

STUDY

Nr. 408 · Dezember 2018

WAS MENSCHEN ÜBER MITBESTIMMUNG DENKEN

Empirische Analysen

Werner Nienhüser, Heiko Hoßfeld, Esther Glück und Lukas Gödde

Diese Study erscheint als 408. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Nr. 408 · Dezember 2018

WAS MENSCHEN ÜBER MITBESTIMMUNG DENKEN

Empirische Analysen

Werner Nienhüser, Heiko Hoßfeld, Esther Glück und Lukas Gödde

© 2018 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Was Menschen über Mitbestimmung denken“ von Werner Nienhüser, Heiko Hoßfeld, Esther Glück und Lukas Gödde ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

ISBN: 978-3-86593-321-8

INHALT

Vorwort	13
1 Einleitung	14
1.1 Fragestellung und Hintergründe der Untersuchung	14
1.2 Vorgehensweise	18
1.3 Stand der Forschung	20
2 Theoretischer Rahmen und Orientierungshypothesen	27
2.1 Das Konstrukt der Einstellung	30
2.1.1 Unterscheidung zwischen Wissen und Bewertungen	32
2.1.2 Beziehungen zwischen Wissens-elementen	33
2.1.3 Allgemeinere und spezifischere Einstellungen	33
2.1.4 Zwischenfazit zum Einstellungskonstrukt	34
2.2 Das Konzept der Sozialen Repräsentation als Brücke zwischen individueller und gesellschaftlicher Ebene	34
2.3 Das Habitus-Konzept als Rahmen	37
2.3.1 Habitus als unbewusste Inkorporierung der objektiven Strukturen	38
2.3.2 Der Begriff des sozialen Raumes	39
2.3.3 Sprache und die Verknennung der eigenen Lage	39
2.4 Schlussfolgerungen für unsere empirische Studie	41
2.5 Bezugsrahmen und Orientierungshypothesen	42
2.5.1 Soziale Position	42
2.5.2 Alter und Denken über Mitbestimmung	45
2.5.3 Soziales Geschlecht und Denken über Mitbestimmung	45
2.5.4 Erfahrungen mit Mitbestimmung	46
2.6 Fazit	47
3 Methodische Überlegungen	48
3.1 Ausgangsproblem	48
3.2 Verfahren (und Messgrößen) in Untersuchungen zum Denken über Mitbestimmung	48

3.3 Verfahren der Einstellungsmessung über die Mitbestimmungsforschung hinaus	52
3.3.1 Nicht-assoziative Verfahren der Einstellungsmessung	53
3.3.2 Assoziationsverfahren	54
3.4 Anwendung der Methoden für unsere konkreten Forschungsfragen	58
3.4.1 Messung über die Assoziationsmethode	60
3.4.2 Messung über Likert-Skalen	61
3.4.3 Qualitative Interviews	63
3.5 Methodische Vorbemerkung zu den Statistischen Analysen	65
4 Beschreibungen der quantitativen Erhebung – Vorgehensweise und Stichprobe	67
4.1 Datenerhebungsverfahren und Beschreibung der quantitativen Stichprobe	67
4.2 Beschreibung ausgewählter Merkmale des Samples	72
5 Ergebnisse I der Telefonumfrage: Beschreibung der „Denkwelt“	75
5.1 Wissen über die Arbeitnehmer-Mitbestimmung	75
5.2 Inhalte der Assoziationen	77
5.3 Einstellungen zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung (bewertende Dimension)	84
5.3.1 Einstellungen zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung: Messung über Statements mit Antwortvorgaben	84
5.3.2 Messung von Einstellungen zur Mitbestimmung durch bewertete Assoziationen	89
5.4 Zusammenhänge zwischen der quantitativ gemessenen Einstellung zur Mitbestimmung und den Assoziationsinhalten	92
5.5 Zusammenhänge zwischen Wissen und Bewertungen	94
5.6 Fazit	96
6 Ergebnisse II der Telefonumfrage: Unterschiede im Mitbestimmungsdanken zwischen sozialen Gruppen	98
6.1 Was denken junge Menschen im Vergleich zu den älteren über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer?	98

6.1.1 Ausgangsfrage	98
6.1.2 Stand der Forschung	98
6.1.3 Ergebnisse	103
6.1.4 Fazit	124
6.2 Der Einfluss der Erwerbsposition – oder: Bewerten Arbeiter, Arbeitgeber und leitende Angestellte die Mit- bestimmung anders als andere?	124
6.2.1 Ausgangsfrage	124
6.2.2 Diskussionshintergrund und Hypothesen	125
6.2.3 Verwendete Daten und Operationalisierungen	131
6.2.4 Ergebnisse	135
6.2.5 Diskussion und Fazit	144
6.3 Welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen?	145
6.3.1 Ausgangsfrage	145
6.3.2 Diskussionshintergrund und Hypothesen	146
6.3.3 Verwendete Daten und Operationalisierungen	148
6.3.4 Ergebnisse	150
6.3.5 Diskussion und Fazit	153
6.4 Das soziale Geschlecht und die Einstellungen gegen- über Mitbestimmung: Bewerten Frauen und Männer Mitbestimmung unterschiedlich?	156
6.4.1 Ausgangsfrage	156
6.4.2 Bivariate Vergleiche	157
6.4.3 Eine Interpretation der Befunde: Das Problem der Bewusstwerdung von Geschlechterungleichheit	161
6.5 Zusammenfassende Analyse: Identifikation von Sozialen Repräsentationen?	162
6.5.1 Ausgangsfrage und Methodik	162
6.5.2 Ergebnisse der Korrespondenzanalyse	165
7 Befunde der qualitativen Studie: Junge Menschen zwischen Resignation und dem Wunsch nach mehr Partizipation	174
7.1 Ausgangsfragen	174
7.2 Erhebungs- und Auswertungsmethode	175
7.3 Auswahlverfahren und Sample	178
7.4 Wie viel und was wissen die Interviewten über Mit- bestimmung?	180
7.5 Eigene Erfahrungen der betrieblichen Mitbestimmung	184

7.5.1 Gruppe 1: Die tatsächlich oder potenziell Vertretenen	186
7.5.2 Gruppe 2: InteressenvertreterInnen	187
7.5.3 Gruppe 3: Der inkorporierte Blick der Arbeitgeberseite?	191
7.6 Bilder über Mitbestimmung	193
7.6.1 Konservative Befürwortung	195
7.6.2 Ambivalente Befürwortung	195
7.6.3 Befürwortung gleichberechtigter Mitbestimmung	198
7.6.4 Befürwortung einer gesamtwirtschaftlichen Demokratisierung	198
7.6.5 Die Resignierten	199
7.6.6 ... und die wenig Informierten?	200
7.6.7 Zwischenfazit und eine Erweiterung der Typologie	201
7.7 Fazit	204
8 Zum Schluss	206
8.1 Zusammenfassung	206
8.1.1 Die Gesamtheit der Befragten	207
8.1.2 Unterschiede zwischen sozialen Gruppen	209
8.1.3 Typologische Analysen	212
8.2 Offene Fragen und Folgerungen für die Forschung	214
8.3 Schlussfolgerungen für die Praxis	217
8.3.1 Was wir wollen und was wir nicht wollen	217
8.3.2 Vermittlung von Wissen über die institutionalisierte Mitbestimmung	220
8.3.3 Wissen in Form des gedanklichen Zusammenhangs zwischen eigener Situation und der Arbeitnehmermitbestimmung	221
8.3.4 Verbesserung der Bedingungen für ein Mitbestimmungsengagement – Förderung des praktischen Lernens	223
Literaturverzeichnis	225
Anhang	234

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ebenen des Denkens über Mitbestimmung	28
Abbildung 2: Korrespondenzanalyse der Zusammenhänge zwischen soziodemographischen Variablen und Denkstrukturen	170

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zu erfassende Größen und Methoden	59
Tabelle 2: Erfassung der Einstellung zur Mitbestimmung über Statements	62
Tabelle 3: Ungewichtete und gewichtete Verteilung des Erwerbsstatus im Vergleich in Prozent	68
Tabelle 4: Ungewichtete und gewichtete Verteilung der Altersgruppen und des Geschlechts im Vergleich in Prozent	69
Tabelle 5: Ungewichtete und gewichtete Verteilung der Bildungsabschlüsse im Vergleich in Prozent	70
Tabelle 6: Ungewichtete und gewichtete Verteilung der Erwerbsposition im Vergleich in Prozent	71
Tabelle 7: Wissen über Mitbestimmung	76
Tabelle 8: Relative Häufigkeit von Assoziationen in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Befragten	78
Tabelle 9: Assoziationen auf die Frage „Was fällt Ihnen ganz spontan zum Begriff ‚Mitbestimmung‘ ein, was verstehen Sie darunter? Würden Sie mir das bitte in Stichworten sagen?“	80
Tabelle 10: Die 20 häufigsten, kategorisierten Assoziationen zu „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“	82
Tabelle 11: Die 20 häufigsten, kategorisierten Assoziationen zu „Betriebsrat“	83
Tabelle 12: Einstellung zur Mitbestimmung	85
Tabelle 13: Bewertung von Mitbestimmung mittels Assoziationsfragen	90

Tabelle 14: Korrelationen zwischen den Polaritätsindizes und dem 13-Item-Index	91
Tabelle 15: Bewertete Assoziationen „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“	92
Tabelle 16: Bewertete Assoziationen „Betriebsrat“	93
Tabelle 17: Korrelationen zwischen Einstellungen und Wissen	95
Tabelle 18: Verteilung der Befragten nach Altersgruppen und Erwerbstätigkeitsquote je Altersgruppe	104
Tabelle 19: Selbsteinschätzung über das Wissen über den Betriebsrat nach Altersgruppen und Erwerbstätigkeit	105
Tabelle 20: Anteil der Personen mit fehlender Assoziation bei der Stimulusfrage „Betriebsrat“ nach Altersgruppen	107
Tabelle 21: Selbsteinschätzung des Wissens und Beantwortung von Assoziationsfragen nach Ausbildungsstatus	107
Tabelle 22: Betriebs- oder unternehmensbezogene Assoziationen auf die Frage nach „Mitbestimmung“ nach Altersgruppen und Erwerbstätigkeit	108
Tabelle 23: Arbeitsweltbezogene Assoziationen auf die Frage nach „Mitbestimmung“ nach Ausbildungsstatus	109
Tabelle 24: Kategorisierte Assoziationen auf den Stimulus „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ nach Alter, Erwerbstätigkeit und Ausbildungsstatus	112
Tabelle 25: Kategorisierte Assoziationen auf den Stimulus „Betriebsrat“ nach Alter und Erwerbstätigkeit	113
Tabelle 26: Einstellungen zur Mitbestimmung (bewertende Dimension) nach Altersgruppen	116
Tabelle 27: Zusammenhang zwischen Sozialer Repräsentation der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und soziodemographischen Variablen	120
Tabelle 28: Teilsample der Erwerbstätigen Übersicht nach sozialer Position/Erwerbsposition	132

Tabelle 29: Variablenoperationalisierungen und deskriptive Werte	133
Tabelle 30: Bewertung der Mitbestimmung nach Erwerbsposition	136
Tabelle 31: Bewertung der Mitbestimmung nach Erwerbsposition	137
Tabelle 32: Korrelationen zwischen soziodemographischen und Einstellungsvariablen mit der Einstellung zur Mitbestimmung	139
Tabelle 33: Effekte der Erwerbssituation auf die Einstellung zur Mitbestimmung (zentrale hypothesenrelevante abhängige Variablen)	141
Tabelle 34: Einstellungen zur Mitbestimmung nach Mitgliedschaft in einer Interessenvertretung, Vorhandensein einer Interessenvertretung und Mitbestimmungsklima	151
Tabelle 35: Einstellungen zur Mitbestimmung nach Mitgliedschaft in einer Interessenvertretung, Vorhandensein einer Interessenvertretung und Mitbestimmungsklima; Kontrollvariablen: Erwerbsposition, Bildungsgrad und Gewerkschaftsmitgliedschaft	154
Tabelle 36: Einstellungen zur Mitbestimmung (Likert-Items, Polaritätsindizes, Prozent Zustimmung) nach Geschlecht – unterschiedliche Teilstichproben	159
Tabelle 37: Einfluss des Geschlechts unter Kontrolle anderer Variablen	160
Tabelle 38: Variablen für die Korrespondenzanalyse mit Erläuterungen	167
Tabelle 39: Sample der qualitativen Analyse (Befragte im Alter von 15 bis 36 Jahren)	179
Tabelle 40: Verteilung der Typen von Bildern über Mitbestimmung	194
Tabelle 41: Denken über Mitbestimmung: Zusammenhänge zwischen Kenntnissen, Erfahrungen und allgemeineren Weltbildern	204
Tabelle 42: Effekte von Erwerbssituation und generellen Einstellungen auf die Einstellung zur Mitbestimmung (Likert- bzw. 13-Item-Index), OLS-Regression	234

Tabelle 43: Effekte von Erwerbssituation und generellen Einstellungen auf die Einstellung zu Mitbestimmung	236
Tabelle 44: Effekte von Erwerbsposition und generellen Einstellungen auf die Einstellung zum Betriebsrat	237
Tabelle 45: Effekte von Erwerbsposition sowie generellen Einstellungen auf die Einstellung zu Mitbestimmung	239

VORWORT

Dieses Buch ist ein gemeinsames Produkt, das ohne Mithilfe anderer nicht zustande gekommen wäre. Wir, die Autorin und die Autoren dieses Buches (Werner Nienhüser, Esther Glück, Heiko Hoßfeld und Lukas Gödde), haben daher anderen zu danken, und wir tun dies sehr gerne: Ohne die Finanzierung der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) wäre das Projekt nicht möglich gewesen. Inhaltlich haben wir nicht nur von den Hinweisen der anonymen GutachterInnen profitiert, sondern mindestens ebenso von den Ratschlägen des Projektbeirates. Wir erlauben uns, zwei der KollegInnen der HBS besonders hervorzuheben. Stefan Lücking hat unser Projekt betreut und zugleich geduldig und motivierend mit dazu beigetragen, dass das vorliegende Buch nicht noch später fertig geworden ist. Michael Kühlen wie auch Stefan Lücking haben zudem beide eine erste Fassung des Textes gelesen und uns viele hilfreiche Hinweise für eine Überarbeitung gegeben. Bei der Telefonbefragung haben uns Richard Hilmer und Uwe Meergans von Infratest Dimap (Berlin) sehr gut beraten. Dank gilt weiterhin unseren studentischen MitarbeiterInnen Vera Fledder, Esra Cicin, Lisanne Leseberg, Kai Rohweder, Carina Seidel und Arthur Wawrzonkowski. Alle haben uns auf unterschiedliche Art und Weise geholfen, von der Literaturbeschaffung über die Bereinigung der Assoziationsdaten von Schreibfehlern bis hin zur Transkription von Interviews. Verbleibende Fehler gehen selbstverständlich allein auf unser Konto. Danke auch an Volker Daiber und Nina Katharina Hauer vom Nomos-Verlag für die freundliche Aufnahme und Betreuung des Buches. Und nicht zuletzt danken wir den vielen Menschen, die sich die Zeit genommen haben, unsere Fragen zu beantworten.

Werner Nienhüser, Esther Glück, Heiko Hoßfeld, Lukas Gödde

1 EINLEITUNG

1.1 Fragestellung und Hintergründe der Untersuchung

Was denken Menschen in Deutschland über die Mitbestimmung von Arbeitnehmern? Wie bewerten sie diese Mitbestimmung?

Diese Fragen sind aus mehreren Gründen von Bedeutung. *Erstens* bilden die Institutionen der gesetzlichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer ein konstitutives Element des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen. Gleichzeitig sind sie ein „umkämpftes Terrain“ (Edwards 1979). Aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive würden insbesondere erhebliche Bewertungsunterschiede zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen (vor allem zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern) auf ein großes Konfliktpotenzial hindeuten. Institutionen werden nicht nur über ihre rechtliche Absicherung, sondern auch über die soziale Praxis stabilisiert. Die Institutionen der Mitbestimmung müssen „gelebt“ werden, sie bedürfen der Unterstützung und der Reproduktion durch aktive Beteiligung, aber auch in der Kommunikation mit FreundInnen, KollegInnen, NachbarInnen, MitschülerInnen und Mitstudierenden. Positive Sichtweisen und Einstellungen gegenüber der Mitbestimmung fördern ihren Erhalt und füllen diese Institution mit „Leben“. Daher ist es wichtig zu wissen, was Menschen, vor allem die jüngeren, über diese Institution denken. Die Jüngeren sind deswegen von großer Bedeutung, weil sie die künftige Arbeitswelt prägen (und von der heutigen geprägt werden). Eine Erosion der sozialen Basis – darunter fassen wir das Denken über Mitbestimmung sowie das Handeln im Sinne eines praktischen Engagements – gerade bei den jüngeren Arbeitnehmern hätte gravierende Folgen weit über den institutionellen Rahmen der Mitbestimmung hinaus, etwa für das Tarifvertragssystem, aber auch für die Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen insgesamt.

Von großer Bedeutung ist das Denken über Mitbestimmung *zweitens* auch deshalb, weil subjektive Einschätzungen der Wirkungen von Mitbestimmung und deren Bewertung das Handeln der relevanten Akteure leiten. Viele Untersuchungen beanspruchen, objektive Wirkungen von Mitbestimmung, etwa auf die Produktivität von Betrieben, zu identifizieren. So wichtig solche Analysen objektiver Mitbestimmungseffekte sind – das Handeln der Akteure wird von subjektiven Einschätzungen geleitet, und diese müssen nicht unbedingt mit den objektiven Wirkungen übereinstimmen. Die Befun-

de über die objektiven Effekte auf einzelwirtschaftlicher Ebene kann man vereinfachend so zusammenfassen (vgl. Jirjahn 2010): Mitbestimmung hat zwei gegensätzliche Wirkungen. Zum einen reduziert Mitbestimmung die Fluktuation und erhöht die Neigung der Beschäftigten, in Wissen zu investieren und Wissen weiterzugeben. Insgesamt steigen Motivation und Innovationsbereitschaft. Alles in allem führt dies zu einer höheren Wertschöpfung. Zum anderen erhöht Mitbestimmung – in Abhängigkeit von ihrer Intensität – die Macht der Arbeitnehmer und führt zu Umverteilungseffekten zu Ungunsten der Kapitaleseite (vgl. zu den Hypothesen z.B. Freeman/Lazear 1995, zur Empirie Jirjahn 2010). Allerdings lässt sich kaum objektiv einschätzen, welcher dieser beiden Effekte – der Wertschöpfungs- oder der Wertverteilungseffekt – größer ist. Umso mehr spielen die *subjektiven* Einschätzungen über die Folgen von Mitbestimmung und die Einstellungen zu dieser Institution durch die relevanten Akteure eine große Rolle für die Entscheidungen in den Betrieben und Unternehmen (van Berg et al. 2011). Hinzuzufügen ist, dass das Denken über Mitbestimmung nicht nur das Handeln der Akteure auf Betriebs- und Unternehmensebene leitet, sondern auch einen Einfluss auf die Gesetzgebung und Rechtsprechung haben dürfte.

Wir wollen daher wissen, was Menschen in Deutschland über die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen denken. Unsere Untersuchungsfragen lauten:

- Was *wissen* Menschen im erwerbsfähigen Alter über Mitbestimmung, d. h. wie viel wissen sie darüber und welche inhaltlichen Vorstellungen haben sie?
- Wie *bewerten* die Menschen Mitbestimmung; welche *Einstellungen* zur Mitbestimmung existieren in der Bevölkerung?
- Wie lassen sich mögliche Unterschiede in den Einstellungen, aber auch im Ausmaß und in den Inhalten des Mitbestimmungswissens erklären? Warum gibt es (keine) Unterschiede, vor allem zwischen sozialen Gruppen (die wir nach Erwerbsstatus, Erwerbsposition¹, Alter und Geschlecht abgrenzen)?

¹ Wir benutzen den Begriff *Erwerbsstatus* für die Unterscheidung zwischen Erwerbstätigen (ArbeiterInnen, Angestellte, Selbständige) und Nichterwerbstätigen (SchülerInnen, Studierende, Hausfrauen und -männer etc.). Mit dem Begriff der *Erwerbsposition* bezeichnen wir die Stellung des Individuums in der vertikalen Verteilung der Positionen (auch innerhalb einer Statusgruppe), um etwa BeamtInnen im einfachen Dienst von BeamtInnen im höheren Dienst zu unterscheiden.

Unsere Studie ist keine Meinungsumfrage im üblichen Sinne. Wir fragen nicht bzw. nicht in erster Linie nach der Meinung oder Bewertung der Institution des Betriebsrates oder der Mitbestimmung im Aufsichtsrat, wie sie die Gesetze zur Betriebs- bzw. Unternehmensmitbestimmung vorsehen. Eine solche Meinungsabfrage würde unterstellen, dass die Befragten wissen, was ein Betriebsrat ist und dass sie eine einigermaßen korrekte Vorstellung von der Unternehmensmitbestimmung haben. Wir setzen keineswegs voraus, dass alle Befragten einen ähnlichen Kenntnisstand und ähnliche inhaltliche Vorstellungen über Mitbestimmung haben. Vielmehr wollen wir auch erfragen, wie diese Vorstellungen aussehen. Erst dann können wir auch Bewertungen, die Einstellungen zur Mitbestimmung, interpretieren und einschätzen.

Diese Art von Fragestellung hat Folgen für unsere Definition des Begriffes *Mitbestimmung*. Für uns bezeichnet Mitbestimmung alle Formen und Intensitäten einer Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen von Betrieben und Unternehmen. Diese Klärung ist notwendig, weil in der Literatur z. B. zwischen Mitwirkung (Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte), Mitbestimmung (mit Initiativ- oder Vetorechten in sozialen oder sogar wirtschaftlichen Angelegenheiten) und Wirtschaftsdemokratie (über die Betriebs- und Unternehmensebene hinausgehende Formen der Beteiligung der Arbeitnehmerseite) unterschieden wird. Solche und ähnliche Differenzierungen sind für viele Fragestellungen gewiss zweckmäßig. Es geht uns gerade aber darum, zu erfahren, was Menschen über die Beteiligung von ArbeitnehmerInnen generell denken (und ob sie überhaupt eine Vorstellung davon haben).

Um herauszufinden, was die zu Befragenden denken, müssen wir einen möglichst weitreichenden Begriff verwenden, mit dem dieses Denken zu fassen ist. Denn inhaltlich kann das Denken über das, was wir als Mitbestimmung bezeichnen, sehr unterschiedlich sein. Es mag sein, dass jemand sich unter Mitbestimmung vorstellt, dass Arbeitnehmer am Arbeitsplatz über sie und ihre Tätigkeit unmittelbar betreffenden Aspekte informiert werden und sie ihre Meinung dazu äußern können. Andere denken vielleicht überhaupt nicht an Arbeitnehmermitbestimmung, sondern an ihre Rechte als WählerInnen oder die Selbstverwaltungsorgane im Zusammenhang mit der Schule. Wieder andere könnten bei Mitbestimmung in erster Linie an eine Form der Wirtschaftsdemokratie mit sehr weitreichenden Entscheidungsrechten und starken Eingriffen in unternehmerische, wirtschaftliche Entscheidungen denken. Auch nicht völlig auszuschließen ist, dass jemand z. B. zwischen Mitwirkung und Mitbestimmung unterscheidet.

Wie gesagt wollen wir nicht abfragen, wie Menschen z. B. die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat bewerten (schon gar nicht eine differenzierte Bewertung der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen). Wir wollen vielmehr wissen, was sich die Befragten unter Mitbestimmung (der Arbeitnehmer) vorstellen und ob sie überhaupt an diese denken, wenn sie den Begriff *Mitbestimmung* hören. Inhaltliche Vorstellungen müssen auch nicht zwangsläufig mit bestimmten Bewertungen gekoppelt sein: Man mag bei Mitbestimmung z. B. an Wirtschaftsdemokratie denken und sie ablehnen oder sie befürworten. Zumindest analytisch sind Inhalte und Bewertungen zu trennen. Wichtig ist für das Verständnis der LeserInnen soweit vor allem, dass eine Festlegung des Mitbestimmungsbegriffes allein auf repräsentative, gesetzlich normierte Formen für unsere Untersuchung nicht sinnvoll ist.

Was sagt nun die vorliegende Literatur zu unseren Forschungsfragen? Es wäre kaum sinnvoll, eine aufwändige Untersuchung durchzuführen, wenn es bereits Antworten gäbe. Wir kommen auf diesen Punkt noch ausführlicher zu sprechen, hier nur so viel: Eine Analyse der Literatur zur Mitbestimmungsforschung (u. a. durch Greifenstein/Kißler 2010) weist auf einen erheblichen Forschungsbedarf hin. Einstellungen zur Mitbestimmung sind seit Ende der 1960er Jahre kaum noch untersucht worden. Jedenfalls finden sich so gut wie keine größerzähligen Studien, die Aussagen über einzelne Betriebe oder einzelne Beschäftigtengruppen hinaus erlauben. Zudem verwenden viele Untersuchungen die in Bevölkerungsumfragen üblichen direkten Fragen und erfassen daher Einstellungen vermutlich nur sehr oberflächlich. Wir werden später auch noch sehen, dass zwar einzelne Untersuchungen zu Bewertungen vorhanden sind, dabei aber meistens vorausgesetzt wird, dass die Befragten genau dieselbe Vorstellung von Mitbestimmung im Kopf haben wie die WissenschaftlerInnen, die die Untersuchung durchführen. Man unterstellt schlicht, dass die Befragten über ausreichendes und zutreffendes Wissen verfügen

Welche Methoden und Daten verwenden wir in unserer Studie? Methodisch verbinden wir in unserem Projekt quantitative mit qualitativen Analysen. Zum einen verwenden wir Daten aus einer Telefonbefragung von 3.203 zufällig ausgewählten Personen. In dieser Befragung wurden nicht nur – wie in größerzähligen Erhebungen üblich – strukturierte Fragen gestellt, sondern auch in dem Sinne qualitative Fragen, als dass die Befragten zu bestimmten Stimulusbegriffen (Mitbestimmung, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Betriebsrat) frei und spontan ohne Antwortvorgaben assoziieren konnten. Bei weit mehr als 13.000 Assoziationen (die aus einzelnen Wörtern oder auch aus

ganzen Sätzen bestehen) ist die Datenerhebung qualitativer, d. h. hier: gering strukturierter Art. Die Datenreduktion erfolgt, wie wir noch sehen werden, z. T. computerunterstützt, z. T. aber „per Hand“, indem wir wie bei der „klassischen“ qualitativen Inhaltsanalyse die einzelnen Assoziationen Kategorien zuordnen. Die Datenauswertung erfolgt dann wieder quantitativ. Zum anderen verwenden wir originär qualitative Verfahren. Wir untersuchen ein „theoretisch“ ausgewähltes Sample von jüngeren Befragten und erheben die Einstellungen zur Mitbestimmung mittels qualitativer Interviews. Zudem füllt jede befragte Person den strukturierten Fragebogen aus, der auch der Telefonbefragung zugrunde lag. Insgesamt haben wir 41 qualitative Interviews geführt, um Denkstrukturen noch tiefergehend erfassen zu können als dies in quantitativen Analysen möglich ist.

1.2 Vorgehensweise

Die Erläuterung unserer Vorgehensweise wollen wir mit Hinweisen für unterschiedliche Gruppen von LeserInnen verbinden. Zunächst werden wir einen *Überblick über den Stand der Forschung* geben. Dabei interessiert uns zum einen, welche Arbeiten bisher über Einstellungen zur Mitbestimmung vorliegen. Zum anderen berichten wir den Stand der Forschung zu der Frage, wie man messen kann, welche Einstellungen Menschen zu einem Sachverhalt haben und weitergehend: was sie darüber denken. Wir werden sehen, dass es ganz unterschiedliche Messverfahren gibt, so dass wir für unsere Untersuchung eine Entscheidung treffen und begründen müssen, welche Methoden wir nutzen.

Nun haben alle WissenschaftlerInnen, genauer gesagt: alle, die etwas über die Realität wissen wollen, bestimmte Vorannahmen, mit denen sie an „die Sache“ herangehen. Allein was „die Sache“, das Objekt der Erkenntnis ist, hängt schon von den Vorannahmen ab, d. h. von der *theoretischen Perspektive*. Um es plastischer zu machen: Einstellungen könnte man sich z. B. als individuelle Wertungen vorstellen, die in der frühkindlichen Phase erworben werden und sich in späteren Lebensphasen kaum mehr ändern. Oder man könnte (wie wir dies tun) die Entwicklung von Einstellungen als lebenslangen Prozess sehen. Im ersten Fall würde die betriebliche Sozialisation kaum eine Rolle spielen, im zweiten Fall wäre sie sehr wichtig. Es macht auch einen Unterschied, ob wir Einstellungen wie in der Individualpsychologie als individuelle Merkmale verstehen und den sozialen oder gesellschaftlichen Kontext damit weitgehend ausblenden, oder ob wir Menschen als soziale Wesen

begreifen, deren Einstellungen sich in der sozialen Interaktion und in ihrer Positionierung in der gesellschaftlichen Struktur entwickeln und auf die soziale, überindividuelle Ebene zurückwirken. Kurz: Theorie ist ebenso wichtig wie unvermeidbar (weil wir alle Vorannahmen irgendwelcher Art haben). Sicher kann man empirische Befunde auch ohne ihren theoretischen Hintergrund darstellen. Warum wir aber Einstellungen auf eine bestimmte Art und Weise untersuchen, wie wir Ergebnisse interpretieren, ihnen Sinn verleihen, ist ohne die Darstellung unserer theoretischen Annahmen kaum plausibel zu machen. Wer die Gründe für bestimmte Methoden und für Interpretationen von Befunden kennt, kann unsere Ausführungen nicht nur leichter nachvollziehen, sondern sie auch besser kritisieren.

Nach den theoretischen Grundlagen stellen wir unsere *Datenbasis* vor. Im Wesentlichen handelt es sich zum einen um Daten einer Telefonbefragung von 3.203 zufällig ausgewählten Personen im Erwachsenenalter, zum anderen um 41 qualitative Interviews mit jungen Menschen.

Den größten Teil des Buches macht der *Bericht der Ergebnisse* aus. Wir stellen zunächst dar, was der *Durchschnitt* bzw. die Mehrheit der Befragten über Mitbestimmung denkt. Wir werden u. a. sehen, dass die Bewertungen sehr positiv ausfallen, unabhängig davon, wie man diese empirisch erfasst. Dann analysieren wir, ob die *Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen und die persönlichen Mitbestimmungserfahrungen* einen Einfluss auf die inhaltlichen Vorstellungen und die Bewertungen haben. Zum Schluss dieses über die Resultate der Telefonumfrage berichtenden Teils stellen wir dar, ob man *Typen (Cluster) von Personen* identifizieren kann, die sich hinsichtlich sozialer Merkmale, des Wissens über Mitbestimmung und deren Bewertung deutlich voneinander unterscheiden.

Auch im darauffolgenden Teil spielt die Verdichtung einzelner Merkmale der Personen zu Typen eine wichtige Rolle. In unseren *qualitativen Interviews* mit jungen Menschen zeigt sich – wie bereits in den Daten der Telefonumfrage – fast durchgängig eine positive Einstellung zur Mitbestimmung. Zugleich wird deutlich, dass die Vorstellungen der Befragten, was Mitbestimmung für sie ist (und sein soll), sehr unterschiedlich sind. Wir bilden diese Unterschiede durch eine differenzierte Darstellung von *Mitbestimmungsbildern* ab. Im *Schlusskapitel* fassen wir zunächst die Befunde zusammen. Anschließend legen wir dar, was unsere Befunde für die Forschung und für die arbeitspolitische Praxis nahelegen, wenn man das Ziel der Förderung von Mitbestimmung verfolgt.

Mit den folgenden Hinweisen versuchen wir zu berücksichtigen, dass nicht alle LeserInnen gleich viel Zeit für die Lektüre dieses Buches aufwen-

den wollen (nein, sagen wir statt aufwenden besser: investieren, denn dass die Lektüre sich lohnt, nehmen wir an). Wer nur sehr wenig Zeit hat, vielleicht eine gute *halbe Stunde*, mag sich auf die **Einleitung** und die Zusammenfassung der Ergebnisse im **Schlussteil** konzentrieren. Eine Übersicht über die Befunde sollte man so rasch bekommen.

Wer etwas mehr Zeit hat und weniger an Theorie und Methodik interessiert ist, kann darüber hinaus einzelne Abschnitte mit Befunden herausgreifen. Je nachdem, wie viele Abschnitte man auswählt, mag das Lesen *zwei bis drei Stunden* dauern. Wir empfehlen, hier zunächst den Abschnitt zu lesen, in dem wir einen Überblick über den Durchschnitt der Befragten geben (**Kapitel 5**).

Wer allerdings wissen will, warum sich Unterschiede zeigen (oder eben auch nicht) und warum wir die Befunde auf eine bestimmte Art und Weise interpretieren, sollte auch den Theorie- und Methodenteil lesen.

Selbstverständlich wäre es uns am liebsten, Sie, liebe LeserInnen, würden das gesamte Buch von der ersten bis zur letzten Zeile lesen. Die Einladung sprechen wir jedenfalls gerne aus.

1.3 Stand der Forschung

Die neuere Mitbestimmungsforschung konzentriert sich vor allem auf die Folgen der Mitbestimmung sowie auf Strukturen und Prozesse der Interessenaushandlung (Greifstein/Kißler 2010: 88). Untersuchungen über Einstellungen zur Mitbestimmung sind dagegen seit den 1960er Jahren kaum noch zu finden. Greifstein und Kißler (2010) beziehen sich hierbei auf die deutschsprachige Forschung. Aber auch im anglo-amerikanischen Bereich werden Mitbestimmungseinstellungen selten untersucht; zudem sind die vereinzelt Befunde wegen der unterschiedlichen institutionellen Gegebenheiten kaum übertragbar.

Zu welchen Ergebnissen kommen nun die wenigen vorliegenden, überwiegend älteren Analysen? Unsere Literaturdurchsicht ist vor allem von den folgenden Fragen geleitet, die an unsere Forschungsfragen anschließen: Sind (oder waren) die Mitbestimmungseinstellungen eher positiv oder negativ? Zeigen sich Veränderungen über die Zeit? Unterscheiden sich die Einstellungen zwischen sozialen Gruppen, vor allem zwischen Jüngeren und Älteren, aber auch zwischen Personen mit höherem und niedrigerem (zugeschriebenem) sozialen Status? Und was wissen die Menschen über Mitbestimmung? Eine relevante Frage ist darüber hinaus, wie die Medien über Mitbestim-

mung berichten; man könnte vereinfacht sagen, dass es hierbei um die „Einstellung der Medien“ geht.²

Greifenstein/Kißler (2010) kommen in ihrer sehr umfassenden 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 der letzten größeren Bevölkerungsumfragen wurde vom Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) durchgeführt (IfD 1974).³ Danach sah 1951 etwa die Hälfte der Befragten Vorteile der Mitbestimmung im Aufsichtsrat, 1972 betrug dieser Anteil rund ein Drittel. Das Institut interpretiert den gegenüber 1951 geringeren Anteil als Abnahme der Zustimmung zur Mitbestimmung. (Die Anteile sind allerdings schwer vergleichbar, da die beiden Befragtengruppen unterschiedlich zusammengesetzt waren; daher steht die Interpretation des IfD auf einem schwachen Fundament.)

Eine neuere Arbeitnehmerumfrage kommt zu dem Befund, dass die Einstellungen zur Mitbestimmung sehr positiv sind (Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008). Von den insgesamt 2.005 befragten Beschäftigten halten es 88 Prozent für sinnvoll, dass in Aufsichtsräten auch Arbeitnehmervertreter sitzen; ebenfalls 88 Prozent meinen, die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sollten nicht verringert werden; 83 Prozent der ArbeitnehmerInnen stimmen der Aussage zu: „Mitbestimmung ist ein Standortvorteil für Deutschland“ (alle Zahlen beruhen auf eigenen Auswertungen der Daten des Arbeitnehmer-Meinungsmonitors 2008⁴).

Besonders interessant für unsere Fragestellung ist der Befund, dass die Analyse der Daten des Arbeitnehmer-Meinungsmonitors nicht nur zwischen den Altersgruppen kaum Einstellungsunterschiede zeigt, sondern dass darü-

2 Käme es hier auf Vollständigkeit an, könnte man einzelne Befunde weiterer Studien darstellen, wie etwa diejenigen von Holtrup (2005, 2008) zu den Erwartungen von Beschäftigten an Interessenvertretungen, von Tullius und Wolf (2012) zu Interessenorientierungen oder die Arbeiten von Boes/Trinks (2006) und Boes/Kämpf (2008). Noch umfassender sind die Studien von Vester et al. (2006) und Dörre et al. (2013), die der Forschung über Arbeiterbewusstsein zugerechnet werden können. Bei der Darstellung unserer Untersuchungsmethoden kommen wir noch auf einige Detailbefunde aus diesen Studien zu sprechen. Wir konzentrieren uns in unserem Bericht an dieser Stelle allerdings auf eine Aufarbeitung des Forschungsstandes über solche Arbeiten, die Mitbestimmungseinstellungen nicht nur als Nebenaspekt untersuchen.

3 Daneben gab und gibt es Erhebungen der Gewerkschaften; es sind aber nur wenige einzelne Ergebnisse öffentlich verfügbar.

4 Die Daten wurden uns von der Hans-Böckler-Stiftung dankenswerterweise im November 2011 zur Auswertung zur Verfügung gestellt.

ber hinaus auch die Unterschiede zwischen sozialen Gruppen differenziert nach anderen Kriterien (Qualifikations- oder Berufsstatus etc.) eher gering ausfallen. Das heißt, die Zustimmung zur Mitbestimmung ist – gemessen mit den genannten Fragen – *durchgängig* stark. Demgegenüber kommen ältere Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass sich die Altersgruppen hinsichtlich der Einstellung zur Mitbestimmung recht deutlich unterscheiden. So sahen der Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach (1974) zufolge die jüngeren Mitbestimmung deutlich positiver als die Älteren.

Neuere Arbeiten zur Mitbestimmungseinstellung junger Menschen bzw. Studien, die zwischen Altersgruppen vergleichen, liegen nicht vor. Mittelbare Bezüge sind in der Untersuchung von Held et al. (2011) zu finden. Die Arbeitsgruppe um Josef Held hat in tiefgehenden, vorrangig qualitativen, aber auch quantitativen Untersuchungen herausgearbeitet, „was junge Menschen bewegt“ (siehe auch den Titel der Untersuchung). In einer Fragebogenerhebung wurden 1.298 Menschen befragt, die fast alle jünger als 35 Jahre waren. Zudem sind 47 qualitative Interviews geführt und sechs Fokusgruppen-Diskussionen analysiert worden. Ergänzend wurden Beobachtungen herangezogen und Expertenbefragungen (von Betriebsräten und Psychotherapeuten) eingesetzt. Die Analyse konzentriert sich auf den Dienstleistungsbereich in zwei Regionen (Baden-Württemberg und Berlin/Brandenburg). Der Schwerpunkt der Analyse lag allerdings nicht auf Fragen der Mitbestimmung, sondern auf der Bereitschaft zum solidarischen Handeln. Insgesamt stützt die Untersuchung die Auffassung, dass die arbeitspolitischen Einstellungen auch bei jungen Menschen keineswegs homogen sind. So sind z. B. die Einstellungen zu Gewerkschaften sehr variantenreich. Vor allem die Ergebnisse qualitativer Analysen deuten darauf hin, dass mit Gewerkschaften ganz unterschiedliche Vorstellungen assoziiert werden. Manche Befragte sehen sie eher als Vertretungen rein beruflicher Interessen, andere nehmen Gewerkschaften dagegen vorrangig oder zumindest auch als gesellschaftspolitische Akteure wahr. Diese Befunde beruhen auf qualitativen Interviews. Mit den üblichen skalenorientierten Einstellungsmessungsverfahren hätte man solche Einstellungen vermutlich nicht erfassen können, weil man durch vorgegebene Fragen mit ihren begrenzten Antwortmöglichkeiten derartige Sachverhalte leicht übersieht. Erst in einer qualitativen, gering strukturierten Erhebung werden Differenzierungen sichtbar. Leider ermöglicht die Untersuchung von Held et al. keinen Vergleich zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten.

Andere Untersuchungen deuten einerseits ebenfalls auf eine hohe durchschnittliche Zustimmung zur Mitbestimmung hin, andererseits aber auch auf

z.T. deutliche gruppenspezifische Unterschiede. In der „Führungskräftestudie“ (Zimmermann 2007) der Union Leitender Angestellter (ULA) wurden 3.540 Führungskräfte befragt. Im Durchschnitt stimmen hier 63 Prozent der Führungskräfte der Aussage zu, dass „das System der paritätischen Mitbestimmung [...] nicht grundlegend reformbedürftig (ist)“ (Zimmermann 2007: 32). Bei genauerem Hinsehen ist jedoch festzustellen, dass immerhin 45 Prozent meinen, der Anteil der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat sollte auf ein Drittel reduziert werden. Bei denjenigen, die angeben, die CDU bzw. CSU oder die FDP zu wählen, liegt der Anteil der Drittelbeteiligungs-Befürworter nochmals deutlich höher, nämlich bei mehr als der Hälfte. Selbst bei den SPD- oder Bündnis90/Die Grünen-Wählern spricht sich ein – unseres Erachtens überraschend hoher – Anteil von etwa einem Viertel für die Drittelbeteiligung aus. Möglicherweise schlägt hier die arbeitspolitische Sozialisation der Befragten stärker durch als die Identifikation mit der Position der jeweils präferierten Partei. Dass die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe bzw. die soziale Position eine wichtige Rolle spielen dürfte, zeigt der folgende Befund: Unter den Geschäftsführern bzw. Vorstandsmitgliedern sind die Drittelbeteiligungs-Befürworter und damit die Gegner einer (formal) paritätischen Mitbestimmung in der massiven Mehrheit; je nach Branche liegt der Anteil bei rund 70 Prozent und höher (Zimmermann 2007: 34). In der Studie von Eberwein/Tholen (1990) sagen 34 Prozent der befragten Unternehmensleiter, Mitbestimmung sei ein notwendiges Element einer pluralistischen Gesellschaft; 27 Prozent halten sie für „störend“. Insgesamt ist nicht ohne Weiteres einzuschätzen, ob und inwieweit Manager und andere Unternehmensleiter Mitbestimmung gegenüber negativ eingestellt sind.

Indirekt interpretierbare Hinweise auf die Einstellung finden sich in der empirischen Erhebung von Wilkesmann et al. (2011). Im Vordergrund der Arbeit stehen die Erwartungen von Beschäftigten an betriebliche Interessenvertretungen. Fragen der Mitbestimmung spielen indirekt eine Rolle. Wilkesmann et al. sprechen von „Mitbestimmungsaffinität“, die sie nicht direkt über Fragen zur Mitbestimmung im engeren Sinne erfassen, sondern über die Einstellung zur Gewerkschaft und zu Tarifverträgen (ebd.: 100). Insgesamt zeigt sich, dass die „Mitbestimmungsaffinität“ sehr hoch ist. Knapp 75 Prozent der Befragten halten Gewerkschaften oder Tarifverträge für wichtig. Auch hier gibt es bei näherer Betrachtung erhebliche Differenzierungen in der Einstellung; Wilkesmann et al. (2011: 117) unterscheiden auf Basis ihrer Datenanalysen sogenannte „Erwartungsmilieus“, z.B. ein mitbestimmungsüberzeugtes, ein mitbestimmungskritisches und ein mitbestimmungsfrustriertes Erwartungsmilieu.

Sehr anregend und methodisch weiter verfolgenswert ist die Studie von Musiol (2014). Zum einen hat der Autor leitfadengestützte Interviews mit fünf Betriebsräten geführt. Zum anderen analysiert er Diskussionen von Beschäftigten über „ihren“ Betriebsrat in Internet-Diskussionsforen. Die induktiv gewonnenen Kategorien für die Analyse sowie die Ergebnisse wurden dann in zwei Gruppendiskussionen mit jeweils acht Betriebsräten validiert. Musiols Befunde deuten darauf hin, dass die Beziehung zwischen Betriebsrat und den Beschäftigten in vielen Betrieben durch „Distanz und Desinteresse“ (so Birgit Geissler im Vorwort der Arbeit von Musiol 2014: 7) gekennzeichnet ist. Die allgemeine Haltung oder Einstellung der Beschäftigten lässt sich als „Verdrossenheit“ kennzeichnen, die auf die „Enttäuschung positiver Erwartungen“ zurückzuführen ist und nicht auf negative Einstellungen (ebd.: 7, im Original z. T. Hervorhebungen). Ob sich die Ergebnisse über das Sample bzw. die analysierten Forenbeiträge hinaus verallgemeinern lassen, ist allerdings kaum abzuschätzen.

Die Untersuchung von Kühne/Sadowski (2008) bzw. Kühne (2011) erfasst ein Einstellungen ähnelndes Konstrukt mittels einer *Printmedienanalyse*. Es geht um die Frage, wie Mitbestimmung in Zeitungen dargestellt wird. Wie später noch darzulegen ist, verstehen wir Einstellungen nicht als ausschließlich individuelles Konstrukt, sondern auch als *Soziale Repräsentationen*, die letztlich von Diskursen beeinflusst werden und diese beeinflussen. Die Printmedienanalyse von Kühne und Sadowski setzt genau auf der Diskursebene an. Die Autoren haben die im Zeitraum von 1998 bis 2007 in drei Tageszeitungen (FAZ, SZ und TAZ) erschienenen Nachrichtentexte, Kommentare und Leitartikel analysiert, um deren „Haltung“ zur Mitbestimmung zu erfassen. Ein interessanter Befund ist, dass ein deutlicher Widerspruch besteht zwischen den Ergebnissen der empirischen Forschung über die Wirkungen von Mitbestimmung auf der einen Seite und dem „Wahrnehmungsmuster der Massenmedien“ (Kühne/Sadowski 2008: 1) auf der anderen Seite. Während die Befunde der empirischen Mitbestimmungsforschung eher für positive ökonomische Wirkungen sprechen, mindestens aber keine negativen Wirkungen nachweisbar sind (Keller 2006; Jirjahn 2010), wird in den Kommentierungen und in der Berichterstattung der FAZ, z.T. auch in der SZ, überwiegend Ineffizienz von Mitbestimmung unterstellt (detaillierter Kühne 2011: 257). Im Zeitvergleich zeigt sich, dass der Anteil der Ineffizienzbehauptungen im letzten betrachteten Zeitabschnitt (2003 bis 2007) zugenommen hat.

Dies ist auch deswegen bemerkenswert, weil gerade die neueren, d. h. in diesem Zeitraum publizierten Forschungsergebnisse noch stärker als die älteren Arbeiten gegen negative Effekte von Mitbestimmung auf die wirtschaftli-

che Leistung von Unternehmen sprechen (Kühne/Sadowski 2008). Insgesamt deuten die Analysen darauf hin, dass in den Printmedien ein deutlicher Unterschied zwischen neueren Erkenntnissen „objektiver“ Wirkungen der Mitbestimmung einerseits und subjektiven Wahrnehmungen (u. U. bei gleichzeitiger Kenntnis dieser Befunde) andererseits existiert.

Daher kann man vermuten, dass der gesamte Diskurs nicht durchgängig durch eine positive Vorstellung von Mitbestimmung geprägt ist und dass viele Medien möglicherweise den Diskurs in Richtung negativer Einstellungen treiben könnten.

Mitbestimmungseinstellungen hängen vermutlich mit dem *Wissen* über diesen Gegenstand zusammen. Zumindest würden wir die Einstellung über einen Gegenstand als schlecht begründet bezeichnen, wenn die entsprechende Person kaum Wissen über diesen hat. Und wir würden weiterhin vermuten, dass neues Wissen einerseits vor dem Hintergrund bestehender Einstellungen (u. U. von Vorurteilen) selektiv wahrgenommen wird, andererseits aber auch die Einstellungen beeinflussen kann (im Sinne einer aufklärenden Wirkung).

Allerdings liegen kaum Befunde darüber vor, was Menschen über Mitbestimmung wissen. In der über 40 Jahre alten Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD) (1974) wurde nach dem Interesse an spezifischen Fragen der Mitbestimmung gefragt. Interesse ist natürlich nicht identisch mit Wissen, beide Größen dürften aber positiv zusammenhängen. Nach der Studie des IfD interessierten sich rund 37 Prozent der Befragten für die Mitbestimmung im Aufsichtsrat, 53 Prozent waren „weniger interessiert“. Eher von Relevanz für unsere Erhebung ist die Frage von Wilkesmann et al. (2011) nach dem Wissen über Betriebsräte. Rund ein Viertel der Befragten gibt einen sehr hohen bzw. hohen Wissensstand an, 16 Prozent sagen, sie hätten „gar keine Ahnung“ (ebd.: 192).

Halten wir kurz die bisherigen Ergebnisse über den Stand der Forschung fest und skizzieren, was dies für unsere Untersuchung bedeutet:

Erstens liegen kaum neuere Untersuchungen zur Einstellung zur Mitbestimmung vor, jedenfalls keine, die tiefergehenden Antworten auf die Einstellungen der Bevölkerung allgemein und insbesondere junger Menschen (im Vergleich zu älteren) geben könnten. Daher ist eine solche Untersuchung sinnvoll, wenn man annimmt, dass es wichtig ist zu wissen, was (junge) Menschen von Mitbestimmung halten. Zum Stand des Wissens über Mitbestimmung gibt es ebenfalls kaum Befunde. Über Zusammenhänge zwischen Wissen und Einstellungen kann man auf Basis der vorliegenden Studien keine Aussage treffen.

Zweitens zeigen die bisherigen Befunde, dass Mitbestimmung im Durchschnitt positiv gesehen wird. Gleichzeitig scheint es eine nicht unerhebliche Varianz in den Einstellungen zu geben.

Drittens finden sich kaum Ansatzpunkte zur Beantwortung der Frage, wodurch Unterschiede (oder auch Nicht-Unterschiede) in den Mitbestimmungseinstellungen entstehen. In der Tendenz beschränken sich die vorliegenden Arbeiten auf die Beschreibung von Einstellungen; auch ein Vergleich zwischen sozialen Gruppen findet kaum statt oder bleibt sehr oberflächlich. Multivariate Analysen, die mehrere mögliche Einflussfaktoren simultan berücksichtigen, liegen nicht vor.

Viertens arbeiten etliche der für uns relevanten vorhandenen Untersuchungen mit hoch strukturierten Einstellungsfragen. So verwendet der Arbeitnehmer-Meinungsmonitor (2008) Likert-Skalen und Polaritätsprofile. Diese Art der Befragung ist zwar durchaus wertvoll für eine Einschätzung eines mehr oder weniger oberflächlichen Meinungsdurchschnittes in der Bevölkerung oder in der Arbeitnehmerschaft. Sie kann aber wenig Aufschluss darüber geben, wie wissenschaftlich fundiert solche Meinungen sind. Darüber hinaus muss bei Befragungen auch ausgeschlossen werden, dass „soziale Erwünschtheit“ (Hartmann 1990) die Antworten beeinflusst. Wenn in einem Interview die psychischen Kosten einer mitbestimmungsnegativen Antwort höher sind als die einer mitbestimmungspositiven, dann könnte dies das Antwortverhalten verzerren. Es gilt also ein Verfahren anzuwenden, das weniger anfällig gegen soziale Erwünschtheit ist. Auch das Problem eines zu geringen „Schwierigkeitsgrades“ (Lienert/Raatz 1998) der Einstellungsfragen ist zu lösen. Damit ist Folgendes gemeint: Wenn nahezu alle Befragten positive Antworten abgeben, dann kann man nicht zwischen Mitbestimmungsbefürwortern und -gegnern unterscheiden. Daher dürften Fragen, wie sie z.B. im Arbeitnehmer-Meinungsmonitor (2008) verwendet werden, zumindest alleine nicht ausreichend sein, um komplexere Sinnstrukturen und vor allem Unterschiede zwischen sozialen Gruppen zu erfassen.

Insgesamt bestehen also deutliche Forschungslücken bei der Erfassung und der Erklärung von Unterschieden von komplexen Einstellungen zur Mitbestimmung. Wir versuchen zumindest einige dieser Lücken durch eine Verbindung aus qualitativer und quantitativer Herangehensweise zu schließen. Das heißt, wir kombinieren zum einen strukturierte mit geringer strukturierten Datenerhebungsverfahren, zum anderen setzen wir qualitative und quantitative (statistisch-multivariate) Datenauswertungsverfahren sich wechselseitig ergänzend ein.

2 THEORETISCHER RAHMEN UND ORIENTIERUNGSHYPOTHESEN

Wenn wir erklären wollen, warum es Unterschiede im Denken über Mitbestimmung gibt, dann greifen wir unvermeidlich auf theoretische Überlegungen zurück. Wenn wir etwa – wie in der Studie von Zimmermann (2007) – Unterschiede in der Einstellung zur Mitbestimmung in Abhängigkeit von der Präferenz für eine politische Partei oder von der Position im Betrieb finden und solche Unterschiede interpretieren, dann theoretisieren wir, ob wir es wollen oder nicht. Jede, die etwa behauptet, dass das Elternhaus eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Einstellungen zur Mitbestimmung spielt, dass die Schulbildung das Wissen über diesen Gegenstand beeinflusst oder die Stellung im Betrieb einen Einfluss auf die Bewertung der Arbeitnehmer-Mitbestimmung hat, formuliert bereits Hypothesen. Und bei einer weiteren Begründung solcher Hypothesen müsste sie oder er auf allgemeinere theoretische Aussagen zurückgreifen: auf Annahmen über Sozialisationsprozesse, über den Zusammenhang zwischen sozialer Lage, Interesse und Bewertung von Mitbestimmung und so fort. Eine Darstellung und Reflektion unserer theoretischen Grundlagen ist deshalb für das Verständnis der weiteren Abschnitte des Buches zweckmäßig, denn theoretische Überlegungen haben Konsequenzen nicht nur für unsere Hypothesen, sondern auch für die methodische Vorgehensweise bei der Datenerhebung und vor allem für die Dateninterpretation, letztlich für das Verständnis unserer Befunde.

Wir wollen daher zunächst einige wesentliche Begriffe erläutern und anschließend unsere theoretische Perspektive explizieren, dabei verorten wir die zentralen Begriffe in ihrem theoretischen Zusammenhang.

Das zentrale Objekt unserer Studie ist das *Denken* über Mitbestimmung. Ein wesentlicher Aspekt des Denkens ist die Bewertung von Objekten. Für solche Bewertungen verwendet man häufig den Begriff der *Einstellung* (Osgood/Suci/Tannenbaum 1971). Denken ist allerdings mehr als bewerten. *Wie viel* jemand über Mitbestimmung weiß und *was* er darüber weiß, ist ebenfalls wichtig. Hinzu kommt, welche Wirkungen Menschen der Mitbestimmung zuschreiben. Zuschreibungen werden vermutlich die Bewertung von Mitbestimmung beeinflussen. Es geht uns also auch um das *Wissen* über Mitbestimmung (Wissensumfang und -inhalt), wobei wir sowohl zutreffendes als auch nicht zutreffendes Wissen mit einbeziehen. Auch vollkommen falsches Wissen etwa über die Rechte des Betriebsrates bildet ein Element des Denkens

über Mitbestimmung und ist für Entscheidungen und Handlungen – etwa bezogen auf das Engagement im Betriebsrat – relevant. Nun sind Wissen und Bewertungen zwar analytisch zu trennen, in der realen kognitiven Struktur sind diese Dimensionen allerdings eng miteinander verbunden. Wir nennen solche kognitiven Gebilde *Wert-Wissens-Systeme* (oder auch Wert-Wissens-Strukturen).

Der Ausgangspunkt unserer Argumentation, der zugleich eine knappe Zusammenfassung bildet, ist in **Abbildung 1** grafisch dargestellt. Die Abbildung zeigt die Verbindung zwischen drei theoretischen Konzepten oder Perspektiven. Es handelt sich dabei um das (1) Konstrukt der Einstellungen (vgl. z. B. Albaracin/Johnson/Zanna 2005), (2) das Konzept der Sozialen Repräsentation (vgl. insbesondere Moscovici 2001) und (3) das Habituskonzept (im Wesentlichen greifen wir hier auf die Arbeiten von Bourdieu zurück, siehe etwa Bourdieu 1991). Die Abbildung bringt auch zum Ausdruck, dass Einstellungen verbunden sind mit sozialen, von vielen Menschen „geteilten“ Wert-Wissens-Systemen (sog. Sozialen Repräsentationen) und dass diese wiederum einen gesellschaftlichen Bezug haben. Wir betrachten zwar als Analyseeinheit Individuen und ihr Denken, wollen die individuelle Ebene aber nicht losgelöst von der sozialen Ebene sehen, weil wir sonst Denken und dessen Zustandekommen nicht angemessen verstehen können.

Alle drei genannten Konstrukte und die entsprechenden theoretischen Ansätze befassen sich auf unterschiedliche Weise mit dem, worum es in unse-

Abbildung 1

Ebenen des Denkens über Mitbestimmung

Habitus Umfasst unbewusste und bewusste Kognitionen sowie Praktiken („Habituelles“); bezieht die gesellschaftliche Ebene mit ein		
Soziale Repräsentationen Zum Teil bewusste, z. T. unbewusste Kognitionen; mit sozialen („geteilten“) Werten verbunden; eher auf die Gruppenebene bezogen		
Einstellungen (im engeren Sinne: Bewertungen; im weiteren Sinne auch Wissen umfassend = Wert-Wissens-Systeme) Eher bewusste Kognitionen; auf Individualebene bezogen		

Quelle: Eigene Darstellung

rer Untersuchung geht: was Menschen über einen Sachverhalt denken und warum sich Unterschiede im Denken – vor allem je nach der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe – zeigen. In unserer Untersuchung ist das Objekt des Denkens die Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Mit dem Begriff *Denken* bringen wir zum Ausdruck, dass wir nicht das Handeln oder Verhalten untersuchen. Gleichwohl meinen wir, dass Denken das Handeln beeinflusst – und umgekehrt: Handeln auch das Denken. Hierauf kommen wir zurück.

Allen drei Konzepten ist gemeinsam, dass sie Wert-Wissens-Systeme behandeln. Die Annahmen darüber, wie man grundsätzlich solche Systeme konzeptionalisiert, darüber, wie diese mit anderen Merkmalen von Individuen verbunden sind, wie sie zustande kommen und welche Rolle insbesondere die soziale Gruppe und die Gesellschaft spielen, unterscheiden sich allerdings erheblich. Selbst einfach klingende, in der Alltagssprache verankerte Begriffe sind zwangsläufig theoretisch aufgeladen. So kann der geläufige Begriff des Denkens je nach Theorie sehr unterschiedlich verstanden werden. Theorien leiten uns, die verwendeten Begriffe konsistent zu interpretieren und systematisch aufeinander zu beziehen. Die folgenden theoretischen Perspektiven sind, wie gesagt, für uns von Bedeutung für die Hypothesenbildung, die Verwendung bestimmter Datenerhebungsinstrumente und auch für die Auswertung und Interpretation der empirischen Befunde.

Wie immer, wenn man versucht, unterschiedliche Theorienperspektiven, -ansätze oder -konzepte zu nutzen, sozusagen das Beste und das für unsere Fragestellung gut Passende herauszudestillieren und miteinander zu verbinden, steht man vor dem Problem, dass unterschiedliche Begriffe für dieselben oder doch sehr ähnliche Sachverhalte verwendet oder dieselben Begriffe inhaltlich sehr unterschiedlich interpretiert werden. Auch die erkenntnistheoretischen Hintergrundannahmen können im Widerspruch zueinander stehen. Wenn allerdings der Kern der jeweiligen Theorien zumindest ähnlich ist, dann ist eine Reinterpretation und Verbindung möglich. Es dürfen sich allerdings die zentralen theoretischen Annahmen über menschliches Verhalten, Handeln, Denken sowie über die Beziehung zwischen Individuum, Gruppe und Gesellschaft nicht grundsätzlich widersprechen. Die Herauslösung und Reinterpretation nicht-zentraler Theorieelemente sollte ebenfalls möglich sein. Wir nehmen im Folgenden für unsere Theoriebildung an, dass eine Verbindung von Elementen der drei oben genannten Perspektiven möglich ist und dass keine grundsätzlichen, unauflösbaren Widersprüche bestehen (S. ähnlich Fraser 1994).

Wir beginnen im Folgenden mit dem Begriff der *Einstellungen*, nicht zuletzt deswegen, weil er den meisten LeserInnen vertraut sein dürfte und da-

her die Kommunikation unserer grundlegenden Annahmen und auch der empirischen Befunde erleichtert. Das Konzept der Sozialen Repräsentation oder das des Habitus, auch der Begriff Wert-Wissens-System, schließen vermutlich deutlich weniger an das Vorverständnis vieler Leserinnen und Leser an. Dass wir es nicht allein beim Begriff der Einstellung belassen bzw. dass wir diesen auch anders als üblich verstehen wollen, liegt vor allem an unserer Unzufriedenheit mit dem individualistisch-reduktionistischen Einstellungskonstrukt bzw. der Vorstellung von Wissen und von Wert-Wissens-Systemen. Wir meinen, dass diese Konstrukte alleine zu kurz greifen. Sie mögen zwar geeignet sein, Denken von Individuen zu beschreiben. Einstellungen und ähnliche Konzepte sind aber rein individualistische, soziale bzw. gesellschaftliche Bedingungen weitgehend ausblendende Konstrukte (Fraser 1994). Was jemand denkt, hängt jedoch entscheidend von seinem sozialen Umfeld ab, von der Familie, in der ein Mensch aufgewachsen ist, von der Schulbildung, die er genossen hat, von dem Betrieb, in dem er arbeitet oder gearbeitet hat. Das bestehende gesellschaftliche Umfeld prägt wiederum, welche Werte und Normen in Familien, Schulen und Betrieben vermittelt und verinnerlicht werden und welche Praktiken man als zweckmäßig und gerechtfertigt ansieht. Wir benötigen also theoretische Vorstellungen, die die individuelle Ebene des Denkens mit der sozialen bzw. gesellschaftlichen Ebene in Beziehung setzen. Wir verwenden deshalb zwar den Begriff der Einstellungen, fühlen und interpretieren ihn inhaltlich aber anders. Wir ziehen dazu die Theorie der Sozialen Repräsentation heran, die für uns ein wichtiges Gegenkonzept zum reduktionistischen Einstellungskonzept darstellt. Ergänzt wird diese sozialpsychologische Theorie um das soziologische Konzept des Habitus. Das Kapitel schließt mit aus diesem Rahmen abgeleiteten Orientierungshypothesen darüber ab, inwiefern sich diverse soziale Gruppen in ihrem Denken über Mitbestimmung unterscheiden.

2.1 Das Konstrukt der Einstellung

Einstellungen werden meist als positive oder negative *Bewertungen* von Objekten, Personen und Vorstellungen verstanden (vgl. z. B. Osgood/Suci/Tannebaum 1971: 189; Myers 2008: 639). Einige Wissenschaftler fassen den Begriff weiter; er hat dann eine ähnliche Bedeutung wie das Konzept der Wert-Wissens-Struktur. Zum Beispiel bestehen Rosenberg und Hovland (1960) zufolge Einstellungen aus drei Komponenten: einer kognitiven, einer affektiven und einer verhaltensbezogenen. Die *kognitive* Komponente umfasst

Meinungen über das Objekt, insbesondere darüber, welche Ursachen und Wirkungen diesem (sogenannten) Einstellungsobjekt zugeschrieben werden. Die *affektive* Komponente dagegen bezieht sich auf Gefühle, also die subjektive *Bewertung* des Einstellungsobjekts. Diese Komponente der Bewertung zeigt sich in einer mehr oder weniger ablehnenden oder zustimmenden Haltung zum Einstellungsobjekt. Die *konative* Komponente meint die Verhaltens-Prädispositionen gegenüber dem Objekt – die Absicht, den kognitiven und affektiven Bewertungen entsprechend zu handeln (Gawronski 2007; Bohner/Dickel 2011). Alle drei Dimensionen, auch die affektive, so nimmt man in der Regel an, sind kognitiv repräsentiert, der Selbstreflexion zugänglich und damit relativ leicht erfragbar, etwa durch einfache Fragen danach, ob man eine positive, neutrale oder negative Meinung über ein bestimmtes Objekt hat.

Einstellungen haben bestimmte Funktionen (Bierhoff/Frey 2011): Sie erfüllen eine *Orientierungs- und Wissensfunktion* (Hartung 2006; Güttler 2003) und beeinflussen damit die Konstruktion der Wahrnehmung der sozialen Realität. Neues, aber auch bereits vorhandenes Wissen, ebenso die vermuteten Auswirkungen des Handelns, werden über Einstellungen bewertet (Mummendey/Grau 2008). Daher können Einstellungen das Verhalten beeinflussen. Sie haben zudem eine *expressive Funktion*: Mithilfe von Einstellungen wird die Bildung von Identität und Zugehörigkeit erleichtert (Bierhoff/Frey 2011). Der Ausdruck von Einstellungen ist auch der Selbstdarstellung förderlich, die die Integration in eine Gruppe und zugleich die Abgrenzung zu anderen erleichtert (Güttler 2003).

Etliche Untersuchungen zeigen, dass Einstellungen *nicht immer* zu entsprechendem Verhalten führen. Ein Grund für den nicht immer starken Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten besteht darin, dass andere, situative Faktoren einen Einfluss haben können. So wird man z.B. möglicherweise nicht seiner Einstellung gemäß handeln, wenn man erwartet, dass sich enge Freunde über die Handlungsweise lustig machen (Zimbardo 1992: 579). Neuere Arbeiten (vgl. z.B. die Übersicht von Johnson/Boynton 2010) können jedoch deutliche Effekte von Einstellungen auf das Verhalten nachweisen, wenn man andere Einflussfaktoren (statistisch) kontrolliert. Der Zusammenhang zwischen Einstellung und Verhalten ist stärker, wenn die Einstellung Verhaltensabsichten mit beinhaltet und wenn die Einstellung auf eigenen Erfahrungen beruht (Zimbardo 1992: 580; Walther/Langer 2008). Das oben genannte Beispiel des Einflusses der sozialen Gruppe zeigt auch, dass man Einstellungen kaum sinnvoll ohne Berücksichtigung des sozialen Kontextes analysieren kann.

Nun sind bei Entscheidungen und Handlungen *tieferliegende* kognitive und (kognitiv repräsentierte) affektive Schichten von Bedeutung, die für den jeweils Befragten und erst recht den befragenden Wissenschaftler *nicht ohne Weiteres zugänglich* sind. Wir widersprechen mit dieser Auffassung Teilen der Einstellungsforschung und vor allem der Meinungsforschung. Unsere Sichtweise hat methodische Konsequenzen. Wir vermuten, dass man zwar die Oberfläche von Einstellungen mit den üblichen Likert-Skalen messen kann. Wenn aber diese Ebene der Einstellungen von einer tieferen Ebene beeinflusst ist, dann kann man diese mit den vergleichsweise einfachen Einstellungsfragen und -statements nur unzureichend erfassen. Daher sind tieferreichende Methoden einzusetzen.

Zudem unterstellen die üblichen Fragen in Erhebungen von Einstellungen, dass die Befragten über das gleiche Wissen und die gleichen Kognitionen über die zur Bewertung anstehenden Sachverhalte verfügen und das Wissen die Wirklichkeit abbildet. So wurde beispielsweise vom Institut für Demoskopie Allensbach folgende Formulierung zur Erfassung der Einstellung (im Sinne einer Meinung) gegenüber dem Betriebsrat verwendet: „Einmal ganz allgemein gefragt: Haben Sie von Ihrem Betriebsrat alles in allem eine gute oder keine gute Meinung?“ (Köcher 2009: 412). Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, „eine gute Meinung“ zu haben. Zum einen erfahren wir nicht, warum die jeweiligen Befragten (k)eine gute Meinung haben. Zum anderen wird bei der Frage implizit angenommen, dass alle Interviewten dieselbe oder zumindest in den Grundzügen sehr ähnliche Vorstellung von einem Betriebsrat haben. Möglicherweise beziehen sich die Bewertungen aber auf ganz unterschiedliche Vorstellungen über den Betriebsrat. In der Frage geht es zwar um die Bewertung des konkreten Betriebsrates „vor Ort“, das macht die Formulierung „Ihrem Betriebsrat“ deutlich. Allerdings kann eine generelle Haltung gegenüber der Institution Betriebsrat die Bewertungen des konkreten Betriebsrates beeinflussen. Unserer Meinung nach ist es deshalb wichtig, nicht nur Bewertungen abzufragen, sondern zum einen tiefergehend allgemeinere Werthaltungen oder Einstellungen und zum anderen auch das Wissen über Mitbestimmung – in diesem Fall über den Betriebsrat und was man sich darunter vorstellt – der Befragten mit zu erfassen.

2.1.1 Unterscheidung zwischen Wissen und Bewertungen

Für unsere Studie ist es unabdingbar, analytisch – und in der Folge methodisch – zwischen Wissen und Bewertungen zu unterscheiden. Bewertungen

können nur aufgrund des vorhandenen Wissens vorgenommen werden. Die Wertungen fungieren dann wiederum als WahrnehmungsfILTER, der die Erfahrungen gleichsam einfärbt. Menschen reagieren entsprechend auf die durch diesen Filter wahrgenommene Umwelt und können insofern ihr Wissen festigen oder ggf. erweitern (siehe ähnlich Piaget 1976). Damit verbunden ist, dass Menschen eher dazu neigen, Wissen zu verfestigen als radikal zu ändern. Zudem ist Wissen immer auch (sozial) konstruiert. Bereits erwähnt haben wir, dass auch objektiv falsche Vorstellungen über Mitbestimmung unter unseren Wissensbegriff fallen (anders Walter/Kißler/Scholten 1981: 30 in ihrer Studie über die Vorstellungen der Arbeitnehmer eines Großbetriebes über Mitbestimmung). Wissen entwickelt sich im Verlauf des Lebens maßgeblich durch den Einfluss anderer Menschen und ist schon aus dem Grund, dass sich Ausmaß und Art des Einflusses anderer sehr unterscheiden können, nicht ohne Weiteres mit einer empirisch korrekten Abbildung der Realität gleichzusetzen. Abstrakte Begriffe wie z.B. *Betriebsrat* können sehr unterschiedlich gefüllt oder mit anderen Wissensselementen assoziiert werden, wie z.B. „Eine Wahl ist ab fünf Arbeitnehmern möglich“, mit „Demokratie im Betrieb“, mit „Kollege Meyer vertritt meine Sache gut“ oder mit „die da oben“. Mit was genau also der Wortcontainer *Betriebsrat* befüllt wird und welche Assoziationen sich mit anderen Wissensselementen entwickeln, hängt wesentlich von der sozialen Situation ab, in der jemand sozialisiert wird.

2.1.2 Beziehungen zwischen Wissensselementen

Zu den Wissensselementen gehören auch Vorstellungen über kausale Zusammenhänge. Wer der Auffassung ist, dass die Existenz eines Betriebsrates bzw. der Mitbestimmung positiv auf den Unternehmenserfolg wirkt (und diesen für gut hält), wird Mitbestimmung eher als positiv bewerten. Methodisch heißt dies, dass wir versuchen müssen, solche Kausalvorstellungen wenigstens ansatzweise zu erfassen. Dann können wir Bewertungen wie eine „gute“, eine „schlechte“ oder auch „keine“ Meinung über den „Betriebsrat“ besser interpretieren und ihren gemeinten Sinn richtig verstehen.

2.1.3 Allgemeinere und spezifischere Einstellungen

Spezifische Einstellungen – wie diejenigen über Mitbestimmung – hängen mit allgemeineren Einstellungen zusammen. Wer z.B. eine individualistische Ein-

stellung (vgl. im Folgenden vor allem Singelis et al. 1995) besitzt, die etwa besagt, dass das, was ein Mensch „erreicht“ hat, auf seine Leistung zurückzuführen ist – und dass derjenige, der wenig erreicht hat, selbst daran Schuld trägt, wird Mitbestimmung in Form repräsentativer, kollektiver Interessenvertretung weniger positiv oder gar negativ bewerten. Wer dagegen stärker solidarische Einstellungen verinnerlicht hat und in dessen Denken die soziale Gruppe für das individuelle Handeln eine Rolle spielt, der wird eine kollektive Interessenvertretung vermutlich eher positiv bewerten. Wir gehen davon aus, dass allgemeine Werte sich auf spezifischere Einstellungen auswirken, auch, indem sie unsere Wahrnehmung und unseren Zugang zu Wissen beeinflussen.

2.1.4 Zwischenfazit zum Einstellungskonstrukt

Halten wir fest: Erstens gehen wir konzeptionell über das Konstrukt der Einstellungen im Sinne der Bewertung eines Sachverhaltes hinaus. Wir müssen berücksichtigen, *wie viel* die Befragten über das zu bewertende Phänomen wissen. Zweitens müssen wir wissen, was sie inhaltlich unter dem zu bewertenden Phänomen verstehen, anders gesagt, *was* sie darüber wissen. Hier sind auch Kausalvorstellungen über die von den Befragten vermuteten Wirkungen der Mitbestimmung von Bedeutung. Drittens sind nicht alle Ebenen von Einstellungen der Selbstreflexion zugänglich. Daher kann zumindest ein Teil der Einstellungen nicht über einfache Bewertungsfragen (z.B. „gute Meinung/keine gute Meinung“) erfasst werden. Wir müssen Methoden verwenden, die auch tiefere kognitive und affektive Schichten erfassen können. Viertens nehmen wir an, dass spezifische Einstellungen eng mit allgemeineren Einstellungen zusammenhängen. Letztere wiederum sind beeinflusst von gesellschaftlichen Diskursen und Ideologien. Dies wird leicht übersehen, wenn man sich auf das Konstrukt der Einstellung allein konzentriert. Ähnliches gilt für das Wissen, auch dieses entsteht nicht im sozialen Vakuum. Deshalb schließen wir Überlegungen unter Rückgriff auf theoretische Konzepte an, die die soziale bzw. gesellschaftliche Ebene mitberücksichtigen.

2.2 Das Konzept der Sozialen Repräsentation als Brücke zwischen individueller und gesellschaftlicher Ebene

Wie wir oben bereits erwähnt haben, setzen MeinungsforscherInnen in aller Regel voraus, dass sich evaluative Äußerungen auf denselben Bildausschnitt

der Realität beziehen, den sie ihrer Frage zugrunde legen. Diese Annahme halten wir für fraglich. Die Fragwürdigkeit dieser Annahme ist einer der Ausgangspunkte des theoretischen Konzepts der „Sozialen Repräsentation“ (Wagner/Hayes 2005; Moscovici 2001). Die Theorie entstand im Zusammenhang mit der Frage, wie und in welcher Form wissenschaftliche Theorien in das Alltagswissen eindringen. Serge Moscovici, einer der Begründer dieser sozialpsychologischen Konzeption, untersucht in seinem Hauptwerk (1961), welche Vorstellungen über die Psychoanalyse in der französischen Gesellschaft existieren und wie sich diese verbreitet haben. Einer der Befunde lautet, dass sich die Repräsentationen von Psychoanalyse zwischen Gruppen unterscheiden, innerhalb der Gruppen aber zumindest hinsichtlich zentraler Bestandteile Homogenität vorherrscht. Die Vorstellungen variieren also empirisch mit sozialen Unterschieden.

Soziale Repräsentationen sind nach Moscovici mentale Strukturen, die durch Sprache, aber auch bildhaft bzw. ikonisch vermittelt und dargestellt werden (Moscovici 1984: 17). In jedem Fall, so die Annahme, sind sie durch Sprache beschreibbar (Wagner/Hayes 2005: 121). Soziale Repräsentationen sind vergleichbar mit (laien-) wissenschaftlichen Theorien (ebd.: 212). So schreibt Moscovici: „We do not consider them to be ‚opinions about‘ or ‚images of‘; we consider them to be *sui generis* ‚theories‘ or ‚collective sciences‘ to be used for the interpretation and shaping of the real“ (Moscovici 2008: 10). Grundsätzlich streben Menschen danach, sich die Welt erklärbar zu machen (und sie zu bewerten). Hierzu bilden sie Theorien – sog. Alltagstheorien (im Gegensatz zu wissenschaftlichen Theorien) –, um hieraus Erklärungen und Prognosen ableiten zu können. Aus allgemeineren Sozialen Repräsentationen können Menschen Hypothesen über Zusammenhänge in spezifischeren Bereichen bzw. Lebenssituationen ableiten.

Die Theorie der Sozialen Repräsentation geht davon aus, dass mental nur das repräsentiert ist, was für eine Person relevant erscheint. Die Relevanz ergibt sich aus einem existenziellen Motiv heraus: Menschen wollen sich die Welt erklären, um Komplexität zu reduzieren und sie hierdurch handhabbar zu machen. Da sich die Lebensumstände der Menschen unterscheiden, ergeben sich auch Differenzen in der wahrgenommenen Wichtigkeit von Phänomenen, die erklärt werden müssen. Nicht nur Kausalvorstellungen, sondern auch Bewertungen sind Bestandteil Sozialer Repräsentationen. Individuelle Einstellungen sind daher als Elemente von umfassenderen Sozialen Repräsentationen zu verstehen.

Als Soziale Repräsentation werden jedoch nur solche Wert-Wissens-Strukturen bezeichnet, die von einer sozialen Gruppe geteilt werden (Wag-

ner/Hayes 2005: 122). Das bedeutet also, dass wir nicht jede Wert-Wissens-Struktur eines Individuums als Soziale Repräsentation bezeichnen sollten. Erst dann, wenn wir festgestellt haben, dass ein Individuum eine Vorstellung hat, die es mit vielen anderen teilt, können wir von einer Sozialen Repräsentation sprechen. Dies wirft eine weitere Frage auf, nämlich danach, wie man das Konstrukt der sozialen Gruppe konzeptualisiert. Häufig werden in empirischen Forschungsarbeiten Gruppen nach der Ähnlichkeit in der Wert-Wissens-Struktur konstruiert. Bauer und Gaskell (2008) bezeichnen dies als „natürliche“ Milieus. Man kann aber auch anders vorgehen und die Sozialen Repräsentationen von Gruppen miteinander vergleichen, die – theoretisch begründet – nach sozialen Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Zugehörigkeit zu einer sozialen Klasse zusammengefasst werden. Beide Wege sind unserer Meinung nach gangbar. Wir entscheiden uns vor allem für den zweiten Weg und begründen dies mit dem Konzept des Habitus, das wir im Anschluss näher erläutern.

Soziale Repräsentationen sind sozial konstruierte Wert-Wissens-Strukturen sozialer Wirklichkeit und keine Abbilder der objektiven Realität (Wagner/Hayes 2005: 121). Bestehende Repräsentationen beeinflussen die Wahrnehmung der Realität. „We are convinced that certain things exist and that certain events have taken place, but we usually do not have the criteria we need to vouch for material existence. The individual who looks for a satellite in the heavens *knows* that there must be one and *does* find one“ (Moscovici 2008: 11). Dies erklärt auch den Umstand, warum Soziale Repräsentationen recht veränderungsresistent sind, selbst wenn sie objektiv „falsch“ sein sollten. Dies liegt an der Pfadabhängigkeit der Entwicklung Sozialer Repräsentationen, da neue Informationen stets im Lichte bestehender Vorstellungen gesehen werden. Darüber hinaus sind Individuen innerhalb ihrer peer group einem gewissen Konformitätsdruck ausgesetzt, wenn ihre Vorstellungen von denen ihrer Gruppe stark abweichen (Asch 1956). Die Theorie unterstellt, dass die Repräsentationen in einem systematischen Zusammenhang mit der Lebenswirklichkeit der Gruppe stehen (Wagner et al. 1999: 99). Solange sich die Lebensumstände nicht ändern, verfestigen sich Soziale Repräsentationen durch Kommunikation und Prozesse der Anpassung innerhalb der Gruppe.

Ziehen wir ein kurzes *Zwischenfazit*. Unserer Ansicht nach können wir durch den Rückgriff auf das Konzept der Sozialen Repräsentation wesentliche Punkte unserer Kritik an einer individualistischen Interpretation des Einstellungsbegriffes berücksichtigen. Erstens beinhaltet das Konstrukt der Repräsentation nicht nur die Bewertung eines Sachverhaltes, sondern darüber hinaus das Wissen über die Zusammenhänge zwischen bestimmten Sachver-

halten; das Ausmaß des Wissens ist dabei ebenfalls von Belang. Zweitens wird berücksichtigt, dass Repräsentationen nur z.T. der Selbstreflexion zugänglich sind. Drittens macht die Theorie der Sozialen Repräsentation Aussagen über den Zusammenhang zwischen der Ebene individueller Einstellungen und der Ebene der in der Gruppe geteilten Einstellungen. Allerdings hat sie unserer Ansicht nach dabei die makrosoziologische Perspektive aus den Augen verloren. Die Theoretiker und Empiriker dieses Forschungszweigs haben sich vor allem in jüngerer Zeit sehr stark auf soziale Gruppen konzentriert und gesellschaftliche Diskurse und Ideologien weniger berücksichtigt. Dies mag bei manchen Fragestellungen unproblematisch sein. Bei unserer Frage nach dem Denken über Mitbestimmung ist allerdings die gesellschaftliche Ebene mit ihren Machtkämpfen um die Verfügung über Ressourcen und damit auch über die Diskurshoheit in diesem Themenfeld von erheblicher Bedeutung. Das Habituskonzept von Bourdieu bietet unserer Auffassung nach Möglichkeiten, das Konstrukt der Sozialen Repräsentation stärker gesellschaftstheoretisch zu verankern.

2.3 Das Habitus-Konzept als Rahmen

Individuelle Einstellungen sind von sozial geteilten Wert-Wissens-Systemen beeinflusst (Jaspars/Fraser 2001). Wie entstehen die Werte und das Wissen? Wert-Wissens-Systeme sind individuell verankert, allerdings stellt sich die Frage, inwiefern diese individuellen Systeme von sozialen Strukturen beeinflusst werden. Unserer Auffassung nach ist das Konzept der Sozialen Repräsentation zu stark auf die Gruppenebene bezogen. Wir wollen dagegen die gesellschaftliche Ebene stärker in den Blick nehmen. Zu diesem Zweck ziehen wir das Habituskonzept von Pierre Bourdieu heran. Bei diesem Konzept handelt es sich nicht um eine ausgearbeitete Theorie, es besteht vielmehr aus etlichen Elementen, die von Bourdieu im Laufe der Zeit auch modifiziert worden sind. Daher ist es notwendig, hier die für uns relevanten Elemente kurz darzustellen, miteinander zu verbinden und vor allem auf unsere Fragestellung anzuwenden.

Es geht uns um die Frage, wie objektive, soziale Strukturen auf Einstellungen wirken. Eine Antwort versuchen wir unter Rückgriff auf das Habituskonzept zu geben. Dabei stellt sich das Problem, wie wir den Zusammenhang zwischen der sozialen und der individuellen Ebene untersuchen können. Wir führen eine Befragung durch, d.h. wir erfassen beide Ebenen, soziale wie individuelle Elemente, über die unvermeidbar subjektiven Ant-

worten der Befragten. Es gilt deshalb zu berücksichtigen, dass nicht alle Befragten über dieselben Möglichkeiten verfügen, das, was sie denken, auch auszudrücken; zudem können wir nicht ausschließen, dass die Befragten ihre eigene Situation, ihre Interessen und die Möglichkeiten der Interessendurchsetzung nicht zutreffend erkennen. Wir werden in einem weiteren Abschnitt darstellen, welche methodischen Schlussfolgerungen wir aus den theoretischen Überlegungen ziehen, um die genannten Probleme zu lösen bzw. mit ihnen umzugehen.

2.3.1 Habitus als unbewusste Inkorporierung der objektiven Strukturen

Klären wir zunächst den Begriff des Habitus, der für unsere weiteren Überlegungen zentral ist. Vester et al. (2001) bezeichnen mit Habitus 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 Weltsicht zusammenfasst“ (ebd.: 162 f.). Der Habitus entsteht aus der sozialen Praxis und Lage heraus, er wird über Prozesse der Sozialisation internalisiert und inkorporiert. Auf individueller Ebene sind es dann solche „Systeme von Dispositionen“ (Müller 2014: 37), die nicht nur kognitiv, sondern auch in Gewohnheiten (z.T. körperlich) verankert sind. Das bedeutet auch, dass der Habitus nicht ohne Weiteres und kaum vollständig der Selbstreflexion zugänglich ist: „Die Erfahrung von sozialer Welt und die darin steckende Konstruktionsarbeit vollziehen sich wesentlich in der Praxis, jenseits expliziter Vorstellung und verbalem Ausdruck“ (Bourdieu 1985: 17).

Auch wenn Bourdieu keine abgeschlossene Sozialisationstheorie vorgelegt hat, beinhalten sein Arbeiten gleichwohl sozialisationstheoretische Annahmen (Abels/König 2010: 214). Er geht davon aus, dass die Vorstellungen über die soziale Welt gelernt werden. Unsere Befragung reicht allerdings nicht bis zur frühen, primären Sozialisationsphase zurück. Sie nimmt stärker die sekundäre, berufliche Sozialisation in den Blick, wobei wir bei der Interpretation der Befunde berücksichtigen müssen, dass Einstellungen Fortschreibungen des schon in früherer Zeit erworbenen oder angelegten Habitus sein können. Wir nehmen also einen Zusammenhang zwischen der Ausgangsposition des Individuums und seinen späteren Einstellungen im Erwachsenenalter an, ohne allerdings einen Determinismus

zu unterstellen. Wie lässt sich nun die soziale Struktur theoretisch wie empirisch fassen? Bourdieu konzeptualisiert die soziale Struktur als „sozialen Raum“, innerhalb dessen sich Individuen mit ihrer unterschiedlichen Ressourcenausstattung (Kapitalien) positionieren und zugleich den Raum (re) produzieren.

2.3.2 Der Begriff des sozialen Raumes

Den sozialen Raum dimensioniert Bourdieu mithilfe des Kapitalvolumens und der Kapitalstruktur, also des Umfangs und der Zusammensetzung der verschiedenen Kapitalsorten sowie der vergangenen sowie potenziellen Laufbahn der Individuen (Bourdieu 1991: 195 f.). Die Individuen besitzen nicht nur ökonomisches, sondern auch kulturelles und soziales Kapital. Die Anwendung und Konvertierbarkeit der individuellen Kapitalien hängen vom symbolischen Kapital eines Individuums ab. Symbolisches Kapital ist keine vierte Kapitalsorte, sondern beschreibt die soziale Wahrnehmung, die Anerkennung der anderen drei Kapitalsorten (Müller 2014: 5457).

Für unsere Untersuchung kommen wir vorläufig folgenden Schluss: Wir ziehen (ähnlich wie Bourdieu) insbesondere die Erwerbstätigkeit und Stellung im Beruf, aber auch den Bildungsstatus und das Einkommen als Indikatoren heran, um die Kapitalausstattung und die Verortung der Befragten im sozialen Raum zu beschreiben.

2.3.3 Sprache und die Verknennung der eigenen Lage

Menschen benötigen ihre Sprache, um Erfahrungen zu begreifen und für andere begreiflich zu machen (Bourdieu 1991: 722). Wer sich (im herrschenden Diskurs) ausdrücken will, ist gezwungen, die Sprache der Herrschenden zu sprechen. Dies verlangt zum einen eine entsprechende Qualifikation. Fehlt diese, fällt es schwerer, die eigenen Interessen und Meinungen zum Ausdruck zu bringen. Zum anderen, verkürzt gesagt: Die herrschende Sprache ist die Sprache der Herrschenden. Sie stellt keine, zu wenige oder ungeeignete Begriffe bereit, um Sachverhalte zutreffend auszudrücken, deren Darstellung zwar im Interesse der Nicht-Herrschenden, nicht aber im Interesse der Herrschenden ist. Es darf nicht ausgeschlossen werden, dass zumindest manchen Befragten wenig sprachliche Mittel zur Verfügung stehen, Meinungen oder gar Dispositionen zum Ausdruck zu bringen. Daraus resultiert auch für

unsere Studie ein methodisches Problem, das es auch methodisch zu berücksichtigen gilt.

Sprache ist zudem nicht nur ein Instrument des Ausdrucks, sondern formt die Wahrnehmung der Befragten. Sprache gibt Wahrnehmungskategorien vor und trägt damit zur Konstruktion der wahrgenommenen Realität bei. Ein Beispiel: Der Begriff der Mitbestimmung der Arbeitnehmer lässt sich sinnvoll kaum umkehren in dem Sinne, dass wir spiegelbildlich von Mitbestimmung der Arbeitgeber sprechen könnten. Offenbar ist in den Begriff der Mitbestimmung und der Praxis seines Gebrauchs wie selbstverständlich eingelesen, dass es um ein „Mit“-bestimmen geht, das sich lediglich auf einen kleineren oder unbedeutenden Teil der Entscheidungen bezieht. Bereits solche Begrifflichkeiten prägen das Denken und die Möglichkeiten, dieses sprachlich auszudrücken. Einstellungen sind also auch durch die gemeinsame Sprache geformt.

Ein zweites Beispiel bezieht sich weniger auf die Begrifflichkeiten, mit denen über Mitbestimmung gesprochen wird, sondern auf die Fokussierung des Diskurses und seine Inhalte. So verengt sich ein großer Teil des Mitbestimmungsdiskurses auf die Frage, ob Mitbestimmung ökonomisch effizient, d. h. vorteilhaft für die Ziele der Kapitalverwertung ist. Die bereits oben genannten Printmedienanalysen von Beiträgen in drei Tageszeitungen (FAZ, SZ und TAZ) im Zeitraum von 1998 bis 2007 von Kühne/Sadowski (2008) bzw. Kühne (2011) zeigen, dass der Anteil der Behauptungen, dass Mitbestimmung ineffizient sei, vor allem bei der FAZ sehr hoch ist und im Zeitabschnitt von 2003 bis 2007 zugenommen hat. Nicht alle LeserInnen werden in der Lage und motiviert sein, solchen vorherrschenden Interpretationsschemata etwas entgegenzusetzen. Die Medien prägen daher den Diskurs zumindest mit, dieser kann hegemoniale Züge annehmen und entsprechend das Denken über Mitbestimmung mit beeinflussen.

Es stellt sich die Frage, wie wir dieses Problem methodisch bei der Datenerhebung und -interpretation berücksichtigen können. Zum einen sollten wir Unterschiede im Denken über Mitbestimmung je nach sozialer Position finden. Zum anderen müssen wir berücksichtigen, dass die Antworten auf unsere Fragen „Verkennungen“ beinhalten können, Verzerrungen, die es erschweren, Äußerungen von Einstellungen auf objektive Lagen und Interessen zurückzuführen. Hinzu kommt, dass wir es zu großen Teilen mit unbewussten, habitualisierten Inkorporierungen sozialer Strukturen zu tun haben. Im folgenden Abschnitt gehen wir detaillierter darauf ein, wie wir diese Probleme methodisch angehen wollen.

2.4 Schlussfolgerungen für unsere empirische Studie

Halten wir noch einmal die wesentlichen Punkte fest, die wichtig sind für unsere konkreten Forschungshypothesen sowie für unsere Methoden der Datenerhebung, -auswertung und -interpretation.

(1) Wie interpretieren wir das Konstrukt der Einstellungen, und wie verorten wir es in Bezug auf die umfassenderen Konzepte der Sozialen Repräsentation und des Habitus? Einstellungen im Sinne von Bewertungen verstehen wir als Bestandteile von umfassenderen Wert-Wissens-Strukturen oder Sozialen Repräsentationen. Diese Repräsentationen sind wiederum Elemente des Habitus.

(2) Darüber hinaus umfassen Soziale Repräsentationen und der Habitus nicht nur kognitive und affektive Aspekte, sondern auch konkrete Praktiken. In sozialen Praktiken werden Einstellungen und andere Elemente sowohl der Sozialen Repräsentationen als auch des Habitus reproduziert. Einstellungen leiten also auch Wahrnehmungen und Handlungen. Und umgekehrt beeinflussen bzw. verfestigen (mehr oder weniger habituelle) Handlungen die Einstellungen.

(3) Einstellungen sind eingebunden in ein umfassenderes (nicht nur) kognitives Netzwerk. Es geht nicht nur um Meinungen bezüglich eines Sachverhaltes, sondern auch um das Wissen darüber und um die Verbindung zu allgemeineren sozialen Werten und Ideologien. Dabei ist die Frage der Herkunft des Wissens und der Wissensproduzenten von Bedeutung. Empirische Befunde über Wert-Wissens-Strukturen zu interpretieren, ohne die Quellen der Strukturen einzubeziehen, wäre positivistisch; d.h. man würde zumindest nahelegen, die erfragten Meinungen als wahre Meinungen zu interpretieren und damit Gefahr laufen, den Herrschaftscharakter auch der Wissensproduktion zu übersehen.

(4) Für uns sind zwar auch interindividuelle Unterschiede in den Einstellungen von Belang, aber wir wollen vor allem Unterschiede zwischen sozialen Gruppen bzw. sozialen Positionen identifizieren. Nach unseren theoretischen Überlegungen sollten wir hier systematische Unterschiede vorfinden.

(5) Einstellungen, wie wir sie verstehen, sind nur z.T. der Selbstreflexion zugänglich. Auch besteht das Problem der sprachlichen Vermittelbarkeit. Wir benötigen eine Methode, die sich nicht mit dem Abfragen von Meinungen begnügt, sondern tieferliegende Schichten von Wert-Wissens-Strukturen erfasst und weniger durch die Sprache der Fragenden in Form vorgefertigter Antwortschablonen standardisierter Befragungen vorgeprägt ist.

2.5 Bezugsrahmen und Orientierungshypothesen

In den folgenden Überlegungen geht es um die Entwicklung von Orientierungshypothesen. Das heißt, wir behaupten, dass bestimmte Variablen – ggf. in Verbindung mit anderen – einen Unterschied bezogen auf das Denken über Mitbestimmung bewirken oder eine bestimmte Kovariation zu erwarten ist. Diese Orientierungshypothesen werden dann in weiteren Schritten für die spezielleren Fragestellungen verfeinert, so dass sie sich stärker auf empirische Konstrukte (konkrete Variablen) beziehen und auch spezifizieren, *welche* Unterschiede bei den unabhängigen Variablen *welche* Unterschiede bei der abhängigen (dem Denken über Mitbestimmung) bewirken.

2.5.1 Soziale Position

Für die empirische Analyse sind die soziale Position, die Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe und zu einem (sozialen) Geschlecht als soziodemographische Größen wichtig. Theoretisch gesprochen sind dies Indikatoren für unterschiedliche, den Habitus prägende und reproduzierende soziale Strukturen und Praktiken. Dabei nehmen wir an, dass diese Größen nicht nur direkt auf das Denken über Mitbestimmung wirken. Vielmehr bilden sich je nach sozialer Position, Alter und Geschlecht unterschiedliche allgemeinere Wert-Wissens-Strukturen heraus, die wiederum systematisch mit Sozialen Repräsentationen von Mitbestimmung und auch der Bewertung von Mitbestimmung kovariieren. Wir sprechen von Kovariation und sind mit der Behauptung einer einseitigen Kausalität zurückhaltend. Dies hat zwei Gründe: Zum einen unterstellen wir in unseren theoretischen Annahmen rekursive Beziehungen: Handeln (die soziale Praxis) beeinflusst das Denken, und das Denken wiederum das Handeln. Zum anderen können wir empirische Argumente für Kausalitätsbehauptungen schon allein deswegen nicht heranziehen, weil unser Datensatz lediglich Querschnittsdaten beinhaltet.

2.5.1.1 Soziale Position und Denken über Mitbestimmung

Bourdieu verwendet als Indikator für die soziale Stellung Berufsbezeichnungen. Wir erfassen die soziale Position über mehrere Merkmale und Verbindungen zwischen diesen, und zwar vor allem über die Stellung im Beruf, aber auch über die Branche, das Haushaltseinkommen und den (angestrebten) Bildungs- und Berufsabschluss.

Die soziale Position oder Stellung ist in unserer Studie aus mehreren Gründen relevant: Erstens bestimmt sie die materielle Lage der Person und ihre Vulnerabilität durch unternehmerische Entscheidungen wie Lohnkürzungen, Standortverlagerungen, Kurzarbeit etc. Mit einer ungünstigen sozialen Position dürfte ein erhöhtes *Interesse* einhergehen, an unternehmerischen Entscheidungen beteiligt zu werden – eben mitzubestimmen. (Jedenfalls würde man dies vermuten, wenn die Befragten ihre Lage zutreffend einschätzen; wir haben bereits darauf hingewiesen, dass dies keineswegs der Fall sein muss.) Darüber hinaus ist die soziale Position auch ein Hinweis auf die aktuellen *Sozialisationserfahrungen*, vor allem im Betrieb. Die dort erlebte Situation ist für einen angelernten Arbeiter anders als für eine leitende Angestellte. Auch die Tatsache, dass jemand nicht erwerbstätig ist, dürfte einen Einfluss auf das Denken über Mitbestimmung haben.

2.5.1.2 Soziale Position und Wert-Wissens-Strukturen

Die soziale Position schlägt sich nicht immer unmittelbar in Sozialen Repräsentationen von Mitbestimmung nieder. Vielmehr prägen vor allem die soziale Herkunft und die berufliche Sozialisation (die soziale Position) den Habitus. Dieser wiederum korrespondiert mit allgemeineren Wert-Wissens-Strukturen, in deren Lichte Mitbestimmung wahrgenommen, eingeordnet und bewertet wird.

Ein wesentliches Element solcher allgemeinen Wert-Wissens-Strukturen sind *politische Werthaltungen*. Solche Werthaltungen haben nicht zuletzt die Funktion, die eigene soziale Position zu rechtfertigen (Jost/Kay/Thorisdottir 2009). Personen mit einer besseren sozialen Position können z. B. ihre Position rechtfertigen, indem sie (sich) sagen, dass diese prinzipiell jedem offen stünde, wenn sie oder er sich nur anstrengen würde. Neben der Rechtfertigungsfunktion gibt es aber auch einen anderen Grund, warum sich solche Werthaltungen aufgrund der sozialen Herkunft unterscheiden dürften. Bourdieu ist der Auffassung, dass der Habitus der unteren Schichten mit der „Entscheidung für das Notwendige“, mit dem „Not-Geschmack“ (Bourdieu 1987: 585) charakterisiert ist. Er bezieht sich dabei auf den Konsum- und Lebensstil und die damit einhergehenden Vorstellungen, man kann die entsprechende Vermutung aber auch auf andere Denkstrukturen außerhalb dieses Bereiches beziehen. Bourdieu meint, Menschen mit geringem Kapitalvolumen müssen im Kollektiv handeln, um ihre Bedürfnisse befriedigen zu können. Das Ausleihen von Geräten und das Auftragen der Kleidung der Nachbarkinder funktioniere nur mit Sinn für das direkte soziale Umfeld, mit einem Gefühl von unmittelbarer Solidarität. Menschen, die also eher dazu gezwungen sei-

en, sich solidarisch zu verhalten und in solch eine Welt hineingeboren werden, entwickelten eine entsprechende Mentalität stärker als Menschen, die nie auf andere angewiesen waren. Personen, die dagegen über mehr Kapitalvolumen verfügen, dürften eher individualistische Grundorientierungen aufweisen. Nun hat sich vermutlich die materielle Basis einer Kultur, die durch „praktische Solidarität“ (Bourdieu 1987: 616) charakterisiert ist, verändert, und die Kultur dürfte zumindest brüchig geworden sein. Gleichwohl ist es plausibel anzunehmen, dass sie mental nachwirkt und die Einstellungen gleichsam nachlaufend noch mitprägt. Wir gehen daher davon aus, dass diejenigen, die eine ungünstigere soziale Position einnehmen, weniger individualistische Einstellungen aufweisen und auch affiner gegenüber Mitbestimmung sind, diese anders wahrnehmen und anders darstellen. In unserer Befragung verwenden wir daher eine Fragenbatterie, um solche kollektivistischen bzw. individualistischen Orientierungen zu erfassen und ihren Zusammenhang mit Einstellungen zur Mitbestimmung zu identifizieren. Auch *Selbsteinschätzungen auf einer Links-Rechts-Skala* (ZA & ZUMA 2014), die *Bewertung des Kapitalismus* als System (Wright 1997, zur deutschen Fassung siehe Erbsloeh et al. 1988) sowie Vorstellungen über *soziale Gerechtigkeit* (Tullius/Wolf 2012; Lengfeld 2004) gehören zu den Variablengruppen, mit deren Hilfe wir allgemeinere Wert-Wissens-Strukturen erfassen. Diese Strukturen stehen einerseits in einem Zusammenhang mit der Repräsentation von Mitbestimmung, andererseits dürften sie eine systematische Variation mit der sozialen Position aufweisen. Wir haben daher sowohl in unserer Telefonbefragung als auch in unseren qualitativen Interviews entsprechende Fragen gestellt.

In unserer Analyse wollen wir zwei weitere Merkmale hervorheben, die wie die soziale Position und in Verbindung mit ihr eine Verortung im sozialen Feld bewirken: das soziale Geschlecht und das Alter. Wir halten es allerdings für wenig sinnvoll, Geschlecht und Alter allein zu betrachten, sondern immer in Verbindung mit der sozialen Position. Würde man sämtliche andere Einflüsse auf das Denken über Mitbestimmung statistisch kontrollieren können, hätten letztlich Variablen wie Alter oder Geschlecht keine inhaltliche Bedeutung mehr.

Zusammenfassend lautet unsere *erste Orientierungshypothese*: Die soziale Position wirkt zum einen auf allgemeinere Wert-Wissens-Strukturen und zum anderen (direkt oder indirekt über die allgemeineren Strukturen) auf die spezielleren Einstellungen zur Mitbestimmung, auf das Wissen über diesen Gegenstand und darauf, welche Folgen man mit Mitbestimmung assoziiert.

2.5.2 Alter und Denken über Mitbestimmung

Wir wollen wissen, wie vor allem jüngere Menschen über Mitbestimmung denken. Die heranwachsende Generation ist uns deshalb wichtig, weil sie entscheidend für die zukünftige Gestaltung von Mitbestimmung sein wird.

Unsere zweite *Orientierungshypothese* sagt zunächst nicht mehr als: Unterschiede in der Altersgruppenzugehörigkeit gehen mit Unterschieden im Denken über Mitbestimmung einher.

Die Gegenhypothese würde besagen, dass wir keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen finden. Dass diese Gegenhypothese zutrifft, ist allerdings eher unwahrscheinlich, denn (zumindest geringe) Differenzen werden empirisch fast immer zu beobachten sein. Ob diese dann aber ein systematisches Muster ergeben, ob etwa die Jüngeren (wobei noch zu klären ist, wie wir die Altersgruppen empirisch voneinander abgrenzen) Mitbestimmung weniger positiv bewerten, ist eben die Frage. Bei Vester et al. finden sich Hinweise darauf, dass sich bestimmte Denkmuster im Generationswechsel kaum verändert haben. Zu diesen Denkmustern zählt die „Wahrnehmung und Einschätzung sozialer Ungleichheiten“, die „offensichtlich eine kollektive und tradierte Lebenserfahrung der Anerkennung realer Machtverhältnisse in der Gesellschaft“ ausdrückt (Vester et al. 2001: 324).

Wir können in unserer Auswertung Kohorteneffekte nicht von Alterseffekten trennen, da wir keine Paneldaten erheben. Falls wir Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren finden sollten, dann können wir nicht sagen, ob diese dadurch verursacht sind, dass sich die Personen in unterschiedlichen Lebensabschnitten befinden (Alterseffekt) oder darauf, dass die Angehörigen unterschiedlicher Altersgruppen in ihrem Denken über Mitbestimmung vom sich wandelnden „Zeitgeist“ der jeweiligen Phase ihrer politischen Sozialisation (Kohorteneffekt) beeinflusst worden sind.

Eine Analyse der Unterschiede im Denken über Mitbestimmung sollte uns auch Ansatzpunkte für das letzte Kapitel liefern, in dem wir praktische Hinweise geben wollen. Wenn man politische Bildung im Bereich Mitbestimmung forcieren will, lohnt sich ein Blick auf das Mitbestimmungsdenken der Jüngeren, um an diese Vorstellungen anschließen zu können.

2.5.3 Soziales Geschlecht und Denken über Mitbestimmung

Geschlecht fassen wir als eine gesellschaftlich konstruierte Kategorie auf. Mit Geschlecht sind Rollenerwartungen verbunden; Personen werden Ge-

schlechtskategorien automatisch zugeordnet und mit diesen Erwartungen konfrontiert, selbst wenn sie diese für sich ablehnen. Das soziale Geschlecht ist insbesondere deshalb relevant, weil es nach wie vor verbunden ist mit einer geringeren sozialen Stellung und damit einhergehend mit einer erhöhten Vulnerabilität. So beschreiben Baines und Cunningham z. B. die Effekte der Austeritätspolitik auf Erwerbstätige im Bereich der „Care“-Arbeit, die meistens von Frauen, insbesondere von Migrantinnen, ausgeführt wird. Die Kürzungen in den öffentlichen Bereichen dieser Branche treffen Frauen häufiger als Männer (Baines/Cunningham 2015: 184), was sicherlich noch einmal mehr für die angelsächsischen liberalen Wohlfahrtsstaaten gilt. Aber auch in Deutschland wurden die sozialen Berufe lange Zeit abgewertet und erfahren erst durch die jüngste Berichterstattung über Kita-Streiks eine gewisse mediale Aufmerksamkeit und damit womöglich auch die Chance einer sozialen Aufwertung, verbunden mit der Gelegenheit einer Aufwertung der Entlohnung und der Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

Wie nun genau Geschlechtsunterschiede auf das Denken über Mitbestimmung wirken, ob es einen Geschlechtseffekt unabhängig oder in Verbindung mit anderen Variablen gibt oder ob dieser ggf. über die erhöhte Vulnerabilität wirkt, ist theoretisch schwer bestimmbar. Unsere dritte *Orientierungshypothese* lautet daher: Geschlecht hat in Verbindung mit anderen Dimensionen der sozialen Position und allgemeineren Wert-Wissens-Strukturen einen Einfluss auf das Denken über Mitbestimmung. Wir werden hier bei den konkreten empirischen Analysen noch präzisere Hypothesen formulieren, zu großen Teilen gehen wir allerdings explorativ-empiristisch vor: Wir lassen die Daten sprechen.

2.5.4 Erfahrungen mit Mitbestimmung

Wir vermuten, dass Erfahrungen mit der Mitbestimmung die entsprechenden Einstellungen beeinflussen. Mit Erfahrungen meinen wir vor allem ein Engagement in einem Mitbestimmungsgremium. Das Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung ermöglicht überhaupt erst Erfahrungen. Wir werden später weiter ausführen, dass Erfahrungen in einer aktiven Auseinandersetzung zwischen Person und Umwelt gemacht werden. Erfahrungen formen den Habitus, aber umgekehrt auch der Habitus die Erfahrungen. Unsere vierte *Orientierungshypothese* lautet: Erfahrungen mit der Mitbestimmung beeinflussen die Einstellungen positiv. Nun kommt es sicher darauf an, ob es sich um positive oder negative Erfahrungen handelt. Wir vermuten, dass überwie-

gend positive Erfahrungen gemacht worden sind. Auch auf diesen Punkt werden wir im entsprechenden Abschnitt zurückkommen.

2.6 Fazit

In diesem Kapitel haben wir die wichtigsten theoretischen Konstrukte (Wert-Wissens-Strukturen, Soziale Repräsentation und Habitus) und Orientierungshypothesen für unsere Arbeit vorgestellt. Bevor wir auf die Untersuchungsergebnisse eingehen, wollen wir im nächsten Kapitel näher auf die Methoden der Datenerhebung und auf die Konstruktion einiger zentraler Variablen bezogen auf das Denken über Mitbestimmung eingehen. Diese Variablen sind für alle nachfolgenden Kapitel zentral und werden daher im folgenden Kapitel genauer beschrieben. Zu anderen Variablen finden sich chronologisch zu ihrer Einführung und Gebrauch methodische Einschübe in den jeweiligen Kapiteln.

3 METHODISCHE ÜBERLEGUNGEN

3.1 Ausgangsproblem

Wie kann man erfassen, was Menschen über Mitbestimmung denken, was und wie viel sie darüber wissen und wie sie Mitbestimmung bewerten? Anders gesagt: Welche Methoden sind für diesen Zweck geeignet? Wir wollen zunächst kurz skizzieren, welche Verfahren in der Forschung zu Einstellungen, aber auch zu Wissen über Mitbestimmung und zu ähnlichen für uns relevanten Größen herangezogen wurden und werden. Wir beginnen mit den in der Mitbestimmungsforschung bereits verwendeten Methoden. Es ist nicht sinnvoll, das „Rad neu zu erfinden“. Daher prüfen wir bereits genutzte Verfahren darauf hin, inwieweit sie für unsere Zwecke geeignet sind. Anschließend zeigen wir, wie man über die Mitbestimmungsforschung hinaus – insbesondere in der psychologischen Forschung – Einstellungen misst und was wir von dieser Forschung aufgreifen. Schließlich stellen wir das von uns neben anderen Methoden verwendete *Assoziationsverfahren* näher vor. Wir beschließen diesen Abschnitt mit einer Zusammenfassung, die erste Überlegungen für weitere Operationalisierungen und für konkrete Anwendungen der Methoden enthält. Die auf einzelne Fragen und Items heruntergebrochenen „Übersetzungen“ sowie die Darstellung unserer (Interview-)Methodik folgen anschließend in einem Kapitel über die Operationalisierung der Konstrukte und deren Umsetzung im Fragebogen und Interviewleitfaden.

3.2 Verfahren (und Messgrößen) in Untersuchungen zum Denken über Mitbestimmung

Insgesamt gibt es nur wenig *neuerer* Forschung zur Frage, was Menschen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer denken. Wenn man allerdings den gesamten Zeitraum von seit etwa 1950 bis heute in der Bundesrepublik betrachtet, findet man einige Untersuchungen, die methodisch für unsere Studie anregend, z. T. auch sehr hilfreich sind. Dabei wollen wir hier keinen umfassenden Überblick über sämtliche existierenden Studien mit den dort jeweils eingesetzten Methoden geben (siehe hierzu Greifenstein/Kißler 2010). Stattdessen werden wir drei Gruppen von Methoden, die besonders häufig genutzt werden, unterscheiden und anhand ausgewählter, für uns wichtiger Studien darstellen und beispielhaft illustrieren (eine nach wie vor lesenswer-

te Methodenkritik an den aus heutiger Sicht älteren Untersuchungen findet sich bereits bei Dahrendorf 1965).

In den vorliegenden Studien werden Einstellungen (im Sinne von Bewertungen) oder Meinungen *erstens* über mehr oder weniger einfache *Statements oder Fragen* erfasst. In solchen Untersuchungen befragt man in der Regel eine größere Anzahl von Menschen. Ein Beispiel ist die Erhebung von Schlömer et al. (2007), die unter anderem untersucht, welche Einstellung Geschäftsführer mittelständischer Unternehmen ($n = 809$) zum Betriebsrat haben. Dabei verwenden die AutorInnen insgesamt elf Aussagen, denen die Befragten auf einer fünfstufigen Skala zustimmen oder die sie ablehnen können (von 1 = trifft gar nicht zu bis 5 = trifft voll zu) (Schlömer et al. 2007: 31). Eine starke Zustimmung zu einer Aussage wie „Der Betriebsrat ermöglicht auch die Umsetzung unpopulärer Entscheidungen im Unternehmen“ drückt nach Ansicht der AutorInnen eine positive Einstellung aus; die Zustimmung zu Aussagen wie „Der Betriebsrat verfolgt nur die eigenen Interessen und ist daher kontraproduktiv“ indiziert eine negative Einstellung. Die Antwortwerte bezogen auf die elf Aussagen werden für jeden Befragten aufsummiert (wobei die Werte der negativen Aussagen entsprechend umkodiert sind). Die Gesamtskala kann Werte von 11 (nur negative Antworten) bis 55 (nur positive Antworten) annehmen. Der sich empirisch zeigende Mittelwert beträgt 28,6 ($n = 726$) und zeigt damit eine im Durchschnitt eher neutrale Einstellung an. Interessanterweise ist die Einstellung der Geschäftsführer in Betrieben mit Betriebsrat (mit einem Mittelwert von 33,4) stärker positiv als in Betrieben ohne Betriebsrat (Mittelwert: 26,6). „Hieraus geht jedoch nicht hervor, ob eine positive Einstellung zur betrieblichen Mitbestimmung Folge oder Ursache einer Betriebsratsgründung ist“ (Schlömer et al. 2007: 32).⁵

Einige Untersuchungen verwenden keine Skalen mit einer größeren Zahl von Items, die summiert werden, sondern erfragen sehr unterschiedliche Einzelaspekte der Mitbestimmung. Die Antworten werden nicht auf einer einheitlichen Einstellungsskala numerisch zusammengefasst. So wird in der Studie von Moser (1976) etwa danach gefragt, ob die Beschäftigten den Betriebsrat als „ihr“ Interessenvertretungsorgan ansehen („Erkennen Sie den Betriebsrat als Ihre Interessenvertretung an?“ – „in allen Fällen ... in keinem Fall“; ebd.: 92, Frage 19). Gefragt wird weiterhin, welche Rechte sich die Be-

5 Fraglich ist, ob hier eine positive Einstellung zur Mitbestimmung gemessen wird oder eher das Ausmaß, in dem die Befragten meinen, der Betriebsrat sei ein Instrument für ihre Interessen („Umsetzung unpopulärer Entscheidungen“). Da hier die Methode der Erhebung im Vordergrund steht, diskutieren wir den Punkt nicht weiter.

fragen für den Betriebsrat wünschen und wie viel Wirtschaftsdemokratie sie wollen.⁶

Zweitens findet man Arbeiten, die sich der *Methode qualitativer Interviews* bedienen. Die Fallzahlen in solchen Untersuchungen sind meist vergleichsweise klein. Nicht selten konzentrieren sich solche Erhebungen auf einen oder wenige Betriebe, d. h. auch, dass in der Regel Arbeitnehmer befragt werden und nicht die Bevölkerung insgesamt. Ein Beispiel ist die 1957 erstmals publizierte Untersuchung von Popitz et al. (1977). Die Studie gilt zu Recht als „Klassiker“; inhaltlich wie methodisch kann man viel von ihr lernen (Dahrendorf 1965: 62), auch heute noch. In den Jahren 1953 und 1954 wurden 600 Beschäftigte eines Hüttenwerkes befragt, eine ungewöhnlich hohe Fallzahl für qualitative Interviews. Im ausführlichen und gut dokumentierten Leitfaden für die Interviews ist u. a. die Frage nach dem Verständnis von Mitbestimmung enthalten: „Was verstehen Sie unter Mitbestimmung? (Was soll das eigentlich heißen: ‚Mitbestimmung‘?“, S. 23, Frage 45). Auch das Wissen um Mitbestimmung und die Einstellung dazu sind Gegenstand der Gespräche. Es wird also von den Autoren keineswegs vorausgesetzt, dass alle Befragten dasselbe Verständnis von Mitbestimmung haben und alle ausreichend über die Umsetzung im eigenen Betrieb Bescheid wissen. Die Auswertung der Interviews und die Aufbereitung der Resultate erfolgen in erster Linie qualitativ, aber auch quantitativ. Interessant ist u. a. die Bildung von „Typen der Einstellung zur Mitbestimmung“ (Popitz et al. 1977: 156 ff.), wobei nicht nur die Interviewaussagen allein zur Mitbestimmung verwendet, sondern auch weitere Aspekte des Gesellschaftsbildes der Befragten mit herangezogen werden. Popitz et al. (1977) unterscheiden die Typen Bejahung, Ablehnung, Resignation und Teilnahmslosigkeit, z. T. wird noch zwischen Subtypen differenziert. Es geht den Wissenschaftlern also nicht nur um eine Verortung der Befragten auf einer eindimensionalen Zustimmungs-Ablehnungs-Skala, sondern auch um mindestens eine weitere Dimension, die die Resignation oder Teilnahmslosigkeit erfasst. Eine solche Verdichtung zu Typen von Denken über Mitbestimmung ist auch für unsere Arbeit, vor allem für den qualitativen Teil, sinnvoll.⁷

6 Dass nach der Bewertung konkreter Institutionen wie der Mitbestimmung im Aufsichtsrat gefragt wird, findet man häufiger in Phasen politischer Auseinandersetzungen und weniger in politisch ruhigen Phasen (siehe als Beispiele für solche nach konkreten Institutionen fragenden Analysen: Dieckershoff 1969; Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) 1974; Arbeitnehmermonitor 2008).

7 Typenbildung ist dabei selbstverständlich nicht auf qualitative Erhebungsmethoden beschränkt, auch quantitative Informationen können grundsätzlich zur Typenbildung (mittels statistischer Methoden wie Cluster-, Faktoren- oder Korrespondenzanalysen) herangezogen werden.

Drittens haben wir Untersuchungen gefunden, die zumindest ansatzweise mit *Assoziationsfragen* oder ähnlichen Techniken arbeiten. Diekershoff (1969) hat in seiner zu zwei Zeitpunkten durchgeführten Paneluntersuchung jeweils zu Beginn der 670 Einzelinterviews die Frage gestellt: „Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat in letzter Zeit verschiedene Forderungen gestellt. Können Sie mir aus dem Gedächtnis heraus einige Forderungen nennen?“ (ebd.: 5, genannt werden sollten mindestens drei Forderungen). Dabei wurde die „Spontanassoziation“ Mitbestimmung sehr viel häufiger als andere Forderungen genannt. Hier wird allerdings nicht die Einstellung zur Mitbestimmung im Sinne einer Bewertung erfragt, sondern das Wissen über die Politik des DGB. Ein weiterer interessanter Befund besteht darin, dass diejenigen, die solche Assoziationen nannten, auch zu einem höheren Prozentsatz angaben, in der Zeitung darüber gelesen oder mit Kollegen diesen Punkt diskutiert zu haben. Wissen über Mitbestimmung spielt auch in unserer Untersuchung eine wichtige Rolle, und wir wollen dieses Wissen, aber auch Bewertungen, ebenfalls über Assoziationen erfassen.

In der Arbeit von Wilpert und Rayley (1983), einer Teilstudie eines insgesamt 22 Länder umfassenden Projektes, wurden 545 Beschäftigte unterschiedlicher Hierarchiestufen in insgesamt zehn Unternehmen untersucht. Besonders interessant für unsere Studie ist ebenfalls die verwendete Assoziationsmethode. Die Teilnehmer der Befragung wurden zu Beginn der schriftlichen Befragung gebeten, „das aufzuschreiben, was ihnen spontan zum Begriff Mitbestimmung einfällt“ (ebd.: 70). Von den schriftlichen Aussagen waren 50 Prozent als nicht-wertende Aussagen bzw. Wissensdarstellungen anzusehen, die verbleibenden 50 Prozent als Wertungen. 7 Prozent entfielen auf negative, 43 Prozent auf positive Wertungen. Deutlich wurde nach Ansicht der Autoren zum einen: „Von einheitlichen Grundhaltungen und einem einheitlichen Wissensstand unter der Arbeitnehmerschaft kann keine Rede sein“ (ebd.: 70). Darüber hinaus solle man – so die Autoren – den Wertungen keine zu große Bedeutung hinsichtlich der Einstellung zur Mitbestimmung zuschreiben, da nicht ausdrücklich nach Wertungen gefragt wurde, sondern ganz offen nach einer Stellungnahme (ebd.: 70). Zum anderen bestätigte sich erneut, dass die Institution der Mitbestimmung „in der aktiven Erwerbsbevölkerung ein positives Echo findet“ (ebd.: 71). Eine grundsätzlich positive Haltung finde sich auch bei den Betriebsleitungen; in keinem der beteiligten Unternehmen konnten negative Äußerungen festgestellt werden (ebd.: 71). Nun sind in unserer Befragung keine schriftlichen Stellungnahmen möglich. Grundsätzlich wären auch in Telefoninterviews ausführlichere mündliche Äußerungen erfassbar, solche Aufzeichnungen wären aber sehr

aufwendig. Daher ist nach einer Variante des Assoziationsverfahrens zu suchen, da uns die grundsätzliche Methode, die Bevölkerung nach ihren spontanen Gedanken zur Mitbestimmung zu befragen, gut geeignet erscheint, Denken zu erfassen.

In etlichen Arbeiten werden *mehrere Methoden* miteinander verbunden, oft in der Form, dass man neben stärker standardisierten Befragungen mit relativ einfachen Fragen auch qualitative Interviews nutzt. Zum Teil werden Einzel- und Gruppeninterviews miteinander kombiniert. Eine hinsichtlich des theoretischen Bezugsrahmens und der Methodik sehr elaborierte Untersuchung haben Walter/Kißler/Scholten (1981) durchgeführt.⁸ Sie kombinieren „Einzelbefragungen (n = 146), 10 Gruppendiskussionen mit insgesamt 60 Teilnehmern und 13 Tiefeninterviews“ (ebd.: 44). Die Autoren der Studie verstehen Mitbestimmung als Lernprozess und unterscheiden zwischen Mitbestimmung als „Wissensproblem“, als „Informationsproblem“ (dies zielt auf die genutzten Informationskanäle ab), als „Einstellungsproblem“ und als „Interessenproblem“ (darüber hinaus als „gewerkschaftliches Transferproblem“). Die Einstellung im Sinne einer Bewertung der Mitbestimmung wird unter anderem mittels einer Art Semantischen Differentials (Osgood/Suci/Tannenbaum 1971) gemessen. Die Befragten bekamen eine Liste mit acht Eigenschaftswörtern vorgelegt, aus denen sie drei Begriffe auswählen konnten, „die Ihrer Ansicht nach die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Betrieben und in der Wirtschaft kennzeichnen“ (ebd.: 153, Tabelle 6.1). Die drei Begriffe, die am häufigsten (jeweils etwas weniger als 30 Prozent der Nennungen) ausgewählt wurden, sind „fortschrittlich“, „sozial“ und „notwendig“, während die Mehrheit der Befragten die Begriffe „gefährlich“, „schädlich“ und „undemokratisch“ (mit deutlich unter 2 Prozent der Nennungen) für nicht passend hielt.

3.3 Verfahren der Einstellungsmessung über die Mitbestimmungsforschung hinaus

Im Folgenden stellen wir die auch in anderen Forschungsfeldern verwendeten Verfahren dar. Grundsätzlich kann man zwischen nicht-assoziativen und assoziativen Methoden unterscheiden.

⁸ Diese unseres Erachtens in methodischer und theoretischer Hinsicht herausragende Studie ist uns erst nach der Konzipierung unserer eigenen Untersuchung bekannt geworden.

3.3.1 Nicht-assoziative Verfahren der Einstellungsmessung

Bei den meisten Messmethoden steht die Erfassung der bewertenden Dimension von Einstellungen im Vordergrund. Unterschieden wird zwischen expliziten und impliziten Einstellungen und entsprechenden Messverfahren (Basilili/Brown 2005). Bei der *Messung expliziter Einstellungen* rufen die Probanden ihre bewusste Einstellung ab. Typisch für diese Methoden sind Skalen, bei denen Personen direkt nach ihrer Bewertung eines Objektes gefragt werden (Bohner/Dickel 2011; Schwarz 2008). Die Antwortwerte der einzelnen Fragen werden, vereinfacht gesagt, aufaddiert, der Gesamtwert bildet den Indikator für die Bewertung. (Oben haben wir bereits konkrete Beispiele aus Mitbestimmungsuntersuchungen angeführt, daher verzichten wir auf weitere Erläuterungen.) Mithilfe solcher Skalen lässt sich vor allem die affektive, die bewertende Komponente von Einstellungen messen (Kirchler/Rodler/Hölzl 1998). Die kognitive Komponente – was Menschen inhaltlich denken und was möglicherweise durch die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten nicht abgedeckt wird – lässt sich so nur schwer erfassen. Zudem sind Einstellungen nicht immer ohne Weiteres introspektiv zugänglich (Bohner/Dickel 2011: 394). Wir vermuten, dass Einstellungen auch tieferliegende kognitive und weit ins Emotionale hineinreichende „Schichten“ aufweisen, die bei direkten Befragungen möglicherweise nicht oder nur teilweise erfassbar sind. Und selbst wenn die Zugänglichkeit gewährleistet wäre: Menschen wollen ihre Einstellungen nicht immer preisgeben, etwa dann, wenn sie befürchten, sich gegenüber anderen negativ zu präsentieren. Oder sie geben an, bestimmte Einstellungen zu haben, weil sie meinen, dass man diese von ihnen erwartet bzw. weil sie sich Vorteile dadurch erhoffen. Solche Verzerrungen bei der Erfassung von Einstellungen werden auch als *social desirability bias* (King/Bruner 2000) oder soziale Erwünschtheit bezeichnet.

Verfahren zur *Messung impliziter Einstellungen* versuchen solche Probleme zu reduzieren. Eine erste Gruppe von Verfahren greift auf Semantische Differenziale zurück. Ein Begriff wird als Stimulus vorgegeben und die befragte Person wird gebeten anzugeben, welche gegensätzlichen Eigenschaftswörter in welchem Ausmaß das im Stimulus genannte Objekt charakterisieren. (Wir haben oben bereits ein Beispiel einer Mitbestimmungsuntersuchung kennengelernt, in dem eine ähnliche Methode angewandt wurde.) Freie Assoziationen sind hier nicht möglich. Die kognitive, inhaltliche Komponente wird bei diesem Verfahren wegen der Vorgabe der Antwortmöglichkeiten nur unzureichend erfasst (Kirchler 1998). Für eine zweite Gruppe von Messverfahren sind sog. Implizite Assoziationstests (Greenwald/McGhee/Schwartz 1998) ty-

pisch. Diese in der Markt- und Konsumentenforschung stark verbreiteten Tests sind am Computer durchzuführen. Der Grundgedanke besteht darin, dass je schneller mit einem Tastendruck (z. B. auf eine Positiv- oder Negativtaste) auf einen auf dem Bildschirm präsentierten Stimulus (z. B. ein Wort oder Bild) reagiert wird, desto enger sind zwei kognitive Elemente im Gedächtnis miteinander verknüpft (z. B. ein Männer- oder Frauenbild mit der evaluativen Kognition „positiv“ oder „negativ“). Diese Methode kann zu Problemen führen, wenn Personen mit der Bedienung eines Computers wenig vertraut sind. Vor allem aber werden hier Bewertungen oder andere Begriffe vorgegeben, was dazu führen kann, dass man die Unterschiede in den inhaltlichen Interpretationen eines Bewertungsobjektes übersieht.

Gefragt ist also ein implizites Verfahren, das folgenden Kriterien genügt, um reliable und valide Messungen zu ermöglichen: Das Verfahren sollte geeignet sein, tieferliegende Schichten von Einstellungen und sowohl die affektive als auch die kognitive Dimension von Einstellungen zu erfassen. Die Ansprüche an die Qualifikation bzw. Kompetenzen der Befragten sollten gering sein (z. B. hinsichtlich der Computerkenntnisse). Hier bietet sich das Verfahren qualitativer Interviews an, das wir für ein Teilsample jüngerer Menschen nutzen. Allerdings müsste das Verfahren nicht nur für eine kleinzahlige Studie verwendbar sein, sondern auch für großzahlige Erhebungen, was zugleich beinhaltet, dass man es auf eine strukturierte Art und Weise, etwa in Telefoninterviews oder in Form strukturierter Fragebogenerhebungen, nutzen kann. Das Assoziationsverfahren, das wir im Folgenden darstellen, beansprucht, diese Anforderungen zu erfüllen – insbesondere kann mit diesem Verfahren die inhaltliche Dimension von Einstellungen erfasst werden, die sich mit anderen Methoden kaum messen lässt.

3.3.2 Assoziationsverfahren

Die grundsätzliche Idee des Assoziationsverfahrens (AV) besteht darin, dass über spontan verbal (schriftlich oder mündlich) geäußerte Assoziationen, die einer Person zu einem Stimulusbegriff einfallen, die Einstellungen gemessen werden können, die diese Person zu dem mit dem Stimulusbegriff bezeichneten Objekt hat. Man geht bei der Anwendung dieser Methode grundsätzlich wie folgt vor:

Erstens werden den Befragten nacheinander Begriffe (Stimuli) präsentiert (in unserer Untersuchung: Mitbestimmung, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Betriebsrat – wir kommen hierauf zurück). Die Präsentation

des Stimulus kann mündlich in einem Interview oder schriftlich mittels eines Fragebogens erfolgen, gelegentlich präsentiert man auch ein Stimulusobjekt bildlich, etwa in Form einer Abbildung eines Produktes oder einer Person. Die Befragten werden gebeten, zu jedem Begriff spontan ihre jeweiligen Assoziationen (Response) zu äußern – also das, was ihnen spontan dazu in den Sinn kommt. Meistens fordert man die Befragten auf, die jeweilige Assoziation in einem einzigen Wort auszudrücken. Jeder Befragte kann zu jedem Stimulusbegriff eine vorgegebene Anzahl von Wörtern (z. B. zehn) nennen. (Man kann auch die Zeit begrenzen und bitten, so viele Wörter wie möglich zu assoziieren.)

Zweitens geben die Befragten anschließend zu jedem der von ihnen assoziierten Begriffe an, ob sie diesen jeweils als positiv, neutral oder negativ bewerten. (Auch die Wichtigkeit der jeweiligen Assoziation kann man auf einer Skala einschätzen lassen.) Diese Bewertungen sind dann Indikatoren für die Einstellung zum jeweiligen Stimulusobjekt.

Ein anschauliches *Beispiel* für die Anwendung der Assoziationsmethode stammt aus der Untersuchung von Kirchler (1998). Menschen, die sich in ihrer sozialen Position unterschieden (Arbeiter, Angestellte, Beamte, Unternehmer, Studierende) bekamen als Bestandteil einer schriftlichen Befragung den Stimulus *Steuern* präsentiert. Zu diesem Begriff schrieben die Befragten dann alle Assoziationen nieder, die ihnen einfielen. Anschließend wurden die Assoziationen von den Befragten als positiv, neutral oder negativ bewertet. Ziel war es, unterschiedliche mentale Repräsentationen von Steuern und Einstellungen zu Steuern zu erfassen und mögliche Unterschiede zwischen den Gruppen zu identifizieren. Die Assoziationen wurden anschließend von zwei unterschiedlichen Mitarbeitern der Forschergruppe 25 Kategorien zugeordnet. Zudem wurde ein sogenannter Polaritätsindex berechnet; dabei zieht man bei jeder befragten Person die Anzahl der negativen Assoziationen von jener der positiven ab und teilt diesen Wert durch die Anzahl der gesamten von der Person geäußerten Assoziationen. Dieser Index kann Werte zwischen -1 und $+1$ annehmen. In der Untersuchung zeigte sich ein Polaritätsindex von $-0,15$, was eine schwach negative Einstellung zu Steuern indiziert (Kirchler 1998: 126). Ein anderes interessantes Ergebnis besteht darin, dass sich die Bewertungen zwischen den sozialen Gruppen wenig unterscheiden, dass aber die inhaltlichen Vorstellungen über Steuern – das, was die Befragten damit verbinden – durchaus differieren. Beispielweise sehen die befragten Unternehmer Steuern als Bestrafung ihrer Arbeit an; Arbeiter und Angestellte denken dagegen, dass Steuern zur Finanzierung öffentlicher Güter verwendet werden (Kirchler 1998: 126).

3.3.2.1 Historische Entwicklung von Assoziationsverfahren

Das Assoziationsverfahren hat eine lange Tradition. Dabei gibt es mehrere parallele Entwicklungslinien, die nach unserem Eindruck nicht selten isoliert voneinander in unterschiedlichen scientific communities mit je spezifischen methodologischen und theoretischen Annahmen verlaufen (zur Darstellung der historischen Wurzeln vgl. Szalay/Brent 1967; Szalay/Deese 1978: 916). Eine gemeinsame Wurzel ist die Psychoanalyse (Freud 1920). Aus dieser Sicht sind freie verbale Assoziationen eine „sequence of thoughts, feelings, images, and memories“ (Kris 1996: 8). Therapeutische Zwecke stehen in der Psychoanalyse im Vordergrund. Angenommen wird, dass freies Assoziieren, auch ohne Vorgabe von Stimulusbegriffen, dabei hilft, Verdrängtes an die Oberfläche zu holen, um dadurch z. B. Ängste oder Neurosen besser bewältigen zu können.

Gemeinsam ist allen Varianten die Annahme, dass eine spontane sprachliche Äußerung (sei es in Form eines einzigen Wortes oder in Form längerer Sätze) als Response oder Reaktion auf einen Stimulusbegriff zu betrachten ist und dass diese Reaktion den (inneren) psychischen Zustand eines Menschen gegenüber einem (äußeren) Objekt – dem im Stimulus beschriebenen (Szalay/Deese 1978: 1) – ausdrückt. Darüber hinaus geht man davon aus, dass die gegenwärtige Relation zwischen dem psychischen Zustand und dem Objekt auch Folgen hat für das künftige Handeln. Eine positive Assoziation sollte mit einem positiven Handlungsimpuls einhergehen, eine negative Assoziation entsprechend mit einem negativen Handlungsimpuls.

In den letzten Jahrzehnten ist das AV erneut aufgegriffen worden, und zwar insbesondere von einer Gruppe von Sozialpsychologen, die sich stark auf die Theorie der Sozialen Repräsentation (Moscovici 2000) beziehen. Hier wird die Methode als „associative network analysis“ (De Rosa 2002; Kirchner/Rodler/Hölzl 1998) bezeichnet. Die Unterschiede zu den anfänglichen Verwendungen der Methode (etwa von Szalay/Brent 1967) liegen vor allem in der elaborierteren Auswertung der Daten. Man versucht, mit statistischen Verfahren Netzwerke oder Cluster von Assoziationen zu identifizieren und dann zu unterscheiden, welche Personenmerkmale (z. B. der Bildungsstatus, ethnische Zugehörigkeit etc.) mit welchen Clustern oder Netzwerken korrespondieren. Es liegt nahe, dass diese Methode auch in der Markt- und Konsumentenforschung Beachtung findet (John et al. 2006; Teichert/Schöntag 2010). In der Kognitiven Anthropologie gibt es ebenfalls sehr ähnliche Methoden (Borgatti 1994; Bernard/Ryan 2010). Es geht in der Anthropologie u. a. darum, sog. „cultural domains“ zu erschließen. So versucht man durch die Erstellung von Wortlisten (daher wird das Verfahren auch als freelisting

bezeichnet) z. B. herauszufinden, welche Pflanzen bestimmte Volksgruppen mit Gesundheit assoziieren (Reyes-García et al. 2006) oder welches Wissen Strafgefangene über das Gefängnisleben haben (Fleisher/Harrington 1998).

Allen Varianten des AV ist trotz einiger Unterschiede vor allem in der theoretischen Begründung die Messhypothese gemeinsam, dass man über die freien Assoziationen zu einem Stimuluswort auf tieferliegende, kognitiv und emotional verankerte Wert-Wissens-Strukturen eines Menschen oder einer Gruppe von Menschen schließen kann.

3.3.2.2 Vor- und Nachteile des Assoziationsverfahrens

Ein wesentlicher Vorteil der Assoziationsmethode besteht darin, dass man mit ihr mehrere Dimensionen von Einstellungen messen kann. Erstens erfasst die Abfrage freier Assoziationen die *inhaltlichen Vorstellungen* über ein Objekt. Hinzuzufügen ist, dass die Anzahl der Assoziationen auch ein Ausdruck des Wissensumfanges sein dürfte. Zweitens wird die affektive, *wertende Komponente von Einstellungen* durch die positive oder negative Evaluation der Assoziationen messbar gemacht. Ein Vorteil der Methode gegenüber anderen liegt dabei darin, dass sie das Problem der sozialen Erwünschtheit dadurch reduziert, dass keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden. Ein dritter Vorteil besteht darin, dass die Methode sowohl für qualitative als auch quantitative, großzahlige Erhebungen eingesetzt werden kann. Anwendungen mit hohen Fallzahlen sind in der Literatur allerdings weniger häufig zu finden (eine frühe Ausnahme ist z. B. die Untersuchung von Moodie/Markova/Plichtova 1995). Vorteilhaft ist viertens die einfache Anwendung bei der Erhebung. Auch Menschen, die mit der Umfrageforschung nicht vertraut sind, werden Antworten auf die Frage geben können, was ihnen zu einem bestimmten Wort einfällt und ob das geäußerte Wort für sie etwas Positives, Negatives oder Neutrales bezeichnet.

Ein relativer Nachteil gegenüber vorgegebenen, skalenbezogenen Fragen besteht im Aufwand, der bei der Datenaufbereitung und -auswertung entsteht. Dies trifft vor allem dann zu, wenn man es mit einer großen Zahl von Assoziationen zu tun hat. Statt numerischen Werten müssen Textketten verarbeitet werden. Zudem müssen unterschiedliche Wörter, die dieselbe oder eine ähnliche Bedeutung haben, bestimmten Kategorien zugeordnet werden. Darüber hinaus werden sich die Befragten nicht immer an die Aufforderung der Forscher halten, nur Ein-Wort-Assoziationen zu formulieren: Wer nach Assoziationen fragt, bekommt eben nicht selten ganze Sätze zu hören. Auch deshalb besteht die Notwendigkeit der Zuordnung der Assoziationen zu Kategorien. Man steht damit vor den typischen Problemen qualitativer For-

schung und den Schwierigkeiten, die Daten für die quantitative Analyse aufbereiten zu müssen, wenn man es – wie in unserer Studie – mit größeren Fallzahlen zu tun hat.

Halten wir soweit fest: Insgesamt spricht erstens einiges dafür, ein auf Assoziationen beruhendes Verfahren in Verbindung mit anderen zu verwenden. Wir hatten bereits im Theoriekapitel einige Probleme herausgearbeitet, die bei der Erfassung von Wert-Wissens-Systemen mithilfe einfacher, Antworten vorgebender Fragen entstehen. Ein zweiter Punkt: Die oben skizzierten Untersuchungen zeigen, dass assoziative Verfahren zumindest eine Möglichkeit bieten, die auch in größerzahligen strukturierten Befragungen eingesetzt werden kann. Drittens ist es sinnvoll, mehrere Methoden miteinander zu verbinden. Allein aus Antworten auf einzelne Einstellungsfragen, aber auch auf Batterien von Fragen, lässt sich Denken kaum erschließen. Daher kombinieren wir unsere großzahlige Telefonbefragung einer Bevölkerungsstichprobe mit qualitativen Interviews einer kleineren Anzahl jüngerer Menschen.

3.4 Anwendung der Methoden für unsere konkreten Forschungsfragen

Tabelle 1 zeigt, was wir mit welcher Methode messen wollen. (Den Begriff des Messens verwenden wir hier im weiten Sinne, d.h. auch für die qualitativen Interviews.)

Wir verwenden drei sehr unterschiedliche Methoden der Messung des Denkens über Mitbestimmung: Erstens nutzen wir Fragen bzw. Statements mit Antwortvorgaben, insbesondere zu den Folgen von Mitbestimmung („Mitbestimmung bewirkt ...“), aber auch bewertende Aussagen („Mitbestimmung ist falsch, weil ...“). Dies ist die „klassische“ Methode der Einstellungs- und Meinungsforschung. Zweitens kommt das Assoziationsverfahren zur Anwendung, das die Einstellungen ohne Antwortvorgaben erfasst. Hier nennen die Befragten in einem ersten Schritt spontan ihre Assoziationen zu bestimmten Stimulusbegriffen (wie etwa zum Begriff *Betriebsrat*), im zweiten Schritt bewerten die Befragten dann die von ihnen genannten Assoziationen. Drittens führen wir für eine kleinere Zahl von jüngeren Befragten *qualitative Interviews* durch. In diesen qualitativen Interviews wollen wir, noch stärker als dies bei quantitativen Analysen möglich ist, Konfigurationen bzw. Typen von Weltbildern und Vorstellungen von Mitbestimmung auf der einen Seite und der sozialen Position und des Habitus auf der anderen Seite herausarbei-

ten. Im Folgenden werden die Verfahren kurz erläutert, detaillierte Überlegungen finden sich in den jeweiligen Abschnitten, in denen die Verfahren konkret angewendet werden.

Tabelle 1

Zu erfassende Größen und Methoden

Zu erfassende Größen	Methoden der Messung des Denkens über Mitbestimmung		
	Assoziationsmethode	Likert-Skalen	Qualitative Interviews
Einstellungen im Sinne von Bewertungen (von Mitbestimmung)	Bewertungen der Befragten bezogen auf ihre eigenen Assoziationen, z. T. auch direkte Bewertungen als Assoziationen	Vorgegebene Statements über die Bewertung von Mitbestimmung	Qualitative Interviews über Wissen und Bewertungen (Einstellungen) der Mitbestimmung, auch Erfassung von allgemeineren Werthaltungen
Wissen: Inhalte des Wissens über Mitbestimmung	Inhalte der Assoziationen		
Wissen: Umfang des Wissens über Mitbestimmung	Anzahl der Assoziationen bzw. nicht Vorhandensein von Assoziationen	Selbsteinschätzung des Wissens über den Betriebsrat; Herkunft von Wissen (Häufigkeit, etwas über Mitbestimmung mittels bestimmter Medien erfahren zu haben)	
Wissen: Folgen von Mitbestimmung	Assoziationen über Folgen*	Statements über die Folgen von Mitbestimmung	
Allgemeinere Werthaltungen	Inhalte der Assoziationen*	Statements zu allgemeineren Werthaltungen (politische Werte)	

Anmerkung: * Zu diesen Größen wären im Prinzip entsprechende Messungen möglich. Hier in dieser Publikation haben wir allerdings dazu keine entsprechenden Indikatoren gebildet und keine Auswertungen vorgenommen.
Quelle: Eigene Darstellung

3.4.1 Messung über die Assoziationsmethode

Mit der Assoziationsmethode wollen wir dreierlei messen: Erstens sollen die *Inhalte des Wissens* erfasst werden: Was verbinden Menschen mit Mitbestimmung? Denken sie überhaupt an arbeitsbezogene Dinge? Oder denken sie an Demokratie allgemein, an Partizipation in der Gemeinde, in der Schule oder Universität? Zweitens ist das *Ausmaß des Wissens* über Mitbestimmung zu erfassen. Wer keine oder nur wenige Assoziationen äußern kann, dürfte über weniger Wissen verfügen als derjenige, der in der Lage ist, mehr Begriffe zu assoziieren. Drittens lassen sich die *Einstellungen im engeren Sinne* erfassen, nämlich über die Bewertungen der Inhalte der assoziierten Begriffe (bzw. Sätze) – also: wie bewerten die Befragten die Begriffe, die sie mit Mitbestimmung assoziieren (und damit auch die Mitbestimmung selbst)? Mit der Assoziationsmethode können wir folglich sowohl die kognitive als auch die affektive bzw. evaluative Dimension von Einstellungen messen.

Die Assoziationen der Befragten erfassen wir mit unterschiedlichen, im Interview vorgegebenen Stimulusbegriffen (vgl. zur Methode Szalay/Brent 1967; Szalay/Deese 1978; De Rosa 2002). Zu drei unterschiedlichen Begriffen sollten die Befragten jeweils spontan Wörter assoziieren. Zudem haben wir zu jedem genannten Begriff danach gefragt, ob dieses Wort für die Befragten eine positive, neutrale oder negative Bedeutung hat. Als Stimulusbegriffe wurden den Befragten die Begriffe Mitbestimmung, Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Betriebsrat genannt. Die Fragen sind wie folgt formuliert:

- „Zunächst: Was fällt Ihnen ganz spontan zum Begriff ‚Mitbestimmung‘ ein, was verstehen Sie darunter? Würden Sie mir das bitte in Stichworten sagen?“ (Intervieweranweisung: Bis zu drei Nennungen wörtlich erfassen, Zeit zum Nachdenken lassen, ggf. nachhaken. Mindestens eine Nennung erforderlich.)
- „In Deutschland können Arbeitnehmer mitbestimmen, wenn es um Entscheidungen bei der Arbeit geht. a) Was fällt Ihnen spontan zum Begriff ‚Mitbestimmung der Arbeitnehmer‘ ein, würden Sie mir das bitte in Stichworten sagen?“ (bis zu fünf Nennungen). b) „Was verbinden Sie mit diesen Begriffen? Etwas Positives, etwas Negatives oder etwas Neutrales?“
- „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 diesen Begriffen? Etwas Positives, etwas Negatives oder etwas Neutrales?“

Da es sich bei den Nennungen um offene Antworten im Wortlaut der Befragten handelt, ergibt sich eine sehr große Zahl möglicher Merkmalsausprägungen, die daher zusammengefasst werden müssen. Die offenen Antworten zum ersten Stimulus haben wir vollständig „per Hand“ und induktiv vorgehend kodiert. Bei den Fragen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer und über den Betriebsrat kam eine Kombination von deduktiver und induktiver Kodierung zur Anwendung. Zunächst haben wir solche Nennungen extrahiert, bei denen die Befragten nur ein einzelnes Wort genannt haben, z. B. „Arbeitszeit“ auf die Frage zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Solche Ein-Wort-Assoziationen machten einen Anteil von 52 Prozent bezogen auf *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und 26 Prozent beim Stimulusbegriff *Betriebsrat* aus. Diese Nennungen wurden anschließend mit dem diktionsbasierten Analysemodul von MaxQDA 11 in 98 Kategorien eingeordnet.

Das *Kategoriensystem* bzw. Kodierschema wurde folgendermaßen erstellt: Erstens haben wir auf die Assoziationen aus einer Pretest-Untersuchung zurückgegriffen, die die Einstellungen von 98 Studierenden erfasste. Diese Assoziationen bildeten die induktiv gewonnene Ausgangsbasis für ein Kategorienschema. Zweitens wurde dieses Schema um inhaltlich begründete Kategorien ergänzt, da Studierende möglicherweise andere Assoziationen äußern als andere Befragte (z. B. ältere oder solche mit einer nichtakademischen Ausbildung bzw. niedrigeren formalen Qualifikation). Dies ergab ein System von 98 Kategorien, die wir wiederum zu 16 Oberkategorien gruppiert haben (das Kodierschema kann unter folgendem Link abgerufen werden: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1134766>).

Bei den umfangreicheren, aus mehr als einem Wort bestehenden Nennungen wurde die Kodierung manuell mithilfe desselben Kategoriensystems durchgeführt. Das Kategoriensystem wurde nach einer ersten Kategorisierung nochmals überarbeitet. Für die manuell kodierten Antworten lag die Inter-Coder-Reliabilität in einer 10-Prozent-Stichprobe bei rund 65 Prozent. Die Kodierer haben dann z. T. erneut kodiert bzw. rekodiert.

3.4.2 Messung über Likert-Skalen

Likert-Skalen setzten wir zum einen ein, um etwas über die *Einschätzung der Folgen von Mitbestimmung* zu erfahren. Auf diese Weise kann man ebenfalls die Einstellung messen. Dies lässt sich an zwei Extremfällen verdeutlichen: Wer nur positive Folgen wahrnimmt, hat eine maximal positive Einstellung, wer nur negative Folgen sieht, eine maximal negative. Zum Teil enthalten

die verwendeten Statements auch Aussagen über die Bewertung von Mitbestimmung. (Wir haben weiter oben bereits eine konkrete Anwendung dieses Verfahrens in der Mitbestimmungsforschung kennengelernt (Schlömer et al. 2007).) Insgesamt wurden 13 Statements mit Zustimmungs-Ablehnungs-Antwortmöglichkeiten auf einer vierstufigen Skala verwendet („stimme völlig zu – stimme eher zu – stimme eher nicht zu – stimme überhaupt nicht zu“) (siehe Tabelle 2).

Bei der Formulierung der Fragen haben wir uns an den Themen orientiert, die immer wieder in der Mitbestimmungsdebatte auftauchen. Darüber

Tabelle 2

Erfassung der Einstellung zur Mitbestimmung über Statements

Frage Nr.	Mitbestimmung ...
1	verlangsamt wichtige unternehmerische Entscheidungen*
2	führt dazu, dass deutsche Unternehmen ins Ausland abwandern*
3	steigert den Leistungswillen der Mitarbeiter
4	bewirkt, dass die Arbeitnehmer zufriedener sind
5	fördert den Zusammenhalt unter Kollegen
6	bewirkt, dass es mehr Konflikte mit dem Management gibt*
7	stärkt die Rechte der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber
8	schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten
9	sorgt dafür, dass es bei der Bezahlung von Mitarbeitern gerecht zugeht
10	verhindert, dass sich die positiven Kräfte des freien Marktes entfalten können*
11	ist notwendig, damit nicht nur einige wenige Unternehmer und Manager über das Schicksal der Arbeitnehmer entscheiden
12	ist falsch, denn dem Unternehmer gehört das Unternehmen, also muss er auch allein entscheiden können*
13	verhindert Arbeitsplätze*

Anmerkung: Vierstufige Antwortskala („stimme völlig zu – stimme eher zu – stimme eher nicht zu – stimme überhaupt nicht zu“); Zustimmung zu mit einem Stern (*) markierten Items indiziert eine negative Einstellung

Quelle: Eigene Darstellung

hinaus haben wir einige Items in leicht modifizierter Form einer nur in Teilen veröffentlichten Untersuchung (Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008) entnommen, nicht zuletzt, um die Ergebnisse wenigstens z. T. vergleichen zu können. Die Reihenfolge der Fragen haben wir zufällig variiert.

Über die oben genannten Fragen hinaus erfassen wir die Einstellung zur Mitbestimmung über die folgende 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?“

Darüber hinaus nutzen wir für unsere Befragung ähnlich aufgebaute Skalen, um allgemeinere Werthaltungen (politische Werte) zu messen. Die genaue Formulierung erläutern wir bei der Darstellung der konkreten Analysen.

Likert-Skalen setzen wir zum anderen für die Erfassung des Wissensumfanges ein. Wir nehmen an, dass wir über die Selbsteinschätzung der Befragten, wie gut sie über den Sachverhalt *Betriebsrat* Bescheid wissen, das Ausmaß des Wissens über Mitbestimmung einigermaßen messen können. (Wir kommen bei den konkreteren Operationalisierungen auf diesen Punkt zurück.) Auch wollen wir etwas über die Herkunft des Wissens erfragen. Hat man etwas über Mitbestimmung gelesen, in der Schule gehört, mit KollegInnen im Betrieb darüber geredet usw.? Das Ausmaß des Wissens kann hier indirekt miterfasst werden. Um diesen Gedanken an einem Beispiel zu erläutern: Diejenigen, die über mehrere Informationskanäle etwas über Mitbestimmung „gelernt“ haben, sollten mehr wissen als diejenigen, die ihr Wissen nur über einen einzigen Kanal vermittelt bekommen haben (oder im Extremfall angeben, keinen der Kanäle genutzt zu haben).

3.4.3 Qualitative Interviews

Mithilfe qualitativer Interviews wollen wir komplexere Wert-Wissens-Strukturen erfassen und Soziale Repräsentationen (geteilte Denkvorstellungen) identifizieren. Bei der Durchführung der Interviews greifen wir einen Methodenvorschlag von Scheele/Groeben (1988) auf. Diese Vorgehensweise unterscheidet sich leicht von anderen Methoden der Interviewführung, da neben offenen Fragen auch Störfragen verwendet werden. Störfragen heißt, dass die Befragten mit Gegenmeinungen konfrontiert werden, die sie in gewisser Weise irritieren und so motivieren, solche Annahmen weiter auszuführen

und zu begründen, von denen sie (stillschweigend) in ihrem Alltag ausgehen. In der Argumentationstheorie wird dies als Kernbestandteil eines argumentativen Gesprächsverlaufs angesehen; entsprechende Äußerungen der Interviewten bezeichnet man als Darlegungshandlung. „*Darlegungshandlung* ist eine Sprachhandlung, die zur weiteren Ausarbeitung einer Position durchgeführt wird. Sie bildet gewissermaßen den Kern argumentativen Gesprächshandelns“ (Spranz-Fogasy 2006: 33).

Konkret sind wir wie folgt vorgegangen: Zunächst wollten wir von den Befragten eine allgemeine Definition wissen, was für sie *mitbestimmen* bedeutet. Dabei haben wir berücksichtigt, dass vermutlich viele der Befragten aufgrund ihres Alters bislang noch keine Berührung mit Arbeitnehmermitbestimmung hatten. Daher haben wir versucht, die Gesprächshürde für diese Befragten mithilfe eines Einstiegsbeispiels zu nehmen. Als erstes sollte alle Befragten jeweils ihre Vorstellung äußern, wie sie ihren gemeinsamen Urlaub mit PartnerIn, Familie oder Freunden planen würden („Zuerst würde ich Sie bitten, sich vorzustellen, Sie würden Ihren nächsten Urlaub planen und würden gerne mit Ihrer Familie/Freunden/Partner verreisen. Wie würden Sie sich wünschen, dass die Planung abläuft?“)⁹. Dieses Beispiel sollte die Befragten dazu bewegen, eine erste Vorstellung von Mitbestimmung zu äußern, was Mitbestimmung für sie konkret bedeutet und ob diese eher ein Mitsprache- oder ein Entscheidungsrecht beinhaltet. Danach sollten die Befragten ihre Vorstellung auf den Wirtschafts-, Unternehmens- und Arbeitskontext ausweiten. Dies geschah mit der Frage: „Hätten Sie solch eine Mitbestimmung, wie Sie sie gerade beschrieben haben, gerne auch bei Entscheidungen in Firmen?“ Damit sollte eine Art „Idealvorstellung“ der Befragten skizziert werden. Dies wurde dann im weiteren Verlauf des Interviews mit dem wahrgenommen „Ist“-Zustand der Arbeitnehmermitbestimmung verglichen. Um diese Vorstellung des Ist-Zustandes zu rekonstruieren, wurden die Befragten gebeten, zu beschreiben, was ein Betriebsrat ist. Anschließend sollten sie diese Institution zum einen bewerten (unabhängig davon, ob die Vorstellung über den Betriebsrat falsch war oder nicht): „Wie würden Sie die Institution Betriebsrat bewerten/Wie finden Sie so eine Einrichtung?“. Zum anderen sollten die Befragten ihre Vorstellung mit dem vergleichen, was sie vorab als „Ideal“ konstruiert hatten: „Wenn Sie das einmal mit Ihrem Ideal-Bild über Mitbestimmung vergleichen, ist diese Einrichtung dem eher ähnlich oder unähnlich?“. Es wurde auch direkt nach Änderungs-

9 Da der Altersunterschied zwischen den Befragten und den Interviewern gering war, wurde in einigen Interviews mit Einverständnis der Befragten „geduzt“.

ideen gefragt („Würden Sie etwas ändern wollen?“). Danach haben wir die Befragten nach Folgen von Mitbestimmung gefragt („Wenn wir einmal konkret auf die Folgen eingehen, was denken Sie, was hat Mitbestimmung – so wie sie jetzt ist – für Folgen?“). Dabei haben wir uns erhofft, dass wir ohne Vorgaben von Antwortmöglichkeiten ein breiteres Antwortspektrum erhalten. Zudem boten uns die Antworten die Möglichkeit nachzufragen, warum die Folgen wünschenswert oder unerwünscht sind und ob es andere Gründe gibt, warum Mitbestimmung gut oder schlecht ist. Danach wurde die Person mit einer konträren Aussage einer fiktiven Person konfrontiert: Hatte die Person eher eine positive Haltung gegenüber Mitbestimmung im Verlauf des Interviews geäußert, wurde sie mit der Aussage konfrontiert: „Es gibt Menschen, die sagen, Mitbestimmung ist falsch, denn dem Unternehmer gehört das Unternehmen, also muss er auch allein entscheiden können. Was sagen Sie dazu?“ Falls eher eine skeptische Haltung vom Interviewten eingenommen wurde, wurde folgende Aussage zitiert: „Es gibt Menschen, die sagen, Mitbestimmung ist notwendig, damit nicht nur einige wenige Unternehmer und Manager über das Schicksal der Arbeitnehmer entscheiden. Was sagen Sie dazu?“ Die Person sollte, wie oben beschrieben, dazu gebracht werden, ihr Kernargument explizit zu machen.

Der Interviewleitfaden kann hier eingesehen und heruntergeladen werden: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1134241>.

3.5 Methodische Vorbemerkung zu den Statistischen Analysen

Zunächst werden wir in den folgenden Kapiteln jeweils die univariaten Ergebnisse präsentieren, in erster Linie mittels Häufigkeiten und Mittelwerten. Daran schließen sich bivariate Analysen an. Dabei werden – mithilfe von Kreuztabellen und Korrelationsmaßen – sowohl Stärke als auch Richtung der Zusammenhänge analysiert. Aufgrund der leichteren Interpretierbarkeit nutzen wir primär Kreuztabellen mit Prozentzahlen bzw. entsprechende Grafiken. Wo es jedoch aus inhaltlichen oder Platzgründen sinnvoll erscheint, greifen wir auf Korrelationen zurück. Daran schließt sich die Frage an, ab welchem Wert uns eine Korrelation berichtenswert in dem Sinne erscheint, dass dieser auf einen (statistischen) Zusammenhang hindeutet. Üblicherweise wird hier das Signifikanzniveau als Entscheidungshilfe herangezogen. Jedoch sagt dieses nichts über die Stärke eines Zusammenhangs aus, sondern lediglich – statistisch etwas ungenau, aber dafür hoffentlich anschaulich ausgedrückt – über die Möglichkeit einer statistischen Verallgemeinerbarkeit

der Ergebnisse. Aufgrund unserer großen Stichprobe werden bereits sehr schwache Korrelationen als signifikant ausgewiesen. Wir gehen so vor, dass für uns alle Korrelationen ab 0,1 (und Prozentsatzdifferenzen von 10 Prozent) als prinzipiell nennenswert gelten. Sehr vereinfacht kann man sagen, dass eine Korrelation von 0,1 einem Unterschied von 10 Prozentpunkten entspricht, und dies ist eine durchaus relevante Differenz.¹⁰ Bei den multivariaten Verfahren weisen wir das Signifikanzniveau den Konventionen folgend aus, bei den einfachen bivariaten Analysen halten wir dies dagegen für verzichtbar, weil die Koeffizienten und Prozentsatzunterschiede leicht als Effektstärken interpretiert werden können.

10 Wir beziehen uns hier auf die Ausführungen von Rosnow/Rosenthal (2002: 282 ff.) zur Darstellung von statistischen Effektstärken im Form des „binomial effect-size display“ (BESD).

4 BESCHREIBUNGEN DER QUANTITATIVEN ERHEBUNG - VORGEHENSWEISE UND STICHPROBE

4.1 Datenerhebungsverfahren und Beschreibung der quantitativen Stichprobe

Die Datengrundlage des quantitativen Teils der Untersuchung bildet eine von Infratest Politikforschung Berlin Ende 2012 durchgeführte telefonische Befragung von 3.203 Personen aus der deutschsprachigen Bevölkerung Deutschlands ab 15 Jahren, die während des Befragungszeitraums in Privathaushalten lebten und über einen Festnetz- und/oder Mobilfunkanschluss verfügten. In der Stichprobe sind Befragte im Alter von 15 bis 99 Jahren vertreten.¹¹ Da in einer reinen Zufallsstichprobe dieser Größenordnung zu wenig jüngere Befragte enthalten wären, um differenziertere Analysen nach Altersgruppen geschichtet durchführen zu können, wurden weitere 700 Interviews mit zufällig ausgewählten 15- bis 30-Jährigen geführt. Diese Gruppe ist daher in unserem Sample stärker als in der Gesamtbevölkerung repräsentiert.

Bei der Stichprobenbildung wurde ein Dual-Frame-Ansatz verfolgt, bei dem 30 Prozent der Stichprobe über einen Mobilfunkanschluss kontaktiert wurden, unabhängig davon, ob diese Personen auch über einen Festnetzanschluss verfügten. Durch dieses Verfahren wird dem Umstand Rechnung getragen, dass insbesondere junge Menschen häufig nicht über einen Festnetzanschluss, sondern nur noch über einen Mobilfunkanschluss verfügen (ADM 2013: 133).

Für die Fälle in der Stichprobe wurde ein Gewichtungsfaktor konstruiert. Eine Gewichtung ist sinnvoll, wenn die Stichprobe die Grundgesamtheit, also die Struktur der Bevölkerung der Bundesrepublik, hinsichtlich relevanter Merkmale (Alter, Bildung, Erwerbsstatus und -position), nicht perfekt abbildet und man nicht nur Zusammenhänge zwischen Variablen identifizieren, sondern auch Aussagen über Verteilungen bezogen auf die Grundgesamtheit machen möchte. In unserem Fall berücksichtigt die Gewichtung u. a. die Haushaltsgröße, die Zahl der Telefonnummern, unter denen die Zielperson erreichbar ist, und weitere Faktoren, die die Auswahlwahrschein-

11 Ursprünglich sollte die Stichprobe die über 65-Jährigen nicht erfassen. Tatsächlich befragt wurden jedoch auch Menschen, die älter sind als 65 Jahre (diese machen rund 13 Prozent des Samples aus). Wir werden dies bei den Analysen, wenn erforderlich, berücksichtigen.

lichkeit beeinflussen. Neben diesen technisch begründeten Korrekturen gleicht das Gewicht die Stichprobe an die Grundgesamtheit an – also an die Bevölkerung der Bundesrepublik. Berücksichtigte Merkmale sind Alter, Geschlecht, Bundesland und berufliche Stellung. Die Referenzwerte stammen aus der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes von 2011 und dem Mikrozensus 2011. Gewichtungen beeinflussen die Ergebnisse. In [Tabelle 3](#) bis [Tabelle 6](#) sind Häufigkeiten und Anteilswerte einiger zentraler Merkmale ohne und mit Anwendung der Gewichtung aufgeführt.

Tabelle 3

Ungewichtete und gewichtete Verteilung des Erwerbsstatus im Vergleich in Prozent

Erwerbsstatus	Ungewichtet	Gewichtet
Voll-/Teilzeiterwerbstätig (auch „Mini-Jobs“, geringfügig/gelegentlich erwerbstätig, auch Soldaten)	58,2	51,7
In einem „Ein-Euro-Job“ tätig	0,1	0,2
In Altersteilzeit (gleichgültig, in welcher Phase)	1,1	1,5
In Mutterschafts-, Erziehungsurlaub, Elternzeit	1,6	1,6
Lehrling in betrieblicher Ausbildung	2,8	1,8
Lehrling in schulischer Ausbildung, Fachschüler	1,2	0,6
Schüler an allgemeinbildender Schule	6	3,9
Student	7,3	3,7
Arbeitslos (ohne „Ein-Euro-Job“)	2,3	3,4
Dauerhaft erwerbsunfähig	1,2	2,1
Rentner oder Pensionär	15,4	24,9
Hausfrau/Hausmann	1,9	3,6
Sonstiges (Umschulung, Freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst)	0,8	0,9
Gesamt	100	100

Anmerkung: gültige Werte: n = 3.201

Quelle: Eigene Darstellung

Da die Gewichtung das designbedingte Übergewicht der jungen Befragten korrigiert, sinken die Anteilswerte der 15- bis 19- sowie der 20- bis 29-Jährigen, während die der älteren Befragten steigen. Beim Erwerbsstatus findet dies seine Entsprechung in einem niedrigeren gewichteten Anteil der Schüler, Studenten und Erwerbstätigen und einer zahlenmäßigen Aufwertung der Rentner und Pensionäre.

Tabelle 4

Ungewichtete und gewichtete Verteilung der Altersgruppen und des Geschlechts im Vergleich in Prozent

Alter	Ungewichtet	Gewichtet
15–19 Jahre	8,8	5,5
20–29 Jahre	22,8	13,7
30–39 Jahre	13,0	14,6
40–49 Jahre	15,9	18,2
50–59 Jahre	18,4	17,5
60–65 Jahre	8,4	8,7
über 65 Jahre	12,6	21,8
Gesamt	100	100
Frauenanteil	47,2	51,1

Anmerkung: gültige Werte: n = 3.188

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 5

Ungewichtete und gewichtete Verteilung der Bildungsabschlüsse im Vergleich in Prozent

Bildung (höchster beruflicher oder akademischer Abschluss)	Ungewichtet	Gewichtet
Kein Abschluss	10,5	10,4
Angelernt/Teilfacharbeiter	1,2	2,5
Abgeschlossene Lehre	28,6	41,1
Meister-/(Berufs-)Fachschule	17,3	18,4
(Fach-)Hochschulabschluss	31,3	18,7
Summe	88,9	91,1
Anderer Abschluss	4,7	4,3
Keine Angabe	6,4	4,5
Gesamt	100	100

Anmerkung: n = 3.203

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 6 zeigt die ungewichteten und gewichteten Häufigkeiten der unterschiedlichen Gruppen von Erwerbstätigen, also aufgegliedert nach deren Stellung im Beruf bzw. Erwerbsposition. Als erwerbstätig verstehen wir im Folgenden alle Voll- und Teilzeiterwerbstätigen sowie Personen in Mutterschutz, Elternzeit und Altersteilzeit (in der aktiven oder passiven Phase). Stärkeren Einfluss erhalten durch die Gewichtung die Arbeiter, hier insbesondere die an- und ungelernten. Entgegengesetzt verhält es sich bei den Angestellten, wobei hier insbesondere bei den hochqualifizierten und leitenden Angestellten durch die Gewichtung eine Abwertung erfolgt. Das Gewicht korrigiert hier den in vielen Befragungen zu beobachtenden Bildungsbias, also die überproportionale Beteiligung von Personen mit höheren Bildungsabschlüssen.

Im Folgenden arbeiten wir mit ungewichteten Daten. Beide Zugänge – Analysen ohne und mit Gewichtung – haben Vor- und Nachteile. Bei der Verwendung ungewichteter Daten beziehen sich unsere Aussagen streng ge-

Tabelle 6

Ungewichtete und gewichtete Verteilung der Erwerbsposition im Vergleich in Prozent

Erwerbsposition	Ungewichtet	Gewichtet
Ungelernte Arbeiter	4,1	7,6
Facharbeiter	8,6	11,2
Meister/Polier	0,9	1,9
Ausführende Angestellte	13,1	15,2
Qualifizierte Angestellte	29,0	27,6
Hochqualifizierte Angestellte	13,8	8,9
Leitende Angestellte	7,8	5,9
Angestellte mit umfassenden Leitungsfunktionen	3,2	2,5
Beamte im einfachen Dienst	0,2	0,4
Beamte im mittleren Dienst	2,0	1,8
Beamte im gehobenen Dienst	3,6	1,9
Beamte im höheren Dienst	1,7	1,1
Selbstständige/Freiberufler ohne Beschäftigte	4,4	4,7
Selbstständige/Freiberufler mit Beschäftigten	6,1	7,4
Keine Angabe	1,6	1,8
Gesamt	100	100

Anmerkung: n = 3.203

Quelle: Eigene Darstellung

nommen nur auf das Sample. Verwendet man gewichtete Daten, muss man sich auf den Gewichtungsfaktor verlassen. Dieser Faktor berücksichtigt allerdings nur wenige demographische Variablen, weil und insoweit deren Verteilung in der Grundgesamtheit bekannt ist. Andere Variablen, wie z. B. die allgemeine politische Einstellung, finden dagegen keine bzw. über die demo-

graphischen Merkmale nur unzureichend Berücksichtigung. Bei Zusammenhangsanalysen, insbesondere multivariater Art, sollte das Problem fehlender Gewichtung geringer sein, da wir ohnehin vor allem den Einfluss von Alter oder Qualifikation statistisch kontrollieren. Bei Analysen, in denen es um deskriptive Werte wie z. B. den Anteil von Menschen mit einer positiven Mitbestimmungseinstellung geht, haben wir die Auswertungen in aller Regel sowohl mit ungewichteten als auch mit gewichteten Daten vorgenommen. Wir weisen die Werte im Folgenden nicht aus, merken aber jeweils an, ob sich aus unserer Sicht relevante Unterschiede zeigen. Insgesamt konnten wir keine relevanten Unterschiede feststellen. Alles in allem halten wir die Verwendung von ungewichteten Daten für die bessere oder weniger schlechte Lösung.

4.2 Beschreibung ausgewählter Merkmale des Samples

Die betrieblichen Strukturen und die jeweilige Erwerbsituation machen einen Kontakt mit den Institutionen der Mitbestimmung mehr oder weniger wahrscheinlich. Dies berührt die (Wahrscheinlichkeit von bestimmten) Mitbestimmungserfahrungen. Aus diesem Grunde beschreiben wir hier zentrale Merkmale des Samples, wie die Größe der die befragten Erwerbstätigen beschäftigenden Betriebe und andere für die Möglichkeit von Mitbestimmungserfahrungen relevante Größen.

Die abhängig Beschäftigten in der Stichprobe sind in Betrieben mit durchschnittlich 1.141 Mitarbeitern tätig (gefragt wurde nach der örtlichen Arbeitsstelle, die ggf. Teil eines größeren Gesamtbetriebes sein kann). Der Median liegt mit 60 Beschäftigten deutlich niedriger. 33,2 Prozent sind in Betrieben (bzw. Teilbetrieben) mit 25 und weniger Beschäftigten tätig. 59,8 Prozent der befragten Erwerbstätigen arbeiten in Betrieben, die einen Betriebs- oder Personalrat haben, bei 34,7 Prozent gibt es eine andere Form der Arbeitnehmervertretung. Der Anteil der inhabergeführten Betriebe, in denen die erwerbstätigen Personen in der Stichprobe beschäftigt sind, liegt bei 40,2 Prozent. 65,9 Prozent der befragten abhängig Beschäftigten arbeiten in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen, 23,2 Prozent sind im öffentlichen Dienst tätig. Bei 5,8 Prozent der Erwerbstätigen liegt ein Arbeitsverhältnis bei einer kirchlichen Einrichtung vor; und 5,1 Prozent arbeiten bei einer Organisation, die keine Gewinne erwirtschaften darf.

Die befragten Selbstständigen und Freiberufler beschäftigen im Durchschnitt etwa 7 Personen. Mindestens die Hälfte der befragten Freiberufler und Selbstständigen hatte nur einen einzigen oder keinen Beschäftigten.

Von den aktuell Erwerbstätigen geben 3,3 Prozent an, bei einer Zeit- oder Leiharbeitsfirma beschäftigt zu sein, die sie an andere Unternehmen vermittelt. Zusammen mit den früher Erwerbstätigen, die in der Vergangenheit ein Leiharbeitsverhältnis hatten, sind 3,7 Prozent der Personen in der Stichprobe leiharbeitserfahren. 15,7 Prozent der aktuell oder früher erwerbstätigen Personen angegeben, in ihrem Arbeitsleben überwiegend in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig (gewesen) zu sein.

Mitglied einer Gewerkschaft sind 17,3 Prozent der Befragten, 30,1 Prozent geben zudem an, dass mindestens ein Elternteil in der Gewerkschaft gewesen ist, als sie 15 Jahre alt waren. Auf Erfahrungen als Mitglied in einem Betriebs- oder Personalrat können 13,2 Prozent derjenigen Befragten zurückblicken, die schon einmal in irgendeiner Form erwerbstätig waren oder sind.

Wir haben die gleichen deskriptiven Analysen auch mit Gewichtung durchgeführt. Insgesamt zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen den hier berichteten ungewichteten und den gewichteten Zusammensetzungen.

Das Bildungsniveau liegt in unserer ungewichteten Stichprobe im Vergleich zur gewichteten wie bereits erwähnt sehr hoch. 31,3 Prozent der Befragten verfügen über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss als höchsten beruflichen bzw. akademischen Abschluss. Der Anteil, bei denen eine abgeschlossene Lehre den höchsten Abschluss darstellt, liegt mit 28,6 Prozent an zweiter Stelle, gefolgt von der Gruppe der Personen, die eine Meisterprüfung abgelegt oder den Abschluss einer (Berufs-)Fachschule erworben haben, dies ist bei 17,3 Prozent der Fall. Die Befragten ohne beruflichen Abschluss oder auf der Qualifikationsstufe der angelernten und Teil-Facharbeiter bilden mit 11,7 Prozent die kleinste Gruppe. Des Weiteren gaben 4,7 Prozent an, über einen sonstigen beruflichen Abschluss zu verfügen. Für weitere 6,2 Prozent liegen keine Angaben vor, weil die Befragten nicht geantwortet haben.

Hinsichtlich des *familiären Bildungshintergrunds* verfügen bei 6,8 Prozent der Befragten weder Vater noch Mutter über einen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Personen aus Familien, in denen mindestens ein Elternteil einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss hat, liegt mit 25,2 Prozent sehr hoch. Für 13,1 Prozent der Befragten liegen keine Angaben vor, die restlichen Befragten stammen aus Familien, in denen mindestens ein Elternteil eine abgeschlossene Lehre (33,7 Prozent) oder einen Meister-Abschluss (21,2 Prozent) hat.

Das *Einkommen* wurde in der Befragung als Haushaltsnettoeinkommen abgefragt. Die Daten liegen klassiert vor. Auf die Einzelpersonen umgerechnet liegt das Medianeinkommen im Sample bei 1.125 Euro, wobei hier das

designbedingte Übergewicht der jungen Menschen und damit auch der Schüler und Studierenden zu berücksichtigen ist. Als Antwort auf die Frage, welcher sozialen *Schicht* sie sich selbst zurechnen, gibt der überwiegende Teil der Befragten an, der unteren (42,4 Prozent) oder oberen Mittelschicht (49,3 Prozent) anzugehören. 3,4 Prozent verorten sich in der unteren Schicht. Der Anteil der (selbsteingeschätzten) Oberschichtangehörigen ist mit 1,7 Prozent noch kleiner. 3,2 Prozent der Interviewteilnehmer konnten oder wollten keine Angaben machen. Die soziale Selbstverortung ist erwartungsgemäß sowohl mit dem Pro-Kopf-Einkommen als auch mit dem Bildungsabschluss der Befragten (signifikant) positiv korreliert (Spearman'scher Rangkorrelationskoeffizient von +0,37 bzw. +0,24).

5 ERGEBNISSE I DER TELEFONUMFRAGE: BESCHREIBUNG DER „DENKWELT“

Wir beginnen unsere Darstellung der Ergebnisse – erstens – mit dem Wissen über Mitbestimmung. Anschließend beantworten wir zweitens die Frage danach, an was Menschen denken, wenn sie an Mitbestimmung denken: Was sind ihre inhaltlichen Vorstellungen? Und drittens: Wie bewerten sie Mitbestimmung? Dabei werden wir zunächst die „Denkwelt“ insgesamt beschreiben; wir wollen also etwas über die Gesamtheit der Befragten wissen. Unterschiede insbesondere zwischen sozialen Gruppen und damit erste Erklärungen für Unterschiede werden wir dann im nächsten Kapitel behandeln.

Wichtig ist uns auch die Frage, welche Beziehungen zwischen Wissen, inhaltlichen Vorstellungen und Bewertungen von Mitbestimmung bestehen. Bewerten diejenigen mit geringerem Wissen Mitbestimmung besser oder schlechter als die mit besserem Wissen? Und gibt es Unterschiede in der Bewertung in Abhängigkeit davon, woher die Befragten ihr Wissen haben? Über die Analyse der drei Dimensionen: Wissensumfang, Wissensinhalt und Bewertung meinen wir ein gutes Bild von den Denkwelten der Befragten zu bekommen.

5.1 Wissen über die Arbeitnehmer-Mitbestimmung

Was wissen die Befragten über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer? Eine positive oder negative Einstellung zu einem Sachverhalt, den man kaum kennt, ist als oberflächlich zu bezeichnen. Nun ist es kaum möglich, in einer Telefonbefragung einen Wissenstest durchzuführen. Die Befragten könnten sich in eine Prüfungssituation gebracht fühlen, die zumindest einige als unangenehm wahrnehmen dürften. Dies könnte die Abbruchrate erhöhen. Daher haben wir zum einen eine *Selbsteinschätzungsfrage* verwendet: „Wie gut kennen Sie sich beim Thema Betriebsrat aus?“ (gar nicht – weniger gut – gut – sehr gut). Zum anderen haben wir gefragt, *wie oft und über welche Medien bzw. Kommunikationskanäle man etwas über Mitbestimmung „gehört oder gelesen“* hat. Vorgegeben wurden folgende Alternativen (Mehrfachnennungen sind natürlich möglich): (a) „Zeitungen, Zeitschriften oder Fernsehen (auch online)“; (b) „Gespräche unter Freunden oder Bekannten“; (c) „Schule, Universität, Volkshochschule, Lehrgänge oder andere Bildungs-Veran-

staltungen“, (d) „soziale Netzwerke im Internet, z.B. Facebook oder Twitter“, (e) der „Betrieb, in dem Sie arbeiten oder gearbeitet haben“ (Antwortmöglichkeit e wurde Nicht-Erwerbstätigen sowie Selbstständigen und Freiberuflern nicht angeboten). Bei jeder Vorgabe sollten die Befragten die Häufigkeit angeben, mit der sie etwas gehört oder gelesen hätten (nie – selten – gelegentlich – häufig). Die Frage nach der Häufigkeit, etwas gehört oder gelesen zu haben, misst nicht das Wissen direkt, aber doch die Möglichkeit, in bestimmten Kontexten (etwa in der Schule) Wissen vermittelt bekommen zu haben. Wer also angibt, z. B. in der Schule häufig oder gelegentlich etwas über Arbeitnehmer-Mitbestimmung erfahren zu haben, der sollte mehr über Mitbestimmung wissen. Natürlich ist dies eine indirekte Messung, deren Reliabilität und Validität wir kaum prüfen können; beide Fragen zusammen sollten uns aber eine grobe Einschätzung des Wissenstandes erlauben. Unsere Befunde zeigen, dass die Selbsteinschätzungsvariable und die anderen Variablen positiv miteinander korrelieren. Am höchsten ist die

Tabelle 7

Wissen über Mitbestimmung in Prozent

Wissensbezogene Items

Wie gut kennen Sie sich beim Thema Betriebsrat aus? (Die Angaben zu „gut“ und „sehr gut“ sind zusammengefasst.)	36,0
--	------

Was meinen Sie, wo haben Sie über das Thema Mitbestimmung der Arbeitnehmer etwas gehört oder gelesen? (die Angaben zu „häufig/gelegentlich“ sind zusammengefasst; Mehrfachnennungen sind möglich)
Wie ist das mit ...

... Zeitungen, Zeitschriften oder Fernsehen, auch online	73,3
... Gesprächen unter Freunden oder Bekannten	50,1
... Schule, Universität, Volkshochschule, Lehrgänge oder andere Bildungsveranstaltungen	45,5
... sozialen Netzwerken, im Internet, z.B. Facebook oder Twitter	14,8
... dem Betrieb, in dem Sie arbeiten oder gearbeitet haben	57,5

Anmerkung: Ungewichtete Daten, n zwischen 2.661 und 3.196

Quelle: Eigene Darstellung

Korrelation der ersten Variablen mit der Variable „Häufig/gelegentlich im Betrieb etwas gehört/gelesen“ ($r = +0,31$), am geringsten ist sie mit der Variable „Soziale Netzwerke“ ($r = +0,03$). Es wurden jeweils Variablen in dichotomisierter Form verwendet (häufig/gelegentlich = 1, sonst 0; bzw. sehr gutes/gutes Wissen = 1, sonst 0).

Betrachten wir den *durchschnittlichen Wissensstand* (vgl. Tabelle 7). Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (36 Prozent) gibt an, über ein sehr gutes oder gutes Wissen über den Betriebsrat zu verfügen. Dies ist ein höherer Anteil als in der Erhebung von Wilkesmann et al. (2011), in der rund ein Viertel der Befragten nach eigenen Angaben über einen sehr hohen bzw. hohen Wissensstand verfügte.

Wo haben die Befragten ihr Wissen erworben? 73 Prozent haben über das Thema Mitbestimmung häufig oder gelegentlich etwas in den Printmedien gelesen oder etwas darüber im Fernsehen gesehen. Die anderen „Lerngelegenheiten“ kommen weniger zum Tragen. Immerhin sprechen aber 50 Prozent mit Freunden oder Bekannten über Mitbestimmung, und rund 46 Prozent haben darüber etwas in Bildungseinrichtungen gelernt. Bezogen auf die sozialen Netzwerke haben knapp 15 Prozent häufig oder gelegentlich etwas über Mitbestimmung erfahren. Mit 58 Prozent überraschend gering ist der Anteil derjenigen, der im Betrieb etwas über Mitbestimmung erfahren hat.

Nun können wir das Wissen auch noch über einen anderen Indikator erfassen, nämlich über die *Assoziationen*, die die Befragten auf unsere Stimulusbegriffe äußern. Wem bei einem Stimulusbegriff wie „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ nichts einfällt, wird vermutlich über weniger Wissen verfügen als jemand, der mehrere Assoziationen nennen kann. Bevor wir hierauf zu sprechen kommen, werden wir zunächst zentrale Befunde unseres Assoziationsverfahrens darstellen.

Zum Schluss des Kapitels kommen wir dann auf die Beziehungen zwischen Wissen, inhaltlichen Vorstellungen (erfasst über die Assoziationen) und Bewertungen zurück.

5.2 Inhalte der Assoziationen

Was fällt Menschen ein, wenn man ihnen die Stimulusbegriffe *Mitbestimmung*, *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat* präsentiert? Wir gehen davon aus, dass die Assoziationen, die die Befragten mitteilen, ein Indiz für ihr Denken, für ihre Kognitionen, darstellen.

Relative Häufigkeit von Assoziationen in Prozent, bezogen auf die Anzahl der Befragten

Anzahl der genannten Assoziationen	Stimulusbegriff		
	Mitbestimmung	Mitbestimmung der Arbeitnehmer	Betriebsrat
Keine Assoziation	8,7	18,9	16,0
Eine Assoziation	52,9	46,7	51,5
Zwei Assoziationen	23,9	21,0	20,4
Drei Assoziationen	14,5	10,4	9,0
Vier oder fünf Assoziationen	Nicht gefragt	3,0	3,0
Anzahl der Nennungen insgesamt (13.125)	4.624	4.258	4.243

Anmerkung: Ungewichtete Daten, jeweils n = 3.203

Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt haben die Befragten zu den drei Stimulusfragen 13.125 Assoziationen angeführt (Tabelle 8).¹² Davon entfallen 4.624 auf die Fragen nach den Assoziationen zur *Mitbestimmung*, 4.258 auf *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und 4.243 auf *Betriebsrat*. Ein kleiner Teil der Befragten war nicht in der Lage, spontan etwas zu äußern. 9 Prozent fiel nichts zu *Mitbestimmung* generell ein, 19 Prozent konnten beim Stimulus *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* nichts sagen, und 16 Prozent nichts zum Begriff *Betriebsrat*. Der Anteil derjenigen, die drei Assoziationen bzw. fünf bei den beiden letzten Begriffen nennen konnten, ist gering.

12 Die Auszählung der Häufigkeiten der Assoziationen ist nicht ohne Tücken. So haben einige Befragte z. B. bei der ersten Möglichkeit, eine Assoziation zu nennen, längere Sätze geäußert, die mehrere Assoziationen beinhalten oder gleich mehrere Assoziationsbegriffe hintereinander genannt. Diese sind vom Interviewer protokolliert und von uns in den Kodierungen auch berücksichtigt worden. In der Tabelle werden dagegen die Anteile genannt, die sich ergeben, wenn wir jeweils nur eine einzige Assoziation pro Abfrage einbeziehen. Wenn also jemand z. B. bei der Abfrage der ersten von fünf möglichen Assoziationen beim Stimulus „Betriebsrat“ zwei Assoziationen genannt hat, wurde dies als eine Assoziation gezählt. Die beiden möglichen Auswertungsarten unterscheiden sich aber nur unwesentlich, die Differenz macht sich in der Regel nur bei der zweiten Kommastelle bemerkbar.

Berichten wir zunächst die Ergebnisse auf Basis des ersten Stimulus, der aus dem Begriff *Mitbestimmung* (ohne einen Bezug zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung) besteht. Was fällt den Befragten zu diesem Begriff ein? Mitbestimmung bezieht sich nicht von vornherein auf die Mitbestimmung von Arbeitnehmern, sondern kann für die Befragten durchaus etwas anderes bedeuten. Wir wollen wissen, ob die Befragten überhaupt an die Arbeitswelt und an die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen denken. Die sehr unterschiedlichen Assoziationen haben wir induktiv in vier Kategorien gruppiert: 1. Assoziationen zu Mitbestimmung ganz allgemein, 2. zu Demokratie/Politik, 3. zu Mitbestimmung im Betrieb bzw. Unternehmen und 4. sonstige Assoziationen. Zu berücksichtigen ist, dass die vierte Kategorie eine Art Restkategorie darstellt. Gefasst haben wir unter die Kategorie „Sonstiges“ alle Assoziationen, die wir den ersten drei nicht zuordnen konnten. Darunter fallen negative Assoziationen wie „Der kleine Mann wird nicht gefragt“ oder Begriffe, die im weiten Sinne unter die Kategorie „Gleichberechtigung“ zu fassen sind („Gleiche Rechte“, „gleichberechtigte Stimme“ u. ä.); auch solche Begriffe wie „NSA“ oder „Schicksal“. Es ist also nicht völlig ausgeschlossen, dass sich hinter solchen Begriffen etwas verbirgt, was den obigen vier Kategorien noch zugeordnet werden müsste. Weiterhin ist gilt es zu beachten, dass auch Mehrfachnennungen vorkommen können, allerdings haben die meisten Befragten bei diesem Stimulus nur eine Assoziation genannt. Wir erfassen also mit unseren Werten die Personen, die in der jeweiligen Kategorie mindestens eine Assoziation aufweisen.

Wenn wir die Assoziationen zu diesem Begriff kategorisieren (siehe [Tabelle 9](#)), dann nennen (lediglich) 21 Prozent Assoziationen, die einen Bezug zum betrieblichen Kontext haben und sich damit auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer beziehen (Beispiel: „Arbeitnehmer mit in Entscheidungen einbeziehen“; „Arbeitnehmerrecht“). Die meisten (31 Prozent) nennen sehr allgemeine Begriffe oder Sätze, wie etwa „Mitreden“. 29 Prozent äußern sonstige Assoziationen, z. B. „Sich in einem Verein engagieren“. 19 Prozent denken spontan an Demokratie und Politik, aber nicht an betriebs- oder unternehmensbezogene Mitbestimmung, sie äußern Sätze wie „Alles was zu Demokratie gehört (Parlament, Fraktion, Parteien etc.)“, etliche Male wird die Bürgerbeteiligung in Form der Volksabstimmung in der Schweiz erwähnt.

Die meisten Befragten (79 Prozent) denken also schlicht und einfach *nicht* an Arbeitnehmermitbestimmung, wenn sie den Begriff *Mitbestimmung* hören. Sie „füllen“ den Begriff anders. Insgesamt kann man auf Basis dieser Befunde vermuten, dass „Arbeitnehmermitbestimmung“ im Denken der meisten Befragten nicht sehr tief verankert ist. Was assoziieren die Befragten

Tabelle 9

Assoziationen auf die Frage „Was fällt Ihnen ganz spontan zum Begriff ‚Mitbestimmung‘ ein, was verstehen Sie darunter? Würden Sie mir das bitte in Stichworten sagen?“

Kategorien von Assoziationen	Anteil an Personen in Prozent, die die jeweilige Assoziationskategorie nennen	Beispiele für Assoziationen
Mitbestimmung allgemein	30,8	Mitreden; „Wenn man (sic!) z. B. in einer Tanzgruppe jeder mitbestimmen kann und nicht nur einer der Chef ist“
Demokratie/Politik	19,0	Volksabstimmung in der Schweiz; Bürgerbegehren; Parlament
Mitbestimmung Betrieb/Unternehmen (Arbeitswelt)	21,3	Arbeitnehmer mit in Entscheidungen einbeziehen; dass Arbeitnehmer mitbestimmen können, was im Betrieb passiert; Arbeitnehmerrecht
Sonstige Assoziationen	28,9	Anderen helfen; sich in einem Verein engagieren, NSA, Schicksal, gleiche Rechte

Anmerkung: Kategorisierte Antworten, ungewichtete Daten; n = 2.694 Personen (nicht Nennungen)

Quelle: Eigene Darstellung

nun bezogen auf diejenigen Stimulusbegriffe, die das Denken auf die Mitbestimmung der *Arbeitnehmer* lenken: *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat*? In [Tabelle 10](#) werden die 20 am häufigsten besetzten Kategorien (aus dem 98 Kategorien umfassenden System) aufgeführt. Mit diesen 20 Kategorien von Assoziationen erfassen wir etwa drei Viertel aller Assoziationen.¹³

Zunächst zum Stimulusbegriff *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* ([Tabelle 10](#)). Betriebs- bzw. Personalräte und andere Organe der gesetzlich geregelten Mitbestimmungen – solche und ähnliche Assoziationen hat knapp jeder

13 Dabei ist zu beachten, dass wir nicht berücksichtigen, an welcher Stelle die jeweilige Assoziation genannt wurde, ob als erste, zweite usw. Man könnte argumentieren, dass die jeweils zuerst genannte Assoziation die wichtigste ist und daher ein höheres Gewicht erhalten muss (so auch Szalay/Brent 1967; Szalay/Deese 1978). Wir haben zur Absicherung unserer Befunde Teilanalysen nur mit den an erster Stelle genannten Assoziationen durchgeführt und konnten keine größeren Abweichungen im Gesamtbild feststellen.

fünfte der Befragten (die mindestens eine Assoziation anführen) genannt. Fast ebenso häufig wurden Gewerkschaften mit der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Verbindung gebracht. Damit entfallen rund 45 Prozent aller Assoziationen auf die Organe oder Akteure der Mitbestimmung. Wenn wir berücksichtigen, dass die Mehrheit der Befragten bei Mitbestimmung zunächst einmal nicht an die Arbeitswelt denkt, dann ist dies ein bemerkenswert hoher Anteil.

Zu den häufiger genannten Begriffen gehören auch solche, die sich auf konkrete Themen wie Arbeits- und Urlaubszeit, Lohn, Arbeitsbedingungen und die Ausstattung des Arbeitsplatzes beziehen. Interessant ist die häufige Nennung von Assoziationen, die Einschränkungen von Mitbestimmung betreffen. In diese Kategorie wurden solche Antworten eingeordnet, in denen die Befragten Probleme bei der Umsetzung von Mitbestimmung angesprochen haben, die aber keine grundsätzliche Ablehnung der Mitbestimmung zum Ausdruck bringen. Nennungen wie „gibt es nicht“ oder „wird unterlaufen“ sind typische Beispiele. Immerhin 9 Prozent der Befragten äußern spontan solche Assoziationen.

Beim *Stimulus Betriebsrat* (Tabelle 11) denkt etwa ein Fünftel der Antwortenden an die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und umschreibt die Funktion und Definition des Betriebsrates. Knapp 14 Prozent machen spontan positiv-wertende Aussagen, wie „gute Sache“, „notwendig“, „sinnvoll“, „prima“. Auffällig ist, dass die Kategorie „Hilfe“, in die Nennungen wie „Rückenstärkung“ oder „Beratung“ eingeordnet wurden, von 6 Prozent der Befragten und damit relativ oft genannt wurde. Die ebenfalls relativ zahlreichen Nennungen der Kategorie „Einsatz für Arbeitnehmer“ deuten in dieselbe Richtung. Negativ-wertende Begriffe oder Aussagen formulieren 6 Prozent der Befragten. Damit haben wir bezogen auf den Stimulusbegriff *Betriebsrat* etwa doppelt so viele vom Begriffsinhalt her positive („gute Sache“) wie negative Assoziationen. Dies ist ein erstes Indiz für die im Durchschnitt positive Bewertung der Institution Betriebsrat. Auch für Mitbestimmung der Arbeitnehmer allgemein zeigt das Verhältnis von inhaltlich positiven zu negativen Assoziationen mit knapp 1,7:1 in dieselbe Richtung.

Halten wir soweit fest: Insgesamt verbindet knapp ein Viertel der Befragten Mitbestimmung mit Betrieben bzw. Unternehmen. Gibt man jedoch im Stimulusbegriff diesen Bezug vor (Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Betriebsrat), dann werden die Akteure der Mitbestimmung und auch konkrete Mitbestimmungsgegenstände (z.B. Arbeitszeit) genannt. Bei den eindeutig wertenden Assoziationen überwiegen die positiven Aussagen.

Die 20 häufigsten, kategorisierten Assoziationen zu „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“

Kategorie (in Klammern Beispiele für Assoziationen)	Anteil Befragter mit mindestens einer Nennung in Prozent
Betriebsrat; Personalrat; Jugend- und Auszubildendenvertretung	24,3
Gewerkschaft	20,8
Arbeitszeit (Zeit, Vollzeit, Überstunden)	14,4
Einschränkungen von Mitbestimmung/nicht vorhandene Mitbestimmung (Mogelpackung, Null)	9,0
Lohn/Gehalt (Lohnerhöhung, Lohnforderung)	8,8
Nicht kodierbare Assoziationen	6,5
Tarif (Tarifvertrag, -verhandlung)	4,5
Arbeitsbedingungen (Arbeitsumfang, -(platz)bedingungen, Personal-situation, Arbeitstempo)	3,6
Mitbestimmung/Mitentscheidung	3,4
Arbeitsplatz/-umgebung/-ausstattung (auch Arbeitskleidung, Computer)	3,4
Urlaub (Urlaubstage, Urlaubsregeln, Urlaubszeit)	3,4
Vertreter (der AN) (Vertreter, Vertreten, Repräsentanten)	3,2
Rechte (Arbeitnehmerrecht (nicht Gesetze))	2,8
Positives (sympathisch, super, gute Erfahrungen notwendig, sinnvoll, prima, Spaß)	2,7
Innovation/Ideenmanagement (Verbesserungsvorschläge, innovativ, Ideen einbringen)	2,3
Arbeitsabläufe/-prozesse (Produktionsabläufe, Arbeitsverhalten, Betriebsablauf)	2,0
Meinung (Meinung einbringen, Meinungsfreiheit)	1,8
Mitsprache/Mitwirkung (ohne Entscheidung)	1,7
Negativ (Schwachsinn, einseitig, fragwürdig, Chaos, überholt)	1,6
Unternehmerische Entscheidungen (Investitionen, Verkaufsstrategien, Sortimentsbestimmung, Kundenanwerbung, Dekoration)	1,6
Anteil der 20 häufigsten Kategorien an allen Nennungen: 77,5 Prozent	

Anmerkung: Ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 11

Die 20 häufigsten, kategorisierten Assoziationen zu „Betriebsrat“

Kategorie	Anteil Befragter mit mindestens einer Nennung in Prozent
Vertreter (der AN) (Interessenvertreter, Interessenvertretung)	21,0
Positives (vorteilhaft, gut, wichtig)	13,5
Nicht kodierbare Assoziationen (keiner Kategorie des Kategoriensystems zuzuordnen)	8,7
Mitbestimmung/Mitentscheidung	7,7
Hilfe (Unterstützung, Beistand, Rückendeckung)	6,5
Negatives (Vormundschaft, zahnlose Tiger, überflüssig)	6,0
Betriebsgröße (ab bestimmter Firmengröße muss man einen Betriebsrat haben, in großen Betrieben vorgeschrieben; Kommt auf Unternehmensgröße an)	5,9
Rechte (Arbeitnehmerrechte, vertritt die Rechte der Arbeitnehmer)	5,8
Arbeitnehmerinteressen (für Bedürfnisse der Arbeitnehmer)	5,4
Wahl (wird gewählt, kann man wählen, gewählte Personen)	5,1
Vermittlung/Vermittler (Mediator, vermittelt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Bindeglied)	3,9
Einschränkungen von Mitbestimmung/nicht vorhandene Mitbestimmung (gibt es (noch) nicht, wir haben keinen, Alibifunktion)	3,8
Einsatz/einsetzen für AN (setzt sich für Kollegen ein)	3,7
Arbeitnehmervertreter als Ansprechpartner	3,7
Gewerkschaft	3,1
Schutz (um Arbeitnehmer zu schützen, Schutzfunktion)	2,8
Macht (Gegenpart; kämpft für die Rechte der Arbeitnehmer; Machtmissbrauch)	2,2
Entscheidungen/entscheiden (da wird auch etwas entschieden, Einfluss auf Entscheidungen, gemeinsame Entscheidungen)	1,9
Vorteile für BR-Mitglieder (es geht ihnen gut, unkündbar, freigestellt)	1,8
Ambivalente Assoziationen (teils, teils; auf der einen Seite ist es gut, dass er da ist, manchmal ist es auch nicht gut)	1,4
Anteil der 20 häufigsten Kategorien an allen Nennungen: 77,5 Prozent	

Anmerkung: Ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

5.3 Einstellungen zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung (bewertende Dimension)

Im Folgenden stellen wir die Befunde der Bewertung von Mitbestimmung vor. Wir beginnen mit einer Analyse derjenigen Fragen bzw. Statements, bei denen wir Antwortmöglichkeiten vorgegeben haben. Anschließend betrachten wir die Bewertungen der spontanen Assoziationen, die „offen“, d. h. ohne Antwortvorgaben, erfragt wurden.

5.3.1 Einstellungen zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung: Messung über Statements mit Antwortvorgaben

Tabelle 12 gibt einen Überblick über die Antworten der Befragten auf die Antwortmöglichkeiten vorgebenden Einstellungsfragen. Die Kategorien wurden mit den Werten 1 bis 4 kodiert, wobei die höheren Werte größere Zustimmung anzeigen. Alles in allem zeigen die Antworten eine positive Einstellung der Befragten zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung. Erneut sind kaum Unterschiede zwischen Ergebnissen mit ungewichteten und gewichteten Daten zu finden.

Analysiert man die Zusammenhänge bei den Antworten der Befragten zu den einzelnen Aussagen faktorenanalytisch, so lassen sich vier Faktoren extrahieren, die zusammen 54 Prozent der Gesamtvarianz bei den Antworten „erklären“.¹⁴ Der erste Faktor lässt sich als *„Mitbestimmung als Arbeitnehmer-recht und -schutz“* beschreiben. Hohe Ladungen weisen hier die Items 8, 7, 9 und 11 (die Nummerierung bezieht sich auf die Reihenfolge der Statements im Fragebogen, siehe <http://doi.org/10.5281/zenodo.1134059>) auf. Der zweite Faktor bezieht sich auf die (negativen) *wirtschaftlichen Folgen der Mitbestimmung*. Hier finden wir hohe Ladungen der Items 10, 13, 12 sowie 2. Den dritten Faktor kann man als *„Mitbestimmung als Ursache von Motivation, Zusammenhalt und Zufriedenheit“* benennen, da die Items 3, 5 und 4 hohe Ladungen aufweisen. Der vierte Faktor ist weniger eindeutig; wir bezeichnen ihn als *„Konflikt- und Entscheidungsfolgen von Mitbestimmung“*. Eine hohe Ladung haben hier die Items 6 und 1.

Auffällig sind insbesondere die hohen Zustimmungswerte bei den Items 7 und 11. Item 7 weist auf den hohen Anteil derjenigen hin, die der Auffas-

14 Zu beachten ist, dass Cronbachs Alpha – ein Maß für die interne Konsistenz der Items eines Faktors – jeweils recht niedrige Werte aufweist. Inhaltlich sind die Faktoren gut interpretierbar.

Einstellung zur Mitbestimmung

Nr. Mitbestimmung ...	Zustimmung (stimme völlig/ eher zu) in Prozent	Korrelation mit Item „Gewünschter Arbeitnehmer- Einfluss“***
Faktor 1: Mitbestimmung als Arbeitnehmerrecht und -schutz (Cronbachs Alpha = 0,64)		0,19
8 ... schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten	73,0	0,13
7 ... stärkt die Rechte der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber	90,1	0,06
9 ... sorgt dafür, dass es bei der Bezahlung von Mitarbeitern gerecht zugeht	71,2	0,15
11 ... ist notwendig, damit nicht nur einige wenige Unternehmer und Manager über das Schicksal der Arbeitnehmer entscheiden	89,9	0,16
Faktor 2: Wirtschaftliche Folgen von Mitbestimmung (Cronbachs Alpha = 0,59)		-0,15
10 ... verhindert, dass sich die positiven Kräfte des freien Marktes entfalten können*	26,1*	-0,09
13 ... verhindert Arbeitsplätze*	14,1*	-0,10
12 ... ist falsch, denn dem Unternehmer gehört das Unternehmen, also muss er auch allein entschei- den können*	13,4*	-0,13
2 ... führt dazu, dass deutsche Unternehmen ins Ausland abwandern*	24,4*	-0,05
Faktor 3: Mitbestimmung als Ursache von Motivation, Zusammenhalt und Zufriedenheit (Cronbachs Alpha = 0,68)		0,17
3 ... steigert den Leistungswillen der Mitarbeiter	79,3	0,12
5 ... fördert den Zusammenhalt unter Kollegen	81,3	0,16
4 ... bewirkt, dass die Arbeitnehmer zufriedener sind	89,4	0,11
Faktor 4: Konflikte und langsamere Entscheidungen (r = 0,23)		0,16
6 ... bewirkt, dass es mehr Konflikte mit dem Management gibt*	61,1*	-0,07
1 ... verlangsamt wichtige unternehmerische Ent- scheidungen*	50,9*	-0,19
Likertindex „Einstellung zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung“ (Cronbachs Alpha = 0,73)		0,26

Anmerkung: Ungewichtete Daten. Die Werte der mit einem * markierten Items wurden für die Berechnung des Index umgekehrt kodiert. ** Bei der Variablen Gewünschter Arbeitnehmereinfluss wurden die Antworten der beiden Antwortkategorien „Arbeitnehmer sollen mehr Einfluss haben als die Arbeitgeber“ und „Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen gleichviel Einfluss haben“ zusammengefasst und mit 1 kodiert, Antworten in der Kategorie „Die Arbeitgeber sollen mehr Einfluss haben als die Arbeitnehmer“ mit 0.

Quelle: Eigene Darstellung

sung sind, Mitbestimmung stärke die Rechte der Arbeitnehmer. Während man dieser Auffassung logisch sogar dann zustimmen könnte, wenn man Mitbestimmung nicht befürwortet, ist die Interpretation bei Item 11 klar, denn hier besagt die zur Zustimmung oder Ablehnung stehende Aussage: „Mitbestimmung ist notwendig, damit nicht nur einige wenige Unternehmer und Manager über das Schicksal der Arbeitnehmer entscheiden“. Knapp 90 Prozent stimmen hier zu. Da Item 7 im Zusammenhang mit den anderen zu sehen ist und zudem beide Items (7 und 11) miteinander korrelieren ($r = 0,32$), gehen wir davon aus, dass Item 7 eine positive Einstellung misst und nicht nur eine Aussage über die Folgen bedeutet. Hohe Zustimmungswerte weisen zudem Items 3, 4 und 5 auf, die einen positiven Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Leistungsbereitschaft, Zusammenhalt und Zufriedenheit der Beschäftigten postulieren.

Die Nummern bezeichnen die jeweilige Fragen- bzw. Statementnummer im Fragebogen und sollen den LeserInnen helfen, die genaue Formulierung aufzufinden; siehe dazu den Fragebogen, den man unter <http://doi.org/10.5281/zenodo.1134059> herunterladen kann.

Sehr geringe Zustimmungswerte bekommen dagegen die Aussagen „Mitbestimmung verhindert Arbeitsplätze“ sowie „Mitbestimmung ist falsch, denn dem Unternehmer gehört das Unternehmen, also muss er auch allein entscheiden können“. Auch die Meinung, dass Mitbestimmung den „freien Markt“ behindere oder zur Abwanderung von Unternehmen ins Ausland führe, findet in der Bevölkerung kaum Zustimmung.

Bei den Aussagen, dass Mitbestimmung zu Konflikten führe (61 Prozent Zustimmung) oder Entscheidungen verlangsamt (51 Prozent), halten sich Zustimmung und Ablehnung einigermaßen die Waage. Man könnte gegen die Messqualität dieser Aussagen einwenden, dass man z. B. zustimmen kann, dass Mitbestimmung Konflikte fördert, man dies aber positiv oder negativ bewerten kann. Denn Konflikte sind nicht zwingend etwas Negatives.

Vergleichen wir diese Befunde mit denen des Arbeitnehmer-Meinungsmonitors (2008), dann zeigen sich ähnlich positive Einstellungen. Die Daten wurden in einer bundesweiten Telefonbefragung im Jahr 2008 erhoben. Die Stichprobe umfasst 2.005 zufällig ausgewählte Personen zwischen 16 und 65 Jahren, die zum Befragungszeitpunkt abhängig erwerbstätig oder arbeitslos waren oder sich in einer beruflichen Ausbildung befanden. (Das Sample wurde dann in einem weiteren Schritt um zufällig ausgewählte Gewerkschaftsmitglieder ergänzt, um genauere Analysen der Effekte der Gewerkschaftsmitgliedschaft vornehmen zu können. Wir verwenden hier das nicht aufgestockte Sample.) Die Fragen des Arbeitnehmer-Meinungsmonitors sind

überwiegend etwas anders als in unserer Umfrage formuliert und die Antwortmöglichkeiten unterscheiden sich. So mussten sich die Befragten bei jedem Statement zwischen zwei Aussagen entscheiden. Die erste ist jeweils positiv formuliert (Beispiel: „Mitbestimmung ist notwendig“), die zweite negativ („Mitbestimmung ist überflüssig geworden“). Die Zustimmung zu der positiven oder negativen Aussage konnte abgestuft werden („Aussage trifft eher zu“ oder „trifft voll zu“). Im Folgenden berichten wir den Anteil derjenigen, die der jeweiligen positiven Aussage zustimmen. In der Arbeitnehmer-Meinungsmonitor-Umfrage sagen 70,5 Prozent, „Mitbestimmung schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten“ (wir haben in unserer Befragung die Formulierung des Statements übernommen), mit unseren Daten kommen wir auf 73 Prozent. Im Arbeitnehmer-Meinungsmonitor meinen 90,1 Prozent, dass Mitbestimmung „zu einer mündigen und selbstbewussten Belegschaft“ beitrage. Exakt 90,1 Prozent stimmen unserem Statement zu, dass Mitbestimmung die Rechte der Arbeitnehmer stärke. Bei den anderen Fragen finden wir ähnliche Übereinstimmungen bzw. ebenfalls sehr starke Zustimmung: 92,8 Prozent stimmen zu, dass Mitbestimmung „die Motivation und Identifikation der Mitarbeiter“ steigern, nach unseren Daten sind 79,3 Prozent der Auffassung, dass der „Leistungswillen“ durch Mitbestimmung gesteigert würde. 82 Prozent meinen, dass Mitbestimmung „ein Standortvorteil für Deutschland“ sei; nach unseren Daten lehnen 75,6 Prozent die Aussage ab, dass Mitbestimmung Unternehmen dazu bewege, ins Ausland abzuwandern. 92,7 Prozent geben an, Mitbestimmung sei „notwendig“, wir kommen bei einer modifizierten Frage auf eine ähnlich starke Zustimmung (rund 90 Prozent). Ein weiteres Statement des Monitors, zu dem wir keine Entsprechung formuliert haben, lautet: „Mitbestimmung befördert die Entwicklung der Unternehmen positiv“. Hier stimmen 89,3 Prozent zu. (Die Fallzahl bei den jeweiligen Fragen des Arbeitnehmer-Meinungsmonitors liegt zwischen 1.895 und 1.976.) Alles in allem finden wir also auf Basis von zwei unterschiedlichen Datensätzen ein recht ähnliches Muster, das auf eine sehr starke Zustimmung zur Mitbestimmung hinweist. Die meisten Aussagen stellen dabei auf Folgen von Mitbestimmung ab, die im Allgemeinen als positiv gelten (z.B. Steigerung von Motivation und Identifikation).

Kommen wir auf unsere eigene Untersuchung zurück. Im Folgenden bilden wir wegen der besseren Handhabbarkeit aus den 13 Einstellungs-Items einen additiven Index. Items mit einer negativen Aussage zur Mitbestimmung werden umkodiert. Die Summe der Werte wird anschließend durch die Summe der Items geteilt, so dass der mögliche Wert zwischen 1 und 4 variieren kann. Hohe Index-Werte bezeichnen also eine stärker positive Einstel-

lung zur Mitbestimmung. Ein Wert von 1 für eine Person würde bedeuten, dass diese überall voll ablehnend geantwortet hat, bei einem Wert von 4 wäre eine Zustimmung bei allen Antworten gegeben. Bei einem Indexwert, der über 2,5 liegt, gehen wir von einer zumindest tendenziell positiven Einstellung aus. Das arithmetische Mittel dieses von uns sogenannten Einstellung-zur-Mitbestimmung-Index (kurz: Ein-Mit-Index) liegt bei 3,07 (Min. = 1,3, Max. = 4,0; Median 3,08, Standardabweichung = 0,39). Bei 93 Prozent der Befragten ist der Indexwert größer als 2,5, dem „theoretischen“ Mittelwert unserer Skala. Dieser Wert ist – wie auch bei den Einzelitems – so hoch, dass man von einer durchschnittlich sehr positiven Einstellung zur Mitbestimmung sprechen kann. Dies gilt für unsere ungewichtete, aber auch für die gewichtete Stichprobe (Berechnungen mit gewichteten Daten sind hier nicht ausgewiesen). Daher können wir mit guten Gründen vermuten, dass nicht nur bei den Befragten, sondern darüber hinaus auch in der Grundgesamtheit der Erwerbspersonen in Deutschland eine positive Einstellung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer vorherrscht.

Nun haben wir oben diskutiert, dass einige Statements so aufgefasst werden könnten, dass sie Tatsachenbehauptungen zum Ausdruck bringen, denen man zustimmen kann (oder die man ablehnen kann), ohne dass damit eine Bewertung verbunden ist. Konflikte z. B. kann man als Folge von Mitbestimmung erwarten und daher der Aussage zustimmen; man kann davon unabhängig aber Konflikte und damit auch Mitbestimmung als positiv oder negativ bewerten. Um die Messqualität der 13 Fragen zu klären, können wir ein weiteres Item heranziehen, denn wir haben die Einstellung zur Mitbestimmung noch durch eine andere direkte Frage erfasst.

Gefragt haben wir: „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 Optionen (ii) und (iii) haben wir zusammengefasst. Die Zustimmung zum Statement, dass die Arbeitnehmer mehr oder gleichviel Einfluss haben sollen, werten wir als Ausdruck einer positiven Einstellung. Denn anders als bei einigen der obigen Statements ist klar, dass derjenige, der zustimmt, dass die Arbeitnehmer mehr oder gleich viel Einfluss haben *sollen* als die Arbeitgeber, eine positive Einstellung aufweist. Immerhin sind 64 Prozent der Befragten der Auffassung, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten gleichviel Einfluss haben, 3 Prozent sprechen sich dafür aus, dass Arbeitnehmer einen größeren Einfluss als die Arbeitgeber haben sollten; 33 Prozent meinen, die Arbeitgeber sollten mehr Einfluss haben.

Wir haben nun die Korrelationen zwischen dieser Aussagen (mit der Kodierung: Zustimmung = 1, Ablehnung = 0) und den 13 Statements berechnet. Die Ergebnisse sind in der letzten Spalte von [Tabelle 12](#) zu finden. Die Korrelationen weisen in die „richtige“ Richtung, d. h. sie sprechen nicht gegen die Messhypothese, dass wir mit den 13 Statements die Einstellung oder zumindest relevante Teile davon messen. Die Korrelation zwischen dem Gesamtindex und der Einfluss-Frage beträgt $r = 0,26$. Gleichwohl sind die einzelnen Korrelationen nicht sonderlich hoch. Dies könnte damit zu tun haben, dass zwar in der Zustimmung zu den 13 Statements (bzw. bei einigen Items der Ablehnung) eine positive Einstellung zum Ausdruck kommt, diese aber nicht bedeutet, dass diejenigen mit einer positiven Einstellung auch für einen so starken Einfluss der Arbeitnehmer sind, der dem der Arbeitgeber entspricht oder sogar noch größer ist. Man kann zumindest nicht ausschließen, dass zwar durchaus eine positive Einstellung zur Mitbestimmung besteht, ein Teil der Befragten aber schwache Formen „im Kopf“ haben könnte. Groß dürfte dieser Anteil unter den Befragten allerdings nicht sein, denn immerhin sprechen sich 67 Prozent dafür aus, dass der Einfluss zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleich verteilt wird oder die Arbeitnehmer sogar ein Übergewicht bekommen.

5.3.2 Messung von Einstellungen zur Mitbestimmung durch bewertete Assoziationen

Auf Grundlage der Bewertungen der Begriffe, die die Befragten zum Stimulus *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat* assoziieren, berechnen wir für jeden Befragten zwei sog. Polaritätsindizes (De Rosa 2002). Der Polaritätsindex stellt eine Kennzahl für die Einstellung der Befragten zu Mitbestimmung dar. In den Assoziationsfragen wurden die Befragten nicht nur aufgefordert, Begriffe zu nennen, die sie mit der Mitbestimmung verbinden. In einem zweiten Schritt sollten sie zudem bewerten, ob diese Begriffe für sie etwas Positives, etwas Negatives oder etwas Neutrales darstellen. Aus diesen evaluativen Angaben lässt sich ein Index konstruieren. Diese Kennzahl bietet gegenüber der Einstellungsmessung anhand von Aussagen, zu denen die Befragten ihre Ablehnung oder Zustimmung äußern sollen, den Vorteil, dass sie die Befragten nicht mit vorgegebenen Aussagen konfrontiert, wodurch man vermeidet, diesen eine Position aufzunötigen. Der Polaritätsindex kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen. Ein Wert von -1 bedeutet, dass sämtliche Assoziationen eines Befragten mit dem jeweiligen Stimulusbegriff nega-

tiv sind. Positive Werte deuten auf eine positive, Werte um Null auf eine neutrale und negative Werte auf eine negative Einstellung hin.

Die Berechnungsformel für den Index sieht dabei so aus:

$$\text{Polaritätsindex (PI)} = (\text{Anzahl positiv bewertete Nennungen} - \text{Anzahl negativ bewertete Nennungen}) / \text{Anzahl aller Nennungen}$$

Allerdings müssen wir beim Polaritätsindex berücksichtigen, dass etliche Befragte insbesondere auf den Stimulus *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* Assoziationen geäußert haben wie „null“, „wenig“ oder „Mogelpackung“. Anschließend haben diese Befragten dann die jeweilige Assoziation als negativ bewertet. Wenn jemand sagt, es gäbe zu wenig („null“) Mitbestimmung und diesen wahrgenommenen Zustand als negativ bewertet, dann können wir diese Bewertung nicht als Indikator für eine negative Einstellung zu Mitbestimmung interpretieren. Wir haben daher die negativen Bewertungen dieser „negativen“ Assoziationen im Zähler des jeweiligen Index als neutrale Bewertungen mit einbezogen. Es spräche einiges dafür, diese doppelt negativen Bewertungen als Bejahung von Mitbestimmung zu deuten, allerdings wählen wir hier den ersten und konservativeren Weg, mit der Gefahr, die positive Einstellung geringfügig zu unterschätzen.

Die im Sample realisierten Werte sind in [Tabelle 13](#) aufgeführt. Bedingt durch den hohen Anteil der Befragten, die nur einen Begriff zum jeweiligen Stimulus genannt haben, ist auch der Anteil der Indexwerte mit extremer Ausprägung hoch.

Tabelle 13

Bewertung von Mitbestimmung mittels Assoziationsfragen

Stimulus	Polaritätsindex Arithm. Mittel (Standard- abweichung)	Anteil positiver Assoziationen in Prozent	Anteil negativer Assoziationen in Prozent
Mitbestimmung der Arbeitnehmer	0,65 (0,56) (2.384)	67,9 (2.508)	6,9 (2.508)
Mitbestimmung über den Betriebsrat	0,59 (0,64) (2.552)	69,8 (2.589)	11,6 (2.589)

Anmerkung: Ungewichtete Daten, Fallzahl in Klammern
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 14

Korrelationen zwischen den Polaritätsindizes und dem 13-Item-Index

	Polaritätsindex „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“	Polaritätsindex „Betriebsrat“	Index „Einstellungen zur Mitbestimmung“ (13-Item-Index)	Item „Arbeitnehmer- Einfluss“
Polaritätsindex „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“	1,00 (2.384)	0,29 (2.049)	0,27 (2.038)	0,03 (2.346)
Polaritätsindex „Betriebsrat“		1,00 (2.552)	0,25 (2.177)	0,08 (2.510)
Index „Einstellungen zur Mitbestimmung“ (13-Item-Index)			1,00 (2.655)	0,26 (2.623)
Item „Arbeitnehmer- Einfluss“ (AN sollen mindestens so viel Einfluss haben wie Arbeitgeber = 1)				1,00 (3.153)

Anmerkung: Ungewichtete Daten, Fallzahl in Klammern. Analysen mit Rangordnungskorrelationskoeffizienten führen zu nahezu identischen Ergebnissen wie die Korrelationen.

Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt deuten sowohl die Polaritätsindizes als auch die Anteilswerte positiver und negativer Assoziationen auf eine sehr positive Einstellung der Befragten gegenüber der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und des Betriebsrates hin.

Der Polaritätsindex für *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* liegt bei 0,65, der für *Betriebsrat* bei 0,59. Der Anteil positiver Assoziationen ist mit 68 Prozent bzw. knapp 70 Prozent (im Durchschnitt je Befragten) sehr hoch. Der Anteil der als negativ bewerteten Begriffe beträgt 7 Prozent beim ersten und 12 Prozent beim zweiten Stimulusbegriff. (Analysen mit gewichteten Daten kommen zu nahezu identischen Ergebnissen.)

Die Korrelationen zwischen den Polaritätsindizes für die Assoziationen zu *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat* sowie mit dem Likertindex (13-Item-Index) auf Basis der direkten Fragen bzw. Statements weisen vom Vorzeichen her in die vermutete Richtung. Zugleich sind sie nicht sehr

hoch (die Koeffizienten für die ersten drei Variablen sind mit $p \leq 0,05$ signifikant). Überraschend schwach (und insignifikant) sind die Korrelationen zwischen der Einfluss-Variablen und den Polaritätsindizes. Hierfür haben wir keine Erklärung. Mit aller Vorsicht vermuten wir, dass die Indizes zwar nicht dasselbe messen, aber doch Ähnliches.

5.4 Zusammenhänge zwischen der quantitativ gemessenen Einstellung zur Mitbestimmung und den Assoziationsinhalten

Interessant und wichtig ist die Frage, welche (kategorisierten) Assoziationen eher positiv bzw. eher negativ oder neutral bewertet werden. Im Folgenden

Tabelle 15

Bewertete Assoziationen „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“

Kategorie	Summe Nennungen	Anteil positiv bewerteter Assoziationen in Prozent	Polaritätsindex bezogen auf die jeweilige Kategorie
Betriebsrat/Personalrat/JAV	610	75,4	0,71
Gewerkschaft	517	69,6	0,65
Arbeitszeit	360	67,8	0,61
Einschränkungen von Mitbestimmung/ nicht vorhandene Mitbestimmung	218	11,0	-0,54
Lohn/Gehalt	216	68,5	0,60
Tarif	112	81,3	0,78
Arbeitsbedingungen	91	67,0	0,57
Mitbestimmung/Mitentscheidung	86	86,0	0,84
Arbeitsplatz/-umgebung/-ausstattung	87	83,9	0,82
Urlaub	86	77,9	0,73

Anmerkung: Kategorisierte Assoziationen, ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 16

Bewertete Assoziationen „Betriebsrat“

Kategorie	Summe Nennungen	Anteil positiv bewerteter Assoziationen in Prozent	Polaritätsindex bezogen auf die jeweilige Kate- gorie
Vertreter (der AN)	537	85,8	0,85
Positives	334	86,5	0,84
Mitbestimmung/Mitentscheidung	203	87,2	0,85
Hilfe	169	88,8	0,86
Negativ	152	10,5	-0,61
Betriebsgröße	152	51,3	0,31
Rechte	138	90,6	0,89
Arbeitnehmerinteressen	141	84,4	0,83
Wahl (durch Belegschaft)	132	84,1	0,80
Einsatz/einsetzen für AN	97	90,7	0,90
Einschränkungen von Mitbestimmung/ nicht vorhandene Mitbestimmung	95	15,8	-0,45

Anmerkung: Kategorisierte Assoziationen, ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

analysieren wir jeweils für die beiden Stimulusbegriffe die zehn am häufigsten genannten Assoziationskategorien. In [Tabelle 15](#) sind der Anteil positiv bewerteter Assoziationen sowie der Polaritätsindex bezogen auf die jeweilige Kategorie ausgewiesen. Die beiden Größen bilden einen Indikator dafür, wie welche Assoziation bewertet wird.

Wir sehen, dass die Befragten Assoziationen, die wir unter die Kategorie „Vertretung der Arbeitnehmer“ fassen, sehr positiv bewerten (75 Prozent positive Assoziationen und ein Polaritätsindex, der mit 0,71 sehr hoch liegt). Auch Assoziationen in der Kategorie „Gewerkschaften“ erfahren eine sehr positive Bewertung.

Negative Werte finden wir bei der Kategorie „Einschränkung/nicht vorhandene Mitbestimmung“ (0,54).¹⁵ Wenn wir nicht nur die in [Tabelle 14](#) aufgeführten Assoziationskategorien betrachten, sondern alle, dann fällt auf, dass nur sieben Assoziationskategorien im Durchschnitt eher negativ bewertet werden.

Ausgesprochen hohe positive Werte sehen wir bei Assoziationen mit dem Stimulusbegriff *Betriebsrat* ([Tabelle 16](#)). Die Kategorie „Vertreter (der Arbeitnehmer)“ hat sehr stark positive Werte, auch „Mitbestimmung/Mitentscheidung“, „Hilfe“ und „Rechte“. Niedrige positive Werte finden wir bei der Assoziationskategorie „Betriebsgröße“ (Polaritätsindex = +0,31); negative bei der Kategorie „Negativ“ (-0,61) und „Einschränkung/nicht vorhandene Mitbestimmung“ (-0,45).

Auffällig ist auch hier, wie schon bei den Assoziationen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer allgemein, dass nur wenige Assoziationen mit negativen Bewertungen genannt werden; hier sind es lediglich acht Kategorien mit im Durchschnitt eher negativen Bewertungen (mit mehr als fünf Nennungen): Konflikt (21 Nennungen), Nachteile für Betriebsrat/Sündenbock (21), negative wirtschaftliche Folgen (24), Distanz (des Betriebsrates) zur Belegschaft (25), Kündigung/Kündigungsschutz (der Betriebsräte) (28), arbeitgebernah (29), Einschränkungen von Mitbestimmung (95), und – bereits oben in der Liste enthalten – negative Bewertungen (152).

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die häufig genannten Assoziationen fast durchgängig positiv bewertete Inhalte zum Ausdruck bringen. Und für beide Stimulusbegriffe kann man sagen, dass nur wenig negative Assoziationen genannt werden, von denen wiederum etliche die Auffassung ausdrücken, dass es zu wenig (oder keine) Mitbestimmung gibt. Erneut deutet dies darauf hin, dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Bevölkerung ausgesprochen positiv bewertet wird – und zwar weitgehend unabhängig davon, wie man die Bewertung misst.

5.5 Zusammenhänge zwischen Wissen und Bewertungen

Haben diejenigen, die mehr über Mitbestimmung wissen, eine andere Einstellung als diejenigen, die weniger wissen? Wir verwenden hier zur Erfas-

15 Dass hier die Werte nicht noch stärker in den negativen Bereich gehen, wirft unseres Erachtens die Frage nach der Reliabilität des Assoziationsverfahrens auf, dessen Validität wir unter Rückgriff auf theoretische Überlegungen unterstellen. Untersuchungen, die sich allein der Prüfung der Messmethode widmen, wären sinnvoll.

sung des Wissens erstens die *Selbsteinschätzungsfrage*: „Wie gut kennen Sie sich beim Thema Betriebsrat aus?“ Geringes Wissen haben für uns diejenigen, die „gar nicht“ oder „weniger gut“ geantwortet haben. Hohes Wissen zeigen entsprechend die Antworten „gut“ oder „sehr gut“ an. Zweitens analysieren wir die Einstellungswerte auch danach, ob jemand beim ersten Stimulus überhaupt eine Assoziation genannt hat und ob diejenigen, die mindestens eine Assoziation nennen, solche anführen, die einen betrieblichen Bezug haben. Denn wir nehmen an, dass diejenigen, denen beim Wort *Mitbestimmung* nichts einfällt, am wenigsten und diejenigen, die an arbeitsweltbezogene Inhalte denken, am meisten wissen.

Insgesamt zeigen die Befunde zum einen, dass diejenigen, die nach ihrer Einschätzung über mehr Wissen verfügen, eine leicht stärker positive Einstellung aufweisen. Die Unterschiede, das zeigen auch Mittelwertvergleiche, sind jedoch gering.) Diejenigen, die mindestens eine betriebsbezogene Assoziation nennen (und unserer Vermutung nach über mehr Wissen verfügen), haben bezogen auf die ersten drei Einstellungsvariablen ebenfalls eine etwas stärker positive Einstellung. Allerdings gilt dies nicht für die Einflussvariable. Wir haben darüber hinaus drittens – die Ergebnisse sind hier nicht ausgewie-

Tabelle 17

Korrelationen zwischen Einstellungen und Wissen

	Mitbestim- mungs-Wissen (hoch = 1)	Nennung mindestens einer arbeitswelt- bezogenen Asso- ziation (ja = 1)
Polaritätsindex „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“	0,05 (2.377)	0,02 (2.105)
Polaritätsindex „Betriebsrat“	0,08 (2.543)	0,05 (2.243)
Index „Einstellungen zur Mitbestimmung“ (13-Item-Index)	0,09 (2.648)	0,06 (2.268)
Item Arbeitnehmer-Einfluss (AN sollen mindestens so viel Einfluss haben wie Arbeitgeber) (ja = 1)	0,04 (3.141)	-0,003 (2.653)

Anmerkung: Ungewichtete Daten, Fallzahlen in Klammern
Quelle: Eigene Darstellung

sen – die statistischen Zusammenhänge analysiert zwischen der Häufigkeit, etwas über Mitbestimmung über Medien, im Betrieb etc. erfahren (gehört oder gelesen) zu haben und der Bewertung von Mitbestimmung. Auch hier zeigen sich schwache, gleichwohl positive Korrelationen.

Alles in allem deuten die Ergebnisse auf einen lediglich schwachen, positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß des Wissens über Mitbestimmung und der Bewertung von Mitbestimmung hin. Anders gesagt: Es gibt wenig systematische Bewertungsunterschiede zwischen denjenigen, die viel, und denen, die wenig wissen. Dies ist ein unspektakulär daherkommendes Ergebnis. Stellen wir uns aber den folgenden kontrafaktischen Befund im Kontrast vor: Mehr Wissen würde zu schlechteren Bewertungen der Mitbestimmung führen. Diesen möglichen Zusammenhang können wir ausschließen.

5.6 Fazit

Was können wir nun zusammenfassend über das Denken über Mitbestimmung – bezogen auf den *Durchschnitt* der von uns befragten Bevölkerungstichprobe und damit annäherungsweise für die Erwachsenen in der Bundesrepublik Deutschland – sagen?

- (1) Der *Wissensstand* ist nicht sehr hoch. 36 Prozent der Befragten geben an, über ein sehr gutes oder gutes Wissen über den Betriebsrat zu verfügen. 42 Prozent haben „nie“ oder „selten“ im Betrieb etwas über Mitbestimmung der Arbeitnehmer gehört oder gelesen. Jeweils rund ein Fünftel kann keine Assoziation zu *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* oder *Betriebsrat* nennen. Mehr als zwei Assoziationen (von fünf möglichen) nennen nur relativ wenige.
- (2) An welche *Inhalte* denken die Menschen, wenn sie an Mitbestimmung denken? Zum einen denken rund 77 Prozent bei *Mitbestimmung* nicht an die Arbeitswelt. Ihnen fallen Dinge ein wie die Partizipation in ihrer Tanzgruppe oder in ihrem Verein. Oder sie assoziieren bestimmte Elemente von Demokratie auf der Ebene des Staates, wie Volksbegehren, Parlament etc. Zum anderen werden dann, wenn man die Stimulusbegriffe *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat* erwähnt, diese häufig (und zutreffend) mit Vertretung von Interessen assoziiert. Dabei machen Assoziationen, die besagen, Mitbestimmung gäbe es nicht (genug), sie sei unwirksam oder ähnliches, einen nicht unwesentlichen Anteil aus.
- (3) Wie *bewerten* die Befragten Mitbestimmung? Sämtliche Analysen zeigen eine sehr positive Einstellung der Befragten. Die Fragen bzw. Statements

mit Antwortvorgaben zeigen sehr positive Bewertungen: 67 Prozent der Befragten sind der Auffassung, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten mindestens gleichviel Einfluss haben (das bedeutet logischerweise auch, dass immerhin 33 Prozent meinen, die Arbeitgeberseite sollte mehr Einfluss haben). Auch unser aus 13 Items bestehender summativer Index weist sehr hohe Zustimmungswerte aus. Wir waren skeptisch, ob bei direkten Fragen nicht Messprobleme durch soziale Erwünschtheit und Ähnliches auftreten. Das war der Grund, ein Verfahren ohne Antwortvorgaben – die Assoziationsmethode – zur Einstellungsmessung heranzuziehen. Dieses zeigt allerdings ähnlich positive Bewertungen an. Der Anteil positiver Assoziationen ist mit knapp 70 Prozent bei beiden Stimulusbegriffen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer sowie Betriebsrat – ausgesprochen hoch; der Anteil der als negativ bewerteten Begriffe beträgt lediglich 7 bzw. 12 Prozent. Es deutet daher alles auf eine sehr positive Mitbestimmungseinstellung der Bevölkerung hin, unabhängig davon, wie man diese Bewertungen erhebt. Die positiven Bewertungen sind dabei weitgehend unabhängig vom Wissensstand. Anders gesagt: Zumindest ein Teil der Befragten weiß zwar wenig über Mitbestimmung (der Arbeitnehmer), bewertet diese gleichwohl positiv.

Nun haben wir bisher den Durchschnitt betrachtet. Eine massive Mehrheit befürwortet die Mitbestimmung. Gleichwohl sind etliche Befragte gegen Mitbestimmung oder sie stehen ihr neutral gegenüber. Welche Unterschiede zeigen sich nun nach den für uns wichtigen Merkmalen Alter, Erwerbsstatus bzw. -position und Geschlecht?

6 ERGEBNISSE II DER TELEFONUMFRAGE: UNTERSCHIEDE IM MITBESTIMMUNGSDENKEN ZWISCHEN SOZIALEN GRUPPEN

6.1 Was denken junge Menschen im Vergleich zu den älteren über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer?

6.1.1 Ausgangsfrage

Was wissen *junge Menschen* über Mitbestimmung; an was denken sie, wenn von Mitbestimmung die Rede ist und wie bewerten sie Mitbestimmung? Wenn wir annehmen, dass Denken das Handeln beeinflusst, dann sind die Vorstellungen, insbesondere die Bewertungen, bezogen auf Mitbestimmung relevant für die Stärke des Engagements für diese Institution (vgl. z. B. Klecha 2010; Embacher 2010). Und gerade die Jungen werden zur Aufrechterhaltung und zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung benötigt.

Zur Vorgehensweise in diesem Kapitel: Wir werden zunächst den Stand der Forschung über Altersunterschiede in den Einstellungen zur Mitbestimmung skizzieren. Darauf folgend entwickeln wir einige theoretisch begründete Hypothesen zu Unterschieden im Mitbestimmungsdanken jüngerer und älterer Menschen. Im nächsten Abschnitt werden dann die empirischen Ergebnisse unserer Analysen dargestellt. Das Kapitel schließt mit einer Diskussion der Befunde.¹⁶

6.1.2 Stand der Forschung

Zunächst wollen wir den Stand der Forschung zum Zusammenhang zwischen Alter und den drei Dimensionen des Denkens: Wissen, inhaltliche Vorstellungen und Bewertungen, skizzieren. Betrachten wir zunächst die *wertende Dimension* der Sozialen Repräsentation von Mitbestimmung. Insgesamt zeigen die Untersuchungen wie auch unsere eigenen Analysen eindeutig eine positive Einstellung der Bevölkerung zur Mitbestimmung. Ob es Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren gibt, ist auf Grundlage der vorliegenden Studien allerdings kaum zu beantworten. Ältere Untersuchungen

16 Ein Teil der folgenden Ausführungen überschneidet sich mit dem Aufsatz von Nienhüser (2016).

kommen zu dem Ergebnis, dass die Altersgruppen hinsichtlich der Einstellung zur Mitbestimmung differieren. So sahen der Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach (1974) zufolge die Jüngeren Mitbestimmung positiver als die Älteren: Auf die Frage: „Wenn die paritätische Mitbestimmung in Ihrer Firma eingeführt wird: Glauben Sie, das wird für Sie persönlich Vorteile bringen oder Nachteile, oder wird sich dadurch bei Ihnen nichts ändern?“, antworteten 35 Prozent der 14 bis 29 Jahre alten Befragten, es gebe Vorteile, 4 Prozent erwarteten Nachteile. Bei den Älteren (45 bis 59 Jahre) lagen die entsprechenden Anteile bei 26 und 6 Prozent (ebd.: 18, [Tabelle 3](#)). Dies sind unserer Einschätzung nach durchaus zu beachtende Differenzen, wenngleich keine allzu großen. Auswertungen auf Basis des Arbeitnehmer-Meinungsmonitors (2008) deuten auf ähnlich geringe Unterschiede hin. Ein weiterer partieller Befund: Bei den Studierenden, also einer Teilgruppe der Jüngeren, kann man eine leichte Abnahme der Zustimmung zur Mitbestimmung feststellen. Im Konstanzer Studierenden-survey wurde wiederholt, d.h. in alle zwei bis drei Jahre stattfindenden Erhebungen, die Frage gestellt: „Wie stehen Sie zu den angeführten politischen Zielen: Welche unterstützen Sie, welche lehnen Sie ab?“ Eines dieser Ziele betrifft die „Verwirklichung der vollen Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb“. Der Prozentanteil derjenigen, die auf einer Skala von 1 (lehne völlig ab) bis 7 (stimme völlig zu) die Werte 6 und 7 gewählt haben, also eine hohe Zustimmung ausdrückten, betrug 1985 47 Prozent, 2010 lag der Wert bei 33 Prozent (Studierenden-survey 1983–2010; AG Hochschulforschung 2010; eigene Auswertung)¹⁷. Da wir keinen Vergleichswert für andere Altersgruppen oder Nicht-Studierende haben, kann man auch mit diesem Befund unsere Frage nach möglichen Altersunterschieden nicht beantworten.

Was die Erwartungen an Betriebs- oder Personalräte betrifft, konnten Wilkesmann et al. (2011) keine altersbedingten Unterschiede feststellen. Jüngere wie ältere Arbeitnehmer unterscheiden sich nicht in ihren Erwartungen: weder hinsichtlich der geforderten persönlichen Unterstützung durch die Interessensvertretung noch in den Erwartungen an die Sprachrohr-, Kontroll-, Management- und Informationsfunktion des Betriebs- oder Personalrates.

Über die empirischen Befunde im engeren Sinne hinaus mag man die von uns wahrgenommenen Einschätzungen arbeitspolitischer PraktikerInnen heranziehen (wobei es sich hier um unsere *Eindrücke* solcher Einschätzungen und nicht um systematische Befunde über Auffassungen der Prakti-

17 Wir danken den Mitgliedern der AG Hochschulforschung der Universität Konstanz für die Überlassung der Daten.

ker- handelt). In vielen Gesprächen mit Akteuren der Mitbestimmung (insbesondere aus den Gewerkschaften bzw. von Betriebsräten) hören wir die Auffassung, dass die Einstellung der Jüngeren zur Arbeitnehmermitbestimmung weniger positiv (im Vergleich zu den Älteren) ist. Häufig wird hier auf das Argument zurückgegriffen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad jüngerer Menschen und auch der Anteil dieser Gruppe an den Gewerkschaftsmitgliedern in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen ist (Ebbinghaus/Göbel 2014; Ebbinghaus 2003: 192) und unter dem der älteren Kohorten liegt. Nun ist die Bereitschaft, einer Gewerkschaft beizutreten und sich in dieser Organisation zu engagieren, zwar nicht identisch mit der Einstellung zur Mitbestimmung. Ein Zusammenhang wäre allerdings plausibel.

Weiterhin lässt sich vermuten, dass die Einstellung zur Mitbestimmung mit allgemeineren Werthaltungen zusammenhängt. Unterscheiden sich die Jüngeren in ihren Werthaltungen von den Älteren, z. B. aufgrund von Unterschieden in der Sozialisation, so sollte zwischen diesen Kohorten auch die Einstellung zur Mitbestimmung differieren. Vor diesem Hintergrund könnte dann vermutet werden, dass diejenigen mit einer stärker materialistischen Einstellung Mitbestimmung kritischer sehen (Mitbestimmung als Markthindernis) als diejenigen mit einer stärker postmaterialistischen Einstellung, die für das Streben nach immateriellen Gütern (Gesundheit, Glück) steht. Jedoch zeigen (eigene) Analysen mit den Daten des World Value Survey (Online-Abfrage auf www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp; World Values Survey 2015), dass sich die Altersgruppen hinsichtlich der Einordnung auf dem Materialismus- bzw. Postmaterialismus-Index kaum unterscheiden. Dieser Befund würde wiederum nahelegen, dass kein Unterschied in der Mitbestimmungseinstellung von Jüngeren und Älteren besteht. Möglicherweise ist der Alterseffekt also bezogen auf die bewertende Dimension der Einstellung zur Mitbestimmung nicht so negativ bzw. nicht so stark ausgeprägt wie häufig vermutet. Und vielleicht finden wir insbesondere dann, wenn man andere Einflussfaktoren berücksichtigt, keine Unterschiede mehr zwischen den Altersgruppen. Stärkeren Einfluss haben, das ist unsere Vermutung, die unterschiedlichen Sozialisationskontexte, die sich zwar nach Alter unterscheiden, aber eben auch innerhalb der Altersgruppen erheblich differieren. Dafür spricht, dass der Postmaterialismus-Index zwischen den Erwerbsstatus- bzw. Erwerbspositions-Gruppen erheblich stärker variiert als zwischen den Altersgruppen (World Values Survey 2015). Dies ist ein empirisches Indiz für die bereits theoretisch begründete Vermutung, dass die Einstellungen zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung stärker mit (allgemeineren) Wertunterschieden einhergehen, die wieder mit der schulischen Bildung und der Erwerbsposition

zusammenhängen (Tullius/Wolf 2012), während das Alter keine eigenständige Rolle spielt (s. a. Ebbinghaus 2003: 192).

Die Soziale Repräsentation von Mitbestimmung umfasst zweitens den Umfang des *Wissens über diesen Gegenstand*. Auch über den Kenntnisstand bezogen auf Mitbestimmung liegen nur wenige Befunde vor. Die bereits angeführte Allensbach-Untersuchung (Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) 1974) ist eine der wenigen, in der sich ein Hinweis findet, und zwar auf ein eher geringes Wissen der Jüngeren. Gefragt wurde: „Wie die paritätische Mitbestimmung im Einzelnen aussehen soll, darüber gingen die Ansichten bei der Regierung, innerhalb der Parteien und bei den Gewerkschaften sehr auseinander. Eine Meinungsverschiedenheit betraf ja das Problem der leitenden Angestellten.¹⁸ Wissen Sie, worum es dabei ging?“ „Im weitesten Sinn richtige Antworten“ (ebd.: 16, Tabelle 2) gaben 17 Prozent der 14- bis 29-Jährigen und 25 Prozent der 45- bis 59-Jährigen. Zu beachten ist allerdings, dass die Prozentsatzdifferenz nicht sehr hoch ist.

Eine dritte Frage zielt auf das *Verständnis, auf die inhaltliche Vorstellung von Mitbestimmung*. Wir können, das zeigen unsere Befunde deutlich, nicht davon ausgehen, dass alle Menschen dieselbe Vorstellung von Mitbestimmung haben. Möglicherweise beziehen sich die Bewertungen von Jüngeren und Älteren auf ganz unterschiedliche gedankliche Konstruktionen. Kahlke (1986) berichtet etwa, dass Mitbestimmung für viele Jugendliche „ein diffuser Begriff“ sei, von dem sie zwar gehört hätten, der aber in ihrem Reden und Denken keine große Rolle spiele. Die frühen Untersuchungen (z. B. Popitz et al. 1977) deuten darüber hinausgehend darauf hin, dass Mitbestimmung nicht nur bei den Jüngeren, sondern allgemein im Denken von Arbeitnehmern etwas Diffuses (und zugleich Positives) darstellt – eine Aussage, die mit unserem oben berichteten Befund von positiven Bewertungen bei zugleich durchschnittlich geringem Wissen korrespondiert.

Leider geben die vorliegenden Untersuchungen keinen Aufschluss darüber, ob und wie sich die inhaltlichen Vorstellungen zwischen den Altersgruppen unterscheiden. Gewisse Anhaltspunkte liefert die Studie von Held et al. (2011), die wir bereits weiter oben angeführt haben. Da nur Jüngere befragt wurden, ist ein Vergleich zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten nicht möglich, die Befunde zeigen aber, dass auch innerhalb der Gruppe der Jüngeren sehr unterschiedliche arbeitspolitische Vorstellungen zu finden sind. Von

18 Aus der heutigen Sicht mag die Frage nach der Rolle der leitenden Angestellten in der Mitbestimmungsdiskussion sehr spezifisch erscheinen, allerdings wurde die Frage damals in den Medien durchaus breit und intensiv diskutiert (vgl. z. B. dazu den Bericht im Magazin Der Spiegel (o.V. 28.1.1974)).

Sozialen Repräsentationen im Sinne von geteilten Denkvorstellungen könnte man demnach bezogen auf die Jungen nicht sprechen.

Die Studie von Allespach und Dusse (2016) weist auf eine mögliche Ursache für ein geringes Wissen über Mitbestimmung insbesondere von Studierenden der Betriebswirtschaftslehre hin. Die AutorInnen haben an 25 Hochschulen, darunter die zehn größten Universitäten, die Studienordnungen und Modulhandbücher betriebswirtschaftlicher Studiengänge daraufhin untersucht, ob das Thema Mitbestimmung behandelt wird. Dabei haben die AutorInnen nicht nur analysiert, ob es Lehrveranstaltungen zum Thema Mitbestimmung gibt, sondern auch, ob Themen wie Betriebsrat, Betriebsverfassung oder kollektives Arbeitsrecht o.Ä. gelehrt werden. Der Befund der Studie ist eindeutig: Mitbestimmung kommt in der Lehre allenfalls am Rande vor, und wenn, dann wird das Thema eher in nicht verpflichtend zu besuchenden Lehrveranstaltungen behandelt. Bleibt die Frage, ob Studierende anderer Studiengänge und andere junge Menschen mehr oder weniger über Mitbestimmung wissen.

Neben der Rezeption empirischer Befunde – zumal, wenn die Ergebnisse in unterschiedliche Richtungen weisen – sind theoretische Überlegungen zu möglichen Wirkungen des Alters sinnvoll. Vorwegnehmend können wir sagen, dass auch die theoretischen Überlegungen keine eindeutigen Voraussagen über zu erwartende Unterschiede zulassen. Daher verstehen wir die folgenden Aussagen weniger als Hypothesen, die es anschließend zu überprüfen und dann zu verwerfen oder anzunehmen gilt, sondern als Überlegungen für eine eher explorative Analyse.

Welche Unterschiede zwischen den Altersgruppen wären theoretisch plausibel? Erstens haben ältere Menschen direkte und indirekte (etwa über die Medien vermittelte) Erfahrungen über Mitbestimmung sammeln können. Die Jüngeren hingegen werden aufgrund ihrer geringeren Erfahrung auch weniger dazu zu sagen haben. Das bedeutet, sie werden weniger Assoziationen nennen und auch andere, vermutlich weniger auf die betriebliche Lebenswelt bezogene Assoziationen äußern. Sie werden über weniger Wissen verfügen, zum einen aufgrund des kürzeren Zeitraums, der ihnen für das Lernen zur Verfügung stand, zum anderen aufgrund der geringeren Problembetroffenheit. Welches Problem sollte die Arbeitnehmermitbestimmung oder ein Betriebsrat für einen 17-jährigen Schüler lösen? An diesem Beispiel wird aber auch deutlich, warum Alter nicht allein betrachtet werden kann. Denn Auszubildende haben vielleicht schon Erfahrungen mit einem Betriebsrat gemacht, SchülerInnen oder Studierende gleichen Alters dagegen meist nicht. Die Erwerbstätigkeit überlagert dann den Einfluss des Alters.

Mögliche Einstellungsunterschiede zwischen den Altersgruppen können zweitens auch mit der Zeitphase zu tun haben, in der man geboren worden ist. In unterschiedlichen Zeitphasen kann die politische Sozialisation inhaltlich anders gewesen sein. Man spricht hier auch von einem Periodeneffekt, plastischer ist der (keineswegs unproblematische) Begriff des „Zeitgeistes“. Man könnte etwa vermuten, dass diejenigen, die – wie Koenen es nennt – im „Roten Jahrzehnt“ von 1967 bis 1977 (Koenen 2001) politisch sozialisiert worden sind, eine andere, stärker positive Einstellung zur Mitbestimmung aufweisen. Das hieße, die Gruppe der 50- bis 60-Jährigen müsste sich von den anderen Gruppen unterscheiden. Diese Überlegungen beruhen zum einen auf der Annahme, dass die politische Sozialisation in den Jahren um das fünfzehnte Lebensjahr herum erfolgt. Zum anderen unterstellt man, dass die in der früheren Jugend verinnerlichten Werte und Einstellungen im Lebensverlauf einigermaßen stabil bleiben. Für die jüngeren Kohorten wäre dann eine andere, weniger durch kollektivistische Werte geprägte Sozialisation zu erwarten, mit entsprechenden „dämpfenden“ Wirkungen auf die Einstellung zur Mitbestimmung. Allerdings ist es auf der Grundlage von Querschnittsdaten kaum möglich, die Effekte der individuellen Alterung (Erfahrung) und der Periode, in der man sozialisiert wurde, statistisch zu isolieren. Das heißt, wenn wir bei der Darstellung unserer Befunde über Alter und Altersunterschiede sprechen, dann können wir nur Vermutungen und Interpretationen formulieren, deren empirische Grundlage mit unseren Daten *direkt* nicht zu belegen sind.

Halten wir fest: Erstens vermuten wir bei den Jüngeren ein geringeres Wissen und in inhaltlicher Hinsicht weniger arbeitsbezogene Vorstellungen über Mitbestimmung. Bei den Jüngeren dürften eher allgemeine Assoziationen geäußert werden und weniger solche, die mit Arbeit, Betrieb oder Unternehmen zu tun haben. Ob das Alter einen Einfluss auf die Bewertung von Mitbestimmung hat, lässt sich dagegen schwer prognostizieren. Wir vermuten aber, dass mögliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen geringer ausfallen, wenn man andere Einflüsse statistisch kontrolliert, etwa den Einfluss der Erwerbstätigkeit. Wenn dies zuträfe, dann wäre Alter eher als eine Oberflächenvariable anzusehen und andere Variablen wären wichtiger (Sozialisationshintergrund, allgemeine Wertvorstellungen, Erwerbstätigkeit etc.).

6.1.3 Ergebnisse

Wir beginnen mit dem Wissen über Mitbestimmung. Anschließend beantworten wir die Frage zum einen nach den inhaltlichen Vorstellungen, zum

anderen nach der Bewertung von Mitbestimmung. Zunächst führen wir einfache, trivariate Analysen mit der Hauptvariablen *Alter* durch. Dabei kontrollieren wir mögliche Effekte der Erwerbstätigkeit. In späteren Abschnitten gehen wir dann zu multivariaten Analysen über, die weitere Variablen mit einbeziehen und vor allem den Einfluss allgemeiner politischer Einstellungen und Werthaltungen simultan berücksichtigen.

Erwerbstätigkeit ist in unserer Befragung definiert als „eine bezahlte, bzw. mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit, egal welchen zeitlichen Umfang sie hat“. Nicht erwerbstätig sind definitionsgemäß SchülerInnen, Studierende, Auszubildende, Arbeitslose, dauerhaft Erwerbsunfähige, RentnerInnen/PensionärInnen, Hausfrauen oder Hausmänner und Personen in Umschulung oder im Freiwilligen Sozialen Jahr.

Bei der Variablen *Alter* unterscheiden wir nach sieben Altersgruppen. Die Entscheidung, die Gruppen so abzugrenzen, wie in [Tabelle 18](#) ersichtlich, hat zwei Gründe. Zum einen interessieren uns besonders die Jüngeren. Daher haben wir bei den jüngeren Gruppen eine stärkere Differenzierung vorgenommen als bei den älteren. Zudem haben wir die (in der Regel nicht mehr

Tabelle 18

Verteilung der Befragten nach Altersgruppen und Erwerbstätigkeitsquote je Altersgruppe

Altersgruppen	Anteil der Altersgruppe an allen Befragten (n = 3.188) in Prozent	Anteil der Erwerbstätigen in der jeweiligen Altersgruppe (n = 1.929) in Prozent
15–20 Jahre	10,7	9,1
21–25 Jahre	9,5	43,2
26–30 Jahre	14,6	74,8
31–40 Jahre	10,9	91,7
41–50 Jahre	17,5	92,1
51–65 Jahre	24,1	72,4
Über 65 Jahre	12,6	6,9
Alle	100	60,5

Anmerkung: Ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

erwerbstätigen) über 65-Jährigen als Vergleichsgruppe mit hinzugenommen. Zum anderen muss eine für statistische Analysen ausreichende Fallzahl je Gruppe sichergestellt werden. Der Anteil und die Anzahl der Erwerbstätigen sind bei den Jüngsten und Ältesten recht gering (9,1 Prozent und n = 31 bzw. 6,9 Prozent und n = 28), was bei der Interpretation der Befunde bzw. bei der Verallgemeinerung der Ergebnisse beachtet werden muss. Ebenfalls zu beachten ist, dass der größte Teil der über 65-jährigen Nicht-Erwerbstätigen früher erwerbstätig war, was aus sozialisationstheoretischer Sicht wichtig ist.

6.1.3.1 Wissen über Mitbestimmung

Wie viel wissen die Befragten über Mitbestimmung? Wir haben zum einen direkt gefragt. „Würden Sie sagen, Sie kennen sich beim Thema Betriebsrat sehr gut, gut, weniger gut oder gar nicht gut aus?“ Wie sieht es bei den Jüngeren und Älteren im Vergleich aus?

Wir sehen erstens (in Spalte 2 von [Tabelle 19](#)), dass die Jüngeren zu einem deutlich geringeren Anteil angeben, sich sehr gut oder gut beim Thema Betriebsrat auszukennen. Bei den ganz Jungen liegt der Anteil bei 13 Prozent

Tabelle 19

Selbsteinschätzung über das Wissen über den Betriebsrat nach Altersgruppen und Erwerbstätigkeit

Altersgruppen	Sehr gute/gute Kenntnis beim Thema Betriebsrat (Prozent)		
	Alle (n = 3.176)	Nicht erwerbstätig (n = 1.254)	Erwerbstätig (n = 1.922)
15–20 Jahre	12,6	11,6	22,6
21–25 Jahre	27,4	23,3	32,8
26–30 Jahre	29,8	23,1	32,1
31–40 Jahre	35,9	24,1	37,0
41–50 Jahre	43,5	39,6	44,0
51–65 Jahre	42,1	33,7	45,3
Über 65 Jahre	47,0	47,7	37,0
Alle	35,9	29,9	39,9

Anmerkung: Ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

gegenüber knapp 36 Prozent im Gesamtdurchschnitt. In den älteren Gruppen ist der Anteil derjenigen, die ihr Wissen als (sehr) gut einschätzen, deutlich höher. Man ist versucht zu sagen: Mit zunehmendem Alter nimmt das Wissen über Mitbestimmung zu. Allerdings darf man den Befund selbstverständlich nicht kausal interpretieren, sondern lediglich als Feststellung von Unterschieden zwischen den Altersgruppen, denn Periodeneffekte (wann jemand geboren wurde), die Erwerbstätigkeit und individuelle Lern- und Reifungsprozesse lassen sich – wie gesagt – in einer Querschnittsuntersuchung empirisch nicht voneinander trennen.

Wir sehen zudem einen deutlichen, überlagernden Effekt der Erwerbstätigkeit. Erfahrungen hängen eben weder vom Alter noch von der Erwerbstätigkeit allein ab, vielmehr sind beide Effekte vorhanden. Wenn wir die Gruppe der Nicht-Erwerbstätigen und Erwerbstätigen vergleichen, dann sehen wir einen wesentlichen Einfluss der Erwerbstätigkeit auf das Wissen, auch unabhängig vom Alter. Und umgekehrt wirkt das Alter unabhängig vom Erwerbsstatus auf das Wissen.

Nun sind Messungen des Wissensstandes, die auf Selbsteinschätzungen beruhen, mit Vorsicht zu genießen. Wer will schon zugeben, dass er über wenig Wissen verfügt? Wir haben daher einen zweiten Indikator verwendet. Dabei nehmen wir an, dass diejenigen Befragten, die bei der Stimulusfrage *Betriebsrat* keine Assoziation äußern können, über weniger Wissen über den Betriebsrat verfügen, als diejenigen, denen mindestens eine Assoziation einfällt. Dieser Anteil derjenigen, denen bei dem Stimulus nichts einfällt, unterscheidet sich zwischen den Altersgruppen deutlich. Der Effekt der Erwerbstätigkeit ist ebenfalls merklich. Vor allem bei den 31- bis 40-Jährigen sehen wir einen deutlichen Effekt der Erwerbstätigkeit.

Analysieren wir die Jüngeren im Detail, indem wir hier zwischen SchülerInnen, Auszubildenden und Studierenden unterscheiden, so sehen wir einige Unterschiede. Diese sind plausibel, da sie deutlich mit den Möglichkeiten einhergehen, Wissen über den Betriebsrat zu erwerben: Von den SchülerInnen geben lediglich 7,8 Prozent an, sich sehr gut oder gut auszukennen, bei den betrieblichen Auszubildenden sind es 34,4 Prozent, bei den Auszubildenden, die ihre Ausbildung in einer Schule absolvieren, 16,2 Prozent und bei den Studierenden schließlich liegt dieser Anteil bei 18,3 Prozent. Keine Assoziation beim Stimulusbegriff *Betriebsrat* haben knapp 40 Prozent der SchülerInnen genannt, dieser Wert liegt ähnlich hoch bei denjenigen in schulischer Berufsausbildung (32,4 Prozent); bei den Studierenden und den betrieblichen Auszubildenden liegt dieser Anteil deutlich niedriger.

Tabelle 20

Anteil der Personen mit fehlender Assoziation bei der Stimulusfrage „Betriebsrat“ nach Altersgruppen

Altersgruppen	Keine Assoziation bei der Stimulusfrage „Betriebsrat“ (Prozent)		
	Alle (n = 3.188)	Nicht erwerbstätig (n = 1.929)	Erwerbstätig (n = 1.259)
15–20 Jahre	35,2	35,5	32,3
21–25 Jahre	19,5	19,2	19,9
26–30 Jahre	17,2	18,0	17,0
31–40 Jahre	14,3	34,5	12,5
41–50 Jahre	11,1	15,9	10,7
51–65 Jahre	12,2	15,1	11,1
Über 65 Jahre	10,7	11,2	0,4
Alle	15,9	20,3	13,1

Anmerkung: Ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 21

Selbsteinschätzung des Wissens und Beantwortung von Assoziationsfragen nach Ausbildungsstatus

Ausbildungsstatus	Sehr gute/gute Kenntnis beim Thema Betriebsrat (Prozent)	Keine Assoziation bei der Stimulusfrage „Betriebsrat“ (Prozent)
SchülerInnen (n = 192)	7,8	39,6
Auszubildende (schulische Ausb.) (n = 37)	16,2	32,4
Auszubildende (betriebl. Ausb.) (n = 90)	34,4	18,9
Studierende (n = 235)	18,3	20,0
Alle	36,1	16,0

Anmerkung: Ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

Wie unterscheiden sich nun die Assoziationen der Jüngeren und Älteren inhaltlich (Tabelle 22)? Die Jüngeren denken bei Mitbestimmung sehr selten an Mitbestimmung der Arbeitnehmer bzw. an die Arbeitswelt, lediglich knapp 5 Prozent der ganz Jungen äußern entsprechende Assoziationen. Dieser Anteil ist in den älteren Gruppen deutlich höher. Vermuten kann man allgemein gesprochen: Erfahrungen prägen das Denken. Dies zeigt sich auch daran, dass arbeitsweltbezogene Assoziationen insgesamt relativ häufiger von den Erwerbstätigen genannt werden. Gleichwohl sehen wir unabhängig von der Erwerbstätigkeit auch einen im Großen und Ganzen positiven Alterseffekt. Vor allem in den Altersgruppen zwischen 25 und 50 Jahren schlägt die Erfahrung im Erwerbsleben deutlich durch.

Wenn wir auch hier wieder zwischen SchülerInnen, Auszubildenden und Studierenden unterscheiden (Tabelle 23), so sind die Differenzen zwischen diesen Gruppen gering, mit Ausnahme der Gruppe derjenigen in schulischer Berufsausbildung; in dieser assoziiert niemand Mitbestimmung mit

Tabelle 22

Betriebs- oder unternehmensbezogene Assoziationen auf die Frage nach „Mitbestimmung“ nach Altersgruppen und Erwerbstätigkeit

Altersgruppen	Assoziation von „Mitbestimmung“ mit Arbeitswelt (Betrieb oder Unternehmen) (Prozent)		
	Alle (n = 2.680)	Nicht erwerbstätig (n = 1.041)	Erwerbstätig (n = 1.639)
15–20 Jahre	4,8	4,9	3,9
21–25 Jahre	8,7	8,9	8,4
26–30 Jahre	14,6	8,2	16,8
31–40 Jahre	18,2	9,1	19,0
41–50 Jahre	26,7	11,8	27,9
51–65 Jahre	30,3	25,8	32,0
Über 65 Jahre	28,5	28,2	31,8
Alle	21,3	16,8	24,1

Anmerkung: Ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 23

Arbeitsweltbezogene Assoziationen auf die Frage nach „Mitbestimmung“ nach Ausbildungsstatus	
Ausbildungsstatus	Assoziation von „Mitbestimmung“ mit Arbeitswelt (Betrieb oder Unternehmen) (Prozent)
SchülerInnen (n = 151)	6,0
Auszubildende (schulische Ausbildung) (n = 29)	0,0
Auszubildende (betriebliche Ausbildung) (n = 72)	9,7
Studierende (n = 203)	7,4
Alle	21,3

Anmerkung: Ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

betrieblichen Belangen. Assoziationen mit Betrieb und Unternehmen kommen nur wenigen in den Sinn, der Anteil liegt ähnlich wie bei den Jüngeren insgesamt mit unter 8 Prozent sehr niedrig, jedenfalls im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt, der mit etwa 21 Prozent fast drei Mal höher liegt.

Im zweiten Schritt betrachten wir die Assoziationen bezogen auf die folgende Stimulusfrage, die wir den LeserInnen kurz in Erinnerung rufen wollen: „In Deutschland können Arbeitnehmer mitbestimmen, wenn es um Entscheidungen bei der Arbeit geht. a) Was fällt Ihnen spontan zum Begriff ‚Mitbestimmung der Arbeitnehmer‘ ein, würden Sie mir das bitte in Stichworten sagen?“ Die Befragten konnten hier bis zu fünf Begriffe (oder auch Sätze, wir wollten die Befragten hier nicht durch die Interviewer beeinflussen und etwa darauf hinweisen, dass nur Ein-Wort-Assoziationen erwünscht sind) nennen. Diese Begriffe (oder Aussagen) wurden den Befragten dann zur Bewertung erneut vorgelesen und gefragt: „Was verbinden Sie mit diesen Begriffen? Etwas Positives, etwas Negatives oder etwas Neutrales?“

Die genannten Begriffe bzw. Sätze oder Wortfolgen haben wir kategorisiert (vgl. dazu [Abschnitt 3.4.1](#)). In [Tabelle 24](#) sind die Häufigkeiten bezogen auf die Befragten, nicht auf die Nennungen, dargestellt. Wenn wir die erste Zeile betrachten, dann sehen wir, dass 24,3 Prozent der Befragten mindestens eine Assoziation nennen, die wir der Kategorie „Betriebsrat“ zuordnen. Darunter fassen wir auch Begriffe wie „Personalrat“ oder „Jugend- und Auszubil-

dendenvertretung“. 20,8 Prozent nennen Assoziationen, die sich unter „Gewerkschaft“ fassen lassen, 14,4 Prozent denken an Arbeitszeit etc. Wir haben uns auf die fünf am häufigsten genannten Kategorien beschränkt, um die Analyse übersichtlich zu halten. In den folgenden Analysen kombinieren wir die Variablen Alter und Erwerbstätigkeit nicht, weil andernfalls die Fallzahlen in einigen Subgruppen (z.B. in der Gruppe der 15- bis 20-jährigen Erwerbstätigen) zu gering sind und daher eine Interpretation kaum noch zulassen.

Wenn sich unsere Vermutung bestätigen sollte, dass es zwischen den Altersgruppen Unterschiede in den inhaltlichen Vorstellungen gibt, dann müssten wir unterschiedliche Reihenfolgen in den kategorisierten Assoziationen vorfinden oder aber bei derselben Reihenfolge deutliche Prozentsatzunterschiede zwischen den Kategorien. Bezogen auf die ersten drei Kategorien „Betriebsrat“, „Gewerkschaft“ und „Arbeitszeit“ zeigen sich (vgl. [Tabelle 24](#)) im Großen und Ganzen über alle Altersgruppen hinweg recht ähnliche Muster. Gleichwohl fällt auf, dass die ganz Jungen (die 15- bis 20-Jährigen) den Betriebsrat oder ähnliche Organe erst an dritter Stelle mit entsprechend geringerer Häufigkeit nennen. Dies spricht erneut für die Vermutung, dass die Interessenvertretung im Betrieb in der Denkwelt der Jüngeren wenig präsent ist, ein nicht überraschendes Ergebnis, wenn man davon ausgeht, dass die aktuelle individuelle Problemlage auch die Abrufbarkeit vorhandener Kognitionen positiv beeinflusst. Ähnlich zu interpretierende Unterschiede in dieser Richtung signalisiert die Position der Kategorie „Wenig Mitbestimmung“. Hierunter fallen Assoziationen wie „Mitbestimmung? Haben wir nicht“ oder „viel zu wenig“ und ähnliches. Diese Kategorie ist bei den Jüngeren seltener (im Vergleich zum Durchschnitt und zu den Älteren) bzw. taucht unter den Top-Fünf nicht auf. Vermutlich setzt eine Assoziation dieser Art eine Vorstellung von Mitbestimmung voraus, bei der der Befragte selbst einigermaßen sicher ist, dass er weiß, worüber er redet. Damit ist nicht gemeint, dass die Befragten eine *zutreffende* Vorstellung haben, es reicht, wenn sie selbst meinen, dass ihr Bild richtig sei. Das heißt, die Jüngeren sind sich möglicherweise unsicher über ihre eigene Vorstellung. Sehr stark vom Alter geprägt sind die Assoziationsprofile insgesamt nicht, dafür sind die Prozentsatzunterschiede zu gering.

Zusätzlich haben wir in der [Tabelle 24](#) die Differenzen nach Erwerbstätigkeit abgebildet. Auch hier sehen wir nur geringe Unterschiede in der Reihenfolge der Kategorien und in den Anteilen. Vorsichtig kann man die Daten so interpretieren, dass den Nicht-Erwerbstätigen und den Jüngeren beim Stimulus *Mitbestimmung* eher Gewerkschaften einfallen als die Institution des Be-

triebsrats. Dies bestätigt sich auch, wenn man die Auszubildenden, SchülerInnen und Studierenden getrennt betrachtet. Deutlich fällt die Nennung „Betriebsrat“ bei den SchülerInnen in der Rangfolge ab und der Prozentanteil ist niedriger als bei den anderen Gruppen. Die Erfahrungswelt und der jeweilige Problembezug dürften für diesen Unterschied verantwortlich sein.

Im dritten Schritt analysieren wir auf dieselbe Art und Weise die Assoziationen bezogen auf die Stimulusfrage: „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 diesen Begriffen? Etwas Positives, etwas Negatives oder etwas Neutrales?“ Die genannten Stichworte haben wir wie beim vorhergehenden Stimulus kategorisiert. Die Ergebnisse sind in [Tabelle 25](#) zu finden. Bei *Betriebsrat* fallen den Befragten am häufigsten Begriffe ein, die wir unter „Vertreter der Arbeitnehmer“ gefasst haben; 21 Prozent nennen entsprechende Stichworte. Dahinter folgen positive Assoziationen, also direkte Bewertungen wie „gut“ oder ähnliches (13,5 Prozent), inhaltlich naheliegende Begriffe der Kategorie „Mitbestimmung oder Mitentscheidung“ (7,7 Prozent) und „Hilfe“ (6,5 Prozent) sowie negativ wertende Begriffe (6,0 Prozent). Insgesamt fällt auf, dass die Kategorie „Positives“ bei den Älteren im Vergleich zu den Jüngeren weiter vorne liegt und zu einem höheren Anteil genannt wird. Die Kategorie „Negatives“ kommt ebenfalls bei den Älteren häufiger vor als bei den Jüngeren. Dies mag ebenfalls mit der Sicherheit der Vorstellungen, mit deren kognitiver Verankerung, zu tun haben: Wenn man sich nicht sicher ist, ob man eine zutreffende Vorstellung von dem jeweiligen Beurteilungsobjekt hat, dann ist man möglicherweise zurückhaltender mit bewertenden Assoziationen. Ansonsten finden wir auch hier bezogen auf Alter und Erwerbstätigkeit eher geringe Differenzen.

Halten wir fest: Leichte Unterschiede finden sich in den inhaltlichen Vorstellungen von Jüngeren und Älteren durchaus, diese Differenzen sind aber nicht so gravierend, dass wir von altersgruppenspezifisch geteilten – und damit von sozialen – Repräsentationen sprechen könnten.

6.1.3.2 Bewertende Dimension der Einstellung

Im Folgenden geht es um die bewertende Dimension der Sozialen Repräsentation, um Einstellungen im engeren Sinne also. Die Bewertung wird über fünf Größen gemessen. Erstens nutzen wir unseren Likertindex (13-Item-Index), wobei wir das arithmetische Mittel (und die Standardabweichung) verwenden. Zweitens ziehen wir den Polaritätsindex sowie den Anteil der positiven und negativen Assoziationen zum Stimulusbegriff *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* als Indikator heran. Diese Indikatoren verwenden wir – drit-

Tabelle 24

Kategorisierte Assoziationen auf den Stimulus „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“ nach Alter, Erwerbstätigkeit und Ausbildungsstatus

Alle (n = 2.526)	Betriebsrat	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Wenig Mitbestimmung	Entlohnung
	24,3	20,8	14,4	8,9	8,7
15–20 Jahre (232)	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Betriebsrat	Entlohnung	Arbeitsbedingungen
	22,4	16,4	14,7	14,2	7,3
21–25 Jahre (236)	Betriebsrat	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Entlohnung	Tarif
	27,1	24,2	14,8	10,6	7,6
26–30 Jahre (370)	Betriebsrat	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Entlohnung	Urlaub
	32,2	24,6	18,1	8,6	5,4
31–40 Jahre (278)	Betriebsrat	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Entlohnung	Wenig Mitbestimmung
	29,1	20,5	18,0	9,7	8,3
41–50 Jahre (461)	Betriebsrat	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Wenig Mitbestimmung	Entlohnung
	30,8	21,0	11,1	10,4	6,5
51–65 Jahre (616)	Gewerkschaft	Betriebsrat	Wenig Mitbestimmung	Arbeitszeit	Entlohnung
	19,6	19,3	13,3	13,0	6,3
Über 65 Jahre (319)	Betriebsrat	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Wenig Mitbestimmung	Entlohnung
	16,0	15,0	12,9	11,3	11,0
Nicht-Erwerbstätige (965)	Gewerkschaft	Betriebsrat	Arbeitszeit	Entlohnung	Wenig Mitbestimmung
	21,7	21,1	13,6	11,3	9,0
Erwerbstätige (1.561)	Betriebsrat	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Wenig Mitbestimmung	Entlohnung
	26,3	20,2	14,9	8,9	7,2

SchülerInnen (128)	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Entlohnung	Betriebsrat	Unklare Interpretation
	21,9	16,4	14,1	13,3	6,3
Auszubildende (101)	Betriebsrat	Gewerkschaft	Arbeitszeit	Entlohnung	Arbeits- bedingungen
	24,7	18,6	16,5	13,4	10,3
Studierende (192)	Gewerkschaft	Betriebsrat	Arbeitszeit	Entlohnung	Tarif
	34,9	32,3	13,0	10,4	9,4

Anmerkung: Prozent der Befragten, die einen Begriff der jeweiligen Kategorie mindestens ein Mal assoziiert haben; jeweils die fünf häufigsten Nennungen. Ungewichtete Daten.
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 25

Kategorisierte Assoziationen auf den Stimulus „Betriebsrat“ nach Alter und Erwerbstätigkeit

Alle (n = 2.642)	Vertreter (der AN)	Positives	Mitbestimmung/ Mitentscheidung	Hilfe	Negatives
	21,0	13,5	7,7	6,5	6,0
15–20 Jahre (209)	Vertreter (der AN)	Mitbestim- mung/Mit- entscheidung	Restkategorie	Wahl	Hilfe
	18,7	11,5	6,7	5,3	4,3
21–25 Jahre (239)	Vertreter (der AN)	Hilfe	Rechte	Positives	Mitbestimmung/ Mitentscheidung
	16,7	10,0	9,2	9,2	8,8
26–30 Jahre (372)	Vertreter (der AN)	Arbeitnehmer- interessen	Hilfe	Positives	Vermittlung/ Vermittler
	21,5	9,7	8,3	8,1	7,5
31–40 Jahre (295)	Vertreter (der AN)	Positives	Hilfe	Negatives	Rechte
	22,4	12,5	7,5	6,4	6,1

Was Menschen über Mitbestimmung denken

41–50 Jahre (492)	Vertreter (der AN)	Positives	Mitbestimmung/ Mitentscheidung	Negatives	Rechte
	21,1	13,2	9,6	9,3	7,3
51–65 Jahre (668)	Vertreter (der AN)	Positives	Mitbestimmung/ Mitentscheidung	Hilfe	Negatives
	23,4	17,1	8,1	7,2	6,4
Über 65 Jahre (357)	Positives	Vertreter (der AN)	Betriebsgröße	Wahl	Mitbestimmung/ Mitentscheidung
	21,8	18,5	9,2	7,0	5,6
Nicht-Erwerbs- tätige (989)	Vertreter (der AN)	Positives	Mitbestimmung/ Mitentscheidung	Betriebsgröße	Wahl
	19,0	14,4	7,8	7,7	5,9
Erwerbstätige (1.653)	Vertreter (der AN)	Positives	Mitbestimmung/ Mitentscheidung	Hilfe	Negatives
	22,3	13,0	7,7	7,3	7,1
Schüler (110)	Vertreter (der AN)	Mitbestim- mung/Mitent- scheidung	Restkategorie	Management	Wahl
	17,3	12,7	8,2	7,3	6,4
Auszubildende (94)	Vertreter (der AN)	Positives	Mitbestimmung/ Mitentscheidung	Entscheidun- gen/Entschei- den	Arbeitnehmerin- teressen
	17,0	12,8	12,8	10,6	8,5
Studierende (185)	Vertreter (der AN)	Arbeitnehmer- interessen	Rechte	Mitbestim- mung/Mit- entscheidung	Betriebsgröße
	21,1	9,2	8,7	8,7	7,0

Anmerkung: Prozent der Befragten, die einen Begriff der jeweiligen Kategorie mindestens ein Mal assoziiert haben; jeweils die fünf häufigsten Nennungen. Ungewichtete Daten.

Quelle: Eigene Darstellung

tens – analog für die Bewertung der Institution „Betriebsrat“. Viertens sehen wir die Zustimmung zum Statement, dass die Arbeitnehmer mehr oder gleichviel Einfluss haben sollen, als Ausdruck einer positiven Einstellung (zur genauen Frageformulierung verweisen wir auf [Abschnitt 5.3.1](#) dieses Bandes sowie auf Frage Nr. 32 des Fragebogens, siehe <http://doi.org/10.5281/zenodo.1134059>). Fünftens vergleichen wir die Bewertungen der kategorisierten Assoziationen, und zwar ziehen wir die zehn durchschnittlich am häufigsten genannten Kategorien heran. Für jede der zehn Kategorien können wir für jede Altersgruppe die Bewertung durch die Befragten als Indiz für die Einstellung nutzen.

Tabelle 26 zeigt über alle Indikatoren und alle Altersgruppen hinweg eine sehr positive Einstellung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Der Indexwert liegt in allen Alters- und Erwerbstätigkeitsgruppen bei mindestens 3 auf einer Skala von 1 bis 4. Insgesamt sind keine größeren bzw. systematischen Alterseffekte erkennbar, dies gilt auch, wenn man die Erwerbstätigkeit mitberücksichtigt. Die Polaritätsindizes liegen deutlich im positiven Bereich, der Anteil positiver Assoziationen liegt sowohl bezogen auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer allgemein als auch auf den Betriebsrat weit über 50 Prozent. Entsprechend gering ist der Anteil negativer Assoziationen. Auch der Anteil derjenigen, die zustimmen, dass Arbeitnehmer gleichviel (oder mehr) Einfluss haben sollten als der Arbeitgeber (im Gesamtdurchschnitt 67 Prozent), ist in allen Gruppen hoch.

Getrennte Betrachtungen nach Alter und Erwerbstätigkeit zeigen alles in allem trotz einiger Unterschiede kein systematisches, über alle Gruppen hinweg konsistentes Bild. Einige Unterschiede fallen durchaus deutlich aus, insbesondere bezogen auf die Gruppe der ganz Jungen, d. h. der 15- bis 20-Jährigen, und dabei speziell der Erwerbstätigen unter ihnen. Mit einiger Vorsicht bei der Interpretation wegen der kleinen Fallzahlen insbesondere bei dieser Subgruppe kann man die Befunde folgendermaßen werten: Der Anspruch an die Rechte der Arbeitnehmer ist in dieser Gruppe der jungen Erwerbstätigen überdurchschnittlich hoch. Knapp 81 Prozent meinen, dass die Arbeitnehmer mehr oder gleichviel Einfluss haben sollten (im Gesamtdurchschnitt 67 Prozent). Zugleich sind jedoch die Bewertungen der Mitbestimmung über alle Indikatoren hinweg etwas weniger positiv. Es könnte sein, dass die jungen Erwerbstätigen mit hohen Erwartungen in die Betriebe kommen, die Realität der Mitbestimmung diesen Erwartungen nicht entspricht und aus dieser Diskrepanz relativ mehr negative und weniger positive Bewertungen resultieren. Bei den älteren Gruppen passt sich dann die Erwartung an. Anders gesagt: Hier sind Prozesse der Anspruchsniveau-Anpassung zu vermuten.

Einstellungen zur Mitbestimmung (bewertende Dimension) nach Altersgruppen

	15–20 Jahre	21–25 Jahre	26–30 Jahre	31–40 Jahre	41–50 Jahre	51–65 Jahre	Über 65 Jahre	Alle	N= 2.372
Likertindex Einstellung zur Mitbestimmung (a)	nicht erwerbstätig	3,1 0,29	3,1 0,29	3,1 0,31	3,1 0,40	3,0 0,47	3,1 0,42	3,1 0,36	3,1 0,39
	erwerbstätig	3,0 0,32	3,1 0,33	3,1 0,35	3,0 0,38	3,1 0,41	3,1 0,44	3,1 0,40	
Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Polaritätsindex (b)	nicht erwerbstätig	0,76 0,47	0,66 0,53	0,64 0,54	0,61 0,49	0,65 0,55	0,52 0,65	0,69 0,55	0,65 0,56
	erwerbstätig	0,55 0,60	0,73 0,50	0,67 0,57	0,59 0,57	0,61 0,57	0,63 0,59	0,70 0,57	
Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Prozent positive/ negative Assoziationen	nicht erwerbstätig	80,6 5,0	67,7 4,9	70,8 7,3	58,3 0,0	67,1 5,7	56,0 10,4	69,5 6,3	68,0 6,9
	erwerbstätig	62,5 7,5	76,7 4,8	72,5 7,4	64,8 8,2	63,8 7,2	66,1 7,4	71,4 4,8	
Betriebsrat – Polaritätsindex (b)	nicht erwerbstätig	0,67 0,52	0,73 0,47	0,63 0,56	0,56 0,65	0,46 0,51	0,51 0,68	0,64 0,36	0,59 0,64
	erwerbstätig	0,36 0,74	0,54 0,63	0,57 0,65	0,55 0,67	0,55 0,66	0,60 0,68	0,37 0,84	
Betriebsrat – Prozent positive/negative Assoziationen	nicht erwerbstätig	72,0 4,9	77,4 5,2	71,0 9,0	69,3 13,2	63,0 18,5	60,3 12,2	75,9 8,6	69,8 11,7
	erwerbstätig	54,2 18,3	64,1 10,9	68,3 12,9	67,4 13,9	68,3 13,9	72,1 13,1	59,3 22,2	

Anmerkung: Ungewichtete Daten, in den Zeilen: 1. Zahl: Mittelwert, 2. Zahl: Standardabweichung
Quelle: Eigene Darstellung

Zusammengenommen bleibt es bei dem generellen Muster einer sehr positiven Bewertung über alle Altersgruppen hinweg. Dies gilt auch, wenn man die Erwerbstätigkeit mitberücksichtigt.

Man kann nun zu Recht argumentieren, dass wir bisher nur zwei unabhängige Variablen einbezogen haben, jedoch andere Größen ebenfalls einen Einfluss auf die Einstellungen haben könnten. Und man kann nicht ausschließen, dass erst nach Kontrolle weiterer Größen Effekte des Alters oder der Erwerbstätigkeit sichtbar werden (oder gänzlich „verschwinden“). Um solche Fragen zu klären, haben wir multivariate Analysen durchgeführt, die weitere Variablen mit einbeziehen.

Neben den beiden Größen *Alter* und *Erwerbstätigkeit* sind dies die folgenden Variablen, deren Operationalisierung wir im Folgenden beschreiben, wobei wir zugleich kurz umreißen, welche Wirkungsrichtung wir jeweils vermuten. Erstens kann man annehmen, dass die *Gewerkschaftsmitgliedschaft* einen Unterschied macht. Gewerkschaftsmitglieder dürften gegenüber der Mitbestimmung stärker positiv eingestellt sein. Zweitens können die *generelle politische Einstellung* und die *allgemeinen Werthaltungen* einen Einfluss darauf haben, wie man Mitbestimmung bewertet. Zu vermuten ist, dass die allgemeinen Einstellungen die spezielleren „bewirken“ (am besten wäre es, von einer Ko-Evolution dieser beiden Ebenen von Einstellungen zu sprechen).

Die *Gewerkschaftsmitgliedschaft* wird über die Frage gemessen: „Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?“ (ja = 1, sonst 0). Dabei unterscheiden wir nicht zwischen einer Mitgliedschaft in einer der DGB-Gewerkschaften und in anderen Gewerkschaften bzw. gewerkschaftsähnlichen Verbänden (wie etwa dem Christlichen Gewerkschaftsbund oder dem Deutschen Beamtenbund).

Zur Erfassung der allgemeineren politischen Einstellungen verwenden wir folgende Variablen und Operationalisierungen.

Die im engeren Sinne politische Einstellung messen wir über die *Rechts-Selbsteinschätzung* mit folgender Frage: „Viele Leute verwenden die Begriffe „links“ und „rechts“, wenn es darum geht, unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wenn Sie an Ihre eigenen politischen Ansichten denken, wo würden Sie diese Ansichten auf einer Skala von 1 bis 10 einstufen? 1 steht dabei für links, 10 für rechts“. Diese Frage ist der Allbus-Befragung (ZA & ZUMA 2014) entnommen und durch minimale Änderungen an die Bedingungen unserer Telefonumfrage angepasst worden. Als „links“ gruppieren wir Befragte ein, die Werte von 1 bis 3 angeben; als „rechts“ solche, die die Werte 7 und größer aufweisen. Die „Mitte“ wird entsprechend

durch die Werte 4 bis 6 definiert. Die Kategorien „Links“ und „Rechts“ verwenden wir als Dummy-Variablen in unseren Regressionen, „Mitte“ bildet also die Referenzkategorie.

Darüber hinaus nutzen wir drei Items, die allgemeinere politische Einstellungen weit über (partei)politische Orientierungen hinaus erfassen sollten: „Fatalismus“, „Solidarität“ und „Individuenzentrierte Leistungsattribution“. Das Item *Fatalismus* wird erfasst über die Frage „Es ist zwecklos, über soziale Gerechtigkeit zu streiten, weil sich die Verhältnisse doch nicht ändern lassen“. Die Frage ist wiederholt in Befragungen zu Vorstellungen sozialer Gerechtigkeit zur Anwendung gekommen (siehe vor allem Mühleck/Wegener 2006).

Das Item, das wir hier als *Solidarität* bezeichnen, ist wie folgt formuliert: „Ich würde meine eigenen Interessen zurückstellen, wenn das für meine Arbeitskollegen gut wäre“. Es stammt aus der Individualismus-Kollektivismus-Skala von Singelis et al. (1995) und wurde von uns etwas umformuliert, so dass es sich auf die Arbeitssituation bezieht.

Einen dritten Aspekt allgemeinerer Werthaltungen erfassen wir mit der Frage „Die meisten, die heutzutage im Leben nichts erreichen, sind selber schuld“. Bejahende Antworten auf diese Frage werden auch als Indikator für eine „neoliberale“ Einstellung verwendet (Schulz/Weiss 2005). Wir bezeichnen das Item als *Individuenzentrierte Leistungsattribution*. In den Regressionsanalysen verwenden wir auch in diesem Fall eine Dummy-Variable (Zustimmung = 1, sonst 0).

Der *Wohnort* (in den westlichen versus den östlichen Bundesländern) könnte ebenfalls einen Einfluss haben. Diese Variable betrachten wir hier allerdings eher als Kontrollvariable, auch deswegen, weil wir lediglich den Wohnort zum Zeitpunkt der Befragung erfassen, wir aber eigentlich den Ort kennen müssten, an dem die für die politische Sozialisation besonders wichtige Jugendphase verlebt wurde.

Als abhängige Größen verwenden wir insgesamt sechs unterschiedliche Variablen, die den Umfang des Wissens, die Wissensinhalte und die Bewertung des Objektes *Mitbestimmung* zum Gegenstand haben. Die Operationalisierung erläutern wir jeweils bei der Darstellung der Regressionsmodelle (Tabelle 27).

Modell 1 bezieht sich auf den *Umfang des Wissens* und verwendet als abhängige Einstellungsvariable die Selbsteinschätzung, sich beim Thema Betriebsrat sehr gut oder gut auszukennen (Zustimmung = 1, sonst 0). Wir verwenden eine binär-logistische Regression. Koeffizientenwerte unter 1 indizieren einen negativen, Werte über 1 einen positiven Effekt der jeweiligen

Variablen. Wir sehen wie bereits bei den einfacheren Analysen, dass das Alter auch hier einen deutlichen Effekt hat. Und zwar selbst dann, wenn wir andere mögliche Einflüsse auf das Ausmaß des Wissens statistisch konstant halten. Die Zugehörigkeit zu den jüngeren Altersgruppen reduziert die Chance für ein gutes oder sehr gutes Wissen über Betriebsräte erheblich, immer im Vergleich zu den „Mittelalten“ (den 41- bis 50-Jährigen) und gemessen über die Selbsteinschätzung. Bei den Wertvariablen zeigt vor allem eine resignative Haltung einen negativen Effekt, eine solidarische Einstellung hat einen positiven Effekt.¹⁹ Gewerkschaftszugehörigkeit und Erwerbstätigkeit haben – wenig überraschend – einen positiven Einfluss auf das Wissensniveau. Zusammengefasst bestätigt sich hier die Hypothese, dass Alter einen positiven Einfluss auf den Wissensstand hat.

Modell 2 bezieht sich auf die *Inhalte* des Wissens über Mitbestimmung und verwendet als abhängige Größe die Unterscheidung zwischen denjenigen, die mindestens eine betriebs- oder unternehmensbezogene Assoziation zum Stimulusbegriff *Mitbestimmung* äußern (Variablenwert = 1) und denjenigen, die andere Assoziationen nennen (Variablenwert = 0). Dabei schließen wir Befragte, die keine Assoziation nennen, aus, weil wir hiermit weniger den Inhalt als vielmehr den Umfang des Wissens erfassen. Den Wissensumfang haben wir aber bereits in Modell 1 berücksichtigt. Wie in Modell 1 nutzen wir eine logistische Regression. Das Altersmuster ist recht ähnlich wie beim Umfang des Wissens. Die jüngeren Altersgruppen sprechen in ihren Assoziationen mit geringerer Wahrscheinlichkeit (statistisch korrekt müssten wir hier von „Chance“ sprechen) als die älteren Gruppen Sachverhalte an, die mit Betrieb oder Unternehmen zu tun haben. Wie bei der Wissensfrage steht auch hier eine fatalistische Haltung in einer negativen Beziehung zur Wahrscheinlichkeit der Nennung arbeitsweltbezogener Assoziationen. Eine Haltung, die wir als *Individuenzentrierte Leistungsattribution* bezeichnen, hat ebenfalls einen negativen Effekt (was hinsichtlich des Wissensumfanges nicht der Fall ist). Interessanterweise ist der Effekt der Gewerkschaftszugehörigkeit sehr schwach; dabei läge doch nahe, dass Gewerkschaftsmitgliedern betriebli-

19 Bei dieser und anderen Interpretationen und bei der Verwendung des Begriffs „Effekt“ oder „Einfluss“ müssen wir immer berücksichtigen, dass wir streng genommen nur von einer partiellen Korrelation sprechen dürften. So können einerseits Werte das Wissen beeinflussen. Zum Beispiel könnte jemand mit einer resignativen Haltung sich weniger informieren, weil er annimmt, dass dies wenig nützt. Andererseits könnte aber auch das Wissen die Werte beeinflussen, etwa wenn jemand wenig über den Betriebsrat weiß und annimmt, dass dieser keinen Einfluss hat, was wiederum die resignative Haltung stärken kann. – Wir haben eben nur Querschnittdaten.

Zusammenhang zwischen Sozialer Repräsentation der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und soziodemographischen Variablen

Unabhängige Variablen	Regressionsmodell					
	1 Wissen	2 Assoziation Betrieb	3 13-Item-Index	4 Polaritäts-Index Mitbestimmung	5 Polaritäts-Index Betriebsrat	6 Einfluss Arbeitnehmer
Alter (Referenzkategorie „41 bis 50 Jahre“)						
15–20 Jahre	0,277*	0,173*	0,045*	0,154*	0,058	0,905
21–25 Jahre	0,623*	0,322*	0,084	0,089*	0,076	0,836
26–30 Jahre	0,624*	0,492*	0,019*	0,041	0,015	0,957
31–40 Jahre	0,747	0,744	–0,016	–0,042	0,037	0,901
51–65 Jahre	1,097	1,595*	0,029	0,001	0,011	1,509*
Über 65 Jahre	1,902*	1,936*	0,059	0,103	0,101	1,062
Allgemeine politische Einstellungen (Skala bei Links-Rechts-Selbsteinschätzung von 1 (links) bis 10 (rechts), Referenzkategorie „Mitte“ (Werte 4, 5 oder 6))						
„Links“ (Skalenwerte 1–3)	0,973	0,962	0,084*	0,007	0,029	1,875*
„Rechts“ (Skalenwerte 7–10)	0,898	1,049	–0,108*	–0,129*	–0,137*	0,600*
Fatalismus: „... Verhältnisse lassen sich nicht ändern“ (1 = ja, sonst 0)	0,671*	0,569*	–0,116*	–0,086*	–0,103*	1,059
Solidarität: „Bereit, Interessen für Kollegen zurückzustellen“ (1 = ja)	1,215*	0,932	0,097*	0,036	0,038	1,084
Individuenzentrierte Leistungs-attribution: „Wer nichts erreicht, ist selber schuld“ (1 = ja)	1,184	0,733*	–0,099*	–0,028	–0,042	0,788*
Gewerkschaftsmitgliedschaft, Bundesland und Erwerbstätigkeit						

Gewerkschaftsmitglied (ja = 1)	2,933*	1,170	0,113*	0,021	0,129*	2,037*
Wohnort Neues Bundesland (1 = ja)	1,034	0,584*	-0,056*	0,049	0,00	1,211
Erwerbstätig (ja = 1)	1,378*	1,406*	-0,011	0,020	-0,071*	0,776*
(Konstante)	0,410*	0,383*	3,045*	0,606*	0,612*	1,851*
R ² (Nagelkerkes R ² bzw. angepasstes R ² bei OLS)	0,139	0,146	0,111	0,016	0,023	0,081
N =	2.850	2.579	2.443	2.157	2.300	2.827

Anmerkung: * = Signifikanz mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau, ungewichtete Daten, Modell 1, 2 und 6: log. Reg. mit Effektkoeffizienten (exp(b)), Modell 3, 4 und 5: OLS-Reg. mit standardisierten Regressionskoeffizienten (Beta). Ungewichtete Daten.

Quelle: Eigene Darstellung

che Sachverhalte mit höherer Wahrscheinlichkeit einfallen und sie entsprechende Assoziationen äußern. Ein Wohnort in den neuen Bundesländern geht mit einer geringeren Chance einher, dass betriebliche Sachverhalte genannt werden. Sicher kann man hier Erklärungen (er)finden, allerdings liefe dies auf eine Ad-Hoc-Deutung hinaus. Diese wollen wir hier vermeiden und verzichten daher auf eine Interpretation. Der deutlich positive Effekt der Erwerbstätigkeit ist dagegen plausibel und leicht zu interpretieren – Menschen denken in Kategorien ihrer zeitlich naheliegenden und kognitiv leicht abrufbaren Erfahrungen. Zusammengefasst kann man also deutliche Alterseffekte bezogen auf die Inhalte der Sozialen Repräsentation erkennen. Die anderen Effekte sind eher schwächer.

Die Modelle 3 bis 5 beziehen sich sämtlich auf die *bewertende Dimension der Sozialen Repräsentation von Mitbestimmung*, auf Einstellungen im engeren Sinne also. Es handelt sich bei diesen Modellen um OLS-Regressionen. Als abhängige Variablen verwenden wir die Werte der drei Indizes, die wir als intervallskaliert annehmen. Ausgewiesen sind die standardisierten Regressionskoeffizienten (Beta-Werte²⁰). Wir betrachten die Alterseffekte und andere mögliche Wirkungen zunächst summarisch über alle drei abhängigen Variablen hinweg. Denn es geht uns schließlich mehr um die Identifikation von Effektmustern, die weitgehend unabhängig von der Art der Messung der ab-

20 Der Beta-Koeffizient zeigt an, um wie viel Standardabweichungen sich die abhängige Variable verändert, wenn sich die unabhängige Variable um eine Standardabweichung verändert. Die Werte können vereinfacht gesagt als partielle Korrelationen interpretiert werden.

hängigen Variablen sein sollten. Insgesamt korreliert eine Zugehörigkeit zu den jüngeren Gruppen *positiv* mit der Bewertung der Mitbestimmung, aber die Effekte bzw. Zusammenhänge sind insgesamt eher schwach. Nur bei der jüngsten Gruppe und nur in Modell 4, bei dem es um die Mitbestimmung allgemein geht, zeigt sich ein etwas stärkerer Effekt: Die Zugehörigkeit zu dieser Gruppe geht c. p. mit einem deutlich höheren Polaritätsindex und damit einer stärker positiven Bewertung einher ($b = +0,154$). Eine „linke“ politische Einstellung wirkt (schwach) positiv, eine „rechte“ erwartungsgemäß schwach negativ auf die Bewertung. Die Vorzeichen der Koeffizienten der Variablen *Resignative Haltung* (negativ) und *Solidarität* (positiv) sind ebenfalls hypothesenkonform. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft wirkt wie zu erwarten positiv auf die Bewertung. Dass jemand seinen Wohnsitz in einem östlichen Bundesland hat, zeigt lediglich bei einem Indikator (dem Likert- bzw. 13-Item-Index) eine Wirkung; insgesamt gehen wir davon aus, dass die „Ost-West“-Variable isoliert kaum einen Unterschied macht. Ähnlich ist es mit der Erwerbstätigkeit, auch hier sehen wir keine durchgängigen Effekte, so dass wir von einer nicht vorhandenen oder allenfalls schwachen Wirkung ausgehen.

Modell 6 (ein binär-logistisches Regressionsmodell) bezieht sich auf eine *weitere bewertende Dimension* der Mitbestimmung („Arbeitnehmer sollen mehr oder gleichviel Einfluss haben“; Zustimmung = 1, sonst 0). Wer angibt, dass Arbeitnehmer mehr oder mindestens genau so viel Einfluss haben sollten wie die Arbeitgeber, der bewertet Mitbestimmung positiv. Allerdings erfasst dieser Indikator mehr, denn er bezieht sich auch auf den Wunsch, die Mitbestimmung auszuweiten (wenn man davon ausgeht, dass der Einfluss der Arbeitnehmer derzeit geringer ist als der der Arbeitgeber). Aus diesem Grunde betrachten wir diesen Indikator bzw. das Modell mit dieser abhängigen Variablen getrennt von den drei letzten. Was sind hier die Befunde? Im Vergleich zur mittleren Alterskategorie unterscheiden sich die jüngeren Altersgruppen in ihrer Einstellung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer insgesamt kaum von den älteren (c. p.). Von einem durchgängigen Alterseffekt kann man also kaum reden. Unterschiede zeigen sich lediglich bei den älteren Jahrgängen, d. h. den 51- bis 65-Jährigen, die relativ zur Vergleichsgruppe eine rund anderthalbmal höhere Chance für eine positive Einstellung aufweisen. Eine plausible Erklärung wäre ein Periodeneffekt für diese Gruppe, die ihre politische Sozialisation im „Roten Jahrzehnt“ (Koenen 2001) durchlief, was hier nachwirken könnte. Dazu würde auch passen, dass diese Altersgruppe zugleich gegenüber der real existierenden Mitbestimmung kritisch ist, weil sie beim Stimulus *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* im Vergleich zu den

anderen Altersgruppen am häufigsten Assoziationen nennt, die unter (zu) „wenig Mitbestimmung“ zusammengefasst sind (vgl. Tabelle 24). Allerdings sind dies eher Spekulationen, die mit unseren Querschnittsdaten empirisch nicht ausreichend geprüft werden können.

Zum Teil deutliche statistische Effekte in der erwarteten Richtung zeigen die politischen bzw. allgemeinen Werthaltungen. Die Selbsteinschätzung als „Links“ hat einen positiven Einfluss auf die Mitbestimmungseinstellung; die Einschätzung als „Rechts“ entsprechend einen negativen. Von den drei Werte-Variablen hat allerdings nur die *Individuenzentrierte Leistungsattribution* eine Wirkung. Wer die Haltung vertritt: „Wer nichts erreicht, ist selber schuld“, geht offenbar gedanklich von einer starken Position des Individuums aus, in diesem Denken ist eine Stärkung des Kollektivs der Arbeitnehmer nicht notwendig und vielleicht sogar schädlich, weil wettbewerbsbeschränkend. Einer der stärksten Effekte geht von der Gewerkschaftszugehörigkeit aus (Effektkoeffizient = 2,037). Erwerbstätigkeit hat interessanterweise einen negativen Effekt, der nicht ohne Weiteres zu erklären ist; wir müssten hier innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen weiter differenzieren. Dies tun wir an anderer Stelle (siehe Abschnitt 6.2), hier betrachten wir die Erwerbstätigkeit lediglich als Kontrollvariable.

Wir haben dieselben Modelle auch noch einmal zusätzlich mit der Variable *Geschlecht* geschätzt. Dabei zeigen sich z. T. deutliche statistische Geschlechtereffekte, die auf folgendes hindeuten: Frauen schätzen (c.p.) ihr Mitbestimmungswissen als geringer ein, zugleich befürworten sie Mitbestimmung etwas stärker als die Männer. Da wir der Frage nach Differenzen in den Einstellungen von Männern und Frauen einen eigenen Abschnitt widmen (siehe Abschnitt 6.4), stellen wir diesen Punkt hier zunächst zurück.

Genauer wäre auch zu untersuchen, wie die unabhängigen Variablen untereinander zusammenhängen und ob die Kausalmodelle, die die obigen Regressionsmodelle unterstellen, auch den inhaltlichen Überlegungen angemessen sind. So ist z. B. in Betracht zu ziehen, dass die Sozialisation (die wir hier z. B. über die Gewerkschaftsmitgliedschaft erfassen) mit den allgemeinen Werten zusammenhängt und diese wiederum mit der bewertenden Dimension der Einstellung zur Mitbestimmung. Das bedeutet, man müsste ein Pfadmodell schätzen, das die Beziehungen zwischen den abhängigen Variablen simultan berücksichtigt. Wir haben einige entsprechende Analysen, die wir hier nicht berichten, durchgeführt. Die Resultate auch hinsichtlich des Alterseffektes stimmen dabei allerdings weitgehend mit dem Muster überein, das man bei den einfachen Regressionsmodellen findet.

6.1.4 Fazit

Fassen wir die Befunde zum Einfluss der Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe zusammen.

Die erste Vermutung, die Unterschiede der Sozialen Repräsentationen zwischen den jüngeren und älteren Altersgruppen unterstellt, bestätigt sich eher nicht oder nur für einige Altersgruppen, ohne dass sich ein systematisches Bild ergibt.

Deutliche Bestätigung findet man dagegen für die Vermutung, dass die Jüngeren weniger über Mitbestimmung wissen und diese weniger mit Betrieb und Unternehmen assoziieren, sondern stärker mit Demokratie in einem allgemeineren Sinne. Dies ist plausibel; Erfahrung im Laufe des Lebens und vor allem im Erwerbsleben hat einen Einfluss auf beide Größen: Die Älteren wissen mehr über Mitbestimmung und verbinden damit stärker Sachverhalte der Arbeitswelt.

Bei den Bewertungen von Mitbestimmung zeigen sich dagegen kaum Unterschiede, auch dann nicht, wenn man den Einfluss anderer Variablen statistisch kontrolliert. Man kann lediglich eine Gruppe unter den Älteren identifizieren, deren Einstellung c. p. stärker positiv ist. Worauf dieser Unterschied zurückzuführen ist, müsste näher geklärt werden. Wir vermuten, dass hier ein Periodeneffekt vorliegt, der mit der spezifischen politischen Sozialisation der Kohorte zu tun hat. Dass die Sozialisation die entscheidende Variable für die Erklärung vor allem der Bewertung von Mitbestimmung ist, zeigt sich also auch an diesen Befunden.

6.2 Der Einfluss der Erwerbsposition – oder: Bewerten Arbeiter, Arbeitgeber und leitende Angestellte die Mitbestimmung anders als andere?

6.2.1 Ausgangsfrage

Empirischer Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen und Analysen ist der sich durchgängig zeigende Befund, dass die Befragten in der Gesamtheit – im Durchschnitt also – Mitbestimmung ausgesprochen positiv bewerten. Allerdings sollte man, ausgehend vom Habituskonzept, Unterschiede zwischen sozialen Gruppen von Befragten erwarten. Wir haben im letzten Abschnitt gesehen, dass die Unterschiede zwischen Altersgruppen recht gering sind. Welchen Einfluss hat nun die soziale Position – eine nach der Ha-

bitus-Theorie wichtige Variable – auf die Mitbestimmungseinstellung? Im Folgenden konzentrieren wir uns vorrangig auf die Bewertung von Mitbestimmung, die Wissensdimensionen stellen wir zurück. Wir werden später in einer zusammenfassenden Korrespondenzanalyse auch die Wissensdimension wieder mit einbeziehen. Die soziale Position erfassen wir hier vorrangig über die Erwerbsposition.

Eine erste Vermutung ist, dass Arbeiter und „einfache“ Angestellte Mitbestimmung stärker positiv bewerten – weil sie ihnen „etwas bringt“. Arbeitgeber oder Personen mit einem arbeitgeberähnlichen Status – wie leitende Angestellte – sollten dagegen eher negative oder zumindest nicht so positive Bewertungen aufweisen (weil Mitbestimmung ihnen „etwas nimmt“ oder zumindest „nichts bringt“?). Diese Überlegungen schließen an eine jüngst in der *politikwissenschaftlichen Mitbestimmungsforschung* geführte Debatte darüber an, ob sich die Haltung der Arbeitgeberseite zur Unternehmensmitbestimmung in den letzten Jahrzehnten möglicherweise zum Positiven verändert hat (Höpner/Waclawczyk 2012; Paster 2012). Im Folgenden werden wir die für uns relevanten Aspekte dieser Debatte skizzieren und versuchen, mit unseren empirischen Analysen einen Beitrag zu dieser Diskussion zu leisten.

6.2.2 Diskussionshintergrund und Hypothesen

Höpner und Waclawczyk (2012: 314) stellen fest: „In der Mitbestimmungsdebatte der 2000er Jahre überraschten die Führungskräfte vieler Großunternehmen mit positiven Äußerungen zur Unternehmensmitbestimmung. Damit widersprachen sie den Forderungen ihrer Verbände, die sich dafür einsetzen, die paritätische Mitbestimmung abzuschaffen und auf eine Drittelbeteiligung zurückzuführen.“ Ob man tatsächlich aus Meinungsäußerungen einiger Führungskräfte auf alle Führungskräfte oder Unternehmensleitungen schließen kann, sei dahingestellt. Nehmen wir aber für den Moment an, dass sich tatsächlich die Mehrheit der Unternehmensleitungen entsprechend positiv äußern würde. Die Autoren diskutieren zwei sehr unterschiedliche Interpretationen solcher Äußerungen: Eine erste Möglichkeit besteht darin, dass es bei den Arbeitgebern (bzw. ihren Vertretern) tatsächlich einen Präferenzwandel gegeben hat. Zweitens wäre es möglich, dass sie sich zwar positiv über Mitbestimmung äußern, tatsächlich aber keine positive Haltung zur Mitbestimmung haben. Ihre in Wahrheit negative Auffassung würden sie „aus strategischen Gründen“ nicht öffentlich äußern, „um die Kooperationsbereitschaft interner Arbeitnehmervertreter nicht zu unterminieren“ (ebd.:

314). Beide möglichen Interpretationen wollen wir im Folgenden näher betrachten und analysieren, welche Implikationen sich hieraus für unsere eigene Studie ergeben.

Höpner und Waclawczyk (2012) versuchen die Frage empirisch zu klären (wie auch Paster 2012) und vergleichen in ihrem Beitrag die „Haltungen“ bzw. Einstellungen zur Mitbestimmung – sowohl der Verbände als auch der Unternehmensleitungen – während der 1970er und der 2000er Jahre. Sie ziehen dabei Medienberichte und von anderen durchgeführte Befragungen heran und meinen zeigen zu können, dass die positiven Äußerungen der Unternehmensleitungen nicht strategischer Art sind, sondern eher einen Präferenzwandel widerspiegeln. Die Unternehmensleitungen hätten gelernt, sich mit der Mitbestimmung zu arrangieren. Sie sähen, dass zwar in ihre Verfügungsrechte eingegriffen würde, hätten aber auch erkannt, dass Mitbestimmung der Kooperationsbereitschaft der Arbeitnehmerseite und damit der Produktivität förderlich ist. Träfe diese Vermutung zu, so hätte die positive Bewertung der Mitbestimmung – im Sinne des soziologischen Neoinstitutionalismus (Scott 2008) – den Status des „taken for granted“ erreicht: Selbst für Gruppen mit vormalis kritischer Haltung wäre die Mitbestimmung heute Normalität und würde nicht länger hinterfragt.

Ob die bisher vorliegende empirische Evidenz für oder gegen die Auffassung von Höpner und Waclawczyk (2012) spricht, ist nicht leicht einzuschätzen. Einerseits findet man in der Tat viele positive Meinungsäußerungen von prominenten Topmanagern (sowie von Politikern und Verbandsvertretern), die eher für die These eines Präferenzwandels sprechen (siehe etwa die Äußerungen zum „60. Geburtstag“ des Betriebsverfassungsgesetzes (Hans-Böckler-Stiftung 2012) sowie eine weitere Zusammenstellung der Hans-Böckler-Stiftung (2014). Höpner und Waclawczyk (2012) ziehen als weiteren Beleg für ihre Hypothese des Präferenzwandels eine Untersuchung der Arbeitgeberseite (Stettes 2007, zur Kritik: Peukert 2007) heran, die ihrer (und unserer) Auffassung nach so angelegt war, dass sich eigentlich nur eine negative Haltung der befragten Unternehmensleitungen hatte zeigen können. Selbst diese – vorsichtig formuliert: sehr zielgerichtete – Untersuchung konnte, so die Einschätzung von Höpner und Waclawczyk, keine negative Einstellung nachweisen.

Andererseits finden sich Hinweise, die die These von der positiven Bewertung der Mitbestimmung durch die Unternehmensleitungen fraglich erscheinen lässt. So zeigt sich in der bereits oben angeführten „Führungskräftestudie“ von Zimmermann (2007), dass 70 Prozent (und mehr, je nach Branche) der Geschäftsführer bzw. Vorstandsmitglieder die Drittelbeteiligung befür-

worten und damit die (formal)paritätische Mitbestimmung ablehnen (ebd.: 34). Auch die konkreten Praktiken etlicher Unternehmen und Betriebe widersprechen dem Befund eines Präferenzwandels in Richtung einer Mitbestimmungsbefürwortung: Unternehmen versuchen durch die Wahl der Rechtsform Unternehmensmitbestimmung zu vermeiden oder zu reduzieren (Rosenbohm 2013; Keller/Werner 2012). Und es sind keine Einzelfälle, in denen Betriebsleitungen die Gründung von Betriebsräten zu verhindern versuchen oder die Arbeit bestehender Arbeitnehmervertretungen behindern (Behrens/Dribbusch 2012; Behrens/Dribbusch 2014; Rügemer/Wigand 2014a; Rügemer/Wigand 2014b).

Stützen lässt sich die Vermutung einer (nach wie vor) mitbestimmungskritischen Haltung der Unternehmensleitungen unter anderem durch die *System Justification Theory* (Jost/Banaji/Nosek 2004; Jost/Kay/Thorisdottir 2009). Diese Theorie legt nahe, dass die durch das derzeitige System „privilegierten Gruppen“, d. h. vor allem leitende Angestellte und Selbstständige bzw. Freiberufler mit Arbeitgeberfunktion, Mitbestimmung im Vergleich zu anderen sozialen Gruppen stärker negativ oder zumindest weniger positiv sehen. Die Theorie hebt die gesellschaftssystemrechtfertigende Funktion von Einstellungen gegenüber dem gesellschaftlichen Status Quo hervor. Sie besagt, dass vor allem Gruppen mit hohem sozialen Status, die von einem Gesellschaftssystem profitieren, dieses rechtfertigen und Haltungen und Einstellungen entwickeln, die ihre Position kognitiv absichern. Wenn wir diese Überlegungen auf unsere Frage anwenden, unterstellen wir, dass die oben genannten Gruppen Mitbestimmung wenigstens z. T. als Bedrohung ihrer materiellen Situation und ihres Entscheidungsspielraumes sehen. Einwenden könnte man, dass die gegenwärtige Form der Arbeitnehmer-Mitbestimmung gerade nicht systembedrohend, sondern systemstabilisierend ist und auch von den Unternehmensleitungen so wahrgenommen wird. Dies mag zutreffend sein, gleichwohl wird man kaum bestreiten können, dass das deutsche System der Mitbestimmung Eingriffe in die Rechte der Unternehmens- und Betriebsleitungen ermöglicht. Solche Eingriffsmöglichkeiten kann man für die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten (sofern hier nicht die Drittelbeteiligung greift) und für den Bereich der „sozialen Angelegenheiten“ nach dem Betriebsverfassungsgesetz annehmen. Wir glauben daher, dass diese Rechte von der Arbeitgeberseite und von den leitenden Angestellten als Eingriffe in den Handlungsspielraum, d. h. als Einschränkungen, wahrgenommen werden und dass sich dies in den Einstellungen der entsprechenden Akteure niederschlägt. Selbst schwache Eingriffe könnten diesen Gruppen schon zu viel sein. Zu erwarten ist konkret auch, dass besonders diejenigen aus dem Ar-

beitgeberlager, die in Betrieben mit einem Betriebsrat bzw. in einem betriebsratsfähigen Betrieb (vereinfacht gesagt: mit mindestens fünf Beschäftigten) tätig sind, eine noch stärker negative oder noch weniger positive Einstellung aufweisen. Denn hier sind Eingriffe in die Verfügungsrechte spürbar bzw. zu erwarten. Das ist bei Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten, d.h. diejenigen, für die das Betriebsverfassungsgesetz nicht gilt, eben nicht der Fall. Dass Verfügungsrechtsbeschränkungen durch Mitbestimmung zugleich langfristig systemstabilisierend wirken könnten, mag durchaus gesehen werden, muss aber nicht zu einer positiven Bewertung führen: Die unternehmensindividuellen Nachteile der Mitbestimmung wiegen vermutlich schwerer als die kollektiven Vorteile.

Nun ist die Prüfung dieser konträren Hypothesen sowie die Interpretation empirischer Befunde kein einfaches Unterfangen. Dies ist insbesondere deshalb der Fall, weil davon auszugehen ist, dass Akteure ihre Meinungen primär nicht auf Basis objektiver Informationen bilden, sondern dass wir es mit einem Lernprozess im Sinne des soziologischen Neoinstitutionalismus (Scott 2008) zu tun haben. Das bedeutet, dass die betrieblichen Akteure aufgrund ihrer beschränkten Rationalität nicht in der Lage sind, sich ein zutreffendes Bild von den Wirkungen der Mitbestimmung zu machen. Wie sollte man z.B. als Betriebsleiter ohne systematische Untersuchung die Produktivitätseffekte von Mitbestimmung erkennen können? Schließlich ist es nicht möglich, in der betrieblichen Praxis einigermaßen systematische Experimente durchzuführen (schon gar nicht Experimente mit Randomisierung und Kontrollgruppe etc.). Sicher sammeln Praktiker Erfahrungen, sie könnten zudem entsprechende wissenschaftliche Befunde aufnehmen und sich auf dieser Basis eine Meinung bilden. Letzteres dürfte aber kaum der Fall sein, denn Manager lernen wenig von der Wissenschaft (Nienhüser 1998). Gleichwohl lernen sie, dabei orientieren sie sich an den (nicht notwendigerweise mit Erfahrungen korrespondierenden) Äußerungen vor allem derjenigen großen Unternehmen, die als „modern“, als Vorbilder gelten. Manager äußern sich dann, so vermuten wir, wie diese Vorbilder, weil sie auch als „modern“ wahrgenommen werden wollen.

Im Ergebnis könnte dies dazu führen, dass Mitbestimmung auf der Diskursebene tatsächlich als „taken for granted“ wahrgenommen wird und als allgemein akzeptiert gilt. Dies bedeutet jedoch nicht – ebenfalls die theoretischen Überlegungen des soziologischen Neoinstitutionalismus aufgreifend –, dass die Unternehmensvertreter tatsächlich die im dominierenden Diskurs geäußerten Einstellungen vertreten bzw. verinnerlicht haben. Dies wird insbesondere dann nicht der Fall sein, wenn diese gegen die eigenen Interessen

verstoßen (wie oben dargelegt). Dennoch werden sie nach außen signalisieren, dass sie den Erwartungen der Gesellschaft entsprechen, also dass sie mitbestimmungsfreundlich sind, da sonst ein Entzug kritischer Ressourcen droht. Dieser Mechanismus – in der Theorie als Entkoppelung bezeichnet – erklärt den (vordergründigen) Widerspruch zwischen positiven Äußerungen über Mitbestimmung einerseits und einer weniger mitbestimmungsfreundlichen Unternehmenspraxis (Behrens/Dribbusch 2014) andererseits. Die Vermutung von Höpner und Waclawczyk (2012) bezieht sich also unserer Auffassung nach vorrangig auf die kognitiv-kommunikative Ebene des Diskurses und blendet die materielle bzw. interessenbezogene Ebene aus.

Wir meinen mit unserer Studie einen Beitrag zu diesen weiterführenden Vermutungen oder Interpretationen leisten zu können. Sollte die erste Interpretation zutreffen, dass die positiven öffentlichen Äußerungen strategischer Art sind, tatsächlich aber negative Einstellungen vorliegen, dann müssten wir folgende Ergebnisse bei unseren Analysen erwarten: Zum einen müssten dann die Einstellungen von Arbeitgebern und leitenden Angestellten im Vergleich zu denen anderer Gruppen deutlich negativer bzw. deutlich weniger positiv sein. Zum anderen sollte sich das strategische Antwortverhalten in deutlichen Unterschieden zwischen dem Messverfahren ohne Antwortvorgaben und dem Assoziationsverfahren ohne Vorgaben – welches Effekte sozialer Erwünschtheit ausschließt – zeigen: Bei den Personengruppen aus dem Arbeitgeberlager sollte der Unterschied sehr viel größer sein als bei anderen Gruppen. Insbesondere sollten wir bei den Arbeitgebern hinsichtlich der Antworten vorgebenden Fragen bzw. Statements mehr positive, die Mitbestimmung befürwortende Antworten vorfinden und bei dem vorgabenfreien Verfahren dagegen negative oder deutlich weniger positive. Sollte dagegen die zweite Interpretation zutreffen, die von einem Präferenzwandel ausgeht und dass positive Äußerungen tatsächlich auch positive Einstellungen widerspiegeln, dann müssten wir durchgängig ähnliche, d. h. denen anderer Gruppen entsprechende Werte erwarten (und ähnliche Abweichungen oder Übereinstimmungen bei Einstellungsmessungen mit und ohne Antwortvorgaben).

Unsere Hypothesen lauten daher:

- (1a) Selbstständige und Freiberufler mit Arbeitgeberfunktion und leitende Angestellte haben (c. p.) eine weniger positive bzw. eine stärker negative Einstellung zur Mitbestimmung als andere Gruppen.

- (1b) Insbesondere betriebsratsfähige Arbeitgeber mit mindestens fünf Beschäftigten haben (c. p.) eine noch weniger positive oder noch stärker negative Einstellung.
- (2) Bei den Selbstständigen und Freiberuflern mit Arbeitgeberfunktion und den leitenden Angestellten sind die über Assoziationen (ohne Antwortvorgaben) gemessenen Einstellungen im Vergleich zu anderen Gruppen weniger positiv als die über Fragen bzw. Statements mit Antwortvorgaben gemessenen.

Offen ist die Frage, ob es nicht weitere Gruppen gibt, die in Richtung einer stärker negativen Einstellung tendieren. Der *System Justification Theory* zufolge müssten auch „Unterprivilegierte“ (z. B. Personen, die nach unserer Befragung „un- und angelernte Arbeiter“ sind) eine negative bzw. weniger positive Einstellung (immer im Vergleich zum Durchschnitt) aufweisen. Die Ursache hierfür liegt, so nimmt die Theorie an, ebenfalls in kognitiven Anpassungsprozessen, die letztlich dazu führen, dass die weniger Privilegierten die Einstellungen der Herrschenden übernehmen (ähnlich Bourdieu 2005: 27). Bezogen auf Gruppen mit geringerem Status sind die empirischen Belege allerdings weniger klar als für Gruppen mit hohem Status (Fiske/Taylor 2013: 289). Die zentrale Hypothese der System Justification Theory kann man wie folgt formulieren: Wenn Menschen wahrnehmen, dass sie die Verhältnisse nicht ändern können, passen sie sich diesen kognitiv dadurch an, dass sie die Situation günstiger bewertet als diese objektiv ist. Diese Anpassung ist auf das Streben nach Reduktion kognitiver Dissonanz (Festinger 1957) zurückzuführen.

Eine Vermutung, die empirisch in dieselbe Richtung weist, aber auf einer gänzlich anderen Begründung beruht, besagt, dass das System der Mitbestimmung von weniger Privilegierten als nicht ausreichend Schutz bietend wahrgenommen und aus diesem Grund weniger positiv – im Vergleich zu den Bewertungen anderer Gruppen – eingeschätzt wird. Zwar mag die Existenz und die Aktivität eines Betriebsrates objektiv die Beschäftigungssicherheit erhöhen, wer aber Beschäftigungsunsicherheit erfährt, wird möglicherweise seine negativ-resignative Grundhaltung auf die Bewertung der Mitbestimmung übertragen. Diese Überlegungen bedeuten, dass wir positive Einstellungen insbesondere in denjenigen sozialen Gruppen vorfinden sollten, die sich in einer „mittleren“ materiellen Situation befinden: Sie gehören zum einen nicht zu denjenigen, die sich durch Mitbestimmung in ihren Verfügungsrechten bedroht fühlen müssten, sie erfahren zum anderen nur geringe beruf-

liche Unsicherheiten und kommen daher nicht in die Situation, dass sie einen nicht ausreichenden Schutz erfahren.

Unsere Hypothesen lauten daher:

- (3) Arbeiter (und andere Personen) mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen haben (c. p.) eine weniger positive Einstellung zur Mitbestimmung.

6.2.3 Verwendete Daten und Operationalisierungen

In diesem Abschnitt konzentrieren wir uns auf die *Erwerbstätigen* ohne die Beamten (und ohne die Auszubildenden). Die Beamten klammern wir wegen der für diese Gruppe geltenden Besonderheiten aus (insbesondere wegen der Vertretung durch den Personalrat, der starken Organisation in einer der Gewerkschaften des Beamtenbundes, die sich von den DGB-Gewerkschaften unterscheiden, und wegen der sehr hohen Beschäftigungssicherheit). Einbezogen haben wir die Selbstständigen und Freiberufler mit und ohne Beschäftigte. Insgesamt verwenden wir Informationen über 1.702 Befragte.

Zur Messung der *Einstellungen zur Mitbestimmung* nutzen wir folgende Variablen: (i) die 13 direkten Fragen bzw. Statements zu den vermuteten Folgen der Mitbestimmung bzw. den hieraus gebildeten summativen Index; (ii) die Frage, ob Arbeitnehmer gleichviel (oder mehr) Einfluss haben sollten als der Arbeitgeber; (iii) den Anteil positiv bewerteter Assoziationen zu den Stimuli *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat*; sowie (iv) die hieraus berechneten Polaritätsindizes (siehe zu den Variablenkonstruktionen im Detail [Abschnitt 5.3](#)).

Soziale Position/Erwerbsposition. Eine Voraussetzung für unsere Hypothesenprüfung besteht darin, dass wir bestimmen müssen, welche Personen Gruppen in unseren Daten denjenigen entsprechen sollen, die Höpner und Waclawczyk (2012) – nicht sehr präzise – als „Unternehmensleitungen“, „Topmanager“ oder „Führungskräfte“ bezeichnen. Die Zugehörigkeit zur Gruppe der Arbeitgeber und arbeitgebernahen Personen sowie zu den Arbeitern messen wir über die Erwerbsposition. Die Ausprägungen der Variable *Erwerbsposition* sind „Arbeiter (un- oder angelernt)“, „Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.)“, „Angestellter (ausführende Tätigkeiten)“, „Angestellter (qualifiziert, hochqualifiziert)“, „Angestellter (leitend)“, Freiberufler/Selbstständige ohne Beschäftigte“, „Freiberufler/Selbstständige, die weniger als fünf Per-

Tabelle 28

Teilsample der Erwerbstätigen Übersicht nach sozialer Position/Erwerbsposition

Erwerbsposition	n	Anteil (%)
Arbeiter (un- oder angelernt)	77	4,5
Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.)	145	8,5
Angestellter (ausführende Tätigkeiten)	247	14,5
Angestellter (qualifiziert, hochqualifiziert)	819	48,1
Angestellter (leitend)	210	12,3
Freiberufler/Selbstständige ohne Mitarbeiter	84	4,9
Freiberufler/Selbstständige (1 bis 4 Beschäftigte)	62	3,6
Freiberufler/Selbstständige (mindestens 5 Beschäftigte)	58	3,4
Gesamt	1.702	100,0

Anmerkung: Nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

sonen (aber mindestens eine Person) beschäftigen und „Freiberufler/Selbstständige mit fünf und mehr Beschäftigten“.²¹ Für jede dieser Ausprägungen konstruieren wir eine Dummy-Variable (ja = 1, sonst 0), wobei wir als Referenzkategorie die der „mittleren“, d. h. die qualifizierten bzw. hochqualifizierten Angestellten verwenden (diese Gruppe ist die größte im hier verwendeten Subsample).

Ein Aspekt der Zugehörigkeit zur Gruppe der weniger Privilegierten besteht in der *Unsicherheit*, der ein Erwerbstätiger im Laufe seines Erwerbslebens ausgesetzt war bzw. ist. Wir verwenden die Frage „Wenn Sie an Ihr bisheriges Arbeitsleben denken: Sind Sie überwiegend befristet beschäftigt oder überwiegend unbefristet beschäftigt (gewesen)? Überwiegend befristet beschäftigt – Überwiegend unbefristet beschäftigt – Betrifft mich nicht – Keine

21 Es wäre interessant, bei den Arbeitgebern mit betriebsratsfähigen Betrieben zu differenzieren, ob diese über einen Betriebsrat verfügen oder nicht. Nun haben von den 58 betriebsratsfähigen Arbeitgebern 54 keinen Betriebsrat (und auch keinen Personalrat). Das bedeutet, dass nahezu alle Arbeitgeber keine direkte Betriebsratserfahrung haben und wir keine entsprechende Unterscheidung vornehmen können.

Tabelle 29

Variablenoperationalisierungen und deskriptive Werte

	Mittelwert (Standard- abweichung) oder Prozent	N
Likertindex Einstellung zur Mitbestimmung (13-Item-Gesamtindex) (Skala: 1 bis 4)	3,06 (0,41)	1.464
Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Polaritätsindex (Skala: –1 bis +1)	0,63 (0,57)	1.300
Betriebsrat – Polaritätsindex (Skala: –1 bis +1)	0,55 (0,68)	1.405
Relativer Einfluss der Arbeitnehmer (% Zustimmung zu: Arbeitnehmer sollen mindestens so viel Einfluss haben wie Arbeitgeber (ja = 1))	65,2	1.671
Alter (in Jahren)	42,3 (12,3)	1.695
Hochschulreife (ja = 1)	53,6	1.702
Gewerkschaftsmitglied (ja = 1)	19,9	1.698
Unsicherheit: % Zustimmung „überwiegend befristet beschäftigt (gewesen)“	14,6	1.702
Nettoeinkommen des Haushaltes pro Haushaltmitglied (Euro)	1324,29 (798,31)	1.584
Einordnung eigener politischen Ansichten auf einer Skala von 1 („links“) bis 10 („rechts“)	4,70 (1,73)	1.602
„Links“ (Skalenwerte 13)	23,7	1.602
„Rechts“ (Skalenwerte 710)	13,2	1.602
Fatalismus: „... Verhältnisse lassen sich nicht ändern“ (ja = 1, sonst 0)	27,1	1.690
Solidarität: „Bereit, Interessen für Kollegen zurückzustellen“ (ja = 1)	67,1	1.659
Individuenzentrierte Leistungsattribution: „Wer nichts erreicht, ist selber schuld“ (ja = 1)	42,3	1.673

Anmerkung: Nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

Angabe“. Knapp 15 Prozent der Befragten unseres Samples haben angegeben, überwiegend befristet beschäftigt gewesen zu sein; bei den Selbstständigen mit mindestens fünf Beschäftigten liegt dieser Anteil bei unter 2 Prozent, was bei der Interpretation der Regressionsanalysen zu beachten ist.

Als *Kontrollvariablen* – jedenfalls dienen sie vor dem Hintergrund der hier formulierten Hypothesen lediglich der Kontrolle – kommen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, das Einkommen, der Bildungsgrad und das Alter zur Anwendung. Wir haben hierzu keine Hypothesen formuliert, auch wenn es auch aufgrund unserer bisherigen Analysen zu erwarten ist, dass die Gewerkschaftsmitgliedschaft mit einer positiveren Einstellung zur Mitbestimmung einhergeht.

Die *Gewerkschaftsmitgliedschaft* wird über die Frage gemessen: „Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?“ (ja = 1, sonst 0). Das Einkommen ist als *Nettoeinkommen des Haushaltes pro Haushaltmitglied pro Monat* definiert. Gefragt haben wir wie folgt: „Können Sie Ihren Haushalt einer der folgenden Einkommens-Gruppen zuordnen? Unter 750 Euro – 750 bis unter 1.500 Euro – 1.500 bis unter 2.000 Euro – 2.000 bis unter 2.500 Euro – 2.500 bis unter 3.000 Euro – 3.000 bis unter 4.000 Euro – 4.000 bis unter 5.000 Euro – 5.000 Euro und mehr – Weiß nicht – Keine Angabe. Gemeint ist das Haushaltsnettoeinkommen, also alles nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben.“ Für jeden Befragten haben wir den entsprechenden Klassenmittelwert durch die Anzahl der im Haushalt lebenden Personen dividiert und die sich für die Gesamtpopulation ergebenden Werte in Quartile gruppiert. Für die Regressionen verwenden wir zwei Dummy-Variablen, die das unterste Quartil (20 Prozent sind diesem Quartil zuzuordnen, diese weisen ein mittleres Pro-Kopf-Nettoeinkommen von 464 Euro auf) und das oberste Quartil (32 Prozent, 2258 Euro) einbeziehen (jeweils 1, wenn die Zugehörigkeit zum jeweiligen Quartil vorliegt, sonst 0; die Referenzkategorie bildet entsprechend das zweite und dritte Quartil). Den *Bildungsgrad* messen wir über eine einfache Dummy-Variable „Hochschulreife“ (ja = 1, sonst 0). Für die Messung des *Alters* konstruieren wir zwei Dummy-Variablen, die erste erfasst die „Jungen“, d. h. bis einschließlich 30 Jahre alten Erwerbstätigen (26 Prozent), die zweite die „Alten“, damit meinen wir diejenigen, die älter als 50 Jahre sind (30 Prozent). Die Referenzkategorie bilden also die „Mittelalten“ zwischen 30 und 50 Jahren. Die Information über den *Wohnort* (westliche versus östliche Bundesländer) beziehen wir ebenfalls als Kontrollvariable mit ein.

Zur Erfassung der *allgemeineren politischen Einstellungen* verwenden wir die Variablen und Operationalisierungen, die wir bereits bei unseren Analysen zu den Effekten des Alters verwendet haben. Dies gilt auch für die Links-

Rechts-Skala, die wir in Form von zwei Dummy-Variablen nutzen (siehe Abschnitt 6.1.3.1).

6.2.4 Ergebnisse

6.2.4.1 Befunde bivariater Analysen

Die Erwerbsposition hängt mit der Bewertung der Mitbestimmung zusammen (Tabelle 30): Deutlich springt ins Auge, dass die Freiberufler und Selbstständigen, die mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigen, eine weniger positive Einstellung zur Mitbestimmung haben. Der Likertindex auf Basis der 13 Items ist in dieser Gruppe geringer: Er erreicht nur einen Wert, der 88,5 Prozent des Gesamtmittelwertes beträgt (wir haben für jede Person den Wert durch den Gesamtmittelwert dividiert, damit zentriert und mit 100 multipliziert; Werte unter 100 signalisieren also eine unterdurchschnittliche Einstellung). Der Polaritätsindex zur *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* ist mit 0,40 unterdurchschnittlich (0,63 insgesamt); ähnlich fällt dieser Unterschied beim Polaritätsindex *Betriebsrat* aus (0,37 zu insgesamt 0,55). Immerhin noch knapp 37 Prozent der Arbeitgeber mit mindestens 5 Beschäftigten sind dafür, dass Arbeitnehmer mindestens genauso viel Einfluss haben wie Arbeitgeber. Zum einen liegt dieser Anteil deutlich unter dem Durchschnitt. Zum anderen stellt sich die Frage, ob 37 Prozent Zustimmung als viel oder wenig anzusehen sind. Warum sollte sich mehr als ein Drittel dieser Arbeitgebergruppe für eine Verdünnung ihrer Verfügungsrechte aussprechen? Man mag darüber spekulieren, dass „sozial erwünscht“ geantwortet wird oder dass die reale Mitbestimmung nicht als Reduzierung von Verfügungsrechten wahrgenommen wird. Wir kommen auf diesen Punkt zurück.

Die Einstellung auch der Gruppe der Arbeitgeber aus betriebsratsfähigen Betrieben ist allerdings insgesamt keineswegs negativ. Betrachten wir zunächst den Likertindex. Der Wert von etwa 2,7 (in der Tabelle nicht ausgewiesen) liegt oberhalb von 2,5 (der Mitte unserer Skala) und damit im positiven Bereich der Einstellungswerte. Auch die Polaritätsindizes weisen Werte auf, die im positiven Bereich liegen, das bedeutet, es werden mehr positive als negative Assoziationen genannt.

Betrachtet man die größeren Prozentsatzdifferenzen (wie wir weiter oben ausgeführt haben, nehmen wir für explorative Zwecke eine absolute Differenz von 10 Punkten als „groß“ an), dann sieht man, dass die Selbstständigen mit fünf und mehr Beschäftigten weniger häufig glauben, dass Mitbestimmung die Arbeitnehmer in Krisenzeiten schützt. Da auch die Arbeiter hier

Tabelle 30

Bewertung der Mitbestimmung nach Erwerbsposition

Mitbestimmung ...	ARB 1	ARB 2	ANG 1	ANG 2	ANG 3	U 1	U 2	U 3	Insgesamt
... stärkt Rechte der Arbeitnehmer	81,3	81,9	88,5	93,6	86,5	88,1	82	87,7	89,6
... schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten	61,6	60,3	74,8	76,3	73,4	74,4	68,9	46,4	72,4
... ist notwendig, damit nicht nur Unternehmer und Manager entscheiden	88	80,4	87,3	93,5	89	90,5	87,1	63,8	89,3
... sorgt für Gerechtigkeit bei der Bezahlung	78,1	69	71,4	68,7	68,2	69,5	69,4	46,6	68,8
... ist falsch, denn dem Unternehmer gehört das Unternehmen	12	18,3	15,5	9,2	11,1	17,1	22	36,2	13
... verhindert Arbeitsplätze	15,1	14,9	13,8	11,9	20,7	16,9	23,3	20,7	14,6
... führt zu Abwanderung von Unternehmen ins Ausland	32,4	36,2	26,4	19,9	20	32,5	21,1	30,4	23,8
verhindert, dass sich die positiven Kräfte des Marktes entfalten können	34,8	29,6	31,9	22,5	22,6	26,2	22	32,7	25,5
verlangsamt wichtige Entscheidungen	36,6	33,1	43,2	51,6	55,7	56	61,3	60,3	49,6
... bewirkt Konflikte mit dem Management	68,9	63,4	60,7	61,6	52,2	56	65,6	63,8	60,7
... steigert Leistung	88	83,1	78,9	76,6	64,4	75,3	75,8	65,5	76
... fördert Zusammenhalt	89,2	83,8	81,6	78,6	72	81,9	70,5	63,8	78,5
... bewirkt Zufriedenheit der Arbeitnehmer	90,7	86,8	90,5	89,4	83,8	91,6	91,8	65,5	88,1
Fallzahlen (mindestens)	69	135	232	790	203	81	59	55	1.637

Anmerkung: Nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten; ARB 1 = Arbeiter (un-/angelernt); ARB2 = Arbeiter (Facharbeiter, Meister); ANG 1 = Angestellte (ausführende Tätigkeiten); ANG 2 = Angestellte (qualifiziert); ANG 3 = Angestellte (leitend); U 1 = Freiberufler/Selbstständige ohne Beschäftigte; U 2 = Freiberufler/Selbstständige mit weniger als fünf Beschäftigten; U 3 = Freiberufler/Selbstständige mit fünf und mehr Beschäftigten
 Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 31

Bewertung der Mitbestimmung nach Erwerbsposition

Indikatoren der Einstellung zur Mitbestimmung	ARB 1	ARB 2	ANG 1	ANG 2	ANG 3	U 1	U 2	U 3	Insge-samt
Likertindex: Einstellung zur Mitbestimmung (13-Item-Index) (Mittelwert)	3,09	3,07	3,07	3,09	3,02	3,03	3,0	2,71	3,06
Abweichung vom Mittelwert	0,01	0,00	0,00	0,01	-0,01	-0,01	-0,02	-0,11	1,00
Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Polaritätsindex	0,55	0,56	0,6	0,65	0,68	0,63	0,65	0,4	0,63
Anteil positiver Assoz., %	61,0	56,7	63,5	68,6	69,3	67,8	65,7	57,4	66,3
Anteil negativer Assoz., %	10,2	6,8	9,3	6,6	5,6	6,9	5,8	17,4	7,3
Betriebsrat – Polaritätsindex	0,55	0,6	0,56	0,59	0,52	0,39	0,33	0,37	0,55
Anteil positiver Assoz., %	64,2	70,6	67,5	70,4	66,7	60,9	56,6	56,6	67,9
Anteil negativer Assoz., %	11,2	12,3	13,4	12,5	15,3	22,2	24,5	20,1	14,1
Arbeitnehmer sollen mindestens so viel Einfluss haben wie Arbeitgeber (% Zustimmung)	75	75,9	68,7	66,9	56,5	59,3	55,7	36,8	65,2
Fallzahlen (mindestens)	51	98	171	662	172	66	48	51	1.300

Anmerkung: Nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten; ARB 1 = Arbeiter (un-/angelernt); ARB2 = Arbeiter (Facharbeiter, Meister); ANG 1 = Angestellte (ausführende Tätigkeiten); ANG 2 = Angestellte (qualifiziert); ANG 3 = Angestellte (leitend); U 1 = Freiberufler/Selbstständige ohne Beschäftigte; U 2 = Freiberufler/Selbstständige mit weniger als fünf Beschäftigten; U 3 = Freiberufler/Selbstständige mit fünf und mehr Beschäftigten. Ungewichtete Daten.

Quelle: Eigene Darstellung

niedrigere Werte als die Erwerbstätigen insgesamt zeigen, ist man fast versucht zu sagen, dass hier, anders als bei den anderen Erwerbstätigengruppen, beide Seiten „wissen, wovon sie reden“: die Arbeitgeber als diejenigen, die in der Krise die Beschäftigung, Arbeitszeit und Löhne reduzieren, die Arbeiter als diejenigen, die darunter zu leiden haben oder dies als Gefahr wahrnehmen. Die anderen, vermutlich geschützteren Gruppen unterscheiden sich dagegen wenig in ihrer Einschätzung dieser Mitbestimmungsfolge.

Dass Mitbestimmung notwendig ist, damit nicht nur „wenige allein entscheiden“, befürworten die Arbeitgeber deutlich weniger. Gleichwohl ist be-

merkwürdig, dass knapp zwei Drittel dieser Gruppe auch in diesem Punkt zustimmt und die Mitbestimmung insofern bejaht. Ein gutes Drittel (36,2 Prozent) stimmt der Aussage zu „Mitbestimmung ist falsch, denn dem Unternehmer gehört das Unternehmen, also muss er auch allein entscheiden können“, dieser Anteil liegt deutlich über dem Durchschnitt von 13 Prozent. Auch glauben die Arbeitgeber in stärkerem Maße, dass Mitbestimmung unternehmerische Entscheidungen verlangsamt (60,3 zu 49,6 Prozent); die Auffassung, dass Mitbestimmung die Zufriedenheit der Beschäftigten fördere, teilen die Arbeitgeber nicht ganz so stark wie der Durchschnitt der Erwerbstätigen (65,5 zu 88,1 Prozent).

Vermutet hatten wir, dass die leitenden Angestellten ein ähnliches Einstellungsprofil wie die Arbeitgeber aufweisen. Dies ist nicht der Fall, die Leitenden ähneln in ihrer Mitbestimmungseinstellung eher den anderen Gruppen bzw. dem Gesamtdurchschnitt. Dieser Teil der Hypothese ist also nicht zutreffend.

Zu Hypothese 3: Als eine Messung des Ausmaßes sozialer Erwünschtheit (oder strategischen Verhaltens) bei den Antworten kann man für jede Gruppe das Verhältnis zwischen dem Wert bei den Fragen bzw. Statements mit Antwortvorgaben und dem Wert der Assoziationsbewertungen verwenden. Wenn sich in einer Gruppe zeigt, dass dieses Verhältnis (Wert der Statements mit Antwortvorgaben/Wert der Assoziationsbewertungen) deutlich höher ist als die Verhältniszahl im Durchschnitt, dann wäre dies ein Indiz für eine Tendenz in Richtung sozialer Erwünschtheit oder strategischen Verhaltens. Zugegeben, dies ist eine gewagte Messhypothese, und wir sollten die Befunde nicht überinterpretieren. Insgesamt sind Unterschiede zwischen den beiden Einstellungsmessungen vorhanden. Setzt man den Mittelwert des Likertindex für alle Gruppen ins Verhältnis zum Betriebsrats-Polaritätsindex, dann kommt man auf ein Verhältnis von 4,9 : 1 für das gesamte hier verwendete Sample. Bei den Arbeitgebern mit 5 und mehr Mitarbeitern ist diese Relation mit 6,8 : 1 höher, bei den angelernten Arbeitern liegt sie mit 5,6 : 1 ebenfalls über dem Durchschnitt. Wie gesagt: Es wäre eine zu starke Interpretation, aus den – im Vergleich zum Durchschnitt – stärkeren Abweichungen zum Positiven bei den mit Vorgaben arbeitenden Likert-Statements schließen zu wollen, dass soziale Erwünschtheit oder ein strategisches Antwortverhalten der Grund hierfür ist. Für interessant und berichtenswert halten wir den Befund gleichwohl.

Die Gruppe der un- und angelernten Arbeiter weist einige Unterschiede zum Durchschnitt auf. So liegt z. B. der Mitbestimmungs-Polaritätsindex mit 0,55 unter dem Gesamtdurchschnitt von 0,63, beim Betriebsrats-Polaritätsindex gibt es dagegen keinen Unterschied, der Likertindex liegt leicht über

Tabelle 32

Korrelationen zwischen soziodemographischen und Einstellungsvariablen mit der Einstellung zur Mitbestimmung

	Likertindex Einstellung zur Mitbestimmung (13-Item-Index)	Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Polaritätsindex	Betriebsrat – Polaritätsindex	Arbeitnehmer sollen mindestens so viel Einfluss haben wie Arbeitgeber (Zustimmung = 1)
Alter	0,03	–0,01	0,01	0,10*
Hochschulreife (ja = 1)	0,03	0,05	0,02	–0,11*
Gewerkschaftsmitgliedschaft (ja = 1)	0,18*	0,02	0,11*	0,16*
Überwiegend befristet beschäftigt (ja = 1)	0,02	–0,01	–0,01	0,03
Nettoeinkommen des Haushaltes pro Haushaltmitglied (Euro)	–0,04	–0,05	–0,03	–0,12*
Links-Rechts-Skala (1–10; hohe Werte = rechts)	–0,22*	–0,11*	–0,09*	–0,18*
Fatalismus (ja = 1)	–0,16*	–0,09*	–0,09*	–0,02
Solidarität (ja = 1)	0,15*	0,03	0,06*	0,05
Individuenzentrierte Leistungsattribution (ja = 1)	–0,17*	–0,05	–0,07*	–0,10*

Anmerkung: $1.214 \leq n \leq 1.671$; * = Signifikanz mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau; nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

dem Schnitt. Alles in allem kann man auf Basis einfacher Gruppenvergleiche nicht sagen, dass die Arbeiter Mitbestimmung weniger schätzen. Damit ist insgesamt, d. h. über alle Gruppen betrachtet, die Zustimmung zur Mitbestimmung deutlich positiv, gleichgültig, welchen Indikator wir heranziehen und welche Methode der Messung.

Welchen Einfluss auf bzw. welche Zusammenhänge mit der Bewertung der Mitbestimmung zeigen andere Variablen (Tabelle 32)? Wir haben hier

zum einen im weitesten Sinne soziodemographische Variablen (Alter, Bildung, Gewerkschaftsmitgliedschaft), zum anderen wesentliche Facetten allgemeiner politischer Einstellungen einbezogen. Dabei zeigen sich die deutlichsten Korrelationen der Einstellung zur Mitbestimmung mit den Variablen, die die allgemeinen politischen Einstellungen messen. Die höchste Korrelation ($r = -0,22$) besteht zwischen der Selbsteinschätzung auf einer Links-Rechts-Skala und der Einstellung zur Mitbestimmung, gemessen über die Statements bzw. hier über den Likertindex (13-Item-Index). Die Korrelationen mit den Polaritätsindizes sind deutlich geringer. Dieses Muster – schwächere Korrelationen mit den Polaritätsindizes – gilt auch durchgängig. Das Alter der Befragten, das Haushaltseinkommen (pro Haushaltsmitglied) und eine „überwiegend“ befristete Beschäftigung haben in der bivariaten Analyse kaum erkennbare Effekte.

Tendenziell sind die Korrelationen zwischen Mitbestimmungseinstellungen und anderen, allgemeineren Einstellungen etwas höher als mit den soziodemographischen Variablen, aber auch mit der Unsicherheit der Beschäftigungssituation.

6.2.4.2 Befunde multivariater Analysen

Da sich unsere Hypothesen auf partielle Effekte und nicht auf bivariate Korrelationen beziehen, können wir diese nur mittels multivariater Analysen prüfen. Im Folgenden vergleichen wir die Resultate von insgesamt 12 unterschiedlichen Regressionsmodellen. Erstens verwenden wir vier unterschiedliche abhängige Variablen: den auf Basis der 13 Statements berechneten Likertindex; hier kommt eine OLS-Regression zur Anwendung. Zweitens ziehen wir für binär-logistische Regression die Variable „Mitbestimmungs-Polaritätsindex“ und drittens den „Betriebsrats-Polaritätsindex“ heran, wobei wir beide Variablen so kodieren, dass Indexwerte im positiven Bereich den Wert 1 erhalten (sonst 0, für alle gültigen Werte). Viertens nutzen wir die Frage danach, ob die Arbeitnehmer mehr oder mindestens genau so viel Einfluss haben sollen wie der Arbeitgeber (Ja = 1, sonst 0). Alle vier Variablen messen auf unterschiedliche Weise die Einstellung zur Mitbestimmung. Bei jeder der vier abhängigen Variablen vergleichen wir jeweils drei Modellspezifikationen: Modell 1 ist das umfassendste, hier nehmen wir soziodemographische Variablen und Variablen, die die allgemeine bzw. politische Einstellungen messen, gemeinsam auf. Modell 2 beinhaltet lediglich die soziodemographischen Variablen, Modell 3 nur die allgemeinen Einstellungsvariablen. [Tabelle 33](#) beinhaltet lediglich einen Auszug jeweils aus Modell 1; die vollständigen Ergebnisse sind im [Anhang](#) in den Tabellen 42 bis 45 zu finden. Aus Gründen

Effekte der Erwerbssituation auf die Einstellung zur Mitbestimmung (zentrale hypothesenrelevante abhängige Variablen)

Einstellung zur Mitbestimmung, gemessen über:

	Likert- bzw. 13-Item-Index, OLS-Regression (1. Zeile unstandardisierter, 2. Zeile standardisierter Koeffizient)	Polaritätsindex Mitbestimmung der Arbeitnehmer (1 = Index im positiven Bereich, sonst 0), logistische Regression; Effekt-koeffizienten (exp(b))	Polaritätsindex Betriebsrat (1 = Index im positiven Bereich, sonst 0), logistische Regression; Effekt-koeffizienten (exp(b))	Einfluss der Arbeitnehmer soll größer oder gleich dem der Arbeitgeber sein (1 = Zustimmung, sonst 0), logistische Regression; Effekt-koeffizienten (exp(b))
Angestellte (leitende) [#]	-0,043 -0,036	1,099	0,997	0,768
Freiberufler/Selbstständige ohne Mitarbeiter	-0,035 -0,019	0,868	0,438*	0,700
Freiberufler/Selbstständige mit weniger als fünf Mitarbeitern	-0,047 -0,021	0,752	0,500*	0,564
Freiberufler/Selbstständige mit fünf und mehr Mitarbeitern	-0,332* -0,150	0,599	0,557	0,283*
„Im Arbeitsleben überwiegend befristet beschäftigt“ (ja = 1, sonst 0)	0,003 0,003	0,584*	0,742	1,176
R ² /Korr. R ² (bei der logistischen Regression Nagelkerkes R ²)	0,130/0,117	0,061	0,058	0,149
N	1.269	1.111	1.195	1.417
Vollständige Ergebnisse in	Tabelle 42	Tabelle 43	Tabelle 44	Tabelle 45

Anmerkung: Kontrollvariablen jeweils Bildung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Einkommen, Alter, allgemeine politische Einstellungen; * = Signifikanz mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau; # = die Referenzkategorie bei den Erwerbspositionsvariablen ist „Angestellte (qualifiziert, hochqualifiziert)“; nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten.

Die vollständigen Modelle mit weiteren unabhängigen Variablen sind im Anhang in den Tabellen 42 bis 45 dargestellt.

Quelle: Eigene Darstellung

der Übersichtlichkeit sind in [Tabelle 33](#) nur diejenigen Einflussvariablen dargestellt, die im Mittelpunkt unserer Hypothesen stehen. Wir betrachten die OLS- und die logistischen Regressionen hier gemeinsam und konzentrieren uns auf die Hypothesen 1 und 3. Hypothese 2 ist schwer multivariat prüfbar, die Unterschiede sind in der bivariaten Analyse zudem eher gering.

Unsere erste Hypothese (1a) besagte, dass Selbstständige und Freiberufler mit Arbeitgeberfunktion und leitende Angestellte (c. p.) im Vergleich zu anderen Gruppen eine weniger positive bzw. sogar eine negative Einstellung zur Mitbestimmung haben. Eine deutlich negative Einstellung ist zwar unseren Befunden zufolge auch bei den Arbeitgebern insgesamt nicht zu finden. Ihre Einstellung ist aber in der Tat je nach Messung der Einstellung (c. p.) weniger positiv.

Mit Hypothese 1b hatten wir vermutet, dass insbesondere betriebsratsfähige Arbeitgeber (mit mindestens fünf Beschäftigten) eine noch weniger positive oder noch stärker negative Einstellung aufweisen. Unsere Analysen zeigen deutliche, negative Effekte bei der Likertindex-Variablen ([Tabelle 33](#); $b = -0,15$; siehe auch [Tabelle 42](#) im Anhang) und der Frage nach dem Einfluss der Arbeitnehmer ([Tabelle 33](#); $\exp(b) = 0,283$; siehe auch [Tabelle 45](#) im Anhang). Bei den Polaritätsindizes finden wir für die betriebsratsfähigen Arbeitgeber keine (signifikanten) Effekte. Alles in allem spricht zwar einiges für Hypothese 1b, allerdings sollten wir diesen vom Muster her nicht durchgängigen Befund mit Vorsicht interpretieren.

Für die leitenden Angestellten haben wir ein ähnliches Muster wie für die Arbeitgeber erwartet. Diese Vermutung bestätigt sich nicht, da diese Gruppe über alle abhängigen Einstellungsvariablen sozusagen im Durchschnitt liegt. Dabei ist daran zu erinnern, dass die Gruppe der „mittleren“ Angestellten die Referenzkategorie bildet.

Hypothese 3 besagt, dass Arbeiter und Personen, die eine unsichere Erwerbsbiographie wahrnehmen, auch bei Konstanzhaltung anderer Einflussfaktoren eine weniger positive Einstellung zur Mitbestimmung aufweisen. Nun zeigt sich nur in einer der Regressionsanalysen der erwartete Effekt – beim Polaritätsindex „Mitbestimmung der Arbeitnehmer“. Hier ist eine Interpretation noch schwerer als bei Hypothese 1b. Wir sehen aber auch bezogen auf Hypothese 3 tendenziell eine – wenngleich sehr schwache – Bestätigung.

Über die Hypothesen hinaus deutet einiges darauf hin (siehe zu den folgenden Deutungen die Tabellen 42 bis 45 im [Anhang](#)), dass allgemeine politische Einstellungen deutlichere statistische Effekte auf die Einstellung zur Mitbestimmung haben als „materielle“ Faktoren (wie die Erwerbsposition,

aber auch Alter etc.). Bei den Kontrollvariablen fällt auf, dass Einkommen, Alter und Bildungsniveau allenfalls schwache Effekte auf die Einstellung zur Mitbestimmung haben. Die Gewerkschaftszugehörigkeit zeigt fast durchgängig die zu erwartenden positiven Effekte. Es wäre auch sehr überraschend, wenn man diesen Gewerkschaftseffekt nicht vorfinden würde.

6.2.4.3 Weitere Analysen

Wir haben in weiteren, hier nicht dargestellten Analysen zusätzliche Variablen mit einbezogen: das Wissen über Mitbestimmung, das Geschlecht der Befragten, ihren Wohnort sowie das Vorhandensein eines Betriebsrates im Betrieb. Insgesamt ändern diese Variablen das Effektmuster kaum. Zum Wissen: Wenn wir die Regressionen getrennt nach der Selbsteinschätzung „wenig“ und „viel Wissen über den Betriebsrat“ schätzen, dann fallen die Koeffizienten insbesondere in der Gruppe „viel Wissen“ z. T. höher aus, das Muster ändert sich gegenüber den hier berichteten Befunden aber nicht grundsätzlich. Bezieht man die Variable *Wissen* als unabhängige und nicht als Gruppierungs- bzw. Interaktionsvariable mit ein, dann zeigt sich kein Effekt. Wissen hat also offenbar einen indirekten Effekt, d. h. nur in Verbindung mit anderen Variablen. Diesem Punkt gilt es in weiteren Analysen (über dieses Buch hinaus) nachzugehen.

Weiterhin haben wir in die Regressionen die Variable *Anzahl der genannten Assoziationen* einbezogen. Man könnte vermuten, dass Personen, die nicht mehr als eine einzige Assoziation zu einem Stimulusbegriff nennen, über wenig Wissen verfügen; es könnte aber auch auf eine negative bzw. weniger positive Einstellung hindeuten. Die Regressionsergebnisse zeigen allerdings keine Effekte, und die anderen Koeffizienten bleiben weitgehend unverändert. Auch die Aufnahme der Variablen Geschlecht und Wohnort ändern kaum etwas an den Befunden.

Und schließlich haben wir mit einbezogen, ob jemand in einem Betrieb mit Betriebsrat oder Personalrat tätig ist. Da diese Frage den Freiberuflern und Selbstständigen nicht gestellt wurde, sind hier die Ergebnisse nicht ohne Weiteres vergleichbar. Ein Effekt der Existenz einer Interessenvertretung ist für die Subpopulation der abhängig Beschäftigten nicht zu beobachten. Auch hier sind jedoch genauere Analysen erforderlich.

Wir werden im folgenden Abschnitt auf diesen Punkt zurückkommen, da wir vermuten, dass der Erfahrungskontext und damit die Erfahrungsmöglichkeiten das Denken über Mitbestimmung beeinflussen dürfte – und ein Element des Kontextes ist das Vorhandensein einer Interessenvertretung.

6.2.5 Diskussion und Fazit

Was bedeuten die Befunde zusammengefasst? In statistischer Sicht sind die Analysen insofern wenig zufriedenstellend, als dass nur geringe Unterschiede zu identifizieren sind. Die Koeffizienten sind nicht gerade hoch, der Anteil erklärter Varianz gering. Daher sind auch die folgenden Interpretationen mit Vorsicht formuliert und mit Zurückhaltung zu interpretieren.

Ein erster Befund: In allen Analysen, gleich, ob deskriptiver, bivariater oder multivariater Art, zeigt sich, dass auch die Erwerbstätigen Mitbestimmung durchgängig positiv bewerten. Wir hatten vermutet, dass sich diese positive Einstellung lediglich bei einer Messung mit geschlossenen Fragen bzw. Statements zeigt und nicht bei einer indirekten Messung. Dies ist aber nicht der Fall, beide Messverfahren indizieren eine positive Einstellung.

Zweitens gibt es durchaus Unterschiede zwischen Gruppen von Befragten. Hier haben wir insbesondere feststellen können, dass die Freiberufler und Selbstständigen, die mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigten, eine im Vergleich weniger positive (aber immer noch deutlich positive) Einstellung zur Mitbestimmung haben. Wir hatten dies nicht so vermutet und waren insbesondere skeptisch, ob die Einschätzungen von Höpner und Waclawczyk (2012) über eine überwiegend positive Einstellung auch der Wirtschaftseliten zutreffen. Unsere Ergebnisse deuten aber tatsächlich in dieselbe Richtung wie die Diagnose von Höpner und Waclawczyk.

Ein dritter Punkt: Zwischen allgemeinen Einstellungen und der Einstellung zur Mitbestimmung zeigen sich deutlichere Zusammenhänge als mit „harten“ Variablen wie Erwerbsposition, Bildung etc. Mit Vorsicht kann man dies so deuten, dass allgemeine Einstellungen in frühen Sozialisationsphasen erworben werden (in der Familie, im Kindergarten, in der Schule) und gleichsam als Filter fungieren für die Bewertung eines Objektes wie Mitbestimmung, mit dem man erst später in Berührung kommt. Weil Menschen nach kognitiver Konsonanz suchen, wirken früher erworbene und allgemeinere Einstellungen als Selektions- und Interpretationsmechanismen. Zugegebenermaßen sind dies Deutungen, die über unsere empirischen Befunde hinausgehen, da wir kognitive Konsonanz und ähnliche Konstrukte zwar zur Interpretation heranziehen, aber nicht erhoben haben.

Es bleibt letztlich auch die Frage offen, ob man das Ausmaß sozialer Erwünschtheit (oder strategischen Antwortverhaltens) dadurch messen kann, indem man das Verhältnis des Wertes der Likert-Fragen bzw. -Statements (die mit Antwortvorgaben arbeiten), zu dem der Assoziationsbewertungen (ohne Antwortvorgaben) verwendet und die Abweichung einer Gruppe vom

durchschnittlichen Relationswert als Indikator heranzieht. Zwar deuten unsere Befunde darauf hin, dass die Gruppe der Arbeitgeber hier einen höheren Relationswert aufweist. Die Messhypothese ist aber so voraussetzungs- und kaum prüfbar, dass wir dieses Ergebnis nicht überinterpretieren wollen.

Kann man nun sagen, dass Mitbestimmung im Sinne des soziologischen Neoinstitutionalismus (Scott 2008) institutionalisiert ist, d. h. nicht mehr in Frage gestellt wird? Bezogen auf das Denken, auf die Kognitionen, mag das im Durchschnitt bzw. für die Mehrheit der Befragten der Fall sein. Dem entgegen steht die Tatsache, dass bei Diskussionen über die Ausweitung von Mitbestimmung immer noch massive Vorbehalte auch gegenüber der bestehenden Mitbestimmung geäußert werden (siehe z. B. BDA/BDI – Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA)/Bundesvereinigung der Deutschen Industrie (BDI) 2011). Dies korrespondiert mit der deutlich geringeren Zustimmung der Arbeitgeber mit betriebsratsfähigen Betrieben. Die Institutionalisierungsthese passt auch nicht ohne Weiteres zu der Tatsache, dass trotz positiver Äußerungen zur Mitbestimmung bis in die Wirtschaftseliten hinein lediglich 9 Prozent aller betriebsratsfähigen Betriebe tatsächlich über einen Betriebsrat verfügen (Ellguth/Kohaut 2015). Es sind viele, aber eben nicht alle für Mitbestimmung. Der These einer Institutionalisierung im Sinne eines „taken for granted“ das Wort zu reden, würde bedeuten, durch eine Mehrheits- und Durchschnittsbetrachtung Differenzen zu übersehen und nicht nur Einstellungsunterschiede, sondern letztlich auch Interessenkonflikte auszublenden.

6.3 Welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen?

6.3.1 Ausgangsfrage

In diesem Abschnitt geht es um die Frage, ob Erfahrungen mit der Mitbestimmung die entsprechenden Einstellungen zu dieser Institution bzw. ihren Akteuren beeinflussen.²² Wir vermuten, dass Menschen, die mit Mitbestim-

22 Wir greifen hier z. T. auf theoretische Überlegungen zurück, die wir in Nienhäuser/Glück/Hoßfeld (2016) veröffentlicht haben. Das dort verwendete Sample ist jedoch ein anderes als in diesem Band (wir hatten dort die Selbständigen und Freiberufler sowie die Auszubildenden in betrieblicher Ausbildung mit einbezogen, die wir hier ausklammern). Auch die Tabellierungen und Regressionsmodelle sind nicht identisch. Damit fallen auch die Befunde etwas anders aus, allerdings nur im Detail, weniger im sich zeigenden Muster.

mung Erfahrungen haben, stärker positive Einstellungen aufweisen als Menschen, die über wenig oder keine Erfahrungen verfügen. Mit Erfahrungen meinen wir vor allem ein Engagement in einem Mitbestimmungsgremium, insbesondere die frühere oder aktuelle Mitgliedschaft in einem Betriebs- oder Personalrat, aber auch in anderen Formen der Mitarbeitervertretung (zu solchen anderen Formen vgl. Hauser-Dietz/Hertwig/Pries 2008). Darüber hinaus ermöglicht das Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung überhaupt erst (direkte) Erfahrungen. Auch die mehr oder weniger positive (oder negative) Einstellung des Arbeitgebers zur Mitbestimmung, wir sprechen von *Mitbestimmungsklima*, könnte eine Rolle spielen. Wir verorten diese Überlegungen über Zusammenhänge zunächst in unserem theoretischen Bezugsrahmen, stellen die Datenbasis (ein Subsample unseres Gesamtdatensatzes) und die Operationalisierungen vor und berichten dann die Ergebnisse. Der Abschnitt endet mit einer Diskussion der Befunde.

6.3.2 Diskussionshintergrund und Hypothesen

Was meinen wir mit *Mitbestimmungserfahrungen*? Und wie hängt dieses Konstrukt mit dem des *Habitus* zusammen? Das Wort Erfahrung kommt von „fahren“ und meint, sich im Raum bewegen, mit etwas in Kontakt kommen, etwas unmittelbar kennenlernen (Giese 2010: 79, siehe auch Bollnow 2013). Der Begriff bezieht sich dabei auf die Objekte der Umwelt, den Erfahrungskontext, sowie die „Eindrücke“, die die Umwelt hinterlässt. Es handelt sich dabei keineswegs um einen passiven Prozess, in dem irgendetwas an oder in einer Person „Eindrücke“ hinterlässt, sondern um einen aktiven Prozess, um eine Interaktion und Auseinandersetzung zwischen Person und Umwelt. Zwar formen Erfahrungen den Habitus und die Einstellungen, aber Erfahrungen werden zugleich im Lichte bestehender Einstellungen und auch des Habitus gemacht. Zu unterscheiden ist zwischen Erfahrungen sowie Erfahrungspotenzialen oder -kontexten. Mit 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, oder seine Interessen gegenüber Mitbestimmungsorganen vertreten zu haben²³. Mit Erfahrungskontexten oder -potenzialen meinen wir insbesondere das Vorhandensein eines Betriebsrates (oder anderer Interessenvertretungen). In Betrie-

23 Ob die Befragten ihre Interessen über einen Betriebs- oder Personalrat oder andere Mitarbeitervertretungen zu realisieren versucht haben, wurde in unserer Erhebung nicht abgefragt.

ben mit Betriebsrat sind direkte Mitbestimmungserfahrungen und vermutlich auch indirekte (Erfahrungen anderer, von denen man z.B. hört) wahrscheinlicher als in Betrieben ohne Betriebsrat. Ausgehend von diesen Überlegungen formulieren wir im Folgenden Orientierungshypothesen.

Die zentrale Hypothese lautet:

Stark überdurchschnittlich positive Einstellungen sind bei denjenigen Befragten zu erwarten, die selbst in betrieblichen Interessenvertretungen und vor allem in Betriebsräten engagiert waren oder sind.

Positive Einstellungen zur Arbeitnehmer-Mitbestimmung 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 (Sozialisationsseffekt). Daher müssen wir, wenn wir den Effekt der Mitarbeit in einer Interessenvertretung isolieren wollen, die Gewerkschaftsmitgliedschaft statistisch kontrollieren. Denn Gewerkschaftsmitglieder sind gegenüber Mitbestimmung stärker positiv eingestellt als Nicht-Mitglieder.²⁴ 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.

Die Existenz einer Interessenvertretung und das Mitbestimmungsklima (die vom Arbeitnehmer wahrgenommene Einstellung des Arbeitgebers) erfassen unterschiedliche Möglichkeiten, Erfahrungen zu machen bzw. diese zu interpretieren. Die Effekte sind auch unter Rückgriff auf unsere theoretischen Überlegungen nicht ohne Weiteres zu prognostizieren. So erhöht die Existenz einer Interessenvertretung die Wahrscheinlichkeit, mit der Institution in Kontakt gekommen zu sein und Erfahrungen gemacht zu haben. In welche Richtung diese Erfahrungen dann aber die Einstellung beeinflussen, hängt von den Inhalten der Erfahrungen ab, die wir empirisch nicht erfasst haben. Etwas einfacher ist die Wirkung des Mitbestimmungsklimas zu pro-

24 Über den zeitlichen Verlauf, d. h. ob Menschen nach oder vor ihrer Betriebsrattätigkeit Gewerkschaftsmitglied wurden, können wir nichts sagen.

agnostizieren. Wenn die Vermutung Bourdieus (2005, siehe ähnlich auch Jost/Kay/Thorisdottir 2009) zutreffend ist, dass das Denken der Herrschenden gleichsam auf die Beherrschten überstrahlt, dann sollte man einen negativen Effekt des Mitbestimmungsklimas auf die Mitbestimmungseinstellungen der Lohnabhängigen erwarten.

Vermutlich werden diese Effekte nicht gravierend sein, die Herrschaftsverhältnisse determinieren nicht die Einstellungen, aber ein Einfluss wäre der Theorie zufolge anzunehmen. Umgekehrt kann man argumentieren, dass zumindest ein Teil der Arbeitnehmer, die keine Mitbestimmung erfahren (weil der Arbeitgeber sie zu be- oder verhindern versucht), einen Bedarf nach mehr Mitbestimmung sehen und diese entsprechend positiv bewerten. Daher heben sich möglicherweise beide Effekte in der statistischen Durchschnittsbetrachtung gegenseitig auf.

Weitere Variablen beeinflussen direkt oder indirekt, wie Erfahrungen gemacht, wie Ereignisse interpretiert werden. Hier werden wir insbesondere das Bildungsniveau in die Analyse mit einbeziehen und bei den multivariaten Analysen statistisch kontrollieren. Zum einen haben wir einen relativ hohen Anteil von Befragten mit einem höheren Bildungsabschluss in unserem Sample. Eine dadurch bedingte mögliche Verzerrung können wir durch eine Berücksichtigung dieser Kontrollvariablen reduzieren. Zum anderen mag ein höherer Bildungsgrad mit einem anderen, komplexeren Wert-Wissens-System einhergehen, das andere und vielleicht mehr Aspekte der Realität wahrnehmen lässt. Zwar können wir nichts dazu sagen, wie und auf welche Weise der Bildungsgrad die Interpretation von Mitbestimmungserfahrungen beeinflusst. Aber aus beiden Gründen ist es sinnvoll, mögliche Bildungseffekte statistisch zu kontrollieren.

6.3.3 Verwendete Daten und Operationalisierungen

Im Folgenden konzentrieren wir uns auf die aktuell *lohnabhängigen Erwerbstätigen* ($n = 1.498$) (ohne Beamte, Auszubildende und Selbstständige). Unter Erwerbstätigkeit verstehen wir jede derzeit ausgeübte entlohnte Tätigkeit, unabhängig von ihrem zeitlichen Umfang. Die Beamten, Auszubildenden und Selbstständigen schließen wir zum einen aus, weil sich ihre Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung (insbesondere der Beamten, aber auch der Auszubildenden) zu stark von denen anderer Erwerbstätiger unterscheiden. Zum anderen und noch wichtiger: Wir haben den Selbstständigen z.T. andere Fragen gestellt, so dass ein Vergleich nicht ohne Weiteres möglich ist.

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 oder Personalrat sind oder waren knapp 10 Prozent; Mitglied nur in einer anderen Interessenvertretung ebenfalls rund 10 Prozent. Mitglied in beiden Formen waren (bzw. sind) 3 Prozent. Rund 77 Prozent 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* in demjenigen Betrieb, in dem die bzw. 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, z. B. einen runden Tisch, einen Belegschaftssprecher oder einen Mitarbeitervertreter?“. In einem Betrieb, der ausschließlich einen Betriebsrat als Interessenvertretung hat, arbeiten rund 29 Prozent der Befragten. Einen Betriebsrat und zugleich eine andere Form der Interessenvertretung haben 15 Prozent. Rund 9 Prozent haben ausschließlich einen Personalrat. Einen Personalrat und eine andere Form zu haben, geben 7 Prozent der Befragten an. 29 Prozent 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 Prozent stimmen dieser Aussage „völlig“ oder „eher“ zu.

Für die Erfassung des *Sozialisationshintergrundes* ziehen wir erstens die *Erwerbsposition* heran. Dies meint die Unterscheidung zwischen Arbeitern (un- oder angelernt/Facharbeiter, Meister etc.), Angestellten mit ausführenden Tätigkeiten, (hoch)qualifizierten Angestellten und leitenden Angestellten. Als wichtigsten Indikator für die *politische Sozialisation* sehen wir die *Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft* an. Gefragt wurde: „Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?“. Knapp 22 Prozent aller Befragten geben an, Mitglied zu sein. (Wir haben dabei wie bereits erwähnt nicht danach 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; 52 Prozent verfügen über die Hochschulreife).

6.3.4 Ergebnisse

Wir wählen als Auswertungsmethode zum einen für deskriptive Zwecke bivariate Analysen. Zum anderen nutzen wir multivariate Analysen, um die statistischen Effekte von Variablen um die der jeweils anderen zu „bereinigen“. Insbesondere ist eine Kontrolle von Erwerbsposition und -status wichtig, aber auch des Bildungsniveaus, das in unserem Sample im Vergleich zur Grundgesamtheit der Bundesrepublik hoch ist.

6.3.4.1 Befunde bivariater Analysen

Zunächst betrachten wir die Unterschiede in Abhängigkeit *von den Erfahrungen in Form eines Engagements in Interessenvertretungen* an (Tabelle 34).

Ins Auge springen die insgesamt eher geringen Abweichungen der Gruppen vom Durchschnitt. Eine deutlich überdurchschnittlich positive Einstellung haben allerdings vor allem diejenigen, die *Mitglied in einem Betriebsrat/Personalrat*²⁵ waren oder sind (nicht aber in einer anderen Form der Mitarbeitervertretung). Dies gilt für alle Einstellungsindikatoren. Wenig überraschend mag sein, dass die Bewertung des Betriebsrates bei (derzeitigen oder ehemaligen) Betriebsratsmitgliedern (die in keinem anderen Vertretungsorgan waren), besonders positiv ausfällt: Der Polaritätsindex Betriebsrat für „reine“ Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder beträgt 0,78, der Durchschnittswert 0,57. Am geringsten ist er bei den Mitgliedern anderer Interessenvertretungen (0,33), was kaum überrascht, da es sich um zwei sehr unterschiedliche Institutionen handelt, die in Konkurrenz zueinander stehen können. Bei der Bewertung von Mitbestimmung allgemein (gemessen ebenfalls über einen Polaritätsindex) sind die Unterschiede zwischen den Gruppen geringer. Auch dieses Ergebnis ist plausibel; sowohl Mitglieder von Betriebs- oder Personalräten als auch anderer Interessenvertretungen engagieren sich für Mitbestimmung. Allerdings kann man vermuten, dass sie wahrscheinlich jeweils etwas anderes darunter verstehen. Mitbestimmung im engeren Sinne eines über die Beratung hinausgehenden Einflusses auf Entscheidungen setzt auch eine rechtliche Absicherung voraus. Nun haben wir noch eine Gruppe von Befragten, die sich *sowohl* in einem Betriebsrat (Personalrat) *als auch* in einer anderen Form von Interessenvertretung engagiert haben oder engagieren. Auch hier weicht insbesondere die Bewertung des Betriebsrates nach unten ab (0,44), auch hier sind die Unterschiede bei den anderen Indikatoren geringer.

25 In der Frage werden Betriebsrat und Personalrat gleichgesetzt.

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

Erfahrungen und Erfahrungshin- tergründe

	Likertindex Einstel- lung zur Mitbestim- mung (13-Item-In- dex) (Zweite Zeile: Abweichung vom Mittelwert)	Polaritätsindex Mitbestimmung der Arbeitnehmer	Polaritätsindex Betriebsrat	Arbeitnehmer sollen mindestens so viel Einfluss haben wie Arbeitgeber (Pro- zent Zustimmung)
Mitgliedschaft Interessenvertretung (derzeit oder früher)				
Mitglied Betriebsrat/Personalrat (nicht in anderer Interessenvertretung) (n = min. 124)	3,25 0,06	0,74	0,78	79,6
Mitglied Betriebs-/Personalrat/ande- rer Interessenvertretung (min. 37)	3,07 0,00	0,74	0,44	76,6
Mitglied nur in anderer Interessen- vertretung (min. 119)	3,06 -0,01	0,65	0,33	68,5
Kein Mitglied einer Interessen- vertretung (min. 852)	3,06 -0,01	0,61	0,58	65,0
Existenz Interessenvertretung				
Nur Betriebsrat (min. 324)	3,07 0,00	0,62	0,63	66,2
Betriebsrat und andere Mitarbeiter- vertretung (min. 174)	3,13 +0,02	0,74	0,59	67,0
Nur Personalrat (min. 100)	3,13 +0,02	0,70	0,61	77,1
Personalrat und andere Mitarbeiter- vertretung (min. 76)	3,15 +0,03	0,71	0,61	74,7
Nur andere Mitarbeitervertretung (min. 113)	3,12 +0,01	0,66	0,64	73,4
Keine Interessenvertretung (min. 281)	3,02 -0,02	0,55	0,45	60,5
Mitbestimmungsklima: Haltung der Betriebsleitung zu Betriebsräten				
Ablehnende Haltung = Nein (min. 719)	3,11 +0,01	0,67	0,65	66,9
Ablehnende Haltung = Ja (min. 313)	3,04 -0,01	0,59	0,59	67,8
Alle				
Alle (Gesamtes Teilsample)	3,08	0,63	0,57	67,0
N	1.282	1.135	1.232	1.472

Anmerkung: Subsample lohnabhängige Erwerbstätige, ungewichtete Daten

Quelle: Eigene Darstellung

Diese Befunde deuten erneut darauf hin, dass wir mit den auf Basis der Assoziationen gebildeten Polaritätsindizes Einstellungen „richtig“ (valide und reliabel) messen: Betriebsrats- bzw. Personalratsmitglieder und Mitglieder anderer Interessenvertretungen sollten sich weniger in der Bewertung von Mitbestimmung generell unterscheiden, wohl aber sollte die Bewertung der Institution Betriebsrat bei der ersten Gruppe deutlich stärker positiv sein. Und genau das ist empirisch der Fall.

Zu ergänzen ist, dass sich diese Gruppe von in unterschiedlichen Institutionen engagierten Befragten hinsichtlich des *Organisationsgrades* nicht von denjenigen unterscheidet, die sich ausschließlich in einem Betriebsrat/Personalrat engagieren oder engagiert haben (in beiden Gruppen 44 Prozent). Diejenigen dagegen, die sich ausschließlich in anderen Vertretungsformen engagier(t)en, haben einen deutlich niedrigeren durchschnittlichen Organisationsgrad von 28 Prozent. Die „Nicht-Interessenvertreter“ sind zu 17 Prozent organisiert.

Die *Existenz eines Betriebsrates* im Betrieb der Befragten macht einen geringfügigen, positiven Unterschied in den Einstellungen. Die Beschäftigten aus Betrieben, die über keinerlei Interessenvertretung verfügen, weisen die am wenigsten positiven Bewertungen auf. Gleichwohl ist auch hier eine Mehrheit für einen mindestens gleichen Einfluss der Arbeitnehmer 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, keinen Unterschied finden wir beim Wunsch nach mehr (oder gleichem) Einfluss für die Arbeitnehmer.

6.3.4.2 Befunde multivariater Analysen

Um die unterschiedlichen Erfahrungseffekte getrennt voneinander zu berechnen, schätzen wir Regressionsmodelle mit den vier Einstellungsmessungen als abhängigen Variablen. Die ersten drei Modelle sind OLS-Regressionen, Modell 4 ist eine binär-logistische Regression.

Die *Mitgliedschaft in einer betrieblichen Interessenvertretung* zeigt ein interessantes Effektmuster. Im Vergleich zu den Nicht-Engagierten weisen diejenigen, die ausschließlich in einem Betriebsrat/Personalrat aktiv sind oder waren, c. p. eine stärker positive Einstellung auf. (Drei der vier Effekte sind auch signifikant.) Dagegen haben die Befragten, die auch in einer anderen Interessenvertretung als einem Betriebsrat Mitglied waren oder sind, eine weniger

positive Einstellung gegenüber dem Betriebsrat. Ob hier frühere Betriebsratsmitglieder unzufrieden waren und sich daher in anderen Interessenvertretungen engagiert haben, darüber können wir nur spekulieren, da wir die zeitlichen Verläufe nicht kennen.

Wie die *Existenz unterschiedlicher Formen von Interessenvertretungen* im Betrieb der Befragten wirkt, ist schwer einzuschätzen. Die Befunde sind wegen der überwiegend schwachen Effekte mit Vorsicht zu interpretieren. Sie deuten darauf hin, dass das Vorhandensein irgendeiner Art von Interessenvertretung positive Effekte auf die Einstellung hat oder jedenfalls mit stärker positiven Einstellungen einhergeht.

Bemerkenswert ist der negative Effekt einer *ablehnenden Haltung des Arbeitgebers* gegenüber einem (im Betrieb vorhandenen oder nicht vorhandenen) Betriebsrat.

Die Güte der statistischen Erklärung ist nicht unproblematisch; grob gesprochen werden nicht einmal 10 Prozent der Varianz erfasst.

Die *Erwerbsposition* zeigt in der multivariaten Analyse nur relativ geringfügige und nicht signifikante Effekte. Das *Bildungsniveau* hat einen deutlichen negativen Effekt auf den Wunsch nach mehr Einfluss der Arbeitnehmer, jedoch keine bzw. lediglich leicht positive Effekte auf die Einstellung zum Betriebsrat – ein nicht ohne weitere Überlegungen und Analysen zu deutender Befund. Erwartbar und durchgängig stark ist der Einfluss der *Gewerkschaftsmitgliedschaft*, und zwar auf drei der vier Einstellungsindikatoren: Insbesondere die Chance einer positiven Einstellung ist – gemessen über den Wunsch nach (mehr oder gleichen) Einfluss der Arbeitnehmer – bei den Gewerkschaftsmitgliedern c. p. rund zweieinhalbmal so hoch wie bei den Nichtmitgliedern.

6.3.5 Diskussion und Fazit

Unsere zentrale Hypothese kann als bestätigt angesehen werden: Die derzeitigen und früheren Betriebs- oder Personalratsmitglieder haben überdurchschnittlich positive Einstellungen. Dieser Effekt zeigt sich auch in der Regressionsanalyse. Die Existenz von Interessenvertretungen scheint die Einstellungen in eine positive Richtung zu „bewegen“. Gewerkschaftsmitglieder haben stärker positive Einstellungen, ein entsprechender Effekt findet sich auch in der multivariaten Analyse. Ob hier nun Selektions- oder Sozialisationseffekte wirksam sind, lässt sich schwer einschätzen. Unsere Daten bieten hier keine Auswertungsmöglichkeiten. Theoretisch liegt nahe, dass beide Effekte oder

Tabelle 35

Einstellungen zur Mitbestimmung nach Mitgliedschaft in einer Interessenvertretung, Vorhandensein einer Interessenvertretung und Mitbestimmungsklima; Kontrollvariablen: Erwerbsposition, Bildungsgrad und Gewerkschaftsmitgliedschaft

Unabhängige Variablen (Effektkoeffizienten exp(b) bei logistischer Regression, Regressionskoeffizienten bei OLS-Regression; hier 1. Zeile unstandardisierter, 2. Zeile standardisierter Koeffizient)	1 Likertindex (13-Item-Index) (OLS)	2 P-Index Mit- bestimmung (OLS)	3 P-Index Betriebsrat (OLS)	4 Einfluss Arbeitnehmer (log. Reg.)
Mitgliedschaft in Interessenvertretungen (Referenzkategorie = keine Mitgliedschaft)				
Mitglied nur im Betriebs-/Personalrat	0,133* 0,107	0,088 0,053	0,145* 0,071	1,728*
Mitglied nur in anderer Mitarbeitervertretung	-0,018 -0,01	0,079 0,027	-0,190 -0,056	1,263
Mitglied im Betriebs-/Personalrat/anderer Mitarbeitervertretung	-0,014 -0,011	0,016 0,009	-0,238* -0,112	1,203
Existenz Interessenvertretung im Betrieb (Referenzkategorie = keine Interessenvertretung)				
Betrieb nur mit Betriebsrat	-0,010 -0,012	0,061 0,052	0,099 0,071	1,233
Betrieb mit Betriebsrat und anderer Mitarbeitervertretung	0,049 0,046	0,179* 0,124	0,078 0,043	1,313
Betrieb nur mit Personalrat	0,052 0,040	0,115 0,063	0,087 0,041	2,195*
Betrieb mit Personalrat und anderer Mitarbeitervertretung	0,066 0,044	0,124 0,060	0,072 0,028	1,903*
Betrieb nur mit anderer Mitarbeitervertretung	0,072 0,058	0,082 0,046	0,170* 0,080	2,055*
Mitbestimmungsklima				
Ablehnende Haltung der Betriebsleitung gegenüber Betriebsrat (ja = 1)	-0,062* -0,074	-0,069 -0,058	-0,216* -0,153	1,119
Erwerbsposition (Referenzkategorie = qualifizierte/hochqualifizierte Angestellte)				
Arbeiter (un- oder angelernt)	0,065 0,034	0,044 0,015	-0,015 -0,004	1,437

Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.)	0,00 0,00	0,027 0,014	0,010 0,005	1,184
Angestellter (ausführende Tätigkeiten)	0,00 0,00	0,040 0,024	0,024 0,013	1,052
Angestellter (leitende)	-0,064 -0,059	0,035 0,024	-0,027 -0,015	0,723
Hochschulreife/Gewerkschaftsmitgliedschaft				
Hochschulreife (ja = 1)	0,035 0,045	0,041 0,036	0,070 0,053	0,598*
Gewerkschaftsmitglied (ja = 1)	0,156* 0,171	0,023 0,018	0,173* 0,113	2,453*
Konstante	3,026*	0,533*	0,507*	1,547*
R ² (nicht angepasst/angepasst bei OLS; Nagelkerkes R ² bei logistischer Regression)	0,069 0,056	0,026 0,011	0,073 0,060	0,101
n	1.112	975	1.063	1.238

Anmerkung: Subsample lohnabhängige Erwerbstätige, ungewichtete Daten; * = Signifikanz mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau.

Quelle: Eigene Darstellung

Mechanismen eine Rolle spielen. Beispielsweise dürften diejenigen mit besonders positiven Mitbestimmungseinstellungen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit Betriebsratsmitglieder werden, und eine Betriebsratsmitgliedschaft wird die Einstellungen noch verstärken. Allerdings lassen unsere Analysen auch die Deutung zu, dass es möglicherweise Mitbestimmungseingagierte gibt, die negative Erfahrungen in der Betriebsratsarbeit gemacht haben und sich daher in anderen Formen von Interessenvertretungen engagieren. Der Befund des Zusammenhangs zwischen negativen Erfahrungen mit der Interessenvertretung und einer geringeren „Mitbestimmungsaffinität“ findet sich auch bei Wilkesmann et al. (2011: 170). Allerdings können wir auch nicht ausschließen, dass es Befragte gibt, die sich in anderen Vertretungsorganen engagiert haben, mit deren Arbeit unzufrieden waren und anschließend wieder in einem Betriebsrat aktiv wurden. Zur Klärung solcher Selektions- und Sozialisationsprozesse wären weitere Datenerhebungen und Analysen erforderlich.

Bezogen auf die Befragten insgesamt fördern Erfahrungen der Arbeitnehmer mit der Mitbestimmung positive Einstellungen. Der Habitusstheorie zufolge werden durch Handeln Einstellungen verinnerlicht, gleichsam ein-

verleiht. 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. Wenn es also gelingt, Menschen für Mitbestimmung zu aktivieren, dann werden im Durchschnitt ihre Einstellungen gegenüber den Institutionen stärker positiv ausfallen. Das ist leicht gesagt, praktisch aber nicht leicht umzusetzen. Diesen Aspekt werden wir in unseren Schlussfolgerungen wieder aufgreifen.

6.4 Das soziale Geschlecht und die Einstellungen gegenüber Mitbestimmung: Bewerten Frauen und Männer Mitbestimmung unterschiedlich?

6.4.1 Ausgangsfrage

Trotz breiter öffentlicher Diskussion und staatlicher Maßnahmen ist die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht erreicht. Dies äußert sich unter anderem in immer noch existierenden Lohnunterschieden und schlechteren Arbeitsbedingungen (vgl. z.B. Busch 2013). Wir können hier nicht auf die Ursachen abheben, sondern wollen untersuchen, ob Frauen anders über Mitbestimmung denken als Männer. Insbesondere wollen wir wissen, ob sich die Bewertungen von Mitbestimmung nach Geschlecht unterscheiden. Wenn wir von Geschlecht sprechen, meinen wir immer *soziales* Geschlecht. Es handelt sich um eine gesellschaftlich konstruierte Kategorie, die mit Rollenerwartungen verbunden ist. Personen werden der jeweiligen Ausprägung der Kategorie gleichsam automatisch zugeordnet und so auch mit entsprechenden Erwartungen konfrontiert, auch, wenn sie diese für sich ablehnen.

Grundsätzlich lassen sich zwei gegensätzliche Thesen über die Auswirkungen des sozialen Geschlechts auf die Einstellungen zur Mitbestimmung formulieren. Die erste, aus unserer (offen wertenden) Sicht optimistische These lautet: *Frauen, vor allem die erwerbstätigen, bewerten Mitbestimmung im Vergleich zu den Männern stärker positiv.* Dies sollte dann der Fall sein, wenn Frauen tatsächlich schlechter gestellt sind (wovon wir ausgehen), ihre schlechtere Situation im Erwerbsleben auch wahrnehmen und Mitbestimmung als geeignetes Mittel zur Verbesserung ihrer Situation sehen. Man kann weiter vermuten, dass vor allem Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen Mitbestimmung stärker befürworten als Männer. Wir sollten daher erwarten, dass insbe-

sondere in Dienstleistungssektoren, wo prekäre Beschäftigung häufiger vorkommt, die Befürwortung durch die Frauen stärker ist.

Die zweite, aus unserer Sicht pessimistischere These lautet: *Frauen bewerten Mitbestimmung nicht anders als Männer*. Zwei mögliche Gründe sprechen für die Gültigkeit dieser Hypothese: Entweder könnte es sein, dass Frauen zwar ihre Benachteiligung sehen, aber Mitbestimmung nicht als geeignetes Mittel zur Reduzierung der Benachteiligung wahrnehmen. Oder sie sehen ihre Benachteiligung nicht und haben daher auch kein in diesem Sinne instrumentelles Interesse an Mitbestimmung. Das Bourdieu'sche Habitus-Konzept spricht für die pessimistische These, der zufolge die Unterschiede allenfalls gering sein sollten. Die Begründung: Wenn wir annehmen, dass Frauen zu den „Beherrschten“ in einer männlich dominierten Welt gehören, dann werden sie nach der Habitus-Theorie kaum in der Lage sein, ihre Welt anders als über die Kategorien der „Herrschenden“ wahrzunehmen und zu bewerten. Das heißt empirisch, dass sich zwar Unterschiede in den Einstellungen in Abhängigkeit von der sozialen Position (bzw. Position im Erwerbsleben) zeigen müssten, Männer und Frauen in derselben Position aber weitgehend ähnliche Einstellungen aufweisen.

Unsere Daten bieten Möglichkeiten, Argumente für die eine oder die andere These zu liefern. Im Folgenden stellen wir zunächst Ergebnisse eines einfachen Vergleichs nach Geschlecht vor. Im nächsten Schritt verfeinern wir die Analyse und beziehen weitere Variablen mit ein. Bei den Analysen nutzen wir unterschiedliche Teilstichproben (1. Gesamtsample (min. $n = 2.384$), 2. nur Erwerbstätige (min. $n = 1.478$), und 3. Erwerbstätige ohne Auszubildende, Beamte und Selbstständige (min. $n = 1.135^{26}$)). Danach erfolgt eine Interpretation und Diskussion der Ergebnisse.

6.4.2 Bivariate Vergleiche

Zunächst geht es schlicht um die Frage, ob Frauen und Männer sich in den Einstellungen zur Mitbestimmung unterscheiden. Wir ziehen zur Messung der Einstellung erneut folgende Variablen heran: den Likertindex, die beiden Polaritätsindizes sowie die Zustimmung zum Statement, dass Arbeitnehmer relativ zu den Arbeitgebern mehr oder gleichviel Einfluss haben sollten (vgl. [Tabelle 36](#)).

26 Wir haben hier jeweils die wegen fehlender Antworten bei einigen Variablen minimale Fallzahl angegeben. Bei etlichen Analysen ist die Fallzahl höher.

Die Befunde zeigen, dass Frauen eine etwas stärker positive Einstellung aufweisen. So wünschen sich z.B. lohnabhängige Frauen häufiger (71 Prozent im Vergleich zu 63 Prozent der Männer), dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich viel oder letztere mehr Einfluss haben sollten. Allerdings sind die Mittelwert- bzw. Prozentsatzdifferenzen sehr gering (unter 10 Prozentpunkten). Zwischen den einzelnen Teilstichproben bestehen kaum Unterschiede: Die Werte des Gesamtsamples differieren kaum von denen der Erwerbstätigen bzw. der Lohnabhängigen.

Diese Befunde insgesamt sind nicht so deutlich, dass man sagen könnte, sie stützten die optimistische These. Dafür sind die Differenzen zu gering. Das bedeutet, dass wir die pessimistische These nicht verwerfen können. Träfe sie zu, müssten wir vermuten, dass auch die benachteiligten Frauen entweder ihre soziale Benachteiligung nicht erkennen oder aber Mitbestimmung nicht – bzw. nicht anders als die Männer – für ein geeignetes Mittel halten, ihre Situation zu verbessern. Mit unseren Daten können wir nicht prüfen, ob diese möglichen Gründe tatsächlich eine Rolle spielen.

Nun kann man (wie fast immer) argumentieren, dass viele andere Faktoren eine Rolle spielen, und wenn man diese statistisch kontrollieren würde, könnte sich der Gender- oder Geschlechtereffekt zeigen. Daher haben wir Regressionsmodelle mit unterschiedlichen abhängigen Einstellungsvariablen geschätzt (Tabelle 37). Als Kontrollvariablen verwenden wir diejenigen Variablen, die wir überwiegend auch in den Modellen in früheren Abschnitten herangezogen haben. Da die Koeffizienten der Kontrollvariablen sich kaum von denen in den vorherigen Analysen unterscheiden, weisen wir deren Koeffizienten nicht aus, sondern lediglich den Gendereffekt.

Ein *Gendereffekt* ist hier in der multivariaten Analyse stärker als im bivariaten Vergleich erkennbar. Deutliche Effekte zeigen sich bezogen auf die Einfluss-Variable. In allen Teilgruppen ist die Chance (grob gesprochen: die Wahrscheinlichkeit) einer Zustimmung zu dem Statement „Arbeitnehmer sollten mehr oder gleichviel Einfluss haben“ bei den Frauen anderthalbmal höher als bei den Männern.

Betrachtet man also das gesamte Muster, so deuten die Befunde multivariater Analysen darauf hin, dass ein Geschlechtereffekt – Frauen bewerten Mitbestimmung tendenziell (noch) positiver als Männer – vorhanden, wenn auch eher gering ist.

Abschließend stellen wir die Frage, ob nicht Branchenunterschiede eine Rolle spielen könnten. Wir vergleichen hier einen Bereich, den wir als Soziale Dienstleistungen bezeichnen, mit anderen. Wir haben in unserem Datensatz für alle erwerbstätigen Befragten die Information darüber, in welchem

Tabelle 36

Einstellungen zur Mitbestimmung (Likert-Items, Polaritätsindizes, Prozent Zustimmung) nach Geschlecht – unterschiedliche Teilstichproben

	Alle Befragten		Aktuell Erwerbstätige (einschl. Selbstständige, ohne Auszubildende)		Lohnabhängige (Erwerbstätige ohne Selbstständige, Auszubildende und BeamtenInnen)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Positive Einstellung zur Mitbestimmung (Mittelwert/Differenz zum Mittelwert)	3,09 0,01	3,06 0,00	3,09 0,01	3,04 -0,01	3,09 0,01	3,06 0,00
Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Polaritätsindex	0,66	0,63	0,65	0,61	0,65	0,62
Betriebsrat – Polaritätsindex	0,60	0,58	0,61	0,52	0,61	0,54
Arbeitnehmer sollen mindestens so viel Einfluss haben wie Arbeitgeber (% Zustimmung)	71,2	63,2	69,7	61,8	71,4	62,8
n mindestens	1.095	1.289	692	786	544	591

Anmerkung: Ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

Sektor er oder sie tätig ist. Unter Soziale Dienstleistungen fassen wir zum einen die Bereiche Bildung, Erziehung, Unterricht, Wissenschaft und Forschung, zum anderen Gesundheit und Soziale Dienste. Zwischen den Branchen ist auch in unseren Daten eine erhebliche Segregation zu erkennen: Im Bereich Sozialer Dienstleistungen beträgt der Frauenanteil 69 Prozent, in allen anderen Branchen zusammen 40 Prozent. Aus anderen Studien über den Bereich Sozialer Dienstleistungen wissen wir, dass die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich meistens schlechter sind als in anderen Feldern (Rhein 2011; Fuchs 2011; Dahme/Wohlfahrt 2015: 70). Darüber hinaus vermutet man, dass die Motive der Beschäftigten sich insofern von denen anderer unterscheiden, als dass karitative Motive überwiegen (Nowak/Hausotter/Winker 2012b). Mitbestimmung könnte hier stärker von anderen Beschäftigten

Einfluss des Geschlechts unter Kontrolle anderer Variablen

Unabhängige Variablen (Effektkoeffizienten exp(b) bei logistischer Regression, Regressions- koeffizienten bei OLS-Regression)	3 Likertindex (13-Item-Index) (OLS)	4 P-Index Mit- bestimmung (OLS)	5 P-Index Betriebsrat (OLS)	6 Einfluss Arbeitnehmer (log. Reg.)
Geschlechtereffekt (weiblich = 1)				
Alle (bei OLS-Regression 1. Zeile unstan- dardisierter, 2. Zeile stand. Koeffizient)	0,033* 0,043	0,013 0,026	0,019 0,015	1,586*
R ² (Nagelkerkes R ² bzw. R ² – in der 1. Zeile/ angepasstes R ² in der 2. Zeile bei OLS)	0,129 0,121	0,026 0,016	0,035 0,025	0,141
n	2.145	1.903	2.035	2.463
Alle Erwerbstätigen	0,046* 0,057	0,029 0,025	0,089* 0,066	1,525*
R ² (Nagelkerkes R ² bzw. angepasstes R ² bei OLS)	0,134 0,121	0,035 0,019	0,045 0,030	0,147
n	1.374	1.205	1.295	1.539
Alle Lohnabhängigen	0,034 0,045	0,023 0,021	0,095* 0,073	1,578*
R ² (nicht angepasst/angepasst bei OLS; Nagelkerkes R ² bei logistischer Regression)	0,112 0,098	0,023 0,005	0,024 0,008	0,157
n	1.119	973	1.052	1.252

Anmerkung: Kontrollvariablen in allen Modellen: Alter, Hochschulreife, Links-Rechts-Einschätzung, Einkommen, überwiegend befristete Beschäftigung, Werte (Fatalismus, Solidarität, Individuenzentrierte Leistungsattribution), Gewerkschaftsmitgliedschaft; ungewichtete Daten.

Quelle: Eigene Darstellung

als Instrument gesehen werden, Arbeitsbedingungen positiv in eigenen Interesse und dem der Patienten und Klienten besser entsprechen zu können.

Diese Vermutungen lassen sich mit unseren Daten allerdings nicht stützen. Wenn wir nur den Bereich Soziale Dienstleistungen betrachten, dann zeigen sich im bivariaten Vergleich zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern kaum Unterschiede. Die entsprechenden, nur die Befragten aus

diesem Bereich berücksichtigenden Regressionsmodelle weisen ähnliche Gendereffekte auf wie für das umfassendere Sample.

Alles in allem können wir geringfügige Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Mitbestimmungseinstellung feststellen. Der um andere Einflussfaktoren statistisch bereinigte Gendereffekt ist leicht positiv. Insgesamt spricht das Bild eher für die optimistische als für die pessimistische These. Da dies aber eine bei den geringen Unterschieden eine recht starke Deutung ist, wollen wir den Punkt der Gendereffekte im nächsten Abschnitt in einem weiteren, gesellschaftlichen Zusammenhang verorten.

6.4.3 Eine Interpretation der Befunde: Das Problem der Bewusstwerdung von Geschlechterungleichheit

Die empirischen Befunde werfen wegen der eher geringen Unterschiede in den Mitbestimmungseinstellungen von Männern und Frauen die Frage auf: Warum sind die Unterschiede in der Einstellung von Frauen und Männern so schwach ausgeprägt? Müssten nicht gerade Frauen mehr Mitbestimmung im Betrieb und auf Unternehmensebene einfordern? Hier kann man sicherlich aus mehreren Perspektiven argumentieren, warum sich die schlechteren Ausgangsbedingungen von Frauen nur minimal auf die Einstellungen gegenüber Arbeitnehmermitbestimmung auswirken.

Zum ersten sollte man erwarten, dass die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zumindest den Benachteiligten als illegitim erscheinen müssten. Diskriminierung wird allerdings häufig objektiviert und dadurch legitimiert (ein Beispiel ist Lohndiskriminierung durch Verfahren der Arbeitsbewertung; u. a. Krell 2011). Der Kerngedanke Bourdieus, dass das Denken der Beherrschten tendenziell von den Kategorien und Denkschemata der Herrschenden geprägt ist (Bourdieu 2005: 27), liefert uns hier eine Erklärung.

Zweitens könnte es sein, dass Mitbestimmung nicht als relevante Option zur Verbesserung der Lage der Frauen gesehen wird. Wenn wir die Assoziationen betrachten, die die Befragten in unserem Projekt zu *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat* nennen, so gaben lediglich 15 Personen (von rund 2900, die mindestens eine Assoziation nennen) frauenpolitisch relevante Wörter wie Frauenquote, Gleichstellung oder Frauenbeauftragte an. Für diesen Befund sind zwei Erklärungen möglich: Zum einen könnte dieser darauf hindeuten, dass Frauen ein geringes Bewusstsein für Diskriminierung aufweisen oder dass zum anderen Mitbestimmung nicht mit Gleichstellungsarbeit oder Genderpolitik in Verbindung gebracht wird. Dieses Denken mag

von der Realität beeinflusst sein: Studien zeigen, dass Betriebsräte keine aktive Rolle in der Gleichstellungsarbeit einnehmen (Klenner et al. 2013), vermutlich, weil Karrieren in Betriebsräten selbst oft männlich dominiert sind (Greifenstein/Kißler/Lange 2014). Dies mag dazu führen, dass Mitbestimmungsinstitutionen eher als männlich dominierte Strukturen wahrgenommen werden, die selbst bei emanzipierten Frauen keine Assoziation zum kognitiven Feld „Gleichstellung“ auslösen.

Drittens könnte bei den Frauen eine Bewältigungsstrategie vorherrschen, das Berufliche dem Privaten unterzuordnen. Eine solche Strategie mag in Anbetracht des „Gender-Regimes“ (Duncan 1995, Vogel et al. 2003) individuell eine rationale Entscheidung von Frauen sein; man kann sie sogar verstehen als eine Art der Rückeroberung von Autonomie. In der Folge würde sie zu einem geringeren Interesse an institutioneller Mitbestimmung führen. Nun wollen wir hier auf keinen Fall das Märchen reproduzieren, dass erwerbstätige Frauen, eben weil sie Frauen sind, betriebspolitisch unmotiviert wären. Frauen und Männer stehen aber nach wie vor häufig vor der Entscheidung, zwischen Beruf und Familie wählen zu müssen, was dazu führt, dass Männer eher den Beruf und Frauen eher die Familie wählen (siehe dazu etwa Ochsenfeld 2012). Der Zwang, solch eine Entscheidung treffen zu müssen, bewegt viele Frauen zu einem Rückzug ins Private. Es gilt also die Umstände zu ändern, d. h. den Zwang zur Entscheidung zwischen Beruf und Familie abzuschaffen, damit Frauen und Männer gleichermaßen ein Interesse an Mitbestimmung entwickeln und an Mitbestimmung teilnehmen können.

Viertens sind die hier vorgefundenen Unterschiede auch im Vergleich zu den anderen Befunden unserer Studie zu sehen. Wir finden durchgängig sehr positive Einstellungen gegenüber Mitbestimmung und können davon ausgehen, dass statistisch gesprochen ein „Deckelungseffekt“ vorliegt – salopp gesprochen: viel mehr Zustimmung geht kaum noch. Insofern mag man auch kleine Unterschiede, kleine Abweichungen in Richtung einer noch stärker positiven Mitbestimmungseinstellung als relevant ansehen.

6.5 Zusammenfassende Analyse: Identifikation von Sozialen Repräsentationen?

6.5.1 Ausgangsfrage und Methodik

Im folgenden Abschnitt geht es uns um eine Art zusammenfassende bzw. umfassendere Analyse. In den vorherigen Abschnitten haben wir zum einen

untersucht, wie das Denken im Durchschnitt aller Befragten aussieht. Zum anderen haben wir uns auf bestimmte Gruppen konzentriert; wir haben Mitbestimmungseinstellungen von Jüngeren und Älteren verglichen, untersucht, ob Arbeitgeber und ähnliche Personen andere Einstellungen haben, ob es Unterschiede nach Geschlecht gibt und welche Rolle Erfahrungen spielen. Solche Einzelanalysen sind unverzichtbar, zugleich ist es nicht ganz leicht, die Details zu einem Gesamtbild zusammenzufügen. Bei der Erstellung eines solchen Gesamtbildes hilft das Verfahren der *Korrespondenzanalyse* (Bourdieu 1991; Greenacre 1993; Blasius 2010). Es bezieht für alle Befragten mehrere Gruppen von Variablen mit ein: Wissen und inhaltliche Vorstellungen über Mitbestimmung, Einstellungen, aber auch eine Reihe von soziodemographischen Variablen und solchen, die politische Grundhaltungen beschreiben. Zwischen abhängigen und unabhängigen Variablen unterscheiden wir hier nicht. Eine zentrale Frage bei der Korrespondenzanalyse ist, ob sich soziale Gruppen unterscheiden lassen, die über ähnliches Wissen und ähnliche Bewertungen bezogen auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer verfügen. Wäre dies der Fall, dann könnten wir auch von der Existenz Sozialer Repräsentationen sprechen, d.h. Einstellungen wären dann eben keine rein individuellen Konstrukte, sondern würden innerhalb abgegrenzter sozialer Gruppen weithin geteilt. Wir unterscheiden diese Gruppen zunächst nach ihrem Erwerbsstatus bzw. ihrer Erwerbsposition und untersuchen dann, welche dieser Gruppen sich in ihren Denkstrukturen ähneln. Sich ähnelnde Gruppen teilen dann in diesem Sinne Soziale Repräsentationen von Mitbestimmung.

In der multiplen Variante der Korrespondenzanalyse werden die Beziehungen zwischen sämtlichen Variablen einbezogen. Wir haben uns für die einfache und gegen die multiple Variante entschieden. Wir rücken hier die Variable Erwerbsstatus und -position in den Vordergrund, also die Unterscheidung danach, ob jemand (abhängig) erwerbstätig ist und welche Position er oder sie einnimmt. Die Bedeutung dieser komplexen Variable ist zum einen theoretisch begründet, zum anderen haben sich hier empirisch deutliche Unterschiede vor allem zwischen Arbeitnehmern und Inhabern betriebsratsfähiger Betriebe gezeigt. Mithilfe der Korrespondenzanalyse können wir feststellen, inwieweit sich die Erwerbsstatusgruppen hinsichtlich bestimmter Merkmale voneinander unterscheiden bzw. welche Gemeinsamkeiten sie aufweisen. Wir könnten z.B. so vorgehen, dass wir die Variablen (Wissensumfang, Wissensinhalte und Bewertungen von Mitbestimmung) nacheinander mit anderen Merkmalen (z.B. dem Erwerbsstatus oder dem Alter) kreuztabellieren oder korrelieren bzw. Mittelwertunterschiede betrachten. Diese

Vorgehensweise haben wir bereits praktiziert. Wir wollen uns jedoch nicht darauf beschränken, denn damit reihen wir eine Vielzahl von Analysen aneinander, die nicht leicht zusammenfassend zu interpretieren sind. Vielmehr sind wir an einer Gesamtschau der Zusammenhänge interessiert, die uns eine „ganzheitlichere“ Interpretation und die Identifikation von „Clustern“ oder Gruppen mit ähnlichen Merkmalen erlaubt. Mithilfe der Korrespondenzanalyse können Zusammenhänge zwischen den Zeilen- und Spaltenvariablen einer (oder mehrerer) Kreuztabellen nicht nur numerisch, sondern auch grafisch dargestellt werden. Die grafische Darstellung der Ergebnisse ist intuitiv verständlich. Den Ausgangspunkt unserer Analyse bildet eine Reihe von Kreuztabellierungen, die untereinandergeschrieben werden und damit eine „große“ Kreuztabelle bilden. Diese Kreuztabelle enthält in den Spalten die Ausprägungen der Erwerbspositions- und Erwerbsstatus-Typologie, in unserem Fall 19 Ausprägungen, in den Zeilen stehen die jeweiligen Ausprägungen der zu untersuchenden Merkmale. Die Variable *Erwerbsposition* und -status ist hier die zu beschreibende Variable, die wir mithilfe weiterer Merkmale wie Wissen und Einstellungen beschreiben. (Man kann aber wie in jeder Kreuztabelle die Betrachtung auch „andersherum“ wählen, d. h. wir könnten z. B. auch die Einstellungs- und Wissenskategorien durch die Erwerbskategorien beschreiben.) Erwerbstätigkeit oder Nicht-Erwerbstätigkeit halten wir wie gesagt aufgrund der Erfahrungen mit Mitbestimmung, allgemein: wegen der Sozialisationskraft dieses Feldes und des Interessenbezuges, für besonders wichtig. Das haben unsere vorherigen Analysen auch in empirischer Hinsicht deutlich gezeigt. Innerhalb der Gruppe der Erwerbstätigen unterscheiden wir zusätzlich nach dem beruflichen Status bzw. der Stellung in der betrieblichen Hierarchie, z. B. zwischen Angestellten mit ausführenden Tätigkeiten, solchen mit höheren Qualifikationsanforderungen, aber ohne Leitungsfunktionen, und leitenden Angestellten. Details dieser und der anderen Variablen sind in Abbildung 2 ausgeführt.

Die unterschiedlichen Erwerbspositions- und -statusgruppen beschreiben wir mithilfe von zwei Klassen von Variablen. In der Methodik der Korrespondenzanalyse wird zwischen aktiven Variablen einerseits und passiven oder supplementären Variablen andererseits unterschieden. Die aktiven Variablen (Spalten- wie Zeilenvariablen) bestimmen den geometrischen Raum. Daran anschließend werden die passiven bzw. supplementären Variablen entsprechend ihrer Korrespondenz mit der Spaltenvariablen „Erwerbsposition und -status“ in den Raum geplottet. Wir ziehen neben der Erwerbsvariablen als aktive Variablen das *Wissen (Wissensumfang und -inhalte)* und die *Beurteilungen von Mitbestimmung* (die Einstellungen) heran. Dies sind die für uns

zentralen Variablen. Informationen über *soziodemographische Merkmale* wie das Alter, aber auch über *allgemeine politische Werthaltungen* (z.B. Links-Rechts-Selbsteinschätzung) nehmen wir als passive bzw. supplementäre Variablen hinzu. Alle Variablen sind nominal oder ordinal skaliert, wie z.B. nicht zutreffend/zutreffend, positiv/neutral/negativ; Ja/Nein etc. Die Erwerbsgruppen werden also zum einen durch die Variablengruppen Wissensumfang und -inhalt sowie die Einstellungen beschrieben, zum anderen durch die supplementären Variablen. Eine Übersicht über die Variablen mit ihren Kurzbezeichnungen und Skalierungen ist in n zu finden.

In den Zellen der aus Erwerbsstatus und Merkmalsvariablen gebildeten Kreuztabellen stehen die jeweiligen Häufigkeiten. Das Ergebnis der Auswertung wird grafisch in einem zweidimensionalen Koordinatensystem dargestellt. Bei der Interpretation der grafischen Darstellung einer einfachen Korrespondenzanalyse sind bestimmte *Regeln* zu beachten (Greenacre 1993; Matiaske/Dobrov/Bronner 1994; Blasius 2010): Wichtig ist, dass man die räumlichen Distanzen der Spalten- und Zeilenvariablen *nicht direkt* interpretieren darf, denn die räumliche Nähe eines Zeilenpunktes zu einem Spaltenpunkt bedeutet nicht unbedingt eine starke Assoziation dieser beiden Punkte in den Daten. Man nimmt deshalb eine indirekte, faktoranalytische Deutung der Ergebnisse vor (vgl. Greenacre 1993: 71). Dabei interpretiert man zunächst jede Achse (anhand entweder der Zeilen- oder der Spaltenvariablen) als „Faktor“ und betrachtet dann die Lage der jeweils anderen (Spalten- oder Zeilen-) Variablen zu diesem Faktor. Gleichermaßen geht man für die weiteren Faktoren (meist, wie auch in unserem Fall, einen weiteren) vor.

6.5.2 Ergebnisse der Korrespondenzanalyse

Die Korrespondenzanalyse ist in Abbildung 2 grafisch dargestellt.²⁷ Zur einfacheren Interpretation haben wir in [Tabelle 41](#) die Variablen zusammengestellt und ihre Positionierung im geometrischen Raum markiert.

Zunächst ist festzuhalten, dass eine zweidimensionale Darstellung (der in einem mehrdimensionalen Raum liegenden Punkte) einigermaßen angemessen

27 Zu beachten ist, dass wir die Abbildung „beschnitten“ haben. Einige Punkte liegen weit außerhalb des Zentrums und der Abbildung, was durch Pfeile an den jeweiligen Punkten gekennzeichnet ist. In der Originalgrafik, die alle Punkte im selben System abbildet, überlagern sich die Punkte in Mitte des Bildes. Unsere Manipulation führt also zu einer Entzerrung in der Mitte und damit zu einer leichteren Interpretation.

sen ist: Die beiden Dimensionen „erklären“ insgesamt 66 Prozent der Varianz (wir können hier wie gesagt eine Interpretation analog zur Faktorenanalyse vornehmen). Die erste Dimension erklärt mit 48 Prozent deutlich mehr als die zweite (16 Prozent).

Zur weiteren Interpretation orientieren wir uns überwiegend an der grafischen Darstellung, aber auch an den numerischen Befunden, die denen einer Faktorenanalyse ähneln und hier nicht ausgewiesen sind. Dabei sind diejenigen Punkte besonders wichtig, die nahe an der jeweiligen Achse liegen und zudem weit vom Zentrum der Grafik (vom Durchschnittsprofil) entfernt sind. Bei einer an den numerischen Ergebnissen orientierten Interpretation sind dies in Anlehnung an (Matiaske/Dobrov/Bronner 1994) jene Punkte, die deutlich (d. h. $>0,4$) mit den Achsen korrelieren (zusätzlich kann man noch den relativen Beitrag zur Gesamtvarianzerklärung einbeziehen). Hohe Korrelationen mit der ersten Achse sind durch Unterstreichung markiert, mit der zweiten kursiv. Die Erwerbsstatus- und -positionsvariablen (un- oder angelernte Arbeiter bis hin zu Nichterwerbstätigen) haben wir durch einen Rahmen markiert; die aktiven Variablen sind zudem durch Fettsetzung hervorgehoben.

Die erste Dimension bildet das Wissen ab, die zweite die Bewertungen. Wir sehen uns im Folgenden an, welche Gruppen in welchem Bereich dieses geometrisch repräsentierten sozialen Raumes zu verorten sind.

Die *erste (horizontale)* und den größten Teil der Varianz erklärende Dimension lässt sich als *Dimension (oder Achse) des Wissensumfanges und der arbeitsbezogenen Vorstellungen von Mitbestimmung* charakterisieren. Im rechten Bereich korrespondieren mit dieser Achse die Punkte, die die SchülerInnen und Studierende repräsentieren, aber auch die Auszubildenden in schulischer Ausbildung (zugleich die Jüngeren). Diese Gruppen verfügen über relativ wenig Wissen (immer im Vergleich zum Durchschnitt, der die Mitte des Koordinatensystems definiert) und äußern auf die Frage nach der Bedeutung von Mitbestimmung relativ allgemeine und keine betriebs- oder arbeitsbezogenen Assoziationen. Diese Gruppe ist durch ein geringeres Einkommen charakterisiert. Zwei Punkte, die allgemeinere Werthaltungen zum Ausdruck bringen, zeigen eine deutliche Ladung mit der Wissensachse: Eine weniger solidarische Haltung (Bereitschaft, die eigenen Interessen für die Arbeitskollegen zurückstellen) und eine stärkere Individuenzentrierte Leistungsattribution (Wer nichts erreicht hat, ist selber schuld) „zeigen“ also in Richtung auf geringes Wissen und weniger betriebsbezogene und eher sehr allgemeine Assoziationen.

Der *linke Bereich* der Achse ist weniger durch den Erwerbsstatus bzw. die Erwerbsposition charakterisiert, sondern stärker durch relativ häufigere be-

Tabelle 38

Variablen für die Korrespondenzanalyse mit Erläuterungen**Abkürzung in der grafischen Darstellung der Korrespondenzanalyse Erläuterung/Variablen**

Arbeiter (an-/ungelernt)	Arbeiter (un- oder angelernt)*
Arbeiter (Facharbeiter/Meister)	Facharbeiter, Meister
Angestellte (einfache)	Angestellte (einfache)*
Angestellte (höher qualifizierte)	Angestellte (qualifizierte)*
Angestellte (leitende)	Angestellte (leitend)*
Auszubild. Betrieb	Auszubildende (in betrieblich-beruflicher Ausbildung)
Auszubild. Schule	Auszubildende (in schulisch-beruflicher Ausbildung)*
AG ohne AN	Freiberufler/Selbstständige (Selbst.) ohne Beschäftigte**
AG weniger als 5 AN	Freiberufler/Selbstständige (AG) mit weniger als 5 Beschäftigten**
AG mit mindestens 5 AN	Freiberufler/Selbstständige mit 5 und mehr Beschäftigten**
Beamte (einfache)	BeamtenInnen (Einfacher/mittlerer Dienst)
Beamte (gehobene)	BeamtenInnen (Gehobener Dienst)
Beamte (höhere)	BeamtenInnen (Höherer Dienst)
Schüler	SchülerInnen*
Studierende	Studierende*
Rentner	RentnerInnen, PensionärInnen, dauerhaft Erwerbsunfähige*
Arbeitslose	Arbeitslose
Hausmann	Hausmann/-frau, Sonstiges, k. A.
Nie erwerbstätig	Nie erwerbstätig (ohne SchülerInnen und Studierende)
WissenBR_gering	Wissen Betriebsrat: kenne mich weniger/gar nicht gut aus*
WissenBR_hoch	Wissen Betriebsrat: kenne mich sehr gut/gut aus*
Assoz0_MB_kein	Assoz. Mitbestimmung – keine Assoziation genannt
Assoz1_MB_allg	Assoz. Mitbestimmung allgemein*

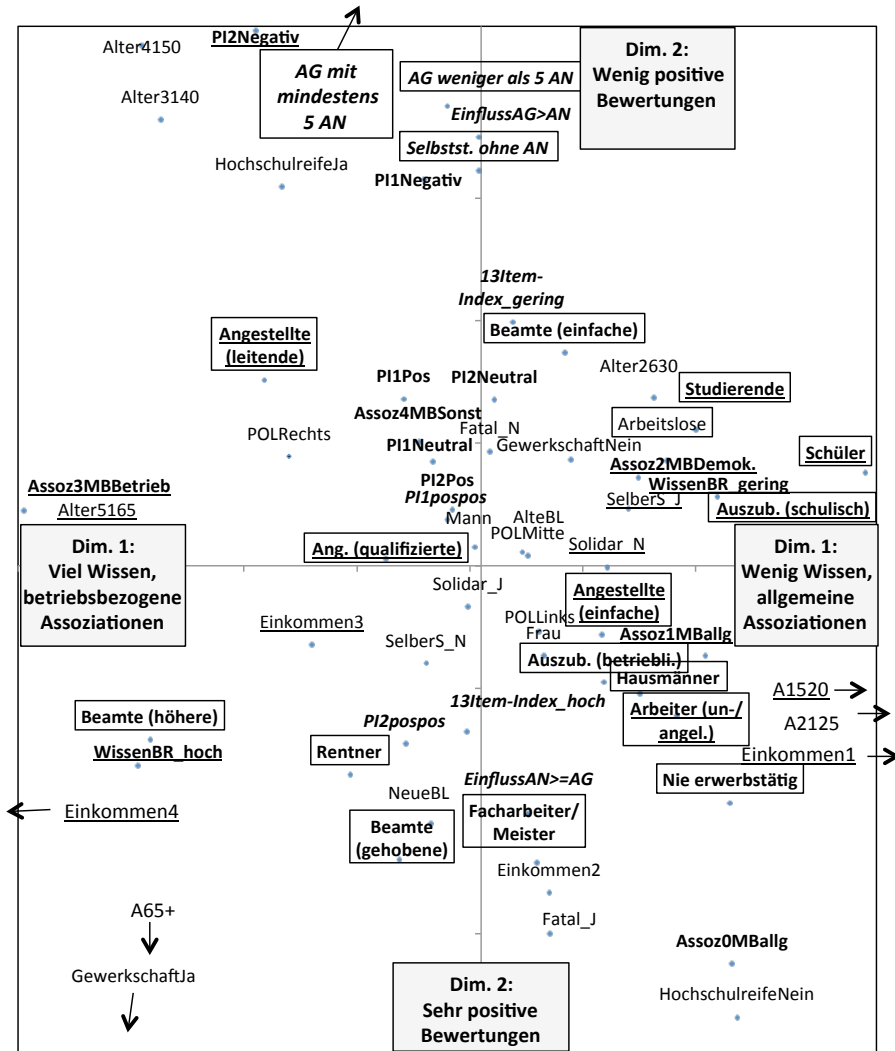
Assoz2 _MB_Demok.	Assoz. Demokratie/Politik ⁺
Assoz3_MB_Betrieb	Assoz. Mitbestimmung Betrieb ⁺
Assoz4 MB_Sonst	Assoz. Sonstige (Assoziationen, die nicht den drei anderen Kategorien zuzuordnen sind).
13Item-Index_gering	Likertindex (13-Item-Index) unter Median ⁺⁺
13Item-Index_hoch	Likertindex (13-Item-Index) größer/gleich Median ⁺⁺
PI1 Negativ	Polaritätsindex Mitbestimmung der Arbeitnehmer negativ
PI1 Neutral	Polaritätsindex Mitbestimmung der Arbeitnehmer neutral
PI1 Pos	Polaritätsindex Mitbestimmung der Arbeitnehmer positiv (bis 0,5)
PI1 pospos	Polaritätsindex Mitbestimmung der Arbeitnehmer sehr positiv (0,5 bis 1)
PI-2 Negativ	Polaritätsindex Betriebsrat negativ
PI2 Neutral	Polaritätsindex Betriebsrat neutral
PI2 Positiv	Polaritätsindex Betriebsrat positiv (bis 0,5)
PIpospos	Polaritätsindex Betriebsrat sehr positiv (0,5 bis 1) ⁺⁺
Einfluss AG>AN	Arbeitgeber sollte mehr Einfluss haben als Arbeitnehmer ⁺⁺
Einfluss AN>=AG	Arbeitnehmer sollten mehr Einfluss haben als Arbeitgeber (oder gleich viel Einfluss) ⁺⁺
Alter 15–20	Alter 1520 ⁺
Alter 21–25	Alter 2125
Alter 26–30	Alter 2630
Alter 31–40	Alter 3140
Alter 41–50	Alter 4150
Alter 51–65	Alter 5165 ⁺
Alter 65+	Alter über 65
Mann	Geschlecht: männlich
Frau	Geschlecht: weiblich
Hochschulreife_Nein	Hochschulreife (Abitur, Fachhochschulreife, EOS-Abschluss) Nein

Hochschulreife_Ja	Hochschulreife (Abitur, Fachhochschulreife, EOS-Abschluss) Ja
POLLlinks	Politische Einstellung: Links (Werte 1 bis 3 auf einer Skala von 1 (links)bis 10 (rechts))
POLMitte	Politische Einstellung: Mitte (Werte 4 bis 6)
POLRechts	Politische Einstellung: Rechts (Werte 7 bis 10)
Gewerkschaft_Nein	Gewerkschaftsmitglied Nein
Gewerkschaft_Ja	Gewerkschaftsmitglied Ja
AlteBL	Wohnort: Alte Bundesländer
NeueBL	Wohnort: Neue Bundesländer
Fatal_N	Fatalismus/Resignation Nein (Stimme eher oder überhaupt nicht zu bezogen auf die Aussage „Es ist zwecklos, über soziale Gerechtigkeit zu streiten, weil sich die Verhältnisse doch nicht ändern lassen“.)
Fatal_J	Fatalismus/Resignation Ja (Stimme völlig/eher zu)
Solidar_N	Solidarität Nein (Stimme eher nicht/überhaupt nicht zu bezo- gen auf die Aussage „Ich würde meine eigenen Interessen zurückstellen, wenn das für meine Arbeitskollegen gut wäre“.)*
Solidar_J	Solidarität Ja (Stimme eher/völlig zu)
SelberS_N	Individuenzentrierte Leistungsattribution (Nein: Stimme eher nicht/überhaupt nicht zu bezogen auf die Aussage „Die meisten, die heutzutage im Leben nichts erreichen, sind selber schuld“.)
SelberS_J	Individuenzentrierte Leistungsattribution Ja: Stimme eher/ völlig zu*
Einkommen 1	Einkommen im ersten (untersten) Viertel*
Einkommen 2	Einkommen im zweiten Viertel
Einkommen 3	Einkommen im dritten Viertel*
Einkommen 4	Einkommen im vierten (obersten) Viertel*

Anmerkung: Markierte Variablen kennzeichnen hohe Ladungen (Korrelationen) $\geq 0,4$; + = hohe Ladungen auf die erste Dimension (Wissensumfang und -inhalt), ++ = hohe Ladungen auf die zweite Dimension (Bewertung von Mitbestimmung)
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 2

Korrespondenzanalyse der Zusammenhänge zwischen soziodemographischen Variablen und Denkstrukturen



Quelle: Eigene Darstellung

triebsbezogene Assoziationen und relativ besseres Wissen über den Betriebsrat. Zugleich sind hier die Punkte zu finden, die die Älteren, die höheren Beamten und diejenigen mit höherem Einkommen repräsentieren.

Die *zweite (vertikale)* Dimension lässt sich durch die *Bewertungen von Mitbestimmung* und bezogen auf die zu beschreibende Variable Erwerbsstatus und -position als *Selbstständige mit mehr als 5 Arbeitnehmern versus andere Gruppen* charakterisieren. Die Selbstständigen, die fünf und mehr Arbeitnehmer beschäftigen, und insofern „betriebsratsfähig“ sind, sind im *oberen Bereich* repräsentiert. (Grafisch sind sie außerhalb des Bereichs der Grafik positioniert, würde man ihre genaue Position darstellen, wäre der Mittelpunkt der Grafik optisch schwer darzustellen und zu interpretieren; wir haben die Grafik wie bereits erwähnt an den Enden der Achsen beschnitten und damit „auseinandergezogen“.) Die genannte Arbeitgebergruppe weist relativ zum Durchschnitt die am stärksten negativen Einstellungen auf. Dies gilt insbesondere bezogen auf die Polaritätsindizes, die wir auf Basis der bewerteten Assoziationen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer allgemein sowie zum Betriebsrat gebildet haben. Aber auch die Zustimmung zur Aussage, dass Arbeitgeber mehr Einfluss haben sollten als die Arbeitnehmer, ist relativ zu anderen Gruppen und zum Durchschnitt höher. Im unteren Teil der Grafik finden wir dann diejenigen mit leicht überdurchschnittlichen positiven Bewertungen, dies sind (mit allerdings schwachen Korrelationen zur Achse) die Facharbeiter und Meister (sowie die Rentner).

Fassen wir nun die Befunde im Hinblick auf unsere Frage nach den Sozialen Repräsentationen zusammen. Man kann folgende Gruppen identifizieren, die sich hinsichtlich ihrer Wert-Wissens-Vorstellungen ähneln, d. h. homogene Soziale Repräsentationen von Mitbestimmung zeigen und sich zugleich in soziodemographischen Merkmalen ähneln. Besonders ausgeprägt sind die beiden ersten Gruppen.

1. *Arbeitgeber mit überdurchschnittlich negativen Bewertungen.* Insbesondere diejenigen mit fünf und mehr Arbeitnehmern weisen eine deutlich weniger positive, z. T. negative Einstellung zur Mitbestimmung auf. Die anderen Selbstständigen und auch die leitenden Angestellten weichen dagegen deutlich weniger vom Durchschnitt (der durch positive Bewertungen zu charakterisieren ist) ab. Hinsichtlich des Wissens weist diese Gruppe der Arbeitgeber allenfalls leicht überdurchschnittliche Werte auf.
2. *SchülerInnen, Studierende, aber auch Auszubildende, deren Ausbildung an einer Schule stattfindet, mit wenig Wissen (und jüngeren Alters), allgemeinen Vorstellungen über Mitbestimmung und eher durchschnittlich positiven Bewertungen.* In ihren Bewertungen ähneln sie sich ebenfalls, diese liegen nahe

am Durchschnittsprofil bzw. im oberen Bereich des Koordinatensystems, sie sind also recht positiv.

Weiterhin lassen sich Gruppen über die Wert-Wissens-Dimensionen unterscheiden, allerdings ist die soziodemographische Homogenität deutlich geringer:

3. *Personen mit überdurchschnittlich positiven Bewertungen.* Dies sind vor allem die *Facharbeiter und Meister*, aber auch *Beamte*. Tendenziell gehören zu dieser Gruppe die *Älteren*, die auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in der *Gewerkschaft* sind.
4. *Personen mit überdurchschnittlich häufigen betriebsbezogenen Assoziationen.* Man kann aus der Korrespondenzanalyse ersehen, dass es sich um relativ *höher qualifizierte* Personen in eher *höherem Alter* und mit *höherem Einkommen* handelt, die *Beamten des höheren Dienstes* zählen hierzu. Sowohl bei Gruppe 3 als auch 4 ist die Streuung bezogen auf Erwerbsstatus und -position groß. Anders gesagt: Die Personengruppen, die positive Werte und häufiger betriebsbezogene Assoziationen zeigen, sind sozial heterogen (gemessen an Erwerbsstatus und -position). Man könnte zudem analytisch noch eine weitere Gruppe unterscheiden:
5. *Die Durchschnittlichen:* Diese Gruppe ist im Mittelpunkt des Koordinatensystems verortet. Ihr Wissen ist mittelmäßig, eher allgemein und wenig arbeitsbezogenen, ihre Einstellungen gleichwohl positiv.

Wir haben insgesamt nur eine einzige auf Erwerbsstatus und -position bezogene homogene Gruppe, die tendenziell weniger positive oder sogar ablehnende, und die zugleich über mindestens durchschnittliches Wissen verfügt. Dies sind die Selbstständigen, die zugleich Arbeitgeber sind. Von dieser Gruppe kann man annehmen, dass sie gesellschaftlich eine wichtige Rolle spielt und in Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung ihre Auffassung in entsprechende Diskurse einbringt.

Diejenigen, die eine (durchschnittlich oder überdurchschnittlich) positive Einstellung zur Mitbestimmung haben, verfügen z. T. über relativ wenig Wissen und auch aus diesem Grunde über wenige Ressourcen, um gesellschaftlich Einfluss nehmen zu können. Dies sind vor allem die Jüngeren. Die Gruppe der höheren Beamten hat zwar recht viel Wissen und bewertet Mitbestimmung tendenziell positiv, sie dürfte aber hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen relativ privilegiert sein und möglicherweise andere Vorstellungen von Mitbestimmung und auch Gewerkschaften haben. Insgesamt könnte es daher sein, dass mentale Gemeinsamkeiten nicht ohne Weiteres zu implizi-

ten und erst recht nicht zu expliziten Bündnissen von Mitbestimmungsbefürwortern führen. Mit impliziten Bündnissen meinen wir eine ähnliche Stoßrichtung in Diskussionen, die Entwicklung von Argumenten, die in dieselbe Richtung gehen, die immer wieder vorgetragen und von anderen Gruppen aufgegriffen werden. Die Beeinflussung des gesellschaftlichen Diskurses wird also durch die soziale Heterogenität in Verbindung mit unterschiedlichen Interessenlagen erschwert. Dagegen sind die Mitbestimmungsgegner, also vor allem die Arbeitgeber betriebsratsfähiger Betriebe, stärker sozial homogen, tendenziell besser informiert und auch sonst mit mehr Ressourcen oder, um mit Bourdieu zu sprechen, mehr Kapital (in mehreren Dimensionen) ausgestattet. Vermutlich erleichtert dies die Beeinflussung des Diskurses. Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass diese Gruppe grundsätzlich auch stärker als andere Einfluss auf bzw. über die Medien ausüben kann.

Wenn man also gesellschaftliche Diskurse über Mitbestimmung in Richtung eines stärkeren Engagements beeinflussen will, dann spielt zum einen das (fehlende) Wissen eine große Rolle. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass sich diejenigen, die Mitbestimmung positiv bewerten, in soziodemographischen Merkmalen und in ihren Interessenlagen stark unterscheiden. Die Diskussion muss unterschiedliche Interessenlagen und Erwartungen an Mitbestimmung berücksichtigen, die eben bei SchülerInnen anders sind als bei FacharbeiterInnen, um nur zwei Gruppen beispielhaft herauszugreifen.

7 BEFUNDE DER QUALITATIVEN STUDIE: JUNGE MENSCHEN ZWISCHEN RESIGNATION UND DEM WUNSCH NACH MEHR PARTIZIPATION

7.1 Ausgangsfragen

Ziel sowohl des quantitativen als auch des qualitativen Teils der Studie ist es, herauszufinden, welche Unterschiede es in den Vorstellungen von Mitbestimmung gibt und wie diese zustande kommen. Bezogen auf die Einstellungen (Bewertungen) hat sich in den quantitativen Auswertungen gezeigt, dass erstens die Erwerbsposition, vor allem die Zugehörigkeit zur Gruppe der Arbeitgeber in betriebsratsfähigen Betrieben, zweitens die Gewerkschaftsmitgliedschaft, drittens politische Grundüberzeugungen (insbesondere fatalistisch-resignative, individualistische oder solidarische Haltungen) die Einstellungen bzw. das Denken bezogen auf Mitbestimmung beeinflussen. Unsere Befunde deuten zudem viertens für die Lohnabhängigen darauf hin, dass Erfahrungen als InteressenvertreterIn (vor allem im Betriebsrat) Mitbestimmungseinstellungen positiv verstärken. Das Alter der Befragten hat auf die Einstellungen insofern einen Effekt, als dass bei den älteren Kohorten die Einstellungen noch etwas stärker positiv ausfallen. Dies dürfte eher ein Kohorten- als ein Alterseffekt sein. Auffällig ist, dass die Jüngeren sehr wenig über Mitbestimmung wissen und sich ihre inhaltlichen Vorstellungen darüber wenig auf den betrieblichen Kontext beziehen. Dabei handelt es sich vermutlich weniger um einen Kohorten-, sondern vielmehr um einen Alterseffekt.

Nun beruhen diese Befunde mehr oder weniger auf Einzelvariablenbetrachtungen. Im Grundsatz handelt es sich um eine Vorgehensweise, die Gefahr läuft, Essers Kritik der „Variablen-Soziologie“, für sich gelten lassen zu müssen (Esser 1999: 401). Essers Kritik bezieht sich auf eine gängige Praxis der empirischen Sozialforschung, in der man vor allem in Regressionsverfahren voneinander isolierte Variablen verwendet, zumeist solche, die Merkmale des Individuums erfassen, und weniger solche der sozialen Situation. Dabei gerät das Zusammenspiel zwischen einzelnen Variablen – vor allem: zwischen Person und Situation – aus dem Blick. Diese mögliche Kritik auch an unseren Analysen haben wir im vorherigen Abschnitt berücksichtigt, indem wir mittels einer Korrespondenzanalyse unterschiedliche Gruppen bzw. Cluster von sozialen Repräsentationen und Personenmerkmalen (Erwerbs-

position und -status, Alter, Bildung etc.) identifiziert haben. Ein wichtiges Ergebnis dabei ist: Gerade junge Menschen haben eher wenig Wissen über Mitbestimmung – bzw. ein eher diffuses Bild hiervon –, bewerten sie aber dennoch mehrheitlich sehr positiv. Doch was genau bewerten die Befragten eigentlich, d. h. wie sehen solche (möglicherweise sehr diffusen) Bilder von Mitbestimmung aus? Im folgenden, qualitativen Teil unserer Untersuchung versuchen wir diese Fragen zu beantworten.

Wir wollen stärker herausarbeiten, welche unterschiedlichen „Bilder“ von Mitbestimmung es gibt. Mit Bildern meinen wir umfassende gedankliche Vorstellungen über den Gegenstand Mitbestimmung. Darüber hinaus wollen wir wissen, wie diese Bilder mit unterschiedlichen Weltanschauungen und Werten sowie Erfahrungen innerhalb der Arbeitswelt zusammenhängen. Vor allem dürften die vorhandenen oder fehlenden Erfahrungen mit Mitbestimmung eine Rolle spielen.

Wir vermuten, dass sowohl die in der vorberuflichen Sozialisationsphase vermittelten Grundüberzeugungen die Einstellungen zur Mitbestimmung beeinflussen als auch die Erfahrungen mit der Mitbestimmung selbst. Beide Einflussgrößen hängen, wie wir bereits im theoretischen Teil beschrieben haben, mit der aktuellen sozialen Stellung (Erwerbsposition und -status) und insbesondere den in der (frühen) Sozialisation entwickelten Grundwerten zusammen.

Zur *Vorgehensweise*: Zunächst soll hier die Erhebungsmethode ausgehend von der Theorie der Sozialen Repräsentation und des Habitus geschildert werden. Danach wird die Auswertungsmethode beschrieben. Drittens folgt die Darstellung der Ergebnisse, ein wesentlicher Punkt ist eine Typologie der Bilder von Mitbestimmung. Das Kapitel endet mit einem Ausblick, der die wichtigsten Erkenntnisse zusammenfasst.

7.2 Erhebungs- und Auswertungsmethode

Das Konzept der Sozialen Repräsentation geht davon aus, dass Menschen sich von jedem für sie relevanten Phänomen ein mentales Bild formen und dieses Bild davon abhängig ist, in welchen sozialen Gruppen oder Milieus sie sich bewegen (Wagner/Hayes 2005). Soziale Repräsentationen sind diejenigen Elemente eines Bildes, die Individuen einer Gruppe gemeinsam haben (Wagner et al. 1999). Wie lassen sich solche Bilder oder Repräsentationen erfassen? Quantitative Methoden kommen dabei an ihre Grenzen. Daher nutzen wir auch eine qualitative Methodik.

Als *Erhebungsmethode* für den qualitativen Teil des Projekts verwenden wir eine spezifische Variante des halbstandardisierten Interviews, wie sie Scheele und Groeben (1988) zur Erfassung von subjektiven Theorien entwickelt und angewandt haben. Eine Besonderheit der Methode liegt in der Interviewtechnik, die auch sogenannte Störfragen vorsieht. Die Verwendung von Störfragen weicht von der in der Literatur zur qualitativen empirischen Forschung vorgeschlagenen Art der Kommunikation ab. Denn die Befragten werden mit Gegenmeinungen konfrontiert, die sie als irritierend empfinden könnten. Die Irritation ist hier bis zu einem gewissen Ausmaß gewollt. Sie soll die Befragten zur Explikation und zur Begründung von wesentlichen Annahmen bewegen, die sie selbst nicht hinterfragen. Auf diese Weise soll auch das Problem des Fremdverstehens und der Indexikalität (Kruse/Schmieder 2014: 60) gelöst oder reduziert werden. Das Problem des Fremdverstehens ist dadurch bedingt, dass das Relevanzsystem (vereinfacht gesagt: der Denkraum) des Interviewers und des Interviewten nicht übereinstimmen und daher in der Kommunikation geklärt werden müssen. Das Indexikalitätsproblem bezieht sich auf die Bedeutung von Begriffen in einem Relevanzsystem. Was ein Begriff für einen Menschen bedeutet, welcher Sinn sich für ihn damit verbindet, erschließt sich für den Interviewer nur dann, wenn er auch das Relevanzsystem mit in den Blick nimmt. Die von uns verwendete, mit Störfragen operierende Methode soll die Befragten zur Explikation ihres Relevanzsystems bewegen, dieses für die InterviewerIn zugänglich machen und die Interpretation des spezifischen Sinngehaltes von Begriffen erleichtern. Aus ethischen Gründen, aber auch, um Kommunikationsabbrüche zu vermeiden, darf man dabei die Befragten nicht zu sehr verunsichern oder gar provozieren. Daher haben wir Störfragen sehr sparsam eingesetzt und Formulierungen verwendet wie „Es gibt Menschen, die sagen, dass ... Was würden Sie solchen Menschen sagen?“. Auf diese Weise gibt man dem Befragten die Möglichkeit, negative Emotionen nicht direkt auf den Interviewer zu richten (der komplette Interviewleitfaden kann unter der folgenden Webadresse abgerufen werden: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1134241>).

Zu den bereits beschriebenen Problemen der Indexikalität und des Fremdverstehens kommt ein weiteres hinzu, nämlich das der Prozessualität (Kruse/Schmieder 2014: 114). ForscherInnen können nicht vermeiden, ihr eigenes Relevanzsystem an das empirische Datenmaterial heranzutragen. Daher sollte man sich möglichst alle theoretischen Überlegungen vor der Auswertung bewusst machen und diese offen legen. Theoretische Überlegungen verstehen wir als den „Blick“ sensibilisierender Konzepte (Blumer 1954). Die-

se dürfen den Blick auf die Daten allerdings nicht zu sehr lenken. Man muss vermeiden, das Datenmaterial mit diesen Konzepten allein „durchzukämmen“. Gerade das, was nicht im „Theoriekamm“ hängen bleibt, ist möglicherweise das Interessante und noch nicht im Relevanzsystem der Forschenden Repräsentierte (ebd.: 114). Für die Entwicklung einer Typologie von sozialen Gruppen mit homogenen Deutungsmustern verbinden wir daher eine deduktive, d.h. durch theoretische Kategorien geleitete Vorgehensweise (siehe dazu unseren Theorieteil, insbesondere Abschnitt 2.5), die sich u.a. in den grundsätzlichen Fragen des Leitfadens ausdrücken, mit einer induktiven, vom „Material“ ausgehenden.

Die induktive Methodik besteht aus vier Elementen. Erstens führen wir eine thematische Kodierung der Interviews durch. Zweitens nehmen wir Einzelfallanalysen vor, d.h. wir beschreiben beispielhaft den Deutungsrahmen einzelner Befragter, um die erhebliche Varianz der Deutungsrahmen herauszuarbeiten. Drittens ergänzen wir die so gewonnenen Einsichten um Informationen aus dem schriftlichen, strukturierten Fragebogen, den alle Interviewten vor dem Interview ausgefüllt haben. Viertens verdichten wir diese Informationen zu Typen von Mitbestimmungsbildern, die beschreiben, was Menschen über Mitbestimmung denken. Diese vier Schritte erläutern wir nachfolgend.

Thematische Kodierung: Um einen ersten Überblick über die Äußerungen über Mitbestimmung zu bekommen, haben wir zunächst deskriptive thematische Kategorien gebildet, die aus dem Material gewonnen wurden (Flick 2009). Dies entspricht der zusammenfassenden induktiven Inhaltsanalyse (Mayring 2010), bei der Inhalte zunächst paraphrasiert werden, um den jeweiligen Interviewtext besser zusammenfassen zu können. Auf diese Weise wird vermieden, Kategorien „auszublenzen“, weil sie nicht in den deduktiv gewonnenen Theorie-Kategorien enthalten sind.

Einzelfallanalyse: Die einzelnen Fälle werden mithilfe der Kategorien untereinander verglichen. Zunächst erfolgt eine tiefergehende und vergleichende Einzelfallanalyse, die die Basis für eine Typologie von Mitbestimmungsbildern bildet. Die Einzelfallanalyse ist für die Bildung einer Typologie unabdingbar, um sich in die Sprache des Befragten „einzudenken“. Wir haben zunächst mit den ersten 20 Interviews Einzelfallanalysen durchgeführt und Modifikationen des Kategoriensystems vorgenommen. Für die Analyse der weiteren Interviews haben wir dann anschließend das erweiterte Kategoriensystem verwendet. In diesem Schritt waren wiederum Änderungen im Kategoriensystem erforderlich, die dann für eine erneute Analyse der ersten 20 und der folgenden Interviews angewandt wurden.

Ergänzung durch Informationen aus dem schriftlichen Fragebogen: Zusätzlich zum qualitativen Datenmaterial wurden zentrale Variablen aus dem schriftlichen Fragebogen verwendet, um zum einen die Aussagen im Interview mit denen im Fragebogen zu vergleichen. Zum anderen konnten wir so Daten über andere Einstellungen und über die objektive Lage mit in die Auswertung einfließen lassen, die im Interview aus zeitlichen Gründen nicht abgefragt wurden.

Verdichtung zu einer Typologie: Abschließend werden die Befragten nach ihren vorgefundenen Mitbestimmungsbildern bzw. Deutungsmustern in Gruppen zusammengefasst und verglichen.

7.3 Auswahlverfahren und Sample

Um die vermutete Heterogenität von Sozialen Repräsentationen über Mitbestimmung und die unterschiedliche Relevanz dieser Thematik in unserem für die qualitative Analyse ausgewählten Sample jüngerer Menschen angemessen erfassen zu können, haben wir uns im Wesentlichen an zwei Auswahlkriterien orientiert: Berufserfahrung und berufliche Qualifikation (siehe [Tabelle 39](#)).

Dabei gehen wir davon aus, dass das Qualifikationsniveau (neben anderen Variablen) die individuell wahrgenommene Relevanz von Mitbestimmung beeinflusst. Studierende und AkademikerInnen sehen sich, so nehmen wir an, in einer besseren sozialen Ausgangslage als Personen, die eine Ausbildung absolvieren oder nicht in einem akademischen Beruf arbeiten. Über Unterschiede in der (hoch)schulischen Qualifikation wollen wir die unterschiedlichen sozialen Kontexte der Befragten berücksichtigen. Mit der Dimension der Berufserfahrung erfassen wir auch die potenziellen oder tatsächlichen Erfahrungen mit der Mitbestimmung. Insbesondere SchülerInnen und Studierende ohne Berufserfahrung werden kaum mit konkreten Mitbestimmungsinstitutionen in Kontakt gekommen sein, während dies bei denjenigen mit Berufserfahrung mit größerer Wahrscheinlichkeit der Fall sein dürfte.

Bei der Rekrutierung von jungen Menschen haben wir versucht, die Teilnehmer einigermaßen zufällig auszuwählen. Wir haben Interviewteilnehmer über Online-Werbung angesprochen, altersgruppengerecht unter Rückgriff auf das soziale Netzwerk „Facebook“, und Informationsstände in der Essener Innenstadt organisiert. Das Thema Mitbestimmung schien dabei eine sehr geringe Attraktion aufzuweisen. Die Bereitschaft zu einem Interview war ins-

Tabelle 39

Sample der qualitativen Analyse (Befragte im Alter von 15 bis 36 Jahren)

	N	Alter Min–Max	Alter Median	Mit Hoch- schulreife (n)	Mit Hoch- schulab- schluss (n)
Facharbeiter	4	27–32	29	1	0
Angestellte, ausführende Tätigkeit	2	24	24	1	0
Angestellte, qualifizierte Tätigkeit	4	25–36	30	2	3
Angestellte, hochqualifizierte Tätigkeit	5	25–35	31	5	5
Auszubildenden in schulischer oder betrieblicher beruflicher Ausbildung	5	19–24	21	3	1
Schüler in allgemeinbildender Schule	1	16	16	0	0
Studierende, ohne Nebentätigkeit	9	19–29	22	9	1
Studierende, mit Nebentätigkeit	10	19–28	25	10	1
Arbeitslose	1	31	31	1	1
Alle	41	16–36	25	32	12

Quelle: Eigene Darstellung

gesamt nicht sonderlich hoch, so dass es recht lange gedauert hat, eine ausreichende Anzahl an Interviewpartnern zu finden. Es zeigte sich auch, dass die Gruppe der Erwerbstätigen ohne Studienabschluss auf diesem Wege nicht erreicht werden konnte. Für diese Gruppe mussten wir letztlich einen anderen Weg einschlagen und den Zugang über ein uns bekanntes Unternehmen nutzen. Auf diesem Wege konnten wir weitere vier Interviews mit erwerbstätigen Personen ohne Hochschulabschluss führen.

Insgesamt haben wir Interviews mit 21 Frauen und 20 Männern geführt.²⁸ Das Alter der Befragten liegt zwischen 16 und 36 Jahren (Median: 25). Acht

²⁸ Einige Angaben beziehen sich nur auf 40 Befragte, da in einem Fall Angaben im Online-Fragebogen nicht gespeichert wurden. Allerdings konnten wir auch für diese Person einen großen Teil der fehlenden Informationen aus dem Interview rekonstruieren.

Personen sind älter als 30 Jahre. Wir haben wegen der bereits beschriebenen Rekrutierungsprobleme auch Personen mit einbezogen, die streng genommen, d.h. nach unserer Definition von „jung“, nicht mehr „jung“ sind. Unter den Interviewten befinden sich 15 Erwerbstätige, fünf Auszubildende, ein Schüler, 19 Studierende und ein Arbeitsloser. 32 Befragte verfügen über die Hochschulreife, 12 haben bereits ein Studium abgeschlossen (eingeschlossen sind zwei Master-Studierende, die bereits über einen Bachelorabschluss verfügen). Fünf Personen sind nicht in Deutschland geboren, 10 gaben an, dass mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde. 17 Personen stammen aus einem Elternhaus, in dem mindestens ein Elternteil einen akademischen Abschluss hat. Fünf Befragte haben Kinder. Politisch verorten sich unsere Befragten selbst eher im linken Spektrum. So gaben nur neun Befragte an, sich eher in der rechten Mitte einzuordnen (die Werte 6 und 7 auf einer Skala von 1 bis 10). In unserem Sample befinden sich neun Gewerkschaftsmitglieder und ein ehemaliges Mitglied. Unter den Befragten gibt es eine Jugend- und -Auszubildendenvertreterin und ein Mitglied eines Personalrates (ein Befragter gab im Fragebogen zwar an, dass er Mitglied in einem Personal- oder Betriebsrat gewesen sei oder ist, allerdings konnte dies nicht im Interview nachvollzogen werden).

Das Sample ist keineswegs repräsentativ, allerdings gibt es ausreichend Kontraste, um mögliche Wirkungen von Erfahrungen, (politischer) Sozialisation und (wahrgenommener) materieller Lage auf die Bilder von Mitbestimmung zu erkunden.

Im Folgenden berichten wir nun die Befunde. Zudem vergleichen wir unsere Befunde mit denen früherer Studien. Diese Studien haben wir teilweise auch zur Konstruktion des Fragebogens, des Leitfadens und als sensibilisierende Konzepte zur Auswertung der Interviews herangezogen. Bei der Vorgehensweise orientieren wir uns an dem zuvor vorgestellten Auswertungsverfahren. Wir analysieren zunächst die Bedeutung des Wissens, vor allem aber der persönlichen Erfahrungen mit Mitbestimmung: Welche Einstellungen bzw. Deutungsrahmen bezüglich Mitbestimmung haben die Befragten je nach ihrem individuellen Erfahrungshintergrund? Hieran schließen wir die (einzelfallunabhängige) Darstellung und Analyse der durch uns identifizierten Typen von Mitbestimmungsbildern an.

7.4 Wie viel und was wissen die Interviewten über Mitbestimmung?

Das Wissen über die institutionalisierte Mitbestimmung ist bei sehr vielen Befragten in unserem qualitativen Sample gering. So gaben 25 Befragte in der vorab geschalteten schriftlichen Befragung an, sich wenig mit Mitbestimmung auszukennen; nur 14 Befragte meinten sich gut auszukennen. Mit einem Anteil von etwas mehr als einem Drittel sich „gut“ Auskennender entspricht dieser Befund dem Ergebnis der quantitativen Befragung insgesamt, er liegt aber höher als für die jüngeren per Telefon Befragten. In den qualitativen Interviews haben wir versucht, nicht nur den Wissensumfang, sondern auch das, *was* die Befragten *inhaltlich* über den Betriebsrat wissen (oder zu wissen meinen), tiefgehend zu erfassen.

Sowohl für den Wissensumfang als auch für die -inhalte ist zu berücksichtigen, dass die interviewten Personen sich durch die vorangegangene schriftliche Befragung auf das Gespräch vorbereiten konnten.

Dieser Punkt ist auch für die Einschätzung des Wissensstandes der interviewten Personen aufschlussreich. So berichtete ein Befragter, er hätte den Begriff „Betriebsrat“ vor dem Interview im Internet recherchiert. Eine Befragte gibt an, das Wort zwar schon einmal gehört zu haben und dass es auch einen Betriebsrat bei ihr im Betrieb gegeben hätte; sie wisse aber nicht so genau, was dieser gemacht habe.

17 der Befragten konnten entweder keine oder lediglich eine sehr vage bzw. sogar teilweise falsche Definition von Betriebsräten wiedergeben. Auch wenn man einzelne Interviewaussagen nicht überinterpretieren sollte, drückt sich aber doch in der folgenden Passage Nichtwissen so drastisch aus, dass wir die Äußerung wörtlich wiedergeben. Der Interviewer fragt die interviewte Person danach, was sie unter einem Betriebsrat versteht. Die Antwort deutet darauf hin, dass vor der Befragung offenbar nicht einmal eine falsche Vorstellung des Begriffes vorhanden war.

Befragte: „Okay ein Betriebsrat, steht im Namen schon drin, steckt im Betrieb und berät [...]. Ein Betriebsrat [...] setzt sich ja zusammen, um sich im, um das Unternehmen zu optimieren, um zu schauen, was ist an, ja, an Produktion, an Mitarbeitern, an Kostenleistungen, schieß mich tot, vorhanden. Und es geht ja eigentlich immer darum, um etwas zu verbessern. Keiner möchte Stillstand haben oder Rückschritt. Und ich denke mal, das ist am Betriebsrat schon relativ wichtig, wenn wir jetzt über Umsätze um (unverständlich, d. V.) sprechen, wie diese dann auch erweitert werden. Das wäre jetzt so mein Gedanke dahinter.“ (Interview 1)

Insgesamt deuten die Aussagen in den Interviews darauf hin, dass der Kenntnisstand eher geringer ist, als es die Selbsteinschätzungen im Fragebogen anzeigen. Die Befragten sind überwiegend der Meinung, dass das Thema Mitbestimmung für sie zu weit weg sei, weil sie sich noch im Studium oder in der Schulausbildung befänden. Eine Befragte äußerte explizit, dass das Thema zu „langweilig“ sei. Inhaltlich verbinden die Interviewten mit Mitbestimmung in erster Linie Streiks und Gewerkschaftsarbeit – wenn sie überhaupt konkretere Vorstellungen äußern. Die betriebliche oder unternehmensbezogene Ebene der Mitbestimmung wird dagegen kaum thematisiert. Die überbetriebliche Ebene und insbesondere gewerkschaftliche Arbeitskämpfe sind im Denken junger Erwachsener demnach deutlich stärker repräsentiert als die Betriebs- und Unternehmensebene mit ihrer tendenziell friedlichen Form der Konfliktthandhabung. Dies wirft die Frage auf, wie solche Vorstellungen über Mitbestimmung zustande kommen und welche Rolle Bildungseinrichtungen und Medien dabei spielen. In der schulischen, aber auch außerschulischen Bildung wird Arbeitnehmer-Mitbestimmung nach den Aussagen der Befragten selten behandelt. Auch über die Medien kommen die Interviewten wenig mit dem Thema in Kontakt. Erinnert werden von der Medienberichterstattung vorwiegend die als Skandale dargestellten Fälle. So erwähnen zwei Befragte das betriebsratsfeindliche Klima bei der Fast-Food-Kette McDonald's. Ein anderer Befragter führt die Bestechung der Betriebsräte durch das VW-Management und die (angeblich) zu hohen Aufsichtsratsantien von Gewerkschaftsfunktionären an. Solche in den Medien berichteten Sachverhalte können diese Befragten aber häufig auch nur sehr vage und z.T. falsch, also nicht den Berichten entsprechend, wiedergeben.

Im privaten Umfeld wird unseren Interviews zufolge über Mitbestimmung wenig gesprochen. In den seltenen Unterhaltungen geht es zum einen um das Fehlen von Mitbestimmung. Sieben Befragte sagen, dass sie im Bekanntenkreis häufiger Klagen über Betriebe hören, die keinen Betriebsrat und damit keinen Ansprechpartner bei Problemen hätten. Zum anderen werden negative Erfahrungen mit Betriebsräten und die große soziale Distanz zu den Interessenvertretungen thematisiert. Sechs Personen berichten von eher negativ konnotierten Erlebnissen, die Mitglieder ihres Freundes- und Verwandtenkreises gemacht hätten. Es geht also vorrangig um „Hörensagen“. Gleichwohl kann auch Hörensagen Folgen für die eigene Wahrnehmung haben, möglicherweise in Form der selektiven Bestätigung einer vorgefassten Meinung. So deutet einer der sechs Befragten ein Erlebnis einer Freundin mit einem Betriebsrat stark negativ; er stellt in den Vordergrund,

dass die Betriebsratsmitglieder „abheben“, die Wahl „unrechtmäßig“ sei und keiner den Betriebsrat in der jetzigen Form wolle:

Befragter: „[Es] kommt immer auf die Menschen wirklich drauf an, die drin (im Betriebsrat, d.V.) sitzen. Die können halt komplett dann ein bisschen abheben, wie das beispielsweise wirklich bei meiner Freundin im Moment ist. Die haben den Betriebsrat gewählt, aber jetzt zur Wahl standen im Prinzip nur die Leute, die sowieso drin saßen. Und die Wahl war eigentlich auch unrechtmäßig oder wie man es ausdrückt, und trotzdem besteht der Betriebsrat jetzt weiter, obwohl keiner den Betriebsrat da in der Form weiter haben möchte.“ (Interview 14)

Die wahrgenommene soziale Distanz zwischen Belegschaft und Interessenvertretung spielt in vielen Interviews eine Rolle. Insgesamt finden wir bei nicht wenigen Befragten eine Haltung, die bereits bei Pirker et al. (1955) berichtet wird: Institutionalisierte Mitbestimmung wird von etlichen Interviewten als „Notabeln-Demokratie“, einer Demokratie der privilegierten Gruppen“, wahrgenommen (ebd.: 388).

Negative Erfahrungen mit Organen der Mitbestimmung, aber auch Folgen nicht vorhandener Mitbestimmung, spielen offenbar eine größere Rolle in der ohnehin seltenen Kommunikation über dieses Thema als positive Erfahrungen. Positives im Zusammenhang mit Mitbestimmung ist kaum Gegenstand der Unterhaltungen mit Freunden, Kollegen oder in der Familie. Drei der Befragten äußerten zudem, dass sie sich nicht privat mit anderen über diese Thematik unterhalten, da diese nicht strittig und daher auch keine Diskussion erforderlich sei. Eine Befragte sagt, dass das Thema Mitbestimmung in ihrer Familie durchaus thematisiert werde, und zwar dann, wenn die Medien aktuelle Konflikte berichteten. In ihrer Familie sei es wichtig, dass man in einer Gewerkschaft sei. Solche Aussagen legen auf den ersten Blick die Vermutung nahe, dass bei Befragten, die aus sozialen Gruppen mit einer Nähe zu den Gewerkschaften stammen, Unterhaltungen über Mitbestimmung wahrscheinlicher sein könnten. Auf den zweiten Blick zeigt sich, dass sich selbst bei solchen gewerkschaftsnahen Interviewten Unterhaltungen in erster Linie auf medial vermittelte Ereignisse beziehen. Und die Medien, darauf haben wir bereits hingewiesen (vgl. Kühne 2011), rahmen Mitbestimmung häufig eher negativ.

Halten wir soweit fest: Das Wissen über Mitbestimmung ist gering. Eigene Eindrücke konnten viele Befragte aufgrund altersbedingt fehlender Erfahrungserkenntnisse noch nicht sammeln. Die Vorstellungen über die Akteure der Mitbestimmung, etwa über die Institution des Betriebsrates und seine

Rechte, sind vage, z.T. falsch. Die Interviewaussagen über Mitbestimmungserfahrungen beschränken sich bei diesen Personen zum einen auf das, was sie von Freunden, in der Familie oder von Bekannten gehört haben. Zum anderen spielen in diesen Sinnkonstruktionen von Mitbestimmung Medienberichte über Mitbestimmungs„skandale“ eine große Rolle. Solche Berichte sind stark wertend aufgeladen. Die von uns in den Interviews befragten jungen Menschen bauen Medienberichte in ihre Deutungsrahmen ein und übernehmen dabei mit den Darstellungen die (häufig negativen) Bewertungen. Die Befragten sind unserer Einschätzung nach kaum in der Lage, wertende Berichte kritisch zu reflektieren, weil ihnen alternative, „kritische“ Deutungsrahmen fehlen.

Gleichwohl wird Mitbestimmung in einem sehr allgemeinen Sinn als positiv bewertet. Negative Wertungen beziehen sich eher auf die Institutionalisierung und die (wahrgenommene) Praxis. Hier schließt sich zum einen die Frage an, welches Bild sich diejenigen machen, die selbst Mitbestimmungserfahrungen haben, und zum anderen, ob Unterschiede in den Wertungen in Abhängigkeit von Erfahrungen festzustellen sind.

7.5 Eigene Erfahrungen der betrieblichen Mitbestimmung

Unsere theoretischen Überlegungen und die empirischen Befunde früherer Untersuchungen lassen uns Folgendes vermuten: Wir gehen davon aus, dass Menschen sich weniger deswegen an Mitbestimmung aktiv beteiligen, weil sie diese als instrumentell für die Erreichung ihrer individuellen Ziele ansehen, sondern stärker aufgrund einer grundsätzlichen Überzeugung und eines Habitus, den man als „ArbeitnehmerInnen-Identität“ bezeichnen könnte. Solidarität und kollektives Handeln haben in diesem Habitus einen wesentlichen Stellenwert. Solche Vorstellungen schließen ein Mitbestimmungsengagement für die Erreichung eigener Ziele, eine im engeren Sinne instrumentelle Sicht also, nicht aus. Wer sich aus solchen, sagen wir: egoistischen Gründen engagiert, wird aber, so nehmen wir an, nicht selten den Wert von Solidarität erfahren und sich in Richtung einer stärker solidarischen Haltung verändern. Solche Vermutungen finden eine empirische Entsprechung in Studien über das Zustandekommen von Arbeiterbewusstsein (z.B. McCall 2008). Kollektive Erfahrungen in der Konfrontation mit dem Kapital führen McCall zufolge zu einem stärkeren Klassenbewusstsein und der Erkenntnis, dass man nicht für sich allein, sondern für die gesamte Belegschaft eintreten sollte. Vorhandene individualistisch-instrumentalistische Haltungen würden

dadurch zugunsten einer solidarischen Haltung zurückgedrängt. Ähnliche Befunde zeigt die Studie von Nowak/Hausotter/Winker (2012a) über die Auseinandersetzung von Beschäftigten in technischen und in Pflegeberufen mit dem Problem der Entgrenzung von Arbeit. Das Engagement der Beschäftigten in dieser Auseinandersetzung ist dieser Studie zufolge wenig instrumentell begründet, sondern beruht stärker auf einem „kritischen“ Gesellschaftsbild, oft verbunden mit einer gewerkschaftlichen Sozialisation. Man könnte also für unsere Fragestellung vermuten, dass Grundeinstellungen, die Solidarität und Kollektivität positiv bewerten, das Engagement fördern, dass sich aber auch im instrumentalistisch motivierten Engagement solche Grundhaltungen herausbilden und verstärken können.

Unsere Interviewanalysen deuten allerdings darauf hin, dass diese Vermutungen zu einfach sind. Denn wir finden häufig eher ambivalente und zumindest auf den ersten Blick in sich widersprüchliche Haltungen. Eine solche Haltung drückt sich z.B. darin aus, dass einerseits – in einem eher abstrakten Sinne – die Machtverhältnisse durch kollektives Handeln als veränderungswürdig angesehen werden, andererseits aber zugleich die stärker konkrete, gegebene betriebliche Ordnung mit ihren Machtverhältnissen akzeptiert oder sogar als unveränderlich wahrgenommen wird.

Der soziale Kontext, in dem Menschen (inter)agieren, bestimmt die Erfahrungsmöglichkeiten und auch die soziale Repräsentation von Mitbestimmung. Nun sind die Erfahrungsmöglichkeiten der von uns Befragten (aufgrund des von uns ausgewählten Samples) begrenzt. Denn wir haben ausschließlich jüngere Menschen interviewt. Unter ihnen sind auswahlbedingt keine Arbeitgeber, niemand verfügt über nennenswerte Führungserfahrungen. Gleichwohl haben wir eine Varianz in den Erfahrungsmöglichkeiten, die wir für die folgenden Analysen nutzen wollen. Man kann drei Gruppen unterscheiden: Eine *erste Gruppe* bilden die von den *Mitbestimmungsorganen potenziell oder tatsächlich Vertretenen, die selbst keine Interessenvertreter waren oder sind*. Eine *zweite Gruppe* stellen die *früher oder aktuell aktiven InteressenvertreterInnen* dar. Diese umfasst allerdings nur zwei Personen. Eine *dritte Gruppe* bilden diejenigen, die z.B. als PersonalsachbearbeiterIn mit dem Betriebsrat kommunizieren und dabei auch *die Perspektive der Betriebsleitung einnehmen (müssen)*. In den folgenden überwiegend in Form von Einzelfallstudien dargestellten Analysen wollen wir die Unterschiede in der Sozialen Repräsentation von Mitbestimmung und den Zusammenhang mit den jeweiligen Erfahrungen in den genannten drei Gruppen herausarbeiten. Wir betrachten dabei nur diejenigen, die Erfahrungen mit der Mitbestimmung haben machen können.

7.5.1 Gruppe 1: Die tatsächlich oder potenziell Vertretenen

Generell zeigt sich für diese Gruppe – wie im Übrigen für die anderen tendenziell auch – dass Mitbestimmung sehr positiv bewertet wird. Dieser Befund erhärtet sich in unseren qualitativen wie quantitativen Analysen. Gleichzeitig sind die Sozialen Repräsentationen mit ihren Bewertungen recht oberflächlich und nicht selten ambivalent. Frühere Studien über Einstellungen zur Mitbestimmung (Popitz et al. 1977: 143) haben bereits auf die Oberflächlichkeit, d. h. auf eine eher schwache Verankerung der durchaus positiven Bewertungen und Vorstellungen von Mitbestimmung im Denken insgesamt, hingewiesen. Ebenso zeigen die älteren Untersuchungen, dass die Einstellungen häufig ambivalent und zumindest auf den ersten Blick widersprüchlich sind. So deuten die Befunde von Pirker et al. (1955) darauf hin, dass negative Aussagen über die konkrete Mitbestimmung durchaus mit positiven Einstellungen gegenüber Mitbestimmung in einem abstrakten Sinne einher gehen können.

Welche eigenen Mitbestimmungserfahrungen berichten die Befragten unserer ersten Gruppe? Sieben Personen äußern *negative Erfahrungen* mit Interessenvertretungen. Es sei schwierig, zum Betriebsrat Kontakt aufzunehmen; auch der Informationsfluss zwischen Betriebsrat und Beschäftigten wird kritisiert. Man wünscht sich generell ein eher aktives Zugehen auf die Belegschaft (ähnliche Befunde finden sich bei Musiol 2014). Außerdem beanstanden etliche Befragte, dass sich der Betriebsrat auf nur wenige Themen konzentriere und zu unflexibel, zu arbeitgebernah sowie nicht kämpferisch genug sei. Pirker et al. (1955: 331) vermuteten in ihrer Studie, dass negative Aussagen zur Mitbestimmung häufig aus Enttäuschungen des mit Mitbestimmung verbundenen Anspruchs auf Veränderung und eines „sozialreformerischen Anliegens“ resultierten.

Eine solche, durch ein entsprechendes Anspruchsniveau mit bedingte Enttäuschung haben wir in unseren Interviews allerdings nicht vorgefunden. Selbst die wenigen, die sich für direktere Mitbestimmung am Arbeitsplatz oder eine weitergehende Demokratisierung der Wirtschaft aussprechen, lehnen die gegenwärtige Form der Mitbestimmung überwiegend nicht ab. Lediglich zwei Befragte sind so enttäuscht worden, dass sie sich grundsätzlich ablehnend äußern. Wir werden später in unserer Typologie noch einmal darauf zurückkommen. Alle anderen sind mit den Grundprinzipien der Mitbestimmung einverstanden.

Denjenigen, die negative Erfahrungen mit Interessenvertretungen berichten, stehen ebenso viele mit *positiven Erfahrungen* gegenüber. Eine Befragte

hebt hervor, dass ihr Betriebsrat aktiv auf die Belegschaft zugehe. Andere Befragte berichten, dass sie stets kompetent beraten wurden bzw. der Betriebsrat sich für ihre Belange eingesetzt hätte, auch wenn man nicht abschätzen könne, wie viel Einfluss der Betriebsrat dann letztendlich auf die Entscheidung genommen habe. Insgesamt führen zwar zehn Personen auch Erfahrungen über die Wirkungslosigkeit von Interessenvertretungen an. Als erfolglos bewertete Anstrengungen der Interessenvertretung werden allerdings nicht negativ bewertet und „trüben“ damit die insgesamt positiven Erfahrungen nicht.

Viele positive (wie auch negative) Aussagen sind durch oberflächliche Einschätzungen oder Ambivalenz gekennzeichnet. Die Ambivalenz zeigt sich deutlich in folgender Aussage. Die interviewte Person sagt auf die Frage nach ihren Erfahrungen mit dem Betriebsrat selbst, diese seien „zweigeteilt“.

Befragter: „Zweigeteilt. Zum einen setzen sie sich natürlich sehr für die Mitarbeiter ein. Zum Teil habe ich aber auch manchmal das Gefühl, dass, wenn man so die Medien hört, dass die (sich?, d.V.) manchmal im Weg stehen. Also ich war noch in keinem Betriebsrat drin, aber ich habe manchmal das Gefühl, dass der Betriebsrat manchmal wirklich bis auf das Blut kämpft, nur damit sie ihren Willen durchsetzen können und dadurch dann die ganze Firma auf Dauer gefährden.“ (Interview 26)

Insgesamt können wir festhalten, dass auch diejenigen Befragten mit konkreten Mitbestimmungserfahrungen die Institution zwar tendenziell positiv bewerten, die Einstellungen aber teilweise ambivalent und vage sind. Zugleich deuten die Befunde darauf hin, dass selbst als erfolglos wahrgenommene Anstrengungen der Betriebsräte wenig an dieser (vage-positiven) Haltung ändern. Hier schließt sich die Frage an, welche Sozialen Repräsentationen diejenigen aufweisen, die selbst als InteressenvertreterInnen aktiv waren oder sind. Dieser Frage wenden wir uns im nächsten Abschnitt zu.

7.5.2 Gruppe 2: InteressenvertreterInnen

In unserem Sample befinden sich lediglich zwei Personen, die uns Erfahrungen als ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen berichten konnten. Qualitative Forschung zielt zwar nicht auf eine statistische Verallgemeinerung ab, gleichwohl muss die geringe Fallzahl bei der Interpretation und der Gewichtung der Befunde berücksichtigt werden.

Fall 1: Ambivalenz und gespaltenen Habitus. Die Befragte ist Jugendauszubildendenvertreterin und unseres Erachtens ein typisches Beispiel für eine ambivalente Haltung gegenüber der Mitbestimmung und für den Einfluss allgemeinerer Grundhaltungen, die die Deutung konkreter Erfahrungen einfärben. Das Amt als Jugendvertreterin hat sie nach eigenen Aussagen eher zufällig übernommen. Man habe sie zum einen aus dem Grunde angesprochen, weil niemand im Betrieb das Amt habe übernehmen wollen. Man erachtete sie zum anderen deswegen als geeignet, weil sie ihr Amt aus Alters- und aus Ausbildungsgründen länger als andere innehaben konnte. Den Gewerkschaften steht die Auszubildendenvertreterin skeptisch gegenüber, ihre Haltung zum Betriebsrat ist ambivalent. Zum einen beschwert sie sich über dessen „Blockadehaltung“, zum anderen findet sie das aktive Zugehen und die Kommunikationsarbeit mit den MitarbeiterInnen lobenswert. Auf der einen Seite bewertet sie das Gremium im positiven Sinne als einflussreich, auf der anderen Seite nimmt sie wahr, dass diesem häufig die Hände gebunden seien. Ihr zwiespältiges Verhältnis zeigt sich auch in ihrer Antwort, was denn der Betriebsrat eigentlich sei und wozu es ihn gäbe:

Befragte: „Betriebsrat, also ich war schon auf einigen Betriebsratssitzungen, weil ich bei uns die Auszubildendenvertreterin bin, und Betriebsrat ist viel Diskussion, viele verschiedene Meinungen. Und ich habe immer das Bild so im Kopf, Betriebsrat ist immer gegenüber der Geschäftsführung, also die wollen irgendwie viel dagegen. Und auch so grundsätzlich sind die gegen alles, was die Geschäftsführung beschließt. Deshalb bin ich da so ein bisschen negativ. Aber ich finde, an sich ist Betriebsrat eine gute Sache. Weil ich meine, wenn jetzt ein Mitarbeiter Probleme hat in seiner Abteilung, dann geht er nicht zum Chef, sondern dann geht er zu seinen Kollegen oder spricht in einer anderen Abteilung mit denen und sagt: ‚Hör mal zu, da läuft was nicht so ganz, wie es laufen sollte.‘ Und ja, es ist ja auch meistens so, dass aus jeder Abteilung jemand im Betriebsrat ist und man dann auch eigentlich immer einen Ansprechpartner hat. Und ja – dass der Betriebsrat auch einen relativ großen Einfluss hat, dass man da schon einiges bewirken kann.“ (Interview 4)

Die Befragte belegt die Blockadehaltung des Betriebsrates nicht mit einem konkreten Beispiel, sondern hat, so ihre Formulierung, „das Bild so im Kopf“. Im Interview gewinnt man den Eindruck, dass sich dieses Bild weniger aus konkreten Erfahrungen speist als aus Voreinstellungen. Im Interview schimmert eine allgemeinere Einstellung und Grundüberzeugung durch, die die Arbeitswelt als unveränderlich ansieht. So spricht die Auszubildendenvertreterin davon, dass man „nicht unbedingt das Recht wirklich [hat], da was zu ändern, weil ein Job ist ein Job und es ist jetzt nichts, was ich mir nach mei-

nen Wünschen irgendwie schön herrichten kann“. Ihre eher fatalistische Weltsicht wird auch in der folgenden Passage deutlich:

Befragte: „Ja, ich find einfach, ja allgemein, die Welt ist nicht gerecht. Kann man nun mal nicht ändern, so sehe ich das eigentlich. Und ja, man ist da halt dran gebunden; man ist an die Gesetze gebunden, und man ist an die Wirtschaft gebunden. Deshalb denke ich, dass man da wenig dran ändern kann.“ (Interview 4)

Diese Überzeugungen spiegeln sich in ihrem Bild von Mitbestimmung:

Befragte: „Ich finde, allgemein sollten die Mitarbeiter mehr Mitspracherecht haben. Aber ich finde es schwierig umzusetzen. Also ich kann es auch verstehen, wenn das nicht so ist oder wenn es bleibt, wie es ist, weil wie gesagt, oft ist es einfach so, ja, der Chef sagt, und so ist es.“ (Interview 4)

Festzuhalten ist, dass die Haltung gegenüber ihrem Betriebsrat nicht durchweg negativ oder positiv, sondern ambivalent ist. Wir haben es mit einem Fall zu tun, dass jemand ohne eine gewerkschaftliche Sozialisation und ohne eine von vornherein mitbestimmungsfreundliche Haltung durch ihr Engagement in einer Interessenvertretung die Möglichkeit erhalten hat, (eher positive als negative) Erfahrungen mit Mitbestimmung zu sammeln. Dies führt zu einem Gegengewicht zu den eher nicht mitbestimmungsfreundlichen Voreinstellungen, ohne dass letztere aber aufgehoben werden. Haltungen aus einer eher unpolitischen Vorsozialisation und die zu großen Teilen positiven Erfahrungen eines Engagements in einem Mitbestimmungsgremium stehen in einem weitgehend unaufgelösten Spannungsverhältnis. Man könnte im Bourdieuschen Sinne von einem gespaltenen Habitus sprechen.

Fall 2: Mitbestimmung als Konfliktpartnerschaft. Beim folgenden Fall handelt es sich um ein Mitglied eines Personalrates. Er kann wie der vorhergehende als Beispiel einer positiven Verstärkung der Einstellung durch Engagement gewertet werden. Allerdings waren die Voreinstellungen gegenüber der Mitbestimmung – anders als im ersten Fall – sehr positiv und viel weniger vage. So begrüßt der Befragte Gesetzesänderungen im Landesrecht, die den Personalvertretungen mehr Rechte einräumt. Er wünscht sich darüber hinaus noch mehr Rechte für die Beschäftigten; akzeptiert aber zugleich die erreichte Änderung des Personalvertretungsgesetzes als Kompromiss. In seinen Äußerungen kommt eine Vorstellung zum Ausdruck, die man als „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch 1991) bezeichnen kann, wobei das Element der Partnerschaft stärker betont wird als das des Konfliktes (vgl. Streeck 2016):

Befragter: „Ich glaube aber, es ist dann sinnvoll, wenn der Arbeitgeber den Personalrat akzeptiert. [...] Aber gute Beziehung heißt nicht immer, dass man Friede, Freude, Eierkuchen hat. Also das ist, es ist wichtig, dass man auf Augenhöhe miteinander spricht und man sich auch kritisch gegenseitig austauschen kann. Sodass der Arbeitgeber dann auch sagt, der Personalrat hat Recht, das stimmt. Und auch in umgekehrter Weise: der Personalrat dann auch sagt, da müssen sie dann mal dem Arbeitgeber recht geben. Wir sitzen alle in einem Boot.“ (Interview 23)

Der Befragte ist einer der wenigen von uns interviewten Personen, die sich klar für eine Mitbestimmung aussprechen, die beiden Seiten, der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeberseite, den gleichen Einfluss zubilligt. Ihm ist die gesetzlich institutionalisierte Mitbestimmung wichtig; zugleich betont er die informelle Seite, nämlich die wechselseitige Anerkennung und Wertschätzung.

Er thematisiert, dass es an seinem Werdegang und seiner Sozialisation liegen könnte, dass er ein „anderes“ Bewusstsein habe:

Befragter: „Es ist halt einfach aufgrund des familiären Hintergrundes vielleicht. Und vielleicht auch, weil meine Arbeitslaufbahn etwas ungewöhnlicher ist. Dadurch, dass ich eh immer ein bisschen mehr kämpfen musste, und daher vielleicht. Dass man da ganz anders groß geworden ist oder ganz andere Erfahrungen gemacht hat und ein ganz anderes Bewusstsein entwickelt hat.“

Interviewerin: Und wenn ich da nachfragen darf, was war das für ein Familienhintergrund? Also eher so gewerkschaftlich orientiert?

Befragter: Gar nicht, aber mein Vater war halt Arbeiter auf der Zeche gewesen, und meine Mutter war in der Altenpflege damals Anfang der 90er. Und da war das damals schon die Situation, dass die viel mehr einstecken mussten für ihre Sachen. Meine Mutter war auch in der Pflegedienstleitung, sodass sie immer mehr mit dem Heimleiter darüber diskutieren musste. Und es war halt doch schon so, dass man ein politisches Interesse entwickelt hat. Ich sage mal, in den 80ern habe ich Ostermärsche mitgemacht mit meinen Eltern, als die damals politische Interessen verfolgt hatten und ich auch. Weil damit bin ich halt groß geworden.“ (Interview 23)

Der Befragte interpretiert seine Biographie folgendermaßen: Sein politisches Bewusstsein sei von den Eltern geprägt, dieses habe ihn dazu gebracht, für sich und andere aktiv und im Betrieb zum Ansprechpartner für viele KollegInnen zu werden. Insofern war es bei ihm kein „Zufall“ wie im Fall der Jugendauszubildendenvertreterin, dass er in den Personalrat gewählt wurde. Vielmehr war die Wahl die offizielle Etablierung seiner bis dahin nur informellen Rolle als Anlaufstelle für MitarbeiterInnen mit Problemen. Die vorberufliche politische Sozialisation ist in diesem Fall eine wesentliche Ursache

für das Engagement sowohl in als auch außerhalb der institutionalisierten Mitbestimmung. Politische Vorsozialisation, politisches und betriebliches Engagement und das Bild von Mitbestimmung stimmen überein – gerade kein gespaltenen Habitus also.

7.5.3 Gruppe 3: Der inkorporierte Blick der Arbeitgeberseite?

Da wir uns in unseren qualitativen Interviews auf junge Menschen konzentrieren, ist unser Sample wie gesagt beschränkt: Diejenigen relativ wenigen Interviewten, die berufstätig sind, üben eine abhängige Beschäftigung aus. Führungspositionen nimmt niemand ein. Allerdings haben (bzw. hatten) zwei Befragte im Betrieb eine Art Zwischenposition – zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberseite – inne. Wie äußern sich z. B. ArbeitnehmerInnen über Mitbestimmung, die als PersonalabteilungsmitarbeiterInnen beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen und anderen Verhandlungen mit Interessenvertretungen zu tun haben und dabei zwangsläufig die Position der Betriebsleitung einnehmen müssen? Sehen sie sich selbst eher als VertreterInnen der ArbeitgeberInnen; und was heißt dies für ihre Sicht auf die Mitbestimmung?

Ein 29-jähriger Mitarbeiter einer Personalabteilung eines privaten Gesundheitsversorgers skizziert eher ein konservatives Bild von Mitbestimmung. Für ihn ist letztendlich entscheidend, dass das Unternehmen expandiert und Arbeitsplätze geschaffen oder zumindest nicht gefährdet werden. Dies ist seiner Ansicht nach nur möglich, wenn es eine klare Hierarchie der Entscheidungsträger gibt. Deshalb empfindet er das derzeitige Mitbestimmungsrecht als völlig ausreichend. Er gibt an, gute Erfahrungen mit Betriebsräten gemacht zu haben. Es müsse schon ein Gegengewicht zur Leitung geben. Bei ihm im Unternehmen stünden Umstrukturierungsmaßnahmen an, da könne „man ... nicht alles mit sich machen [lassen]“. Sein Bild von Mitbestimmung habe sich im Laufe seiner Karriere aber gewandelt. Er führt die Veränderung selbst auf seinen Aufstieg zurück:

Befragter: „Vorher war es ja immer einfacher zu sagen: Jeder muss, jeder hat ein Recht auf seine Meinung. Versteh’ mich jetzt nicht falsch, es ist ja auch richtig. Jeder hat ein Recht, jeder sollte mitbestimmen. Das habe ich ja vorher auch gesagt, aber so nach mehreren Jahren so Berufserfahrung, und wenn man vorwärts gekommen ist und jetzt halt in der Position steht oder jetzt in der Position ist, die ich jetzt habe, ist das so ein bisschen, ja ich weiß jetzt, warum es anders gehalten wird. Oder ich weiß jetzt, warum es wirklich anders geführt wird. Was ich jetzt aber auch als sinnvoll sehe.“ (Interview 29)

Die Ambivalenz und die damit verbundenen Dissonanzen, die seine Position im Unternehmen nahezu zwangsläufig mit sich bringt, löst der Befragte durch die Revision seiner ursprünglichen Haltung und rechtfertigt eine Beschränkung der Mitbestimmungsrechte letztendlich mit dem Blick auf das Wohl aller MitarbeiterInnen, deren Arbeitsplätze sicher sein sollen.

Eine andere Befragte (mit einem Hochschulabschluss) hat bei einem früheren Arbeitgeber an Verhandlungen um Betriebsvereinbarungen mitgewirkt und sah sich in ihrer Rolle eher auf der Arbeitgeberseite verortet. Das Bild vom Betriebsrat ist auch bei dieser Befragten positiv. Den Betriebsrat sieht sie als eine Art Barometer, das anzeigt, wie stark die Beschäftigten unter Druck stehen, und das meldet, wenn die Belastung zu groß wird. Sie habe Betriebsräte als kompetente Berater und Ansprechpartner für Beschäftigte vor allem in rechtlichen Fragen wahrgenommen. Der Betriebsrat sei eine „moralische Instanz oder schlechtes Gewissen“ (Interview 3, wie auch bei den folgenden Zitationen in diesem Absatz). Wie weit soll die (betriebliche) Mitbestimmung nach Auffassung dieser Befragten gehen? Im Fragebogen gibt sie an, sich einen gleichen Einfluss von ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen zu wünschen. Im Interview spezifiziert sie diese Vorstellung: Aufgrund des fehlenden Wissens und zu geringer Kompetenzen müsse man die Mitbestimmung auf bestimmte Bereiche beschränken. Hätten die ArbeitnehmerInnen zu viel Einfluss, würden sie „70 Tage Urlaub“ durchsetzen, was schädlich für den wirtschaftlichen Erfolg wäre und zum Verlust von Arbeitsplätzen führen würde. Daher sei eine Balance zwischen den Interessen der beiden Parteien notwendig. Manager würden schließlich auch nicht nur „auf Profite schauen“; dies zu glauben, sei „naiv“. Insgesamt beschreibt sie die Arbeitnehmerseite eher als egoistisch, auf den eigenen Vorteil bedacht und mit zu wenig Kompetenz für eine stärkere Mitbestimmung ausgestattet. Dem Management schreibt sie dagegen eine umfassendere Perspektive zu, die nicht nur auf die eigenen (Gewinn-)Interessen bedacht ist. Dass sie die Manager (hier die Mitglieder der Betriebsleitung) auch für relativ zu den ArbeitnehmervertreterInnen kompetenter hält, kann man aus dem Zusammenhang schlussfolgern.

Ziehen wir ein *Zwischenfazit*. Festzustellen ist, dass sowohl die zu Vertretenden als auch die Vertreter meistens eine ambivalente Haltung zur Mitbestimmung äußern und es nur ganz wenig Stimmen gibt, die sich informiert positiv äußern wie im Falle des Personalrats. Es lässt sich vermuten, dass zum einen die Grundüberzeugungen in den Haltungen wieder erkennbar sind: Fatalistische Einstellungen korrespondieren mit einer kritischeren Betrachtung der Mitbestimmung; Erfahrungen von Selbstwirksamkeit wie im Bei-

spiel des Personalrats gehen eher mit einer positiven Sicht einher (das Problem der rekursiven, wechselseitigen Beziehung zwischen Einstellungen und Erfahrungen können wir hier nicht lösen). Darüber hinaus liefert die dritte Gruppe Hinweise darauf, dass auch der Werdegang und die Position innerhalb eines Unternehmens die Sicht auf die Mitbestimmung beeinflussen kann, und zwar nach unseren Befunden in Richtung einer stärkeren Ambivalenz. Insofern sind sowohl die früheren außerberuflichen als auch die späteren beruflichen Sozialisationserfahrungen wichtig, um die Entstehung der Bilder über Mitbestimmung nachvollziehen zu können.

Nach dieser stärker am Einzelfall orientierten Analyse werden wir im Folgenden eine Typisierung der Vorstellungen über Mitbestimmung vornehmen.

7.6 Bilder über Mitbestimmung

Wirklich grundsätzlich ablehnend steht niemand der Mitbestimmung gegenüber. Von den 39 Personen, die die entsprechende Frage in unseren Fragebogen ausgefüllt haben, sprechen sich insgesamt 26 für einen gleich großen Einfluss von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen aus (ein ähnlicher Anteil wie in unserer Telefonbefragung). Wie wir bei genauerem Hinsehen allerdings feststellen können, denken nur sehr wenige Befragte an eine Form der Mitbestimmung, wie sie etwa das Montan-Mitbestimmungsgesetz vorsieht. Die Vorstellungen sind in der Regel vage, und viele Befragte stellen sich eher eine Art Mitwirkung im Sinne von Informations- und Konsultationsrechten vor. Auf jeden Fall bieten uns die qualitativen Interviews die Möglichkeit, die feineren Unterschiede in den Meinungsbildern zu identifizieren. Bei der typisierenden Unterscheidung von Bildern über Mitbestimmung differenzieren wir *also zwischen unterschiedlichen Formen von Zustimmung, zu einem sehr geringen Teil auch der Ablehnung*. Ergänzend ziehen wir bei der Typenbildung Informationen über den Erfahrungshintergrund der Befragten, ihr Mitbestimmungswissen und ihre weitergehenden politischen Vorstellungen heran.

Vorwegnehmend können wir zwischen fünf Typen (von Befragten bzw. ihres Denkens über Mitbestimmung) unterscheiden. Die ersten vier Typen zeichnen sich dadurch aus, dass Mitbestimmung befürwortet wird, aber sehr unterschiedliche Reichweiten gewünscht werden. Ein weiterer Typ ist durch eine resignative und äußerst ambivalente Haltung zur Mitbestimmung charakterisiert. Wir werden sehen, dass auch bei diesen Befragten Mitbestim-

Verteilung der Typen von Bildern über Mitbestimmung

Typ	n
1. Konservative Befürworter	9
2. Ambivalente Befürworter	21
3. Befürworter einer gleichberechtigten Mitbestimmung	3
4. Befürworter einer starken (gesamtwirtschaftlichen) Mitbestimmung	4
5. Resignierte	2
6. Zu gering Informierte	2
Alle	41

Quelle: Eigene Darstellung

mung zwar generell nicht negativ konnotiert ist. Sie bewerten aber einzelne Aspekte der konkreten Mitbestimmungspraxis so negativ, dass man nicht von Befürwortung sprechen sollte. Hinzu kommen zwei Personen, die so wenig über Mitbestimmung informiert sind, dass wir sie für die fünf Typen nicht berücksichtigen. Es ergibt wenig Sinn, die Befürwortung oder Ablehnung eines Objektes einzuschätzen, wenn der Befragte über dieses nichts weiß. Man könnte sagen, dass diese beiden Befragten einen eigenen Typ bilden – den der Nichtinformierten.

7.6.1 Konservative Befürwortung

Der Typ des konservativen Befürworters (darunter fallen neun Befragte) spricht sich für eine begrenzte Mitbestimmung aus. Schutz vor der Willkür des Arbeitsgebers und Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte sollen durch Mitbestimmung sichergestellt werden. Eine Ausweitung über solche Rechte hinaus lehnen diese Befragten eindeutig ab. Sie geben im Fragebogen sämtlich an, dass der Arbeitgeber das letzte Wort in den Entscheidungen haben sollte. Die Begründungen dafür in den Interviews sind unterschiedlich: Erstens wird immer wieder darauf hingewiesen, dass die Ar-

beitnehmerseite nicht kompetent genug sei bzw. nicht über das nötige Wissen verfüge. Zweitens sieht der konservative Befürworter die Gefahr, dass Mitbestimmung zu einer Verantwortungsdiffusion führt und die Entscheidungsqualität abnimmt. Es brauche jemanden, der „den Kopf hinhält“. Ein Student z.B. führt an, dass sich bei einer Mitbestimmung, die in unternehmerische Entscheidungen eingreife, die Arbeitnehmerschaft und die Geschäftsführung gegenseitig blockieren würden. Daher bräuhete es jemanden, der letztendlich die Entscheidungen trifft. Und das müsse letztlich der Arbeitgeber bzw. Unternehmer sein. Drittens wird der Gruppenegoismus der Arbeitnehmer angeführt, der dazu führe, dass das Betriebsganze aus dem Blick gerate. Diese Irrationalität wäre, so der konservative Befürworter, bei den ArbeitgeberInnen nicht gegeben, weshalb man diesen auch das letzte Wort lassen sollte. Insgesamt bewerten die konservativen Befürworter Mitbestimmung zwar positiv, aber nicht so positiv wie die anderen Befragten (wir beziehen uns hier jeweils auf die per Fragebogen erhobenen Einstellungswerte). Mitbestimmung insgesamt wird wie bei allen anderen auch mit positiven Assoziationen verbunden, dagegen finden sich bezogen auf den Betriebsrat deutlich mehr negativ bewertete Assoziationen.

7.6.2 Ambivalente Befürwortung

Die ambivalenten Befürworter machen mit 21 Befragten die größte Gruppe aus. Sie sehen einerseits im Vergleich zum ersten Typ Mitbestimmung etwas stärker positiv, andererseits führen sie selbst viele Einwände an und wollen Mitbestimmung begrenzen. Mit z. T. ähnlichen Argumenten wie der konservative Befürworter will der ambivalente Typ keine Mitbestimmung an unternehmerischen Entscheidungen, sondern eine schwächere Form.

Häufig findet sich eine essentialistische Begründung: Es wird von der Position einer Person in der betrieblichen Hierarchie auf deren Kompetenzen geschlossen. Man zieht also Alltagshypothesen über quasi-natürliche, vermeintlich in der Natur des Menschen liegende Kompetenzunterschiede heran, um die Verteilung von Entscheidungsbefugnissen zu rechtfertigen. So äußert ein Student (eines der neun Gewerkschaftsmitglieder unter den Befragten):

Befragter: „Wenn ich mir jetzt vorstelle, z. B. in einer Fabrik, wo jetzt – keine Ahnung – Autos montiert werden, wenn dort jemand arbeitet, der dann jetzt entscheiden könnte, welches Modell man als nächstes oder welche Wagen man plant, in welcher Stückzahl in Deutschland dann verkaufen sollte. Ich

weiß nicht, ob der unbedingt dann halt in der Montage arbeiten würde.“
(Interview 5)

Eine ähnliche, die betrieblichen Verhältnisse als nahezu unveränderliche Bedingung wahrnehmende Sicht nimmt die bereits oben zitierte Jugendauszubildendenvertreterin ein:

Befragte: „Man hat oft auch, finde ich, nicht unbedingt das Recht, wirklich da was zu ändern. Weil ein Job ist ein Job, und es ist jetzt nichts, was ich mir nach meinen Wünschen irgendwie schön herrichten kann“ (Interview 4).

Eine interessante Begründung für eine Begrenzung von Mitbestimmung bringt eine Angestellte zum Ausdruck:

Befragte: „Das fängt ja schon an vielleicht mit Standortentscheidungen, die Unternehmen treffen müssen, und wenn man die Mitarbeiter dann dazu befragt, dann wäre es wahrscheinlich sehr in eine Richtung, dass man an dem Standort bleibt, wo man ist, weil die Leute haben da wahrscheinlich ihren Wohnort. Ich glaube, dass dann in dem Fall die Unternehmensaspekte, vielleicht die Ersparnis bei geringeren Mieten, die Mitarbeiter selber nicht betrachten würden. Und ich glaube, das muss man für jede Frage einzeln entscheiden, ob das Sinn macht, Mitarbeiter zu befragen, ob sie wirklich dann auch ja objektiv beantworten können und nicht nur an die eigenen persönlichen Vorteile dann denken.“ (Interview 27)

Zum einen wird Mitbestimmung auf die Befragung von ArbeitnehmerInnen reduziert. Zum anderen wird den Beschäftigten unterstellt, nur an die „eigenen Vorteile“ zu denken und nicht objektiv zu sein. Daher müsse „man“ – damit ist vermutlich die Betriebsleitung gemeint – „für jede Frage einzeln entscheiden“, ob eine Befragung „Sinn macht“ (Interview 27). Der Betriebsleitung schreibt die Befragte zu, eine übergreifende, das Gesamtwohl des Betriebs in den Blick nehmende Sicht einnehmen zu können.

Die Ambivalenzen und Widersprüchlichkeiten, die diesen Typ kennzeichnen, kommen bei drei Fällen noch etwas anders zum Ausdruck. Man könnte hier durchaus einen Sub-Typ identifizieren. Wir haben dies nicht getan, weil er in sich wenig homogen ist und die Ambivalenz das dominierende und verbindende Merkmal darstellt. Die Fälle unterscheiden sich von den anderen des Ambivalenz-Typs zum einen dadurch, dass Interessenunterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen im Denken der Befragten kaum eine Rolle spielen. Eine institutionalisierte Mitbestimmung auf Betriebs- oder Unternehmensebene ist hier wenig positiv besetzt, zugleich

stehen diese Befragten Mitbestimmung im Sinne individueller Partizipation sehr positiv gegenüber. Zum anderen finden wir in zwei Fällen die Vorstellung, dass eine kollektive bzw. repräsentative Interessenvertretung ein Problem sei, weil die jeweiligen betrieblichen Parteien Eigeninteressen verfolgten. Daher brauche man (externe) neutrale Schlichter oder Experten, die in Konfliktfällen die Entscheidung treffen.

Gerade beim Typ des ambivalenten Befürworters zeigt sich, dass eine grundsätzliche Bejahung von Mitbestimmung keineswegs bedeutet, dass sämtliche Befürworter z. B. Forderungen nach starker, paritätischer Mitbestimmung unterstützen würden. In der Vorstellungswelt dieses Typs geht es eher um Anhörungsrechte und ähnlich schwache Formen der Mitbestimmung.

Eine (womöglich gleichberechtigte) Partizipation an unternehmerischen Entscheidungen wird tendenziell abgelehnt. Wesentliche Argumente für diese Ablehnung beruhen auf der Annahme, dass die Arbeitnehmer zu egoistisch und zu wenig qualifiziert seien. Eine kleinere Gruppe von Befragten denkt bei Mitbestimmung kaum an eine Form institutionalisierter Mitbestimmung, sondern an individuelle, stärker auf den Arbeitsplatz bezogene Partizipation und hält eine neutrale, betriebsexterne Schlichtung von Konflikten für erforderlich.

7.6.3 Befürwortung gleichberechtigter Mitbestimmung

Der Typ, der eine gleichberechtigte Mitbestimmung, d. h. eine stärkere, über reine Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte hinausgehende Mitbestimmung befürwortet, kommt in unserem Sample mit drei Befragten vor. Dazu zählt unter anderem der bereits beschriebene Fall des Personalratsmitglieds. Alle Befragten, die diesem Typ zuzurechnen sind, wünschen sich Mitbestimmung auf „Augenhöhe“ (Interview 26). Ein Studierender betont dabei das Machtgleichgewicht: Er zieht Pilotenstreiks und die Bestreikung von Müllentsorgungsfirmen als Beispiele dafür heran, dass es seiner Meinung nach im Einzelfall vorkommen könne, dass die Arbeitnehmerschaft gegenüber den ArbeitgeberInnen im Vorteil seien. In anderen Bereichen sieht er einen Machtvorsprung der Arbeitgeberseite, etwa bei Entlassungsentscheidungen, hier fordert der Befragte mehr Mitbestimmungsrechte. Auch ein von uns interviewter Facharbeiter hält eine Ausweitung der Mitbestimmung in Bereichen wie Maschinenanschaffungen, Weiterbildungsmaßnahmen oder auch Standortverlagerungen für sinnvoll. Er betont, dass er mitentscheiden

und nicht nur über bereits getroffene Entscheidungen informiert werden möchte (Interview 39).

Die Fragebogendaten bestätigen, dass die Befürworter gleichberechtigter Mitbestimmung eine stärker positive Einstellung zur Mitbestimmung aufweisen als alle anderen. Die Assoziationen sind vor allem bezogen auf den Betriebsrat überdurchschnittlich positiv.

7.6.4 Befürwortung einer gesamtwirtschaftlichen Demokratisierung

Ähnlich wie der zuletzt beschriebene Typ ist auch der folgende durch eine sehr positive Einstellung zur Mitbestimmung gekennzeichnet. Ihn unterscheidet von den anderen vor allem, dass er erstens für einen noch stärkeren Einfluss der Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen argumentiert und dabei die Mitbestimmung auf die gesamtwirtschaftliche bzw. -gesellschaftliche Ebene ausdehnen will. Vier Personen sind in unserem Sample diesem Typ zuzuordnen, den wir als „Befürwortung einer gesamtwirtschaftlichen Demokratisierung“ bezeichnen.

Zwei der vier Personen sind Studierende, beide fordern eine weitgehende Demokratisierung der Wirtschaft. In einem Fall wird die Vergesellschaftung der Produktionsmittel befürwortet. Im Interview wurde dieser Punkt nicht angesprochen, der Befragte erwähnt ihn von sich aus:

Befragter: „... ich bin schon ein großer Freund von Mitbestimmung. ... wenn man auf die Unternehmen das beziehen würde, würde ich sagen, sollte eigentlich die Belegschaft alles mitbestimmen dürfen. Und so ein Management würde ich mir eigentlich gar nicht vorstellen als Entscheidungsebene, sondern das Kapital sollte schon vergemeinschaftet werden und alle sollten mitbestimmen dürfen. Schließlich sind das ja deren Produktionsmittel, mit denen die arbeiten, die werden schon wissen, was sie dann machen; und die werden bestimmt nicht gegen ihre eigene Firma arbeiten und die dann zugrunde gehen lassen. Sie sind ja daran interessiert, dass der Job weiterhin (be)stehen kann, dass sie vielleicht mehr verdienen.“ (Interview 33)

Dieser Befragte ist der einzige, der die Mitbestimmungsfrage direkt mit der Eigentumsfrage verbindet. Die anderen begründen eine Demokratisierung der Wirtschaft eher mit allgemeineren, demokratietheoretischen Argumenten.

Mindestens zwei der diesem Typ zuzurechnenden Befragten sind stark politisch engagiert, sie beteiligen sich an der Selbstverwaltung eines autono-

men Jugendzentrums und sind dadurch mit Entscheidungsprozessen in Kollektivstrukturen vertraut. Alle sehen die jetzige gesetzliche Mitbestimmung weniger als ein anzustrebendes Modell, sondern als eine Übergangsform auf dem Weg zu einer weitergehenden Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft.

7.6.5 Die Resignierten

Dieser Typ erfasst die Extremfälle in unserer Typologie; in der Sprache der quantitativen Forschung: die „Ausreißer“ in der Bewertung von Mitbestimmung. Insgesamt sind es zwei Befragte, die sich sehr negativ über betriebliche oder überbetriebliche Mitbestimmung äußern (ihr Wissen ist dabei eher vage).

Eine Befragte (Studierende) berichtete darüber, dass ihr Partner von seinem Betriebsrat sehr enttäuscht wurde, da er ihn nicht als stützend empfand, sondern im Gegenteil als Anwalt des Arbeitgebers wahrnahm (Interview 11). Ein anderer Befragter (ein kaufmännischer Angestellter im Bildungsbereich, derzeit arbeitslos) kommt zu ähnlichen und ebenso negativen Einschätzungen:

Befragter: „Aber selbst da wird ja beeinflusst bis zum Gehnichts mehr. Deswegen ist für mich im Moment der Betriebsrat eigentlich total überflüssig. Also ich finde, es wird ja alles immer gesagt, das ist gut, eine Gewerkschaft ist gut, und – keine Ahnung – das wäre alles gut, eine Gewerkschaft und Verdi und was es da alles gibt, wären gut. Aber im Endeffekt werden die alle doch nur, ich sage mal, bestochen. Also das wird immer von außen schön gemacht, aber hinter den Kulissen ist das doch ganz anders.“ (Interview 25)

Bemerkenswert ist, dass es in dem Betrieb (eine Stiftung), in dem der Befragte gearbeitet hat, keinen Betriebsrat gab, sondern eine nicht gesetzlich geregelte Mitarbeitervertretung.

Diese beiden Befragten äußern sich einerseits konkret sehr negativ, andererseits sprechen selbst sie sich für Mitbestimmung in einem abstrakten oder allgemeinen Sinne aus. Die Äußerungen legen nahe, dass sich bei den Befragten eine resignative Haltung herausgebildet hat, weil sie sich von den politischen und betrieblichen Akteuren nicht angesprochen fühlen. Diese Interpretation korrespondiert mit Befunden von Goes (2014). In einer Befragung von LeiharbeiterInnen und Festbeschäftigten zeigt sich in seiner Studie ein Deutungsmuster, in dem zwei Elemente zusammenkommen: auf der einen

Seite das Gefühl, „Man müsste sich gemeinsam wehren“, auf der anderen Seite ... ein alltagsbezogener Pessimismus, sobald es um die konkreten Möglichkeiten der Gegenwehr geht“ (ebd.: 46).

Unsere Befunde deuten darauf hin, dass eine positive Einstellung zur Idee der Mitbestimmung in einem allgemeineren Sinne einhergehen kann mit Resignation und ablehnend-negativen Einschätzungen der konkreten Mitbestimmungspraxis, -institutionen und -akteure. Daher ist die Vermutung, allgemein positive Einstellungen führten zu einem Engagement in Sachen Mitbestimmung und machten eine Aktivierung leicht, sicher nicht durchgängig zutreffend.

Wir werden im Abschlusskapitel auf diesen Punkt zurückkommen.

7.6.6 ... und die wenig Informierten?

Zwei Fälle habe wir nicht in unserer Typologie verortet (Interview 1 und 7). Beiden ist ein sehr geringes Wissen über Mitbestimmung gemein. Die „Sinnprovinzen“ der Interviewerin und der Befragten sind so unterschiedlich, dass kein Weg diese verbindet. Schlichter formuliert: Man redet aneinander vorbei. Ein Beispiel für Nichtwissen haben wir bereits oben angeführt, hier ein weiteres aus demselben Interview.

Befragte: „... nicht Gewerkschaft, [...] mir fehlt jetzt *wieder* das Wort.“

Interviewer: „Betriebsrat.“

Befragter: „Nee, ja, genau, der Betriebsrat.“ (Interview 1. Hervorhebung durch Verfasser)

Die Äußerung zeigt, dass das Wort „Betriebsrat“ im kognitiven und sprachlichen Repertoire der interviewten Person bis zum Interview vermutlich nicht existent war.²⁹ Beide von uns nicht typisierten Befragten lernen erst im Gespräch, um was es in etwa geht. Ihre Aussagen auch zu Mitbestimmung allgemein sind so vage, dass man die Bewertungen nicht sinnvoll auf das Beurteilungsobjekt Mitbestimmung beziehen kann.

29 Die Äußerung fiel nach etwa dreißig Interview-Minuten. Nachdem die Unkenntnis deutlich wurde, hat der Interviewer die befragte Person kurz darüber informiert, was unter einem Betriebsrat zu verstehen ist und das Interview weitergeführt.

7.6.7 Zwischenfazit und eine Erweiterung der Typologie

Halten wir zunächst fest: Wir finden auf der einen Seite unserer Typologie die konservativen und ambivalenten Befürworter, die explizit oder implizit schwache Formen von Mitbestimmung bevorzugen. Auf der anderen Seite sehen wir die Befürworter einer paritätischen Mitbestimmung (paritätisch im allgemeinen, nicht konkret rechtlichen Sinne) oder einer umfassenden Demokratisierung der Wirtschaft und Gesellschaft. Hinzu kommen die Resignierten, die Mitbestimmung in einem allgemeinen Sinne positiv, im Konkreten aber eher negativ bewerten. Rund die Hälfte der Fälle ist dem ambivalenten Typ zuzuordnen, ein Fünftel entfällt auf den des Konservativen Befürworters. Die anderen Typen sind deutlich seltener vertreten. Wir geben zu bedenken, dass solche Informationen über die Verteilung in unserem Sample keinesfalls dazu genutzt werden dürfen, diese in einem statistischen Sinne zu verallgemeinern. Über die Verteilung in anderen Stichproben oder gar in einer Grundgesamtheit können wir nichts sagen.

Im folgenden Schritt fragen wir, ob sich die Typen hinsichtlich des Wissens über Mitbestimmung unterscheiden, welche Rolle Erfahrungen spielen und ob mit den Typen auch Unterschiede in den allgemeineren Weltbildern einhergehen.

Unsere Analysen zeigen *erstens* deutlicher als die quantitativen Befunde einen positiven Zusammenhang zwischen dem *Wissenstand* und der Bewertung von Mitbestimmung. Diejenigen, die dezidiert aufgeschlossen gegenüber starken Mitbestimmungsrechten sind, weisen mehr Kenntnisse auf bzw. haben seltener Kenntnislücken. So zeigt fast die Hälfte aller konservativen und ambivalenten Mitbestimmungsbefürworter Wissensdefizite, während dies bei der Gruppe der Befürwortung einer starken Mitbestimmung nur auf ein Drittel zutrifft. Dies liegt höchstwahrscheinlich daran, dass vor allem die konservativen Befürworter Mitbestimmung für die Durchsetzung ihrer eigenen Interessen kaum für relevant halten und sich daher kein Wissen aneignen. Die Resignierten sind ebenfalls durch ein geringes Wissensniveau gekennzeichnet. Dies hängt aber weniger damit zusammen, dass die Resignierten Mitbestimmung als für ihre Interessendurchsetzung irrelevant erachten, sondern mehr mit einer grundsätzlichen Skepsis gegenüber etablierten Institutionen.

Zudem haben wir untersucht, wie nicht nur die abstrakten Vorstellungen, sondern auch die direkten und indirekten *Erfahrungen* bei den unterschiedlichen Typen ausgeprägt sind. Diejenigen, die eine konservative oder ambivalente Haltung aufweisen, berichten häufiger über *negative Erfahrungen*

mit Mitbestimmung als diejenigen, die wir zum Typ der Befürworter gleichberechtigter Mitbestimmung oder eine umfassenden Demokratisierung rechnen. Dies gilt sowohl für die eigenen als auch für Erfahrungen anderer, die ihnen berichtet wurden. Die Typen unterscheiden sich darüber hinaus danach, ob bzw. in welchem Maße die Befragten *fehlende Mitbestimmung* für sich selbst als Problem wahrnehmen. Die konservativen und ambivalenten Befürworter berichten weniger häufig von fehlenden Mitbestimmungsmöglichkeiten als die Befürworter einer starken Mitbestimmung. Dabei macht es keinen Unterschied, ob es sich um eine persönliche Erfahrung im eigenen Betrieb handelt oder um eine über Bekannte und Freunde oder Medien vermittelte Erfahrung. Die Resignierten berichten dagegen häufig die negativen Erfahrungen anderer.

Wissen und Erfahrungen hängen eng zusammen mit der *unmittelbaren Betroffenheit* der Befragten, was wiederum das Bild über Mitbestimmung beeinflusst. Als Beispiel kann hier ein Befragter angeführt werden, der der Gruppe der konservativen Befürworter zuzuordnen ist. Arbeitnehmermitbestimmung ist für diesen Befragten kein relevanter Gegenstand. Die Erfahrungen, die er damit gemacht hat, stammen aus seiner Tätigkeit als Aushilfe oder als externer Dienstleister. Mitbestimmung wurde von ihnen insgesamt eher als „störend“ empfunden, da es Prozesse „unnötig verkompliziert“ habe. Trotzdem findet er die Institution wichtig, zwar nicht für ihn persönlich, aber für Personen, die „in einer schwächeren, ersetzbaren Position sind“, die damit ein „stärkeres Gremium“ haben, das sie vertritt. Er selbst würde jedoch eher das Unternehmen wechseln als auf eine kollektive Interessenvertretung zu setzen – Exit statt Voice. Änderungsvorschläge könne er nicht vorbringen, da er darüber zu wenig wisse, aber ihm erscheine die Institution des Betriebsrates sinnvoll zu sein, „sonst gäb’s den ja nicht“. Er findet aber, dass die Entscheidungsbefugnisse beschränkt sein sollten, da der Unternehmer das Risiko trägt. Durch die Interviewerin konfrontiert mit der Aussage, dass manche Menschen sagen würden, Mitbestimmung ist eigentlich falsch, weil das Unternehmen dem Unternehmer gehört, antwortet der Befragte:

Befragter: Grundsätzlich stimmt es natürlich (Pause). Da denke ich dann halt auch, dass der Betriebsrat dann soweit nicht in die wirtschaftlichen Entscheidungen eingreifen darf, dass das Unternehmen seine Wirtschaftlichkeit bedroht. Aber der Unternehmer hat da eine gewisse Verantwortung und die soziale Gerechtigkeit gehört da halt auch zu. Und damit die gewahrt wird, denke ich, dass dann das schon gewisse Einschränkungen in seinen unternehmerischen Handeln hinzunehmen hat.“ (Interview 12)

Dies entspricht sehr prototypisch der Haltung des Lagers, das Vester et al. (2006) als traditionell konservativ bezeichnen. Hierarchien und ungleiche Rechte werden nicht in Frage gestellt. Ergänzt wird diese affirmative Haltung gegenüber der hierarchischen Organisationsstruktur durch Zufriedenheit mit der Wirtschafts- und Sozialordnung. Systemimmanente Konflikte zwischen Kapital und Arbeit sieht der Befragte nicht.

Ganz anders dagegen die Menschen, die in unserem Sample Arbeitslosenerfahrungen gesammelt haben. Alle Personen, die den Resignierten oder den Befürwortern einer weitergehenden Demokratisierung zuzuordnen sind, haben eigene Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht. (Nur eine Person im Sample war aktuell arbeitslos.) Dies könnte darauf hindeuten, dass entsprechende Erfahrungen relevant sind für die Vorstellung von Mitbestimmung, auch wenn es nicht bedeutet, dass diese Erfahrung die Vorstellung in eine Richtung determiniert, sondern, wie es scheint, sowohl positiv als auch negativ beeinflussen kann.

Mitbestimmungsbilder hängen auch mit *allgemeineren politischen Grundüberzeugungen* zusammen. Das Denken über Mitbestimmung ist Teil umfassender Vorstellungen über die Wirtschaftsordnung. In unseren Interviews kann man zwischen diffusen, meist positiven, gelegentlich auch negativen Bildern von Wirtschaftsordnungen einerseits und konkreten systematischen Bildern andererseits unterscheiden. Es fällt auf, dass mehr als die Hälfte der ambivalenten Befürworter von Mitbestimmung keine oder diffuse Vorstellungen einer Wirtschaftsordnung äußern. Diese Personen können auch nicht oder nur vage angeben, welche (Ideal)Vorstellungen sie über Mitbestimmung haben. Ihr Denken orientiert sich am Status Quo, dessen Bewertung wenig reflektiert ist und zugleich meist positiv ausfällt. Demgegenüber sehen die Befürworter einer Mitbestimmung auf „Augenhöhe“ oder der weitergehenden Demokratisierung sowie die Resignierten eher die Nachteile des gegenwärtigen Wirtschaftssystems. Die Vorstellungen dieser beiden Typen sind deutlich konkreter als die aller anderen.

Bleibt die Frage, ob sich die Typen auch im Hinblick auf soziodemographische Merkmale unterscheiden. Insgesamt können wir zumindest für diese Gruppe der jüngeren Menschen kaum ein Muster erkennen. Die unterschiedlichen Mitbestimmungsbilder korrespondieren im Großen und Ganzen kaum mit Merkmalen wie sozialer Herkunft u.ä. Allenfalls die Erfahrung von Arbeitslosigkeit könnte eine Rolle spielen. Wegen der geringen Fallzahl ist dies aber eher eine Spekulation. Ähnlich spekulativ ist die Vermutung, dass sich deutlichere Muster zeigen würden, wenn wir unser Interview-Sample z. B. auf ältere und damit auch länger erwerbstätige Menschen mit mehr Mit-

Denken über Mitbestimmung: Zusammenhänge zwischen Kenntnissen, Erfahrungen und allgemeineren Weltbildern

Dimension Denken über Mitbestimmung (MB)	Konservative Befürworter (n = 9)	Ambivalente Befürworter (n = 21)	Befürworter gleichberechtigter MB (n = 3)	Befürworter einer Demokratisierung (der Wirtschaft) (n = 4)	Resignierte (n = 2)
Bewertung von MB	Eher positiv		Stärker positiv		Abstrakt positiv, konkret häufig negativ
Wissen, Erfahrungen	Geringes Wissen, mehr negative, aber auch positive Erfahrungen		Mehr Wissen; Erfahrungen fehlender MB		Geringes Wissen; negative Erfahrungen
Form/Funktion von MB	Schutz vor Willkür	Information, Anhörung, Beratung	(Begrenzte) Mitentscheidung, Kompromiss	Weg zum Ziel einer Demokratisierung der Wirtschaft	MB wird als überflüssig angesehen
Bezug zum gesellschaftlichen Status Quo	Befürwortung		Kritische Befürwortung	Ablehnung	Befürwortung

Quelle: Eigene Darstellung

bestimmungserfahrungen erweitern und auch Selbstständige, ManagerInnen und andere Gruppen mit einbeziehen würden.

7.7 Fazit

Insgesamt hat es uns überrascht, wie wenig die von uns befragten 41 jungen Menschen über Mitbestimmung wissen und dass sich das Ausmaß des Wissens kaum nach Bildungshintergrund und Berufserfahrung unterscheidet. Überhaupt spielen die Idee der Mitbestimmung und ihre Institutionen nur eine geringe Rolle im Denken unserer Befragten. In den sehr blassen Vorstellungen ist Mitbestimmung bei sehr vielen mit medial vermittelten Mitbestimmungs„skandalen“ oder mit überbetrieblichen Konflikten assozii-

iert. In Gesprächen mit FreundInnen und KollegInnen kommt Mitbestimmung wenig vor. Auffällig ist, dass man sich über positive Beispiele kaum austauscht. Trotzdem gibt es eine breite Akzeptanz der Mitbestimmungsidee bei unseren Befragten wie in der gesamten Bevölkerung – bei zugleich sehr unterschiedlichen Veränderungsideen und Idealbildern.

8 ZUM SCHLUSS

Im folgenden letzten Kapitel wollen wir erstens die wesentlichen Befunde der Untersuchung zusammenfassen. Dann gehen wir zweitens auf noch offene Fragen ein und stellen dar, welche Forschung erforderlich ist, um diese zu beantworten. Drittens zeigen wir politisch-praktische Schlussfolgerungen auf. Dabei geht es uns in erster Linie um die Vermittlung von Wissen, aber auch um die Erweiterung der Möglichkeiten, sich für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu engagieren.

8.1 Zusammenfassung

Wir rekapitulieren zunächst, um was es uns in dieser Untersuchung geht. Anschließend rufen wir die wesentlichen Befunde zusammenfassend in Erinnerung.

Ein Ausgangspunkt der Studie war, dass Einstellungen zur Mitbestimmung in den letzten Jahrzehnten kaum untersucht worden sind. Die wenigen vorhandenen Untersuchungen verwenden die in Bevölkerungsumfragen üblichen direkten Fragen und erfassen Einstellungen damit sehr oberflächlich. Daher haben wir in unserer Befragung von 3.203 zufällig ausgewählten Personen zwei Erhebungsverfahren miteinander verbunden: zum einen ein qualitatives, mit Assoziationen arbeitendes Erhebungsverfahren, zum anderen eher „quantitative“ Itembatterien, d.h. Listen von Statements oder Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Darüber hinaus führten wir eine qualitative Untersuchung durch; diese umfasst weitgehend offene (Tiefen-)Interviews mit 41 – mehrheitlich jungen – Menschen.

Wir wollten wissen, was Menschen in Deutschland über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer denken. Unsere Untersuchungsfragen lauten:

- a) Was *wissen* Menschen im erwerbsfähigen Alter über Mitbestimmung; wie viel wissen sie darüber und welche inhaltlichen Vorstellungen haben sie?
- b) Wie *bewerten* die Menschen Mitbestimmung; welche *Einstellungen* zur Mitbestimmung existieren in der Bevölkerung?
- c) Wie lassen sich mögliche *Unterschiede* in den Einstellungen, aber auch im Ausmaß und in den Inhalten des Mitbestimmungswissens *erklären*? Warum gibt es (keine) Unterschiede, vor allem zwischen sozialen Gruppen

(die wir im Wesentlichen nach Erwerbstätigkeit und Erwerbsposition, d.h. der Stellung im Betrieb, aber auch nach Alter und Geschlecht abgrenzen)?

Was sind die wichtigsten Ergebnisse unserer Analysen? Bevor wir hier die Befunde rekapitulieren, wollen wir in Erinnerung rufen, dass diese in diesem Buch nahezu ausschließlich auf ungewichteten Daten beruhen und daher Unterschiede zwischen der Zusammensetzung der Gesamtbevölkerung und der Stichprobe nicht durch konstruierte Gewichtungsfaktoren ausgeglichen werden. Wir meinen zwar, dass eine Übertragung der Ergebnisse auch auf die Gesamtbevölkerung möglich ist, gleichwohl ist Vorsicht bei Verallgemeinerungen angebracht. (Vorsicht würden wir übrigens auch anmahnen, wenn wir mit Gewichtungen gearbeitet hätten, da diese lediglich für einige wenige Merkmale berechnet werden können.) Das Problem der Verallgemeinerung besteht vor allem bei den beschreibenden Befunden, die etwas über den Durchschnitt bzw. die Mehrheit der Befragten aussagen. Wir beginnen unsere Zusammenfassung mit der Darstellung dieser Ergebnisse. Zweitens wollen wir in Erinnerung rufen, welche Variablen, vor allem in multivariaten Analysen, einen Einfluss auf das Wissen, aber auch auf die Bewertungen zeigen. Anders gesagt: Macht die Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen einen Unterschied? Und welche Rolle spielen generelle Werte und politische Haltungen? Drittens wollen wir diejenigen Befunde berichten, in denen wir weniger die Effekte von Einzelvariablen betrachten, sondern zwischen „sozialen Typen“ differenzieren, ausgehend von der Annahme eines Zusammenspiels sehr unterschiedlicher Variablen.

8.1.1 Die Gesamtheit der Befragten

Zunächst also zum *Durchschnitt der Befragten*. Das Wissen über Mitbestimmung ist gering. Nur etwa ein Drittel der Befragten gibt an, über ein sehr gutes oder gutes Wissen über den Betriebsrat zu verfügen, bei den 15- bis 20-Jährigen sind es rund 13 Prozent. Etwas weniger als zehn Prozent der Befragten können mit dem Begriff Mitbestimmung nichts anfangen, das bedeutet, ihnen fällt keine Assoziation ein. Jeweils rund ein Fünftel kann keine Assoziation zu *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* oder *Betriebsrat* nennen. Mehr als zwei Assoziationen (von fünf möglichen) nennen nur relativ wenige. In Gesprächen mit FreundInnen, KollegInnen oder in der Familie spielt Mitbestimmung kaum eine Rolle. Das Wissen stammt vor allem aus den Printmedien

bzw. dem Fernsehen. 42 Prozent der aktuell oder früher Erwerbstätigen sagen, sie hätten im Betrieb „nie“ oder „selten“ etwas über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer gehört oder gelesen.

Die Assoziationen, die die Befragten spontan nennen, sind für uns ein Indiz für das, was sie *inhaltlich* über Mitbestimmung denken. Bei der Nennung des Begriffes *Mitbestimmung* (ohne den Zusatz „der Arbeitnehmer“) denkt nur rund ein Viertel (23 Prozent) an Sachverhalte, die in einem weiten Sinne mit der Arbeitswelt zu tun haben. Mehrheitlich assoziieren die Menschen hiermit eher allgemeine, lebensweltnahe Zusammenhänge wie „anderen helfen“, die Mitwirkung in einem Verein oder aber Volksabstimmungen und ähnliche Mitbestimmungsinstrumente der (parlamentarischen) Demokratie. Beim Stimulusbegriff *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* nennt rund ein Viertel der Befragten (die mindestens eine Assoziation anführen) den Betriebsrat oder ähnliche Organe, ein weiteres Fünftel denkt an Gewerkschaften. Rund 45 Prozent aller Assoziationen entfallen auf diese beiden Kategorien. 14 Prozent denken an Sachverhalte, die wir unter die Kategorie Arbeitszeit gefasst haben. Weitere rund neun Prozent nennen Begriffe bzw. Aussagen, die als Kritik an zu wenig oder nicht vorhandener Mitbestimmung zu interpretieren sind. Beim Stimulusbegriff *Betriebsrat* assoziiert etwa ein Fünftel der Antwortenden „Interessenvertretung der Arbeitnehmer“ (oder ähnliches, was wir unter diese Kategorie fassen) und umschreibt damit die Funktion und Definition des Betriebsrates. Knapp 14 Prozent machen positiv-wertende Aussagen – wie „gute Sache“, „notwendig“, „sinnvoll“, „prima“. Auch Kategorien wie „Hilfe“, in die Nennungen wie „Rückenstärkung“ oder „Beratung“ eingeordnet wurden, und „Einsatz für Arbeitnehmer“ werden relativ häufig mit dem Betriebsrat assoziiert. Insgesamt deuten bereits die Assoziationsinhalte auf eine relativ positive Bewertung von Arbeitnehmermitbestimmung und der Institution Betriebsrat hin – all dies bei gleichzeitig im Durchschnitt eher geringem Wissen und Vorstellungen über Mitbestimmung, die wenig auf die Arbeitswelt bezogen sind.

Die *Bewertung* der Mitbestimmung ist ausgesprochen positiv. Um diese zu erfassen, haben wir unterschiedliche Fragen und Messverfahren verwendet. Zum einen haben wir die Zustimmung oder Ablehnung mit 13 Aussagen („Mitbestimmung schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten“, „... verhindert Arbeitsplätze“ usw.) gemessen. Die Befragten konnten ihre Bewertung auf einer Skala von 1 („Stimme völlig zu“) bis 4 („Stimme überhaupt nicht zu“) angeben. Bildet man eine Summe über diese Bewertungen, wobei die Richtung der Aussage (Zustimmung zu einer mitbestimmungspositiven oder einer mitbestimmungsnegativen Aussage) selbstverständlich berücksichtigt

wurde, und teilt dann die Summe durch die Anzahl der Items, dann weisen rund 90 Prozent der Befragten einen hohen Zustimmungswert (mindestens 3) auf. Zum anderen haben wir die Befragten ihre eigenen Assoziationen, die sie bei den Begriffen *Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat* genannt haben, bewerten lassen (als positiv, neutral oder negativ). Dabei zeigt sich, dass der Anteil positiver Assoziationen mit knapp 70 Prozent bei beiden Stimulusbegriffen (*Mitbestimmung der Arbeitnehmer* und *Betriebsrat*) recht hoch ist. Der Anteil der als negativ bewerteten Begriffe beträgt dagegen nur knapp 7 Prozent beim ersten und 12 Prozent beim zweiten Stimulusbegriff. Wir finden also eine sehr positive Mitbestimmungseinstellung der Bevölkerung, unabhängig davon, wie man diese Bewertungen erhebt. Die positiven Bewertungen sind dabei weitgehend unabhängig vom Wissensstand.

8.1.2 Unterschiede zwischen sozialen Gruppen

Welche *Unterschiede* zeigen sich nun nach den für uns wichtigen Merkmalen Alter, Erwerbsstatus bzw. -position, Geschlecht und Mitbestimmungserfahrung? Dabei haben wir zum einen einfache, bivariate Vergleiche vorgenommen und z. B. jüngere und ältere Befragte miteinander verglichen. Zum anderen haben wir den Einfluss anderer Variablen mittels multivariater Verfahren „herausgerechnet“. Um dies am Beispiel des Alters zu erläutern: Wir können auf diese Weise den „reinen“ Alterseffekt isolieren und sagen, ob Alter einen Unterschied macht, auch wenn man etwa den Einfluss der Gewerkschaftszugehörigkeit und anderer Variablen konstant hält.

Beginnen wir mit der Frage, ob das Alter der Befragten einen Unterschied für Wissen und Bewertungen macht. Sowohl bei den einfacheren, bivariaten Analysen als auch in den Regressionen zeigt sich, dass das Alter einen deutlichen statistischen Effekt auf das Ausmaß des Wissens über Mitbestimmung hat. Die Jüngeren wissen weniger über Mitbestimmung und assoziieren diese weniger mit Betrieb und Unternehmen, sondern stärker mit Demokratie in einem allgemeineren Sinne. Erfahrung, vor allem im Erwerbsleben, spielt eine wichtige Rolle zur Erklärung der Unterschiede. Die Bewertungen stehen dagegen kaum im Zusammenhang mit dem Alter. Zwar korreliert eine Zugehörigkeit zu den jüngeren Gruppen *positiv* mit der Bewertung der Mitbestimmung, aber die Effekte bzw. Zusammenhänge sind insgesamt eher schwach. Von einem durchgängigen, linearen Alterseffekt kann man also kaum reden. Je nachdem, wie die Bewertungen erfasst werden, kann man allerdings sehen, dass neben den Jungen ältere Jahrgangsgruppen, d. h. die 51- bis 65-Jährigen,

eine relativ zur Vergleichsgruppe (der Mittelalten) stärker positive Einstellung aufweisen. Es könnte sein, dass die politische Sozialisation dieser heute älteren Gruppe im „Roten Jahrzehnt“ (Koenen 2001) eine Rolle spielt. Unsere Vermutung, dass deutliche Unterschiede der Sozialen Repräsentationen zwischen den jüngeren und älteren Altersgruppen bestehen, bestätigt sich also allenfalls für einige Altersgruppen. Ein systematisches Bild ergibt sich nicht.

Die Vorstellungen jüngerer Menschen haben wir zusätzlich mittels qualitativer Interviews im Detail analysiert. Die Auswertung von insgesamt 41 Interviews zeigt – wie die Befunde der Telefonbefragung – dass das Wissen über Mitbestimmung gering ist. Über die Medien werden vorrangig die als „Skandale“ dargestellten Fälle („Korrumpierung“ von Mitbestimmungsakteuren o. ä.) wahrgenommen. Die Wahrnehmungen und Interpretationen der Befragten sind dabei von ihren allgemeinen politischen Einstellungen beeinflusst. Die qualitativen Interviews erhärten die Befunde der quantitativen Analysen, auch hier findet sich überwiegend eine positive Einstellung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer (bei gleichzeitig geringen Kenntnissen über diesen Gegenstand).

Eine weitere Frage war, ob diejenigen Befragten, die auf der Arbeitgeberseite zu verorten sind, eine andere Einstellung zur Mitbestimmung haben. Wir vermuteten, dass Selbstständige und Freiberufler mit Arbeitgeberfunktion sowie leitende Angestellte – unabhängig vom Einfluss anderer Variablen – im Vergleich zu anderen Gruppen eine weniger positive bzw. sogar eine negative Einstellung zur Mitbestimmung haben. Eine deutlich negative Einstellung ist entgegen dieser Vermutung auch bei den Arbeitgebern bzw. arbeitgebernahen Personen nicht durchgängig zu finden. Allerdings weist die Gruppe der betriebsratsfähigen Arbeitgeber (mit mindestens fünf Beschäftigten) eine deutlich weniger positive, z.T. sogar negative Einstellung auf. Vor allem bei der Frage, ob Arbeitnehmer mindestens ebenso viel Einfluss haben sollten wie die Arbeitgeber, sind es die Arbeitgeber betriebsratsfähiger Betriebe, die deutlich ablehnende Antworten geben und keineswegs eine positive Einstellung zeigen. Bei den Polaritätsindizes, die auf Grundlage der bewerteten Assoziationen gebildet worden sind, finden wir dagegen keine (signifikanten) Effekte. Generell legen die Befunde folgende Interpretation nahe: Solange Arbeitgeber sich Mitbestimmung als reine Mitwirkung vorstellen, sind sie durchaus positiv eingestellt. Wenn es jedoch um eine echte Mitbestimmung und die Einflussnahme auf die Verteilung der betrieblichen Wertschöpfung geht, ist die Einstellung deutlich weniger positiv und bei denjenigen, die von Mitbestimmung direkt betroffen sind, den Inhabern betriebsratsfähiger Betriebe, sogar negativ.

Für die leitenden Angestellten hatten wir ein ähnliches Muster wie für die Arbeitgeber erwartet. Diese Vermutung bestätigt sich nicht. Die Leitenden liegen, über alle abhängigen Einstellungsvariablen hinweg betrachtet, im Durchschnitt aller (erwerbstätigen) Befragten.

Weiterhin haben wir Unterschiede in den Einstellungen von Frauen und Männern untersucht (wobei wir das Konzept des sozialen Geschlechts zugrunde legen). Die Befunde zeigen, dass Frauen eine geringfügig stärker positive Einstellung aufweisen. Vermutet hatten wir, dass Frauen einen Zusammenhang zwischen Gleichstellungsinteressen und Mitbestimmung wahrnehmen. Tatsächlich ruft aber das Denken an Mitbestimmung nur sehr selten gleichstellungsbezogene Assoziationsbegriffe wie Frauenquote, Gleichstellung oder Frauenbeauftragte hervor. In multivariaten Analysen hat die Variable Geschlecht z. T. einen signifikanten Effekt auf die Einstellung zur Mitbestimmung, auch wenn dieser eher gering und nicht in allen statistischen Modellen zu finden ist.

Eine weitere wichtige Einflussgröße, die wir untersucht haben, ist die Erfahrung der Befragten mit der Mitbestimmung. Ausgehend von sozialisationstheoretischen Überlegungen hatten wir vermutet, dass Menschen, die mit Mitbestimmung Erfahrungen haben, stärker positive Einstellungen aufweisen als Menschen, die über wenig oder keine Erfahrungen verfügen. Unter Erfahrungen fassen wir vor allem ein Engagement in einem Mitbestimmungsgremium, insbesondere die frühere oder aktuelle Mitgliedschaft in einem Betriebs- oder Personalrat, aber auch in anderen Formen der Mitarbeitervertretung. Darüber könnte schon das Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung Erfahrungen ermöglichen. Untersucht haben wir auch den möglichen Einfluss der (von den Befragten wahrgenommenen) Einstellung des Arbeitgebers zur Mitbestimmung, wir sprechen von Mitbestimmungsklima. Ein solches Klima könnte auch den Wahrnehmungsrahmen beeinflussen und damit auch Erfahrungen.

Unsere Befunde stützen diese Vermutungen im Großen und Ganzen: Die derzeitigen und früheren Betriebs- oder Personalratsmitglieder haben überdurchschnittlich positive Einstellungen. Dies gilt auch, wenn man den simultanen Einfluss anderer Größen berücksichtigt. Die Existenz einer Interessenvertretung bewegt die Einstellungen ebenfalls in eine positive Richtung. Und schließlich hat das Mitbestimmungsklima einen (allerdings nicht sehr starken) Einfluss: Wenn der Arbeitgeber in der Wahrnehmung der Befragten eine negative Einstellung zur Mitbestimmung hat, dann ist auch deren Einstellung weniger positiv.

8.1.3 Typologische Analysen

Wenn man den Einfluss sehr vieler Variablen getrennt voneinander analysiert, dann läuft man Gefahr, das Zusammenwirken mehrerer Variablen außer Acht zu lassen. Statistisch würde man Interaktionseffekte übersehen, metaphorisch gesprochen: vor lauter einzelnen Bäumen den Wald nicht mehr sehen. Daher ist es sinnvoll, die Befragten Gruppen oder Typen zuzuordnen, die auf Basis mehrerer Variablen gebildet werden. Dies legt auch die von uns herangezogene theoretische Perspektive nahe. Methodisch haben wir zum einen mit den Daten der Telefonumfrage eine Korrespondenzanalyse durchgeführt. Dabei geht es darum, Typen danach zu unterscheiden, welche sozialen Merkmale und Einstellungen „gehäuft“ zusammen vorkommen. Zum anderen haben wir die Befunde unserer qualitativen Interviews zu einer zweiten Typologie verdichtet, die im Kern unterschiedliche Formen von Befürwortung von Mitbestimmung unterscheidet.

Zunächst zu den quantitativ gebildeten Typen. Mittels einer Korrespondenzanalyse haben wir „Cluster“ identifiziert, die sich hinsichtlich ihrer Wert-Wissens-Vorstellungen ähneln, d. h. homogene Soziale Repräsentationen von Mitbestimmung zeigen und sich zugleich in soziodemographischen Merkmalen ähneln. Besonders ausgeprägt und sich vom Durchschnitt abhebend sind die beiden folgenden Gruppen: Die erste Gruppe umfasst *Arbeitgeber, insbesondere diejenigen mit fünf und mehr Arbeitnehmern, mit überdurchschnittlich negativen Bewertungen*. Die anderen Selbstständigen und auch die leitenden Angestellten weichen dagegen wenig vom Durchschnitt (der durch positive Bewertungen zu charakterisieren ist) ab. Die Befunde erhärten die bereits oben auf Basis anderer methodischer Zugänge gewonnenen Resultate. Hinsichtlich des Wissens weist diese Gruppe der Arbeitgeber leicht überdurchschnittliche Werte auf. Eine zweite Gruppe bilden die *SchülerInnen, Studierende, aber auch Auszubildende, deren Ausbildung an einer Schule stattfindet, mit wenig Wissen (und jüngeren Alters), allgemeinen Vorstellungen über Mitbestimmung und eher durchschnittlich positiven Bewertungen*. Neben diesen beiden sich besonders stark abhebenden Gruppen kann man eine dritte und vierte, ggf. auch noch eine fünfte unterscheiden. In diesen ist die soziale Homogenität aber deutlich geringer als bei den beiden ersten. Die dritte Gruppe umfasst *Personen mit überdurchschnittlich positiven Bewertungen*, vor allem Facharbeiter und Meister, aber auch Beamte. Tendenziell gehören zu dieser Gruppe Ältere, die auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in der Gewerkschaft sind. Viertens findet sich eine Gruppe, deren kennzeichnende Merkmale die *überdurchschnittlich häufige Nennung von betriebsbezogenen Assoziationen* und

ein überdurchschnittliches Wissen über den Betriebsrat sind. Man kann aus der Korrespondenzanalyse ersehen, dass es sich um relativ gut qualifizierte, ältere Personen mit höherem Einkommen handelt; die Beamten des höheren Dienstes zählen hierzu. Analytisch ist noch eine fünfte Gruppe zu unterscheiden: *die Durchschnittlichen*. Ihre Einstellungen sind positiv, das Wissen mittelmäßig, eher allgemein und wenig arbeitsbezogen. Festzuhalten ist folgender Befund: Es gibt eine einzige sozial relativ homogene Gruppe, die tendenziell weniger positive oder sogar ablehnende Einstellungen aufweist und die zugleich über mindestens durchschnittliches Wissen verfügt: die Arbeitgeber. Diese Gruppe ist gesellschaftlich in der Position, in Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung ihre Auffassung in entsprechende Diskurse einzubringen und durchzusetzen. Zwar verfügen nicht alle anderen Gruppen über geringes Wissen, vor allem die gut qualifizierten, Älteren grenzen sich hier vom Durchschnitt ab. Anders als die Gruppe der betriebsratsfähigen Arbeitgeber sind sie aber sozial deutlich weniger homogen und haben aus diesem Grunde ein geringeres Kooperations-, Organisations- und Einflusspotenzial.

Unsere *zweite Typologie* beruht auf dem Befund, dass wir mehrheitlich eine Befürwortung von Mitbestimmung und nur zu sehr geringen Teilen eine Ablehnung oder Distanz vorfinden, wobei aber die Befürwortung bemerkenswert unterschiedliche Intensitäten und Formen aufweist. Wir sprechen auch von „Mitbestimmungsbildern“, denn inhaltliche Vorstellungen und Bewertungen sind verschränkt. Der *erste Typ* umfasst die konservativen Befürworter. Dieser Typ spricht sich für eine begrenzte Mitbestimmung aus, Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte reichen ihm. Die ambivalenten Befürworter (*zweiter Typ*) sehen Mitbestimmung etwas stärker positiv, andererseits führen sie selbst viele Einwände an und befürworten ebenfalls nur eine Mitwirkung. Mitbestimmung in unternehmerischen Entscheidungen wollen die diesen beiden Typen zugeordneten Befragten nicht. Der *dritte* und *vierte Typ* befürworten eine gleichberechtigte Mitbestimmung, der letzte eine über die derzeitige Mitbestimmung hinausgehende Wirtschaftsdemokratie. In beiden Typen sind diejenigen zu finden, die sich auch gesellschaftlich engagieren. Schließlich haben wir einen *fünften Typ* unterschieden, er umfasst die Resignierten. Diese Befragten äußern sich negativ über die konkrete Mitbestimmung im Betrieb, obwohl sie generell durchaus für Partizipation sind. Bei den negativen Einschätzungen beziehen sie sich häufig auf Erfahrungsberichte anderer, ihr Wissen ist gering. Zu ergänzen ist, dass wir auch Befragte (zwei von 41) haben, die über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu wenig wissen, als dass man sie den genannten Typen zuordnen könnte.

Insgesamt finden wir also – sowohl im quantitativen als auch im qualitativen Teil unserer Studie – eine breite Akzeptanz des Mitbestimmungsgedankens in einem allgemeinen Sinne. Aber unsere Ergebnisse zeigen auch, dass eine durchgängig positive Bewertung der Mitbestimmung noch nicht bedeutet, dass ein breiter Konsens über die konkrete Art und Intensität der Arbeitnehmermitbestimmung existiert. Offenbar ist eine generell positive Einstellung nicht automatisch gleichbedeutend mit „je mehr Mitbestimmung, desto besser“. Der Begriff „Mitbestimmung“ kann – ähnlich wie etwa „Demokratie“ oder „Gerechtigkeit“ – als ein Hochwertwort (vgl. hierzu etwa Liedtke 2002) verstanden werden, als ein Begriff, bei dem sich positive Assoziationen geradezu von selbst aufdrängen. Erst im Detail, bei der konkreten Anwendung zeigen sich Grenzen, Einschränkungen und Relativierungen. So ist es nicht verwunderlich, dass selbst Arbeitgeber Mitbestimmung mehrheitlich positiv sehen – zumindest so lange, wie die eigenen Verfügungsrechte hiervon nicht berührt sind und die Mitbestimmung den ArbeitnehmerInnen lediglich Informations-, Anhörungs- oder Beratungsrechte einräumt.

Die eher diffus positive Einstellung zur Mitbestimmung geht einher mit dem insgesamt geringen Wissen der Befragten über die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen. Ein Zusammenhang zwischen der vagen Wertschätzung für Partizipation in einem weiten Sinne und Vorstellungen über Mitbestimmung in Unternehmen und Betrieben ist im Denken der Mehrheit schwach ausgeprägt. Demokratie hat im Denken vieler nichts mit Betrieben und Unternehmen zu tun.

8.2 Offene Fragen und Folgerungen für die Forschung

Wir haben einige Antworten auf die Frage „Was denken die Menschen über Mitbestimmung?“ geben können. Allerdings sind – wie sollte es anders sein – Fragen offen geblieben. Einige sind erst im Laufe des Forschungsvorhabens aufgetaucht. Bevor wir zu den praktisch-politischen Schlussfolgerungen kommen, wollen wir die wichtigsten dieser Fragen skizzieren und aufzeigen, wo unserer Meinung nach weitere Forschung erforderlich ist.

Erstens ist nicht genügend geklärt, wie die von uns identifizierten Unterschiede im Denken über Mitbestimmung entstanden sind. Wir haben diese Frage so zu beantworten versucht, dass wir zum einen soziale Gruppen nach bestimmten Kriterien (z.B. Alter, Geschlecht, Arbeitgeberstatus, aber auch Erfahrungen mit Mitbestimmung) hinsichtlich des Denkens, vor allem der Bewertungen, miteinander verglichen haben. Zum anderen

haben wir auf Basis unserer qualitativen Interviews mit jüngeren Menschen Typen der Mitbestimmungsbefürwortung bzw. -ablehnung gebildet. Als Theoriehintergrund haben wir jeweils sozialisationstheoretische Überlegungen herangezogen. Sozialisation vollzieht sich über einen langen Zeitraum, grundsätzlich dauert sie ein Leben lang an, auch wenn sich Intensität und Inhalte verändern. Nun sagen Querschnittsdaten wenig über zeitliche Verläufe. Die Sozialisationsgeschichte lässt sich auf Grundlage der Daten und Einschätzungen der Befragten allenfalls ansatzweise erschließen. Wenn wir also noch besser verstehen und erklären wollen, warum sich Unterschiede zeigen, dann müssen wir Vergleiche über die Zeit vornehmen. Es wäre deshalb sinnvoll, die Befragung in einem gewissen zeitlichen Abstand zu wiederholen.

Weiter zu klären ist *zweitens* das Zusammenwirken zwischen allgemeinen Werten (wie Individualismus), politischen Haltungen (Links-Rechts-Verortung), der sozialen Herkunft und den aktuellen Mitbestimmungserfahrungen. Zum Teil sind hier die Potenziale des Datensatzes noch nicht ausgeschöpft. So umfasst der (quantitative) Datensatz noch nicht ausgewertete Informationen über die allgemeineren Werte der Befragten. Wir haben nur die zentralen oder Kernvariablen genutzt. Aus vielen Items mithilfe von gruppierenden statistischen Verfahren (Faktoren- und Clusteranalysen z.B.) zusammengesetzte Konstrukte sind in den hier dargestellten Auswertungen nicht sehr häufig zu finden.

Dies hat weniger den Grund, dass dafür in einem über zwei Jahre geförderten Projekt keine Zeit wäre. Der Grund, warum wir bisher meist Einzelitems und weniger hoch aggregierte Konstrukte verwenden, liegt darin, dass wir die Interpretation und Kommunikation der Befunde erleichtern wollen. Wenn man die Antworten auf mehrere Fragen zusammenfasst und in einem Gesamtindex verdichtet, dann ist die Interpretation jedenfalls für LeserInnen ohne Vorkenntnisse in der Sozialforschung und multivariaten statistischen Verfahren schwieriger als wenn man lediglich eine einzige Variable mit der jeweiligen konkreten Frageformulierung zur „Erklärung“ von Unterschieden nutzt. Dafür ist dann der Preis zu zahlen, dass bestimmte Informationen bisher nicht verwendet wurden.

Also sind weitere Auswertungen notwendig und sinnvoll. Diese werden z.T. von den AutorInnen des Buches noch durchgeführt werden. Zur Ausschöpfung der Potenziale des Datensatzes gehört aber auch, dass die Daten in absehbarer Zeit auch anderen WissenschaftlerInnen zugänglich gemacht werden. Wir meinen, dass Wissenschaft immer, etwa durch die Bereitstellung von Infrastruktur, öffentlich gefördert wird. Daher sehen wir für uns eine

Verpflichtung, die durch die Allgemeinheit direkt oder indirekt finanzierten Daten anderen zur Nutzung zu überlassen.³⁰

Eine *dritte* uns wichtige Frage betrifft die Ursachen dafür, dass das Mitbestimmungswissen so gering ist. Dieser Befund ist umso überraschender, als offenbar ein Bedürfnis nach Mitbestimmung besteht. Das kann man aus den positiven Bewertungen schließen. Überrascht hat uns auch, dass dieses offenbar bestehende Mitbestimmungsbedürfnis gedanklich kaum mit der Arbeitswelt und der institutionalisierten Mitbestimmung in Verbindung gebracht wird. Genauer zu untersuchen wäre unserer Meinung nach, welche Rolle Bildungseinrichtungen und die Medien in der Produktion und Aufrechterhaltung solcher Vorstellungen spielen. Hier müssten die Lehrpläne und Curricula untersucht werden. Inwieweit und in welcher Art und Weise wird das Mitbestimmungsthema in unterschiedlichen Schulformen und Studiengängen an Hochschulen behandelt? Welche Lehrmaterialien sind verfügbar? Was sind die Aussagen in den Lehrbüchern und anderen Materialien? Welche dieser Lehrmaterialien werden (auf welche Art und Weise) genutzt? Und wie sollte das Thema behandelt werden? Unsere Vermutung ist, dass das Thema „Mitbestimmung“ sowohl in der schulischen und hochschulischen Bildung als auch in der Berufsausbildung zu kurz kommt. Die von uns bereits erwähnte Untersuchung von Allespach und Dusse (2016) zeigt, dass das Thema Mitbestimmung in betriebswirtschaftlichen Studiengängen an den Hochschulen kaum vorkommt. Auch in der Sekundarstufe ist es allem Anschein nach kaum von Bedeutung. Zwar können wir hier eine tiefergehende Analyse nicht leisten. Unser Eindruck ist aber, dass man von der ökonomischen Bildung insgesamt nicht zu viel erwarten darf. Wir führen zwei Beispiele an: Die von Retzmann et al. (2010) entwickelten Standards für die „ökonomische Bildung an allgemeinbildenden Schulen“, die zugleich als „Standards für die Lehrerbildung“ gedacht sind, enthalten auf 140 Seiten das Wort *Betriebsrat* genau: *kein* Mal (gesucht haben wir nach dem Wortstamm *Betriebsr*), *Mitbestimmung* kommt drei Mal vor (Wortstamm *Mitbestimm*). Aber auch in den von der Arbeitgeberseite massiv kritisierten Materialien „Ökonomie und Gesellschaft“ (Bundeszentrale für Politische Bildung 2014), deren AutorInnen der Mainstream-Ökonomik kritisch gegenüber stehen, wird die Institution des Betriebsrates lediglich zwei Mal erwähnt, der Begriff *Mitbestimmung* kommt auf den 356 Seiten nicht ein einziges Mal vor. Unsere Stichprobe müsste sicher erweitert werden, aber die Beispiele nähren die Vermu-

30 Weitere Auswertungen und die Aufbereitung von Datensätzen erfordern allerdings Arbeitszeit und finanzielle Mittel.

tung, dass die betriebliche Ebene bzw. die Unternehmensebene und die hierauf bezogene Mitbestimmung in der ökonomischen Bildung kaum eine Rolle spielt. Nachvollziehbar wäre dies, wenn man unterstellte, dass viele AutorInnen und Lehrende durch ein neoklassisches Verständnis geprägt sind. Ein Unternehmen reduziert sich in dieser Vorstellung auf einen Unternehmer, der Arbeitskraft genauso wie jedes andere Material kauft. Eine Organisationsstruktur, das Unternehmen bzw. der Betrieb als Herrschaftsgebilde, kommt in den Modellen nicht vor. Womöglich ist auch ein Teil der ethisch motivierten und heterodoxen ÖkonomInnen noch zu stark von einer stärker gesamtwirtschaftlichen Perspektive geprägt, die die einzelwirtschaftliche Ebene übersieht. Zugegeben, dies sind starke Vermutungen, die nach empirischen Belegen verlangen.

Schließlich deuten unsere Befunde *viertens* darauf hin, dass pauschal gesprochen „die Medien“ einen erheblichen Einfluss auf das Bild von Mitbestimmung haben und das Denken vielleicht sogar stärker prägen als das in Bildungseinrichtungen vermittelte Wissen. Auch hierzu wären Untersuchungen nötig. Unser Eindruck ist, dass z. B. Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder (wenn sie denn überhaupt vorkommen) in den Medien sowohl in TV-Nachrichten als auch in fiktionalen Formaten (Serien und Filmen) recht negativ dargestellt werden (allein die Comedy-Serie „Stromberg“ liefert hier zahlreiche Beispiele). Hierzu mehr zu wissen, wäre sinnvoll, auch um auf dieser Basis aufbauend zielgerichtete Gegenmaßnahmen entwickeln zu können.

8.3 Schlussfolgerungen für die Praxis

8.3.1 Was wir wollen und was wir nicht wollen

Dieser abschließende Abschnitt widmet sich den politisch-praktischen Folgen unserer Studie für die Praxis der Mitbestimmung. Hierbei geht es uns nicht primär darum, konkrete Handlungsempfehlungen zu geben. Stattdessen wollen wir – auf Basis unserer Ergebnisse – eine Art Plan entwerfen, der Startpunkte und Wege aufzeigt, wie Handlungsempfehlungen entwickelt werden könnten. Ansatzpunkt ist dabei das *Wissen* über Mitbestimmung. Wie sollte ein solches Wissen umrisshaft aussehen, wie kann man Bedingungen für den Erwerb von Mitbestimmungswissen schaffen? Zur Beantwortung dieser Fragen bedarf es der Kompetenz von BildungsexpertInnen, auch von Medien- oder KommunikationswissenschaftlerInnen. Wir können hier nur Ausgangspunkte für weiterführende Arbeiten liefern.

Zunächst jedoch einige Vorbemerkungen zu den Zielen und Ansatzpunkten sowie Grenzen unserer grundlegenden Handlungsempfehlungen. Die Nennung von *Zielen* ist wichtig, denn aus empirischen Ergebnissen kann man direkt keinerlei Schlussfolgerungen ableiten. Vom Sein auf das Sollen zu schließen, ist logisch nicht möglich bzw. nicht korrekt. Man benötigt Ziele, um zu Schlussfolgerungen zu kommen. Grundsätzlich geht es uns um eine Stärkung der Mitbestimmung – vor dem Hintergrund des Ziels einer weiterreichenden Demokratisierung der Wirtschaft und der Realisierung von Wirtschaftsbürgerrechten. Wir folgen hier Leo Kißler, der eine „Reaktivierung des wirtschaftsdemokratischen Diskurses“ (Kißler 2007: 260 ff.), eine Demokratisierung der Arbeitswelt und die Realisierung von „Wirtschaftsbürgerrechten“ anmahnt (Kißler 2007: 262, der Autor bezieht sich hier u. a. auf Ulrich 2004).

Eine solche Demokratisierung darf nicht nur ökonomischen und schon gar nicht einzelwirtschaftlich beschränkten Zielen allein folgen. Sie muss vielmehr die Demokratisierung der staatlichen Sphäre ergänzen, fortsetzen und stärken. Demokratiekompetenz muss auch in den Betrieben und Verwaltungen eingebracht, entwickelt und genutzt werden können. Mitbestimmung ist dann ein zentrales Element der Demokratisierung der Gesellschaft (Kißler 2007).

Das Mittel zur Stärkung der Mitbestimmung in den „Köpfen“, auf das wir im Folgenden setzen, ist die *Wissensvermittlung*. Vor allem geht es dabei um das Wissen der *jüngeren* Menschen. Von den Jüngeren hängt es ab, wie Demokratie, auch in der Wirtschaft, mit Leben gefüllt wird. Auf die Bewertungen, die Einstellungen im engeren Sinne, sollte man unserer Ansicht nach allenfalls indirekt Einfluss nehmen. Man muss kein „Betriebswirt“ sein und nicht Marketing oder Kommunikationswissenschaft studiert haben, um sich eine Werbekampagne vorstellen zu können, die darauf zielt, das Image der Mitbestimmung zu verbessern. Man könnte durchaus dieselben oder doch sehr ähnliche Maßnahmen wie für die Produktwerbung nutzen. Da wir es für sinnvoll halten, dass noch mehr Menschen Mitbestimmung positiv schätzen und den Bezug zu ihren eigenen Interessen erkennen, könnte man solche Maßnahmen durchaus erwägen – wenn sie keine unerwünschten Nebenwirkungen hätten.

Provokativ gesprochen: Warum nicht Werbespots für Mitbestimmung im Kino, TV bzw. im Internet (YouTube u.ä.)? Oder vielleicht (positives) „Product Placement“ in Fernseh-Serien? Warum nicht ein Drehbuch, das die Figur einer sympathischen, intelligenten und als Entwicklungsingenieurin arbeitenden, gewerkschaftlich organisierten Betriebsrätin, die nicht in Skan-

dale verwickelt ist, vorsieht³¹ Sicher wird nicht nur Ken Loach Filme mit positiven Arbeitnehmer-Charakteren drehen können (vgl. Yun 2010). Wir meinen allerdings: Mittel der Propaganda mögen u. U. das Ziel erreichen, Einstellungen in eine positive Richtung zu beeinflussen und sogar bis zu einem gewissen Grade zu rechtfertigen sein. Schließlich sind wir täglich Medien ausgesetzt, die in vielfacher Form, von der Fernsehserie bis zum YouTube-Clip, von der Zeitungsmeldung bis zur Urlaubskrimi-Lektüre, häufig Normen der Individualisierung vermitteln und damit ein Bewusstsein der Solidarität und des kollektiv verantwortlichen Handelns zumindest nicht fördern. Mediale Lockerungen solcher Bewusstseinsverhärtungen und ihrer hegemonialen Wirkungen wären unter diesen Rahmenbedingungen also durchaus wünschenswert.

Allerdings nicht mehr gerechtfertigt wären Formen der Beeinflussung von Einstellungen unserer Ansicht nach, wenn sie auf Manipulation basierten und damit nicht der Aufklärung dienten. Nicht nur Inhalte sind dabei wichtig, sondern auch die Form. Die Brecht'sche Methode der Verfremdung beispielsweise erzwingt eine Distanz der ZuschauerInnen und damit Nachdenken.³² Andere Formen beeinflussen Einstellungen nicht mehr in erster Linie über die bewusste, sondern eher über die unbewusste Ebene und können leicht den Charakter der Fremdsteuerung annehmen. Unser konzeptioneller Ansatzpunkt ist dagegen *Aufklärung*. Werteänderungen und -verfestigungen sollten unserer Ansicht nach durch Vermittlung von Wissen, durch sachliche Überzeugung, aber auch durch die Schaffung von besseren Bedingungen für ein Mitbestimmungengagement erfolgen. Nicht zu vergessen: Die Mehrheit der Bevölkerung, dafür sprechen unsere Befunde sehr deutlich, hat bereits eine positive Einstellung zur Mitbestimmung in einem generellen Sinne. Was viel mehr fehlt, ist Wissen: sowohl über die Regelungen der Mitbestimmung, ihre konkrete Praxis und ihre Folgen, sowie darüber, was Mitbestimmung für die Erreichung der gemeinsamen und der eigenen Interessen bedeutet.

31 Auch bei der Konstruktion eines solchen Gegen-Stereotyps liefe man Gefahr, Vorabendserien-Niveau zu bedienen. Man mag sagen: immerhin.

32 Der DGB hat ein gelungenes Video produziert, das mit Humor arbeitet und insofern, salopp gesprochen, nicht am Kopf vorbeigeht, sondern Reflexion fördert: „Was haben die Gewerkschaften je für uns getan?“, zu finden unter: www.youtube.com/watch?v=TfjHituJoMI. Auch die Filmliste der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) mit „Film-Empfehlungen zu Gewerkschaften und Arbeitswelt“ ist hier zu nennen (www.gew.de/schule/oekonomische-bildung/film-empfehlungen-zu-gewerkschaften-und-arbeitswelt). Solche Mittel würden wir uns mehr wünschen. Zu untersuchen wäre aber auch, ob sie genutzt werden und ihr Ziel vor allem bei den Jüngeren erreichen.

Welches Wissen ist nun im Detail nötig? Und wie könnte es vermittelt werden, etwa in Schulen, Universitäten, Betrieben oder in der allgemeinen Bildung? Wie könnte man Menschen klarmachen, dass Mitbestimmung etwas mit ihren eigenen Interessen zu tun hat? Wie könnte man Bedingungen für ein Mitbestimmungsengagement verbessern? Wir betonen erneut, dass wir diese Fragen hier lediglich aufwerfen und die Richtung aufzeigen können, wie man sie beantworten müsste. So bedürfte es eines neuen Forschungsprojektes, wenn man z. B. detailliert beantworten wollte, wie man Wissen über den Zusammenhang zwischen der Realisierung der eigenen Interessen und der betrieblichen oder unternehmensbezogenen Mitbestimmung didaktisch zweckmäßig vermitteln könnte. Einige Hinweise wollen wir im Folgenden gleichwohl geben.

8.3.2 Vermittlung von Wissen über die institutionalisierte Mitbestimmung

Erstens sollte mehr zutreffendes Wissen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vermittelt werden. Das betrifft vor allem Kenntnisse über gesetzliche Regelungen, die Akteure, aber auch über die Folgen von Mitbestimmung. Ein erster, weil wichtiger Ansatzpunkt sind die betriebswirtschaftlichen Studiengänge an den Hochschulen, da hier das Thema kaum vorkommt (Allespach/Dusse 2016) und diese Studiengänge zugleich einen nicht unerheblichen Teil des Führungskräftenachwuchses ausbilden. Aber auch in anderen Studiengängen (die Ingenieursausbildung wäre ein weiteres naheliegendes Feld) sollte das Thema verankert werden – keine einfache Aufgabe, die ein langfristiges, beharrliches Engagement erfordert. Materialien für die Lehre müssen bereitgestellt und angemessene Lern- und Lehrformen entwickelt werden, man muss Ansprechpartner an den Hochschulen finden usw. Eine solche Implementierung sollte nicht nur von außen an die Hochschulen herangetragen werden. Eine Unterstützung durch Lehrende und Studierende ist notwendig. Man könnte an die Vertrauensdozentenschaft der Hans-Böckler-Stiftung, an die an einigen Hochschulen vorhandenen Kooperationsstellen der Gewerkschaften und an die gewerkschaftlich organisierten, aktiven Studierenden denken. Kurzfristig wird es allerdings kaum gelingen, das Thema Mitbestimmung in die Curricula zu bringen. Langfristig (wir denken hier an einen Zeitraum von zwei Studierendenkohorten) sehen wir aber durchaus Chancen.

Nun haben wir nicht nur bei Studierenden Wissensdefizite zu konstatieren. Allgemein finden wir bei den Jüngeren ein schwach ausgeprägtes Wis-

sen. Offenbar muss Wissen über Mitbestimmung auch in der schulischen bzw. beruflichen Bildung umfassender vermittelt werden. Wir haben bereits oben darauf hingewiesen, dass in der ökonomischen Bildung einiges im Argen liegt. Umso mehr ist zu entwickeln, welches Wissen über Mitbestimmung man auf welche Weise vermitteln kann und sollte. Dabei gilt es, das Niveau und die Art der Vermittlung situationsgenau anzupassen.

8.3.3 Wissen in Form des gedanklichen Zusammenhangs zwischen eigener Situation und der Arbeitnehmermitbestimmung

Wissen umfasst nicht nur Faktenwissen in engeren Sinne, etwa über gesetzliche Regelungen, die dort vorgesehenen Akteure usw., sondern auch die Verbindung zwischen den eigenen Interessen, der spezifischen Handlungssituation, in der man sich befindet, und der Mitbestimmung als Mittel zur Interessenrealisierung und ggf. auch Veränderung der Situation.

Unsere qualitativen Interviews mit jungen Menschen zeigen ebenso wie die Ergebnisse der Telefonumfrage, dass Mitbestimmung zwar generell befürwortet, dabei aber wenig an den Arbeitskontext gedacht wird. Selbst die Erwerbstätigen denken bei Mitbestimmung häufig nicht in erster Linie an die Arbeitswelt, sondern an allgemeine politische oder eher lebensweltliche, freizeitbezogene Zusammenhänge. Mitbestimmung der Arbeitnehmer hat also in der Wahrnehmung vieler Befragter wenig mit ihnen selbst zu tun. Sicher wird es nicht leicht sein, ein Bewusstsein zu erzeugen, dass die Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene einen Bezug zu den eigenen Interessen hat. Auf die Voraussetzung eines homogenen Arbeitnehmerbewusstseins wird man jedenfalls wenig und immer weniger bauen können. Hier wird es noch mehr als bei der Vermittlung reinen Faktenwissens erforderlich sein, an die jeweilige Lebenswelt und die Qualifikationsvoraussetzungen der Adressaten anzuschließen. Bei SchülerInnen wäre an die schulische Mitbestimmung anzuknüpfen, bei Studierenden an die Mitbestimmung an den Hochschulen. Bei Auszubildenden und Erwerbstätigen kann der Bezug sicher leichter hergestellt werden. Aber selbst für diese Gruppen können wir empirisch feststellen, dass Vorstellungen von betrieblicher Mitbestimmung, von Betriebsräten als Interessenvertretung der Beschäftigten, erst auf Nachfrage abgerufen werden können (und dann nur in sehr vager Form vorhanden sind). Mitbestimmung auf Unternehmensebene, die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten, fehlt in der Denkwelt der Befragten fast völlig. Ein Indiz dafür ist, dass in den Assoziationen der Befragten

der Begriff des Aufsichtsrates oder ähnliche Begriffe kaum vorkommen. Dies mag auch damit zu tun haben, dass die Mehrheit der Beschäftigten in Unternehmen arbeitet, die nicht dieser Form der Mitbestimmung unterliegen. Umso mehr bedarf die Unternehmensmitbestimmung der Unterstützung auch im Denken der Menschen.

Wie könnten Bildungsveranstaltungen (in einem weiten Sinne gemeint) für SchülerInnen, Studierende, aber auch ArbeitnehmerInnen aussehen? Wir sehen drei Ansatzpunkte, die sich z. T. überschneiden bzw. ergänzen. Eine erste Möglichkeit besteht darin, dass die TeilnehmerInnen, abgestimmt auf ihre jeweiligen Lernorte und -formen sowie Bildungsvoraussetzungen, selbst *alternative Modelle der Mitbestimmung* entwickeln. Diese Modelle könnte man dann mit den real existierenden vergleichen. So ließen sich Wissensdefizite deutlich und problemorientiert identifizieren und Lücken schließen. Auch kann sich das zweifellos vorhandene, wenngleich vage Bedürfnis nach Mitbestimmung bei der Entwicklung von Alternativen in konkreteren Interessen äußern. Aber dies ist lediglich einer von mehreren Ansatzpunkten. Ein zweiter, mit dem ersten verwandter Punkt ist das der *Szenarienentwicklung*, ebenfalls ein Denken in Alternativen, durchaus auch von Alternativen ohne Mitbestimmung. Anschließen könnte man etwa an das „Zukunftssymposium ‚Mitbestimmung 2035‘“ der Hans-Böckler-Stiftung. Die dort entwickelten Szenarien könnten einen Ausgangspunkt für die Erarbeitung von jeweils adressatengerecht anzupassenden Lehrmaterialien bieten. Vermutlich wird es auch sinnvoll sein (wie im „Zukunftssymposium“ bereits praktiziert), sich nicht auf die derzeit gesetzlich geregelte Mitbestimmung zu fixieren. Die Entwicklung anderer und darüber hinaus gehender Vorstellungen der Arbeitnehmermitbestimmung (Wirtschaftsdemokratie) sollte ermutigt werden. Ein dritter Ansatzpunkt ist unserer Auffassung nach die *Geschichte der Mitbestimmung*. Man könnte hier gut die jeweiligen Argumente für und gegen Mitbestimmung nachvollziehbar machen, es können alternative Modelle aufgezeigt werden usw. Wir können uns zumindest umrisshaft an Schulen der Sekundarstufe und Hochschulen fächerübergreifende Projekte vorstellen, die auch eine historische Perspektive mit einbeziehen. Material gibt es reichlich (wir nennen hier als Beispiel lediglich die umfangreiche Arbeit von Milert und Tschirbs (2012) über die Geschichte der Mitbestimmung). Die Bereitstellung von Lernmaterialien ist aber auch hier eine anspruchsvolle Aufgabe, und die Implementierung in den Bildungseinrichtungen dürfte einen langen Atem und die Investition von Ressourcen erfordern.

Nun erfolgt Lernen nicht nur über „den Kopf“. Gelernt wird, so meinen wir im Anschluss an Bourdieu, mit dem gesamten Körper. Anders gesagt: Im

Handeln wird gelernt; Engagement in der und für die Mitbestimmung, Mitbestimmungserfahrungen, führen zu Wissen und u. U. zu einer Veränderung der Einstellungen. Zu fragen ist: Wie kann man die Bedingungen für ein Mitbestimmungengagement verbessern?

8.3.4 Verbesserung der Bedingungen für ein Mitbestimmungengagement – Förderung des praktischen Lernens

Ein Ausbau der Mitbestimmung in dem Sinne, dass in Deutschland mehr Beschäftigte von Betriebsräten vertreten werden und mehr Unternehmen der Unternehmensmitbestimmung unterliegen, würde die Lernmöglichkeiten fördern. Reformvorschläge hierzu liegen vor (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2015, ein kurzer Überblick findet sich bei Nienhüser 2015) und harren der Umsetzung.

Dabei ist zu beginnen mit der arbeitsplatznahen Mitbestimmung – ein Punkt, der in der gewerkschaftlichen Debatte alles andere als neu ist und den wir hier nur benennen. Dass „Mitbestimmung in der ersten Person“ (Müller-Jentsch 1995) immer wieder thematisiert wird, hat sicher damit zu tun, dass diese im Rahmen der repräsentativen Mitbestimmung nicht leicht umzusetzen ist. Gleichwohl sollte man die Arbeitsplatzebene nicht allein den Partizipationsangeboten des Managements (in Form von Qualitätszirkeln etc.) überlassen. Ein sich anschließender Punkt: Wichtig sind niedrigschwellige Möglichkeiten eines Mitbestimmungengagements. Hierzu gehört eine breite Information durch die Betriebsräte und ihre Arbeit. Die Rezeption solcher Informationen bedeutet noch kein aktives Engagement, schafft aber doch eine Voraussetzung dafür. Ohne sich darauf zu beschränken, wäre über die Nutzung der sogenannten sozialen Medien nachzudenken. Entsprechende Kommunikationsmedien sind für die Jüngeren selbstverständlicher Bestandteil des Lebens, auch die älteren Jahrgänge nutzen sie immer mehr. Aber wie viele Betriebsräte „twittern“ oder „bloggen“ im Intranet (und ggf. darüber hinaus, was rechtliche Probleme aufwirft)? Es dürften nur wenige sein (siehe auch Carstensen 2016).

Würde es gelingen, den Wunsch nach Mitbestimmung *allgemein* mit der Wahrnehmung der *Arbeitnehmer*mitbestimmung als Mittel zur Realisierung dieses Wunsches zu verbinden, dann könnte dies auch das Engagement in diesem Feld fördern. Eine Absenkung der Hürden für ein Mitbestimmungengagement böte Lernchancen. Engagement stärkt wiederum Wahrnehmungen, Bewertungen und Wissen. Dass Engagement nicht in jedem Fall

zu positiven Vorstellungen führen muss, hängt eben auch von den Erfahrungen ab.

Alle diese praktischen Hinweise sind relativ leicht gesagt und notiert, aber nicht einfach umzusetzen. Ein Hindernis dürfte die machtvolle Minderheit der Mitbestimmungsgegner sein, zu denen nach unseren Befunden tendenziell die Arbeitgeber betriebsratsfähiger Betriebe gehören. Diese Minderheit lehnt Mitbestimmung ab, sofern sie in die Verfügungsrechte des Kapitals eingreift. Den zu erwartenden Widerstand der Kapitalseite sollte man aber nicht nur als Problem sehen. Er ist zugleich ein Test, ein Indikator für die Qualität von Forderungen nach Ausweitung der Arbeitnehmermitbestimmung: Forderungen, die nicht den Widerstand des Kapitals hervorriefen, dürften in ihrer Umsetzung so folgenlos bleiben, dass man gleich auf sie verzichten sollte.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abels, Heinz; König, Alexandra (2010):** Sozialisation. Soziologische Antworten auf die Frage, wie wir werden, was wir sind, wie gesellschaftliche Ordnung möglich ist und wie Theorien der Gesellschaft und der Identität ineinanderspielen (=Studientexte zur Soziologie), Wiesbaden.
- ADM Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialisationsforschungsinstitute e. V. (2013):** Stichproben-Verfahren in der Umfrageforschung. Eine Darstellung für die Praxis, 2. Auflage, Wiesbaden.
- AG Hochschulforschung (2010):** Studierenden-survey 1983–2010. Datensatz, Konstanz.
- Albaracin, Dolores; Johnson, Blair T.; Zanna, Marc P. (Hg.) (2005):** The Handbook of Attitudes, Mahwah.
- Allespach, Martin; Dusse, Birgita (2016):** Der blinde Fleck? – „Mitbestimmung“ in BWL- und Managementstudiengängen. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Arbeitnehmer-Meinungsmonitor (2008):** Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008 der Hans-Böckler-Stiftung und des PolisSinus. Gesellschaft für Sozial- und Marktforschung (Datensatz und Fragebogen), Düsseldorf/München.
- Asch, Solomon E. (1956):** Studies of Independence and Conformity: I. A Minority of One Against a Unanimous Majority, in: Psychological Monographs, 70(9), S. 170.
- Baines, Donna; Cunningham, Ian (2015):** Care Work in the Context of Austerity, in: Competition & Change, 19(3), S. 83193.
- Bassili, John N.; Brown, Rick D. (2005):** Implicit and Explicit Attitudes: Research, Challenges, and Theory, in: Dolores Albaracin et al. (Hg.), The Handbook of Attitudes, Mahwah, S. 543574.
- Bauer, Martin W.; Gaskell, George (2008):** Social Representations Theory: A Progressive Research Programme for Social Psychology, in: Journal for the Theory of Social Behaviour, 38(4), S. 335353.
- BDA/BDI – Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA)/Bundesvereinigung der Deutschen Industrie (BDI) (2011):** Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der SPD „Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken“ (BT-Drucksache 17/2122) und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren“ (BT-Drucksache 17/1413).
- Behrens, Martin; Dribbusch, Heiner (2012):** Wie man Betriebsräte abblitzen lässt. WSI-Befragung, in: Mitbestimmung, (6), S. 1619.
- Behrens, Martin; Dribbusch, Heiner (2014):** Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen, 67(2), S. 140148.
- Berg, Annette van den; Grift, Yolanda; Witteloostuijn, Arjen van (2011):** Managerial Perceptions of Works Councils' Effectiveness in the Netherlands, in: Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 50(3), S. 497513.
- Bernard, Harvey R.; Ryan, Gery W. (2010):** Analyzing Qualitative Data. Systematic Approaches, Los Angeles/CA.
- Bierhoff, Hans-Werner; Frey, Dieter (2011):** Sozialpsychologie – Individuum und soziale Welt, Göttingen.
- Blasius, Jörg (2010):** Korrespondenzanalyse, in: Christoph Wolf, Henning Best (Hg.), Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse, Wiesbaden, S. 367389.
- Blumer, Hebert (1954):** What's Wrong with Social Theory?, in: American Sociological Review, 19(1), S. 310.

Boes, Andreas; Kämpfs, Tobias (2008):

Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt. Von der Erosion der „Beitragsorientierung“ zu neuen Arbeitnehmeridentitäten, in: *Arbeits- und Industriosozologische Studien*, 1(2), S. 4467.

Boes, Andreas; Trinks, Katrin (2006):

„Theoretisch bin ich frei“. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin.

Bohner, Gerd; Dickel, Nina (2011): Attitudes

and Attitude Change, in: *Annual Review of Psychology*, 62, S. 391417.

Bollnow, Otto F. (2013): Der Erfahrungsbegriff

in der Pädagogik, in: Johannes Bilstein, Helga Peskoller (Hg.), *Erfahrung – Erfahrungen*, Wiesbaden, S. 1749.

Borgatti, Stephen P. (1994): Cultural Domain

Analysis, in: *Journal of Quantitative Anthropology*, 4(4), S. 261278.

Bourdieu, Pierre (1985): Sozialer Raum und

„Klassen“. *Leçon sur la Leçon*. Zwei Vorlesungen, Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede.

Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Bd. 658, Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (1991): Die feinen Unterschiede, Frankfurt am Main.

Bourdieu, Pierre (2005): *The Social Structures of*

the Economy, Cambridge, UK/Malden, MA.

Bundeszentrale für Politische Bildung (2014):

Ökonomie und Gesellschaft. Zwölf Bausteine für die schulische und außerschulische politische Bildung, Bonn.

Busch, Anne (2013): Die berufliche Geschlechter-

segregation in Deutschland, Wiesbaden.

Carstensen, Tanja (2016): Social Media in der

Arbeitswelt: Herausforderungen für Beschäftigte und Mitbestimmung, Bielefeld.

Dahme, Heinz-Jürgen; Wohlfahrt, Norbert

(2015): Das europäische Wettbewerbsrecht als Transmissionsriemen zur Reorganisation des sozialen Dienstleistungssektors und zur Senkung der Sozialausgaben, in: Heinz-Jürgen Dahme, Norbert Wohlfahrt (Hg.), *Soziale Dienstleistungspolitik*, Wiesbaden, S. 5973.

Dahrendorf, Ralf (1965): Das Mitbestimmungs-

problem in der deutschen Sozialforschung. Eine Kritik, München.

De Rosa, Annamaria 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(34), S. 181200.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2015):

Offensive Mitbestimmung. Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, Berlin.

Diekershoff, Karl-Heinz (1969): Einstellung der

Arbeitnehmer zur erweiterten Mitbestimmung. Eine Panelbefragung zur Mitbestimmungsaktion '68 des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln.

Duncan, Simon (1995): Theorizing European

Gender Systems, in: *Journal of European Social Policy*, 5(4), S. 263284.

Ebbinghaus, Bernhard (2003): Die Mitglieder-

entwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich, in: Wolfgang Schroeder, Bernhard Weißels (Hg.), *Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik: Ein Handbuch*, Wiesbaden, S. 174203.

Ebbinghaus, Bernhard; Göbel, Claudia (2014):

Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften, in: Wolfgang Schroeder (Hg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, Wiesbaden, S. 207239.

Eberwein, Wilhelm; Tholen, Jochen (1990):

Managermentalität. Industrielle Unternehmensleitung als Beruf und Politik, Frankfurt am Main.

Edwards, Richard C. (1979): *Contested Terrain:*

The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century, New York.

- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2015):** Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: WSI-Mitteilungen, 68(4), S. 290297.
- Embacher, Serge (2010):** Demokratische Beteiligungsprozesse initiieren, solidarisches Denken und Handeln fördern. Neue Strategien für Parteien und Gewerkschaften. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik), Bonn.
- Erbsloeh, Barbara; Gagelstange, Thomas; Holtmann, Dieter; Stinglemann, Joachim; Strasser, Hermann (1988):** Klassenstruktur und Klassenbewusstsein in der Bundesrepublik Deutschland: Erste empirische Ergebnisse, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40(2), S. 245261.
- Esser, Hartmut (1999):** Soziologie allgemeine Grundlagen, Frankfurt am Main u. a.
- Festinger, Leon (1957):** A Theory of Cognitive Dissonance, Stanford.
- Fiske, Susan; Taylor, Shelley K. (2013):** Social Cognition. From Brains to Culture, London.
- Fleisher, Mark S.; Harrington, Jennifer A. (1998):** Freelisting: Management at a Women's Federal Prison Camp, in: Victor C. de Munck, Elisa J. Sobo (Hg.), Using Methods in the Field: A Practical Introduction and Casebook, Walnut Creek, CA, S. 6984.
- Flick, Uwe (2009):** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung (Rowohlts Enzyklopädie), Reinbek bei Hamburg.
- Fraser, Colin (1994):** Attitudes, Social Representations and Widespread Beliefs, in: Textes sur les Représentations Sociales, 3(1), S. 113.
- Freeman, Richard B.; Lazear, Edward P. (1995):** An Economic Analysis of Works Councils, in: Joel Rogers, Wolfgang Streeck (Hg.), Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations, Chicago, S. 2752.
- Freud, Sigmund (1920):** A General Introduction to Psychoanalysis, New York.
- Fuchs, Tatjana (2011):** Arbeit – Prekarität – Gesundheit: Arbeitsqualität und Gesundheitsempfinden aus Sicht von Beschäftigten, in: Brigitte Stolz-Willig, Jannis Christoforidis (Hg.), Hauptsache billig? Prekarisierung der Arbeit in den sozialen Berufen, Münster, S. 2544.
- Gawronski, Bertram (2007):** Editorial: Attitudes can be Measured! But what is an Attitude?, in: Social Cognition, 25(5), S. 573581.
- Giese, Martin (2010):** Der Erfahrungsbegriff in der Didaktik – eine semiotische Analyse, in: Zeitschrift für Pädagogik, 56(1), S. 6989.
- Goes, Thomas (2014):** Solidaritäts- und Mobilisierungspotenziale bei prekarierten Beschäftigten im Großhandel, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, 7(2), S. 4155.
- Greenacre, Michael J. (1993):** Correspondence Analysis in Practice, London u. a.
- Greenwald, Anthony G.; McGhee, Debbie E.; Schwartz, Jordan L. K. (1998):** Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test, in: Journal of Personality and Social Psychology, 74, S. 14641480.
- Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo; Lange, Hendrik (2014):** Trendreport Betriebsrätewahlen 2014. Zwischenbericht, Marburg.
- Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo (2010):** Mitbestimmung im Spiegel der Forschung. Eine Bilanz der empirischen Untersuchungen 1952–2010, Berlin.
- Güttler, Peter O. (2003):** Sozialpsychologie, München.

Hans-Böckler-Stiftung (2012): Statements – Was Prominente sagen, www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/40333_40385.htm, zuletzt geprüft am: 30.9.2016.

Hans-Böckler-Stiftung (2014): Stimmen zur Mitbestimmung – Wie Politiker, Forscher und Unternehmer die Mitbestimmung sehen, www.boeckler.de/34779.htm, zuletzt geprüft am: 30.9.2016.

Hartmann, Petra (1990): Wunsch und Wirklichkeit. Theorie und Empirie sozialer Erwünschtheit, Wiesbaden.

Hartung, Johanna (2006): Sozialpsychologie, Stuttgart.

Hauser-Ditz, Axel; Hertwig, Markus; Pries, Ludger (2008): Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz, Frankfurt am Main/New York.

Held, Josef; Bibouche, Seddik; Billmann, Lucie; Holbein, Melanie; Kempf, Martina; Kröll, Tobias (2011): Was bewegt junge Menschen? Lebensführung und solidarisches Handeln junger Beschäftigter im Dienstleistungsbereich, Wiesbaden.

Höpner, Martin; Waclawczyk, Maximilian (2012): Opportunismus oder Ungewissheit? Die Arbeitgeberhaltungen zum mitbestimmten Aufsichtsrat, in: Industrielle Beziehungen, 19(3), S. 314336.

Holtrup, Andreas (2005): Interessen und Interessenvertretung heute – aus der Perspektive von Beschäftigten, in: IAW Arbeitspapier, 16.

Holtrup, Andreas (2008): Individualisierung der Arbeitsbeziehungen? Ansprüche von Beschäftigten an Arbeit und Interessenvertretung, München.

Hovland, Carl I.; Rosenberg, Milton J. (1960): Attitude Organization and Change, New Haven.

Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) (1974): Die paritätische Mitbestimmung. Ergebnisse einer Umfrage unter Berufstätigen in der Privatwirtschaft 1974. Allensbacher Berichte, Allensbach am Bodensee.

Jaspars, Jos; Fraser, Colin (2001): Attitudes and Social Representations, in: Serge Moscovici (Hg.), Social Representations: Explorations in Social Psychology, New York, S. 101125.

Jirjahn, Uwe (2010): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update (=Wirtschaft und Finanzen Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, 186), Düsseldorf.

John, Deborah R.; Loken, Barbara; Kim, Kyeonghevi; Monga, Alokparna B. (2006): Brand Concept Maps: A Methodology for Identifying Brand Association Networks, in: Journal of Marketing Research, 42, S. 549663.

Johnson, Blair T.; Boynton, Marcella H. (2010): Putting Attitudes in their Place: Behavioral Predictions in the Face of Competing Variables, in: Joseph P. Forgas et al. (Hg.), The Psychology of Attitudes and Attitude Change, New York/London, S. 1638.

Jost, John T.; Banaji, Mahzarin R.; Nosek, Brian A. (2004): A Decade of System Justification Theory: Accumulated Evidence of Conscious and Unconscious Bolstering of the Status Quo, in: Political Psychology, 25(6), S. 881919.

Jost, John T.; Kay, Aaron C.; Thorisdottir, Hulda (2009): Social and Psychological Bases of Ideology and System Justification, Oxford.

Kahlke, Rüdiger (1986): Was denken Jugendliche über Mitbestimmung?, in: Die Mitbestimmung, 32(23), S. 6163.

Keller, Berndt (2006): Mitbestimmung: Aktuelle Forderungen im Licht empirischer Daten, in: Sozialer Fortschritt, 55(23), S. 4150.

Keller, Berndt; Werner, Frank (2012): New Forms of Employee Involvement at European Level – The Case of the European Company (SE), in: British Journal of Industrial Relations, 50(4), S. 620643.

- King, Maryon F.; Bruner, Gordon C. (2000):** Social Desirability Bias: A Neglected Aspect of Validity Testing, in: *Psychology and Marketing*, 17(2), S. 79103.
- Kirchler, Erich (1998):** Differential Representations of Taxes: Analysis of Free Associations and Judgments of Five Employment Groups, in: *The Journal of Socio-Economics*, 27(1), S. 117131.
- Kirchler, Erich; Rodler, Christa; Hölzl, Erik (1998):** Strukturierung spontaner Assoziationen, in: *Werbeforschung & Praxis*, (2), S. 3844.
- Kißler, Leo (2007):** Politische Soziologie. Grundlagen einer Demokratiewissenschaft, Konstanz.
- Klecha, Stephan (2010):** Jugendliche und Organizing, in: Samuel Greif et al. (Hg.), *Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – und sie bewegen sich doch (Staat und Zivilgesellschaft)*, Düsseldorf, S. 245263.
- Klenner, Christina; Brehmer, Wolfram; Plegge, Mareen; Bohulsky, Yan (2013):** Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Eine empirische Analyse, WSI-Diskussionspapier Nr. 184, Düsseldorf.
- Köcher, Renate (2009):** Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 2003/2009, Berlin/New York.
- Koenen, Gerd (2001):** Das rote Jahrzehnt. Unsere kleine deutsche Kulturrevolution 1967–1977, Köln.
- Krell, Gertraude (2011):** Entgelt(un)gleichheit: Grundfragen und Grundlagen, in: Gertraude Krell et al. (Hg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Wiesbaden, S. 331342.
- Kris, Anton O. (1996):** Free Association: Methods and Process, London.
- Kruse, Jan; Schmieder, Christian (2014):** Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz (Grundlagentexte Methoden), Weinheim.
- Kühne, Kai (2011):** Mitbestimmung und Massenmedien. Zeitungen als politische Akteure im deutschen Mitbestimmungsdiskurs, in: *Industrielle Beziehungen*, 18(4), S. 241261.
- Kühne, Kai; Sadowski, Dieter (2008):** Empirische Mitbestimmungsforschung und Öffentlichkeit: Zur Differenz von sozialwissenschaftlichem und massenmedialem Diskurs über Arbeitsrecht, IAAEG Discussion Paper. Trier.
- Lengfeld, Holger (2004):** Soziale Gerechtigkeit und der Wirkungsgrad der Mitbestimmung, in: *Berliner Journal für Soziologie*, 14(1), S. 7393.
- Lienert, Gustav A.; Raatz, Ulrich (1998):** Testaufbau und Testanalyse, Weinheim.
- Matiaske, Wenzel; Dobrov, Igor; Bronner, Rolf (1994):** Anwendung der Korrespondenzanalyse in der Imageforschung. Am Beispiel eines Segmentes des Automobilmarktes, in: *Marketing-ZFP*, 16, S. 4254.
- Mayring, Philipp (2010):** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (Beltz Pädagogik), Weinheim.
- McCall, Phil (2008):** „We Had to Stick Together“: Individual Preferences, Collective Struggle, and the Formation of Social Consciousness, in: *Science & Society*, 72(2), S. 47184.
- Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf (2012):** Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008, Essen.
- Moodie, Eleanor; Markova, Ivana; Plichtova, Jana (1995):** Lay Representations of Democracy: A Study in Two Cultures, in: *Culture Psychology*, 1(1), S. 423453.
- Moscovici, Serge (1961):** *La Psychanalyse, son Image et son Public*, Paris.
- Moscovici, Serge (1984):** The Phenomenon of Social Representations, in: Robert M. Farr/Serge Moscovici (Hg.), *Social Representations*, Cambridge, S. 369.
- Moscovici, Serge (2000):** *Social Representations: Explorations in Social Psychology*, Cambridge u. a.
- Moscovici, Serge (2001):** *Social Representations: Explorations in Social Psychology*, New York.

Moscovici, Serge (2008): Psychoanalysis: Its Image and its Public, Cambridge/Malden.

Moser, Helmut (1976): Einstellungen der Industriearbeiterschaft zur Mitbestimmung. Versuch einer hypothesenbildenden Grundlagen-Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung methodologischer Fragestellungen, Dissertation Universität Hamburg.

Mühleck, Kai; Wegener, Bernd (2006): Partei-identifikation und Einstellungen zur Gerechtigkeit – junge Erwachsene in Ost- und Westdeutschland 1991/2000, in: Edeltraud Roller et al. (Hg.), Jugend und Politik: Voll normal! Der Beitrag der politischen Soziologie zur Jugendforschung (Veröffentlichung des Arbeitskreises „Wahlen und Politische Einstellungen“ der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW)), Wiesbaden, S. 133156.

Müller, Hans-Peter (2014): Pierre Bourdieu. Eine systematische Einführung, Frankfurt am Main.

Müller-Jentsch, Walther (1991): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, München.

Mummendey, Hans D.; Grau, Ina (2008): Die Fragebogen-Methode, Göttingen.

Musiol, Karl (2014): Die Verdrossenheitsfalle. Wie Beschäftigte ihren Betriebsrat wahrnehmen, Berlin.

Myers, David G. (2008): Psychologie, Heidelberg.

Nienhüser, Werner (1998): Die Nutzung personal- und organisationswissenschaftlicher Erkenntnisse in Unternehmen. Eine Analyse der Bestimmungsgründe und Formen auf der Grundlage theoretischer und empirischer Befunde, in: Zeitschrift für Personalforschung, 12(1), S. 2149.

Nienhüser, Werner (2015): Mehr Mitbestimmung auf Arbeitsplatz-, Betriebs- und Unternehmenzebene – Vorschläge zur Diskussion. in: Detlef Wetzels (Hg.), Beteiligen und Mitbestimmen: Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft, S. 3033.

Nienhüser, Werner; Glück, Esther; Hoßfeld, Heiko (2016): Einstellungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer – welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen, in: WSI-Mitteilungen, (3), S. 161171.

Nienhüser, Werner (2016): Was denken junge Menschen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer? Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, in: Gerhard Bäcker et al. (Hg.), Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten: Festschrift für Gerhard Bosch, Wiesbaden, S. 165179.

Nowak, Iris; Hausotter, Jette; Winker, Gabriele (2012a): Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen. Subjektkonstruktionen von Beschäftigten in Industrie und Altenpflege. Hamburg. Projektbericht online verfügbar unter: <http://doku.b.tu-harburg.de/volltexte/2012/1138/>, zuletzt geprüft am: 29.9.2016.

Nowak, Iris; Hausotter, Jette; Winker, Gabriele (2012b): Entgrenzung in Industrie und Altenpflege: Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen, 4, S. 272280.

Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten?, in: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 64(3), S. 507534.

Osgood, Charles E.; Suci, George J.; Tannenbaum (1971): The Measurement of Meaning, Urbana/Ill. u. a.

o.V. (1974): Mitbestimmung: Epochaler Vorgang. Leitende Angestellte werden künftig als Arbeitnehmer-Vertreter in die Aufsichtsräte von Großunternehmen einrücken, in: Der Spiegel, 28.1.1974 (5). Online verfügbar unter: www.spiegel.de/spiegel/print/d-41784020.html, zuletzt geprüft am: 30.9.2016.

Peukert, Helge (2007): Wenig stichhaltig, in: Die Mitbestimmung, 53(4), S. 5255.

Paster, Thomas (2012): Do German Employers Support Board-Level Co-determination? The Paradox of Individual Support and Collective Opposition, in: *Socio-Economic Review*, 10(3), S. 471-495.

Piaget, Jean (1976): Die Äquilibration der kognitiven Strukturen, Stuttgart.

Pirker, Theo; Braun, Siegfried; Lutz, Burkart; Hammelrath, Fro (1955): Arbeiter, Management, Mitbestimmung. Eine industriesoziologische Untersuchung der Struktur, der Organisation und der Arbeiterbelegschaft in Werken der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, für die das Mitbestimmungsgesetz gilt, Stuttgart u. a.

Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans P.; Järes, Ernst A.; Kesting, Hanne (1977, c1957): Gesellschaftsbild der Arbeiter. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie (Soziale Forschung und Praxis Bd. 17), Tübingen.

Retzmann, Thomas; Seeber, Günther; Remmele, Bernd; Jongebloed, Hans-Carl (2010): Ökonomische Bildung an allgemeinbildenden Schulen – Bildungsstandards – Standards für die Lehrerbildung. Abschlussbericht an den Gemeinschaftsausschuss der deutschen gewerblichen Wirtschaft, Essen/Kiel/Laer.

Reyes-García, Victoria; Huanca, Tomás; Vadez, Vincent; Leonard, William; Wilkie, David (2006): Cultural, Practical, and Economic Value of Wild Ülants: A Quantitative Study in the Bolivian Amazon, in: *Economic Botany*, 60(1), S. 6274.

Rhein, Thomas (2011): Niedriglohnbeschäftigung in den sozialen Berufen, in: Brigitte Stolz-Willig, Jannis Christoforidis (Hg.), *Hauptsache billig? Prekarisierung der Arbeit in den sozialen Berufen*, Münster, S. 1224.

Rosenberg, Milton J.; Hovland, Carl I. (1960): Cognitive, Affective, and Behavioural Components of Attitudes, in: Carl I. Hovland, Milton J. Rosenberg (Hg.), *Attitude Organization and Change*, New Haven, S. 114.

Rosenbohm, Sophie (2013): Verhandelte Arbeitnehmerbeteiligung. Ein empirischer Vergleich der Formen vor und nach der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft, in: *Industrielle Beziehungen*, 20(1), S. 835.

Rosnow, Ralph L., Rosenthal, Robert, (2002): *Beginning Behavioral Research. A Conceptual Primer*. New Jersey.

Rügemer, Werner; Wigand, Elmar (2014a): Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und Union Busting, Köln.

Rügemer, Werner; Wigand, Elmar (2014b): Union Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. Otto-Brenner-Stiftung Arbeitsheft Nr. 77, Frankfurt am Main. Online verfügbar unter: www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/AH77_UnionBusting_WEB.pdf, zuletzt geprüft am: 30.9.2016.

Scheele, Brigitte; Groeben, Norbert (1988): Dialog-Konsens-Methoden. zur Rekonstruktion Subjektiver Theorien, Die Heidelberger Struktur-lege-Technik (SLT), konsensuale Ziel-Mittel-Argumentation und kommunikative Flußdiagramm-Beschreibung von Handlungen, Tübingen.

Schlömer, Nadine; Kay, Rosemarie; Backes-Gellner, Uschi; Rudolph, Wolfgang; Wassermann, Wolfram (2007): Mittelstand und Mitbestimmung – Unternehmensführung, Mitbestimmung und Beteiligung in mittelständischen Unternehmen, Münster.

Schulz, Wolfgang; Weiss, Hilde (2005): Ausländerfeindlichkeit und Neoliberalismus als Elemente populistischer Politik? Zum Wandel der Einstellungen der ÖsterreicherInnen zwischen 1998 und 2003, in: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 34(4), S. 395-412.

Schwarz, Norbert (2008): *Attitude Measurement*, in: William D. Crano, Radmila Prislin (Hg.), *Attitudes and Attitude Change*, New York, S. 4160.

Scott, William R. (2008): Institutions and Organizations. Ideas and Interests. 3. Auflage, Los Angeles u. a.

Singelis, Theodore M.; Triandis, Harry C.; Bhawuk, Dharm P.S.; Gelfand, Michele J. (1995): Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement, in: Cross-Cultural Research, 29(3), S. 240275.

Spranz-Fogasy, Thomas (2006): Alles Argumentieren, oder was? Zur Konstitution von Argumentation in Gesprächen, in: Deppermann, Arnulf, Hartung, Martin (Hg.), Argumentieren in Gesprächen. Gesprächsanalytische Studien, 2. Auflage, Tübingen, S. 2739.

Stettes, Oliver (2007): Effiziente Mitbestimmung: Eine ökonomische Analyse. (=Beiträge zur Ordnungspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Band 26), Köln.

Szalay, Lorand B.; Brent, Jack E. (1967): The Analysis of Cultural Meanings through Free Verbal Associations, in: Journal of Social Psychology, 72(2), S. 161187.

Szalay, Lorand B.; Deese, James (1978): Subjective Meaning and Culture. An Assessment through Word Associations, Hillsdale.

Teichert, Thorsten A.; Schöntag, Katja (2010): Exploring Consumer Knowledge Structures Using Associative Network Analysis, in: Psychology and Marketing, 27(4), S. 369398.

Tullius, Knut; Wolf, Harald (2012): Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes? in: Industrielle Beziehungen, 19(4), S. 367386.

Ulrich, Peter (2004): Bürgerrechte im Unternehmen. Gedanken zum Übergang mit mündigen Wirtschaftsbürgern, in: Wolfgang G. Weber, Pier-Paolo Pasqualoni, Christian Burtscher (Hg.), Wirtschaft, Demokratie und soziale Verantwortung: Kontinuitäten und Brüche, Göttingen, S. 169180.

Vester, Michael; v. Oertzen, Peter; Geiling, Heiko; Müller, Dagmar (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel, Frankfurt am Main.

Vester, Michael; v. Oertzen, Peter; Geiling, Heiko; Müller, Dagmar (2006): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung, 3. Auflage, Frankfurt am Main.

Vogel, Joachim; Theorell, Töres; Svalfors, Stefan; Christoph, Bernhard; Noll, Heinz-Herbert (2003): European Welfare Production: Institutional Configuration and Distributional Outcome, in: Social Indicators Research, 64(3), S. 325598.

Wagner, Wolfgang; Duvée, Gerard; Farr, Robert; Jovchelovitch, Sandra; Lorenzi-Cioldi, Fabio; Markova, Ivana; Rose, Diana (1999): Theory and Method of Social Representations, in: Asian Journal of Social Psychology, 2(1), S. 95125.

Wagner, Wolfgang; Hayes, Nicky (2005): Everyday Discourse and Common Sense. The Theory of Social Representations, Houndmills/Basingstoke/Hampshire.

Walter, Georg; Kißler, Leo; Scholten, Udo (1981): Mitbestimmung und Arbeiterbildung. Eine Fallstudie in einem Großbetrieb der Metallindustrie, Opladen.

Walther, Eva; Langer, Tina (2008): Attitude Formation and Change through Association: An Evaluative Conditioning Account, in: William D. Crano, Radmilla Prislin (Hg.), Attitudes and Attitude Change, New York, S. 87110.

Wilkesmann, Uwe; Wilkesmann, Maximiliane; Virgillito, Alfredo; Bröcker, Tobias (2011): Erwartungen an Interessenvertretungen, Berlin.

Wilpert, Bernhard; Rayley, Jörg (1983): Anspruch und Wirklichkeit der Mitbestimmung, Frankfurt am Main/New York.

World Values Survey (2015): Online-Datenabfrage. Wellen 5 und 6 für Deutschland (Postmaterialismus-12-Index), www.worldvaluessurvey.org/WVSOnline.jsp.

Wright, Erik (1997): Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis, Cambridge.

Yun, Jong Uk (2010): Die Spielfilme von Ken Loach: Perspektive eines realistischen Kinos, Darmstadt.

ZA & ZUMA (2014): Links-Rechts-Selbsteinstufung, in: Daniel Danner, Angelika Glöckner-Rist (Hg.), Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 15.00, Bonn.

Zimbardo, Philip G. (1992): Psychologie, Berlin/Heidelberg.

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

Tabelle 42

Effekte von Erwerbssituation und generellen Einstellungen auf die Einstellung zur Mitbestimmung (Likert- bzw. 13-Item-Index), OLS-Regression

Unabhängige Variablen; (1. Zeile unstandardisierter, 2. Zeile standardisierter Koeffizient)	Modell 1	Modell 2	Modell 3
(Konstante)	3,010*	3,004*	3,058*
Soziodemographische Merkmale			
Erwerbsposition (Referenzkategorie „Angestellter (qualifiziert, hochqualifiziert)“)			
Arbeiter (un- oder angelernt)	0,070 0,035	0,045 0,023	
Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.)	0,023 0,015	-0,028 -0,019	
Angestellter (ausführende Tätigkeiten)	0,018 0,015	-0,005 -0,004	
Angestellter (leitend)	-0,043 -0,036	-0,053 -0,044	
Freiberufler/Selbstständige ohne Mitarbeiter	-0,035 -0,019	-0,044 -0,024	
Freiberufler/Selbstständige mit weniger als fünf Mitarbeitern	-0,047 -0,021	-0,082 -0,038	
Freiberufler/Selbstständige mit fünf und mehr Mitarbeitern	-0,332* -0,150	-0,375* -0,169	
Bildung: Hochschulreife (ja = 1, sonst 0)	0,018 0,023	0,049* 0,060	
Gewerkschaftsmitglied (ja = 1, sonst 0)	0,130* 0,130	0,168* 0,168	

Unabhängige Variablen; (1. Zeile unstandardisierter, 2. Zeile standardisierter Koeffizient)	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Nettoeinkommen pro Haushaltsmitglied (Quartile, Referenzkategorie 2. und 3. Quartil)			
Nettoeinkommen unterstes Quartil	0,030 0,030	0,015 0,015	
Nettoeinkommen oberstes Quartil	-0,006 -0,007	-0,019 -0,022	
Alter bis 30 Jahre	0,029 0,032	0,015 0,017	
Alter über 50 Jahre	0,049 0,055	0,074* 0,083	
„Im Arbeitsleben überwiegend befristet beschäftigt“ (ja = 1, sonst 0)	0,003 0,003	0,014 0,012	
Allgemeine politische Einstellungen			
Links-Rechts-Selbsteinschätzung (Skala von 1 (links) bis 10 (rechts), Referenzkategorie „Mitte“ (Werte 4, 5 oder 6))			
Links (Skalenwerte 13)	0,053* 0,056		0,078* 0,082
Rechts (Skalenwerte 710)	-0,069* -0,058		-0,097* -0,082
Resignative Haltung: „... Verhältnisse lassen sich nicht ändern“ (1 = ja, sonst 0)	-0,112* -0,122		-0,111* -0,121
Solidarität: „Bereit, Interessen für Kollegen zurückzustellen“ (1 = ja, sonst 0)	0,104* 0,120		0,107* 0,124
Individuenzentrierte Leistungs- attribution: „Wer nichts erreicht, ist selber schuld“ (1 = ja, sonst 0)	-0,098* -0,121		-0,104* -0,128
R ² /Korr. R ²	0,130/0,117	0,070/0,060	0,081/0,077

Anmerkung: N = 1.269; * = Signifikanz mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau; nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 43

Effekte von Erwerbsituation und generellen Einstellungen auf die Einstellung zu Mitbestimmung (gemessen über Polaritätsindex, 1 = Index im positiven Bereich, sonst 0), logistische Regression

Unabhängige Variablen (Effektkoeffizienten exp(b))	Modell 1	Modell 2	Modell 3
(Konstante)	3,060*	2,906*	3,059*
Soziodemographische Merkmale			
Erwerbsposition (Referenzkategorie „Angestellter (qualifiziert, hochqualifiziert)“)			
Arbeiter (un- oder angelernt)	0,985	0,920	
Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.)	0,629	0,577*	
Angestellter (ausführende Tätigkeiten)	0,732	0,692	
Angestellter (leitend)	1,099	1,093	
Freiberufler/Selbstständige ohne Mitarbeiter	0,868	0,858	
Freiberufler/Selbstständige mit weniger als fünf Mitarbeitern	0,752	0,708	
Freiberufler/Selbstständige mit fünf und mehr Mitarbeitern	0,599	0,529	
Bildung: Hochschulreife (ja = 1, sonst 0)	1,081	1,178	
Gewerkschaftsmitglied (ja = 1, sonst 0)	1,106	1,203	
Nettoeinkommen pro Haushaltsmitglied (Quartile, Referenzkategorie 2. und 3. Quartil)			
Nettoeinkommen unterstes Quartil	0,950	0,934	
Nettoeinkommen oberstes Quartil	0,765	0,744	
Alter (Referenzkategorie „30- bis 50-Jährige“)			
Alter bis 30 Jahre	2,214*	2,141*	
Alter über 50 Jahre	1,148	1,215	
„Im Arbeitsleben überwiegend befristet beschäftigt“ (ja = 1, sonst 0)	0,584*	0,602*	

Allgemeine politische Einstellungen

Links-Rechts-Selbsteinschätzung (Skala von 1 (links) bis 10 (rechts), Referenzkategorie „Mitte“ (Werte 4, 5 oder 6))

Links (Skalenwerte 13)	1,119		1,138
Rechts (Skalenwerte 710)	0,676		0,619*
Resignative Haltung: „... Verhältnisse lassen sich nicht ändern“ (1 = ja, sonst 0)	0,743		0,721*
Solidarität: „Bereit, Interessen für Kollegen zurückzustellen“ (1 = ja, sonst 0)	1,300		1,310
Individuenzentrierte Leistungsattribution: „Wer nichts erreicht, ist selber schuld“ (1 = ja, sonst 0)	0,818		0,865
Nagelkerkes R-Quadrat	0,061	0,042	0,022

Anmerkung: N = 1.111; * = Signifikanz mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau; nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 44

Effekte von Erwerbsposition und generellen Einstellungen auf die Einstellung zum Betriebsrat (gemessen über Polaritätsindex, 1 = Index im positiven Bereich, sonst 0), logistische Regression

Unabhängige Variablen (Effektkoeffizienten exp(b))	Modell 1	Modell 2	Modell 3
(Konstante)	2,196*	2.207*	2,541*
Soziodemographische Merkmale			
Erwerbsposition (Referenzkategorie „Angestellter (qualifiziert, hochqualifiziert)“)			
Arbeiter (un- oder angelernt)	0,779	0,753	
Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.)	0,893	0,806	
Angestellter (ausführende Tätigkeiten)	1,091	1,009	
Angestellter (leitend)	0,997	0,997	
Freiberufler/Selbstständige ohne Mitarbeiter	0,438*	0,437*	

Freiberufler/Selbstständige mit weniger als fünf Mitarbeitern	0,500*	0,463*	
Freiberufler/Selbstständige mit fünf und mehr Mitarbeitern	0,557	0,516*	
Bildung: Hochschulreife (ja = 1, sonst 0)	1,155	1,229	
Gewerkschaftsmitglied (ja = 1, sonst 0)	1,781 *	1,903*	
Nettoeinkommen pro Haushaltsmitglied (Quartile, Referenzkategorie 2. und 3. Quartil)			
Nettoeinkommen unterstes Quartil	1,304	1,299	
Nettoeinkommen oberstes Quartil	0,941	0,925	
Alter (Referenzkategorie „30- bis 50-Jährige“)			
Alter bis 30 Jahre	1,102	1,074	
Alter über 50 Jahre	1,111	1,181	
„Im Arbeitsleben überwiegend befristet beschäftigt“ (ja = 1, sonst 0)	0,742	0,768	
Allgemeine politische Einstellungen			
Links-Rechts-Selbsteinschätzung (Skala von 1 (links) bis 10 (rechts), Referenzkategorie „Mitte“ (Werte 4, 5 oder 6))			
Links (Skalenwerte 13)	1,035	1,094	
Rechts (Skalenwerte 710)	0,797	0,720	
Resignative Haltung: „... Verhältnisse lassen sich nicht ändern“ (1 = ja, sonst 0)	0,822	0,779	
Solidarität: „Bereit, Interessen für Kollegen zurückzustellen“ (1 = ja, sonst 0)	1,381*	1,359*	
Individuenzentrierte Leistungsattribution: „Wer nichts erreicht, ist selber schuld“ (1 = ja, sonst 0)	0,772	0,774	
Nagelkerkes R-Quadrat	0,058	0,042	0,023

Anmerkung: N = 1.195; * = Signifikanz mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau; nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 45

Effekte von Erwerbsposition sowie generellen Einstellungen auf die Einstellung zu Mitbestimmung (Einfluss der Arbeitnehmer soll größer oder gleich dem der Arbeitgeber sein; Zustimmung = 1, sonst 0), logistische Regression

Unabhängige Variablen (Effektkoeffizienten exp(b))	Modell 1	Modell 2	Modell 3
(Konstante)	1,680*	1,672*	1,691*
Soziodemographische Merkmale			
Erwerbsposition (Referenzkategorie „Angestellter (qualifiziert, hochqualifiziert)“)			
Arbeiter (un- oder angelernt)	0,923	0,945	
Arbeiter (Facharbeiter, Meister etc.)	1,134	0,994	
Angestellter (ausführende Tätigkeiten)	0,945	0,932	
Angestellter (leitend)	0,768	0,745	
Freiberufler/Selbstständige ohne Mitarbeiter	0,700	0,722	
Freiberufler/Selbstständige mit weniger als fünf Mitarbeitern	0,564	0,526*	
Freiberufler/Selbstständige mit fünf und mehr Mitarbeitern	0,283*	0,250*	
Bildung: Hochschulreife (ja = 1, sonst 0)	0,694*	0,759*	
Gewerkschaftsmitglied (ja = 1, sonst 0)	2,166*	2,469*	
Nettoeinkommen pro Haushaltsmitglied (Quartile, Referenzkategorie 2. und 3. Quartil)			
Nettoeinkommen unterstes Quartil	2,000*	1,898*	
Nettoeinkommen oberstes Quartil	0,836	0,804	
Alter (Referenzkategorie „30- bis 50-Jährige“)			
Alter bis 30 Jahre	0,916	0,870	
Alter über 50 Jahre	1,791*	1,970*	
„Im Arbeitsleben überwiegend befristet beschäftigt“ (ja = 1, sonst 0)	1,176	1,235	

Allgemeine politische Einstellungen

Links-Rechts-Selbsteinschätzung (Skala von 1 (links) bis 10 (rechts), Referenzkategorie „Mitte“ (Werte 4, 5 oder 6))

Links (Skalenwerte 13)	1,797*	1,910*	
Rechts (Skalenwerte 710)	0,841	0,772	
Resignative Haltung: „... Verhältnisse las- sen sich nicht ändern“ (1 = ja, sonst 0)	0,893	1,052	
Solidarität: „Bereit, Interessen für Kollegen zurückzustellen“ (1 = ja, sonst 0)	1,191	1,193	
Individuenzentrierte Leistungsattribution: „Wer nichts erreicht, ist selber schuld“ (1 = ja, sonst 0)	0,719*	0,678*	
Nagelkerkes R-Quadrat	0,149	0,119	0,047

Anmerkung: N = 1.417; * = Signifikanz mindestens auf dem 5-Prozent-Niveau; nur Erwerbstätige, ungewichtete Daten
Quelle: Eigene Darstellung

Wie stehen die Menschen in Deutschland zur Mitbestimmung? Aus vielen Untersuchungen ergibt sich, dass die Deutschen die Mitbestimmung sehr positiv bewerten. Doch klassische Einstellungsbefragungen unterstellen, dass die Befragten dasselbe unter „Mitbestimmung“ verstehen, und bergen die Gefahr, dass die Fragen auch die Antworten prägen. Diese Studie hat deshalb zunächst nach spontanen Assoziationen zum Begriff „Mitbestimmung“ gefragt. Daraus entsteht ein differenziertes Bild, was Menschen mit Mitbestimmung verbinden, was sie darüber wissen und wie sie zu ihrer positiven Bewertung kommen.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-321-8