
NORM UND WIRKLICHKEIT DER MITBESTIMMUNG

Rezension von: H. Diefenbacher,
L. Kißler, H. G. Nutzinger und
V. Teichert (Hrsg.), Mitbestimmung:
Norm und Wirklichkeit. Campus
Verlag Frankfurt – New York 1984,
369 Seiten.

Die Autoren versuchen mit der vorliegenden Untersuchung, anhand eines Längsschnittvergleiches von zwei im Abstand von 6 Jahren durchgeführten Befragungen, die Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 (über die Mitbestimmung des Betriebsrates im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften, auch außerhalb der Montanindustrie) und des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 auf die „Mitbestimmungswirklichkeit“ in einem Großbetrieb der deutschen Automobilindustrie zu erforschen. Die erste Erhebung wurde 1975 durchgeführt, die zweite 1981.

Es wird grundsätzlich von einem „diffizilen Verhältnis, in dem Mitbestimmungsnorm und Mitbestimmungswirklichkeit zueinander stehen“, ausgegangen; das Forschungsinteresse der Autoren liegt in der Aufhellung „des in der Regel langfristigen und komplexen Prozesses der betrieblichen Umsetzung von Recht in Realität“.

Die Autoren entschieden sich, dies anhand der Erhebung und Analyse der Dimensionen:

- Wissen der Arbeitenden über Mitbestimmung,
- Informationsmöglichkeiten über Mitbestimmung,
- Einstellung zur Mitbestimmung,
- Interesse an der Mitbestimmung, zu unternehmen.

Weiters wurde bei der zweiten Befragung ein Querschnittsvergleich an-

gestellt, um herauszufinden, ob es zwischen Stamm- und Randbelegschaft signifikante Unterschiede hinsichtlich dieser Dimensionen der Mitbestimmung gibt. Die einzelnen Forschungsdimensionen wurden selbst aufgefächert und konkretisiert, etwa das „Wissen über Mitbestimmung“ in Form der Leitfragen:

- Welche Inhalte verbinden die Arbeitnehmer mit dem Mitbestimmungsbegriff?
- Welches Wissen besitzen sie über die gesetzlichen Regelungen, insbesondere über das Montanmitbestimmungsgesetz und das Mitbestimmungsgesetz von 1976?
- Wie bekannt sind die Organe der betrieblichen Interessenvertretung? Kennen die Arbeitnehmer die Mitbestimmungsmöglichkeiten von Belegschaft, Betriebsrat und Vertrauensleuten?
- Wie differenzieren die Arbeitnehmer die verschiedenen Ebenen von Mitbestimmung (Unternehmens- und Konzernebene, Betriebsebene, Arbeitsplatzebene)?
- Welches Wissen sollten die Arbeitnehmer selbst bzw. deren Vertretungsorgane besitzen, damit sie Entscheidungen wirksam beeinflussen können?

Die Aneignung und Verarbeitung von Information über Mitbestimmung wurde erhoben anhand der Leitfragen:

- Welche inner- und außerbetrieblichen Informationskanäle sind bekannt und werden genutzt, und wie wird in diesem Zusammenhang die Information zur Mitbestimmung bewertet?
- Wie schätzen die Arbeitnehmer die Informationsweitergabe seitens der betrieblichen Interessenvertretung ein?
- Wie beurteilen sie die Informationsaufbereitung durch gewerkschaftliche Publikationen und Schulungsarbeit?
- Auf welchem Informationsstand schätzen sich die Arbeitnehmer

selbst ein und wie stellen sie sich den Informationsfluß vor?

- Gibt es Zusammenhänge zwischen Art und Umfang der Aneignung von Informationen und dem Mitbestimmungswissen?

Analog wurde mit den restlichen Dimensionen verfahren.

Bei der ersten Erhebung 1975 wurden 147 männliche deutsche Arbeitnehmer erfaßt, von diesen konnten 1981 102 wieder gewonnen werden. Zusätzlich wurde die Forschungspopulation 1981 zur Ermöglichung eines Querschnittsvergleiches um 9 ausländische, 10 weibliche und 39 männliche Arbeitnehmer, teils Jugendliche und Auszubildende, ergänzt.

Insgesamt waren in dem untersuchten Zweigwerk 1981 16.681 Arbeitnehmer beschäftigt, die angesichts dessen kleine Stichprobe weist schon darauf hin, daß die Stärke der empirischen Ergebnisse nicht so sehr in ihrer Repräsentativität liegen kann. Allerdings scheinen die verwendeten Erhebungsmethoden geeignet, qualitativ anspruchsvolle, ausführliche und vielschichtige Ergebnisse zu erzielen: Es wurden mit allen Arbeitnehmern standardisierte Interviews durchgeführt, zusätzlich mit 14 Beschäftigten unterschiedlicher Funktionsbereiche und hierarchischer Ebenen Tiefeninterviews. Weiters wurden mit 76 Arbeitnehmern in insgesamt 10 Diskussionsgruppen Gruppendiskussionen geführt. (Der Darstellung und Diskussion der verwendeten Methoden und der tabellarischen Darstellung der ausgewerteten Befragungsergebnisse wird im vorliegenden Band breiter Raum eingeräumt, ca. ein Drittel des gesamten Buches.)

Dementsprechend gibt die Fallstudie interessante und vielfältige Informationen über Einstellungen der Arbeitnehmer, generelle und gruppenspezifische Problemwahrnehmungen, Zwänge, denen sie sich ausgesetzt fühlen, Erwartungen und enttäuschte Erwartungen bezüglich ihrer Interessenvertreter und ihrer Mitsprache-

möglichkeiten sowie interessante Auskunft darüber, wie Arbeitnehmer die vorgefundenen Bedingungen ihrer Arbeitstätigkeit subjektiv verarbeiten.

Zusammenfassend leiten die Autoren aus dem gesamten Befragungsmaterial folgende für das untersuchte Automobilwerk geltende Aussagen (gekürzt) ab:

- *Das Mitbestimmungsinteresse ist im wesentlichen kein selbständiges, sondern ein abgeleitetes Interesse, das sich in der Regel nur dann ausdrückt, wenn es mit konkreten, unmittelbar erfahrbaren Problemen des Arbeitnehmers verbunden werden kann; besonders wichtig sind dabei Probleme der Arbeitsplatzsicherheit und der Arbeitsbedingungen.*
- *Demzufolge ist das Mitbestimmungswissen in aller Regel kein abstrakter, beliebig abrufbarer Wissensschatz, sondern es ist meist konkret auf die unmittelbaren Probleme des Arbeitnehmers bezogen.*
- Kontinuierliche Informationsmöglichkeiten zur Mitbestimmung fehlen; ähnlich wie in den allgemeinen Medien werden Mitbestimmungsprobleme auch in der Gewerkschaftspresse nur aus aktuellem Anlaß thematisiert, meist mit geringem Informationsgehalt. Die Kommunikation über Mitbestimmung ist gleichfalls defizient, weil sie im Betrieb an enge Grenzen durch funktionale Erfordernisse des Arbeitsablaufs stößt und außerhalb des Betriebes („in der Freizeit“) selten stattfindet, weil man dann den beruflichen Alltag (zu dem dann auch die Mitbestimmung gehört) hinter sich lassen möchte.
- *Je näher die Ebene der Mitbestimmung auf die konkrete Arbeitssituation des Beschäftigten bezogen ist, desto größer ist sein Interesse, seine Informationsbereitschaft und sein Wissen von Mitbestimmung. Dabei hat seit 1975 das Interesse an „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ deutlich zugenommen und umfaßt ein*

knappes Fünftel der Belegschaft; besonders ausgeprägt ist dieses „basispartizipatorische Interesse“ bei Angehörigen der Randbelegschaft, die sich im institutionalisierten System der Interessenvertretung weniger gut repräsentiert sehen.

- Dem gestiegenen Interesse an arbeitsplatzbezogener Mitbestimmung entspricht aber nicht notwendig ein gleiches persönliches Engagement der Beschäftigten.
- *In der Kommunikation zwischen Belegschaftsangehörigen und betrieblichen Funktionsträgern* (Betriebsräten, Vertrauensleuten) über Probleme der Mitbestimmung gibt es offenbar *divergierende Erwartungen*: Die Belegschaftsangehörigen erwarten, von den Funktionsträgern auf Mitbestimmungsprobleme angesprochen zu werden, während umgekehrt die Funktionsträger der Ansicht sind, die Belegschaftsangehörigen könnten ja mit auftretenden Fragen (etwa zur Mitbestimmung) zu ihnen kommen. *Die persönliche Kommunikation über Mitbestimmungsfragen ist also weiterhin sehr defizient.*
- *Bei weiterhin unverändert positiver Grundeinstellung zur Mitbestimmung zeigt sich im Vergleich zu 1975 nunmehr eine etwas realistischere Einschätzung* sowohl was die Erwartung an Mitbestimmung als auch die damit verbundenen möglichen Befürchtungen betrifft.
- *Ein wesentlich stärkeres Engagement in Sachen Mitbestimmung zeigt sich hinsichtlich sämtlicher Dimensionen* (Wissen, Information, Einstellung, Interesse), wenn Beschäftigte, z. B. im Rahmen gewerkschaftlicher Fortbildungsmaßnahmen, sich systematisch mit Fragen der Mitbestimmung auseinandersetzen konnten.
- Im Querschnittsvergleich zeigt eine Auswertung der Samples auf die Gesamtbelegschaft deutliche Anzeichen für eine *Gliederung in eine*

relativ stark in die Mitbestimmung eingebundene Stammbeflegschaft (typischerweise männliche deutsche Arbeitnehmer im mittleren und höheren Alter, mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren) *und eine in sich selbst sehr heterogene, weniger stark in die Mitbestimmung einbezogene Randbelegschaft* (übrige Belegschaftsangehörige).

Das Buch bringt also interessante Befunde zu den untersuchten Dimensionen: Wissen, Informationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer über Mitbestimmung, ihre Einstellung zu und Interesse an Mitbestimmung – unter Berücksichtigung der eingeschränkten Gültigkeit für den untersuchten Betrieb. Die Ergebnisse weisen darauf hin, daß in der betrieblichen Realität die Handlungsbereitschaft und die Handlungsmöglichkeiten derer, die mitbestimmen sollen, stark von Bedingungen der Organisationsstruktur, der unmittelbaren Arbeitsorganisation, des Arbeitsmarktes, von Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten, von betrieblichen Machtverhältnissen und der wirtschaftlichen Situation des Betriebes beeinflusst werden. Weiters werden Zusammenhänge zwischen diesen Bedingungen und Einstellungen sowie Meinungen der Arbeitnehmer aufgezeigt.

Insgesamt wird deutlich, daß die Schaffung von gesetzlich normierten Mitbestimmungsrechten noch nicht sicherstellt, daß sich die tatsächlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer im Betrieb im entsprechenden Ausmaß entwickeln.

Hinsichtlich der Erforschung „des komplexen Prozesses der betrieblichen Umsetzung von Recht in Realität“, wovon die Autoren eigentlich ausgegangen waren, *muß der gewählte Ansatz allerdings einige Fragen offenlassen.*

Leonhard Bauer
Martina Scheinecker