

Mitbestimmung und Gewerkschaften

— Ergebnisse einer vergleichenden Untersuchung in einem Großbetrieb der Automobilindustrie —

Von Volker Teichert*), Ulrich Schasse**) und Hans G. Nutzinger***)

1. Einleitung

Die rund 50 Primärerhebungen zur Mitbestimmungspraxis auf Betriebs- und Unternehmensebene in den vergangenen drei Jahrzehnten sind fast ausnahmslos auf einen einzelnen Zeitpunkt bezogen¹⁾. Bei der überwiegenden Mehrzahl handelt es sich um Fallstudien einzelner oder einiger weniger Unternehmen, zumeist aus der Industrie. Bei aller Verschiedenheit von Fragestellungen und Erhebungsmethoden befassen sich fast alle Untersuchungen — wie auch unsere eigene Studie — vor allem mit den Einschätzungen von Wirkungen der Mitbestimmung durch die beteiligten Akteure: der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsräte und Vertrauensleute), dem Management und (wenn auch keineswegs immer) der Belegschaft. Zeitliche Veränderungen sind bisher kaum analysiert worden. Wir haben deshalb in einem nordhessischen Großbetrieb der Automobilindustrie anhand eines einheitlichen Forschungsdesigns systematisch vergleichende Befunde zu zwei verschiedenen Zeitpunkten erhoben und auf mögliche Veränderungen hin untersucht²⁾.

Zum ersten Mal wurde die Belegschaft dieses Betriebs 1975 noch vor Inkrafttreten des MitbestG 1976 aus Anlaß der damals laufenden Diskussion nach ihrem Wissen, ihren Informationsmöglichkeiten, ihrer Einstellung und ihrem Interesse hinsichtlich der Mitbestimmung befragt³⁾. In einer ähnlich konzipierten, aber umfangreicheren Nachfolgebefragung wurden 1981 mögliche Auswirkungen des MitbestG und des BetrVG 1972 auf Belegschaft, Interessenvertretung und Unternehmensleitung untersucht, insbesondere im Hinblick auf Veränderungen bei der Wahrnehmung von Mitbestimmung durch die Beschäftigten.

Drei wesentliche Forschungsinstrumente wurden dabei, ähnlich wie 1975, verwendet: Bei 160 Beschäftigten wurde anhand eines halboffenen Fragebogens eine etwa einstündige Befragung durchgeführt. Dabei konnten mehr als zwei Drittel der bereits 1975 interviewten 146

Arbeitnehmer erneut befragt werden; die Ausfälle beruhen auf betrieblicher Fluktuation und auch auf Krankheit oder Urlaub der betreffenden Arbeitnehmer. Antwortverweigerungen gab es kaum. Gegenüber 1975 wurde das Sample erweitert um ausländische, weibliche und jugendliche Arbeitnehmer; dadurch konnte neben der zeitlichen Längsschnittuntersuchung auch ein Querschnittsvergleich zwischen einzelnen Belegschaftssegmenten (Stamm- und Randbelegschaft) durchgeführt werden. Ergänzt wurde diese Befragung durch die Aufzeichnung und Auswertung leitfadengebundener Gruppendiskussionen mit Mitgliedern verschiedener Funktionsgruppen und durch ebenfalls leitfadensorientierte Tiefeninterviews, die einzelnen Beschäftigten die Möglichkeit gaben, ihre eigenen Probleme und ihr individuelles Erleben der Arbeitswelt ausführlich darzustellen und zu erörtern⁴⁾.

Im folgenden werden wir die Ergebnisse der Untersuchung besonders im Hinblick auf das Verhältnis der Gewerkschaften zur Mitbestimmung betrachten. Wir konzentrieren uns dabei auf die jeweiligen Auffassungen der Stammbeflegschaft (typischerweise männliche deutsche Arbeitnehmer in mittlerem und höherem Alter, meist zwischen 35 und 55 Jahren, mit einer Betriebszugehörig-

*) Diplom-Volkswirt, M.A.;

**) Diplom-Ökonom;

***) Dr. rer. pol. habil., Professor für Theorie öffentlicher und privater Unternehmen, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Gesamthochschule Kassel.

¹⁾ Vgl. dazu Pirker, T. u. a., Arbeiter — Management — Mitbestimmung, Stuttgart, Düsseldorf 1955. — Neuloh, O., Der neue Betriebsstil, Tübingen 1960. — Popitz, H., Bahrdt, H.P., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957, — Kotthoff, H., Betriebsräte und betriebliche Herrschaft, Frankfurt, New York 1981. — Eine Übersicht zur empirischen Mitbestimmungsforschung gibt Diefenbacher, H., Empirische Mitbestimmungsforschung, Frankfurt 1983.

²⁾ Eine Gesamtübersicht geben Diefenbacher, H., Kißler, L., Nutzinger, H.G., Teichert, V., Mitbestimmung: Norm und Wirklichkeit. Fallstudie aus einem Großbetrieb der Automobilindustrie, Frankfurt — New York 1984.

³⁾ Vgl. Georg, W., Kißler, L., Scholten, U., Mitbestimmung und Arbeiterbildung. Eine Fallstudie in einem Großbetrieb der Metallindustrie, Opladen 1981.

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 Verwaltungsangestellte, 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.

Gliederung

1. Einleitung

2. Mitbestimmung im zeitlichen Vergleich

3. Vertrauensleute als Multiplikatoren im Mitbestimmungsprozeß?

4. Überlegungen zur Mitbestimmungspraxis der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen

keit von mehr als 10 Jahren), denn in der Erstuntersuchung wurden ausschließlich männliche deutsche, und keine ausländischen und weiblichen, Arbeitnehmer befragt. Ein weiterer Abschnitt beschäftigt sich mit der Einstellung der Vertrauensleute zur Mitbestimmung, die ja in der Praxis eine wichtige Rolle als Mittler zwischen Basis und Betriebsrat einnehmen. Dabei zeigt sich, daß sich die Hoffnungen und Erwartungen der Basis an die Mitbestimmung erheblich von denjenigen der in das System der betrieblichen Interessenvertretung einbezogenen Vertrauensleute unterscheiden. Zum Schluß versuchen wir, daraus einige Überlegungen und Anregungen für die zukünftige Arbeit von Gewerkschaften und Interessenvertretern zu entwickeln.

2. Mitbestimmung im zeitlichen Vergleich

Wie schon frühere Untersuchungen⁵⁾ belegt haben, ist das Wissen der Arbeitnehmer über Mitbestimmung sehr unzureichend. Auch unsere eigene Fallstudie zeigt deutliche Wissensdefizite der Arbeitnehmer und nur geringe Veränderungen. Immerhin bestreiten nunmehr 45,6 vH der Stammebelegschaftsmitglieder, daß es eine betriebliche Mitbestimmung gebe bzw. können nichts Derartiges

Tabelle 1
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

feststellen (vgl. Tabelle 1). Erstaunlicherweise ist die Gruppe derer, die Mitbestimmung des Betriebsrates als nicht gegeben sehen, größer geworden (1975 = 38,8 vH). Dies deutet darauf hin, daß die in den letzten Jahren in der Öffentlichkeit — vor allem auch in den Gewerkschaften — geführte Mitbestimmungsdiskussion kaum Auswirkungen auf das Wissen der Arbeitnehmer gehabt hat.

Das Spektrum der Erwartungen und Bedürfnisse, das die Arbeitnehmer mit dem Gedanken der Mitbestimmung verbinden, war 1981 ebenso umfänglich wie 1975. Es reichte von der Mitbestimmung am Arbeitsplatz über mitzubestimmende Arbeitsbereiche, konkrete Mitbestimmungsträger, bestimmte Gesetze bis hin zu Forderungen nach allgemeiner gesellschaftlicher Mitbestimmung. Der zeitliche Vergleich der beiden Fallstudien legt aber noch weitere Schlußfolgerungen nahe: Nach wie vor bestehen erhebliche Wissensunterschiede hinsichtlich der verschiedenen Mitbestimmungsebenen (Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmen) und hinsichtlich der dort

handelnden Mitbestimmungsträger, insbesondere Betriebsrat und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Man kann den Gesamtbefund auf folgenden Nenner bringen: Je weiter der Mitbestimmungsträger vom eigenen Arbeitszusammenhang entfernt ist, je höher also die Mitbestimmungsebene, desto geringer ist das Wissen über die jeweiligen Mitbestimmungsmöglichkeiten. Zudem ist das Mitbestimmungswissen eng mit der beruflichen Qualifikation und der betrieblichen Position verbunden: Angestellte und hochqualifizierte Facharbeiter kennen ihre eigenen, aber auch die Rechte der Mitbestimmungsträger besser als ihre weniger qualifizierten un- und angelernten Kollegen. Das Mitbestimmungsverständnis von direkt in der Produktion tätigen Arbeitnehmern ist wesentlich „konkretistisch“: Diese Beschäftigten 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.

Obwohl fast vier Fünftel aus der Stammebelegschaft beide Male angaben, sich über Mitbestimmung beim Betriebsrat oder den Vertrauensleuten zu informieren, wurden rund drei Viertel der Befragten noch nie von ihrem Vertrauensmann/-frau oder vom Betriebsrat zur Mitbestimmung angesprochen. Ein passives Verhalten findet sich aber auch umgekehrt bei den Beschäftigten: Sie sprechen auch ihrerseits die betrieblichen Interessenvertreter kaum an — haben also eine relativ große Hemmschwelle zu überwinden —; sie tun dies in aller Regel nur dann, wenn es sich um Fragen und Probleme handelt, die sie unmittelbar persönlich betreffen. Der eigene — als unzureichend empfundene — Informationsstand wird von der Stammebelegschaft vor allem auf die wenig kontinuierliche Informationspolitik durch die Gewerkschaftspresse zurückgeführt. Diese Feststellung wird durch die Ergebnisse einer Inhaltsanalyse zentraler Gewerkschaftspublikationen der Jahre 1982 und 1983 untermauert, bei der Art und Umfang der Mitbestimmungsinformation in den Zeitschriften des DGB und seiner Einzelgewerkschaften untersucht wurde. Danach ergaben sich gerade zum DGB-Bundeskongreß im Mai 1982 und zur Einleitung der Mitbestimmungsinitiative im Herbst 1982 punktuell verstärkte Berichterstattungen zum Thema Mitbestimmung⁶⁾. In unserer eigenen Unter-

⁵⁾ Siehe die zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse früherer Untersuchungen zum Mitbestimmungswissen bei *Heinrich, M.*, Legitimationsprobleme der Mitbestimmung, Bern, Stuttgart 1981.

⁶⁾ Vgl. *Lindgens, M., Simeon, Th.*, Mitbestimmung — kein Thema für die Gewerkschaftspresse?, in: Die Mitbestimmung, Heft 11/1983, S. 534 ff. — Zudem bleibe die Thematik dann auch auf eine sehr lehrformelhafte, quasi „pflichtgemäße“ Erwähnung beschränkt. Ein verstärktes Eingehen auf Problemzusammenhänge und Umsetzungsschwierigkeiten der Mitbestimmung fehle dabei weitgehend.

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

	Stammebelegschaft 1975		Stammebelegschaft 1981	
	abs	in vH	abs	in vH
reicht aus	16	23,5	23	22,8
müßte besser sein	38	55,9	46	45,5
reicht überhaupt nicht aus	14	20,6	30	29,7
weiß nicht	—	—	2	2,0
keine Angabe	—	—	—	—
Gesamt	68	100,0	101	100,0

suchung empfanden 1975 wie auch 1981 immerhin drei Viertel der Befragten ihre Informationen über Mitbestimmung als unzureichend (vgl. Tabelle 2). Eine kontinuierliche Mitbestimmungskommunikation im Betrieb und durch die Gewerkschaftspresse findet demnach nur in Ansätzen statt. Selbst die Einführung neuer Publikationen der Arbeitnehmerseite im untersuchten Werk konnte daran nur wenig ändern. Auch die durch Betriebsrat und Vertrauensleute durchgeführte Mitbestimmungsdiskussion im Betrieb reicht nicht aus. Ein wesentliches Hindernis sind dabei kommunikationser-schwerende Arbeitsbedingungen. Mitbestimmung als Kommunikationsproblem macht also die kommunikative Gestaltung der Arbeitsbedingungen selbst zum Problem.

Auffällige Veränderungen im zeitlichen Vergleich zeigen sich bei den Erwartungen an die Mitbestimmung: Der Anteil der Belegschaftsmitglieder, die sich Vorteile aus der Mitbestimmung versprechen, ist ebenso gewachsen, wie der Anteil derjenigen, die keine Vorteile erwarten. In der Belegschaft zeigt sich also eine wachsende Ambivalenz gegenüber der Mitbestimmungsforde-rung. Daneben hat sich auch die Hierarchie der *erwarteten* Vorteile gewandelt: 1981 erhoffte man sich vor allem einen sicheren Arbeitsplatz, bessere Chancen für betriebliches Fortkommen und angenehmere Arbeitsbedin-gungen. 1975 stand Arbeitsplatzsicherheit auch an erster Stelle, jedoch gefolgt von der Erwartung, einen grö-ßeren Einfluß auf den Betriebsablauf zu nehmen, sowie dem Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen. Bemerkenswert an dieser Umschichtung der Erwartungs-hierarchie ist die Ausblendung der Partizipationshoff-nung aus dem Erwartungshorizont. Erwarteten 1975 noch fast die Hälfte der Befragten von der Mitbestim-mung „mehr Einfluß auf das Betriebsgeschehen“, so ist dieser Anteil inzwischen auf ein Sechstel gesunken. Dies-es Ergebnis erscheint zunächst paradox. Von der Mit-bestimmung wird ein Mitbestimmen kaum noch erwart-et. Aber ist dies nicht zugleich Ausdruck einer *realisti-scheren* Einschätzung der praktizierten und zukünftig zu erwartenden Mitbestimmung?

Wenig Veränderungen zeigen sich bei der Streikbe-reitschaft der Stammebelegschaft für Mitbestimmung: 1975 war ein Drittel der Befragten bereit, für die *Durch-setzung* von Mitbestimmung zu streiken; 1981 gaben 40,4 vH der entsprechenden Gruppe an, für den *Erhalt* der Mitbestimmung notfalls auch zu streiken. In der Streikbereitschaft für andere Forderungen hat sich gleichfalls wenig verändert: Auch 1981 sind die befrag-ten Arbeitnehmer der Stammebelegschaft an erster Stelle bereit, für die Sicherheit des Arbeitsplatzes (76,8 vH) und an zweiter Stelle für mehr Lohn (61,6 vH) zu strei-ken — und das, obwohl die zweite Befragung in einer Hochphase gewerkschaftlicher Mobilisierung für den Erhalt der Montanmitbestimmung (aus Anlaß des Man-nesmann-Konflikts) durchgeführt wurde. Gegenüber 1975 haben sich die Unterschiede in der Streikbereit-schaft von Arbeitern und Angestellten verringert: Da-mals waren Angestellte aus der Stammebelegschaft ledig-lich bereit, für Arbeitsplatzsicherheit (83,3 vH) oder mehr Freizeit (8,3 vH) zu streiken, 1981 sind immerhin auch 35,3 vH der Angestellten aus der Stammebeleg-schaft bereit, für Lohnerhöhungen in den Streik zu tren-ten.

Fragt man, warum in der Streikbereitschaft generell — und für die Mitbestimmung im besonderen — seit 1975 nur geringe Veränderungen feststellbar sind, dann bietet sich folgende Erklärung an: Engagement, das über innere Anteilnahme hinausgeht und sich in Handlungs-bereitschaft niederschlägt, setzt direkte Betroffenheit voraus. Arbeitnehmer engagieren sich nicht *für* den Er-halt oder die Verwirklichung eines gesellschaftspoliti-schen, aber für sie abstrakten Ziels, sondern in der Regel *gegen* eine befürchtete oder tatsächliche Verletzung ihrer Interessen⁷⁾. Dies liegt wohl daran, daß das „konkretisti-sche“ Bewußtsein, die pragmatische Orientierung am hier und jetzt Machbaren und damit die eigene direkte Betroffenheit der Beschäftigten im Arbeits- und Lebens-bereich eine ausschlaggebende Rolle dafür spielen, daß sie sich zu konkretem Engagement motivieren lassen. Das dem studentischen Protest gegen Imperialismus, Vietnam-Krieg usw. zugeschriebene Grundmotiv des „Leidens aus dritter Hand“ ist dem Arbeitnehmer offen-bar fremd.

Das Mitbestimmungsinteresse hat sich im Untersu-chungszeitraum kaum verändert: Waren 1975 bereits 57,4 vH der befragten Stammebelegschaftsmitglieder der Auffassung, daß über Mitbestimmung in den letzten

⁷⁾ Zu den Basisinteressen der Arbeitnehmer an Arbeitsplatzsicherheit, Lohn, qualifikationsadäquatem Arbeitsensatz, menschenwürdigen Ar-beitsbedingungen und beruflicher Autonomie siehe *Fricke, W.*, Die unge-nutzten Möglichkeiten des Aktions- und Forschungsprogramms zur Hu-manisierung der Arbeit, in: Biervort, B u a (Hrsg.), *Institutionelle Re-formen in der Krise*, Frankfurt, New York 1979 sowie *Georg, H., Klöß-ler, L.*, *Arbeitshumanisierung und empirische Sozialforschung*, Baden-Baden 1981, S. 37 ff.

Jahren mehr geredet werde, so sind es 1981 immer noch 56,4 vH, die davon ausgehen, daß heute mehr von der Mitbestimmung geredet werde als vor 1976, als es in den Großunternehmen außerhalb der Montanindustrie keine auch nur annähernd paritätische Aufsichtsratsmitbestimmung gab. Auffällig ist der Rückgang des Anteils derjenigen, die meinen, daß heute weniger von der Mitbestimmung geredet werde: Er ist von 20,6 vH auf 15,8 vH, also um fast ein Viertel innerhalb von sechs Jahren, gesunken. Insgesamt scheint das Interesse der Stammebelegschaft an Mitbestimmung weitgehend gleich zu bleiben, obwohl es sicherlich im Zeitablauf schwankt; es ist im wesentlichen kein selbständiges, sondern ein abgeleitetes Interesse, das sich vor allem dann ausdrückt, wenn es mit konkreten, unmittelbar erfahrenen Problemen der Arbeitnehmer verbunden werden kann. Besonders wichtig ist dabei das Interesse an Arbeitsplatzsicherheit und verbesserten Arbeitsbedingungen.

Bei der Beurteilung des gewerkschaftlichen Interesses an der Mitbestimmung durch die Stammebelegschaft zeigt sich, daß immerhin 66,3 vH der Befragten meinen, das Interesse der Gewerkschaften an der Mitbestimmung bestünde vor allem darin, gleiche Rechte für alle in der Wirtschaft Arbeitenden zu schaffen. Weiter meinen 59,4 vH der Stammebelegschaftsmitglieder, die Gewerkschaften wollten mit der Mitbestimmung die Arbeitnehmer vor unternehmerischer Willkür schützen. Diese Argumente wurden auch 1975 von den Befragten als entscheidendes Interesse der Gewerkschaften an der Mitbestimmung angegeben. Interessant erscheint dabei, daß die kritische Distanz gegenüber den Gewerkschaften offenbar abgenommen hat: 1975 nahmen noch 29,4 vH der Befragten an, die Gewerkschaften seien an der Mitbestimmung lediglich interessiert, um die Macht für

ihre Funktionäre auszubauen; 1981 glaubten dies nur noch 19,8 vH (vgl. Tabelle 3). Dieser Befund legt folgende Interpretation nahe: Die Mitbestimmung wird vom eigenen Arbeitszusammenhang abgespaltet und als Arbeit des Betriebsrates oder gewerkschaftliche Funktionsarbeit begriffen, die sie dann, wenn die Koppelung mit unmittelbaren Beschäftigungs- und Lohninteressen der Arbeitnehmer nicht gelingt, in der Praxis auch bleibt. Ein zusätzliches, für das untersuchte Unternehmen wohl spezifisches Problem ist die Einbindung des Betriebsrates in das betriebliche Entscheidungssystem: Es gibt kaum eine Entscheidung, an der nicht in irgendeiner Form der Betriebsrat beteiligt wird. Der Entscheidungsbereich der Werksleitung repräsentiert hier auch den Partizipations- und Einflußbereich der Arbeitnehmervertretung. Bei diesem „arbeitsteiligen Gegenmachtmodell“ hat die Belegschaft durch die Wahl ihrer Interessenvertreter als Mitbestimmungsträger das praktische Mitbestimmen weitgehend an jene delegiert. Dies begünstigt die *Passivität* vieler Belegschaftsmitglieder. In diesem arbeitsteiligen Modell kommt den Vertrauensleuten eine wichtige Rolle bei der Vermittlung der auf „oberster Ebene“ getroffenen Entscheidungen an die „Basis“ zu. Wie sieht nun deren Einstellung zur Mitbestimmungspraxis aus?

3. Vertrauensleute als Multiplikatoren im Mitbestimmungsprozeß?

Als Mittler zwischen Betriebsrat und Gewerkschaftsleitung einerseits und den „normalen“ Arbeitnehmern andererseits kommt den Vertrauensleuten im Betrieb eine entscheidende Position im Informationsfluß von oben nach unten und von unten nach oben zu. Rechnet man zu den Aufgaben der Vertrauensleute auch die Vermittlung von Informationen über Mitbestimmung, die ihrerseits wichtig für Mitbestimmungswissen und Mitbestimmungsinteresse der Belegschaft sind, so müssen sie selbst über ein gutes Mitbestimmungswissen, einen hohen Informationsstand und ein ausgeprägtes Interesse an Mitbestimmung verfügen. In unserer Untersuchung bejahen die Vertrauensleute die Existenz betrieblicher Mitbestimmung weit überdurchschnittlich (76,5 vH im Vergleich zu 44,4 vH bei den „Nichtfunktionsträgern“). Immerhin verneinen drei von 17 befragten Vertrauensleuten die Existenz betrieblicher Mitbestimmung und äußern sich auch im folgenden nicht zum inhaltlichen Verständnis dieses Begriffs. Wie in der Gesamtbelegschaft findet sich auch im Vertrauensleutekorper ein unterschiedliches Verständnis von Mitbestimmung, allerdings mit der Abweichung, daß der Mitbestimmung am Arbeitsplatz eine geringere Bedeutung als bei der Belegschaft generell zukommt. Dagegen spielt die Unternehmensmitbestimmung bei der Gesamtbelegschaft wie

Tabelle 3
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	41	32,5	60,3	60	32,1	59,4
gleiches Recht für alle	48	38,1	71,6	67	35,8	66,3
Kluft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verringern	15	11,9	22,1	38	20,3	37,6
Sozialismus auf kaltem Wege	2	1,6	3,0	2	1,1	2,0
mehr Funktionärsmacht	20	15,9	29,4	20	10,7	19,8
Gesamt	126	100,0	(186,4)	187	100,0	(185,1)

* = von wieviel Prozent der Befragten genannt

auch bei den Vertrauensleuten nur eine untergeordnete Rolle.

Ihrer Rolle als „Transmissionsriemen der Mitbestimmung“ entsprechend schätzen die Vertrauensleute ihren Informationsstand, ihre Informationsmöglichkeit und die Nutzung von Informationsquellen wesentlich besser ein als die „normalen“ Arbeitnehmer: Sie halten ihren Informationsstand und die Informationsmöglichkeiten weit überdurchschnittlich für ausreichend oder gar verbessert. Die für Funktionsträger notwendige aktive Parteinahme „pro Mitbestimmung“ zeigt sich bei ihnen sehr deutlich: Alle 1981 befragten Vertrauensleute charakterisieren diese fast nur mit positiven Attributen und halten sie für wichtig. War bei der Analyse der Stammbelegschaft im Vergleich zu 1975 eine kritischere und realistischere Sicht der Mitbestimmung festzustellen, so zeigt sich bei den Vertrauensleuten eine umgekehrte Tendenz: Sie beurteilen die Mitbestimmung 1981 sehr viel positiver als 1975. Sahen 1981 nur 17,6 vH der befragten Vertrauensleute auch persönliche Nachteile durch Mitbestimmung, so waren dies 1975 noch 36,4 vH; 1981 forderten alle befragten Vertrauensleute, 1975 nur knapp drei Viertel den Ausbau der Mitbestimmung zur vollen Parität. 1981 sahen 29,4 vH keine allgemeinen Nachteile durch Mitbestimmung, 1975 nur 18,2 vH. Diese positive Einschätzung hängt wohl mit einer verbesserten Stellung des Vertrauensleutenkörpers im untersuchten Betrieb zusammen.

Auch die Gewerkschaftspolitik zur Ausdehnung der Mitbestimmung wurde von den Vertrauensleuten 1975 anders bewertet als 1981. Waren 1975 noch 45,4 vH für eine Taktik ohne Streik, so meinte dies 1981 nur noch ein Befragter (= 5,9 vH). Während die Streikbereitschaft der Belegschaft und der Vertrauensleute 1975 weitgehend gleich war, so waren 1981 die Vertrauensleute deutlich eher bereit als die „Nichtfunktionsträger“, auch für andere Gründe (wie Lohn, Arbeitsplatzsicherheit, verbesserte Arbeitsbedingungen, mehr Freizeit) in den Streik zu treten.

Man kann also sagen, daß die 1975 noch bestehende kritische Distanz der Vertrauensleute 1981 weitgehend verschwunden ist. Sie haben deutlich eine Position „pro Mitbestimmung“ bezogen und sind auch bereit, sich massiv mit Hilfe von Arbeitskampfmaßnahmen für einen Ausbau der Mitbestimmung einzusetzen. Wir vermuten, daß diese Entwicklung u. a. auch auf eine verstärkte Schulung und Aktivierung durch die Gewerkschaft zurückzuführen ist. Die Zunahme des aktiven Interesses der Vertrauensleute an der Mitbestimmung hat sich allerdings nicht in einer gleichgerichteten Entwicklung bei den „normalen“ Arbeitnehmern niedergeschlagen; im Gegenteil, in der Gesamtbelegschaft ist eher die anfängliche „Euphorie“ einem „kritischen Realismus“ gewichen.

4. Überlegungen zur Mitbestimmungspraxis der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretung

Die Praxis der Mitbestimmung in dem von uns untersuchten Automobilwerk ist also u. a. von folgenden Bedingungen geprägt: Das *Mitbestimmungswissen* der meisten Arbeitnehmer ist kein abstrakter, erlernter Wissensschatz, sondern *konkret* und handlungsbezogen. Je höher die Mitbestimmungsebene, desto geringer das Wissen über die Möglichkeiten der Interessenvertreter. Die Unternehmensmitbestimmung spielt nur eine untergeordnete Rolle. Die *Informationsmöglichkeiten* zur Mitbestimmung sind wohl vielfältig, aber *wenig kontinuierlich*. Persönliche Mitbestimmungskommunikation findet nur gelegentlich statt und stößt auf Grenzen durch die Arbeitsbedingungen. Die *Einstellung* der meisten Arbeitnehmer ist gegenüber 1975 *realistischer* geworden: Die Erwartungen an Mitbestimmung sind nicht mehr so hoch. Zu aktivem Engagement kommt es vor allem durch direkte Betroffenheit, und dann vor allem *gegen* eine befürchtete oder tatsächliche Verletzung ihrer Interessen. Das *Mitbestimmungsinteresse* ist kein selbständiges, sondern ein — in der Regel aus konkreten, unmittelbar erfahrbaren Problemen der Arbeitnehmer — *abgeleitetes Interesse*.

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute als „potentielle Multiplikatoren“ im Mitbestimmungsprozeß zeigten 1981 eine deutlich aktivere und positivere Einstellung zur Mitbestimmung als 1975. Sie konnten jedoch weder diese positive Einstellung noch ihr überdurchschnittliches Mitbestimmungswissen den Arbeitnehmern hinreichend vermitteln; so bleibt die Information der Belegschaft unzureichend. Die hohe Streikbereitschaft der Vertrauensleute für Erhalt und Ausbau der Mitbestimmung wird von den übrigen Befragten nur bedingt geteilt: Lediglich knapp zwei Fünftel der Befragten waren 1981 bereit, für den *Erhalt* der Mitbestimmung zu streiken, und für ihren *Ausbau* wollten dies sogar nur 30 vH tun. Die Zurückhaltung der Beschäftigten gegenüber einem Streik für die Mitbestimmung, mit der sich zumindest in diesem Betrieb die Gewerkschaften konfrontiert sehen, hängt wohl auch damit zusammen, daß sie gerade in der gegenwärtigen Rezession nicht ganz vom Erfolg eines Streiks überzeugt sind. Teilweise können sie auch Mitbestimmung nicht in Verbindung zu konkreten Zielen, wie Arbeitsplatzsicherheit, bringen, für die sie eher zum Arbeitskampf bereit sind. Eine verstärkte Mobilisierung und damit eine höhere Streikbereitschaft der Belegschaft setzt sicher voraus, daß den Arbeitnehmern der Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und konkreten — den persönlichen Arbeitsbereich betreffenden — Streikzielen, wie Arbeitsplatzsicherheit, vermittelt werden kann.

Wie müßten unter diesen Voraussetzungen gewerkschaftliche Aktivitäten aussehen, um bei den Beschäftig-

ten die Information über und das Interesse an Mitbestimmung zu verbessern? Obwohl die Befunde unserer Fallstudie nicht ohne weiteres auf andere Unternehmen übertragbar sind, scheinen uns doch folgende Punkte wichtig: Die betriebliche Mitbestimmungsinformation muß so verbessert werden, daß auch „normale“ Arbeitnehmer sich ausreichend über Mitbestimmung informieren und damit Wissen aneignen können. Dazu gehört, daß sie stärker als bisher in gewerkschaftliche und andere Fortbildungsmaßnahmen einbezogen werden. So wichtig qualifizierte Interessenvertretung ist, so besteht doch die Gefahr, daß sie zur reinen Funktionärsarbeit ohne Bezug zu und ohne Unterstützung durch die Basis, also zu einer Art „Service-Leistung“ wird. Initiativen zum Ausbau der Mitbestimmung sind dann von vornherein zum Scheitern verurteilt. Immerhin glaubten 1981 noch ein Fünftel (1975 sogar fast 30 vH) der von uns befragten Stammebelegschaftsmitglieder, die Gewerkschaften seien an der Mitbestimmung interessiert, um die Macht ihrer Funktionäre auszubauen.

Gleichzeitig nimmt die Bedeutung von Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu: Sie wird 1981 von 17,8 vH der Befragten dieser Gruppe (gegenüber 1975 nur 11,8 vH) genannt, wenn es um die Erläuterung von Mitbestimmung geht. Für ein stärkeres Engagement der Belegschaft wäre es daher wohl wichtig, daß die Arbeitnehmer konkret „vor Ort“, also an ihrem Arbeitsplatz und in ihrer Abteilung, lernen, Entscheidungen zu fällen und sie umzusetzen. Damit würde für sie wesentlich einsichtiger, was es heißt, Kompromisse einzugehen, Entscheidungen anzuerkennen und entsprechend zu handeln. Mitbestimmung am Arbeitsplatz bedeutet keineswegs eine — von den Interessenvertretern vielleicht befürchtete — „Entmachtung“ von Betriebsrat und Vertrauensleuten, sondern vor allem eine umfassendere Ausgestaltung der Mitbestimmungspraxis, die den Funktionsträgern ihrerseits wieder zugute kommt. Gerade die wenig erfolgreichen Versuche mit gezielter Belegschaftsinfor-

mation zeigen, daß es wenig bringt, die Arbeitnehmer ständig mit neuen gedruckten Informationen zu versorgen, *ohne* den Bezug zur täglichen Arbeitswelt des Arbeitnehmers herzustellen. Sollen die Beschäftigten stärker in die Mitbestimmungspraxis eingebunden werden und sollen überzogene Erwartungen an die Mitbestimmung abgebaut werden, so muß ihrem „konkretistischen Mitbestimmungsbewußtsein“ Rechnung getragen werden.

Weiter zeigt unsere Studie, daß in einem so großen Rahmen wie dem der Betriebsversammlung kaum Informationen aufgenommen werden (können). Dies geschieht eher in kleineren Gruppen. Deswegen sind Pausendiskussionen durchaus praktikabel, wenn sie der Vertrauensmann anregt und sie von den jeweiligen Arbeitnehmern als nützlich empfunden werden. Da die Betriebsversammlung weniger der Information, sondern eher gewerkschaftlicher Machtdemonstration dient, erscheint eine Verbesserung des Informationsflusses durch Abteilungsversammlungen nach § 42 (2) BetrVG und Teilversammlungen für Schichtarbeiter (§ 42 (1) sinnvoll. Hier können arbeitsbereichsnahe Themen aufgegriffen und ihr Bezug zur Mitbestimmung veranschaulicht werden; so könnten sich mehr Engagement und Motivation durch direkte Betroffenheit einstellen. Die Angebote des BetrVG zur themenspezifischen Information der Belegschaft seitens der Interessenvertreter werden gegenwärtig noch nicht vollständig genutzt.

Trotz der genannten Defizite ist die Mitbestimmungspraxis in dem untersuchten Betrieb sicherlich überdurchschnittlich erfolgreich. Wir glauben deshalb, daß die von uns empfohlene stärkere „Basisorientierung“ über das untersuchte Automobilwerk hinaus von Bedeutung sein dürfte, nicht zuletzt im Hinblick darauf, daß erfolgreiche Interessenvertretung an der Spitze stets der Absicherung durch Engagement und Betroffenheit der Belegschaft insgesamt bedarf.