

Um die Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung

Im Auftrag der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BdA) erstellte das Emnid-Institut für Sozialforschung eine Untersuchung über die „Wirksamkeit der erweiterten Mitbestimmung auf die Arbeitnehmer“. Der Auftrag sah vor festzustellen, „ob durch die paritätische Mitbestimmung die Integration des Arbeitnehmers in das Unternehmen gefördert oder nicht berührt würde“ (S. 9). Gleichzeitig sollte „die Wirkung der paritätischen Mitbestimmung auf die gesellschaftliche Integration des Arbeitnehmers“ (S. 9) untersucht werden.

Gestützt auf das Untersuchungsergebnis bemühte am 20. Juli 1966 Dr. *Schleyer*, Vizepräsident der BdA, die Presse nach Bonn, übergab eine von Emnid zusammengestellte Darstellung und Kurzfassung des Untersuchungsergebnisses mit dem Titel „Integration und Mitbestimmung“ und verkündete der Öffentlichkeit „... die Ergebnisse sind eindeutig. Sie sprechen eine klare Sprache und zerstören die Legende von der Bewährung der Montanmitbestimmung.“ Daher fühle sich auch die BdA in ihrer kompromißlosen Ablehnung einer erweiterten Mitbestimmung bestätigt.

Die von Dr. *Schleyer* so interpretierten Ergebnisse der Untersuchung entsprechen zu sehr dem Anliegen der BdA, um nicht Mißtrauen hervorzurufen, denn:

1. Die bisher vorliegende umfangreiche Literatur und die Untersuchungen über die Wirkung der qualifizierten Mitbestimmung rechtfertigen nicht ein derartiges Urteil; im Gegenteil, jene Ergebnisse sprechen eher für eine Ausweitung der Mitbestimmung.
2. Es ist zumindest erstaunlich, daß erst nach 20 Jahren Mitbestimmungs-Praxis die BdA ein Versagen der Mitbestimmung meint feststellen zu müssen.
3. Es liegt nahe zu vermuten, daß nunmehr mit „wissenschaftlichem Anstrich“ die Aktion der Gewerkschaften um die Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung auf alle großen Kapitalgesellschaften torpediert werden soll.
4. Die Emnid-Untersuchung soll Alibi sein, um das mehrfache Angebot des DGB, Spitzengespräche über Sachfragen der Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung zu führen, wiederum ablehnen zu können.
5. Es ist weiterhin zu vermuten, daß die BdA von der Forderung auf Ausweitung der Mitbestimmung auf die Verbesserung der Anwendung des Betr.VG ablenken will.
6. Erwartet werden darf auch, daß die BdA bemüht sein wird, die vermeintlich negativen Ergebnisse über die Montanmitbestimmung im Gespräch zu halten.

Auf welche Schlußfolgerungen aus der Untersuchung stützt sich Dr. Schleyers Auffassung, daß die Mitbestimmung versagt habe?

a) Das Betriebsklima im Montanbereich sei schlechter als in jenen Unternehmen, die nur dem Betr.VG unterliegen, die Kenntnis der Arbeitnehmer um das Funktionieren der Mitbestimmung sei außerordentlich gering, und die Hoffnungen der Arbeitnehmer würden sich nicht auf die eigentlichen Mitbestimmungsorgane in der Unternehmensverfassung, nicht auf den Aufsichtsrat und auch nicht auf den Arbeitschrektor, sondern auf den Betriebsrat konzentrieren, somit habe sich die Mitbestimmung nicht bewährt.

b) Den Arbeitnehmern sei die Stabilität des Preisniveaus wichtiger als die Ausweitung der qualifizierten Mitbestimmung, die Arbeitnehmer würden sich nicht für Fragen der wirtschaftlichen Mitbestimmung interessieren, daher sei die Forderung der Gewerkschaften keine Forderung unserer Zeit.

Wir behaupten, und es wird versucht, durch eine kritische Würdigung der Untersuchungsergebnisse dies zu belegen:

1. die von Emnid vorgenommene Interpretation der Untersuchungsergebnisse ist teilweise keineswegs überzeugend;
2. die von der BdA vorgetragene Behauptung, die qualifizierte Mitbestimmung habe sich nicht bewährt, wird nicht durch die Untersuchung gestützt;
3. die Anlage und die Methode der Untersuchung weist Mängel auf.

Zum besseren Verständnis zuvor einige Hinweise:

a) Die Untersuchungsergebnisse beruhen auf der in der Zeit zwischen dem 9. April 1966 und 2 Juni 1966 stattgefundenen Befragung von 2000 Arbeitnehmern in Unternehmen mit 2000 und mehr Beschäftigten des „erweiterten“ Ruhrgebietes.

b) Die Hälfte der Befragten arbeitet in Bereichen, die nur dem Betriebsverfassungsgesetz (Betr.VG) unterliegen. Die anderen befragten Arbeitnehmer sind in Unternehmen tätig, die außerdem dem Montanmitbestimmungsgesetz (Mitbestimmungs-Bereich) unterliegen. Beide Gruppen wurden anhand des gleichen Fragebogens interviewt.

c) Die Befragten des Betr.VG-Bereiches kommen aus den Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien (wie: Mineralölverarbeitung, Steine und Erden, Chemie, Holz- und Zellstoff), den Investitionsgüterindustrien (wie: Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrotechnik, Feinmechanik, Metallverarbeitung), den Verbrauchsgüterindustrien (wie: Feinkeramik, Holzverarbeitung, Druck u. Papier, Kunststoff, Leder, Textil) und der Nahrungs- und Genußmittelindustrie.

Die Befragten des Montanbereiches kommen aus dem Bergbau (und Hüttenkokereien sowie angeschlossene Betriebe), aus den Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien (besonders: eisenschaffende Industrien, Stahlwerke, Gießereien) (S. 72).

d) Im Geltungsbereich des Montanmitbestimmungsgesetzes soll die eisenschaffende Industrie die „Normallage“ gegenüber dem Bergbau (Strukturkrise) repräsentieren.

Eine kritische Betrachtung der Untersuchung muß u. a. hervorheben:

1. Der Montanbereich, insbesondere der Bergbau, galt nicht ohne Grund als Exponent und Musterbeispiel für den „Herr im Hause“-Standpunkt, für die Anwendung autoritärer Führungsmethoden, für ausgeprägtes patriarchalisches Denken und eines „Kastengeistes“ der Führungsschichten, die von der Figur des Bergassessors repräsentiert war.

2. Es dürfte mit erheblichen Problemen verbunden sein, die Aussagen von Arbeitnehmern eines schrumpfenden, in einer schweren Strukturkrise befindlichen Wirtschaftsbereiches zu vergleichen mit Aussagen von Arbeitnehmern, die u. a. in typischen Wachstumsindustrien tätig sind.

UM DIE AUSWEITUNG DER QUALIFIZIERTEN MITBESTIMMUNG

3. Aus strukturellen und konjunkturellen Gründen ist zu bezweifeln, daß tatsächlich die eisenschaffende Industrie die „Normallage“ verkörpern kann. Die Stahlindustrie unterliegt seit Jahren z. B. einem strukturellen Wandel. Die wirtschaftliche Aussicht dieses Bereiches wird in der Tat nicht gerade rosig beurteilt. Hinzu kommt die Überlegung, ob nicht wegen der wirtschaftlichen Verflechtung beider Bereiche, die der Montanmitbestimmung unterliegen, die Krisenstimmung des einen Bereiches die Meinungen der Befragten des anderen Bereiches mit beeinflußt haben könnte.

4. Die Wahl des Untersuchungszeitraumes fiel in die Zeit erwarteter schwerer Auseinandersetzungen zwischen den Tarifvertragsparteien.

5. Das seit langem zu beobachtende Abgleiten der Beschäftigten des Bergbaus in der Lohnskala dürfte nicht unerheblich die Aussagen dieser Gruppe beeinflußt haben.

6. Abschließend sei die Frage gestellt, ob Aussagen über so verschiedene Institutionen wie Betriebsrat und Arbeitschrektor zulässigerweise verglichen und in Beziehung gesetzt werden können.

1. Die gesellschaftliche Integration

Eine der Fragestellungen, die die Untersuchung klären wollte, „war die Wirkung der paritätischen Mitbestimmung auf die gesellschaftliche Integration der Arbeitnehmer zu untersuchen“ (S. 9), wobei unter „Integriertheit die grundsätzliche Übereinstimmung mit dem sozialen System“ (S. 9) verstanden wird.

Um den Integrationsgrad der Arbeitnehmer des Betr.VG- bzw. des Montanbereiches bestimmen zu können, wurden die Arbeitnehmer nach ihrer Einstellung zur gesellschaftlichen Ordnung der Bundesrepublik und nach der Einschätzung ihrer eigenen wirtschaftlichen Lage befragt. Auf die Frage, wie unsere gesellschaftliche Ordnung der Bundesrepublik zu beurteilen sei, antworteten 49 vH des Betr.VG- und 47 vH der Befragten des Montanbereiches mit „sehr gut“ und „gut“ (S. 71). Bemerkenswert und gar nicht so beruhigend erscheint allerdings die Tatsache, daß 42 vH der Befragten des Betr.VG- und 43 vH der Befragten des Montanbereiches die gesellschaftliche Ordnung als „mittelmäßig“ bis „schlecht“ einstufen. Eine solche Interpretation der Befragungsergebnisse würde bedeuten, daß rd. die Hälfte der Befragten beider Bereiche eine kritische Distanz zur Ordnung der Bundesrepublik einnehmen.

Da auf die Frage, wie man mit der gegenwärtigen eigenen wirtschaftlichen Lage im Vergleich zum Vorjahr zufrieden sei, 37 vH der Befragten des Montanbereiches und 53 vH der Befragten des Betr.VG-Bereiches mit „sehr gut“ und „ganz gut“ antworteten, während 8 vH der Befragten des Betr.-VG-Bereiches, aber 21 vH der Befragten des Montanbereiches ihre Lage als „ziemlich schlecht“ und „ganz schlecht“ bezeichneten, ist zu vermuten, daß die Krise an der Ruhr noch nicht umgeschlagen ist in eine Krisenstimmung gegenüber der gesellschaftlichen Ordnung.

Die Tatsache, daß 36 vH der Befragten des Betr.VG- und 38 vH des Montanbereiches ihre wirtschaftliche Lage als „weder gut noch schlecht“ bezeichnen, muß als negative Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage interpretiert werden; denn in den Begründungen für eine „mittelmäßige wirtschaftliche Lage“ zeigt sich, daß die Befragten „mittelmäßig“ entsprechend einstufen.

Dies bedeutet, daß rd. 45 vH der Befragten des Betr.VG-Bereiches aber rd. 60 vH der Befragten des Montanbereiches mit der eigenen wirtschaftlichen Lage unzufrieden sind. Dies dürfte in einer Gesellschaftsordnung, die sich stetiges Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung und Preisstabilität zum Ziel gesetzt hat, ein alarmierendes Zeichen darstellen. Mit Recht verweist Blücher darauf, daß „die Untersuchung zum Thema der gesellschaftlichen Grundstimmung (zeigt), wie sehr das Bewußtsein einer Integration in die Gesellschaft abhängig ist vom ganz persönlichen Wohlbefinden“ (S. 20).

Welche Motive (nur bei Antwort: „Ziemlich schlecht“ oder „fast schlecht“) stehen hinter der negativen Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage? (S. 77).

41 vH der Befragten des Betr.VG- und 38 vH jener Befragten des Montanbereiches (36 vH Bergbau) nannten als Grund für die „ziemlich schlechte“ oder „fast schlechte“ eigene wirtschaftliche Lage die Preissteigerungen, während nur 16 vH des Betr.VG- aber 34 vH (39 vH Bergbau) des Montanbereiches die schlechte Wirtschaftslage (Branchen-Wirtschaftslage bzw. Feierschichten) verantwortlich machten. Zu diesem Gesamtkomplex der Antworten gehört auch sicherlich, daß 23 vH des Betr.VG- und 25 vH der Befragten des Montanbereiches den zu geringen Verdienst als Grund angaben.

Zumindest im Bergbau überlappen sich somit zwei Problemkreise (Geldentwertung/Strukturkrise), die in die gleiche Richtung wirken, wobei die Faktoren, die auf die Strukturkrise zurückzuführen sind, den ersten Stellenwert einnehmen dürften, während im Bereich des Betr.VG die allgemeinen Preissteigerungen den Hauptgrund der Unzufriedenheit darstellen.

Interessant ist weiterhin, daß von jener Teilgruppe der Befragten, die unzufrieden sind, rd. 25 vH des Betr.VG- aber nur 12 vH des Montanbereiches (9 vH Bergbau) persönliche Gründe als Ursache für die eigene schlechte wirtschaftliche Lage angaben. Die Tatsache, daß einerseits der Grad der gesellschaftlichen Grundstimmung der Befragten in beiden Bereichen etwa gleich ist, daß andererseits die Unzufriedenheit mit der eigenen wirtschaftlichen Lage im Montanbereich beträchtlich höher als im Betr.VG-Bereich ist veranlaßt Emnid festzustellen, „daß eine bessere Integration des Arbeitnehmers in die Gesellschaft nicht abhängig ist, von einer bestimmten Form der Mitbestimmung im Unternehmen“ (S. 70).

Der bisher noch nicht vollzogene Umschlag des stärkeren Drucks ökonomischer Faktoren auf die Einstellung der Befragten des Montanbereiches zur gesellschaftlichen Ordnung deutet jedoch darauf hin, daß unter anderem die Mitbestimmung stärkere Desintegrationswirkungen auffangen konnte. Die Mitbestimmung gegenüber der Einstellung zur gesellschaftlichen Ordnung als „unabhängige Variable“ deklarieren zu wollen, wird nach unserer Auffassung nicht durch die Untersuchungsergebnisse gestützt. Die integrierende Wirkung der Montanmitbestimmungsgesetzgebung und der Mitbestimmungspraxis kann sehr wohl von den genannten ökonomischen Faktoren überlagert bzw. gebremst werden. Die Verhinderung einer Desintegration dürfte schon als beträchtlicher Erfolg der Mitbestimmung gewertet werden können.

Wenn überhaupt Schlußfolgerungen erlaubt sind, so wohl die, daß die mangelhafte Struktur-, Raumordnungs- und Energiepolitik der Bundesregierung sowie ihr Versagen beim Bemühen, das Preisniveau zu stabilisieren, ihre Früchte zu tragen beginnt. Nicht umsonst hat der „unabhängige Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung“ nicht nur in seinem letzten Gutachten als Hauptschuldigen der Geldentwertung die Bundesregierung genannt.

Nicht die Mitbestimmung hat keine Integrationswirkung gezeigt, sondern externe Faktoren, die der staatlichen Wirtschaftspolitik zuzuordnen sind; nicht die Mitbestimmung hat sich nicht bewährt, sondern die Politik des Kanzlers Prof. *Erhard*.

2. Die betriebliche Integration

a) Die Einstellung zum Betrieb und das Betriebsklima

Die Fragen nach der Einstellung der befragten Arbeitnehmer zu dem Betrieb, in dem sie arbeiten, zusammengefaßt in einem sogenannten Polaritätsprofil, zeigen in beiden Bereichen eine gute Grundeinstellung dem Betrieb gegenüber. Insgesamt schätzen dabei die

UM DIE AUSWEITUNG DER QUALIFIZIERTEN MITBESTIMMUNG

Befragten aus dem Betr.VG-Bereich ihren Betrieb etwas günstiger ein. Im allgemeinen verläuft die Einschätzung, bei geringer ungünstigerer Einschätzung der Betriebe im Montanbereich, parallel, „woraus zu ersehen ist, daß auch bei Kohle und Eisen eine generell günstigste Einschätzung des Betriebes zu registrieren ist“ (S. 22).

Die etwas „ungünstigere“ Einschätzung im Montanbereich dürfte zurückzuführen sein auf direkte und indirekte Auswirkungen, der Krisensituation und auf noch nicht völlig überwundene Restbestände bestimmter Praktiken der herkömmlichen Betriebshierarchie. In der Montanindustrie herrschte lange Zeit das Leitbild eines militärischen Führungsstils (harte Arbeit, rauher Ton u. ä.). Dieser war in anderen Wirtschaftszweigen niemals so extrem ausgeprägt.

Drei erheblich abweichende Beurteilungen von denen des Betr.VG-Bereiches geben die befragten Arbeitnehmer des Mitbestimmungsbereiches an. Sie betonen verständlicherweise nicht die Sicherheit des Arbeitsplatzes, sondern bezeichnen ihn als eher „unsicher“; sie sind der Meinung, daß ihre Arbeitsstelle eher „nicht zu empfehlen sei“ und betonen die Unzufriedenheit mit dem „leistungsgerechten Lohn“. Emnid verweist mit Recht darauf, daß in diesen Ausschlägen „die temporären und die aktuellen Probleme der Montanindustrie“ (S. 22) zum Ausdruck kommen.

b) Das Betriebsklima

Die aus acht Fragen zusammengestellten Ergebnisse über die Einstellung der Befragten zum Betrieb, über die Lohnzufriedenheit, über die zwischenmenschlichen Beziehungen, Auskommen mit den Vorgesetzten und die innerbetriebliche Informiertheit, ermöglichen eine Aussage über die Betriebszufriedenheit der Befragten.

Die Übersicht über die Betriebszufriedenheit der Befragten beider Bereiche zeigt, daß 12 vH der Befragten des Betr.VG- und 7 vH des Montanbereiches „sehr zufrieden“, 59 vH des Betr.VG- und 38 vH des Montanbereiches „eher zufrieden“, 27 vH des Betr.VG- und 47 vH des Montanbereiches weder zufrieden noch unzufrieden und daß 2 vH des Betr.VG- und 8 vH des Montanbereiches unzufrieden sind.

Das Betriebsklima wird im Montanbereich als beträchtlich schlechter gegenüber dem Bereich des Betr.-VG. bezeichnet, wie folgende Aufstellung zeigt:

	Betr.VG-B	Montan-B	(Bergbau)
sehr gut, gut	71 vH	45 vH	40 vH
mittelmäßig	27 vH	47 vH	50 vH
eher unzufrieden	2 vH	8 vH	10 vH
sehr unzufrieden	0 vH	0 vH	—
	<hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> 100 vH	<hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> 100 vH	<hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> 100 vH

Die Fragen nach der Identifikation des Befragten mit dem Unternehmen (S. 86) zeigt, daß 56 vH des Betr.VG-Bereiches, aber nur 32 vH des Montanbereiches sich für ihr Unternehmen einsetzen, wenn über dieses „schlecht gesprochen wird“; 30 vH des Montanbereiches und 15 vH des Betr.VG-Bereiches „stimmen der Kritik zu“, während 18 vH des Betr.VG- und 24 vH des Montanbereiches „schweigend zuhören“ würden.

Mit der Entlohnung sind 20 vH der Befragten des Betr.VG-Bereiches aber 41 vH (45 vH Bergbau) des Montanbereiches nicht zufrieden. Die Strukturkrise und das Abgleiten in der Lohnskala dürften sich unter anderem in diesen Antworten niederschlagen.

Das Vertrauen auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist ebenfalls im Betr.VG-Bereich erheblich besser ausgeprägt als im Bereich der Montanwirtschaft. 11 vH der Befragten des Betr.VG-Bereiches und 28 vH des Montanbereiches sind der Meinung, daß sie „gleich entlassen“ würden, wenn der Betrieb in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät. Dagegen glauben 82 vH des Betr.VG-Bereiches und immerhin 62 vH (54 vH Bergbau) der Befragten des Montanbereiches, daß ihr Betrieb sich bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Entlassung erst „gründlich überlegen“ bzw. „möglichst vermeiden“ würde.

Emnid stellt daher zutreffend fest: „Die Gründe sind nicht im kollegialen Verhältnis und ebenso wenig im Auskommen mit den... Vorgesetzten zu suchen. Dagegen sind alle Faktoren, die den Betrieb als Ganzes und als Wirtschaftsfaktor ansprechen, von entscheidender Bedeutung“ (S. 25) für das Betriebsklima. „Nicht das menschliche Klima, sondern das sachliche Klima in den Industriegruppen mit Montanmitbestimmung ist gestört“ (S. 25).

Während im Betr.VG-Bereich vorwiegend Arbeitskräftemangel herrscht und kaum Entlassungen vorkommen, somit die Auffassung der Befragten verständlich ist, trifft dies nicht für den Mitbestimmungsbereich zu. Massenentlassungen kommen vor, drohen weiterhin; trotzdem glauben verhältnismäßig viele Arbeitnehmer an ein verantwortliches Handeln der Unternehmensleitung in dieser Frage. Hier könnte sich die Praxis der Mitbestimmung auswirken und sichtbar werden.

Es besteht „eine hohe Korrelation zwischen einer günstigen Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes und einem großen Vertrauen in die Sicherheit des Arbeitsplatzes“ (S. 27). Das Ergebnis zeigt, daß für das Betriebsklima die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die Sicherheit des Arbeitsplatzes von erheblicher Bedeutung sind. Es besteht weiterhin „ein enger Zusammenhang zwischen Betriebszufriedenheit und positiver Einstellung zur Gesellschaftsordnung“ (S. 17).

Emnid stellt daher zu Recht fest, „daß die paritätische Mitbestimmung keine Garantie für das Bewußtsein sozialer Sicherheit, kein Gegengewicht gegen krisenhafte Unsicherheit darstellt“ (S. 24). Die Mitbestimmung kann schwere Versäumnisse in der Wirtschaftspolitik nicht ausgleichen bzw. vollständig kompensieren, das hieße, die Mitbestimmung zu überfordern. Ist das Bewußtsein der sozialen Sicherheit erschüttert und sind die Arbeitsplätze gefährdet, und zwar durch Faktoren, die dem Einfluß der qualifizierten Mitbestimmung auf der Ebene des Unternehmens naturgemäß entzogen sein müssen, so kann die Mitbestimmung auch kein entscheidendes Gegengewicht darstellen. Das einzig mögliche Gegengewicht ist die Stimme des Wählers und eine Änderung der Wirtschaftspolitik.

Die qualifizierte Mitbestimmung im Unternehmen kann in einer derartigen Krisensituation nur mildern, Hilfestellung den Betroffenen leisten, Härten beseitigen, Übergänge erleichtern; deshalb bleibt eine Entlassung immer noch eine Entlassung, und eine unbezahlte Feierschicht verwandelt sich nicht in ein günstiges Gedinge.

c) Innerbetriebliche Informiertheit und betriebliches Vorschlagswesen

Als Merkmale für die Integration des Arbeitnehmers in sein Unternehmen wird ebenfalls die Entwicklung des Vorschlagswesens und der Grad der innerbetrieblichen Informiertheit genannt.

Im Hinblick auf die Entwicklung des Vorschlagswesens „gibt es praktisch kein unterschiedliches Verhalten zwischen den Unternehmen des Betr.VG-Bereiches und denen im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes“ (S. 41).

UM DIE AUSWEITUNG DER QUALIFIZIERTEN MITBESTIMMUNG

Im Hinblick auf die innerbetriebliche Informiertheit wird festgestellt, daß knapp 2/3 der Befragten in beiden Bereichen sich für alles, was mit dem Betrieb zu tun hat, interessieren, wobei ein enger Zusammenhang zwischen hohem betrieblichem Interesse und positiver Betriebszufriedenheit festgestellt wird. Dabei ist der Informationsgrad im Mitbestimmungsbereich weniger stark ausgeprägt als im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes.

3. Die Einstellung zum Betriebsrat

Der Betriebsrat und die Belegschaftsversammlung haben von allen betrieblichen Einrichtungen den höchsten Bekanntheitsgrad. Das ist keine neue Erkenntnis, darin stimmen alle bisher angestellten Untersuchungen überein. Fast alle Befragten in beiden Bereichen wissen, daß es den Betriebsrat gibt. „Die Kenntnis des Betriebsrates und der Belegschaftsversammlung ist universell" (S. 65). Sehr groß ist auch das Wissen über die Mitbestimmungseinrichtungen. 84 vH der Befragten des Montanbereiches nennen den Arbeitschrektor, und immerhin jeder vierte kann den paritätisch besetzten Aufsichtsrat nennen, während 41 vH den Aufsichtsrat mit Arbeitnehmerbeteiligung nennen, ohne angeben zu können, wie viele Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sitzen. Bemerkenswert ist, daß auch immerhin 25 vH beider Bereiche wissen, daß es einen Wirtschaftsausschuß gibt.

90 vH der Belegschaft in beiden Bereichen halten den Betriebsrat für unentbehrlich. „In Betrieben mit dem höchsten Grad von Betriebszufriedenheit hat der BR auch die beste Position." (S. 30).

Es ist nicht auszuschließen und Emnid weist darauf hin, daß die günstige Einschätzung des BR in Unternehmen, die nur dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegen, auch damit zusammenhängen könnte, daß alle „Mitbestimmungsmaßnahmen" auf diese Institution sich konzentrieren. „Es wird deutlich, daß der BR, seine Funktionen, seine Inanspruchnahme und seine Einschätzung in beiden Mitbestimmungsbereichen, dem nach Betr.VG und dem nach Mitbestimmungsgesetz ganz ähnlich gehandhabt und beurteilt werden" (S. 38). Die praktische Bedeutung des Betriebsrates ist sehr hoch einzuschätzen, aber man überschätzt seine Kompetenzen, wünscht diese sich, „aber in jedem Fall weit gespannt und ausgedehnt" (S. 38).

4. Die Montanmitbestimmungsgorgane

Wie bereits erwähnt, ist das Wissen um die Existenz dieser Organe bei fast allen Befragten vorhanden. Auf die Frage, ob man jemand aus dem Vorstand kennt, antworteten rd. 40 vH der Befragten des Betr.VG-Bereiches und rd. 40 vH des Mitbestimmungsbereiches, daß sie einen Direktor persönlich kennen. Von diesen kennen 61 vH der Befragten aus dem Bereiche des Bergbaues den Arbeitschrektor, während 40 vH der Befragten aus den anderen Montanmitbestimmungsbereichen den Arbeitschrektor persönlich kennen.

Die Bedeutung des Arbeitschrektors im Montanbereich sollte durch die Frage festgestellt werden: „Haben Sie davon gehört oder selbst erlebt, daß durch die Tätigkeit eines Arbeitschrektors in Ihrem Betrieb etwas für die Arbeitnehmer verbessert wurde, oder ist Ihnen so etwas nicht bekannt geworden?"

Von den Befragten des Montanbereiches, die angaben, den Arbeitschrektor persönlich zu kennen, antworteten 65 vH (oder 13 vH 'der Gesamtgruppe), daß durch die Tätigkeit des Arbeitschrektors im Betrieb Verbesserungen eingetreten seien. Die Befragung ergab erwartungsgemäß weiter, daß „öfters nicht dem Arbeitschrektor die

Durchführung von Verbesserungen zugerechnet (werden), sondern man ordnet diese dem betrieblichen Vorschlagswesen oder dem Betriebsrat zu ..." (S. 48), wobei zu beachten ist, daß die Befragten häufig nicht die Zuständigkeiten des Arbeitschrektors kennen und Abgrenzungen, zum Beispiel zu anderen Vorstandsressors, nicht klar gezogen werden. Wenn man sich vergegenwärtigt, daß der Arbeitschrektor vorwiegend auf der Ebene des Unternehmens wirkt, daß der Betriebsrat auf der Betriebsebene tätig ist, also von der Position her schon näher „am Mann“ ist, und wenn man die personelle Stärke beider Institutionen beachtet, abgesehen von ihren unterschiedlichen Aufgaben, so ist ein derartiges Ergebnis nicht als negativ, eher sogar als positiv zu werten.

Es erhebt sich überhaupt die Frage, ob in der Weise, wie es die Untersuchung getan hat, beide Positionen verglichen werden können.

Nicht unbeachtlich dürfte der Hinweis sein, daß es nicht einmal Vorstandsmitgliedern gelingt, im Nachhinein festzustellen, welchem der Vorstandsmitglieder nun eine Entscheidung zugerechnet werden kann.

So ist es auch nicht verwunderlich, daß die Befragten beider Bereiche bei auftretenden Schwierigkeiten (ungünstige Versetzung, drohende Entlassung, Streitigkeiten mit Kollegen und Vorgesetzten, nicht leistungsgerechte Entlohnung, usw.) sich an den Betriebsrat und an die Vertreter der Betriebshierarchie wenden. Insbesondere wenden sich die Arbeitnehmer des Montanbereiches bei „drohender Entlassung“, „schlechter Behandlung durch Vorgesetzte“ und „nicht leistungsgerechter Entlohnung“ an die Mitbestimmungsorgane. Der Arbeitschrektor wird unmittelbar zugunsten des einzelnen Belegschaftsmitgliedes vergleichsweise selten tätig. Zu fragen wäre allerdings, ob nicht der Arbeitschrektor auf indirektem Wege für den einzelnen im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat tätig wird, ohne daß der Befragte davon Kenntnis erhält.

5. Die Mitbestimmung, Wissen und Wirkung

Emnid stellt fest, „der allgemeine Begriff der Mitbestimmung als sozialpolitisches Programm ist dem Arbeitnehmer ... weitgehend fremd geblieben“ (S. 65). Über die drei Mitbestimmungsorgane sind im Montanbereich 25 vH „voll informiert“, rd. 30 vH „teilweise“ und rd. 45 vH können als „uninformiert“ gelten. Im Vergleich zum Bereich des Betr.VG ist „der Informationsgrad im Montanbereich höher“ (S. 62).

Auf die Frage, wer die Interessen des Befragten und seiner Kollegen im Werk am besten vertritt, nennen im Mitbestimmungsbereich 37 vH, im Betr. VG-Bereich 35 vH der Befragten den Betriebsrat; 11 vH des Betr.VG-Bereiches und 13 vH des Montanbereiches die Gewerkschaft. Aber 54 vH des Betr.VG-Bereiches und 41 vH der Befragten des Montanbereiches nennen Vertreter der herkömmlichen Betriebshierarchie (Meister/Steiger, Betriebsleiter, Personalchef [Betr.VG], Werksleitung allgemein, direkte Vorgesetzte).

Es kommt hierbei auf das Wesen der verschiedenen Interessen an, die es zu vertreten gilt. Trotzdem ist eine Pluralität der Interessenvertretung unverkennbar, wobei eine leichte Verlagerung zugunsten der Interessenvertretung durch die Mitbestimmungsorgane im Montanbereich zu verzeichnen ist. Beachtlich ist, daß nur 4 vH der Befragten des Mitbestimmungsbereiches den Arbeitschrektor nannten. Da der Arbeitschrektor als Vorstandsmitglied häufig unternehmenspolitische Entscheidungen schon im Stadium der Planung beeinflußt, wird seine Vertretung der Interessen des Faktors Arbeit für den einzelnen im Betrieb nicht so sichtbar.

Eine weitere Batterie von Fragen soll die Wirkung der Mitbestimmung für die Arbeitnehmer klären. Dabei stellt sich heraus, daß mindestens jeder zweite Befragte beider Bereiche der Auffassung ist, durch die Einführung des Betr.VG von 1952 und des Montanmitbestimmungsgesetzes von 1951 habe sich im Werk vieles positiv geändert, wäh-

UM DIE AUSWEITUNG DER QUALIFIZIERTEN MITBESTIMMUNG

rend die andere Hälfte diese Auffassung nicht teilt bzw. einschränkt. Daß diese Aussagen mit großer Vorsicht zu behandeln sind, darauf weist Emnid selbst hin; „denn man kann kaum erwarten, daß die Befragten in der Lage sein werden, zwischen Verbesserungen aus der günstigen wirtschaftlichen und technischen Entwicklung des letzten Jahrzehntes und solchen aus der Gesetzgebung zu unterscheiden“ (S. 67).

Wiederum zeigt sich, daß vermittelte persönliche Vorteile vielfach auf die Tätigkeit des Betriebsrates zurückgeführt werden.

Es gelingt den Befragten nicht, im Einzelfall vorteilhafte Entwicklungen für die eigene Person auf die Mitbestimmungsgesetzgebung zurückzuführen. „Bei der großen Mehrzahl ist der Kenntnisstand viel zu gering, als daß der Nachweis eines Zusammenhanges zwischen den zahlreichen erwähnten positiven Entwicklungen im Betrieb und der Mitbestimmungsgesetzgebung geführt werden könnte. 80 vH in beiden Bereichen verzichten auf einen solchen Versuch“ (S. 68).

Bei den Wünschen der Befragten hinsichtlich Information, Mitberatung und Mitbestimmung ergab sich folgendes Bild: Rund 50 vH der Befragten des Betr.VG-Bereiches und 45 vH des Montanbereiches wollen „laufend“ informiert sein, rund 28 vH des Betr.VG-Bereiches und 29 vH des Montanbereiches wollen „gefragt werden und mitberaten“. „In Personalfragen mitbestimmen“ wollen 11 vH des Betr.VG- und 13 vH des Montanbereiches, jedoch nur 4 vH des Betr.VG- und 3 vH des Montanbereiches wollen „mitbestimmen was produziert wird“. Unter Umständen ist diese Frage („was produziert wird“) als Frage zur wirtschaftlichen Mitbestimmung zu eng begrenzt und zu wenig differenziert.

Graf Blücher betont diese Möglichkeit auch, denn es heißt in der Untersuchung: „Es kann kaum ein Zweifel mehr darüber bestehen, daß das faktische Wissen der Arbeitnehmer über die betrieblichen Probleme der Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft überall dort, wo sie in das Geschehen einbezogen wird, wesentlich entwickelter und viel realistischer ist, als das formale Wissen — besser Nichtwissen über die Mitbestimmung“ (S. 70a).

Jene Befragte des Betr. VG- und des Montanbereiches, die „gefragt werden und mitberaten“, „die in Personalfragen mitbestimmen“ und „mitbestimmen“ wollen „was produziert wird“, geben auf die Frage, „bei welchen der folgenden Fragen halten Sie eine Mitberatung oder Mitbestimmung im Betrieb für notwendig?“, an:

	Betr.VG- Bereich	Mitbestim- mungsgesetz- Bereich (S. 132)
	vH	vH
Bei wem das Werk seine Rohstoffe einkaufen will	3	3
Wie Lohnfragen geregelt werden	81	85
Wie Betriebskrankenkassen u. a. soz. Einrichtungen geregelt werden	82	76
Wie die Arbeit organisiert wird	59	57
Wie die Sicherheitsbestimmungen beachtet werden	71	73
Was und wieviel produziert werden soll	20	18
Ob neue große Betriebsanlagen oder Maschinen errichtet werden sollen	23	20
Wer eingestellt und wer entlassen werden soll	59	60
Wer an welchem Arbeitsplatz arbeiten soll	39	38
Wie der Gewinn verteilt werden soll	40	48
Sonstiges	0	1
Keine Antwort	3	4

„Das Interesse ist groß und der Wunsch nach Information stark ausgeprägt, nahezu jeder zweite möchte informiert werden“, „weitere fast 40 vH möchten mitberaten, zum Teil auch in Personalfragen mitbestimmen“ (S. 70a). „Rund 25 vH in beiden Bereichen möchten auch bei Einstellungen und Entlassungen sowie bei der Organisation der Arbeit mitwirken. Etwa 17 vH aller Befragten würden gern bei der Gewinnverteilung mitwirken.“ (S. 70a) „Aber nur rd. 4 vH in beiden Bereichen interessieren sich für eine Mitbestimmung in der Produktion.“

Die Wertung dieses Befragungsergebnisses führt zu der Schlußfolgerung, daß die Befragten häufig die Zusammenhänge zwischen sozialer, personeller und wirtschaftlicher Mitbestimmung nicht erkennen.

Es ist verständlich, daß der einzelne Arbeitnehmer sich für seinen Arbeitsplatz, für das, was in seinem Betrieb geschieht, vergleichsweise stärker interessiert, als für die wichtigen Entscheidungen auf Unternehmensebene. Diese Entscheidungen der Leitungsorgane des Unternehmens, und das wird von den Befragten häufig nicht erkannt, wirken ja letztlich auf den einzelnen Arbeitsplatz und Arbeitnehmer. Es erhebt sich also die Frage, welches Gewicht diesen Antworten beigemessen werden darf, wie aussagefähig die Antworten sind und was sich hinter den Antworten verbirgt. Mangelndes Bildungsniveau oder mangelndes Interesse zum Beispiel?

6. Mitbestimmung als sozialpolitisches Problem, eine Forderung unserer Zeit?

Um eine Aussage über die Bedeutung der Mitbestimmungsforderung zu erhalten, wurde diese Forderung mit anderen wichtigen sozialpolitischen Forderungen verglichen, so daß sich eine Rangreihe ergab. Es handelt sich dabei um die Anliegen wie: stabile Preise, höhere Löhne, erweiterte Mitbestimmung, längerer Jahresurlaub, Sorge für den Bergarbeiter und die Einführung der 40-Stunden-Woche.

Die Forderung auf Stabilität des Preisniveaus steht in beiden Bereichen an erster Stelle, dies ist ohne Zweifel das wichtigste aktuelle sozialpolitische Anliegen der Befragten.

„Die Ausdehnung der ‚erweiterten Mitbestimmung auf die ganze Industrie‘ wurde von den Befragten des Betr.VG-Bereiches unter den einzuordnenden betrieblichen Problemen in der Mitte eingereiht. Höher als diese wird eine Verlängerung des Jahresurlaubes und die Erhöhung der Löhne, niedriger wurde die Einführung der 40-Stunden-Woche und die Sorge für den Bergarbeiter eingeordnet“ (S. 61).

Im Bereich der Montanmitbestimmung steht die 40-Stunden-Woche an letzter Stelle, an erster Stelle steht die Forderung nach stabilen Preisen, es folgen höhere Löhne, längerer Jahresurlaub und die Sorge um den Bergmann. An vorletzter Stelle wird die Ausweitung der Mitbestimmung von den Befragten genannt. „Die Erweiterung der Mitbestimmung steht damit unter den betrieblichen Problemen an mittlerer bis unterer Stelle“ (S. 61).

Bei der Beurteilung dieser Befragungsergebnisse ergeben sich einige Probleme, die nicht unbeachtet bleiben dürfen.

Die Preiserhöhung nahm gerade im Jahre 1966 in einem seit der Korea-Krise nicht mehr gekannten Ausmaße zu, die Forderung nach stabilen Preisen drängte daher alle anderen aktuellen sozialpolitischen Anliegen zeitweilig zurück. Im Zusammenhang mit der Entwicklung der Preise steht auch sicher der Wunsch nach höheren Löhnen.

Da im Montanbereich die Mitbestimmung bereits verwirklicht wurde, dürfte es durchaus möglich sein, daß den dort beschäftigten Arbeitnehmern die Forderung auf „Ausdehnung der Mitbestimmung“ nicht mehr so dringlich erscheint. Es ist anzunehmen, daß die während des Untersuchungszeitraumes stattgefundenen tarifliche Auseinandersetzungen

UM DIE AUSWEITUNG DER QUALIFIZIERTEN MITBESTIMMUNG

im Montanbereich auch hier die Antworten und damit die Rangfolge der Antworten beeinflußt hat.

Die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung und deren Deklaration als „Forderung unserer Zeit“ ist wohl kaum so zu verstehen, daß es sich dabei um das brennendste sozialpolitische Problem des Jahres 1966 handelt, vielmehr will diese Forderung als eine der entscheidendsten gesellschaftspolitischen Anliegen unserer Zeit verstanden werden.

7. Zusammenfassung

1. Die Emnid-Untersuchung liefert keinen Beweis für das Versagen der Mitbestimmung im Bereich der Montanindustrie. Im Gegenteil, in einer Zeit, in der sich die Montanwirtschaft in einer schweren Strukturkrise befindet, dürfte die Mitbestimmung starke Desintegrationswirkungen vermieden und die Anpassung der Beschäftigten an die veränderte Lage unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte gestützt haben.

2. Die Gewerkschaften werden noch erhebliche Anstrengungen machen müssen, um das Wissen der Arbeitnehmer über die Funktionsweise der Mitbestimmung zu erhöhen.

3. Die Untersuchung liefert einige Hinweise auf die Leistungsgrenzen der Mitbestimmungspraxis in bestimmten Situationen. Die Integration der Arbeitnehmer in ihrem Betrieb ist nicht nur abhängig von einer bestimmten Gestaltung der Unternehmensverfassung, sondern auch im hohen Maße von externen Faktoren. Gewerkschaften können kein Interesse daran haben, daß durch eine verfehlte Wirtschaftspolitik des Staates betriebliche Integration verhindert wird.

4. Abschließend sei festgestellt, daß empirische Untersuchungen zwar nützliche Hilfsmittel darstellen können, aber politische Entscheidungen dürfen sie auf keinen Fall ersetzen, wenn man nicht Gefahr laufen will, stets den Status quo als Zielvorstellung anzubieten.

Die gesamte Diskussion um die betriebliche Mitbestimmung wird von einer einzigen grundlegenden Behauptung beherrscht, wird diese Behauptung nun offen ausgesprochen oder nur stillschweigend als richtig unterstellt. Wissenschaftler und Praktiker, Arbeitgeber, Politiker und auch — wenigstens in überwiegender Mehrheit — die Arbeitnehmer stimmen in jener Behauptung überein. Sie lautet: jeder Betrieb ist notwendigerweise auf strengster Über- und Unterordnung aufgebaut, es muß eine kleine Gruppe von Menschen geben, die Anweisungen erteilen; die große Masse der Arbeitnehmer hat die Anweisungen korrekt auszuführen. Die Härte der betrieblichen Herrschaftsordnung kann höchstens durch rechtlichen Schutz, Beschwerdemöglichkeiten und „menschliche“ Behandlung der Arbeitnehmer („human relations“) gemildert werden; jeder Versuch, den Betriebsaufbau grundlegend zu verändern, stört die Produktion. Kurz: die Betriebshierarchie ist unaufhebbar.

Wie gesagt, auch Arbeitnehmervertreter und Gewerkschafter in großer Zahl nehmen diese Behauptung ausdrücklich oder stillschweigend als richtig an. Das ist nicht nur gesellschaftspolitisch bedauerlich, sondern auch sachlich ganz unnötig. Denn jene Behauptung ist schlicht und einfach falsch! Sie entspricht nachweislich nicht den Tatsachen des betrieblichen Lebens. Auch wenn Tausende von Soziologen, Betriebswirten und Organisationsspezialisten das Gegenteil behaupten: sie irren! Und die Verfechter einer betrieblichen Mitbestimmung sollten sich durch sie nicht übermäßig beeindrucken lassen.

Prof. Dr. Peter von Oertzen