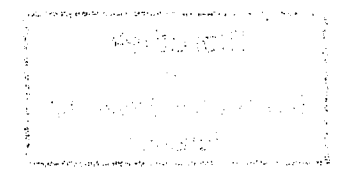


✓
Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Von

**Erika Bock-Rosenthal
Heiner Hachmeister
Arndt Sorge**



Verlag Otto Schwartz & Co · Göttingen

Inhaltsverzeichnis

A.	Theoretische Vorüberlegungen	1
1.	Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Programm	19
2.	Soziologische Aspekte	19
2.1.	Programmatische und soziologische Äußerungen über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz	19
2.2.	Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Strategie individueller Demokratisierung und als Element der Betriebsorganisation	26
2.3.	Potentiale und Restriktionen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz	44
2.4.	Folgen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz	80
B.	Ergebnisse der Expertengespräche	97
1.	Vorbemerkungen zur qualitativen Analyse	97
2.	Definitionen und Vorschläge zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz	116
2.1.	Individuelle Vorstellungen	116
2.2.	Dimensionale Typisierung	139
3.	Perspektiven und Orientierungen	150
3.1.	Hoffnungen und Befürchtungen	150
3.2.	Begründungen, Perspektiven und Orientierungen	156
4.	Einstellungen zum Kontext von Mitbestimmung am Arbeitsplatz	159
4.1.	Organisatorischer Kontext	159
4.2.	Technischer Kontext	166
4.3.	Sozialer Kontext	170
4.4.	Politischer Kontext	172
C.	Fallstudie I. Mitbestimmungserfahrungen im Bergbau	178
1.	Anlage der Studie	178
2.	Betriebliche Mitbestimmung aus der Sicht ausgewählter Belegschaftsmitglieder	184
2.1.	Problembereiche und Konflikte mit dem Betriebsrat	184
2.2.	Demokratisierung und Professionalisierung des Betriebsrats	189
2.3.	Informationen über die Unternehmenspolitik	192
2.4.	Die Rolle des Vertrauenskörpers	193
2.5.	Individualrechte und arbeitsplatzbezogene Mitwirkung	196
3.	Institutionen betrieblicher Mitbestimmung aus der Sicht einer Arbeitsgruppe	199
3.1.	Methodische Probleme	199
3.2.	Selbstverständnis der Gruppe	200
3.3.	Die Einstellung zum Betriebsrat	202
3.4.	Die Einstellung zum Arbeitsdirektor	207
3.5.	Die Einstellung zur Betriebsversammlung	207
4.	Aktivitätsbereitschaft der Belegschaft	208
5.	Einstellung zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz	211
6.	Forderungen und Verbesserungsvorschläge der Arbeitnehmer	218
7.	Betriebliche Mitbestimmung und Mitbestimmung am Arbeitsplatz aus der Sicht des Personaldirektors	222
8.	Betriebliche Mitbestimmung und Mitbestimmung am Arbeitsplatz aus der Sicht des Betriebsrats	227
9.	Zusammenfassung	231

Bock-Rosenthal, Erika

Mitbestimmung am Arbeitsplatz / von Erika Bock-Rosenthal; Heiner Hachmeister; Arndt Sorge.

1. Aufl. — Göttingen : Schwartz & Co., 1977

ISBN 3-509-01026-4

NE: Hachmeister, Heiner, Sorge, Arndt



Gedruckt mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft

ISBN 3-509-01026-4

Alle Rechte vorbehalten

© Verlag Otto Schwartz & Co · 1977

Gesamtherstellung: Otto Schwartz & Co · 3400 Göttingen

Printed in Germany

D.	Fallstudie II. Analyse eines Modellversuch	230
1.	Anlage der Untersuchung	230
2.	Das Mitbestimmungskonzept des Betriebes	237
3.	Erfahrungen mit der Mitbestimmung am Arbeitsplatz	243
3.1.	Mitbestimmung in der Arbeitsgruppe	243
3.1.1.	Aktivität der Arbeitsgruppen	243
3.1.2.	Themen und Formen der Arbeitsgruppenbesprechungen	253
3.1.3.	Der Arbeitsgruppensprecher	257
3.2.	Die Rolle des direkten Vorgesetzten	262
3.3.	Der Betriebsrat als Garant der Mitbestimmung am Arbeitsplatz	265
3.4.	Externe Instanzen	268
3.5.	Die intergruppalen Beziehungen	272
4.	Einstellungen zum Mitbestimmungskonzept	276
4.1.	Das Mitbestimmungsmodell des Unternehmens aus der Sicht der Unternehmensleitung	276
4.2.	Das Mitbestimmungskonzept aus der Sicht des Betriebsrats	282
4.3.	Das Mitbestimmungskonzept aus der Sicht der Arbeitnehmer	288
4.3.1.	Einstellungen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz	288
4.3.2.	Einstellung zu verschiedenen Interessenvertretungsinstanzen	291
4.3.3.	Einstellung zur Arbeitssituation	296
5.	Anspruch und Realität	300
5.1.	Selbstverständnis und Interessen	300
5.2.	Erwartungsanspruch und Erfahrungen	306
	Literaturliste	309

1. Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Programm

Die vorliegende Studie befaßt sich mit Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu einem Zeitpunkt, da über diese Form der Mitbestimmung kaum mehr gesprochen wird. In der Tatsache, daß kein aktueller Bezug vorliegt, kann jedoch auch eine besondere Chance liegen. Um 1969 wurden anlässlich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes in einigen Gewerkschaftskreisen - inspiriert auch von kirchlicher Seite durch Erfahrungen der Industriepfarrer - Modelle entwickelt, eine Mitbestimmung unterhalb der Ebene des Betriebsrats zu installieren. Die damalige Diskussion ist untergegangen in innergewerkschaftlichen Debatten, und nur einige Befürworter einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz sind aktiv geblieben. Es fragt sich, ob unsere Studie nicht zu früh oder zu spät durchgeführt wurde angesichts der bestehenden mitbestimmungspolitischen Landschaft. Es ist unseres Erachtens jedoch zu erwarten, daß mit der Konsolidierung des neuen Mitbestimmungsgesetzes auch die Diskussion um Möglichkeiten der Demokratisierung der Basis der Arbeitnehmer wieder stärker aufleben wird. In der Humanisierungsdebatte einerseits und in der neuerdings verstärkten Vertrauensleutepolitik andererseits sind die alten Vorstellungen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz noch nicht ganz untergegangen.

Hermann Huss und Eberhard Schmidt sprechen in dem Vorwort zu ihrem Sammelband "Kooperation und Mitbestimmung"¹⁾ von der Anregung der "mitbestimmungspolitischen Phantasie". Unter diesem Motto könnte die vorliegende Studie verstanden werden. Es geht im Folgenden nicht um die Ausarbeitung

1) Frankfurt/Main 1971