

**Unterschiede**

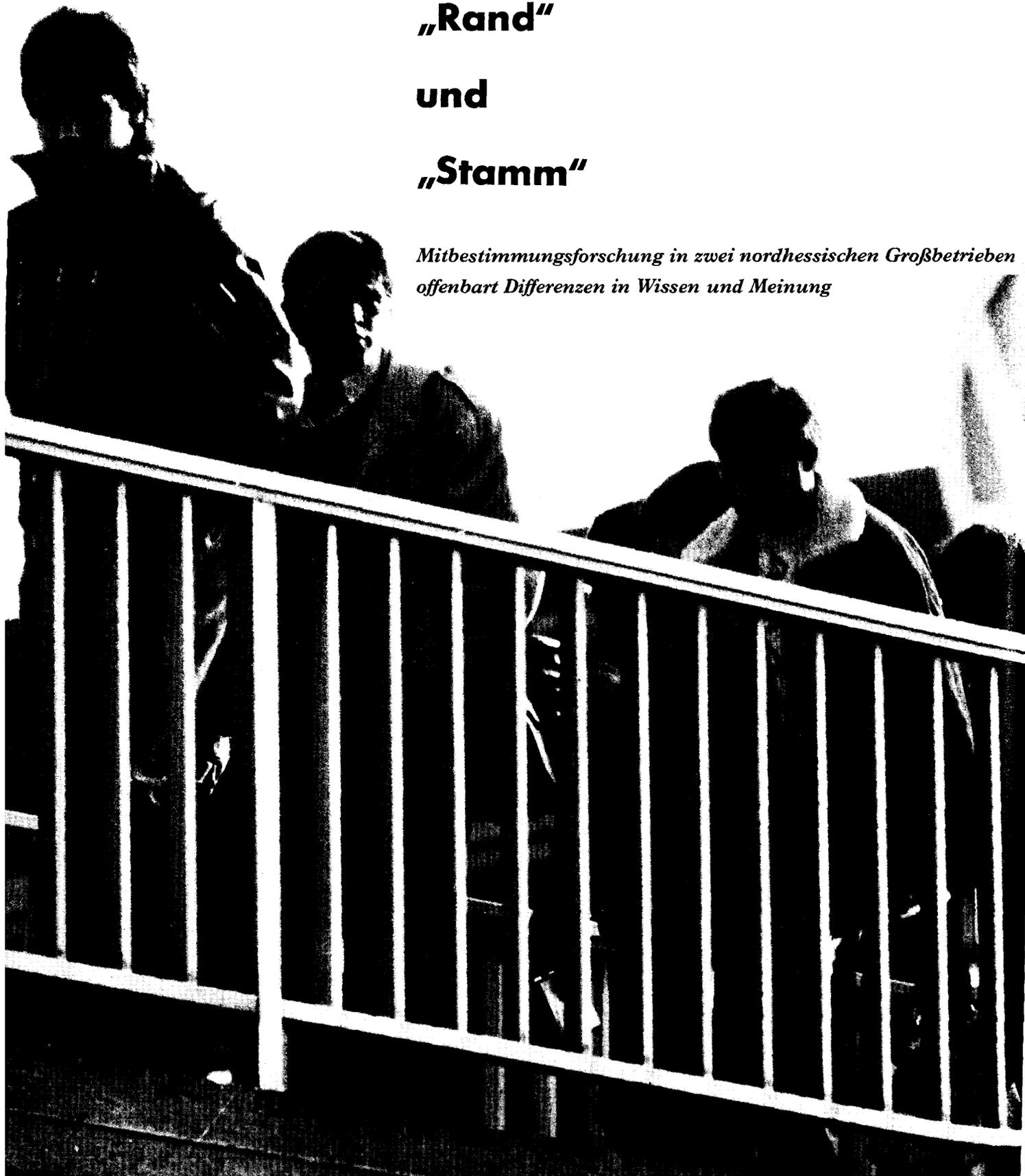
**zwischen**

**„Rand“**

**und**

**„Stamm“**

*Mitbestimmungsforschung in zwei nordhessischen Großbetrieben  
offenbart Differenzen in Wissen und Meinung*



**I**m folgenden stellen Prof. Dr. Hans G. Nutzinger und Dipl.-Volkswirt. Volker Teichert M. A. die wichtigsten Ergebnisse aus einer zeitlich vergleichenden (Querschnitts-)Untersuchung zur Mitbestimmung in zwei Großbetrieben – einem Zweigwerk der Automobilindustrie und einem konzernabhängigen Betrieb der elektronischen Industrie – aus der nordhessischen Region vor.

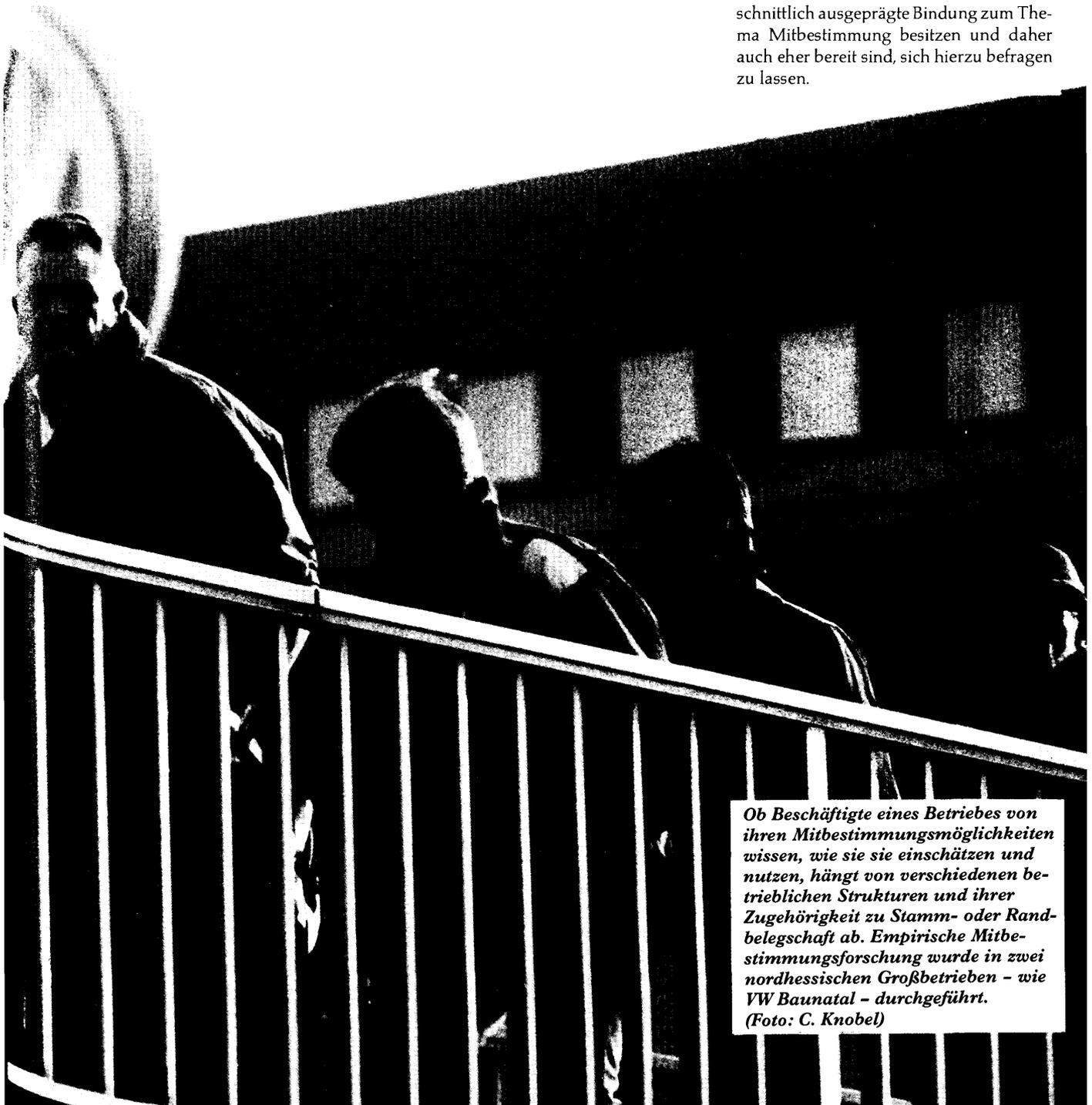
In beiden Fallstudien, die 1981 und 1982 durchgeführt wurden, sind insbesondere die Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 und des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 auf das Wissen, die Einstellung, die Informationsmöglichkeiten und das Interesse der Belegschaft, der Arbeitnehmervertretung und der Unternehmensleitung untersucht worden. p.

In unserer Untersuchung wurden im wesentlichen jeweils drei zentrale Erhebungsmethoden angewandt:

- die Befragung von zufällig ausgewählten Arbeitnehmern mit Hilfe eines halb-offenen Fragebogens;
- Tiefeninterviews mit einzelnen Angehörigen verschiedener Belegschaftsgruppen anhand eines Interviewleitfadens sowie vertiefende Gespräche mit hervorgehobenen Funktionsträgern;
- Gruppendiskussionen anhand eines Diskussionsleitfadens.

Anders als im Automobilwerk, in dem die Interviews während der Arbeitszeit vorgenommen werden konnten, mußten die Befragungen in der Betriebsstätte des

elektrotechnischen Unternehmens teilweise außerhalb der normalen Arbeitszeit stattfinden. Die Teilnehmer der Befragung mußten hier also eine wesentlich höhere Bereitschaft mitbringen, sich zur Thematik der Mitbestimmung zu äußern, als dies im Automobilwerk der Fall war. Dieser Bias „zugunsten von Mitbestimmung“ zeigt sich überdies darin, daß überproportional viele Funktionsträger (insbesondere Betriebsräte und Vertrauensleute) zu den Interviews erschienen, möglicherweise sogar aufgrund des Drängens von Kollegen oder gar Vorgesetzten. Von den 58 befragten Arbeitnehmern der standardisierten Interviews waren immerhin 7 Betriebsräte (= 12,1 %) und 8 Vertrauensleute (= 13,8 %). An den 12 Tiefeninterviews mit Repräsentanten verschiedener Belegschaftsgruppen nahmen sogar 6 Vertrauensleute (= 50 %) und 1 Betriebsrat (= 8,3 %) teil. Gerade bei den betrieblichen Funktionsträgern kann man annehmen, daß sie eine überdurchschnittlich ausgeprägte Bindung zum Thema Mitbestimmung besitzen und daher auch eher bereit sind, sich hierzu befragen zu lassen.



*Ob Beschäftigte eines Betriebes von ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten wissen, wie sie sie einschätzen und nutzen, hängt von verschiedenen betrieblichen Strukturen und ihrer Zugehörigkeit zu Stamm- oder Randbelegschaft ab. Empirische Mitbestimmungsforschung wurde in zwei nordhessischen Großbetrieben – wie VW Baunatal – durchgeführt. (Foto: C. Knobel)*

Insgesamt hat sich die Stichprobe der standardisierten Interviews aber als recht gutes Abbild der im Werk beschäftigten Arbeitnehmer erwiesen.

**Innerbetriebliche Segmentation**

Anders als bei dem früher untersuchten Automobilwerk sind die einzelnen Produktionszweige der elektrotechnischen Betriebsstätte in Kassel verschiedenen Geschäftsbereichen des Elektrokonzerns zugeordnet. So untersteht etwa die Kühlschrankfabrik (KSF) dem Hausgeräte-Geschäftsbereich mit Sitz in Nürnberg. Die Fahrkartendruckerfabrik (FDF) gehört zum Geschäftsbereich Bahntechnik mit Sitz in Berlin. 1982, kurz nach Abschluß unserer Primärerhebungen in der Kasseler Betriebsstätte, wurde dieses Werk nach Konstanz verlagert; mittlerweile ist die Fahrkartendruckerfabrik nochmals verlegt worden, nämlich von Konstanz an den Sitz des Geschäftsbereichs Bahntechnik in Berlin. Allein bei der Hochspannungsschalterfabrik (HSF) fallen Werk und Sitz des Geschäftsbereichs in Kassel zusammen.

Der Elektrokonzern weist also eine ausgesprochen divisionale Organisationsstruktur auf (vgl. Schaubild 1), und das hat erkennbare Auswirkungen auf die untersuchte Betriebsstätte, insbesondere auch hinsichtlich der Mitbestimmungspraxis.

Im Vergleich mit dem zuvor untersuchten Automobilwerk zeigt sich bei der Betriebsstätte des elektrotechnischen Unternehmens eine deutlichere Segmentierung der Beschäftigten in eine Stamm- und eine Randbelegschaft. Anders als bei dem Automobilunternehmen, wo auch ein Teil der Un- und Angelernten aufgrund von informellen, tarifvertraglichen und mitbestimmungsrechtlichen Regelungen eher der Stammbeslegschaft zugerechnet werden können, erfolgt in dem Elektrowerk die Abgrenzung zwischen Mitgliedern der Stamm- und Randbelegschaft weitgehend nach dem traditionellen Kriterium: Umfang des akkumulierten betriebspezifischen Humankapitals. Beschäftigte ohne spezifische Qualifikationen werden in aller Regel der Randbelegschaft zugewiesen; Ausnahmen bilden lediglich einige wenige, schon sehr lange im Betrieb tätige Un- und Angelernte, die inzwischen in Facharbeiterpositionen aufgestiegen sind. Arbeitnehmer mit fach- und betriebspezifischen Qualifikationen (Facharbeiter und kaufmännische sowie technische Angestellte; Beschäftigte in Vorgesetztenpositionen) sind dagegen der Stammbeslegschaft zuzuordnen.

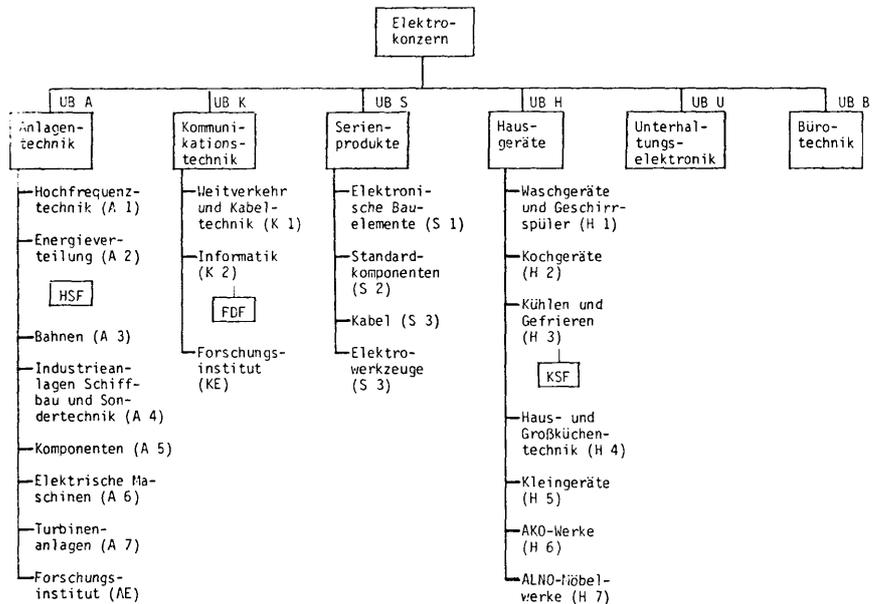
Entsprechend den betrieblichen Qualifikationsanforderungen ist die Mehrzahl der in der Kühlschrankfabrik Beschäftigten der Randbelegschaft zuzurechnen (vorwiegend deutsche und ausländische Frauen sowie ein Teil der in der Betriebsstätte tätigen männlichen Ausländer). Le-

diglich ein Drittel der dort Beschäftigten sind männliche Arbeitnehmer deutscher Nationalität, von denen ein Großteil Führungsaufgaben als Vorarbeiter oder Meister ausübt. Diese müssen der Stammbeslegschaft zugeordnet werden. Im Gegensatz dazu sind in den beiden anderen Betriebsteilen, der Hochspannungsschalterfabrik und der Fahrkartendruckerfabrik, zu 70 bis 80 % männliche deutsche Arbeitnehmer mit fach- und betriebspezifischer Qualifikation tätig, die der Stammbeslegschaft angehören. Weibliche und ausländische Arbeitnehmer sind in diesem Betriebsteilen nur sehr gering vertreten.

**Mitbestimmungsvorstellungen der Belegschaft**

Die Vorstellungen und Bedürfnisse, welche die Arbeitnehmer mit der Mitbestimmung verbinden, sind in der untersuchten elektrotechnischen Betriebsstätte ähnlich weit gestreut und mitunter unklar, wie wir

dies schon im Automobilwerk feststellen konnten. Zwei Unterschiede sind jedoch bemerkenswert: Dem Gesichtspunkt der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ kommt im Elektrowerk eine geringere Bedeutung zu als im Automobilwerk; überdies wird er hier nur von Stammbeslegschaftsangehörigen explizit angeführt. Bei der Randbelegschaft des Elektrowerks läßt sich nur indirekt und sozusagen zwischen den Zeilen der Wunsch nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz herauslesen. Insgesamt aber werden die Möglichkeiten, am Arbeitsplatz Entscheidungen zu treffen, sowohl von den Mitgliedern der Stamm- als auch der Randbelegschaft überaus zurückhaltend und skeptisch beurteilt. Daß im Automobilwerk diese Forderung viel häufiger und deutlicher ausgesprochen wurde, hängt wohl damit zusammen, daß dort ein gut organisiertes betriebliches Mitbestimmungssystem existiert, welches zumindest ansatzweise die Formulierung arbeitsplatzbezogener Entscheidungsmöglich-



Die Geschäftsbereiche des Elektrokonzerns zum Untersuchungszeitraum (Schaubild 1)

Glauben Sie, daß Ihre Information über die Mitbestimmung ausreicht, um sich eine eigene Meinung bilden zu können? (Abbildung 2)

	Elektrowerk 1982		Automobilwerk 1981		Automobilwerk 1981	
	Stammbeslegschaft abs.	in vH	Randbelegschaft abs.	in vH	Stammbeslegschaft abs.	Randbelegschaft abs. in vH
keine Angabe	1	2,9	1	4,2	-	-
reicht aus	7	20,6	3	12,5	23	22,8
müßte besser sein	14	41,2	11	45,8	46	45,5
reicht überhaupt nicht aus	11	32,4	7	29,2	30	29,7
weiß nicht	1	2,9	2	8,3	2	2,0
Gesamt	34	100,0	24	100,0	101	100,0
					59	100,0

keiten erlaubt. Darüber hinaus zeigt sich, daß in dem elektrotechnischen Betrieb die Unterschiede im Mitbestimmungsverständnis deutlicher ausgeprägt sind als dies im Automobilwerk der Fall war. Während nämlich von der Stammebelegschaft des Elektrowerks in den Gruppendiskussionen und Tiefeninterviews die Unternehmensmitbestimmung *direkt* angeführt wurde, ist sie von der Randbelegschaft kein einziges Mal erwähnt worden. In dem Großbetrieb der Automobilindustrie hatte dagegen die Tätigkeit der betrieblichen Interessenvertretung einen nachhaltigen Eindruck in der Form hinterlassen, daß von Stamm- und Randbelegschaftsmitgliedern mit dem allgemeinen Begriff „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ häufig institutionelle Mitbestimmungsträger – Gewerkschaften, Betriebsrat, Vertrauensleute – verbunden wurden.

Anders als die Stammebelegschaft des elektrotechnischen Betriebs und die Beschäftigten des Automobilwerks beurteilen die Randbelegschaftsmitglieder die betriebliche Mitbestimmung, ja die Mitbestimmung generell recht pessimistisch, weil sie eben im Bereich der Kühlschranksfabrik nicht der zentrale Mechanismus der Interessenartikulation ist.

Will man die Befunde zusammenfassend charakterisieren, so läßt sich festhalten, daß die Unterschiede im Mitbestimmungswissen in erster Linie nicht zwischen den beiden Werken zu finden sind, sondern im unterschiedlichen Wissensstand der Stamm- und Randbelegschaft beider Großbetriebe. Zwischen den beiden Beschäftigtengruppen sind die Differenzen im Elektrowerk weitaus deutlicher spürbar als innerhalb des Automobilwerks.

### Selbsteinschätzung des Mitbestimmungswissens

Betrachtet man die Selbsteinschätzungen der Beschäftigten über ihren Informationsstand zur Mitbestimmung (vgl. Abbildung 2), so zeigen sich keine gravierenden Unterschiede zwischen den beiden untersuchten Betrieben. Dies gilt sowohl für Angehörige der Stamm- als auch der Randbelegschaft, mit einer bemerkenswerten Ausnahme: Der Anteil der befragten Randbelegschaftsmitglieder, welche die Information zur Mitbestimmung für ausreichend halten, ist in der elektrotechnischen Betriebsstätte nicht einmal halb so hoch wie im Automobilwerk.

Die Befragten des Automobilwerks sind mit insgesamt über einem Drittel wesentlich häufiger der Meinung, die Informationsmöglichkeiten hätten sich verbessert – und dies dürfte auf die spezifische Informationspolitik in diesem Betrieb zurückzuführen sein –, während dies nur etwa ein Fünftel der Beschäftigten des Elektrowerks finden kann. Auffällig ist aber auch wieder die hohe Zahl von Antwortverweige-



## Ihr Partner rund ums Auto

# Niereck

Holländische Straße 207  
Telefon (0561)83086



rungen bei der Randbelegschaft der elektrotechnischen Betriebsstätte.

Dieses insgesamt recht übereinstimmende Bild der Selbsteinschätzung des Informationsstandes zeigt sich auch in den Antworten zu den unmittelbaren Fragen nach Nutzung und Bekanntheitsgrad der Informationsquellen in den standardisierten Interviews. So ist zwar der Anteil der Randbelegschaftsmitglieder des Elektrowerks, die keine Antwort auf die einzelnen Fragen geben können, im allgemeinen größer als bei den Stammebelegschaftsmitgliedern beider Werke und auch größer als bei den Randbelegschaftsmitgliedern im Automobilwerk; vergleicht man jedoch die Antworten in den standardisierten Interviews auf die einzelnen Fragen, so sind keine gravierenden Unterschiede festzustellen. Die Befragten beider Werke geben in etwa dem gleichen Umfang an, die im Betrieb ausliegenden Zeitschriften zu kennen und zu lesen sowie mit Kollegen über Mitbestimmung zu reden. Auch werden Betriebsräte und Vertrauensleute in beiden Betrieben als *primäre Quelle* für Mitbestimmungsfragen genannt; dabei werden allerdings die Vertrauensleute im Elektrowerk sowohl von Angehörigen der Stamm- als auch besonders der Randbelegschaft weniger häufig genannt als die Betriebsräte. Dieses Resultat kann man auch als Hinweis auf die schwächere Stellung der Vertrauensleute in der elektrotechnischen Betriebsstätte, insbesondere der KSF, interpretieren.

Die Frage nach den Veränderungen der allgemeinen Informationsmöglichkeiten, die von den Befragten keine Aussagen über ihr persönliches Informationsverhalten erwartet, zeigt im Gegensatz zu allen anderen Fragen der standardisierten Interviews zur Dimension „Information“ auffällige Unterschiede zwischen beiden Werken.

### Mitbestimmung ist Beschäftigten wichtig

Betrachtet man schließlich die persönliche Einstellung der Beschäftigten des Automobil- wie auch des Elektrowerks zur Mitbestimmung, so weisen die standardisierten Interviews in beiden Betrieben zunächst keine wesentlichen Unterschiede auf. In beiden Werken halten über 90% der Stamm- und fast 80% der Randbelegschaft Mitbestimmung für wichtig. Wiederum sind es die Randbelegschaftsmitglieder aus dem Elektrowerk, die überdurchschnittlich häufig keine Angaben machen oder mit „weiß nicht“ antworten. Interessant ist, daß die Beschäftigten des elektrotechnischen Werkes, hier vor allem die Randbelegschaftsmitglieder, eher persönliche Vorteile durch die Mitbestimmung

*Hat sich an Ihrer Informationsmöglichkeit über die Mitbestimmung in den letzten Jahren etwas geändert? (Abbildung 3)*

	Elektrowerk 1982				Automobilwerk 1981			
	Stammebelegschaft		Randbelegschaft		Stammebelegschaft		Randbelegschaft	
	abs.	in vH	abs.	in vH	abs.	in vH	abs.	in vH
sie ist besser geworden	5	14,7	6	25,0	33	32,7	22	37,3
gleich geblieben	25	73,5	11	45,8	59	58,4	29	49,2
sie ist schlechter geworden	1	2,9	1	4,2	2	2,0	3	5,1
keine Angaben	3	8,8	6	25,0	7	6,9	5	8,5
Gesamt	34	100,0	24	100,0	101	100,0	59	100,0

	Vorteile durch Mitbestimmung				Nachteile durch Mitbestimmung											
	Elektrowerk 1982		Automobilwerk 1981		Elektrowerk 1982		Automobilwerk 1981									
	Stammeleg- schaft abs. in vH	Randbeleg- schaft abs. in vH														
keine Angabe	1	2,9	1	4,2	-	-	3	5,1	1	2,9	1	4,2	-	-	1	1,7
ja	18	52,9	15	62,5	51	50,5	32	54,2	12	35,3	9	37,5	33	32,7	22	37,3
nein	12	35,3	4	16,7	34	33,7	16	27,1	16	47,1	8	33,3	53	52,5	24	40,7
weiß nicht	3	8,8	4	16,7	16	15,8	8	13,6	5	14,7	6	25,0	15	14,9	12	20,3
Gesamt	34	100,0	24	100,0	101	100,0	59	100,0	34	100,0	24	100,0	101	100,0	59	100,0

erwarten als die Automobilarbeiter (vgl. Abbildung 4).

Wie die Befragten des Automobilwerks glauben auch sie, die Vorteile bestünden in erster Linie in einer Sicherung des Arbeitsplatzes und angenehmeren Arbeitsbedingungen. Wurde im Automobilwerk auch ein höherer Lohn als persönlicher Vorteil der Mitbestimmung angeführt, so ist dies im Elektrowerk nicht der Fall. Persönliche Vorteile konstatiert etwa ein Drittel der Befragten, ähnlich wie im Automobilwerk. Dort jedoch befürchten die Beschäftigten vorwiegend, daß die Arbeitnehmervertreter ein zu geringes Fachwissen aufweisen, daß die Macht der Betriebsräte zu groß sei oder daß Arbeitsplatzverluste drohen. Im Elektrowerk sind solche Schwerpunkte indessen nicht zu erkennen: Die Befürchtungen reichen hier vom Arbeitsplatzverlust über finanzielle Einbußen bis hin zu der Angst, dem Arbeitnehmer werde durch die Mitbestimmung auch unternehmerische Verantwortung auferlegt.

Glauben die Beschäftigten des Automobilwerks, höhere Löhne in der Vergangenheit und Gegenwart auch auf die Mitbestimmung zurückführen zu können, so erwartet die (Rand-)Belegschaft aus dem Elektrowerk diese erst für die Zukunft von dem 1976er Mitbestimmungsgesetz (vgl. Abbildung 5).

Der Unterschied in der Einstellung zur Mitbestimmung dürfte darauf beruhen, daß die Randbelegschaft in aller Regel auf geringer bezahlten Arbeitsplätzen eingesetzt ist (mit geringerem Effektivverdienst als im Automobilwerk). Diese Belegschaftsmitglieder sind also von einer Stagnation oder gar Senkung des Reallohns besonders betroffen. Die Gruppendiskussionen bestätigen diesen Eindruck: „In erster Linie würde ich Geld nehmen“ (D.VII, 5). Zu diesem Bild gehört auch, daß die Randbelegschaftsmitglieder des Elektrowerks sich ein besseres betriebliches Weiterkommen wünschen – ein angesichts ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Stel-

**Vor- und Nachteile durch Mitbestimmung (Abbildung 4)**

lung im Betrieb durchaus verständlicher Wunsch. Vor dem Hintergrund der Unternehmenskrise des Elektrokonzerns ist auch die Erwartung vieler Stammelegenschaftsmitglieder zu sehen, daß Mitbestimmung ihre Arbeitsplätze sichere. Außerdem wird in den qualitativen Interviews von Angehörigen der Stammelegenschaft auch ein höherer (Real-)Lohn als wünschenswert betrachtet. Zugleich wird aber deutlich, daß eine (Real-)Lohnerhöhung nicht ihre primäre Forderung ist.

Konnten wir im zeitlichen Vergleich (1975 und 1981) bei den Befragten des Automobilwerks eine *realistischere Einschät-*

**Persönliche Erwartungen an Mitbestimmung (Abbildung 5)**

	Elektrowerk 1982			Automobilwerk 1981								
	Stammelegenschaft abs. in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*	Randbelegschaft abs. in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*	Stammelegenschaft abs. in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*	Randbelegschaft abs. in vH	Häufigkeit der Fälle in vH*				
höherer Lohn	6	7,2	18,8	12	15,6	60,0	13	8,2	13,3	11	10,6	21,2
Sicherung des Arbeitsplatzes	23	27,7	71,9	10	13,0	50,0	44	27,8	44,9	15	14,4	28,8
angenehmere Arbeitsbedingungen	15	18,1	46,9	12	15,6	60,0	24	15,2	24,5	24	23,1	46,2
interessantere Arbeit	5	6,0	15,6	8	10,4	40,0	2	1,3	2,0	5	4,8	9,6
bessere Chancen für betriebliches Weiterkommen	9	10,8	28,1	13	16,9	65,0	26	16,5	26,5	20	19,2	38,5
größeren Einfluß auf das Betriebsgeschehen	12	14,5	37,5	6	7,8	30,0	17	10,8	17,3	12	11,5	23,1
Verbesserung des Verhältnisses zu den Vorgesetzten	3	3,6	9,4	10	13,0	50,0	10	6,3	10,2	6	5,8	11,5
Verbesserung des Unfallschutzes	7	8,4	21,9	5	6,5	25,0	7	4,4	7,1	2	1,9	3,8
andere Erwartungen	-	-	-	-	-	-	2	1,3	2,0	1	1,0	1,9
nichts davon	3	3,6	9,4	1	1,3	5,0	13	8,2	13,3	8	7,7	15,4
Gesamt	83	100,0	(259,5)	77	100,0	(385,0)	158	100,0	(161,1)	104	100,0	(200,0)
Befragte	32			20			98			52		

\* = von wieviel Prozent der Befragten genannt

zung der Mitbestimmung feststellen, so muß der Erwartungshorizont bei den befragten Arbeitnehmern des Elektrowerks als *weniger realistisch* eingeschätzt werden. Die (zu) hochgespannten Erwartungen an die Mitbestimmung dürften bei den Beschäftigten des Elektrowerks vor allem darauf beruhen, daß ihr Wissen über Mitbestimmungsmöglichkeiten und die Ausgestaltung der Mitbestimmungssituationen in Betrieb und Unternehmen recht mangelhaft oder – zumindest im Vergleich mit den Beschäftigten des Automobilwerks – deutlich geringer ist. Den hohen Erwartungen der befragten Arbeitnehmer des Elektrowerks an die Mitbestimmung entspricht auch der Umstand, daß sie – verglichen mit den Automobilarbeitern – weniger Kritik an der Mitbestimmung äußern. Lediglich der Anteil der Randbelegschaftsmitglieder, die meinen, Mitbestimmung führe dazu, daß zuviel diskutiert und zuwenig gearbeitet werde, ist mit 33,3% im Elektrowerk deutlich höher als im Automobilwerk (10,2%). Auch bei dieser Differenz spielt das geringere Mitbestimmungswissen in der elektrotechnischen Betriebsstätte sicherlich eine Rolle.

**Wenig Interesse trotz Krise**

Auch das Interesse an Mitbestimmung war im Elektrowerk wesentlich geringer als in der Automobilfabrik. Es meinten nämlich nur halb so viele Befragte, daß zum Zeitpunkt des Interviews mehr über Mitbestimmung geredet wurde als vor 1976. Betrachtet man die jeweiligen Randbelegschaften, so ist der Unterschied noch ausgeprägter. Über 40% der befragten Randbelegschaftsmitglieder des elektrotechnischen Werks (gegenüber nur 11,9% des Automobilwerks) sehen sich nicht in der Lage, das Interesse an Mitbestimmung überhaupt einzuschätzen (vgl. Abbildung 6).

Selbst die Krise des Elektrokonzerns und die damit verbundene Gefährdung der Arbeitsplätze hat bei den befragten Arbeitnehmern nicht zu einem verstärkten Mitbestimmungsinteresse geführt. Es verfestigt sich vielmehr der Eindruck, daß vor allem die Randbelegschaft die Krise verdrängt und zudem auch keine großen Hoffnungen in die betriebliche und unternehmensbezogene Mitbestimmung setzt. Dies dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, daß für einen Großteil der Randbelegschaftsmitglieder ohnehin nicht die „voice option“ (qua Mitbestimmung) im Vordergrund steht, sondern die marktmäßig vermittelte „exit option“, die allerdings zum Zeitpunkt der Befragung aufgrund der schlechten Wirtschaftslage des Konzerns gleichfalls nicht sehr effektiv gewesen sein dürfte. Das geringe Interesse an Mitbestimmung, gerade bei den Randbelegschaftsmitgliedern, ist also wohl auf



dem Hintergrund eines generell prägenden Lebensgefühls vieler, besonders wenig qualifizierter, Arbeitnehmer zu sehen, das in Redewendungen wie „man kann ja ohnehin nichts machen“ zum Ausdruck kommt.

**Unterschiedliches Verhalten von Stamm- und Randbelegschaft**

Will man die eben diskutierten Resultate vereinfachend zusammenfassen, so läßt sich dies wohl am besten in zwei generellen Feststellungen tun:

1) Je nach der personellen Zusammensetzung der Randbelegschaft ist sie in unterschiedlicher Intensität in die betriebliche Mitbestimmungspraxis eingebunden. Erhebliche Schwierigkeiten für die praktische Umsetzung von Mitbestimmung scheinen sich vor allem dann zu ergeben, wenn sich die Randbelegschaft vorwie-

*Mit der Stimmabgabe bei Betriebsratswahl sind die aktiven Mitbestimmungsmöglichkeiten noch nicht am Ende. Engagement und Interesse sind darüber hinaus aber entscheidend. (Foto: Keystone Pressedienst)*

gend aus weiblichen und ausländischen Arbeitnehmern rekrutiert, wie dies im untersuchten Elektrowerk der Fall ist.

2) Jedoch ist nicht allein die personelle Zusammensetzung der Randbelegschaft entscheidend für die Praxis der Mitbestimmung, es ist auch der Ausbau des betrieblichen Mitbestimmungssystems und damit die Einbindung der Randbelegschaft in die betrieblichen Geschehnisse. Abgesehen davon, daß in dem untersuchten Automobilwerk Beschäftigte der Stammeleg-

**Interesse an Mitbestimmung (Abbildung 6)**

	Elektrowerk 1982		Automobilwerk 1981		Elektrowerk 1982		Automobilwerk 1981	
	Stammeleg-schaft	Randbeleg-schaft	Stammeleg-schaft	Randbeleg-schaft	Stammeleg-schaft	Randbeleg-schaft	Stammeleg-schaft	Randbeleg-schaft
	abs.	in vH	abs.	in vH	abs.	in vH	abs.	in vH
keine Angabe	1	2,9	1	4,2	2	2,0	3	5,1
es wird mehr davon geredet	9	26,5	6	25,0	57	56,4	31	52,5
genausoviel	-	-	2	8,3	9	8,9	5	8,5
kein Unterschied	12	35,3	2	8,3	16	15,8	7	11,9
weniger geredet	9	26,5	4	16,7	16	15,8	7	11,9
interessiert mich nicht	1	2,9	-	-	1	1,0	2	3,4
weiß nicht	2	5,9	9	37,5	-	-	4	6,8
Gesamt	34	100,0	24	100,0	101	100,0	59	100,0

schaft zugerechnet werden konnten, die nach den traditionellen Kriterien eher der Randbelegschaft zuzuordnen gewesen wären, ist es dort auch durch eine gezielte Informationspolitik gelungen, die Randbelegschaft für die Mitbestimmung zu interessieren, obwohl auch hier die weiblichen und ausländischen Arbeitnehmer nach wie vor weniger engagiert und in den betrieblichen Mitbestimmungsgremien (Betriebsrat und Vertrauensleutekörper) unterrepräsentiert sind.

Versucht man, die einzelnen Belegschaftsgruppen der beiden untersuchten Betriebe gegenüberzustellen, so lassen sich in erster Annäherung die folgenden qualitativen Aussagen machen:

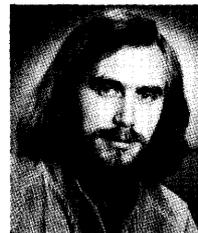
- Die *Randbelegschaft des Elektrowerks* verfügt kaum über Mitbestimmungswissen, sie besitzt keine ausreichenden Informationen, und demnach ist auch ihr Interesse an Mitbestimmung gering.
- Die *Stammebelegschaft des Elektrowerks* - vergleichbar am ehesten der Randbelegschaft des Automobilwerks - verfügt über gewisse Kenntnisse von Mitbestimmung, bezieht gelegentlich Informationen durch die betrieblichen Medien und zeigt somit auch ein deutliches Interesse an Mitbestimmung.

- *Stammebelegschaftsmitglieder des Automobilwerks*, insbesondere die Facharbeiter, Angestellten und Vertrauensleute, haben im Vergleich mit den anderen Belegschaftsgruppen das am besten fundierte Wissen über Mitbestimmung. Auch sind den Mitgliedern der Stammebelegschaft die betrieblichen Informationsmöglichkeiten (Betriebsrat, Vertrauensleute und Gewerkschaftspressen) durchweg bekannt. Mit knapp der Hälfte der Befragten liegt der Anteil derjenigen, die keine Möglichkeit zur Information über Mitbestimmung im Betrieb sehen, äußerst niedrig. Das macht verständlich, warum das Interesse am Mitbestimmen bei der Stammebelegschaft des Automobilwerks auch weitaus höher ausgeprägt ist als bei den Beschäftigten der elektrotechnischen Betriebsstätte, denn nur 3 % der befragten Automobilarbeiter meinen, sie seien daran nicht interessiert oder können dazu keine Angaben machen.

**Literatur:**

1 Diefenbacher, Hans / Kißler, Leo / Nutzinger, Hans G. / Teichert, Volker (1984): *Mitbestimmung: Norm und Wirklichkeit*. Fallstudie aus einem Großbetrieb der Automobilindustrie. Frankfurt a.M. / New York: Campus

2 Nutzinger, Hans G. / Schasse, Ulrich / Teichert, Volker (1987): *Mitbestimmung in der Krise*. Fallstudie aus einem Großbetrieb der elektrotechnischen Industrie. Frankfurt a.M.: Haag + Herchen



Dipl.-Volkswirt  
Volker Teichert M.A.

Geb. 1954, Studium der Volkswirtschaftslehre, Erziehungswissenschaften und Politischen Wissenschaften an der Universität Heidelberg, Diplom-Volkswirt, M.A. Seit 1981 wissenschaftlicher Mitarbeiter in dem Forschungsprojekt „Wirkungen der Mitbestimmung, insbesondere des Mitbestimmungsgesetzes von 1976“, seit 1985 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl „Theorie und Praxis öffentlicher und privater Unternehmen“. Hauptarbeitsgebiete: Mitbestimmungsforschung, informelle und alternative Ökonomie, Umweltökonomie.



Prof. Dr.  
Hans G. Nutzinger

Geb. 1945, Dr. rer. pol. habil., Professor für Theorie öffentlicher und privater Unternehmen an der Gesamthochschule Kassel. Hauptarbeitsgebiete: Theorie der Unternehmung, Marxische Politische Ökonomie, Theorie der marktwirtschaftlichen Partizipation, Mitbestimmung, Umweltökonomie.

## Ihre Zukunft

**Waren Sie schon im BIZ?**

Warten Sie nicht. Kommen Sie in unser Berufsinformationszentrum und informieren sich selbst über:

- Berufe
- Ausbildung und Studium
- Aufstieg und Weiterbildung

Für Sie liegen bereit: Informationsmappen, Filme, Dia-Serien, Hörprogramme. Anmeldung nicht nötig. Das Berufsinformationszentrum (BIZ) finden Sie im Arbeitsamtgebäude.

Öffnungszeiten:  
Montag bis Donnerstag von 13.00 – 16.00 Uhr,  
Freitag von 13.00 – 14.00 Uhr.  
In den Schulferien auch von 8.30 – 12.00 Uhr.

**Ihre Berufsberatung**

Arbeitsamt Kassel  
Grüner Weg 46, 3500 Kassel  
Telefon 05 61/10 00-285

## Fotoarbeiten

jeglicher Art ab 24 Std.

- preiswerte Schwarz/Weiß Arb. vom Fachlabor
- Filme, Alben, Rahmen sonst. Zubehör
- Passbilder, Fotoreportagen

Holländ. Platz 17 gegenüber UNI

Tel. 899089 Mo.-Fr. 9<sup>30</sup> - 18<sup>00</sup>  
Sa 9<sup>30</sup> - 13<sup>00</sup>

**Seit 150 Jahren**

**Bücher bei**

vietor

**Kassel · Ständeplatz 17**

**Telefon 05 61 / 1 30 85**

Literatur und Wissenschaft