitsplatz“ in anderen Betrieben finden könnten – jedoch mit einer wichtigen Ausnahme: Als Folge der interessenwirksam praktizierten Mitbestimmung werden auch Beschäftigte an weniger qualifizierten Arbeitsplätzen, soweit sie im übrigen die Kriterien der Stammebelegschaft erfüllen (z. B. Preßwerker), in das System der betrieblichen Interessenvertretung eingebunden und nicht auf die indirekte, marktmäßige Interessenartikulation durch „Abwanderung“ („exit option“) verwiesen. Diese „Sekundärwirkung“ der Mitbestimmung läßt sich sicherlich nicht ohne weiteres in anderen Industrieunternehmen beobachten; in einem zu Vergleichszwecken untersuchten Großbetrieb der elektrotechnischen Industrie fanden wir vielmehr heraus, daß die Gliederung in eine Stamm- und eine

Randbelegschaft weitgehend durch Unterschiede im betriebsspezifischen Humankapital geprägt ist, ohne daß dort die betriebliche Interessenvertretung diesen Zustand für bestimmte Teile der weniger qualifizierten Beschäftigten aufgrund anderer Kriterien zu modifizieren vermochte.¹²

Auch wenn wir in unserer Untersuchung wohl erstmals versucht haben, Ansätze innerbetrieblicher Arbeitsmarktsegmentation unter dem Aspekt von Mitbestimmung zu betrachten, so können dies doch nur erste, noch spezifisch auf den untersuchten Betrieb zugeschnittene und nicht ohne weiteres verallgemeinerungsfähige Überlegungen sein, die zu ihrer Untermauerung noch weiterer repräsentativer Forschungsarbeiten bedürfen. Weitere Untersuchungen in diesem Bereich sind um so notwendiger, als daraus wichtige Ergebnisse für die zukünftige Arbeit von Betriebsräten und Vertrauensleuten gezogen werden können. Angesichts der durch die gegenwärtige wirtschaftliche Krise enger gewordenen betrieblichen Spielräume für die Interessenvertretung zeigen sich nämlich gegenwärtig deutliche Tendenzen dahingehend, die Stammbeflegschaft verstärkt von der Randbelegschaft abzugrenzen. Es kann nicht im Interesse der Gewerkschaften liegen, daß Mitbestimmung nur noch für einen bestimmten Teil der Arbeitnehmerschaft – die Stammbeflegschaft – betrieben wird und daß die Mitglieder von Randbelegschaften nicht weiter in sie einbezogen werden. Es steht zu befürchten, daß diese Entwicklung aufgrund der Arbeitsmarktlage eher noch zunehmen wird, wenn sich die Gewerkschaften nicht zu einer anderen Mitbestimmungspolitik entschließen. Die *Mitbestimmung am Arbeitsplatz*, die im Forderungskatalog des DGB erst in jüngster Zeit an Gewicht gewonnen hat¹³, könnte hierbei zu einem wichtigen Instrument werden. Sie findet bei den Beschäftigten zunehmendes Interesse, wie nicht nur unsere eigene Untersuchung, sondern auch andere Studien zeigen (vgl. etwa Flodell 1984): Wie bereits angeführt, wird Mitbestimmung am Arbeitsplatz jetzt von 17,8% der Befragten (gegenüber 1975 nur 11,8%) genannt, wenn es um die Erläuterung des Mitbestimmungsbegriffs geht. Für ein stärkeres Engagement der Belegschaft wäre es vor allem wichtig, daß die Arbeitnehmer konkret „vor Ort“, also an ihrem Arbeitsplatz, lernen, Entscheidungen zu fällen und sie umzusetzen. Damit würde für sie auch wesentlich einsichtiger, was es bedeutet, Kompromisse einzugehen, Entscheidungen anzuerkennen und entsprechend

¹² Siehe dazu Nutzinger/Schasse/Teichert (1986).

¹³ Siehe dazu die „Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz“, verabschiedet vom Bundesvorstand des DGB (1985).

zu handeln. Mitbestimmung am Arbeitsplatz, obwohl sie gelegentlich von Arbeitgeberseite als Alternative zur institutionalisierten Mitbestimmung vorgetragen wird, bedeutet keineswegs notwendig eine – wohl von den Interessenvertretern befürchtete – „Entmachtung“ von Betriebsrat, Vertrauensleuten und Gewerkschaftsvertretern, sondern vor allem eine umfassendere Ausgestaltung der Mitbestimmungspraxis, die den Funktionsträgern ihrerseits wieder zugute kommt. Diese Einsicht scheint sich mittlerweile auch beim Deutschen Gewerkschaftsbund durchzusetzen, obwohl die Mitbestimmung am Arbeitsplatz jahrzehntelang ein innergewerkschaftliches Reizthema war (vgl. hierzu Leminsky 1985). In der „Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz“, 1985 vom Bundesvorstand des DGB verabschiedet, wird sie nun ausdrücklich in das Gesamtsystem der Mitbestimmung eingeordnet. Sie soll nicht in Konkurrenz zur bestehenden Interessenvertretung treten, denn „für die Gewerkschaften ist der einzelne stets Bestandteil des betrieblichen Kollektivs“ (Leminsky 1985: 156). Es bleibt jetzt abzuwarten, wie dieses Konzept in der Betriebspraxis konkret umgesetzt wird.

Die Mitbestimmung in dem von uns untersuchten Großbetrieb der Automobilindustrie vollzieht sich, wie bereits bemerkt, in einem „*arbeitsteiligen Gegenmachtmodell*“, in dem die gewerkschaftlichen und betrieblichen Funktionsträger auf der einen Seite eine etablierte Gegenmacht zur Unternehmensleitung darstellen (und daher interessenwirksam agieren können), in dem aber andererseits die Belegschaft durch Wahl ihrer Vertreter das Mitbestimmen weitgehend an diese delegiert. Will man von der Mitbestimmung *für* die Belegschaft fort und hin zur Mitbestimmung auch *durch* die Belegschaft kommen, so ist eine stärkere Einbeziehung der „gewöhnlichen“ Arbeitnehmer, der „rank and file workers“, notwendig. Das setzt u. a. voraus, daß sie stärker als bisher in gewerkschaftliche und andere Fortbildungsmaßnahmen einbezogen werden und daß bei der inhaltlichen Vermittlung das „konkretistische Mitbestimmungsbewußtsein“ vieler abhängig Beschäftigter stärker als bisher berücksichtigt wird. Langfristig ist darüber hinaus ein Abbau von Arbeitsbedingungen erforderlich, die Kommunikations- und Gestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz behindern oder gar verhindern.

Im reinen Marktmodell, das ausschließlich auf der „exit option“ basiert, findet Interessenvertretung nur indirekt statt, nämlich durch die Drohung der Abwanderung von Beschäftigten, die allerdings nur eine „ultima ratio“ darstellt und wenig zur praktischen Partizipation der Beschäftigten beitragen kann. Im Extremfall kann man sogar sagen, daß im reinen Marktmodell das „Mitbestim-

men“ der Arbeitnehmer nur dadurch stattfinden kann, daß sie den Betrieb verlassen – also praktizierter Mitbestimmung die personale Basis entziehen. Demgegenüber ist, wie Hirschman (1970) richtig bemerkt hat, die direkte, sprachliche Interessenartikulation viel nuancierter und umfassender. Angesichts einer inzwischen verstetigten gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosigkeit nimmt überdies das praktische Gewicht der „exit option“ ab und die Bedeutung der „voice option“, also auch der Mitbestimmung, zu. Daß damit Probleme für die nicht im Produktionsprozeß befindlichen Arbeitskräfte entstehen, wie von konservativer Seite immer hervorgehoben wird, ist kein Einwand gegen praktizierte Mitbestimmung, sondern vielmehr ein Hinweis darauf, daß sich die Wirtschaftspolitik nicht länger mit allgemeiner Rhetorik aus ihrer praktischen Verantwortung herausnehmen kann.

Literatur

- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (1985): *Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz*. DGB-Schriftenreihe Mitbestimmung Nr. 7, Düsseldorf.
- Diefenbacher, H. (1983): *Empirische Mitbestimmungsforschung*. Eine kritische Auseinandersetzung mit Methoden und Resultaten. Frankfurt/Main: Haag + Herchen.
- Diefenbacher, H., und H. G. Nutzinger (1982): Basispartizipation oder arbeitsteiliges Gegenmachtmodell? Die Praxis der Mitbestimmung in einem Großbetrieb der Automobilindustrie. H. G. Nutzinger (Hrsg.). *Mitbestimmung und Arbeiter selbstverwaltung*. Praxis und Programmatik. Frankfurt/Main – New York: Campus, 477–503.
- Diefenbacher, H., L. Kibler, H. G. Nutzinger und V. Teichert (1984): *Mitbestimmung. Norm und Wirklichkeit*. Fallstudie aus einem Großbetrieb der Automobilindustrie. Frankfurt/Main – New York: Campus.
- Flodell, C. (1984): *Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Ansprüche, Möglichkeiten und Kompetenzen*. Forschungsstelle Sozialökonomik der Arbeit, FSA PRINT 5/84.
- Fricke, W. (1979): Die ungenutzten Möglichkeiten des Aktions- und Forschungsprogramms zur Humanisierung der Arbeit. B. Biervert, G. Buchholz, J. Gohl, E. Hödl, A. Kramer, H.-G. Ridder, und E. Seifert (Hrsg.) *Institutionelle Reformen in der Krise*. Ökonomisches System und Handlungsspielräume. Frankfurt/Main – New York: Campus, 197–213.
- Georg, W. und L. Kibler (1981): *Arbeitshumanisierung und empirische Sozialforschung*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Georg W., L. Kibler und U. Scholten (1981): *Mitbestimmung und Arbeiterbildung*. Eine Fallstudie in einem Großbetrieb der Metallindustrie. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Heinrich, M. (1981): *Legitimationsprobleme der Mitbestimmung*. Überlegungen zur Reform der Unternehmensordnung – untersucht am Beispiel des „Porst-Modells“. Bern/Stuttgart: Verlag Haupt.

- Hirschman, A. O. (1970): *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge, Mass.: MIT Press (dt. Tübingen 1974).
- Kirsch, W., W. Scholl und G. Paul (1984): *Mitbestimmung in der Unternehmenspraxis*. Eine empirische Bestandsaufnahme. München: Selbstverlag.
- Kotthoff, H. (1981): *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft*. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt/Main – New York: Campus.
- Leminsky, G. (1985): Mitbestimmung am Arbeitsplatz – Erfahrungen und Perspektiven. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 36, Heft 1, 151–161.
- Lindgens, M., und Th. Simeon (1983): Mitbestimmung – kein Thema für die Gewerkschaftspresse? *Die Mitbestimmung*, Jg. 29, Heft 11, 534–537.
- Neuloh, O. (1960): *Der neue Betriebsstil*. Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung. Tübingen: J. C. B. Mohr.
- Nutzinger, H. G., U. Schasse und V. Teichert (1986): *Mitbestimmung in der Krise*. Fallstudie aus einem Großbetrieb der elektrotechnischen Industrie. Frankfurt/Main: Haag + Herchen.
- Pirker, Th., S. Braun, B. Lutz und F. Hammelrath (1955): *Arbeiter – Management – Mitbestimmung*. Stuttgart/Düsseldorf: Ringverlag.
- Popitz, H. und H. P. Bahrtdt (1957): *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*. Tübingen: J. C. B. Mohr.