

Einstellungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen?

Welche Einstellungen hat die arbeitende Bevölkerung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer? Und welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen und die politische Sozialisation auf diese Einstellungen? Eine telefonische Befragung von 1.904 Erwerbstätigen zeigt erstens eine mehrheitlich überaus positive Einstellung zur Mitbestimmung. Zweitens gibt es deutliche Unterschiede: Vor allem Betriebsratsmitglieder und in Gewerkschaften organisierte Arbeitnehmer weisen eine überdurchschnittlich positive Einstellung auf. Arbeitgeber mit mindestens fünf Beschäftigten haben dagegen eine deutlich weniger positive, zum Teil sogar ablehnende Einstellung.

WERNER NIENHÜSER, ESTHER GLÜCK, HEIKO HORFELD

1. Einleitung

Die Institution der Arbeitnehmer-Mitbestimmung bildet ein konstitutives Element des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen. Mitbestimmung ist ein „umkämpftes Terrain“ (Edwards 1979), da sie die Verteilung der Verfügungsrechte zwischen Kapital und Arbeit regelt. Institutionen können erodieren, wenn sie negativ bewertet werden und an Unterstützung verlieren. Daher sind die Einstellungen zur Mitbestimmung – die subjektiven Bewertungen von Mitbestimmung – von Bedeutung. Aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive würden erhebliche Einstellungsunterschiede zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen (z. B. Arbeitgebern und Arbeitnehmern) auf ein Konfliktpotenzial hindeuten. Solche Konflikte können vor allem bei Regierungswechseln aufbrechen und manifest werden, weil sich hier Gelegenheiten für die Akteure ergeben, Einfluss auf die Gesetzgebung zu nehmen.

Das „Spielfeld“ der Mitbestimmung sind die Betriebe und Unternehmen. Hier wird Lohn gegen Leistung getauscht, hier werden Entscheidungen über den Einsatz von Kapital und Arbeit – und damit über die Lebenschancen der Arbeitenden und ihrer Lebensgemeinschaften – getroffen. In den Betrieben und Unternehmen müssen die Mitbestimmungsgesetze umgesetzt werden; hier bedürfen sie praktischer Unterstützung durch entsprechendes Engagement, das wiederum mit den Einstellungen zur Mitbestimmung

zusammenhängt. Daher ist es von Bedeutung, welche Einstellungen vor allem die arbeitende Bevölkerung zur Mitbestimmung hat und welche Faktoren diese Einstellungen beeinflussen. Wir gehen davon aus, dass Einstellungen im Sinne subjektiver Bewertungen *erstens* das Resultat von Erfahrungen mit Mitbestimmung, *zweitens* aber auch der generellen politischen Sozialisation sind.

Nun gibt es über die Einstellungen der Bevölkerung zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung kaum empirische Forschung. Um die Einstellungen sowie mögliche Ursachen für Unterschiede in den Einstellungen zu identifizieren, haben wir eine telefonische Befragung der Bevölkerung (ab 15 Jahren, N = 3.203) in Deutschland durchgeführt.¹ Im Folgenden analysieren wir für das Teilsample der aktuell Erwerbstätigen (n = 1.904) die Einflüsse von Erfahrungen mit der Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf die Einstellungen zu dieser Institution. Dabei geht es uns um die allgemeine Mitbestimmungseinstellung, wir trennen nicht zwischen der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten. Zwei unserer Befunde kann man vorwegnehmen: Zum einen ist die Einstellung zur Mitbestimmung überaus positiv. Dies gilt auch dann, wenn man nicht ►

¹ Dank gilt der Hans-Böckler-Stiftung, die diese Untersuchung finanziell gefördert hat (siehe auch unsere Webseite www.einmit.de mit weiteren Angaben zum Projekt).

direkt nach den Einstellungen fragt, sondern diese indirekt über Assoziationen und deren Bewertungen erhebt. Zum anderen gibt es deutliche Unterschiede in den Einstellungen, und zwar je nach den Erfahrungen mit der Mitbestimmung: Mehr Mitbestimmungserfahrungen bewirken eine positivere Einstellung bzw. gehen mit einer solchen Einstellung einher.²

Zur Vorgehensweise: Zunächst stellen wir in Abschnitt 2 den Stand der Forschung dar. Dann skizzieren wir kurz den theoretischen Hintergrund unserer Analysen und formulieren auf dieser Grundlage einige Hypothesen (3). Abschnitt 4 stellt die Datengrundlagen, die Methodik und die Operationalisierungen vor. Die empirischen Befunde berichten wir in Abschnitt 5. Wir schließen den Beitrag mit einer Zusammenfassung und Diskussion der Befunde (6).

2. Stand der Forschung

Insgesamt weisen die wenigen vorliegenden Untersuchungen auf eine positive Einstellung zur Mitbestimmung hin. Greifenstein/Kißler (2010) kommen in ihrer Analyse der Mitbestimmungsstudien zu dem Schluss, dass die „Einstellung gegenüber der Mitbestimmung, seit ihrer Einführung nach dem Zweiten Weltkrieg, unverändert diffus positiv“ (S. 47) ist. Eine neuere und zugleich größerzählige Arbeitnehmerumfrage kommt ebenfalls zu dem Befund, dass die Einstellungen zur Mitbestimmung sehr positiv sind (Hans-Böckler-Stiftung 2008). Von den insgesamt 2.005 befragten Beschäftigten halten es 88 % für sinnvoll, dass in Aufsichtsräten auch Arbeitnehmervertreter sitzen; 87 % meinen, die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sollten nicht verringert werden; 77 % der Arbeitnehmer stimmen der Aussage zu: „Mitbestimmung ist ein Standortvorteil für Deutschland“.³ Andere Untersuchungen deuten einerseits ebenfalls auf eine hohe durchschnittliche Zustimmung zur Mitbestimmung hin, andererseits aber auch auf zum Teil erhebliche gruppenspezifische Unterschiede (z. B. Zimmermann 2007).

Den Befragten werden in diesen Erhebungen bestimmte Aussagen vorgelegt, die sie ablehnen oder befürworten sollen. Diese hoch strukturierte Art der Befragung ist für eine grobe Einschätzung von Meinungen durchaus sinnvoll. Allerdings kann man bei dieser Befragungsmethode nicht ausschließen, dass „soziale Erwünschtheit“ (Hartmann 1990) die Antworten beeinflusst oder dass die Befragten strategisch antworten. Um solche Probleme zu reduzieren, verbinden wir in unserer Befragung direkte und indirekte Messverfahren. Den Interviewten wurden also nicht nur strukturierte Fragen gestellt, sondern auch offene (qualitative) Fragen, bei denen die Befragten zu bestimmten, die Mitbestimmung betreffenden Stimulusbegriffen frei und spontan ohne Antwortvorgaben *Assoziationen* äußern konnten.

3. Theoretischer Hintergrund und Orientierungshypothesen

3.1 Theorie: Einstellungen und Habitus

Einstellungen werden meist als affektive positive oder negative Bewertungen von Objekten, Personen und Vorstellungen verstanden (vgl. bereits Osgood et al. 1971, S. 189ff.). Einstellungen beeinflussen die Konstruktion der Wahrnehmung der sozialen Realität. Das vorhandene Wissen sowie die vermuteten Auswirkungen des Handelns werden über Einstellungen bewertet. Daher können Einstellungen das Verhalten beeinflussen (Bierhoff/Frey 2011).

Einstellungen sind Elemente eines umfassenderen *Habitus* (Bourdieu 1991). Habitus meint eine „allgemeinere Grundhaltung gegenüber der sozialen Welt, die die Dimensionen des Geschmacks und des Lebensstils, der körperlichen und emotionalen Haltungen, der Muster sozialer Praxis und Beziehungen und ebenso die Mentalität und ideologische Weltanschauung zusammenfasst“ (Vester et al. 2001, S. 162f.). Der Habitus umfasst also unbewusste und bewusste, bewertende wie nicht bewertende Kognitionen, aber auch Praktiken („Habituelles“), die gedankliche Vorstellungen reproduzieren. Daher können Einstellungen als Elemente des Habitus verstanden werden.

Die Einordnung des Einstellungskonstrukts in das theoretische Konzept des Habitus bietet einen doppelten Erkenntnisgewinn. Zum einen lenkt das Habituskonzept den Blick auf die unbewussten Elemente von Einstellungen. Der Habitus entsteht aus der sozialen Praxis und Lage heraus in einem Prozess der Sozialisation, Internalisierung und Inkorporierung. Was als Einstellungen erscheint, sind Elemente von „Systeme(n) von Dispositionen“ (Müller 2014, S. 37), die nicht nur kognitiv, sondern auch in Gewohnheiten tief verankert sind. Daher ist der Habitus kaum vollständig der Selbstreflexion zugänglich, was methodische Konsequenzen für die Erfassung von Einstellungen hat: Wenn Einstellungen eine habituelle, tiefer liegende Ebene haben, dann wird man mit Methoden, die vergleichsweise einfache und direkte Einstellungsfragen nutzen, vermutlich nur die Oberfläche von Einstellungen erfassen. Daher sind tiefer reichende Methoden einzusetzen. Zum zweiten bietet das Habituskonzept die Möglichkeit, das Konstrukt der Einstellungen stärker gesellschaftstheoretisch zu verankern, da Einstellungen hier eben nicht als ein rein individuelles, sondern als ein soziales Phänomen verstanden werden. Gerade

2 Eine Monographie mit umfassenderen Analysen ist in Vorbereitung (Nienhüser et al. 2016).

3 Alle Zahlen beruhen auf eigenen Auswertungen der Daten des Arbeitnehmer-Monitors 2008; wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Überlassung der Daten.

bei einem hochpolitischen Feld wie dem der Mitbestimmung und den Kämpfen auch um die Diskurshegemonie ist die gesellschaftliche Ebene von erheblicher Bedeutung.

Erfahrungen formen den Habitus und die Einstellungen. Es geht dabei um einen aktiven Prozess, um einen Prozess der Interaktion und Auseinandersetzung, der Aneignung der Umwelt. Der Begriff der Erfahrung bezieht sich zum einen auf die Objekte der Umwelt, den Erfahrungskontext, zum anderen auf die „Eindrücke“, die die Umwelt hinterlässt. Wir unterscheiden direkte und indirekte Erfahrungen sowie Erfahrungspotenziale oder -kontexte (ähnlich Wilkesmann et al. 2011, S. 33f.). Mit direkten Erfahrungen meinen wir diejenigen, die der Begriff im engeren Sinne bezeichnet: Mitbestimmung selbst erfahren (zu haben), z. B. Betriebsratsmitglied zu sein oder gewesen zu sein. Indirekte Erfahrungen bezeichnen Erfahrungen aus „zweiter Hand“. Wer zum Beispiel etwas über Mitbestimmung von anderen hört, macht Erfahrungen dieser Art. Und schließlich unterscheiden wir Erfahrungskontexte oder -potenziale. Damit meinen wir z. B. das Vorhandensein eines Betriebsrates. In Betrieben mit Betriebsrat sind direkte und indirekte Mitbestimmungserfahrungen wahrscheinlicher als in Betrieben ohne Betriebsrat.

3.2 Orientierungshypothesen

Ausgehend von diesen theoretischen Überlegungen formulieren wir im Folgenden Orientierungshypothesen:

(1) *Hypothese 1:* Arbeitgeber bzw. Befragte mit Arbeitgeberfunktion weisen eine stärker negative oder weniger positive Einstellung auf. Unter diese Gruppe fassen wir die leitenden Angestellten und die Selbstständigen, die selbst Arbeitnehmer beschäftigten. Ihre Interessen- und Erfahrungssituation (und damit ihr Habitus) legen es nahe, zu vermuten, dass Mitbestimmung *nicht* positiv bewertet wird, wenn diese Eigentums- bzw. Verfügungsrechte berührt. Die am stärksten in eine negative Richtung zeigende Einstellung vermuten wir bei denjenigen Arbeitgebern, die mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigen und deren Betriebe damit betriebsratsfähig sind.

(2) *Hypothese 2:* Wir erwarten – wie bei Hypothese 1 aufgrund der Interessenlage und des Habitus – bei den Arbeitern⁴ eine stärker positive Einstellung im Vergleich zu den Arbeitgebern, aber auch zu anderen Gruppen. Arbeiter, insb. die un- und angelernten, verfügen über ein geringeres Machtpotenzial als andere Arbeitnehmer und üben häufiger Tätigkeiten aus, die mit Gesundheitsgefährdungen, schlechter Entlohnung, Arbeitsplatzunsicherheit und anderen Risiken einhergehen. Insofern haben Arbeiter ein stärkeres Interesse an Einflussnahme und damit an Mitbestimmung.

(3) *Hypothese 3:* Stark überdurchschnittlich positive Einstellungen sind bei denjenigen zu erwarten, die selbst in Interessenvertretungen und vor allem in Betriebsräten en-

gagiert waren oder sind. Positive Einstellungen von Arbeitnehmern mögen die Mitarbeit in einer Interessenvertretung befördert oder sogar bewirkt haben (Selektionseffekt), es kann aber auch sein, dass sich durch die Erfahrungen in der Interessenvertretung die Einstellungen zum Positiven verändert haben (Sozialisierungseffekt).

(4) *Hypothese 4:* Gewerkschaftsmitglieder sind gegenüber Mitbestimmung positiver eingestellt als Nicht-Mitglieder. Eine mit der Mitgliedschaft einhergehende positive Einstellung zur Gewerkschaft hat auch einen Einfluss auf die Bewertung von Mitbestimmungserfahrungen: Für Gewerkschaftsmitglieder dürfte Mitbestimmung als Wert so tief verankert sein, dass vermutlich sogar negative Mitbestimmungserfahrungen zumindest kurzfristig keinen Einfluss auf die Mitbestimmungseinstellung haben.

Hinsichtlich des Einflusses weiterer Variablen auf die Einstellung formulieren wir offene Hypothesen in dem Sinne, dass wir Zusammenhänge vermuten, aber theoretisch kaum begründen können, ob es sich um positive oder negative Zusammenhänge handelt. So könnte das Bildungsniveau positiv oder negativ auf die Einstellungen wirken. Offen ist auch, ob die Existenz einer Interessenvertretung und das „Mitbestimmungsklima“ (die vom Arbeitnehmer wahrgenommene Einstellung des Arbeitgebers) einen Einfluss auf die Einstellung haben. Diese Größen bilden unterschiedliche Erfahrungshintergründe, ihre Wirkungsrichtung ist aber schwer theoretisch zu prognostizieren.

4. Unsere Untersuchung – das „EinMit-Projekt“

4.1 Beschreibung des Samples

Die Datengrundlage des quantitativen Teils unserer Untersuchung bildet eine von Infratest Ende 2013 durchgeführte telefonische Befragung von 3.203 Personen aus der deutschsprachigen Bevölkerung Deutschlands ab 15 Jahren. Die 15- bis 30-Jährigen sind mit 700 zusätzlichen Interviews überproportional vertreten. Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die aktuell Erwerbstätigen (n = 1.904). Unter Erwerbstätigkeit fassen wir jede derzeit ausgeübte entlohnte Tätigkeit, unabhängig von ihrem zeitlichen Umfang. Die Beamten haben wir ausgeschlossen, weil sich ihre Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung von denen ▶

⁴ Der Begriff des Arbeiters ist hier festgemacht an der Selbsteinschätzung der Befragten in unserer Telefonbefragung; wir gehen im folgenden Abschnitt näher auf die Operationalisierungen ein.

TABELLE 1

Beschreibung des Samples (ungewichtete Daten, nur Erwerbstätige einschließlich Auszubildende in betrieblicher Ausbildung und Selbstständige, ohne Beamte)

Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent

	Alter (Jahre, in Klammern Standardabweichung)	Frauenanteil (in %)	Anteil mit Hochschulreife (in %)
Erwerbsstatus			
Arbeiter (un- oder angelernt) (min. * 75)	41,7 (13,3)	42,9	20,8
Arbeiter (Facharbeiter, Meister usw.) (145)	42,1 (12,9)	9,7	16,6
Angestellte (ausführende Tätigkeiten) (min. 246)	38,7 (13,3)	63,2	33,2
Angestellte (qualifiziert, hochqualifiziert) (min. 816)	41,4 (11,8)	54,0	61,2
Angestellte, leitende (min. 209)	45,5 (11,0)	38,6	71,4
Auszubildende (betrieblich) (90)	20,9 (3,9)	35,6	40,0
Freiberufler/Selbstständige (ohne Beschäftigte) (84)...	45,5 (12,0)	36,9	72,6
... mit 1 bis weniger als 5 Beschäftigte (62)	49,0 (11,6)	33,9	64,5
... mit mindestens 5 Beschäftigte (58)	49,8 (8,7)	31,0	65,5
insgesamt	41,2 (12,9)	46,2	52,9
n	1.785	1.792	1.792

* Die in der ersten Spalte angegebenen Fallzahlen unterscheiden sich zum Teil bei den jeweiligen Variablen um wenige Fälle. Um die Tabellen nicht zu überlasten, verzichten wir hier und im weiteren Verlauf darauf, die Fallzahlen in sämtlichen Zellen auszuweisen.

Quelle: Erhebung der Autoren; EinMit-Projekt.

WSI Mitteilungen

anderer Erwerbstätiger unterscheiden. Hinzugenommen haben wir als interessante Vergleichsgruppen die Auszubildenden in betrieblicher Ausbildung und die Selbstständigen. Die Auszubildenden stellen einen wichtigen Teil der die künftige Arbeitswelt prägenden Arbeitnehmer; die Selbstständigen (jedenfalls diejenigen mit Arbeitgeberfunktion) bilden bei der Arbeitnehmer-Mitbestimmung den Gegenpart zur Arbeitnehmerschaft.

Wesentliche Strukturdaten des hier verwendeten Samples zeigt *Tabelle 1*. Das Durchschnittsalter beträgt 41 Jahre, der Frauenanteil liegt bei rund 46 %. Da die Jüngeren (bis 30 Jahre) stärker vertreten sind, ist das durchschnittliche Qualifikationsniveau relativ hoch. Etwa 53 % verfügen in unserem Sample über die Hochschulreife, den Daten des Mikrozensus 2014 zufolge haben rund 29 % der über 15-Jährigen die Hochschulreife (Statistisches Bundesamt 2015). Wir haben nahezu sämtliche Analysen auch mit gewichteten Daten gerechnet, die Ergebnisse unterscheiden sich nur wenig voneinander. Da wir hier mit einem Subsample arbeiten und die Gewichtung für das Gesamtsample entwickelt wurde, verwenden wir im Folgenden ungewichtete Daten. Allerdings werden wir in multivariaten Analysen den Einfluss vor allem des Bildungsniveaus statistisch kontrollieren.

4.2 Operationalisierungen

Die hier analysierten Einstellungsfragen haben wir selbst bzw. zum Teil in Kooperation mit dem Umfrageinstitut

entwickelt. Zur Erfassung der Erwerbsposition verwenden wir ein Standardinstrument. Die meisten der Fragen und Operationalisierungen wurden in zwei Pretest-Erhebungen mit insgesamt 98 Studierenden sowie in einer Pretest-Telefonumfrage mit 20 Befragten überprüft.

4.2.1 Einstellungen: Bewertungen von Mitbestimmung

Die Einstellungen zur Mitbestimmung erfassen wir erstens mit Hilfe direkter Fragen, zweitens indirekt über Assoziationen.

(1) Es wurde zum einen die Zustimmung zur Aussage „Mitbestimmung ist falsch, denn dem Unternehmer gehört das Unternehmen, also muss er auch allein entscheiden können“ herangezogen (vierstufige Skala: „stimme völlig zu – stimme eher zu – stimme eher nicht zu – stimme überhaupt nicht zu“) sowie die Antwort auf die Frage „Was meinen Sie alles in allem: Sollten in Deutschland (i) die Arbeitgeber mehr Einfluss haben als die Arbeitnehmer, (ii) oder die Arbeitnehmer mehr Einfluss haben als die Arbeitgeber, (iii) oder sollten beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, gleichviel Einfluss haben?“. Die Werte der Alternativen (ii) und (iii) haben wir für die folgenden Analysen zusammengefasst. (Diejenigen, die keine Antwort gegeben haben, sind hier und bei den anderen Indikatoren aus der Analyse ausgeschlossen.) Die Zustimmung zum Statement, dass die Arbeitnehmer mehr oder

gleichviel Einfluss haben sollen, werten wir als Ausdruck einer positiven Einstellung.

(2) Zum anderen haben wir die *Assoziationen der Befragten* mit unterschiedlichen, im Interview vorgegebenen Stimulusbegriffen erfasst (vgl. zur Methode de Rosa 2002; Szalay/Deese 1978). Wir verwenden hier die bewerteten Assoziationen auf die Stimulusbegriffe (a) „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ und (b) „Betriebsrat“. Die Fragen sind wie folgt formuliert: a) „In Deutschland können Arbeitnehmer mitbestimmen, wenn es um Entscheidungen bei der Arbeit geht. Was fällt Ihnen spontan zum Begriff ‚Mitbestimmung der Arbeitnehmer‘ ein, würden Sie mir das bitte in Stichworten sagen?“ (bis zu fünf Nennungen). „Was verbinden Sie mit (... hier wiederholt der Interviewer die vom Befragten genannten Begriffe [die Verf.]?) Etwas Positives, etwas Negatives oder etwas Neutrales?“ b) „Und was fällt Ihnen ganz spontan zum Begriff ‚Betriebsrat‘ ein, würden Sie mir das bitte in Stichworten sagen?“ (bis zu fünf Nennungen). „Was verbinden Sie mit (... hier wiederholt der Interviewer die vom Befragten genannten Begriffe [die Verf.]?) Etwas Positives, etwas Negatives oder etwas Neutrales?“

Auf Grundlage der Bewertungen der Begriffe, die die Befragten zum Stimulus „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ und „Betriebsrat“ assoziieren, berechnen wir für jeden Befragten den Anteil der positiven Bewertungen an allen Bewertungen (ähnlich de Rosa 2002). Inhärent negative Assoziationen wie z. B. „Wir haben zu wenig Mitbestimmung“, die anschließend von den Befragten negativ bewertet wurden, können wir dabei nicht als Indikator für eine negative Einstellung zur Mitbestimmung interpretieren. Deshalb haben wir diese „negativen“ Assoziationen als neutrale Bewertungen mit einbezogen.

4.2.2 Einflussfaktoren

Erwerbsposition: Wir verwenden die Unterscheidung, die bereits *Tabelle 1* zugrunde liegt. Wir gehen davon aus, dass die Erwerbsposition und die daraus resultierenden Erfahrungen die Interessen an Mitbestimmung beeinflussen können.

Als Indikator für direkte *Erfahrungen* mit Mitbestimmungsgremien ziehen wir die Information über ein *Engagement in einem entsprechenden Gremium* heran. Gefragt haben wir: „Sind Sie derzeit bzw. waren Sie früher einmal Mitglied (a) in einem Betriebs- oder Personalrat? (b) in einer anderen Form der Mitarbeitervertretung?“ Mitglied nur in einem Betriebsrat sind oder waren knapp 9%; Mitglied nur in einer anderen Interessenvertretung ebenfalls 9%. Mitglied in beiden Formen waren (bzw. sind) 3%. Rund 79% der Befragten waren oder sind keine Interessenvertreter.

Um den Erfahrungskontext bzw. das Erfahrungspotenzial zu erfassen, nutzen wir die Frage nach der *Existenz eines Betriebs- oder Personalrates* im Betrieb, in dem der Befragte arbeitet. Unsere Fragenformulierung lautet: (a) „Gibt es in Ihrem Betrieb vor Ort einen Betriebs- oder Personalrat?“

und (b) „Gibt es in Ihrem Betrieb eine andere Form der Arbeitnehmervertretung, zum Beispiel einen runden Tisch, einen Belegschaftssprecher oder einen Mitarbeitervertreter?“ In Betrieben, die ausschließlich einen Betriebsrat als Interessenvertretung haben, arbeiten rund 27% der Befragten. Einen Betriebsrat und zugleich eine andere Form der Interessenvertretung haben 15%. Rund 9% haben ausschließlich einen Personalrat. Einen Personalrat und eine andere Form zu haben, geben 6% der Befragten an. 31% sagen, dass es keine Form von Interessenvertretung in ihrer Arbeitsstätte gibt.

Darüber hinaus beziehen wir auch das „*Mitbestimmungsklima*“ im Sinne eines Erfahrungspotenzials mit ein. Wir nutzen folgende Frage: „Dort, wo ich arbeite bzw. zuletzt gearbeitet habe, steht die Betriebsleitung Betriebsräten eher ablehnend gegenüber.“ 31% stimmen dieser Aussage „völlig“ oder „eher“ zu. (Selbstständigen bzw. Freiberuflern wurde diese Frage nicht gestellt.)

Als wichtigsten Indikator für die *politische Sozialisation* sehen wir die *Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft* an. Gefragt wurde: „Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?“ Knapp 20% aller Befragten geben an, Mitglied zu sein. Diese Frage wurde auch an alle Selbstständigen gerichtet, je nach Subgruppe haben diese einen Organisationsgrad von 3 bis 11%. Wir haben dabei nicht gefragt, ob es sich um eine DGB-Gewerkschaft oder eine andere Art von Verband handelt.

Ergänzend ziehen wir das formale bzw. schulisch erworbene *Bildungsniveau* heran (Hochschulreife: ja/nein).

5. Ergebnisse

Wir wählen als Auswertungsmethode zum einen bivariate Analysen. Auf diese Weise können wir mehrere unabhängige Variablen einbeziehen, die nicht zu abstrakten Indizes zusammengerechnet werden und so anschaulich zu interpretieren sind. Zum anderen nutzen wir multivariate Analysen, um die statistischen Effekte von Variablen um die der jeweils anderen zu „bereinigen“. Insbesondere ist eine Kontrolle der Variablen „Bildungsniveau“ wichtig, das in unserem Sample im Vergleich zur Grundgesamtheit der Bundesrepublik sehr hoch ist.

Bei den Tabellenanalysen wollen wir von einem Unterschied dann sprechen, wenn eine Differenz von mindestens zehn Prozentpunkten vorliegt. Letztlich ist die Festsetzung einer solchen Differenz nur eine Interpretationshilfe. Neben substanziellen Prozentsatzunterschieden ist uns auch das Muster wichtig. Mit Muster meinen wir, dass Unterschiede zwischen Gruppen nicht nur hinsichtlich eines Indikators erkennbar sind, sondern über zwei oder mehr Indikatoren hinweg.

Wir betrachten zunächst immer den Durchschnitt und anschließend im Vergleich dazu die nach den Variab-

lenausprägungen unterschiedenen Gruppen. Als Durchschnittswerte ziehen wir diejenigen Werte heran, die sich bei einer einfachen deskriptiven Analyse der Einstellungswerte ergeben. Darüber hinaus vergleichen wir die Gruppen untereinander.

5.1 Deskriptive Ergebnisse: stark positive Einstellungen zur Mitbestimmung

Die Bewertungen von Mitbestimmung sind im Durchschnitt ausgesprochen positiv (Abbildung 1 und Tabelle 2). Lediglich knapp 13 % stimmen der Aussage zu, dass „Mitbestimmung“ falsch sei, weil sie die Rechte des Arbeitgebers einschränke. 62 % der Befragten sind der Auffassung, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten gleichviel Einfluss haben, 3 % sprechen sich dafür aus, dass Arbeitnehmer einen größeren Einfluss als die Arbeitgeber haben sollten.⁵ Offen bleibt, inwieweit eine Zustimmung zu diesen Einfluss-Statements mit unterschiedlichen Vorstellungen darüber einhergeht, wie der Einfluss der Arbeitnehmer institutionell umzusetzen ist oder welche Entscheidungen in welchem Maße mitbestimmt werden sollen.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, dass direkte Fragen nicht unbedingt zu validen und reliablen Antworten führen. Daher sollten wir die oben genannten, für positive Mitbestimmungseinstellungen sprechenden Befunde nicht naiv-positivistisch interpretieren, sondern versuchen, diese mit anderen Befunden auf Grundlage indirekter Messmethoden zu erhärten. Was für ein Bild über die Einstellungen zur Mitbestimmung zeigt sich, wenn wir die Assoziationsmethode, eine indirekte Messung, heranziehen? Die Anteilswerte positiver Assoziationen deuten – wie auch die Ergebnisse der direkten Fragen – auf eine sehr positive Einstellung der Befragten

gegenüber der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und der Institution des Betriebsrates hin (Abbildung 1). Der Anteil positiver Assoziationen ist mit rund 67 bzw. 69 % sehr hoch. Nicht in der Grafik ausgewiesen ist der jeweilige Anteil der als negativ bewerteten Begriffe. Dieser beträgt rund 7 % beim ersten und 13 % beim zweiten Stimulusbegriff.

5.2 Bivariate Analysen: Erfahrungen und Erfahrungshintergründe

Betrachten wir nun die erfahrungsbedingten Abweichungen vom Durchschnitt und entsprechende Gruppenunterschiede (Tabelle 2). Auffallend ist erstens, dass die Abweichungen im Großen und Ganzen gering ausfallen. Das bedeutet, dass wir von einer *durchgängig* stark positiven Einstellung zur Mitbestimmung der Mehrheit der Arbeitnehmer über alle Erwerbspositionsgruppen hinweg sprechen können. Arbeitnehmermitbestimmung ist, so unsere Interpretation der durchgängigen Zustimmung, zu einer Art Institution im Denken der meisten (aber eben *nicht aller*) Menschen geworden. Wir kommen in der Abschlussdiskussion auf diesen Punkt zurück.

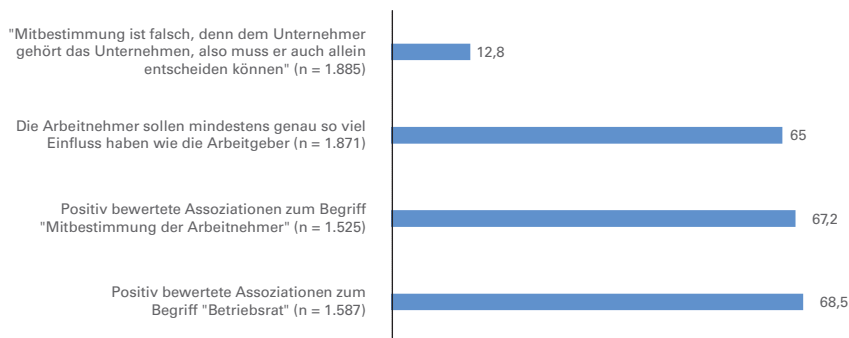
Ein zweiter Befund fällt ins Auge: Bei den Arbeitgebern mit fünf und mehr Beschäftigten finden wir deutlich schwächere positive bzw. zum Teil negative Einstellungen zur Mitbestimmung. Der Aussage „Mitbestimmung ist falsch...“ stimmen in dieser Gruppe rund 36 % zu, während es im Durchschnitt lediglich knapp 13 % sind. Bei den Arbeitgebern betriebsratsfähiger Betriebe ist nur eine Minderheit (rund 37 %) dafür, dass Arbeitnehmer im Vergleich zum Arbeitgeber gleich viel oder mehr Einfluss bekommen, während im Gesamtsample eine Mehrheit (65 %) einen starken oder stärkeren Arbeitnehmereinfluss präferiert. Zugleich nennt die Gruppe der betriebsratsfähigen Arbeitgeber mehr positive als negative Assoziationen, auch wenn die beiden Anteilswerte etwas unter dem Durchschnitt liegen. Offenbar ist im Denken dieser Befragten eine positive Bewertung von Mitbestimmung *generell* mit der Vorstellung vereinbar, dass die Arbeitgeberseite mehr Einfluss haben sollte. Vermutlich muss man diese Arbeitgeberposition so verstehen: „Mitbestimmung ist gut, aber nicht zu viel Mitbestimmung“. Dies korrespondiert mit den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, das die zentralen wirtschaftlichen Entscheidungen von der echten Mitbestimmung ausnimmt.

Die Arbeiter insgesamt sprechen sich stärker als der Durchschnitt für einen mindestens gleich großen Einfluss der Arbeitnehmer aus. Eine durchgängig bessere Bewertung der Mitbestimmung, d. h. über alle Indikatoren hinweg,

ABB. 1

Einstellungen zur Mitbestimmung

Angaben in Prozent



Quelle: Erhebung der Autoren; Projekt „EinMit“, www.einmit.de; Subsample Erwerbstätige.

5 Ähnliche Befunde einer durchgängig hohen „Mitbestimmungsaффinität“ – eine aus der wahrgenommenen Wichtigkeit von Gewerkschaften und Tarifverträgen gebildete Variable – finden sich in der Studie von Wilkesmann et al. (2011).

TABELLE 2

Einstellungen zu Mitbestimmung nach Erwerbsposition und Qualifikation

Angaben in Prozent

	Mitbestimmung ist falsch (% Zustimmung)	Arbeitnehmer sollten gleich viel oder mehr Einfluss haben als Arbeitgeber (% Zustimmung)	Anteil positiver Assoziationen zu „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ (% an allen Assoziationen)	Anteil positiver Assoziationen zu „Betriebsrat“ (% an allen Assoziationen)
Erwerbsstatus				
Arbeiter (un- oder angelernt) (min. 51)	12,0	75,0	61,0	64,2
Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.) (min. 110)	18,3	75,9	56,7	70,6
Angestellte (ausführende Tätigkeiten) (min. 171)	15,5	68,7	63,5	67,5
Angestellte (qualifiziert, hochqualifiziert) (min. 688)	9,2	66,9	68,6	70,4
Angestellte, leitende (min. 178)	11,1	56,5	69,3	66,7
Auszubildende (betrieblich) (min. 68)	10,2	60,7	78,1	78,6
Freiberufler/Selbständige (ohne Beschäftigte) (min. 66)...	17,1	59,3	67,8	60,9
... mit 1 bis weniger als 5 Beschäftigten (min. 52)	22,0	55,7	65,7	56,6
... mit mindestens 5 Beschäftigten (min. 53)	36,2	36,8	57,5	56,6
formale Qualifikation				
Hochschulreife = nein (min. 657)	16,6	70,8	64,2	68,0
Hochschulreife = ja (min. 866)	9,5	59,7	69,4	68,0
insgesamt	12,8	65,0	67,2	68,6
n	1.885	1.871	1.525	1.587

Quelle: Erhebung der Autoren; EinMit-Projekt; Subsample Erwerbstätige.

WSI Mitteilungen

zeigt sich gleichwohl nicht. Die Unterschiede zwischen den Befragten mit und ohne Hochschulreife sind eher gering.

Sehen wir uns nun die Unterschiede in Abhängigkeit vor allem von den Erfahrungen in Form eines Engagements in Interessenvertretungen an (Tabelle 3).

Ins Auge springen einerseits auch hier die insgesamt eher geringen Abweichungen der Gruppen vom Durchschnitt. Eine deutlich überdurchschnittlich positive Einstellung haben allerdings vor allem diejenigen, die Mitglied in einem Betriebsrat waren oder sind (nicht aber in einer anderen Form der Mitarbeitervertretung). Dies gilt nahezu für alle Einstellungsindikatoren. Interessant ist, dass diejenigen, die Mitglied in einem Betriebsrat waren und in einer anderen Form von Interessenvertretung, zu einem deutlich höheren Anteil zustimmen, dass Mitbestimmung falsch sei. Zu ergänzen ist, dass sich diese Gruppe von Befragten hinsichtlich des Organisationsgrades nicht von denjenigen unterscheidet, die sich ausschließlich in einem Betriebsrat engagieren oder engagiert haben (44 versus 42%). Diejenigen, die sich ausschließlich in anderen Vertretungsformen engagier(t)en, haben durchschnittlich einen Organisationsgrad von 27%, die „Nicht-Aktiven“ sind zu 15% organisiert.

Die Existenz eines Betriebsrates macht einen geringfügigen positiven Unterschied. Die Beschäftigten aus Betrieben, die über keinerlei Interessenvertretung verfügen, haben die geringsten positiven Einstellungen. Gleichwohl ist auch

hier eine Mehrheit für den mindestens gleichen Einfluss der Arbeitnehmer; die Mehrheit hält Mitbestimmung für nicht falsch (also richtig) und assoziiert überwiegend positive Begriffe mit „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ und „Betriebsrat“.

Interessant ist, dass diejenigen, die eine ablehnende Haltung des Arbeitgebers gegenüber der Mitbestimmung berichten, eine etwas weniger positive Einstellung aufweisen. Die Unterschiede sind allerdings gering.

Die Gewerkschaftsmitgliedschaft geht mit einer positiven Einstellung einher – ein anderer Befund wäre auch sehr überraschend. Einigermaßen deutlich fallen die Differenzen beim Anteil positiver Assoziationen zu „Betriebsrat“ (80% im Vergleich zu 69% im Gesamtdurchschnitt) und bei der Einflussfrage (80 zu 65%) aus.

5.3 Multivariate Analysen

Um die Effekte der Variablen unabhängig voneinander zu berechnen, schätzen wir zwei logistische Regressionsmodelle. Als abhängige Variablen verwenden wir zum einen die Frage nach dem Einfluss der Arbeitnehmer und zum anderen den sogenannten Polaritätsindex, der sich auf die bewerteten Assoziationen zum Stimulusbegriff „Betriebsrat“ bezieht. Der Polaritätsindex wird so berechnet: Bei jedem Befragten subtrahiert man von der Anzahl der ►

TABELLE 3

Einstellungen zur Mitbestimmung nach Mitgliedschaft in einer Interessenvertretung, Vorhandensein einer Interessenvertretung und Gewerkschaftsmitgliedschaft

Angaben in Prozent

Erfahrungen und Erfahrungshintergründe	Mitbestimmung falsch (% Zustimmung)	Arbeitnehmer sollten gleich viel oder mehr Einfluss haben als Arbeitgeber (% Zustimmung)	Anteil positiver Assoziationen zu „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ (% an allen Assoziationen)	Anteil positiver Assoziationen zu „Betriebsrat“ (% an allen Assoziationen)
Mitgliedschaft Interessenvertretung				
Mitglied Betriebsrat (nicht in anderer Interessenvertretung) (n=min. 146)	5,5	77,6	75,3	83,5
Mitglied Betriebsrat (und in anderer Interessenvertretung) (min. 54)	14,8	73,8	67,2	66,1
Mitglied nur in anderer Interessenvertretung (min. 151)	9,4	67,8	68,8	57,3
kein Mitglied einer Interessenvertretung (min. 1170)	13,9	63,1	66,1	68,2
Existenz Interessenvertretung				
nur Betriebsrat (min. 361)	8,7	65,9	67,3	73,9
Betriebsrat und andere Mitarbeitervertretung (min. 206)	10,7	64,6	78,9	73,1
nur Personalrat (min. 118)	4,9	77,5	72,7	73,8
Personalrat und andere Mitarbeitervertretung (min. 86)	9,0	73,7	70,0	70,0
nur andere Mitarbeitervertretung (min. 160)	12,2	69,7	65,0	68,6
keine Interessenvertretung (min. 372)	18,4	58,9	61,0	60,5
Haltung der Betriebsleitung zu Betriebsräten				
ablehnende Haltung = nein (min. 799)	9,2	66,7	71,3	75,1
ablehnende Haltung = ja (min. 362)	12,0	67,0	61,9	60,5
Gewerkschaftsmitgliedschaft				
Gewerkschaftsmitglied = nein (min. 1170)	14,0	61,1	66,4	65,7
Gewerkschaftsmitglied = ja (min. 294)	8,0	80,4	70,5	79,6
insgesamt	12,8	65,0	67,2	68,6
n	1.885	1.871	1.525	1.587

Quelle: Erhebung der Autoren; EinMit-Projekt; Subsample Erwerbstätige.

WSI Mitteilungen

positiven Assoziationen die der negativen und setzt diesen Wert ins Verhältnis zu allen Assoziationen. Der Index kann zwischen -1 (nur negative Assoziationen) und $+1$ (nur positive Assoziationen) variieren. Wir verwenden in der logistischen Regression allerdings nicht den Polaritätsindex direkt, sondern eine dichotomisierte Variante, die den Wert 1 annimmt, wenn der Polaritätsindex im positiven Bereich (> 0) liegt (dies ist bei 72 % der Fall). Die Selbstständigen beziehen wir im Folgenden nicht mit ein. Dies hat vor allem den Grund, dass den Selbstständigen einige Fragen nicht gestellt wurden (z. B. nach dem Mitbestimmungsklima) und die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe stark mit anderen unabhängigen Variablen korreliert (z. B. mit der Gewerkschaftszugehörigkeit und dem Bildungsniveau). Wir verwenden das binär-logistische

Regressionsverfahren und berichten die Effektkoeffizienten ($\text{Exp}(b)$). Koeffizienten größer 1 indizieren positive, solche kleiner 1 negative Effekte.

Der *Erwerbsstatus* zeigt bei der auf die Arbeitnehmer beschränkten Analyse nur relativ geringfügige und nicht signifikante Effekte. Unsere Hypothese, dass die Zugehörigkeit zur Gruppe der Arbeiter allein schon eine stärker positive Einstellung bewirkt bzw. mit dieser einhergeht, bestätigt sich nicht. Das entspricht in etwa den Ergebnissen der bivariaten Analyse, bei der allerdings die Selbstständigen mit erfasst wurden. Das *Bildungsniveau* hat einen negativen Effekt auf den Wunsch nach mehr Einfluss der Arbeitnehmer, jedoch keinen auf die Einstellung zum Betriebsrat. Erwartbar stark ist der Einfluss der *Gewerkschaftsmitgliedschaft*, und zwar auf beide Einstellungsindikatoren: Die

TABELLE 4

Einstellungen zur Mitbestimmung nach Erwerbsposition und Qualifikation

Unabhängige Variablen	Arbeitnehmer sollten gleich viel oder mehr Einfluss haben als Arbeitgeber (Zustimmung = 1)	Positiver Polaritätsindex „Betriebsrat“ (ja = 1)
<i>Erwerbsstatus (Referenzkategorie = qualifizierte / hochqualifizierte Angestellte)</i>		
Arbeiter (un- oder angelernt)	1,413	0,944
Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.)	1,175	1,006
Angestellter (ausführende Tätigkeiten)	1,043	1,194
Angestellter (leitend)	0,724	1,013
Auszubildender (betrieblich)	0,741	1,768
Hochschulreife (ja = 1)	0,594***	1,299
Gewerkschaftsmitglied (ja = 1)	2,410***	2,192***
<i>Mitgliedschaft in Interessenvertretungen (Referenzkategorie = keine Mitgliedschaft)</i>		
Mitglied nur im Betriebsrat	1,686*	2,291**
Mitglied nur in anderer Mitarbeitervertretung	1,311	0,595
Mitglied im Betriebsrat und in anderer Mitarbeitervertretung	1,130	0,490***
<i>Existenz Interessenvertretung im Betrieb (Referenzkategorie = keine Interessenvertretung)</i>		
Betrieb nur mit Betriebsrat	1,179	1,348
Betrieb mit Betriebsrat und anderer Mitarbeitervertretung	1,187	1,268
Betrieb nur mit Personalrat	2,173*	1,190
Betrieb mit Personalrat und anderer Mitarbeitervertretung	1,681	1,198
Betrieb nur mit anderer Mitarbeitervertretung	2,039*	1,582
ablehnende Haltung der Betriebsleitung gegenüber Betriebsrat	1,075	0,590**
Konstante	1,657*	2,064***
Nagelkerkes R ²	0,098	0,091
n =	1.304	1.114

*/**/** = Signifikanz mindestens auf dem 5/1/0,1-Prozent-Niveau.

Quelle: Erhebung der Autoren; EinMit-Projekt; Subsample Erwerbstätige ohne Selbstständige.

WSI Mitteilungen

Chance einer positiven Einstellung ist bei den Gewerkschaftsmitgliedern *ceteris paribus* rund doppelt so hoch wie bei den Nichtmitgliedern. Die *Mitgliedschaft in einer betrieblichen Interessenvertretung* zeigt ein interessantes Effektmuster. Im Vergleich zu den Nicht-Engagierten weisen diejenigen, die ausschließlich in einem Betriebsrat aktiv sind oder waren, *ceteris paribus* eine stärker positive Einstellung auf. Dagegen haben die Befragten, die auch in einer anderen Interessenvertretung als einem Betriebsrat Mitglied waren, eine weniger positive Einstellung gegenüber dem Betriebsrat, vielleicht, weil sie negative Erfahrungen mit dem Betriebsrat gemacht haben, die dann ein Engagement für eine andere Form der Interessenvertretung bewirkten (der Befund des Zusammenhangs zwischen negativen Erfahrungen mit der Interessenvertretung und einer geringeren „Mitbestimmungsaффinität“ findet sich auch bei Wilkesmann et al. (2011), zusammenfassend S. 170). Wie die *Existenz unterschiedlicher Formen von Interessenvertretun-*

gen im Betrieb der Befragten wirkt, ist schwer einzuschätzen, ein klares und durchgängig zu interpretierendes Muster zeigt sich nicht. Bemerkenswert ist der negative Effekt einer ablehnenden Haltung des Arbeitgebers gegenüber einem (im Betrieb vorhandenen oder nicht vorhandenen) Betriebsrat. Zu beachten ist schließlich auch, dass die Güte der statistischen Erklärung nicht unproblematisch ist; Nagelkerkes R² liegt unter 10%.

6. Zusammenfassende Diskussion

Die Einstellungen zur Mitbestimmung sind ausgesprochen positiv. Die Befunde deuten daraufhin, dass die Mitbestimmungsbefürworter in fast allen sozialen Gruppen, gebildet nach solchen Kriterien wie Erwerbsposition, Qualifi- ▶

kation, Gewerkschaftsmitgliedschaft usw., in der Mehrheit sind. Eine Ausnahme bilden hier die Arbeitgeber, die mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigen und deren Betriebe damit betriebsratsfähig sind. Gerade bei den Aussagen, die eine direkte Zustimmung bzw. Ablehnung erfordern, zeigt sich eine deutlich schwächere Befürwortung. Bei der direkten Frage nach der Einflussverteilung (Arbeitnehmer sollen gleichviel oder mehr Einfluss haben) zeigt sich eine deutlich ablehnende Einstellung. Zugleich überwiegen auch bei diesen Arbeitgebern die positiven Assoziationen zu Mitbestimmung und zum Betriebsrat. Wir interpretieren dies so, dass die Arbeitgeber Mitbestimmung und Betriebsräte generell durchaus positiv bewerten, aber eine aus ihrer Sicht in die Verfügungsrechte eingreifende Mitbestimmung ablehnen.

Was bedeuten die Befunde für unsere Hypothesen? Wir hatten eine stärker negative oder weniger positive Einstellung vor allem bei den betriebsratsfähigen Arbeitgebern erwartet (*Hypothese 1*). Die (bivariaten bzw. deskriptiven) Befunde stützen diesen Teil der Hypothese. Die leitenden Angestellten weichen dagegen kaum vom Durchschnitt insgesamt und von dem aller Arbeitnehmer ab, das zeigen sowohl die bi- als auch multivariaten Analysen.

Hypothese 2 besagt, dass insbesondere die Arbeiter eine deutlich vom Durchschnitt abweichende Einstellung aufweisen sollten, weil diese Gruppe die Hauptklientel der Betriebsräte bildet. Die Befunde stützen diese Hypothese allenfalls insofern, als dass sich diese Gruppe stärker als der Durchschnitt einen mindestens gleich großen Einfluss der Arbeitnehmer wünscht. Wenn man die Resultate der Regressionsanalysen hinzunimmt, dann bestätigt sich die Hypothese allerdings nicht.

Hypothese 3 kann als bestätigt angesehen werden. In der Tat haben vor allem die derzeitigen und früheren Betriebsratsmitglieder überdurchschnittlich positive Einstellungen. Dieser Effekt zeigt sich auch in der Regressionsanalyse.

Hypothese 4 trifft zu; Gewerkschaftsmitglieder haben stärker positive Einstellungen, ein entsprechender Effekt findet sich auch in der multivariaten Analyse.

Die weiteren Variablen – Bildungsniveau, die Existenz einer Interessenvertretung (insbesondere eines Betriebsrates) und eine mitbestimmungsfreundliche Haltung des Arbeitgebers – haben eher schwache oder nicht immer über alle Indikatoren hinweg zu erkennende Wirkungen. Eine konsistente, nicht auf zusätzliche und ad hoc eingeführte Annahmen zurückgreifende Interpretation ist kaum möglich. Offenbar bedarf vor allem das Zusammenspiel der Variablen noch besserer theoretischer wie empirischer Fundierung.

Was folgt nun praktisch und politisch aus den Befunden, wenn man das Ziel der Stabilisierung und auch der Ausweitung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer verfolgt und nur bei den eher robusten, sich durchgängig zeigenden Befunden ansetzt? Erstens bringt eine Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Befragten eine Einstellung zum Ausdruck, die mit dem deutlichen Wunsch nach Mitbestimmung einhergeht. *Mindestens* zwei Drittel deshalb, weil

65% der Auffassung sind, dass die Arbeitnehmer wenigstens genauso viel Einfluss haben sollten wie die Arbeitgeber. Da rund 87% die Aussage ablehnen, dass „Mitbestimmung“ falsch sei, weil sie die Rechte des Arbeitgebers einschränke, könnte der Anteil sogar höher als zwei Drittel sein, dafür sprechen auch die hohen Anteile positiver spontaner Assoziationen.

Das empirische Gesamtbild spricht also dafür, dass Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Denken der Mehrheit der Menschen zu einer positiv bewerteten Institution geworden ist. Bezogen auf die Befragten insgesamt fördern Erfahrungen der Arbeitnehmer mit der Mitbestimmung positive Einstellungen. Der Habitustheorie zufolge werden durch Handeln Einstellungen verinnerlicht, gleichsam einverleibt. Beides, das hohe Ausgangsniveau an positiven Mitbestimmungseinstellungen wie auch die Wirkung des Handelns auf die Einstellungen, bietet Chancen für eine Stabilisierung und für ein stärkeres Engagement für Initiativen einer Ausweitung der Mitbestimmung. Allerdings geht unsere empirische Erfassung von Erfahrung nicht tief genug. Nicht alle Betriebsratsmitglieder werden positive Erfahrungen gemacht haben; nicht jedes Mitglied einer Interessenvertretung übt sein Amt aus, weil es von der Idee der Mitbestimmung oder gar von einem über den Status quo hinausgehenden Mitbestimmungsmodell überzeugt ist. Im Großen und Ganzen bleibt ein deutlicher statistischer Zusammenhang zwischen Mitbestimmungserfahrung, vor allem dem Engagement im Betriebsrat, und der Mitbestimmungseinstellung. Wenn es also gelingt, Menschen für Mitbestimmung zu aktivieren, dann werden im Durchschnitt ihre Einstellungen gegenüber den Institutionen positiver ausfallen.

Zweitens deuten unsere Befunde auf nach wie vor bestehende Interessenunterschiede hin. Zwar werden positive Mitbestimmungseinstellungen von sehr vielen geteilt, aber eben nicht von allen. Man kann daher nicht ohne Weiteres von einem Zustand sprechen, den Neoinstitutionalisten als „taken for granted“ (Scott 1987) charakterisieren. Denn dies würde vernachlässigen, dass grob gesprochen ein Drittel der Befragten *keine* durchgängig positive Sicht von Mitbestimmung hat. Ein Konfliktpotenzial zwischen einer (machtvollen) Minderheit, zu der vor allem die Arbeitgeber betriebsratsfähiger Betriebe gehören, und den in den anderen sozialen Gruppen zu findenden Mitbestimmungsbefürwortern besteht nach wie vor. Kein Konfliktpotenzial oder eine „taken for granted“-Situation wäre auch sehr unwahrscheinlich bei einer folgenreichen und arbeitspolitisch relevanten Institution. Mitbestimmungsinstitutionen, die von allen akzeptiert oder gar begrüßt würden, wären vermutlich solche ohne Verteilungswirkungen und damit „zahnlos“. Dass wir also zugleich eine den objektiven Interessengegensätzen entsprechende (starke) Befürwortung aufseiten der Arbeitnehmer und (bei Fragen, die Verfügungsrechte betreffen), eine vergleichsweise starke Ablehnung aufseiten der von Mitbestimmung „bedrohten“ Arbeitgeber finden, ist ein gutes Zeichen für die Mitbestimmung. ■

LITERATUR

- Bierhoff, H./Frey, D.** (2011): Sozialpsychologie – Individuum und soziale Welt, Göttingen
- Bourdieu, P.** (1991): Die feinen Unterschiede, Frankfurt a. M.
- Edwards, R. C.** (1979): Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century, New York
- Greifenstein, R./Kißler, L.** (2010): Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952–2010, Berlin
- Hans-Böckler-Stiftung** (Hrsg.) (2008): Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008 (Datensatz und Fragebogen), Düsseldorf/München
- Hartmann, P.** (1990): Wunsch und Wirklichkeit. Theorie und Empirie sozialer Erwünschtheit, Wiesbaden
- Müller, H.-P.** (2014): Pierre Bourdieu. Eine systematische Einführung, Frankfurt a. M.
- Nienhüser, W./Glück, E./Gödde, L./Hoßfeld, H.** (2016): Mitbestimmung der Arbeitnehmer – was Menschen darüber denken (in Vorbereitung)
- Osgood, C. E./Suci, G. J./Tannenbaum, P. H.** (1971): The measurement of meaning, Urbana/Illinois
- De Rosa, A. S.** (2002): The "Associative Network": a technique for detecting structure, contents, polarity and stereotyping indexes of the semantic fields, in: European Review of Applied Psychology 52 (3-4), S. 181–200
- Scott, W. R.** (1987): The adolescence of institutional theory, in: Administrative Science Quarterly 32 (4), S. 493–511
- Statistisches Bundesamt** (2015): Bildungsstand Bevölkerung nach Bildungsabschluss in Deutschland, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Bildungsstand/Tabellen/Bildungsabschluss.html;jsessionid=BB2C5CF3CF5C4D201FF93B1D32293A6B.cae3> (letzter Zugriff: 15.10.2015)
- Szalay, L. B./Deese, J.** (1978): Subjective meaning and culture. An assessment through word associations, Hillsdale, NJ
- Vester, M./Oertzen, P. v./Geiling, H./Herrmann, T./Müller, D.** (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt a. M.
- Wilkesmann, U./Wilkesmann, M./Virgillito, A./Bröcker, T.** (2011): Erwartungen an Interessenvertretungen, Berlin

- Zimmermann, A.** (2007): Führungskräftestudie 2007. Die berufliche, wirtschaftliche und soziale Lage der Führungskräfte der privaten Wirtschaft und ihre politischen Vertretungsbedürfnisse, Berlin

AUTOREN

WERNER NIENHÜSER, ist Professor für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation, an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen/Employment Relations, Arbeitnehmer-Mitbestimmung, Macht in und von Organisationen.

@ werner.nienhueser@uni-due.de

ESTHER GLÜCK, ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation, an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und Gender.

@ esther.glueck@uni-due.de

HEIKO HOßFELD, ist akademischer Rat a.Z. am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation, an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Legitimität unternehmerischen Handelns, manageriale Rhetorik sowie Arbeitsbeziehungen.

@ heiko.hossfeld@uni-due.de