

## Gibt es ein „Mitbestimmungsbewußtsein“ der Montanbelegschaften?

Herrscht bei den Belegschaften der mitbestimmten Montanindustrie ein Gefühl des Selbstbewußtseins, durch ihre Repräsentanten an der Willensbildung der Unternehmen beteiligt zu sein? Besteht bei ihnen die Ansicht, nicht mehr Objekt, sondern Teil — und zwar auf die Willensbildung einflußreicher Teil — einer nur nach sachlichen Gesichtspunkten gefügten Produktionshierarchie zu sein? Ist das für die Industriebelegschaften der Vergangenheit typische Abhängigkeitsgefühl einem Gefühl der Mitverantwortung gewichen?

Diese Fragen zu stellen, scheint nach über zehnjähriger Praxis der Montanmitbestimmung berechtigt und notwendig. Obwohl wir über die Mitbestimmung, ihr Funktionieren, ihre Auswirkungen, ihre Träger dank einer Reihe neuerer und älterer Untersuchungen ausreichend orientiert sind, sind die eingangs gestellten Fragen bisher kaum befriedigend beantwortet worden.

Daher soll hier der Versuch unternommen werden, aus vorliegenden Untersuchungen<sup>1)</sup> auf diese Fragen eine Antwort zu geben. Zum Teil gelangen wir zu gesicherten Aussagen, zum Teil läßt das Material begründete Vermutungen zu.

### *Das Verhältnis der Belegschaften zur Mitbestimmung*

Aber ehe wir prüfen, ob und wieweit innerhalb der Montanbelegschaften ein Mitbestimmungsbewußtsein vorhanden ist, muß geklärt werden, welche Ansichten und Meinungen gegenüber der Mitbestimmung bestehen.

Es ist aus Raumgründen nicht möglich, das zur Erörterung des Verhältnisses der Belegschaften zur Mitbestimmung reichlich vorliegende Material in aller Breite vorzulegen. Wir müssen uns daher im wesentlichen auf die Ergebnisse beschränken<sup>2)</sup>.

Dieses Verhältnis zur Mitbestimmung, in verschiedene Aspekte zerlegt, läßt sich folgendermaßen charakterisieren:

1. Wenn von Mitbestimmung gesprochen wird, so verstehen die Belegschaften in der Regel mehr als nur die Normen des Montanmitbestimmungsgesetzes. Sie verstehen darunter den gesamten Komplex der Institutionen, die den Arbeitnehmern ein Mitspracherecht sichern: also auch die eigene Teilnahme an den Betriebsversammlungen, die Wahl ihrer Vertreter, die Organisation der Vertrauensmänner und den Betriebsrat, oft auch die überbetriebliche Funktion der Gewerkschaften.

2. Die Belegschaften, vorrangig die Arbeiter, wollen die von ihnen gemeinte Mitbestimmung. In diesem Punkte sind sich alle Untersuchungen einig.

3. Die Belegschaften erwarten vorrangig von der Mitbestimmung eine Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitssituation; diese Verbesserung bedeutet für die meisten in erster Linie eine unmittelbare Erhöhung ihres Einkommens.

4. Die Belegschaften wissen über die Mitbestimmung, ihre Organe, ihr Funktionieren im Durchschnitt sehr wenig; über einzelne Personen und Institutionen, insbesondere den Arbeitschrektor, ist man besser unterrichtet.

1) Die Untersuchungen, auf die hier zurückgegriffen wird, sind: Pirker, Lutz, Braun, Hammelrath: Arbeiter, Management, Mitbestimmung, Stuttgart—Düsseldorf 1955; Otto Neuloh: Die deutsche Betriebsverfassung und ihre Sozialformen bis zur Mitbestimmung. Tübingen 1956; Popitz, Bahrdt, Jüres, Kesting: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957; Horkheimer, Dirks (Hg.): Betriebsklima, Frankfurt 1955; Otto Neuloh: Der neue Betriebsstil, Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung, Tübingen 1960. Siehe dazu ferner: Alfred Christmann, Der Mitbestimmungsgedanke in der Sicht der Arbeitnehmer, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Nr. 5—6/61.

2) Wir verweisen hier auf die noch in diesem Jahr erscheinende Veröffentlichung der Hans-Böckler-Gesellschaft von Heinz Seidel, Die Willensbildung der mitbestimmten Montanunternehmen. Im Kapitel „Die Auswirkungen der Willensbildung auf das Bewußtsein der Montanbelegschaften“ ist der hier behandelte Komplex ausführlich dargestellt.

## MITBESTIMMUNGSBEWUSSTSEIN DER MONTANBELEGSCHAFTEN ?

5. In bezug auf *persönliche* Vorteile wird die Mitbestimmung ganz überwiegend negativ beurteilt; in bezug auf *Veränderungen im Werk* beurteilen gewichtige Meinungsgruppen die Mitbestimmung positiv.

6. Es herrscht, trotz im Durchschnitt positiver Einstellung zur Mitbestimmung, unüberhörbare Skepsis gegenüber der Mitbestimmungspraxis. Sie wird einerseits gespeist aus der Kritik an den Vertretern der Belegschaft, die man nicht immer für die geeignetsten hält. Diese Kritik wird für viele zur Ursache eines negativen Urteils über die Mitbestimmung überhaupt. Zum anderen wird die Kritik genährt aus der Ansicht über die „natürliche“ Haltung des Unternehmers, die die Mitbestimmung nicht zur Auswirkung gelangen läßt. Daher stehen nach Meinung vieler Belegschaftsmitglieder zwischen dem Gedanken und der Verwirklichung der Mitbestimmung die fehlenden „richtigen“ Leute der eigenen Seite und „die da oben“.

Diese Tatbestände — der Wunsch nach einer umfassend verstandenen Mitbestimmung, die Erwartung einer Lebenslageverbesserung durch Mitbestimmung, das geringe Wissen über die Mitbestimmung, die im Durchschnitt positive Beurteilung der Mitbestimmung auf Auswirkungen im Werk, die starke Skepsis gegenüber den eigenen Vertretern und den Unternehmensleitungen — prägen vorrangig das, was wir Mitbestimmungsbewußtsein genannt haben und dessen Dasein oder Fehlen wir prüfen wollen.

### *Die Vorstellungen vor und nach Einführung der Mitbestimmung*

Dazu gehört aber auch die Überprüfung der Situation vor Einführung und nach Einführung der Mitbestimmung.

Bei der Untersuchung einiger Sozialprobleme des Ruhrbergbaues, die vor Einführung der Mitbestimmung durchgeführt wurde, hat sich gezeigt, wie stark bei den Bergleuten das Gefühl sich ausprägte, einem „System“ ausgeliefert zu sein<sup>3</sup>).

„Es wurde nicht ganz deutlich, welche konkrete Gestalt dieses System in der Vorstellung der Bergleute hatte. Aber gemeint war damit die anonyme Art der Willensbildung, die ‚von oben‘ auf den Steiger, den Arbeitsplatz, den Lohn, das Rentenverfahren usw. einwirke. Es kam darin zum Ausdruck das Gefühl der Abhängigkeit von einer Ordnung, deren Zusammenhänge man nicht übersehen könnte. Diese Systemvorstellung ist als ein Sammelbegriff für die Objektsituation des Arbeiters in manchen betrieblichen Lebenslagen anzusehen.“<sup>4</sup>)

Es zeigt sich also hier *vor* Einführung der Mitbestimmung, daß der Arbeiter des Bergbaues ein deutliches Gefühl des „Oben“ besitzt, dem er als Teil eines „Unten“ nahezu machtlos ausgeliefert ist.

Popitz und sein Forschungsteam haben ihre Befragungen bei Hüttenarbeitern durchgeführt, in deren Werk die Mitbestimmung bereits eingeführt war. Sie analysieren das Verhältnis der Arbeiter zur Mitbestimmung nicht isoliert, sondern eingebettet in deren „Gesellschaftsbild“, worunter das Bild des Arbeiters von der Umwelt, die Sicht der Kräfte, die in der Umwelt wirken, und seiner Stellung in dieser Umwelt verstanden wird<sup>5</sup>). Erst so wird sein Verhältnis zur Mitbestimmung weitgehend verständlich. Das gesellschaftliche Denken des Arbeiters bewegt sich ausschließlich in Kategorien des „Oben“ (die „Herren“, „die da oben“, die „Kapitalisten“<sup>6</sup>), unter die z. B. auch die „Werksleitung“<sup>7</sup>) einrangierte wird) und das „Unten“ als „Kollektiv, ... dem man sich zugehörig fühlt“<sup>8</sup>).

3) Siehe Carl Jantke: Bergmann und Zeche, Tübingen 1953, S. 132 ff. Siehe auch Otto Neuloh: Die deutsche Betriebsverfassung . . . a.a.O., S. VIII: „Der Begriff System ist auch in der sozialwissenschaftlichen Literatur in vielen Untersuchungen über die Sozialstruktur und Entwicklung des industriellen Betriebes zu finden, vor allem dann, wenn Arbeiteraussagen zitiert werden, z. B. bei Schmoller, Hendrik de Man, Goetz Briefs, Rosen-Stock und Hellpach.“

4) Otto Neuloh: Die deutsche Betriebsverfassung . . . a.a.O., S. VIII.

5) Vgl. Popitz u. a.: Gesellschaftsbild, a.a.O., S. 1 ff.

6) Popitz u. a.: Gesellschaftsbild, a.a.O., S. 153, S. 186.

7) Vgl. Popitz u. a.: Gesellschaftsbild, a.a.O., S. 241.

8) Popitz u. a.: Gesellschaftsbild, a.a.O., S. 241.

Diese „Dichotomie“, nach der die Gesellschaft in zwei Teile zerfällt, wird je nach Sicht als unabwendbar, abwendbar, überbrückbar oder „partnerschaftlich“ überbrückbar gesehen, aber das „Oben“ und „Unten“ ist immer der Ausgangspunkt aller Betrachtungen. Diese Sicht führt dazu, daß beim Arbeiter ein Unterlegenheitsbewußtsein entstanden ist und noch besteht<sup>9)</sup>. Dem Gegner, also der „anderen Seite“, werden alle Eigenschaften zugeschrieben, wie Reichtum, Befehlsgewalt und Wissen, die man in den eigenen Reihen vermißt. Außerdem stellt sich das Verhalten der „anderen Seite“ als das Wirken einer „dunklen, anonymen Macht“ dar. Eine solche Sicht übt auf den skeptischen Arbeiter von heute eine einschüchternde Wirkung aus<sup>10)</sup>.

Die Gegenüberstellung zeigt deutlich, daß auch durch die Einführung der Mitbestimmung die Sicht des Arbeiters sich nicht geändert hat. Bei ihm ist kaum etwas von der Meinung zu spüren, daß sich dieses „Oben“ und „Unten“ durch die Einführung der Mitbestimmung und dem damit verbundenen Einfluß auf die Willensbildung verändert hat, etwa im Sinne einer stärkeren Eigenverantwortung.

Das dargestellte dichotomische Gesellschaftsbild, gepaart mit dem Gefühl der Unterlegenheit und Einschüchterung, und die Gegenüberstellung der Ergebnisse seiner Einstellung zur Mitbestimmung gestatten wohl die Schlußfolgerung, daß der Arbeiter es von vornherein für unmöglich hält, mit der bestehenden Mitbestimmungsregelung im ihm so fernen Bereich des „Oben“ etwas zu ändern.

Nimmt man aber — die Aussagen von *Popitz* ergänzend — die Befragungsergebnisse von *Neuloh* hinzu, so ist doch gerade bei den Ansichten der ältesten Arbeiter, welche die besten Vergleichsmöglichkeiten zwischen heute und früher haben, zu spüren, daß durch die Mitbestimmung sich einige Veränderungen im „System“ ergeben haben. Man „fühlt. . . sich nicht mehr dem System so ausgeliefert wie früher“<sup>11)</sup>.

Dieses zwar knappe, aber prägnante Material läßt die Schlußfolgerung zu, daß zwar durch die Mitbestimmung weder die Ansicht des Arbeiters über seine eigene Stellung sich geändert hat noch ein Gefühl der gesellschaftlichen Gleichberechtigung durch die Mitbestimmung geschaffen wurde und auch nicht das Bewußtsein entstand, Einfluß auf die Willensbildung nehmen zu können; daß aber andererseits Chancen vorhanden sind, diese große, nicht allein von den Möglichkeiten der Mitbestimmung her zu beseitigende — soziale Spannungen erzeugende — Kluft zwischen „oben“ und „unten“ wenigstens zu verengen.

#### *Das Verhältnis zur Mitbestimmung gestern und heute*

Venn man dieses Resultat betrachtet, so erscheint die Frage berechtigt, ob nicht der Zeitraum zwischen der Einführung des Montanmitbestimmungsgesetzes und den Untersuchungen zu kurz war, um einigermaßen gesicherte Aussagen über Einwirkungen der Mitbestimmung auf das Bewußtsein der Belegschaften zu erhalten.

Man kann sich zwar auf den Standpunkt stellen, wenn innerhalb des betreffenden Zeitraumes das Bewußtsein der Belegschaften sich nicht geändert hat, so werde es sich im Sinne einer Gewöhnung in Zukunft noch weniger ändern; immerhin ist der kurze Zeitraum zwischen Einführung der Mitbestimmung und den Forschungen ein zu beachtendes Argument dafür, daß es in der Gegenwart — also rund acht bis zehn Jahre nach den Erhebungen und einer über zehnjährigen Mitbestimmungspraxis — eher zu gesicherten Ergebnissen käme. Aber solche Erhebungen sind bisher nicht durchgeführt worden.

9) Popitz u. a.: Gesellschaftsbild, a.a.O., S. 237. — Alfred Christmann (a.a.O.) begründet überzeugend, daß die Dichotomie-Vorstellung des Arbeiters nicht ohne weiteres auf die Existenz eines Klassenbewußtseins im Sinne „marxistischer Denkschemata“ (Kofier) schließen läßt, wie es z. B. L. Kofier tut. Siehe dazu: Leo Kofier: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, in: Die Andere Zeitung, 13. 11. 1958.

10) Vgl. Popitz u. a.: Gesellschaftsbild, a.a.O., S. 154, S. 151, S. 150.

11) Otto Neuloh, Die deutsche Betriebsverfassung . . . , a.a.O., S. 178, vgl. auch S. 171 ff. und S. 215/216.

## MITBESTIMMUNGSBEWUSSTSEIN DER MONTANBELEGSCHAFTEN ?

Lediglich das Teilergebnis einer neueren, in den Jahren 1960 und 1961 von *Blume* durchgeführten Untersuchung läßt für die Gegenwart einige Schlußfolgerungen zu<sup>12)</sup>. *Blume* befragte allerdings nicht Belegschaftsmitglieder, sondern Mitbestimmungsträger über ihre Ansichten und ihre Einstellung gegenüber der Mitbestimmung. Unter anderem sollten sie auch etwas darüber sagen, was nach ihrer Ansicht die Belegschaften über die Mitbestimmung wissen und wie sie sie beurteilen.

Kaum' jemand der Befragten meint uneingeschränkt, daß die Mitbestimmung den Belegschaften bekannt sei<sup>13)</sup>. Die zitierten Antworten lassen erkennen, daß zwar den älteren Arbeitern der Unterschied gegen früher bewußter zu sein scheint als den jüngeren, die alles, was nach Ansicht der Mitbestimmungsträger ein Verdienst der Mitbestimmung im Bereich der Arbeit ist (z. B. Verhinderung bzw. Verzögerung von Entlassungen in Krisenzeiten, größere Arbeitsplatzsicherheit, Verbesserung des Arbeitsklimas durch Bemühungen um besseren Umgangston, geordnete Beschwerdewege, Auflockerung der Autoritätsstruktur)<sup>14)</sup>, als selbstverständlich ansehen. Dennoch scheint beiden Gruppen — älteren und jüngeren Arbeitern — oft der Zusammenhang zwischen der Mitbestimmung und Maßnahmen, die ihr Arbeitsleben positiv beeinflussen, nicht genügend oder überhaupt nicht klar<sup>15)</sup>.

Es erscheint folgerichtig, den Ansichten der Mitbestimmungsträger sich anzuschließen, denn diese werden die Situation noch eher günstiger als ungünstiger beurteilen, weil es auch zu ihrer Aufgabe gehört, auf das Bewußtsein der Belegschaften einzuwirken. Folgt man also den Ansichten der Mitbestimmungsrepräsentanten, so dürfte das Bewußtsein der Belegschaften sich auch seit den damaligen Untersuchungen nicht geändert haben.

Es ist dennoch sowohl für damals als auch für die Gegenwart erstaunlich, daß die Mitbestimmung sich nicht positiver auf das Bewußtsein der Belegschaften ausgewirkt hat. Erstaunlich deswegen, weil bereits damals die Einstellung zur Mitbestimmung mehr positive als negative Akzente trägt, inzwischen aber die Mitbestimmungsgebilde während der Kohlenkrise und der Rezession bei Eisen und Stahl in bezug auf Entlassungen eine Politik betrieben haben, die sich sehr vorteilhaft für die Arbeiterschaft auswirkte, was ihnen hätte augenfällig sein müssen. Erstaunlich auch fernerhin, weil subjektive Meinungen und objektive Sachverhalte — neben der „Entlassungspolitik“ auch die für die Belegschaften vorteilhaften Einwirkungen auf Lohn-, Sozial-, Investitions- und Rationalisierungspolitik<sup>16)</sup> — in Widerspruch stehen.

Betrachten wir das Ergebnis unserer Darlegungen, so bleibt eigentlich, wenn man positiv zur Einrichtung der Mitbestimmung steht, nur eines: alle Möglichkeiten zu aktivieren, die auf die Bewußtseinsbildung der Belegschaften von Einfluß sind. Es erscheint dies auch unter dem Gesichtspunkt nötig, weil die Mitbestimmungsträger gegenüber den Unternehmensleitern alten Stils nur dann sich durchsetzen werden, wenn eine von der Mitbestimmung *überzeugte* Belegschaft hinter ihnen steht. Solange dies nicht der Fall ist, besteht die Gefahr, daß die Mitbestimmung ins Ghetto geht. Damit meinen wir, daß die Mitbestimmungsträger als eine besondere — teils beneidete, teils belächelte — Kaste in einem geschlossenen Raum, einem geistigen Reservat leben werden.

12) Otto Blume: Zehn Jahre Mitbestimmung; in: Potthoff, Blume, Duvernell: Zwischenbilanz der Mitbestimmung (Hgg. von der Hans-Böckler-Gesellschaft), Tübingen 1961. Vgl. auch die Besprechung auf S. 562 f. dieses Heftes.

13) Otto Blume (a.a.O., S. 228): „Zählen wir die Antworten aus, kristallisiere sich eine eindeutige Meinung. Keiner der Arbeitsschrekberechtigten bejahte diese Frage ohne Vorbehalte. Keine Stimme der Betriebsratsmitglieder ist voll in der Ja-Spalte verzeichnet, und nur zwei außerbetriebliche Aufsichtsratsmitglieder gaben ein uneingeschränktes Ja.“

14) Siehe dazu bei Otto Blume (a.a.O., S. 236, 247, 268, 278) die Ansichten der Mitbestimmungsträger über die innerbetrieblichen Erfolge der Mitbestimmung. 15) Vgl. dazu bei Otto Blume (a.a.O., S. 228—230) die Aussagen.

16) In der neuesten Untersuchung, die über die Mitbestimmung vorliegt (Weddigen, Voigt: Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung, Tübingen 1962), hat Voigt (Fritz Voigt, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen) überzeugend den Einfluß der Mitbestimmung auf die genannten Bereiche dargestellt (Siehe S. 237 ff., S. 356 ff., S. 436 ff.).

Ohne die Belegschaft hinter sich, bleibt die Mitbestimmung isoliert, dann aber wird sie allmählich absterben, und nur „oben“ schwebt etwas im luftleeren Raum, was eigentlich keine Daseinsberechtigung mehr hat und im Laufe der Zeit auch eingehen würde.

### *Aspekte der Bewußtseinsbildung*

Folgende Überlegungen z. B. könnten für die Aktivierung der Bewußtseinsbildung von Nutzen sein:

Die Belegschaft will Mitbestimmung. Das heißt doch aber, daß sie Bereitschaft zur Mitbestimmung in sich trägt. Die Chance, diese Bereitschaft zur Mitbestimmung zu aktivieren, wird nicht überall gleichmäßig stark geboten. Hier haben sich alle für die Mitbestimmung Verantwortlichen Gedanken zu machen, wie diese Chancen vergrößert werden können.

Die Belegschaft weiß wenig über Mitbestimmung; nur soweit sie ihr Arbeitsleben berührt, weiß man etwas mehr. Die Informationen müssen also vermehrt und am Arbeitsleben und Arbeitsplatz „aufgehängt“ werden. Dabei muß Art und Technik der Information auf das unterschiedliche Bildungs- und damit Informationsniveau verschiedener Belegschaftsgruppen abgestellt sein<sup>17)</sup>. Facharbeiter oder Vorarbeiter etwa sind anders anzusprechen als Hilfsarbeiter.

Der Enttäuschung über fehlende persönliche Vorteile und dem Bewußtsein positiver Veränderungen im Werk stehen die tatsächlichen Einwirkungen der Mitbestimmung auf die Unternehmenspolitik und die Chancen zur Einwirkung gegenüber. Es muß der Belegschaft aber verdeutlicht werden, wie sich Mitbestimmung für sie persönlich auswirkt und daß Verbesserungen im Werk, die mit der Mitbestimmung im Zusammenhang stehen, auch Verbesserung der eigenen Lebenslage und damit persönliche Vorteile bedeuten.

Die Skepsis der Belegschaften gegen ihre eigenen Vertreter mag von Fall zu Fall oder individuell berechtigt sein. Man muß ihnen aber doch deutlich machen, daß das Wirken einer noch so geeigneten Person auch an sachliche Voraussetzungen gebunden ist, die durch die Person selbst nur in begrenztem Ausmaß beeinflußt werden können. In den sachlichen Voraussetzungen liegen aber die Grenzen der Wirksamkeit. Dies schließt dennoch nicht aus, die Grenzen nach noch möglichem Spielraum zu überprüfen, noch sorgfältiger bei der Auswahl der Repräsentanten zu sein und diesen noch mehr als bisher Aussprachemöglichkeiten mit einzelnen Belegschaftsgruppen oder der Gesamtbelegschaft zu geben.

Nicht ganz so unberechtigt scheint zwar die Skepsis gegen die „natürliche“ Haltung des „Unternehmers“ zu sein, wie gerade 'die letzte Zeit — auch im Zusammenhang mit der politischen Situation zu sehen — uns zeigt; aber er ist nicht mehr der „Bilderbuch-Unternehmer“ der Arbeiterfibel des Frühkapitalismus. Und auf jeden Fall ist den Belegschaftsvertretern und den Unternehmensvertretern das Interesse an einem florierenden Unternehmen gemeinsam. Natürlich sind Spannungen, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte niemals zu beseitigen, sondern höchstens institutionell zu regulieren. Aber auch hier fehlt Aufklärung über die verschiedenen Interessenlagen und über die Rolle der Mitbestimmung im industriellen Konflikt.

Und schließlich das Mißtrauen der Belegschaften und ihre Enttäuschung darüber, daß zwischen der Idee und der Verwirklichung der Mitbestimmung sowohl ihre eigenen Vertreter als auch überwiegend anonyme Kapitalmächte stehen. Hier haben Propaganda

17) Zum zehnjährigen Bestehen des Montanmitbestimmungsgesetzes wurde im Herbst 1961 an rd. 800 000 Beschäftigte der Montanindustrie eine Broschüre verteilt, die unter dem Titel „Unsere gemeinsame Sache: Mitbestimmung — Zehn Jahre sind ein guter Anfang“ in populärer und graphisch gelungener Weise das Gesetz, seine Auswirkungen und die Voraussetzungen des Funktionierens darstellten. Nach Aussagen von Betriebspraktikern soll diese Schrift sehr viel zum Verständnis der Mitbestimmung beigetragen haben.

## MITBESTIMMUNGSBEWUSSTSEIN DER MONTANBELEGSCHAFTEN ?

und Agitation einen beträchtlichen Anteil an dieser Enttäuschung. Wenn Propaganda und Agitation Utopien nähren und die erzeugten Wunschvorstellungen sich fast auf eine Alleinbestimmung der Arbeitnehmerschaft zuspitzen, so braucht man sich nicht zu wundern, wenn alles, was weniger ist als diese Wunschvorstellungen, Unbehagen und Mißvergnügen auslöst.

Hier müssen Grenzen und Möglichkeiten einer gesetzlichen Regelung klargemacht werden; aber auch ein Wollen zum Verschieben dieser Grenzen muß deutlich und realistisch, aber nicht utopisch dargestellt werden.

Diese oben erörterten Aufgaben einer Aufklärung und Information waren damals, zur Zeit der Untersuchungen, vielleicht noch nicht ganz so deutlich wie heute. Da sich das Bewußtsein der Belegschaften gegenüber der Mitbestimmung aber auch in langen Jahren nicht gewandelt zu haben scheint, sind die Aufgaben dringender denn je.