

# Probleme der empirischen Mitbestimmungsforschung

## Bericht über ein Symposium

Von Hans Diefenbacher

und Hans G. Nutzinger

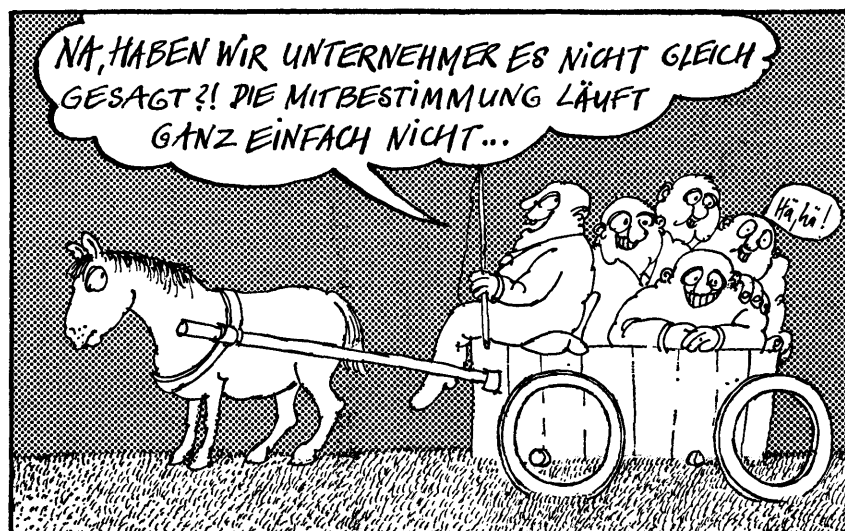
Das Symposium „Probleme der empirischen Mitbestimmungsforschung“ fand vom 9. bis 11. Mai 1980 an der GhK statt.

Mit dem von der Stiftung Volkswagenwerk geförderten Symposium über „Probleme der empirischen Mitbestimmungsforschung“, die vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Arbeitsgebiet „Theorie öffentlicher und privatwirtschaftlicher Unternehmen“ (Prof. Dr. Hans G. Nutzinger, Diplom-Volkswirt Hans Diefenbacher) vorbereitet wurde, fand die Planungsarbeit der Studiengruppe „Unternehmensformen und Eigentumsrechte“ der Vereinigung Deutscher Wissenschaftler einen ersten Abschluß. Ziel dieser Tagung war es, eine Übersicht über die in der Bundesrepublik laufende, fachlich meist recht zersplitterte empirische Forschung zu gewinnen und durch den Erfahrungsaustausch der auf diesem Gebiet tätigen Wissenschaftler methodologische Überlegungen für weitere Forschungen anzustellen. Durch das neue Mitbestimmungsgesetz von 1976 und das Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom März 1979 sind wichtige gesetzliche Änderungen eingetreten, die sich in den letzten Jahren auch in der Praxis der industriellen Beziehungen niederschlagen. Die systematische Erfassung der realen Auswirkungen der gesetzlichen Bestimmungen, so der Konsens der 35 teilnehmenden Forscher, überwiegend aus Deutschland, aber auch aus Österreich, Frankreich, Großbritannien und Belgien, sei angesichts der Bedeutung des Mitbestimmungsrechts einerseits, des bisher nur sehr schmalen empirischen Mitbestimmungswissens andererseits von zentraler Bedeutung für Theorie und Praxis der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik.

In seiner Begrüßung stellte der Präsident der Gesamthochschule Kassel, Prof. Ernst-Ulrich von Weizsäcker, einen positiven Bezug her zwischen einer solchen interdisziplinär ausgerichteten Veranstaltung mit Teilnehmern aus den verschiedensten Bereichen der Sozial- und Rechtswissenschaften, aber auch der Praxis, und dem Bemühen der Gesamthochschule andererseits, neue Wege in der Vermittlung zwischen Theorie und Praxis zu finden. Sodann gab der Sprecher der vorläufigen Studiengruppe, Dr. Hans-Joachim Bieber (GhK), einen Überblick über die Entwicklung der Arbeit der Studiengruppe und den Stand der Vorbereitungen des geplanten Forschungsprojektes über die Wirkungen der Mitbestimmung. Die Zielsetzung des Symposiums vom Standpunkt der Studiengruppe erläuterte dann Hans G. Nutzinger (GhK, FB 7) im einzelnen. Er betonte dabei verschiedene Schwerpunkte, die dann auch in den Diskussionen der einzelnen Referate immer wieder aufgegriffen wurden:

Durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 und insbesondere das Mitbestimmungsgesetz von 1976 haben sich wesentliche Änderungen der Unternehmensverfassung ergeben, über deren empirische Auswirkungen nicht nur wegen der vergleichsweise kurzen Zeitdauer der Anwendung dieser Gesetze, sondern vor allem wegen der damit verbundenen methodischen Probleme empirischer Forschung sich nur mit erheblichen Schwierigkeiten und unter erheblichen Einschränkungen Aussagen treffen lassen. Angesichts der Bedeutung der Mitbestimmung sowohl für die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland wie auch im internationalen Vergleich wird aber allgemein die Gewinnung wissenschaftlich abgesicherter empirischer Erkenntnisse über die Wirkungen der Mitbestimmung als besonders wichtig empfunden. Das Symposium sollte daher einen Überblick über verschiedene praktizierte Forschungsstrategien schaffen, auch als wichtigen Schritt auf dem Wege zu einem gemeinsamen Verständnis wichtiger grundlegender Aspekte der empirischen Mitbestimmungsforschung. Über den konventionellen Bereich der technischen Fragen von Datenerhebung und -verarbeitung geht es insbesondere um grundsätzlichere, bislang kaum geklärte Fragen: Gibt es etwa ein besonderes Verhältnis des Wissenschaftlers zu seinem Forschungsgegenstand – Mitbestimmung und Partizipation, hat also die Besonderheit des Forschungsgegenstandes Auswirkungen auf die anzulegende Methodik?

Wie ist eine wissenschaftliche Abgrenzung des Problemereichs „Mitbestimmung“ von anderen betrieblichen und überbetrieblichen Formen der Partizipation zu leisten? Welche methodischen Voraussetzungen, etwa hinsichtlich der anzuwendenden Verfahren, des Untersuchungsumfangs, der Auswahlkriterien, der Zeitdauer und des Zeitraumes zwischen dem Inkrafttreten der gesetzlichen Regelungen und der dadurch möglicherweise bewirkten Veränderungen im Unternehmensbereich, müssen erfüllt sein, damit empirische Untersuchungen im Bereich der Mitbestimmungsforschung Anspruch auf wissenschaftliche Gültigkeit haben können? Läßt sich im Forschungsdesign empirischer Arbeiten eine Verzerrung zugunsten quantifizierbarer Fragestellungen feststellen, und wie kann man dieser Verzerrung gegebenenfalls begegnen? Wie läßt sich die Interdisziplinarität des untersuchten Gegenstandes in eine interdisziplinäre und zugleich fachwissenschaftlich verankerte Methodik umsetzen? Und schließlich sei es auch wichtig, angesichts der zunehmenden wirtschaftlichen Verflechtung in Westeuropa die deutsche Mitbestimmungsforschung zu ausländischen Ansätzen der empirischen Partizipationsforschung zu setzen; der damit verbundenen Frage, wie sich methodisch sinnvolle internationale Vergleiche von Partizipationswirkungen erarbeiten lassen, waren insbesondere vier Beiträge am Schluß der Tagung gewidmet.



Die Reihe der Referate eröffnete Jürgen Backhaus (Konstanz) mit der Darstellung eines Katalogs von Hypothesen über mögliche volkswirtschaftliche Auswirkungen der Mitbestimmung, die aufgrund theoretischer Analyse formuliert wurden und deren empirische Überprüfung noch aussteht. Der Referent plädierte für eine möglichst umfängliche Generierung von Hypothesen im ersten Stadium empirischer Untersuchungen, wobei er die Falsifizierbarkeit der Hypothesen in den Mittelpunkt stellte. In der Diskussion wurde dazu allgemein betont, daß Mitbestimmungsforschung mehr zu sein habe als ein bloßes Testen von theoretisch-analytisch gewonnenen Hypothesen, daß sie sich vor allem über ihren eigenen Standpunkt Klarheit zu verschaffen und diesen als Vorverständnis explizit auszuweisen habe.

## Kommunikationsprobleme

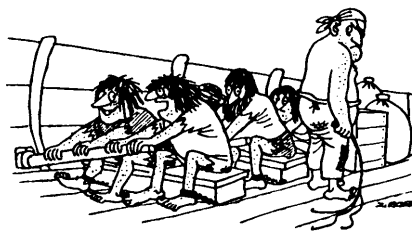
Die erste Hauptgruppe von Tagungsbeiträgen bestand in Berichten von empirischen Forschungsprojekten im Bereich der Mitbestimmung und Betriebsverfassung, an denen Teilnehmer dieses Symposiums gegenwärtig arbeiten oder die vor kurzem abgeschlossen wurden. Leo Kißler und Udo Scholten (Fernuniversität Hagen) gaben einen Überblick über ihre Untersuchung bei VW Baunatal, die sich auf Mitbestimmung als Kommunikationsproblem konzentrierte und eine Analyse gewerkschaftlicher Mitbestimmungsinformation und ihrer Rezeption durch die Arbeitnehmer zum Inhalt hatte. Diese Untersuchung sollte aufzeigen, ob die Mitbestimmungsdiskussion über die Köpfe der Arbeitenden hinweg oder mit und von ihnen geführt wird. Hierbei wird Mitbestimmung also wesentlich als Informations- und Kommunikationsproblem verstanden, zu dessen Bewältigung die Arbeitenden über bestimmte, erlernbare Qualifikationen verfügen müssen, die Kißler/Scholten als Partizipationskompetenz benennen. Die methodische Vorgehensweise bei dieser Untersuchung bezeichnen Kißler/Scholten als „handlungsorientiert“ und fassen dies als einen Mittelweg zwischen traditioneller Sozialforschung und aktivistischer Handlungsforschung auf. Zentrales Moment des Forschungsprozesses bilden dabei Gruppendiskussionen, während Interviews hauptsächlich der Bildung von Gruppen dienen. Die Untersuchung ergab, daß der Wissensstand der Arbeiter über die institutionelle Mitbestimmung relativ gering ist: Innerbetriebliche Informationsquellen und Ansprechpartner sind zwar bekannt, die Kommunikation über Mitbestimmung bleibt jedoch rudimentär. Auch die Mitgliederzeitschriften der Gewerkschaften und andere Formen außerbetrieblicher Kommunikation gleichen dieses Defizit nicht aus. In der Diskussion wurden Vorzüge und Probleme der „handlungsorientierten“ Forschung ausführlich erörtert, insbesondere im Hinblick auf die Rolle des Wissenschaftlers. Der methodische Ansatz von Kißler/Scholten erhebt nicht den Anspruch, aufgrund des Forschungsprozesses ein gemeinsames Handeln von Forschern und Beforschten herstellen zu können; Ziel ist hier die Herstellung einer kommunikativen Forschungsebene, aus der die Betroffenen Nutzen ziehen können.

Auch Michael Heinrich (Nürnberg) setzte in seinem Beitrag über Information und Kontrolle bei repräsentativer Mitbestimmung einen Schwerpunkt auf die Informations- und Motivationsproblematik der Arbeitnehmer. Referiert wurden die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der organisationsinternen Öffentlichkeit in der Firma Porst, die vor allem die Publizität der Werkszeitung durch eine quantitative und qualitative Auswertung der Beiträge und eine rezipientenorientierte Analyse erfaßt. Durch einen hohen Partizipations-

grad der Belegschaft an der Werkszeitung scheint hier ein praktikables Konzept geschaffen, „Entfremdungs- und Oligarchisierungstendenzen zwischen Interessenvertretung und Belegschaft im Rahmen repräsentativer Mitbestimmung abzumildern, die Mitbestimmungsträger mit Informationen zu versorgen und deren Handeln jedenfalls punktuell einer Kontrolle durch die Arbeitnehmer auszusetzen“. Michael Heinrich sieht in dieser Kommunikationsmöglichkeit einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Informations- und Kontrollprobleme bei repräsentativer Mitbestimmung und schlägt prinzipiell die Übertragung des Verfahrens auf „große“ mitbestimmte Unternehmen vor.

## Verschwiegenheitspflicht

In seinem Korreferat ging Bernhard Nagel (GhK, FB 6) dann auf die juristische Problematik der Beschaffung und Weitergabe von Informationen durch Mitbestimmungsträger im Aufsichtsrat ein. Auch Nagel sieht in einer Verbesserung des Informationsflusses zwischen den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat, den Betriebsräten und der Belegschaft eine wichtige Möglichkeit, die Position der einzelnen Arbeitnehmer wie der Mitbestimmungsträger zu verbessern. Wegen des prinzipiell unbegrenzten Informationsrechts des Aufsichtsrates sollte es der Arbeitnehmerseite daher möglich sein, durch die regelmäßige Befragung des Vorstandes mit Hilfe standardisierter Kennziffersysteme und deren systematischer Auswertung einen besseren Überblick auch über längerfristige Tendenzen zu erlangen. Bei dem Streit um die Grenzen der Weitergabe von Informationen geht es um Inhalt und Umfang der Verschwiegenheitspflicht nach dem Aktiengesetz, die sich aus dem nicht näher definierten Unternehmensinteresse ergibt. Nagel betonte, daß hierbei Kapital- und Arbeitnehmerinteressen miteinander in Konflikt geraten können. Gegenüber der von ihm befürworteten Begrenzung der Verschwiegenheitspflicht auf Fälle, in denen „sich konkrete Anhaltspunkte bereits so verdichtet haben, daß eine Schädigung des Unternehmens — in das auch Arbeitnehmerinteressen einfließen — wahrscheinlich ist“, wurde in der Diskussion betont, daß diese Rechtsauffassung von der herrschenden Meinung abweiche. Nagel empfahl für die Festsetzung von Inhalt und Umfang der Verschwiegenheitspflicht die Bildung von Fallgruppen im Rahmen einer breit angelegten Rechtstatsachenforschung.



Erzähl den Witz von der Mitbestimmung nochmal, Nachbar!

## Betriebsvereinbarungen und Einigungsstellen

Matthias Knuth und Gerd Schank vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft in Saarbrücken berichteten dann über zwei Teilaspekte eines BMA-Projektes über Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinba-

rungen sowie über praktische Erfahrungen mit Einigungsstellen. In ausgewählten Regionen von Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und Hessen wurden Geschäftsleitungen und Betriebsräte von 1400 Betrieben schriftlich über das Betriebsvereinbarungswesen in ihren Unternehmen befragt. Dabei ergab sich, so Matthias Knuth, daß Betriebsvereinbarungen von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite als ein besonders sicheres Mittel angesehen werden, im Rahmen der bestehenden Betriebsverfassung einem einmal erreichten Kompromiß eine gewisse Dauerhaftigkeit zu verleihen. Knuth stellt daher die vorläufige Hypothese auf, daß der Betriebsrat eines Unternehmens nicht als interessenwirksam im Sinne der Arbeitnehmer angesehen werden kann, wenn in einem Unternehmen seit dem Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 keine einzige Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden konnte. Der Umkehrschluß sei aber nicht zulässig, da sich bei den gemeldeten Betriebsvereinbarungen ein Übergewicht von Fragen des alltäglichen organisatorischen Ablaufs zeigt und damit die Gefahr besteht, daß sich der Betriebsrat zur Genehmigungsbehörde des Managements entwickelt. In der Diskussion wurde dazu jedoch darauf hingewiesen, daß auch der Nichtabschluß einer Betriebsvereinbarung (z. B. über Fragen der Arbeitsordnung) ein Druckmittel von Betriebsräten sein kann, wenn solche Vereinbarungen zwingend vom Gesetzgeber vorgeschrieben sind und der Betriebsrat die Erfüllung von bestimmten Forderungen zur Grundbedingung für die Betriebsvereinbarung machen kann („Logrolling“). Wichtig war auch das Ergebnis von Knuth, daß einige der 1972 neu eingeführten Rechte — wie das Mitspracherecht beim betrieblichen Vorschlagswesen und bei Sozialplänen — schon jetzt in erheblichem Umfang genutzt werden.

Gerd Schank berichtete dann über die Erfahrungen mit Einigungsstellen im Saarland als Möglichkeit der Konfliktlösung: Bei dieser Untersuchung wurden mit Hilfe von Expertengesprächen die Einigungsstellen-Verfahren im Saarland seit 1972 gesammelt und analysiert. Als wichtige Tendenz in der Handhabung dieser Institution ergab sich, daß Einigungsstellen-Verfahren weniger Vorinstanzen eines Gerichts sind, sondern von den Beteiligten mehr als Fortsetzung der Verhandlung unter Mitwirkung von Betriebsfremden betrachtet werden mit dem Ziel, zu gangbaren Lösungen zu kommen; oftmals dient die Einigungsstelle auch als Drohmittel zur innerbetrieblichen Durchsetzung von Forderungen. Daß insgesamt nur wenige Einigungsstellen-Verfahren durchgeführt werden, wird u. a. zurückgeführt auf die Scheu vor den damit verbundenen Kosten, auf Bedenken, Betriebsfremde mit einzubeziehen, und auf mangelnde Konfliktbereitschaft von Betriebsräten. Die durchgeführten Verfahren laufen zügig und führen meist zu raschen Kompromissen, wobei sich über die Hälfte der Einigungsstellen-Verfahren auf die Erweiterung der Arbeitnehmerrechte durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 zurückführen lassen.

## Mitbestimmte GmbH

Einen wichtigen Beitrag zur Rechtstatsachenforschung lieferte der Beitrag von Manuel Theisen aus Regensburg über „Organisatorische Aspekte der Aufgabenverteilung in der mitbestimmten GmbH“. Dabei ergab sich, daß das Mitbestimmungsgesetz von 1976 vom „Normalfall“ einer Aktiengesellschaft ausgeht, die kein Weisungsrecht des einzelnen Gesellschafters (Aktionärs) kennt, während in der Realität immerhin 40 % der unter dieses Gesetz fallenden Unternehmen in der Rechtsform der GmbH organisiert sind, die einen erheblich größeren Freiheitsgrad der statutori-

schen Aufgabenverteilung kennt und insbesondere auch das unmittelbare Weisungsrecht des einzelnen Gesellschafters an den Vorstand. Daraus kann sich ein erhebliches Konfliktpotential für die mitbestimmte GmbH ergeben, in der zwar auf jeden Fall ein Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz zu bilden ist, in der jedoch die interessenmonistische gesellschaftsrechtliche Regelung der Entscheidungskompetenzen in Gegensatz zum interessenpluralistischen Ansatz des Mitbestimmungsrechts geraten kann. Zurecht stellte Theisen fest, daß diese „Parallelität Friktionen, wenn nicht institutionalisiert, so doch zumindest erheblich begünstigt.“

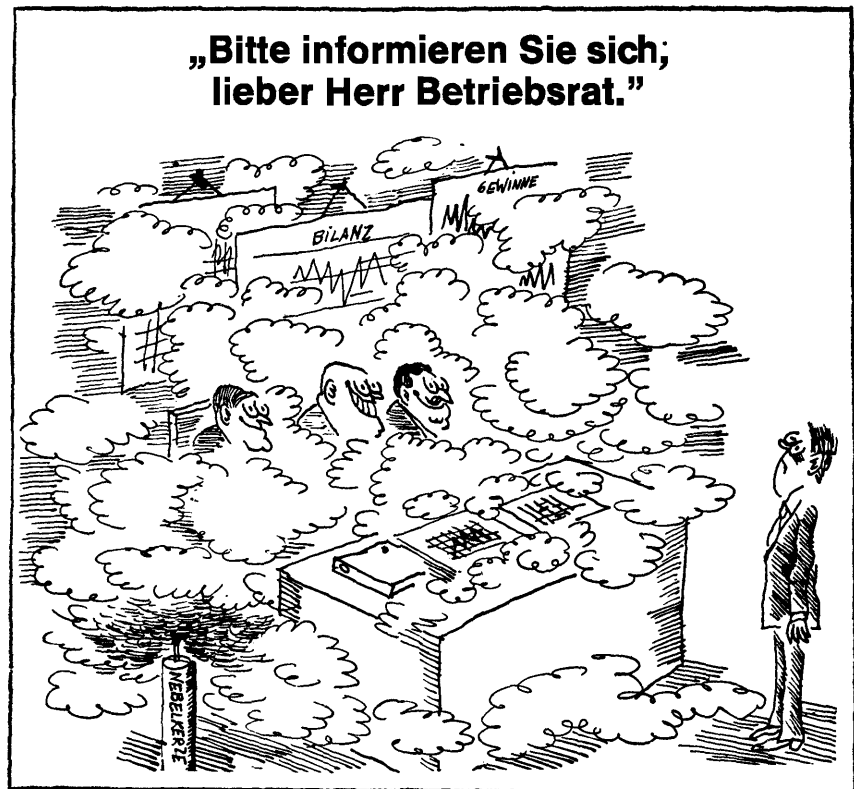
## Arbeitnehmereinfluß auf Unternehmensbereiche

Besonders interessant war der mündliche Bericht von Peter Welchowski (Lehrstuhl Prof. Witte, München) über eine Vollerhebung bei 82 nach bestimmten Kriterien erfaßten Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten, die von 1975 bis 1978 durchgeführt und seitdem ausgewertet und publiziert wird. In seiner Darstellung konzentrierte sich Peter Welchowski wesentlich auf den Einfluß der Arbeitnehmer auf die verschiedenen Bereiche der Unternehmenspolitik. Eine ähnliche Thematik hatten die Berichte von Günter Paul und Wolfgang Scholl (Lehrstuhl Prof. Kirsch, München) zum Gegenstand, denen eine Teilauswertung des DFG-Forschungsprojekts „Der Einfluß von Partizipation und Mitbestimmung auf unternehmenspolitische Entscheidungsprozesse“ zugrunde lag, wobei insbesondere die Mitbestimmung bei Personal- und Investitionsfragen untersucht wurde. Im Rahmen eines mehr traditionellen Untersuchungsaufbaus wurde eine Untersuchung von Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten in verschiedenen ausgewählten Branchen durchgeführt; die schriftliche Befragung der verschiedenen Zielgruppen in den Unternehmen (mit jeweils spezifischen Fragebögen) stieß jedoch infolge der niedrigen Rücklaufquote auf erhebliche statistisch-methodologische Probleme. Immerhin ergaben sich deutliche Anzeichen dafür, daß Interesse und Einfluß der Arbeitnehmer — wie erwartet — im Personalbereich deutlich größer sind als im Investitionsbereich. Gleichwohl werden die Arbeitnehmervertreter in die Investitionsplanung früher eingeschaltet als in die Personalplanung. Da im Unternehmensvergleich Arbeitnehmervertreter, die früher in die Personalplanung eingeschaltet werden als ihre Kollegen, dort wesentlich mehr Einfluß nehmen können als diese, besteht im Falle der Investitionsplanung die Vermutung, daß die Arbeitnehmer deshalb so früh in die Planung eingeschaltet werden, weil ihre Einflußmöglichkeiten ohnehin gering sind und weil damit bei Rationalisierungsinvestitionen möglichen Konflikten die Spitze genommen werden kann. In der Diskussion dieses wichtigen Beitrags wurde u. a. betont, daß bei derartigen statistischen Aggregationen oft der situative Bezug der einzelnen Unternehmen — wie Größe, Region, Branche, wirtschaftliche Situation, Qualifikation, Zusammensetzung der Belegschaft, Organisationsgrad — nicht hinreichend berücksichtigt wird. Als wichtiger positiver Aspekt der Untersuchungen wurde der Versuch betrachtet, durch die Befragung von Arbeitgebern und Betriebsräten verschiedene Wahrnehmungsstandpunkte zu erfassen und einander gegenüberzustellen. Im Erfahrungsaustausch der Symposions-Teilnehmer ergab sich zum Problem des Rücklaufs, daß offenbar verschiedene Untersuchungen zur selben Zeit in die Betriebe gingen und um die Arbeitszeit der Betroffenen konkurrierten. In diesem Zusammenhang wurde eine bessere Koordination der verschiedenen Forschungsaktivitäten auf diesem Gebiet vorgeschlagen.

## Zur Methodologie

Die grundsätzliche Diskussion der Berichte aus den verschiedenen empirischen Forschungsprojekten wurde durch einen grundlegenden Beitrag von Friedrich Fürstenberg (Linz) zur Methodologie der Mitbestimmungsforschung vorbereitet. Fürstenberg betonte, daß am Anfang empirischer Mitbestimmungsforschung eine Schulung des Problembewußtseins stehen sollte, der Fähigkeit, richtige Fragen zu stellen, und nicht eine Schulung von Forschungstechniken allein. Zu klären ist dabei nicht nur, auf welchen grundsätzlichen Paradigmata die Forschung aufbaut, sondern auch welche potentiellen Vermittlungsinteressen und Verwertungsinteressen in die Untersuchung mit eingehen können. Vom Forschungs-

ansatz geht es dabei um die Entscheidung, ob die Schwerpunkte stärker auf den motivationalen, den situativen oder den institutionellen Bereich gelegt werden sollten. Als zentrales Problem wurde noch einmal der Zugang zu den Daten und zu den Betroffenen dargelegt. Hierbei geht es nicht allein um die Zustimmung der Betroffenen und ihre Mitarbeit am Forschungsprojekt, sondern auch „um den Aufbau einer zweckdienlichen Kommunikationsstruktur zur Erhaltung eines Grundkonsensus hinsichtlich der Forschungsaktivitäten“. Erst danach sollten Methoden der Datenerhebung und -auswertung endgültig festgelegt werden. Nach Fürstenberg kommt es hierbei weniger auf die Quantifizierbarkeit als vielmehr auf ein möglichst hohes Niveau der Datenverlässlichkeit an.



## Betroffenenforschung

In seinem Korreferat über Betroffenenforschung stellte György Széll einige zusätzliche prinzipielle Überlegungen zum Verhältnis der Mitbestimmungsforscher zu ihrem Forschungsgegenstand an. Dabei hob er insbesondere die soziale Rolle und die Position des forschenden Akademikers und deren Konsequenzen für Methodologie und Resultate der Sozialforschung hervor. Im Rahmen der Partizipationsforschung, so Széll, soll Betroffenenforschung als Konzept daher heißen, daß Forscher, die in diesem Bereich sinnvoll arbeiten wollen, zumindest Erfahrungen mit der Beteiligung an Entscheidungsprozessen gemacht haben sollten und darüber hinaus die Alltagskompetenz der Betroffenen respektieren sollten. Ziel eines Forschungsprojektes im Rahmen der Betroffenenforschung ist daher nach Széll eine „Hilfe zur Selbsthilfe“ für die Betroffenen. Geleistet werden soll dies durch die Vermittlung von Informationen und die Weitergabe von Fähigkeiten zur Analyse und Veränderung der Arbeits- und Lebenswelt in Richtung auf eine Humanisierung durch die Betroffenen selbst, durch ihr Aufarbeiten von technologischen, ökonomischen und sozialen Bedingungen anhand exemplarischer Beispiele und schließlich durch die gemeinsame Entwicklung und Erar-

beitung alternativer Organisationsmodelle. Zu diesem Zweck sollten die Wissenschaftler mit den Betroffenen gemeinsam Projektgruppen bilden, die zu einem gemeinsamen Lernprozeß aller Beteiligten führen und in denen die Aufhebung der überkommenen Arbeitsteilung, etwa der Trennung von Hand- und Kopfarbeit, zumindest als Zielrichtung anzustreben ist.

In der anschließenden Diskussion wurde versucht, ein differenziertes Bild des Verhältnisses von Forscher zu Forschungsgegenstand zu entwerfen, nicht zuletzt dadurch, daß man auch die Rolle des Forschers als Arbeitnehmer selbst in die Untersuchung mit einbezog. In Abgrenzung zum Anspruch der Betroffenenforschung wurde auch der traditionellen Sozialforschung von den meisten Diskutanten ihre Berechtigung als eine Methode unter anderen nicht abgesprochen; die Funktion empirischer Sozialforschung sei vielmehr, Allgemeinwissen bereitzustellen, das dann in den politischen Prozeß eingehen könne. Dieses Wissen kann auch in den Demokratisierungsprozeß eingehen und besitzt in diesem Sinne auch emanzipatorische Funktionen, braucht also nicht notwendig herrschaftsorientiert zu sein. Gegenüber dem Anspruch der Betroffenenforschung, tendenziell die Herrschaftsrolle des Forschers aufzuheben, wurde auch die Auffassung vertre-

ten, daß dieser Begriff Zusammenhänge eher verschleiern als aufklären, nicht zuletzt deswegen, weil auch hier meist immer noch der Forscher sich „seine Betroffenen“ aussucht.

## Entwicklung der Mitbestimmungsdiskussion

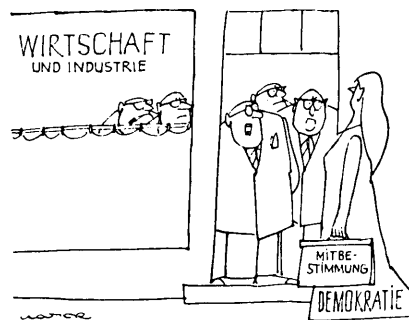
Die zweite Hälfte der Tagung war verschiedenen Einzelfragestellungen gewidmet. Zunächst gab Fritz Vilmar (FU Berlin) einen Überblick über die historische Entwicklung der Diskussionen um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz innerhalb der Gewerkschaften. Vilmar stellte dabei klar, daß das basisnahe Konzept der Mitbestimmung am Arbeitsplatz stets nur als ergänzendes, nie als konkurrierendes Konzept zur indirekten Mitbestimmung über Arbeitnehmervertreter gedacht war. Für viele gewerkschaftliche Funktionäre, so Fritz Vilmar, war Mitbestimmung am Arbeitsplatz jedoch häufig nichts anderes als die Mitbestimmung des Betriebsrates für die Arbeiter an ihrem Arbeitsplatz, also eine Fortsetzung der repräsentativen Mitbestimmung im Kontrollbereich der Gewerkschaften. Vilmar kritisierte dabei einige Fehlentwicklungen in der gewerkschaftlichen Diskussion, wie eine falsche Einschätzung der Bedeutung teilautonomer Gruppen, die mangelnde Berücksichtigung der norwegischen Erfahrungen, die einseitige Orientierung der Gewerkschaftspolitik an den Betriebsräten, deren Positionsangst dann auch zur Ablehnung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz geführt habe („Betriebsratsgewerkschaften“). Mitbestimmung sei jedoch „ein Koloss auf tönernen Füßen“, solange sie nicht auch in ihrer direkten Form verankert sei, denn nur dies gewährleiste den Abbau von Unwillen und Desinteresse gegenüber der institutionellen Mitbestimmung, die in weiten Kreisen der Arbeitnehmerschaft feststellbar sei. Als praktisches geglücktes Beispiel basisnaher Mitbestimmung schilderte Vilmar die Einführung von direkter innerbetrieblicher Mitbestimmung bei der Firma Opel-Hoppmann (Siegen), die weit über die vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Regelungen hinaus ging. In einem langwierigen Prozeß ging es darum, die Artikulationsfähigkeit und Konfliktbereitschaft der Arbeitnehmer so zu entwickeln, daß die Mitbestimmungsgremien und -regelungen bei Opel-Hoppmann von ihnen selbst aktiv mitgetragen wurden.

## Jugoslawien und Großbritannien

Die abschließenden Referate stellten die Mitbestimmung in Deutschland in Beziehung zur Arbeitnehmerpartizipation in anderen Ländern. Alan Eames (Economist Intelligence Unit, Brüssel) untersuchte anhand einer empirischen Studie über die Rolle des Managements im System der jugoslawischen Arbeiterselbstverwaltung die Grenzen der Partizipation. Die Erfordernisse der Lenkung und Leitung eines modernen Unternehmens, so betonte Eames, lassen es als unwahrscheinlich erscheinen, daß alle Beschäftigten daran aktiv und direkt im gleichen Ausmaß teilnehmen könnten. Der „perceived influence“ der Manager wird auch in einem System rechtlicher Arbeiterselbstverwaltung — und auch in einem derartigen System gibt es Bereiche der Unternehmerorganisation, die zu ihrer funktionalen Bewältigung Managern und Experten übertragen werden müssen — entscheidend höher sein als der von einfachen Arbeitern. Auf der anderen Seite gibt es nach Eames keine Gründe dafür, warum nicht eine „ultimate power“ oder „letztendliche Entscheidungsgewalt“ der Arbeiter durch Selbstverwaltungsgremien nicht so verankert werden kann, daß eine effektive und direkte Kontrolle der Arbeiter über Funktionen

und Positionen des Managements möglich sein soll. Als Beleg für seine These führte er die bei allen Schwächen doch erfolgreiche Praxis des jugoslawischen Selbstverwaltungsmodells an.

In den Beiträgen von David Marsden (Sussex) und Eric Batstone (Warwick) wurde die Entwicklung der industriellen Demokratie in Großbritannien unter jeweils verschiedenen Gesichtspunkten dargestellt und ansatzweise mit der deutschen Mitbestimmungsdiskussion konfrontiert. David Marsden betonte in seiner eher institutionellen-komparatistischen Darstellung des englischen Systems — gekennzeichnet durch ein stark dezentralisiertes und auch partikularistisches „shop steward bargaining“, durch Elemente von „joint consultations“ und durch unterschiedliche Hauptaktionsfelder der englischen im Verhältnis zu den deutschen Gewerkschaften — die unterschiedlichen beruflichen Ausbildungssysteme in beiden Ländern und deren Konsequenzen für die unternehmensinternen Arbeitsmärkte. Eric Batstone untersuchte dagegen die unterschiedlichen ideologischen Hintergründe und die unterschiedlichen Formen der industriellen Konflikte in beiden Ländern. Der Unterschied in Art und Grad der Verrechtlichung von Arbeitsbeziehungen in beiden Ländern wurde in der Diskussion wieder aufgegriffen und u. a. anhand der Frage erörtert, bis zu welchem Grade die rechtliche Kodifizierung von Arbeitsbeziehungen sinnvoll und notwendig ist und inwieweit vor allem die begonnene objektivierte Verrechtlichung der industriellen Beziehungen den Zwang zur Fortsetzung in sich trägt.



„Das ist Männersache!  
Weiber gehören an den Kochtopf!“

## Sozialbilanzen

Die letzten Beiträge hatten die Diskussion um Sozialbilanzen als Mittel innerbetrieblicher Mitbestimmung zum Gegenstand. Zuerst berichtete Thomas Baumgartner (Belfort) über die Auseinandersetzungen um die Sozialbilanzen zwischen der Geschäftsleitung der BASF Ludwigshafen und der dortigen Geschäftsstelle der Industriegewerkschaft Chemie, wobei die gegensätzlichen Interpretationen der Sozialbilanz einander gegenübergestellt wurden. Daraus ergaben sich dann zwei grundsätzliche Problemkreise: Zum einen stellte Baumgartner die These auf, das betriebliche Rechnungswesen reflektiere zugleich auch die Ziele der Unternehmung, und daher könnten partizipative oder auch nur mitbestimmte Unternehmen die traditionelle Organisation des Rechnungswesens nicht einfach übernehmen, da diese grundsätzlich auf der Reproduktion des Kapitals, und nicht der Arbeit, aufbaue. Die Entwicklung neuer Kriterien für das betriebliche Rechnungswesen mitbestimmter Unternehmen sei daher wichtig. Zum andern wandte sich Baumgartner gegen eine allzu frühe Kodifizierung einer Rechnungslegung mit Hilfe von „Sozialbilanzen“, wie sie etwa in Frankreich mit dem „bilan social“ stattgefunden

den habe. In seiner Befürchtung, damit würden Inhalte, Bewertungsmethoden und analytische Folgerungsmöglichkeiten zu stark eingeschränkt, wurde er dabei insbesondere von Manfred Reimann, dem Leiter der Ludwigshafener Geschäftsstelle der IG Chemie und Mitverfasser der Gewerkschaftskritik an der BASF-Sozialbilanz, unterstützt, der mit Baumgartner auch darin einig war, anstelle einer gesetzlichen Regelung der Sozialbilanz-Veröffentlichung eine gesellschaftliche Diskussion „sozialbilanzbezogener“ Fragestellungen durch die verschiedenen Interessengruppen zu ermöglichen. Es gelte hier wiederum, das durch die Mitbestimmung verbesserte Informationspotential der Arbeitnehmer auszunutzen; die Diskussion um die Sozialbilanzen sei daher im gewissen Sinne wichtiger als diese selbst.

Der letzte Tagungsreferent, Klaus Schredelseker (Wuppertal), vertrat dagegen in seinem Beitrag über die Sozialbilanzen in Frankreich als Teilbereich des französischen Systems der Arbeitnehmerinformation eine weitläufigere Einschätzung mit dieser gesetzlichen Kodifizierung, die er auch anhand der ersten Erfahrungen mit diesem Instrument kritischer Publizität zu begründen suchte. Schredelseker stellte dabei die These auf, daß durch ein breites Öffentlichkeitsinteresse, das über den Kreis der Beschäftigten hinausgeht, die Regelungen über den „bilan social“ in Frankreich erhebliche Rückwirkungen auf das soziale Klima, auf die öffentliche Einschätzung der Unternehmen und auf die Einstellungen der politischen Instanzen hervorgebracht hätten.

## Kein „Königsweg“

Wenn auch zu vielen der eingangs aufgeworfenen Fragen keine Lösung und kein Konsens gefunden werden konnte, so war doch dieses Symposium über Probleme der empirischen Mitbestimmungsforschung in den Augen der meisten Teilnehmer sehr fruchtbar, als es eine der wenigen Möglichkeiten eines themenorientierten Erfahrungsaustausches in diesem wichtigen Problembereich geboten hatte. Und immerhin konnte man einen Konsens im Hinblick darauf erzielen, daß es im Bereich der Mitbestimmungsforschung wohl keinen „Königsweg“ im Sinne einer eindeutig vorgeschriebenen, optimalen Forschungsstrategie und -methodologie gibt. Eine Kombination von Methoden der traditionellen empirischen Sozialforschung mit neueren, stärker partizipativen Forschungsansätzen wurde in der einen oder anderen Form von nahezu allen Tagungsteilnehmern befürwortet, wobei allerdings die Gewichte der verschiedenen Forschungsansätze im einzelnen sehr stark differierten.

Die Ergebnisse des Symposiums werden schon bald der Öffentlichkeit zugänglich sein: Die überarbeiteten Tagungsbeiträge und die Diskussionsergebnisse sollen noch im Herbst dieses Jahres im Campus-Verlag, Frankfurt/Main, veröffentlicht werden.