

Werner Nienhüser

**Einstellungen zur Mitbestimmung
(bei Jüngeren):
Stirbt der Repräsentationsgedanke aus?**

WSI-Herbstforum, Berlin, 21.11.2018

Forschungsfragen und Hintergrund

**„Einstellungen“ zur
Mitbestimmung
bzw.
Denken über
Mitbestimmung**

Gefördert von der Hans-
Böckler-Stiftung

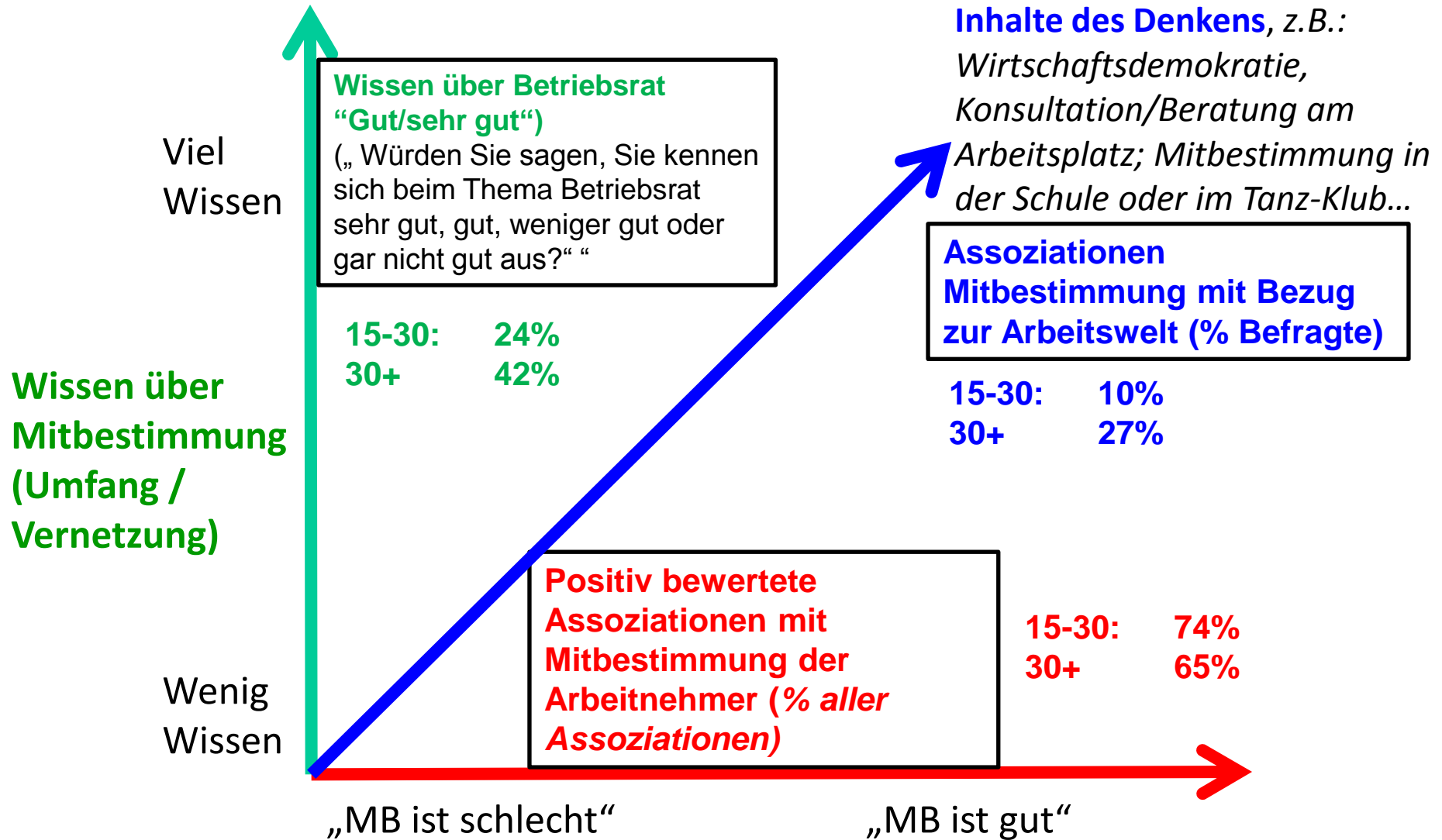
**Telefonbefragung
(n = 3.203);
Zufallsstichprobe,
Alter 15-65+**

**Qualitative interviews
(n= 41);
Alter 16-36 (Median: 25)**

Relevanz der Forschungsfragen

- Denken beeinflusst Handeln
(Handeln beeinflusst auch Denken...)
- Institutionen wie das deutsche System der Arbeitnehmer-Mitbestimmung bedürfen der Unterstützung (auch der positiven Einstellungen)
- Positives Denken → Positive Wirkungen auf das Engagement für die Mitbestimmung

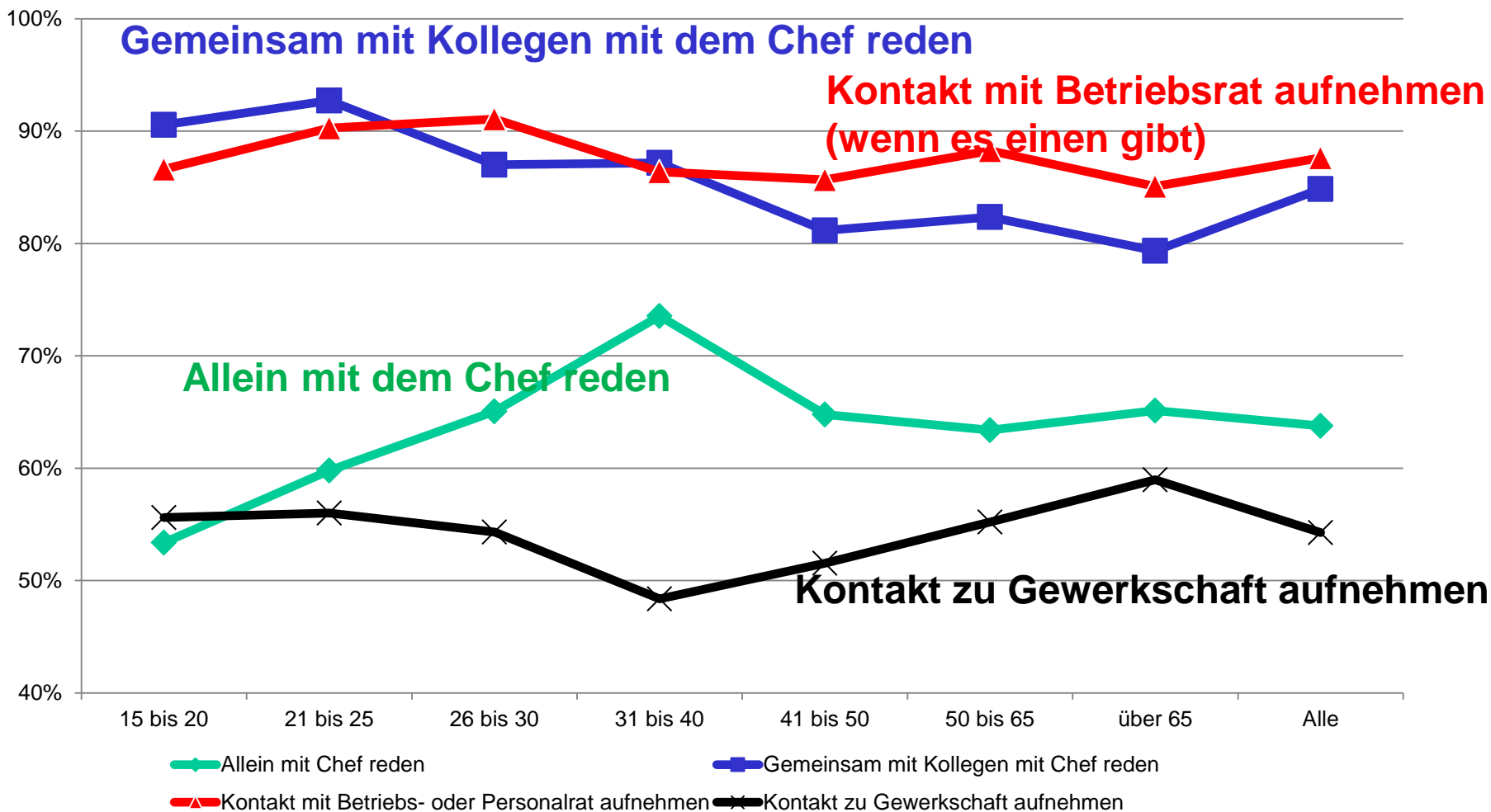
Denken über Mitbestimmung



Bewertung von Mitbestimmung (affektiv-emotionale Dimension; Einstellung im engeren Sinne)

Kollektives Handeln

Stellen Sie sich bitte folgende Situation vor: Sie arbeiten in einem Betrieb, in dem der Arbeitgeber die Arbeitszeit für Sie und die Kollegen in Ihrer Abteilung verlängern möchte. Sie allerdings möchten das nicht. Was würden Sie in dieser Situation tun? Würden Sie (Mehrfachnennungen möglich)



Zwischenfazit

- Wenig Wissen über Mitbestimmung
- Positive Bewertungen
- Positive Einstellung (Bereitschaft) zu kollektivem Handeln ist bei den Jüngeren genauso vorhanden wie bei den Älteren
- Repräsentationsgedanke abstrakt nach wie vor lebendig
- Allerdings sind die konkreten betrieblichen „Mittel“ zur Repräsentation wenig bekannt

Ergebnisse unserer qualitativen Interviews

Sample der qualitativen Untersuchung

Sozio-demografischer Hintergrund	n
FacharbeiterInnen	4
Kaufmännische Angestellte	11 (davon mit Hochschulabschluss: 4)
Auszubildende, SchülerInnen	6
Studierende	19
Arbeitslose	1
Alle	41

Median-Alter: 25 (16-36)

Hochschulabschluss: 11

Methoden:

1. Strukturierter Fragebogen vor dem Interview
2. Qualitatives Interview

Ausmaß des Wissens über Mitbestimmung – Wissen über Betriebsrat

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 et was 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)

**EXTREMBEISPIEL, NICHT
GENERALISIERBAR**

Befragte: „... nicht Gewerkschaft, (...) mir fehlt jetzt *wieder* das Wort.“

Interviewer: „Betriebsrat.“

Befragter: „Nee, ja, genau, der Betriebsrat.“

Dimension Denken über Mitbestimmung (MB)	1. Konser- vative Befür- worter (n= 9)	2. Ambivalente Befürworter (n = 21)	3. Befürworter gleichberech- tigter MB (n = 3)	4. Befürworter einer Demokratisie- rung (der Wirtschaft) (n = 4)	5. Resignierte (n = 2)
Bewertung	Eher positiv	Eher positiv	Stärker positiv	Stärker positiv	Abstrakt positiv, konkret negativ
Wissen	Wissen gering	Wissen gering	Mehr Wissen	Mehr Wissen	Geringes Wissen; negative Erfahrungen
Form/ Funktion von MB	Schutz vor Willkür	Schwache Mitbestim- mungsrechte	(Begrenzte) Mitentschei- dung	Demokratisie- rung der Wirtschaft	MB überflüssig
Bezug zum gesellschaftli- chen Status Quo	Befürwortung	Befürwortung	Kritische Befürwortung	Ablehnung	Befürwor- tung

Dimension Denken über Mitbestimmung (MB)	1. Konser- vative Befür- worter (n= 9)	2. Ambivalente Befürworter (n = 21)	3. Befürworter gleichberech- tigter MB (n = 3)	4. Befürworter einer Demokratisie- rung (der Wirtschaft) (n = 4)	5. Resignierte (n = 2)
Bewertung	Eher positiv	Eher positiv	Stärker positiv	Stärker positiv	Abstrakt positiv, konkret negativ
Wissen	Wissen gering	Wissen gering	Mehr Wissen	Mehr Wissen	Geringes Wissen; negative Erfahrungen
Form/ Funktion von MB	Schutz vor Willkür	Schwache Mitbestim- mungsrechte	(Begrenzte) Mitentschei- dung	Demokratisie- rung der Wirtschaft	MB überflüssig
Bezug zum gesellschaftli- chen Status Quo	Befürwortung	Befürwortung	Kritische Befürwortung	Ablehnung	Befürwor- tung

TYP 1: Konservative Befürworter (n= 9)

Antwort auf die Frage der Interviewerin nach weitergehender Mitbestimmung:

„...so funktioniert es und anders funktioniert es halt nicht. Und so funktioniert es im Moment auch gut. ... dafür haben wir nicht umsonst Entscheidungsträger, wir haben nicht umsonst gestaffelte Position(en) (...). Sonst könnte jeder die selbe Position haben, jeder würde das selbe Einkommen haben, jeder hat das selbe Mitspracherecht und alle wären gleich.“ (Interview 29)

TYP 1: Konservative Befürworter (n= 9)

- Begrenzte Mitbestimmung - Schutz vor der Willkür des Arbeitgebers; Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte
- Ausweitung über solche Rechte hinaus lehnen diese Befragten eindeutig ab
 - Arbeitgeber muss das letzte Wort in den Entscheidungen haben
 - Arbeitnehmerseite nicht kompetent genug, nicht genug Wissen
 - Verantwortungsdiffusion, jemand muss „den Kopf hinhalten“.
 - Gruppenegoismus der Arbeitnehmer (aber nicht der Arbeitgeber)

**Mentales Festhalten an
gesellschaftlicher und betrieblicher
Ordnung**

Dimension Denken über Mitbestimmung (MB)	1. Konservative Befürworter (n= 9)	2. Ambivalente Befürworter (n = 21)	3. Befürworter gleichberechtigter MB (n = 3)	4. Befürworter einer Demokratisierung (der Wirtschaft) (n = 4)	5. Resignierte (n = 2)
Bewertung	Eher positiv	Eher positiv	Stärker positiv	Stärker positiv	Abstrakt positiv, konkret negativ
Wissen	Wissen gering	Wissen gering	Mehr Wissen	Mehr Wissen	Geringes Wissen; negative Erfahrungen
Form/ Funktion von MB	Schutz vor Willkür	Schwache Mitbestimmungsrechte	(Begrenzte) Mitentscheidung	Demokratisierung der Wirtschaft	MB überflüssig
Bezug zum gesellschaftlichen Status Quo	Befürwortung	Befürwortung	Kritische Befürwortung	Ablehnung	Befürwortung

TYP 2: Ambivalente Befürworter (n = 21)

Frage der Interviewerin nach der Einschätzung des Betriebsrates:

„**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)

TYP 2: Ambivalente Befürworter (n = 21)

- Begrenzte Mitbestimmung: Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte, stärker als beim Konservativen Typ)
- **„Einerseits – andererseits“-Attitüde:**
 - Einerseits:
Vage Befürwortung bei zugleich wenig Wissen
Betonung individueller Mitbestimmung (auf Arbeitsplatzebene)
 - Andererseits:
Wenig Vertrauen in die Kompetenz von Arbeitnehmern vor allem bei wirtschaftlichen Entscheidungen

**Positive Bewertung von
Mitbestimmung, aber kein Vertrauen in
die Kompetenz der Arbeitnehmer**

Dimension Denken über Mitbestimmung (MB)	1. Konser- vative Befür- worter (n= 9)	2. Ambivalente Befürworter (n = 21)	3. Befürworter gleichberech- tigter MB (n = 3)	4. Befürworter einer Demokratisie- rung (der Wirtschaft) (n = 4)	5. Resignierte (n = 2)
Bewertung	Eher positiv	Eher positiv	Stärker positiv	Stärker positiv	Abstrakt positiv, konkret negativ
Wissen	Wissen gering	Wissen gering	Mehr Wissen	Mehr Wissen	Geringes Wissen; negative Erfahrungen
Form/ Funktion von MB	Schutz vor Willkür	Schwache Mitbestim- mungsrechte	(Begrenzte) Mitentschei- dung	Demokratisie- rung der Wirtschaft	MB überflüssig
Bezug zum gesellschaftli- chen Status Quo	Befürwortung	Befürwortung	Kritische Befürwortung	Ablehnung	Befürwor- tung

TYP 3: Befürworter gleichberechtigter MB (n = 3)

B: „Das Idealbild ist jetzt wirklich, wenn man einen Arbeitnehmersvertreter und einen Arbeitgebersvertreter an einem Tisch sitzen hat und man unterhält sich über die aktuelle Situation. Und letztendlich, wenn man für das Unternehmen lebt, sage ich mal so: Dann will man doch, dass das Unternehmen erfolgreich ist. Und ein einfaches Beispiel: wenn Kündigungen anstehen, dann ist es vielleicht auch so, dass man darauf guckt und auch als Arbeitnehmer sagen muss, ja wir haben im Moment keine andere Chance, weil die Fakten sprechen einfach dagegen. Wenn ich aber dem Arbeitgeber andere Fakten liefern kann, die er auch nachvollziehen kann, dann ist es ja eine Chance, dass man dann einfach sagt: ok, du hast mich überzeugt. Daher ist es halt dann sinnvoll, dieses zu kanalisieren durch gewisse Vertreter, weil es bringt halt nichts, wenn man mit über 200 Leuten darüber diskutiert.“ (Interview 23)

TYP 3: Befürworter gleichberechtigter MB (n = 3)

- Stärker positive Einschätzung (auch nach Werten der strukturierten Befragung)
- Mehr Wissen, zum Teil Erfahrungen mit Betriebsrat
- (Begrenzte) Mitentscheidung, über reine Informations-, Anhörungs- und Beratungsrechte hinausgehend – Machtausgleich

Gegenmacht, aber nicht zu viel

Dimension Denken über Mitbestimmung (MB)	1. Konser- vative Befür- worter (n= 9)	2. Ambivalente Befürworter (n = 21)	3. Befürworter gleichberech- tigter MB (n = 3)	4. Befürworter einer Demokratisie- rung (der Wirtschaft) (n = 4)	5. Resignierte (n = 2)
Bewertung	Eher positiv	Eher positiv	Stärker positiv	Stärker positiv	Abstrakt positiv, konkret negativ
Wissen	Wissen gering	Wissen gering	Mehr Wissen	Mehr Wissen	Geringes Wissen; negative Erfahrungen
Form/ Funktion von MB	Schutz vor Willkür	Schwache Mitbestim- mungsrechte	(Begrenzte) Mitentschei- dung	Demokratisie- rung der Wirtschaft	MB überflüssig
Bezug zum gesellschaftli- chen Status Quo	Befürwortung	Befürwortung	Kritische Befürwortung	Ablehnung	Befürwor- tung

TYP 4: Befürworter einer Demokratisierung (der Wirtschaft) (n = 4)

B.: „... sollte eigentlich die **Belegschaft alles mitbestimmen** dürfen. ... 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...“ (Interview 33)

TYP 4: BefürworterInnen einer Demokratisierung (der Wirtschaft) (n = 4)

- Forderung nach starker Arbeitnehmermacht, bis hin zur Vergesellschaftung der Produktionsmittel
- Deutlich mehr Wissen
- Oft politisch Engagierte

Aktuelle Mitbestimmung - ein Schritt auf dem Weg zu einem anderen Gesellschaftsmodell

Dimension Denken über Mitbestimmung (MB)	1. Konser- vative Befür- worter (n= 9)	2. Ambivalente Befürworter (n = 21)	3. Befürworter gleichberech- tigter MB (n = 3)	4. Befürworter einer Demokratisie- rung (der Wirtschaft) (n = 4)	5. Resignierte (n = 2)
Bewertung	Eher positiv	Eher positiv	Stärker positiv	Stärker positiv	Abstrakt positiv, konkret negativ
Wissen	Wissen gering	Wissen gering	Mehr Wissen	Mehr Wissen	Geringes Wissen; negative Erfahrungen
Form/ Funktion von MB	Schutz vor Willkür	Schwache Mitbestim- mungsrechte	(Begrenzte) Mitentschei- dung	Demokratisie- rung der Wirtschaft	MB überflüssig
Bezug zum gesellschaftli- chen Status Quo	Befürwortung	Befürwortung	Kritische Befürwortung	Ablehnung	Befürwor- tung

TYP 5: Resignierte (n = 2)

Befragter. „Aber selbst da wird ja beeinflusst bis zum Gehtnichtmehr. 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, (...). Aber im Endeffekt werden die alle doch nur, ich sage mal, **bestochen**.“

(Interview 25)

TYP 5: Resignierte (n = 2)

- Abstrakt positiv, konkret negativ
- Geringes Wissen; negative Erfahrungen, häufig aus zweiter Hand
- Befragte fühlen sich nicht angesprochen von den Akteuren der Mitbestimmung

Gefühl, sich wehren zu müssen, dies aber zugleich für zwecklos zu halten

Dimension Denken über Mitbestimmung (MB)	1. Konser- vative Befür- worter (n= 9)	2. Ambivalente Befürworter (n = 21)	3. Befürworter gleichberech- tigter MB (n = 3)	4. Befürworter einer Demokratisie- rung (der Wirtschaft) (n = 4)	5. Resignierte (n = 2)
Bewertung	Eher positiv	Eher positiv	Stärker positiv	Stärker positiv	Abstrakt positiv, konkret negativ
Wissen	Wissen gering	Wissen gering	Mehr Wissen	Mehr Wissen	Geringes Wissen; negative Erfahrungen
Form/ Funktion von MB	Schutz vor Willkür	Schwache Mitbestim- mungsrechte	(Begrenzte) Mitentschei- dung	Demokratisie- rung der Wirtschaft	MB überflüssig
Bezug zum gesellschaftli- chen Status Quo	Befürwortung	Befürwortung	Kritische Befürwortung	Ablehnung	Befürwor- tung

Fazit

- Wenig Wissen über Mitbestimmung (wenig Erfahrungen)
 - Repräsentative Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen spielt im Denken nur eine geringe Rolle
 - Große Bandbreite innerhalb der insgesamt positiven Bewertung von Mitbestimmung
 - Bewertung von Mitbestimmung zwar positiv, zum Teil aber diffus und ambivalent
- Positiv über Mitbestimmung als abstrakte Idee zu denken,
- heißt nicht: positiv über konkrete Mitbestimmung zu denken
 - heißt nicht: sich auch für Mitbestimmung zu engagieren
- Mitbestimmung der Arbeitnehmer würde gefördert durch Erfahrungen mit repräsentativer Mitbestimmung (bereits in der Schule)



Was Menschen über Mitbestimmung denken

Empirische Analysen

By Prof. Dr. Werner Nienhüser, Dr. Heiko Hoßfeld,
Esther Glück and Lukas Gödde

2018, 242 pp., pb., € 49.00

ISBN 978-3-8487-4973-7

eISBN 978-3-8452-9184-0

nomos-shop.de/38015

Vielen Dank!

Website des Projekts:
www.einmit.de

werner.nienhueser@uni-due.de | www.udue.de/apo