

Der Industriearbeiter und die Mitbestimmung

Das Studium des Menschen ist der Mensch. Dieses Wort Goethes hat auch heute noch Geltung und wird Geltung behalten, solange es Menschen gibt. Um dem Einzelmenschen gerecht zu werden, erscheint es vordringlich, Vorurteile abzubauen, nach denen ganze Menschengruppen, insbesondere aber die der Industriearbeiter, von vornherein einer Kategorie zugeordnet werden, die am Rande des Menschlichen dahinvegetiert, ausgerichtet allein auf höheren Konsum und verringerte Arbeitszeit, hörig dazu noch den Massenkommunikationsmitteln. Daß diese Simplifizierung nicht haltbar ist, bewiesen die soziologischen Untersuchungen, die sich seit einigen Jahren verstärkt mit dem Industriearbeiter beschäftigen, die mit empirischen Methoden versuchen, die Stellung des Arbeiters in der modernen Industriegesellschaft zu orten. Besonderes Verdienst kommt in diesem Zusammenhang der *Sozialforschungsstelle an der Universität Münster* zu, die sich in *Dortmund* etabliert hat.

Bemerkenswert bei diesen Untersuchungen ist nun, wie der Industriearbeiter zu den Institutionen steht, über die er auf das betriebliche Geschehen und seinen sozialen Status Einfluß nehmen kann. Am Beispiel der Mitbestimmung soll hier aufgewiesen werden, inwieweit der Arbeiter mit der Funktion dieser Einrichtungen vertraut ist, welche Auswirkungen die Mitbestimmung auf sein persönliches Ergehen im Betrieb bislang hatte und wie er die Zukunftschancen der Mitbestimmung einschätzt.

Über die Mitbestimmung befragt, faßt der Arbeiter diesen Begriff nicht in dem engeren Sinne des Mitbestimmungsgesetzes für die Montanindustrie, sondern erweitert ihn auf den gesamten Komplex der Institutionen, die den Arbeitnehmern ein Mitspracherecht sichern sollen (eigene Teilnahme an den Betriebsversammlungen, Wahl der Arbeitnehmervertreter, Organisation der Vertrauensmänner und den Betriebsrat, oft auch die überbetrieblichen Funktionen der Gewerkschaften). Bemerkenswert bei der Befragung war auch, daß die Industriearbeiter die Mitbestimmung in der Regel als ein Politikum ansehen, und so lockten die Fragen vielfach allgemeine politische Stellungnahmen hervor, die meist insofern übereinstimmten, als unter der augenblicklichen politischen Konstellation der Mitbestimmung keine günstige Prognose für die Zukunft gestellt wurde.

Die Erhebung fand Anfang 1954 statt, zu einem Zeitpunkt also, als die Mitbestimmung schon seit einigen Jahren im Unternehmen eingeführt war. Sie erstreckte sich auf 600 Arbeiter eines kombinierten Hüttenwerkes im Ruhrgebiet, die als repräsentativ angenommen wurden. Für die Befragung verantwortlich zeichnete *Hans Paul Bahrdt* von der Sozialforschungsstelle an der Universität Münster (veröffentlicht in „Das Gesellschaftsbild des Arbeiters“, Verlag J. C. B. Mohr [Paul Siebeck], Tübingen 1957).

Kenntnis der Mitbestimmung und ihrer Institutionen

Die Auswertung der Fragen über die Mitbestimmung im ganzen wurde folgendermaßen aufgeschlüsselt:

1. 39 vH der Befragten wissen, worum es sich bei der Mitbestimmung handelt. 6 vH zeigen sehr genaue Kenntnisse, die oft mit politischen Urteilen hohen Niveaus verbunden sind.
2. 13 vH der Arbeiter äußern sich nur in allgemeinen, ungefähr zutreffenden Redewendungen, obwohl die Befragung so angelegt war und durchgeführt wurde, daß vorhandene Detailkenntnisse hervortreten mußten.
3. 45 vH wissen kaum etwas oder nichts. 3 vH besteht aus nicht entscheidbaren Fällen. Typische Antworten für die einzelnen Positionen sind:

ad 1: „Der Arbeiter soll personell und wirtschaftlich, aber auch in sozialen Dingen seine Stimme abgeben und völlig gleichberechtigt mitreden dürfen. (Wie sieht das in der

Praxis aus?) Ich sagte Ihnen schon, daß ich das Gesetz gelesen habe. Da sitzen fünf Mann von uns im Aufsichtsrat fünf Anteilseignern gegenüber. Der elfte Mann soll ein neutraler Mann sein. Das ist meist ein Regierungsvertreter. Bei Mannesmann soll es ein Ministerialrat sein. Auf diese Weise ist ja eine Sozialisierung überflüssig, denn das Werk kann so durch den Staat gelenkt werden. Bei Abstimmungen im Aufsichtsrat stimmt der elfte Mann, wenn es hart auf hart geht, doch mit den fünf Anteilseignern. Dadurch haben die in wichtigen Sachen doch die Mehrheit. — Der Aufsichtsrat bestellt den technischen Direktor und den kaufmännischen Direktor. Bei uns hier ist das . . . (nennt die Namen richtig). Als Vertreter der Arbeiterschaft ist dann noch der Arbeitschrektor da, der **nur** soziale Aufgaben zu lösen hat. Er müßte eigentlich Sozialdirektor heißen ...“ Das übrige Gespräch zeigt, daß der Befragte auch über den Betriebsrat, dessen Befugnisse und Tätigkeit genau Bescheid weiß (Spezialdreher, 40 Jahre).

ad 2: Der Befragte äußerte spontan auf die Frage, was denn in letzter Zeit im Werk anders geworden sei: „Ja, wir haben heute mitzubestimmen“; auf die Frage, was er unter Mitbestimmung verstehe: „Gleichberechtigt mit der Werksleitung über die Produktion sich unterhalten.“ Er erzählt ein Detail aus der Zeit des Kampfes um die Einführung der Mitbestimmung. (Arbeitschrektor?) „Der hat auf die Verbesserungen der Lebensbedingungen zu achten.“ Er nennt Beispiele (I. Schmelzer, 54 Jahre).

ad 3: „Wir müssen dabei sein, wenn über Produktion, Ankauf und Verkauf verhandelt wird. Denn es geht ja auch uns an. Aber daran denkt doch keiner.“ Der Befragte hält die Mitbestimmung überhaupt nicht für eine gesetzlich eingeführte Institution, weiß deshalb auch nichts von ihrer Einführung. Über die Aufgaben des Arbeitschrektors kann er ebenfalls keine Auskunft geben (Platzablader, 29 Jahre).

Bei der Befragung über die Funktion des Arbeitschrektors gibt nur ein Fünftel der Befragten eine vollständige und völlig zutreffende Charakteristik. Nur die Hälfte gibt eine Antwort, die bei großzügiger Auslegung einigermaßen richtig liegt.

Die Kenntnis der Aufgaben und Funktionen des Betriebsrats ist naturgemäß erheblich größer als die über die Mitbestimmungsorgane im engeren Sinne, da der einzelne mit ihm häufiger in engere Berührung kommt. So haben hier 67 vH der Befragten eine konkrete Vorstellung von den Aufgaben des Betriebsrates. Völlig ohne Kenntnisse sind nicht ganz 10 vH.

Zu bemerkenswerten Ergebnissen kommt man, wenn man die Befragungsergebnisse nach dem sozialen Status der einzelnen Arbeiter aufschlüsselt.

So wurde eine zutreffende Charakteristik der Mitbestimmung gegeben von

74 vH der qualifizierten Facharbeiter
54 vH der sonstigen Facharbeiter
41 vH der Spezialarbeiter
32 vH der angelernten Arbeiter
21 vH der Hilfsarbeiter.

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß der Status „Hilfsarbeiter“ im Hüttenwerk vorwiegend ein Durchgangsstadium für Neueingestellte ohne Berufsabschluß darstellt, also meist auf eine kurze Werkszugehörigkeit schließen läßt, was natürlich die Intensität des Informiertseins beeinflusst.

Wie stark sich die Dauer der Werkszugehörigkeit auswirkt, mag nachfolgende Tabelle zeigen:

Über die Einführung der Mitbestimmung waren orientiert von denen, die ins Werk eintraten	
1951 und später	40 vH
1948 bis 1950	63 vH
vor 1948	71 vH.

Und nach dem Alter aufgeschlüsselt gaben eine zutreffende Charakteristik

bis 26 Jahre	29 vH
von 27 bis 38 Jahren	44 vH
von 39 bis 50 Jahren	42 vH
von über 50 Jahren	41 vH.

Der geringe Prozentsatz der jüngeren Jahrgänge bestätigt und unterstreicht die Bedeutung einer länger währenden Betriebszugehörigkeit, die notwendig ist, um über Mitbestimmungsfragen orientiert zu sein.

Wie wichtig auch die familiäre Umgebung, in der ein Mensch aufwuchs, für den Grad seiner Aufgeschlossenheit ist, kann man nachfolgender Aufschlüsselung nach den Berufen der Väter entnehmen, die einen gewissen Rückschluß auf die soziale Herkunft zuläßt. Eine zutreffende Charakteristik der Mitbestimmung gaben

- 54 vH der Söhne von Vätern mit „White-collar“-Berufen (selbständige Kaufleute, kaufmännische und technische Angestellte, Beamte)
- 45 vH der Söhne von Facharbeitern und unselbständigen Handwerkern
- 42 vH der Söhne von selbständigen Handwerkern
- 37 vH der Söhne von angelernten und ungelerten Arbeitern (ohne Landarbeiter)
- 33 vH der Söhne von selbständigen Landwirten
- 22 vH der Söhne von Landarbeitern.

Hier drückt sich offenkundig die Auswirkung zweier Faktoren aus: Erstens die Industrienähe (bzw. -ferne) des Elternhauses; zweitens auch das kulturelle Niveau des Elternhauses.

Aufschlußreich ist auch die Befragung der Arbeiter nach dem Wert, den sie der Mitbestimmung beimessen — unabhängig davon, ob sie im Einzelfall auch für durchführbar gehalten wird.

Von den Befragten urteilten

- 61 vH überwiegend positiv
- 17 vH so skeptisch, daß sich Bejahung und Verneinung die Waage halten
- 6 vH lehnen die Mitbestimmung ab
- 16 vH sind ohne Meinung.

Auch hier ergibt sich also bei der Mehrheit der Befragten grundsätzlich eine positive Bewertung, echte Ablehnung kommt kaum vor, dafür allerdings viel Skepsis und viel Desinteresse.

Für eine ausgesprochen radikale Ablehnung ist die Stellungnahme eines 45 Jahre alten Werkschmiedes charakteristisch, der merkwürdigerweise den „Herrn-im-Hause“-Standpunkt vertritt: „Ich bin Arbeiterkind. Aber es leuchtet mir nicht ein, daß jemand etwas über was zu sagen hat, das ihm gar nicht gehört. Das ist doch ganz und gar ausgeschlossen. Da sagt sich dann so ein Unternehmer: ‚Was will der überhaupt mitreden. Der hat ja keine Ahnung.‘ Damit hat er recht. Nee, das geht nicht. Das kann man gar nicht mitmachen trotz aller Fortschrittlichkeit . . . Ich würde an deren Stelle den Arbeitern was blasen. Mit meinem Geld, das ich mir erworben habe, soll ein anderer bestimmen! Die sind wohl nicht gescheit, würde ich sagen. Wo dat mein Geld ist.“

Bei der Beurteilung der Betriebsvertretungen zeigten sich zwei Fünftel der Befragten im großen und ganzen mit ihren Vertretern zufrieden. Zwei weitere Fünftel äußerten sich kritisch, davon war die Hälfte ausgesprochen unzufrieden. Der verbleibende Rest von einem Fünftel hat kein Urteil, bzw. möchte sich wegen zu geringer Erfahrung nicht äußern. Als Hauptvorwurf gegen die Betriebsvertretung wird genannt, daß sie die Eroberung und Sicherung ihres Postens intensiver betreiben als die Interessenvertretung der Belegschaft. Oft wird ihnen auch vorgeworfen, sie hätten vergessen, daß sie einmal Arbeiter waren. Eine ähnliche Einstellung findet man gegenüber den Gewerkschaften,

die aus der Sicht des Industriearbeiters weitgehend mit den Arbeitnehmervertretern des Betriebes identifiziert werden.

Soweit — auf das Wesentliche komprimiert — der empirisch erforschte Sachverhalt, das Ergebnis der Untersuchung der Sozialforschungsstelle an der Universität Münster.

Kritische Bemerkungen dazu

Die Ergebnisse dieser Meinungserforschung sprechen für sich und decken sich wohl weitgehend mit Erfahrungen, die man selbst machen kann, wenn man sich ernsthaft mit der Materie beschäftigt. Die Schlußfolgerungen der Arbeit, auf die hier im einzelnen nicht eingegangen werden kann, erscheinen zwar oftmals problematisch, das ändert aber nichts an dem Nutzen, den die objektiv anmutende Erhebung allein dadurch stiftet, daß sie transparent werden läßt, wie gering im großen und ganzen doch die Kenntnisse sind, die in der Arbeiterschaft über so wesentliche Fragen wie die der Mitbestimmung bestehen.

Aus diesem Grunde ist es auch weiter nicht verwunderlich, daß die erreichten Einwirkungsmöglichkeiten auf das betriebliche Geschehen noch vielfach nicht voll ausgenutzt werden, ganz zu schweigen von den verpaßten Chancen überbetrieblicher Mitbestimmung. Wenn man nun von Arbeitnehmerseite eine positive Einflußnahme auf die Wirtschaftsgestaltung wünscht — im kleineren Bereiche des Betriebes sowohl als auch im großen der Volkswirtschaft —, um Auswüchse privaten Profitstrebens einzudämmen und der Arbeiterschaft den bestmöglichen Anteil vom Sozialprodukt zukommen zu lassen, so erscheint unabdingbar, was auch in der zitierten Untersuchung anklingt, eine praktikable wirtschaftspolitische Konzeption zu haben, zu propagieren und für verbindlich zu erklären. Darüber hinaus ist die Bildungsarbeit der Arbeitnehmerorganisationen weitgehend darauf zu konzentrieren, den einzelnen Arbeitnehmer mit Zielsetzung und Wirkungsmöglichkeit der Mitbestimmung vertraut zu machen und die Arbeitnehmervertreter nach einem Höchstmaß an Qualifikation auszuwählen, wobei fachliche und charakterliche Qualifikation gleich wichtig sind. Dies scheint mir die Lehre zu sein, die man aus der gründlichen und aufschlußreichen Untersuchung zu ziehen hat.

In der sehr komplexen industriellen Gesellschaft kann eine echte Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft bei der Wirtschaftsgestaltung nur erfolgreich sein, wenn dem perfekten Manager auf Seiten der Kapitaleigner mindestens ein gleich fähiger Arbeitnehmervertreter gegenübergestellt werden kann, der getragen wird vom Vertrauen derjenigen, die ihn auf seinen verantwortungsvollen Posten delegiert haben. Eine diesbezügliche Neuorientierung erscheint dringend erforderlich, wenn man die hoffnungsvollen Ansätze zur Mitbestimmung nicht versanden lassen will.

ALBERT SCHWEITZER

Drei Arten von Fortschritt kommen für die Kultur in Betracht: Fortschritte des Wissens und des Könnens, Fortschritte in der Vergesellschaftung des Menschen, Fortschritte der Geistigkeit. Vier Ideale machen die Kultur aus: Das Ideal des Menschen, das Ideal der politischen und sozialen Vergesellschaftung, das Ideal der geistig-religiösen Vergesellschaftung, das Ideal der Menschheit. Auf Grund dieser Ideale setzt sich das Denken mit den Fortschritten auseinander.