

Cleff, Thomas

Book

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang: Eine theoretische und empirische Untersuchung kultureller Einflüsse auf die Einstellung zu Regelungen industrieller Beziehungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Schweden, Spanien, Türkei und den USA

International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, No. 7

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Cleff, Thomas (1997) : Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang: Eine theoretische und empirische Untersuchung kultureller Einflüsse auf die Einstellung zu Regelungen industrieller Beziehungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Schweden, Spanien, Türkei und den USA, International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik, No. 7, ISBN 3-87988-227-4, Rainer Hampp Verlag, München und Mering

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116851>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

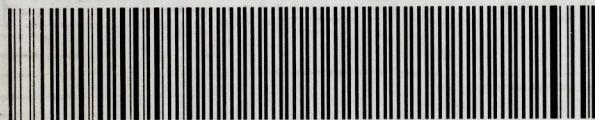
International vergleichende Schriften zur
Personalökonomie und Arbeitspolitik

Thomas Cleff

Industrielle Beziehungen
im kulturellen Zusammenhang



A 212983



Rainer Hampp Verlag

EIGENTUM
DES
INSTITUTS
FÜR
WELTWIRTSCHAFT
KIEL

BIBLIOTHEK

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang

International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik

Band 7

herausgegeben von Rolf Birk
Dieter Sadowski

Thomas Cleff

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang

Eine theoretische und empirische Untersuchung kultureller Einflüsse auf die Einstellung zu Regelungen Industrieller Beziehungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Schweden, Spanien, Türkei und den USA

745109

A 212983



Rainer Hampp Verlag

München und Mering 1997

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Cleff, Thomas:

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang : eine theoretische und empirische Untersuchung kultureller Einflüsse auf die Einstellung zu Regelungen Industrieller Beziehungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Schweden, Spanien, Türkei und den USA / Thomas Cleff. - München ; Mering : Hampp, 1997

(International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik ; 7)

Zugl.: Wuppertal, Univ., Diss., 1996

ISBN 3-87988-227-4 Pb.

International vergleichende Schriften
zur Personalökonomie und Arbeitspolitik: ISSN 1430-5437

Umschlagbild: Relief von Schloß Quint, Trier

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

© 1997 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringerzeller Str. 16 D - 86415 Mering

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Vorwort

Die über Jahrzehnte hinweg praktizierten und auf nationale Unternehmensstrukturen ausgerichteten Mitspracheroutinen der Arbeitnehmervertreter wurden der zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen bisher nur unzureichend angepaßt, so daß Mitbestimmungsstrukturen an Effizienz verlieren und die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter mehr und mehr zu einem Krisenmanagement degenerieren. Das Überleben hoch entwickelter Mitsprachensysteme (z. B. in Deutschland oder Schweden) kann deshalb nur dann gesichert werden, wenn der Aufbau internationaler Vertretungsstrukturen gelingt. Oftmals scheitert dies bereits an der mangelnden Sensibilität der Arbeitnehmervertreter für Regelungen der Arbeitnehmersprache in anderen Ländern. Unterschiedliche Erfahrungen und unterschiedliche Erwartungshaltungen der Arbeitnehmer darüber, was Mitsprache leisten soll, führen dabei nicht selten zu Zielkonflikten bei der internationalen Koordinierung von Arbeitnehmerinteressen. Die Harmonisierung der Arbeitnehmersprache muß aber, will sie erfolgreich sein, unterschiedliche Kulturen respektieren und nutzen. Auch im Rahmen der internationalen Forschung über Industrielle Beziehungen gilt kulturelle Sensibilität als eine der zentralen Grundvoraussetzungen. An dieser Stelle möchte ich deshalb allen Personen aus dem In- und Ausland danken, die mir bei der Vorbereitung und Durchführung der Studie geholfen haben. Zunächst danke ich besonders meiner Frau Annette, die sich immer wieder Zeit zu inhaltlichen Diskussionen genommen und mir in arbeitsamen Zeiten den Rücken freigehalten hat. Außerdem danke ich meinen Eltern Anneliese und Bernd Cleff, die mir nicht nur eine qualifizierte Ausbildung ermöglicht haben, sondern mir immer wieder die Bedeutung von Aufgeschlossenheit und Toleranz gegenüber dem „Anderen“ vermittelt haben. Für ihre Arbeit bei der Übersetzung der Fragebogen danke ich ganz besonders Sybelle Padberg, Nuran Aktaş, Walter Jerger, Malena Hansson, Christine Eyraud, Christelle Promé, Gabriella Pagano, Carlos Velázquez, Alessandra Alcantara, Stefanie Hackländer und Markus Hentrich. Letzterem danke ich außerdem für seine Unterstützung bei allen reprobotechnischen Fragen. Auch die Durchführung der Untersuchung in den einzelnen Unternehmen wäre ohne die engagierte Mithilfe vieler Personen nicht möglich gewesen. Stellvertretend gilt mein besonderer Dank George Cartwright, Julie Hotham, Alan Oxley, Bengt-Ove Högström, Björn-Olov Ödlund, Claes-Magnus Ehnemark, Mats Flodin, Maurizio Pulcini, Massima Massi, Antonio Gargallo, Gaston Bour, Jean-Michel Gabriel, Hamdi Karakaş, Ali Ihsam Kaya, Pedro Gomez und Peter W. Schmitz. Für die Unterstützung in wissenschaftlichen Fragen danke ich Prof. Dr. N. Koubeke, Prof. Dr. G. Arminger, Prof. Dr. L. Kießler, Prof. Dr. B. Schäfers und Prof. Dr. G. Schiller.

Mannheim, Januar 1997
Thomas Cleff

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Inhaltsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis	13
Abbildungsverzeichnis.....	15
Formelverzeichnis.....	18
Abkürzungsverzeichnis.....	19
1 Einleitung.....	21
2 Kultur und das System der Industriellen Beziehungen.....	24
2.1 Theoretische Modelle der Industriellen Beziehungen.....	24
2.1.1 Definition des Begriffes der „Arbeitnehmermitsprache“.....	24
2.1.2 Historische Entwicklung der Modellbildung der Industriellen Beziehungen	25
2.1.3 Systemtheoretischer Ansatz.....	27
2.1.4 Behavioristischer Ansatz.....	31
2.1.5 Konflikttheoretischer Ansatz.....	32
2.2 Theoretische Modelle des Kulturbegriffes.....	33
2.2.1 Der Kulturbegriff.....	33
2.2.2 Der Kulturvergleich.....	35
2.2.3 Theoretische Ansätze zur Erklärung von Umwelt- und Kultureinflüssen	39
2.2.4 Das zweidimensionale genetische Konzept der Umweltberücksichtigung von Dülfer.....	41
2.2.4.1 Strukturanalyse der Interaktionsumwelt.....	42
2.2.4.2 Analyse der globalen Umwelt im Schichtenmodell.....	44
2.2.4.3 Zusammenfassung.....	45

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

3 Rechtliche Bedingungen Industrieller Beziehungen in ausgewählten Ländern und ihre historischen und (rechts-)philosophischen Grundlagen.....	48
3.1 Rechtsphilosophische Grundlagen unterschiedlicher Rechtskreise	48
3.1.1 Der christliche Rechtskreis.....	49
3.1.2 Der islamische Rechtskreis	54
3.2 Industrielle Beziehungen in der Bundesrepublik Deutschland	58
3.2.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen	58
3.2.2 Das heutige System der Arbeitnehmersprache	62
3.2.2.1 Die individuellen Mitwirkungs- und Beschwerderechte der Arbeitnehmer	62
3.2.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung	63
3.2.2.2.1 Der Betriebsrat.....	63
3.2.2.2.2 Der Wirtschaftsausschuß	66
3.2.2.2.3 Der Gesamt- und Konzernbetriebsrat	66
3.2.2.3 Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat.....	67
3.3 Industrielle Beziehungen in Großbritannien	69
3.3.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen	69
3.3.2 Das heutige System der Arbeitnehmersprache	72
3.3.2.1 Individuelle Mitwirkung der Arbeitnehmer	72
3.3.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung	72
3.3.2.3 Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat.....	77
3.4 Industrielle Beziehungen in den USA	77
3.5 Industrielle Beziehungen in Frankreich.....	80
3.5.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen	80
3.5.2 Das heutige System der Arbeitnehmersprache	82
3.5.2.1 Individuelle Mitwirkung am Arbeitsplatz durch die „Groupes d'expression directe“ (GED)	83

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

3.5.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung	84
3.5.2.2.1 Der Comité d'entreprise (CE)	84
3.5.2.2.2 Der „Comité central d'entreprise“ (CCE) und der „Comité de Groupe“ (CG)	88
3.5.2.2.3 Die Délégués du Personnel (DP)	88
3.5.2.2.4 Das Gremium der Section Syndical (SecS)	89
3.5.2.3 Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat	90
3.6 Industrielle Beziehungen in Spanien	91
3.6.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen	91
3.6.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache	94
3.6.2.1 Individuelle Mitwirkung der Arbeitnehmer	94
3.6.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung	94
3.6.2.2.1 Der Comité de Empresa	95
3.6.2.2.2 Die Delegados de Personal	97
3.6.2.2.3 Die Delegados Sindicales	98
3.6.2.3 Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat	100
3.7 Industrielle Beziehungen in Italien	100
3.7.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen	100
3.7.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache	105
3.7.2.1 Individuelle Mitwirkung der Arbeitnehmer	105
3.7.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung	105
3.7.2.3 Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat	107
3.8 Industrielle Beziehungen in Schweden	108
3.8.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen	108
3.8.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache	111
3.8.2.1 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung	111
3.8.2.1.1 Die facklig förtroendeman (Gewerkschaftsvertreter)	111

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

3.8.2.1.2 Die Skyddsombud (Sicherheitsbeauftragten) und das Skyddskommitté (Ausschuß für Gesundheits- und Sicherheitsfragen).....	113
3.8.2.1.3 Der Företagsnämnd (Betriebsrat)	114
3.8.2.2 Die Styrelse (Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat)	114
3.9 Industrielle Beziehungen in der Türkei	115
3.9.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen	115
3.9.2 Das heutige System der Arbeitnehmerratsprache	117
3.9.2.1 Der Disziplinarausschuß	118
3.9.2.2 Die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter	118
3.9.2.3 Tarifvertragsverhandlungen als Instrumentarium des Arbeitnehmereinflusses.....	119
3.10 Zu überprüfende Hypothesen	120
4 Die Befragung	124
4.1 Methodische Grundlagen der Datenerhebung	124
4.1.1 Meßtheorien.....	124
4.1.2 Datenerhebung als sozialer Prozeß.....	126
4.1.3 Gütekriterien.....	126
4.1.4 Modell des Datenerhebungsprozesses	130
4.1.5 Soziale Bedingungen der Datenerhebung	131
4.2 Die Auswahl des Erhebungsinstrumentes	136
4.3 Operationalisierung endogener und exogener Variablen	137
4.3.1 Demographische Einflußvariablen	139
4.3.2 Mitsprachemöglichkeiten der Arbeitnehmer	141
4.3.3 Vorgesetztenverhalten	144
4.3.4 Individuelle Einflußmöglichkeiten im Unternehmen (Positionsmacht).....	148
4.3.5 Merkmale der Tätigkeit und Arbeitsumgebung	149
4.3.6 Die Güte der operationalisierten Skalen.....	151
4.4 Die Übersetzung des Fragebogens	153

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

4.5 Die Ermittlung einer adäquaten Stichprobe	156
4.6 Die untersuchten Unternehmen	160
4.6.1 Der Standort in Deutschland: Textar GmbH.....	162
4.6.2 Der Standort in Frankreich: Textar France.....	164
4.6.3 Der Standort in Spanien: Textar España S.A.	166
4.6.4 Der Standort in Großbritannien: Mintex–Don Limited.....	167
4.6.5 Der Standort in Schweden: Svenska Bromsbandsfabriken AB (SBF)	169
4.6.6 Der Standort in den USA: BBA–Friction, Inc.	170
4.6.7 Lizenznehmer in Italien: Gama S.p.A.	171
4.6.8 Lizenznehmer in der Türkei: Kale Balata Otomotiv San.ve Tic.A.Ş.	172
4.6.9 Der Herstellungsprozeß von Reibbelägen.....	173
4.7 Die Datenanalyse.....	175
4.7.1 Datenreduktion mit Hilfe der Faktorenanalyse	175
4.7.2 Der Umgang mit Missing Values.....	180
4.7.2.1 Antwortverweigerungen in der empirischen Untersuchung (System–Missing–Values).....	183
4.7.2.2 „Ich–weiß–nicht“–Antworten in der empirischen Untersuchung	187
4.7.3 Analyse der demographischen Variablen.....	190
4.7.4 Analyse der perzipierten Arbeitsbedingungen	196
4.7.5 Analyse des Vorgesetztenverhaltens	199
4.7.5.1 Analyse des perzipierten Vorgesetztenverhaltens.....	199
4.7.5.2 Analyse der Konsequenzen aus dem Vorgesetztenverhalten.....	200
4.7.5.3 Analyse des gewünschten Vorgesetztenverhaltens.....	202
4.7.6 Analyse der persönlichen Einflußpotentiale.....	203

Inhaltsverzeichnis (Fortsetzung)

5 Empirische Zusammenhänge zwischen Kultur und Einstellungswerten bezüglich der Arbeitnehmermitsprache.....	205
5.1 Merkmalsvergleich der unterschiedlichen Arbeitnehmervertretungssysteme	205
5.2 Analyse der Einstellung zu Gewerkschaften	210
5.3 Analyse der Einstellung zur Mitsprache von Arbeitnehmern	214
5.3.1 Individualismus versus Kollektivismus im Brennpunkt von Interessenheterogenitäten	214
5.3.2 Bewertung der Eigenschaften der Arbeitnehmermitsprache.....	216
5.3.3 Legitimitätsgründe für die Arbeitnehmermitsprache	220
5.3.4 Bereitschaft zum Engagement in der Arbeitnehmermitsprache.....	221
5.3.5 Präferiertes Regelungsinstrumentarium der Arbeitnehmermitsprache	224
5.3.6 Einschätzung der geltenden Mitspracherechte	225
5.3.7 Einschätzung der Konsequenzen der Arbeitnehmermitsprache	228
5.3.8 Erwartungen an die „Intensität“ der Arbeitnehmermitsprache	230
5.4 Bestimmung von „erwartungsgleichen“ Arbeitnehmergruppen	234
5.5 Merkmale der erwartungshomogenen Gruppen	236
5.6 Prädikatoren erwartungshomogener Gruppen.....	239
6 Resümee	245
7 Anhang.....	253
8 Literaturverzeichnis	290
Sachregister	316

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Klassifikation von Kulturvergleichen	35
Tabelle 2: Typen der vergleichenden Sozialforschung	36
Tabelle 3: Zuordnung der zu analysierenden Staaten zu Rechtskreisen	58
Tabelle 4: Gesetzgeberische Maßnahmen der Thatcher–Regierung im Bereich der Industriellen Beziehungen	71
Tabelle 5: Arten der Validitätsprüfung	129
Tabelle 6: Soziale Bedingungen der Datenerhebung	133
Tabelle 7: Interviewereffekte in der empirischen Sozialforschung	134
Tabelle 8: Befragteneffekte in der empirischen Sozialforschung	135
Tabelle 9: Regelung des Staatsbürgerrechtes in unterschiedlichen Ländern	140
Tabelle 10: Eigenschaften von Partizipationskonzepten	145
Tabelle 11: Angaben zur Güte der verwendeten Skalen	152
Tabelle 12: Stabilität der einzelnen Skalen über drei Meßzeitpunkte	153
Tabelle 13: Mögliche Übersetzungen des deutschen Begriffes der Arbeitnehmermitsprache	154
Tabelle 14: Zusammenfassung statistischer Auswahlverfahren	158
Tabelle 15: Realisierung der Stichproben an den einzelnen Standorten	161
Tabelle 16: Mitarbeiterstruktur bei der Textar GmbH	163
Tabelle 17: Mitarbeiterstruktur bei Textar France	164
Tabelle 18: Bewertungsintervalle des „Measure of Sampling Adequacy (MSA)“	177
Tabelle 19: Altersstruktur der Einzelstichproben	190
Tabelle 20: Nominale Zusammenhangsmaße ausgewählter Variablen	191
Tabelle 21: Demographische Unterschiede in den Einzelstichproben	195
Tabelle 22: Eignung der Korrelationsmatrix der „perzipierten Arbeitsbedingungen“	196

Tabellenverzeichnis (Fortsetzung)

Tabelle 23: Eignung der Korrelationsmatrix des „perzipierten Vorgesetztenverhaltens“	199
Tabelle 24: Eignung der Korrelationsmatrix der „perzipierten Konsequenz des Vorgesetztenverhaltens“	201
Tabelle 25: Eignung der Korrelationsmatrix der „Erwartungen an Vorgesetztenverhalten“	202
Tabelle 26: Eignung der Korrelationsmatrix zur „Stellung in der Hierarchie“ ..	203
Tabelle 27: Soziale Reichweite der Arbeitnehmervertretung	209
Tabelle 28: Ergebnisse des Kruskal–Wallis–Tests	213
Tabelle 29: Ergebnisse nominaler Zusammenhangsmaße	213
Tabelle 30: Eignung der Korrelationsmatrix bei Engagement in der Arbeitnehmerversprache.....	223
Tabelle 31: Eignung der Korrelationsmatrix der „Rechtseinschätzung“	227
Tabelle 32: Eignung der Korrelationsmatrix der „perzipierten Konsequenz von Mitsprache“	230
Tabelle 33: Eignung der Korrelationsmatrix der „Mitspracheerwartungen“	232
Tabelle 34: Wilks' Lambda, univariate F–Werte, gewichtete und standardisierte Diskriminanzkoeffizienten	238
Tabelle 35: Wilks' Lambda, univariate F–Werte, gewichtete und standardisierte Diskriminanzkoeffizienten	241
Tabelle 36: Rechtseinschätzung als Prädiktor für Mitspracheerwartungen	241
Tabelle 37: Verteilung der Einzelstichproben auf die verschiedenen erwartungshomogenen Cluster	243

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Systemtheoretisches Modell der Industriellen Beziehungen nach Dunlop.....	28
Abbildung 2: Handlungsebenen Industrieller Beziehungen	32
Abbildung 3: Interaktionsumwelt der Industriellen Beziehungen	43
Abbildung 4: Vertikalschnitt des Schichtenmodells.....	45
Abbildung 5: Modell der „Konfliktentstehung“ und „Konfliktverwaltung“	46
Abbildung 6: Charakteristika „christlicher Rechtskreise“	54
Abbildung 7: Charakteristik des „islamischen Rechtskreises“	57
Abbildung 8: Modell einer Reliabilitätsprüfung zu drei Meßzeitpunkten.....	128
Abbildung 9: Pfadanalytisches Modell des Datenerhebungsprozesses	130
Abbildung 10: Produktionsstufen zur Reibbelagerherstellung	174
Abbildung 11: Quote der Antwortverweigerungen je Fragebogen.....	184
Abbildung 12: Verweigerungsquoten in den Einzelstichproben [in %].....	186
Abbildung 13: Quote der „Ich–weiß–nicht“–Antworten je Fragebogen	187
Abbildung 14: „Ich–weiß–nicht“–Antworten der einzelnen Stichproben	189
Abbildung 15: Zusammensetzung der Einzelstichproben nach Geschlecht	191
Abbildung 16: Häufigkeit unterschiedlicher Bildungstypen in den Einzelstichproben	193
Abbildung 17: Verteilung der Tätigkeitsfelder der Befragten in den einzelnen Stichproben	195
Abbildung 18: Durchschnittliche Ränge der „perzipierten Arbeitsbedingungen“	197
Abbildung 19: Durchschnittliche Faktorwerte der „perzipierten Arbeitsbedingungen“ in den Einzelstichproben	198
Abbildung 20: Durchschnittliche Faktorwerte des „perzipierten Vorgesetztenverhaltens“ in den Einzelstichproben	200

Abbildungsverzeichnis (Fortsetzung)

Abbildung 21: Durchschnittliche Faktorwerte der „Konsequenzen des Vorgesetztenverhaltens“ in den Einzelstichproben	201
Abbildung 22: Durchschnittliche Faktorwerte des „gewünschten Vorgesetztenverhaltens“	202
Abbildung 23: Durchschnittliche Faktorwerte der „Positionsmacht“ der Befragten	204
Abbildung 24: Rechtsquellenkombination der Arbeitnehmermitsprache.....	205
Abbildung 25: Intensitätsprofile der Mitsprachepotentiale der Arbeitnehmervertreter	206
Abbildung 26: Aggregation der Mitspracheintensität von Arbeitnehmervertretern nach sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	207
Abbildung 27: Regelungsebenen der Arbeitnehmermitsprache	208
Abbildung 28: Ist Solidarität zwischen Kollegen ein „Hirngespinnst“?.....	211
Abbildung 29: Einschätzung der Notwendigkeit von Gewerkschaften	212
Abbildung 30: Gewerkschaftliche Organisationsquote in der Stichprobe und in der Gesamtwirtschaft.....	214
Abbildung 31: Durchschnittliche Ränge der „Interessenheterogenität“ und der „Unterstützung eines Repräsentativsystems“	215
Abbildung 32: „Individualismus“ versus „Kollektivismus“	216
Abbildung 33: Durchschnittliche Ränge zu Fragen der Häufigkeit von „Politik“ und „Arbeitnehmermitsprache“ als Gesprächsthema.....	217
Abbildung 34: Positive und negative Eigenschaften der Arbeitnehmermitsprache	218
Abbildung 35: Legitimität von Arbeitnehmermitsprache	220
Abbildung 36: Gründe für die Arbeitnehmermitsprache	221
Abbildung 37: Bereitschaft zur Mitarbeit in einem Mitsprachegremium.....	222

Abbildungsverzeichnis (Fortsetzung)

Abbildung 38: Fatalismus: „Engagement lohnt sich selten. Man ist den Entscheidungen ja doch ohnmächtig ausgeliefert“	223
Abbildung 39: Bevorzugte Art der Fixierung der Mitsprache	225
Abbildung 40: Durchschnittliche Ränge bei der „Einschätzung geltender Mitspracherechte“	226
Abbildung 41: Durchschnittliche Faktorwerte bei der „Einschätzung geltender Mitspracherechte“	228
Abbildung 42: Durchschnittliche Ränge bei der Beurteilung von „Konsequenzen der Arbeitnehmermitsprache“	229
Abbildung 43: Durchschnittliche Ränge der „Erwartungen an Mitspracherechte“	231
Abbildung 44: Durchschnittliche Faktorwerte der „Erwartungen an Mitsprache“	233
Abbildung 45: Zusammenhang zwischen den durchschnittlichen Faktorwerten der Erwartungen an und der Einschätzung über die geltenden Mitspracheregelungen	234
Abbildung 46: Unterschiedliche Erwartungshaltungen der einzelnen Gruppen	238
Abbildung 47: Auswahl möglicherweise relevanter Prädikatoren	240
Abbildung 48: Relevante Prädikatoren der gesamten Stichprobe	242
Abbildung 49: Prädikatoren der Clustereinteilung für die Einzelstichproben	244

Formelverzeichnis

σ_x^2	Varianz der Grundgesamtheit
σ_x	Standardabweichung der Grundgesamtheit
Ψ	Störeffekte
$\tau-b$	Ordinaler Korrelationskoeffizient Tau-b
$\tau-c$	Ordinaler Korrelationskoeffizient Tau-c
$\rho(a; b)$	Korrelation zwischen den Variablen a und b
τ_i	Tatsächlicher Wert des Stichprobenelementes i
ε_i	Differenz zwischen tatsächlichem und gemessenem Wert beim Stichprobenelement i
A	Akteure
e	Sicherheitsgrad
E	Ökonomische Umwelt
I	Wertekonsens
$i = \{(p_{k-1}+1), \dots, r_k, \dots, p_k\}$	Element aus der k-ten Einzelstichprobe
$i = \{(p_{k-1}+1), \dots, r_k\}$	Element aus der k-ten Einzelstichprobe, für die ein Meßwert vorliegt
$i = \{r_{k+1}, \dots, p_k\}$	Element aus der k-ten Einzelstichprobe, für die kein Meßwert vorliegt
m	Anzahl der Einzelstichproben
n	Stichprobenumfang
R	Regelsystem
S_x	Standardabweichung der Stichprobe
S_x^2	Stichprobenvarianz
S	Machtpotential
T	Technologische Umwelt
X_i	Gemessener Wert des Stichprobenelementes i
z_α	Quantilwert der standardisierten Normalverteilung zu einem korrespondierenden Signifikanzniveau

Abkürzungsverzeichnis

ABB	Arbeitsbeschreibungsbogen
ACQ-RS	Acquiezenz Response-Set
AEUW	Britische Ingenieurgesellschaft
AFL	American Federation of Labor
AG	Arbeitgeber
AIC	Anti-Image-Kovarianz-Matrix
AN	Arbeitnehmer
BdI	Bund der Industriellen
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BIP	Bruttoinlandsprodukt
bzw.	beziehungsweise
CC.OO	Comisiones Obreras
CCE	Comité central d'entreprise
CdI	Centralverband Deutscher Industrieller zur Beförderung und Wahrung der nationalen Arbeit
CdT	Code du Travail
CE	Comité d'entreprise
CEOE	Confederación de Organizaciones Empresariales de España
CG	Comité de Group
CGdL	Confederazione Generale del Lavoro
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Französischer Ausschuß für Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen
CIO	Committee for Industrial Organization
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
CNT	Confederación Nacional del Trabajo
D	Bundesrepublik Deutschland
DAF	Deutsche Arbeitsfront
DF	Freiheitsgrade
DP	Délégués du personnel
E	Spanien
EETU	Britische Elektrikergewerkschaft
ELA/STV	Euzko Langilleen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos
F	Republik Frankreich
F&E	Forschung und Entwicklung
FMCS	Federal Mediation and Conciliation Service
FVVB	Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung
GB	Großbritannien
GBR	Gesamtbetriebsrat
GED	Groupes d'expression directe
I	Italien
INTG	Intersindical Gallega de Galicia
KBR	Konzernbetriebsrat
KMK	Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium
LBDQ	Leader Behavior Description Questionnaire

Abkürzungsverzeichnis (Fortsetzung)

LO	Landsorganisationen i Sverige
LOQ	Leadership Opinion Questionnaire
MBL	Schwedisches Mitbestimmungsgesetz von 1976
MCAR	Missing Completely at Random
MitbG	Mitbestimmungsgesetz
MSA	Measure of Sampling Adequacy
o. ä.	oder ähnliches
o. J.	ohne Jahr
o. S.	ohne Seite
OSHA	US-amerikanische Aufsichtsbehörde für Sicherheits- und Gesundheitsstandards am Arbeitsplatz
OSHAAct	Occupational Safety and Health Act
PAF	Hauptachsenanalyse
PNI	Faktor der „persönlichen Nähe“ des Vorgesetzten zum Untergebenen
PSOE	Sozialistische Partei Spaniens
RDI	Reichsverband der Deutschen Industrie
RSA	Rappresentanza Sindicale Aziendale
S	Schweden
s. o.	siehe oben
s. u.	siehe unten
SAF	Sveriges Arbetsgivarföreningen
SAP	Sozialdemokratische Partei Schwedens
SBDQ	Supervisory Behavior Description Questionnaire
SBF	Svenska Bromsbandsfabriken
SD-RS	Social-Desirability-Response-Set
SecS	Section Syndical
Sign.	Signifikanzniveau
T	Türkei
TGWU	Britische Transportgewerkschaft
TUC	Trade Union Congress
u. v. a.	unter vielen anderen
UGT	Unión General de Trabajadores
UIL	Unione Italiana del Lavoro
USA	Vereinigte Staaten von Amerika
USO	Unión Sindical Obrera
UVA	Entwicklungsabkommen zwischen den schwedischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Rahmen des MBL
v. a.	vor allem
z. B.	zum Beispiel

1 Einleitung

Die Internationalisierung von Unternehmen ist eine Entwicklung, die sich nicht erst seit kurzem vollzieht, sondern spätestens seit Ende des zweiten Weltkrieges die Wirtschaft der industrialisierten Staaten prägt. Getragen wird diese Entwicklung durch moderne Informationstechnologien, durch Handelsabkommen (GATT etc.) und politische Einigungsprozesse (Europäische Union etc.). Dennoch sind diese Prozesse kaum mit den Globalisierungstendenzen vergleichbar, die seit Ende der 80er Jahre akzeleriert fortschreiten. Selbst in Industriezweigen, die durch Kuppel- oder Folgeproduktion lange Zeit an einen Standort gebunden blieben – als Beispiel wäre die deutsche Chemische Industrie zu nennen –, werden produktionstechnische Mittel genutzt, um den Prozeß der eigenen Wertschöpfung so zu flexibilisieren, daß die einzelnen Stufen der Wertkette durch Internationalisierung optimiert werden können. Damit verbunden ist die Ausbildung von ergebnisverantwortlichen Spartenorganisationen in den Konzernen und eine zunehmende Internationalisierung von Entscheidungscentren: Bestand eine Konzernleitung früher aus Führungskräften aus dem Land der Muttergesellschaft, so sind heute die Leiter einzelner Sparten für die strategische und operative Entwicklung ihres Geschäftsbereiches verantwortlich. Der Sitz der Leitungsgremien liegt dabei nicht zwangsläufig am Sitz der Konzerngesellschaft – zum Teil liegt er nicht einmal auf dem gleichen Kontinent. Es werden also nicht nur Töchter ausländischer Mutterunternehmen, sondern auch (ursprünglich) „einheimische“ Unternehmen durch Konzernentscheidungen außerhalb des nationalen Rahmens geprägt. Dies betrifft die Betriebs- und Unternehmensleitung genau wie die Mitarbeiter.

Entsprechend müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Interesse daran haben, in Entscheidungsstrukturen eingebunden zu werden.¹ Weisungsbefugten Leitungsgremien ist dies sicher eher möglich als den bislang nur national orientierten Mitspracheinstitutionen der Arbeitnehmer. Der deutsche Betriebsrat oder der französische Comité d'entreprise beispielsweise sind in der Praxis auf einen Standort konstruiert – auch wenn einige Juristen eine Abkehr dieses Prinzips im Rahmen geltender Gesetze für möglich halten. Standortübergreifend bildet bestenfalls ein Gesamt- oder ein Konzernbetriebsrat (Comité central d'entreprise bzw. Comité de Groupe) ein Instrumentarium zur Mitsprache, allerdings wiederum nur im nationalen Rahmen. Inwieweit es gelingt, durch die Richtlinie 94/45/EG „über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates [...]“ vom 22.09.1994² der grenzüberschreitenden Unternehmenstätigkeit zumindest eine einheitliche europäische Arbeitnehmervertretung gegenüberzustellen, hängt

¹ Wiemers, E.: Arbeitnehmer-Beteiligung, kein rotes Tuch mehr, in: Die Umschau Nr. 5/89, S. 28.

² ABI Nr. L 254/94 vom 30.09.1994: Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vom 22.09.1994.

von der Harmonisierbarkeit der historisch gewachsenen Rechts- und Sozialstrukturen ab. Stark voneinander abweichende Systeme der Arbeitnehmervertretung führen zu unterschiedlichen Vorstellungen darüber, was die Mitsprache der Arbeitnehmer leisten kann und soll: Beispielsweise steht der deutschen, auf kooperative Zusammenarbeit angelegten und mit weitgehenden Rechten ausgestatteten „Mitbestimmung“ ein mit schwachen Rechten ausgestattetes „Informations- und Konsultationssystem“ in Großbritannien oder Südeuropa entgegen.

Die vorliegende Studie versucht deshalb, den Einfluß kultureller Unterschiede im Rechtssystem auf die Einstellung der Arbeitnehmer zur Mitsprache in Unternehmen am Beispiel von acht Ländern – Deutschland, Schweden, Frankreich, Italien, Spanien, Großbritannien, USA und der Türkei – zu erarbeiten. Ausgehend von bekannten theoretischen Konzepten der Industriellen Beziehungen wird ein Modell entwickelt, mit dessen Hilfe die interkulturellen Unterschiede und ihr Einfluß auf die Industriellen Beziehungen theoretisch analysiert werden können. Dabei muß das Problem bewältigt werden, daß zur Zeit weder ein umfassendes Modell zur Analyse kultureller Einflüsse noch ein allgemein anerkanntes Modell zu Industriellen Beziehungen existiert. Wenn mit bestehenden Konzepten der Umweltberücksichtigung gearbeitet wird, erweist es sich als schwierig, die empirische Forschung an das abstrakte theoretische Konzept zu binden und man setzt sich zwangsläufig der Kritik einer heuristischen und fragmentarischen Herangehensweise aus.³ Will die Harmonisierungsbestrebung der Europäischen Union⁴ kulturelle Unterschiede ausreichend berücksichtigen, muß verstärkt Forschungsarbeit über theoretische Modelle geleistet werden, die interkulturellen Vergleichen dienen können.⁵ Es ist deshalb erstaunlich, warum dieses Forschungsgebiet bisher so wenig Beachtung gefunden hat. Dachler und Wilpert sehen einen Grund in der zur Analyse von Industriellen Beziehungen erforderlichen interdisziplinären Zusammenarbeit von Sozialwissenschaftlern. Diese Zusammenarbeit von Juristen, Soziologen, Ökonomen, Statistikern, Philosophen etc. findet in der Realität kaum statt, da ein gemeinsames Problemverständnis nicht vorausgesetzt und dies auch nur mit Einschränkung an eigene Standards von Theorie- und Methodenverständnissen verwirklicht werden kann: Diese Zusammenarbeit bedeutet einen „Vorgang, der

³ Lichtenberger, B.: Interkulturelle Mitarbeiterführung: Überlegungen und Konsequenzen für das internationale Personalmanagement, Stuttgart 1992, S. 38.

⁴ Bisegna, F.: Europäische Informations-, Konsultations- und Mitwirkungsgremien in grenzüberschreitenden Unternehmen, in: Gester, H., Koubek, N. und Wiedemeyer G. R. (Hrsg.): Unternehmensverfassung und Mitbestimmung in Europa, Wiesbaden 1991, S. 225–227, S. 225ff.

⁵ Dachler, H. P., Wilpert, B.: Dimensionen der Partizipation. Zu einem organisationswissenschaftlichen Analyserahmen, in: Grunwald, W., Lilje, H. G. (Hrsg.): Partizipative Führung. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte, Bern, Stuttgart 1980, S. 80–98, S. 80f.

von der wissenschaftlichen Umwelt nicht honoriert wird und auf Karrierechancen zurtückschlägt“.⁶

„Die Erwartungen, an einer Kultur teilzuhaben, ist ein Produkt unserer Evolution, und die Sitten, die aufgrund jener Erwartungen aufgegriffen werden, machen, wenn wir sie uns angeeignet haben, einen ebenso integralen Bestandteil unserer Persönlichkeit aus wie die angeborenen Verhaltensweisen anderer Gattungen“.⁷ Entsprechend wird im Rahmen dieser Studie davon ausgegangen, daß die Einstellungen und Erwartungen von Arbeitnehmern an Mitsprache im Unternehmen stark von den in der Vergangenheit und Gegenwart erlebten Formen der Mitsprache abhängen. Zu diesem Zweck werden zunächst Unterschiede in der (Rechts-)Philosophie, in der Rechtsgeschichte der Arbeitersprache und im geltenden Rechtssystem herausgearbeitet, mit deren Hilfe Hypothesen zu Zusammenhängen zwischen kultureller Umwelt und Einstellungs-werten der Arbeitnehmer zur Mitsprache aufgestellt werden. Eine empirische Überprüfung dieser Hypothesen erfolgt mit Hilfe einer Befragung von Arbeitnehmern eines ausgewählten Konzerns in den oben genannten Ländern. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse, folgt abschließend ein Ausblick auf die Möglichkeiten von Harmonisierungs- und Koordinierungsmaßnahmen zu Regelungen der Arbeitnehmermitsprache im internationalen Rahmen.

Diese Vorschläge – wie die gesamte Studie – bleiben aufgrund der Herkunft des Verfassers stark durch die deutsche Kultur geprägt. Es muß bi- oder multinationalen Gremien überlassen bleiben, Vorschläge aus Sicht mehrerer Kulturen zu erarbeiten, die letztlich auch positive Impulse für das deutsche Mitsprachesystem bringen können. Allerdings scheint diese direkte Zusammenarbeit, genau wie die interdisziplinäre Forschung, zur Zeit nicht realisierbar, so daß die vorliegende Studie – in sokratisch dialektischem Sinne – nur ein Schritt zur Weiterentwicklung sowohl theoretischer Modelle als auch praktischer Lösungsvorschläge zur Internationalisierung Industrieller Beziehungen darstellt. Ein Blick auf andere Systeme Industrieller Beziehungen kann dabei den „Praktiker“ zur phantasievollen Umgestaltung eigener Regelungsroutinen anregen, denn „das Anderswo ist ein Spiegel im Negativ. Der Reisende erkennt das wenige, was sein ist, währenddem er das viele entdeckt, was er nicht gehabt hat und nicht haben wird“.⁸

⁶ Dachler, H. P., Wilpert, B.: a. a. O., 1980, S. 98.

⁷ Liedloff, J.: Auf der Suche nach dem verlorenen Glück. Gegen die Zerstörung unserer Glücksfähigkeit in der frühen Kindheit, München 1994, S. 58.

⁸ Calvino, I.: Die unsichtbaren Städte, 2. Aufl., München 1985, S. 35.

2 Kultur und das System der Industriellen Beziehungen

2.1 Theoretische Modelle der Industriellen Beziehungen

Im Rahmen dieser Studie werden die **Industriellen Beziehungen** gemäß der Definition von Dunlop als System verstanden, in dem Akteure im Rahmen eines bestimmten Kontextes eine Reihe von Regeln entwickeln, deren Ziel die Steuerung des Arbeitslebens ist.⁹

Die Industriellen Beziehungen können nicht einer einzigen Fachdisziplin zugeordnet werden, so daß Interdisziplinarität ein besonders Kennzeichen dieses Forschungsgebietes ist.¹⁰ Entsprechend vielfältig gestaltet sich die historische Entwicklung der Modellbildung der Industriellen Beziehungen.

2.1.1 Definition des Begriffes der „Arbeitnehmermitsprache“

Die Teilnahme von Arbeitnehmern an Entscheidungsprozessen ist als Notwendigkeit für den Fortbestand eines Unternehmens erkannt worden, aber dennoch sind die Forschungsansätze zu diesem Themenbereich unzufriedenstellend, so daß selbst Begriffe wie „Mitsprache“, „Mitbestimmung“ und „Partizipation“ nicht konsensfähig definiert sind.¹¹ Eine für die Untersuchung gültige Begriffsdefinition soll dieses Defizit auffangen.

Unter **Partizipation** wird generell die Teilnahme der Arbeitnehmer an gesamt- und einzelwirtschaftlichen Entscheidungsprozessen im Rahmen schriftlich fixierter oder freiwilliger Vereinbarungen verstanden.¹² Hiervon abzugrenzen ist der Begriff der **Mitsprache**, der sich auf die gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen der Partizipation von Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf den unterschiedlichen Ebenen von Einzel-, Gesamt- und Konzernbetrieben sowie außerbetrieblichen Beteiligungsgremien bezieht. Dies bedeutet die „institutionelle Teilnahme der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter an der Gestaltung und inhaltlichen Festlegung des Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses“.¹³

⁹ Dunlop, J. T.: *Industrial Relations Systems*, New York 1958, S. 7.

¹⁰ Margerison, C. J.: What do we mean by industrial relations? A behavioural science approach, in: *British Journal of Industrial Relations*, Juli 1969, S. 273–286, S. 275.

¹¹ Macharzina, K.: Mitbestimmung, in: Macharzina, K., Welge, M. K. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 12: Handwörterbuch Export und internationale Unternehmung*, Stuttgart 1989, Sp. 1477–1498, Sp. 1479.

¹² Kappler, E.: Partizipation, in: Grochla, E. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 2: Handwörterbuch der Organisation*, 2. Aufl., Stuttgart 1980, Sp. 1845–1855, Sp. 1845 und Schanz, G.: Partizipation, in: Frese, E. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 2: Handwörterbuch der Organisation*, 3. Aufl., Stuttgart 1992, Sp. 1901–1914, Sp. 1901.

¹³ Mitbestimmungskommission (Hrsg.): *Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung*, Bochum 1970, S. 8.

In Anlehnung an Marr soll der Grad des Einflusses der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter wie folgt bemessen werden: Eine erste Stufe bilden die **Mitwirkungsrechte**, unter welchen man sowohl das Recht der Arbeitnehmer versteht, vom Arbeitgeber über bestimmte Sachverhalte informiert zu werden (**Informationsrecht**), als auch die weitergehende Möglichkeit, sich zu diesen Maßnahmen vor ihrer Verwirklichung äußern zu können (**Konsultationsrecht**).

In einer zweiten Stufe werden unter dem Begriff der **Mitbestimmungsrechte** das Vetorecht und das Initiativrecht der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter zusammengefaßt. Das **Vetorecht** erlaubt, die Durchführung bestimmter Maßnahmen zu unterbinden. Das **Initiativrecht** räumt den Arbeitnehmern in bestimmten Sachfragen die gleichen Rechte ein wie dem Arbeitgeber, d. h. sie können an den Arbeitgeber herantreten und von ihm die Durchführung bestimmter Maßnahmen verlangen.¹⁴

2.1.2 Historische Entwicklung der Modellbildung der Industriellen Beziehungen

Der Begriff der Industriellen Beziehungen wird inoffiziell zum ersten Mal auf einem Kongreß in den USA im Jahr 1912 verwendet. Vier Jahre später findet er offiziell Eingang in einen Bericht des englischen Handels- und Industrieministeriums.¹⁵ Sowohl Marx¹⁶, der sich mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Kapital beschäftigt, als auch die Autoren Webb¹⁷, die sich mit Themen wie Tarifvertragsrecht auseinandersetzen, kann ein früher Einfluß auf den Bereich der Forschung der Industriellen Beziehungen zugeschrieben werden. Dennoch muß die Geburtsstunde als akademische Disziplin erst später angesetzt werden. In Anlehnung an Strauss und Feuille¹⁸ läßt sich die Geschichte der Forschung der Industriellen Beziehungen in vier Etappen¹⁹ unterteilen: In einer **ersten Phase**

¹⁴ Marr, R.: Betrieb und Umwelt, in: Baetge, J. u. a. (Hrsg.): Vahlens Kompendium der Betriebswirtschaftslehre, Band 1, München 1984, S. 47–110, S. 89ff.

¹⁵ Caire, G.: Des relations industrielles comme objet théorique, in: CNRS (Hrsg.): Sociologie du Travail No. 13, Paris 1991, S. 376.

¹⁶ Rosdolsky, R.: Zur Entstehungsgeschichte des Marx'schen 'Kapital'. Der Rohentwurf 1857–58, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1969, S. 79ff.

¹⁷ Webb, B., Webb, S.: A history of trade Unions, New York 1896 und Webb, B., Webb, S.: Industrial democracy, New York 1902.

¹⁸ Strauss, G., Feuille, P.: Industrial Relation Research: A critical analysis, in: Industrial Relations, Oktober 1978, S. 259–277, S. 259ff. und Strauss, G., Feuille, P.: Industrial Relations Research in the United States, in: Doeringer, P. B. (Hrsg.): Industrial Relations in International Perspective. Essays on Research and Policy, London, Basingstoke 1981, S. 76–144, S. 76ff. Diese Systematisierung basiert auf Untersuchungen der wissenschaftlichen Tätigkeit in den USA und in Großbritannien bis 1978. In diesen Ländern entwickelten sich die theoriengeschichtlich dominanten Ansätze über Industrielle Beziehungen, die ihrerseits Auswirkungen auf die Dynamik der Forschung in anderen Ländern hatten.

¹⁹ Strauss und Feuille unterteilen lediglich drei Phasen. Da ihre Systematisierung im Jahre 1978 endet und gerade in den 80er und 90er Jahren neue Entwicklungen auftreten, ist die Ausbildung einer vierten Phase gerechtfertigt.

(„Early Days [bis 1933]“) lösen sich Wissenschaftler – insbesondere der Universität Winsconsin – wie Perlman²⁰ u. v. a. von der „Sterilität“ einer klassischen makro- und mikroökonomischen Betrachtungsweise der Arbeitsbeziehungen. Indem sie in ihren Arbeiten die Existenz von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen legitimieren und die Einführung von sozialen Reformen befürworten, versuchen sie für die Arbeiterbewegungen ein Alternativmodell zum Marxismus aufzuzeigen.²¹ In der **zweiten Phase** („The Golden Age [1933–1959]“) erreicht das Interesse an der Forschung seinen Höhepunkt. Dunlop veröffentlicht 1944 eine erste Arbeit,²² in der er die Gewerkschaften als Institutionen definiert, welche das Einkommen ihrer Mitglieder zu maximieren versuchen. Diese Veröffentlichung steht am Anfang einer Reihe weiterer Publikationen anderer Autoren,²³ welche die Kollektivverhandlungen als Mittel zum Erhalt des sozialen Friedens betrachten. Endpunkt dieser Phase ist die Publikation „Industrial Relations Systems“ von Dunlop²⁴ im Jahr 1958.²⁵ In den darauffolgenden Jahren werden in einer **dritten Phase** („The Doldrums [von 1960 bis 1978]“) Ansätze entwickelt, welche das auf Harmonie bzw. Interessenausgleich gerichtete, statische Modell von Dunlop zu erweitern versuchen. Kerr u. a. integrieren beispielsweise dynamisierende Komponenten,²⁶ behavioristische und marxistische Ansätze schenken dem Konflikt – bei unterschiedlicher Annahmen über die Zielrichtung gesellschaftlicher Systeme – verstärkt Beachtung.²⁷ In der **vierten Phase** („Back to the Roots [seit den 80er Jahren]“) sind es im wesentlichen die neoklassischen Ökonomen der „Chicagoer Schule“, die das Thema Arbeit und Arbeitsmarkt wiederentdecken und neue mikro- und makroanalytische Ansätze in bezug auf die Arbeitslosigkeit entwickeln, während andere Disziplinen sich aus dem Bereich der Arbeitsbeziehungen scheinbar zurückziehen.²⁸ Mit der Anknüpfung großer Teile der Forschung im Bereich der Industriellen Beziehungen an die klassische Ökonomie bzw. deren Derivate – man denke v. a. an die Standortdebatte Mitte der 90er Jahre – erfolgt nunmehr eine Rückorientierung an Forschungsziele der „Early Day“-Periode. Bis heute lassen sich die theoretischen Ansätze der Industriellen Beziehungen im

²⁰ Perlman, S. A.: A theory of labour movement, New York 1928.

²¹ Rees, A. H.: Gregg Lewis and the development of analytic labor economics, in: Journal of Political Economy, August 1976, S. 53.

²² Dunlop, J. T.: Wage determination under trade unions, New York 1944.

²³ Vgl. z. B. Chamberlain, N.: Collective bargaining, New York 1957 und Kerr, C.: Union management and the public, New York 1948.

²⁴ Dunlop, J. T.: a. a. O., 1958.

²⁵ Strauss, G., Feuille, P.: a. a. O., 1981, S. 79ff.

²⁶ Kerr, C. u. a.: Industrialism and Industrial Man, Cambridge (Mass.) 1960.

²⁷ Winchester, D.: Industrial relations research in Britain, in: British Journal of Industrial Relations, 1983, S. 100–118, S. 100ff.

²⁸ Brody, D.: Labor history, industrial relations and the crises of american labor, in: Industrial and Labor Relations Review, Oktober 1989, S. 7–18, S. 9f.

wesentlichen in drei soziologische Modelle einteilen,²⁹ die im folgenden näher erläutert werden.

2.1.3 Systemtheoretischer Ansatz

Als das wichtigste Werk der Disziplin der Industriellen Beziehungen gilt die auf dem systemtheoretischen Ansatz beruhende Arbeit von Dunlop aus dem Jahre 1958.³⁰ Er ist einer der wenigen Wissenschaftler, die versucht haben, das Feld der Industriellen Beziehungen theoretisch und nicht in Form einer deskriptiven Aneinanderreihung von Fakten zu bearbeiten:³¹ „The central task of a theory of industrial relations is to explain why particular rules are established in particular industrial relation systems and how and why they change in response to changes affecting the system“.³² Es ist kaum verwunderlich, daß diese Veröffentlichung im Zeitraum von 1966 bis 1988 in mehr als 125 Arbeiten zitiert wurde.³³

Dunlop nimmt an, daß man soziale Systeme als kybernetische Systeme auffassen kann, welche durch eine bestimmte Anordnung der Systemelemente und deren Abgrenzung gegenüber ihrer Umwelt gekennzeichnet sind.³⁴ Die Abgrenzung zwischen Umwelt und Systemelementen erfolgt durch einen nicht unproblematischen Zirkelschluß: Als Umwelt eines bestimmten Systems werden alle Elemente aufgefaßt, die demselben System nicht als Systemelemente angehören. Als Systemelemente werden wiederum alle Elemente definiert, welche nicht der Umwelt zugerechnet werden können. Als Abgrenzungskriterium wird gewählt, was zu untersuchen ist.³⁵

Innerhalb der einzelnen Systeme bestehen bestimmte „Zielzustände“ (Sollwerte), deren Realisation angestrebt wird. Treten veränderte Umwelteinflüsse auf, welche die Verwirklichung der „Sollzustände“ verhindern, so entwickeln kybernetische Systeme solange Anpassungsmechanismen bis der Ist-Zustand dem Soll-Zustand entspricht.³⁶

²⁹ Boivin, J.: Les Relations Industrielles, une pratique, une discipline, in: Relations Industrielles 1987, S. 179–196, S. 179ff. und Touraine, A.: Industrie, les relations industrielles, Encyclopaedia Universalis, Paris 1970, S. 979.

³⁰ Staehle, W. H.: Internationale Organisation der Arbeit, in: Lück, W., Trommsdorff, V. (Hrsg.): Internationalisierung der Unternehmung als Problem der Betriebswirtschaftslehre, Berlin 1982, S. 393–411, S. 393.

³¹ Bean, R.: International Comparisons in the Study of Industrial Relations, in: Employee Relations Vol. 9, Nr. 6/1987, S. 3–7, S. 4f.

³² Dunlop, J. T.: a. a. O., 1958, S. VIIIff.

³³ Caire, G.: a. a. O., 1991, S. 389.

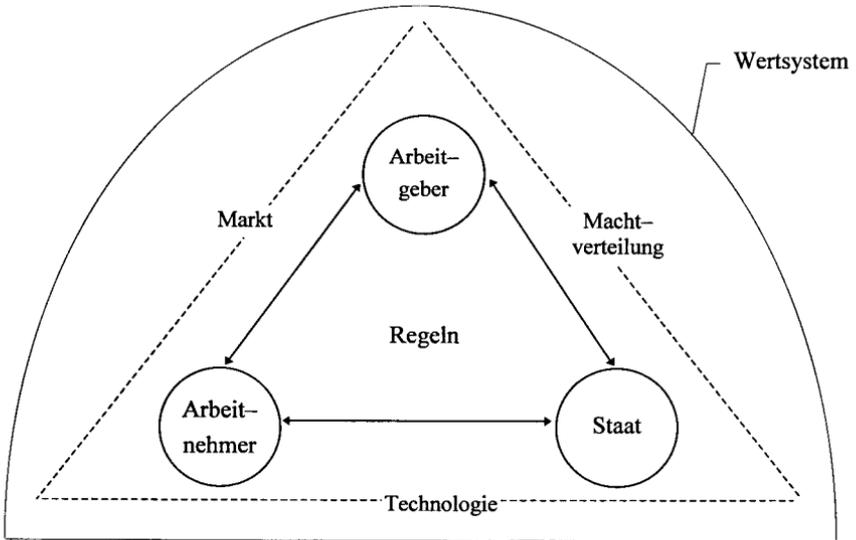
³⁴ Staehle, W. H.: a. a. O., 1982, S. 394.

³⁵ Schreyögg, G.: Umwelt, Technologie und Unternehmensstruktur. Eine Analyse des kontingenztheoretischen Ansatzes, Bern, Stuttgart 1978, S. 87f.

³⁶ Giesen, B.: Systemtheorie und Funktionalismus, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): Basale Soziologie: Theoretische Modelle, 4. Aufl., Opladen 1991b, S. 173–207, S. 188ff.

Dunlop stellt das System der Industriellen Beziehungen als Subsystem des sozialen Systems einer Industriegesellschaft dar.³⁷ Die Elemente dieses Systems lassen sich in vier Klassen unterteilen:

Abbildung 1: Systemtheoretisches Modell der Industriellen Beziehungen nach Dunlop



Quelle: Cleff, T.: Kultur als Determinante für Regelungen der Arbeitnehmermitsprache. Ein deutsch-französischer Vergleich, Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der BUGH Wuppertal Nr. 165, Wuppertal 1993, S. 7.

1. Eine Elementenklasse besteht aus der Gruppe der im System tätigen Akteure. Hierzu gehören die Interessenvertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sowie staatliche Stellen, wenn die Industriellen Beziehungen in deren Aufgabenbereich liegen.
2. In einem Interaktionsprozeß entwickeln die drei genannten Akteure ein von allen Seiten akzeptiertes Regelsystem als zweite Elementenklasse, welches die Handlungen untereinander regelt.
3. Die Interaktion findet vor dem Hintergrund bestimmter Umweltfaktoren statt. Als dritte Elementenklasse gelten nach Dunlop im wesentlichen die Subumwelten des technologischen Standards, der ökonomischen Markt- oder

³⁷ Staehle, W. H.: a. a. O., 1982, S. 394.

Budgetbeschränkungen der einzelnen Akteure und die Machtverteilung zwischen den Akteuren.

4. Da es sich beim Gesamtsystem um ein kybernetisches System handelt, müssen Mechanismen bestehen, die einer Instabilität des Gesamtsystems entgegen steuern. Dieser Zusammenhalt wird im wesentlichen durch die vierte Elementenklasse eines übergeordneten Wertesystems gewährleistet, welches die Gemeinsamkeit von grundlegenden Einstellungen und Werten garantiert. Dunlop bezeichnet dieses Wertesystem als „Ideology“. Hierbei kann nicht davon ausgegangen werden, daß alle Akteure über identische Wertemuster verfügen, sondern daß diese Muster lediglich miteinander kompatibel sind, so daß die Herausbildung gemeinsamer Verhaltensregeln möglich ist.³⁸

Weitere Autoren haben diesen systemtheoretischen Ansatz in anderer Weise veranschaulicht. So hat Boivin³⁹ versucht, ihn in Form eines Diagramms darzustellen, während Blain und Gennard⁴⁰ die Darstellung durch ein Gleichungssystem wählten: Ein etabliertes Regelsystem (R) ist Ergebnis einer Funktion bestehend aus den unabhängigen Variablen der Akteure (A) und deren Machtpotentiale (S), der technologischen (T) und ökonomischen (E) Umwelt sowie dem Wertekonsens (I): $R = F(A, T, E, S, I)$. Die Variable A bezeichnet dabei Persönlichkeitsfaktoren der beteiligten Akteure, da nach Meinung von Blain und Gennard, diese den Regelsetzungsprozeß nicht unmaßgeblich beeinflussen. In diesem Sinne handelt es sich also um eine Erweiterung des Ansatzes von Dunlop.⁴¹

Aus diesen Darstellungen wird deutlich, daß ein in einer bestimmten Gesellschaft etabliertes Regelsystem als Ergebnis des Zusammenwirkens mehrerer unabhängiger Variablen interpretiert werden kann. Unterschiedliche Systeme Industrieller Beziehungen lassen sich so durch unterschiedliche Umweltbedingungen erklären. Dieser Ansatz kann bei komparativen Vergleichen von Industriellen Beziehungen in verschiedenen Kulturen als formal-theoretische Grundlage dienen.⁴² Trotz seiner Popularität ist das Modell von Dunlop häufig kritisiert worden. Die wichtigsten Kritikpunkte lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Das Konzept liefert keine Erklärung für das Entstehen von Konflikten, sondern legt seinen Schwerpunkt auf Möglichkeiten der Konfliktlösung durch ein auf Interessenausgleich gerichtetes Regelsystem. Aus der Geschichte ist dies mit dem Entstehungszeitpunkt des Modells während des Kalten Krieges zu erklären. Zu dieser Zeit gingen die streng antikommunistisch orientierten

³⁸ Staehle, W. H.: a. a. O., 1982, S. 395ff.

³⁹ Boivin, J.: a. a. O., 1987, S. 192.

⁴⁰ Blain, A. N. J., Gennard, J.: Industrial relations theory, a critical review, in: British Journal of Industrial Relations, November 1970, S. 389–407, S. 401.

⁴¹ Singh, R.: Systems theory in the study of industrial relations: Time for reappraisal?, in: Industrial Relations Journal, No. 7/1976, S. 59–71, S. 65.

⁴² Bomers, G. B. J.: Multinational Corporations and Industrial Relations, Assen, Amsterdam 1976, S. 6.

- amerikanischen Gewerkschaften eine Koalition mit der Arbeitgeberseite ein. Eine Reihe von Wissenschaftlern bezweifeln aber zu Recht, daß von kompatiblen Wertvorstellungen zwischen den Akteuren ausgegangen werden darf. Nimmt man das Beispiel der britischen Arbeitsbeziehungen, so kann dies bestätigt werden.⁴³
2. Die drei Akteure handeln in diesem Modell jeweils als homogene Einheiten. Wie das Beispiel der zersplitterten Gewerkschaftsstruktur Frankreichs allerdings zeigen wird, kann in der Realität nicht von einem Agieren der Akteure ohne interne Divergenzen ausgegangen werden.⁴⁴
 3. Alle drei Akteure – Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat – werden als gleichberechtigte Partner dargestellt, deren unterschiedliche Stellung zueinander nicht zum Ausdruck gebracht wird. So ist es durchaus möglich, daß entweder die Arbeitgeber– oder die Arbeitnehmerseite durch eine ihr nahestehende Regierungspartei über größeren Einfluß verfügt als die jeweilige Gegenseite.⁴⁵
 4. Das Modell liefert keine Angaben darüber, wie die einzelnen Variablen des Modells die rechtlichen Regelungen beeinflussen, wobei informelle Regelungen nicht berücksichtigt werden.⁴⁶
 5. Der Akzent liegt auf der Stabilität des Systems der Industriellen Beziehungen: Dynamische Prozesse aufgrund unterschiedlichen Verhaltens und unterschiedlicher Machtstrukturen der verschiedenen Akteure werden ignoriert. Aus diesem Grund kann das Konzept als konservative bzw. als zustandsbewahrende ex–post Analyse gekennzeichnet werden.⁴⁷
 6. Im ursprünglichen Konzept wird der Tatsache keine Beachtung geschenkt, daß einzelne Akteure, besonders auf Seiten der Unternehmer, zunehmend international aktiv werden und somit national gewachsene Strukturen beeinflussen. Soll aber ein realistisches Bild gezeichnet werden, müssen auch transnationale Verflechtungen der einzelnen Akteure theoretisch erfaßt werden.⁴⁸
 7. Die als relevant betrachteten Umwelten sind zu sehr aus amerikanischer Sichtweise formuliert, d. h., im Rahmen einer transnationalen Analyse können durchaus weitere Umweltsegmente Relevanz gewinnen.
 8. Umweltvariablen werden als voneinander unabhängig betrachtet. Einige Autoren konnten im Widerspruch hierzu Interdependenzen zwischen den einzelnen Umweltsegmenten aufzeigen.⁴⁹

⁴³ Margerison, C. J.: a. a. O., 1969, S. 273, Staehle, W. H.: a. a. O., 1982, S. 394 und Dufty, N. F.: *Changes in labour–management relations in the enterprise*, Paris 1975, S. 75.

⁴⁴ Dülfer, E.: *Internationales Management in unterschiedlichen Kulturbereichen*, München, Wien 1991, S. 327.

⁴⁵ Dufty, N. F.: a. a. O., 1975, S. 77.

⁴⁶ Walker, K. F.: *Towards useful theorising about industrial relations*, in: *British Journal of Industrial Relations* 1978, S. 307–316, S. 311f.

⁴⁷ Blain, A. N. J., Gennard, J.: a. a. O., 1970, S. 402.

⁴⁸ Staehle, W. H.: *Internationale Arbeitsbeziehungen*, in: Endruweit, G. u. a. (Hrsg.): *Handbuch der Arbeitsbeziehungen*, Berlin, New York 1985, S. 201–212, S. 203.

⁴⁹ Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 327.

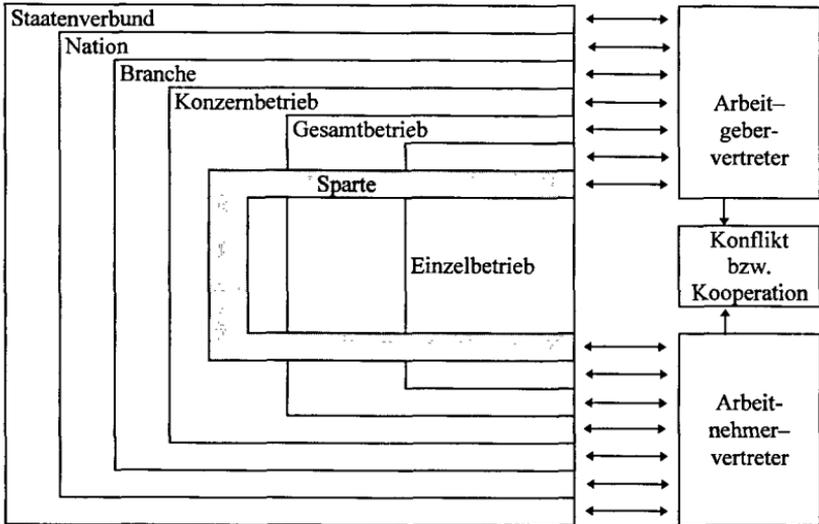
Aufgrund der fehlenden Berücksichtigung des Themas „Konflikt“ sind neue Ansätze entwickelt worden, welche der behavioristischen Schule zugeordnet werden können.

2.1.4 Behavioristischer Ansatz

Geht man von der Annahme aus, daß Konflikte innerhalb eines Systems industrieller Gesellschaften unausweichlich sind, so ist es notwendig, diese durch ein Bündel von Regeln zu kanalisieren und zu lösen. Die Behavioristen gehen dabei von einem Modell mit unterschiedlichen Ebenen und Akteuren aus. Bei den Akteuren handelt es sich nicht wie beim systemtheoretischen Ansatz um passiv auf Umweltveränderungen reagierende, sondern um aktiv agierende Individuen. Auf der untersten Ebene findet sich das Management, der Arbeitnehmer und der Aktionär. Zwischen diesen Akteuren entsteht eine Reihe von Interaktionen, die wiederum bestimmte Konflikte induzieren, z. B. der Verteilungskonflikt oder Konfrontationen über Führungsstile etc. Bei jedem dieser Konflikte bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, Machtmittel einzusetzen, um eigene Erwartungen zu verwirklichen. So ist im Verteilungskampf der Streik ein Mittel der Arbeitnehmerseite, während Aussperrung als Mittel auf Arbeitgeberseite eingesetzt werden kann. Läßt sich ein Konflikt auf einer bestimmten Ebene, wie z. B. dem Betrieb, nicht lösen, so wird er auf eine nächste Ebene verlagert, die nun mit der Regelung des Problems beauftragt wird. Vorstellbar ist in diesem Sinne die Ausarbeitung von Manteltarifverträgen auf regionaler oder nationaler Ebene. Wird auf irgendeiner Ebene eine Regelung getroffen, so ist diese für alle darunterliegenden Ebenen wirksam, es sei denn, es werden spezielle Lösungen in Form von Öffnungsklauseln zugelassen.⁵⁰ Der Schwerpunkt behavioristischer Ansätze liegt also in der inhaltlichen Untersuchung und Systematisierung der Interaktionen, die während eines Konfliktlösungsprozesses auftreten. Konfliktentstehung und Konfliktergebnis besitzen als In- bzw. Outputvariablen des Konfliktlösungsprozesses eine periphere Rolle.⁵¹

⁵⁰ Caire, G.: a. a. O., 1991, S. 392f.

⁵¹ Keller, B., Groser, M.: Industrial and Labor Relations als interdisziplinärer Ansatz. Zum gegenwärtigen Stand von Theorie und Methode, in: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 9, No. 4/1980, S. 396–415, S. 408.

Abbildung 2: Handlungsebenen Industrieller Beziehungen

Eigene Darstellung.

2.1.5 Konflikttheoretischer Ansatz

Vertreter konflikttheoretischer Ansätze der Industriellen Beziehungen verneinen eine isolierte Untersuchung von Konfliktregelungsmechanismen, vielmehr betrachten sie die hinter Konflikten stehenden Machtbeziehungen als relevantes Untersuchungsobjekt. Die Analyse einzelner Aspekte der Industriellen Beziehungen, wie beispielsweise die Mitbestimmung, das Gewerkschaftsverhalten etc., vollzieht sich deshalb in einem Kontext, der Konflikte als systemimmanent interpretiert. So entstehen beispielsweise aus einer marxistischen Sichtweise wirksame Lösungsmechanismen nur durch Transformation der Gesellschaft mit dem Ziel, das System Industrieller Beziehungen durch den Klassenkampf zu ersetzen: „The abolition of industrial relations as it exists today through working-class struggle“.⁵²

Den konflikttheoretischen Ansätzen ist es nie gelungen, die Bedeutung systemtheoretischer oder behavioristischer Ansätze zu erlangen. Gründe hierfür sind vielfältig, wie z. B. der geringe Einfluß entsprechender Strömungen in der angelsächsischen Forschung. Entscheidend ist dabei – und dies gesteht selbst Hyman⁵³ als Hauptvertreter marxistischer Forschung über Industrielle

⁵² Hyman, R.: Industrial Relations. A Marxist introduction, London 1975, S. X.

⁵³ Hyman, R.: a. a. O., 1975.

Beziehungen –, daß die meisten dieser Ansätze theoretische Unzulänglichkeiten aufweisen.⁵⁴ Ihre praktische Relevanz im Rahmen empirischer Forschung ist allein aus dieser Sicht stark eingeschränkt.

Aus der Betrachtung der drei Forschungsansätze läßt sich zusammenfassend folgern, daß der systemtheoretische Ansatz den Grund für die Entstehung bestimmter Regelungen von Arbeitsbeziehungen liefert, während das behavioristische Modell zu erklären versucht, wie die einzelnen Akteure in Konfliktsituationen ihrer Position Nachdruck verleihen, um letztlich ein Maximum ihrer Forderungen in künftigen Regelungen zu verwirklichen. Einen Nachweis für das Entstehen von Konflikten liefert weder der behavioristische noch der systemtheoretische Ansatz. Hierfür die Verwendung von Erklärungsansätzen aus der Konflikttheorie heranzuziehen, ist aus oben genannten Gründen nicht angezeigt. Eine Reduzierung der Konfliktenstehung allein auf den „Klassenkampf“ o. ä. würde der Vielschichtigkeit moderner Gesellschaften mit Milieu- und Partikularinteressen nicht gerecht.⁵⁵

Im nächsten Kapitel soll ein theoretisches Konzept zur Analyse unterschiedlicher Systeme Industrieller Beziehungen entwickelt werden, welches sowohl die Stärken der systemtheoretischen und der behavioristischen Ansätze nutzt, als auch das Entstehen von Konflikten aus der unterschiedlichen Bewertung von Bedürfnissen⁵⁶ erklärt. Hierzu ist zunächst eine genauere Betrachtung der theoretischen Modelle zur Erklärung kultureller Einflüsse nötig.

2.2 Theoretische Modelle des Kulturbegriffes

2.2.1 Der Kulturbegriff

Bis zum heutigen Tag ist es keiner sozialwissenschaftlichen Disziplin gelungen, ein allgemein anerkanntes theoretisches Modell für den Begriff **Kultur** zu etablieren, was letztlich auch die Flut von Begriffsdefinitionen und Abgrenzungsversuchen verantwortet.⁵⁷ Allein für den amerikanischen Sprachraum wurden 1952 beispielsweise 164 Definitionen von Kultur gezählt.⁵⁸ An dieser Stelle deshalb zunächst nicht versucht werden, den Begriff theoretisch aufzuarbeiten und zu diskutieren, sondern ihn vielmehr anhand einer abstrakten Definition zu beschreiben und ihn in seinen Grundzügen zu positionieren.

⁵⁴ Keller, B., Groser, M.: a. a. O., 1980, S. 410.

⁵⁵ Rudolph-Cleff, A.: Wohnungspolitik und Stadtentwicklung. Ein deutsch-französischer Vergleich, Basel, Boston und Berlin 1996, S. 201ff.

⁵⁶ Giesen, B.: Konflikttheorie, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1991b, S. 208–220, S. 208ff.

⁵⁷ Lichtenberger, B.: a. a. O., 1992, S. 14.

⁵⁸ Dülfer, E.: Personalwesen in unterschiedlichen Kulturen, in: Gaugler, E., Weber, W. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 5: Handwörterbuch des Personalwesens, 5. Aufl., Stuttgart 1992b, Sp. 1881–1893, Sp. 1882.

„Culture is that residual realm left over after all forms of observable human behavior have been removed. It consists of the inner, invisible thought life of human beings, either as individuals or in some difficult-to-imagine collective sense, as in notions of ‘collective purpose’, ‘shared values’, and ‘intersubjective realities’. What people actually do, how they behave, the institutions they construct, and the physical exchanges of money and power in which they engage, however, are not a part of culture“.⁵⁹

Im Sinne des platonischen Dualismus⁶⁰ positioniert sich Kultur in der Welt der Denkerkenntnis und nicht in der Welt des Verhaltens und der Sinneswahrnehmung, ist also empirisch nicht beobachtbar. Aus diesem Grund verhalten sich die Sozialwissenschaften zunehmend reduktionistisch, indem sie die scharfe dualistische Trennung aufheben und die nicht beobachtbare Kultur über beobachtbare Sozialstrukturen zu erklären versuchen.⁶¹ Kultur besteht „aus Mustern von Denken, Fühlen und Handeln, hauptsächlich erworben und übertragen durch Symbole, die die charakteristischen Errungenschaften von bestimmten Gruppen von Menschen bilden, dazu ihre Verkörperung in Artefakten; der wesentliche Kern der Kultur besteht aus traditionellen (d. h. in der Geschichte begründeten und von ihr ausgewählten) Ideen und insbesondere ihren zugehörigen Werthaltungen“.⁶²

Diese Definition findet sich im Einklang mit der in der anthropologischen Literatur zu findenden Annahme, daß Werte sich als die wesentlichsten Merkmale von Kultur kennzeichnen lassen. Werte werden dabei als Selektionskriterien aufgefaßt, die eine bestimmte Stärke und eine bestimmte Wirkungsrichtung besitzen und es einem Individuum so ermöglichen, die Bedeutung unterschiedlicher Handlungen beurteilen zu können.⁶³ Das gesamte Wertesystem besteht nicht automatisch von Geburt an, sondern es wird in einem lebenslangen Prozeß der Sozialisation und Enkulturation erlernt.⁶⁴ Die Trennung der Dimensionen Enkulturation und Sozialisation erfolgt dabei analytisch: Enkulturation bezeichnet die Entwicklung, innerhalb welcher ein Individuum sich die kulturellen Rollenerwartungen einer Gesellschaft aneignet, z. B. die adäquate Form des Sprechens oder die ‘richtige’ körperliche Distanz zu Gesprächspartnern, während Sozialisation den Prozeß der Aneignung sozialer Rollen beschreibt und somit auch Streunungen von Verhalten innerhalb einer bestimmten

⁵⁹ Wuthnow, R. u. a.: *Cultural Analysis. The work of Peter L. Berger, Mary Douglas, Michel Foucault and Jürgen Habermas*, Boston u. a. 1984, S. 4.

⁶⁰ Eckstein, F.: *Abriß der griechischen Philosophie*, 6. Aufl., Frankfurt/Main 1974, S. 85.

⁶¹ Wuthnow, R. u. a.: a. a. O., 1984, S. 5.

⁶² Kluckhohn, C.: *Study of Culture*, in: Lerner, D., Larswell, H. D. (Hrsg.): *The Policy Sciences*, Stanford 1951, S. 86–101, S. 86, zitiert nach: Dülfer, E.: *Kultur und Organisationsstruktur*, in: Frese, E. (Hrsg.): a. a. O., 1992a, Sp. 1201–1214, Sp. 1202.

⁶³ Schmid, M.: *Handlungstheorie*, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1991b, S. 140–172, S. 149f.

⁶⁴ Kiefer, K.: *Sozialisation*, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): *Basale Soziologie: Hauptprobleme*, 4. Aufl., Opladen 1991a, S. 140–158, S. 140ff.

Kultur erklären kann.⁶⁵ Der Mensch wird also als Individuum begriffen, dessen Handlungsweisen sich entweder biologisch oder sozial determinieren und sich in Übereinstimmung mit dem Wertesystem einer bestimmten Gruppe oder Nation befinden.

2.2.2 Der Kulturvergleich

Der Begriff **Vergleich** definiert sich relational, d. h. er beschreibt den Vorgang einer bewertenden Nebeneinanderstellung von Merkmalsausprägungen einer Gruppe von Untersuchungsobjekten. Entsprechend geht der **Kulturvergleich** davon aus, „daß Normen, Werte und Ideen niemals aus sich heraus, sondern stets nur für irgendwen gelten. Ihre Geltung hängt einzig von ihrer Funktion für irgendein soziobiologisches System – sei dieses nun eine Person oder eine Gruppe – ab. Solche Systeme haben ihren Raum und ihren Ort“.⁶⁶ Zunächst kann die Existenz unterschiedlicher **Arten von Kulturvergleich** festgestellt werden. Eine mögliche Klassifikation ist folgender Tabelle entnehmbar, wobei angemerkt werden muß, daß die einzelnen Vergleichsdefinitionen in der wissenschaftlichen Literatur uneinheitlich Verwendung finden und entsprechend ein nur für diese Studie gültiges Ordnungsprinzip darstellen:

Tabelle 1: Klassifikation von Kulturvergleichen

	Regionalstudien	Kulturvergleich	Kulturelemente- vergleich	Interkultureller Vergleich	Internationaler Vergleich
Räumliche Verteilung	benachbart	entfernt	benachbart	entfernt	
Anzahl	zwei oder wenige		viele		
Art	Soziale Kollektive unterhalb der staatlichen Ebene				Staat

Quelle: Schweizer, T.: Methodenprobleme des interkulturellen Vergleichs. Probleme, Lösungsversuche, exemplarische Anwendung. Köln, Wien 1978, S. 13. Eigene Darstellung.

Begrifflich lassen sich somit interkulturelle und internationale Vergleiche über die „Art“ des Untersuchungsobjektes unterscheiden. Beinhaltet eine Analyse als höchste Vergleichsebene den Staat, handelt es sich um internationale Vergleiche, auch wenn Aussagen unterhalb dieser Aggregationsebene getroffen werden. Beim interkulturellen Vergleich hingegen erfolgt eine Untersuchung

⁶⁵ Goetze, D.: Kultur, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1991a, S. 27–53, S. 51f. und Hofstede, G. H.: Culture's Consequences. International Differences in Work-Relation Values, Beverly Hills, London und New Delhi 1984, S. 15ff.

⁶⁶ Stagl, J.: Eine Widerlegung des Kulturellen Relativismus, in: Matthes, J. (Hrsg.): Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs, Göttingen 1992, S. 145–166, S. 145.

nicht-staatlicher und nicht-benachbarter Untersuchungseinheiten.⁶⁷ Liegt ein internationaler Vergleich vor, so ist zunächst nur eine Aussage über die Untersuchungsgrundgesamtheit, nicht aber über die Durchführungsorganisation der Studie getroffen. Berting⁶⁸ klassifiziert deshalb die in Tabelle 2 dargestellten unterschiedlichen Typen der Internationalisierung von Forschungsabläufen. Je mehr einzelne Aufgaben innerhalb des Forschungsprozesses von international zusammengesetzten Teams übernommen werden, um so eher spricht man von „Kooperativer Forschung“.⁶⁹ Im Gegensatz hierzu steht eine Art „ethnozentrisch ausgerichteter Forschung“, wobei die Forschungsschritte in der Hand eines nationalen Forschungsteams liegen.⁷⁰ Zwischen diesen beiden Polen existieren Mischformen, bei denen bestimmte Forschungsschritte einer Internationalisierung unterliegen. In der Praxis überwiegen heute leider immer noch ethnozentrisch ausgerichtete Forschungsabläufe. Gründe hierfür liegen wohl v. a. an den, mit der Koordination internationaler Arbeit verbundenen, hohen Kosten und an einer noch immer national ausgerichteten Forschungsinfrastruktur.

Tabelle 2: Typen der vergleichenden Sozialforschung

Typ	1	2	3	4	5/6
Durchführung der...	„National“ Research	„Imperialist“ Research	„Repeated“ Research	„Regressive“ Research	„Cooperative“ Research
...Forschungskonzeption	N	N	N	I	I
...Datensammlung	N	I	I	I	I
...Datenanalyse	N	N	I	N	I
...Ergebnisinterpretation	N	N	N	N	N/I
Legende: I = Hauptsächlich International organisiert; N = Hauptsächlich National organisiert.					

Quelle: Rokkan, S.: „Cross-cultural, cross-societal and cross-national research“, in: UNESCO (Hrsg.): *Main Trends of Research in the Social and Human Sciences*, Vol. 1: *Social Sciences*, Den Haag 1970, zitiert nach Berting, J.: *Why Compare in International Research? Theoretical and Practical Limitations of International Research*, in: Niessen, M., Peschar, J. (Hrsg.): *International Comparative Research. Problems and Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe*, Oxford 1982, S. 5–16, S. 11f. Eigene Darstellung.

In der vorliegenden Untersuchung geht es um die Auswirkungen gesetzlicher Regelungen auf die Erwartungen der Arbeitnehmer eines Konzerns in unterschiedlichen Staaten, wodurch die staatliche Ebene tangiert wird und ein

⁶⁷ Schweizer, T.: *Methodenprobleme des interkulturellen Vergleichs. Probleme, Lösungsversuche, exemplarische Anwendung*, Köln, Wien 1978, S. 11ff.

⁶⁸ Berting, J.: *Why Compare in International Research? Theoretical and Practical Limitations of International Research*, in: Niessen, M., Peschar, J. (Hrsg.): *International Comparative Research. Problems and Theory, Methodology and Organization in Eastern and Western Europe*, Oxford 1982, S. 5–16, S. 11f.

⁶⁹ Vgl. rechte Spalte von Tabelle 2.

⁷⁰ Vgl. linke Spalte von Tabelle 2.

„internationaler Vergleich“ vorliegt. Die Durchführung der Forschung entspricht einem „National Research into Several States“.

Wenn Werte als determinierende Faktoren für Kultur gelten, so stellt sich die Frage, ob und inwieweit unterschiedliche Kulturen überhaupt miteinander verglichen werden können, zumal kein theoretischer Analyserahmen existiert, der eine Aufgliederung kultureller Gemeinsamkeiten oder Unterschiede stützen würde. Lichtenberger rechtfertigt kulturvergleichende Analysen mit der Tatsache, daß Menschen Wertesysteme entwickeln, um Probleme optimal bewältigen zu können. „Da diese Wertekonzepte oder –systeme Antworten auf prinzipiell ähnliche oder gleiche Probleme sind, können sie auch miteinander verglichen werden“.⁷¹ Da Werte sich nur schwer messen und vergleichen lassen, ist die Kulturforschung anstelle dessen darauf angewiesen, reduktionistisch die Ergebnisse des menschlichen Denkens und Handelns, nämlich die institutionalisierten Lebens-, Ausdrucks- und Einstellungsformen unterschiedlicher Kulturen, zu untersuchen.⁷² Letztlich verwendet Lichtenberger eine den Sozialwissenschaften immanente Forschungsideologie, nach der Sozialwissenschaften aus sich selbst vergleichend angelegt sind.⁷³ So beschreibt Durkheim⁷⁴ den **Vergleich als Methode des sozialwissenschaftlichen Experiments**: Die Aufdeckung von Ursache-Wirkungsbeziehungen erfordert die Bildung theoretischer Konstrukte und Zusammenhänge, die sich aus Definitionen und Begriffsbeziehungen der sozialen Wirklichkeit ableiten und überprüfen lassen. Die Herstellung von Analogien zwischen theoretischen und empirischen Zusammenhängen ist letztlich nichts anderes als eine Vergleichsoperation.

Worin unterscheiden sich aber nun Vergleichsstudien im nationalen und internationalen Rahmen? Die in Abschnitt 4 noch darzustellenden methodischen Problemen bei internationalen Vergleichen lassen zusätzliche Schwierigkeiten vermuten. Bei genauerer Betrachtung allerdings, läßt sich in der Sache kein substantieller methodischer Unterschied zu nationalen Vergleichen feststellen: Auswahlprobleme, Galtons Problem, Probleme der Datenqualität und Probleme der Begriffsbildung bestehen ebenfalls bei Untersuchungen im nationalen Rahmen.

Anhand von **Galtons Problem** kann dies beispielhaft verdeutlicht werden. Es führt letztlich auf die Frage zurück, inwieweit die Auswahl historischer voneinander abhängiger Sozialsysteme zu verzerrten Untersuchungsergebnissen führt: Zwischen benachbarten Sozialsystemen findet ein Austausch (eine Diffusion) von kulturellen Merkmalen statt. Je stärker dieser Austausch⁷⁵ ist, um

⁷¹ Lichtenberger, B.: a. a. O., 1992, S. 17.

⁷² Liegle, L.: Kulturvergleichende Ansätze in der Sozialforschung, in: Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, Basel 1991, S. 215–230, S. 215.

⁷³ Matthes, J.: The Operation Called „Vergleichen“, in: Matthes, J. (Hrsg.): a. a. O., 1992, S. 75–99, S. 78.

⁷⁴ Durkheim, E.: Regeln der soziologischen Methode, Darmstadt, Neuwied 1976, S. 216ff.

⁷⁵ Der Austausch wird um so wahrscheinlicher, je geringer die räumliche Entfernung ist, je höher die kommunikativen Verständigungsmöglichkeiten zwischen den Sozialsystemen
Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

so ähnlicher werden Sozialsysteme, um so abhängiger voneinander die Einzelstichproben und um so größer die Verzerrungen von Ursache-Wirkungsbeziehungen.⁷⁶ Überträgt man dieses Problem auf Vergleiche unterschiedlicher Subgruppen einer einzigen Gesellschaft, kann nun ebenfalls kaum von einer statistischen bzw. historischen Unabhängigkeit der Subgruppen ausgegangen werden. Der Austausch kultureller Merkmale zwischen Subgruppen bzw. die Existenz gemeinsamer kultureller Merkmale einer Gesellschaft beschreiben also Galtons Problem.

„Die Aufzählung der Probleme einer international vergleichenden Studie zeigt, daß sich [...] im wesentlichen die gleichen Schwierigkeiten stellen wie bei der Durchführung einer Studie in nur einem Land [...]. Wegen der Ähnlichkeit der Probleme leugneten Bendix und Lipset⁷⁷ [...] sogar die Notwendigkeit einer eigenständigen vergleichenden Methode der Sozialforschung“.⁷⁸ Zudem setzen sich Wissenschaftler bei internationalen bzw. interkulturellen Untersuchungen seriös mit methodischen Problemen auseinander, während sie bei Forschungen im nationalen Rahmen häufig übergangen werden.

Geht man abschließend von der kulturellen **Kontingenzthese** aus, die besagt, daß in verschiedenen, kulturellen Rahmenbedingungen vergleichbare Prozesse oder Strukturen völlig unterschiedliche Inhalte erfahren können, muß jede Institution (wie z. B. ein Betriebsrat) als Produkt der entsprechenden Kultur verstanden werden.⁷⁹ Die unterschiedlichen Inhalte finden sich im Wertesystem der Individuen wieder, so daß sich aus reduktionistischer Sicht die kulturellen Unterschiede in Einstellungs- oder Verhaltensdaten aufzeigen lassen.⁸⁰ Ein möglicher theoretischer Überbau bildet die nun folgende Konzeptionalisierung kultureller Zusammenhänge.

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

sind, je ähnlicher bereits vorhandene Merkmale eines Sozialsystems sind, je geringer das Risiko des Scheiterns bei der Übernahme von Merkmalen ist, je überlegener ein bestimmtes Merkmal und je weniger kompliziert ein Merkmal empfunden wird. Vgl. hierzu: Reimann, H.: Bedeutung der Kommunikation für Innovationsprozesse, in: Albrecht, G. u. a. (Hrsg.): Soziologie, Opladen 1973, S. 167–179, S. 168.

⁷⁶ Schweizer, T.: a. a. O., 1978, S. 132ff.

⁷⁷ Bendix, R., Lipset, S. M.: Die vergleichende Analyse historischer Wandlungen, in: Zapf, W. (Hrsg.): Theorien des sozialen Wandels, Köln 1969, S. 177–187.

⁷⁸ Biervert, B.: Der internationale Vergleich, in: Koolwijk, J. van, Wicken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 2: Untersuchungsformen, München, Wien 1975, S. 113–130, S. 126.

⁷⁹ Welge, M. K., Winter, L. G.: Management, multinationales, in: Grochla, E. (Hrsg.): a. a. O., 1980, Sp. 1243–1252, Sp. 1249f.

⁸⁰ Liegle, L.: a. a. O., 1991, S. 216.

2.2.3 Theoretische Ansätze zur Erklärung von Umwelt- und Kultureinflüssen

Die frühen Ökonomen bewerteten Umwelteinflüsse als relativ stabile und daher als nicht notwendigerweise zu beachtende Faktoren. Lediglich die wechselnden Marktbedingungen wurden von der 'ceteris paribus'-Klausel ausgenommen.⁸¹ Erst zu Anfang der 60er Jahre beginnt man mit Arbeiten, die heute als „länderkundlich-pragmatische Ansätze“ bezeichnet werden und langsam diese Forschungslücke aufarbeiten sollten. Bei **länderkundlich-pragmatischen Ansätzen** wird die Umwelt in verschiedene nominale Kategorien aufgegliedert, deren Relevanz nicht näher erklärt wird.⁸² Ein besonders prägenden Einfluß wird dem Industrialisierungsstand zugemessen, da angenommen wird, daß kulturelle Unterschiede insbesondere durch ökonomischen Erfolg bzw. Entwicklungsstand determiniert werden. Der Vorteil dieser Ansätze liegt in der konkreten und inhaltlichen Darstellung einzelner Umweltsegmente sowie deren Einflußbeziehungen. Es wird aber der Eindruck erweckt, die komplexe Umwelt ließe sich in disjunkte Segmente zerlegen. Als weiterer Kritikpunkt ist die am amerikanischen Management orientierte Auswahl der relevanten Umweltsegmente zu nennen.⁸³

Skinner⁸⁴ entwickelte im Rahmen **systemtheoretischer Ansätze** als erster eine Unterteilung der Umwelt in nicht mehr klar trennbare und miteinander verwobene Subsysteme. Die sogenannte „offene Systemtheorie“ ist in der Lage, das intrakulturelle Beziehungsgeflecht zu beschreiben.⁸⁵ Die Abgrenzung einzelner Systeme von der Umwelt geschieht dadurch, daß alle Elemente zu einem System zusammengefaßt werden, wobei deren interne Beziehungen zahlreicher oder reichhaltiger sind als die Beziehung der Elemente zu ihrer Umwelt.⁸⁶ Problematisch bei diesem Ansatz ist die Tatsache, daß zwar theoretisch abstrakt, aber nicht praktisch geklärt wird, welches Element welchem Subsystem zuzurechnen ist und welche Beziehungen zwischen den Elementen der einzelnen Subsysteme vorliegen. Aus praktischer Sicht ist weiterhin ungeklärt, welche Determinanten in welchem geographischen Bereich empirische Gültigkeit besitzen und welche Wirkungszusammenhänge zwischen dem Zustand der

⁸¹ Marr, R.: a. a. O., 1984, S. 50ff.

⁸² McCarthy, E. J.: Basic Marketing: A Managerial Approach, 5. Aufl., Homewood 1975, S. 37.

⁸³ Lichtenberger, B.: a. a. O., 1992, S. 30, Dülfer, E.: Zum Problem der Umweltberücksichtigung im „internationalen Management“, in: Pausenberger, E. (Hrsg.): Internationales Management, Stuttgart 1981, S. 1–44, S. 13ff.

⁸⁴ Skinner, C. W.: Management of International Production, in: HBR, Vol. 42, 5, 1964, S. 125–136.

⁸⁵ Thomas, A.: Kulturelle Bedingungen, in: Roth, E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie, Serie 3: Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Band 3: Organisationspsychologie, Göttingen, Toronto und Zürich 1989, S. 186–201, S. 188f.

⁸⁶ Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 174.

Elemente einzelner Subsysteme bzw. Subumwelten und möglichen Handlungstatabbeständen bestehen.⁸⁷

Der **situationstheoretische Ansatz** betrachtet die Organisation in Anlehnung an die Systemtheorie ebenfalls als offenes System. Er kann als weniger abstrakte Weiterentwicklung systemtheoretischer Ansätze gelten. In der Grundidee werden die Zusammenhänge zwischen den Kontextvariablen (Situation) einer Organisation, den Variablen der formalen Organisationsstruktur und den Verhaltensvariablen der Organisationsmitglieder gesucht und empirisch genauer bestimmt. Hierdurch kann festgelegt werden, in welcher Situation welche Organisationsstruktur zu einem bestimmten Verhalten führt.⁸⁸ Die Umwelt- bzw. Kontextvariablen werden dabei in personenspezifische, aufgabenspezifische und soziokulturelle Einflüsse aufgliedert. Als besonders bedeutend gelten die Variablen der Größe, der Technologie und der Eigentumsverhältnisse der betrachteten Organisation. Dieser Ansatz verhalf durch Überwindung der formal-deduktiven Methodik, z. B. der Systemtheorie, der empirischen Organisationsforschung zum Erfolg. Demgegenüber wird Arbeiten, die diesen Ansatz zur Grundlage haben, häufig vorgeworfen, daß die komplexe Umwelt nur auf eine einzige Variable reduziert wird. Des weiteren wird der starke Determinismus der Umwelt von vielen Autoren bezweifelt.⁸⁹

Auch der **interaktionstheoretische Ansatz** baut auf der Idee des systemtheoretischen Ansatzes auf, indem angenommen wird, daß die Umwelt sich aus endlich vielen Sozialsystemen zusammensetzt. Die Organisation als (offenes) soziales System steht durch Interaktion mit ihren (institutioneilen oder personellen) Partnern mit der Umwelt in Beziehung. Organisation und Umwelt beeinflussen sich somit gegenseitig. Der Antrieb, miteinander in Beziehung zu treten, erfolgt durch den Wunsch der Interaktionspartner, die zur eigenen Zielerreichung nötigen Ressourcen zu erlangen.⁹⁰ Einerseits bietet dieser Ansatz den Vorteil, daß das Bedürfnis nach Information und das Moment der Machtbeziehungen im Rahmen der Interaktionen berücksichtigt wird, andererseits weist er dennoch eine Reihe von ungelösten Problemen auf: Der Ansatz berücksichtigt nur die direkten Beziehungen der Organisation zu ihren Interaktionspartnern, aber nicht die Beziehungen der Interaktionspartner untereinander bzw. der Interaktionspartner mit Dritten, z. B. Wettbewerbern. Zudem bedürfen die Interaktionsmerkmale einer genaueren inhaltlichen Bestimmung. Das schwerwiegendste Problem ist aber die Tatsache, daß die Umwelt- und Kulturfaktoren nicht präzisiert werden, welche das Verhalten der einzelnen Interaktionspartner

⁸⁷ Dülfer, E.: a. a. O., 1981, S. 18f.

⁸⁸ Dülfer, E.: Umweltbeziehungen der international tätigen Unternehmung, in: Macharzina, K., Welge, M. K. (Hrsg.): a. a. O., 1989, Sp. 2097-2111, Sp. 2101f.

⁸⁹ Lichtenberger, B.: a. a. O., 1992, S. 34, Dülfer, E.: a. a. O., 1989, Sp. 2102 und Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 188.

⁹⁰ Lichtenberger, B.: a. a. O., 1992, S. 33 und Dülfer, E.: a. a. O., 1989, Sp. 2102.

bestimmen. Das Problem, den komplexen Einfluß der Umwelt darzustellen, wird auf die Ebene der Interaktionspartner verlagert, aber nicht gelöst.⁹¹

Die dargestellten Ansätze haben gezeigt, daß sie nur in begrenztem Rahmen zur Beantwortung der Fragestellung der Untersuchung beitragen können. Einige (z. B. die Ansätze der Systemtheorie) bieten zwar eine gute formale Ausgangsbasis zur Interpretation von Umwelt, lassen aber eine inhaltliche Bestimmung von einzelnen Umweltsegmenten und deren Wirkungszusammenhänge vermissen. Andere Ansätze (z. B. Ansätze der nominalen Umwelteinteilung) bieten eine inhaltliche Interpretation von Umweltsegmenten in Form von Makrovariablen, wie z. B. dem Bevölkerungswachstum, die aber „eine differenzierte Aussage über spezifisch relevante Faktoren etwa des kulturellen Umwelteinflusses nicht zulassen“.⁹² Zudem fehlt auch hier die Darstellung von Wirkungszusammenhängen zwischen einzelnen Umweltsegmenten. Alle Ansätze können als Heuristiken typisiert werden, bei denen nicht die Möglichkeit besteht, die als relevant geltenden Umweltvariablen aus theoretischen Axiomen abzuleiten. Trotz der geschilderten Mängel wird in dieser Studie aus den beschriebenen Ansätzen ein theoretischer Analyserahmen entwickelt werden, welcher als Grundlage für den durchzuführenden interkulturellen Vergleich dienen soll.

2.2.4 Das zweidimensionale genetische Konzept der Umweltberücksichtigung von Dülfer

Das geforderte Konzept muß in der Lage sein, sowohl formale Strukturen als auch inhaltliche Zusammenhänge darzustellen.⁹³ Die Bestimmung von relevanten Umweltvariablen muß deshalb zwangsläufig zu einer inhaltlichen Differenzierung des Begriffes „Umwelt“ führen. Dies stellte schon 1979 Bleicher fest, als er behauptete: „Mit hoher Wahrscheinlichkeit kann erwartet werden, daß die künftige Organisationsforschung schrittweise dazu übergehen wird, die Eigenschaften der Umsysteme der Unternehmung nicht nur formal, sondern auch materiell zu bestimmen. Diese Erwartung basiert auf der Tatsache, daß die Notwendigkeit zur inhaltlichen Anreicherung der Analyse der Umsysteme um so dringlicher empfunden und vorangetrieben werden wird, desto intensiver die Bestrebungen um eine zunehmende Operationalisierung der Umsystemeigenschaften werden.“⁹⁴

Ein Versuch in dieser Richtung stellt das zweidimensionale genetische Konzept der Umweltberücksichtigung von Dülfer dar. Es geht von Elementen des interaktions- und des situationstheoretischen Ansatzes aus: Die Organisation

⁹¹ Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 189f.

⁹² Lichtenberger, B.: a. a. O., 1992, S. 26.

⁹³ Bleicher, K., Meyer, E.: Führung in der Unternehmung. Formen und Modelle, Reinbek bei Hamburg 1976, S. 83.

⁹⁴ Bleicher, K.: Unternehmungsentwicklung und organisatorische Gestaltung, Stuttgart, New York 1979, S. 20.

wird als offenes soziotechnisches System aufgefaßt, welches sich durch seine zielgerichtete Operationsweise und seine Beziehungen nach außen kennzeichnen läßt. Da es im Rahmen dieser Untersuchung nicht um die „Organisation“ gehen soll, sondern um das System der Industriellen Beziehungen, wird das von Dülfer angenommene offene System der Unternehmung durch das offene System der Industriellen Beziehungen ersetzt.

Das Konzept analysiert das System der Industriellen Beziehungen in zwei Dimensionen. In der Dimension der „Strukturanalyse der Interaktionsumwelt“⁹⁵ werden zunächst alle soziotechnischen Systeme festgestellt, mit denen das System der Industriellen Beziehungen in Interaktion steht. Hierauf wird in der zweiten Dimension die auf die Interaktionspartner einwirkende, verhaltensbeeinflussende Umwelt beschrieben.

2.2.4.1 Strukturanalyse der Interaktionsumwelt

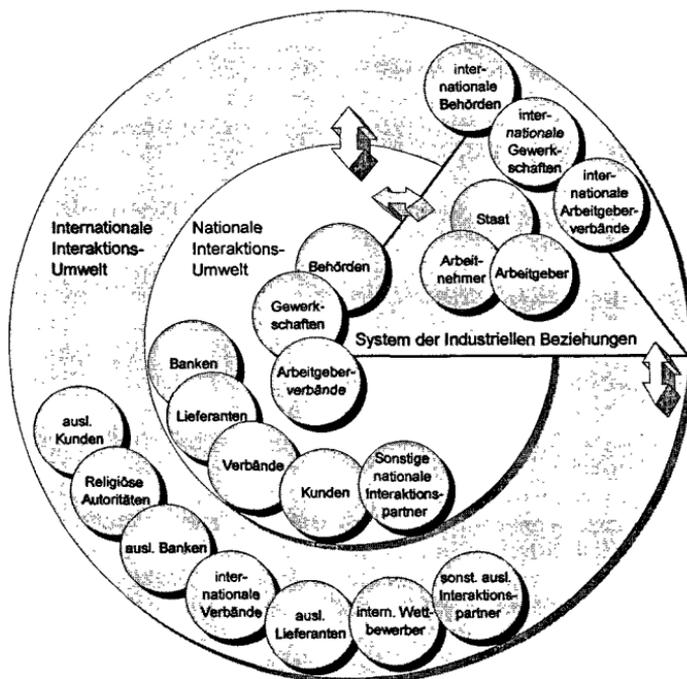
Die Interaktionsbeziehungen des Systems der Industriellen Beziehungen lassen sich in „interne“ und „externe“ Interaktionen unterscheiden. Interne Interaktion findet zwischen Interaktionspartnern statt, die alle innerhalb des Systems der Industriellen Beziehung liegen. Im Gegensatz hierzu bezeichnet man mit externer Interaktion alle Beziehungen, bei der sich ein Partner außerhalb des Systems befindet. Beziehungen zwischen externen Interaktionspartnern können bestehen, werden aber durch die Analyse nur indirekt erfaßt. Welche Elemente als interne Interaktionspartner gelten, ist abhängig von der jeweils geltenden Rechtsnorm und kann deshalb nicht allgemeingültig festgelegt werden. Auch die Relevanz externer Interaktionspartner kann sich je nach Kultur unterscheiden. So sind religiöse Autoritäten in islamisch bestimmten Ländern wichtige externe Interaktionspartner, während sie dies für den europäisch-nordamerikanischen Bereich nicht sind.⁹⁶

Geht man von dem in Abschnitt 2.1.3 beschriebenen Modell der Industriellen Beziehungen aus und fragt nach den internen Interaktionspartnern, so finden sich in den zu untersuchenden Staaten die drei Akteure aus dem Modell von Dunlop, nämlich die Gruppe der Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber und der Staat. Die Gruppe der Arbeitgeber soll eventuelle Kapitalgeber beinhalten. Eine Auswahl von möglichen Beziehungen zwischen internen und externen Interaktionspartnern ist in Abbildung 3 wiedergegeben. Im Rahmen dieser Untersuchung wurde versucht, internationale Interaktionsbeziehungen zu berücksichtigen. Sie zeichnen sich dadurch aus, daß sich ein Interaktionspartner innerhalb einer anderen (im nächsten Abschnitt beschriebenen) „globalen Umwelt“ bewegt.

⁹⁵ In Dülfers Original heißt dies: „Strukturanalyse der Aufgabenumwelt“.

⁹⁶ Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 198ff.

Abbildung 3: Interaktionsumwelt der Industriellen Beziehungen



Eigene Darstellung.

Die Definition der Systemelemente – und damit die Einführung einer unabhängigen Variablen – ermöglicht eine Grenzziehung zwischen dem System der Industriellen Beziehungen und ihrer Umwelt ohne dem Zirkelschluß⁹⁷ zu verfallen, daß als Abgrenzungskriterium gewählt wird, was zu untersuchen ist.⁹⁸

Faßt man die Umwelt des Systems der Industriellen Beziehungen als die Gesamtheit aller externen Interaktionspartner auf, so liegt die Vermutung nahe, die Umwelt sei in ihrer Gesamtheit durch die „Strukturanalyse der Interaktionsumwelt“ erfaßt. Diese Aussage trifft auf die Struktur der Systemumwelt zu. Die Faktoren, welche die Qualität der Interaktionsbeziehungen beeinflussen, bedürfen hingegen einer genaueren Bestimmung. Daher schließt sich an dieser Stelle eine Analyse der globalen Umwelt als Träger dieser Faktoren an.⁹⁹

⁹⁷ Schreyögg, G.: a. a. O., 1978, S. 87f.

⁹⁸ Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 200.

⁹⁹ Dülfer, E.: a. a. O., 1981, S. 32f.

2.2.4.2 Analyse der globalen Umwelt im Schichtenmodell

Dülfer stellt die in der Realität äußerst komplexen Umweltsegmente als übereinander liegende und sich gegenseitig beeinflussende Schichten dar, welche das Verhalten der internen und externen Interaktionspartner eines Subsystems beeinflussen. Er geht dabei von der Annahme aus, daß alle kulturellen Erscheinungen sich letztlich aus natürlichen Bestandteilen zusammensetzen oder sich ihrer bedienen müssen. Folglich läßt sich die gesamte Umwelt auf eine Ansammlung „natürlicher Gegebenheiten“ zurückführen. Die Interaktionsbeziehungen zwischen den einzelnen Akteuren werden dabei in zweierlei Weise von der natürlichen Umwelt beeinflußt. Zum einen wirken natürliche Gegebenheiten, wie z. B. das Klima, direkt auf die einzelnen Akteure, zum anderen wirken sie auf weitere Umweltschichten, die ihrerseits die Interaktionsbeziehungen beeinflussen. Im Schichtenmodell läßt sich die „natürliche Umwelt“ als unterste Schicht darstellen, die alle anderen Umweltschichten beeinflußt.¹⁰⁰

Von der natürlichen Umwelt wird die „**kulturelle (man-made) Umwelt**“ unterschieden. Diese besteht aus weiteren vier interdependenten und von der natürlichen Umwelt abhängigen Schichten:¹⁰¹

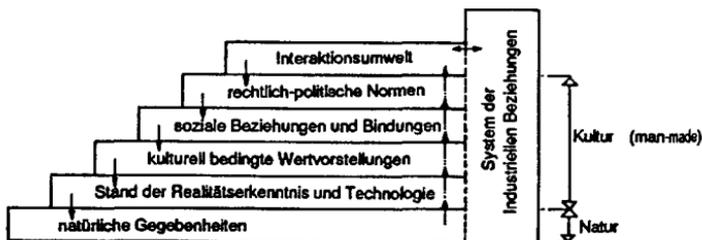
1. Soll die naturgegebene Umwelt verändert werden, dann ist die Erfassung von Struktur und Funktionsweise natürlicher Systeme, kurz die Fähigkeit zur Realitätserkenntnis, Voraussetzung. Zum anderen müssen entsprechende Verfahrenstechniken bestehen, um die Erkenntnisse in zielorientierte Naturveränderungen umzusetzen. Die tragende Schicht der kulturellen Umwelt beinhaltet entsprechend den **Stand der Realitätserkenntnis und Verfahrenstechnik** (technologischer Entwicklungsstand).
2. Der Stand der Realitätserkenntnis und Verfahrenstechnik kann nur erhalten und ausgebaut werden, wenn Kommunikation die Weitergabe von Information und Zusammenhängen in Form von Aus- und Weiterbildung ermöglicht. Zu diesem Zweck entwickeln Kulturen bestimmte Symbol- und Sprachsysteme, die in Prozessen der Enkulturation und Sozialisation die Bildung und Weitergabe von Wertvorstellungen erlauben. Diese Schicht der **kulturell bedingten Wertvorstellungen** beinhaltet beispielsweise den Glauben, die Einstellungen, die Prinzipien und persönliche Ziele von Individuen.
3. Das Bestehen von Wertvorstellungen ist Grundlage zur Herstellung von den, in der nächsten Schicht enthaltenen, **sozialen Beziehungen und Bindungen**. Dülfer zählt hierzu formelle und informelle Mitgliedschaften in Gruppen oder Organisationen.
4. Diese beeinflussen die **rechtlich-politischen Normen** als letzte Schicht. Die Setzung von Rechtsnormen beruht auf dem Bedürfnis, das Zusammenleben einzelner Individuen zu harmonisieren und zu regeln. Jede „soziale Beziehung“ versucht deshalb, Rechtsnormen zu beeinflussen. Ähnlich verhält es sich mit der Setzung politischer Normen. Beispielsweise lassen sich über

¹⁰⁰ Dülfer, E.: a. a. O., 1992b, Sp. 1883f. und Dülfer, E.: a. a. O., 1981, S. 30.

¹⁰¹ Dülfer, E.: a. a. O., 1992a, Sp. 1203 und Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 208f.

Parteien ideologisch begründete Gebote und Verbote in Form von politischen Normen unter Berufung auf die staatliche Autorität einführen. Die Beziehung der unterschiedlichen Schichten ist graphisch in der folgenden Abbildung dargestellt.

Abbildung 4: Vertikalschnitt des Schichtenmodells



Quelle: Cleff, T.: Industrielle Beziehungen aus Sicht deutscher und französischer Arbeitnehmer, in: Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management Nr. 4/1994, S. 385–406, S. 388.

Beim Schichtenmodell darf nicht nur von einer einseitigen Beeinflussung der Schichten ausgegangen werden, vielmehr sind auch höher liegende Schichten in der Lage, tiefer liegende Schichten zu beeinflussen. So sind beispielsweise soziale Beziehungen oder Gruppen in der Lage, kulturell bedingte Wertvorstellungen zu beeinflussen. Die einzelnen Interdependenzen sind mit Pfeilen gekennzeichnet. Dülfer nimmt allerdings an, daß sich, aufgrund der irreversiblen Konsequenzen für höhere Schichten bei Änderungen in Basisschichten, per Saldo eine Wirkungsrichtung von unten nach oben ergibt.¹⁰²

Die Schichten der globalen Umwelt lassen sich in einer anderen Darstellungsform als Aggregate eines Filters abbilden. Hierbei nimmt man zunächst die Menge aller denkbaren Verhaltensmöglichkeiten der internen und externen Interaktionspartner an. Läßt man diese Verhaltensmenge die einzelnen Filteraggregate durchlaufen, so werden nur die Verhaltensmöglichkeiten ausgesondert und weiterverarbeitet, die im Rahmen der einzelnen Schichten kompatibel mit der jeweiligen Kultur sind. Unterschiedliche Kulturen erlauben dabei unterschiedliche Verhaltensmöglichkeiten.¹⁰³

2.2.4.3 Zusammenfassung

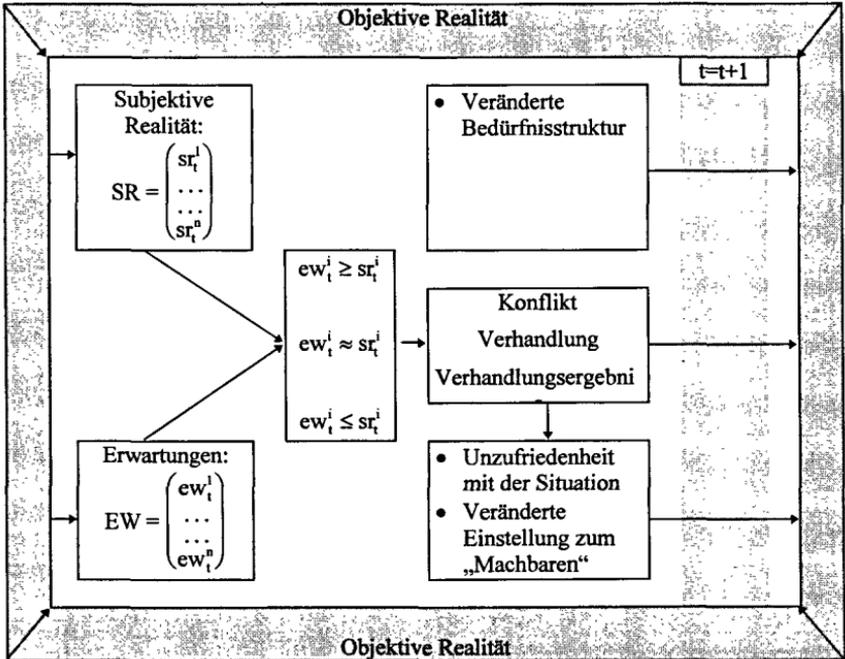
Es wird deutlich, daß die Analyse der Interaktionsumwelt und die Analyse der globalen Umwelt zwei unterschiedliche Erklärungsansätze beinhalten, die jede für sich genommen, die komplexen Zusammenhänge nur bruchstückhaft er-

¹⁰² Dülfer, E.: a. a. O., 1989, S. 2106f.

¹⁰³ Dülfer, E.: a. a. O., 1981, S. 36.

klären können. In Kombination miteinander geben sie hingegen ein umfassendes Bild der Realität: Die Interaktionsumwelt wird nicht als inhaltlich gesondertes Segment der Umwelt dargestellt, sondern nach Interaktionspartnern monistisch aufgegliedert. Diese Einteilung erlaubt noch keine Analyse von Wirkungszusammenhängen der einzelnen Umweltschichten, sondern bezeichnet lediglich ihre Akteure. Im Rahmen einer Analyse der globalen Umwelt werden schließlich die verhaltensbestimmenden Faktoren der Interaktionspartner untersucht.¹⁰⁴

Abbildung 5: Modell der „Konfliktentstehung“ und „Konfliktverwaltung“



Eigene Darstellung.

Dieses Modell ist in der Lage, kulturelle Wandlungsprozesse durch Veränderungen exogener oder endogener Größen zu beschreiben. Exogene Wirkungen bezeichnen dabei die Veränderung determinierender Einflüsse der globalen Umwelt, z. B. Veränderungen innerhalb der natürlichen Umwelt, während endogene Einflüsse aus dem System der Industriellen Beziehungen selbst erwachsen: Enttäuschte Erwartungen über die Industriellen Beziehungen (endogen) oder eine „von außen“ veränderte Bedürfnisstruktur (exogen) können

¹⁰⁴ Dülfer, E.: a. a. O., 1981, S. 33.

zu abweichendem Verhalten oder Konflikten innerhalb des Systems führen, die entsprechend einen Wandel der globalen Umwelt zur Wiederherstellung des Systemgleichgewichtes induzieren. Somit ist dieses Modell auch in der Lage, das Entstehen von Konflikten zu erklären.¹⁰⁵

Die Darstellung der Interaktionsbeziehungen im Schichtenmodell besitzt weiterhin den Vorteil, daß die Untersuchung „andersartiger“ Verhaltensweisen losgelöst vom jeweiligen Interaktionspartner geführt wird, was somit nicht nur eine hervorragende theoretische Basis für interkulturelle bzw. internationale Vergleichsstudien bildet, sondern auch in der Praxis Toleranz, Einfühlungsvermögen und Verständnis gegenüber anderen Kulturen zwingend werden läßt. Die Berücksichtigung interdependenter Beeinflussung unterschiedlicher Umweltsegmente ermöglicht zudem die Prognose mittelfristiger Umweltveränderungen.¹⁰⁶ Der Nachteil dieses Konzeptes liegt darin, daß keine Gesetzmäßigkeiten zwischen dem Zustand der Umwelt und dem Verhalten der Akteure innerhalb des Systems der Industriellen Beziehungen festgelegt werden. Es benötigt weiterhin viel empirischer und theoretischer Forschung, um Wirkungszusammenhänge der unterschiedlichen Schichten erklären zu können.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Giesen, B., Goetze, D. und Schmid, M.: Sozialer Wandel, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1991a, S. 91–139, S. 96f.

¹⁰⁶ Dülfer, E.: a. a. O., 1989, S. 2108f.

¹⁰⁷ Dülfer, E.: a. a. O., 1981, S. 33ff.

3 Rechtliche Bedingungen Industrieller Beziehungen in ausgewählten Ländern und ihre historischen und (rechts-)philosophischen Grundlagen

Greift man die „Umweltschicht“ der rechtlichen Regelungen als Bündel von Einflußfaktoren auf die Industriellen Beziehungen auf, so genügt eine isolierte Betrachtung der jeweils geltenden Regelungsinhalte innerhalb einer Nation nicht, um die Besonderheiten unterschiedlicher Systeme von Industriellen Beziehungen zu charakterisieren. Unterschiedliche (rechts-)philosophische und religiöse „Kulturen“ – und diese lassen sich über Jahrhunderte zurückverfolgen – bilden Ausgangspunkte zur Ausbildung verschiedener Grundlagen rechtlicher Ausgestaltungsformen und unterschiedlichem Verständnis von Recht. Die vorliegende Forschungsarbeit untersucht hauptsächlich Zusammenhänge aus dem christlich geprägten Rechtskreis, deren Merkmale in diesem Kapitel zunächst dargestellt werden. Lediglich die Stichprobenerhebung in der Türkei erfordert eine gesonderte Betrachtung islamischer Rechtstraditionen, auch wenn seit Atatürk kontinentaleuropäische Rechtsformen an Bedeutung gewonnen haben.¹⁰⁸

Für jedes der untersuchten Länder erfolgt hiernach eine gesonderte Betrachtung der historischen Entwicklung der Industriellen Beziehungen und der geltenden Rechtsvorschriften der Arbeitnehmersprache. Die Schilderung der geschichtlichen Entwicklung ist dabei maßgeblich durch die Verknüpfung politischer und ökonomischer Zusammenhänge mit dem Rechtsbildungsprozeß gekennzeichnet.

3.1 Rechtsphilosophische Grundlagen unterschiedlicher Rechtskreise

Im folgenden werden der romanische, der anglo-amerikanische, der mitteleuropäische, der skandinavische und der islamische Rechtskreis dargestellt. Selbstverständlich besitzt aufgrund ihrer räumlichen Nähe die als Galtons Problem¹⁰⁹ formulierte Schwierigkeit interdependenter Beziehungen zwischen einzelnen Rechtskreisen Relevanz. Die Übernahme von Elementen kontinentaleuropäischen Rechts in der Türkei, die Verbreitung französischen Rechts im Zuge der Feldzüge Napoleons, die Integration verschiedener Rechtskreise im „Vielvölkerstaat“ USA sind nur drei Beispiele hierfür. Der europäische Einigungsprozeß wird die „Rechtsverschmelzung“ in Zukunft wohl noch weiter fördern, obwohl beim Ausgang des 20. Jahrhunderts wesentliche (rechts-)kulturelle Merkmalsunterschiede feststellbar und auf die oben erwähnten, philosophischen Grundströmungen rückführbar sind. Eine aktive Berück-

¹⁰⁸ Für Informationen über andere Rechtskreise, wie beispielsweise Vedismus und Hinduismus, Taoismus und Konfuzianismus, Buddhismus, u. a. soll in diesem Rahmen auf einschlägige Literatur verwiesen werden. Vgl. beispielsweise: Schluchter, W. (Hrsg.): Max Webers Studie über Hinduismus und Buddhismus: Interpretation und Kritik, Frankfurt/Main 1984.

¹⁰⁹ Vgl. Abschnitt 2.2.2.

sichtigung der Interdependenzen zwischen einzelnen Ländern bei der Zuordnung zu bestimmten Rechtskreisen sollte deshalb nicht als methodischer Fehler gewertet, sondern als unterstützend für die Klassifikation genutzt werden.

3.1.1 Der christliche Rechtskreis

Trennungslinie zwischen **angelsächsischer** und **kontinentaler Rechtsauffassung** bildet die Zeit der Scholastik. Auf dem Kontinent drohte die Renaissance antiker Philosophien die Stellung der römisch-katholischen Kirche im Machtgefüge mit den weltlichen Herrschern abzuschwächen: Die Kirche hätte zwar die antiken Denker und deren Aussagen zu Staat und Gesellschaft als „heidnisch“ verwerfen können, dies hätte allerdings nicht sichergestellt, daß die weltlichen Herrscher aus machtpolitischen Gründen nicht doch antike Philosophien als Grundlage ihrer Herrschaft definieren und somit die Position der katholischen Kirche untergraben würden. Sie versuchte deshalb im „*Decretum Gratiani*“ (1160) antikes Gedankengut in die christliche Glaubenslehre zu integrieren. Grundlage waren dabei die Arbeiten von Thomas von Aquin und Albertus Magnus, die beide den aristotelisch-naturrechtlichen Ansatz einer empirischen Vernunftanalyse des Seins bevorzugten und damit im Gegensatz zum dialektisch-fragenden und spekulativen Ansatz von Sokrates die Glaubensgewißheit und die Rolle der kontinentalen Kirche untermauerten.¹¹⁰ Weder die Reformation in Mitteleuropa noch die französische Revolution hebelten diese Grundphilosophie wirklich aus. Mit der französischen Revolution wandelte sich zwar die französische Staatsorganisation, in ihrem Verlauf allerdings bildete sie keine philosophische Gegenposition zum absolutistisch herrschenden König. „Auf dem Kontinent traute man sich, Wahrheiten vorzuschreiben, und man traute es sich um so mehr, nachdem man mit dem säkularen Begriff der Vernunft das Problem verdeckt hatte. [...] Das Entscheidende an der Entwicklung [...] seit Thomas von Aquin ist, daß sie auf das Ergebnis achtet, nicht auf das Verfahren, sich auf Werte beruft, die angeblich erkennbar und dementsprechend auch zu verwirklichen sind. Diese Entwicklung ist theoretisch, wenig pragmatisch, bekenntnishaft, und wenig von Zweifeln angetastet. [...] Die romanisch-kontinentale Haltung verurteilt den Zweifel statt ihn zu ehren.“¹¹¹ Genau dieses Manko eines zu „engen, aristotelischen Korsetts“ erschwerte in der Folgezeit die wahrhafte Umsetzung der emanzipatorischen Errungenschaften der französischen Revolution.

Ganz im Gegensatz hierzu standen die Entwicklungen in England. Der normannische Fürstenhof unterstützte die Verbreitung des Christentums und gefährdete nicht die Stellung der Kirche. Im Gegenzug erkannte die Kirche den politischen Anspruch der Regierenden an. Keine der beiden Seiten war in der

¹¹⁰ Finkentscher, W.: *Methoden des Rechts in vergleichender Darstellung*: Band 2: Anglo-Amerikanischer Rechtskreis, Tübingen 1975b, S. 14.

¹¹¹ Finkentscher, W.: *Methoden des Rechts in vergleichender Darstellung*: Band 1: Frühe und religiöse Rechte – Romanischer Rechtskreis, Tübingen 1975a, S. 411.

Scholastik in ihrer Existenz gefährdet, so daß eine Integration „heidnisch“-antiker Denker in die christliche Glaubenslehre nicht vollzogen werden mußte. Durch englische (Kirchen-)Rechtsgelehrte wie John of Salisbury (1115 oder 1120–1180), John Duns Scotus (1265?–1308), William of Ockham (1208?–1349) und John Wycliffe (1330–1384) entstand eine kritische Auseinandersetzung zwischen Religion¹¹² und Wissenschaft¹¹³ (Philosophie), da nicht zwangsläufig „eine“ christliche Wahrheit akzeptiert wurde, sondern eine sokratisch-dialektische Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Denkmodellen erfolgte. Für die Jurisprudenz bedeutete dies zwangsläufig die Ablehnung allgemeingültiger Grundsätze und Kodifikationen im Rahmen einer aristotelischen Naturrechtslehre, die davon ausgeht, daß sich Wertfragen aus der beobachtbaren Wirklichkeit dieser Welt beantworten lassen. Plausibler war vielmehr die Sicherstellung „gerechter Urteile“ in kritisch-dialektischen Einzelfallüberprüfungen. Daß das erste englische Rechtslehrbuch „Tractatus de Legibus et Consuetudinibus Regni Angliae“ (1188) von Ranulf of Glanville nicht wie in anderen Ländern Gesetze, sondern ausschließlich Verfahrensfragen am königlichen Gericht in London enthält, ist aus dieser Denkrichtung konsequent. Ebenfalls auf Verfahrensfragen und auf Sammlung von richterlichen Einzelurteilen konzentrierte sich hundert Jahre später die Veröffentlichung des führenden englischen Richters, Henri de Bracton, der die Gerichtsbarkeit seines Landes entscheidend mitprägte.¹¹⁴

Englisches Recht ist durch eine akzentuierte Bedeutung der Richter gekennzeichnet, so daß nach allgemeiner Volksmeinung Recht das ist, was es in den Augen der „Common-Law-Juristen“ ist. Die Summe aller richterlichen Entscheidungen ergibt das geltende Recht, wobei der rechtsschöpferische Charakter der Rechtsprechung den britischen Einzelrichtern sehr wohl bewußt ist. Die britische Rechtsprechung erhebt sich somit nicht aus detaillierten Kodifizierungen oder aus einer richterlichen Umsetzung gewohnheitsrechtlicher Tatbestände, sondern aus der Summe richterlicher Entscheidungen zu bestimmten Rechtsproblemen. Entsprechend besitzen Verfahrensfragen, wie die richterliche

¹¹² Letztlich läßt sich die Abspaltung der anglikanischen von der römisch-katholischen Kirche ebenfalls durch die Entwicklung innerhalb der Scholastik erklären: Zwar sprach sich Erzbischof Warham von Canterbury zunächst gegen die Scheidung von Heinrich VIII und Catharina von Aragon aus. Hierbei handelte es sich primär nicht um ein Problem des Glaubens, als vielmehr um den Interessenkonflikt, daß der Papst gleichzeitig politisch Rücksicht auf Karl V, den Neffen von Catharina, nehmen mußte. Heinrich VIII ließ das Parlament die Kompetenz des Papstes auf englischen Boden aufheben und Erzbischof Cranmer, der dem zwischenzeitlich verstorbenen Erzbischof Warham nachfolgte, hob die Ehe zwischen Catharina und Heinrich VIII auf. Die Abspaltung der anglikanischen Kirche hatte somit zunächst politische Ursachen. In den folgenden Jahren (z. B. auf dem von Catharina von Medici im Jahre 1561 organisierten Treffen von Kirchenvertretern) entwickelten sich unterschiedliche Sichtweisen insbesondere in philosophischen Fragen.

¹¹³ Kritische Denker und Wissenschaftler wurden in England gefördert, indem man sie in den Staatsdienst stellte. Eine politische Akzeptanz einer kritischen Wissenschaftskultur ist auf dem Kontinent frühestens an den Renaissancehöfen in Mannheim oder Weimar bekannt.

¹¹⁴ Finkentscher, W.: a. a. O., 1975b, S. 14ff.

und anwaltliche Tätigkeit, im Vergleich zum Kontinent ungleich höhere Bedeutung. Die Herbeiführung „gerechter Urteile“ entsteht dabei nicht durch einen rechtsphilosophisch abgesicherten Rückgriff auf materiale Gerechtigkeit, sondern durch Konstruktion von Rechtsverfahren, welche die Findung „gerechter“ Urteile am wahrscheinlichsten werden läßt.¹¹⁵

Ein weiterer Unterschied zwischen dem englischen und dem kontinentalen Rechtsverständnis liegt in der Erfassung der sozialen Realität durch rechtliche Regelungen. Auf dem Kontinent erfolgen Regelungen durch Setzung „gerechter“ Normen mit hoher sozialer und dinglicher Reichweite, während das angelsächsische Rechtsverständnis eine Minimierung der Normen zum Ziel hat. Mißtrauen gegenüber der Einschränkung der individuellen Handlungsfreiheit und gegenüber der Verallgemeinerung sozialer Zusammenhänge beschränkt die britische Rechtssetzung auf ein Mindestmaß an rechtlichen Eingriffen.¹¹⁶

Betrachtet man das nordamerikanische Recht, fällt eine Affinität zu englischen Strukturen ins Auge. Versucht man die Gemeinsamkeiten allein auf Basis ehemaliger Kolonialbeziehungen zwischen dem Mutterland England und den USA zu erklären, ignoriert man die Möglichkeit, daß mit der erkämpften Unabhängigkeit der USA eine philosophische Neuorientierung und Loslösung von England hätte verbunden werden können. Daß dem nicht so war, liegt zum ersten an der gemeinsamen (Amts-)Sprache in den USA und England, die es jedem Juristen der beiden Länder ermöglichte, die Rechtstexte des jeweils anderen zu lesen und mit ihnen zu arbeiten. Zum zweiten liegen die geistigen Wurzeln der amerikanischen Unabhängigkeit in den Arbeiten von englischen Wissenschaftlern und Philosophen: John Locke beispielsweise entwirft 1669 eine der ersten Verfassungen der Welt für den Staat North-Carolina. Der dritte und wohl wichtigste Grund liegt in der Staatsphilosophie der USA, die auf die Bereitstellung einer politischen Ordnung für Menschen unterschiedlichster Herkunft, Glaube und Hautfarbe abzielt, welche die Freiheit des Einzelnen ohne rechtliche Einschränkungen garantiert. Hierfür waren die Grundsätze des englischen Rechtssystems wie geschaffen, so daß eine Abkehr nicht nur als nicht notwendig, sondern als kontraproduktiv empfunden wurde.¹¹⁷

Trotz der engen Verbindung zwischen den beiden angelsächsischen Ländern lassen sich, unter ständigem Einfluß kontinentaleuropäischer Einwanderer, leicht divergierende Rechtssysteme feststellen. Es würde zu weit gehen, von einer grundsätzlichen Abwendung von der angelsächsischen Rechtskultur zu sprechen, allerdings eröffnete die kritische Dialektik die Implementation von Elementen kontinentaleuropäischer Rechtsideen. Hierzu zählt – ohne genauer auf die praktische Rechtsprechung amerikanischer Gerichte einzugehen – insbesondere die Tatsache, daß Urteile auf Basis von „rules“, die aus bereits entschiedenen und gleich gelagerten Fällen abgeleitet werden, gesprochen

¹¹⁵ Finkentscher, W.: a. a. O., 1975b, S. 5.

¹¹⁶ Radbruch, G.: Der Geist des englischen Rechts, 3. Aufl. Göttingen 1951, S. 10ff.

¹¹⁷ Bundeszentrale für politische Bildung: Schlaglichter der Weltgeschichte, Bonn 1994, S. 258ff., Finkentscher, W.: a. a. O., 1975b, S. 151ff.

werden. Amerikanische Richter setzen im Gegensatz zu ihren britischen Kollegen kein Recht, sondern wenden es auf Basis abgeleiteter Regeln aus dem System von Fallrechtsentscheidungen an, was in Ansätzen dem Kodifikationsgedanken der Kontinentaleuropäer entspricht.¹¹⁸

Im Rahmen der gemeinsamen thomistischen Tradition entwickelte sich die (Rechts-)Philosophie des romanischen und **mitteleuropäischen Rechtskreises** bis in das 18. Jahrhundert einheitlich. Erst die Auflösung der im aristotelisch-naturrechtlichen Ansatz untrennbaren Äquivalenz von „Sein“ und „Sollen“ durch Kant führte zu einer Abspaltung des mitteleuropäischen Rechtskreises. Kant führte alle sozialen Erscheinungen auf das Zusammenwirken von Subjekt, Umwelt und Vernunft zurück. Er übertrug dem Menschen die „Vernunft“ als Mittel zur individuellen Wahrnehmung der Umwelt und das „Gewissen“ als Wertungsinstanz. Zwangsläufig lassen sich das Sein (Umwelt) und das Sollen (bewertendes Subjekt) trennen und der Mensch erfährt durch die Setzung des „Kategorischen Imperatives“ – „handele nur nach derjenigen Maxime, durch die du zugleich wollen kannst, daß sie allgemeines Gesetz würde“¹¹⁹ – in der Dimension des Sollens die philosophische Berechtigung zu autonomem, individualisiertem und vernunftbetontem Handeln.¹²⁰ Wenn sich nun aber das Sollen individualisiert und nicht mehr aus dem, wie es die aristotelisch-naturrechtliche Philosophie definierte, Sein ableiten läßt, erwächst dem Recht die Aufgabe, die Spannung zum einen zwischen Sollen und Sein, zum anderen zwischen unterschiedlichen, individuellen Sollzuständen zu verringern. Recht bedeutet demnach die Vereinigung individueller und willkürlicher Sollzustände zu allgemeingültigen Gesetzen der Freiheit. Nicht das Recht selbst ist somit die Quelle für das Gemeinwohl, sondern die Existenz a-priorischer Vernunft für individuelle Freiheit und friedliches Zusammenleben untereinander.¹²¹

Besonders in dem durch die Reformation geprägten, mitteleuropäischen Rechtskreis hat es eine Reihe von Arbeiten im Anschluß an das kantsche „Sein-Sollen-Problem“ gegeben. Für die mitteleuropäische Rechtsphilosophie und die Rechtspraxis war insbesondere der hegelianische Positivismus von Bedeutung. Hegel unterscheidet die „absolute Sittlichkeit“, die sich auf der Seite des Staates befindet, von der „Moral als Sittlichkeit“ des Einzelnen. Das Recht ist das Instrument zur Entfaltung der absoluten Sittlichkeit. Gewohnheitsrecht spielt im Gegensatz zu positiv gesetztem Recht eine nur untergeordnete Rolle. Der Einzelne ist durch waches Bewußtsein und dialektisches Denken in der Lage, das Sein und somit auch die staatliche Rechtssetzung zu erkennen.¹²² Aus der Betonung des „Wirklichkeitssinnes“ einerseits und der absoluten Sittlichkeit auf

¹¹⁸ Finkentscher, W.: a. a. O., 1975b, S. 256ff.

¹¹⁹ Russel, B.: Denker des Abendlandes. Eine Geschichte der Philosophie, München 1991, S. 331.

¹²⁰ Finkentscher, W.: Methoden des Rechts in vergleichender Darstellung: Band 3: Mitteleuropäischer Rechtskreis, Tübingen 1976, S. 10.

¹²¹ Kant, I.: Grundlegung der Metaphysik der Sitten (1785), 4. Aufl., Hamburg 1966, S. 34ff.

¹²² Finkentscher, W.: a. a. O., 1976, S. 11, S. 94f. und 481ff.

staatlicher Seite andererseits läßt sich die für Mitteleuropa geltende Maxime herleiten, daß Individuen die Notwendigkeit erkennen müssen, sich einer „legitimen“ Macht bzw. einem „legitimen“ Regelwerk unterzuordnen. Griffing läßt sich diese Formel durch den hegelianischen Grundsatz „Freiheit ist Einsicht in die Notwendigkeit“¹²³ ausdrücken. Auf das erwähnenswerte, in diesem Zusammenhang leider nicht weiter ausführbare, Problem der Rechtfertigung diktatorischer Regime durch die hegelianische Betonung staatlicher Sittlichkeit sei an dieser Stelle kurz hingewiesen. Kant und Hegel ist es gelungen, die philosophischen Grundlagen insbesondere der deutschen Rechtsprechung zu formulieren. Ihre Einflüsse lassen sich, wie später noch gezeigt werden soll, in der rechtlichen Praxis bis heute nachweisen.

Betrachtet man die rechtlichen Regelungen in **Skandinavien**, kann keine Verwandtschaft mit dem englischen Common-Law festgestellt werden. Aus historischer Sicht ist es nie zu einem engeren Kontakt des nordischen mit dem englischen Recht gekommen. Entsprechend fehlen die stilprägenden, angelsächsischen Techniken des Fallrechts, der Betonung der Richterrolle u. v. a. Geschichtlich lassen sich vielmehr kontinentaleuropäische Einflüsse belegen, die v. a. aus der Zeit der schwedischen Hegemonialbestrebungen im Ostseeraum zur Zeit des Dreißigjährigen Krieges stammen. Im Rahmen einer Verwaltungsreform in Schweden verlangte der schwedische König Gustav Adolf von angehenden Juristen fundierte Kenntnisse im römischen Recht, so daß ein Studium in Deutschland für die meisten schwedischen Studenten zu einer „conditio sine qua non“ wurde. Nachdem Schweden gegen Ende des 17. Jahrhunderts seine Großmachtstellung einbüßte, verstärkte sich der „römische“ Einfluß durch die napoleonische Gesetzgebung zu Beginn des 19. Jahrhunderts. Dennoch konnten die römischen Rechtsphilosophien in den bereits entwickelten skandinavischen Traditionen des Landschafts- und Stadtrechts nur in Ansätzen Fuß fassen. Zusammenfassend kann also eine rechtsphilosophische Verwandtschaft der skandinavischen Staaten mit den Staaten Mitteleuropas festgestellt werden, in denen die Jurisdiktion durch ausgedehnte Kodifizierungen angeleitet wird, die allerdings mehr auf Einzelgesetze und nicht auf umfangreiche Gesetzbücher fußen. Eine Besonderheit ist die Verbundenheit der fünf skandinavischen Länder bezüglich ihrer Rechtsbildung. Die Existenz ähnlicher Sprachen – mit Ausnahme der finnischen Sprache – und die Tatsache, daß einzelne skandinavische Länder in der Geschichte unter einer Herrschaft zusammengeführt waren, erleichterten die Umsetzung harmonisierter Gesetze.¹²⁴

¹²³ Hegel, G. W. F.: Vergleichung des Schellingschen Prinzips der Philosophie mit dem Fichteschen, in: Moldenhauer, E., Michel, K. M. (Hrsg.): Georg Wilhelm Friedrich Hegel. Werke in 20 Bänden, Band 2, Jenaer Schriften 1801–1807, Frankfurt/Main 1970, S. 94–115, S. 107ff.

¹²⁴ Zweigert, K., Kötz, H.: Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiet des Privatrechts, Band 1: Grundlagen, Tübingen 1971, S. 339ff.

Abbildung 6: Charakteristika „christlicher Rechtskreise“

Charakteristik des „romanischen Rechtskreises“
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation des aristotelisch–naturrechtlichen Ansatzes (Thomas von Aquin) in der Scholastik. • Grundwerte lassen sich aus der Realität erkennen und ableiten. Rechtliche Regelungen erfolgen durch umfangreiche Festlegung von Kodifikationen mit hoher sozialer und dinglicher Reichweite. • Absicherung „gerechter Urteile“ entsteht durch einen rechtsphilosophisch abgesicherten Rückgriff auf materiale „Gerechtigkeit“. Richter haben kodifiziertes Recht anzuwenden und nicht zu setzen. • Verfahrensfragen im Sinne einer kritischen Dialektik spielen eine untergeordnete Rolle.
Charakteristik des „anglo–amerikanischen Rechtskreises“
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation der sokratischen Dialektik in der Scholastik. • Ablehnung allgemeingültiger Grundsätze und Kodifikationen im Rahmen einer aristotelischen Naturrechtslehre. • Absicherung von Gerechtigkeit durch Konstruktion von Rechtsverfahren, welche die Findung „gerechter“ Urteile am wahrscheinlichsten werden lassen. Entsprechend besitzen die kritisch–dialektische Einzelfallüberprüfung und Verfahrensfragen einen hohen Stellenwert. • Akzentuierte Bedeutung der Richtertätigkeit. Die Summe aller richterlichen Einzelfallentscheidungen ergibt geltendes Recht. • Beschränkung der Rechtssetzung auf ein Mindestmaß an rechtlichen Eingriffen. • Mißtrauen gegenüber der Einschränkung der individuellen Handlungsfreiheit und gegenüber der Verallgemeinerung sozialer Zusammenhänge in Form von allgemeingültigen Kodifizierungen.
Charakteristik des „mitteleuropäischen Rechtskreises“
<ul style="list-style-type: none"> • Erst die Auflösung der im aristotelisch–naturrechtlichen Ansatz untrennbaren Äquivalenz von „Sein“ und „Sollen“ im 18. Jahrhundert durch Kant führte zur einer Abspaltung des mitteleuropäischen vom romanischen Rechtskreis (s.o.). • Individualisierung durch Verankerung des „Kategorischen Imperatives“. • Aufgabe des Rechts ist die Verringerung der Spannung zwischen „Sollen“ und „Sein“ und zwischen unterschiedlichen, individuellen Sollzuständen. Recht bedeutet die Vereinigung individueller und willkürlicher Sollzustände zu allgemeingültigen Gesetzen. Die Vernunft ist a–priori für die Sicherstellung individueller Freiheit und friedlichen Zusammenlebens verantwortlich. • Betonung des hegelianischen Positivismus: Das Recht ist Instrument zur Entfaltung der absoluten Sittlichkeit und Freiheit durch den Staat. Der Einzelne erkennt die Notwendigkeit, sich gesetzlichen Regelungen unterzuordnen: „Freiheit ist Einsicht in die Notwendigkeit“.
Charakteristik des „skandinavischen Rechtskreises“
<ul style="list-style-type: none"> • Existenz von skandinavischen Traditionen des Landschafts– und Stadtrechts mit Einflüssen aus dem mitteleuropäischen und romanischen Rechtskreis (s.o.). Die Jurisdiktion wird entsprechend durch ausgedehnte Kodifizierungen angeleitet. • Besondere Verbundenheit der skandinavischen Länder bezüglich ihrer Rechtsbildung.

Eigene Darstellung.

3.1.2 Der islamische Rechtskreis

Geschichtlich wurzeln Judentum, Christentum und Islam in alttestamentarischer Tradition und gelten somit als monotheistische Religionen. In der Interpretation der alttestamentarischen Aufzeichnungen bestehen allerdings bedeutende Unterschiede zwischen jüdisch–christlichem einerseits und islamischem Glauben andererseits: Im Gegensatz zum christlichen Gott verspricht Allah den Menschen keine Treue – er würde sich nach islamischem Glauben seiner Macht berauben –, sondern entscheidet, wieviel Leid die Menschen trifft. Dieses Leid, das göttlich vorbestimmte Schicksal, hat der Gläubige auf sich zu nehmen.

Begriffe wie „Islam“ (abgeleitet aus dem arabischen Verb „aslama“ = sich unterwerfen) und „Muslim“ (= der sich Allah ausgeliefert hat) zeugen von dieser Philosophie.¹²⁵ Dem Leid zu entfliehen, hieße Unrecht zu tun und den Willen Allahs zu mißachten. Für Muslime besitzt somit jede geschichtliche, gegenwärtige und zukünftige Entwicklung einen fatalistischen und deterministischen Charakter, was letztlich die Entstehung eines Kausalitäts- und Geschichtsverständnisses verhindert. Die „Geschichtslosigkeit“ des islamischen Glaubens hat dabei, wie in vielen anderen Bereichen auch, erhebliche Folgen für das Rechtssystem. Seit der „Schließung des Tores der Weisheit“ (bis etwa 1000 n. Chr.) wurden die Regeln der islamischen Gesellschaft nicht erweitert, sondern bestenfalls „erweiternd interpretiert“.¹²⁶ Das Problem einer mangelnden theoretischen „Reformierbarkeit“ des islamischen Glaubens wiegt um so schwerer, als daß der Islam den Anspruch erhebt, den Menschen in allen seinen Lebensäußerungen zu erfassen. Rechtsquellen im einzelnen sind der Koran, die Berichte über Mohammeds Äußerungen und Handlungsweisen („Sunna“), der Konsens unter islamischen Theologen („Ijma“) und der eben erwähnte Analogieschluß („Qiyas“). Alle zusammen bilden die sog. „Shari‘a“.¹²⁷

Eine Systematisierung der islamischen Länder in bezug auf den unterschiedlichen Grad der Anwendung der Shari‘a erscheint bei weitem sinnvoller als eine auf den theologischen Diskussionsstand abzielende Gruppierung nach unterschiedlichen Rechtsschulen¹²⁸ im Islam. Auf der einen Seite stehen Länder wie Saudi-Arabien und der Iran, deren Rechtssystem ausschließlich auf den in der Shari‘a zusammengefaßten Rechtsgrundsätzen fußt. Auf der anderen Seite stehen Länder wie die Türkei, in denen die Shari‘a in einem beinahe revolutionären Akt als Rechtsgrundsatz abgeschafft und kontinentaleuropäische Kodexsysteme eingeführt wurden. Im April 1924 verlagerte Atatürk die gesamte Rechtsprechung in die Hände weltlicher Gerichte, bevor er im Jahre 1926 für zivilrechtliche Verfahren vollständig das Schweizer Gesetzbuch¹²⁹ und für strafrechtliche Verfahren das italienische Strafgesetzbuch übernahm. Für die bis 1930 eingeführten Regelungen des Handels-, Obligations- und Seerechts bediente man sich weiterer mittel- und südeuropäischer Gesetze als Vorlagen.¹³⁰

¹²⁵ Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 281.

¹²⁶ Finkentscher, W.: a. a. O., 1975a, S. 307f.

¹²⁷ Dülfer, E.: a. a. O., 1991, S. 284ff.

¹²⁸ Abu Hanafi, Malik-Ibn-Anas, Schafi‘i und Hanbal.

¹²⁹ Warum gerade das Schweizer Gesetzbuch übernommen wurde, erklären Zweigert und Kötz mit der Tatsache, daß der damalige türkische Justizminister in der Schweiz Jura studiert hatte und das Schweizer Recht für das Beste der Welt hielt. Hätte der Justizminister in Deutschland oder Frankreich studiert, wäre die Wahl wahrscheinlich –so Zweigert und Kötz– auf das Gesetz des entsprechenden Landes gefallen. Dennoch spricht die Kürze und Klarheit sowie die Tatsache, daß das Gesetz und seine Kommentare in französischer Sprache –in der Türkei damals verbreiteter als das Deutsche– vorlagen, für dessen Übernahme. Vgl. hierzu: Zweigert, K., Kötz, H.: a. a. O., 1971, S. 212f.

¹³⁰ Glasneck, J.: Kemal Atatürk und die moderne Türkei, Berlin 1971, S. 235ff., Zweigert, K., Kötz, H.: a. a. O., 1971, S. 212f. und Bundeszentrale für politische Bildung: a. a. O., 1994, S. 13.

Allerdings halten sowohl fundamentalistische Kreise, die – wie das Beispiel der Türkei zeigt – an politischem Einfluß gewinnen,¹³¹ als auch Teile der rechtssprechenden Praxis weiterhin an den religiösen Rechtsgrundsätzen fest, so daß die Shari'a auch in diesen Ländern nachhaltige Bedeutung besitzt.¹³²

Folgende Aussagen über Rechtsmethoden, vertragliche Vereinbarungen und kollektiver Organisation besitzen, je nach Grad der Anwendung der Shari'a, unterschiedlich starke Relevanz:

1. Jeder einzelne Gerichtsfall wird auf Basis der in der Shari'a zusammengefaßten Grundsätze beurteilt. Da es den Menschen untersagt bleibt, selbst Recht zu setzen, ist die amerikanische Idee einer Ableitung von allgemeinen Regeln aus Einzelurteilen undenkbar. Entsprechend konnte sich auch die Vorstellung eines Präjudizes nicht entwickeln, so daß jeder Einzelfall isoliert auf die geltenden Rechtsquellen zurückgeführt werden muß. Entscheidungen ähnlich gelagerter Fälle besitzen genau so wenig Einfluß auf den neuen Fall wie dieser selbst auf alle folgenden.¹³³
2. Verträge im westlichen Sinne erfordern, neben der rahmenrechtlichen Absicherung in Form eines Vertragsrechtes (Recht), von den Vertragspartnern Zusicherungen über eine bestimmten Zeitraum (Zeit) mit dem Ziel der Absicherung von Risiken (Leid). Da eine Risikoabsicherung die Verhinderung der „göttlichen Prüfung“ darstellen würde, ein von Determinismus und Fatalismus ungestörtes Zeit- bzw. Zukunftsverständnis und ein modernes Vertragsrecht im Islam nicht vorhanden sind, gilt das westliche Vertragsverständnis als sündhaft und unislamisch. Verträge erfahren im islamisch geprägten Rechtskreis eine dem westlichen Denken differente Bedeutung, die vielleicht mit „nicht-risikoabsichernden Austauschverträgen“ vergleichbar sind, in denen die Gleichwertigkeit der Leistungen der Vertragspartner zu erfüllen ist. Dabei fehlt, aufgrund der genannten „Geschichtslosigkeit“, die Langfristigkeit der Verträge. Abkommen gelten für das „hier und jetzt“, so daß Ansprüche bei Nicht- oder Schlechterfüllung und Vertragsanpassungen bei Änderungen der Geschäftsgrundlage unbekannt sind.¹³⁴

¹³¹ Vgl. z. B. die Wahlerfolge der fundamentalistischen Partei der Türkei im Dezember 1995. Vgl. hierzu: Die Zeit vom 29.12.1995, S. 1ff.

¹³² Finkentscher, W.: a. a. O., 1975a, S. 315.

¹³³ Kuran, T.: Economic Justice in Contemporary Islamic Thought, in: Jomo, K. S. (Hrsg.): Islamic Economic Alternatives. Critical Perspectives and new Directions, London 1992, S. 49–76, S. 49ff., Finkentscher, W.: a. a. O., 1975a, S. 316ff.

¹³⁴ Finkentscher zeigt zwei Beispiele zur Verdeutlichung unterschiedlicher Vertragsverständnisse: „Ähnlich liegt es, was manchen Israeli schon irritiert hat, mit dem Salam-Shalom-Mißverständnis. Der arabische Ausdruck für Friedensvertrag bedeutet, daß man hier und jetzt keinen Krieg führt. Eine Verpflichtung für die Zukunft zur Minderung künftiger Risiken liegt, zumindest dem Sprachsinne nach, nicht darin. Die Israelis verwenden hingegen einen risikoabdeckenden Vertragsbegriff, der ihrer Religion und Rechtsauffassung entspricht. Derartige Qualifikationsschwierigkeiten können zu erheblichen Mißverständnissen und beiderseits unbegründeten Vorwürfen führen, wenn sich Risiken verwirklichen. [...] Ein zeitgenössisches Beispiel aus dem Völkerrecht ist Henry Kissingers Reisediplomatie. Die ständige Wiederholung auf Vertragsabschlüsse gerichteter Reisen ist

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

3. Die starke Ausrichtung des Menschen auf Allah kombiniert sich im islamischen Glauben nicht mit einer betonten Verbindung der Menschen untereinander. Den Glaubensartikeln¹³⁶ und religiösen Pflichten¹³⁷ fehlen Angaben zum zwischenmenschlichen Verhältnis, wie sie aus dem Christentum bekannt sind. Mißtrauen gegenüber anderen Menschen und eine ablehnende Haltung gegenüber Kollektivierung und Gemeinschaftsorganisation sind entsprechend kulturimmanente Elemente des Islams. Juristische Personen bzw. Verbände sind – außerhalb vom blutrechtlichen Sittenverband – unbekannt oder nur schwer durchsetzbar. Selbst der örtliche Imam sieht sich nicht als „Vertreter einer religiösen Körperschaft“. Entsprechend werden Organisationsformen zur Interessenvertretung wie Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände bei Muslimen zunächst immer auf Mißtrauen stoßen.¹³⁸

Abbildung 7: Charakteristik des „islamischen Rechtskreises“

Charakteristik des „islamischen Rechtskreises“
<ul style="list-style-type: none"> • Ausgeprägt fatalistische und deterministische Denkweise. • Rechtsprechung ist durch eine isolierte Einzelfallentscheidung auf Basis der religiösen Shari'a geprägt. Eine Modernisierung der Rechtsquellen ist seit „Schließung der Tore der Weisheit“ nicht vollzogen worden. • Ablehnende Haltung gegenüber risikoabsichernden Verträgen. Ein Vertrag beinhaltet auf das hier und jetzt ausgerichtete Austauschmodalitäten. • Mißtrauen gegenüber kollektiven Organisationen.

Eigene Darstellung.

Im folgenden soll gezeigt werden, daß sich die allgemein getroffenen Aussagen zu Unterschieden zwischen den einzelnen Rechtskreisen in Hinblick auf die Regelungen der Industriellen Beziehungen zuspitzen lassen. Die Zuordnung der in die Analyse einbezogenen Staaten zu einzelnen Rechtskreisen ergibt sich aus folgender Tabelle.

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

nicht bloß ein Zeichen persönlichen Temperaments oder einer besonderen Anteilnahme, sondern spiegelt auch die Kurzfristigkeit rechtlicher Vorstellungen in den bereisten Gebieten wider.“ Vgl. hierzu: Finkentscher, W.: a. a. O., 1975a, S. 321f.

¹³⁵ Finkentscher, W.: a. a. O., 1975a, S. 310ff.

¹³⁶ Das Glaubensbekenntnis (Sahada): Anerkennung der monotheistischen Grundthese, der Existenz von Engeln, der Mission Mohammeds, der geoffenbarten Bücher und der Existenz des „letzten Gerichtes“.

¹³⁷ Das fünfmalige tägliche Ritualgebet (Salat), die Vorschriften zum Fastenmonat Ramadan, die Zahlung der Zakat-Steuer (Solidaritätssteuer), die Wallfahrt nach Mekka.

¹³⁸ Finkentscher, W.: a. a. O., 1975a, S. 310ff., Kuran, T.: The Economic System in Contemporary Islamic Thought, in: Jomo, K. S. (Hrsg.): a. a. O., 1992, S. 9–47, S. 9ff.

Tabelle 3: Zuordnung der zu analysierenden Staaten zu Rechtskreisen

Rechtskreis	Zu analysierender Staat
Romanisch	Frankreich, Italien, Spanien
Anglo-Amerikanisch	Großbritannien, USA
Mitteleuropäisch	Deutschland
Skandinavisch	Schweden
Islamisch-Kontinentaleuropäisch	Türkei

Eigene Darstellung.

3.2 Industrielle Beziehungen in der Bundesrepublik Deutschland

3.2.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen

In Deutschland begann der Prozeß der Industrialisierung vergleichsweise spät.¹³⁹ Auch aus diesem Grund blieben Zusammenschlüsse von Arbeitern lange Zeit verboten.¹⁴⁰ Die „Revolutionsjahre“ 1848/49 können als erster Höhepunkt in den Bestrebungen nach Arbeitnehmerbeteiligung bezeichnet werden. Die in der Frankfurter Paulskirche vorgelegte Gewerbeordnung sah zum ersten Mal die Vereinigungsfreiheit und die Bildung von Fabrikausschüssen vor. Wie die gesamte politische Bewegung sollte auch dieser Gesetzesentwurf zum Scheitern verurteilt bleiben. Der soziale Fortschritt konnte sich nicht vollziehen, so daß die Unternehmensleitungen auf Unterordnung beharrten und ein von ihnen ernannter Arbeiterausschuß die betrieblichen Wohlfahrtsangelegenheiten regelte. Die Forderungen der Arbeitnehmer nach mehr Mitsprache stand der mangelnden Bereitschaft der Arbeitgeberseite während der folgenden fünfzig Jahre scheinbar unversöhnlich gegenüber, zumal von staatlicher Seite, unter Führung des konservativen Reichskanzlers Bismarck, keinerlei Maßnahmen zu erwarten waren.¹⁴¹

Währenddessen setzte in Deutschland ein starker industrieller Aufschwung ein, der vielerorts industrielle Zentren entstehen ließ und die Gründung von gewerkschaftlichen Organisationen erleichterte. In den 60er Jahren des neunzehnten Jahrhunderts wurden die Koalitionsverbote in einigen Ländern des deutschen Reiches aufgehoben. Im Jahr 1872 waren Koalitionen von Arbeitern in Form von Gewerkschaften oder Parteien im ganzen Reichsgebiet erlaubt, aber an

¹³⁹ Diefenbacher, H.: Empirische Mitbestimmungsforschung: Eine kritische Auseinandersetzung mit Methoden und Resultaten, Frankfurt/Main 1983, S. 23.

¹⁴⁰ Berger, G., Weitbrecht, H.: Zur Geschichte der Arbeitsbeziehungen – Deutschland, Österreich, Schweiz, in: Endruweit, G. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1985, S. 483–510, S. 483.

¹⁴¹ Diefenbacher, H.: a. a. O., 1983, S. 26f. und Teuteberg, H. J.: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961, S. 114 und S. 525ff.

Stelle der gesetzlichen Verfolgung traten oftmals polizeiliche Übergriffe.¹⁴² Mit Hilfe der Sozialistengesetze von 1878 wurde versucht, die erstarkenden Gewerkschaften und Arbeiterparteien politisch zu schwächen. Zwei Attentate auf Kaiser Wilhelm I. nutzte Bismarck zum Verbot von sozialdemokratischen und kommunistischen Vereinigungen. Da die Arbeit der Gewerkschaften ebenfalls erschwert wurde, mußte die Regierung dem Druck dieser Organisationen nachgeben. Die Sozialistengesetze wurden nach 1890 nicht mehr erneuert. Vielmehr wurde nun durch Sozialreformen, wie der Einführung von Arbeitsschutzgesetzen und freiwilligen Arbeiterausschüssen, versucht, den Zulauf zu den Gewerkschaften zu bremsen.¹⁴³ Dennoch wuchsen die Gewerkschaften gegen Ende des letzten Jahrhunderts zu Massenorganisationen, deren revolutionär-ideologischen Ziele mehr und mehr hinter pragmatische, wie z. B. der Lohnpolitik, zurücktraten. Tarifverträge als Mittel zur Verwirklichung von Arbeitnehmerinteressen wurden immer weniger als „Klassenkollaboration“ betrachtet. Als Gegenleistung für ihre Kooperation verlangte die „Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands“ im Jahr 1905 die Anerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartner sowie die Einführung von Einigungsinstanzen.¹⁴⁴ Diesen Forderungen gaben die Arbeitgeberorganisationen in den darauffolgenden Jahren zögernd nach. Zunächst galt dies nur für die im „Bund der Industriellen“ (BdI) zusammengeschlossenen kleinen und mittleren Betriebe, die sich keine Arbeitskonflikte leisten konnten, während die im „Centralverband Deutscher Industrieller zur Beförderung und Wahrung der nationalen Arbeit“ (CdI) zusammengeschlossenen Industriellen, gemäß einer „Herr im Haus-Strategie“, weiterhin Tarifverhandlungen und Sozialgesetzgebungen ablehnten. Im Fahrwasser der politisch entschärfenden Kooperation verhielten sich die staatlichen Stellen bei Arbeitskämpfen zunehmend neutral.¹⁴⁵

Die zweite Phase (1914–1933) der Industriellen Beziehungen in Deutschland beginnt mit dem Ausbruch des ersten Weltkrieges, als Unternehmer und Militär versuchten, die Produktion in kriegswichtigen Unternehmen aufrecht zu erhalten. Um Arbeitskämpfe zu verhindern, mußten im „Burgfrieden“ die Gewerkschaften als Partner gewonnen werden: Das „Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst vom 5.12.1916“ gestand ihnen wesentliche Verbesserungen der Mitspracheregulungen zu. Es sah für alle kriegswichtigen

¹⁴² Berger, G., Weitbrecht, H.: a. a. O., 1985, S. 484ff.

¹⁴³ Herbig, R.: Notizen aus der Sozial-, Wirtschafts- und Gewerkschaftsgeschichte vom 14. Jahrhundert bis zur Gegenwart, 7. Aufl., Frankfurt/Main 1980, S. 140ff. und Wächter, H.: Mitbestimmung, München 1983, S. 30.

¹⁴⁴ Kotthoff, H.: Betriebliche Interessenvertretung durch Mitbestimmung des Betriebsrats, in: Endrueit, G. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1985, S. 65–87, S. 65, Hüllbüsch, U.: Koalitionsfreiheit und Zwangstarif, in: Engelhardt, U., Sellin V. und Stuke, H. (Hrsg.): Soziale Bewegung und politische Verfassung. Beiträge zur Geschichte der modernen Welt, Stuttgart 1976, S. 599–652, 600f. und Klönne, A.: Die deutsche Arbeiterbewegung. Geschichte. Ziele. Wirkungen, Düsseldorf 1980, 111f.

¹⁴⁵ Berger, G., Weitbrecht, H.: a. a. O., 1985, S. 486ff.

Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmern Betriebsräte im heutigen Sinne vor.¹⁴⁶ Sie besaßen ein Antragsrecht in allen betrieblichen Angelegenheiten sowie das Recht, einen Schlichtungsausschuß selbständig anrufen zu dürfen. Die positiven Erfahrungen vieler Arbeitnehmer mit den neuen Mitspracheregelungen führte zur Forderung nach Erhalt dieser Ausschüsse über die Zeit des Krieges hinaus.¹⁴⁷ Nach Kriegsende übernahm eine von Sozialdemokraten geführte Regierung die Macht im deutschen Reich. Neben den Gewerkschaften entstanden in den Betrieben Arbeiter- und Soldatenräte, die mit den Gewerkschaften konkurrierten. Gegen die an die Macht strebende Rätebewegung bildete sich eine Allianz aus Gewerkschaften, Unternehmern und dem Staat, in der die Arbeitgeber zu weitgehenden Zugeständnissen in der Arbeitnehmermitsprache bereit waren. Die Gewerkschaften wurden sowohl durch die Bindung der Betriebsräte an tarifvertragliche Regelungen gestärkt,¹⁴⁸ als auch der Einfluß der Betriebsräte durch das Betriebsrätegesetz von 1920 erhöht. Letzteres sollte den in der Weimarer Reichsverfassung geforderten Grundsatz aus Art. 165 verwirklichen, daß „Arbeiter und Unternehmer [...] gleichberechtigt an Lohn- und Arbeitsbedingungen und zu einer sinnvollen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zusammenarbeiten“.¹⁴⁹ Dieses Gesetz sah für alle Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern eine Mitwirkung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten, bei Betriebsvereinbarungen, bei Erlaß von Dienstvorschriften, bei Aufstellung von Einstellungsrichtlinien und Lohnregelungen vor und ein Informationsrecht über den zu erwartenden Arbeitsbedarf sowie den Gewinn und Verlust des Unternehmens.¹⁵⁰ Zwei Jahre nach dem Betriebsrätegesetz wurde ein Gesetz zur Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat von Unternehmen verabschiedet (1922). Dieses Gesetz rief beim „Reichsverband der Deutschen Industrie“ (RDI), der aus dem Zusammenschluß von Cdl und Bdl im Jahr 1919 hervorgegangen war, starke Kritik hervor. Gegen Ende der 20er Jahre schwenkte der Verband zögernd auf die Strategie der kooperativen Zusammenarbeit ein, nachdem es in heftigen Auseinandersetzungen gelungen war, den konservativen Flügel innerhalb des Verbandes zurückzudrängen. Den beschriebenen Gesetzen folgten, nachdem Tarifverträge schon 1918 gesetzlich anerkannt wurden, eine Reihe weiterer Gesetze, wie z. B. eine (paritätische) Schlichtungsverordnung (1923) und die reichseinheitliche Arbeitsgerichtsbarkeit (1926). Die zweite Phase

¹⁴⁶ Herbig, R.: a. a. O., 1980, S. 169.

¹⁴⁷ Diefenbacher, H.: a. a. O., 1983, S. 28 und Färber, R.-D.: Geschichtliche Entwicklung und ordnungspolitische Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1973, S. 21.

¹⁴⁸ Herbig, R.: a. a. O., 1980, S. 181, Diefenbacher, H.: a. a. O., 1983, S. 29 und Kotthoff, H.: a. a. O., 1985, S. 66.

¹⁴⁹ Wächter, H.: a. a. O., 1983, S. 30 und Küpper, H.-U.: Mitbestimmung, in: Gaugler, E., Weber, W. (Hrsg.): a. a. O., 1992, Sp. 1408-1419, Sp. 1410f.

¹⁵⁰ Diefenbacher, H.: a. a. O., 1983, S. 29f.

wurde durch eine zunehmende Verrechtlichung der Industriellen Beziehungen gekennzeichnet.¹⁵¹

Mit der Machtübernahme der Nationalsozialisten begann die dritte Phase (1933–1945) der deutschen Arbeitsbeziehungen. Schon 1933 kam es zu Aktionen der SA und SS gegen die freien Gewerkschaften. Nachdem sich bei den ersten Betriebsratswahlen nach der Machtergreifung ein Debakel für die nationalsozialistischen Gewerkschaften anbahnte, wurden die Wahlen abgebrochen. Drei Monate nach der Machtergreifung wurden die freien Gewerkschaften zerschlagen und mit ihrem Vermögen in die durch Nationalsozialisten kontrollierte „Deutsche Arbeitsfront“ (DAF) eingegliedert. Das Prinzip des „Führers und seiner Gefolgschaft“ wurde auf das Wirtschaftsleben übertragen, indem an Stelle des Betriebsrates ein vom Unternehmer (im Sinne von „Führer“) bestimmter Vertrauensrat (aus der Gefolgschaft) institutionalisiert wurde. Im Gegensatz zu den Gewerkschaften konnten die Arbeitgebervertreter ihre eigene Verbandsstruktur gegenüber der NSDAP sichern.¹⁵²

Mit dem Wiederaufbau nach 1945 begann die vierte Phase der Industriellen Beziehungen. Das Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10.4.1946 hob das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von 1934 auf und ermöglichte die Bildung von Betriebsräten. Im Vergleich zum Betriebsrätegesetz von 1920 galt dieses Gesetz nach Meinung der Gewerkschaften als Rückschritt, da es wesentliche Rechte (z. B. die Vorlage von Bilanzen etc.) nicht vorsah. Erst durch die Kontrollratsdirektive Nr. 31 wurde die Koalitionsfreiheit wieder eingeführt und die Bildung von zuvor tätigen Gewerkschaften legalisiert.¹⁵³ Um die deutsche Wirtschaft zu dekonzentrieren, wurden in den Jahren 1947/48 die ersten Konzerne in eigenständige Aktiengesellschaften aufgeteilt. Diesen Gesellschaften wurde eine einheitliche Struktur mit Vorstand und paritätisch besetztem Aufsichtsrat mit einem Arbeitsdirektor gegeben,¹⁵⁴ die als Grundlage für das Montanmitbestimmungsgesetz vom 21.5.1951 diente. Es sollte den Gewerkschaften in der Zukunft allerdings nicht mehr gelingen, derart weitgehende Gesetzesvorlagen durchzusetzen. Vielmehr wurde das Betriebsverfassungsgesetz von 1952, welches die Mitsprache eines Betriebsrates wie auch die Mitbestimmung auf Unternehmensebene in den nichtmontan-Branchen regelt, ohne Beeinflussung durch die Gewerkschaften verabschiedet.¹⁵⁵ Im Jahr 1955 wurde das Personalvertretungsgesetz (6.9.1955) verabschiedet, welches die Mitsprache der Beschäftigten im öffentlichen Dienst neu regelte, im Jahr 1972 erfolgte eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (19.1.1972), welches dem Betriebsrat weitgehendere Rechte einräumte als im Betriebsverfassungsgesetz

¹⁵¹ Schneider, M.: Aussperrung. Ihre Geschichte und Funktion vom Kaiserreich bis heute, Köln 1980, S. 97f. und Berger, G., Weitbrecht, H.: a. a. O., 1985, S. 491ff.

¹⁵² Herbig, R.: a. a. O., 1980, S. 205ff. und Berger, G., Weitbrecht, H.: a. a. O., 1985, S. 497.

¹⁵³ Färber, R.–D.: a. a. O., 1973, S. 62 und Herbig, R.: a. a. O., 1980, S. 223.

¹⁵⁴ Potthoff, E.: Zur Geschichte der Mitbestimmung, in: Blume, O., Duvernell, H. und Potthoff, E.: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962, S. 1–54, S. 34ff.

¹⁵⁵ Schmidt, E.: Die verhinderte Neuordnung, 1945–1952, Frankfurt/Main 1971, S. 182ff.

von 1952 und die Einführung einer Einigungsstelle vorsah, im Jahr 1976 wurde das Mitbestimmungsgesetz, welches die Mitbestimmung auf Unternehmensebene für bestimmte Unternehmenstypen neu regelte, eingeführt¹⁵⁶ sowie eine zweite Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23.12.1988.

3.2.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache

Die deutschen Arbeitsbeziehungen zeichnen sich durch einen hohen Grad an Verrechtlichung aus. Die rechtlichen Regelungen sind dabei nicht (wie z. B. in Frankreich) in einem einheitlichen Gesetzbuch zusammengefaßt, sondern sind in einer Reihe von Gesetzbüchern bzw. Urteilen von deutschen Arbeitsgerichten verstreut. Dennoch läßt sich das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in seiner novellierten Fassung vom 23.12.1988 als zentrale Grundlage der individuellen Rechte des Arbeitnehmers und der betrieblichen Mitsprache durch den Betriebsrat innerhalb privatwirtschaftlich organisierter Unternehmen bezeichnen.¹⁵⁷ Seit dem 20.12.1988 existiert für die leitenden Angestellten, die in den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht berücksichtigt sind, die Möglichkeit, ein betriebliches Interessenvertretungsorgan, den sogenannten Sprecherausschuß, zu bilden.¹⁵⁸ Der Betriebsrat bleibt allerdings weiterhin die zentrale Vertretung der Arbeitnehmerrechte im Betrieb.¹⁵⁹

3.2.2.1 Die individuellen Mitwirkungs- und Beschwerderechte der Arbeitnehmer

Die individuellen Rechte des Arbeitnehmers nach dem BetrVG beschränken sich auf Mitwirkungs- und Beschwerderechte. So besteht nach §81 und §82 BetrVG das Recht, vom Arbeitgeber über Aufgaben und damit zusammenhängende Unfall- und Gesundheitsgefahren aufgeklärt zu werden. Außerdem muß der Arbeitnehmer nicht nur über alle Veränderungen in seinem Arbeitsbereich, besonders bei technischen Innovationen, unterrichtet werden, sondern darf darüber hinaus Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufes machen. Neben diesem Recht darf er zu jeder Zeit in die über ihn geführte Personalakte Einsicht nehmen. Fühlt der Arbeitnehmer sich vom Arbeitgeber oder auch vom Betriebsrat benachteiligt oder ungerecht behandelt, so

¹⁵⁶ Diefenbacher, H.: a. a. O., 1983, S. 38ff.

¹⁵⁷ Adamy, W., Steffen, J.: Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Opladen 1985, S. 35ff. und Gnade, A. u. a.: Betriebsverfassungsgesetz: Basiskommentar, 3. Aufl., Köln 1989, S. 17ff.

¹⁵⁸ Das Sprecherausschußgesetz soll aus folgendem Grund nicht näher erläutert werden: Der Sprecherausschuß vertritt im Vergleich zum Betriebsrat eine sehr kleine Gruppe von Arbeitnehmern. Er besitzt in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten höchstens Konsultationsrechte und ist nicht wie der Betriebsrat ermächtigt, mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

¹⁵⁹ Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 302ff.

hat er das Recht, sich bei den entsprechenden Stellen im Betrieb zu beschweren.¹⁶⁰

3.2.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung

3.2.2.2.1 Der Betriebsrat

Der deutsche Betriebsrat ist nur mit Arbeitnehmervertretern besetzt. Der Arbeitgeber darf an Sitzungen des Betriebsrates teilnehmen, zu denen er ausdrücklich eingeladen worden ist oder die auf sein Verlangen anberaumt wurden. Er hat dabei ebensowenig ein Stimmrecht wie die Gewerkschaftsvertreter, die an den Sitzungen beratend teilnehmen dürfen.¹⁶¹ Der Betriebsrat ist gehalten, mit dem Arbeitgeber unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenzuarbeiten (§2 (1) BetrVG). Hierzu sollen Arbeitgeber und Betriebsrat mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammenkommen, um „über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen“.¹⁶² Ein Betriebsrat muß alle vier Jahre in Betrieben ab fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt werden (§1 BetrVG). Die gesetzlich vorgesehene, von der Belegschaftsstärke abhängige Anzahl der Betriebsratsmitglieder, ist dem §9 BetrVG zu entnehmen. Die Mitglieder des Betriebsrates arbeiten in der Regel ehrenamtlich, sind aber „von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist“^{163, 164} Zur Erfüllung ihrer Aufgaben können sich die Betriebsratsmitglieder im Betrieb frei bewegen und den Betrieb verlassen. Überschreitet der Betriebsrat eine bestimmte Größe, so wird in geheimer Wahl ein Betriebsausschuß bestimmt¹⁶⁵, der die laufenden Geschäfte führt. Die dem Betriebsrat entstehenden Kosten¹⁶⁶ hat der Arbeitgeber zu tragen.¹⁶⁷ **Aufgabe des Betriebsrates** ist die Überwachung der Einhaltung geltender

¹⁶⁰ Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 160 ff.

¹⁶¹ Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 71 ff.

¹⁶² Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 135.

¹⁶³ Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 65 ff.

¹⁶⁴ Eine aus §38 BetrVG zu ersiehende Zahl der Betriebsratsmitglieder wird von ihrer beruflichen Tätigkeit dauerhaft freigestellt.

¹⁶⁵ Der Betriebsausschuß besteht aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und bei Betriebsräten mit 9–15 Mitgliedern aus drei weiteren Ausschußmitgliedern, bei 19–23 Betriebsratsmitgliedern aus fünf weiteren Ausschußmitgliedern, bei 27–35 Betriebsratsmitgliedern aus sieben weiteren Ausschußmitgliedern, bei 37 und mehr Betriebsratsmitgliedern aus neun weiteren Ausschußmitgliedern.

¹⁶⁶ Hierzu gehören neben Räumlichkeiten, Büropersonal und Sachmitteln auch Fahrtkosten, die Kosten für ein betriebliches Informationsblatt, für Dolmetscher, für Fragebogenaktionen, Post- und Fernspreckgebühren, Rechtsanwaltskosten und Schulungskosten.

¹⁶⁷ Fitting, K. u. a.: Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 16. Aufl., München 1990, S. 534 ff. und Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 67 und S. 90 ff.

Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und die Beantragung bestimmter Maßnahmen beim Arbeitgeber. Um diese Ziele zu verwirklichen, verfügt der Betriebsrat sowohl über Mitwirkungs- als auch über Mitbestimmungsrechte in sozialen¹⁶⁸, personellen¹⁶⁹ und wirtschaftlichen¹⁷⁰

¹⁶⁸ **1. Informationsrecht:** Zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem BetrVG ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören Listen über Bruttolöhne und Gehälter (§80 (2) BetrVG) und Informationen, die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffen (§89 (2)–(5) BetrVG). **2. Konsultationsrecht:** Besteht bei der Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung (§89 (1) BetrVG), Betriebsbesichtigungen und Unfalluntersuchungen, die im Zusammenhang mit Arbeitsschutz oder Unfallverhütung stehen (§89 (2) BetrVG), Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen (§90 (1) Punkt 1 und §90 (2) BetrVG), technischer Anlagen (§90 (1) und (2) BetrVG), Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen (§90 (1) Punkt 3 und §90 (2) BetrVG) und Arbeitsplätzen (§90 (1) Punkt 4 und §90 (2) BetrVG). **3. Initiativrecht:** Besteht bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§87 (1) Punkt 1 BetrVG), bei Festlegung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit wie Überstunden, Kurzarbeit etc. (§87 (1) Punkt 2 und 3 BetrVG), bei Festlegung von Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte (§87 (1) Punkt 4 BetrVG), bei Aufstellung der allgemeinen Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans, wie z. B. jede Form des Urlaubs, Betriebsferien etc. (§87 (1) Punkt 5 BetrVG), bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§87 (1) Punkt 6 BetrVG), bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallvorschriften (§87 (1) Punkt 7 BetrVG), bei der Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen (§87 (1) Punkt 8 und 9 BetrVG), bei Fragen aller betrieblichen Vergütungen, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden, die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, sowie deren Änderung (§87 (1) Punkt 10 und 11 BetrVG), bei Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen, bei Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen am Arbeitsplatz (§91 BetrVG). Vgl. hierzu: Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 155ff.

¹⁶⁹ **1. Informationsrecht:** Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personellen Maßnahmen im Sinne des §99 (1) Satz 1 BetrVG vorläufig durchführen. Er hat den Betriebsrat unverzüglich darüber zu informieren (§100 (1), (2) BetrVG). Der Betriebsrat ist über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung an Hand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§92 (1) BetrVG). Er erhält Einblick in die Listen über Bruttolöhne und Gehälter (§80 (2) BetrVG). Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines leitenden Angestellten ist dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen. (§105 BetrVG). In Betrieben mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben (§99 (1) BetrVG). **2. Konsultationsrecht:** Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Per-

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

Angelegenheiten. Stellt man diese Rechte zusammenfassend dar, hat der Betriebsrat in sozialen Angelegenheiten bei folgenden Punkten Mitbestimmungsrechte: In allen Fragen, welche die Ordnung des Betriebes, die Arbeitszeit, die Urlaubsplanung, die technischen Geräte der Leistungsüberwachung, die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie Gesundheitsschutz, die betriebliche Lohngestaltung und die Verwaltung der betrieblichen Sozialrichtungen betreffen. Mitwirkungsrechte finden sich besonders in Bereichen, welche die Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung und den Arbeitsablauf betreffen. In personellen Angelegenheiten existieren Mitbestimmungs-

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

sonalplanung und ihre Durchführung sowie der Berufsbildung machen (§92 (2), §96 und §97 BetrVG). Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§102 (1) BetrVG). **3. Veto- und Zustimmungsrecht:** Bei Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen (§95 (1), §102 (3) und §103 (1) BetrVG sowie §15 KSchG), unter bestimmten Umständen bei personellen Einzelmaßnahmen, wie Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung (§99 (2) BetrVG). Zudem besteht ein Vetorecht bei vorläufigen personellen Maßnahmen gem. §100 (1) BetrVG, wenn der Betriebsrat die „sachlichen Gründe“ bestreitet (§100(2)). **4. Initiativrecht:** Der Betriebsrat kann verlangen, daß Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden (§93 BetrVG). Er kann vom Arbeitgeber die Entlassung eines Arbeitnehmers verlangen, der sich gesetzwidrig verhalten oder wiederholt den Betriebsfrieden gestört hat (§104 BetrVG). In Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmer kann der Betriebsrat Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen fordern (§95 (2) BetrVG). Vgl. hierzu: Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 155ff.

¹⁷⁰ **1. Informationsrecht:** In allen Unternehmen mit i. d. R. mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist der Betriebsrat durch den Wirtschaftsausschuß in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten. Dazu gehören insbesondere Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens, die Produktions- und Absatzlage, das Produktions- und Investitionsprogramm, die Rationalisierungsvorhaben, die Fabrikations- und Arbeitsmethoden (insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden), die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen, die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen, der Zusammenschluß von Betrieben, die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können (§106(1)-(3) BetrVG). **2. Konsultationsrecht:** Der Unternehmer hat in Betrieben mit i. d. R. mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten (§111 BetrVG). In allen Unternehmen mit i. d. R. mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer in wirtschaftlichen Angelegenheiten mit dem Wirtschaftsausschuß zu beraten (§106 (1) BetrVG). Abstimmung des Unternehmers mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat über die vierteljährliche, schriftliche Arbeitnehmer-Information über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens in Unternehmen mit i. d. R. mehr als 1000 ständig Beschäftigten (§110 BetrVG). **3. Veto- und Zustimmungsrecht:** Bei Einigungen über den Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge einer geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan) (§112(1) BetrVG). Vgl. hierzu: Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 249ff.

rechte in Fragen betrieblicher Bildungsmaßnahmen sowie, unter bestimmten Voraussetzungen, bei Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen. Bei der Personalplanung verfügt der Betriebsrat nur über Mitwirkungsrechte. In wirtschaftlichen Angelegenheiten informiert der Wirtschaftsausschuß den Betriebsrat.¹⁷¹

3.2.2.2.2 Der Wirtschaftsausschuß

Er besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Unternehmensangehörigen – darunter mindestens ein Mitglied des Betriebsrates – und muß in allen Unternehmen mit in der Regel mehr als hundert ständig Beschäftigten gebildet werden. Der Ausschuß soll monatlich mindestens einmal zusammen treten, wobei auch der Unternehmensleiter teilzunehmen hat. Der Wirtschaftsausschuß soll alle Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens erhalten: Die Produktions- und Absatzlage, das Produktions- und Investitionsprogramm, die Rationalisierungsvorhaben, die Fabrikations- und Arbeitsmethoden (insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden), die Einschränkung, die Verlegung oder die Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen, den Zusammenschluß von Betrieben, die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können. Der Wirtschaftsausschuß soll in wirtschaftlichen Angelegenheiten die Interessen der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber wahren.¹⁷² Der Betriebsrat kann zu allen Fragen mit dem Arbeitgeber auch freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen. Werden Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen jedoch durch einen Tarifvertrag geregelt, können sie nur Gegenstand von Betriebsvereinbarungen werden, wenn der geltende Tarifvertrag derartige Betriebsvereinbarungen explizit zuläßt.¹⁷³ Arbeitgeber und Betriebsrat unterliegen einer Friedenspflicht, d. h. weder der Arbeitgeber darf wegen Meinungsverschiedenheiten aussperren, noch darf der Betriebsrat als Institution die Belegschaft zum Streik aufrufen. Um Meinungsverschiedenheiten auf friedlichem Wege auszutragen, sieht das Gesetz den Weg über eine paritätisch besetzte Einigungsstelle und über die Arbeitsgerichte vor.¹⁷⁴

3.2.2.2.3 Der Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates (GBR) vorgeschrieben. Sind im Einzelbetriebsrat sowohl Angestellte als auch Arbeiter vertreten, wird jeweils ein Delegierter jeder Gruppe in den GBR entsendet. Jeder Delegierte hat dabei so viele Stimmen, wie

¹⁷¹ Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 155f. und S. 255.

¹⁷² Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 249ff.

¹⁷³ Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Übersicht über das Recht der Arbeit, 3. Aufl., Bonn 1989, S. 331ff.

¹⁷⁴ Fitting, K. u. a.: a. a. O., 1990, S. 876f.

es Wahlberechtigte seiner Gruppe in seinem Betrieb gibt. Die Aufgabe des GBR ist die Regelung von Angelegenheiten, welche das Gesamtunternehmen oder mehrere Einzelbetriebe betreffen, z. B. die Diskussion um „allgemeine personelle Angelegenheiten“. Die Rechte der Einzelbetriebsräte bei personellen Einzelmaßnahmen und in sozialen Angelegenheiten bleiben dabei unberührt. Die laufenden Geschäfte führt auch hier ein Ausschuß.¹⁷⁵ In Unternehmensverbänden, bei denen mehrere abhängige Unternehmen unter der einheitlichen Leitung eines dominierenden Unternehmens zusammengefaßt sind, kann durch Beschluß der einzelnen GBR ein Konzernbetriebsrat (KBR) errichtet werden. Die Entsendung von Delegierten in den KBR erfolgt auf die gleiche Weise wie beim GBR und seine Aufgabe liegt in der Regelung von Angelegenheiten auf Konzernebene.¹⁷⁶

3.2.2.3 Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Das deutsche Aktiengesetz sieht in Unternehmen eine duale Führungsspitze vor, bestehend aus einem Vorstand und einem Aufsichtsrat.¹⁷⁷ Die Arbeitnehmer können in den Vorstand keinen Vertreter entsenden, dafür aber in den Aufsichtsrat.¹⁷⁸ Das **BetrVG von 1952** und 1972, welches die Mitbestimmung in 35.000 Unternehmen¹⁷⁹ mit 15 Millionen Arbeitnehmern regelt, sieht vor, daß ein Drittel der Aufsichtsratssitze mit gewählten Arbeitnehmervertretern besetzt wird, während die Kapitaleseite zwei Drittel der Sitze erhält. Das **Mitbestimmungsgesetz (MitbG) von 1976** gilt für alle Unternehmen der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer KGaA, einer GmbH, einer bergrechtlichen Gewerkschaft oder einer Erwerbs- oder Wirtschaftsgenossenschaft, die mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Aufsichtsrat ist nach diesem Gesetz zu einer Hälfte mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen, zur anderen mit Vertretern der Kapitaleigner, wobei jeweils den Arbeitern, den Angestellten und den leitenden Angestellten sowie den im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften mindestens ein Sitz auf der Arbeitnehmerseite garantiert wird. Um Pattsituationen zu

¹⁷⁵ Der Gesamtbetriebsratsausschuß besteht aus dem Vorsitzenden des GBR, dessen Stellvertreter und bei einem GBR mit 9–16 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschußmitgliedern, bei 17–24 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschußmitgliedern, bei 25–36 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschußmitgliedern und bei 36 und mehr Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschußmitgliedern. Vgl. hierzu Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 103ff.

¹⁷⁶ Gnade, A. u. a.: a. a. O., 1989, S. 114ff.

¹⁷⁷ Die Regelungen der Mitbestimmung im Aufsichtsrat im Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 sollen an dieser Stelle nicht behandelt werden, da diesem Gesetz schon 1983 nicht einmal mehr 0,1% der Unternehmen und nur 3% der Beschäftigten der BRD unterlagen. Vgl. hierzu Wächter, H.: a. a. O., 1983, S. 31ff. Eigene Berechnung.

¹⁷⁸ Bleicher, K.: Leitungssystemen, Vergleich von, in: Macharzina, K., Welge, M., K. (Hrsg.): a. a. O., 1989, Sp. 1288-1302, Sp. 1294f.

¹⁷⁹ Das Gesetz ist gültig für alle Aktiengesellschaften, für KGaAs, für GmbHs, für bergrechtliche Gewerkschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit, für Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, sowie für Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (wenn in diesen ein Aufsichtsrat besteht). Die Gesellschaften müssen mehr als 500, aber weniger als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen. Vgl. hierzu: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Mitbestimmung, Bonn 1983, S. 57.

vermeiden, wurde aber dem, von der Arbeitgeberseite gestellten, Aufsichtsratsvorsitzenden im Falle einer Stimmgleichheit ein doppeltes Stimmrecht für einen erneuten Wahlgang zugesprochen, weshalb nicht von einer wirklichen „Parität“ gesprochen werden kann.¹⁸⁰ Die Rechte des Aufsichtsrats sind im Aktiengesetz fixiert und gelten sowohl für die Mitbestimmung nach dem BetrVG als auch für die Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz.¹⁸¹ Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß der Aufsichtsrat nicht unerhebliche Informations-, Kontroll- und Entscheidungsrechte besitzt. „Insofern ist die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat eine wichtige Aufgabe im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Betriebsräte und der Wirtschaftsausschüsse in den Betrieben“.¹⁸² Die gesetzlichen Bestimmungen stellen allerdings nur Mindestvorschriften dar und spezielle Regelungen der Rechte des Aufsichtsrates sind im allgemeinen in den Gesellschaftsverträgen und Geschäftsordnungen der Unternehmen festgeschrieben. Ob die dort fixierten Rechte weitergehen als die gesetzlichen Mindestnormen, hängt u. a. von der Art der Ausübung der Aktionärsrechte¹⁸³ ab, worauf im Rahmen dieser Studie nicht weiter eingegangen werden kann.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): a. a. O., 1983, S. 9ff., Wächter, H.: a. a. O., 1983, S. 35ff. und Marr, R.: a. a. O., 1984, S. 95.

¹⁸¹ **1. Informationsrechte:** Der Vorstand hat dem Aufsichtsrat über die beabsichtigte Geschäftspolitik und andere grundsätzliche Fragen der künftigen Geschäftsführung, über die Rentabilität und Liquidität der Gesellschaft, insbesondere über die Rentabilität des Eigenkapitals, über den Gang der Geschäfte, insbesondere den Umsatz, und die Lage der Gesellschaft zu berichten (§90(1) Nummer 1ff. AktG). Der Aufsichtsrat kann vom Vorstand jederzeit einen Bericht verlangen über Angelegenheiten der Gesellschaft, über ihre rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen zu verbundenen Unternehmen, die auf die Lage der Gesellschaft von erheblichen Einfluß sein können (§90(3) AktG). Er kann die Bücher und Schriften der Gesellschaft sowie die Vermögensgegenstände, namentlich die Geschäftskasse und die Bestände an Wertpapieren und Waren, einsehen und prüfen (§111(2) AktG). Er hat das Recht auf unverzügliche Vorlage des Jahresabschluß, des Geschäftsberichts und des Prüfungsberichts des Abschlußprüfers (§170(1) AktG) sowie das Recht auf Information über die vom Vorstand an die Hauptversammlung vorgeschlagene Gewinnverwendung (§170(2) AktG). **2. Kontroll- und Entscheidungsrechte:** Der Aufsichtsrat hat eine Hauptversammlung einzuberufen, wenn das Wohl der Gesellschaft es erfordert (§111(3) AktG). Er besitzt das Recht der Bestellung und Abberufung des Vorstandes und des Vorstandsvorsitzenden durch den Aufsichtsrat (§84 AktG). Wenn die Satzung der Gesellschaft den Aufsichtsrat dazu berechtigt, ist er zur Vertretung der Gesellschaft befugt (§78(3) AktG), kann er die Geschäftsordnung für den Vorstand festlegen (§77(2) AktG) und kann bestimmen, daß bestimmte Arten von Geschäften nur mit seiner Zustimmung vorgenommen werden dürfen. (§111(4) AktG) Der Zustimmung dürfen nur solche Geschäfte unterworfen werden, die nach Art und Umfang für die Gesellschaft von besonderem Gewicht sind. Vgl. hierzu: Hefermehl, W.: Aktiengesetz, GmbH-Gesetz, 19. Aufl., München 1983, S. 74ff.

¹⁸² EGI: Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmerrechte in den Unternehmen Westeuropas, Brüssel 1990a, S. 97.

¹⁸³ Z. B. durch Einsetzung von nicht-paritätisch besetzten Aufsichtsratsausschüssen.

¹⁸⁴ Kittner, M. u. a.: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: Erläuterungen und Gesetzestexte, Band 1, 4. Aufl., Köln 1991, S. 118 und Wächter, H.: a. a. O., 1983, S. 87f.

3.3 Industrielle Beziehungen in Großbritannien

3.3.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen

Das heute existierende System Industrieller Beziehungen in Großbritannien zeichnet sich durch eine unüberschaubare Anzahl von Regelungsformen der Arbeitsbeziehungen aus, ohne daß diese durch einen gesetzlichen Rahmen flankiert sind. Geschichtlich beruht es auf dem klassisch-liberalistischen Prinzip des Voluntarismus der Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.¹⁸⁵ Eine genaue Festlegung der Entstehung britischer Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervereinigungen ist kaum möglich. Erste Zusammenschlüsse von Handwerkern sind aus den späten Jahren des 18. Jahrhunderts bekannt. Ihre Mitglieder entrichteten einen wöchentlichen Betrag an die Vereinigung und erhielten als Gegenleistung eine finanzielle Absicherung bei Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Diese Art von Zusammenschlüssen waren vielfach nur temporär. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts untersagten die „Combination Acts“ (1899/1900) die Bildung von Organisationen wie Gewerkschaften. Auch zuvor waren gewerkschaftliche Aktionsformen aufgrund der liberalen britischen Rechtstradition strafbar: So wurden beispielsweise Streiks als Vertragsbruch gewertet und entsprechend verfolgt. Die Aufhebung allein der Combination Acts im Jahre 1825 konnte entsprechend nicht zu einer Legalisierung von Arbeitskämpfmaßnahmen und zu einer prosperitären Entwicklung der Gewerkschaften führen.¹⁸⁶ Erst mit der Vereinigung der Einzelgewerkschaften im Jahre 1868 in Manchester zu einem Dachverband, dem „Trade Union Congress“ (TUC), konnten Arbeitnehmerinteressen effizient auf die politische Ebene transportiert werden.¹⁸⁷ Zentrale Aufgabe war die gesamtgewerkschaftliche Vertretung der Interessen gegenüber staatlichen Institutionen und Arbeitgeberverbänden. Zur Optimierung seiner Arbeit setzte der TUC Fachausschüsse ein. Aus einem dieser Ausschüsse bildete sich 1906 die Labour-Party.¹⁸⁸ Eine juristische Absicherung

¹⁸⁵ Schulten, T.: In or out of Europe? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien, in: Deppe, F., Weinert, K.-P. (Hrsg.): Binnenmarkt '92. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, Hamburg 1991, S. 109–148, S. 109.

¹⁸⁶ Salamon, M.: Industrial Relations. Theory and Practice, London u. a. 1987, S. 59ff.

¹⁸⁷ Das 20. Jahrhundert ist durch eine ständig sinkende Anzahl von Einzelgewerkschaften – 1920 waren es 1.384 und 1988 nur noch 354 – aufgrund von Gewerkschaftsfusionen insbesondere in den 20er, 40er und 60er Jahren gekennzeichnet. Gleichzeitig steigt die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder, wobei der Grad an organisierten Angestellten vergleichsweise hoch ist. Zwischen den beiden Weltkriegen ging der Grad der gewerkschaftlichen Organisation stark zurück, doch Umstrukturierungen und Neuorganisationen von Gewerkschaften führten nach dem zweiten Weltkrieg zu einem starken Anwachsen des gewerkschaftlichen Organisationsgrades. Vgl. hierzu: Schulten, T.: a. a. O., 1991, S. 110, Salamon, M.: a. a. O., 1987, S. 62 und EGI: Le Mouvement Syndical en Grande-Bretagne, Info No. 1, 2. Aufl., Brüssel 1986b, S. 7ff.

¹⁸⁸ EGI: a. a. O., 1986b, S. 8.

der Gewerkschaften und deren Aktionsformen erfolgte im gleichen Jahr mit der Verleihung der „Immunität“, welche die Arbeitnehmerorganisationen aus dem Geltungsbereich des „Common-Law“ ausschließt und alle – zuvor strafrechts-relevanten – Arbeitskampfmaßnahmen duldet. Dieses Gesetz bildet noch heute den Grundstein der Industriellen Beziehungen im Rahmen eines voluntaristischen „Collective Bargaining“. ¹⁸⁹ Die allgemeine Zufriedenheit bei Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden über die eigentlich reformbedürftige Organisation der Industriellen Beziehungen führte dazu, daß der Staat bis in die 80er Jahre die Gesetzgebung nur marginal forcierte, ¹⁹⁰ so daß Kahn-Freund mit Recht zu der Aussage kommt: „[...] there is, perhaps, no major Country in the world in which the law has played a less significant role in the shaping of (labourmanagement) relations than in Great Britain“. ¹⁹¹

Die konservative Regierung unter E. Heath hatte mit dem Entwurf des „Industrial Relations Act 1971“ zum ersten Mal versucht, mit dieser Tradition zu brechen. Sie scheiterte aber am Widerstand der Gewerkschaften und verlor nicht zuletzt aus diesem Grund die Wahlen im Jahre 1974 gegen die Labour-Party. Diese legalisierte in der Folgezeit die Praxis der sogenannten „Closed-Shop“, bei denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich festlegen, daß die Mitgliedschaft zu einer bestimmten Gewerkschaft Bedingung für eine Einstellung und eine Weiterbeschäftigung ist. Wird ein Arbeitnehmer in einem Closed-Shop Unternehmen aus der Gewerkschaft ausgeschlossen, entspricht dies einem rechtskräftigem Verlust des Arbeitsplatzes. ¹⁹² Erst zehn Jahre später gelang der konservativen Regierung unter M. Thatcher im Zuge der Renaissance neo-liberaler bzw. neo-klassischer Ideologien und im Kontext der ökonomischen Krise das Novum eines politisch „ungestraften“, staatlichen Eingreifens in die voluntaristischen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, welches nachhaltig das Kräfteverhältnis zuungunsten der Gewerkschaften verschob. ¹⁹³ Folgende Tabelle dokumentiert die zunehmende Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen, in Verbindung mit massiven Einschränkungen der rechtlichen Immunität und gewerkschaftlicher Arbeitskampfmaßnahmen.

¹⁸⁹ Schmidt, G.: „Industrial Relations“ und „Industrial Democracy“, in: Schmidt, G. (Hrsg.): „Industrial Relations“ und „Industrial Democracy“ in Großbritannien, Bochum 1984, S. 7–31, S. 13.

¹⁹⁰ Einige gesetzliche Regelungen wurden vorgenommen, die teilweise gewerkschaftliche Rechte einschränkten. Vgl. die wichtigsten Regelungen innerhalb dieser Periode: „Trade Union Act 1913“, „Trade Disputes and Trade Union Act 1927“ und das „Trade Dispute Act 1965“.

¹⁹¹ Hepple, B. A.: Fifty Years of Labour Law and Social Security in Great Britain, in: Aaron, B. u. a. (Hrsg.): 15 Years of Labour Law and Social Security, Deventer 1986, S. 101–120, S. 106.

¹⁹² Schulten, T.: a. a. O., 1991, S. 113 und Schmidt, G.: a. a. O., 1984, S. 14.

¹⁹³ Schulten, T.: a. a. O., 1991, S. 116ff.

Tabelle 4: Gesetzgeberische Maßnahmen der Thatcher-Regierung im Bereich der Industriellen Beziehungen

Gesetz	Auswahl aus dem Inhalt
Employment Act 1980	<ul style="list-style-type: none"> • Aufhebung der rechtlichen Immunität bei Solidaritäts- und Sympathiestreiks • Begrenzung von Streikposten • Zur Eliminierung von Closed-Shop wird der Kündigungsschutz auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder erweitert und die Möglichkeit disziplinarischer Ausschlußverfahren von Gewerkschaftsmitgliedern untersagt. Neue Closed-Shop können nur dann entstehen, wenn sich 80% der Belegschaft dafür aussprechen. • Bei der Berechnung der Sozialhilfe streikender Arbeitnehmer wird die Zahlung von Streikgeldern angenommen (Finance Act 1980)
Employment Act 1982	<ul style="list-style-type: none"> • Immunitätsregelung gilt nur noch bei gewerkschaftlichen Maßnahmen, die in einem direkten Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen stehen. Politische Streiks sind demnach nicht zulässig. Ebenfalls wird die rechtliche Immunität bei Streiks zur offiziellen Anerkennung von Gewerkschaften aufgehoben. • Existierende Closed-Shop müssen alle fünf Jahre bestätigt werden.
Trade Union Act 1984	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Urabstimmungen bei Streiks. • Verpflichtung zu regelmäßigen, geheimen Wahlen für Gewerkschaftsfunktionäre.
Employment Act 1988	<ul style="list-style-type: none"> • Immunitätsregelung bei Streiks zum Erhalt von Closed-Shop wird aufgehoben.
Employment Act 1990	<ul style="list-style-type: none"> • Jegliche Form von Closed-Shop sind untersagt. • Arbeitgeber bekommen das Recht, Arbeitnehmer sofort entlassen zu dürfen, wenn sie sich an unerlaubten Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsbeziehungen beteiligen.

Quelle: Schulten, T.: In or out of Europe? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien, in: Deppe, F., Weinert, K.-P. (Hrsg.): Binnenmarkt '92. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, S. 109-148, S. 119f. und Edwards, P. u. a.: Still Muddling Through, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): Industrial Relations in the New Europe, Oxford 1992, S. 1-68, S. 13f. Eigene Darstellung.

Die meisten Gewerkschaften und auch die Labour-Party haben sich mittlerweile mit den rechtlichen Maßnahmen arrangiert und heißen bestimmte Gesetzesteile, wie die innergewerkschaftliche Demokratisierung, für notwendig. Zumal das Tabu staatlicher Eingriffe gebrochen wurde, erhoffen sich die Gewerkschaften im Falle eines Regierungswechsels zu Labour, gesetzliche Absicherungen der Arbeitnehmerorganisationen, der betrieblichen Vertretungsstrukturen und der individuellen Schutzbestimmungen.¹⁹⁴ Die konservative Regierung Thatcher hätte mit ihren Gesetzesinitiativen die Aushebelung der liberalen Prinzipien des voluntaristischen „Collective Bargaining“ schließlich selbst herbeigeführt und das Gegenteil dessen erreicht, was bewirkt werden sollte, nämlich eine Destabilisierung der Industriellen Beziehungen zur Stabilisierung liberaler Prinzipien.

¹⁹⁴ Schulten, T.: a. a. O., 1991, S. 147.

3.3.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache

Die historischen Entwicklungsstränge des britischen Systems der Industriellen Beziehungen setzen sich bis zum heutigen Tag fort. Die Mitspracherechte der Arbeitnehmer vollziehen sich im Rahmen einer geringen gesetzlichen Regeldichte ausschließlich über Vertreter unterschiedlichster Gewerkschaften. Deren Mitsprachemöglichkeiten hängen dabei von tarifvertraglichen und gewohnheitsrechtlichen Gegebenheiten in den einzelnen Betrieben ab.¹⁹⁵ Eine generelle Aussage über betriebliche Mitsprachestrukturen ausschließlich aus einer Analyse gesetzlicher Regelungen abzuleiten, ist aus diesem Grund nicht statthaft. Neuere Untersuchungen¹⁹⁶ verwenden deshalb eine Auswahl betrieblicher Einzelvereinbarungen als Grundlage für Aussagen zum Mitsprachepotential britischer Arbeitnehmervertreter.

3.3.2.1 Individuelle Mitwirkung der Arbeitnehmer

Ein gesetzlicher Anspruch auf individuelle Mitsprache ergibt sich entsprechend der britischen Rechtstradition nicht: Betriebs- und Abteilungsversammlungen als dominierendes Instrument der individuellen Mitsprache ergeben sich bestenfalls aus Kollektivverträgen, die wiederum eine Lohnfortzahlung bei Versammlungen während der Arbeitszeit überwiegend ausschließen. Zudem erfolgt eine Versammlung auf dem Betriebsgelände nur dann, wenn die Unternehmensleitung zustimmt. Dies führt dazu, daß Versammlungen zur Vorbereitung von Arbeitskämpfmaßnahmen regelmäßig außerhalb des Betriebes stattfinden.¹⁹⁷

3.3.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung

Zentrale Institution betrieblicher Arbeitnehmervertretung in britischen Privatunternehmen ist der **Shop Steward**, für welchen je nach Berufs- und Wirtschaftszweig andere Bezeichnungen verwendet werden.¹⁹⁸ Das Wahlverfahren dieser Institution ist dabei in den Betrieben, je nach vertraglicher oder gewohnheitsrechtlicher Fixierung, aber auch in Abhängigkeit der entsprechenden

¹⁹⁵ Auer, P., Engell, C.: Großbritannien: Reformdefizite durch betrieblichen Antagonismus, in: Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): Arbeitspolitische Reformen in Industriestaaten. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1983, S. 93–118, S. 97ff.

¹⁹⁶ Vgl. hierzu z. B.: Lange, T. A.: Die betrieblichen Arbeitsbeziehungen in der englischen Privatwirtschaft, Frankfurt/Main u. a. 1992.

¹⁹⁷ Batstone, E., Borastone, I. und Frenkel, S.: Shop Stewards in Action. The Organization of Workplace Conflict and Accommodation, Oxford 1977, S. 117 und Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 118f.

¹⁹⁸ So trifft man in Betrieben mit hohen Angestelltenanteilen auf die Bezeichnung „Office representatives“ oder „Staff representatives“. In der Bauwirtschaft wiederum werden die gewerkschaftlichen Vertreter „Corresponding member“ oder auch „Site representatives“ genannt. Die Auswahl der Bezeichnungen läßt sich beliebig fortsetzen. Vgl. hierzu: Industrial Relations Code of Practice 1972, § 100.

Gewerkschaftssatzung, unterschiedlich geregelt. Für die Wählbarkeit zum Shop Steward gelten in der Regel Kriterien wie die Volljährigkeit und die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, seltener Eigenschaften wie Dauer der Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung. In Kategorien getrennt nach Arbeitern und Angestellten werden ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder zur Wahl aufgerufen, obwohl einige Gewerkschaften in den letzten Jahren auch Nicht-Mitgliedern vermehrt ein Wahlrecht einräumen.¹⁹⁹ Die Anzahl der zu wählenden Shop Steward pro Arbeitnehmer ist gewohnheitsrechtlich geregelt. In den letzten Jahren ist eine kontinuierliche Abnahme der Vertretungsspanne festzustellen: Während 1976 auf einen Shop Steward noch 51 Beschäftigte entfielen, sinkt diese Anzahl innerhalb von acht Jahren auf 24 Arbeitnehmer. Dies erklärt sich sowohl durch einen Anstieg der Anzahl von Arbeitnehmervertretern als auch durch eine Abnahme der wahlberechtigten Beschäftigten. Die meisten Gewerkschaftssatzungen sehen eine Amtszeit von zwölf, manchmal vor 24 Monaten vor. In der Praxis, insbesondere in Kleinbetrieben, ist häufig die Amtszeit unbegrenzt, so daß es erst beim Ausscheiden eines Gewählten zur Neuwahl der Gewerkschaftsvertreter kommt.²⁰⁰

Für die Erledigung ihrer mitspracherelevanten Aufgaben werden Shop Steward mit Lohnfortzahlungsansprüchen freigestellt. Eine Auswertung kollektivvertraglicher Regelungen zeigt, daß Shop Steward insbesondere bei disziplinarischen oder arbeitsrechtlichen Schritten der Betriebsleitung gegenüber Arbeitnehmern und zur Kontaktpflege mit den Beschäftigten freigestellt werden. Des weiteren erfolgt in der Regel eine Freistellung zur Teilnahme an Beratungsgremien zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebervertretern. Einige Kollektivverträge erweitern unter bestimmten Umständen die Lohnfortzahlungsansprüche auf Tätigkeiten wie das Einsammeln von Gewerkschaftsbeiträgen, die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen und Gewerkschaftskongressen etc., andere schließen dies ausdrücklich aus.²⁰¹ Um die steigende Anzahl an Shop Steward als Ansprechpartner überschaubar zu halten, richten viele Unternehmensleitungen auch gegen den Widerstand von Gewerkschaftsfunktionären zentrale Verhandlungsgremien, wie z. B. „Convenors“ oder „Joint Shop Steward Committees“, ein. Die **Convenors** koordinieren die Strategien der Shop Steward unterschiedlicher Gewerkschaften bei Verhandlungen mit der Unternehmensleitung. In der Praxis sind sie die direkten Verhandlungspartner. Sie verfügen über eine entwickelte Arbeits-Infrastruktur, wie z. B. eigene Büros etc., und sind nicht selten von ihrer Tätigkeit freigestellt. Dennoch sind die Convenors den anderen

¹⁹⁹ EGI (Hrsg.): Gewerkschaftliche Grundrechte im Unternehmen in Westeuropäischen Ländern, Brüssel 1980, S. 18, Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 94ff.

²⁰⁰ Millward, N., Stevens, M.: British Workplace Industrial Relations 1980–1984, The D.E./E.S.R.C./P.S.I./A.C.A.S. Surveys, o. O. 1986, S. 87, Brown, W., Ebsworth, R. und Terry, M.: Factors Shaping Shop Steward Organisation in Britain, in: British Journal of Industrial Relations, 1978, S. 139–159, S. 139ff. und Brown, W., Ebsworth, R. und Terry, M.: a. a. O., 1978, S. 139ff.

²⁰¹ Employment Protection Consolidation Act 1978, S. 27f. und Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 104ff.

Arbeitnehmervertretern nicht weisungsberechtigt.²⁰² Für das aktive und passive Wahlrecht zu den Convenors gelten die gleichen Grundsätze wie für die Wahlen zum Shop Steward. Die Wahl erfolgt entweder direkt durch die Gewerkschaftsmitglieder bzw. die Beschäftigten oder indirekt über die Versammlung der gewählten Shop Steward. Während eine unmittelbare Wahl häufig in Kleinbetrieben durchgeführt wird, steigt die Wahrscheinlichkeit einer mittelbaren Wahl mit der Größe der Unternehmen.²⁰³ In Großunternehmen finden sich unterdessen **Joint Shop Steward Committees** oder auch **Site Steward Committees**, in denen zumeist Convenors und erfahrene Shop Steward regelmäßig zu Beratungen zusammentreffen. Zu ihren Aufgabenbereichen gehört die Koordination mitspracherelevanter Angelegenheiten (insbesondere wirtschaftlicher Art) und die Abstimmung gewerkschaftlicher Forderungen.²⁰⁴ Neben den bisher genannten allgemeinen Vertretungsinstitutionen existieren weitere Fachinstitutionen, die im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit Mitsprachemöglichkeiten besitzen. Diese Gremien entstanden im Anschluß an eine Gesetzesinitiative der Labour-Regierung im Jahre 1974.²⁰⁵ Sogenannte **Safety Representatives** werden nach gewohnheitsrechtlichen oder gewerkschaftssatzungsrechtlichen Regelungen in ähnlicher Weise wie die Shop Steward gewählt. Nicht selten kommt es deshalb zur Personalunion beider Vertretungsinstitutionen. Die Anzahl der zu wählenden Safety Representatives ist in Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften festzulegen.²⁰⁶ Sprechen sich mindestens zwei Safety Representatives schriftlich für die Bildung eines **Safety Committees** aus, besteht ein rechtlicher Anspruch auf Konstituierung dieses Koordinationsausschusses. Seine Zusammensetzung, Größe und Verfahrensordnung wird in Verhandlungen festgelegt. Der Einfluß der Arbeitnehmervertreter hängt deshalb nicht zuletzt vom entsprechenden Verhandlungsergebnis ab. In der Praxis handelt es sich zumeist um ein paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetztes Gremium.²⁰⁷

Analysiert man die nur marginal, gesetzlich fixierten Mitspracherechte der betrieblichen Vertretungsinstitutionen, so ergeben sich für soziale²⁰⁸, personelle²⁰⁹

²⁰² Brown, W.: *The Changing Contours of British Industrial Relations*, Oxford 1981, S. 63, Hyman, R.: *The Political Economy of Industrial Relations, Theory and Practice in a Cold Climate*, London 1989, S. 151, Drake, C. D.: *Labour Law*, 3. Aufl., London 1981, S. 225 und Hyman, R.: a. a. O., 1989, S. 153.

²⁰³ Brown, W., Ebsworth, R. und Terry, M.: a. a. O., 1978, S. 139ff.

²⁰⁴ Batstone, E., Borastone, I. und Frenkel, S.: a. a. O., 1977, S. 83, Millward, N., Stevens, M.: a. a. O., 1986, S. 130 und Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 117.

²⁰⁵ Health and Safety at Work etc. Act 1974.

²⁰⁶ Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 124ff.

²⁰⁷ Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 128ff.

²⁰⁸ Informationen über das Entlohnungssystem (inklusive Zuschlagszahlungen etc.), das System der Arbeitsplatzbewertung, die geleisteten Arbeitsstunden je Arbeitsgruppe, die Überstundenkontingente (bzw. Kurzarbeit), den Anteil männlicher und weiblicher Beschäftigter, den Anteil von Heimarbeitern, die Lage und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

und ökonomische²¹⁰ Angelegenheiten bestenfalls Informationsrechte.²¹¹ Bezieht man kollektivvertragliche und gewohnheitsrechtliche Vereinbarungen in die Untersuchung ein, ergibt sich ein differenziertes Bild: Bei sozialen Angelegenheiten, dem Haupttätigkeitsfeld britischer Arbeitnehmervertreter, werden überwiegend Konsultationsrechte eingeräumt. Schwerpunkte liegen bei Fragen der Entgeltzahlung²¹², des Gesundheitsschutzes²¹³, der betrieblichen Ordnung²¹⁴ und der Arbeits- und Urlaubszeit²¹⁵. Derartig weit gehen in der Praxis

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

²⁰⁹ Informationen über Anzahl der Beschäftigten gegliedert nach Stellung in der Hierarchie und nach Abteilungen, Alter und Geschlecht, über Einstellungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, über Versetzungen, Beförderungen und Überkapazitäten etc.

²¹⁰ Informationen über Maßnahmen zur Veränderung von Arbeitsabläufen, von Hilfs- und Einsatzstoffen sowie vom (technischen) Equipment. Informationen über Umsatz- und Produktivitätskennziffern (Return of Capital etc.), über die Auftragslage und Kostenstrukturen, Brutto- und Nettogewinn und deren Verwendung, über Investitionen und staatliche Zuwendungen, über Anleihen an Mutter- und Tochterunternehmen.

²¹¹ „Employment Protection Act von 1975“ und „Advisory, Conciliation and Arbitration Service: Code of Practice 2: Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining Purpose, 1977“.

²¹² Die Lohnhöhe ist ein Ergebnis von Verhandlungsprozessen auf verschiedenen Ebenen. So können Abschlüsse eines Flächentarifvertrages um betriebliche Verhandlungsergebnisse ergänzt werden, um Besonderheiten des Unternehmens gerecht zu werden. Der Einfluß der Arbeitnehmervertreter auf die Lohnhöhe hängt dabei stark von deren Machtpotential ab. Bei Zusatzzahlungen, wie dem in Großbritannien häufig vorzufindenden „Payment-by-Result-Scheme“ oder „Profit-Related-Payment-Scheme“, besitzen die Arbeitnehmervertreter häufig mindestens ein aus dem Gewohnheitsrecht abgeleitetes Konsultationsrecht. Vgl. hierzu: Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 136f.

²¹³ Die gesetzlichen Regelungen sehen Beratungsmechanismen für die Arbeitnehmervertreter beim Gesundheitsschutz vor. Darüber hinaus werden dem Safety Representatives (häufig in Personalunion mit Shop Stewards) weitreichende Untersuchungsrechte eingeräumt: Arbeitsplätze dürfen im dreimonatlichen Rhythmus – bei Arbeit mit gefährlichen Stoffen häufiger – bezüglich der Gesundheitsvorschriften untersucht werden. Die Beratungsrechte mit dem Arbeitgeber vollziehen sich meistens über die Joint Consultative Committees. In der Praxis ist allerdings festzustellen, daß bei einem hohen Anteil von kleineren Unternehmen weder die Untersuchungsrechte noch die Beratungsrechte von den Arbeitnehmervertretern wahrgenommen werden. Im Gegensatz hierzu sind in größeren Unternehmen gewohnheitsrechtlich hoch entwickelte Mitbestimmungsstrukturen zu finden. Vgl. hierzu: Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 148ff.

²¹⁴ Zur Aufrechterhaltung des betrieblichen Friedens besitzt die Unternehmensleitung ein Alleinentscheidungsrecht. Dennoch werden die Arbeitnehmervertreter frühzeitig in den Entscheidungsprozeß eingebunden, um so die Akzeptanz von Disziplinarmaßnahmen bei der Belegschaft zu erhöhen. Vgl. hierzu: Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 146ff.

²¹⁵ Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit, wie auch die Anzahl der Urlaubstage ist häufig durch einen Flächentarifvertrag geregelt. Die Lage und die Verteilung der Wochenarbeitszeit bleibt überwiegend dem betrieblichen Verhandlungsprozeß oder dem Alleinentscheidungsrecht der Betriebsleitung (insbesondere in Kleinbetrieben) überlassen. Bei Einführung von Überstunden/Kurzarbeit regeln überbetriebliche Kollektivverträge im wesentlichen nur Lohnfragen, während sie den betrieblichen Arbeitnehmervertretern gewohnheitsrechtlich häufig eine über das Konsultationsrecht hinaus gehende Mitsprache einräumen. Teilweise stellt der Arbeitgeber den Antrag auf Überstunden/Kurzarbeit direkt beim Orts- oder

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

normalerweise weder Regelungen zu personellen Angelegenheiten – in Kollektivverträgen werden Verfahren zur Einstellung²¹⁶, Kündigung²¹⁷ und Weiterbildung²¹⁸ berücksichtigt – noch zu ökonomischen Mitsprachetätbeständen, wie z. B. die Veränderung von Arbeitsabläufen und die Einführung neuer Technologien²¹⁹ sowie die Übertragung von Unternehmensteilen.²²⁰

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

Regionalbüro der betreffenden Gewerkschaft. In aller Regel wird diesem Antrag stattgegeben. Bei der Einführung von Schichtarbeit hingegen überwiegt das Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers. Bezüglich der Urlaubsregelungen besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung. Entsprechenden Regelungen wird großer Raum bei überbetrieblichen Kollektivverträgen eingeräumt, die überwiegend die Anzahl der Urlaubstage und die Lohnfortzahlung regeln. Die Lage der Urlaubszeit sollte einvernehmlich zwischen den betrieblichen Parteien verhandelt werden, auch wenn letztlich der Arbeitgeber ein Alleinentscheidungsrecht besitzt. Vgl. hierzu: Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 137ff. und Industrial Relations Service Ltd.: *Industrial Relations, Revue and Reports* (London), No. 444/1989, S. 6–12, S. 6ff.

²¹⁶ In die Personalplanung werden die Arbeitnehmervertreter nur äußerst selten eingebunden. In einer Minderheit der britischen Privatunternehmen erfolgt zwar eine weitergehende Mitsprache (Konsultation) bei der Frage, ob eine Stelle intern oder extern ausgeschrieben werden soll, allerdings behalten sich die Unternehmensleiter die Aufstellung von Einstellungskriterien sowie die Auswahl von Bewerbern vor. Vgl. hierzu: Mackay, L., Torrington, D.: *The Changing Nature of Personnel Management*, London 1986, S. 146ff.

²¹⁷ Die gesetzlich vorgesehene Konsultation der Arbeitnehmervertreter bei Kündigungen konnte durch tarifvertragliche Regelungen teilweise erweitert werden. In einigen Branchen ist heute eine Mitsprache bei der Festlegung der Abfindung sowie die Auswahl der zu Entlassenden bei betriebsbedingten Kündigungen vorgesehen. In jedem Fall ist eine bestimmte Dauer von Verhandlungen zwischen den Parteien nötig, bevor eine Entlassung rechtswirksam werden kann. Vgl. hierzu: Burgess, P.: Großbritannien, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): *Tarifpolitik und Tarifsysteime in Europa*, Köln 1993, S. 153–180, S. 177, Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 163ff.

²¹⁸ Die betriebliche Weiterbildung spielt in Kollektivvereinbarungen eine marginale Rolle. Teilweise werden den Arbeitnehmervertretern Konsultationsrechte eingeräumt. Die Betriebsleitung behält sich aber beinahe immer ein Alleinentscheidungsrecht vor. Vgl. hierzu: Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 174ff.

²¹⁹ Die Mitsprache bei ökonomische Tatbeständen hat in den letzten Jahren zwar zugenommen, allerdings ist sie noch weit von der Intensität sozialer Angelegenheiten entfernt. Die Veränderung des Arbeitsablaufes bzw. der Arbeitsmethoden unterliegen gesetzlich einem Informations- und kollektivvertraglich häufig einem Konsultationsrecht. Der Grad der Mitsprache bei Einführung neuer Technologien ist somit in Großbritannien äußerst niedrig, was sich in naher Zukunft kaum ändern wird. Vgl. hierzu: Lange, T. A.: a. a. O., 1992, S. 186f.

²²⁰ Die Betriebsleitung hat die Arbeitnehmervertreter bei Übertragung von Unternehmensteilen nur dann zu informieren, wenn es die zu vertretenden Arbeitnehmer direkt betrifft. Die Information umfaßt die rechtlichen und sozialen Konsequenzen für die Beschäftigten, die zu erwartenden personellen Maßnahmen und den voraussichtlichen Zeitpunkt des Unternehmensverkaufes. Sind beispielsweise nach einem Unternehmensverkauf keine Veränderungen hinsichtlich der Beschäftigung zu erwarten, brauchen die Arbeitnehmervertreter nicht konsultiert werden. Weitergehende kollektivvertragliche Rechte existieren nur in seltenen Ausnahmefällen. Vgl. hierzu auch: Younsou, F. R.: *Employment Law and Business Transfer: A Practical Guide*, London 1989, S. 120ff.

3.3.2.3 Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat

Eine gesetzliche Regelung zur Mitsprache der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat britischer Privatunternehmen existiert nicht. Zwar hat es in den 70er Jahren Vorschläge in dieser Richtung gegeben, die in staatlichen Unternehmen zum Teil umgesetzt worden sind, allerdings erfolgte mit der Wahl der konservativen Regierung 1979 die Einstellung derartiger Projekte.²²¹

3.4 Industrielle Beziehungen in den USA

Das amerikanische System der Industriellen Beziehungen ist arm an reformerischen Veränderungen und basiert heute, wie auch schon im 19. Jahrhundert, fast ausschließlich auf dem Prinzip dezentral abgeschlossener Kollektivverträge.²²² Erste erwähnenswerte Tätigkeiten der amerikanischen Arbeitnehmerbewegung fallen in das Jahr 1886, als sich die „American Federation of Labor“ (AFL) als Dachverband von kleineren Berufsgewerkschaften bildete. Der Verband sah sich als Organisation qualifizierter Facharbeiter, unqualifizierte Arbeitnehmer wurden bewußt ausgrenzt. Zwar war schon damals – und das gilt bis heute – der Mehrheit der Gewerkschaften in den USA eine sozialistische Ausrichtung wesensfremd, allerdings bedeutete dies nicht die Ablehnung von Arbeitskonflikten, sondern führte zur Annahme einer Strategie der „konfliktreichen Kooperation“, welche die Lebensbedingungen der Beschäftigten verbessern sollte. Aus Sicht der Gewerkschaften ist nicht der Staat Hauptadressat für Verbesserungen – ihm wird lediglich die Rolle zugewiesen, das Gesellschaftssystem zu bewahren –, sondern die Arbeitgeber.²²³ Die permanente Aufnahmeverweigerung von unqualifizierten Arbeitnehmern in die AFL führte 1935 zur Gründung des „Committee for Industrial Organization“ (CIO)²²⁴ und damit nicht nur zu einer organisatorischen, sondern auch zu einer „politischen“ Spaltung der Arbeitnehmerbewegung, da die CIO die voluntaristische Strategie der AFL ablehnte und den Staat massiv zu unterstützenden Eingriffen aufforderte. Trotz der Gründung der CIO bleibt die Organisationsquote in allen

²²¹ EGI: a. a. O., 1990a, S. 54.

²²² Erd, R.: Amerikanische Gewerkschaften: Strukturprobleme am Beispiel der Teamsters und der Automobilarbeiter, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 143.

²²³ Kochan, T.-A., Wever, K.-R.: Industrial Relations Agenda for Change: The Case of the United States, in: Labour, Vol. 2, No. 2/1988, S. 21–56, S. 24, Erd, R.: Auf dem Weg zur Mitbestimmung? Die Krise des amerikanischen „business unionism“, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1988, S. 191–220, S. 193 und Tergeist, P., Armanski, G. und Penth, B.: Mehr Produktivität durch Arbeitsqualität?, in: Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): a. a. O., 1983, S. 205–247, S. 209.

²²⁴ Später: „Congress for Industrial Organization“.

Gewerkschaften mit nur 20% äußerst gering.²²⁵ Daran konnte auch ein Kooperationsabkommen zwischen AFL und CIO²²⁶ zur Stärkung der Gewerkschaftsbewegung nichts ändern.²²⁷

Fehlende Rahmengesetze zur gewerkschaftlichen Tätigkeit, der Kampf zwischen den einzelnen Berufsgewerkschaften bei der Werbung neuer Mitglieder und die dem Arbeitgeber gesetzlich garantierte Möglichkeit, Gewerkschaften als Verhandlungspartner abzulehnen, veranlaßte die Roosevelt-Regierung zur Verabschiedung des „National Industrial Recovery Act“ (1933) und des „National Labor Relations Act“ (1935).²²⁸ Auch wenn letzteres Gesetz durch den „Taft Hartley Act“ (1947) Einschränkungen erfuhr, bleiben bis heute bestimmte gewerkschaftliche Mindestgarantien in Kraft: Die Arbeitnehmer haben das Recht, sich zu organisieren und Gewerkschaftsvertreter zu wählen. Die Gewerkschaft mit den meisten Stimmen in einem Betrieb vertritt alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit. Dem Arbeitgeber ist es untersagt, das Koalitionsrecht zu behindern und er hat ausschließlich die gewählten Vertreter als Tarifpartner anzuerkennen.²²⁹ Auch der „Closed-Shop“ und einige seiner Derivate²³⁰ sind seither im amerikanischen Arbeitsrecht bekannt. Kernpunkt der Arbeitsbeziehungen ist der Kollektivvertrag, wobei der „National Labor Relations Act“ keine inhaltlichen Ausführungen über zu verhandelnde Themen vorgibt. Für Streitfälle wurde eine Schlichtungsstelle, das „Federal Mediation and Conciliation Service“ (FMCS), eingerichtet.²³¹ Nur noch einmal²³² – im Jahre 1970 – griff der Staat im größeren Umfang gesetzgeberisch in die Arbeitsbeziehungen ein: Das „Occupational Safety and Health Act“ (OSHA) sollte der

²²⁵ Blanchflower, D. G., Freeman, R. B.: Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries, in: Industrial Relations (IDR), Vol. 31, No. 1/1992, S. 56–79, S. 56ff., Erd, R.: a. a. O., 1988, S. 196f.

²²⁶ Dem Dachverband AFL/CIO sind heute 102 Gewerkschaften angeschlossen, die wiederum 70% der organisierten Arbeitnehmer vertreten. Weitere 30% gehören großen Einzelgewerkschaften an, die aus dem Dachverband ausgeschieden sind. Erd, R.: a. a. O., 1988, S. 201.

²²⁷ Kochan, T.-A., Wever, K.-R.: a. a. O., 1988, S. 24, Erd, R.: a. a. O., 1988, S. 197.

²²⁸ Rothman, M., Briscoe, D. R.: The United States, in: Rothman, M., Briscoe, D. R. und Nacamulli, R. C. D. (Hrsg.): Industrial Relations Around the World, Berlin, New York 1993, S. 389f., Erd, R.: a. a. O., 1988, S. 194.

²²⁹ Rothman, M., Briscoe, D. R.: a. a. O., 1993, S. 390f., Erd, R.: a. a. O., 1988, S. 195.

²³⁰ „Union-Shop“: Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer unabhängig von seiner Gewerkschaftszugehörigkeit einstellen. Dieser hat allerdings innerhalb von 30 Tagen der Mehrheitsgewerkschaft beizutreten. „Maintenance of membership“: Während der Dauer eines Tarifvertrages dürfen Arbeitnehmer die Gewerkschaft nicht verlassen. „Agency-Shop“: Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter können vereinbaren, daß die Arbeitnehmer Beiträge an die Mehrheitsgewerkschaft abführen, ungeachtet der Gewerkschaftszugehörigkeit. Erd, R.: a. a. O., 1988, S. 193f.

²³¹ Kochan, T.-A., Wever, K.-R.: a. a. O., 1988, S. 22f. und Rothman, M., Briscoe, D. R.: a. a. O., 1993, S. 396.

²³² Kleinere gesetzliche Veränderungen gab es 1959 mit dem Landrum-Griffin Act (Dieses regelt einzelne Rechte der Mitglieder einer Gewerkschaft) und 1978, als Strafen bei Verstößen gegen arbeitsgesetzliche Regelungen verschärft wurden. Vgl. hierzu Rothman, M., Briscoe, D. R.: a. a. O., 1993, S. 391f., Kochan, T.-A., Wever, K.-R.: a. a. O., 1988, S. 29.

hohen Anzahl an tödlichen Berufsunfällen und Berufskrankheiten entgegen wirken. Da die Gewerkschaften zu wenig Einfluß auf die Sicherheitskontrolle besaßen, wurde eine staatliche Aufsichtsbehörde (OSHA) bestellt, die sowohl Sicherheits- und Gesundheitsstandards am Arbeitsplatz festlegt, als auch selbst betriebliche Inspektionen durchführt und dabei das Recht zum sofortigen Zwangsvollzug hat.²³³ Seit den 70er Jahren setzt sich die „laissez-faire“-Haltung des Staates gegenüber den Sozialparteien fort.²³⁴ Bis zum heutigen Tage verwirklichen sich, trotz der Existenz von Dachverbänden auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, die Industriellen Beziehungen hauptsächlich auf betrieblicher Ebene.²³⁵ Spärliche, gesetzliche Regelungen sichern dort die gewerkschaftliche Tätigkeit, auch wenn in den letzten Jahren die Anzahl der „non-union“-Betriebe stark zugenommen hat. Da Abkommen auf der Ebene von Branchen oder gar auf nationaler Ebene lediglich im Bereich Stahl, Kohle, Fernfahrer und Bau bekannt sind, hängt die Realisierung von Mitspracherechten der Arbeitnehmer zum einen davon ab, ob es den Gewerkschaften gelingt, in den Betrieben als Basiseinheit kollektivvertraglicher Verhandlungen Fuß zu fassen und Mitspracherechte einzufordern.²³⁶ Bisher gelang den amerikanischen Gewerkschaften, selbst mit Hilfe des „Concession Bargaining“²³⁷ seit den 70er Jahren, die Umsetzung nicht. Ob zusätzliche Mitspracherechte von den Arbeitgebern selbst angeboten werden, ist sehr fraglich und nur eingeschränkt in Verbindung mit Modellen der Produktivitätsverbesserung denkbar. Solange die betriebliche Basis als nur schwach organisiert gilt, ist es kaum denkbar, daß der Einfluß der Gewerkschaften über die betrieblichen Grenzen in regionale oder gar nationale Politikgestaltung Einzug hält.²³⁸

²³³ Naschold, F.: Arbeitsschutz in den USA und Präventive Sozialpolitik, Berlin 1978, S. 4.

²³⁴ Kochan, T.-A., Wever, K.-R.: a. a. O., 1988, S. 29.

²³⁵ In der Chemischen Industrie beispielsweise sind 80% aller Kollektivverträge zwischen Gewerkschaften und einem Unternehmer abgeschlossen. Erd, R.: a. a. O., 1988, S. 202.

²³⁶ Kochan, T.-A., Wever, K.-R.: a. a. O., 1988, S. 27 und Tergeist, P., Armanski, G. und Penth, B.: a. a. O., 1983, S. 207f.

²³⁷ Gewerkschaften verzichten auf Lohnerhöhungen und erhoffen sich davon im Gegenzug die Sicherung von Arbeitsplätzen sowie die Möglichkeit der Ausweitung von gewerkschaftlichen Partizipationsrechten. Dies führte teilweise zur Einführung von gespaltenen Tarifverträgen: Neu beschäftigte Arbeitnehmer wurden hiernach mit schlechteren Tariflöhnen bezahlt als bereits andere im Unternehmen Beschäftigte. Zum Teil passen sich diese Einstiegstarife mit der Zeit an den Durchschnittslohn aller Beschäftigten an, teilweise wird die Lohndifferenzierung auch beibehalten. Lecher, W.: Deregulierung der Arbeitsbeziehungen: Gesellschaftliche und gewerkschaftliche Entwicklungen in Großbritannien, den USA, Japan und Frankreich, in: Soziale Welt, Vol. 38, No. 2/1987, S. 148-165, S. 153f.

²³⁸ Tergeist, P., Armanski, G. und Penth, B.: a. a. O., 1983, S. 222ff., Erd, R.: a. a. O., 1989, S. 150ff. und Erd, R.: a. a. O., 1988, S. 202.

3.5 Industrielle Beziehungen in Frankreich

3.5.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen

Zu den Vorläufern der gewerkschaftlicher Bewegungen zählen in Frankreich die Gesellenverbände und die Hilfskassen („Sociétés de secours mutuels“), die zur Unterstützung bei Krankheit etc. gegründet wurden. Diese Organisationen wurden als einzige Zusammenschlüsse von staatlicher Seite toleriert, denn die unter dem Leitgedanken „Liberté, Egalité et Fraternité“ stehende Französische Revolution (1789) hatte keine Auswirkungen auf die restriktive Haltung staatlicher Stellen gegenüber den Koalitionen von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern in der ersten Phase der Industriellen Beziehungen. Das „Loi Le Chapelier“²³⁹ von 1791, welches nach seinem für staatlichen Liberalismus eintretenden Initiator benannt wurde, galt neben der Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte als wichtigstes Sozialgesetz seiner Zeit. Es verbot den Aufruf zu Koalitionen zur Vertretung gemeinsamer Berufsinteressen. Das Koalitionsverbot galt zwar gleichermaßen für Unternehmer und Arbeiter, allerdings sah das Strafgesetzbuch von 1810 („Code pénal“) bei Verstoß härtere Strafen für Arbeiter als für Arbeitgeber vor.²⁴⁰ Das Verbot intermediärer Organisationen wurde nahezu hundert Jahre aufrechterhalten, was von einigen Autoren als Grund für die heute noch zersplitterte französische Gewerkschaftsbewegung angesehen wird. Lediglich in den Revolutionsjahren 1848/49 kam es kurzzeitig zu einer Aussetzung dieses Rechtes. Als einzige Neuerung nach der Revolutionsbewegung wurde die Angleichung des Strafmaßes für Arbeiter und Unternehmer eingeführt.²⁴² In dieser Zeit entstanden unter dem Deckmantel der Hilfskassen sogenannte Widerstandskassen, die im Untergrund als Interessenvertretung der Arbeiter tätig wurden. Unter dem Druck der politischen Verhältnisse wurde das Streikverbot 1864 aufgehoben und die ersten Hilfskassen konnten sich trotz des Koalitionsverbotes zu Gewerkschaften entwickeln. Das Koalitionsverbot und seine Strafmaßregelungen im Code pénal wurden bis zur Verabschiedung des „Loi Waldeck-Rousseau“ am 21. März 1884 aufrechterhalten. Von Seiten der Arbeiter wurde dieses Gesetz als Versuch des Staates gewertet, die Arbeiterbewegung und

²³⁹ Dupeux, G.: La société française. 1789–1970, 6. Aufl. Paris 1972, S. 98.

²⁴⁰ Bei Verstoß gegen das Koalitionsverbot sah das Strafgesetz drei Monate Haft für Arbeiter, bzw. zwei bis fünf Jahre für deren Anführer und nur sechs Tage bis einen Monat Haft für den Arbeitgeber vor.

²⁴¹ Doll, J. u. a.: Frankreich–Lexikon, 2. Band, Berlin 1983, S. 42f. und Müller–Jentsch, W.: Zur Geschichte der Arbeitsbeziehungen. Frankreich und Italien, in: Endruweit, G. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1985, S. 421–447, S. 421ff.

²⁴² Jansen, P.: Staatsinterventionismus versus Tarifautonomie? Erfolgsaussichten der „Gesetze Aurooux“ im Licht historischer Erfahrungen, in: Kießler, L. (Hrsg.): Industrielle Demokratie in Frankreich: Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis, Frankfurt/Main, New York 1985, S. 42–51, S. 43 und Müller–Jentsch, W.: a. a. O., 1985, S. 422f.

ihre Aktionen kontrollieren zu können, da jede Organisation ihre Satzung und ihre Mitgliederliste beim zuständigen Bürgermeisteramt abgeben mußte. Die Gewerkschaften blieben ohne Anerkennung ihres formalen Status weiterhin ohne Befugnisse.²⁴³ In den folgenden Jahren entstanden die ersten gewerkschaftlichen Zentralverbände, sowie berufsübergreifende Zusammenschlüsse auf lokaler Ebene („Bourses du Travail“), welche den Arbeitern Hilfe bei der Arbeitsuche, Bildung und Streikorganisation etc. boten. Aus dem Zusammenschluß von vierzehn lokalen Bourses du Travail entstand 1895 die Gewerkschaft „Confédération générale du travail“ (CGT), die sich 1906 in der „Charte d’Amiens“ zum revolutionären Syndikalismus bzw. zum Klassenkampf bekannte.²⁴⁴ Bis zum ersten Weltkrieg ergaben sich für die Arbeitnehmer kaum Verbesserungen in Hinblick auf ihre Mitsprache im Unternehmen. Nach Ausbruch des Krieges fanden sich Parteien und Gewerkschaften in einer, dem deutschen Burgfrieden ähnlichen, „Union sacrée“ mit den Unternehmern zusammen. Nach Streikbewegungen scheiterte diese Zusammenarbeit, weshalb die linken Kräfte Frankreichs, im Gegensatz zu den Arbeitnehmern in Deutschland, die in der vergleichbaren Burgfriedenspolitik ihre Position stärken konnten, geschwächt aus der „Union sacrée“ hervorgingen. Zwar gelang 1919 die Verabschiedung eines ersten, nur einige Jahre angewendeten, Kollektivvertragsgesetzes, aber die Aufeinanderfolge konservativer Regierungen bis zum zweiten Weltkrieg verhinderte den Ausbau der Sozialgesetze.²⁴⁵ Lediglich in der kurzen Phase der aus Sozialisten, Kommunisten und Liberalen bestehenden Volksfrontregierung (1936–1938) kam es zu einigen Verbesserungen für die Arbeitnehmer. Unter Vermittlung ihres Regierungschefs Léon Blum wurden nach anhaltenden Streiks und Fabrikbesetzungen dem sonst nicht konzessionsbereiten französischen Arbeitgeberverband im „Accords Matignon“ Zugeständnisse abgerungen. Hierzu zählten beispielsweise die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, das Recht auf freie Betätigung der Gewerkschaften und die Wahl von „Délégués du Personnel“ in den Betrieben.²⁴⁶ Um die Arbeitnehmerseite zu stärken, wurden staatlich Zugriffsrechte festgesetzt, die nach Scheitern der Volksfrontregierung die Gewerkschaftsbewegung allerdings schwächten, da die Gewerkschaften in vielen Punkten ihrer Arbeit aus der Verantwortung entlassen

²⁴³ Goetschy, J., Rozenblatt, P.: France: The Industrial Relations System at a Turning Point, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): Industrial Relations in the New Europe, Oxford 1992, S. 404–444, S. 408ff. und Müller-Jentsch, W.: a. a. O., 1985, S. 423ff.

²⁴⁴ Jauch, S., Morell, R. und Schickler, U.: Gewerkschaftsbewegung in Frankreich und Deutschland. Ein kontrastiver Vergleich ihrer zentralen Merkmale bis zum ersten Weltkrieg, Frankfurt/Main, New York 1984, S. 70 und Doll, J. u. a.: Frankreich–Lexikon, 1. Band, Berlin 1981, S. 87f. und S. 117.

²⁴⁵ Doll, J. u. a.: a. a. O., 1983, S. 402ff., Jansen, P.: a. a. O., 1985, S. 44f. und Müller-Jentsch, W.: a. a. O., 1985, S. 429.

²⁴⁶ Reynaud, J.–D.: Les syndicats en France, II, Textes et documents, Paris 1975, S. 240ff.

worden waren. Die Tendenz, sich auf Staatseingriffe zu verlassen, anstatt die eigene Gewerkschaftsbasis zu mobilisieren, findet sich noch heute.²⁴⁷

Während des zweiten Weltkrieges wurden die Regelungen der Industriellen Beziehungen sowohl in der besetzten Zone als auch in der von Vichy aus kontrollierten Zone den faschistischen Ideen angepaßt. Mit der „Charte de Travail“ wurden am 4. Oktober 1941 der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften aufgelöst und in den Betrieben Zwangsorganisationen („Comités sociaux d'entreprise“) nach dem „Führer und Gefolgschaftsprinzip“ eingerichtet.²⁴⁸ Nach der Befreiung Frankreichs wurden eine Reihe arbeitsrechtlicher Regelungen erlassen. Schon 1945 führte de Gaulle betriebsratsähnliche Gremien ein, den „Comité d'entreprise“. Im Jahre 1946 erfolgte eine Verankerung des Koalitions- und des individuellen Streikrechts in der Verfassung.²⁴⁹ Im gleichen Jahr wurde ein Kollektivvertragsgesetz auf den Weg gebracht, welches, 1950 novelliert, lange Zeit Grundlage der tarifvertraglichen Beziehungen blieb.²⁵⁰ Die Arbeitnehmer erstritten sich nach den Maiunruhen von 1968 weitere Verbesserungen ihrer Mitsprache. Die Arbeitsgesetze des „Code du Travail“ wurden aber erst nach der Übernahme der Regierung durch die Sozialisten mit dem „Loi d'Auroux“²⁵¹ in wesentlichen Punkten novelliert.²⁵² Das daraus resultierende, heutige System der Arbeitnehmermitsprache wird im folgenden Abschnitt vorgestellt.

3.5.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache

Die Mitspracherechte der Arbeitnehmer werden im wesentlichen durch den Code du Travail²⁵³ geregelt, der gesetzliche Bestimmungen bezüglich der individuellen Mitsprache der Arbeitnehmer in Mitsprachegruppen, den „Groupes d'expression directe“ (GED), der Mitsprache der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene und der Mitsprache auf der Unternehmensebene enthält.

²⁴⁷ Koltay, J.: Die Lois Auroux: Erweiterung der Arbeitnehmerrechte und/oder zusätzliche Zwänge für die Sozialpartner, in: Kibler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1985, S. 175–186, S. 175f., Howell, C.: The Dilemmas of Post-Fordism: Socialists, Flexibility, and Labor Market De-regulation in France, in: Politics and Society, Vol. 20, No. 1/1992, S. 71–99, S. 71ff. und Jansen, P.: a. a. O., 1985, S. 46.

²⁴⁸ Doll, J. u. a.: a. a. O., 1983, S. 414f.

²⁴⁹ Doll, J. u. a.: a. a. O., 1981, S. 165f. und Müller-Jentsch, W.: a. a. O., 1985, S. 424.

²⁵⁰ Kibler, L., Lasserre, R.: Tarifpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1987, S. 23ff.

²⁵¹ Cantat, M.: La genèse des lois Auroux, in: Revue Française de Gestion, Mars–Avril 1983, S. 5–12, S. 5ff.

²⁵² Jeammaud, A., Le Friant, M.: Liberalisierung von Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht in Frankreich, in: WSI-Mitteilungen No. 4/1987, S. 213–218, S. 213ff., Jansen, P., Kibler, L.: Rationalisierung betrieblicher Herrschaft durch Demokratisierung? Das Arbeitnehmermitsprache-recht in Frankreich auf dem Prüfstand der Praxis, in: WSI-Mitteilungen, Heft 1/1986, S. 6–13, S. 6ff., Doll, J. u. a.: a. a. O., 1981, S. 217 und Jansen, P.: a. a. O., 1985, S. 44.

²⁵³ LITEC (Hrsg.): Code du Travail, Paris 1990.

3.5.2.1 Individuelle Mitwirkung am Arbeitsplatz durch die „Groupes d'expression directe“ (GED)

Mit den Gesetzen vom 4. August 1982 und vom 26. Juli 1983 wurde in allen privaten und öffentlichen Unternehmen ein direktes und kollektives Mitspracherecht eingeführt. Dieses soll den Arbeitnehmern die Gelegenheit geben, sich über alle Fragen, die mit Inhalt, Organisation und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zusammenhängen, äußern zu können und miteinander zu beraten. Um der Konkurrenz²⁵⁴ der Qualitätszirkel entgegen zu wirken, wurde der Themenkreis der GED später auf die Verbesserung der betrieblichen Organisation und der Produktqualität ausgedehnt. Die direkte Mitsprache soll sich in sogenannten Mitsprachegruppen, z. B. auf Abteilungsebene, vollziehen.²⁵⁵ Die Ausübungsmodalitäten dieser Gruppen, die sich erfahrungsgemäß jeden zweiten oder dritten Monat für ein bis zwei Stunden auf freiwilliger Basis während der regulären Arbeitszeit treffen, sind in Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern Gegenstand von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften.²⁵⁶ Dies hat zur Folge, daß die Einführung der GED abhängig vom Engagement der Gewerkschaften im Unternehmen und vom Unternehmer selbst ist.²⁵⁷ Die Gruppen bestimmen einen Gruppenleiter, der in der Praxis meistens aus den Reihen der Vorgesetzten kommt. Ihre Beteiligung wird insofern als wichtig erachtet, als daß die Anliegen der Gruppenmitglieder direkt Gehör finden können.²⁵⁸ Zieht man eine Bilanz über den Erfolg der GED, so läßt sich feststellen, daß sich nach einer euphorischen Anfangsphase „die Aktivität zahlreicher Gruppen verlangsamt, wenn nicht sogar zum Erliegen“ kam.²⁵⁹ Als Gründe hierfür werden v. a. der

²⁵⁴ Borzeix, A.: Das direkte und kollektive Mitspracherecht der Arbeitnehmer im Betrieb: Zwischen Gesetz und Praxis, in: Kißler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1985, S. 91–114, S. 94ff.

²⁵⁵ Goetschy, J.: Die Arbeitermitsprache im Kaleidoskop: Eine Synthese der französischen Studien, in: Kißler, L. (Hrsg.): Modernisierung der Arbeitsbeziehungen: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen und französischen Betrieben, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 256, Lasserre, R.: Direkte Partizipation und Modernisierungspolitik in Frankreich, in: Kißler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1989, S. 35–47, S. 46, Seul, O.: Das Arbeitermitspracherecht und andere „neue Arbeiterrechte“ in Frankreich aus der Sicht der französischen Gewerkschaften. Theoretische Vorstellungen und Reformpraxis (1982–1985), Oldenburg 1988, S. 1.

²⁵⁶ Lasserre, R.: a. a. O., 1989, S. 46.

²⁵⁷ Borzeix, A.: Le droit d'expression des travailleurs: un point de vue syndical, in: Revue Française des Affaires Sociales, No. 2/1986, S. 107–126, S. 107ff., Linhart, D.: Le droit d'expression des travailleurs. Un point de vue syndical (C.G.T.), in: Revue Française des Affaires Sociales, No. 2/1985, S. 87–103, S. 87ff., Leggewie, C.: Die französischen Unternehmer und die arbeitspolitischen Reformen von 1982 (Auroux-Gesetze) zwischen Organisationswahrung und arbeitspolitischer Offensive, in: Kißler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1985, S. 154–174, S. 154ff. und Lasserre, R.: Die Bedeutung des Bilan Social und der Lois Auroux für die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte im französischen Betrieb, in: Kißler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1985, S. 25–41, S. 37.

²⁵⁸ Lasserre, R.: a. a. O., 1989, S. 45.

²⁵⁹ Tchobanian, R.: Die Gewerkschaftssektionen und das Mitspracherecht der Arbeitnehmer, in: Kißler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1989, S. 107–125, S. 115 und Gautrat, J.: Zur Einrichtung von

formale Charakter der GED, das Abblocken der Verbesserungsvorschläge von vielen Vorgesetzten, die mangelnde Kooperationsbereitschaft einiger Gewerkschaften und die Konkurrenz der Qualitätszirkel angeführt. Letztere führen aufgrund der starken Unterstützung, die ihnen von Seiten der Unternehmensleitung gewährt wird, aus Sicht der Arbeitnehmer schneller zu Verbesserungen.²⁶⁰

3.5.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung

Ein besonderes Merkmal der heutigen Arbeitnehmervertretung ist die Vielfalt der Vertretungsorgane, die alles andere, als ein aufeinander abgestimmtes Ganzes bilden. Jansen bezeichnet es als „historisch gewachsenes Flickwerk“²⁶¹, welches den Arbeitnehmern nur begrenzte Mitbestimmungsrechte und meistens nur Mitwirkungsrechte im Betrieb sichert.²⁶² Es sieht auf betrieblicher Ebene im wesentlichen drei Arbeitnehmervertretungsorgane vor: Den „Comité d'entreprise“ (Betriebsrat), die „Délégués du Personnel“ (Belegschaftsvertreter) und die „Section Syndical“ (Gewerkschaftsvertretung).²⁶³

3.5.2.2.1 Der Comité d'entreprise (CE)

Das Gremium des „Comité d'entreprise“ (CE) muß in allen privaten und staatlichen Industrie-, Handels- und landwirtschaftlichen Unternehmen, in allen öffentlichen und freien Berufen, in Gesellschaften nach dem bürgerlichen Recht, in den öffentlichen Verwaltungen, bei den gesetzlichen Sozialversicherungsträgern und in Vereinen und Verbänden eingerichtet werden, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen (Art. L-431-1 Code du Travail (CdT)). Der CE setzt sich aus dem Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter und aus einer gewählten Arbeitnehmerdelegation zusammen. Der Unternehmensleiter ist ein „membre de droit“ und übt als solcher den Vorsitz im CE aus. Die Anzahl der im CE vertretenen Arbeitnehmervertreter ist abhängig von der Anzahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Unter bestimmten Bedingungen

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

Gruppen der Arbeitermitsprache in einem nationalisierten Unternehmen – Erste Forschungsergebnisse, in: Kibler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1985, S. 187–223, S. 190ff.

²⁶⁰ Martin, D.: Arbeitermitsprache in Frankreich: Untersuchung einiger theoretischer Interpretationen, in: Kibler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1989, S. 157–184, S. 159ff., Bernoux, P.: Entwicklungsphasen der französischen Managementpolitik und Partizipation, in: Kibler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1989, S. 65–82, S. 70ff., Lasserre, R.: a. a. O., 1989, S. 44ff. und Borzeix, A.: a. a. O., 1985, S. 94ff.

²⁶¹ Jansen, P.: Nationale Besonderheiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in Betrieb und Unternehmen. Das Beispiel Frankreich, in: Kühne, P. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit, Berlin 1982, S. 48–56, S. 48f.

²⁶² Lasserre, R.: a. a. O., 1985, S. 25.

²⁶³ Auf das „Conseil de Prud'hommes“ als eine Art Einigungsstelle wird aufgrund seiner abnehmenden Bedeutung nicht eingegangen. Vgl. hierzu: Hunout, P.: Conseil de prud'hommes: un exemple de prise de décision dans un contexte institutionnel, in: Revue Française de Sociologie, Vol. XXVIII, 1987, S. 453–481.

können darüber hinaus Gewerkschaftsvertreter hinzugezogen werden.²⁶⁴ Die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretung muß alle Kategorien der Arbeitnehmerschaft widerspiegeln.²⁶⁵ Der Code du Travail sieht zwei verschiedene Prozeduren für die Wahl des CE vor: Im ersten Wahlgang darf nur auf der Liste einer repräsentativen Gewerkschaft²⁶⁶ kandidiert werden. Die Gewerkschaften sind dabei autonom in der Zusammenstellung ihrer Wahlliste. Der erste Wahlgang ist gültig, wenn mindestens 50% der Wahlberechtigten eine gültige Stimme abgegeben haben. Tritt dieser Fall nicht ein oder kommt keine Gewerkschaftsliste zustande, so wird ein zweiter Wahlgang durchgeführt, bei dem die Kandidatur unabhängig von Gewerkschaftslisten ist. Die Mitglieder des CE sind für zwei Jahre gewählt, innerhalb derer sie einen besonderen Kündigungsschutz genießen (Art. L-433-12 CdT). Auf Einladung der Unternehmensleitung tritt der CE einmal pro Monat während der Arbeitszeit zusammen.²⁶⁷ Für die Erledigung ihrer Aufgaben werden die Mitglieder des CE im Monat 20 Stunden freigestellt. In dieser Delegationszeit genießen sie das Recht, sich frei im Unternehmen bewegen zu können oder sich außerhalb des Unternehmens aufhalten zu dürfen. Der CE verfügt über eine finanzielle Zuwendung („subvention de fonctionnement“) durch die Unternehmensleitung, um Personal- und Sachkosten zu decken, in Höhe von 0,2% der Gesamtmasse der ausgezahlten Bruttolöhne. Darüber hinaus kann der CE Zuschüsse der Geschäftsleitung für soziale und kulturelle Aktivitäten erhalten.²⁶⁸

Das französische Recht sieht in sozialen²⁶⁹ und personellen²⁷⁰ Angelegenheiten nur Konsultationsrechte für den CE vor. Die Arbeitgeber sind

²⁶⁴ EGI: a. a. O., 1990a, S. 46, Brunet, J.: Le Rapport Auroux. Le point de vue des PME, in: Droit Social 1982, S. 261 und Lecher, W.: Betriebsratsrechte als Voraussetzung betrieblicher, arbeitnehmerorientierter Politik im europäischen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11/1982, S. 683.

²⁶⁵ Deshalb werden die Arbeitnehmer zunächst verschiedenen Kollegien („collèges“) zugeordnet. In der traditionellen Einteilung existieren drei Kollegien: Ein Collège mit Arbeitern und unteren Angestellten, ein Collège mit mittleren Führungskräften und ein Collège mit leitenden Angestellten. In Relation zur Anzahl der Beschäftigten pro Collège werden die Sitze den jeweiligen Kollegien zugewiesen.

²⁶⁶ Kriterien für die Repräsentativität finden sich in: Waschke, H.: Mitbestimmungssysteme im Ausland: Ein Überblick über die Mitwirkung ausländischer Gewerkschaften in Betrieb, Unternehmen, Gesamtwirtschaft, Köln 1982, S. 128.

²⁶⁷ Force Ouvrière: Les Comités d'Entreprise, Paris 1987, S. 481, Waschke, H.: a. a. O., 1982, S. 131 und Duprilot, J.-P., Fieschi-Vivet, P.: Les Comités D'Entreprise, 2. Aufl., Paris 1990, S. 20ff.

²⁶⁸ Jaeger, R.: Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmerrechte in den Unternehmen Westeuropas, in: Der Betriebsrat (Hannover), Nr. 5/1990, S. 135, Seul, O.: a. a. O., 1988, S. 332 und Force Ouvrière: a. a. O., 1987, S. 301ff.

²⁶⁹ **1. Informationsrecht:** Bei Überstunden, die das Kontingent von 130 Stunden pro Jahr erreichen, muß der CE konsultiert werden (Art. L-212-7 CdT) ebenso wie bei Maßnahmen über die Bildung, Weiterbildung und Beschäftigung von „Randgruppen“, bei Plänen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene (Art. L-235-3 CdT). Der CE kann auf eigene Kosten Experten seiner Wahl bestellen. Diese können aus Themengebieten wie Technik, Soziales, Wirtschaft oder Jura kommen (Art. L 434-6

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

gehalten, sowohl alle erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen und die nötige Zeit zur Ausarbeitung von Gegenvorschlägen einzuräumen, wie auch zu den Einwänden und Anliegen der CE-Mitglieder Stellung zu nehmen und Entscheidungen ausführlich zu begründen.²⁷¹ Die hiervon betroffenen Bereiche sind im wesentlichen die Organisation der Arbeitszeit, die Bildung, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit, die Organisation der Betriebsferien, die Betreuung von Randgruppen, die mögliche Gewinnbeteiligung, die Entlassung eines Arbeitnehmervertreters, die Einführung neuer Technologien, die Sozialeinrichtungen und die Beschäftigungssituation. Auf wirtschaftlichem und finanziellem Gebiet hat der CE im wesentlichen nur

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

CdT). In Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmer darf der CE bei wichtigen technologischen Innovationen auf Kosten des Unternehmens einen betriebsfremden Sachverständigen zu Rate ziehen (CdT Art. L-434-6). **2. Konsultationsrecht:** Bei Festlegung der Arbeitszeit (Art. L-432-3 (4), Art. L-212-4-2 CdT), bei Fragen, welche die generelle Regelung der Organisation der Arbeitszeit betreffen (Art. L-432-3 (1) CdT), bei Überstunden, die das Kontingent von 130 Stunden pro Jahr überschreiten (Art. L-212-7 CdT), bei Problemen der Arbeitsbedingungen, die aus der Arbeitsorganisation resultieren (Art. L-432-3 (1) CdT), bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Behinderten (Art. R-323-6 CdT), bei Einrichtung eines Speisesaals am Arbeitsplatz, wenn mindestens 25 Arbeitnehmer den Wunsch äußern, ihr Essen am Arbeitsplatz einzunehmen (Art. R-232-17 CdT) und bei Einführung neuer Technologien, wenn diese einen besonderen Einfluß auf die Beschäftigung, die Qualifikation der Arbeitnehmer, die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen haben (Art. L-432-2 und Art. L-432-1 CdT). Zudem besteht ein Konsultationsrecht bei Maßnahmen zur Vereinfachung der Wiedereingliederung von Behinderten und Arbeitnehmern nach einem Arbeitsunfall (Art. L-432-3 (5) CdT). **3. Veto- und Zustimmungsgewalt:** Der CE kann Vertragspartner der Unternehmensleitung bei der Einführung von Gewinnbeteiligung sein. Er besitzt ein Vetorecht bei Einführung von nicht-kollektiven Arbeitszeiten, wie z. B. Gleitzeit (Art. L-212-4-1 CdT), und ein Recht auf Ablehnung der Entlassung/Einstellung des vom Unternehmer bestellten Betriebsarztes (Art. R-241-31 CdT). Mitentscheidungsrechte bestehen bei der Führung und Überwachung der betrieblichen Sozialeinrichtungen, wie Kantinen, Kinderkrippen und Urlaubswohnungen. Vgl. hierzu: Bosch, G., Lallement, M.: *La négociation collective sur le temps de travail en France et en Allemagne*, in: *Travail et Emploi*, No. 49/1991, S. 31-45, S. 38ff., Lecher, W.: a. a. O., 1982, S. 685ff. und *Force Ouvrière*: a. a. O., 1987, S. 531ff.

²⁷⁰ **1. Informationsrecht:** Der Arbeitgeber informiert den CE einmal jährlich über die Entwicklung der Beschäftigung des letzten Jahres und die Prognosen der Beschäftigungsentwicklung für das folgende Jahr (Art. L-432-1 CdT). Alle 4 Monate erfolgt eine Information über die Beschäftigungssituation nach Qualifikation und Geschlecht. **2. Konsultationsrecht:** Besteht bei der Entlassung eines DP, eines Mitglieds des CE, eines Gewerkschaftsvertreters oder eines Mitglieds des CHSCT (Art. L-425-1 und Art. L-436-1 CdT), bei der Verwendung der „Bildungssteuer“ (Abgaben des Unternehmens an Bildungs- oder Weiterbildungsinstitutionen), bei Fragen der allgemeinen Orientierung der Weiterbildung im Unternehmen in Hinblick auf die Perspektiven der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung (Art. L-932-1 CdT) und Verminderung des Personalbestandes (Art. L-432-1 CdT). Vgl. hierzu: Lecher, W.: a. a. O., 1982, S. 685ff. und *Force Ouvrière*: a. a. O., 1987, S. 531ff.

²⁷¹ *Liaisons Sociales: Le Rapport et les Lois au Aurox*, Paris 1984, S. 101.

Informationsrechte.²⁷² Um die Arbeit des CE trotz der eher seltenen Sitzungen zu verbessern, werden Kommissionen für bestimmte Aufgaben gebildet.²⁷³ Besonders hervorzuheben sind hierbei das CHSCT („Ausschuß für Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen“) und die „Commission économique“. Der CHSCT muß in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten gebildet werden. Stimmberechtigte Mitglieder sind der Unternehmensleiter oder sein Stellvertreter als Ausschußvorsitzender, und eine vom CE ausgewählte Arbeitnehmerdelegation, die je nach Betriebsgröße zwischen drei bis neun Personen²⁷⁴ variiert. Beratend treten der Betriebsarzt und das für die Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen zuständige Leitungspersonal hinzu.²⁷⁵ Die „Commission économique“ muß in Unternehmen mit mindestens 1000 Arbeitnehmern eingesetzt werden und besteht aus fünf Kommissionsmitgliedern.

²⁷² **1. Informationsrecht:** a) Bis spätestens 1 Monat nach der Wahl des CE (Art. L-432-4 CdT): Organisation und juristische Form des Unternehmens, ökonomische Perspektive, Verteilung der Aktienanteile bei Teilhabern mit mehr als 10% des Gesamtkapitals und Stellung des Unternehmens in der Branche. b) Trimestrige Information: Auftragsentwicklung, Ausführung des Produktionsprogrammes und Situation der Abgaben an die Sécurité Sociale. c) Jährliche Informationen: Aktivitätsfeld, Umsatz, Investitionsvorhaben, Gewinn oder Verlust, Betriebsergebnis in Volumen und Wert des Unternehmens, Kapitaltransfers zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft, Aufstellung der Subventionen des Staates, Situation der Zulieferer, Entwicklung der Stunden- und Monatslöhne im Vergleich zum Vorjahr, Gehaltsverteilung, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Perspektiven für das folgende Jahr. In Unternehmen mit mind. 300 Arbeitnehmern über die Entwicklung der Produktion und den Grad der Kapazitätsauslastung, wenn diese Größen quantifizierbar sind. d) Sozialbilanz als Instrument der Arbeitnehmerinformation (für Unternehmen mit mindestens 300 Arbeitnehmern). Der CE muß vor Veröffentlichung der Sozialbilanz Stellung zu diesem Dokument nehmen. Die Sozialbilanz muß Informationen über folgende Punkte enthalten: Beschäftigung, Entlohnung und Lohnnebenkosten, Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit, andere Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und ihrer Familien, die durch die Arbeit im Unternehmen determiniert sind (Art. L-438-3 CdT). **2. Konsultationsrecht:** Über Organisation und generelle Entwicklung des Unternehmens (Art. L-432-1 CdT), bei Änderung der ökonomischen oder rechtlichen Organisation des Unternehmens, wie z. B. Fusion oder Produktionsumstellung (Art. L-432-1 CdT), in der Forschungspolitik des Unternehmens. Vgl. hierzu: Force Ouvrière: a. a. O., 1987, S. 597ff.

²⁷³ Force Ouvrière: a. a. O., 1987, S. 457.

²⁷⁴ Drei in Betrieben bis zu 199 Beschäftigten, vier bei 200 bis 499 Beschäftigten, sechs bei 500 bis 1499 Beschäftigten und neun ab 1500 Beschäftigten. Vgl.: EGI: a. a. O., 1990a, S. 47.

²⁷⁵ **1. Informationsrecht:** Erweiterte Kontroll- und Informationsrechte, wie 1/4-jährliche Betriebsinspektionen. **2. Konsultationsrecht:** Vorabkonsultation bei organisatorischen und technischen Änderungen des Produktionsablaufes, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitssicherheit oder das Betriebsklima auswirken. Im Rahmen des Jahresberichtes der Direktion darf der Ausschuß ausführlich Stellung nehmen. Der Ausschuß hat das Recht zur Unterbreitung von Vorschlägen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (bei Ablehnung muß der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen). **3. Mitbestimmungsrechte des CHSCT:** Interventionsrecht bei drohender Gefahr. Einstellung der Arbeit kann nicht verfügt werden, aber von der Direktion kann ein sofortiges Eingreifen gefordert werden. Vgl. hierzu: Force Ouvrière: a. a. O., 1987, S. 463ff., Seul, O.: a. a. O., 1988, S. 340ff., EGI: a. a. O., 1990a, S. 47 und Jaeger, R.: a. a. O., 1990, S. 135.

Sie trifft mindestens zweimal im Jahr zusammen, um die wirtschaftlichen und finanziellen Dokumente, welche dem CE zur Stellungnahme zukommen, zu prüfen.²⁷⁶ Zusammenfassend bleibt festzustellen, daß der CE im Gegensatz zum deutschen Betriebsrat lediglich ein Konsultativorgan ist, denn alle Entscheidungen liegen letztlich beim Unternehmer. Diese beschränkte Macht kann ein Grund dafür sein, warum nur in 78% der dafür gesetzlich vorgesehenen Unternehmen ein CE existiert.²⁷⁷

3.5.2.2.2 Der „Comité central d'entreprise“ (CCE) und der „Comité de Groupe“ (CG)

Besteht ein Unternehmen aus mehreren Niederlassungen, so muß in jeder Niederlassung mit mindestens 50 Arbeitnehmern ein Einzelbetriebsrat („Comité d'établissement“) gebildet werden und aus diesen ein GBR („Comité Central d'Entreprise“, Art. L-435-1 CdT). Der CCE, der sich aus dem Unternehmensleiter (Vorsitzender) und aus jeweils von den Einzelbetriebsräten gewählten Delegierten zusammensetzt, tagt alle sechs Monate. Seine Rechte liegen in der umfassenden Information „über die Unternehmensentwicklung, über Restrukturierungs-, Fusions- und Liquidationsvorhaben, über geplante Kapitalbeteiligungen sowie [...] kollektive Entlassungen“.²⁷⁸ Neben dem CCE kann ein „Comité de Groupe“ (CG) für Konzerne mit mehreren Filialen, die sich zu über 50% im Besitz einer „dominanten“ Muttergesellschaft befinden, gebildet werden. Dieser Ausschuß, der einmal im Jahr tagt, setzt sich sowohl aus dem Leiter des „dominanten“ Unternehmens, der zugleich den Vorsitz hat, als auch aus den von den Gewerkschaften ernannten Vertretern möglichst aller CE der Unternehmensgruppe zusammen. Der aus maximal 30 Personen bestehende Ausschuß hat Informationsrechte über die wirtschaftliche Situation und über die Beschäftigungslage im Gesamtkonzern. Aufgabe des CG kann daher nur die Weitergabe von Informationen an die Arbeitnehmervertreter der Einzelunternehmen sein, um die Transparenz im Konzern aus Arbeitnehmersicht zu erhöhen.²⁷⁹

3.5.2.2.3 Die Délégués du Personnel (DP)

Eine weitere Institution in Frankreich sind die „Délégués du Personnel“ (DP), die ebenfalls in Abhängigkeit von der Zahl der Arbeitnehmer im Unternehmen gewählt werden. Sie sind in allen Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten jedes Jahr neu zu wählen, wobei die Gewerkschaften nicht das

²⁷⁶ Force Ouvrière: a. a. O., 1987, S. 461f. und Législation Sociale No. 5242 vom 02/11/1982, S. 8.

²⁷⁷ Hassenteufel, P.: Strukturen französischer Arbeitnehmervertretungen, in: Gester, H., Koubek, N. und Wiedemeyer G. R.: Unternehmensverfassung und Mitbestimmung in Europa. Länderberichte aus 12 EG-Staaten, Arbeitspapier des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der BUGH Wuppertal Nr. 155, Wuppertal 1992, S. 58-71, S. 60.

²⁷⁸ Seul, O.: a. a. O., 1988, S. 332.

²⁷⁹ Lasserre, R.: a. a. O., 1985, S. 35f. und Législation Sociale No. 5246 vom 15/11/1982, S. 4.

Monopol der Listenaufstellung besitzen. Für die Wahl der DP werden jeweils ein Wahlkollegium für Arbeiter und einfache Angestellte und ein Kollegium für Techniker, Meister und leitende Angestellte gebildet. Die Aufgabe der DP ist es, individuelle und kollektive Forderungen, wie z. B. die Anwendung von Tarifen oder Betriebsabkommen, dem Arbeitgeber zu übermitteln, die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen im Betrieb zu überwachen und bei Verstößen den staatlichen Arbeitsinspektor einzuschalten. Hierzu werden monatlich 15 bezahlte Arbeitsstunden zur Verfügung gestellt.²⁸⁰ Neben den genannten Aufgaben kommt den DP eine besondere Rolle zu, wenn keine anderen Vertretungsorgane bestehen. In einem solchen Fall dürfen sie deren Funktionen bzw. Rechte wahrnehmen, wobei sich ihr monatliches Freistundenkontingent von 15 auf 35 Stunden (Art. L-424-1 CdT) und die Anzahl der DP (Art. R-423-1 CdT) erhöht. Z. Z. sind nur für ca. 70% der Lohnempfänger in den von der Regelung betroffenen Betrieben DP gewählt.²⁸¹

3.5.2.2.4 Das Gremium der Section Syndical (SecS)

In Frankreich haben sich aus der pluralen Gewerkschaftsstruktur von Berufs- und Industriegewerkschaften eine Reihe von zentralen Richtungsgewerkschaften zusammengeschlossen. Auf Landesebene existieren fünf als generell repräsentativ anerkannte Gewerkschaftsbünde, denen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute angehören müssen.²⁸² Sind Gewerkschaften auf Landesebene nicht anerkannt, müssen sie ihre Repräsentativität auf Unternehmensebene als „Section Syndical“ (SecS) durch Mitgliederzahl, Bestandsdauer und gewerkschaftliche Betätigung nachweisen. Gesetzlich anerkannt werden die Gewerkschaftsdelegierten allerdings erst in Unternehmen ab 50 Beschäftigten. Die SecS spielt im Rahmen der betrieblichen Mitsprache eine bedeutende Rolle. Ihre Gründung ist nach dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit in allen Unternehmen möglich. Jede Gewerkschaft benennt hierzu einen oder mehrere Gewerkschaftsdelegierte zu ihrer Interessenvertretung. Die Anzahl der gesetzlich anerkannten Gewerkschaftsdelegierten pro SecS variiert mit der Belegschaftstärke.²⁸³ Auch sie genießen das Recht auf teilweise Freistellung von ihrer Arbeit²⁸⁴ und können nur entlassen oder versetzt werden, wenn die staatliche

²⁸⁰ Dufour, C.: Frankreich, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): a. a. O., 1993, S. 105–131, S. 113f., Waschke, H.: a. a. O., 1982, S. 127 und Jaeger, R.: a. a. O., 1990, S. 134.

²⁸¹ Hassenteufel, P.: a. a. O., 1992, S. 59.

²⁸² CGT (kommunistisch orientiert), CFDT (sozialistisch orientiert), FO, CFTC (christlich-katholisch orientiert), CGC (Gewerkschaft der leitenden Angestellten). EGI: Le Mouvement Syndical en France, Info No. 20, 2. Aufl., Brüssel 1990, S. 63f. Für Mitgliederzahlen und Stimmenanteile bei Betriebsausschufwahlen vgl. Heither, D.: „Grande Nation“ auch in Europa? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Frankreich, in: Deppe, F., Weinert, K.–P. (Hrsg.): a. a. O., 1991, S. 69–108, S. 84ff.

²⁸³ Seul, O.: a. a. O., 1988, S. 41ff. und Waschke, H.: a. a. O., 1982, S. 128f.

²⁸⁴ Zehn Stunden/Monat in Betrieben mit 50 bis 150 Beschäftigten, 15 Stunden/Monat in Betrieben mit 151 bis 500 Beschäftigten, 20 Stunden/Monat in Betrieben ab 501 Beschäftigten. Vgl. EGI: a. a. O., 1990a, S. 45.

Arbeitsaufsichtsbehörde zustimmt. Um ihre Aufgabe, Tarifverträge auf Unternehmensebene sowie Betriebsvereinbarungen²⁸⁵ auszuhandeln und die beruflichen Interessen der Belegschaft wahrzunehmen, erfüllen zu können, sind die SecS mit einem ganzen Paket von Rechten ausgestattet.²⁸⁶ Z. Z. gibt es in ca. 70% der dafür vom Gesetz vorgesehenen Betriebe Gewerkschaftsdelegierte. Obwohl nur 10% der französischen Arbeitnehmer in Gewerkschaften organisiert sind,²⁸⁷ ist die SecS eine wichtige Interessenvertretung, da sie ein gesetzliches Verhandlungsmonopol mit dem Arbeitgeber, ein Vorschlagsmonopol für den ersten Wahlgang zum CE hat, und durch personelle Verknüpfungen die anderen Institutionen zum Teil kontrolliert. Dennoch sind auch ihre Mitwirkungsmöglichkeiten als ausgesprochen gering einzuschätzen.²⁸⁸

3.5.2.3 Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat

Gemäß dem Gesetz von 24. Juli 1966 darf der CE in privaten Unternehmen Arbeitnehmervertreter, je nach Organisationsstruktur des Unternehmens, in den Aufsichtsrat bzw. in den Verwaltungsrat entsenden. In Aktiengesellschaften, in denen ein Verwaltungsrat existiert, können zwei Arbeitnehmervertreter delegiert werden, wobei einer aus der Kategorie der Arbeiter und Angestellten, der andere aus der der Meister und leitenden Angestellten stammen muß. Besteht hingegen ein Aufsichtsrat, so werden vier Arbeitnehmervertreter – im Regelfall zwei

²⁸⁵ Zu der im Vergleich zu Deutschland stärkeren Ausrichtung vertraglicher Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern auf betrieblicher Ebene: Amadiou, J.-F.: Vers un syndicalisme d'entreprise: d'une définition de l'entreprise à celle du syndicalisme, in: CNRS (Hrsg.): Sociologie du Travail, No. 3/1986, S. 237–250, S. 237ff.

²⁸⁶ Die SecS besitzt das Recht auf Bewegungsfreiheit im Unternehmen, auf Einsichtnahme aller CE-Protokolle und aller anderen Dokumente, die diesem Ausschuß zur Information vorgelegt werden, zur Verteilung gewerkschaftlichen Schriftmaterials und Einzug des Gewerkschaftsbeitrags vor Arbeitsbeginn und nach Arbeitsschluß, auf einen Informationsaustausch, auf Abhalten von Versammlungen außerhalb der Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände (aber außerhalb der Arbeitsstätte) und auf Einladung betriebsfremder Personen zu den gewerkschaftlichen Mitglieder- oder Informationsveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit im Gewerkschaftslokal. Es besteht eine jährliche Verhandlungspflicht der Arbeitgeber mit der SecS über Löhne, Arbeitszeit, Arbeitszeitgestaltung, die Modalitäten des Mitspracherechtes, ohne daß allerdings eine Pflicht zum Vertragsabschluß besteht. Alle fünf Jahre besteht zudem eine Verhandlungspflicht des Arbeitgebers mit der SecS über die Einstufungen in die Entgeltsskala. Gewerkschaften, die bei der letzten CE-Wahl mehr als 50% der Stimmen auf sich vereinigen konnten, dürfen bei Abschlüssen zwischen Arbeitgeber und einer oder mehreren Minderheitsgewerkschaften ein Veto einlegen. In Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern müssen der Gewerkschaftssektion besondere Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Vgl. hierzu: Force Ouvrière: Le Droit Syndical, Paris 1989, S. 201ff., EGI: a. a. O., 1990a, S. 44f. und Jaeger, R.: a. a. O., 1990, S. 134f.

²⁸⁷ Dufour, C.: a. a. O., 1993, S. 118.

²⁸⁸ Lecher, W.: Zur Lage der Gewerkschaften in Europa, in: Die Mitbestimmung, Nr. 5/6 1989, S. 293–296, 293ff. und Hassenteufel, P.: a. a. O., 1992, S. 61.

Arbeiter bzw. Angestellte, ein Meister und ein Ingenieur – entsandt.²⁸⁹ In beiden Gremien haben sie nur beratende Funktion, d. h. sie können zwar Anträge vorlegen, haben selbst aber kein Stimmrecht. Diese Art der Mitbestimmung wird deshalb von vielen Autoren als unzureichend empfunden, zumal die Informationsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter mit Hilfe des Gesellschaftsrechtes leicht unterlaufen werden können.²⁹⁰

3.6 Industrielle Beziehungen in Spanien

3.6.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen

Die ersten spanischen Arbeitervereine sind aus der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts bekannt. Vereinigungen im größeren Stil fanden allerdings erst nach 1888 mit der Gründung der „Unión General de Trabajadores“ (UGT) in Verbindung mit der sozialistischen Partei Spaniens (PSOE) statt.²⁹¹ Der nur langsame Strukturwandel von der Agrar- zur Industriegesellschaft und die politische Stützung traditioneller Machtstrukturen durch Kirche und Militär unterdrückten den Aufbau einer entwickelten Arbeiterbewegung. Im Jahre 1911 entstanden neben der sozialistischen UGT die anarchistisch ausgerichtete „Confederación Nacional del Trabajo“ (CNT) sowie weitere regionale Gewerkschaften, von denen insbesondere die baskische „Euzko Langilleen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos“ (ELA/STV) noch heute von Bedeutung ist. Die Machtergreifung Francos zwang die meisten Gewerkschafter in ein fast 40 jähriges Exil.²⁹² In dieser Zeit läßt sich das System der Industriellen Beziehungen in zwei Phasen einteilen: Die erste umfaßt die Jahre der Machtübernahme 1936 bis zu den Liberalisierungs- und Modernisierungsversuchen der francistischen Staatsmacht 1958. Gesetzliche Rahmenbedingungen der Industriellen Beziehungen wurden durch die „Fuero de Trabajo“ (1938) gesetzt, einer Mischung aus faschistischem Korporativismus und katholischer Soziallehre. Vom Individuum wurde die Unterordnung unter die Interessen des Staates verlangt. Hieraus ergab sich zwangsläufig ein Verbot jeglicher pluralistischer Organisationsform, was die Untersagung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bedeutete. Beide Parteien wurden durch das „Ley de Unidad Sindical“ (1940) in sogenannten „Vertikalen Syndikaten“ („Organizacion Sindical Espanola“ OSE) – einer Zwangsorganisation von Arbeitgebern, Arbeitnehmern

²⁸⁹ Hofmann, H.: Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Gesellschaftsorganen in der Europäischen Gemeinschaft, in: *Recht der internationalen Wirtschaft*, Heft 10/1977, S. 631 und Lasserre, R.: a. a. O., 1985, S. 34.

²⁹⁰ Blanc Jouvan, X.: *La négociation d'entreprise en droit comparé*, in: *Droit Social* 1982, S. 718–728, S. 718ff. und Jaeger, R.: a. a. O., 1990, S. 135.

²⁹¹ EGI: *Le Mouvement Syndical en Espagne*, Info No. 17, Brüssel 1986a, S. 9f.

²⁹² Führer-Ries, I. M.: *Gewerkschaften in Spanien. Vom Klassenkampf zu kooperativen Strategien*, Frankfurt/Main u. a. 1991, S. 29ff.

und staatlichen Vertretern – zusammengeführt. Es entstanden 24 (später 28) nach Branchen geordnete Syndikate, deren Aufgabe nicht das Aushandeln von Kollektivverträgen, sondern die Führung von Gesprächen über den Gesundheitsschutz, die Weiterbildung und Probleme am Arbeitsplatz war.²⁹³ Die vertikalen Syndikate wurden der Regierungspartei der Diktatur unterstellt. Jeder Arbeitnehmer hatte Gewerkschaftsmitglied zu sein. Arbeitskämpfformen, wie Streiks, Aussperrungen u. a., waren untersagt und wurden strafrechtlich verfolgt, die Höhe der Löhne vom Staat direkt festgelegt. Gewerkschaftsvertreter, die sich außerhalb der gleichgeschalteten Zwangsorganisation zusammenschlossen, wurden verfolgt.²⁹⁴

Die zweite Phase von 1958 bis zu Francos Tod war durch eine kontrollierte Liberalisierung der Arbeitsbeziehungen gekennzeichnet.²⁹⁵ Bereits im Jahre 1953 wurde in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, später auch in kleineren Betrieben, die Bildung eines „Jurado de Empresa“ (Betriebsrat) vorgesehen.²⁹⁶ Im Jahre 1958 erlaubte ein Kollektivvertragsgesetz nach Branchen organisierte Kollektivverträge auf lokaler und nationaler Ebene. Auf betrieblicher Ebene durften Betriebsvereinbarungen zwischen Vertretern der Unternehmensleitung und dem Jurado de Empresa geschlossen werden. Parallel erfolgte die Bildung von staatlichen Schlichtungsstellen, wobei Arbeitskämpfmaßnahmen weiterhin nicht zugelassen waren. Die praktische Umsetzung des Kollektivvertragsgesetzes im großen Maßstab begann allerdings erst im Jahre 1962, vier Jahre nach dessen Einführung, als es im Zuge der zunehmenden Demokratisierung der Wahlen zum Jurado de Empresa immer mehr Delegierten einer neu entstandenen Gewerkschaftsbewegung, den „Comisiones Obreras“ (CC.OO), gelang, in die Arbeitnehmervertretung gewählt zu werden. Diese aus lokalen und spontanen Zusammenschlüssen entstandene Gewerkschaft bildete zunächst eine Sammlung von Beschäftigten unterschiedlicher politischer Ausrichtung und wurde erst im Laufe der Zeit von staatlicher Seite toleriert. Ihr Aktionsradius lag innerhalb Spaniens und sie war somit den Bedürfnissen und Problemen der Arbeitnehmer näher als die Gewerkschaften, deren Funktionäre zu Beginn der Machtübernahme Francos ins Exil gegangen waren.²⁹⁷ Auch nach Francos Tod im November 1975 blieben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen formal verboten. Eine

²⁹³ Fina, L., Hawkesworth, R. I.: Trade Unions and Collective Bargaining in Post-Franco Spain, in: *Labour and Society*, Vol. 9, No. 1/1984, S. 3–27, S. 4ff., Martínez Lucio, M.: Spain: Constructing Institutions and Actors in a Context of Change, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): a. a. O., 1992, S. 482–523, S. 484.

²⁹⁴ Martínez Lucio, M.: a. a. O., 1992, S. 484, EGI: a. a. O., 1986a, S. 13 und Führer-Ries, I. M.: a. a. O., 1991, S. 49f.

²⁹⁵ Fina, L., Hawkesworth, R. I.: a. a. O., 1984, S. 4.

²⁹⁶ Im Jahre 1956 konnte ein Jurado de Empresa in Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten, im Jahre 1959 mit 250 Beschäftigten, im Jahre 1961 mit 100 Beschäftigten und im Jahre 1971 mit 50 Beschäftigten gebildet werden. Vgl. hierzu: Ludevid, M.: *Cuarenta años de sindicato vertical*, Barcelona 1976, S. 30f.

²⁹⁷ Fina, L., Hawkesworth, R. I.: a. a. O., 1984, S. 6ff., EGI: a. a. O., 1986a, S. 12ff., Martínez Lucio, M.: a. a. O., 1992, S. 486 und Führer-Ries, I. M.: a. a. O., 1991, S. 46.

Legalisierung erfolgte erst im April 1977,²⁹⁸ bevor mit der Verabschiedung der spanischen Verfassung 1978 die Koalitionsfreiheit, die Tarifautonomie, das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen²⁹⁹ wie das individuelle Streikrecht und das Recht auf Mitsprache im Betrieb einen verfassungsrechtlichen Status gewannen und in den folgenden Jahren durch Einzelgesetze ergänzt wurden.³⁰⁰ Die spanischen Gewerkschaften fühlten sich dem breiten gesellschaftlichen Konsens während des Überganges zur Demokratie verpflichtet. Ihre Politik des „Consenso“ – und wahrscheinlich auch die korporative Tradition der spanischen Arbeitnehmerbewegung aus der Franco-Ära – förderte die Integration der Arbeitnehmerorganisationen als gesellschaftliche Ordnungsfaktoren.³⁰¹

Die Arbeitgeber sind heute zu ca. 95% in der „Confederación de Organizaciones Empresariales de España“ (CEOE) organisiert. Dieser Dachverband besitzt eine „doppelte Organisationsstruktur“: Die Verbandsmitglieder sind zum einen Mitglied in einem regionalen Verbund (z. B. Arbeitgeber der Provinz Valencia), zum anderen sind sie einem sektoralen Verbund (z. B. Arbeitgeber in der Metallbranche CONFEMETAL) zugeordnet.³⁰²

Als Kern der spanischen Arbeitsbeziehung entwickelte sich in der Post-Franco-Ära der Kollektivvertrag auf den unterschiedlichsten Ebenen. Kollektivverträge „im Sinne des Gesetzes“ besitzen einen Rechtsnormcharakter mit unmittelbarer, nicht aufhebbarer Wirkung auf alle Individualarbeitsverträge, unabhängig davon, ob ein Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht.³⁰³ Sie werden deshalb im Amtsblatt veröffentlicht und sind gerichtlich durchsetzbar. In Spanien entwickelte sich bis Mitte der 80er Jahre eine Kultur „konzertierter“ Verträge zwischen Regierung, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden,³⁰⁴

²⁹⁸ Fina, L., Hawkesworth, R. I.: a. a. O., 1984, S. 13.

²⁹⁹ Aussperrungen sind durch Verfassungsgerichtsurteile untersagt worden.

³⁰⁰ Lavon, E.: Auf dem Weg nach Europa. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Spanien, in: Deppe, F., Weinert, K.-P. (Hrsg.): a. a. O., 1991, S. 186–204, S. 187f.

³⁰¹ Führer-Ries, I. M.: a. a. O., 1991, S. 23ff.

³⁰² Martínez Lucio, M.: a. a. O., 1992, S. 496f.

³⁰³ Es wird später gezeigt, daß nicht jede Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberinstitution berechtigt ist, Kollektivverträge im Sinne des Gesetzes zu unterzeichnen. Kommt es dennoch zu einem Vertrag zwischen diesen Partnern, spricht man von einem „außergesetzlichen Kollektivvertrag“ bei dem die Rechtswirkung nur für die durch die Verhandlungsparteien vertretenen Personen im Sinne eines privatrechtlichen Vertrages Gültigkeit besitzt. Vgl. hierzu: Kramer, S.: Spanien, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): a. a. O., 1993, S. 370–400, S. 372f.

³⁰⁴ Als nationale Vereinbarungen sind dabei insbesondere folgende Rahmenverträge zu erwähnen: „Moncloa Pacts 1977“ zwischen den politischen Parteien. Diesem traten später noch die CC.OO, UGT und USO bei. Der Inhalt war die Festlegung einer maximalen Lohnerhöhung und ein Beschäftigungsprogramm. „Acuerdo Basico Interconfederal (ABI) 1979“ zwischen CEOE und UGT. Erste vertragliche Regelungen für das Tarifwesen und die Arbeitsbeziehungen. „Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) 1980“ zwischen CEOE, UGT und USO. Festlegung einer Lohnerhöhungsbandbreite, Maßnahmen in Hinblick auf Fehlzeiten, gewerkschaftliche Rechte, Verkürzung der Arbeitszeit. „Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) 1982“ zwischen Regierung, CEOE, CC.OO und UGT. Schaffung neuer Arbeitsplätze, Beschäftigungsgarantie, Anerkennung der institutionalisierten Gewerkschaftsvertretung, Lohnerhöhungsbandbreite, etc. „Acuerdo Interconfederal (AI) 1983“ zwischen

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

deren Anzahl mit wachsenden Differenzen zwischen der UGT und der CC.OO einerseits und zwischen den Gewerkschaftsbünden und der sozialistischen Regierung andererseits in den letzten Jahren stark abgenommen hat.³⁰⁵ Sowohl gesetzliche Rahmenbedingungen als auch kollektivvertragliche Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern erweiterten heute den Einfluß der Arbeitnehmer und deren Organisationen. Das spanische System erhält aufgrund der kollektivvertragsgesetzlichen Forderung an die Sozialpartner, auf möglichst vielen Ebenen über möglichst viele Tatbestände zu verhandeln, ein enormes Entwicklungspotential.³⁰⁶

3.6.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache

3.6.2.1 Individuelle Mitwirkung der Arbeitnehmer

Eine gesetzliche Fixierung individueller Mitspracherechte der Arbeitnehmer besteht in Spanien ausschließlich in Form von Betriebsversammlungen („*Asamblea de Trabajadores*“), die in regelmäßigen Abständen meist nach Arbeitsschluß stattfinden und zur Information der Arbeitnehmer dienen.³⁰⁷ Über kollektivvertragliche Regelungen, die eine intensiviertere Einbeziehung des Arbeitnehmers in Entscheidungstatbestände vorsehen, liegen keine Informationen vor.

3.6.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung

Sowohl aus Sicht des strukturellen Aufbaues als auch im Vergleich zu den in Deutschland und Schweden geltenden Mitspracherechten erinnern die spanischen Regelungen der betrieblichen Arbeitnehmermitsprache zunächst stark an französische Verhältnisse. Analog basiert die betriebliche Vertretungsstruktur in Spanien auf den drei Institutionen der „*Comité de Empresa*“ (Betriebsrat), der „*Delegados de Personal*“ (Belegschaftsvertreter) und den „*Delegados Sindicales*“ (Gewerkschaftsvertretung). Bei näherer Betrachtung lassen sich allerdings aus der Rolle des *Comité de Empresa* Affinitäten zum deutschen Betriebsrat feststellen, auch wenn die aus dem deutschen BetrVG bekannte Friedenspflicht

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

CEOE, CC.OO und UGT. Festlegung einer Lohnerhöhungsbandbreite, Arbeitszeitverkürzung, etc. „*Acuerdo Economico y Social (AES) 1985*“ zwischen Regierung, CEOE und UGT“. Festlegung einer Lohnerhöhungsbandbreite, Regelungen zum Arbeitslosengeld, Arbeitsförderungsprogramme etc. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1986a, S. 60ff.

³⁰⁵ Lavon, E.: a. a. O., 1991, S. 198ff., Lecher, W., Naumann, R.: Zur aktuellen Lage der Gewerkschaften, in: Däubler, W., Lecher, W. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern: Europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung, Köln 1991, S. 15–130, S. 90ff.

³⁰⁶ Fina, L., Hawkesworth, R. I.: a. a. O., 1984, S. 17.

³⁰⁷ Lecher, W., Naumann, R.: a. a. O., 1991, S. 92, EGI: a. a. O., 1980, S. 72.

und die Verpflichtung auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in Spanien in den Regelungsrahmen kollektivvertraglicher Vereinbarungen gestellt werden.³⁰⁸

3.6.2.2.1 Der Comité de Empresa

Der **Comité de Empresa** muß in allen privaten Betrieben mit mehr als 49 Arbeitnehmern eingerichtet werden. Er setzt sich im Gegensatz zu seinem französischen Pendant ausschließlich aus Arbeitnehmervertretern zusammen. Die Größe des Gremiums hängt dabei von der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ab.³⁰⁹ In einer geheimen und unmittelbaren Wahl, getrennt nach Arbeitern und Angestellten, erfolgt die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretung. Passives Wahlrecht besitzen dabei alle volljährigen Beschäftigten (18 Jahre), die dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören und nicht Mitglied der Unternehmensleitung sind. Aktives Wahlrecht genießen alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Wahl mindestens 16 Jahre alt sind, dem Betrieb seit mindestens einem Monat und nicht der Unternehmensleitung angehören.³¹⁰ Während ihrer vierjährigen Amtszeit unterliegen die Mitglieder des Comité de Empresa besonderem Schutz gegen Kündigung und Disziplinarmaßnahmen und müssen von ihrer beruflichen Tätigkeit mit Entgeltfortzahlung begrenzt³¹¹ freigestellt werden. Die Delegierten kommen in der Regel alle zwei Monate während der Arbeitszeit zu einer Sitzung zusammen. Außerordentliche Sitzungen können auf Antrag eines Drittels der Mitglieder des Comité de Empresa oder eines Drittels der durch sie repräsentierten Arbeitnehmer einberufen werden. Büro- und Versammlungsräume, Anschlagbretter und sonstige, zur Durchführung der Arbeit des Comité de Empresa nötigen, Arbeitsmittel sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.³¹²

³⁰⁸ Lecher, W., Naumann, R.: a. a. O., 1991, S. 92, Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: Gewerkschaftsorganisationen und Vertretungsstrukturen, in: Däubler, W., Lecher, W. (Hrsg.): a. a. O., 1991, S. 131–232, S. 224.

³⁰⁹ Die Größe bestimmt sich wie folgt: Bei 50–100 Beschäftigten, fünf Arbeitnehmervertreter; bei 101–250 Beschäftigten, neun Arbeitnehmervertreter; bei 251–500 Beschäftigte, 13 Arbeitnehmervertreter; bei 501–750 Beschäftigte, 17 Arbeitnehmervertreter; bei 751–1000 Beschäftigte, 21 Arbeitnehmervertreter; bei über 1000 Beschäftigten, 2 zusätzliche Arbeitnehmervertreter je angefangene 1.000 Beschäftigten. Die maximale Größe des Comité de Empresa beläuft sich auf 75 Vertreter. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1990a, S. 38.

³¹⁰ Klinkhammer, H.: Mitbestimmung in Deutschland und Europa: Eine Einführung für Praktiker, Berlin u. a. 1995, S. 250.

³¹¹ Der Umfang der Freistellung pro Mitglied des Comité de Empresa richtet sich dabei nach der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen: 50–100 Beschäftigte: 15 Stunden/Monat; 101–250: 20 Stunden/Monat; 251–500: 30 Stunden/Monat; 501–750: 35 Stunden/Monat; über 751: 40 Stunden/Monat. Häufig können auf Grundlage kollektivvertraglicher Vereinbarungen die Freistellungen von mehreren Delegierten auf einen Delegierten kumuliert werden, damit eine Vollzeitfreistellung möglich wird.

³¹² Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 223, EGI: a. a. O., 1990a, S. 39f.

Die gesetzlich vorgesehenen Mitspracherechte des Comité de Empresa in sozialen³¹³, personellen³¹⁴ und ökonomischen³¹⁵ Angelegenheiten gehen über Konsultationsrechte nicht hinaus. Allerdings sind auch die betrieblichen Sozialpartner gesetzlich dazu angehalten, über alle Fragen Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen.³¹⁶ Insbesondere sieht das Arbeitnehmerstatut Verhandlungen über die Arbeits- und Urlaubszeit, substantielle Veränderungen der Arbeitsbedingungen und -methoden, Entlohnung, Umstrukturierungen des Betriebes und der Belegschaft sowie Kündigungen aus betrieblichen Gründen vor.³¹⁷ Zur Sicherung der Gesundheit und Arbeitssicherheit besteht in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten, auf Grundlage einer vom März 1971 erlassenen Rechtsverordnung, die gesetzliche Möglichkeit der Bildung eines (dem französischen „CHSCT“ entsprechenden) Ausschusses („Comité de Seguridad e Higiene“). Er besteht aus einem Vertreter der Unternehmensleitung, der zugleich den Vorsitz stellt, einem Techniker, einem Gesundheitsbeauftragten, einem Krankenpfleger, dem betrieblichen Hauptbeauftragten für Sicherheitsfragen, einem Sekretär und einer, von der Beschäftigtenzahl abhängigen Anzahl von drei bis fünf Arbeitnehmervertretern. Die Entsendung der Arbeitnehmervertreter erfolgt dabei durch Mehrheitsentscheid der Delegierten des Comité de Empresa³¹⁸. Der Ausschuß tagt – unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes – in der Regel monatlich während der Arbeitszeit. Außerordentliche Sitzungen können auf

³¹³ **1. Informationsrecht:** Besteht in Gesundheits- und Sicherheitsfragen. Das Comité de Empresa seinerseits darf die Beschäftigten, unter der Voraussetzung, daß der normale Betriebsablauf nicht gestört und die Unternehmensleitung informiert wird, durch Verteilung von Informationsmaterial sensibilisieren und informieren. **2. Konsultationsrecht:** Besteht in allen Fragen zur Einhaltung von Vorschriften zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, bei der Durchführung von Berufsbildungsprogrammen, bei der Einführung und Abänderung von Arbeitsbewertungsmethoden und Verfahren für Zeit- und Bewegungsstudien und bei allen sozialen Aktivitäten, die das Unternehmen für seine Beschäftigten (und Familienangehörigen) organisiert. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1990a, S. 39f.

³¹⁴ **1. Informationsrecht:** Dem Comité de Empresa müssen alle Unterlagen im Zusammenhang mit einer Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus hat er über alle Disziplinarmaßnahmen gegen Arbeitnehmer sofort Informationen zu erhalten. Alle drei Monate erfolgt eine Unterrichtung über den Stand der Fehlzeiten. **2. Konsultationsrecht:** Besteht bei jeder Änderung der Personalstruktur (Kündigung etc.) und der Arbeitszeiten. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1990a, S. 39f.

³¹⁵ **1. Informationsrecht:** Dem Comité de Empresa sind Jahresberichte und Jahresbilanzen vorzulegen. **2. Konsultationsrecht:** Besteht bei der Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen. Darüber hinaus ist der Comité de Empresa bei allen Fragen, welche die Produktivität betreffen, zu konsultieren. Betrifft eine Fusion, Übernahme oder Änderung der Rechtsform des Betriebes, die Anzahl der Beschäftigten, sind die Mitglieder des Comité de Empresa anzuhören. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1990a, S. 39f.

³¹⁶ Insgesamt wurden 1990 mit steigender Tendenz 3.254 betriebliche Kollektivverträge geschlossen. Vgl. hierzu: Kramer, S.: a. a. O., 1993, S. 384.

³¹⁷ Kramer, S.: a. a. O., 1993, S. 354.

³¹⁸ Besteht kein Comité de Empresa, obliegt die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Comité de Seguridad e Higiene den Gewerkschaften.

Antrag von drei Ausschußmitgliedern einberufen werden.³¹⁹ Bestehen in einem Unternehmen mindestens zwei Comité de Empresa, kann aufgrund einer kollektivrechtlichen Vereinbarung ein **Gesamtbetriebsrat** eingerichtet werden.³²⁰ Seine rechtlichen Möglichkeiten entsprechen im wesentlichen dem des französischen Comité Central d'Entreprise.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, daß trotz der strukturellen Ähnlichkeit zwischen dem französischen und spanischen System die dem Comité de Empresa zugewiesene Rolle eher dem deutschen Betriebsrat als dem französischen Comité d'Entreprise ähnelt: Seine formale Unabhängigkeit von den Gewerkschaften, seine Kollektivvertragsfähigkeit mit dem Arbeitgeber, die Tatsache, daß das Gremium ausschließlich mit Arbeitnehmern besetzt ist und die Anhörungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten bestätigen beispielhaft diese Analogie, auch wenn der spanische Comité de Empresa lediglich ein Konsultativorgan mit einer Prerogative des Unternehmers in allen Entscheidungsangelegenheiten ist.³²¹

3.6.2.2.2 Die Delegados de Personal

In Betrieben mit elf bis 49 Beschäftigten können „**Delegados de Personal**“ (Belegschaftsdelegierte) in freier und geheimer Wahl von der Belegschaft gewählt werden. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die dem Betrieb länger als sechs Monate angehören und gewählt wird auf einer Einheitsliste nach dem Prinzip des Mehrheitswahlrechts.³²² Umfaßt ein Betrieb nur sechs bis zehn Arbeitnehmer, können Belegschaftsdelegierte gewählt werden, sobald sich die Mehrheit der Beschäftigten dafür ausspricht.³²³ Zur Erledigung ihrer Aufgaben steht ihnen ein monatlich bezahltes Zeitbudget von 15 Stunden zur Verfügung. Obwohl sowohl die Mindestanzahl der Beschäftigten zur Wahl der Belegschaftsdelegierten als auch das Freistundenkontingent mit den gesetzlichen Regelungen der französischen Délégués du Personnelles übereinstimmen, besteht ein wesentlicher Unterschied darin, daß die Delegados de Personal in Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten nicht mehr gewählt werden und somit eine „Konkurrenz“ und ein „Nebeneinander“ von Betriebsrat und Belegschaftsdelegierten vermieden wird. Die Delegados de Personal bilden somit eine Vertretungsinstitution für die, außerhalb der gesetzlichen Reichweite zur Bildung eines Comité de Empresa liegenden, Klein- und Mittelbetriebe. Den Belegschaftsvertretern stehen deshalb die gleichen Anhörungs- und Informationsrechte sowie der gleiche Schutz gegen Kündigung und Disziplinarmaßnahmen wie den Mitgliedern des Comité de Empresa zu (vgl. Abschnitt 3.6.2.2.1).³²⁴

³¹⁹ EGI: a. a. O., 1990a, S. 41, EGI: a. a. O., 1980, S. 73.

³²⁰ EGI: a. a. O., 1990a, S. 38.

³²¹ Lecher, W., Naumann, R.: a. a. O., 1991, S. 92.

³²² In Unternehmen zwischen elf und 30 Beschäftigten wird ein Vertreter, ansonsten werden drei Vertreter gewählt. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1990a, S. 37.

³²³ EGI: a. a. O., 1990a, S. 37.

³²⁴ EGI: a. a. O., 1990a, S. 39f.

3.6.2.2.3 Die Delegados Sindicales

Auch die gewerkschaftlichen Vertrauensleute („**Delegados Sindicales**“) spielen im Rahmen der betrieblichen Arbeitnehmermitsprache eine wichtige Rolle, da sie unter bestimmten Umständen kollektivvertragliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen dürfen. Seit dem Gesetz über gewerkschaftliche Freiheiten aus dem Jahre 1985 besitzen sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben den gleichen Anspruch auf Arbeitsfreistellung mit Entgeltfortzahlung wie die Mitglieder des Comité de Empresa. Unbezahlt müssen die Gewerkschaftsvertreter freigestellt werden, wenn sie auf der Ebene der Provinz oder des Landes gewerkschaftliche Aufgaben wahrnehmen. Die gesetzliche Vorschrift „hinkte“ dabei der Realität einiger Vereinbarungen in Großbetrieben hinterher, da diese bereits umfangreiche Freistellungsregelungen vorsahen.³²⁵ Beschäftigt ein Unternehmen mehr als 250 Arbeitnehmer³²⁶, dürfen alle Gewerkschaften die entweder national repräsentativ sind oder mehr als 10% der Mitglieder des Comité de Empresa des betreffenden Betriebs stellen, eine Gewerkschaftssektion gründen.³²⁷ Die Entscheidung über die nationale Repräsentativität einer Gewerkschaft ist allerdings nicht, wie in Frankreich, ein Resultat historischer Leistungen im Widerstand gegen ein totalitäres Regime oder gegen Besatzer, sondern sie muß sich in den Wahlen zum Comité de Empresa („Elecciones para el Comité de Empresa“) regelmäßig neu beweisen, weshalb diese Wahlen in Spanien auch „Gewerkschaftswahlen“ („Elecciones Sindicales“) genannt werden.³²⁸ Gewerkschaften erhalten auf nationaler Ebene den Status der Repräsentativität, wenn sie landesweit mindestens 10% der Delegierten der Comité de Empresa stellen. Für regionale Gewerkschaften gilt eine Hürde von 15% innerhalb einer Provinz.³²⁹ Die Repräsentativitätskriterien konnten eine Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung, wie sie beispielsweise in Frankreich zu beobachten ist, größtenteils verhindern. In Spanien existiert eine plurale Struktur von Berufs- und Industriegewerkschaften, die sich zu einer Reihe von zentralen Richtungs-gewerkschaften zusammengeschlossen haben. Der Organisationsgrad liegt heute bei nur 10%, nachdem er 1978, also zu Beginn der Demokratisierung, bei ca. 50% lag.³³⁰ Gründe hierfür liegen in der zunehmenden Arbeitslosigkeit, in der wachsenden Unzufriedenheit mit den beiden Spitzenverbänden UGT und CC.OO und in der Gültigkeit von Tarifverträgen auch für Nichtgewerkschaftsmitglieder.

³²⁵ Kramer, S.: a. a. O., 1993, S. 387ff. und EGI: a. a. O., 1990a, S. 36ff.

³²⁶ In öffentlichen Unternehmen liegt die Grenze bei 200 Arbeitnehmern.

³²⁷ EGI: a. a. O., 1990a, S. 36.

³²⁸ Führer-Ries, I. M.: a. a. O., 1991, S. 13.

³²⁹ Für überbetriebliche Kollektivverträge müssen auch die Arbeitgeberverbände ihre Repräsentativität beweisen. Berechtig sind „die Unternehmerverbände, die mindestens 10% der Arbeitgeber und der vom Anwendungsbereich der Tarifvertrages betroffenen Arbeitnehmer vertreten. Kramer, S.: a. a. O., 1993, S. 387.

³³⁰ Führer-Ries, I. M.: a. a. O., 1991, S. 172, Pérez Díaz, V.: Elecciones sindicales, afiliación y vida sindical local de los obreros españoles de hoy, in: Revista Española de Investigaciones sociológicas, No. 6/1979, S. 23 und Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 221.

Auf nationaler Ebene stellen die sozialistische UGT/USO (ca. 45%) und die kommunistische CC.OO (35%) ca. 80% der Delegierten der Comité de Empresa. Regional erlangt nur noch die ELA/STV (ca. 3%) und die galizische „Intersindical Gallega de Galicia“ (INTG: ca. 1%) stärkere Bedeutung. Den in den letzten Jahren gefallenen residualen Anteil der Delegierten der Comité de Empresa stellen freie Gewerkschaften. Zwischenzeitlich existierende Gewerkschaften sind entweder in anderen Gewerkschaften aufgegangen, wie die „Unión Sindical Obrera“ (USO) in der UGT, oder sind aufgrund von Basisverlusten von der politischen Bühne verschwunden, wie die CNT.³³¹

Die Wirtschaft Spaniens ist mit der größten Anzahl der Unternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern (41% der Arbeitnehmer) und mit der geringsten Anzahl von Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern (8% der Arbeitnehmer) in Europa das Land mit der ausgeprägtesten Struktur von Klein- und Mittelbetrieben.³³² Die Anzahl der Beschäftigten, die zur Bildung einer Gewerkschaftssektion berechtigt, ist mit 250 Arbeitnehmern vergleichsweise hoch angesetzt, so daß eine flächendeckendere Einführung der Gewerkschaftssektionen wie in Frankreich (Mindestanzahl der Beschäftigten von 50) nicht entstehen konnte.

Die Anzahl der auf vier Jahre zu bestimmenden Gewerkschaftsdelegierten pro Gewerkschaftssektion variiert mit der Belegschaftsstärke.³³³ Im Rahmen von Kollektivverträgen kann jede einzelne Gewerkschaftssektion Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen. Diese haben zunächst nur Geltung für die Mitglieder der entsprechenden Gewerkschaft. Stellt die Gewerkschaftssektion gleichzeitig die Mehrheit im Comité de Empresa, erweitert sich der Geltungsbereich auf alle Arbeitnehmer des Betriebes. Hier finden sich zwei wesentliche Unterschiede zur gewerkschaftlichen Rolle im französischen System: Zum einen können Minderheitengewerkschaften keinen Tarifvertrag mit betriebsweitem Geltungsbereich abschließen und damit den allgemeinen Kollektivverhandlungsprozeß behindern, zum anderen besitzen Gewerkschaften kein Verhandlungsmonopol mit dem Arbeitgeber, vielmehr wird diese Aufgabe in der Praxis vom Comité de Empresa übernommen.³³⁴ Die gesetzlich fixierten Mitspracherechte der Delegados Sindicales entsprechen denen des Comité de Empresa, was bestenfalls ein Konsultationsrecht bedeutet. Weitere Regelungen zur Bewegungsfreiheit von Gewerkschaftsmitgliedern im Unternehmen, das Anbringen von Anschlagbrettern und die Verfügbarkeit von Versammlungsräumen sind gesetzlich garantiert.³³⁵

³³¹ Martínez Lucio, M.: a. a. O., 1992, S. 500f. und Führer-Ries, I. M.: a. a. O., 1991, S. 68ff.

³³² Martínez Lucio, M.: a. a. O., 1992, S. 494.

³³³ Ein Delegierter pro Sektion für Betriebe zwischen 251 und 750 Beschäftigten, zwei für Betriebe zwischen 751 und 2.000 Arbeitnehmern, drei für Betriebe zwischen 2.001 und 5.000 Arbeitnehmern und vier für Betriebe mit mehr als 5.000 Beschäftigten.

³³⁴ Martínez Lucio, M.: a. a. O., 1992, S. 498, Lecher, W., Naumann, R.: a. a. O., 1991, S. 92 und EGI: a. a. O., 1990a, S. 36f.

³³⁵ EGI: a. a. O., 1990a, S. 37.

3.6.2.3 Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat

Im Privatsektor ist eine Vertretung der Arbeitnehmer in einem Leitungsgremium des Unternehmens weder gesetzlich noch kollektivvertraglich vorgesehen. Für den öffentlichen Sektor gelangten Arbeitgeber und UGT im Jahre 1986 aber zu einer tarifvertraglichen Vereinbarung. Danach ist in Holdinggesellschaften neben dem Verwaltungsrat ein Aufsichtsrat zu bilden, der mit Gewerkschaftsvertretern besetzt ist, die mindestens 10% der Mitglieder des *Comité de Empresa* stellen. Beschäftigt das Unternehmen mehr als 1.000 Arbeitnehmer, können sich die Arbeitnehmer entscheiden, ob sie anstelle der Bildung eines Aufsichtsrates die Entsendung von zwei Vertretern der Gewerkschaften, die mindestens 25% der Mitglieder des *Comité de Empresa* stellen, in den Verwaltungsrat vorziehen.³³⁶

3.7 Industrielle Beziehungen in Italien

3.7.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen

Ähnlich wie in Großbritannien kennzeichnet das italienische System der Industriellen Beziehungen eine nur marginale gesetzliche Regelungsdichte, die bestenfalls einen Rahmencharakter für kollektivvertragliche Regelungsformen ermöglicht. Bis heute konzentriert sich der italienische Gesetzgeber auf die Sicherung individueller Basisrechte und überläßt es der Jurisdiktion und den Sozialparteien, diese Rahmenbedingung inhaltlich zu füllen. Individualismus und Liberalismus sind entsprechend die Konstanten in der italienischen Geschichte der Arbeitsbeziehungen.³³⁷

Verbunden mit der Tatsache, daß in Italien im Vergleich zu anderen europäischen Staaten die Industrialisierung erst sehr spät einsetzte,³³⁸ nimmt es kaum wunder, daß das Koalitionsrecht und das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen erst Anfang dieses Jahrhunderts entkriminalisiert wurde. Zwar bestanden bereits zu dieser Zeit eine Reihe von kollektivvertraglichen Vereinbarungen, allerdings

³³⁶ Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 226, EGI: a. a. O., 1990a, S. 41f.

³³⁷ Crouch, C.: *Le relazioni industriali in Gran Bretagna e in Italia oggi: convergenze e divergenze*, in: *Sociologia del Lavoro*, No. 35–36/1988–1989, S. 357–376, S. 357ff., Treu, T.: *Italien*, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): a. a. O., 1993, S. 203–323, S. 209, Treu, T.: *Recent development of Italian Labour Law*, in: *Labour and Society*, Vol. 10, No. 1/1985, S. 27–43, S. 27, Castens, T.: *Anpassungsfähiger Eurottimismo? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Italien*, in: Deppe, F., Weinert, K.-P. a. a. O., 1991, S. 149–185, S. 149 und Treu, T.: *Fifty Years of Italian Labour Law*, in: Aaron, B. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1986, S. 121–146, S. 122.

³³⁸ Bei einer Volkszählung im Jahre 1901 waren nur 15% der erwerbstätigen Italiener in der Industrie tätig. Vgl. hierzu EGI: *Le Mouvement Syndical en Italie: CGIL–CISL–UIL*, *Info* No. 11, Brüssel 1985b, S. 2.

waren diese nicht in einen gesetzlichen Rahmen eingebettet. Nennenswerte gewerkschaftliche Aktivitäten entstanden erst 1906, als sich in Verbindung mit der sozialistischen Partei der Arbeiterbund „Confederazione Generale del Lavoro“ (CGdL) bildete. Im Jahre 1918 entstand ebenfalls ein, den Klassenkampf ablehnender, christlicher und 1920 ein anarchistischer Gewerkschaftsbund.³³⁹ Mit der Machtergreifung der faschistischen Regierung Mussolinis im Jahre 1922 fand die zunehmende Toleranz gegenüber der sozialpartnerschaftlichen Autonomie ihr abruptes Ende. Mit dem Gesetz vom 3. April 1926 griff die damalige Regierung, in einem für italienische Verhältnisse bis dahin unbekanntem Ausmaß, gesetzgeberisch in die Industriellen Beziehungen ein. Teilweise verdeckt, teilweise offen, wurden Gewerkschaften gleichgeschaltet und die bis dahin sporadisch bestehenden „Commissioni interne“ (Betriebsausschüsse) aufgelöst: Zwar wurden gewerkschaftliche Aktivitäten formal zugelassen, ein Vertretungsrecht für die in einer Branche Beschäftigten durfte allerdings ausschließlich eine einzige Gewerkschaft erlangen, die von der Regierung hierfür bestätigt werden mußte. Zwangsläufig entwickelte sich der Gewerkschaftsableger der faschistischen Partei zur einzigen gewerkschaftlichen Vertretung, zumal seine Mitglieder einen bevorzugten Kündigungsschutz genossen. Arbeitskampfmaßnahmen wie Streiks und Aussperrung waren – wie in allen anderen faschistischen Regimen – verboten. Alle Konflikte, die nicht von den Sozialpartnern gelöst werden konnten, unterstellte man einer staatlichen Schlichtung, deren Kompromißpapier für beide Vertragsparteien verbindlichen, also kollektivvertraglichen Charakter hatte. Kollektivverträge fanden auf alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber einer Branche unabhängig von ihrer Verbandszugehörigkeit Anwendung. In den nächsten Jahren folgten gesetzgeberische Maßnahmen, welche, der korporativistischen Leitidee entsprechend, den gleichgeschalteten Gewerkschaften Einfluß in öffentlichen Institutionen einräumten.³⁴⁰ Mit der Befreiung Italiens vom Faschismus entwickelte sich aus der Widerstandsbewegung eine zunächst einheitliche Gewerkschaftsbewegung „Confederazione Generale Italiana del Lavoro“ (CGIL), die neben dem Vertretungsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern auch politische Ziele und Aufgaben in ihr Programm aufnahm.³⁴¹ Die italienische Verfassung von 1947 garantierte nun ausdrücklich die Koalitionsfreiheit, das Streikrecht und das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen.³⁴² Das Recht auf Aussperrung wurde nicht in die Verfassung aufgenommen. Neben kollektivrechtlichen wurden auch individualrechtliche Statuten³⁴³ berücksichtigt. In den 50er und 60er Jahren versuchte man – allerdings eher zaghaft – die konstitutionellen Bestimmungen in Form von

³³⁹ Treu, T.: a. a. O., 1986, S. 122 und EGI: a. a. O., 1985b, S. 3f.

³⁴⁰ Treu, T.: a. a. O., 1986, S. 123f.

³⁴¹ Treu, T.: a. a. O., 1986, S. 124.

³⁴² Genauere Ausführungen zum Streikrecht in Italien finden sich bei: Kreile, M.: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien (1962–1982), Frankfurt/Main, New York 1985, S. 133ff.

³⁴³ So hat der Gesetzgeber dafür Sorge zu tragen, daß alle Arbeitnehmer die gleichen Möglichkeiten besitzen, am öffentlichen Leben teilzuhaben. Es besteht ein Recht auf Arbeit etc.

Einzelgesetzen³⁴⁴ umzusetzen.³⁴⁵ Kurz nach Verabschiedung der Verfassung kam es zu Spannungen innerhalb der CGIL. Nach einem Sieg der „Democrazia Cristiana“ im April 1948 schieden die „Partito Comunista Italiano“ und die „Partito Socialista Italiano“ aus der Regierung aus. Politisch ambitionierte Gewerkschaftsbewegungen wurden damit in politische Auseinandersetzungen einbezogen, was zwangsläufig zu einer Abspaltung des christlich orientierten Flügels von der CGIL im Oktober 1948 führte. Nachdem 1949 sich auch die sozialdemokratisch Orientierten von der CGIL abspalteten, fusionierten diese beiden neuen Flügel zur „Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori“ (CISL). Die Dominanz christlich-katholischer Ideologien innerhalb der Führung der CISL ließ einige Gewerkschafter, insbesondere sozialdemokratischer Herkunft, die Fusion ablehnen und eine dritte Gewerkschaft, die „Unione Italiana del Lavoro“ (UIL), gründen.³⁴⁶ Die drei Gewerkschaften bilden auch heute noch den Kern der italienischen Arbeitnehmerbewegung, wobei die jeweilige politische Ausrichtung beibehalten wurde. Die kommunistisch-sozialistisch ausgerichtete CGIL ist mit über 5,1 Mio. Mitgliedern der stärkste Gewerkschaftsbund, gefolgt von der katholischen CISL mit 3,5 Mio. und der sozialdemokratischen UIL mit 1,4 Mio. Arbeitnehmern. In den letzten Jahren ist der Grad der Organisation von beinahe 50% im Jahre 1980 auf unter 40% im Jahre 1990 gesunken. Besonders die CGIL ist von diesem Mitgliederschwund betroffen. Diese Tendenz wiegt um so schwerer, als daß landesweit ca. 35% der Gewerkschaftsmitglieder – in der CGIL sogar 43% – Rentner sind und ein rapider Rückgang des Organisationsgrades in den nächsten Jahren zu befürchten ist.³⁴⁷

In den 70er Jahren versuchten die drei Gewerkschaftsbünde die Gewerkschaftseinheit wieder zu beleben. Sie schlossen sich zum Dachverband CGIL-CISL-UIL zusammen, ohne die einzelnen Gewerkschaftsbünde aufzulösen. Ohne daß wesentliche Schritte zur Realisierung einer Einheitsgewerkschaft unternommen wurden, hielt dieses Bündnis bis zum Jahre 1984, als mit Beginn der ökonomischen und strukturellen Krise in Italien die Arbeitslosigkeit stieg und damit auch die Bereitschaft zu Arbeitskämpfmaßnahmen in der Basis. Unterschiedliche Auffassungen der Gewerkschaftsbünde über die strategische

³⁴⁴ Zu nennen sind Gesetze zur Ausbildung (No. 25/1955), zu Minderjährigen und Frauen (No. 977/1967), zur Mutterschaft (No. 850/1950), zur Heimarbeit (1958 und 1973) u. v. a. Vgl. hierzu: Treu, T.: a. a. O., 1986, S. 125.

³⁴⁵ Kreile, M.: a. a. O., 1985 a. a. O., 1985, S. 136, Treu, T.: a. a. O., 1986, S. 122ff.

³⁴⁶ EGI: a. a. O., 1985b, S. 5f., Alf, S. G., Penth, B., Tralst, H.: Italien: Arbeitsorganisation und Gewerkschaftsstrategie, in: Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): a. a. O., 1983, S. 161–204, S. 165ff.

³⁴⁷ Treu, T.: a. a. O., 1993, S. 205, Jacobi, O.: Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. Zur Neuorientierung der italienischen Gewerkschaften, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): a. a. O., 1988, S. 100–129, S. 107ff., Ferner, A., Hyman, R.: Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): a. a. O., 1992b, S. 524–600, S. 545, Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 197 und Lecher, W., Naumann, R.: a. a. O., 1991, S. 62.

Vorgehensweise in dieser Krise ließ eine Fortführung des Aktionsbündnisses scheitern.³⁴⁸

Auch den Arbeitgebern ist es nicht gelungen, sich in einem einheitlichen Verband zu organisieren. Weitaus schwieriger als auf Arbeitnehmerseite vollzieht sich die Bündelung ihrer Interessen. Der größte Verband, die „Confederazione Generale dell'Industria Italiana“, organisiert 112.000 Firmen mit insgesamt 3,7 Mio. Arbeitnehmern im verarbeitenden Gewerbe (1987). Er entstand nach dem ersten Weltkrieg, unterstützte ab 1922 das faschistische Regime und wandelte zur „Confederazione Fascista dell'Industria“, bevor er nach dem Krieg „a-politisch“ neu gegründet wurde.³⁴⁹ Neben diesem entstanden in der Nachkriegszeit eine Reihe weiterer Verbände, wie beispielsweise für Klein- und Mittelbetriebe („Confederazione della Piccola e Media Industria“) und für den Dienstleistungssektor („Federazione del Terziario Avanzato“).

Die Schwäche der Arbeitnehmervertretung durch die gesplante Gewerkschaftsbewegung in Verbindung mit einer ökonomischen Krise trat Ende der 60er Jahre insbesondere auf betrieblicher Ebene offen zutage. Den nach dem Krieg durch Kollektivvertrag wieder eingesetzten „Commissioni Interne“ fehlte der Einfluß, wirtschaftliche und produktionstechnische Transformationsprozesse im Sinne der Arbeitnehmer mit zu steuern, da weder entsprechende kollektivvertragliche noch gesetzliche Mitspracherechte bestanden. Die zentral ausgerichteten Kollektivverhandlungen auf nationaler Ebene boten kein adäquates Instrumentarium zur Lösung dieser Probleme.³⁵⁰ Ende 1969 kam es deshalb zum sogenannten „Heißen Herbst“.³⁵¹ Dem Gesetzgeber wurde deutlich, daß die soziale Entwicklung der wirtschaftlichen nicht gefolgt war. Er erließ deshalb 1970 das Statut der Arbeitnehmerrechte (Gesetz No. 300) als Rahmengesetz zur Stärkung der gewerkschaftlichen Rechte im Betrieb. Dieses Gesetz ist noch heute Grundlage der in Italien bestehenden Struktur der Industriellen Beziehungen auf betrieblicher Ebene.³⁵² Neben dem Arbeitnehmerstatut erläßt der Gesetzgeber weitere Rahmengesetze zur Verbesserung der Vertretung von Arbeitnehmern. Allen gesetzlichen Maßnahmen ist inhaltlich eine „Promotion without regulation“³⁵³ der Arbeitnehmervertretung gemein, was im Vergleich zum deutschen BetrVG bedeutet, daß Detailregelungen nicht gesetzlich bestimmt, sondern kollektivvertraglichen Vereinbarungen der Sozialparteien überlassen

³⁴⁸ Jacobi, O.: a. a. O., 1988, S. 104ff., EGI: a. a. O., 1985b, S. 8f., Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 193ff. und Baglioni, G.: *Le relazioni industriali oggi in Italia*, in: *Sociologia del Lavoro*, No. 35–36/1988–1989, S. 377–385, S. 377ff.

³⁴⁹ Castens, T.: a. a. O., 1991, S. 150, Ferner, A., Hyman, R.: a. a. O., 1992b, S. 557.

³⁵⁰ Ferner, A., Hyman, R.: a. a. O., 1992b, S. 552 und Treu, T.: a. a. O., 1986, S. 128f.

³⁵¹ Ambrosini, M.: *L'evoluzione della cultura del conflitto industriale. Alcuni risultati di una ricerca empirica*, in: *Studi di Sociologia*, Vol. 24, No. 1/1986 (Jan.–Mar.), S. 100–115, S. 100.

³⁵² European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.) *European Employment and Industrial Relations Glossary: Italy*, Dublin 1991, S. 1ff., Pedrazzoli, M.: *Nationale Besonderheiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in Betrieb und Unternehmen. Das Beispiel Italien*, in: Kühne, P. (Hrsg.): a. a. O., 1982, S. 60–64, S. 61.

³⁵³ Treu, T.: a. a. O., 1986, S. 130.

werden. Dies gilt im übrigen auch für die Modalitäten von Einigungsverfahren.³⁵⁴ Die tragende Rolle kollektivvertraglicher Vereinbarung für die Mitsprache der italienischen Arbeitnehmer erfordert abschließend einen kurzen Blick auf die möglichen Ebenen solcher Vereinbarungen. Generell wird auf drei Ebenen verhandelt:³⁵⁵ Auf nationaler Ebene kommt es in der Regel jährlich zu Vertragsabschlüssen über Sachverhalte, die für alle Arbeitnehmer von Interesse sind, wie beispielsweise Mindestlohnbedingungen etc. Alle drei Jahre erfolgen zudem Verhandlungen auf der Ebene der Branchen.³⁵⁶ Inhalt der meisten Branchentarifverträge sind Regelungen zu Mitspracherechten der gewerkschaftlichen Vertretungsinstitutionen, zum Gesundheitsschutz, zur tariflichen Arbeitszeit, zur beruflichen Eingruppierung und zu Tariflöhnen.³⁵⁷ Anzumerken ist, daß der Inhalt von geschlossenen Kollektivverträgen alle Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber verpflichtet, egal ob sie organisiert sind oder nicht.³⁵⁸ Betriebsabkommen ergänzen und verbessern gegebenenfalls die Verhandlungsergebnisse der vorangegangenen Ebenen.³⁵⁹ Entsprechend sind auch zusätzliche Mitspracherechte der Arbeitnehmervertreter aushandelbar.³⁶⁰ In den letzten Jahren hat sich das Gewicht von nationalen Kollektivverträgen zugunsten von Verhandlungen auf betrieblicher Ebene verschoben.³⁶¹ Wie in anderen Ländern, läßt sich auch in Italien eine zunehmende Dezentralisierung bei Verhandlungen von Kollektivverträgen feststellen,³⁶² allerdings bedeutet dies keinesfalls die schleichende Aufgabe von Kollektivverhandlungen auf höherer Ebene.³⁶³

³⁵⁴ Pedrazzoli, M.: a. a. O., 1982, S. 62, Bechtle, G.: Gewerkschaftliche Institutionalisierung betrieblicher Basisorgane – Entstehung und Funktion der Delegiertenräte in Italien, in: Kühne, P. (Hrsg.): a. a. O., 1982, S. 88–93, S. 88, Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 199 und Treu, T.: a. a. O., 1993, S. 214.

³⁵⁵ Baglioni, G.: An Italian Mosaic: Collective Bargaining Patterns in the 1980s, in: *International Labour Review*, Vol. 130, No. 1/1991, S. 81–93, S. 81ff.

³⁵⁶ Alf, S. G.: „Artikulierte Tarifpolitik“ in Italien, in: Kühne, P. (Hrsg.): a. a. O., 1982, S. 145–155, S. 145.

³⁵⁷ Kreile, M.: a. a. O., 1985, S. 26ff. und 179ff., EGI: a. a. O., 1985b, S. 63ff.

³⁵⁸ EGI: a. a. O., 1990a, S. 69.

³⁵⁹ Immerhin in 51% der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, in 40% der Unternehmen zwischen 100 und 499 Beschäftigten und in 26% der Unternehmen zwischen 20 und 99 Beschäftigten bestehen Betriebsabkommen. Vgl. hierzu: Ferner, A., Hyman, R.: a. a. O., 1992b, S. 568.

³⁶⁰ EGI: a. a. O., 1985b, S. 63ff.

³⁶¹ Ferner, A., Hyman, R.: a. a. O., 1992b, S. 591.

³⁶² Garonna, P., Reboani, P.: Politique du temps de travail et système de relations professionnelles. L'expérience italienne, in: *Travail et Emploi*, No. 48/1991, S. 48–58, S. 55, Locke, R. M.: The Demise of the National Union in Italy: Lessons for Comparative Industrial Relations Theory, in: *Industrial and Labor Relations Review*, No. 2/1992, S. 229–249, S. 245, Cella, G.-P.: Trasformazioni sociali e nuove forme di regolazione nelle relazioni industriali, in: *Sociologia del Lavoro*, No. 24/1985, S. 21–26, S. 24.

³⁶³ Ferner, A., Hyman, R.: a. a. O., 1992b, S. 591.

3.7.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache

3.7.2.1 Individuelle Mitwirkung der Arbeitnehmer

Neben den kollektivrechtlichen Bestimmungen sieht das Arbeitnehmerstatut von 1970 auch individuelle Arbeitnehmerrechte vor.³⁶⁴ Zu nennen sind hierbei beispielsweise der Schutz der Religions- und Gewissensfreiheit³⁶⁵, das Verbot der audiovisuellen Fernüberwachung von Arbeitnehmertätigkeiten und einige Beschränkungen von Weisungsbefugnissen und Disziplinarmaßnahmen des Arbeitgebers sowie ein Verbot von medizinischen Kontrolluntersuchungen.³⁶⁶ Der italienische Arbeitnehmer besitzt die Möglichkeit, sich in der von den Arbeitnehmervertretern einzuberufenden „Assemblea“ (Betriebsversammlung) zu äußern. Gesetzlich besteht das Recht, zehn Stunden pro Jahr derartige Versammlungen während der Arbeitszeit abzuhalten. Einige Branchentarifverträge sehen Regelungen oberhalb dieser Grenze vor.³⁶⁷

3.7.2.2 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung

Die betriebliche Interessenvertretung vollzieht sich im Rahmen des oben erwähnten „Statut der Arbeitnehmerrechte von 1970“. Es findet auf alle Privatunternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten³⁶⁸ Anwendung. Die wirtschaftliche Struktur Italiens ist, ähnlich wie die Spaniens, besonders durch Klein- und Mittelbetriebe gekennzeichnet, so daß ein nicht unwesentlicher Teil der Beschäftigten durch dieses Gesetz nicht abgedeckt ist.³⁶⁹ Das Arbeitnehmerstatut sieht in bezug auf das Kollektiv der Arbeitnehmer das Recht auf Bildung einer „Rappresentanza Sindacale Aziendale“ (RSA = Gewerkschaftsvertretung) im Betrieb vor.³⁷⁰ Wie die RSA auf betrieblicher Ebene auszugestaltet ist, legt das Arbeitnehmerstatut nicht fest, allerdings haben die Gewerkschaften die in der Praxis bewährten „Consiglio di fabbrica“ bzw. „Consiglio d’Azienda“ als ent-

³⁶⁴ Nocifora, E.: Il sindacato tra istituzionalizzazione e autonomia: il caso italiano negli anni Ottanta, in: *Sociologia e Ricerca Sociale*, Vol. 9, No. 26/1988 (Sep.), S. 168–172, S. 171.

³⁶⁵ Dem Arbeitgeber wird ausdrücklich untersagt, Nachforschungen über die Gesinnung des Arbeitnehmers anzustellen. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1990a, S. 67.

³⁶⁶ EGI: a. a. O., 1990a, S. 67f., Kreile, M.: a. a. O., 1985, S. 41.

³⁶⁷ Kreile, M.: a. a. O., 1985, S. 37, Castens, T.: a. a. O., 1991, S. 149.

³⁶⁸ Im Agrarbereich ab fünf Beschäftigten. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1990a, S. 67.

³⁶⁹ EGI: a. a. O., 1990a, S. 67, Castens, T.: a. a. O., 1991, S. 149f. und Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 201.

³⁷⁰ Das Arbeitnehmerstatut sieht bestimmte gewerkschaftliche Freiheitsrechte vor: Neben dem Recht auf Vereinigungsfreiheit verbietet es die Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern, die Entlassung oder Versetzung wegen der Beteiligung an einem Streik. Die Gewerkschaften können vom Arbeitgeber verlangen, Gewerkschaftsbeiträge über den direkten Abzug vom Lohn einziehen zu lassen. Folgt der Arbeitgeber diesen gewerkschaftlichen Garantien nicht, so muß er mit strafrechtlichen Konsequenzen rechnen. Kreile, M.: a. a. O., 1985, S. 41f.

sprechende Institutionen anerkannt und durchgesetzt.³⁷¹ Das RSA ist ausschließlich mit Arbeitnehmern besetzt, die von den Beschäftigten alle zwei Jahre in freier Personenwahl bestimmt werden. Sowohl das passive als auch das aktive Wahlrecht sind dabei nicht an die Mitgliedschaft³⁷² in einer Gewerkschaft gebunden. Leitende Angestellte besitzen kein Wahlrecht. Die Anzahl der zu wählenden Delegierten pro Arbeitnehmer ist betriebsabhängig geregelt. Bis vor einigen Jahren entsendete jede „homogene Gruppe“ des Betriebes einen Delegierten. Die Unklarheit des Begriffes der „homogenen Gruppe“ führte zur Praxis, einen Delegierten pro Abteilung zu wählen. In der Regel fallen somit auf einen Delegierten 30–50 Arbeitnehmer. Kandidaten und gewählte Vertreter dürfen nicht ohne Einwilligung des RSA versetzt werden. Die Delegierten genießen darüber hinaus völlige Bewegungsfreiheit innerhalb und außerhalb des Betriebes. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben werden sie monatlich acht Stunden mit und jährlich acht Tage ohne Entgeltfortzahlung freigestellt. Versammlungen der RSA werden während der Arbeitszeit abgehalten. Geeignete Räumlichkeiten sind zur Verfügung zu stellen. Die lange Zeit in Italien übliche Praxis der Gründung oder Unterstützung von „gelben Gewerkschaften“ durch den Arbeitgeber, ist gesetzlich untersagt.³⁷³ Hauptaufgaben des „Consiglio di fabbrica“ ist die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber zur Verbesserung eigener Mitspracherechte, der Lohn- und Gehaltsgestaltung, der Produktion (Auslastung, Verfahren und Einführung neuer Technologien) und des Arbeitsumfeldes. Darüber hinaus hat er über die Einhaltung der Kollektivverträge und der gesetzlichen Vorschriften zu wachen.³⁷⁴

Analysiert man die gesetzlich fixierten Mitspracherechte der RSA, so ergeben sich – wie nicht anders zu erwarten – detailliertere Mitspracherechte lediglich im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und der Verbesserung des Arbeitsumfeldes.³⁷⁵ Zieht man kollektivvertragliche Vereinbarungen zu Mitspracherechten insbesondere auf nationaler und Branchenebene mit in Betracht, finden sich bestenfalls Informationsrechte zu Investitionsplänen, Markt- und Produktionsaussichten, Beschäftigungsentwicklungen und der

³⁷¹ Kreile, M.: a. a. O., 1985, S. 38f.

³⁷² Um den gewerkschaftlichen Einfluß in den Betrieben zu sichern, wurden teilweise Fabrikräte gebildet, die sich sowohl aus gewählten Belegschaftsvertretern als auch aus zusätzlichen Gewerkschaftsdelegierten zusammensetzen. Klinkhammer, H.: a. a. O., 1995, S. 197.

³⁷³ Bechtle, G.: a. a. O., 1982, S. 91, Klinkhammer, H.: a. a. O., 1995, S. 199, Kreile, M.: a. a. O., 1985, S. 40, EGI: a. a. O., 1990a, S. 67ff., Treu, T.: a. a. O., 1993, S. 208, Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 199ff., Castens, T.: a. a. O., 1991, S. 149.

³⁷⁴ EGI: a. a. O., 1990a, S. 70.

³⁷⁵ Pedrazzoli, M.: a. a. O., 1982, S. 62., Alf, S. G., Penth, B., Tralst, H.: a. a. O., 1983, S. 191 und EGI: a. a. O., 1990a, S. 68.

Einführung neuer Technologien.³⁷⁶ In der Praxis sind diese Vereinbarungen allerdings nur in Großunternehmen zufriedenstellend umgesetzt worden.³⁷⁷

Zusammenfassend bleibt festzustellen, daß der Einfluß der italienischen RSA bzw. der „Consiglio di fabbrica“ über Konsultationsrechte nur dann hinausgeht, wenn entsprechende Betriebsvereinbarungen die unternehmerische Prärogative einschränken, was in der Praxis fast noch nie aufgetreten ist. Gründe hierfür liegen in der ablehnenden Haltung der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zur Mitverantwortung der Arbeitnehmervertreter im Unternehmen.³⁷⁸ Eine gesetzliche Verpflichtung zu vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen RSA und Unternehmensleitung existiert nicht. Durchsetzungskraft gewinnen die Arbeitnehmergremien nur in Verbindung mit konfliktorientierten Arbeitskämpfmaßnahmen.³⁷⁹ Fehlende betriebliche Informationsrechte, verbunden mit einer abnehmenden Mobilisierbarkeit der Arbeitnehmer in den Betrieben und der zunehmenden Dezentralisierung von Kollektivverhandlungen, führen zukünftig zwangsläufig zu einer Krise in den italienischen Arbeitsbeziehungen. Anzeichen hierfür sind in den letzten Jahren an vielen Stellen bemerkbar.³⁸⁰

3.7.2.3 Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat

Auf kollektivvertraglicher Ebene ist es in einigen staatlichen Unternehmen zur Einrichtung von paritätisch besetzten Ausschüssen mit Beratungskompetenz für das Leitungsgremium gekommen. Themenbereiche sind meist wirtschaftlicher oder arbeitsorganisatorischer Art. In Privatunternehmen sind derartige Partizipationsmöglichkeiten sehr selten und nur mit rudimentären Rechten ausgestaltet.³⁸¹

³⁷⁶ Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: a. a. O., 1991, S. 200, EGI: a. a. O., 1990a, S. 70, Telljohann, V.: Kodetermination – Ein Strategieansatz zur Überwindung der Subalternität der italienischen Gewerkschaften, in: WSI-Mitteilungen No. 1/1991, S. 34–42, S. 38f.

³⁷⁷ Treu, T., Negrelli, S.: Workers' Participation and Personnel Management policies in Italy, in: International Labour Review, Vol. 126, No. 1/1987, S. 81–94, S. 83.

³⁷⁸ Kreile, M.: a. a. O., 1985, S. 256.

³⁷⁹ Klinkhammer, H.: a. a. O., 1995, S. 199.

³⁸⁰ Taliani, E.: Stagnation betrieblicher Arbeitskontrolle in Italien, in: Kühne, P. (Hrsg.): a. a. O., 1982, S. 214–230, S. 223ff., Gostisa, D.: Relazioni industriali in Italia: un'esperienza, in: Sociologia del Lavoro, No. 26–27/1986, S. 343–348, S. 343ff., Ammassari, G.–P.: Sindacato e nuove relazioni industriali, in: Sociologia del Lavoro, No. 26–27/1986, S. 263–279, S. 263ff.

³⁸¹ EGI: a. a. O., 1990a, S. 91f.

3.8 Industrielle Beziehungen in Schweden

3.8.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen

Die Industriellen Beziehungen Schwedens stehen im Kontext eines weit entwickelten Wohlfahrtsstaates und lassen sich durch eine kooperative Verhandlungsstrategie zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern charakterisieren.³⁸² Dabei zählten die schwedischen Arbeitnehmer schon früh zu den streikfreudigsten im Vergleich zu allen anderen Ländern.³⁸³ Auch als ein Tarifvertragsgesetz im Jahre 1928 die Friedenspflicht vorschrieb und 1932 die Sozialdemokratische Partei (SAP) an die Macht kam, änderte sich hieran wenig. Erst mit der Androhung von staatlichen Maßnahmen der Zwangsschlichtung und des Streikverbotes einigten sich der Dachverband der Arbeitgeber „Sveriges Arbetsgivareföreningen“ (SAF)³⁸⁴ und der Gewerkschaftsbund „Landsorganisationen i Sverige“ (LO)³⁸⁵ die gesetzlichen Eingriffe in die Industriellen Beziehungen zu verhindern. Die LO kontrollierte und koordinierte verstärkt die Lohnpolitik in Hinblick auf eine makroökonomische Gesamtstrategie der Beschäftigungssicherung, nicht zuletzt zur Unterstützung der über 50 Jahre regierenden sozialdemokratischen Partei. Die Bereitschaft, Verantwortung für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung durch moderate Lohnforderungen zu übernehmen, führte zur weitgehenden Akzeptanz der Gewerkschaft über das Arbeitnehmerlager hinaus. Im sogenannten Hauptabkommen von Saltsjöbaden 1938 einigten sich LO und SAF über Ablauf und Konfliktregelungen bei Tarifverhandlungen und der Schlichtung^{386, 387}. Neben diesem Hauptabkommen

³⁸² Czada, R.: Auf dem Weg zur Produktionspolitik. Zur Entwicklungslogik neokorporatistischer Gewerkschaftseinbindung in Schweden, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): a. a. O., 1988, S. 70–99, S. 70.

³⁸³ Nachdem sich Ende des 19. Jahrhunderts erste Gewerkschaften konstituiert hatten, folgten große Streikwellen, wovon insbesondere die Generalstreiks in den Jahren 1902 und 1909 zu nennen sind. Vgl. hierzu: EGI: Le Mouvement Syndical en Suède, Info No. 5, 2. Aufl., Brüssel 1988b, S. 8ff.

³⁸⁴ In der SAF sind ca. 85% der schwedischen Arbeitgeber organisiert. Vgl. hierzu: Auer, P.: Schweden: Arbeitspolitische Reformen in der Krise der Sozialpartnerschaft, in: Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): a. a. O., 1983, S. 54–92, S. 62.

³⁸⁵ In der LO und der Tjänstemännens Centralorganisation (TCO: Angestelltengewerkschaft) sowie weiteren kleineren Gewerkschaften sind 90% der Arbeitnehmer organisiert. Tendenziell sinkt der Organisationsgrad. Im Gegensatz zu Frankreich existiert in Schweden bis heute keine weltanschauliche (politisch oder religiöse) Spaltung der Gewerkschaftsbewegung. Vgl. hierzu: EGI: a. a. O., 1988b, S. 11, Kjellberg, A.: Sweden: Can the Model Survive, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): a. a. O., 1992, S. 88–142, S. 118ff.

³⁸⁶ Bis heute existiert keine Zwangsschlichtung. Freiwillige Schiedsverfahren im Rahmen von Kollektivverträgen und ein freiwilliger, staatlicher Schlichtungsapparat übernehmen diese Aufgabe. Die staatliche Schlichtung übernehmen dabei Schlichtungsinstitute, die über das ganze Land verteilt sind. Vgl. hierzu: Elvander, N.: Schweden, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): a. a. O., 1993, S. 344–369, S. 353.

bestehen in Schweden Lohnabkommen, welche Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen festlegen sowie Mitbestimmungsabkommen³⁸⁸, die Anfang der 80er Jahre abgeschlossen wurden und die Mitsprache der Arbeitnehmer regeln.³⁸⁹ Im Jahre 1941 setzte die LO das Abkommen von Saltsjöbaden innergewerkschaftlich um: Streiks waren nur noch mit Genehmigung der LO zulässig. Bei „Wilden Streiks“ erfolgte keine Zahlung von Geldern aus der zentralen Streikkasse.³⁹⁰ Um die gesamtwirtschaftliche Strategie bei Lohnverhandlungen weiterhin zu sichern, behielt sich die LO-Führung einen Sitz in Tarifverhandlungskommissionen der Einzelgewerkschaften vor. Ende der 60er Jahre -in Schweden hatte sich mittlerweile eine weitgehende wohlfahrtsstaatliche Infrastruktur entwickelt, allerdings setzten zu diesem Zeitpunkt ökonomische Rezessionen die Wirtschaft stark unter Druck- entstand eine Bewegung, die sich gegen überkommene Formen der Hierarchisierung und Disziplinierung wandte und für neue Organisationsformen und mehr Mitbestimmung in den Betrieben eintrat. Ihr Einfluß führte zu umfangreichen Streikbewegungen zwischen 1969 und 1971. Die LO und die SAP übernahmen die Forderung nach mehr Demokratisierung in den Unternehmen, wohl wissend, daß entsprechende, gesetzliche Regelungen die Prärogative der Arbeitgeber sowie die Tarifautonomie aus dem Abkommen von Saltsjöbaden von 1938 aushebeln und damit die Grundlagen kollektivvertraglichen Handelns entzogen würden.³⁹¹ Gegen den Widerstand der Arbeitgeber erfolgte in den 70er Jahren die Verabschiedung einer Reihe neuer Arbeitsrechte, die Grundlage des heutigen Mitsprachesystems der Arbeitnehmer bilden.³⁹² Zunächst drohte die Umsetzung der Gesetze der Arbeitnehmermitsprache zu scheitern. Aus den rechtlichen Bestimmungen lassen sich in einzelnen Fällen zwar spezielle Handlungsrechte für die Arbeitnehmervertreter ableiten, dennoch bilden die Gesetze lediglich Rahmenbedingungen, die einer detaillierten inhaltlichen Ausfüllung durch Kollektivverträge auf den unterschiedlichsten Ebenen bedürfen.³⁹³ Die Ausgestaltung erfolgte in den ersten

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

³⁸⁷ Czada, R.: a. a. O., 1988, S. 71.

³⁸⁸ Vgl. § 32 MBL. Vgl. hierzu: Ministry of Labour: The Swedish Act on CO-Determination at Work, Stockholm 1988, S. 16.

³⁸⁹ Elvander, N.: a. a. O., 1993, S. 357.

³⁹⁰ Heute sind Streiks und Aussperrung die wichtigsten gesetzlich zulässigen Instrumente des Arbeitskampfes in Schweden. Sogar der öffentliche Arbeitgeber hat mehrfach zum Mittel der Aussperrung gegriffen, um seiner Verhandlungsposition Nachdruck zu verleihen. Vgl. hierzu: Elvander, N.: a. a. O., 1993, S. 353f.

³⁹¹ Auer, P.: a. a. O., 1983, S. 55, Czada, R.: a. a. O., 1988, S. 71ff.

³⁹² Das Kündigungsschutzgesetz von 1974, das Arbeitsumweltgesetz von 1974, das Mitbestimmungsgesetz von 1976 (MBL: Inkraftsetzung am 1.1.1977), das Gesetz zur Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat 1974 und 1987 und das Gesetz über Arbeitnehmerfonds 1983. Vgl. hierzu: Kjellberg, A.: a. a. O., 1992, S. 99ff.

³⁹³ Hart, H.: Möglichkeiten betriebsbezogener gewerkschaftlicher Interessenvertretung in Schweden seit dem Vertrauensleutegesetz 1974 und dem Mitbestimmungsgesetz 1976, in: Kühne, P. (Hrsg.): a. a. O., 1982, S.194-200, S. 195, Elvander, N.: a. a. O., 1993, S. 359 und EGI: a. a. O., 1980, S. 102.

Jahren sehr langsam. Erst 1982 – fünf Jahre nach Verabschiedung des Gesetzes – erklärte sich der Arbeitgeberverband zu einer entsprechenden Vereinbarung im Rahmen eines Entwicklungsabkommens (UVA) bereit. Ziel dieser Vereinbarung war die Förderung einer flexiblen Zusammenarbeit im Unternehmen, besonders in Hinblick auf die Arbeitsorganisation und die Technik.³⁹⁴ In einigen Unternehmen erfolgte eine Ergänzung des Abkommens, in anderen hatten sich unterdessen ohne Kollektivverhandlungen adäquate Mitbestimmungsstrukturen herausgebildet, so daß eine Umsetzung des UVA in solchen Betrieben überflüssig erschien.³⁹⁵

In den letzten Jahren werden die Probleme der schwedischen Kollektivverhandlungen immer mehr deutlich: In den 50er Jahren³⁹⁶ wurden zentralnationale Lohnverhandlungen geführt,³⁹⁷ was einerseits eine makroökonomische Steuerung der Wirtschaft über die Lohnpolitik und eine nur geringe Lohn-differenzierung³⁹⁸ zuließ. Andererseits führte diese Strategie zu einer nur unzureichenden Berücksichtigung betrieblicher Belange, so daß sich strukturelle Transformationsprozesse schneller als üblich vollzogen.³⁹⁹ Einige Arbeitgeber wünschten deshalb differenziertere und auf betriebliche Belange abgestimmte Kollektivverhandlungen. Da aus gesetzlicher Sicht keine Verhandlungsebene vorgeschrieben ist, werden Kollektivverhandlungen verstärkt dezentralisiert, was

³⁹⁴ Zunächst sprachen sich die Arbeitgeber gegen das Mitbestimmungsgesetz von 1976 aus und boykottierten entsprechend das in § 32 MBL fixierte Verhandlungsgebot über Mitbestimmungsangelegenheiten. Erst im Laufe der Zeit setzte sich die Auffassung durch, daß sich die Arbeitnehmersprache als Instrument zur betrieblichen Leistungssteigerung einsetzen läßt und die Entscheidung (und deren Durchsetzung) bei schwierigen Problemen erleichtern kann. Entsprechend nehmen Punkte, wie Wettbewerbsfähigkeit, Rentabilität etc., einen großen Raum in dem Abkommen ein. Vgl. hierzu: Hart, H.: a. a. O., 1982, S. 200, Kjellberg, A.: a. a. O., 1992, S. 124.

³⁹⁵ Elvander, N.: a. a. O., 1993, S. 359, Czada, R.: a. a. O., 1988, S. 77.

³⁹⁶ Fulcher, J.: On the Explanation of Industrial Diversity: Labour Movements, Employers and the State in Britain and Sweden, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 26, No. 2/1988, S. 246–274, S. 249ff.

³⁹⁷ Zunächst eröffnen die Dachverbände LO und SAF Kollektivverhandlungen. Auf Verbandsebene wird danach in Verhandlungen entschieden, ob der zentrale Abschluß übernommen werden soll. Formal hätten die Branchengewerkschaften und Arbeitgeber eigene Abschlüsse tätigen können, dennoch sind sie in der Praxis immer den zentralen Abkommen zwischen der LO und der SAF gefolgt. Den beiden Dachverbänden kommt damit die Aufgabe einer lohnpolitischen Richtungsweisung zu. Vgl. hierzu: Elvander, N.: a. a. O., 1993, S. 354.

³⁹⁸ Den aus ungleichen Produktions- und Gewinnentwicklungen resultierenden Möglichkeiten einer übertariflichen Bezahlung setzten die schwedischen Gewerkschaften 1971 eine „solidarische“ Lohnpolitik entgegen. Im Laufe der Zeit sollten sich die Löhne angleichen. Sogenannte „Übergewinne“ strukturell starker Betriebe werden abgeschöpft. Seit 1984 werden diese Fonds von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Politikern verwaltet und für eine aktive Strukturpolitik eingesetzt. Vgl. Hierzu: Meidner, R., Hedborg, A.: *Modell Schweden*, Frankfurt/Main 1984, S. 217.

³⁹⁹ In strukturschwachen Branchen können die zentral verhandelten Lohnzuwachsrate im internationalen Vergleich nicht mehr gehalten werden. In strukturell starken Branchen hingegen sind die Lohnzuwächse vergleichsweise niedrig, so daß überproportional hohe Gewinne anfallen.

zukünftig eine erschwerte Koordination der Lohnpolitik im Rahmen gesamtwirtschaftlicher Zielsetzungen sowie eine zunehmende Entsolidarisierung der schwedischen Gesellschaft zur Folge haben wird.⁴⁰⁰

3.8.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache

Nach der Transformation der Industriellen Beziehungen basiert das schwedische System der Arbeitnehmermitsprache heute nicht allein auf kollektivvertraglichen Vereinbarungen, sondern in erheblichem Umfang auf gesetzlichen Regelungen.⁴⁰¹ Das Schwergewicht der Kollektivverhandlungen lag bis Mitte der 80er Jahre zentral bei den nationalen Dachverbänden der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter. Die in diesen Verträgen fixierten Mitspracherechte (UVA) werden im Rahmen dieser Untersuchung als Mindestregelungen der schwedischen Wirtschaft berücksichtigt. Ein zusammenfassender Überblick über die Vielzahl dezentraler betrieblicher Lösungen soll nicht geleistet werden, zumal noch kein abgeschlossener Forschungsstand verfügbar ist. Analysen einzelner betrieblicher Vertragsinhalte finden sich bei Hart und Hörte⁴⁰², Levinson⁴⁰³ und Kjellberg⁴⁰⁴.

3.8.2.1 Die betriebliche Arbeitnehmervertretung

3.8.2.1.1 Die facklig förtroendeman (Gewerkschaftsvertreter)

Das „Gesetz über die Stellung der Gewerkschaftsvertreter im Betrieb von 1974“ regelt die Aktivitäten der Gewerkschaftsvertreter innerhalb des Betriebes, ohne gewerkschaftsinterne Verfahrensregeln, wie beispielsweise in Großbritannien, vorzusehen. Entsprechend erfolgt die Ernennung der Gewerkschaftsvertreter durch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Die **facklig förtroendeman** besitzen eine Reihe von besonderen Rechten, wie z. B.:

- Anspruch auf Freistellung mit Entgeltfortzahlung für Tätigkeiten, die in Verbindung mit dem eigenen Betrieb stehen. Für sonstige Tätigkeiten ohne direkten Bezug zum Arbeitgeber erfolgt lediglich eine Freistellung ohne Lohnausgleich.⁴⁰⁵ Auch für die internationale Koordination der Arbeitnehmer-

⁴⁰⁰ Kjellberg, A.: a. a. O., 1992, S. 107f. und Elvander, N.: a. a. O., 1993, S. 344ff.

⁴⁰¹ EGI: a. a. O., 1990a, S. 117.

⁴⁰² Hart, H., Hörte, S.-A.: Medbestämmandets stagnation. Medbestämmandets utveckling 1978–1985, Arbetsvetenskapliga Kollegiet i Göteborg 1989.

⁴⁰³ Levinson, K: Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser. Fackling medverkan och inflytande i koncerner, Department of Business Studies, University of Uppsala 1991.

⁴⁰⁴ Kjellberg, A.: a. a. O., 1992, S. 129ff.

⁴⁰⁵ Hierbei ist interessant anzumerken, daß – im Falle von Uneinigkeit über ein ausreichendes Zeitbudget für die Erledigung der gewerkschaftlichen Tätigkeit zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter – die Ansicht der örtlichen Gewerkschaft ausschlaggebend für eine Entscheidung ist. Bleibt der Arbeitgeber dennoch bei seinem Standpunkt, darf er zentrale Verhandlungen über diesen Streitpunkt verlangen.

und Gewerkschaftsvertretung muß eine Befreiung mit Lohnausgleich sowie eine Reisekostenerstattung erfolgen;

- Bewegungsfreiheit im Unternehmen;
- Angemessene Räumlichkeiten und Ausstattungsgegenstände, (z. B. Telefon);
- Besonderer Kündigungsschutz.

Erweiterte Rechte können sich aus kollektivvertraglichen Vereinbarungen ergeben.⁴⁰⁶ Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 (MBL) verlangt vom Arbeitgeber eine Information der Gewerkschaftsvertreter über die Entwicklung der Produktion, der Finanzlage und über die Personalpolitik des Unternehmens. Hierzu erlaubt das Gesetz nicht nur die Einsicht in Geschäftsbücher und alle (!) sonstigen Geschäftsunterlagen, soweit diese für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer von Belang sind, sondern ebenfalls eine Unterstützung der Arbeitnehmervertreter bei deren Untersuchungen, wenn hierdurch nicht überproportionale Kosten entstehen.⁴⁰⁷ In wissenschaftlichen Untersuchungen konnte festgestellt werden, daß sich der Informationsfluß zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmervertretern seit Inkrafttreten des MBL stark verbessert hat.⁴⁰⁸ Neben der Informationspflicht ist der Arbeitgeber gehalten, bei allen wichtigen Entscheidungen, welche die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen⁴⁰⁹ der Arbeitnehmer betreffen, von sich aus Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu beginnen. Kommt keine Einigung zustande, erfolgt eine Übertragung der Verhandlungen auf die Verbandsebene. Um den täglichen Umgang miteinander zu vereinfachen, fordert das MBL in § 32 die Tarifparteien dazu auf, Abkommen über die Arbeitnehmermitsprache vor allem bei Aufhebung und Schließung von Arbeitsverträgen, zur Aufsicht und Verteilung der Arbeit und bei der Betriebsführung zu schließen.⁴¹⁰ Somit sind auch personelle Einzelmaßnahmen Verhandlungsgegenstand, wobei schon die gesetzlichen Bestimmungen bei Kündigungen von Arbeitnehmern die deutschen Regelungen übertreffen: Gemäß Kündigungsschutzgesetz von 1974 bleibt eine „ungerechtfertigte Kündigung“ unwirksam, wenn der Gewerkschaftsvertreter widerspricht.⁴¹¹

Bestehen Differenzen über die Interpretation von Tarifabschlüssen zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber, so besitzt die Gewerkschaft zunächst ein sogenanntes „Auslegungsvorrecht“. Der Arbeitgeber muß dann die nächst höhere Verbandsebene anrufen, arbeitsgerichtlich vorgehen oder Neuverhandlungen einberufen. Der Gesetzgeber hält die Verhandlungs-

⁴⁰⁶ EGI: a. a. O., 1980, S. 104f., EGI: a. a. O., 1990a, S. 118.

⁴⁰⁷ EGI: a. a. O., 1990a, S. 119.

⁴⁰⁸ Hart, H.: a. a. O., 1982, S. 197.

⁴⁰⁹ Letztlich betrifft dies alle Fragen, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer berühren, was zum einen die tägliche Arbeitseinteilung bedeutet, zum anderen strategische Entscheidungen, wie die Produktionsorganisation, Erweiterung, Verkleinerung oder Verlegung von Betriebsteilen u. v. a.

⁴¹⁰ Elvander, N.: a. a. O., 1993, S. 357f.

⁴¹¹ Czada, R.: a. a. O., 1988, S. 75, EGI: a. a. O., 1980, S. 103, EGI: a. a. O., 1990a, S. 119.

parteien an, zu einem konstruktiven Problemlösungsverhalten beizutragen und höchstens zwei Wochen, nachdem ein Problem von einer der beiden Parteien vorgebracht wurde, zu Verhandlungen zusammen zu kommen. Während der Laufzeit von Tarifverträgen besteht im allgemeinen eine Friedenspflicht. Zur Aufnahme von Verhandlungen von Mitbestimmungsabkommen gemäß § 32 MBL besteht allerdings ein sogenanntes „Residual-Kampfrecht“. Kommt ein Arbeitgeber dem Verhandlungsangebot nicht nach, dürfen die Gewerkschaften trotz laufendem Tarifvertrag zu Kampfmaßnahmen aufrufen. Von diesem Recht ist allerdings nur in den seltensten Fällen Gebrauch gemacht worden.⁴¹²

3.8.2.1.2 Die Skyddsombud (Sicherheitsbeauftragten) und das Skyddskommitté (Ausschuß für Gesundheits- und Sicherheitsfragen)

Zwar obliegt dem Arbeitgeber die Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz, allerdings verlangt das „Gesetz über die Arbeitsumwelt von 1977“ auch vom Arbeitnehmer und deren Vertretern einen aktiven Beitrag hierzu. Zur besseren Gewährleistung der Arbeitssicherheit hat der Gesetzgeber in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern⁴¹³ die Wahl von sogenannten **Skyddsombuds** durch die im Betrieb anerkannte Gewerkschaft vorgesehen. Existiert keine Gewerkschaft, erfolgt die Wahl direkt durch die Arbeitnehmer.⁴¹⁴ Im Gegensatz zu den Sicherheitsbeauftragten in anderen Ländern – siehe beispielsweise Abschnitt 3.5.2.2.1 über den französischen CHSCT – muß der schwedische Vertreter nicht nur über alle wesentlichen Änderungen, welche die Arbeitssicherheit und die Arbeitsbedingungen betreffen, informiert werden, sondern darf bei vermutlichen Sicherheitsmängeln solange eine Betriebsunterbrechung anordnen, bis das Arbeitsschutzamt⁴¹⁵ den Fall abschließend entschieden hat (Auslegungsvorrecht). Die Sicherheitsbeauftragten werden während ihrer Tätigkeit bei Entgeltfortzahlung freigestellt und in die Planung und Überwachung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Verbesserung der Arbeitsumwelt eingebunden. Zur persönlichen Absicherung genießen sie einen verstärkten Kündigungsschutz.⁴¹⁶ In Betrieben ab 50 Beschäftigten wird gemäß einem Gesetz von 1973 zusätzlich ein **Skyddskommitté** (Ausschuß für Gesundheits- und Sicherheitsfragen) eingerichtet, der aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besteht, wobei letztere die Mehrheit stellen. Sie sind zudem mit den gleichen Rechten ausgestattet wie die Skyddsombuds. Die Entsendung erfolgt auf die

⁴¹² Auer, P.: a. a. O., 1983, S. 70f. und Hart, H.: a. a. O., 1982, S. 196.

⁴¹³ In besonderen Fällen kann auch in kleineren Betrieben ein Sicherheitsbeauftragter gewählt werden.

⁴¹⁴ EGI: a. a. O., 1990a, S. 120.

⁴¹⁵ Die Arbeitsinspektoren sind gehalten, nicht durch Bestrafungen die Einhaltung von arbeitsrechtlich-rechtlichen Bestimmungen zu gewährleisten, sondern durch Überzeugungsarbeit und Kooperationsangebote. Vgl. hierzu: Auer, P.: a. a. O., 1983, S. 77f.

⁴¹⁶ EGI: a. a. O., 1990a, S. 120.

gleiche Weise wie bei der Wahl der Sicherheitsbeauftragten. Das Verfahren und die Anzahl der Sitzungen überläßt der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien.⁴¹⁷

3.8.2.1.3 Der Företagsnämnd (Betriebsrat)

Ein Betriebsrätesystem ist in Schweden aus der Vergangenheit bekannt: Ein zentraler Kollektivvertrag zwischen SAF und der LO/TCO aus dem Jahre 1946 sah dieses Gremium als Institution der betrieblichen Mitsprache vor. Der **Företagsnämnd** ähnelte in seiner paritätischen Besetzung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern eher dem französischen Comité d'Entreprise als dem deutschen Betriebsrat. Die Aufkündigung des Vertrages von 1946 durch die Gewerkschaften führte zu einer starken Reduzierung der Anzahl von Betriebsräten. In einigen Branchen ist der Företagsnämnd völlig abgeschafft. Der Grund hierfür liegt in der Tatsache, daß das MBL ein derartiges Gremium zur Absicherung der Mitbestimmung nicht vorschreibt. Den Sozialpartnern bleibt es zwar unbenommen, in entsprechenden Kollektivverträgen einen Företagsnämnd vorzusehen, allerdings erwies sich dieses Gremium in der Vergangenheit als zu bürokratisch und zu unwirksam für effiziente Problemlösungen. Dezentralen Verhandlungen als Form der Mitsprache wird in den meisten schwedischen Betrieben der Vorzug gegeben.⁴¹⁸

3.8.2.2 Die Styrelse (Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat)

Detaillierte gesetzliche Bestimmungen über die Mitsprache von Arbeitnehmern auf Unternehmensebene ergeben sich aus dem „Gesetz über die Arbeitnehmervertretung in Aktiengesellschaften und Genossenschaften von 1987“. Liegt eine der entsprechenden Rechtsformen vor und beschäftigt das Unternehmen mehr als 25 Mitarbeiter, so dürfen zwei Arbeitnehmervertreter von Gewerkschaftsseite für eine Amtszeit von vier Jahren in den Aufsichtsrat entsandt werden.⁴¹⁹ Diese genießen zur Vorbereitung und zur Teilnahme an den Sitzungen eine bezahlte Freistellung und ihnen stehen die gleichen Entscheidungsrechte wie allen anderen Aufsichtsratsmitgliedern zu. Die Pflichten⁴²⁰ gehen aus den generellen Bestimmungen des Gesellschaftsrechtes hervor. Auch in mögliche Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratsausschüsse haben die Arbeit-

⁴¹⁷ EGI: a. a. O., 1980, S. 106, EGI: a. a. O., 1990a, S. 120.

⁴¹⁸ Elvander, N.: a. a. O., 1993, S. 358, EGI: a. a. O., 1980, S. 102f. und EGI: a. a. O., 1990a, S. 118f.

⁴¹⁹ Existieren mehr als zwei Gewerkschaften, von denen keine mehr als 80% der Beschäftigten repräsentiert, so entsenden die beiden stärksten Gewerkschaften je einen Vertreter. Ansonsten stellt die stärkste Gewerkschaft beide Vertreter.

⁴²⁰ Interessanterweise besteht für die Delegierten eine Geheimhaltungspflicht vertraulicher Informationen gegenüber der Belegschaft, aber nicht gegenüber der Gewerkschaftsorganisation. Vgl. hierzu: Czada, R.: a. a. O., 1988, S. 76.

nehmervertreter ein Entsendungsrecht.⁴²¹ Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 (MBL) beschränkt die Arbeitnehmermitsprache nicht auf die betriebliche Ebene, so daß entsprechende kollektivvertragliche Vereinbarungen über eine Entsendung von Arbeitnehmerrepräsentanten in Leitungs- und Aufsichtsratsgremien schwedischer Unternehmen durchaus denkbar ist.⁴²²

3.9 Industrielle Beziehungen in der Türkei

3.9.1 Die Geschichte der Industriellen Beziehungen

Informationen über die Industriellen Beziehungen in der Türkei finden sich nur in sehr beschränktem Maß. Dies ist um so erstaunlicher, als daß die türkischen Mitbürger den größten Anteil unter allen Ausländern in der Bundesrepublik stellen und sich in vielen Unternehmen die Frage für Gründe des vorsichtig-distanzierten Umganges von Türken mit Themen der Arbeitnehmermitsprache hätte stellen müssen.⁴²³ Eine Untersuchung der Industriellen Beziehungen in der Türkei ist ohne eine detaillierte Verknüpfung mit sozio-politischen Ereignissen undenkbar. In der Vergangenheit gehörte es zu den europäischen Ländern, die durch ökonomische und politische Krisen sowie aufgrund von Menschenrechtsverletzungen – z. B. auch gegen Gewerkschaftsmitglieder – immer wieder negativ auf sich aufmerksam gemacht haben. Während sich zu Beginn des 19. Jahrhunderts in Westeuropa große Industrialisierungszyklen vollzogen hatten, stützte sich die türkische Wirtschaft im Rahmen feudaler Produktionsverhältnisse weiterhin auf vorindustrielle, handwerkliche Methoden. Das Sultanat – zu der Zeit im Status einer westeuropäischen Kolonie – betrachtete die wirtschaftliche Entwicklung als politisch unbedeutenden Faktor und verwendete seine Anstrengung auf eine Zentralisierungspolitik der Macht durch behördliche Reformen. Die ersten Industrieunternehmen entstanden durch ausländische – insbesondere westeuropäische – Kapitaleigner. Zu Beginn des Jahrhunderts liegt die Zahl der Industriearbeiter bei ca. 250.000 Beschäftigten, die sich nur langsam organisierten: Aus dem Jahre 1845 sind erste Arbeitsniederlegungen bekannt. Die in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts entstehenden Unterstützungskassen und Arbeitervereine waren aufgrund gesetzlicher Restriktion gezwungen, im Untergrund zu arbeiten. Dennoch kam es 1884 zu größeren Revolten und Streiks, in deren Anschluß kleine Arbeitnehmerzusammenschlüsse entstanden. Erst im

⁴²¹ Ministry of Labour: The Swedish Act on Board Representation for Employees in the Private Sector, Stockholm 1989 und Ministry of Labour: Ordinance on the Implementation of the Act on Board Representation for Employees in the Private Sector, Stockholm 1989.

⁴²² EGI: a. a. O., 1990a, S. 121.

⁴²³ Gürbaca, A. G.: Abhängiger Kapitalismus und gewerkschaftlicher Transformationsprozeß – die Gewerkschaften in der Türkei, in: Hellmann, M. F. u. a. (Hrsg.): Einführung in die Gewerkschaftsbewegung ausgewählter Länder, Berlin 1980, S. 205–243, S. 205f.

Zuge der „Revolution der Jungtürken“ im Jahre 1908 kam es zur Entstehung einer wirklich nennenswerten Arbeiterbewegung. Zwar blieb das Streikrecht eingeschränkt, aber das Recht auf freie Organisation wurde konstitutionell verankert und eine Reihe von Gewerkschaften gebildet. Nach Abschaffung des Sultanats im Jahre 1922 und dem Ausrufen der Republik Türkei im Jahre 1923 folgten einige Gesetze zur Absicherung der Verbands- und Vereinigungsfreiheit, die 1925 im Zuge von Maßnahmen gegen eine Revolte im kurdischen Gebiet der Osttürkei durch das „Gesetz zur Wahrung der Öffentlichen Ordnung“ (Takrir-i Sükun) wieder ausgehebelt wurden. Dieser Punkt kennzeichnete eine Wende der türkischen „Arbeits- und Sozialpolitik“ für einen langen Zeitraum, in dem das Streikrecht 1936 sogar zum Straftatbestand erhoben und 1938 die Gründung von Verbänden und Gewerkschaften durch das „Vereinigungsgesetz“ verboten wurde. Das „Gesetz zum nationalen Schutz“ (Milli Korunma Kanunu) schränkte im Jahre 1940 die freie Wahl des Arbeitsplatzes ein und verfügte in einer Novellierung 1944 sogar die Möglichkeit, unentschuldigt abwesende Arbeitnehmer gewaltsam an den Arbeitsplatz zurückzubringen und durch Lohnabzug zu maßregeln.⁴²⁴ Erst am 29. Juli 1947 kam es, mit dem Übergang zum Mehrparteiensystem in der Türkei, zumindest zu einer gesetzlichen Absicherung der Vereinigungsfreiheit unter der Voraussetzung, daß sich Verbände als „parabehördliche Organisationen“ definieren, die sich nicht gegen nationale Interessen richten dürfen. So wurden Gewerkschaften einer ständigen staatlichen Kontrolle unterworfen. Als die Demokratische Partei 1950 in der Türkei die Macht übernahm, vollzog sich unter Duldung der Regierung eine Konzentration der Gewerkschaftsbewegung durch die Gründung des nationalen Gewerkschaftsbundes „Türk-İs“. Zu einer Verbesserung der Gesetzgebung zur Erfüllung der IAO-Normen kam es indes nicht. Vielmehr untersagte die Regierung 1960 alle gewerkschaftlichen Tätigkeiten und führte eine „Gleichschaltung“ der bestehenden Gewerkschaften zur sogenannten „Vaterlandsfront“ durch.⁴²⁵ In dieser Situation übernahm am 27. Mai 1960 die türkische Armee in einem Staatsstreich die Regierung. Diese gewährte, ohne großen außen- oder innenpolitischen Druck, konstitutionell die gewerkschaftliche Freiheit, das Streikrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen. In der Folgezeit wurden per Einzelgesetz, wie z. B. dem Gewerkschaftsgesetz No. 274, Details bezüglich der Gewerkschafts- und Verbandsbildung, Streik und Aussperrung, Tarifverträgen u. v. a. geregelt. Streitigkeiten über den Grad der Politisierung der Gewerkschaftsbewegung führten 1967 zu einer Abspaltung von einzelnen Verbänden in eine neue Gewerkschaft mit Namen „DISK“. Letztere befürchtete eine Entpolitisierung der Arbeitnehmer, wenn keine Aussagen zu politischen Tatbeständen gemacht würden.⁴²⁶ Am 12. September 1980 übernahm wiederum das Militär die Macht, welches die sofortige Auflösung aller Gewerkschaften beschloß. Führer und

⁴²⁴ EGI: Le Mouvement Syndical en Turquie, Info No. 24, 2. Aufl., Brüssel 1989c, S. 7ff. und Gürbaca, A. G.: a. a. O., 1980, S. 207ff.

⁴²⁵ EGI: a. a. O., 1989c, S. 210.

⁴²⁶ EGI: a. a. O., 1989c, S. 17ff.

Mitglieder der Gewerkschaft DISK wurden militärgerichtlich in fragwürdigen Prozessen⁴²⁷ – ohne Beachtung der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1949“ oder weiterer internationaler Pakte zur Sicherung bürgerlicher Rechte – zu hohen Haftstrafen⁴²⁸ verurteilt und ihrer bürgerlichen und politischen Rechte beraubt. Das Gewerkschaftsvermögen wurde beschlagnahmt.⁴²⁹

Als „kulturelles Erbe“ osmanischer Traditionen überlebte der Gedanke des „Patrimonialismus“ als gesellschaftliche Organisationsform, bei dem das Individuum als „staatlicher Besitz“ definiert wird, bis in die moderne Türkei nach Atatürk. Die Gewährung von Organisationsrechten (in Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer) vollzieht sich entsprechend unter staatlicher Kontrolle, die unter Bezugnahme der Absicherung des Sozialen Friedens die gewerkschaftlichen Tätigkeitsfelder im hohen Maße Restriktionen unterlegt. Mehrmals jährlich stattfindende, staatliche Überprüfungen bei Gewerkschaftsorganisationen sowie die aktive staatliche Rolle bei der Durchführung von Tarifverhandlungen (s. u.) verdeutlichen die Allgegenwärtigkeit des türkischen Staates. Dabei mangelt es – wie der Umgang mit Vertretern der DISK-Gewerkschaft zeigt – den staatlichen Stellen häufig an freiheitlich-demokratischem und rechtsstaatlichem Bewußtsein. Eine weitere Wurzel osmanischer Tradition, die des „Patriarchalismus“, entstand aus der militärisch-disziplinierten Organisation der Gesellschaft. Der Glaube, nur durch Gehorsamkeit und Disziplin die staatliche Einheit sicherstellen zu können, führte und führt zur Verwendung autoritärer Mittel zur Durchsetzung politischer Ziele. Die türkische Gesellschaft und somit auch die industriellen Beziehungen werden durch diesen Dualismus des „Patrimonialismus“ und „Patriarchalismus“ geprägt.⁴³⁰

3.9.2 Das heutige System der Arbeitnehmermitsprache

In den Betrieben der Türkei existieren im wesentlichen zwei Institutionen der Vertretungsstruktur, nämlich die sogenannten „Disziplinausschüsse“ und die betriebliche Gewerkschaftsvertretung. Beide Gremien sind hauptsächlich auf die betriebliche Mitsprache konzentriert. Regelungen zur Mitsprache der Arbeitnehmervertreter auf Unternehmensebene existieren genauso wenig, wie individuelle Mitspracherechte für Arbeitnehmer.

⁴²⁷ Beispielsweise konnte keine Berufung eingelegt werden, da bis heute keine Urteilsbegründungen vorliegen. Gesetzlich sind aber maximal sieben Tage von der Verkündung eines Urteils bis zur Vorlage der Urteilsbegründung vorgesehen. Eine Berufung ist nur in Anlehnung an die Urteilsbegründung möglich.

⁴²⁸ Mehr als 15 Jahren Haft aufgrund gewerkschaftlicher Tätigkeit.

⁴²⁹ EGI: a. a. O., 1989c, S. 54ff.

⁴³⁰ EGI: a. a. O., 1989c, S. 7ff. und 25ff.

3.9.2.1 Der Disziplinausschuß

Bei dem 1950 ins Leben gerufenen Disziplinausschuß handelt es sich um ein von Arbeitgebern und Arbeitnehmern⁴³¹ paritätisch besetztes Gremium, in dem die Unternehmensseite den Vorsitz stellt, der im Falle von Stimmengleichheit ein doppeltes Stimmrecht besitzt. Ziel bei der Gesetzesformulierung zu diesem Gremium ist die Einbindung der Arbeitnehmervertreter in die unternehmerische Verantwortung, ohne ihnen jedoch Mitspracherechte einzuräumen, die über eine Konsultation bezüglich der Themenbereiche negativer Personalentscheidungen (Kündigung, Abmahnung und sonstige Disziplinarmaßnahmen), Interpretation von Tarifvertragsvereinbarungen und gesetzlicher Regelungen der Arbeitsbedingungen hinausgehen. Das eigentliche Instrumentarium der Interessenvertretung besteht in betrieblichen Tarifverträgen, die im übrigen eine inhaltliche Erweiterung der Arbeit des Disziplinausschusses vorsehen können.⁴³²

3.9.2.2 Die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter

Nach gesetzlichen Regelungen ist die Arbeit der Gewerkschaftsvertreter auf Tätigkeiten, die mit dem Aushandeln und der Überprüfung von Tarifverträgen zusammenhängen, beschränkt. Politische Tätigkeiten – und dieser Begriff läßt sich sehr weit fassen – bleiben untersagt. Nur die Gewerkschaften, die als Tarifvertragspartner in einem Betrieb anerkannt sind (s. Abschnitt 3.9.2.3), dürfen offizielle Gewerkschaftsvertreter benennen (§20 Abs. 4 Gewerkschaftsgesetz).⁴³³ Ihre Aufgabe besteht im wesentlichen in der Information der Belegschaft über gewerkschaftliche Ziele, die Weiterleitung von Beschwerden einzelner Arbeitnehmer an die Unternehmensleitung, die Aushandlung von Tarifverträgen und deren Überwachung.⁴³⁴ Im Rahmen der Ausübung ihrer Aufgaben ist den Gewerkschaftsvertretern ein ausreichendes Zeitbudget zu gewähren, wobei dieses tarifvertraglich uneinheitlich geregelt wird. In jedem Fall muß der Gewerkschaftsdelegation ein geeigneter Raum und Material für ihre Arbeit sowie ein Informationsaushang zur Verfügung gestellt werden. Einen gesetzlichen Schutz vor Kündigung genießen Gewerkschaftsvertreter, allerdings sind diese Regelungen zu lückenhaft, um sich als ausreichender Schutzmechanismus zu erweisen.⁴³⁵

⁴³¹ In der Regel handelt es sich um zwei bis drei Gewerkschafts- oder Unternehmensvertreter.

⁴³² Gürbaca, A. G.: a. a. O., 1980, S. 225.

⁴³³ In Unternehmen bis 49 Arbeitnehmern dürfen zwei Delegierte, bei 50–199 Arbeitnehmern vier Delegierte, bei 200–999 Arbeitnehmern sechs Delegierte und ab 1.000 Arbeitnehmern acht Delegierte bestimmt werden.

⁴³⁴ EGI: a. a. O., 1989c, S. 30f. und Gürbaca, A. G.: a. a. O., 1980, S. 225f.

⁴³⁵ EGI: a. a. O., 1989c, S. 33f. und Gürbaca, A. G.: a. a. O., 1980, S. 226f.

3.9.2.3 Tarifvertragsverhandlungen als Instrumentarium des Arbeitnehmereinflusses

Obwohl die Türkei die Internationale Konvention No. 98 über Koalitions- und Tarifvertragsrecht von 1951 unterzeichnet hatte, kam es erst 1963 zur Ratifizierung eines entsprechenden Nationalen Gesetzes (Gesetz No. 5834). Dieses Gesetz erlaubt Betriebsgewerkschaften, Branchengewerkschaften⁴³⁶ und Konföderationen⁴³⁷ Tarifverträge abzuschließen. In aller Regel erfolgt ein Abschluß auf betrieblicher Ebene, wobei der Tarifvertrag meist eine Laufzeit von zwei Jahren hat.⁴³⁸ Regelungsinhalte sind möglicherweise auch betriebliche Mitspracherechte.⁴³⁹ Einen rechtlichen Anspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen haben dabei nur die Gewerkschaftsmitglieder.⁴⁴⁰

Das Aushandeln von betrieblichen Tarifverträgen ist solchen Gewerkschaften vorbehalten, die 10% der Arbeitnehmer einer Branche und mehr als 50% der Arbeitnehmer des entsprechenden Betriebes gewerkschaftlich organisieren. Die Beweispflicht über die Erfüllung der Kriterien liegt bei den Gewerkschaften. Eine Zulassung als Tarifpartner erfolgt über das entsprechende Ministerium, welches die Erfüllung der 10%-Klausel überprüft und über eine Zulassung oder Ablehnung informiert. Erfolgt kein Einspruch anderer Gewerkschaften oder anderer Arbeitgeber, muß die Gewerkschaft innerhalb von sechs Tagen den Zulassungsbescheid erhalten. Innerhalb von nur 15 Tagen nach der Zulassung einer Gewerkschaft für Tarifverhandlungen muß diese dem Arbeitgeber den ausgearbeiteten Forderungskatalog unterbreiten. Die Verhandlungspartner vereinbaren in dieser Zeit den Ort und den Zeitpunkt der Verhandlungen und teilen es der staatlichen (regionalen) Arbeitsdirektion mit. Finden die Tarifpartner zu keiner Einigung, legt die Behörde Ort und Termin der Verhandlungen fest. Die Arbeitsdirektion wird über das Verhandlungsergebnis informiert. Bei Scheitern der Verhandlungen bestellt die Behörde einen Vermittler. Wenn auch diese Maßnahme nicht zu einer Einigung führt, kann der Arbeitgeber aussperren oder die Gewerkschaft zum Streik aufrufen. Das Streikgesetz regelt dabei die Gesetzmäßigkeit bestimmter Streikformen und Streikinhalte. Als illegale Streiks gelten Arbeitsniederlegungen oder Verlangsamungen des Arbeitstempos, die den Arbeitgeber zur Einhaltung tariflicher Regelungen zwingen sollen, die gegen die „Regeln des guten Willens“ und die Interessen des Unternehmens verstoßen, die das Staatsvermögen, staatliche Interessen oder die

⁴³⁶ Zusammenschluß von mindestens zwei Gewerkschaften einer Branche.

⁴³⁷ Zusammenschluß von mindestens zwei Föderationen: Z. B. Türk-İs oder DISK.

⁴³⁸ Talas, C.: Sosyal Ekonomi, Ankara 1976, S. 384f.

⁴³⁹ In der Türkei finden sich im allgemeinen folgende Tarifvertragsinhalte: Einstellung, Versetzung und Kündigung von Arbeitnehmern, Arbeitszeit und Überstundenregelung, Form der Lohnzahlung, Kranken-, Unfall- und Urlaubsgeld, Abfindungen und Gratifikationen, Kantinenorganisation, Bereitstellung von Fahrgelegenheiten und Arbeitskleidung, Schutz und Freistellung der Gewerkschaftsdelegierten, Bereitstellung von Sitzungsräume für die Gewerkschaftsdelegierten und über die Errichtung des Disziplinausschusses. Vgl. hierzu: Gürbaca, A. G.: a. a. O., 1980, S. 229f.

⁴⁴⁰ Gürbaca, A. G.: a. a. O., 1980, S. 230.

staatliche Integrität (politische Streiks) schädigen und Arbeitsniederlegungen, bei denen sich mehr als 50% der (organisierten und unorganisierten) Arbeitnehmer des Betriebes nach gescheiterten Tarifverhandlungen gegen einen Streik aussprechen. Diese Beliebigkeit der Interpretation von Streikzielen ermöglicht dem Staat zu jeder Zeit, Arbeitsk Kampfmaßnahmen zu untersagen oder zu verschieben, und führt letztlich zu einer permanenten Kriminalisierung streikender Arbeitnehmer. Dies verdeutlicht einmal mehr den staatlichen Anspruch einer ständigen Überprüfung der nationalen Integrität der Bürger und deren Organisationsformen. Zudem wird die Umständlichkeit des Systems der Tarifverhandlungen deutlich, bei welchen die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten stark eingeschränkt sind.⁴¹ Die Regelungen des Gewerkschaftsgesetzes geben dem Arbeitgeber letztlich alle Möglichkeiten, eine gewerkschaftliche Aktivität im Unternehmen zu unterbinden. Gängige Praxis – vor allem in Klein- und Mittelbetrieben – ist die Entlassung von Arbeitnehmern, die durch ihr gewerkschaftliches Engagement die patriarchalen Strukturen stören könnten.

3.10 Zu überprüfende Hypothesen

Beschreibt man die Erwartungen an Mitsprache im Rahmen der in Abbildung 5 dargestellten Zusammenhänge als Ergebnis „objektiver“ und „subjektiver“ Umwelten, so muß davon ausgegangen werden, daß die geschilderten Unterschiede der geschichtlichen Entwicklung der rechtlichen Regelungen Industrieller Beziehungen, in Verbindung mit unterschiedlichen rechtsphilosophischen Grundlagen, sich in unterschiedlichen Einstellungen der Arbeitnehmer zur Mitsprache widerspiegeln (Hypothese 1).

Hypothese 1:

1. *Arbeitnehmer, denen umfangreiche Mitspracherechte in bestimmten Angelegenheiten eingeräumt wurden, entwickeln in diesen Angelegenheiten hohe Erwartungen an die Intensität der Mitsprache. Entsprechend verfügen deutsche und schwedische Arbeitnehmer in allen (ökonomisch-strukturelle, soziale, personelle), die französischen Arbeitnehmer in sozialen und personellen Angelegenheiten über hohe Mitspracheerwartungen, während sich die Erwartungen in den anderen Ländern durchschnittlich (Spanien) oder unterdurchschnittlich (Großbritannien, Türkei und Italien) darstellen.*
2. *Arbeitnehmer ziehen das Regelungsinstrumentarium der Arbeitnehmermitsprache vor, welches im jeweiligen nationalen Kontext als*

⁴¹ EGI: a. a. O., 1989c, S. 37ff.

Regelungsform dominiert. So werden in Deutschland und Schweden gesetzliche Regelungen vorgezogen, während in den anderen Ländern Kollektivverträge besonders gewünscht werden.

3. *Aus den Aussagen der Befragten läßt sich ableiten, daß Südeuropäer zum „Individualismus“, Nordeuropäer zum „Kollektivismus“ und Angelsachsen zum „Voluntarismus“ neigen.*

Südeuropäischer „Individualismus“, angelsächsischer „Voluntarismus“ und nordeuropäischer „Kollektivismus“ zeigen Auswirkungen auf die Bereitschaft der Arbeitnehmer, soziale Beziehungen und Bindungen in Form von Solidargemeinschaften, wie z. B. Gewerkschaften, einzugehen (Hypothese 2).

Hypothese 2:

1. *Im Rahmen der auf kollektive Zusammenarbeit ausgerichteten nord-europäischen Systeme Industrieller Beziehungen besitzt der Begriff der „Solidarität“ eine weitaus stärkere Bedeutung als in Südeuropa.*
2. *Südeuropäische Arbeitnehmer vertreten ihre Interessen vorzugsweise selbst als sich einer solidarischen Gemeinschaft, wie z. B. Gewerkschaften, anzuvertrauen. Die Notwendigkeit von Gewerkschaften wird als geringer eingeschätzt als in Deutschland oder Schweden.*
3. *Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in südeuropäischen Ländern geringer als in Deutschland oder Schweden.*

Aber auch auf die Mitspracheinstitutionen wirken die kulturellen Unterschiede. So finden sich differierende Auffassungen über die Legitimation von Arbeitnehmermitsprache (Hypothese 3) und unterschiedliche Bewertungen des geltenden Mitsprachesystems (Hypothese 4).

Hypothese 3:

1. *Der nordeuropäische „Kollektivismus“ führt im Gegensatz zum südeuropäischen „Individualismus“ zu einer stärkeren Unterstützung von repräsentativen Organisationsformen der Arbeitnehmermitsprache.*
2. *In den Systemen Industrieller Beziehungen Nordeuropas wird die Unternehmung als Terrain definiert, indem sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer kollektiv Entscheidungen treffen. Mitspracherechte werden aus Sicht eines „wirtschaftsdemokratischen“ Verständnisses legitimiert. In Südeuropa hingegen tendieren die Arbeitnehmer stärker zu der Aussage, daß die Unternehmung Terrain des Unternehmers ist*

und Entscheidungsrechte, gemäß der „Herr-im-Haus-Strategie“, auf Seiten des Unternehmers angenommen werden müssen.

3. *„Fatalistische“ Einstellungen gegenüber der Entscheidungsmacht der Unternehmensleitung finden sich verstärkt in den südeuropäischen Ländern. Aufgrund des islamischen Einflusses zeichnen sich die Aussagen der türkischen Arbeitnehmer sehr stark dadurch aus, daß eine Veränderung bestehender Strukturen grundsätzlich nicht in Betracht gezogen wird.*

Hypothese 4:

1. *Mitsprache ist ein positiv besetzter Begriff, da sie das Bedürfnis nach Entscheidungsbeteiligung befriedigen hilft.*
2. *Mitsprache wird in Nordeuropa häufiger mit positiven Eigenschaften belegt und vorteilhafter bewertet, da weitergehende Entscheidungsrechte auch das Bedürfnis nach Mitsprache besser befriedigen als in anderen Ländern.*
3. *Mitsprache ist zur Zeit nur in Frankreich und Großbritannien ein „brandheißes“ Thema. Ausgelöst durch die nicht weit zurückliegende Diskussion über die Aurouxgesetze bzw. die britische Gewerkschaftsgesetzgebung und aufgrund der schwächer ausgeprägten Mitwirkungsrechte wird die Mitsprache dort öfter diskutiert als in anderen Ländern.*

Gemeinsame Entwicklungslinien in der Geschichte Europas und den USA haben über Jahrhunderte hinweg zum Austausch kultureller Elemente und Wertvorstellungen geführt. Das Aufkommen von Freihandelszonen oder Staaten-gemeinschaften und die Möglichkeit hoher Mobilität haben diese „Diffusionen“ kultureller Merkmale im galtonschen Sinne in den letzten Jahren noch verstärkt, so daß – trotz der oben vermuteten Unterschiede – kulturelle Gemeinsamkeiten in den Einstellungen der Arbeitnehmer zu den Industriellen Beziehungen zu erwarten sind, die Ansatzpunkte für Harmonisierungsprozesse der Arbeitnehmer-mitsprache darstellen (Hypothese 5).

Hypothese 5: Mitspracherechte werden um so wichtiger erachtet, je mehr sie direkte Auswirkungen auf den eigenen Arbeitsplatz haben.

In den folgenden Abschnitten wird eine Überprüfung der Hypothesen mit Hilfe von Ergebnissen einer empirischen Befragung von Arbeitnehmern in den genannten acht Staaten durchgeführt. Dabei ist es sinnvoll, zunächst Grundlagen

der Meßtheorie und der Datenerhebung zu betrachten, da hieraus nicht nur unterschiedliche methodische Ansätze der empirischen Sozialforschung resultieren, sondern ebenfalls Handlungsanweisungen für den Forschungsablauf abgeleitet werden können. Hierzu gehören nicht nur die Auswahl und Konstruktion des Erhebungsinstrumentes unter Berücksichtigung möglicher sozialer Bedingungen (Interviewereffekte oder Befragteneffekte), sondern ebenfalls die Frage nach der Operationalisierung endogener und exogener Variablen. Die Variablenauswahl und die Festlegung, welche Variablen als endogen bzw. als exogen gelten, muß dabei inhaltlich und in bezug auf die formulierten Hypothesen getroffen werden. Die Bestimmung des optimalen Stichprobenumfanges und die Festlegung auf ein statistisches Auswahlverfahren innerhalb einer ausgewählten Untersuchungseinheit vervollständigen die methodischen Grundlagen der Untersuchung.

4 Die Befragung

4.1 Methodische Grundlagen der Datenerhebung

4.1.1 Meßtheorien

Voraussetzung für eine sozialwissenschaftliche Datenanalyse ist die Möglichkeit der Transformation abstrakt-theoretischer in empirisch-beobachtbare und hiernach in numerische Zusammenhänge. Letztere Transformation bezeichnet den Prozeß der Messung und vollzieht sich durch „Zuordnen von Zahlen zu Objekten, so daß bestimmte Relationen zwischen Zahlen analoge Relationen zwischen Objekten reflektieren“.⁴⁴² Die aus dem Objektbereich stammende Menge von Merkmalsvariablen und deren Relationen wird als **Empirisches Relativ** und das System der reellen Zahlen und deren Relationen als **Numerisches Relativ** definiert. Kann jeder beliebigen Merkmalsausprägung (oder Relation) unterschiedlicher Merkmalsvariablen des Empirischen Relatives genau eine reelle Zahl (oder einer Relation) des numerischen Relatives zugeordnet werden, spricht man von einer homomorphen Abbildung. Zur Klärung der Frage, ob und wie derartige Abbildungen konstruiert werden können, bedarf es der Formulierung entsprechender Meßtheorien.⁴⁴³

In der empirischen Sozialforschung läßt sich eine Vielzahl unterschiedlicher theoretischer Konzepte für Messungen finden, von welchen sich keines im wissenschaftlichen Alltag hervorheben konnte. Übereinstimmend kommen deshalb mehrere Untersuchungen⁴⁴⁴ zu dem Ergebnis, daß zumindest drei dominierende Meßtheorien nebeneinander existieren, die sich auf Grundlage unterschiedlicher Skalierungsinstanzen systematisieren lassen: Bei den Methoden der **direkten Messungen** wird davon ausgegangen, daß allein der Befragte über seine Einstellungen und Erwartungen Aufschluß geben kann und seine Datenangaben idealtypisch als richtig angenommen werden. Der Befragte als Skalierungsinstanz ist also in der Lage, die Transformation eines empirischen auf ein numerisches Relatives richtig umzusetzen. Bei der **Latent-Trait-Theorie** werden die, ein bestimmtes latentes Konstrukt beschreibenden, dichotomen Daten aus den Reaktionen der Versuchspersonen geschlossen und mit Hilfe der Wahrscheinlichkeitsrechnung ins Verhältnis zu den Reaktionen der anderen Versuchspersonen gesetzt. Die Skalierungsinstanz ist die Grundgesamtheit der

⁴⁴² Sixtl, F.: Meßmethoden der Psychologie, Weinheim 1967, S. 2.

⁴⁴³ Dawes, R. M.: Grundlagen der Einstellungsmessung, übersetzt von B. Six und H. J. Henning, Weinheim, Basel 1977, S. 73ff.

⁴⁴⁴ Rossi, P. H., Wright, J. D und Anderson, A. B. (Hrsg.): Handbook of survey research, New York 1983, Duncan, O. D.: Social Measurement, New York 1984.

Versuchspersonen.⁴⁴⁵ Beide Meßtheorien basieren auf Meßregeln, die aus einer empirisch nomologischen Theorie abgeleitet sind. Bei jeder Messung kann dieses Theoriekonstrukt falsifiziert, aber auch bestätigt werden. Im Gegensatz zu diesen deskriptiven Messungen steht das normative Messen im Rahmen der **klassischen Meßfehlertheorie**.⁴⁴⁶ In ihr werden die Meßergebnisse (x) als eine Summe von „wahren“ Merkmalsausprägungen des zu untersuchenden Objektes (τ) und von zufälligen Meßwertschwankungen oder Meßfehlern (ϵ) aufgefaßt. Das Meßergebnis wird somit zum Zufallsexperiment und die Meßdaten zu realisierten Zufallsvariablen mit bestimmter Wahrscheinlichkeitsverteilung.⁴⁴⁷

Skalierungsinstanz ist in einem solchen Fall der Forscher selbst, der eine gegebene Menge von Zufallsvariablen umzukodieren hat.⁴⁴⁸ Inwieweit die ermittelten Werte einer Datenreihe von den wahren Werten differieren, hängt von der Größe und der Verteilung der Fehlervariablen ab. Zu diesem Zweck werden in der Meßfehlertheorie Annahmen⁴⁴⁹ bezüglich der Parameter der Fehlervariablen gemacht, die eine Ableitung von Theoremen und Rechenverfahren (vgl. Abschnitt 4.1.3) ermöglichen, um Meßfehler festzustellen. In diesen Verfahren liegt der Schlüssel, um das Gelingen einer auf einem Zufallsexperiment basierenden „Messung“ im nachhinein zu verifizieren oder falsifizieren. Dies steht im Gegensatz zu den oben genannten Verfahren, bei denen die Gültigkeit des Meßprozesses ex-ante angenommen wird.⁴⁵⁰

Die Erfahrung zeigt, daß in einer Untersuchung keine fehlerfreien Daten zu erwarten sind. Dies erklärt sich nicht zuletzt dadurch, daß der gesamte Datenerhebungsprozeß ein, von einer Unzahl exogener Faktoren beeinflusster, sozialer Prozeß ist. Die Meßfehlertheorie, die mögliche Fehlerquellen in ein Modell der Datenermittlung einbezieht, ist deshalb besonders geeignet. Mit diesem Ansatz können Fehlerquellen ex-ante ausgeschaltet bzw. kontrolliert und in der Analyse berücksichtigt sowie fehlerhafte Messungen durch Kennziffern wie Reliabilität und Validität ex-post festgestellt werden.

⁴⁴⁵ ZUMA (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e.V. Mannheim): Handbuch sozialwissenschaftlicher Skalen, Mannheim 1983, S. TE 7ff.

⁴⁴⁶ ZUMA: a. a. O., 1983, S. TE 103f.

⁴⁴⁷ Huber, H., Schmerkotte, H.: Meßtheoretische Probleme der Sozialforschung, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayer, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 5: Testen und Messen, München, Wien 1976, S. 56–76, S. 66f.

⁴⁴⁸ ZUMA: a. a. O., 1983, S. TE 104.

⁴⁴⁹ Der durchschnittliche Meßfehler ist gleich Null: $E(\epsilon) = 0$; Meßfehler und „wahrer“ Wert korrelieren nicht miteinander: $\rho(\tau; \epsilon) = 0$; Zwei unterschiedliche Meßfehler korrelieren nicht miteinander $\rho(\epsilon_i; \epsilon_j) = 0$; Der Meßwert einer Variablen 1 und der „wahre“ Wert einer Variablen 2 korrelieren nicht miteinander: $\rho(\epsilon_i; \tau_j) = 0$.

⁴⁵⁰ Esser, H.: Fehler bei der Datenerhebung. Kurseinheit 2: Meßfehler bei der Datenerhebung und die Techniken der empirischen Sozialforschung. Skript des Institut für Angewandte Sozialforschung Köln, Köln o. J. a, S. 23ff. und ZUMA: a. a. O., 1983, S. TE 104.

4.1.2 Datenerhebung als sozialer Prozeß

Die klassische Meßfehlertheorie geht – wie festgestellt – beim Messen von drei Grundannahmen aus: Von der Stabilität des zu messenden Merkmals, von der Möglichkeit, daß alle Untersuchungsobjekte den verschiedenen Merkmalsausprägungen zugeordnet werden können und daß die Ergebnisse der Messungen mit den wahren Werten korrespondieren. Kritiker werfen der Sozialforschung die Irrealität dieser Prämissen vor: Befragte Personen verhalten sich im Laufe des Befragungsprozesses nicht passiv, sondern interpretieren die Absichten einer Befragung vor dem Hintergrund eigener Zielsetzungen bzw. der gegebenen Situation und entwerfen aktiv eigene Handlungs- bzw. Reaktionsstrategien. Situationen und Handlungsweise unterliegen dabei einer ständigen Revision durch den Befragten. Diese „Reaktivitätseffekte“ der am Erhebungsprozeß Beteiligten verhindern die Validität von Messungen. Erhobene Eigenschaften degenerieren zwangsläufig zu instabilen Merkmalsausprägungen, die in Abhängigkeit der beteiligten Akteure und der Situation variieren.⁴⁵¹ Die idealisierende Annahme von situationsunabhängigen Eigenschaften der Befragten ist einerseits zu Recht kritisiert worden. Andererseits ist eine gewisse Stabilität und Systematik von Eigenschaften Grundvoraussetzung für jeden Versuch, sinnhaftes Handeln zu erschließen. Ziel der sozialwissenschaftlicher Tätigkeit muß deshalb nicht deren Negierung, sondern die Berücksichtigung situationspezifischer Ergebnisverzerrungen in den Modellkonstruktionen sein. Fehler sollten deshalb als unvermeidliche Konsequenz des sozialen Charakters der Datenerhebung und die Reaktivität als Preis des Forschungskontaktes gewertet werden.⁴⁵²

4.1.3 Gütekriterien

Eine Beurteilung von Befragungsergebnissen im Rahmen der klassischen Meßfehlertheorie erfolgt mit Hilfe von Kennziffern zur Reliabilität und zur Validität. Eine hohe **Reliabilität** von Erhebungsinstrumenten ist durch die Abwesenheit von Meßfehlern gekennzeichnet: Führt man sequentiell Messungen eines bestimmten Merkmals – egal ob im Bereich der Natur- oder der Sozialwissenschaften – durch, ergeben sich regelmäßig Ergebnisse, deren Variation sich aus der Unfähigkeit der Wissenschaftler erklärt, Bedingungen bei den Meßprozessen vollständig kontrollieren zu können. Die Reliabilität beschreibt dabei die Ähnlichkeit der ermittelten Werte. Da die klassische Meßfehlertheorie eine Ergebnisvariation durch den Einfluß einer zufälligen Meßfehlervariable (ϵ) erklärt, bezeichnet die Reliabilität formal das Verhältnis zwischen der Varianz

⁴⁵¹ Esser, H.: Fehler bei der Datenerhebung. Kurseinheit 3: Datenerhebung als sozialer Prozeß. Skript des Institut für Angewandte Sozialforschung Köln, Köln o. J. b, S. 12ff.

⁴⁵² Esser, H.: a. a. O., o. J. b, S. 107 und Hoffmann-Riem, C.: Die Sozialforschung einer Interpretativen Soziologie – Der Datengewinn, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, No. 32/1980, S. 229–372, S. 229f.

der wahren Werte (τ) und der durch Einfluß einer Meßfehlervariable ($\varepsilon \geq 0$) bestimmten Merkmalswerte (X). Der Wertebereich liegt entsprechend zwischen Null (geringe Reliabilität) und Eins (hohe Reliabilität).⁴⁵³

In der Praxis lassen sich nach zeitgleichen (Äquivalenz-) und zeitversetzten (Stabilitäts-) Messungen unterschiedliche Reliabilitäten typologisieren. Voraussetzung für **Äquivalenzzmessungen** ist die Konstruktion homogener Skalen. Bei der „Split-half-Reliabilität“ beispielsweise wird eine Skala in zwei Hälften zerlegt und die Korrelation zwischen beiden Teilen als Schätzwert für die Reliabilität angenommen.⁴⁵⁴ Da im Rahmen dieser Untersuchung die einzelnen Skalen nicht in Hinblick auf Eindimensionalität konstruiert worden sind, sondern im Gegenteil versucht wurde, möglichst die Vielschichtigkeit einzelner „Begriffe“ abzubilden, verbietet sich hier die Anwendung dieser Typen von Reliabilitätsbestimmungen.

Im einfachsten Fall einer **Stabilitätsmessung** liegen, unter der Annahme, daß sowohl Testform als auch Testbedingungen konstant bleiben und nur der Zeitfaktor variiert, zwei Meßwerte X_1 und X_2 mit den dazugehörigen Meßfehlervariablen ε_1 und ε_2 vor („Test-Retest“). In der Praxis ist jedoch zu bezweifeln, ob zwei Messungen wirklich als unabhängig voneinander betrachtet werden können: Erinnerungsleistungen der Probanden zwischen dem ersten und dem zweiten Test sowie Inkonsistenz der Befragungsbedingungen sind dabei berechnete Einwände.⁴⁵⁵ Ein wichtiger Punkt ist zudem die Frage, inwieweit sich Merkmalswerte zwischen den beiden Tests verändert haben und diese Unterschiede der Meßfehlervariable zugerechnet werden. Dabei ist anzunehmen, daß die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Veränderung einer Merkmalsausprägung um so höher ist, je länger das Zeitintervall zwischen den beiden Untersuchungen gewählt wird. Als Folge hiervon würde die Reliabilität unterschätzt.⁴⁵⁶ Ein Ansatz zur Problemlösung besteht aus der sequentiellen Anordnung von drei Tests. Heise⁴⁵⁷ stellte eine derartige Meßmodellreihe vor:

Die Annahmen der Meßfehlertheorie bleiben weiterhin gültig. Im weiteren geht man davon aus, daß exogene Stör- oder Veränderungseffekte (Ψ) zwischen den einzelnen Erhebungen eine Modifikation des ursprünglichen „wahren Wertes“ τ zum Meßzeitpunkt $t=i$ induzieren.⁴⁵⁸ Die drei Reliabilitätskoeffizienten

⁴⁵³ Esser, H.: a. a. O., o. J. a, S. 30ff.

⁴⁵⁴ Campbell, J. P.: Psychometric Theory, in: Dunnette, M. D. (Hrsg.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology, New York u. a. 1983, S. 185–222, S. 190ff.

⁴⁵⁵ Horst, P.: Messung und Vorhersage, Weinheim 1971 und Lienert, G. A.: Testaufbau und Testanalyse, München, Weinheim 1989, S. 210ff.

⁴⁵⁶ ZUMA (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e.V. Mannheim): Handbuch sozialwissenschaftlicher Skalen, 4. Ergänzung, Mannheim 1988, S. TE 56

⁴⁵⁷ Heise, R. D. (Hrsg.): Sociological Methodology, San Francisco 1977.

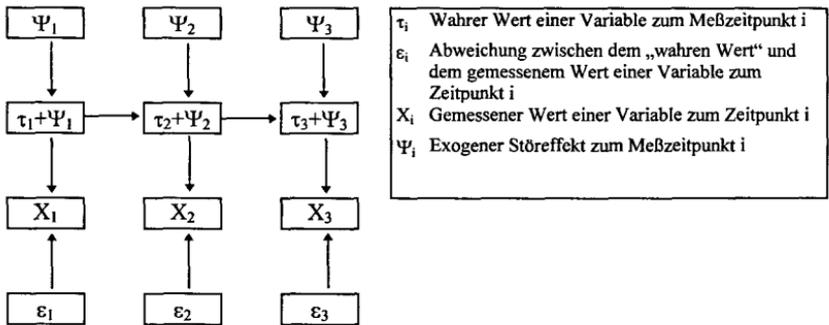
⁴⁵⁸ Für die „wahren Werte“ zu den Meßzeitpunkten $t=2$ und $t=3$ gelten somit die Zusammenhänge:

$$\text{Gleichung (1): } \tau_2 = \tau_1 + \psi_2$$

$$\text{Gleichung (2): } \tau_3 = \tau_2 + \psi_3$$

lassen sich dann in drei Gleichungen mit fünf Unbekannten ausdrücken.⁴⁵⁹ Eine Lösung erfolgt über die Annahme, daß die theoretischen Validitäten (s. u.) zu den drei Meßzeitpunkten konstant bleiben.⁴⁶⁰ Das Ausmaß der Stabilität der „wahren Werte“ zwischen den Meßzeitpunkten $\rho(\tau_1; \tau_2)^*$ und $\rho(\tau_2; \tau_3)^*$ kann als Verhältnis von Korrelationen zeitverschiedener Messungen geschätzt werden: Je größer der (nicht auf das Intervall $[-1; +1]$ beschränkte) Wert für $\rho(\tau_1; \tau_2)^*$ und $\rho(\tau_2; \tau_3)^*$, um so größer ist die Stabilität der entsprechenden Messung.⁴⁶¹

Abbildung 8: Modell einer Reliabilitätsprüfung zu drei Meßzeitpunkten



Eigene Darstellung.

Die Möglichkeiten zur Bestimmung von Reliabilitätskoeffizienten bei mehr als zwei Meßzeitpunkten sind ausbaubar. Weitere Ansätze versuchen, die Annahme über die Konstanz der Reliabilität durch Einsatz von Schätzverfahren etc. aufzuheben. Eine detailliertere Darstellung ist im Rahmen dieser Untersuchung nicht notwendig, so daß ein Verweis auf die entsprechende Literatur an dieser Stelle genügen muß.⁴⁶²

Das Verhältnis der Korrelationskoeffizienten von τ und X ergibt die **theoretische Validität** und beschreibt die Übereinstimmung der gemessenen mit

⁴⁵⁹ Gleichung (3): $\rho(X_1; X_2) = \rho(\tau_1; X_1) \otimes \rho(\tau_1; \tau_2) \otimes \rho(\tau_2; X_2)$

Gleichung (4): $\rho(X_1; X_3) = \rho(\tau_1; X_1) \otimes \rho(\tau_1; \tau_2) \otimes \rho(\tau_2; \tau_3) \otimes \rho(\tau_3; X_3)$

Gleichung (5): $\rho(X_1; X_2) = \rho(\tau_2; X_2) \otimes \rho(\tau_2; \tau_3) \otimes \rho(\tau_3; X_3)$

⁴⁶⁰ Gleichung (6): $\rho(\tau; X) = \rho(\tau_1; X_1) = \rho(\tau_2; X_2) = \rho(\tau_3; X_3)$

⁴⁶¹ Es gilt:

Gleichung (7): $\rho(\tau_1; \tau_2)^* = \rho(X_1; X_3) \otimes \rho(X_2; X_3)^{-1}$

Gleichung (8): $\rho(\tau_2; \tau_3)^* = \rho(X_1; X_3) \otimes \rho(X_1; X_2)^{-1}$

Gleichung (9): $\rho(\tau; X) = \rho(X_1; X_2) \otimes \rho(X_2; X_3) \otimes \rho(X_1; X_3)^{-1}$

⁴⁶² Vgl. insbesondere: Wiley, D. E., Wiley, J. A.: A note on correlated errors on repeated measurement, in: American Sociological Review, No. 35/1970, S. 112–117, Heise, R. D. (Hrsg.): a. a. O., 1977 und Kessler, R. C., Greenberg, D. F.: Linear panel analysis. Models of quantitative change, New York 1981.

der wahren Dimension. Bei allgemeiner Unkenntnis – und davon kann in der Regel ausgegangen werden – über die Ausprägung der wahren Werte (τ) werden Variablen herangezogen, die in einem „bedeutungsvollen Zusammenhang“ mit der untersuchten Dimension stehen und die wahren Werte hilfsweise ersetzen. Die Korrelation der „Hilfsvariablen“ und der untersuchten Variable X bezeichnet die **empirische Validität (Kriteriumsvalidität)**. Der Wertebereich beider Validitäten liegt im Intervall $[-1;+1]$, wobei die Intervallgrenzen jeweils hoch valide Messungen kennzeichnen.⁴⁶³ Es wird deutlich, daß es durch die Bindung der Validitätsprüfung an eine Vergleichsgröße keine endgültige Sicherheit über die tatsächliche Validität geben kann.⁴⁶⁴

Neben der Kriteriumsvalidität existieren weitere Validitätsprüfungen, die entweder an den Grundannahmen der klassischen Meßfehlertheorie ansetzen (**Formale Validität, Konstruktvalidität**) oder auf Expertenurteile zurückgehen (**Inhaltsvalidität**).

Tabelle 5: Arten der Validitätsprüfung

Formale Validität	Formale Gültigkeit liegt vor, wenn die Indikatoren auf nur einer latenten Dimension messen. Eine Überprüfung erfolgt mit Hilfe der Faktorenanalyse.
Inhaltsvalidität	Frageninhalt und zu messende Zieldimension stimmen überein. Inhaltliche Gültigkeit basiert somit auf (subjektiver) Plausibilität. Die Entscheidung über die Validität von Indikatoren wird durch Experten beurteilt.
Kriteriumsvalidität	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Kriteriumsvalidität: Überprüfung der Validität anhand eines objektiven Kriteriums. • Externe Kriteriumsvalidität: Überprüfung der Validität anhand eines anderweitig bereits validierten Kriteriums.
Konstruktvalidität	Messungen eines theoretischen Konstruktes mit anderen Messungen desselben Konstruktes korrelieren höher als mit Messungen anderer theoretischer Konstrukte. Dabei müssen die einzelnen Verfahren in der Lage sein, die entsprechenden Konstrukte zu identifizieren.

Quelle: Brown, E. D., Sechrest, L.: Experiments in Cross-Cultural Research, in: Triandis, H. C., Berry, J. W. (Hrsg.): a.a.O., S. 297–318, S. 300ff. und Reinecke, J.: Interviewer- und Befragtenverhalten. Theoretische Ansätze und methodische Konzepte, Opladen 1991, S. 17ff. Eigene Darstellung.

Der Zusammenhang⁴⁶⁵ zwischen Reliabilität und Validität verdeutlicht die Tatsache, daß eine hohe Reliabilität eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für eine valide Messung ist. Es ist beispielsweise möglich, daß hoch reliable Ergebnisse eines Meßinstrumentes vorliegen, es aber dennoch nicht mißt, was es messen soll und somit nicht valide ist.⁴⁶⁶ Verantwortlich hierfür sind Störeffekte, die im nächsten Abschnitt genauer systematisiert werden.

⁴⁶³ Lord, F. M., Novick, M. R.: Statistical theories of mental test scores, London 1974, S. 261.

⁴⁶⁴ Esser, H.: a. a. O., o. J. a, S. 67.

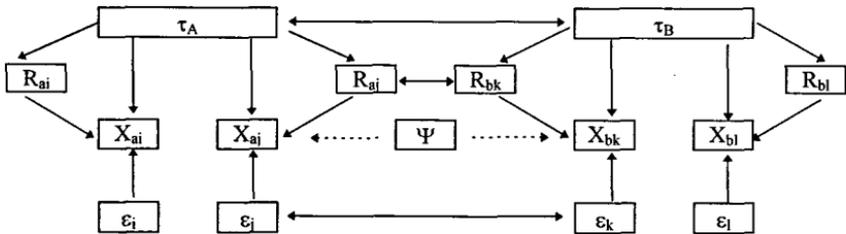
⁴⁶⁵ Aus der Quadratwurzel der Reliabilität läßt sich die Validität entwickeln.

⁴⁶⁶ ZUMA: a. a. O., 1988, S. TE 41.

4.1.4 Modell des Datenerhebungsprozesses

Das Zusammenspiel der beim Datenerhebungsprozeß wirkenden Variablen läßt sich anhand der folgenden Abbildung schematisch darstellen.

Abbildung 9: Pfadanalytisches Modell des Datenerhebungsprozesses



τ „Wahrer Wert“ einer Variable

X_i Durch den Indikator i gemessener Wert einer Variable

ϵ_i Abweichung zwischen dem „wahren“ und dem gemessenen Wert einer Variable

R_i Reaktion des Befragten auf Forschungsstimuli

Ψ Systematischer Störeffekt

Eigene Darstellung.

Im Rahmen des Ansatzes der klassischen Meßfehlertheorie besteht zwar die „realitätsnahe“ Annahme, daß der Prozeß des Messens nicht perfekt ist und somit zwangsläufig Meßfehler auftreten ($\epsilon_i \geq 0$), dies bezieht sich allerdings nur auf die Existenz sogenannter **unsystematischer Fehler**, da nur sie die Bedingung der in den Axiomen der Theorie angenommenen Zusammenhänge erfüllen, daß Fehlervariablen nicht untereinander und nicht mit wahren Werten korrelieren.⁴⁶⁷ Liegt eine entsprechende Korrelation vor, spricht man von einem **systematischen Fehler**.⁴⁶⁸

Bei Annahme eines unsystematischen Fehlers⁴⁶⁹ sinken die Korrelationen zwischen gemessenen und „wahren Wert“ unter Eins,⁴⁷⁰ so daß die gemessenen Zusammenhänge die „wahren Zusammenhänge“ unterschätzen. Folglich können mit unsystematischen Fehlern keine Variablenbeziehungen erzeugt werden, die in

⁴⁶⁷ $\rho(\epsilon_i; \epsilon_j) = 0$ und $\rho(\epsilon_i; \tau_j) = 0$. Vgl. Abschnitt 4.1.1.

⁴⁶⁸ Esser, H.: Fehler bei der Datenerhebung. Kurseinheit 4: Meßfehler in Kausalmodellen. Skript des Institut für Angewandte Sozialforschung Köln, Köln o. J. c, S. 13ff.

⁴⁶⁹ Betrachtet man die Wirkung unsystematischer Fehler auf den Zusammenhang von zwei Variablen, so kommt man zu folgendem Ergebnis:

Gleichung (10): $\rho(X_A; X_B) = \rho(\tau_A; X_A) \otimes \rho(\tau_A; \tau_B) \otimes \rho(\tau_B; X_B) \Leftrightarrow$

Gleichung (11): $\rho(\tau_A; \tau_B) = \rho(X_A; X_B) \otimes \rho(\tau_A; X_A)^{-1} \otimes \rho(\tau_B; X_B)^{-1}$

⁴⁷⁰ Gleichung (12): $\rho(\tau_A; \tau_B) \geq \rho(X_A; X_B)$

der Realität nicht mindestens genau so stark vorhanden sind.⁴⁷¹ Hieraus läßt sich auch die Auswirkung unsystematischer Fehler auf die empirische Validität ableiten: Angenommen es liegt eine Parallelmessung (X_A und X_B) einer bestimmten Dimension vor. In diesem Fall wäre $\tau_A = \tau_B$ und zwangsläufig $\rho(\tau_A; \tau_B) = 1$, so daß sich für die empirische Validität $\rho(X_A; X_B)$ das Produkt der theoretischen Validitäten ergibt.⁴⁷² Da die theoretischen Validitäten bei unsystematischen Fehlern unter den Wert Eins fallen, muß dies ebenfalls eine abfallende empirische Validität zur Folge haben. Während sich unsystematische Fehler verringern auf die theoretischen Validitäten auswirken, ist die Bewertung von Wirkungen systematischer Meßfehler kaum möglich, da Aussagen über die Höhe und Wirkungsrichtung von Störeinflüssen nicht getroffen werden können.⁴⁷³

Die Ergebnisse einer theoretischen Betrachtung möglicher Fehlerarten zeigen eindeutig, daß – neben der selbstverständlich wünschenswerten Senkung von unsystematischen Fehlern – auf die Kontrolle systematischer Störeffekte ein besonderes Augenmerk gerichtet sein sollte. Mögliche Ursachen derartiger Effekte, die entweder bei endogenen oder exogenen Variablen der Gesamtheorie liegen können, sind gleichzeitig Ansatzpunkte für deren aktive Kontrolle.

4.1.5 Soziale Bedingungen der Datenerhebung

Das Auftreten von Fehlern (systematischer und unsystematischer Art) läßt sich von zwei verschiedenen Standpunkten aus erklären: Zum einen begründen sich Fehler durch Verletzungen der Bedingungen des unbeschränkten Zugangs des Forschers zum Forschungsgegenstand, der kognitiven Kompetenzen und der Neutralität der am Forschungsprozeß beteiligten Akteure.

Zum anderen besteht die Möglichkeit einer Systematisierung von Fehlern in Interviewereffekte und Befragteneffekte.⁴⁷⁴ Erstere umfassen das Auftreten von Ergebnisverzerrungen durch bewußt oder unbewußt unsachgerechtes Verhalten des Interviewers.⁴⁷⁵ Letztere beinhalten die bewußten oder unbewußten (Fehl-)

⁴⁷¹ Esser, H.: a. a. O., o. J. c, S. 22.

⁴⁷² Gleichung (13): $\rho(X_A; X_B) = \rho(\tau_A; X_A) \otimes \rho(\tau_B; X_B)$

⁴⁷³ Betrachtet man den um eine Störvariable (Ψ) erweiterten Zusammenhang aus Gleichung (11) in Gleichung (14), so wirken systematische Fehler mit unbestimmter Richtung auf das Produkt der theoretischen Validitäten $\rho(\tau_A; X_A) \otimes \rho(\tau_B; X_B)$. Foglich ist keine Aussage darüber zu treffen, ob Variablenzusammenhänge und auch empirische Validitäten unter- oder überschätzt werden:

Gleichung (14): $\rho(\tau_A; \tau_B) = \rho(X_A; X_B) \otimes \rho(\tau_A; X_A)^{-1} \otimes \rho(\tau_B; X_B)^{-1} \otimes \Psi$

Gleichung (15): $\rho(X_A; X_B) = \rho(\tau_A; X_A) \otimes \rho(\tau_B; X_B) \otimes \Psi^{-1}$

⁴⁷⁴ Reinecke, J.: Interviewer- und Befragtenverhalten. Theoretische Ansätze und methodische Konzepte, Opladen 1991, S. 23ff.

⁴⁷⁵ Dieser Fehler variiert in starkem Maß mit der Motivation des Interviewers: Je höher die Sachorientierung des Interviewers ist, um so geringer fallen Interviewereffekte aus. Je höher hingegen das Interesse des Befragenden an einem bestimmten Befragungsergebnis ist, um so eher treten Interviewereffekte auf. Vgl. hierzu: Hyman, H. u. a. Interviewing in Social Research, Chicago 1954, S. 74.

Reaktionen eines Befragten verbunden mit „any tendency causing a person consistently to give different responses to test items he would when the same content is presented in a different form“.⁴⁷⁶

Die annähernd genaue Bestimmung eines „wahren Wertes“ (τ) einer Eigenschaft erfordert den **Zugang** des Forschers zum Untersuchungsobjekt. Dies kann aufgrund der Verfügbarkeit oder aber auch der Bereitwilligkeit von Befragten scheitern. Während die Lösung des ersten Problems eher technischer Art ist, wird die Bereitwilligkeit zur Teilnahme als Handlungsentscheidung eine soziale Bedingung der Datenerhebung und somit nur durch „soziotechnische“ Maßnahmen sichergestellt. Ein unvollständiger Zugang zum Forschungsfeld führt zu einer Verringerung der Stichprobengröße mit entsprechend negativen Auswirkungen auf die Länge des Konfidenzintervalles. Korrelieren gleichzeitig die Merkmale der Befragten stark mit der Tatsache, daß eine Bedingungsverletzung – hier: die Nichtteilnahme an der Befragung – vorliegt, liegen systematische Fehler vor, die zu einer falschen Schätzung von univariaten Mittelwerten und multivariaten Beziehungen führen.

Um den Befragungsprozeß durchführen zu können, müssen außerdem **kognitive Bedingungen** vorausgesetzt werden. Befragter und Interviewer müssen in der Lage sein, die im Erhebungsprozeß verwendeten „Signale“ richtig zu kodieren und zu dekodieren. Der Befragte muß beispielsweise die Diktion des Interviewers bzw. des Fragebogens verstehen, Erinnerungs-, Meinungsbildungs- und Kategorisierungsleistungen vollziehen. Analphabetismus, die Verwendung unterschiedlicher Sprachstile und funktional nicht äquivalenter Zeichen und Symbole verhindern gegenseitiges Verstehen und damit eine fehlerfreie Datenerhebung.⁴⁷⁷ Insbesondere bei internationalen Untersuchungen wird dieses Problem mit der Fragebogenübersetzung in das Bewußtsein gerückt.⁴⁷⁸ Tabelle 6 gibt Auskunft über die Folgen von und Maßnahmen gegen Bedingungsverletzungen.

⁴⁷⁶ Cronbach, L. J.: Response Sets and Test Validity, in: Educational and Psychological Measurement, No. 6/1946, S. 475–494, S. 476.

⁴⁷⁷ Hippler, H.–J.: Urteilsprozesse in Befragungssituationen. Experimentelle Studien zu Frageeffekten, Mannheim 1986, S. 21f.

⁴⁷⁸ Vgl. hierzu Abschnitt 4.4.

Tabelle 6: Soziale Bedingungen der Datenerhebung

Bedingung	Folgen der Bedingungsverletzung	Maßnahmen zur Erfüllung der Bedingung
Feldzugang	<ul style="list-style-type: none"> • Systematische oder unsystematische Verringerung der Auswahl der Befragten • Erweiterung des Konfidenzintervalles • Sinkende Validität der Messung 	<ul style="list-style-type: none"> • Technische Sicherstellung des Zuganges durch>Listenerstellung über die Grundgesamtheit. • Einsatz von Motivationstechniken zur Teilnahme an der Befragung. Sensibilisierung für das Untersuchungsthema durch persönliche Gespräche. • Abbau von Angstpotentialen durch Zusicherung der Anonymität der Daten und deren ausschließlicher Verwendung für wissenschaftliche Zwecke. • Darstellung einer groben Idee des Forschungsziels. Zu überprüfende Hypothesen sollten nicht dargestellt werden („Good-Subject-Effect“).
Kognitive Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Partielle Antwortausfälle • Meinungslosigkeit • Mißverständnisse • Falschangaben • Falsche Kodierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenorientierte Gestaltung des Untersuchungsinstrumentes.⁴⁷⁹ • Backtranslationmethode bei mehrsprachigen Untersuchungen. • Anbieten von Hilfestellungen durch Vertrauenspersonen. • „Ich-weiß-nicht“-Antworten vorsehen. • Durchschnittliche Dauer zum Ausfüllen von Fragebogen nicht länger als 30–45 Minuten.
Neutralität	<ul style="list-style-type: none"> • Befragteneffekte (s. Tabelle 8) • Interviewereffekte (s. Tabelle 7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgfältige Interviewerschulung und –auswahl • Keine detaillierten Angaben über die zu verifizierenden Hypothesen („Good-Subject-Effect“). • Drehung von Items zur Isolierung von ACQ-RS.

Quelle: Schnell, R., Hill, P. B. und Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung, 2. Aufl., München, Wien 1989, 306ff., Hippler, H.-J.: Urteilsprozesse in Befragungssituationen. Experimentelle Studien zu Frageeffekten, Mannheim 1986, S. 8ff. Eigene Darstellung.

Bleiben während der gesamten Befragung die Reaktionen des Befragten auf die Forschungsstimuli beschränkt und somit von allen weiteren Situationsvariablen unbeeinflusst, gilt die Annahme der **Neutralität**. Wie oben bereits beschrieben, muß in der Realität allerdings davon ausgegangen werden, daß situative Störeffekte genauso ergebnisverzerrend auf Interviewer und Befragten wirken wie Dispositionen der Beteiligten selbst.⁴⁸⁰ Somit ist eine Betrachtung der oben genannten Interviewer- und Befragteneffekte in den nun folgenden Tabellen notwendig.

⁴⁷⁹ Fragen sollten konkret und kurz formuliert sein und sollten einfache Worte (keine Fachausdrücke) enthalten. Längere Sätze sollten nur dann verwendet werden, wenn redundante Füllwörter sie verständlicher machen. Doppelte Negationen, die Provozierung bestimmter Antworten, unbalancierte Antwortkategorien und eine Überbelastung der Befragten durch hohe Kategorisierungsanforderungen sollten vermieden werden. Vgl. Schnell, R., Hill, P. B. und Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung, 2. Aufl., München, Wien 1989, 306ff. und Hippler, H.-J.: a. a. O., 1986, S. 8ff.

⁴⁸⁰ Eine Darstellung des Interaktionsprozesses findet sich bei Kahn, R. L., Cannell, C. F.: Interviewing: Social Research, in: Sills, D. L. (Hrsg.): International Encyclopaedia of the Social Sciences, Band 8, New York 1968, S. 149–161.

Tabelle 7: Interviewereffekte in der empirischen Sozialforschung

Fehler	Effekt
	Verzerrung durch sichtbare Merkmale des Interviewers
Merkmale, Auftreten und Gebaren des Interviewers	<ul style="list-style-type: none"> • Rassenzugehörigkeit: Ergebnisverzerrung nachgewiesen • Alter: Keine einheitliche Angaben über Ergebnisverzerrungen • Geschlecht: Ergebnisverzerrung unsignifikant • Sozioökonomische Distanz zum Befragten: Ergebnisverzerrung unsignifikant • Interviewerfahrung: Ergebnisverzerrung nachgewiesen
	Verzerrung durch nicht sichtbare Merkmale des Interviewers
Bewußte oder unbewußte Falschkodierung	<ul style="list-style-type: none"> • Bewußte Falschkodierung: Ergebnisse werden gefälscht. • Erwartungskonforme Falschkodierung: Die Kodierung erfolgt bewußt oder unbewußt gemäß der Erwartungen, die der Interviewer an den Befragten hat.
Bewußte oder unbewußte Beeinflussung der Befragten	<ul style="list-style-type: none"> • Versuchsleiter-Effekte: Der Interviewer veranlaßt den Befragten bewußt oder unbewußt zu bestimmten Verhaltensreaktionen. • Rosenthal-Effekt: Der Interviewer veranlaßt den Befragten bewußt oder unbewußt zu theorieverifizierenden Verhaltensreaktionen. • Unverständlichkeit bzw. Uneindeutigkeit der Fragen

Quelle: Hagenaaers, J. A., Heinen, T. G.: Effects of Role-independent Interviewer Characteristics on Response, in: Dijkstra, W., Van der Zoowen, J. (Hrsg.): Response Behavior in the Survey Interview, London, New York 1982, S. 91–130, S. 91ff., Dworschak, F.: Wenn Deutsche Ausländer befragen. Zum Zusammenhang zwischen Interviewermerkmalen und Interviewereffekten, in: Sievering, U. O. (Hrsg.): Arbeitsmigrantenforschung in der BRD, Frankfurt/Main 1985, S. 64–127, Hyman, H. u. a.: Interviewing in Social Research, Chicago 1954, S. 99ff. und Erbslöh, E., Wiendick, S.: Der Interviewer, in: Koolwijk, J. van, Wicken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, Wien 1974, S. 83–106, S. 83ff. Eigene Darstellung.

Insgesamt wirken sich die sichtbaren Merkmale eines Interviewers auf das Antwortverhalten des Befragten nur dann aus, wenn ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen dem Thema der Befragung und diesen Merkmalen festzustellen ist. Aussagen über die Richtung und das Ausmaß von Ergebnisverzerrungen aufgrund nicht sichtbarer Merkmale hingegen lassen sich nur sehr schwer treffen, so daß Kontrollmöglichkeiten dieser Fehlerquellen nur bedingt bestehen.⁴⁸¹ Methodisch noch schwieriger kontrollierbar sind die bewußten oder unbewußten (Fehl-)Reaktionen der Befragten.

⁴⁸¹ Reinecke, J.: a. a. O., 1991, S. 31.

Tabelle 8: Befragteneffekte in der empirischen Sozialforschung

Verzerrungen bei inhaltsunabhängigen Reaktionen
<ul style="list-style-type: none"> • Vollständige oder partielle Teilnahmeverweigerung aufgrund allgemein motivationaler Effekte: Nichtteilnahme erfolgt aufgrund fehlenden allgemeinen Interesses an öffentlichen Vorgängen. • Vollständige oder partielle Teilnahmeverweigerung aufgrund speziell motivationaler Effekte: Nichtteilnahme erfolgt aufgrund einer nur peripheren Beziehung des Befragten zum Forschungsthema. • Vollständige oder partielle Teilnahmeverweigerung aufgrund kognitiver Bedingungen: Nichtteilnahme erfolgt aufgrund fehlender kognitiver Fähigkeiten bzw. aufgrund der Annahme des Befragten über eigene fehlende kognitive Fähigkeiten. • Vollständige oder partielle Teilnahmeverweigerung aufgrund von Angsteffekten: Nichtteilnahme erfolgt aufgrund der Befürchtung von unüberschaubaren oder negativen Folgen der Beteiligung an der Untersuchung. • Acquieszenz Response-Set (ACQ-RS): Erscheinen inhaltsbezogene Reaktionen nicht möglich, versucht der Befragte die Situation durch eine Tendenz zur Zustimmung zu entschärfen („Ja-Sager“). Die Ausprägung des Effektes variiert zwischen einzelnen Persönlichkeiten, Schichten und Kulturen (Personen aus der Unterschicht neigen zur inhaltsunabhängigen Zustimmung). Des weiteren tritt sie aufgrund von Ermüdungserscheinungen bei langen Fragebogen sowie aufgrund nur peripheren Interesses am Forschungsthema auf. • Tendenz zum Raten, zu mechanischem Ankreuzen, zur Unwahrheit, zur Vollständigkeit, zur Bevorzugung mittlerer oder neutraler Antwortkategorien und zur Bevorzugung von Extremkategorien. • Instabile Reaktionen der Befragten (Meinungsfluktuation nach Stimmungslage) • Verstrichene Zeit bei Erinnerungsfragen • Unverständlichkeit bzw. Uneindeutigkeit der Fragen
Verzerrungen bei inhaltlichen Reaktionen
<ul style="list-style-type: none"> • Social-Desirability-Response-Set (SD-RS): Der Befragte richtet seine Reaktion nach seiner Vermutung über die „soziale Erwünschtheit“ verschiedener Reaktionsoptionen innerhalb der gegebenen Situation. Bestimmendes Element ist auch hier die Meidung negativer Konsequenzen seines Verhaltens. (Interesse am Fragenthema erhöht die Tendenz zum SD-RS) • Intervieweranwesenheitseffekt: Der Befragte richtet seine Reaktionen nach den allgemein geltenden kulturellen Normen aus. • Good-Subject-Effect: Der Befragte versucht die Rolle der „guten Versuchsperson“ theorieverifizierend zu erfüllen. • Sponsorship-Effect: Der Befragte reagiert in Abhängigkeit seiner Annahmen über Herkunft und Intention des Auftraggebers der Untersuchung • Halo-Effekt: Der Befragten reagiert in Abhängigkeit von Reaktionen bei vorhergehenden Forschungsstimuli

Quelle: Esser, H.: Soziale Regelmäßigkeiten des Befragtenverhaltens, Meisenheim am Glan 1975, S. 323ff., Reinecke, J.: Interviewer- und Befragtenverhalten. Theoretische Ansätze und methodische Konzepte, Opladen 1991, S. 24, Hyman, H. u. a.: Interviewing in Social Research, Chicago 1954, S. 185ff. und Esser, H.: Der Befragte, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, Wien 1974, S. 107–145, S. 107ff. Eigene Darstellung.

Die vorhergehenden Tabellen verdeutlichen einmal mehr das „Dilemma“ der empirischen Sozialforschung: Die unauflösbare Verknüpfung zwischen Forschungsstimulus und Erhebungssituation führt zu, vom Forschungsstimulus unabhängigen, unerwünschten Reaktionen der am sozialen Prozeß der Datenerhebung beteiligten Akteure und damit zwangsläufig zu Ergebnisverzerrungen. Jeder Versuch, den Erhebungsfehler zu minimieren, verändert situative Variablen

und induziert wiederum andere Fehlerquellen. Eine Optimierung der Validität der Datenerhebung ist somit nur schwer erreichbar.⁴⁸² Mögliche Gegenmaßnahmen sind in Tabelle 6 kurz zusammengefaßt worden, wenn auch eine vollständige Sicherheit vor Störeffekten von ihnen nicht zu erwarten ist.

4.2 Die Auswahl des Erhebungsinstrumentes

In der empirischen Sozialforschung existieren eine Reihe von Erhebungsinstrumenten, die sich nicht nur hinsichtlich der forschungstechnischen Verwendbarkeit unterscheiden, sondern auch hinsichtlich der benötigten finanziellen Ressourcen.⁴⁸³

Besteht der Wunsch, eine hohe Anzahl von Elementen einer ausgewählten Grundgesamtheit bei beschränkten Forschungsressourcen zu erreichen, liegt die Verwendung schriftlicher Erhebungsinstrumente nahe. Im Vergleich zu mündlichen Befragungen sinkt zwar einerseits die Bereitschaft der Befragten an der Untersuchung teilzunehmen, andererseits tendieren die Befragten bei schriftlichen Untersuchungen, wenn sie sich zur Teilnahme entschlossen haben, zu weitaus größerer Offenheit bei der Beantwortung der Fragen. Wenn durch begleitende Maßnahmen die Bereitschaft zur Teilnahme generell erhöht wird, liefern schriftliche Interviews gleich gute, teilweise sogar genauere Ergebnisse als mündliche Befragungen. Dies gilt für national als auch für international durchgeführte Untersuchungen.⁴⁸⁴

Werden den Fragen entsprechende Antwortmöglichkeiten zugeordnet, spricht man von „geschlossen“, ansonsten von „offenen“ Fragen. Letztere besitzen den Vorteil der Entdeckung von spontanen, dem Forscher vorher nicht bewußten Zusammenhängen, erfordern aber gleichzeitig vom Befragten die Kompetenz schriftlicher Darlegung eigener Meinungen. Bei „geschlossenen“ Fragen hingegen erfolgt eine kognitive Entlastung des Befragten, indem ihm ein Überblick möglicher Antwortalternativen zur Verfügung gestellt wird. Diese Vorgehensweise bietet sich besonders bei Populationen mit niedriger Schulbildung an. Außerdem werden Antwortoptionen berücksichtigt, an die der Befragte zum Zeitpunkt der Untersuchung vielleicht gerade nicht denkt. Vorteilhaft für den Forscher ist die technische Unkompliziertheit in der Durchführung, die Steigerung der Interpretationsobjektivität sowie die Tatsache, daß die Beantwortung im Bezugsrahmen des formulierten Theoriekonzeptes erfolgt. Gegen die Verwendung „geschlossener“ Fragen spricht die Kritik, daß nur

⁴⁸² Esser, H.: Response-Set – Methodische Problematik und soziologische Interpretation, in: Zeitschrift für Soziologie, No. 8/1977, S. 14–27, S. 259.

⁴⁸³ Vgl. hierzu: Friedrichs, J.: Methoden empirischer Sozialforschung, 13. Aufl., Opladen 1985, S. 192ff.

⁴⁸⁴ Wicken, K.: Die schriftliche Befragung, in: Koolwijk, J. van, Wicken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, Wien 1974a, S. 146–161, S. 157, Pareek, U., Rao, T. V.: Cross-Cultural Survey and Interviewing, in: Triandis, H. C., Berry, J. W. (Hrsg.): Handbook of Cross-cultural Psychology, Teil 2: Methodology, 2. Aufl., Boston 1980, S. 127–179, S. 139.

Ergebnisse erfaßt werden können, die dem vom Forscher konstruierten Kategoriensystem entsprechen. Einzubeziehen ist außerdem der Vorwurf einer zu starken Simplifizierung von Zusammenhängen durch Antwortvorgaben. Insbesondere „höhere verbale Niveaus“ neigen aus solchen Gründen zu Widerständen.⁴⁸⁵

Es wird deutlich, daß es die uneingeschränkte Befürwortung oder Ablehnung eines bestimmten Erhebungsinstrumentes nicht geben kann. Vielmehr ist die Entscheidung im Zusammenhang mit den zur Verfügung stehenden (finanziellen) Ressourcen und situativen Variablen (z. B. Bildungsstand der Population etc.) zu treffen. Die mit dem jeweiligen Erhebungsinstrument verbundenen Probleme bzw. Störeffekte müssen durch begleitende Maßnahmen kontrolliert werden. Beschränkte Kosten- und Zeitbudgets bei Einstellungsmessungen größerer Populationen mit teilweise niedriger Schulbildung führen deshalb zwangsläufig zum Gebrauch von standardisierten schriftlichen Fragebogen.

4.3 Operationalisierung endogener und exogener Variablen

Die oben genannten Ausführungen legen bei vorliegender Untersuchung die Verwendung von standardisierten schriftlichen Fragebogen nahe. Es stellt sich die Frage, ob dabei auf bereits bestehende Fragebogen zurückgegriffen werden kann, oder ob die Befragung mit einem neu entwickelten Fragebogen durchgeführt wird. Für Übernahmen von Fragebogenteilen spricht die Tatsache, daß methodische Probleme der Befragung an anderer Stelle diskutiert und daß die Prüfung auf Reliabilität und Validität in den meisten Fällen durchgeführt wurde.⁴⁸⁶ Dennoch verbietet sich selbst bei bereits validierten Skalen deren rein mechanische Übernahme ohne Berücksichtigung der Randbedingungen und der untersuchten Populationen im Ursprungstest.⁴⁸⁷ Folglich ist „nicht allein eine optimale Anpassung des Frageprogramms an die aktuell gegebene Situation zu versuchen, sondern gleichzeitig auf die Replizierbarkeit der Befragung unter geänderten Bedingungen zu achten“.⁴⁸⁸ Besteht Sicherheit über die aufzunehmenden Skalen stellt sich das Problem der sequentiellen Anordnung der Fragen. Lerneffekte, Motivationseffekte und Halo-Effekte (s. Tabelle 8) verändern Antwortqualitäten.⁴⁸⁹ Einige Autoren schlagen deshalb Konstruktionskriterien für Fragebogen vor.⁴⁹⁰ Unter deren Berücksichtigung sowie aufgrund der

⁴⁸⁵ Karmasin, F., Karmasin, H.: Einführung in Methoden und Probleme der Umfragemforschung, Wien, Köln und Graz 1977, S. 184ff.

⁴⁸⁶ Lichtenberger, B.: a. a. O., 1992, S. 73.

⁴⁸⁷ Fischer, G. H.: Neue Entwicklungen in der psychologischen Testtheorie, in: Fischer, G. H. (Hrsg.): Psychologische Testtheorie, Bern, Stuttgart 1968, S. 15–158.

⁴⁸⁸ Kreutz, H., Titscher, S.: Die Konstruktion von Fragebögen, in: Koolwijk, J. van, Wicken-Mayser, M. (Hrsg.): a. a. O., 1974a, S. 24–82, S. 28.

⁴⁸⁹ Vgl. hierzu Abschnitt 4.1.5.

⁴⁹⁰ Um Vorbehalte vor Beginn der eigentlichen Befragung auszuräumen, sollte ein Begleitschreiben zur Teilnahme motivieren. Es sollte mindestens den Namen des Forschungs-

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

Erfahrungen aus einer vorangegangenen Studie⁴⁹¹ erfolgte die Entwicklung eines ersten Fragebogen-Rohentwurfes, der als Grundlage für einen Pretest mit Studenten diente. Die geäußerten Verbesserungsvorschläge führten im wesentlichen zu Veränderungen im Layout des Erhebungsinstrumentes. Der Fragebogen ist in seiner deutschen und übersetzten Fassung dem Anhang 1 zu entnehmen. Seine durchschnittliche Bearbeitungszeit beträgt sowohl in der deutschen als auch in den übersetzten Form ca. 40 Minuten. Allerdings unterliegt dieser Durchschnittswert generell einer hohen Varianz, deren Ursache empirisch nicht belegt ist. Möglichkeiten zur Verringerung der Streuung liegen entsprechend nicht vor.⁴⁹²

Die Entscheidung, welche Themenschwerpunkte in den Fragebogen aufzunehmen sind, muß inhaltlich, in Verbindung mit den in Kapitel 3 beschriebenen Zusammenhängen, entschieden werden. Hiervon auszunehmen sind bestenfalls die in Teil 6 des Fragebogens zusammengefaßten „demographischen Angaben“ der Befragten. Die „Merkmale der Tätigkeit und der Arbeitsumgebung“ (Teil 1) sind dabei für die Frage entscheidend, inwieweit Merkmale der Arbeitsumgebung zu unterschiedlichen Erwartungshaltungen an die Arbeitnehmermitsprache führen. Kulturelle Unterschiede lassen sich in der Verteilung „individueller Einflußmöglichkeiten im Unternehmen“ (Teil 2) vermuten. Die „südeuropäische“ Konzentration der Entscheidung beim Unternehmer kann dabei genauso wenig ohne Einfluß auf Mitspracheerwartungen bleiben wie generelle „soziopolitische Einstellungen“ (Teil 3) der Befragten. Die individuellen Partizipationsformen – genannt seien beispielhaft die französischen GED – erfordern zudem die Aufnahme des „Vorgesetztenverhaltens“ (Teil 4) in den Fragebogen. Der Fragenkomplex der „Mitsprachemöglichkeiten und deren Erwartungen“ (Teil 5) greift die wesentlichen Elemente aus Kapitel 3 auf. Zum einen sind Fragen zur Rolle der Gewerkschaften von Interesse, da in den untersuchten Ländern sich das „Verhalten“ der Gewerkschaften und deren Einbindung in den Mitspracheprozeß unterscheiden. Zum anderen bilden die Fragen zur Zufriedenheit mit geltenden

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

institutes, das Ziel der Untersuchung und die Zusicherung der Anonymität der Daten enthalten. Die Fragen sollten nicht suggestiv, sondern neutral formuliert sein und den Befragten kognitiv nicht überfordern. Mehrdeutigkeit bei der Fragestellung sollte vermieden werden. Bei geschlossenen Fragen sollten die „Einheiten“ der einzelnen Antwortkategorien genau bestimmt sein. Alle möglichen Antworten sollten dabei berücksichtigt werden. Heikle oder persönliche Fragen sollten an das Ende des Fragebogens gestellt werden, da sie den Befragten zum einen langweilen und somit zur Testfortführung nur wenig motivieren und zum anderen seinen Glauben an die Anonymität der Untersuchung in Frage stellen könnten. Vgl. hierzu: Karmasin, F., Karmasin, H.: a. a. O., 1977, S. 196ff., Wieken, K.: a. a. O., 1974, S. 146ff., Kreutz, H., Titscher, S.: a. a. O., 1974, S. 43ff. und Anger, H.: Befragung und Erhebung, in: Graumann, C. F. (Hrsg.): Sozialpsychologie, Band 1: Theorie und Methoden, Handbuch der Psychologie, Band 7, Göttingen 1969, S. 567–619, S. 586.

⁴⁹¹ Cleff, T.: Kultur als Determinante für Regelungen der Arbeitnehmermitsprache. Ein deutsch-französischer Vergleich, Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der BUGH Wuppertal Nr. 165, Wuppertal 1993.

⁴⁹² Kreutz, H., Titscher, S.: a. a. O., 1974, S. 43.

Regelungsformen und –routinen sowie gewünschte Regelungsinstrumentarien und Mitspracheintensitäten den Kern der Untersuchung. Bei den Mitspracheintensitäten liegt eine Konzentration auf die drei Bereiche „ökonomische“, „soziale“ und „personelle“ Angelegenheiten nahe, da diese Systematik nicht nur im BetrVG zu finden ist, sondern ebenfalls in den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen anderer Länder.

Die Operationalisierungsschritte der sechs Themenbereiche gehen aus den folgenden Abschnitten hervor. Die Kodierung der jeweiligen Meßwerte kann dem Kodierungsplan in Anhang 2 entnommen werden.

4.3.1 Demographische Einflußvariablen

Im Rahmen seriöser empirischer Sozialforschung erfolgt die Aufnahme demographischer Items in das Untersuchungskonzept, sogar teilweise ohne direkte Einbindung dieser Variablen in theoretische Zusammenhänge. Grund hierfür ist ein nicht unerheblicher Erklärungswert demographischer Größen wie Geschlecht⁴⁹³, Alter⁴⁹⁴, Bildungsstand⁴⁹⁵ in Untersuchungen mit unterschiedlichsten Forschungsansätzen und –zielen. Auch in dieser Forschungsarbeit sind derartige Zusammenhänge nicht auszuschließen: Z. B. scheint die Annahme plausibel, daß ältere oder unqualifiziertere Personen einen größeren Wert auf Mitsprache bei Entlassungen legen, da ihre Möglichkeiten, eine neue Arbeit zu finden, häufig begrenzter sind als die von anderen Kollegen.⁴⁹⁶

Eine zentrale Variable bei der Untersuchung interkultureller bzw. internationaler Unterschiede ist die Frage nach der Nationalität. Hierbei stößt man auf 'Galtons Problem', eine Person einer bestimmten Gruppe – hier: Nation – zuzuordnen.⁴⁹⁷ Administrativ wird dieses Problem von Land zu Land unterschiedlich geregelt:

⁴⁹³ Whitehouse, G.: Legislation and Labour Market Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries, in: *Work, Employment and Society*, Vol. 6, No. 1/1992 (Mar.), S. 65–86, Bilden, H.: Geschlechtsspezifische Sozialisation, in: Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): a. a. O., 1991, S. 279–301, S. 279ff.

⁴⁹⁴ Tsui, A. S., O'Reilly III, C. A.: Beyond Simple Demographic Effects: The Importance of Relational Demography in Superior–Subordinate Dyads, in: *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 2/1989, S. 402–423, Seifert, K. H.: Berufliche Entwicklung und berufliche Sozialisation, in: Roth, E. (Hrsg.): a. a. O., 1989, S. 608–630, S. 616ff. und Rosenmayr, L.: Schwerpunkte der Soziologie des Alters (Gerosoziologie), in: König, R. (Hrsg.): *Handbuch zur empirischen Sozialforschung*, Band 7: Familie, Alter, 2. Aufl., Stuttgart 1976, S. 218–406, S. 218ff.

⁴⁹⁵ Ulich, U.: Schulische Sozialisation, in: Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): a. a. O., 1991, S. 378–396, S. 378ff.

⁴⁹⁶ Siehe hierzu diverse Beiträge in: *WSI-Mitteilungen: Schwerpunktthema: Wenn Personalabbau droht. Beschäftigungspolitische Flankierung betrieblicher Umstrukturierungen*, Jg. 48, No. 7/1995.

⁴⁹⁷ Galtung, J.: On the Meaning of „Nation“ as a Variable, in: Niessen, M., Peschar, J. (Hrsg.): a. a. O., 1982, S. 17–34, S. 17ff. und Naroll, R.: Cross-cultural Sampling, in: Cohen, R.,

Tabelle 9: Regelung des Staatsbürgerrechtes in unterschiedlichen Ländern

Land	Regelung der Staatsbürgerrechtes	
Deutschland	jus sanguinis	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens ein Elternteil besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft • Durch Ehe mit einem deutschen Staatsbürger • Sonderregelungen für Ausländer mit deutschen Vorfahren
Frankreich	jus soli	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens ein Elternteil besitzt die französische Staatsbürgerschaft • Mindestens ein Elternteil ist in Frankreich geboren • In Frankreich geborene Kinder von Ausländern mit der Volljährigkeit • Einbürgerung • Durch Ehe mit einem französischen Staatsbürger
Schweden	jus soli	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens ein Elternteil besitzt die schwedische Staatsbürgerschaft • Nach drei Jahren Aufenthalt in Schweden besitzt ein Ausländer das Recht auf die schwedische Staatsbürgerschaft. Entsprechendes gilt für Kinder von Ausländern
Türkei	jus sanguinis	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens ein Elternteil besitzt die türkische Staatsbürgerschaft • Durch Ehe mit einem türkischen Staatsbürger
Großbritannien	jus sanguinis	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens ein Elternteil besitzt die britische Staatsbürgerschaft • Nach drei Jahren Ehe mit einem britischen Staatsbürger
Spanien	jus sanguinis	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens ein Elternteil besitzt die spanische Staatsbürgerschaft • Durch Ehe besteht kein automatischer Anspruch auf die spanische Staatsbürgerschaft
Italien	jus soli	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens ein Elternteil besitzt die italienische Staatsbürgerschaft • Wenn ein Vorfahre zweiten Grades die italienische Staatsbürgerschaft per Geburt besaß • Kinder von Ausländern, wobei die Kinder seit ihrer Geburt bis zur Volljährigkeit ohne Unterbrechung in Italien gelebt haben müssen • Nach drei Jahren Ehe mit einem italienischen Staatsbürger
USA	jus soli	<ul style="list-style-type: none"> • In den USA Geborene (Ausnahme: Diplomatischer Dienst) • Kinder, von denen ein Elternteil US-Amerikaner ist • Einbürgerung

Quelle: Courbe, P: Le nouveau droit de la nationalité, Paris 1994, Hemberger, F., Weidener, H. (Hrsg.): Deutsches Staatsangehörigkeitsrecht. Vorschriften-sammlung mit erläuternder Einführung, München 1991, S. 56ff., Türkisches Staatsangehörigkeitsgesetz No. 403 vom 11.02.1964, Lagen §1950:382 Om Svenskt Medborgarskap, Codice Civil, Madrid 1991, Art. 17ff., The British Nationality Act, 1981, Governmental Printing Office (Hrsg.): Immigration and Nationality Act. Reflecting laws enacted as of April 1, 1992, 9. Aufl. 1992, Washington DC und Legge 5 febbraio 1992, No. 91. Eigene Darstellung.

So erhalten die von Ausländern geborenen Kinder in Deutschland nicht automatisch die deutsche Staatsbürgerschaft. Im Gegensatz hierzu steht das französische Recht, welches allen Personen die französische Staatsbürgerschaft

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

Naroll, R. (Hrsg.): A Handbook of Method in Cultural Anthropology, New York 1979, S. 889–926, S. 896ff.

zusichert, die von französischen Eltern abstammen oder auf französischem Territorium geboren wurden.⁴⁹⁸

Mit zunehmender Globalisierung und verstärkten internationalen Migrationsbewegungen ist eine Nation nicht mehr nur durch ihre eigene, sondern ebenfalls durch fremde Kulturen beeinflusst.⁴⁹⁹ Durch passive und aktive (mikro-)politische Tätigkeit sind Ausländer sowohl aktiv steuernde als auch passiv manipulierte „Subjekte“ im Machtgefüge einer Gesellschaft und deren Subsysteme. Es ist daher nur schlüssig, Bewertungen und Erwartungshaltungen von Ausländern in der gleichen nationalen Einzelstichprobe zu erfassen wie die der inländischen Kollegen, so daß maßgebliches Kriterium zur Aufnahme in eine bestimmte Einzelstichprobe nicht die Pafeintragung, sondern der Lebensmittelpunkt der jeweils untersuchten Person ist. Für die Stichproben in einem Land erhält man somit ein, die realen Verhältnisse abbildendes kulturelles Konglomerat, was der Tatsache Rechnung trägt, daß sich kulturelle/nationale Unterschiede nicht nur durch kulturendogene Faktoren, also aus der jeweiligen Kultur heraus, erklären lassen, sondern auch durch exogene Faktoren, die durch Einflüsse anderer Kulturen zustande kommen.⁵⁰⁰ In eine Einzelstichprobe werden somit nicht „[...] people who are domestic speakers of a common distinct language and who belong either to the same state [...]“⁵⁰¹ aufgenommen, sondern Personen „who normally reside together in face-to-face association“.⁵⁰²

4.3.2 Mitsprachemöglichkeiten der Arbeitnehmer

Da der Begriff der Arbeitnehmermitsprache in der Literatur uneinheitlich verwendet wird,⁵⁰³ ist er als einheitlicher Bezugsrahmen dieser Untersuchung in Abschnitt 2.1.1 theoretisch definiert worden. Bei der Erstellung des Fragebogens bleibt allerdings das Problem, eine einheitliche Begriffsdefinition in die Praxis umzusetzen, da die Arbeitnehmer je nach ihren gesellschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen unterschiedliche Vorstellungen mit dem Begriff der Arbeitnehmermitsprache verbinden (vgl. Abschnitt 4.4). Um sich der damit zusammenhängenden Problematik der Dateninterpretation zu entziehen, muß man sich auf eine „Insel“ verminderter Komplexität begeben, „von der aus das Mare magnum

⁴⁹⁸ Hemberger, F., Weidner, H. (Hrsg.): Deutsches Staatsangehörigkeitsrecht. Vorschriften-sammlung mit erläuternder Einführung, München 1991, S. 56ff., Population et Sociétés, Bulletin Mensuel d'Information de l'Institut d'Etudes Démographiques, No. 281, Juillet 1993, S. 1ff.

⁴⁹⁹ Cohn-Bendit, D., Schmid, T.: Heimat Babyon. Das Wagnis der multikulturellen Demokratie, Hamburg 1992, S. 115ff.

⁵⁰⁰ Vgl. Abschnitt 2.2.2.

⁵⁰¹ Naroll, R.: On Ethnic Unit Classification, in: (A, No. 5/1964, S. 283–312, S. 286.

⁵⁰² Murdock, G. P.: Social Structure, New York 1949, S. 79.

⁵⁰³ Budäus, D.: Entscheidungsprozeß und Mitbestimmung, Wiesbaden 1975, S. 4.

der Weltkomplexität angeschaut werden kann“.⁵⁰⁴ Man muß im Rahmen einer Operationalisierung von Arbeitnehmermitsprache Indikatoren bestimmen, über die in etwa gleiche Vorstellungen bei den Arbeitnehmern bestehen und die möglichst viele Dimensionen von Arbeitnehmermitsprache beschreiben.⁵⁰⁵

Einige Autoren haben versucht, diese Dimensionen im Zusammenhang mit einer Modellkonstruktion zu definieren, ohne sie durch Operationalisierung für die empirische Sozialforschung direkt verwendbar zu machen.⁵⁰⁶ Sinnvoll ist eine Bestimmung von Indikatoren derart, daß eine zweidimensionale Unterscheidung nach Mitspracheebene⁵⁰⁷ und Mitspracheangelegenheit⁵⁰⁸ möglich ist. In der Literatur sind derartige Operationalisierungen nur selten vorgenommen worden. So verwenden Georg/Kiöbler/Scholten⁵⁰⁹ eine Operationalisierung, die nur die betriebliche Arbeitnehmermitsprache in sozialen Angelegenheiten betrifft. Der Vorschlag von Kliemt⁵¹⁰ ist hinsichtlich der Mitspracheangelegenheiten weitaus geeigneter, vernachlässigt allerdings die individuelle Arbeitnehmermitsprache und die Arbeitnehmermitsprache auf Unternehmensebene. Den genannten Forderungen am nächsten kommt die in 16 Items aufgefächerte Operationalisierung der, um das Internationale Institut für Management und Verwaltung/Strukturpolitik gebildeten, IDE-Group.⁵¹¹ Bei der vorliegenden Untersuchung wurden zehn⁵¹² dieser Items in sprachlich überarbeiteter Form aufgenommen. Angaben zu Gütekriterien der übernommenen Indikatoren existieren nicht. Eine Ergänzung durch weitere sechs konstruierte Items erfolgte v. a. in Hinblick auf Mitsprachemöglichkeiten bei ökonomischen Angelegenheiten (z. B. Mitsprache bei der Erstellung des Jahresabschlusses) sowie bei Innovations- (z. B. Neu- und Umbau von Gebäuden, Einsatz neuer Technologien) und Sicherheitsmaßnahmen, da ansonsten „soziale“ und „personelle“ Angelegenheiten im Vergleich zu

⁵⁰⁴ Weinrich, H.: System, Diskurs, Didaktik und die Diktatur des Sitzfleisches, in: Maciejewski, F. (Hrsg.): Theorie-Diskussion Supplement I; Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie, Frankfurt/Main 1975, S. 145-161, S. 145f.

⁵⁰⁵ Diefenbacher, H.: a. a. O., 1983, S. 104ff.

⁵⁰⁶ Vgl. hierzu auch: Bernstein, P.: Workplace Democratization – it's internal dynamics, Kent, Ohio 1976, S. 1ff. und King, C. D., Wall, M. van de: Models of Industrial Democracy, Den Haag u. a. 1978, S. 131ff. und Dachler, H. P., Wilpert B.: Conceptual Dimensions and Boundaries of Participation in Organizations: A Critical Evaluation, in: Administrative Science Quarterly, No. 1/1978, Vol. 23, S. 1-39, S. 3ff.

⁵⁰⁷ „Individuelle Arbeitnehmermitsprache am Arbeitsplatz“, „betriebliche Arbeitnehmermitsprache“ und „Arbeitnehmermitsprache auf Unternehmensebene“.

⁵⁰⁸ „Soziale“, „personelle“ und „wirtschaftliche“ Angelegenheiten.

⁵⁰⁹ Georg, W., Kiöbler, L. und Scholten, U.: Mitbestimmung und Arbeitnehmerbildung. Eine Fallstudie in einem Großbetrieb der Metallindustrie, Opladen 1981, S. 292.

⁵¹⁰ Kliemt, G.: Die Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes im Dienstleistungsbereich, Tübingen 1971, S. 172ff.

⁵¹¹ Industrial Democracy in Europe (IDE) – International Research Group: Industrial Democracy in Europe: An International Comparative Study, in: Social Science Information, Vol. 15 1976, S. 177-203, S. 187ff. und Industrial Democracy in Europe (IDE) – International Research Group: Industrial Democracy in Europe, Oxford 1981, S. 345.

⁵¹² Die Items 1-3, 5, 8-11, 13, 14 der Fragenblöcke 3.8, 5.3 und 5.4 a) dieser Arbeit wurden aus der IDE-Studie übernommen.

ökonomischen oder strukturellen Entscheidungstatbeständen übervertreten wären. Zudem ergeben sich besonders im Bereich der ergänzten Items rechtlich stark divergierende Regelungen in den unterschiedlichen Ländern.

Die Messung erfolgt, wie in der Einstellungsforschung üblich, auf ordinalem Niveau, was die Einstufung bestimmter Merkmale in eine Rangordnung ermöglicht. Die verwendeten Klassifikationsstufen müssen dabei einerseits ausreichend differenziert sein, um unterschiedliche Auffassungen abzubilden, andererseits dürfen sie den Befragten nicht durch eine zu hohe Komplexität überfordern.⁵¹³ Kliemt⁵¹⁴ schlägt deshalb eine Skala mit jeweils fünf Unterteilungen vor, zumal dies unter bestimmten Voraussetzungen eine Approximation der ordinal erhobenen Daten an metrisches Niveau ermöglicht.⁵¹⁵

Die 16 operationalisierten Indikatoren der vorliegenden Untersuchung zur Beschreibung von Arbeitnehmermitsprache kommen zum Einsatz bei der Bestimmung

- der unterschiedlichen, rechtlich oder tarifvertraglich fixierten Mitsprachemöglichkeiten der Arbeitnehmer und deren Vertreter in den unterschiedlichen Ländern,
- der subjektiven Einschätzung rechtlicher Möglichkeiten der Arbeitnehmervertreter bezüglich der Arbeitnehmermitsprache,
- der Erwartung der Arbeitnehmer an die Arbeitnehmermitsprache und
- des Willens der Befragten, sich bei den genannten Tatbeständen engagieren zu wollen.

Entsprechend unterscheiden sich die Deskriptionen der einzelnen ordinalen Abstufungen der Skalen.⁵¹⁶ Einstellungen und Erwartungen sind geprägt von Begleiterscheinungen gegebener Partizipationsstrukturen. Es reicht somit nicht aus, de jure Faktizitäten zu erfragen, ohne gleichzeitig zur Art der Umsetzung durch die Akteure der Industriellen Beziehungen Stellung zu nehmen. Tests zur Bestimmung von Mitsprachekonsequenzen für die Beschäftigten sind von der IDE-Group mit fünf Items bekannt,⁵¹⁷ während Diefenbacher u. a.⁵¹⁸ die

⁵¹³ Bamberg, G., Baur, F.: Statistik, München, Wien 1985, S. 7.

⁵¹⁴ Kliemt, G.: a. a. O., 1971, S. 161ff.

⁵¹⁵ Bortz, J.: Lehrbuch der Statistik. Für Sozialwissenschaftler, 3. Aufl., Berlin 1989, S. 32ff. und Schmidt, P., Opp, K.-D.: Einführung in die Mehrvariablenanalyse, Reinbek bei Hamburg 1976, S. 35.

⁵¹⁶ Wille zum Engagement: Fragenblock 3.8 (Immer / Oft / Manchmal / Selten / Nie). Subjektive Einschätzung rechtlicher Möglichkeiten: Fragenblock 5.3 (Arbeitnehmervertreter müssen nicht informiert werden / vorher informiert werden / um ihre Meinung gefragt werden / zustimmen / zustimmen und Vorschläge machen können). Erwartungen der Arbeitnehmer: Fragenblock 5.4 a) (Arbeitnehmervertreter sollten nicht informiert werden / vorher informiert werden / um ihre Meinung gefragt werden / zustimmen / zustimmen und Vorschläge machen können).

⁵¹⁷ Vgl. Vektor O-ROC-R bei Wilpert, B., Rayley, J.: Anspruch und Wirklichkeit der Mitbestimmung, Frankfurt/Main, New York 1983, S. 118.

Konsequenzen für den Arbeitgeber und die Beziehungen zwischen ihm und den Arbeitnehmern mit drei Items bestimmen, ohne daß genauere Gütekriterien angegeben werden.⁵¹⁹ Die Messung dieser acht übernommenen Indikatoren erfolgt auf einer vierstufigen Ordinalskala.⁵²⁰

Die Mitsprache der Arbeitnehmer auf betrieblicher bzw. Unternehmensebene vollzieht sich im Gegensatz zu direkten Mitsprachemöglichkeiten über Repräsentativsysteme. So ist die Frage, ob ein Repräsentant überhaupt in Lage ist, die Interessen eines Befragten zu vertreten, von zentraler Bedeutung.⁵²¹ Eine Bejahung bzw. Verneinung dieser Frage folgert sich aus der Überlegung, daß der Befragte seine persönlichen Interessen als kaum bzw. als stark unterschiedlich von denen anderer Arbeitnehmer bewertet.⁵²² Im Zusammenhang mit der Frage, ob sich der Befragte eher als Individuum oder als Teil einer Gesellschaft empfindet,⁵²³ läßt sich ein Bild über dessen individualistische Tendenzen nachzeichnen, welche die Akzeptanz von repräsentativer Vertretung mindern und Einfluß auf weitere Daten soziopolitischer Überzeugungen ausüben. Folgende Einflußvariablen erfahren dabei eine Berücksichtigung:

- Die Einstellung zur Idee der „Solidarität“ der Arbeitnehmer,
- die Einstellung zur Notwendigkeit von Gewerkschaften,
- die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft,
- die Einstellung und generelle Meinung über die geltende Arbeitnehmermitsprache,
- die Bereitschaft, für die Wahl zu einem Mitsprachegremium zu kandidieren,
- die Mitgliedschaft des Befragten in einem Mitsprachegremium,
- den „Fatalismus“ gegenüber Entscheidungen der Unternehmensleitung,
- und die Einstellung zur Art der rechtlichen Fixierung der Mitspracheregungen.⁵²⁴

4.3.3 Vorgesetztenverhalten

Aufgabe empirischer Führungsforschung ist die Untersuchung von Determinanten und Konsequenzen des Verhaltens von Vorgesetzten. Forschungsschwerpunkt bildet die Überprüfung ökonomischer und evtl. auch sozialer Effizienz unterschiedlicher Führungsstile. Im Zusammenhang mit der Mitsprache der Arbeitnehmer auf betrieblicher bzw. Unternehmensebene sind kaum

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

⁵¹⁸ Diefenbacher, H. u. a. (Hrsg.): Mitbestimmung: Norm und Wirklichkeit. Fallstudie aus einem Großbetrieb der Automobilindustrie, Frankfurt/Main, New York 1984, S. 328ff.

⁵¹⁹ Lediglich für die interne Konsistenz gibt die IDE-Group für O-ROC-R ein Cronbachs Alpha von 0,78 an.

⁵²⁰ Vgl. Anhang 1, Fragenblock 5.2.

⁵²¹ Vgl. Anhang 1, Frage 3.1.

⁵²² Vgl. Anhang 1, Frage 3.2.

⁵²³ Vgl. Anhang 1, Frage 3.3.

⁵²⁴ Vgl. Anhang 1, Fragen 3.4–3.7, 5.1 a)–e), 5.4 b), 6.7 und 6.8.

Forschungsaktivitäten festzustellen. Der Grund hierfür ist in den unterschiedlichen Perspektiven, aus denen die beiden Themenschwerpunkte „Industrielle Beziehungen“ und „Führungsforschung“ bearbeitet werden, zu suchen. Die unterschiedlichen Sichtweisen sind – ausgehend vom Begriff der Partizipation – von mehreren Autoren konkretisiert worden:

Tabelle 10: Eigenschaften von Partizipationskonzepten

Autor	Art der Partizipation	Eigenschaft der Partizipation
Child	demokratische	Mitsprache über Ziel- und Mitteleinsatz in der Organisation
	konservative	Mitsprache lediglich über Mitteleinsatz in der Organisation
Lammers	strukturelle	Mitsprache als ideologische Notwendigkeit zur Herstellung des Machtgleichgewichtes
	funktionale	Mitsprache als Notwendigkeit zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Organisation
Abrahamsson	politische	Mitsprache ermöglicht es, veränderte Anforderungen an die Organisation durchzusetzen
	soziotechnische	Mitsprache durch verbesserte Einbindung der Organisationsmitglieder zur Erleichterung von Entscheidungsprozessen
Dachler / Wilpert	Mehrdimensionale Darstellung	In einem Gesamtmodell werden Partizipationsziele mit Partizipationsmerkmalen und -resultaten verbunden

Quelle: Child, J.: *The Business Enterprise in Modern Industrial Societies*, London 1969, Lammers, C. J.: *Two Conceptions of Democratization in Organizations*, in: Pussic, von E. (Hrsg.): *Participation and Self-Management*, Vol. 4, *Hierarchical Organizations*, Zagreb 1973, S. 57–73, Abrahamsson, B.: *Bureaucracy or Participation*, London 1977 und Dachler, H. P., Wilpert, B.: *Conceptual Dimensions and Boundaries of Participation in Organizations: A Critical Evaluation*, in: *Administrative Science Quarterly*, No. 1/1978, Vol. 23, S. 1–39, S. 1ff.

Auf der Seite der „politischen“ oder „strukturellen“ Partizipation geht es um die Machtverteilung und Interessendurchsetzung durch die Institutionalisierung von Regelungen und Institutionen der Arbeitnehmermitsprache. Auf der Seite der „soziotechnischen“ oder „funktionalen“ Partizipation stehen ökonomische Effizienz- und Leistungskriterien im Zusammenhang mit individueller Bedürfnisbefriedigung im Vordergrund.⁵²⁵ Eine Verknüpfung dieser beiden Handlungsebenen findet sich in der wissenschaftlichen Literatur nur in Ansätzen,⁵²⁶ die zwar den Einfluß von Führungsverhalten auf Einstellungswerte zu Mitspracheregelungen nicht ausschließen, aber auch nicht abschließend erklären.⁵²⁷ So stellte Kißler⁵²⁸ beispielsweise fest, daß Mitsprache durch den

⁵²⁵ Bartölke, K.: Mitbestimmung, Führung bei, in: Kieser, A., Reber, G. und Wunderer, R. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 10: Handwörterbuch der Führung*, Stuttgart 1987, Sp. 1461–1472, Sp. 1465ff.

⁵²⁶ Vgl. beispielsweise Kotthoff, H.: *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft*, Frankfurt/Main, New York 1981, Bartölke, K., Flechsenberger, D.: *Correlates of Different Degrees of Influence of Works Councils in Plants in the Federal Republic of Germany*, Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der BUGH Wuppertal Nr. 84, Wuppertal 1985.

⁵²⁷ Bartölke, K.: a. a. O., 1987, Sp. 1469ff.

Prozeß der tatsächlichen Partizipation (am Arbeitsplatz) erlernbar ist, jedoch Gefahr läuft, durch Entscheidungen auf höher liegender, nicht mitbestimmter Ebene verfälscht oder umgekehrt zu werden. Zwangsläufig entsteht ein Bewußtsein für die Dringlichkeit, Mitsprache auch auf höheren Ebenen auszuüben,⁵²⁹ was bei Untersuchungen zur institutionalisierten Arbeitnehmersprache rechtfertigt, die durch das Vorgesetztenverhalten ermöglichten, individuellen Partizipationsspielräume zu berücksichtigen.

Obwohl in jüngster Zeit vermehrt Kritik an der Fragebogentechnik zur Erfassung von Führungsverhalten aufgekommen ist, bleibt es weiterhin das dominierende Instrument in der empirischen Führungsforschung. In einer Literaturrecherche fanden Schriesheim/Kerr allein zwischen 1960 und 1976 mehr als 120 verschiedene Skalen,⁵³⁰ deren Verwendbarkeit allerdings größtenteils unsicher ist, da Angaben über Gütekriterien fehlen. Nur wenige Fragebogen besitzen deshalb eine Anerkennung als Instrument zur Messung von Führungsverhalten. Hierzu zählen die Ohio-State Skalen LBDQ⁵³¹, LOQ⁵³² und SBDQ⁵³³. Letzterer fand bei Untersuchungen im Bereich industrieller Unternehmen die weiteste Verbreitung, zumal ihre Reliabilitätskoeffizienten zufriedenstellende Werte aufweisen.⁵³⁴ Bezüglich der Skalvalidität kommt Fittkau-Garthe bei der Interpretation der Anwendung einer deutschen Adaptation (FVVB) des SBDQ zu einem positiven Ergebnis. Dies bedeutet, daß die von den Untergebenen im

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

⁵²⁸ Kibler, L.: Partizipation als Lernprozeß. Basisdemokratische Qualifizierung im Betrieb, Frankfurt/Main, New York 1980, S. 39f.

⁵²⁹ Bartölke, K., Wächter, H.: Mitbestimmung und betriebswirtschaftliche Organisationstheorie in: Koubek, N., Küller, H.-D., Scheibe-Lange, I. (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Probleme der Mitbestimmung, Köln 1980, S. 19–34, S. 22 und Kibler, L.: a. a. O., 1980, S. 39f.

⁵³⁰ Arnold, H. J.: Empirische Führungsforschung, Methoden der, in: Kieser, A., Reber, G. und Wunderer, R. (Hrsg.): a. a. O., 1987, Sp. 183–200, Sp. 185.

⁵³¹ Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ): 40 Indikatoren, welche die Dimensionen „Consideration“ (Mitarbeiterorientierung) und „Initiating of Structure“ (Aufgabenorientierung) beschreiben. Vgl. Hemphill, J. K.: Leader Behavior Description, Personnel Research Board, Columbus, Ohio 1950, Hemphill, J. K., Coons, A. E.: Development of the Leader Behavior Description Questionnaire, in: Stogdill, R. M. Coons, A. E. (Hrsg.): Leader behavior: its description and measurement, Bureau of Business Research, Columbus, Ohio 1957, S. 6–38, S. 6ff.

⁵³² Leadership Opinion Questionnaire (LOQ): Dieser Bogen ist vom Vorgesetzten auszufüllen und soll messen, ob Vorgesetzte wahrnehmen, wie sie sich in ihrer Führungsrolle verhalten sollen. Fleishman, E. A.: The Leadership Opinion Questionnaire, in: Stogdill, R. M. Coons, A. E. (Hrsg.): a. a. O., 1957, S. 120–133, S. 120ff.

⁵³³ Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ): Diese, auch unter dem Namen „Foreman Behavior Description Questionnaire (FBDQ)“, bekannte Skala wurde explizit für die Verwendung in der Industrie entwickelt und besteht aus 48 Indikatoren. Durch Faktorenanalyse lassen sich 28 Indikatoren für die Dimension „Consideration“ und 20 Indikatoren für die Dimension „Initiating Structure“ extrahieren. Vgl. Fleishman, E. A.: A leader behavior description for industry, in: Stogdill, R. M. Coons, A. E. (Hrsg.): a. a. O., 1957, S. 103–119, S. 103ff.

⁵³⁴ Nachreiner, F.: Die Messung des Führungsverhaltens: Zur Validität von Fragebogen zur Beschreibung des Vorgesetztenverhaltens, Bern 1978, S. 45ff.

FVVB abgegebenen Meinungen über ihren Vorgesetzten mit dem tatsächlichen Führungsverhalten übereinstimmen.⁵³⁵ Zu ganz anderen Ergebnissen kommen sowohl Lennerlöf⁵³⁶ bei der schwedischen Adaptation des SBDQ als auch Nachreiner⁵³⁷ bei einer Nachuntersuchung der Validitätskontrollen unterschiedlicher Applikationen des SBDQ: „What the descriptions embody first and foremost are the describer and his attitudes (which of course may be associated with supervisory behavior [...]). Hence the Ohio questionnaire must be invalidated as a suitable instrument for getting descriptions of general behavior characteristics“.⁵³⁸ Seither ist eine Grundsatzdiskussion um die Frage entbrannt, ob „der Merkmalsträger der mit dem SBD[Q] erhobenen Daten eher der Beschreibende als der Beschriebene ist“.⁵³⁹ Im Zweifel ist wohl von ersterem, also einer Erfassung des von den Untergebenen partizipierten Vorgesetztenverhaltens, auszugehen.⁵⁴⁰

Da der Untersuchungsgegenstand dieser Studie in einem internationalen Vergleich von Erwartungen an Mitsprachemöglichkeiten und ihrer Einflußfaktoren besteht, ist für die Bildung von Erwartungshaltungen nicht unbedingt die objektive Realität entscheidend, sondern deren Perzeption als Ausdruck subjektiver Eindrücke und Interessen der Befragten.⁵⁴¹ Internationale Unterschiede zwischen den Perzeptionen lassen dabei inhaltliche Interpretationen der Wirkungen auf Mitspracheerwartungen zu. In den Fragebogen dieser Studie wurden insbesondere die Indikatoren des FVVB übernommen, welche die Mitsprache der Arbeitnehmer direkt betreffen.⁵⁴² Hierzu zählen Items zu Partizipationsmöglichkeiten durch den Vorgesetzten, zur Teamorientierung des Vorgesetzten und zur Betonung der Hierarchie⁵⁴³ durch den Vorgesetzten.⁵⁴⁴

⁵³⁵ Auf Grundlage des SBDQ und des LOQ wurde der aus 24 Items zur Beschreibung von „Consideration“ (Freundliche Zuwendung und Respektierung) und 14 Items zur Beschreibung von „Initiating Structure“ (Stimulierende Aktivität) bestehende Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung (FVVB) entwickelt. Vgl. Fittkau-Garthe, H.: Die Dimension des Vorgesetztenverhaltens und ihre Bedeutung für die emotionalen Einstellungsreaktionen der unterstellten Mitarbeiter, Hamburg 1970, Fittkau-Garthe, H., Fittkau, B.: Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung (FVVB), Göttingen 1971.

⁵³⁶ Lennerlöf, L.: Dimensions of supervision. Swedish Council for Personnel Administration, Report No. 39, Stockholm 1966, S. 43.

⁵³⁷ Nachreiner, F.: a. a. O., 1978, S. 167.

⁵³⁸ Lennerlöf, L.: Supervision: situation, individual, behavior, effect. Swedish Council for Personnel Administration, Report No. 57, Stockholm 1968, S. 301.

⁵³⁹ Nachreiner, F.: a. a. O., 1978, S. 66.

⁵⁴⁰ Nachreiner, F.: a. a. O., 1978, S. 166f.

⁵⁴¹ Marr, R.: a. a. O., 1984, S. 71ff.

⁵⁴² Zu anderen Forschungszwecken wurden Items zur Regelerorientierung sowie zur Aufgaben- und Mitarbeiterorientierung des Vorgesetzten mit in den Fragebogen aufgenommen.

⁵⁴³ Item m wurde übernommen von Park, K.-K.: Führungsverhalten in unterschiedlichen Kulturen, Mannheim 1983, S. 304. Item n wurde selbst entwickelt.

⁵⁴⁴ Partizipationsmöglichkeiten: Fragen e, f, i im Fragenblock 4.1 und 4.3; Teamorientierung: Fragen m und n im Fragenblock 4.1 und 4.3; Betonung der Hierarchie: Fragen h und k im Fragenblock 4.1 und 4.3. Vgl. Anhang 1.

Die operationalisierten Indikatoren messen auf einer fünfstufigen Ordinalskala Perzeptionen der Befragten zum Vorgesetztenverhalten und zum gewünschten Vorgesetztenverhalten.⁵⁴⁵ Eine Bewertung der Konsequenzen des Vorgesetztenverhaltens erfolgt über drei Items einer von der IDE-Group⁵⁴⁶ hierfür speziell entwickelten Skala.⁵⁴⁷

4.3.4 Individuelle Einflußmöglichkeiten im Unternehmen (Positionsmacht)

Der Erklärungswert der durch die Unternehmensorganisation verliehenen individuellen Einflußmöglichkeiten auf die Einstellung zur Arbeitnehmermitsprache ist in vielen Untersuchungen festgestellt worden.⁵⁴⁸ Eine andere Bezeichnung für diese Einflußmöglichkeiten ist der Begriff der Positionsmacht, die Fiedler als „[...] die der Führungsposition innewohnenden Macht, ohne Berücksichtigung der persönlichen Beziehungen des Positionsinhabers zu seinen Untergebenen“ definiert.⁵⁴⁹ Er selbst operationalisiert sie in zwei Tests mit 18 bzw. fünf Items.⁵⁵⁰ Gegen die Verwendung des ersten Tests spricht die Tatsache, daß einer derart umfangreichen Skala im Verhältnis zum Forschungsziel unangemessen wäre. Die Skala mit fünf Indikatoren ist zwar in Hinblick auf die Selbsteinschätzung von Führungskräften konstruiert worden, allerdings läßt sie sich nach Auffassung des Verfassers auch für Arbeitnehmer unterhalb der Führungsebene verwenden. Daher würden die ersten vier Indikatoren in die Befragung aufgenommen.⁵⁵¹ Der fünfte Indikator erfaßt, ob dem Befragten von der Unternehmung ein mit Autorität verbundener Titel verliehen worden ist. Da die (Häufigkeit/Bedeutung der) Vergabe von Titeln interkulturell variiert, mit der Folge, daß dieses Kriterium als Indiz für „Autorität“ und „Positionsmacht“ eine Verzerrung der Ergebnisse herbeiführt, eignet es sich für internationale Untersuchungen nur sehr bedingt. Ein Titel kann z. B. mit vergleichsweise wenig

⁵⁴⁵ Vgl. Anhang 1. Vorgesetztenverhalten: Fragenblock 4.1 (Immer/Oft/Manchmal/Selten/Nie). Gewünschtes Vorgesetztenverhalten: Fragenblock 4.3 (Immer/Oft/Manchmal/Selten/Nie).

⁵⁴⁶ Vgl. Vektor O-ROC-D bei Wilpert, B., Rayley, J.: a. a. O., 1983, S. 118. Die Messung der Indikatoren erfolgt auf einer vierstufigen Ordinalskala. Die IDE-Group gibt als Reliabilitätskriterium für die interne Konsistenz ein Cronbachs Alpha von 0,83 an.

⁵⁴⁷ Vgl. Anhang 1. Fragenblock 4.2.

⁵⁴⁸ Heinz, W. R.: Berufliche und betriebliche Sozialisation, in: Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): a. a. O., 1991, S. 397–415, S. 397ff., *Industrial Democracy in Europe (IDE) – International Research Group: Participation: Formal Rules, Influence and Involvement*, in: *Industrial Relations*, Vol. 18, No. 3, 1979, S. 273–294, S. 278ff. und Cleff, T.: *Industrielle Beziehungen aus Sicht deutscher und französischer Arbeitnehmer*, in: *Industrielle Beziehungen*, Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management No. 4/1994, S. 385–406, S. 394ff.

⁵⁴⁹ Fiedler, F. E.: *Das Kontingenzmodell: Eine Theorie der Führungseffektivität*, in: Kunczik, M. (Hrsg.): *Führung, Theorien und Ergebnisse*, Düsseldorf, Wien 1972, S. 179–198, S. 184.

⁵⁵⁰ Fiedler, F. E.: *Theory of Leadership Effectiveness*, New York u. a. 1967, S. 24, Fiedler, F. E., Chermers, M. M. und Mahar, L.: *Der Weg zum Führungserfolg*, Stuttgart 1979, S. 99.

⁵⁵¹ Vgl. Anhang 1, Frage 2.1–2.4.

Autorität schon auf unterster oder erst mit viel Autorität auf oberster Ebene verliehen werden. Je nachdem würde die durchschnittliche Positionsmacht variieren. Es scheint aus diesem Grund sinnvoll, anstelle dessen ein Item einzufügen, welches die Stellung des Befragten in der betrieblichen Hierarchie – über die Anzahl der Ebenen an Untergebenen – widerspiegelt.⁵⁵² Auch hierbei stellt sich das Problem, daß die Unternehmensstruktur je nach (nationalem) Umfeld variiert. „Individualistisch geprägte Kulturen“ streben nach stark differenzierten und abgestuften Organisationsmodellen, während „kollektivistisch ausgerichtete Kulturen“ ganzheitliche Betrachtungen und somit die Systemharmonisierung in Form flacher Hierarchien vorziehen.⁵⁵³ Eine Verleihung von Entscheidungsrechten ist dabei unabhängig vom Grad der Hierarchisierung der Organisation. So ist vorstellbar, daß ein in einer flachen Hierarchie tätiger Mitarbeiter ohne Untergebene mehr Positionsmacht besitzt als ein Mitarbeiter mit Untergebenen in einer stark abgestuften Hierarchie. Zulässigkeit erlangt ein Indikator zur Bestimmung von Positionsmacht über die Anzahl der Ebenen an Untergebenen deshalb nur bei Untersuchungen im Konzernverbund, wo das Stammhaus in Form von Anweisungen oder als „Vorbild“ Einfluß auf die Organisationsstruktur der Tochterunternehmen nimmt und die Hierarchien in den Einzelunternehmen vergleichbar werden. Der besondere Einfluß von Muttergesellschaften bei der Wahl von Organisationsmodellen der Tochterunternehmen ist in wissenschaftlichen Untersuchungen nachgewiesen worden.⁵⁵⁴

4.3.5 Merkmale der Tätigkeit und Arbeitsumgebung

In diesem Teil des Fragebogens gibt der Befragte seinen Hauptarbeitsbereich⁵⁵⁵ (Produktion, Lager etc.), seine Haupttätigkeiten⁵⁵⁶ (handwerkliche Tätigkeit, Arbeit am Fließband etc.) und seine perzipierten Arbeitsbedingungen an. Die Konstruktion eines Testes zur Bestimmung „perzipierter Arbeitsbedingungen“ vollzog sich durch Kombination von Skalen zur Beschreibung „perzipierter Tätigkeitsmerkmale“ von Benninghaus⁵⁵⁷ und des „Arbeitsbeschreibungsbogens“ (ABB) von Neuberger/Allerbeck⁵⁵⁸. Neben diesen beiden existieren selbstverständlich eine Reihe anderer Tests, zum Teil auch sehr viel jüngeren Datums, denen allerdings hinsichtlich der Überprüfung von Validität

⁵⁵² Vgl. Frage 6.6. im Anhang.

⁵⁵³ Bleicher, K.: a. a. O., 1989, Sp. 1300f.

⁵⁵⁴ Bleicher, K.: a. a. O., 1989, Sp. 1298.

⁵⁵⁵ Eigene Itemkonstruktion.

⁵⁵⁶ Item aus Gille, G.: Führungseinflüsse auf die Arbeitsorientierung der Arbeitsgruppen unter Berücksichtigung personaler Kontextfaktoren am Beispiel der Meisterei im Industriebetrieb. Regressionsanalytische Untersuchung deutscher Arbeiter als Teilgruppe gemischtnationaler Meistereien mit Hilfe von Pfadmodellen, Münster 1990, S. A.III.25 und eigene Ergänzungen.

⁵⁵⁷ Benninghaus, H.: Substantielle Komplexität der Arbeit als zentrale Dimension der Jobstruktur, in: Zeitschrift für Soziologie, No. 16/1987, S. 334–352.

⁵⁵⁸ Allerbeck, M., Neuberger, O.: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“, Bern, Stuttgart und Wien 1978, S. A.30.

und Reliabilität sowie in Hinblick auf die Anzahl von Replikationen die „wissenschaftliche Reife“ fehlen.⁵⁵⁹

Benninghaus begann im Jahre 1978⁵⁶⁰ auf Grundlage von Items des „Job Diagnostic Survey“, des „Job Characteristic Inventory“ und des „Quality of Employment Surveys“ mit der Entwicklung der Skala der „perzipierten Tätigkeitsmerkmale“ und führte sie 1987 zu einer ersten Anwendung.⁵⁶¹ Sie besteht in ihrer Originalversion aus 25 Items, welche die vier Dimensionen subjektiver Wahrnehmung von „Aufgabenvielfalt“, „Entscheidungsspielraum“, „psychische Jobanforderung“ und „Umgang mit anderen Personen“ beschreiben. Reliabilität und Konstruktvalidität des Gesamttestes gelten als gesichert, wohingegen Angaben über die Güte der einzelnen Indikatoren nicht vorliegen.⁵⁶² Im Rahmen dieser Untersuchung erfolgte, unter Beibehaltung der vierdimensionalen Struktur, eine Übernahme von elf der 25 Items, wobei als Auswahlkriterium die Höhe der Faktorladung auf die zugehörige Dimension im Originaltest diente.⁵⁶³

Somatische Arbeitsbedingungen enthält die Skala von Benninghaus nicht, so daß für diesen Bereich ein Rückgriff auf die entsprechende Dimension des von Neuberger/Allerbeck entwickelten „Arbeitsbeschreibungsbogen“ (ABB) erforderlich war. Es geht hierbei nicht – wie vielfach angenommen – um die Messung von Arbeitszufriedenheit, sondern um deren Messung in Verbindung mit bestimmten Arbeitssituationen.⁵⁶⁴ Der ABB besteht aus insgesamt 81 Items, die sich in sieben Dimensionen bzw. Einzelskalen aufgliedern lassen. Die Einzelskalen ergeben nur in Ausnahmefällen faktorenanalytisch eine Ein-

⁵⁵⁹ Siehe z. B.: Breaugh, A. J.: The Measurement of Work Autonomy, in: *Human Relations*, No. 6/1985, Vol. 38, S. 551–570, Rice, W. R., McFarlin, D. B. und Bennett, D. E.: Standards of Comparison and Job Satisfaction he Measurement of Work Autonomy, in: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 4/1989, S. 591–598.

⁵⁶⁰ Benninghaus, H.: Zur Dimensionalität und Kombination von Tätigkeitsmerkmalen, Köln 1978.

⁵⁶¹ Ferratt, T., Dunham, R. B. und Pierce, J. L.: Self-Report Measures of Job Characteristics and Affective Responses: An Examination of Discriminant Validity, *Academy of Management Journal*, Vol. 24, No. 4/1981, S. 780–794, Quinn, R. P.: Effectiveness in work roles: employee responses to work environments, Band 1 und 2, Michigan 1977, Quinn, R. P., Staines, G. L.: The 1977 quality of employment survey, Michigan 1979 und Benninghaus, H.: a. a. O., 1987, S. 334ff.

⁵⁶² ZUMA: a. a. O., 1988, S. H 13–9.

⁵⁶³ „Aufgabenvielfalt“: Item 1–4 besaßen im Original die Faktorladungen 0,68, 0,58, 0,67, 0,58; „Entscheidungsspielraum“: Item 5–6 besaßen im Original die Faktorladungen: 0,65, 0,78; „Psychische Jobanforderung“: Item 7–9 besaßen im Original die Faktorladungen 0,74, 0,74, 0,66 und „Umgang mit anderen Personen“: Item 10 besaß im Original die Faktorladung 0,85. Item 11 wurde selbst hinzugefügt, da der Kontakt zu Kollegen in der Dimension „Umgang mit anderen Personen“ in der Skala von Benninghaus nicht berücksichtigt wurde, der Verfasser aber der Ansicht ist, daß dieser Sachverhalt nicht unbeachtet bleiben sollte. Die Faktorstruktur der Untersuchung in dieser Arbeit weist – wie noch gezeigt wird – diesem Item tatsächlich seine entsprechende Dimension zu.

⁵⁶⁴ Untersuchungen über Messung von Arbeitszufriedenheit unternahm Neuberger bereits früher. Siehe hierzu: Neuberger, O.: Messung der Arbeitszufriedenheit. Verfahren und Ergebnisse, Stuttgart u. a. 1974.

dimensionalität, allerdings sind die Interkorrelationen zwischen den einzelnen ABB-Skalen niedrig genug, um sie als jeweils eigenständige Maßzahlen zu interpretieren.⁵⁶⁵ Gemessen wird hauptsächlich auf einer vierstufigen⁵⁶⁶ Likert-Skala⁵⁶⁷ mit Antwortvorgaben. Die Reliabilitäten der einzelnen Indikatoren und des Gesamttestes sowie Validitätsberechnungen⁵⁶⁸ weisen auf eine besonders hohe Zuverlässigkeit und Eignung des ABB hin.⁵⁶⁹ Aus den zwölf Items der Einzelskala „Arbeitsbedingungen“ des ABB erfolgte eine Übernahme von fünf in den Fragebogen dieser Arbeit, wobei auf die Besonderheiten der Arbeitsplätze in den untersuchten Unternehmen und eine hohe Trennschärfe der Indikatoren abgestellt wurde.⁵⁷⁰ Die für diese Untersuchung entwickelte, aus 16 Items bestehende Skala der „perzipierten Arbeitsbedingungen“ wurde vereinheitlicht auf einer Skalenbreite von fünf Stufen gemessen.

4.3.6 Die Güte der operationalisierten Skalen

Es konnte gezeigt werden, daß die Güte einiger verwendeter Skalen bereits in unterschiedlichen Untersuchungen ausreichend überprüft wurden. Obwohl von einer guten Basis der Skalenqualitäten ausgegangen werden kann, müßte streng genommen der Fragebogen in seiner deutschen und allen übersetzten Formen erneut einer Validitäts- und Reliabilitätskontrolle unterzogen werden, weil einige Skalen nur eine gekürzte oder eine auf die Erhebungspopulation und -situation angepaßte Verwendung erfuhren. Darüber hinaus sind einige Skalen bisher nur national zum Einsatz gekommen und entsprechenden Güteüberprüfungen unterzogen worden. Bei einer strengen wissenschaftlichen Auffassung ist die Güte der übersetzten Skalen nicht automatisch abgesichert und – wenn überhaupt – nur mit Hilfe des Konstruktes der Backtranslationmethode begründbar.

⁵⁶⁵ Allerbeck, M., Neuberger, O.: a. a. O., 1978, S. 32ff., ZUMA: a. a. O., 1988, S. H 01–8.

⁵⁶⁶ Die Antwortvorgaben lauten: ja, eher ja, eher nein, nein. Teilweise wird mit Kunin-Gesichtern in sieben Abstufungen gearbeitet.

⁵⁶⁷ Karmasin, F., Karmasin, H.: a. a. O., 1977, S. 114ff.

⁵⁶⁸ Kriterienbezogene Validitätsstudien des ABB mit dem PAQ (Position Analysis Questionnaire), FPI (Freiburger Persönlichkeitsinventar), AZK (Arbeitszufriedenheitskurzfragebogen), SAZ (Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit), Fehlzeiten, FDE (Fragebogen zur direkten Einstellung), FVVB (Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung). Vgl. Frieling, E.: Psychologische Probleme der Arbeitsanalyse – Dargestellt an Untersuchungen zum Position Analysis Questionnaire (PAQ), Stuttgart 1975, Fahrenberg, J., Selg, H.: Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI), Göttingen 1973, Bruggemann, A.: Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen Arbeitszufriedenheit, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, No. 30/1976, S. 75–82, Fischer, L. Lück, H. E.: Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ), Psychologie und Praxis, No. 16/1972, S. 64–76, Bastine, R.: FDE-Fragebogen zur direktiven Einstellung, Göttingen 1971, Fittkau-Garthe, H., Fittkau, B.: a. a. O., 1971.

⁵⁶⁹ Allerbeck, M., Neuberger, O.: a. a. O., 1978, S. 72ff. und 130ff.

⁵⁷⁰ Bei der Produktion von Reibbelägen kommt es zu hoher Hitze-, Lärm-, Schmutz und Schadstoffbelastung (vgl. Abschnitt 4.6.9). Entsprechend sind diesbezüglich die Items 12–16 in den Test aufgenommen worden.

Tabelle 11: Angaben zur Güte der verwendeten Skalen

Skala	Bereits überprüft auf Reliabilität / Validität	Bemerkung zur Verwendung bei vorliegender Untersuchung
Mitsprache der Arbeitnehmer	keine Angaben	Anpassungen/Ergänzungen einer Skala
Tätigkeitsmerkmale	zum Teil gesichert	Kombination aus zwei gekürzten Skalen
Vorgesetztenverhalten	zum Teil gesichert	Anpassungen/Ergänzungen gekürzte Skala
Individuelle Einflußmöglichkeiten	keine Angaben	Anpassungen/Ergänzungen einer Skala

Eigene Darstellung.

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ist der deutsche Fragebogen einem in Abschnitt 4.1.3 vorgestellten sequentiellen Test–Retest–Verfahren mit drei Meßzeitpunkten unterzogen worden. Für dieses Verfahren stellten sich sieben Befragte zur Verfügung, die den Fragebogen einmal gleichzeitig mit den anderen Befragten, ein zweites Mal drei Tage und ein drittes Mal drei Wochen später ausfüllten. Eine zusammenfassende Darstellung aus den in Anhang 3 berechneten Stabilitätskoeffizienten ergibt sich aus folgender Tabelle 12.

Im Rahmen dieser Untersuchung soll ein statistischer Zusammenhang mit einem Signifikanzniveau von unter 10% als „signifikant“ und mit einem Signifikanzniveau von unter 5% als „stark signifikant“ gelten. Diese Festlegung liegt im Bereich der in der wissenschaftlichen Literatur üblicherweise verwendeten Grenzziehung des Signifikanzniveaus.⁵⁷¹

Die Skalen zur Mitsprache der Arbeitnehmer weisen vergleichsweise stabile Werte auf. Während die Items zum Engagement in Mitbestimmungsfragen noch stärker variieren, die Stabilität der Items zur Einschätzung der rechtlichen Möglichkeiten leicht abnimmt und die der Konsequenzen von Mitbestimmung konstant hoch bleibt, besitzen die Items zur Messung von Erwartungen an Mitspracheregungen die größte Beständigkeit der verwendeten Skalen. Die Variable der Mitspracheerwartungen besitzt somit die geringste Dynamik und vermutlich die größte Reliabilität. Ob die Variation des Engagements in Mitbestimmungsfragen durch eine geringe Reliabilität der entsprechenden Skala oder tatsächlich durch eine variierende Bereitschaft zur Durchsetzung eigener Interessen zu deuten ist, muß hier ungeklärt bleiben. Die Skalen zur Positionsmacht und perzipierten Tätigkeitsbeschreibung weisen ebenfalls auf eine hohe Reliabilität hin, zumal eine organisatorische Veränderung in der Tätigkeit und den Entscheidungskompetenzen der Befragten nicht vorliegt.

Ganz im Gegensatz hierzu stehen die den Vorgesetzten betreffenden Skalen: Ist das tatsächliche Vorgesetztenverhalten noch vergleichsweise stabil, erweisen sich die Items zum gewünschten und zu den Konsequenzen aus dem Vorgesetztenverhalten als instabil. Hier scheinen sich die in Abschnitt 4.3.3 erwähnten, von anderen Autoren bereits aufgezeigten Reliabilitätsprobleme der verwendeten Skala bezüglich der Messung von gewünschtem Vorgesetztenverhalten zu bewahrheiten, da kaum zu vermuten ist, daß die entsprechenden Einstellungen in der Realität einer derartig starken Dynamik unterliegen. Die

⁵⁷¹ Bauer, F.: Datenanalyse mit SPSS, Berlin, Heidelberg und New York 1986, S. 41.

Ergebnisse zeigen deutlich, daß die Reliabilität der Vorgesetztenkalen auf Basis von sieben Test–Retest Fällen kaum bestätigt werden kann. Ein zeitlich begrenzter Feldzugang erlaubte keine umfangreichere Güteprüfungen, so daß eine Validierung der „Vorgesetztenkalen“ – auch unter Betrachtung der in Tabelle 11 dargestellten Ergebnisse – noch aussteht.

Tabelle 12: Stabilität der einzelnen Skalen über drei Meßzeitpunkte

Skala	Signifikanz des Zusammenhanges der Items über die einzelnen Meßzeitpunkte				Stabilität
	Signifikanz	1.-2.	2.-3.	1.-3.	
Einschätzung zur gegebenen Rechtssituation (RECHTXX)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	13/16 1/16 2/16	11/16 1/16 4/16	9/16 2/16 5/16	Atnehmend stabil
Erwartungen an Mitspracheregeln (SOL_MBXX)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	13/16 2/16 1/16	14/16 0/16 2/16	13/16 0/16 3/16	Sehr stabil
Bereitschaft zum Engagement in Fragen zur Mitsprache (ENGAGEXX)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	8/15 1/15 6/15	11/16 2/16 3/16	8/15 0/15 7/15	Schwach stabil
Konsequenzen des Mitsprachesystems (KONSQMBXX)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	5/8 2/8 1/8	5/8 1/8 2/8	5/8 1/8 2/8	Stabil
Perzipierte Tätigkeitsbeschreibung (ARBEITXX)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	10/14 1/14 3/14	10/14 0/14 4/14	11/16 1/16 4/16	Stabil
Tatsächliches Vorgesetztenverhalten (IST_VGXX)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	6/14 2/14 6/14	9/14 0/14 5/14	10/14 0/14 4/14	Stabil
Gewünschtes Vorgesetztenverhalten (SOL_VGXX)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	4/11 4/11 3/11	6/11 1/11 4/11	4/12 2/12 6/12	Instabil
Konsequenzen aus dem Vorgesetztenverhalten (KONSQVGX)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	1/3 1/3 1/3	1/3 2/3 0/3	1/3 0/3 2/3	Instabil
Positionsmacht (ABT_AUFG, BEURTEIL, HIERARCH, PERSSMASS, STRAFEN)	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	5/5 0/5 0/5	3/5 2/5 0/5	4/5 1/5 0/5	Stabil
Sonstige	stark signifikante Items: signifikante Items: unsignifikante Items:	2/8 3/8 3/8	4/8 2/8 2/8	2/8 4/8 2/8	Schwach stabil

Quelle: Anhang 3. Eigene Berechnung.

4.4 Die Übersetzung des Fragebogens

Die Übersetzung eines Fragebogens ist eine der schwierigsten Aufgaben, denn „human beings speaking different languages do not live in the same ‘real’ world with different labels attached: they live in different worlds – language itself acts as a filter on reality, molding our perceptions of the universe around us. German linguistic philosophers have called this molding more picturesquely die ‘Sprachliche Zwischenwelt’, the language’s ‘world in-between’ man and

reality“.⁵⁷² Sprache kann nicht als neutrales Medium betrachtet werden, da sie selbst Ergebnis einer bestimmten Kultur ist und somit den Denkprozeß durch Wörter und Begriffe steuert. Wenn man versucht, „das Denken einer [...] Gesellschaft inhaltlich in unsere Sprache und unseren Kategorien zu fassen, ohne diese zu modifizieren, verliert dieses Denken an Evidenz“.⁵⁷³ Es muß deshalb versucht werden, semantische Strukturen und kulturelle Symbole der einen Sprache in die andere Sprache äquivalent zu übertragen.^{574, 575}

Tabelle 13: Mögliche Übersetzungen des deutschen Begriffes der Arbeitnehmermitsprache

	Mögliche Übersetzungen	Auswahl für vorliegende Untersuchung	Bedeutung
Französisch	Cogestion, Participation, Autogestion, Concertation	Concertation	Mitsprache durch Information und Konsultation
Schwedisch	Medverkan, medbestämmande, meddelande	Medbestämmande	Mitbestimmung
Türkisch	Söz hakkı, Yönetime katılma, katılmak	Söz hakkı	Mitspracherecht
Britisch / Amerikanisch	Selfmanagement, social concertation, opportunities to participate in the decision making process, workers' participation, participation in decision making	worker participation, participation in decision making	Arbeitermitsprache, Mitsprache bei Entscheidungen
Italienisch	Partecipazione, Autogestione, Concertazione (sociale), coinvolgimento dei lavoratori (istituzionalizzata)	coinvolgimento dei lavoratori (istituzionalizzata)	(Institutionalisierte) Mitsprache / Einbindung der Arbeitnehmer
Spanisch	Autogestion, participación en la empresa, posibilidad de intervención (institucionalizadas), posibilidad de concertación (institucionalizadas)	posibilidad de intervención y concertación (institucionalizadas)	(Institutionalisierte) Möglichkeit der Intervention und Mitsprache

Quelle: Diverse Wörterbücher.⁵⁷⁶

⁵⁷² Campbell, D. T., Werner, O.: Translating, Working Through Interpreters, and the Problem of Decentering, in: Cohen, R., Naroll, R. (Hrsg.): a. a. O., 1979, S. 398–420, S. 398.

⁵⁷³ Lienhardt, G.: Denkformen, in: Institutionen in primitiven Gesellschaften, Frankfurt/Main, S. 110, zitiert nach: Aoki, T.: Zur Übersetzbarkeit von Kultur (Übersetzt von Shimada, S.), in: Matthes, J. (Hrsg.): a. a. O., 1992, S. 49–67, S. 59.

⁵⁷⁴ Brislin macht deshalb eine Reihe von Vorschlägen auf die im Rahmen dieser Studie nicht genauer eingegangen werden kann. Vgl.: Brislin, R. W.: Translation and Content Analysis of Oral and Written Materials, in: Triandis, H. C., Berry, J. W. (Hrsg.): a. a. O., 1980, S. 389–444, S. 432.

⁵⁷⁵ Campbell, D. T., Werner, O.: a. a. O., 1979, S. 399ff.

⁵⁷⁶ König, I., Piotrowski-Rochefort, A. und Werner, H. Französisch–Deutsch/Deutsch–Französisch. Begriffe zu Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialem, Nürnberg 1991, Jue, I., Zimmermann, N.: Glossar zur europäischen Gewerkschaftsarbeit. Französisch–Deutsch/Deutsch–Französisch, Hannover 1994, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.): European Employment and Industrial Relations Glossary:

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

Unter dem Begriff der „Mitbestimmung“ versteht man in der Bundesrepublik auch die Möglichkeit der Mitentscheidung.⁵⁷⁷ Denkbare Übersetzungen ergeben sich aus Tabelle 13, welche beispielsweise für das Französische die Wörter „Cogestion“, „Autogestion“, „Participation“ oder „Concertation“ vorsehen. Beim ersten Begriff, der im übrigen häufig als einzige Möglichkeit in Wörterbüchern angegeben wird,⁵⁷⁸ bestehen bei den französischen Arbeitnehmern eher „nebulöse“ Vorstellungen und er steht in der Regel als Synonym für das deutsche Mitsprachesystem. Der Begriff „Participation“ dagegen bezieht sich auf die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensgewinn. Die „Autogestion“ bezeichnet die insbesondere von der CGT vertretene Gesellschaftsideologie, in der die Arbeitnehmer die Unternehmen selbst verwalten, und weniger das real existierende französische Mitsprachesystem. Als einzig annehmbare Übersetzung bleibt deshalb der Begriff der „Concertation“, der das praktizierte System der Information und Konsultation beschreibt.⁵⁷⁹

Ein identisches Symbol für alle Sprachen ist – und dies gilt für viele weitere Begriffe, wie Vorgesetzter, Mitarbeiter etc., ebenfalls – also nicht herzustellen, was aber eine empirische Untersuchung theoretisch nicht von vornherein verbietet. Wie bereits festgestellt, spiegelt diese Verschiedenheit der Bedeutung von Sprachsymbolen die Unterschiede der sozialen Systeme bzw. Realitäten wider. Um sich dem Vorwurf einer – willkürlichen oder aber auch unbeabsichtigten – Manipulation durch nachlässige Übersetzung des Erhebungsinstrumentes zu entziehen, muß der Analyserahmen so gestaltet werden, daß bestimmte, einem Kulturvergleich zu unterziehende Problemfelder durch (kultur-)äquivalente Begriffe gekennzeichnet sind. In der Praxis kann dies eine Übersetzung des Fragebogens mit Hilfe der **Backtranslationmethode** bewerkstelligen, bei welcher der Fragebogen der Ausgangssprache durch einen Muttersprachler der Zielsprache übersetzt wird. Ein Muttersprachler der Ausgangssprache übersetzt dann den neu entstandenen Fragebogen zurück in die Ausgangssprache. Die am Backtranslationprozeß beteiligten Personen diskutieren und beseitigen abschließend die Bedeutungsabweichungen zwischen dem Ausgangsbogen und der Rückübersetzung. Zur Vereinfachung des Verfahrens kommen häufig bilinguale Übersetzer zum Einsatz. Allerdings besitzen diese eine „stärkere“ und eine „schwächere“ Sprache, so daß der Erfolg des Übersetzens nicht unbedingt

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

Spain, Dublin 1991, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.) European Employment and Industrial Relations Glossary: Italy, Dublin 1991, Kornrumpf, H. J.: Deutsch-Türkisch, Berlin u. a. 1993, Worgt, G., Sieber, A.: Deutsch-Schwedisch, Leipzig 1985.

⁵⁷⁷ Marr, R.: a. a. O., 1984, S. 87ff.

⁵⁷⁸ Grappin, P. (Hrsg.): Grand Dictionnaire Français Allemand, Paris 1989, S. 1134.

⁵⁷⁹ Clément, J.-P.: La participation dans l'entreprise, Paris 1983, S. 63ff. und Lecher, W.: a. a. O., 1982, S. 688.

gesichert ist und eine Diskussion über strittige Punkte erst gar nicht geführt werden kann.⁵⁸⁰

Im Rahmen der Befragung erfolgte die Erstellung bzw. Übersetzung aller Fragebogen durch die traditionelle Backtranslationmethode. Selbstverständlich kann – trotz aller aufgewendeter Sorgfalt – dieses Verfahren nicht vollständige Sicherheit davor bieten, daß zwischen Forscher und Befragtem ein Mißverständnis bezüglich der Bedeutung bestimmter Begriffe besteht. Dies ist im übrigen selbst bei einsprachigen Untersuchungen kaum zu leisten, da innerhalb einer Kultur ort-, zeit- und subkulturgebundene Bedeutungsverschiebungen auftreten.⁵⁸¹ Zum einen ist das Instrumentarium deshalb vor jedem Einsatz entsprechenden Anpassungen zu unterwerfen, zum anderen ist bei der Auswertung der Daten nicht nur von fallweiser Verschiedenheit der abstrakten und (kultur-)übergreifenden Sprachsymbole auszugehen,⁵⁸² sondern diese Unterschiede sollten zudem in die Interpretation mit einfließen. Der Leser kann sich in Anbetracht der genannten Übersetzungsprobleme ein Bild von der Qualität der in Anhang 1 aufgeführten Fragebogen machen.

4.5 Die Ermittlung einer adäquaten Stichprobe

Jegliche Art empirischer Sozialforschung erfordert die Festlegung der zu untersuchenden Grundgesamtheit, aus der mit Hilfe einheitlich angewendeter Auswahlverfahren Stichproben mit einer bestimmten Mindestgröße zu ziehen sind. Bei der Bestimmung der Grundgesamtheit bestehen im wesentlichen zwei Strategien: Bei der Ersten wird die Grundgesamtheit möglichst **breit angelegt**, so daß von einem repräsentativen (Bevölkerungs-)Querschnitt ausgegangen werden kann.⁵⁸³ Diese Methode benötigt große finanzielle und zeitliche Ressourcen, die insbesondere bei internationalen Untersuchungen nicht aufzubringen sind.

Aus diesem Grund erfolgt häufig ein Rückgriff auf die zweite, eine die Grundgesamtheit **eng anlegende Strategie**, bei der aus den zu vergleichenden Kulturen ähnliche „Subkulturen“ als Grundgesamtheiten ausgewählt werden. Beispielsweise arbeiten alle Mitarbeiter eines ethnozentrisch geführten und multinational tätigen Unternehmens in einer ähnlich strukturierten Unternehmensform und Unternehmenskultur, verwenden ähnliche Produktionsprozesse und sind

⁵⁸⁰ Brislin, R. W.: a. a. O., S. 431ff., Campbell, D. T., Werner, O.: a. a. O., 1979, S. 398ff. und Niessen, M.: Qualitative Aspects in Cross-National Comparative Research and the Problem of Functional Equivalence, in: Niessen, M., Peschar, J. (Hrsg.): a. a. O., 1982, S. 83–104, S. 90ff.

⁵⁸¹ Bartsch, R.: Sprachnormen. Theorie und Praxis, Tübingen 1985, S. 85ff., Dubois, J. u. a.: Dictionnaire de linguistique, Paris 1973, S. 342 und Moser, H.: Sprache – Freiheit oder Lenkung? Zum Verhältnis von Sprachnorm, Sprachwandel, Sprachpflege, Duden-Beiträge zu Fragen der Rechtschreibung, der Grammatik und des Stils, Heft 25, Mannheim 1967, S. 23ff.

⁵⁸² Dahrendorf, R.: Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung, München 1965, S. 27ff.

⁵⁸³ Bamberg, G., Baur, F.: a. a. O., 1985, S. 9.

somit vergleichbaren Arbeitsbedingungen unterworfen, so daß eine Reihe von Einfluß- und Störvariablen, mit Ausnahme der der Nationalität, als relativ konstant angenommen werden kann. Folgt man daher – wie in dieser Untersuchung – der Strategie enger Grundgesamtheiten durch die Auswahl einer international tätigen Sparte eines multinationalen Unternehmens, so darf nicht übersehen werden, daß diese Unternehmen aufgrund ihrer sozialen Vernetzung eine konvergierende Unternehmenskultur aufweisen und deshalb in keinem Land ihrer Niederlassung mehr als „typischer Vertreter ihrer Zunft“ zu bezeichnen sind. Ebenfalls gelten die einzelnen Standorte um so eher als isomorph, je ähnlicher endogene Variablen, wie Produktionsabläufe oder Unternehmenskultur etc., und je gleichartiger exogene Variablen, wie Marktbedingungen, werden. Die Variabilität der Daten von einem Land zum anderen liegt in einem solchen Fall unterhalb der tatsächlichen Variabilität, d. h. die länderspezifischen Unterschiede sind im Zweifelsfall größer als die durch die Datenanalyse Ermittelten.⁵⁸⁴

Ob sich die theoretischen Annahmen der engen Auswahl der Grundgesamtheit in der Praxis vollständig bewahrheiten, ist sicher fraglich. Sorgsame Vorbereitung bei der Auswahl von einzelnen isomorphen Grundgesamtheiten ist daher die wichtigste Voraussetzung dafür, dieses Ziel annähernd zu erreichen. Trotz seiner Schwächen bleibt dies der einzig gangbare Weg der (internationalen) Forschung, solange Vollerhebungen nicht finanzierbar sind. Inwieweit von einer über die Grundgesamtheit hinausgehenden Repräsentativität der auf diese Art gewonnenen Resultate ausgegangen werden kann, hängt auch von der Kompatibilität der Ergebnisse mit denen anderer Forschungsarbeiten zum gleichen Thema ab, sowie von der Frage, ob die Forschungsinhalte (Hypothesen etc.) theoretisch „sauber“ abgeleitet werden.

Selbst eng anliegende Grundgesamtheiten bleiben für eine Vollerhebung häufig zu groß, so daß sich Wissenschaftler aus ökonomischen Gesichtspunkten zwangsläufig mit dem Ziehen von Stichproben zufrieden geben müssen. Viele Autoren haben Versuche unternommen, die möglichen Auswahlverfahren – die im übrigen auch in Kombinationen miteinander verwendet werden können – zu systematisieren. Tabelle 14 liefert einen kurzen Überblick, ohne auf Vor- und Nachteile der einzelnen Verfahren detailliert einzugehen.

⁵⁸⁴ Hofstede, G., Spangenberg, J.: Internationale(n) Vergleiche, Technik der, in: Macharzina, K., Welge, M. K. (Hrsg.): a. a. O., 1989, Sp. 948–963, Sp. 954ff.

Tabelle 14: Zusammenfassung statistischer Auswahlverfahren

Auswahlverfahren	Charakteristik
A. Bewußte Auswahl	Die Entscheidung über die Aufnahme eines Elementes in die Stichprobe liegt im Ermessen des Auswählenden. Auswahlwahrscheinlichkeiten der Elemente können vor der Stichprobenerhebung nicht angegeben werden. Probleme: Auswahl subjektiv; stark verminderte Generalisierbarkeit der Ergebnisse; Interferenzstatistik ist nicht anwendbar.
Quota	Eine Quota-Stichprobe soll hinsichtlich bestimmter Merkmale (Geschlecht etc.) die Verhältnisse der Grundgesamtheit abbilden (Miniaturquerschnitt). Die Bedeutsamkeit der Merkmale, die als Verteilungsschlüssel Verwendung finden, muß nachgewiesen werden. Probleme: Quotenkonstruktion bei heterogenen Grundgesamtheiten kompliziert/unmöglich.
Abschneideverfahren	Ein bestimmtes Merkmal der Grundgesamtheit ist im wesentlichen auf wenige Elemente konzentriert. Somit genügt die Auswahl dieser Elemente, um den Großteil der Varianz der Grundgesamtheit zu erklären. Probleme: Als generelles Auswahlverfahren ungeeignet.
Typische / extreme Auswahl	Es werden die Elemente in eine Stichprobe genommen, die subjektiv als typische/extreme Vertreter der Grundgesamtheit zu werten sind. Probleme: Als generelles Auswahlverfahren ungeeignet.
B. Wahrscheinlichkeitsauswahl	Die Entscheidung über die Aufnahme eines Elementes in die Stichprobe obliegt dem Zufallsprinzip. Auswahlwahrscheinlichkeiten der Elemente können vor der Stichprobenerhebung angegeben werden. Anmerkung: Erhöhte Generalisierbarkeit der Ergebnisse; Interferenzstatistik ist anwendbar.
Einfache Zufallsauswahl	Jedes Element besitzt die gleiche Wahrscheinlichkeit, in eine Stichprobe zu gelangen. Die in der Grundgesamtheit numerierten Elemente werden mit Hilfe von generierten Zufallszahlen ausgewählt.
Geschichtete Auswahl	Die Menge der Elemente der Grundgesamtheit ist anhand bestimmter Elementmerkmale in disjunkte Mengen (Schichten) zerlegt, aus denen wiederum Einzelstichproben gezogen werden. Entsprechen die Anteile der Schichten der Stichproben denen der Grundgesamtheit, spricht man von proportionalen, sonst von disproportionalen geschichteten Stichproben.
Klumpen	Die Auswahl vollzieht sich nicht anhand einzelner Elemente, sondern bezieht sich auf Elemente in bereits zusammengefaßten Elementgruppen (Klumpen). Probleme: Klumpeneffekt: Bei stark differierenden Klumpen sind die Unterschiede zwischen den Elementen in einem Klumpen geringer als in einer normalen Zufallsstichprobe; Klumpenauswahl wird häufig in Verbindung mit anderen Verfahren angewendet.
Mehrstufige Auswahlverfahren	Die Zufallsauswahl vollzieht sich durch die serielle Anwendung mehrerer Verfahren der Wahrscheinlichkeitsauswahl.

Quelle: Koolwijk, J. van: Das Quotenverfahren: Paradigma sozialwissenschaftlicher Auswahlpraxis, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 6: Statistische Forschungsstrategien, München, Wien 1974, S. 81–99, S. 81ff, Sturm, M., Vajna, T.: Planung und Durchführung von Zufallsstichproben, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 6: Statistische Forschungsstrategien, München, Wien 1974, S. 40–80, S. 40ff. und Schnell, R., Hill, P. B. und Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung, 2. Aufl., München, Wien 1989, S. 256ff. Eigene Darstellung.

Aufgrund ihrer Subjektivität sollten aus wissenschaftlicher Sicht bewußte Auswahlverfahren nur in begründeten Fällen Anwendung finden.⁵⁸⁵ Im Rahmen

⁵⁸⁵ Koolwijk, J. van: Das Quotenverfahren: Paradigma sozialwissenschaftlicher Auswahlpraxis, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 6: Statistische Forschungsstrategien, München, Wien 1974, S. 40–80, S. 40ff. und Schnell, R., Hill, P. B. und Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung, 2. Aufl., München, Wien 1989, S. 256ff. Eigene Darstellung.

dieser Studie kommt deshalb ein mehrstufiges Auswahlverfahren bestehend aus Klumpen- und proportional geschichteter Auswahl zum Einsatz: Gemäß der Strategie einer eng angelegten Grundgesamtheit erfolgte die Untersuchung in einer Sparte eines international tätigen Unternehmens, wobei die einzelnen Standorte als „Klumpen“ im Sinne der entsprechenden Analyse zu definieren sind. Die einzelnen Standorte weisen in ihrer Grundgesamtheit annähernd die gleiche Verteilung von im direkten (60%) und im indirekten (40%) Bereich beschäftigten Arbeitnehmern auf, so daß zur Beibehaltung dieser strukturellen Gleichheit aus jedem Klumpen eine proportional nach dem Beschäftigungsbereich geschichtete Einzelstichprobe gezogen wurde.

Zur ex-ante Bestimmung eines Mindeststichprobenumfangs sind – neben ökonomischen Rahmenbedingungen – Kenntnisse über die Varianz der Grundgesamtheit bzw. deren Schätzwert, die Länge des gewünschten Vertrauensintervalls und dem Quantilwert der standardisierten Normalverteilung zu einem korrespondierenden Signifikanzniveau nötig.⁵⁸⁶ Zumindest über die Streuung in der Grundgesamtheit bestehen im voraus keine Kenntnisse, so daß sich bestenfalls entsprechende Parameterschätzungen aus artverwandten Untersuchungen übernehmen lassen.⁵⁸⁷ Der Verfasser selbst erarbeitete im Jahre 1993 einen Zweiländervergleich über Erwartungen der Arbeitnehmer an Mitspracheregungen zwischen dem deutschen und französischen Standort des im Rahmen dieser Studie untersuchten multinationalen Unternehmens.⁵⁸⁸ Aus den Ergebnissen läßt sich über die maximale Varianz der wichtigsten Items ein Mindeststichprobenumfang für die vorliegende Untersuchung von 44 zu Befragenden bestimmen.⁵⁸⁹ Dieser Wert liegt im oberen Bereich des Stichproben-

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

forschung, Band 6: Statistische Forschungsstrategien, München, Wien 1974b, S. 81–99, S. 81ff., Sturm, M., Vajna, T.: Planung und Durchführung von Zufallsstichproben, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): a. a. O., 1974b, S. 40–80, S. 40ff. und Karmasin, F., Karmasin, H.: a. a. O., 1977, S. 237ff. und Schnell, R., Hill, P. B. und Esser, E.: a. a. O., 1989, S. 256ff.

⁵⁸⁶ Hierzu seien folgende Annahmen gemacht: Die Stichprobe sei im Vergleich zum Umfang der Grundgesamtheit klein und der Stichprobenumfang in Hinblick auf den zentralen Grenzwertsatz größer als 40. Hieraus läßt sich ableiten, daß eine Endlichkeitskorrektur entfallen und eine Normalverteilung angenommen werden kann. Die Stichprobenvarianz schätzt somit die Varianz der Grundgesamtheit erwartungstreu. Der Sicherheitsgrad e beträgt die halbe Länge des Konfidenzintervalles:

$$e = z_{\alpha} \frac{\sigma_x}{\sqrt{n}}, \text{ so daß für den Mindeststichprobenumfang gilt: } n_e = z_{\alpha}^2 \frac{\sigma_x^2}{e^2}. \text{ Vgl. Kellerer, H.:$$

Theorie und Technik des Stichprobenverfahrens, 3. Aufl., München 1963, S. 48ff., Yates, F.: Sampling Methods for Censuses and Surveys, London 1960, S. 97f., Sturm, M., Vajna, T.: a. a. O., 1974, S. 40–80, S. 50ff. und Yamane, T.: Statistik. Ein einführendes Lehrbuch, Band 1, Frankfurt/Main 1976, S. 187ff.

⁵⁸⁷ Sturm, M., Vajna, T.: a. a. O., 1974, S. 51

⁵⁸⁸ Cleff, T.: a. a. O., 1993 und Cleff, T.: a. a. O., 1994.

⁵⁸⁹ Bei einer Fehlerwahrscheinlichkeit von 5,0% und einem Sicherheitsgrad von 0,4 ergibt sich eine Stichprobengröße von 44, wenn der Maximalwert aller Stichprobenvarianzen der Skala

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

intervalles von 20 bis 50, das Naroll⁵⁹⁰ bei internationalen Vergleichen mit heterogenen Grundgesamtheiten pro Nation (Klumpen) vorschlägt. Um den Stichprobenumfang auch bei Antwortausfällen sichern zu können, wurde als Ziel für die Stichprobengröße an den jeweiligen Standorten des multinationalen Unternehmens von 50 bis 115 zu Befragenden vorgegeben, was sich zum größten Teil realisieren ließ.⁵⁹¹

4.6 Die untersuchten Unternehmen

Die Aktivitäten des in Großbritannien ansässigen Konzerns „BBA-Group PLC“⁵⁹² konzentrieren sich auf drei Marktbereiche,⁵⁹³ die ihrerseits operational in Sparten mit Business-Unit-Organisation⁵⁹⁴ strukturiert sind. Als Analyseeinheit der vorliegenden Studie wurden alle Standorte der Division „Friction Materials“ (Reibwerkstoffe) des Marktgebietes Kraftfahrzeuge gewählt. Die Entwicklung dieser Division ist im hohen Maße abhängig von der Konjunktur der Automobilindustrie. Als einer der größten Erstausrüster von Kraftfahrzeugen hat sich der Rückgang der Nachfrage nach Neuwagen Anfang der 90er Jahre in den Divisionskennzahlen und in der Beschäftigungsentwicklung deutlich niederschlagen. Die langsame Erholung des Automobilmarktes sowie neue Erstausrüsterverträge verbessern zwar seitdem die ökonomische Lage der Division, allerdings ohne eine Verbesserung des Beschäftigungsniveaus.⁵⁹⁵

BBA-Friction ist in Europa mit Abstand der größte und weltweit einer der größten Hersteller von Industrie- und Automobil-Reibbelägen. In den letzten Jahren sind auch Entwicklungen zu einer größeren Internationalisierung der Produktion festzustellen, so daß neben den traditionellen europäischen Standorten in Großbritannien, Schweden, Frankreich, Deutschland und Spanien auch in den

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

„Erwartungen der Arbeitnehmer an Mitspracheregelungen“ von 1,82 angenommen wird. Für den Minimalwert der Stichprobenvarianz (0,33) wäre hingegen nur eine Stichprobengröße von acht nötig.

⁵⁹⁰ Naroll, R.: a. a. O., 1979, S. 902f.

⁵⁹¹ Siehe Abschnitt 4.6 Die untersuchten Unternehmen, S. 160ff.

⁵⁹² Der Umsatz des Konzerns steigt von 1990 bis 1995 kontinuierlich von 1,2 Mrd. auf 1,5 Mrd. £. Vgl. BBA Group PLC: Jahresberichte 1990-1994, Cleckheaton 1991-1995.

⁵⁹³ Der Kraftfahrzeug-Bereich stellt Reibwerkstoffe und Brems- und Transmissionssysteme für Kraftfahrzeughersteller und Ersatzteilmärkte her. Der Bereich Industrie beliefert die Industriemärkte mit Werkstoffen für den Einsatz in aggressiven Umgebungen sowie mit Elektroausrüstungen für die Metall- und die Stromverteilungsindustrie. Der Luftfahrt-Bereich stellt Fahrwerke, Steuergeräte und Verbundmaterialien für Zivil- und Militärflugzeuge her und führt eine Reihe von flugtechnischen und Flugunterstützungsdiensten aus.

⁵⁹⁴ D. h. sie sind eigenverantwortlich für die Verwaltung ihrer weltweiten Aktivitäten und verfügen dabei über eine eigene F&E, Produktion etc., die an die strategischen Prioritäten der einzelnen Sparten angepaßt sind.

⁵⁹⁵ BBA Group PLC (Hrsg.): Partners in Progress, April 1994, S. 2., Verband der Automobilindustrie e.V. (Hrsg.): Produzieren am Standort Deutschland. Probleme der Automobil-Zulieferindustrie, Frankfurt/Main 1994, S. 4ff., Verband der Automobilindustrie e.V. (Hrsg.): VDA-Pressedienst 31.01.1995, 3ff.

USA Fertigungseinheiten errichtet wurden. Darüber hinaus bestehen Lizenzabkommen mit Unternehmen in Italien und der Türkei.⁵⁹⁶

Die Durchführung der Befragung erfolgte an allen genannten Standorten,⁵⁹⁷ mit betriebsbedingten kleineren Modifikationen im Befragungsablauf, wobei in allen Fällen das oben bereits geschilderte, proportional geschichtete Auswahlverfahren zum Einsatz kam.⁵⁹⁸ Insgesamt konnten 543 Arbeitnehmer befragt werden.

Tabelle 15: Realisierung der Stichproben an den einzelnen Standorten

Standort	Stichprobenumfang	Dauer zwischen Verteilen und Einsammeln der Bogen	Begleitperson
Deutschland	111	4 Tage	Arbeitnehmervertreter
Frankreich	95	3 Tage	Arbeitgebervertreter
Spanien	76	7 Tage	Arbeitgebervertreter
Großbritannien	60	4 Tage	Arbeitgebervertreter
Schweden	61	4 Tage	Arbeitnehmervertreter
USA	25	7 Tage	Arbeitgebervertreter
Italien	37	4 Tage	Arbeitgebervertreter
Türkei	78	4 Tage	Arbeitgebervertreter
Gesamt	543		

Eigene Darstellung.

Die Verteilung der Fragebogen an die Arbeitnehmer erfolgte durch den Verfasser in Begleitung eines Mitarbeiters des jeweiligen Unternehmens. Zunächst wurde das Forschungsziel erläutert und auf die Möglichkeit von Rückfragen sowie die Anonymität der Daten ausdrücklich hingewiesen. Verbunden mit der Tatsache, daß die Bearbeitung der Bogen durch die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit erfolgte, förderte das Einsammeln in einem geschlossenen Umschlag und der sofortige Verschuß des Datenmaterials durch

⁵⁹⁶ BBA-Friction (Hrsg.): The Fascination of Friction, o. O. o. J., S. 5.

⁵⁹⁷ Die einzelnen Geschäftsführer wurden von der Divisionsleitung ohne weitere inhaltliche Information über die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung in Kenntnis gesetzt. Durch den Verfasser gingen den Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern an den Standorten eine kurze Beschreibung des Forschungsvorhabens sowie die Bogen zur Mitarbeiterbefragung zu, mit der Bitte um Stellungnahme, ob die Untersuchung in der gewünschten Form für durchführbar gehalten wird. Nach einer Diskussionsphase folgten Terminabsprachen.

⁵⁹⁸ In einigen Unternehmen lagen Computerlisten getrennt nach direktem und indirektem Beschäftigungsbereich vor. Eine Auswahl von zu Befragenden vollzog sich über die Korrespondenz von Listenplätzen und einer generierten Tabelle von Zufallszahlen. In den anderen Unternehmen lagen keine getrennten Listen vor. Auch hier vollzog sich die Auswahl über die Korrespondenz von Listenplätzen und einer generierten Tabelle von Zufallszahlen. War eine der beiden Kategorien in der Stichprobe (direkter/indirekter Bereich) vollständig besetzt, wurden keine weiteren Personen mehr aufgenommen und in der Zufallsliste solange fortgefahren, bis die Stichprobe komplett war.

den Verfasser die Vertrauenswürdigkeit der Untersuchung bei den Arbeitnehmern und sicherte eine vergleichsweise hohe Rücklaufquote.⁵⁹⁹

Neben den Arbeitnehmern wurden die Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getrennt voneinander über die ökonomischen Kennziffern und Organisationsstrukturen ihres Unternehmens, über Vorgesetztenleitbilder und Mitbestimmungspraktiken befragt. Sowohl die Auskunftsbereitschaft der Arbeitgeber als auch der Informationsgrad der Arbeitnehmer variierte dabei – vielleicht kulturbedingt⁶⁰⁰ – an den unterschiedlichen Standorten, so daß die folgende Darstellung der untersuchten Unternehmen nicht auf einem einheitlichen Informationsraster basiert.

4.6.1 Der Standort in Deutschland: Textar GmbH

Textar Deutschland liegt in der von der Chemischen Industrie und dem Dienstleistungssektor geprägten Region Köln (Nordrhein–Westfalen), mit einer im Vergleich zum Durchschnitt in der EU um 4,1%-Punkte niedrigeren Arbeitslosenquote und einem um 23% höheren Bruttoinlandsprodukt (BIP)⁶⁰¹ pro Einwohner.⁶⁰² Das Unternehmen ist mit einem Eigenkapital von rund 37,5 Mio. DM und einem Umsatz von ca. 500 Mio. DM die größte Tochter der Friction-Division. Es befaßt sich mit der Herstellung und dem Vertrieb von Reibbelägen, mit einem Schwerpunkt auf Scheiben- und Trommelbremsbelägen. Die Produktion erfolgt in den drei Werken Leverkusen–Schlebusch, Leverkusen–Fixheide und Hamm/Sieg. Zusätzlich werden Textar-Produkte auch bei verbundenen Unternehmen, insbesondere bei der Tochtergesellschaft Textar France S.A., Textar España, Mintex-Don Ltd., und von den Lizenznehmern in Italien und der Türkei gefertigt. Im Inland vertreibt die Gesellschaft ihre Produkte über die Hauptverwaltung in Leverkusen und elf Verkaufsniederlassungen (63,5% des Umsatzes), im Ausland zusätzlich über selbständige Vertreter (Europa: 31,4%, Amerika: 1,2% des Umsatzes).⁶⁰³ Nachdem das Unternehmen zu Beginn der 90er Jahre von der „Sonderkonjunktur“ der Wiedervereinigung profitieren konnte, endet im letzten Quartal des Jahres 1992 die positive Entwicklung. Produktionseinbußen von 23% für 1993 und eine nur langsame Erholung der Automobilnachfrage verbessern seitdem nur zögernd die Ertragssituation. Dennoch kann

⁵⁹⁹ An dieser Stelle soll kurz bemerkt werden, daß Einflüsse durch den Befragungsablauf – z. B. die Auswahl der jeweiligen Begleitpersonen – auf die Untersuchungsergebnisse nie ausgeschlossen werden können, eine Verminderung dieser Fehler aber nicht nur vom Verfasser, sondern auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern angestrebt wurde.

⁶⁰⁰ Ähnliches kann auch bei anderen internationalen Untersuchungen festgestellt werden. Vgl. hierzu z. B. Koubek, N. u. a.: Unternehmensstrategien in der Triade. Internationalisierung und Wertkettenoptimierung am Beispiel der Chemischen Industrie, Baden–Baden 1996.

⁶⁰¹ Das BIP pro Einwohner liegt allerdings im Bezirk Köln um 5,4% unterhalb des Bundesdurchschnitts.

⁶⁰² Arbeitslosenquote: Bezirk Köln: 6,3%; EU: 10,4%; BRD: 7,0%. Eurostat (Hrsg.): Regionen 1994, Luxemburg 1994, S. 2f.

⁶⁰³ Textar GmbH (Hrsg.): Jahresbericht 1993, Leverkusen 1994.

das Unternehmen seine Marktanteile sogar ausbauen, was darauf hindeutet, daß andere Unternehmen die Krisensituation schlechter bewältigen als die Textar GmbH. Im Rahmen der Kostensenkung erfolgt seit Jahren eine kontinuierliche Reduzierung der Belegschaft: allein von 1992 auf 1993 um 8,3%. Die Struktur der noch 1.759 Mitarbeiter läßt sich zum Zeitpunkt der Untersuchung wie in Tabelle 16 dargestellt kennzeichnen.

Tabelle 16: Mitarbeiterstruktur bei der Textar GmbH

Arbeitsverhältnis	Anteil	Geschlecht	Anteil	Nationalität	Anteil
gewerblich	66,8%	männlich	84,1%	inländisch	75,3%
angestellt	33,2%	weiblich	15,9%	ausländisch	24,7%
Altersklasse (\bar{x} = 39,5)	0-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	60-65 Jahre
Anteil	21%	29%	29%	20%	1%

Quelle: Textar GmbH: Jahresbericht 1993, Leverkusen 1994.

Das Unternehmen gehört zum Verband der Chemischen Industrie und unterliegt dessen tarifvertraglichen Vereinbarungen mit der IG Chemie-Papier-Keramik. Innerhalb dieser Branche erfolgt die Entlohnung nach einem Entgelttarifsystem, welches sich aus Betriebszugehörigkeit und Qualifikation berechnet. Die Mitarbeiter der Produktion – die in einem Drei-Schicht-System arbeiten – können zudem leistungsabhängige Zuschläge (Akkord) erhalten.

Mitsprachemöglichkeiten für die Arbeitnehmer ergeben sich zum einen auf betrieblicher Ebene durch einen aus zehn gewerblichen und fünf Angestelltenvertretern bestehenden Betriebsrat. Drei der Betriebsratsmitglieder sind freigestellt. Zum anderen greifen auf Unternehmensebene die Regelungen der Mitbestimmung im Aufsichtsrat durch das BetrVG von 1952, welches den Mitarbeitern die Entsendung von zwei Vertretern in den sechsköpfigen Aufsichtsrat ermöglicht. Im Prinzip wäre auch die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates denkbar, allerdings besteht weder von Seiten der Arbeitgeber- noch der Arbeitnehmervertreter ein Interesse. Zusätzliche Regelungen einer erweiterten Mitsprache in Betriebsvereinbarungen halten beide Seiten für unnötig, da im Rahmen einer kooperativen Zusammenarbeit die Unternehmensleitung den Arbeitnehmervertretern informell auch bei Problemen Mitentscheidungsrechte einräumt, bei denen das BetrVG dies nicht vorsieht. Beide Seiten sehen sich deshalb in einem sehr guten Verhältnis zueinander als „gemeinsame Gestalter“ des Unternehmens. Wichtige Anliegen – nicht zuletzt aufgrund der konjunkturellen Lage und dem starken Rationalisierungsdruck auf dem gesamten Automobilmarkt – liegen nach beiderseitiger Aussage bei der Frage einer sozialverträglichen Rationalisierung durch Vollautomatisierung. Gleichzeitig soll die Organisation umstrukturiert und die Hierarchie abgeflacht werden.⁶⁰⁴

⁶⁰⁴ Zahlen und Angaben aus Gesprächen mit Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers sowie aus Textar GmbH (Hrsg.): Textar auf einen Blick... 1994, Leverkusen 1994, Textar GmbH (Hrsg.): Textar, Leverkusen o. J., o. S., Textar GmbH (Hrsg.): Unternehmensleitbild.

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

4.6.2 Der Standort in Frankreich: Textar France

Im Jahre 1985 erwarb die deutsche Textar GmbH die Aktiva der Firma Beral France und gründete die Tochter Textar France, die heute ein Stammkapital von fünf Mio. FF aufweist. In den Jahren 1986 und 1987 wurden große Investitionssummen zur Modernisierung des Unternehmens aufgewendet, die Textar France seit 1988 in die Lage versetzt hat, die Erstausrüstung der Automobilhersteller Renault, Peugeot und Citroen und der Bremsenhersteller Lucas, Bendix und Treves zu übernehmen sowie den französischen Ersatzteilmarkt ohne Zulieferungen des Mutterunternehmens zu versorgen. Der Umsatz des Unternehmens beläuft sich im Krisenjahr 1993 auf über 218 Mio. FF bei einer Umsatzrendite von ca. 7,2%. Investitionen werden zu fast 30% für Rationalisierungsmaßnahmen und zu 43% für Ersatzinvestitionen verwendet. Der Einfluß der Muttergesellschaft vollzieht sich nur bezüglich langfristiger Entwicklungen über Budget-Pläne. Die Zahl der Beschäftigten mußte zu Beginn der 90er Jahre von 291 auf heute 266 Arbeitnehmer gesenkt werden.⁶⁰⁵ Dies erhöht die Angst vor weiteren Arbeitsplatzverlusten, zumal die strukturschwache Lorraine nur wenig Beschäftigungsalternativen bieten kann. Seit Jahren liegt in dieser Region das BIP pro Kopf 17% unter dem französischen und 7% unter dem europäischen Schnitt.⁶⁰⁶

Tabelle 17: Mitarbeiterstruktur bei Textar France

Arbeitsverhältnis	Anteil (in %)	Geschlecht	Anteil (in %)	Nationalität	Anteil (in %)
gewerblich	72,1%	männlich	94,8%	inländisch	keine Angaben
angestellt	27,9%	weiblich	5,2%	ausländisch	
Altersklasse (Ø = 34)	0-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	60-65 Jahre
Anteil (in %)	39,0%	37,1%	17,2%	6,7%	0%

Quelle: Textar France S.A. (Hrsg.): Manuel de Présentation, Creutzwald o. J.

Die Löhne setzen sich aus einem Basislohn und einem Prämienanteil zusammen. Die Zusatzzahlungen bestimmen sich durch einen Schlüssel aus Akkord, Anwesenheit, Sicherheitsverhalten (Arbeitsunfälle pro Quartal) und Weihnachts- bzw. Urlaubsgeld. Im Bereich der Angestellten bestimmt sich der Prämienanteil ohne den Akkord. Die Produktion ist in Einzelarbeitsplätze gegliedert, welche in einem Drei-Schicht-System besetzt werden. Während von Seiten der Arbeitnehmervertreter keine Vorschläge zur Veränderung der Produktionsstruktur unternommen wurden, will die Unternehmensleitung

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

Textar, Leverkusen 1991, Textar GmbH (Hrsg.): Systeme die Bewegung sichern, Leverkusen o. J. und Textar GmbH (Hrsg.): Telegramm, Leverkusen, diverse Ausgaben.

⁶⁰⁵ Textar France S.A. (Hrsg.): Manuel de Présentation, Creutzwald o. J.

⁶⁰⁶ Geradin, F., Eller, B: Ungünstige Rahmenbedingungen in Lothringen, in: Die Mitbestimmung, Nr. 10/1993, S. 26, Eurostat (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 6f. und Laffont, R. (Hrsg.): Quid 1993, Paris 1992, S. 779ff.

mittelfristig versuchen, in Fertigungsinseln zu produzieren. Ziel dabei ist die Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit durch parallele Integration technischer Neuerungen, wie z. B. vollautomatische Pressen. Ansätze zur Gruppenarbeit hat es kurzzeitig aufgrund des gesetzlichen Dispositives zur GED gegeben, sie sind aber nach kurzer Zeit aufgegeben worden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschuldigen sich gegenseitig für das Scheitern verantwortlich zu sein. Generelle Gründe für das praktische Scheitern der GED sind an anderer Stelle diskutiert worden.⁶⁰⁷

Im Bereich der Arbeitnehmersprache arbeiten die gesetzlich vorgeschriebenen sechs DP, sieben Vertreter im CE, sowie vier Delegierte der SecS.⁶⁰⁸ Obwohl neben den gesetzlichen Regelungen keine weiteren Vereinbarungen zur Mitsprache bestehen, wird der CdT vom Arbeitgeber als unzeitgemäße und vage Handlungsrichtlinie verstanden. Im Gegensatz zu den Arbeitnehmern, die weiterhin Gesetze als hauptsächliche Instrumente zur Regelung der Arbeitnehmersprache favorisieren und sich für deren Erweiterung aussprechen, bevorzugt der Arbeitgeber deshalb Betriebsvereinbarungen, wenngleich er den jetzigen Einfluß der Arbeitnehmer und deren Vertreter für ausreichend hält. Einen möglichen Ausbau von Partizipation sieht die Unternehmensleitung nur dann als wünschenswert, wenn „deutsche Verhältnisse“ einer kooperativen und in Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit orientierten Mitsprache geschaffen würden, z. B. im Zusammenhang mit organisationalen Veränderungen in der Produktion. So könnte die Errichtung von Qualitätszirkeln, für welche die französischen Arbeitgeber eine Vorliebe als „paternal gesteuerte Partizipation“⁶⁰⁹ hegen, ein erster Schritt in dieser Richtung sein.⁶¹⁰ Bemerkenswert ist, wie unterschiedlich Diskussionschwerpunkte von Unternehmensleitung und den Vertretern der Arbeitnehmer wahrgenommen werden:

⁶⁰⁷ Sechaud, S.: La mise en oeuvre de la loi du 3 janvier 1986 relative à l'expression directe des salariés. Le bilan officiel, in: Seul, O. (Hrsg.): Participation par délégation et participation directe des salariés dans l'entreprise. Aspects juridiques et socio-économiques de la modernisation des relations industrielles en Allemagne, en France et dans d'autres pays de l'Union Européenne, Paris 1994, S. 103–112, S. 103ff., Caire, G.: Le droit d'expression directe des salariés en France sur leurs conditions de travail: Bilan économique et sociologique d'une loi, in: Seul, O. (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 77–102, S. 77ff. und Seul, O.: a. a. O., 1988.

⁶⁰⁸ DP-Delegierte: 2 FO, 3 CGT, 1 Gewerkschaftsloser für ETAM und Cadre; CE-Delegierte: 2 FO, 3 Gewerkschaftslose für ETAM und Cadre, 1 CFTC, 1 CGT; Gewerkschaftsdelegierte: 1 FO, 1 CGT, 1 CFTC, 1 Gewerkschaftsloser für ETAM und Cadre.

⁶⁰⁹ Leggewie, C.: a. a. O., 1985, S. 157ff., Bernoux, P.: Les innovations des entreprises en France. Raison des succès et/ou échec, in: Seul, O. (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 273–284, S. 278ff.

⁶¹⁰ So lassen sich dreimal mehr Qualitätszirkel in Frankreich finden als in Deutschland. Vgl. hierzu: Kibler, L.: Die „Software“ der Modernisierung. Partizipationsexperimente in deutschen und französischen Betrieben, in: Kibler, L. (Hrsg.): a. a. O., 1989, S. 13–32, S. 16ff. und Kibler, L., Jansen, P.: Participation directe des salariés et mutation des relations de travail: mise en place et implication des cercles de qualité dans l'industrie automobile en France et en Allemagne, in: Seul, O. (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 249–270, S. 249ff.

Die Arbeitnehmervertreter sehen im wesentlichen „Arbeitsbedingungen“ und „Innovationen“, die Unternehmensleitung „Lohn“ und „Produktivitätsprämien“ im Vordergrund. Für die Zukunft glauben beide Seiten, daß Innovationen und Veränderungen der Arbeitsstrukturen im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stehen werden. Keine der beiden Seiten erwähnte allerdings den im Vergleich zu allen anderen Unternehmen hohen Grad der Hierarchisierung als Ansatzpunkt zu Veränderungen, was in Zeiten der Diskussionen um Lean-Management und um Abflachung von Hierarchien erstaunt.⁶¹¹ In den Einzelgesprächen mit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite konnte man den Eindruck gewinnen, daß beide Seiten trotz Schwierigkeiten versuchen, kooperativ im Rahmen bestehender „ordnungspolitischer“ Gesetze zusammen zu arbeiten. Entsprechend wird das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern von beiden Seiten als befriedigend eingeschätzt.⁶¹²

4.6.3 Der Standort in Spanien: Textar España S.A.

In Spanien vollzieht sich die Umstrukturierung vom Primär- zum Industrie- bzw. zum Dienstleistungssektor langsamer als in den anderen EU-Staaten. Entsprechend liegt das BIP je Einwohner um 23% niedriger und die Arbeitslosenquote mit 21,3% um fast 10%-Punkte höher als im EU-Durchschnitt. Textar España S.A. liegt in der im spanischen Vergleich industriell weit entwickelten Region um Barcelona (Catalunya). Trotz massiver Konzentration industrieller Produktion liegt hier das BIP je Einwohner um 5% unter dem der EU und die Arbeitslosenquote bei 18,0%. In keine der anderen Regionen der zu untersuchenden Unternehmen lag die Arbeitslosenquote derart hoch.⁶¹³ Das Unternehmen entstand 1954 unter dem Namen „Frenosa“ und wurde 1990 durch die deutsche Textar GmbH übernommen. Es produziert an den Standorten in Barcelona und Valencia, wobei die Muttergesellschaft einen großen Einfluß auf das Tochterunternehmen ausübt, so daß selbst beim operativen Geschäft die Entscheidungen über das Produktionsprogramm in Deutschland gefällt werden. Der Umsatz blieb in den letzten Jahren zwar konstant, die Rendite ist – angeblich aufgrund von Entscheidungen aus Deutschland, wie z. B. die Auslagerung profitabler Geschäfte – allerdings rückläufig. Ca. 90% der in 1994 von Textar España investierten 300 Mio. Peseten gingen deshalb in Rationalisierungsmaßnahmen. Die Unternehmensleitung hofft dadurch die Wettbewerbssituation gegenüber den anderen Standorten zu verbessern, zumal das Unternehmen seine

⁶¹¹ Hans-Böckler-Stiftung, IG Metall (Hrsg.): Lean Production. Kern einer neuen Unternehmenskultur und einer innovativen und sozialen Arbeitsorganisation? Gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit einem Managementkonzept, Baden-Baden 1992 und Hans-Böckler-Stiftung u. a. (Hrsg.): Lean Production – Schlanke Produktion. Neues Produktionskonzept humaner Arbeit?, 3. Aufl., Düsseldorf 1993.

⁶¹² Zahlen und Angaben aus Gesprächen mit Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers.

⁶¹³ Eurostat (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 4f.

Produkte hauptsächlich in die Länder exportiert, in denen die Division ebenfalls Standorte besitzt (80% der Produktion gehen in das europäische Ausland). Insgesamt zählt Textar-España (Barcelona) 146 Beschäftigte, davon 75% in einem Drei-Schicht-System eingeteilte Mitarbeiter im direkten Bereich. Letztere erhalten die im Tarifvertrag festgelegten Basislöhne zuzüglich individueller Qualitäts- und Leistungszulagen. Die Zurechenbarkeit von Leistungen ist insofern einfach, als daß die Produktion in Einzelarbeitsplätzen organisiert ist. Tendenzen zur Gruppenarbeit werden sowohl vom Arbeitgeber als auch von den Gewerkschaften abgelehnt.

Zur Zeit sind die sozialistische UGT mit 55%, die kommunistische CC.OO mit 35% und eine kleine Betriebsgewerkschaft mit 10% im Comité de Empresa und Comité de seguridad e higiene vertreten.⁶¹⁴ Mindestens einmal pro Woche kommt es zu einem Treffen der Arbeitnehmervertreter mit der Unternehmensleitung, bei dem über alle Belange des Betriebes gesprochen wird. Aus einem „Convenio Colectivo“⁶¹⁵ ergeben sich sowohl Möglichkeiten der Arbeitnehmervertreter als auch Rechte und Pflichten der einzelnen Arbeitnehmer (z. B. Disziplinarmaßnahmen, Urlaubs- und Gehaltsregelungen etc.). Es wird – wie in Kapitel 3.6.2 schon gezeigt – an diesem praktischen Beispiel deutlich, daß die Ausprägung der Mitsprachemöglichkeiten auf Seiten der Arbeitnehmer und deren Vertreter in hohem Maß von den betrieblichen Gegebenheiten, also der Unternehmenskultur, abhängt.⁶¹⁶

4.6.4 Der Standort in Großbritannien: Mintex-Don Limited

Das Unternehmen hat seine Standorte in der in Großbritannien vergleichsweise dicht besiedelten Region West-Yorkshire. Die Arbeitslosenzahl liegt mit 9,8% unter der nationalen (10,3%) und der europäischen (10,4%) Quote. Das BIP je Einwohner bleibt mit Abstand hinter nationalen (7%-Punkte) und europäischen (11%-Punkte) Entwicklungen zurück.⁶¹⁷ Mintex-Don Limited entstand als 1985 die Firmen Mintex und Don, die beide auf mehr als 70 Jahre Erfahrung mit der Produktion von Reibbelägen zurückschauen, beschlossen, zu einer Ltd. zu fusionieren, um durch Synergieeffekte ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Die Produktion von PKW-Belägen findet an den zwei Standorten Cleckheaton und Birstall, die von LKW-Belägen in Manchester und Leeds statt. Lediglich bei strategischen Entscheidungen erfolgt eine Einflußnahme, hauptsächlich über finanz- und budgetpolitische Instrumentarien, durch die Muttergesellschaft. Der Umsatz von 1994 beläuft sich in etwa auf 50 Mio. £, bei einer Umsatzrendite von ungefähr 10%. Ende der 80er Jahre wurden große Investitionen zur Modernisierung der einzelnen Standorte getätigt: Während die Unternehmensleitung 1989

⁶¹⁴ Textar España (Hrsg.): Convenio Colectivo, Cornella – Barcelona 1992.

⁶¹⁵ Textar España (Hrsg.): a. a. O., 1992.

⁶¹⁶ Zahlen und Angaben aus Gesprächen mit Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers.

⁶¹⁷ Eurostat (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 10f.

in Manchester investierte, erfolgte in den Jahren 1992 und 1993 der völlige Neuaufbau der Produktion in Cleckheaton. Im Zuge der Rationalisierungen wurde die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren um fast 20% auf 1039 Arbeitnehmer gesenkt, wobei sich der Abbau sozialverträglich über Frühpensionierungen vollzog. Die Produktion, in der 46,2% der Beschäftigten tätig sind, gliedert sich in Einzelarbeitsplätze, welche in einem Drei-Schicht-System besetzt werden. Die einzelnen Produktionsschritte sind neuerdings in „Teams“ bzw. „Cells“ organisiert. Für jedes Team bestimmt die Unternehmensleitung einen Team-Leader, der die Gruppenmitglieder über die Unternehmensentwicklung zu informieren und die Arbeitsorganisation seiner Cells durchzuführen hat. Die für ihre neue Rolle nötigen Schulungen erhalten die Team-Leader in Schulungsräumen des Unternehmens durch eine private Weiterbildungsorganisation. Der Informationsfluß unter den Cells wird durch regelmäßige Treffen der Team-Leader mit den Vorgesetzten sichergestellt. Es ist fraglich, ob es sich wirklich um eine Neuerung handelt, oder ob mit diesem Experiment nicht „alter Wein in neuen Schläuchen verkauft wird“. Der „traditionelle“ Vorgesetzte unterscheidet sich kaum vom Leitbild des Team-Leader: Beide werden durch die Unternehmensleitung bestimmt und für das Funktionieren einzelner Arbeitsbereiche verantwortlich gemacht. Lediglich eine neue und – im Sinne einer Fayolschen Brücke⁶¹⁸ – schnellere Informationskultur konnte durch regelmäßige Sitzungen der Team-Leader hergestellt werden. Ansonsten haben eine Abflachung oder signifikante Veränderung der Hierarchie – mit einer Ausweitung der Kompetenzen der einzelnen Arbeitsbereiche und einer Erweiterung der Partizipationsmöglichkeiten des Einzelnen in Form von „Teilautonomen Arbeitsgruppen“⁶¹⁹ o. ä. – im Zusammenhang mit der Umorganisation nicht stattgefunden. Ohne selbst Vorschläge zur Unternehmensorganisation zu machen, beurteilen die Gewerkschaftsvertreter deshalb auch die Teamorganisation skeptisch, während sich die Unternehmensleitung eine Profitsteigerung erhofft. Entsprechend bewertet die Unternehmensleitung weitere Umstrukturierungen als dringliches Problem, wobei diese gegenüber den Gewerkschaften nur durch zusätzliche Lohnanreize schmackhaft zu machen sind. Die Löhne, die von den Arbeitnehmervertretern als wichtigstes Anliegen betrachtet werden, setzen sich zur Zeit aus einem Grundlohn und einer Profitprämie zusammen, wobei sich letztere aus der Profitrate des Gesamtunternehmens berechnet.

Die Vertretung der Arbeitnehmer übernehmen die Shop Steward der Transport- (TGWU), Elektriker- (EETU) und Ingenieursgewerkschaft (AEUW). Ihre geringfügigen gesetzlichen Möglichkeiten werden in diesem Unternehmen durch Vereinbarungen nur unsignifikant verbessert: In Bereichen, in denen keine Informationsrechte für Gewerkschaftsvertreter bestehen, werden teilweise

⁶¹⁸ Staehle, W. H.: Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive, 6. Aufl., München 1991, S. 660.

⁶¹⁹ Waidelich, U., Scheurer, S.: Gruppenarbeit. Die Inflation eines Begriffs. Ein empirischer Vergleich von Effekten unterschiedlicher Arbeitsstrukturen, in: Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie No. 1/92, Mannheim 1992, S. 61–72, S. 61ff.

Informations- oder Konsultationsrechte eingeräumt. Die Arbeitnehmervertreter halten dies für nicht ausreichend, eine Erweiterung ist aber aufgrund des schlechten Verhältnisses zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretern nicht zu erwarten, so daß in Zukunft das Schwergewicht gewerkschaftlicher Tätigkeit auf dem vertrauten Gebiet der Verbesserung der Tariflöhne liegen dürfte, während die Unternehmensleitung in Zukunft bestmögliche Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in den einzelnen Teams entwickeln möchte.⁶²⁰

4.6.5 Der Standort in Schweden: Svenska Bromsbandfabriken AB (SBF)

Das Unternehmen wurde 1935 gegründet und war schon wenige Jahre später Erstausrüster für Reibbeläge der schwedischen Kraftfahrzeughersteller Scania und Volvo. Mit Hilfe staatlicher Fördermittel zur Unterstützung strukturschwacher Gebiete und Investitionen des englischen Mutterunternehmens Don Ltd. wurden Mitte der 70er Jahre die Produktionseinheiten vergrößert und nach Långele in der Region Sollefteå (Mittelschweden) verlegt. Trotz der Hilfsprogramme ist Mittel- und Nordschweden im Vergleich zu Südschweden bis heute unterdurchschnittlich entwickelt, so daß SBF einer der wichtigsten Arbeitgeber von Sollefteå geblieben ist. Seit 1985 ist das Unternehmen Mitglied im Konzernverbund der BBA-Group und der einzige Hersteller von Reibbelägen in Schweden.⁶²¹ Der Einfluß der Muttergesellschaft beschränkt sich auf die Ebene strategischer Entscheidungen mit großer Tragweite für das Unternehmen. Der größte Teil der Kunden von SBF liegt in den skandinavischen und baltischen Ländern.⁶²² Nicht zuletzt wegen der geschichtlichen Bindung zu den schwedischen Kraftfahrzeugherstellern blieb SBF der einzige Erstausrüster dieser Unternehmen. Aufgrund der weitreichenden Erfahrung in der Herstellung von Reibbelägen konnte sowohl das Produktportfolio auf Beläge für Schienenfahrzeuge und Kraftwerksturbinen als auch der Kundenkreis auf deutsche, italienische und britische Nutzfahrzeughersteller erweitert werden.⁶²³ Die Umsätze blieben in den letzten Jahren relativ stabil und liegen 1993 bei 97,2 Mio. SKR bei einer Umsatzrendite von 9,0%. Obwohl auf den Absatzmärkten von SBF gegenwärtig ein hoher Preisdruck herrscht – über 90% der Investitionen fließen deshalb in die Rationalisierung durch Vollautomatisierung etc. – ist die

⁶²⁰ Zahlen und Angaben aus Gesprächen mit Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers sowie aus Mintex Don Ltd. (Hrsg.): Mintex Don Ltd., Cleckheaton o. J., Mintex Don Ltd. (Hrsg.): Innovation and Proven Performance. The Winning Combination, Cleckheaton o. J. und Mintex Don Ltd. (Hrsg.): Quality. Full Stop, Cleckheaton o. J.

⁶²¹ Svenska Bromsband (Hrsg.): Säkerhet har inget pris, men den har et namn, Långele o. J.

⁶²² Insgesamt werden 84% des Umsatzes in Schweden, 4% in Norwegen, 9% in Dänemark, 1% in Finnland und 2% in anderen Ländern getätigt.

⁶²³ Svenska Bromsband (Hrsg.): Anspröchen gerecht werden..., Långele o. J. und Svenska Bromsband (Hrsg.): Your Safety, Our Concern, Långele o. J.

Auftragslage sehr gut, so daß in der nächsten Zeit mit Kapazitätserweiterungen zu rechnen ist.⁶²⁴ Seit mehr als fünf Jahren ist die Belegschaftsstärke mit 140 Mitarbeitern relativ konstant geblieben, wobei die 70% der in der Produktion Beschäftigten in einem Drei-Schicht-System arbeiten. In schwedischer Tradition⁶²⁵ ist die Gruppenarbeit auch in diesem Betrieb verbreitet. Im Laufe der Jahre wurden Hierarchiestufen abgebaut und die Produktion in Arbeitsgruppen organisiert. Ein weiterer Abbau wird von Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung angestrebt, da beide Seiten die Gruppenarbeit für ökonomisch effizienter halten als Einzelarbeitsplätze.

Die Mitspracherechte der Arbeitnehmervertreter sind durch gesetzliche Bestimmungen zur betrieblichen Mitbestimmung (MBL) und der Mitbestimmung auf Unternehmensebene (Lagen om styrelsrepresentation) gekennzeichnet.⁶²⁶ Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung wird als sehr gut und kooperativ bezeichnet, so daß beide Seiten der Meinung sind, daß die Mitsprachemöglichkeiten ausgebaut werden sollten, wie z. B. im Bereich der Budgetaufstellung und anderen ökonomischen Fragen. Von Arbeitnehmerseite besteht zudem ein besonderes Interesse an einer Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern aus Standorten in anderen (europäischen) Staaten.⁶²⁷

4.6.6 Der Standort in den USA: BBA-Friction, Inc.

BBA-Friction USA wurde 1990 im Bundesstaat Virginia gegründet. Maßgebliche Faktoren für diesen Standort waren die Kundennähe (seit 1996 ist das Unternehmen Erstausrüster für Ford und Chrysler), die günstige Kostenstruktur, die Verfügbarkeit von Arbeitsuchenden und die Forschungsinfrastruktur (University of Radford, Virginia Tech etc.). Die Arbeitslosigkeit in der Umgebung des Standortes lag bis vor einigen Jahren bei ca. 10%. Sie konnte aufgrund von Industrieansiedlungen (Volvo LKW-Produktion, Möbelproduktion, Elektroindustrie) auf heute 5% gesenkt werden. Die Umsätze der noch in Aufbau befindlichen Firma wachsen – ausgehend von einem niedrigen Niveau – stark an. Von 1993 bis 1994 konnten die Umsätze mehr als versiebenfacht, im folgenden Jahr mehr als verdoppelt werden. Die Absatzmärkte liegen zur Zeit noch im Bereich des eigenen Konzerns und auf dem amerikanischen Markt, wobei langfristig eine Konzentration auf letzteren zu erwarten ist. Die Gewinnsituation ist wegen der hohen Anfangsinvestitionen negativ, für 1996 wird erstmals ein positives Ergebnis erwartet. Aus diesem Grund fließen Investitionen hauptsächlich in Kapazitätserweiterungen. Zur Zeit beschäftigt das Unternehmen 137 Arbeit-

⁶²⁴ Svenska Bromsband (Hrsg.): Årsredovising 1993, Längsele 1994.

⁶²⁵ Auer, P., Riegler, C. H.: The Swedish Version of Group Work – The Future Model of Work Organization in the Engineering Sector, in: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 11/1990, S. 291–299, S. 291ff.

⁶²⁶ Eine wichtige Rolle spielen die Vertreter der drei Gewerkschaften IF, SALF und SIF.

⁶²⁷ Zahlen und Angaben aus Gesprächen mit Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers.

nehmer, wovon ca. 70% im Produktionsbereich in einem Drei-Schicht-System an jeweils fünf Wochentagen arbeiten. Überlegungen gehen zur Zeit in Richtung eines Zwei-Schicht-Systems à zehn Stunden an sechs Tagen der Woche. Die Bezahlung erfolgt im Rahmen einer „flat-rate“ in Abhängigkeit zur Betriebszugehörigkeit. Die einzelnen Produktionseinheiten (Mischerei, Presserei, etc.) sind als Teams organisiert. Diese haben ein Mitspracherecht bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern. In nächster Zukunft erfolgt eine Übertragung von alleinigen Kompetenzen bei Einstellung, Entlassung und interner Disziplinar-gewalt, wobei letztere schon heute von den Gruppen wahrgenommen werden. Eine Steuerung der einzelnen Teams erfolgt über wöchentliche Zielvorgaben, Verteilung von Boni etc.

Das Unternehmen gehört zu den in den USA häufig vorkommenden „Non-Unions“. Entsprechend vollzieht sich die Mitsprache der Arbeitnehmer nicht über Gewerkschaften, sondern über vom Arbeitgeber organisierte „Gesprächsforen“, wie z. B. die für jeden zugänglichen, morgendlichen Meetings in den einzelnen Abteilungen, die Team-Leader-Sitzungen sowie monatliche Betriebs-versammlungen. Zentrale Themen sind die Entwicklung des Unternehmens sowie Fragen über das Bonussystem und die Lohngestaltung. Rechtlich abgesicherte Regelungen nach europäischem Vorbild existieren nicht und sind in den USA bestenfalls Gegenstand von Verhandlungen. Die Unternehmensleitung bedauert die nur zögerliche Annahme von bereits übertragenen Entscheidungskompetenzen durch die Arbeitnehmer. Gründe werden in einer Überforderung vermutet, mit der ungewohnten Situation, eine Entscheidung treffen zu müssen, umzugehen. Dennoch ist, besonders im Bereich der Teamarbeit, in Zukunft ein weiterer Ausbau von Mitsprache- und Entscheidungsrechten geplant.

4.6.7 Lizenznehmer in Italien: Gama S.p.A.

Das Unternehmen wurde 1973 in Ancarano, einer Industrieansiedlung bei Ascoli Piceno, gegründet. Es liegt in Mittelitalien an der Grenze zwischen der Marken im Norden mit der Hauptstadt Ancona (86 km) und den Abruzzen im Süden mit Pescara als wichtigster Handelsstadt (63 km).⁶²⁸ Der Standort befindet sich somit an einer Schnittstelle des industriell stark entwickelten Nord- und Mittelitaliens mit dem eher rural geprägten Süden. Dies spiegelt sich deutlich in der Differenz der Arbeitslosenzahlen⁶²⁹ bzw. dem BIP je Einwohner⁶³⁰ wider.⁶³¹ Die durch Klein- und Mittelständische Betriebe gekennzeichnete Region bietet wenig Möglichkeiten für Alternativarbeitsplätze und obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad im italienischen Durchschnitt liegt, wird unter-

⁶²⁸ Potyka, A.: Italien in acht Bänden: Italienische Adria, o. O. o. J., S. 94ff.

⁶²⁹ Arbeitslosenquote: Marken: 6,6%; Abruzzen 12,4%; Italien: 11,2%; EU: 10,3%.

⁶³⁰ BIP je Einwohner: Marken: 5%-Punkte über der EU und 2%-Punkte über dem nationalen Wert; Abruzzen: 9%-Punkte unter der EU und 12%-Punkte unter dem nationalen Wert.

⁶³¹ Eurostat (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 6ff.

durchschnittlich oft gestreikt.⁶³² Gama stellt jährlich 5,5 Mio. Scheibenbrems- und 0,9 Mio. Kupplungsbeläge für den europäischen, hauptsächlich für den italienischen Ersatzteilmarkt her und konnte in den letzten drei Jahren einen Umsatz von ca. zehn Billionen Lire erwirtschaften. Während der Befragung waren insgesamt 60 Mitarbeiter beschäftigt, davon ca. 80% in einem Zwei-Schicht-System in der Produktion. Bestrebungen zur Gruppenarbeit hat es weder von Seiten der Unternehmensleitung noch der Arbeitnehmer gegeben, so daß nur Einzelarbeitsplätze bestehen. Alle Arbeitnehmer erhalten einen Basislohn ohne Zusatzleistungen. Das Consiglio di fabbrica ist mit drei Vertretern der CGIL besetzt und dessen Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung ist nur durch die gesetzlichen Regelungen bestimmt. Besonders häufig geht es bei seiner Arbeit um Lohnfragen, seltener um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.⁶³³

4.6.8 Lizenznehmer in der Türkei: Kale Balata Otomotiv San.ve Tic.A.Ş.

Kale Balata liegt – wie der größte Teil privatwirtschaftlicher Betriebe – im Raum des Marmarameeres in der größten türkischen Provinz Istanbul.⁶³⁴ Es begann 1973 mit der Produktion von Scheiben- und Trommelbremsbelägen für den türkischen Ersatzteilmarkt. Im Laufe der Jahre wurde das Produktprogramm um die lizenzierte Fertigung von Kupplungsbelägen für FBK-Japan erweitert, bevor Mitte der 80er Jahre die Zusammenarbeit auf Lizenzbasis mit der Textar GmbH in der Produktion von Trommelbremsen für LKW und Bus, seit 1991 für PKW und seit 1993 von Scheibenbremsbelägen begann. Der Anteil der über Lizenz für Textar-Leverkusen produzierten Reibbeläge an der Gesamtproduktion beläuft sich auf ca. 90%.⁶³⁵ Zur Zeit gehen 40% der Produktion in die Erstausrüstung der in der Türkei ansässigen Automobilindustrie, 20% in den türkischen Ersatzteilmarkt und 40% in den Export, hauptsächlich nach Deutschland. Informationen über die Umsatz-, Investitions- und Gewinnsituation liegen nicht vor, allerdings läßt sich aus der Tatsache, daß das Unternehmen zukünftig in zusätzliche Gebäude und Produktionsanlagen investiert, schließen, daß sich die ökonomischen Kennziffern weitgehend positiv entwickeln. Ca. 80% der 150 Mitarbeiter arbeiten in der Produktion in einem Drei-Schicht-System mit

⁶³² Trigilia, C., Fondevila, E.-R.: Desarrollo de la pequeña empresa y subculturas políticas en Italia, in: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, No. 38/1987, S. 93–117, S. 102ff.

⁶³³ Zahlen und Angaben aus Gesprächen mit Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers sowie aus Gama S.p.A. (Hrsg.): Gama S.p.A., Ancarano o. J.

⁶³⁴ 7,43 Mio. Einwohner im Jahre 1990, was 13,2% der Gesamtbevölkerung entspricht, mit steigender Tendenz. Vgl. hierzu: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Länderbericht Türkei 1994, Wiesbaden 1994, S. 33ff. Eigene Berechnungen.

⁶³⁵ Kale Balata Otomotiv San.ve Tic.A.Ş. (Hrsg.): Advanced technology, superior production..., Sirkeci – Istanbul o. J.

Einzelarbeitsplätzen. Sie erhalten einen Basislohn ohne mögliche Zusatzleistungen. Alle sechs Monate werden Lohnverhandlungen geführt, um die Nominallöhne an die Inflationsentwicklung (70,1% in 1992)⁶³⁶ anzupassen. Die Löhne der Angestellten werden jährlich verhandelt, sind aber in der Regel an den Preisindex geknüpft. Das Unternehmen ist in vier Hierarchiestufen eingeteilt, ein im Vergleich zur Unternehmensgröße hoher Hierarchisierungsgrad. Die Mitarbeiter der untersten Hierarchiestufen erhalten Weiterbildung nur durch „Training on the job“, während Techniker und Vorarbeiter spezielle Weiterbildungsmaßnahmen absolvieren. Die Mitsprache der Arbeitnehmer geht über die dürftigen gesetzlichen Regelungen nicht hinaus. Der Ausbau dieser Rechte wird als unnötig bewertet, zumal die Unternehmensleitung die ökonomische Ineffizienz derartiger Regelungen befürchtet. „Paternalistisch“ werden Probleme gelöst, indem der Arbeitgeber sich zum Wohle der Arbeitnehmer alle Entscheidungen vorbehält.⁶³⁷

Wenn man einer Nichtbeantwortung oder Falschbeantwortung von Fragen aufgrund von Schreib- und Leseunkundigkeit vorbeugen will, so erfordern Befragungen in der Türkei, mit einer landesweiten Analphabetenquote von 19,3% (1990),⁶³⁸ einen besonderen Umgang bei der Betreuung zu befragender Personen: Hilfestellungen und die Aufforderung, bei Schwierigkeiten vertraute Kollegen auch während der Arbeitszeit zu konsultieren, führen zwar zu einer Reduzierung, nicht aber zu einer vollständigen Kompensation⁶³⁹ dieses Problems. Die noch aufzuzeigende, hohe Verweigerungsquote gerade in der türkischen Stichprobe deutet, trotz aller Vorsichtsmaßnahmen, auf einen nicht unerheblichen „Analphabeteneffekt“ hin.

4.6.9 Der Herstellungsprozeß von Reibbelägen

In allen untersuchten Unternehmen läßt sich die Produktionsstruktur in die in Abbildung 10 dargestellten Fertigungsstufen untergliedern.

Über ein computergesteuertes System erfolgt zunächst das Abwiegen der für die Fertigung einer Reibbelag-Qualität erforderlichen Rohstoffe. Mit Hilfe von automatisch arbeitenden Mischaggregaten werden die Reibstoffmixturen im sog. „Mixture-Department“ hergestellt und eingelagert.⁶⁴⁰ Die Mitarbeiter der Presserei rufen die eingelagerten Mischungen ab, verwiegen sie in die für einen Reibbelag benötigten Einheiten und befüllen die den Konturen der Belägen

⁶³⁶ Statistisches Bundesamt (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 21.

⁶³⁷ Zahlen und Angaben aus Gesprächen mit Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber.

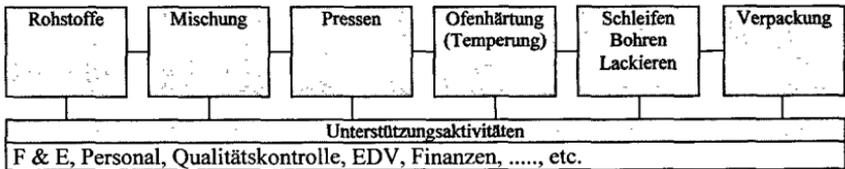
⁶³⁸ Zum Vergleich: In Spanien liegt die Quote bei 95%, in Italien bei 97%, in Deutschland, Frankreich, Schweden und Großbritannien bei fast 100%. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 22f.

⁶³⁹ Hilfestellungen werden aus verschiedenen Gründen nicht angenommen (z. B. aus Angst, seine Schreib- und Leseunkundigkeit zuzugeben oder aus Bedenken, seine Meinung einer dritten, lese- und schreibkundigen Person anzuvertrauen) oder es kommt zu einer bewußten oder unbewußten Ergebnismomanipulation durch die Vertrauensperson.

⁶⁴⁰ Textar GmbH (Hrsg.): a. a. O., o. J.

entsprechenden Formen. Beim hauptsächlich verwendeten Heißpreßverfahren werden die Formen dann bei 140° C bis 180° C zwischen vier und neun Minuten mit einer Presse verdichtet und gehärtet. Der Prozeß des Verdichtens kann mit Hilfe des Warmpreßverfahrens auf eine Minute verkürzt werden, allerdings müssen die Beläge hiernach auf spezielle Rahmen gespannt und in einem Ofen gehärtet werden. Bei beiden Verfahren müssen die gehärteten Beläge, je nach Rezeptur, über acht bis zwölf Stunden bei ca. 240° C „getempert“ werden.⁶⁴¹ Ist der Betrieb mit traditionellen Pressen ausgerüstet, müssen die Mitarbeiter das Abwiegen der Mischungen, das Befüllen der Formen, das Bedienen der Pressen und das Herauslösen der heißen Beläge aus den Formen manuell durchführen.

Abbildung 10: Produktionsstufen zur Reibbelagherstellung



Quelle: Oehl, K. H., Paul, H.-G.: Bremsbeläge für Straßenfahrzeuge. Entwicklung und Erprobung, Landsberg/Lech 1990, S. 46. Eigene Darstellung in Anlehnung an: Porter, M.: Wettbewerbsvorteile, Frankfurt/Main, New York 1992, S. 62.

Bei vollautomatischen Anlagen vollziehen sich die genannten Arbeitsgänge selbstständig. Da viele der untersuchten Unternehmen noch mit den traditionellen Pressen arbeiten, ist in den nächsten Jahren bei dieser Fertigungsstufe mit starken Rationalisierungsmaßnahmen zu rechnen. Nach einer Abkühlungsphase wird der Rohbelag, je nach Eigenschaft und Einsatzbestimmung, auf unterschiedlichen Anlagen weiterverarbeitet. Hierzu zählen Arbeitsgänge wie Schleifen, Fräsen, Oberflächenbehandlung, Lackierung, Anbringung von Zubehörteilen und Typenkennzeichnung. Die fertigen Beläge werden abschließend mit den zur Anwendung benötigten Materialien verpackt und gelagert. Handelt es sich um die Weiterbearbeitung eines standardisierten Belages, ist keine weitgehende Automatisierung der Arbeitsabläufe festzustellen, obwohl – nach Meinung des Verfassers – in diesem Bereich noch große Rationalisierungs- und Automatisierungspotentiale bestehen. Eine vollständig automatisierte Produktion ist hingegen kaum denkbar, da für bestimmte Belag-Typen der Grad der Standardisierung und die Höhe Nachfrage zu gering ausfallen.⁶⁴²

Die dargestellten Produktionsstufen werden – gemäß der, in Anlehnung an die Darstellung der Wertschöpfungskette bei Porter,⁶⁴³ entwickelten Abbildung 10

⁶⁴¹ Oehl, K. H., Paul, H.-G.: Bremsbeläge für Straßenfahrzeuge. Entwicklung und Erprobung, Landsberg/Lech 1990, S. 43f.

⁶⁴² Textar GmbH (Hrsg.): a. a. O., o. S.

⁶⁴³ Porter, M.: Wettbewerbsvorteile, Frankfurt/Main, New York 1992, S. 62.

– durch bestimmte Aktivitäten unterstützt. Inwieweit sich die aufgezählten Unterstützungsaktivitäten organisatorisch in eigenständigen Abteilungen widerspiegeln, hängt mit der Größe des jeweiligen Betriebes zusammen: Beispielsweise existieren in jedem untersuchten Unternehmen eigene Abteilungen für die Qualitätskontrolle, allerdings nicht überall eigenständige F&E-Abteilungen. Bezüglich der Produktion treten Unterschiede im Grad der Automatisierung und der Fertigungstiefe auf. Liegen – wie im Fall des schwedischen Produktionsbetriebes – stark standardisierte Produkte für eine monomorphe Abnehmerstruktur⁶⁴⁴ vor, können fast alle Produktionsschritte durch Fertigungsautomaten übernommen werden. Eine geringe Standardisierung der Produkte bei gleichzeitig polymorpher Abnehmerstruktur führt hingegen zu einer handwerklich orientierten Produktion. In Hinblick auf die Fertigungstiefe lassen sich Unterschiede insbesondere am Beginn und am Ende der Wertschöpfungskette feststellen: Die Lizenzunternehmer verfügen nicht selbst über die Rezepturen der zur Produktion benötigten Mischungen, sondern erhalten den Grundstoff direkt vom Lizenzgeber. Die Wertschöpfung beginnt in einem solchen Fall erst mit dem Produktionsschritt „Pressen“. Den Vertrieb und die Qualitätskontrolle übernimmt in Teilen ebenfalls der Lizenzgeber.

4.7 Die Datenanalyse

Um die Abhängigkeit der erhobenen Daten – insbesondere die der einzelnen Indikatorbatterien – von anderen Einflußvariablen zu überprüfen, besteht die Möglichkeit der Anwendung nichtparametrischer Testverfahren.⁶⁴⁵ Diese Methoden führen allerdings zu einer unüberschaubaren Anzahl von Ergebnissen, die den Einblick in wesentliche Zusammenhänge versperren. Dem Rat des Mephistopheles folgend – es „wird nächstens schon besser gehen, Wenn Ihr lernt alles reduzieren Und gehörig klassifizieren“⁶⁴⁶ – werden die Daten deshalb häufigkeitsanalytisch betrachtet und einer Faktorenanalyse unterzogen, welche die Indikatorbatterien auf wenige Bedeutungsdimensionen reduziert. Hiernach erfolgt eine Klassifikation der Befragten in Gruppen mit jeweils identischen Antwortmustern. Diese Gruppen wiederum werden mit anderen möglichen Einflußvariablen korreliert.

4.7.1 Datenreduktion mit Hilfe der Faktorenanalyse

Allgemeine soziale Phänomene lassen sich im Gegensatz zu naturwissenschaftlichen Zusammenhängen nicht durch einige wenige Variablen

⁶⁴⁴ Im wesentlichen werden Bremsbeläge für Lastkraftfahrzeuge der Firmen SCANIA und VOLVO hergestellt.

⁶⁴⁵ Friede, C., Schirra-Weirich, L.: Standardsoftware. Statistische Datenanalyse SPSS/PC+. Eine strukturierte Einführung, Reinbek bei Hamburg 1992, S. 225ff.

⁶⁴⁶ Goethe, J. W.: Faust. Eine Tragödie, in: Beutler, E. (Hrsg.): Gedenkausgabe der Werke, Briefe und Gespräche, Band 5, Zürich 1949, S. 140–526, S. 201.

erklären. Die Analyse von menschlichem Verhalten muß notwendigerweise ein ganzes Bündel von Variablen berücksichtigen, die ihrerseits nicht zwangsläufig unabhängig voneinander sind. Wichtiges Ziel empirischer Sozialforschung ist deshalb die Reduzierung der Anzahl der Variablen auf wichtige Einflußfaktoren.⁶⁴⁷ Im Rahmen der vorliegenden Studie bedeutet dies, daß die in Abschnitt 4.3 in Teilfragen aufgefächerten Variablen bzw. Begriffe auf die wesentlichen Bedeutungsdimensionen reduziert werden, mit der Bedingung, den Begriff möglichst nahe an die ursprüngliche Vorstellung zu binden.

Die empirische Sozialforschung bietet hierzu im wesentlichen zwei Verfahren an:⁶⁴⁸ Durch Addition der einzelnen Itemwerte kann für jede Person ein Gesamtindex durch Addieren erstellt werden. Allerdings darf in den seltensten Fällen von einer in diesem Verfahren der „summed ratings“ von Likert (Likert-Skala) unterstellten Eindimensionalität der Skala ausgegangen werden.⁶⁴⁹ Auch im Rahmen dieser Untersuchung wird gezeigt, daß Begriffe wie „Mitsprache“ oder auch „Vorgesetztenverhalten“ aufgrund ihrer Vielschichtigkeit nicht auf einer Dimension abbildbar sind.

In einem solchen Fall bietet sich das zweite Verfahren – die Faktorenanalyse – an. Sie nutzt die Interkorrelationen der Einzelitems dazu, diese auf eine kleine Anzahl von unabhängigen Dimensionen bzw. Faktoren zu aggregieren, ohne eine Eindimensionalität der Skala vorauszusetzen.⁶⁵⁰ Bereits an der Korrelationsmatrix der Einzelitems kann erkennbar werden, ob diese zu Faktoren gebündelt werden können. Hohe Datenheterogenität macht sich durch eine geringe Interkorrelation bemerkbar und führt in der Regel zu unbrauchbaren Ergebnissen der Faktorenanalyse. Backhaus⁶⁵¹ führt fünf Kriterien zur **Prüfung der Korrelationsmatrix** auf Eignung zur Faktorenanalyse an.

1. Signifikanzniveau der Korrelationen: Die Irrtumswahrscheinlichkeiten, ob sich Korrelationskoeffizienten der Korrelationsmatrix signifikant von Null unterscheiden, sollten niedrige Werte aufweisen.
2. Die Inverse der Korrelationsmatrix sollte im wesentlichen eine Diagonalmatrix darstellen.
3. Der Barlett-Test (test of sphericity) geht von einer Normalverteilung der Items und damit von einer χ^2 -Verteilung der Prüfgrößen aus, in dem er die Zufälligkeit einer Abweichung der Korrelationsmatrix von einer Einheitsmatrix

⁶⁴⁷ Backhaus, K. u. a.: *Multivariate Analysemethoden*, 7. Aufl., Berlin u. a. 1994, S. 189.

⁶⁴⁸ Welchowski, P.: *Mitbestimmung: Methodische Probleme der empirischen Einflußanalyse*, in: Diefenbacher, H., Nutzinger H.-G. (Hrsg.): *Mitbestimmung: Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung*, Frankfurt/Main, New York 1981, S. 91–114, S. 95ff.

⁶⁴⁹ Friedrichs, J.: a. a. O., 1985, S. 175f., Schnell, R., Hill, P. B. und Esser, E.: a. a. O., 1989, S. 187ff.

⁶⁵⁰ Friedrichs, J.: a. a. O., 1985, S. 175f. und Hofstätter, P. R.: *Faktorenanalyse*, in: König, R. (Hrsg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, Band 3a, 3. Aufl., Stuttgart 1967, S. 204–272, S. 210.

⁶⁵¹ Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 202ff.

überprüft.⁶⁵² Da an eine Faktorenanalyse keine Verteilungsannahmen gestellt werden müssen, sind andere Prüfgrößen vorzuziehen.⁶⁵³

4. Eine Faktorenanalyse sollte nicht durchgeführt werden, wenn bei der zugehörigen Anti-Image-Kovarianz-Matrix (AIC) mehr als 25% der Elemente unterhalb der Diagonalen ungleich Null bzw. größer als 0,09 sind.
5. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMK) wird in der Literatur durchgängig als das zur Zeit beste Prüfverfahren angesehen und wird vor Anwendung der Faktorenanalyse in jedem Fall empfohlen.⁶⁵⁴ Es stellt die im Intervall zwischen Null und Eins liegende Prüfgröße MSA (measure of sampling adequacy) zur Verfügung, welche eine Beurteilung sowohl der gesamten Korrelationsmatrix als auch einzelner Variablen ermöglicht, wie in folgender Tabelle dargestellt.⁶⁵⁵

Tabelle 18: Bewertungsintervalle des „Measure of Sampling Adequacy (MSA)“

MSA	[1,0 ; 0,9]] 0,9 ; 0,8]] 0,8 ; 0,7]] 0,7 ; 0,6]] 0,6 ; 0,5]] 0,5 ; 0,0]
Bewertung	marvellous	meritorious	midling	mediocre	miserable	unacceptable

Quelle: Kaiser, H. F., Rice, J.: Little Jiffy, Mark IV, zitiert nach: Backhaus, K. u. a.: Multivariate Analysemethoden, 7. Aufl., Berlin u. a. 1994, S. 205. Eigene Darstellung.

Eignet sich die Korrelationsmatrix zur Fortführung der Faktorenanalyse, erfolgt die **Bestimmung der Kommunalitäten**⁶⁵⁶ – ein nur unzureichend gelöstes Problem, welches letztlich vom Faktorextraktionsverfahren und damit auch von den modelltheoretischen Annahmen determiniert wird. Die Hauptkomponentenanalyse geht davon aus, daß sich die einzelnen Variablen durch eine Linearkombination der einzelnen Faktoren darstellen lassen, die Ausgangswerte der Kommunalitätenschätzung also immer den Wert Eins annehmen müssen. Ergibt die Faktorextraktion abschließend Kommunalitäten kleiner als Eins, wird dies als Informationsverlust der Darstellung der Items durch die Faktoren interpretiert. Bei der Hauptachsenanalyse hingegen liegt die Annahme zugrunde, daß sich die Varianzen der einzelnen Items in zwei Komponenten zerlegen lassen: Ein Teil der Varianz einer Variable bestimmt sich durch die gemeinsame Varianz aller in die Analyse eingeschlossenen Variablen, ein anderer Teil durch

⁶⁵² Dziuban, C. D., Shirkey, E. C.: When is a Correlation Matrix Appropriate for Factor Analysis?, in: Psychological Bulletin, No. 81/1974, S. 359, zitiert nach Backhaus, K. u. a.: a. O., 1994, S. 205.

⁶⁵³ Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 202.

⁶⁵⁴ Stewart, D. W.: The Application and Misapplication of Factor Analysis in Marketing Research, in: Journal of Marketing Research, No. 18/1981, S. 57f., zitiert nach Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 205, Dziuban, C. D., Shirkey, E. C.: a. a. O., 1974, S. 359.

⁶⁵⁵ Kaiser, H. F., Rice, J.: Little Jiffy, Mark IV, in: Educational and Psychological Measurement, No. 34/1974, S. 111ff., zitiert nach Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 205.

⁶⁵⁶ Der Anteil der Gesamtvarianz einer Variable, der durch die gemeinsamen Faktoren bestimmt wird.

die nur bei der jeweiligen Variable spezifisch auftretende Varianz (z. B. durch Meßfehler). Die Faktoren erklären somit nur die durch alle Variablen gemeinsam gebildete Komponente der Varianz, so daß von einer Kommunalität von kleiner Eins ausgegangen werden kann. Besitzt der Anwender inhaltlich begründbare Vorstellungen über die Höhe der Kommunalitäten, so dürfen diese festgelegt werden, ansonsten muß das multiple Bestimmtheitsmaß als Ausgangswert angenommen werden.⁶⁵⁷

Der durch die Wahl der **Extraktionsmethode** implizierte modelltheoretische Unterschied liegt darin begründet, daß im Fall der Hauptkomponentenanalyse eine exakte Abbildung der einzelnen Items im Vordergrund steht. Bei der Hauptachsenanalyse werden die Korrelationen zwischen den einzelnen Variablen kausal interpretiert, indem die hinter den Items stehenden, hypothetischen Dimensionen bestimmt werden sollen.⁶⁵⁸ Genau dies ist theoretischer Ausgangspunkt der vorliegenden Studie, so daß die Hauptachsenanalyse (PAF) zur Anwendung kommt, wenn von der Faktorenanalyse die Rede ist.

Zur Überprüfung der Qualität einer Darstellung der Items durch die Faktoren benötigt man die sich durch die Faktorenanalyse ergebende **Faktorladungsmatrix**. Die Faktorladung stellt den Koeffizienten dar, der angibt, inwieweit eine Variable durch den entsprechenden Faktor bestimmt wird. Die Summe aller quadratischen Ladungen eines Faktors ergeben dessen Eigenwert.⁶⁵⁹ Mit Hilfe der Eigenwerte könnte eine im empirischen Datenmaterial begründete Gewichtung der einzelnen Faktoren erfolgen, indem die entsprechenden Eigenwerte auf die Summe der Eigenwerte der extrahierten Faktoren bezogen werden. Es ergäbe sich für die einzelnen Faktoren somit eine „von den befragten Personen empfundene Abstufung der Wichtigkeit“.⁶⁶⁰ Dabei ist allerdings die Summe der auf einen Faktor entfallenden Eigenwerte stark von der Auswahl der Items abhängig. Das Quadrat der Faktorladungsmatrix ergibt eine durch die Faktoren gebildete Reproduktion der Korrelationsmatrix der Variablen. Lassen sich keine großen Abweichungen (0,05) zwischen dieser und der Ursprungsmatrix feststellen, kann die Qualität der Reproduktion als „sehr gut“ bezeichnet werden.⁶⁶¹

Obwohl die **Anzahl der Faktoren** vom Wissenschaftler selbst festgelegt werden kann, haben sich im Laufe der Zeit Entscheidungsregeln herausgebildet, von denen besonders das Eigenwert-Kriterium von Kaiser Verwendung findet, bei dem alle Faktoren berücksichtigt werden, die einen Eigenwert größer als Eins

⁶⁵⁷ Dichtl, E., Hörschgen, H. und Nieschlag, R.: Marketing, 14. Aufl., Berlin 1985, S. 769ff.

⁶⁵⁸ Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 221ff.

⁶⁵⁹ Dichtl, E., Hörschgen, H. und Nieschlag, R.: a. a. O., 1985, S. 771f.

⁶⁶⁰ Backhaus, S., Weiber, R.: Entwicklung einer Marketing-Konzeption mit SPSS/PC, Berlin u. a. 1989, S. 48.

⁶⁶¹ Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 223.

aufweisen.⁶⁶² Da Eigenwerte kleiner als Eins die Faktoren kennzeichnen, deren Varianzklärungsanteil aller Variablen kleiner ist als die eines einzelnen Items, ist dieses Kriterium nicht nur allgemein anerkannt, sondern v. a. plausibel in seiner Begründung. Begleitet werden kann dieses Kriterium von einem Scree-Test, bei dem die Eigenwerte in abnehmender Reihenfolge in ein Koordinatensystem eingetragen werden. Die Faktoren, deren Punkte eine sich der Abszisse asymptotisch nähernde Gerade bilden, werden nicht berücksichtigt.⁶⁶³ Nach Festlegung der Anzahl der Faktoren erfolgt eine, durch inhaltliche Verknüpfung mit den einzelnen Items fñhrbare, Interpretation. Die einzelnen Items werden dabei so auf die Faktoren synthetisiert, daß die Faktorladung des entsprechenden Items größer als 0,5 ist.⁶⁶⁴ Zur Erleichterung der Interpretation wird die Faktormatrix zuvor rotiert. Um die statistische Unabhängigkeit der Faktoren zu bewahren, erfolgt der Rückgriff auf die rechtwinklige Rotation (Varimax). Die in dieser Studie errechneten rotierten Faktormatrizen weisen alle eine Einfachstruktur auf, d. h. es findet keine – eine Faktorinterpretation erschwerende – Zuordnung einzelner Items zu mehreren Faktoren statt. Vielmehr liegen für ca. 9% der Items keine Faktorladungen größer als 0,5 vor, so daß der Item in einem solchen Fall immer dem Faktor mit der maximalen Faktorladung zugeordnet wird.⁶⁶⁵ Hiernach soll untersucht werden, inwieweit sich die Aussagen der einzelnen Befragten zu den evaluierten Faktoren unterscheiden. Hierzu liefern die auf regressionsanalytischem Wege erzeugten Faktorwerte Auskunft. Jede Person erhält für jeden Faktor einen Wert, welcher die Bewertung des Befragten in Relation zum Durchschnittswert aller Befragten des gleichen Faktors setzt. Bei einem positiven Faktorwert liegt der Befragte bei seinen Antworten über dem Durchschnitt aller Befragten und vice et versa.⁶⁶⁶

An dieser Stelle sei noch angemerkt, daß die Faktorenanalyse strenggenommen nur für intervallskalierte Variablen möglich ist, sich in der Literatur aber Bedingungen finden lassen, unter denen auch bei Ordinalskalierung von einer Intervallskalierung ausgegangen werden darf.⁶⁶⁷ Diese Bedingungen sind im Rahmen der vorliegenden Datenanalyse erfüllt. Des weiteren können Faktorwerte nur für die Personen errechnet werden, für die keine fehlenden Werte (Missing Values) innerhalb der in die Analyse einbezogenen Indikatoren existieren. Dieser Datentyp kann unter bestimmten Umständen nachträglich so „manipuliert“

⁶⁶² Weiber, R.: Faktorenanalyse, St. Gallen 1984, S. 37ff. und Hofstätter, P. R.: a. a. O., 1967, S. 232.

⁶⁶³ Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 225f.

⁶⁶⁴ Jambu, M.: Explorative Statistik, Stuttgart, Jena und New York 1992, S. 138f.

⁶⁶⁵ Holm, K.: Die Faktorenanalyse – ihre Anwendung auf Fragebatterien, in: Holm, K. (Hrsg.): Die Befragung (3), München 1976, S. 11–268, S. 17ff., Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 228ff.

⁶⁶⁶ Weiber, R.: a. a. O., 1984, S. 69ff.

⁶⁶⁷ Bortz, J.: a. a. O., 1989, S. 30ff. und Schmidt, P., Opp, K.–D.: a. a. O., 1976, S. 35.

werden, daß eine breite Analyse möglich ist. Allerdings muß dabei eine Ergebnisverzerrung oder -verfälschung ausgeschlossen sein.⁶⁶⁸

4.7.2 Der Umgang mit Missing Values

Eine bei der Auswertung von Datenmaterial dem Forscher sofort gegenwärtige „Fehlreaktion“ von Befragten ist die unvollständige Beantwortung von Fragebogenteilen bzw. das (vermehrte) Äußern von Meinungslosigkeit. Die Gründe hierfür sind vielfältig und gehen von bewußten Antwortverweigerungen, über fehlende Information bzw. Kompetenz zur qualifizierten Antwort, bis zur unentschlossenen oder fehlenden Meinung zu einem bestimmten Thema.⁶⁶⁹ Faulkenberry und Mason⁶⁷⁰ unterscheiden deshalb zwei Haupttypen von Antwortausfällen:

1. No-opinion: Befragter ist (aufgrund von Ambiguität der Fragestellung etc.) unentschlossen zu einer bestimmten Antwort.
2. Non-opinion: Befragter besitzt tatsächlich keine Meinung zum jeweiligen Thema.

Sie stellten fest, daß der Befragtentyp der „no-opinions“ im Vergleich zu allen Antwortausfällen über mehr theoretisches Wissen sowie über eine höhere Schulbildung verfügt.⁶⁷¹ Darüber hinaus wirken Variablen wie Geschlecht, Alter und Zahl der Umweltkontakte auf die Neigung zur Nichtbeantwortung einer Frage.⁶⁷²

Die Verminderung der Gefahr systematischer Verzerrungen durch den Ausfall von Informationen über bestimmte Subpopulationen ist deshalb ein besonders zu beachtendes Problem. Einige Wissenschaftler konnten zeigen, daß die Meinungslosigkeit bis zu 30% höher liegt, wenn eine „Ich-weiß-nicht“-Kategorie als Antwortmöglichkeit vorgegeben ist.⁶⁷³ Hieraus eine Strategie zur Senkung der Quote von Meinungslosigkeit abzuleiten, ist nicht nur äußerst fraglich, sondern ergebnisverzerrend. Die zur „Ich-weiß-nicht“-Kategorie neigenden Befragten sehen sich nicht zwangsläufig zu substantiell bzw. inhaltlich richtigen Antworten veranlaßt, wenn diese Antwortmöglichkeit nicht vorgegeben ist. Eine zufällige bzw. gar keine Antwortkategorie anzugeben oder unerlaubte Mehrfachnennungen sind nur einige „Ausweichstrategien“ für den Befragten. Es besteht die Gefahr, daß sich ein feststellbarer, systematischer Fehler von der „Ich-weiß-nicht“-Kategorie zu einem unentdeckten, systematischen Fehler auf

⁶⁶⁸ Schubö, W. u. a. (Hrsg.): SPSS. Handbuch der Programmversion 4.0 und SPSS-X 3.0. Autorisierte deutsche Bearbeitung des SPSS Reference Guide, Stuttgart 1991, S. 332.

⁶⁶⁹ Esser, H.: Der Befragte, in: Koolwijk, J. van, Wicken-Mayser, M. (Hrsg.): a. a. O., 1974a, S. 107-145, S. 123f.

⁶⁷⁰ Faulkenberry, G. D., Mason, R.: Characteristics of nonopinion and no opinion response groups, in: Public Opinion Quarterly, No. 42/1978, S. 533-543, S. 533ff.

⁶⁷¹ Hippler, H.-J.: a. a. O., 1986, S. 21.

⁶⁷² Esser, H.: a. a. O., 1974, S. 124.

⁶⁷³ Schumann, H., Presser, S.: Questions and Answers in Attitude Surveys, New York 1981, S. 117ff.

der inhaltlichen Ebene transformiert.⁶⁷⁴ Der Rat einiger Wissenschaftler, „Ich-weiß-nicht“ als mögliche Antwortkategorie nicht vorzusehen, kann unter diesen Gesichtspunkten schwer nachvollzogen werden. Wichtiger ist in diesem Zusammenhang die Frage, wie mit den Antwortausfällen innerhalb der Datenanalyse umgegangen werden soll.

Prinzipiell sollten Antwortausfälle keine Transformation in inhaltlich interpretierbare Werte erfahren, weshalb einige Analysemethoden eine Weiterverarbeitung fehlender Werte nicht zulassen. Fehlende Werte können sogar zu einer Nichtberücksichtigung von Daten führen, für die Informationen vorliegen. Beispielsweise ist im Rahmen einer Faktorenanalyse die Bestimmung von Faktorwerten für eine Untersuchungseinheit unmöglich, wenn bei einem einzigen Item Angaben fehlen: Alle vorhandenen Daten der Untersuchungseinheit bleiben unberücksichtigt.

Da Antwortausfälle – seien es nun Antwortverweigerungen oder „Ich-weiß-nicht“-Antworten – regelmäßig vorkommen und ein akzellerierter Verlust von Informationen ungern in Kauf genommen wird, legen diese Analysemethoden eine Substitution von Antwortausfällen nahe. Zwei mögliche Ansätze lassen sich hierzu abgrenzen.

1. Substitution von Antwortausfällen durch den Gesamtdurchschnitt des Indikators: Aus dem empirischen Datenmaterial läßt sich ein Gesamtmittelwert auf Basis der gemessenen Werte der Stichprobenelemente (X_i) bestimmen, für die Meßwerte vorliegen.⁶⁷⁵ Jeder dieser Meßwerte läßt sich mit Hilfe einer Linearkombination⁶⁷⁶ ausdrücken.⁶⁷⁷ Angenommen es lägen zwei Einzelstichproben vor, wobei die tatsächlichen und gemessenen Werte der ersten Stichprobe größer seien als die entsprechenden Werte der zweiten Stichprobe⁶⁷⁸ und die Antwortausfälle seien zudem ungleich verteilt.⁶⁷⁹ Durch

⁶⁷⁴ Schnell, R., Hill, P. B. und Esser, E.: a. a. O., 1989, S. 309.

$$675 \quad X^D = \frac{\sum_{i=1}^{r_1} (X_i + \varepsilon_i) + \sum_{i=(p_1+1)}^{r_2} (X_i + \varepsilon_i) + \dots + \sum_{i=(p_{m-1}+1)}^{r_m} (X_i + \varepsilon_i)}{r_1 + r_2 + \dots + r_m}$$

$$676 \quad X_i = X^D + \mu_i \quad \forall i \geq 1$$

$$677 \quad \text{So daß gilt: Gleichung (16): } X^D = X^D + \frac{\sum_{i=1}^{r_1} \mu_i + \sum_{i=p_1+1}^{r_2} \mu_i + \dots + \sum_{i=p_{m-1}+1}^{r_m} \mu_i}{r_1 + r_2 + \dots + r_m}; \quad \mu \in \mathfrak{R}$$

$$678 \quad \text{Gleichung (17): } d\tau = \sum_{i=1}^{p_1} \frac{\tau_i}{p_1} - \sum_{i=p_1+1}^{p_2} \frac{\tau_i}{p_2} \geq 0$$

$$\text{Gleichung (18): } dX = \sum_{i=1}^{r_1} \frac{X_i + \varepsilon_i}{r_1} - \sum_{i=p_1+1}^{r_2} \frac{X_i + \varepsilon_i}{r_2}$$

$$\text{Gleichung (19): } \sum_{i=1}^{r_1} \mu_i = - \sum_{i=s_2}^{r_2} \mu_i$$

die Ersetzung fehlender Werte bei dem Vergleich eines Items zweier Einzelstichproben durch den Gesamtdurchschnitt aller vorliegenden Meßwerte der beiden Einzelstichproben erfolgt eine Unterschätzung der wahren Mittelwertunterschiede zwischen den Einzelstichproben durch die Differenz der gemessenen Werte.⁶⁸⁰ Liegen mehr als zwei Einzelstichproben vor und bildet sich der Durchschnittswert weiterhin durch die oben angegebene Linearkombination, muß ein Ersatz der Antwortausfälle durch den Gesamtdurchschnitt aller vorliegenden Meßwerte nicht zwangsläufig zu einer Mindestabschätzung von tatsächlichen Mittelwertdifferenzen von Einzelstichproben führen, sondern es kann zu einer Überschätzung kommen.⁶⁸¹

2. **Substitution von Antwortausfällen durch den Einzelstichprobendurchschnitt des Indikators:** Eine weitere Möglichkeit besteht in der Substitution von Antwortausfällen durch den Mittelwert der jeweiligen Einzelstichprobe. Dieses Verfahren benötigt keine zusätzlichen Annahmen. Vielmehr läßt sich unter Zuhilfenahme der Annahme über die Unsystematik von Antwortausfällen der Zusammenhang ableiten, daß die tatsächliche Mittelwertdifferenz der Mittelwertdifferenz der gemessenen Werte entspricht.⁶⁸²

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß Antwortausfälle als solche auch interpretiert werden sollten. Um Informationen auch unvollständiger Angaben von Untersuchungseinheiten weiter verarbeiten zu können, bietet sich die Bildung von Mittelwerten für jeden Indikator auf Basis der gemessenen Werte zur Substitution von Antwortausfällen an. Im Fall eines Vergleiches von nur zwei Stichproben kann der Gesamtmittelwert aller gemessenen Werte Verwendung finden. Bei einer simultanen Betrachtung von mehr als zwei Einzelstichproben ist die Ersetzung der Antwortausfälle durch Mittelwerte der jeweiligen Einzelstichproben ein geeignetes Verfahren, zumal im Rahmen dieser Studie davon

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

⁶⁷⁹ So daß gilt:

$$\text{Gleichung (20): } \{E(\mu_k) = E(\mu_j) \mid \{i=k, \dots, r_k \wedge j=r_k+1, \dots, p_k\} \forall \{k=1, 2\}\}$$

$$\text{Gleichung (21): } \{E(\mu_i) \mid i=1, \dots, p_1\} \geq \{E(\mu_i) \mid i=p_1+1, \dots, p_2\}$$

$$\text{Gleichung (22): } d\tau = dX + \sum_{i=r_1}^{p_1} \frac{\mu_i}{p_1 - r_1} - \sum_{i=r_2}^{p_2} \frac{\mu_i}{p_2 - r_2} \geq 0$$

$$\text{Gleichung (23): } d\tau \geq dX \geq 0$$

⁶⁸¹ Anstelle von Gleichung (19) bzw. Gleichung (22) ergibt sich nunmehr folgender Zusammenhang:

$$\text{Gleichung (24): } \sum_{i=1}^{r_1} \mu_i = - \sum_{i=s_2}^{r_2} \mu_i - \dots - \sum_{i=s_m}^{r_m} \mu_i$$

$$\text{Gleichung (25): } d\tau = dX + \underbrace{\sum_{i=r_1}^{p_1} \frac{\mu_i}{p_1 - r_1}}_{\geq ? \leq} - \underbrace{\sum_{i=r_2}^{p_2} \frac{\mu_i}{p_2 - r_2}}_{\geq ? \leq} - \dots - \underbrace{\sum_{i=r_m}^{p_m} \frac{\mu_i}{p_m - r_m}}_{\geq ? \leq} \geq 0$$

$$\text{Gleichung (26): } d\tau \neq dX \geq 0$$

⁶⁸² Gleichung (27): $d\tau = dX \geq 0$

ausgegangen wird, daß die in Kapitel 3 dargestellten, kulturellen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern nicht nur für die Befragten gelten, für die keine fehlenden Werte vorliegen, sondern für alle Befragten. Allerdings darf der Beweis, daß die vorausgesetzte Annahme der Unsystematik der Antwortausfälle erfüllt ist, nicht schuldig bleiben, da ansonsten mit schwerwiegenden Ergebnisverzerrungen zu rechnen ist. Selbst wenn diese Bedingung erfüllt sein sollte, kann „Unconditional mean imputation [...] yield satisfactory point estimates of some parameters, even under the MCAR [(Missing Completely at Random)] assumption. In particular, variances from the filled-in data are clearly understated by imputing means, and associations between variables are distorted. Thus, the method yields an inconsistent estimate of the covariance matrix“.⁶⁸³ Der Einsatz komplizierter statistischer (Schätz-)Verfahren⁶⁸⁴ wird also dann unausweichlich, wenn die Anzahl fehlender Werte so groß wird, daß deren Ersetzung durch Mittelwerte zu einer signifikanten Veränderung von Varianzen und Korrelationen führt. In den folgenden Abschnitten muß aus diesem Grund die Unsystematik der Antwortausfälle sowie die Anzahl fehlender Werte in einem „akzeptablen“ Maß nachgewiesen werden.

4.7.2.1 Antwortverweigerungen in der empirischen Untersuchung (System-Missing-Values)

In den wenigsten Fällen waren die zu befragenden Personen nicht bereit, den Fragebogen auszufüllen. Die Begründungen bei Ablehnung waren vielfältig: Am häufigsten wurde das Argument fehlender Zeit angegeben, wobei dies aufgrund des Umfangs des Fragebogens zwar ein verständlicher Einwand ist, wahrscheinlich aber häufig als Ausrede für „Unlust“ oder Bedenken vorgeschoben wurde. Ein Beispiel für letzteres war die Weigerung einer Gruppe von britischen Mitarbeitern an der Befragung teilzunehmen, da sie den Arbeitgeber als Auftraggeber vermuteten. Nachdem mit dem informellen „Gruppenleiter“, der gleichzeitig Gewerkschaftsvertreter im Betrieb ist, ein Gespräch geführt und das Ziel der Untersuchung erläutert wurde, konnten die Arbeitnehmer von der Teilnahme überzeugt werden.

Abgesehen von der Weigerung den Fragebogen überhaupt anzunehmen, besteht die Möglichkeit, sich einer Teilnahme an der Befragung dadurch zu entziehen, daß der Fragebogen größtenteils unbeantwortet gelassen wird. Eine solche „Strategie“ latenter Verweigerung ist dort zu befürchten, wo gegen die Befragung kaum Bedenken geäußert werden, keine Rückfragen bezüglich des Forschungszieles und der möglichen Beteiligung des Arbeitgebers an der Untersuchung gestellt werden und die Quote der „Annahmeverweigerer“ relativ gering

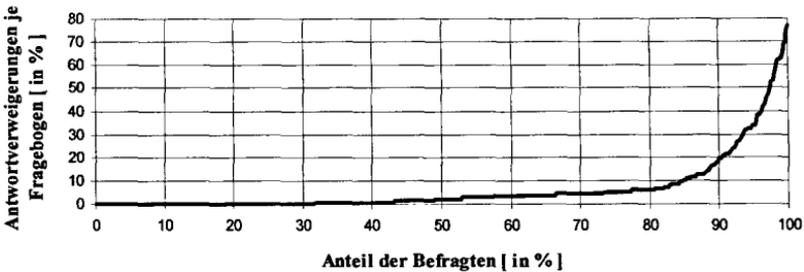
⁶⁸³ Roderick, J. A. Little, Schenker, N.: Missing Data, in: Arminger, G., Clogg, C. C. und Sobel, M. E. (Hrsg.): Handbook of Statistical Modeling for the Social and Behavioral Sciences, London, New York 1995, S. 39–75, S. 45.

⁶⁸⁴ Vgl. hierzu Beiträge aus: Arminger, G., Clogg, C. C. und Sobel, M. E. (Hrsg.): a. a. O., 1995.

ist. Ein Beispiel hierfür könnte die türkische Stichprobe bieten, bei der die Annahme des Fragebogens nie verweigert wurde, aber ein überdurchschnittlicher Anteil an Antwortverweigerungen zu finden ist.

Dennoch kann bei der Befragung mit wenigen Einschränkungen davon ausgegangen werden, daß diejenigen, die sich zur Teilnahme bereit erklärten, den Fragebogen gewissenhaft bearbeitet haben, so daß im Durchschnitt aller Stichproben lediglich 8,88% der Fragen unbeantwortet blieben. Dieser Prozentsatz ist stark von den hohen Anteilen nicht beantworteter Fragen in der türkischen (21,1%) und italienischen Stichprobe (11,3%) beeinflusst. Die Stichprobe Frankreichs (8,76%) liegt im Durchschnitt, während die anderen Länder (Spanien mit 7,42%, Schweden mit 6,34%, Deutschland mit 5,85%, Großbritannien mit 3,95% und die USA mit 3,52%) darunter liegen. Es bleibt die Frage zu klären, ob die Anteile der Nichtbeantwortung durch den Fragebogen mitverursacht sind. Betrachtet man die in Abbildung 11 dargestellte **Verteilung der Antwortverweigerungen je Fragebogen**, so fällt auf, daß ein Großteil der Antwortverweigerungen auf einen kleinen Teil von Befragten fällt.

Abbildung 11: Quote der Antwortverweigerungen je Fragebogen



Eigene Darstellung.

Es ist zu erkennen, daß 31,5% der Befragten den Fragebogen vollständig und 84,7% zu 90% beantwortet haben. Nur 10% der Befragten beantworten weniger als 80% der Fragen und sind somit zu 61,3% für die Antwortverweigerungen verantwortlich. Betrachtet man die Zusammensetzung dieser 10% genauer und überprüft sie auf ihren Zusammenhang mit den demographischen Variablen „Stellung in der Hierarchie“, „Geschlecht“, „Alter“ und „Bildungsgrad“, so liefert lediglich letztere Variable einen signifikanten Einfluß⁶⁸⁵: Je niedriger die Bildung, um so eher wird eine Antwort verweigert. Mit steigender Ausbildung nimmt die Antwortbereitschaft zu, wobei lediglich in der Gruppe mit dem höchsten Bildungsstand – den Universitätsabgängern – die Verweigerungsquote wieder ansteigt. Dieser Zusammenhang ist schon an anderer Stelle

⁶⁸⁵ $\chi^2 = 11,18$; DF = 5; Zellen < 5: 16,7%; Sign. = 4,79%.

festgestellt worden⁶⁸⁶ und zeigt, daß der Bildungsstand im unteren und mittleren Bereich positiv mit der Antwortbereitschaft korreliert, da mit zunehmender Bildung auch eine Zunahme kognitiver Leistungsfähigkeit zu vermuten ist. Im oberen Bildungsbereich verhält sich die Korrelation negativ, da die Skepsis gegenüber standardisierten Untersuchungen zunimmt und die Abbildung von Antworten bzw. Meinungen in einem begrenzten Raster von Kategorien als zu undifferenziert empfunden wird. Im Rahmen dieser Studie nimmt die Signifikanz des Zusammenhanges ab, wenn die türkische Stichprobe nicht mit in die Untersuchung einbezogen wird.⁶⁸⁷ Dies wiederum legt den Verdacht einer Scheinkorrelation zwischen dem Bildungsgrad und der Zugehörigkeit zur Gruppe der Personen nahe, die weniger als 80% der Fragen beantwortet haben. Eine Überprüfung, gesondert nach Einzelstichproben, ergibt tatsächlich keinen Zusammenhang zwischen den zwei genannten Variablen.

Der oben bereits erwähnte Einfluß der türkischen Stichprobe auf die Gesamtquote der Missing-Values zeigt sich in der Tatsache, daß 34,0% der Personen, die weniger als 80% der Fragen beantwortet haben, aus der türkischen Stichprobe stammen.⁶⁸⁸ Letztlich ist es deshalb nicht verwunderlich, daß ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen Ort der Stichprobe und Anteil der Personen mit einer Antwortverweigerung von über 20% besteht,⁶⁸⁹ der im Rahmen der vorliegenden Befragung unsignifikant wird, wenn man die türkische Stichprobe nicht berücksichtigt.⁶⁹⁰

Wendet man sich den **Antwortausfällen einzelner Fragen** zu, so führt dies zu den in Abbildung 12 dargestellten Verteilungsfunktionen der Antwortausfälle. Alle Funktionen weisen bei den Fragen, die zur Beschreibung von Eigenschaften zum Begriff der Mitsprache auffordern⁶⁹¹, einen sprunghaften Anstieg auf: Im Gesamtdurchschnitt aller Stichproben verursachen diese sechs Fragen 21,2% aller Antwortausfälle.⁶⁹² Lediglich 58,2% beantworteten diese Fragen vollständig, was wohl auf die Komplexität der Fragestellung zurückzuführen ist.⁶⁹³

⁶⁸⁶ Esser, H.: a. a. O., o. J. b, S. 61f.

⁶⁸⁷ $\chi^2 = 9,97$; DF = 5; Zellen < 5: 33,3%; Sign. = 7,62%.

⁶⁸⁸ Gewichtet man die einzelnen Fragebogen mit den relativen Häufigkeiten der eigenen Stichprobe, so erhöht sich dieser Prozentsatz sogar auf 34,8%, während die anderen Stichproben niedrigere Anteile aufweisen: Durchschnitt: 10,3%; Deutschland 2,9%; USA: 3,9%; Schweden 5,8%; Frankreich 8,7%; Großbritannien: 9,7%; Italien 16,9%; Spanien: 17,4.

⁶⁸⁹ $\chi^2 = 21,30$; DF = 7; Zellen < 5: 12,5%; Sign. = 3,35%.

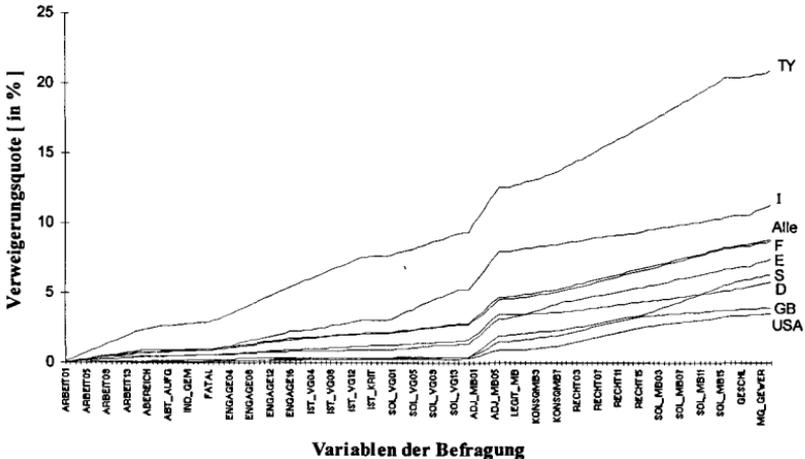
⁶⁹⁰ $\chi^2 = 3,75$; DF = 6; Zellen < 5: 28,6%; Sign. = 71,07%.

⁶⁹¹ ADJ_MB01, ADJ_MB02, ADJ_MB03, ADJ_MB04, ADJ_MB05 und ADJ_MB06. Vgl. Anhang 2.

⁶⁹² Deutschland 31,1%; Großbritannien: 26,5%; Italien 24,2%; Spanien: 23,9; Schweden 23,0; Türkei 21,1%; Frankreich 20,5%; USA: 14,8%.

⁶⁹³ Ein großer Teil der Befragten wählen nämlich nicht wie gefordert ein Attribut aus jedem der Eigenschaftspaare, sondern eines aus allen Eigenschaften. Zwangsläufig ergeben sich dann bei sechs Fragen fünf Ausfälle.

Abbildung 12: Verweigerungsquoten in den Einzelstichproben [in %]



Eigene Darstellung.

Im Vergleich fällt weiterhin auf, daß – mit Ausnahme Deutschlands und Italiens – die Steigung der Verteilungsfunktionen im Bereich aller die Mitsprache betreffenden Fragen größer ist als bei anderen Fragen. In der türkischen Stichprobe erreicht die Steigung sogar einen Maximalwert. Ob dies auf die Tatsache zurückzuführen ist, daß die Fragen zur Mitsprache am Ende des Fragebogens gestellt wurden, wo die Neigung nicht mehr zu antworten, zunimmt,⁶⁹⁴ kann nachträglich nur schwer überprüft werden und erklärt nicht, warum in Deutschland und Italien bei diesen Fragen kein signifikant größerer Anstieg zu verzeichnen ist. Eine später folgende, inhaltliche Interpretation scheint aus diesem Grund überzeugender.

Neben den genannten Besonderheiten fällt für die Verteilungsfunktion Großbritanniens auf, daß bei Fragen nach der Solidarität und des Engagements, ebenso wie in Schweden bei Fragen nach Erwartungen an Mitsprache, die Ausfälle sprunghaft zunehmen. In den Variablengruppen zur Beschreibung der Arbeitstätigkeit, des Engagements und des gewünschten Vorgesetztenverhaltens finden sich in Frankreich leichte, in der Türkei und Italien stärkere Sprünge. Dies deutet schon an dieser Stelle die Existenz (kultureller) Unterschiede an.

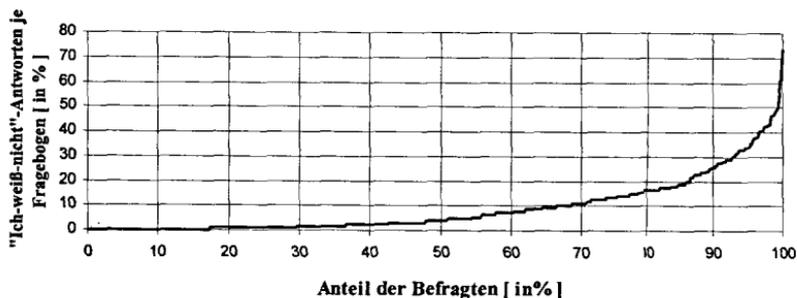
⁶⁹⁴ Kreutz/Tischler bezweifeln, ob generell von einer abnehmenden Bereitschaft zur (wahrheitsgemäßen) Beantwortung der Fragen gegen Ende eines Fragebogens ausgegangen werden kann. Vgl. hierzu: Kreutz, H., Titscher, S.: a. a. O., 1974, S. 43.

4.7.2.2 „Ich-weiß-nicht“-Antworten in der empirischen Untersuchung

Eine weitere Strategie, sich einer Befragung zu entziehen, besteht in der Auswahl von „Ich-weiß-nicht“-Antworten. Natürlich vermischen sich in diesem Fall die Antwortverweigerer mit den Befragten, die wirklich nicht in der Lage sind, eine Antwort zu geben. Eine Unterscheidung dieser beiden Fälle ist nicht möglich, so daß nur Vermutungen darüber angestellt werden können, aus welchem Grund ein Befragter eine Antwort „nicht wußte“. Betrachtet man analog zu den Missing-Values den Durchschnitt von „Ich-weiß-nicht“-Antworten aller Stichproben, so beträgt dieser 11,7%. Auch dieser Anteil ist stark von der türkischen (16,67%) und italienischen Stichprobe (13,68%) beeinflusst, allerdings weisen andere Stichproben, wie die der USA mit 13,68%, die Frankreichs mit 13,00% und die Spaniens mit 11,45%, ebenfalls hohe Werte auf. Nur die Stichproben Schwedens (9,59%), Deutschlands (8,91%) und Großbritanniens (8,75%) liegen unter der 10%-Marke.

Eine **Konzentration der „Ich-weiß-nicht“-Antworten** auf einen kleineren Personenkreis kann wie bei den Missing-Values auch hier festgestellt werden (s. Abbildung 13): 13% der Befragten geben öfter als bei jeder fünften Frage die Antwort „Ich-weiß-nicht“ und zeichnen sich damit für 49,1% aller Antworten diesen Typs verantwortlich, während 17,1% der Befragten nie diese Antwort gaben.

Abbildung 13: Quote der „Ich-weiß-nicht“-Antworten je Fragebogen



Eigene Darstellung.

Auch hier ist eine Überprüfung von Einflußvariablen auf den Teil der Befragten sinnvoll, der auf mehr als 20% der Fragen mit Unwissenheit antwortete: Die demographischen Variablen „Stellung in der Hierarchie“, „Geschlecht“ und „Bildungsgrad“ besitzen weder in der Gesamtstichprobe noch

in den einzelnen Stichproben signifikanten Einfluß.⁶⁹⁵ Es ist anzunehmen, daß eine „Ich-weiß-nicht“-Antwort eher von den Personen gegeben werden, die zum einen weniger Erfahrungen in Betrieben gemacht haben, z. B. jünger sind, zum anderen sich mit Fragen der Mitsprache und deren Möglichkeiten noch nicht umfassend beschäftigt und in Gewerkschaften und Mitsprachegremien nicht mitgearbeitet haben. Tatsächlich stellt sich das Alter als eine stark signifikante Einflußvariable heraus.⁶⁹⁶ Auch die Variablen „Mitgliedschaft in einem Mitsprachegremium“⁶⁹⁷ und „Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft“⁶⁹⁸ haben signifikanten Einfluß: So sind 98,4% der Personen, die mehr als 20% der Fragen nicht beantwortet haben, noch nie Mitglied in einem Mitsprachegremium und 63,6% noch nie Mitglied in einer Gewerkschaft gewesen. Überprüft man jedoch diese Zusammenhänge für jede Einzelstichprobe, so erhält man keine Signifikanz für die Variablen der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bzw. in einem Mitsprachegremium. Auch die Variable „Alter“ ist nur in zwei Fällen stark und in einem Fall schwach signifikant. Es muß auch hier davon ausgegangen werden, daß der Einfluß letztlich durch den Ort der Erhebung der Einzelstichproben bedingt ist. Betrachtet man folgende Abbildung 14 der **Verteilung der „Ich-weiß-nicht“-Antworten**, so ergeben sich, wie bei der Verteilung der Antwortverweigerungen, hohe Anteile v. a. für die türkische Stichprobe. Insgesamt ist der Zusammenhang zwischen dem Ort der Stichprobe und dem Anteil der Befragten, die mehr als 20% des Fragebogens mit „Ich-weiß-nicht“ beantworteten, stark signifikant.⁶⁹⁹

Der Verlauf der Durchschnittsverteilungsfunktion in Abbildung 14 weist Abstufungen bei den Fragen nach der Bereitschaft zur Mitarbeit in einem Mitsprachegremium, den persönlichen Einflußmöglichkeiten und der Einschätzung der gegebenen Rechtssituation auf. Letztere sind für 21,9% der „Ich-weiß-nicht“-Antworten verantwortlich, was bei Wissensfragen nicht verwundert. Die Abstufungen der Gesamtfunktion haben ihre Ursachen in den unterschiedlichen Verläufen der Verteilungsfunktionen der einzelnen Stichproben: Während die türkische Stichprobe einen gleichmäßig hohen Anstieg bei allen Fragen aufweist, sind bei den anderen Stichproben die gleichen Abstufungen wie bei der Gesamtfunktion zu finden, allerdings auf unterschiedlichem Niveau. Die italienische Stichprobe weist darüber hinaus starke Sprünge bei der Frage nach der Bereitschaft zum persönlichen Engagement auf. Auffällig bei der britischen und

⁶⁹⁵ Oberflächlich betrachtet erstaunt das Ergebnis für die letzte Variable, da eine „Ich-weiß-nicht“-Antwort bei Wissensfragen vermehrt dann angenommen werden könnte, je niedriger der Bildungsgrad ist. Im vorliegenden Fall handelt es sich aber um einen Einstellungstest zu betrieblichen Fragen und die Wissensfragen beziehen sich im wesentlichen auf rechtliche Regelungen der Arbeitnehmermitsprache. Eine Signifikanz wäre deshalb eher erstaunlich gewesen.

⁶⁹⁶ $\text{Chi}^2=15,08$; $\text{DF}=5$; Zellen<5: 25,0%; $\text{Sign.}=1,00\%$; $\text{Phi/Cramer's V/Kontingenzkoeff.}=0,17$, bei folgender Altersklassifizierung: 0–19, 20–29, 30–39, 40–49, 50–59, über 60 Jahre.

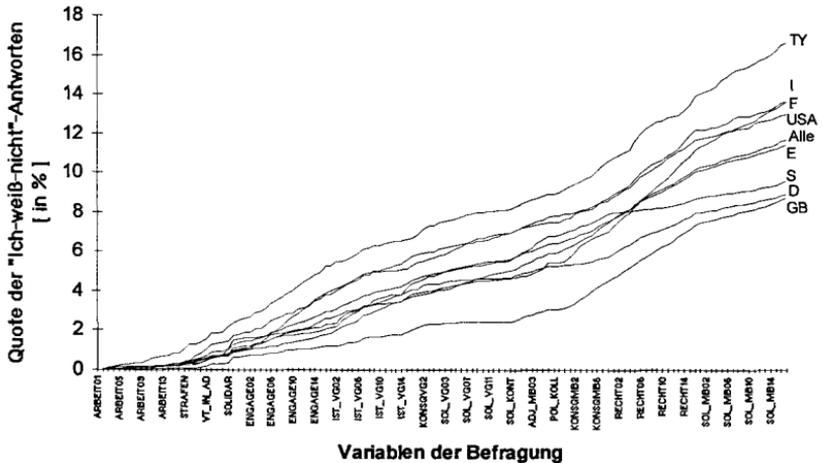
⁶⁹⁷ $\text{Chi}^2=7,00$; $\text{DF}=1$; Zellen<5: 25,0%; $\text{Sign.}=0,81\%$; $\text{Phi/Cramer's V/Kontingenzkoeff.}=0,12$.

⁶⁹⁸ $\text{Chi}^2=4,01$; $\text{DF}=1$; Zellen<5: 0%; $\text{Sign.}=4,53\%$; $\text{Phi/Cramer's V/Kontingenzkoeff.}=0,09$.

⁶⁹⁹ $\text{Chi}^2=39,53013$; $\text{DF}=7$; Zellen < 5: 12,5%; $\text{Sign.}=0,00\%$.

amerikanischen Stichprobe ist der starke Anstieg bei den Fragen nach der rechtlichen Fixierung der Mitspracheregelungen.

Abbildung 14: „Ich-weiß-nicht“-Antworten der einzelnen Stichproben



Eigene Darstellung.

Zusammenfassend läßt die Analyse der Antwortverweigerungen und der „Ich-weiß-nicht“-Antworten für die türkische Stichprobe die Existenz systematischer Fehler befürchten, da nicht davon ausgegangen werden kann, daß die hohe Quote von Antwortverweigerungen bzw. „Ich-weiß-nicht“-Antworten auf kulturelle Unterschiede bezüglich des Antwortverhaltens bei Befragungen zurückzuführen ist, oder daß diese Quote auf einem systematischen Fehler bei der Fragebogenkonstruktion beruht. Eine Betrachtung von Ergebnissen dieser Stichprobe sollte deshalb die Eventualität von Ergebnisverzerrungen berücksichtigen. Für alle weiteren Stichproben sind umfangreiche systematische Fehler in Hinblick auf Antwortausfälle nicht festgestellt worden. Auch der Umfang von Antwortausfällen läßt eine Substitution von fehlenden Werten durch den Einzelstichprobendurchschnitt des jeweiligen Indikators zu, ohne daß hierdurch eine signifikante Verzerrung der Varianz auftreten dürfte.⁷⁰⁰ Ob auch für die Verteilung demographischer Variablen der Einzelstichproben systematische Erhebungsfehler ausgeschlossen werden können, soll im nächsten Abschnitt untersucht werden.

⁷⁰⁰ Fehlende Werte konzentrieren sich zudem hauptsächlich auf die Variablen (z. B. Adj_MB01 bis Adj_MB06), die keiner Korrelationsanalyse unterzogen werden, sondern die lediglich in Hinblick auf ihre Durchschnittswerte betrachtet werden. „Varianz- und Kovarianzschärfen“ bleiben hierbei unbedeutend.

4.7.3 Analyse der demographischen Variablen

Die Altersstruktur in den untersuchten Unternehmen differiert in starkem Maße. Unterzieht man die Alters-Mittelwerte der einzelnen Stichproben einem T-Test, ergeben sich die in Tabelle 19 dargestellten Kombinationen von Stichproben mit signifikanten Mittelwertunterschieden.⁷⁰¹ Hieraus lassen sich grob vier Gruppen von Stichproben unterscheiden: Erstens die Mitarbeiter des britischen Betriebes, die mit durchschnittlich fast 43 Jahren die Ältesten sind. Die zweite Gruppe besteht aus Schweden (39), Italien (38), Deutschland (38) und Spanien (37), die zwar jünger als die britischen, aber immer noch älter als der Gesamtdurchschnitt (35) sind. Mit einigem Abstand folgt die dritte Gruppe der USA (32) und Frankreichs (31). Die weitaus jüngsten Mitarbeitern stellt die Türkei (27). Soweit Altersangaben für die einzelnen Grundgesamtheiten vorliegen, entsprechen deren Durchschnittswerte in etwa denen der Einzelstichproben.

Tabelle 19: Altersstruktur der Einzelstichproben

	Stichprobe	Signifikanter Mittelwertunterschied zu Stichprobe ⁷⁰²	Durchschnitt	Standardabweichung	Anzahl der Fälle
1.	Deutschland	2, 4, 5, 8	37,7030	9,0758	101
2.	Frankreich	1, 3, 4, 5, 6, 7	31,0787	6,4899	89
3.	Schweden	2, 4, 8	39,3462	9,4244	52
4.	Türkei	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8	27,1184	4,1792	76
5.	Großbritannien	1, 2, 4, 6, 7, 8	42,9661	9,2101	59
6.	Spanien	2, 4, 5, 8	37,2609	11,0502	69
7.	Italien	2, 4, 5, 8	38,3636	9,5093	33
8.	USA	1, 2, 4, 5, 6, 7	32,1667	8,1223	24
	Gesamtstichprobe		35,4374	9,7574	503
				Fehlende Werte	40 = 7,4 %

Eigene Darstellung.

Insgesamt waren 86,0% der Befragten männlichen und 14,0% weiblichen Geschlechts. Die realen Frauenerwerbsquoten in den einzelnen Ländern liegen weit über denen der Einzelstichproben. In der Europäischen Gemeinschaft beispielsweise lag sie 1991 im Durchschnitt bei 34,4%.⁷⁰³ Der hohe Prozentsatz männlicher Befragten resultiert allerdings nicht aus einem systematischen Erhebungsfehler, sondern aus der Tatsache, daß die Arbeitnehmer im Bereich der

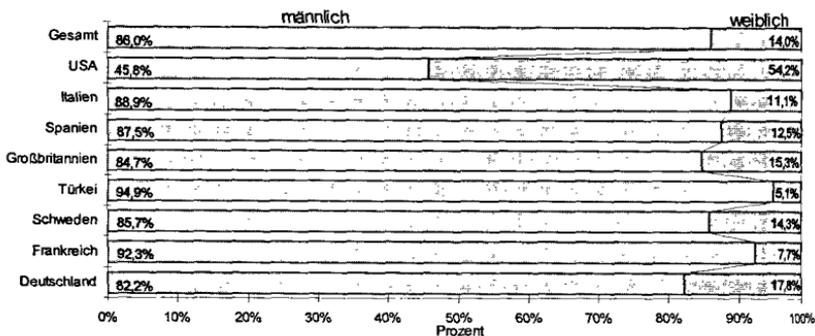
⁷⁰¹ Klassifiziert man das Alter der Befragten in Intervalle von jeweils zehn Jahren (bis 29, 30 bis 39, 40 bis 49, ab 50), so ergeben sich ebenfalls signifikante Unterschiede bezüglich der Einzelstichproben: $\text{Chi}^2 = 160,03$; $\text{DF} = 21$; Zellen < 5: 6,3%; Sign. = 0,00%; $\text{Phi} = 0,56$; $\text{Cramer's V} = 0,33$; Kontingenzkoeffizient = 0,49.

⁷⁰² Die Signifikanz der Mittelwertunterschiede wurde mit Hilfe des T-Tests durchgeführt, wobei die T-Werte auf Basis gepoolter Varianzen berechnet wurden, wenn sich die Streuung der jeweiligen Einzelstichproben signifikant unterscheiden.

⁷⁰³ Eurostat (Hrsg.): a. a. O., 1994, S. 54. Eigene Berechnungen.

Produktion körperlich schwere Arbeit verrichten und nach Aussage der einzelnen Personalverantwortlichen aus diesem Grund hauptsächlich Männer eingestellt werden. Frauen sind daher in den untersuchten Firmen stark unterrepräsentiert.

Abbildung 15: Zusammensetzung der Einzelstichproben nach Geschlecht



Eigene Darstellung.

Die Einzelstichprobe der USA unterscheidet sich von den anderen Einzelstichproben durch die Tatsache, daß überproportional viele weibliche Personen befragt wurden. Folglich weisen die nominalen Zusammenhangsmaße aus Tabelle 20 auf einen Zusammenhang zwischen untersuchten Unternehmen und dem Geschlecht der Befragten hin. Läßt man die Stichprobe der USA außer Betracht, so ergeben sich keine signifikanten Unterschiede bezüglich der geschlechtlichen Zusammensetzung zwischen den restlichen Stichproben.

Tabelle 20: Nominale Zusammenhangsmaße ausgewählter Variablen

	Chi ² -Wert	DF	Zellen < 5	Sign.	Phi	Cramer's V	Kont. Koeff.
Geschlecht	42,09081	7	6,3%	0,00%	,28369	,28369	,27292
Geschlecht (ohne USA)	9,34156	6	7,1%	15,53%	,13682	,13682	,13556
Ausländeranteil	43,60283	7	37,5%	0,00%	,28764	,28764	,27643
Ausländeranteil (ohne D)	9,34317	6	50,0%	15,52%	,14775	,14775	,14616
Schulbildung ⁷⁰⁴	215,17604	28	22,5%	0,00%	,64204	,32102	,54027

Eigene Darstellung.

Der Ausländeranteil liegt in der Gesamtstichprobe bei 5,9%, wobei sich auch hier aufgrund einer hohen Signifikanz⁷⁰⁵ Unterschiede zwischen den Stich-

⁷⁰⁴ Die Kategorien Realschulabschluß und Volksschul- bzw. Hauptschulabschluß wurden zu einer Kategorie zusammengefaßt.

⁷⁰⁵ Vgl. Tabelle 20.

proben vermuten lassen.⁷⁰⁶ Tatsächlich liegt der Ausländeranteil im deutschen Unternehmen mit 17,1% der Befragten im Vergleich zu den anderen Unternehmen sehr hoch, was sich nicht alleine mit den Regelungen zum Staatsbürgerrecht erklären läßt, da dieser Anteil weit über der Quote der in Deutschland lebenden Ausländer liegt. Vielmehr ist davon auszugehen, daß im Produktionsbereich ein hoher Anteil un- oder angelernter Arbeitskräfte eingesetzt und ausländische Mitbürger verstärkt rekrutiert werden. In den anderen Unternehmen liegt der Ausländeranteil zwischen 0% und 6,3%. Auch wenn die auf Chi^2 basierenden Maßzahlen in diesem Fall mit Vorsicht behandelt werden müssen,⁷⁰⁷ kann von der Richtigkeit des, auf Basis des Chi^2 -Wertes ermittelten, Zusammenhangs, der keinen signifikanten Unterschied im Ausländeranteil feststellt, ausgegangen werden. Ein Großteil der Ausländer lebt schon lange in dem jeweiligen „Gastland“. In der deutschen Stichprobe beispielsweise leben über 84% der Ausländer seit mehr als zehn Jahren in Deutschland. In der Gesamtstichprobe beläuft sich der Anteil der Ausländer, die über die Hälfte ihres Lebens im jeweiligen „Gastland“ verbracht haben, auf fast 71%. Interessant ist auch die Zusammensetzung des Ausländeranteils: Fast immer kommen die Ausländer aus den Ländern der Europäischen Union. Lediglich in Deutschland liegt dieser Anteil – aufgrund der Beschäftigung von 26% Türken unter den Ausländern – mit nur 58% etwas niedriger.

Bezüglich der **schulischen Bildung** konnten die Befragten angeben, ob sie keinen, einen Volks- oder Hauptschul-, einen Realschul- oder Abiturschluß erworben haben. Für die Befragten, die sich durch eine Hochschulausbildung oder einer weiterführenden Ausbildung, wie Lehre o. ä., qualifizieren konnten, war eine entsprechende Antwortmöglichkeit vorgesehen. Die Skala der Schulausbildung spiegelt den erreichten Bildungsgrad eines Befragten nur grob wider. Dies ist bedingt durch die Tatsache, daß die Bildungssysteme der einzelnen Länder so heterogen sind, daß eine Klassifizierung nur auf abstraktem Niveau vorgenommen werden kann. Selbst die genannte Skala ist für den französischen Sprachraum nicht vollständig anwendbar, da ein Realschulabschluß nicht existiert. Aus diesem Grund sollen für den Vergleich der Einzelstichproben im folgenden die Volks- bzw. Hauptschulabschlüsse und die Realschulabschlüsse als eine Gruppe betrachtet werden. Da bei den Antwortmöglichkeiten „weiterführende Bildung“ und „universitäre Ausbildung“ keine Annahmen über eine Superiorität für eine der beiden Kategorien gegeben werden kann, wird in diesem Bereich eine auf ordinalen Kennziffern beruhende Analyse vermieden.

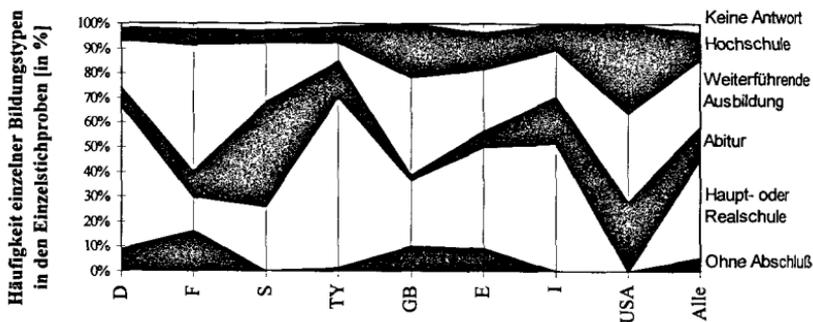
Vergleicht man die schulische Ausbildung der Befragten in der Gesamtstichprobe, so zeigt sich, daß nur 5,5% keinen Schulabschluß besitzen. Das Gros der Befragten (39,4%) besitzt einen Haupt- oder Realschulabschluß, hat

⁷⁰⁶ Obwohl eine Signifikanz besteht wird an dieser Stelle der Begriff „vermuten“ verwendet, da die Häufigkeit von Zellen mit einer Häufigkeit kleiner als fünf bei 37,5% über dem kritischen Wert von 20% liegt.

⁷⁰⁷ Die Häufigkeit der Felder mit einer erwarteten Häufigkeit von weniger als fünf liegt mit 50,0% weit über dem eigentlich akzeptierten Maß von 20%.

allerdings darüber hinaus keinen weiteren Ausbildungsgang durchschritten, im Gegensatz zu 27,3% der Befragten. Ein Abitur als letzten Abschluß gaben 13,4% und ein universitäres Diplom 10,5% der Befragten an. 3,9% der Befragten gaben keine Antwort.

Abbildung 16: Häufigkeit unterschiedlicher Bildungstypen in den Einzelstichproben



Eigene Darstellung.

Vergleicht man die in Abbildung 16 dargestellte Verteilung der unterschiedlichen Bildungstypen, fällt die Heterogenität der Einzelstichproben auf, die durch die Zusammenhangsmaße in Tabelle 20 bestätigt wird. Das sehr hohe Bildungsniveau in den USA erklärt sich wohl durch die Besonderheit der Stichprobe.⁷⁰⁸ Ein hohes Bildungsniveau weisen auch die britische und französische Stichprobe auf: 40% bzw. 49,5% haben eine „weiterführende Ausbildung“ und 21,7% (!) bzw. 6,3% eine „universitäre Laufbahn“ durchschritten. Ähnliches gilt für Schweden, wo die Abiturientenquote mit 39,9% am höchsten liegt. Eine große Streuung weist die spanische Stichprobe auf: Während 9,2% keinen Schulabschluß besitzen, haben 25,0% eine Ausbildung gemacht und 14,5% eine Hochschule besucht. Bemerkenswert – in Anbetracht des guten Rufes des deutschen Ausbildungssystems – ist das niedrige Bildungsniveau in der deutschen Stichprobe: Mehr als 60% der Befragten gaben die Haupt- bzw. Realschule und nur 19,8% eine Ausbildung als letzten erreichten Abschluß an. Hierfür verantwortlich ist der hohe Anteil von beschäftigten Ausländern, denen wohl aufgrund von sprachlichen Schwierigkeiten der Zugang zu einer höheren Qualifikationsstufe erschwert wird. Die niedrigste Qualifikation besitzen die Arbeitnehmer der türkischen Einzelstichprobe, die zu 69,2% einen Hauptschulabschluß haben.

⁷⁰⁸ Charakteristika der Einzelstichprobe der USA ist, außer der systematischen Verzerrungen durch einen hohen Anteil an befragten Frauen, auch ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Befragten mit hohem Bildungsniveau.

Wichtig für die Untersuchung von Erwartungen an Mitspracheregungen ist die Frage nach dem Tätigkeitsfeld der einzelnen Befragten. Ein Arbeitnehmer aus dem Bereich der Produktion ist beispielsweise einer weitaus höheren Staub- und Schadstoffbelastung ausgesetzt und könnte daher bei Regelungen über den Gesundheitsschutz andere Maßstäbe setzen, als jemand, der eine Bürotätigkeit ausübt. Im Rahmen der Befragung wurden deshalb zwei Variablen aufgenommen, die zum einen den „Arbeitsbereich“⁷⁰⁹ und zum anderen den „Tätigkeitsbereich“⁷¹⁰ der Befragten erfassen. Eine Kreuztabelle der beiden Variablen macht deutlich, daß einer bestimmten Tätigkeit nur bedingt ein bestimmter Arbeitsbereich zugeordnet werden kann. Zwar sind die Arbeitsbereiche „Administration“, „Ein- und Verkauf“ und „Geschäftsführung“ zu 100% durch die Bürotätigkeit bestimmt, die anderen Arbeitsbereiche differenzieren sich hingegen in verschiedene Tätigkeiten: Bei den befragten Technikern gaben 38,1% „handwerkliche Tätigkeit“ und 39,3% „Bürotätigkeit“ als Haupttätigkeiten an. Diese Unterscheidung ist abhängig vom Funktionsbereich des Befragten: Ist es seine Aufgabe als Techniker, Maschinen in Gang zu halten, sie zu reparieren oder die Produkte auf Qualitätsparameter zu untersuchen, ist er in der Organisation eher an die Produktion und damit an handwerkliche Tätigkeiten gebunden als ein Techniker, der Experimente zur Entwicklung neuer Produkte durchführt. Während die Variable „Arbeitsbereich“ also die Zuordnung der Befragten in die organisationalen Zusammenhänge der Unternehmen widerspiegelt, und identische Tätigkeiten somit je nach Organisationsstruktur unterschiedlichen Arbeitsbereichen angegliedert werden, beschreibt die Variable „Tätigkeitsbereich“ eine Art funktionaler Zuordnung zum Produktionsprozeß unabhängig vom Organisationsaufbau. Letztere Variable sollte also immer dann gewählt werden, wenn im wesentlichen die Funktionen und nicht die interkulturell schwer vergleichbaren⁷¹¹ Positionen in der Organisation interessieren, also der Organisationsaufbau als mögliche Störgröße ausgeschaltet werden soll. Im folgenden werden daher die Tätigkeitsfelder der Einzelstichproben miteinander verglichen.

Unterteilt man die Gesamtstichprobe zunächst in Befragte, die eine Bürotätigkeit verrichten, und solche, die im wesentlichen körperlich arbeiten, ergibt sich ein signifikanter Unterschied⁷¹² zwischen den Einzelstichproben, der sich größtenteils aus der türkischen Stichprobe erklärt. In dieser liegt der Anteil der körperlich Arbeitenden mit 87,5% weit über dem Gesamtdurchschnitt von 68,7%. Nimmt man diese Stichprobe aus der Untersuchung, unterscheiden sich die anderen Einzelstichproben nicht mehr signifikant voneinander.⁷¹³ Mit der

⁷⁰⁹ In welchem Arbeitsbereich sind Sie tätig? Produktion, Lager/Versand, Technik, Verwaltung, Verkauf/Einkauf, Geschäfts- oder Betriebsleitung.

⁷¹⁰ Welche der folgenden Tätigkeiten beschreibt am besten Ihre Arbeit? Handwerkliche Tätigkeit, Arbeit an Maschinen, Arbeit am Fließband, Überwachung von Vollautomaten, Materialtransport, Lagerhaltung, Bürotätigkeit.

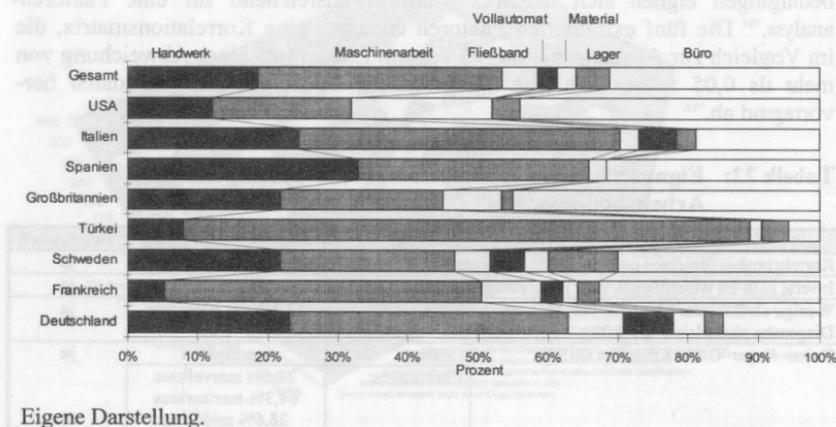
⁷¹¹ Vgl. Abschnitt 4.3.4.

⁷¹² $\chi^2=23,49$; DF=7; Zellen<5: 0%; Sign.=0,14%; Phi/Cramer's V/Kontingenzkoeff.=0,21.

⁷¹³ $\chi^2=9,40$; DF=6; Zellen<5: 0%; Sign.=15,24%; Phi/Cramer's V/Kontingenzkoeff.=0,14.

Größe der Betriebe wächst nicht nur der Anteil der Bürotätigkeiten, sondern auch die Differenzierung der Tätigkeiten aufgrund höherer Arbeitsteilung. In Italien beispielsweise ist kein Befragter für den Materialtransport zuständig, während in der deutschen Stichprobe 6,4% der Befragten hierfür verantwortlich sind.

Abbildung 17: Verteilung der Tätigkeitsfelder der Befragten in den einzelnen Stichproben



Eigene Darstellung.

Die Unterschiede der Einzelstichproben bezüglich demographischer Variablen sind in folgender Tabelle abschließend noch einmal zusammengefaßt. Es wurde deutlich, daß sich einzelne demographische Variablen unterschiedlich auf die Einzelstichproben verteilen. Später wird sich allerdings zeigen, daß diese Variablen keinen Einfluß auf die Einstellung der Arbeitnehmer zu Mitspracherechten haben, so daß eine, durch die Ungleichverteilung verursachte, systematische Ergebnisverzerrung nicht vorliegt.

Tabelle 21: Demographische Unterschiede in den Einzelstichproben

Variable	Signifikante Abweichungen vom Durchschnitt
Alter	Großbritannien, Schweden, Italien Deutschland und Spanien überdurchschnittlich hoch. USA, Frankreich und die Türkei unterdurchschnittlich niedrig.
Frauenanteil	USA überdurchschnittlich hoch.
Ausländeranteil	Deutschland überdurchschnittlich hoch.
Bildungsgrad	Schweden, Frankreich, Großbritannien und USA überdurchschnittlich hoch. Deutschland und die Türkei unterdurchschnittlich niedrig.
Anteil an körperlicher Arbeit	In der Türkei überdurchschnittlich hoch.

Eigene Darstellung.

In den folgenden Abschnitten sollen kurz die Ergebnisse der Variablen der „perzipierten Arbeitsbedingungen“, des „Vorgesetztenverhaltens“ und der „individuellen Einflußpotentiale“ vorgestellt werden.

4.7.4 Analyse der perzipierten Arbeitsbedingungen

Die in Abbildung 18 dargestellten Items der perzipierten Arbeitsbedingungen eignen sich in ihrer Rohform ausreichend für eine Faktorenanalyse.⁷¹⁴ Die fünf extrahierten Faktoren erzeugen eine Korrelationsmatrix, die im Vergleich zur Ausgangsmatrix bei keinem Element zu einer Abweichung von mehr als 0,05 führt, d. h. die Faktorstruktur bildet die Ausgangsdaten hervorragend ab.⁷¹⁵

Tabelle 22: Eignung der Korrelationsmatrix der „perzipierten Arbeitsbedingungen“

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		3,6% der Koeffizienten	ja
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		13,1% der Elemente > 0,09	ja
Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	meritorious	ja
	Einzelitems:	28,6% marvellous 64,3% meritorious 28,6% middling	

Eigene Darstellung.

Der erste Faktor umfaßt die von Neuberger/Allerbeck übernommenen Items zur Beschreibung von Arbeitsbedingungen im Arbeitsbeschreibungsbogen⁷¹⁶ und dient im wesentlichen zur Deskription somatischer Arbeitsbedingungen.⁷¹⁷ Mit 32,1% der Eigenwerte aller Faktoren fällt dieser Dimension ein besonderes Gewicht zu. Die weiteren Faktoren bilden sich durch die Items zur Skalierung der perzipierten Tätigkeitsmerkmale „Aufgabenvielfalt“⁷¹⁸, „Entscheidungsautonomie“⁷¹⁹, „Möglichkeit zu sozialen Kontakten“⁷²⁰ und „Anti-Streß“⁷²¹ ab.⁷²² Dies

⁷¹⁴ Aus Gründen der Verbesserung der Ergebnisse der Faktorenanalyse werden zwei Items nicht berücksichtigt: Arbeit02: „Meine Arbeit erfordert, täglich dasselbe zu tun“ und Arbeit08: „Meine Arbeit ist vom Umfang her sehr groß“.

⁷¹⁵ Backhaus, K., Weiber, R.: a. a. O., 1989, S. 48.

⁷¹⁶ Allerbeck, M., Neuberger, O.: a. a. O., 1978, S. A30.

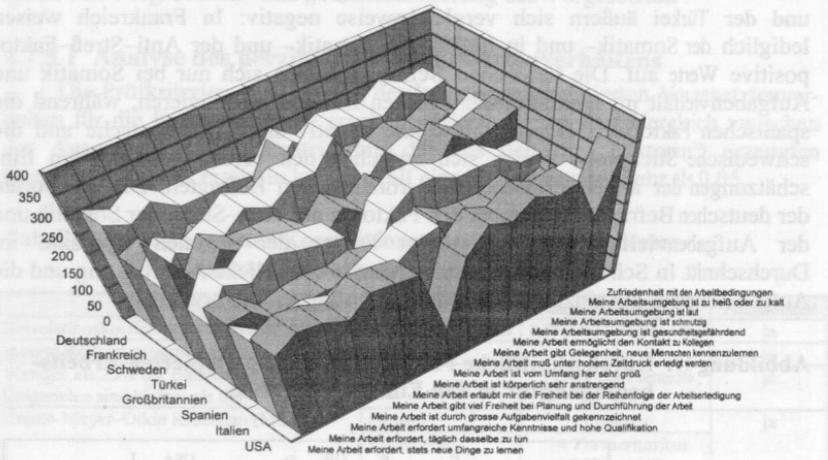
⁷¹⁷ „Körperliche Anstrengung“, „Gesundheitsgefährdung“, „Verschmutzung“, „Lautstärke“ und „Temperatur“.

⁷¹⁸ Faktor 2 (Gewichtung: 24,0%): „Arbeit erfordert stets neue Dinge zu tun“, „Arbeit erfordert umfangreiche Kenntnisse und Qualifikation“ und „Arbeit ist durch eine große Aufgabenvielfalt gekennzeichnet“.

⁷¹⁹ Faktor 3 (Gewichtung: 17,9%): „Viel Freiheit bei der Planung und Durchführung der Arbeit“ und „Freiheit zu entscheiden, in welcher Reihenfolge die Arbeit erledigt wird“.

entspricht der erwarteten Faktorstruktur und bestätigt die Verwendung dieser mehrfach validierten Items bei anderen Autoren.⁷²³

Abbildung 18: Durchschnittliche Ränge der „perzipierten Arbeitsbedingungen“



Eigene Darstellung.

Die in Abbildung 18 dargestellten Items sowie die Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests⁷²⁴ verdeutlichen die signifikant unterschiedlichen Wahrnehmungen

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

⁷²⁰ Faktor 4 (Gewichtung: 15,7%): „Arbeit gibt Gelegenheit, neue Menschen kennenzulernen“ und „Arbeit ermöglicht den Kontakt zu Kollegen“.

⁷²¹ Faktor 5 (Gewichtung: 11,8%): „Arbeit muß unter hohem Zeitdruck erledigt werden“.

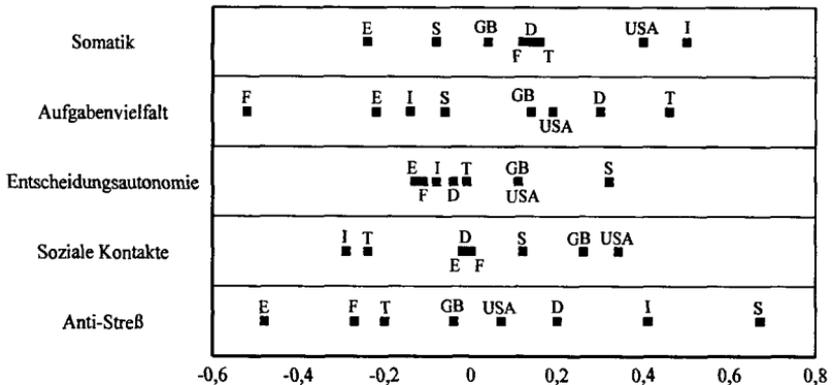
⁷²² Benninghaus, H.: a. a. O., 1978.

⁷²³ Vgl. Abschnitt 4.3.5.

⁷²⁴ Ordinale Zusammenhänge lassen sich durch den Kruskal-Wallis-Test überprüfen, welcher unter Ausschöpfung der ordinalen Information des Datenmaterials den Vergleich zentraler Tendenzen für $k \in \mathbb{N}$ unabhängiger Stichproben ermöglicht. Dieser Test ist eine verteilungsfreie Alternative zur parametrischen Varianzanalyse und überprüft die Annahme, ob sich die mittleren Rangzahlen unabhängiger Stichproben nicht unterscheiden (H_0). Voraussetzungen für diesen Test sind die Durchführung der Untersuchung nach dem Zufallsprinzip, die Homomerität und die möglichst stetige Verteilung des untersuchten Merkmals. Wird die Homomeritätsforderung nicht erfüllt, könnte eine Ablehnung von H_0 durch Vergrößerung der Stichprobe fälschlicherweise nicht mehr gewährleistet sein. Erbringt der Test hingegen eine Ablehnung, kann dies an unterschiedlichen zentralen Tendenzen, aber auch an unterschiedlicher Dispersion liegen, obwohl er gegenüber letzter vergleichsweise robust reagiert. Vgl. hierzu: Bortz, J. Lienert, G. A. und Boehnke, K.: Verteilungsfreie Methoden in der Biostatistik, Berlin u. a. 1990, S. 222ff.

der Arbeitnehmer der Einzelstichproben bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen.⁷²⁵ Die aggregierte Betrachtung dieser Items in Form der Durchschnitte der Faktorwerte in Abbildung 19 ergibt für die britische und die US-amerikanische Stichprobe überdurchschnittliche Merkmalsausprägungen, d. h. die Befragten dieser Stichproben bewerten ihre Arbeitsbedingungen positiver als die der anderen Stichproben. Insbesondere die Befragten in den romanischen Ländern und der Türkei äußern sich vergleichsweise negativ: In Frankreich weisen lediglich der Somatik- und in Italien der Somatik- und der Anti-Streß-Faktor positive Werte auf. Die türkischen Befragten lassen sich nur bei Somatik und Aufgabenvielfalt im überdurchschnittlichen Bereich positionieren, während die spanischen Faktorwert-Durchschnitte alle negativ sind. Die deutsche und die schwedische Stichprobe finden sich zwischen den beiden geschilderten Einschätzungen der angelsächsischen und romanischen Befragten. Die Antworten der deutschen Befragten liegen bei den Faktoren des Anti-Streß, der Somatik und der Aufgabenvielfalt über und beim Faktor der sozialen Kontakte im Durchschnitt. In Schweden bilden hingegen die körperliche Anstrengung und die Aufgabenvielfalt die einzigen unterdurchschnittlichen Faktorwerte.

Abbildung 19: Durchschnittliche Faktorwerte der „perzipierten Arbeitsbedingungen“ in den Einzelstichproben



Eigene Darstellung.

⁷²⁵ Führt man den Kruskal-Wallis-Test für alle Variablen der perzipierten Arbeitsbedingungen durch, so ergeben sich stark signifikante Unterschiede (Signifikanzniveau kleiner als 5%) zwischen den Einzelstichproben.

4.7.5 Analyse des Vorgesetztenverhaltens

Die Items zum perzipierten und gewünschten Vorgesetztenverhalten betreffen die in Abschnitt 4.3.3 dargestellten Dimensionen: „Durch den Vorgesetzten eingeräumte Partizipationsspielräume“, „Betonung der Hierarchie durch den Vorgesetzten“ und „Teamorientierung des Vorgesetzten“.

4.7.5.1 Analyse des perzipierten Vorgesetztenverhaltens

Die Prüfkriterien zur Eignung der Items zum perzipierten Vorgesetztenverhalten für die Faktorenanalyse ergeben positive Werte. Der Vergleich zwischen der Ausgangskorrelationsmatrix mit der aus den drei Faktoren⁷²⁶ erzeugten Korrelationsmatrix ergibt in keinem Fall eine Differenz von mehr als 0,05.

Tabelle 23: Eignung der Korrelationsmatrix des „perzipierten Vorgesetztenverhaltens“

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		0,0% der Koeffizienten	ja
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		21,4% der Elemente > 0,09	ja
Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	middling	ja
	Einzelitems:	14,3% meritorious 85,7% middling	

Eigene Darstellung.

Der erste Faktor umfaßt alle die Partizipation der Mitarbeiter betreffenden Items,⁷²⁷ während die restlichen Items sich auf einen Faktor der persönlichen Nähe des Vorgesetzten⁷²⁸ (PNI) und einen der Teamorientierung⁷²⁹ verteilen. In folgender Abbildung ergibt sich dabei ein interessantes Bild signifikanter Unterschiede zwischen den Einzelstichproben.⁷³⁰

⁷²⁶ Unter Beachtung des Eigenwertkriteriums würde sich nur ein Faktor ergeben. Aus Interpretationsgründen wurde die Faktorenanalyse mit der Extraktion von drei Faktoren durchgeführt.

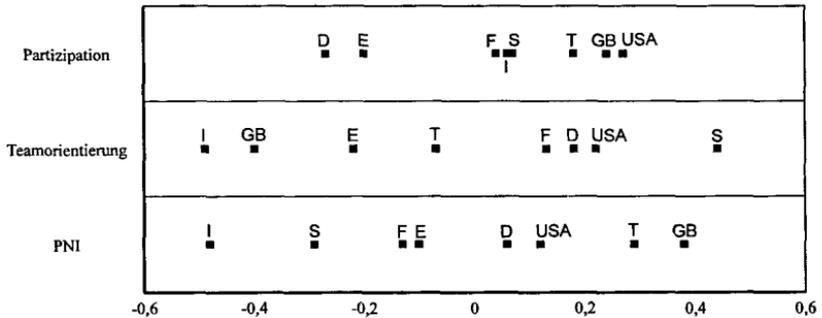
⁷²⁷ Faktor 1 (Gewichtung: 39,5%): „Behandelt bei wichtigen Entscheidungen die Mitarbeiter als gleichberechtigte Partner“, „handelt ohne vorher die unterstellten Mitarbeiter zu informieren“ und „holt bei wichtigen Entscheidungen die Meinung der unterstellten Mitarbeiter ein“.

⁷²⁸ Faktor 2 (Gewichtung 34,4%): „Vorgesetzte versucht das Gefühl zu geben, daß er der „Chef“ ist und die Mitarbeiter unter ihm stehen“ und „Vorgesetzte gibt Anweisungen in Befehlsform“.

⁷²⁹ Faktor 3 (Gewichtung: 26,1%): „Vorgesetzte ermutigt zur Teamarbeit“ und „Meinung kann ohne Angst geäußert werden“.

⁷³⁰ Der Kruskal-Wallis-Test der Items der einzelnen Faktoren bezüglich der Einzelstichproben ergibt dabei folgende Ergebnisse: Faktor „Partizipation“: Zwei Items stark signifikant unterschiedlich, ein Item unsignifikant unterschiedlich; Faktor „Teamorientierung“: Zwei

Abbildung 20: Durchschnittliche Faktorwerte des „perzipierten Vorgesetztenverhaltens“ in den Einzelstichproben



Eigene Darstellung.

Nach Auffassung ihrer Mitarbeiter lassen die Vorgesetzten in Deutschland und Spanien nur unterdurchschnittlich oft, in Frankreich, Schweden und Italien überdurchschnittlich oft partizipieren, wobei in den USA, in Großbritannien und der Türkei sogar sehr überdurchschnittlich oft mitentschieden werden kann. Völlig unabhängig davon wird allerdings die Neigung des Vorgesetzten zur Teamarbeit und zur persönlichen Nähe beurteilt. In Italien beispielsweise steht einem überdurchschnittlichen Partizipationspotential der Befragten eine unterdurchschnittliche Teamorientierung und eine unterdurchschnittliche persönliche Nähe der Vorgesetzten gegenüber. Ähnliches gilt für Deutschland mit umgekehrten Vorzeichen. Somit ergeben sich bei der Teamorientierung der Vorgesetzten für die Türkei, Italien, Spanien und Großbritannien unterdurchschnittliche, für die USA, Deutschland, Frankreich und Schweden überdurchschnittliche Werte. Eine überdurchschnittliche „persönliche Nähe“ weisen die Vorgesetzten in Großbritannien, der Türkei, den USA und in Deutschland auf.

4.7.5.2 Analyse der Konsequenzen aus dem Vorgesetztenverhalten

Die Konsequenzen des Vorgesetztenverhaltens können mit Hilfe der Faktorenanalyse gut⁷³¹ auf einen Faktor reduziert werden, so daß dieser als allgemeiner Parameter der Meinung der Befragten über das Ergebnis partizipativen Verhaltens ihres Vorgesetzten verwendet werden kann.

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

Items stark signifikant unterschiedlich; Faktor „PNI“: Zwei Items stark signifikant unterschiedlich.

⁷³¹ Die Prüfkriterien der Korrelationsmatrix ergeben eine Eignung zur Faktorenanalyse. Die durch den Faktor reproduzierte Korrelationsmatrix weicht dabei in keinem Fall um mehr als 0,05 zur Ausgangsmatrix ab.

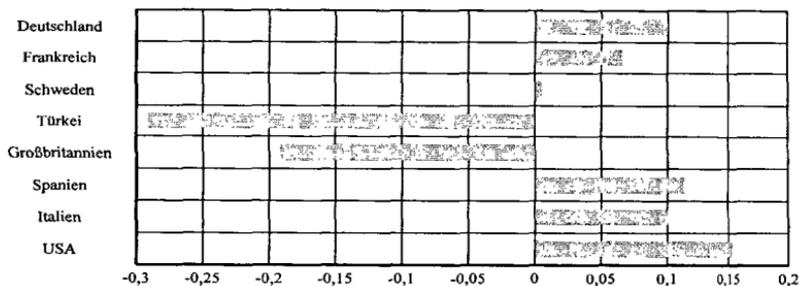
Tabelle 24: Eignung der Korrelationsmatrix der „perzipierten Konsequenz des Vorgesetztenverhaltens“

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		0,0% der Koeffizienten	ja
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		100% der Elemente > 0,09	unklar
Kaiser–Meyer–Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	mediocre	ja
	Einzelitems:	100,0% mediocre	

Eigene Darstellung.

Aus der folgenden Abbildung geht eindeutig hervor, daß nur die Mitarbeiter in der Türkei und in Großbritannien die Konsequenzen des Vorgesetztenverhalten als vergleichsweise schlecht einstufen. Im Durchschnitt liegen die schwedischen Arbeitnehmer, während in allen anderen Einzelstichproben eindeutig überdurchschnittliche Werte auftreten. Die Unterschiede zwischen den Einzelstichproben sind dabei insbesondere auf zwei Items zurückzuführen.⁷³²

Abbildung 21: Durchschnittliche Faktorwerte der „Konsequenzen des Vorgesetztenverhaltens“ in den Einzelstichproben



Eigene Darstellung.

⁷³² Der Kruskal–Wallis–Test dieser Items („Mitsprache bei Vorgesetztenentscheidungen führt zu Entscheidungsverbesserungen“ und „Mitsprache bei Vorgesetztenentscheidungen führt zu einer Verbesserung der Befriedigung individueller Interessen“) ergibt hochsignifikante Werte, während die Unterschiede beim Item „Mitsprache führt zu einer Erhöhung der Akzeptanz von Entscheidungen des Vorgesetzten“ unsignifikant sind.

4.7.5.3 Analyse des gewünschten Vorgesetztenverhaltens

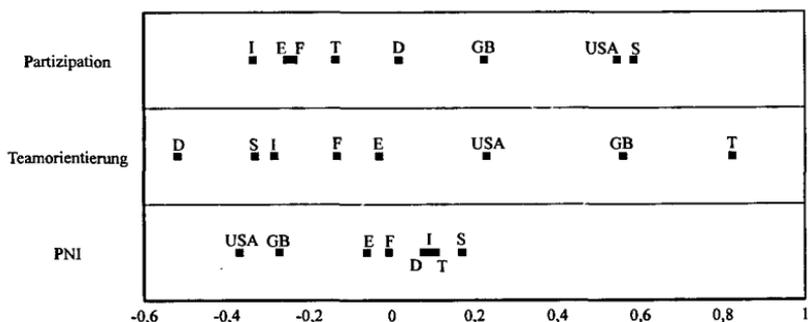
Obwohl die Korrelationsmatrix sich bei den Prüfkriterien für eine Durchführung der Faktorenanalyse nur schwach eignet, ergibt eine aus drei Faktoren⁷³³ erzeugte Korrelationsmatrix in keinem Fall eine Differenz von mehr als 0,05 zur Ausgangskorrelationsmatrix. Es entsteht die gleiche Faktoreinteilung wie bei der perzipierten Vorgesetztenbeurteilung, bestehend aus den Dimensionen der Partizipation, der persönlichen Nähe (PNI) und der Teamorientierung.⁷³⁴

Tabelle 25: Eignung der Korrelationsmatrix der „Erwartungen an Vorgesetztenverhalten“

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		23,8% der Koeffizienten	unklar
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		21,4% der Elemente > 0,09	ja
Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	mediocre	ja
	Einzelitems:	73,3% mediocre 26,6% miserable	

Eigene Darstellung.

Abbildung 22: Durchschnittliche Faktorwerte des „gewünschten Vorgesetztenverhaltens“



Eigene Darstellung.

⁷³³ Unter Beachtung des Eigenwertkriteriums würde sich nur ein Faktor ergeben. Aus Interpretationsgründen wurde die Faktorenanalyse mit der Extraktion von drei Faktoren durchgeführt.

⁷³⁴ Gewichtung des Faktors Partizipation: 38,9%. Gewichtung des Faktors PNI: 31,1%. Gewichtung des Faktors Teamorientierung: 30,0%.

Die den Faktoren jeweils zugeordneten Items ergeben hohe signifikante Unterschiede zwischen den Einzelstichproben.⁷³⁵ Überdurchschnittlich häufig wünschen sich die deutschen, schwedischen, britischen und amerikanischen Arbeitnehmer partizipatives Verhalten ihres Vorgesetzten. Dies bedeutet nicht gleichzeitig eine vermehrte Tendenz zur Gruppenarbeit. In Deutschland und Schweden beispielsweise liegt ein stark unterdurchschnittlicher Wunsch nach einem auf Gruppenarbeit orientierten Vorgesetztenverhalten vor. Bemerkenswert ist die geringe Erwartung an partizipatives und teamorientiertes Verhalten in Italien und Spanien.

4.7.6 Analyse der persönlichen Einflußpotentiale

Wie in Kapitel 4.3.3 vermutet, lassen sich die Items der hierarchisch bedingten, persönlichen Einflußmöglichkeiten im Unternehmen mit Hilfe eines Faktors gut⁷³⁶ abbilden.

Tabelle 26: Eignung der Korrelationsmatrix zur „Stellung in der Hierarchie“

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		0,0% der Koeffizienten	ja
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		66,6% der Elemente > 0,09	unklar
Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	niddling	ja
	Einzelitems:	50,0% meritorious 25,0% middling 25,0% mediocre	

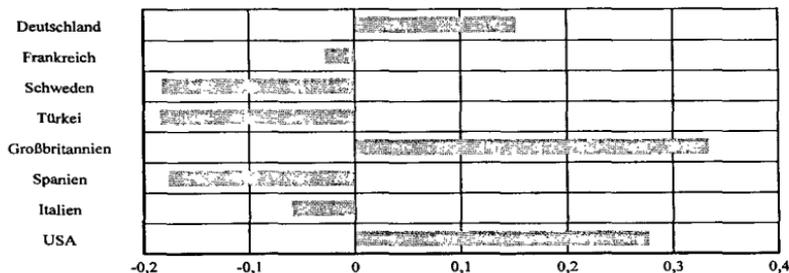
Eigene Darstellung.

Dies erlaubt die Verwendung der entsprechenden Faktorwerte, so daß die Ausprägungen der Faktoren der Einzelstichproben miteinander verglichen werden können, obwohl ein unterschiedlicher organisationaler Aufbau und unterschiedliche Kompetenzverteilungen innerhalb der Unternehmen vermutet werden müssen.

⁷³⁵ Der Kruskal-Wallis-Test der Items der einzelnen Faktoren bezüglich der Einzelstichproben ergibt dabei folgende Ergebnisse: Faktor „Partizipation“: Drei Items stark signifikant unterschiedlich; Faktor „Teamorientierung“: Zwei Items stark signifikant unterschiedlich; Faktor „PNI“: Ein Item stark signifikant unterschiedlich, ein Item unsignifikant.

⁷³⁶ Die Prüfkriterien der Korrelationsmatrix ergeben eine Eignung zur Faktorenanalyse. Die durch den Faktor reproduzierte Korrelationsmatrix weicht dabei in keinem Fall um mehr als 0,05 zur Ausgangsmatrix ab.

Abbildung 23: Durchschnittliche Faktorwerte der „Positionsmacht“ der Befragten



Eigene Darstellung.

Betrachtet man für den durchschnittlichen Faktorwert der Positionsmacht der Befragten in den Einzelstichproben, fallen die vergleichsweise hohen Mittelwerte für Großbritannien und die USA – und mit Einschränkung auch für Deutschland – auf. Zunächst könnte der Verdacht naheliegen, daß hauptsächlich in der Hierarchie hoch stehende Mitarbeiter befragt wurden. Ein Blick auf die Variable der hierarchischen Eingliederung verdeutlicht allerdings, daß dies bestenfalls für die italienische und französische Stichproben zutrifft (umkodiert!), die ihrerseits unterdurchschnittliche Einflußpotentiale aufweisen, vermutlich aufgrund der in Abschnitt 4.6 bereits skizzierten Unterschiede im Organisationsaufbau: In den romanischen Ländern sind die Unternehmen streng hierarchisch organisiert, ohne jedoch Einflußpotentiale zu verteilen, im Gegensatz zur flacheren Hierarchie mit vergleichsweise hoher Verteilung von Einflußpotentialen in den anderen Ländern.

5 Empirische Zusammenhänge zwischen Kultur und Einstellungswerten bezüglich der Arbeitnehmermitsprache

5.1 Merkmalsvergleich der unterschiedlichen Arbeitnehmersvertretungssysteme

In allen untersuchten Ländern bestehen gesetzliche Rahmenbedingungen, die eine Mitsprache der Belegschaft in Form von kollektivvertraglichen Vereinbarungen mehr oder weniger unterstützen. Die Skala der Länder reicht von der Türkei, in der zwar Kollektivverhandlungen möglich, allerdings stark eingeschränkt sind, bis Spanien, wo der Staat ausdrücklich die Rolle von Kollektivverträgen bei der Ausbildung von Mitsprachestrukturen betont und diesen sogar eine Art Gesetzescharakter verleiht. Darüber hinaus zeichnen sich einige Mitsprachesysteme durch einen hohen Grad an gesetzgeberischer Detailregelung aus. Insbesondere in Deutschland und Frankreich ist der Grad an Verrechtlichung ausgesprochen hoch, während Großbritannien und die USA, gemäß ihrer voluntaristischen Tradition, gesetzliche Detaile Regelungen explizit ablehnen. Eine Systematisierung der derzeitig unterschiedlichen Betonung der **Rechtsquellen** „Kollektivvertrag“ und „gesetzgeberische Detailregelung“ läßt sich aus folgender Portfolio-Darstellung entnehmen, wobei anzumerken ist, daß, mit Ausnahme der nur noch marginal bedeutsamen GED in Frankreich und einiger individueller Partizipationsrechte in anderen Ländern, die Mitsprache hauptsächlich über gewählte Vertreter wahrgenommen wird.

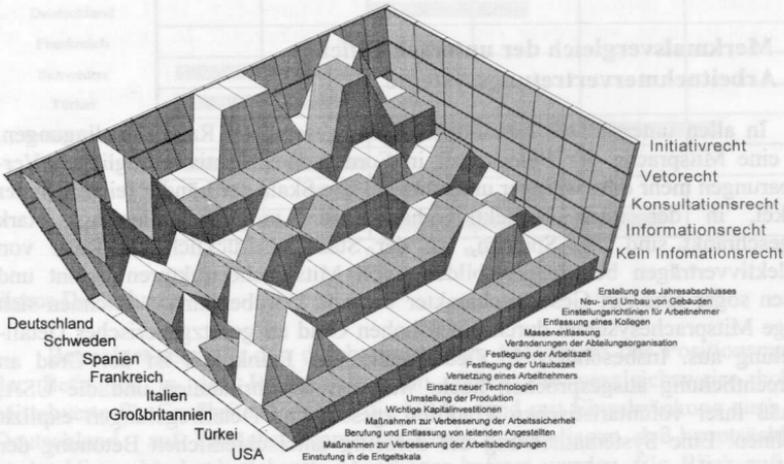
Abbildung 24: Rechtsquellenkombination der Arbeitnehmermitsprache

Gesetzliche Regelungsdichte	hoch	Deutschland Frankreich	Spanien Schweden
	niedrig	USA Türkei	Großbritannien Italien
		niedrig	hoch
		Kollektivvertragliche Regelungsdichte	

Eigene Darstellung.

Eine Darstellung national unterschiedlicher **Intensitäten von Mitsprache** läßt sich anhand der 16 ausgewählten Items der Mitsprache bewerkstelligen.

Abbildung 25: Intensitätsprofile der Mitsprachepotentiale der Arbeitnehmervertreter

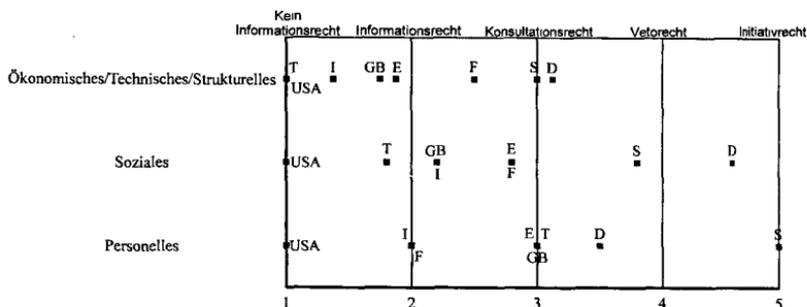


Eigene Darstellung.

Die Intensitätsverteilung der Mitsprachetatbestände läßt Gemeinsamkeiten im Verlauf der Profile erkennen: Aus der Aggregation der 16 Items in soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten⁷³⁷ ergibt sich eine starke Betonung sozialer Angelegenheiten. Hiernach folgen die schwächer ausgeprägten Mitspracherechte in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Lediglich in der Türkei, in Schweden und in Großbritannien wird diese Systematik durchbrochen, wo die Mitspracheintensität bei personellen über der bei sozialen Angelegenheiten liegt. Dies ist darauf zurückzuführen, daß bei der Operationalisierung personeller Angelegenheiten besonders Items negativer Personalmaßnahmen (Entlassungen etc.) berücksichtigt wurden und hier in beiden Ländern ein – im Vergleich zu anderen Entscheidungstatbeständen – hohes Einflußpotential besteht.

⁷³⁷ Bei der Aggregation handelt es sich um den Durchschnitt der Rangziffern aus den in Abschnitt 5.3.6 den sozialen, personellen und ökonomischen Angelegenheiten zugeordneten Items.

Abbildung 26: Aggregation der Mitspracheintensität von Arbeitnehmervertretern nach sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten⁷³⁸



Eigene Darstellung.

Die differierende Lage der Rechtsprofile deutet auf unterschiedlich stark ausgeprägte Grade der Mitsprachepotentiale der Arbeitnehmervertreter hin: In Deutschland und Schweden liegt das Mitspracheniveau in allen Angelegenheiten über dem Konsultationsrecht. Insbesondere bei sozialen Entscheidungstatbeständen weisen diese beiden Mitsprachesysteme Veto- und Initiativrechte auf, die sich im Alltag der Arbeitnehmervertreter als gestalterisches Instrument innerhalb der Industriellen Beziehungen einsetzen lassen. Anzumerken ist dabei, daß die in vorangehender Abbildung aufgezeigten, gesetzlichen Möglichkeiten der schwedischen Arbeitnehmervertreter nicht die weitgehenden Potentiale von Kollektivverträgen berücksichtigen. Bezieht man diese für das untersuchte Unternehmen ein, so ergeben sich für alle Mitsprachetatbestände Initiativrechte. In den romanischen und angelsächsischen Ländern sowie in der Türkei finden sich für keinen Entscheidungstatbestand Mitbestimmungsrechte: Bei sozialen und personellen Angelegenheiten sind bestenfalls Konsultations-, bei wirtschaftlichen Entscheidungstatbeständen vorwiegend Informationsrechte vorgesehen. Ein größeres Maß an Mitsprache könnte indes auch hier auf dem Weg von Kollektivverhandlungen erreicht werden. Ob allerdings die französische SecS oder der angelsächsische Shop Steward ihre institutionellen Möglichkeiten für mehr Mitsprache ausschöpfen werden, ist dabei unwahrscheinlich, da zersplitterte Richtungsgewerkschaften, niedriger Organisationsgrad, immer enger werdende Verhandlungsspielräume und fehlendes Vertrauen der Arbeitnehmer in die Gewerkschaften zunehmend die Durchsetzungskraft der Arbeitnehmervertretung erschweren. In einigen Ländern, wie beispielsweise in Frankreich, verhindert zudem die ideologisch geführte Auseinandersetzung zwischen den anti-

⁷³⁸ Bei der Aggregation handelt es sich um den Durchschnitt der Rangziffern aus den in Abschnitt 5.3.6 den sozialen, personellen und ökonomischen Angelegenheiten zugeordneten Items.

kapitalistischen Gewerkschaften und die „Herr im Haus-Strategie“ der Unternehmer insbesondere in den Klein- und Mittelbetrieben bis heute die Einführung partizipativer Strukturen.⁷³⁹

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal der verschiedenen Mitsprachensysteme liegt in der Berücksichtigung unterschiedlicher **Ebenen der Mitsprache**. In Deutschland, Frankreich und Schweden bezieht die Mitsprache sich sowohl auf den Einzel-, Gesamt- und Konzernbetrieb als auch auf die Mitsprache in einem Gremium der Unternehmensleitung. In den anderen Ländern existieren zwar durchgehend Regelungen für den Einzelbetrieb, die Ebenen des Gesamt- oder Konzernbetriebs aber werden nur durch vereinzelte Kollektivverträge und die Ebene der Unternehmensleitung überhaupt nicht berücksichtigt. Aufgrund der wachsenden Bedeutung der Spartenorganisation in Großkonzernen ist eine verstärkte Diskussion um die Umstrukturierung und Neuorientierung der Arbeitnehmervertretung zu erwarten. Die Frage, ob bisherige Strukturen ausreichende Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der betrieblichen zu spartenbezogenen Arbeitsbeziehungen bieten, soll hier abschließend nicht diskutiert werden. Festzustehen scheint allerdings, daß Arbeitnehmervertreter in den Ländern „im Vorteil“ sein werden, in denen Gesamt- und Konzernvertretungsstrukturen in Verbindung mit flexiblen Geschäftsordnungen der Einzelvertretungen in den Betrieben vorgesehen sind. Dies ist – wie oben gezeigt – zur Zeit generell nur in Deutschland, Frankreich, Schweden und Spanien der Fall.

Abbildung 27: Regelungsebenen der Arbeitnehmermitsprache

	Betrieb	Gesamtbetrieb	Konzern	Sparte	Leitungsgremium
Deutschland	ja	ja	ja	bisher nicht explizit geregelt	ja
Frankreich	ja	ja	ja		ja
Schweden	ja	ja	ja		ja
Spanien	ja	ja	teilweise		nein
Großbritannien	ja	teilweise	teilweise		nein
USA	ja	teilweise	teilweise		nein
Italien	ja	teilweise	teilweise		nein
Türkei	ja	nein	nein		nein

Eigene Darstellung.

Ein weiterer Unterschied zwischen den Mitsprachestrukturen in den einzelnen Ländern besteht in der **Mindestgröße der Betriebe**, bei denen Arbeitnehmergremien vorgesehen sind: In den Ländern, in denen die Mitsprache durch Gewerkschaftsvertreter wahrgenommen werden, liegen, mit Ausnahme Italiens, keine Einschränkungen der Tätigkeit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße vor. In Großbritannien, den USA, Schweden und der Türkei setzen Kollektivverträge in der Regel keine Beschränkungen. Auch in den anderen Ländern könnten

⁷³⁹ Pluet, J.: Expression et participation dans les entreprises en France et en R.F.A. Table ronde franco-allemande Paris, 7-8 octobre 1983, in: Enseignement et Gestion, Nouvelle Série No. 29, Printemps 1984, S. 72-76, S. 72 und Gautrat, J.: a. a. O., 1985, S. 190.

Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern die gesetzlichen Bestimmungen auch auf gesetzlich nicht berücksichtigte Betriebe ausweiten, allerdings ist dies nur sehr selten der Fall, so daß in Deutschland ab fünf, in Italien ab 15, in Frankreich und Spanien ab 50 Mitarbeitern ein betriebsratsähnliches Gremium eingerichtet werden darf. Zwar bleibt in spanischen und französischen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten noch die Möglichkeit der Vertretung durch die Delegados de Personal bzw. die Délégués du Personnel, allerdings dürfen diese erst ab elf Mitarbeitern gewählt werden und besitzen teilweise weniger Rechte als der Comité de Empresa bzw. der Comité d'Entreprise. Aus folgender Aufstellung kann darüber hinaus entnommen werden, daß ähnliches für die Bildung von Wirtschafts- und Sicherheitsausschüssen gilt.

Tabelle 27: Soziale Reichweite der Arbeitnehmervertretung⁷⁴⁰

	Allgemeine Belegschaftsvertretung	Aufgaben im Bereich der Sicherheit	Aufgaben im wirtschaftlichen Bereich
Deutschland	Betriebsrat (ab 5)	Aufgabe des Betriebsrats	Aufgabe des Betriebsrats und Wirtschaftsausschuß (ab 100)
Frankreich	Délégués du Personnel (ab 11) und Comité d'Entreprise (ab 50)	Délégués du Personnel (ab 11) und CHSCT (ab 50)	Aufgabe der allgemeinen Belegschaftsvertretung und der Commission économique (ab 1.000)
Spanien	Delegados de Personal (ab 11) und Comité de Empresa (ab 50)	Aufgabe der allgemeinen Belegschaftsvertretung und des Comité de Seguridad e Higiene (ab 100)	Aufgabe der allgemeinen Belegschaftsvertretung
Italien	Rappresentanza Sindacale Aziendale „RSA“ (ab 15)	Aufgabe der RSA	Aufgabe der RSA
Schweden	Facklig Förtroendeman (ab 1)	Skyddsombuds (ab 5) und Skyddskommitté (ab 50)	Aufgabe der allgemeinen Belegschaftsvertretung
Großbritannien	Shop Steward (ab 1)	Safety Representatives (ab 1)	Aufgabe der Shop Steward
USA	Shop Steward (ab 1)	Aufgabe der Shop Steward	Aufgabe der Shop Steward
Türkei	Gewerkschaftsvertreter (ab 1)	Aufgabe der Gewerkschaftsvertreter	Aufgabe der Gewerkschaftsvertreter

Eigene Darstellung.

In Hinblick auf die **Konfliktaustragung** ist der deutsche Betriebsrat an eine Friedenspflicht und das Neutralitätsgebot gebunden. Im Fall ausgelaufener Tarifverträge erfolgt ein Streikaufruf ausschließlich über Gewerkschaften. In Konfliktfällen mit dem Arbeitgeber bleibt der Belegschaftsvertretung nur die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen oder vor einem ordentlichen Gericht zu klagen. Einschränkend gilt dies auch für die schwedische Belegschaftsvertretung: Lediglich als Druckmittel zur Aufnahme von Mitbestimmungsabkommen besteht während laufender Tarifverträge ein Streikrecht. Besonders kompliziert stellt sich das Verfahren zum Arbeitskampf in der Türkei dar. Die türkische Gewerkschaftsvertretung darf bei Auslaufen von Tarifverträgen erst nach einer Prozedur von Vorverhandlungen mit dem Arbeitgeber und staatlichen Schlichtungsversuchen

⁷⁴⁰ Anzahl der Beschäftigten, bei der Arbeitnehmervertreter zugelassen sind.

zum Streik aufrufen, wobei bestimmte Streikformen untersagt bleiben. Die Mitglieder der Vertretungsorgane in den anderen Ländern dürfen ausnahmslos zum Streik aufrufen. In den romanischen Ländern besitzt das individuelle Streikrecht sogar eine konstitutionelle Absicherung, so daß die Arbeitsniederlegung als jederzeit legitimes Instrument eingesetzt werden kann. In Großbritannien ist das Streikrecht in den letzten Jahren teilweise eingeschränkt worden, allerdings bleibt die „Immunitätsregelung“ für gewerkschaftliche Maßnahmen, die in direktem Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen stehen, erhalten.

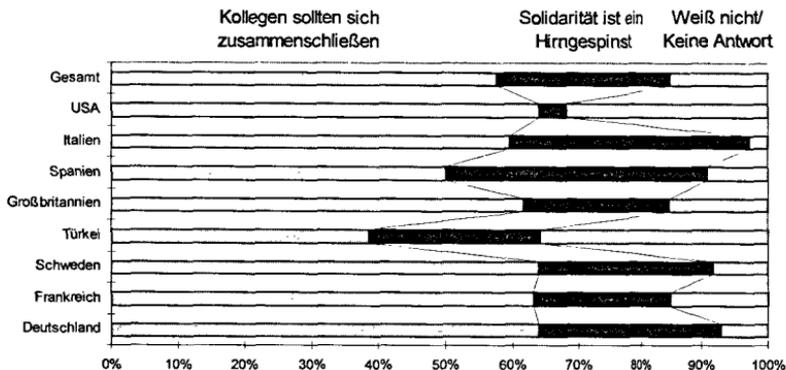
Der Vergleich der Merkmale der acht untersuchten Mitsprachesysteme zeigt auf deutscher und schwedischer Seite ein institutionalisiertes Mitbestimmungsmodell mit umfassenden Mitbestimmungsrechten. In Deutschland beruht es auf einem, von den Gewerkschaften institutionell getrennten, Systemverbund von demokratisch gewählten Gremien. Die schwedische Belegschaftsvertretung ist hingegen direkt in gewerkschaftliche Hände gelegt. Mitsprache vollzieht sich ausschließlich über Ausnutzung der gewerkschaftlichen Infrastruktur. Demgegenüber stehen die ebenfalls institutionalisierten romanischen, angelsächsischen und türkischen „Mitwirkungsmodelle“, die bestenfalls konsultative Mitwirkungsrechte vorsehen und deren einziges Druckmittel im Streik besteht. In den letzten Jahren zeigen sich vermehrt die institutionellen Schwächen dieser Systeme – in Frankreich beispielsweise die ineffiziente Abstimmung der unterschiedlichen Mitspracheinstitutionen bei gleichzeitig abnehmendem Organisationsgrad –, so daß sich die Mitsprache de-facto nicht zu einem Gestaltungsfaktor entwickelt, sondern zunehmend zu einem „Krisenmanagement“ degeneriert. Im folgenden ist deshalb zu untersuchen, inwieweit Einstellungen von Arbeitnehmern zu Gewerkschaften und zu Mitspracheinstitutionen Ansatzpunkte zur Verbesserung und zur Harmonisierung von Mitsprachestrukturen in den einzelnen Ländern bieten können.

5.2 Analyse der Einstellung zu Gewerkschaften

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, inwieweit sich die in Hypothese 2 formulierten Annahmen über Einstellungswerte zu Gewerkschaften verifizieren lassen. Zu Beginn steht die Frage, ob der Begriff der „Solidarität“ von den Arbeitnehmern als eigene Handlungsgrundlage akzeptiert wird und sich so Unterschiede zwischen den Einzelstichproben in der „Einstellung zu Gewerkschaften“ determinieren. Dieser Zusammenhang erklärt in nicht unerheblichem Maß die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrade. Bei der Frage, ob der in der Gewerkschaftsbewegung oft „bemühte“ **Begriff der „Solidarität“** von den Befragten als „Hirngespinnst“ gewertet wird oder im Gegenteil als sinnvoller Zusammenschluß gemeinsamer Interessen, zeigt sich eine deutliche Mehrheit von 57,6% für letztere und nur 27,6% für erstere Aussage. Dabei ist der Solidaritätsgedanke – wie in Punkt 1 von Hypothese 2 angenommen – in den Stichproben Nordeuropas weiter verbreitet als in den anderen Stichproben: Die Befragten in Deutschland (64,0%), Schweden (63,2%) und Großbritannien

(61,7%) befürworten die Zusammenarbeit von Kollegen öfter als die in der Türkei (38,5%), Spanien (50,0%) und Italien (59,5%), so daß ein signifikanter Unterschied zwischen den Einzelstichproben zustande kommt.⁷⁴¹ Nur Frankreich bildet mit 63,9% Zustimmung für den Solidaritätsgedanken unter den süd-europäischen Staaten eine Ausnahme.

Abbildung 28: Ist Solidarität zwischen Kollegen ein „Hirngespinnst“?



Eigene Darstellung.

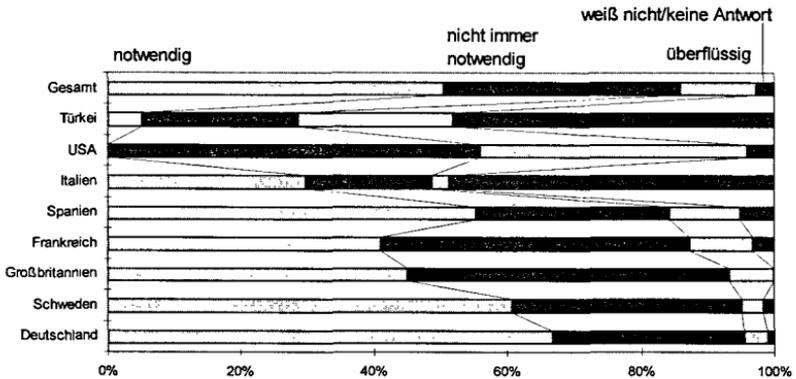
Diese Zusammenhänge zeigen sich auch in der Frage, ob **Gewerkschaften als überflüssig oder als notwendig** anzusehen sind. Da nur 11,5% der Befragten der Meinung sind, daß Gewerkschaften überflüssig seien, kann von einer allgemeinen Anerkennung ihrer Bedeutung ausgegangen werden. Auch bei dieser Frage lassen sich länderspezifische Unterschiede feststellen, die aus Abbildung 29 abzulesen sind: In Nordeuropa hält nur ein geringer Teil der Befragten Gewerkschaften für überflüssig, ca. 30% für eingeschränkt notwendig und über 60% (Deutschland 66,7% und Schweden 60,7%) für absolut notwendig. Das in Deutschland national durchgeführte „Gewerkschaftsbarometer“ kommt zu ähnlichen Ergebnissen.⁷⁴² Eine derartige Zustimmung findet sich in den anderen Ländern nicht. In Großbritannien glauben 45,0% – also im Vergleich zu Schweden und Deutschland über 15%-Punkte weniger – an die absolute und 48,3% an die eingeschränkte Notwendigkeit von Gewerkschaften. Die Ablehnungsquote von Gewerkschaften liegt mit 6,7% fast dreimal so hoch wie in Schweden und beinahe doppelt so hoch wie in Deutschland. In den romanischen Ländern Spanien und Frankreich liegen die Ablehnungen mit 10,5% und 9,5%

⁷⁴¹ Vgl. Tabelle 29.

⁷⁴² Müller-Jentsch, W.: Basisdaten der industriellen Beziehungen, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 204f.

signifikant höher als in den Ländern Nordeuropas, entsprechend fällt die Zustimmung zu den Gewerkschaften schlecht aus: In Frankreich halten beispielsweise nur noch 41,1% der Befragten Gewerkschaften für absolut und 46,3% für eingeschränkt notwendig, während in Spanien diese Werte mit 55,3% und 28,9% in der Summe niedriger liegen als in den vorangegangenen Ländern. In Italien und der Türkei wurde diese Frage zu einem großen Teil (48,6% und 47,4%) nicht beantwortet. Eine Aussage zu diesen Ländern läßt sich hier deshalb nur bedingt treffen. Nur 29,7% der in Italien und nur 24,4% der in der Türkei Befragten bekannten sich offen zur Notwendigkeit von Gewerkschaften. Gewerkschaftliches Engagement bei derartig schwacher Zustimmung dürfte sich nur sehr mühsam vollziehen. Ähnliches gilt für die USA, wo die Ablehnung der Gewerkschaften bei 40,0% und die eingeschränkte Zustimmung bei 56,0% liegt.

Abbildung 29: Einschätzung der Notwendigkeit von Gewerkschaften



Eigene Darstellung.

Führt man den Kruskal-Wallis-Test für die Einstellung zu Gewerkschaften durch, so erhält man, bei Ausschluß fehlender Werte und der „Ich weiß nicht“-Antworten, die in Tabelle 28 angegebenen Ergebnisse. Auch an diesen wird die signifikant positivere Bewertung der Rolle der Gewerkschaften in Nordeuropa sowie die niedrigere Bewertung in den anderen Ländern deutlich. Punkt 2 der Hypothese 2 gilt somit als verifiziert.

Tabelle 28: Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests

Land	Durchschnittlicher Rang								Bei 7 DF	
	D	F	S	TY	GB	E	I	USA	Chi ²	Sign.
Einstellung zu Gewerkschaften	310,63	244,85	297,95	244,11	254,88	280,31	250,31	105,58	53,237	,00%
Interessenheterogenität bei Arbeitnehmern	261,67	218,87	206,62	161,25	295,56	169,77	252,80	261,35	60,001	,00%
Unterstützung von Repräsentativsystemen	252,72	227,70	299,52	186,77	229,18	234,32	127,80	256,54	48,918	,00%
Fatalismus	234,63	250,04	218,44	346,77	254,96	228,48	294,10	199,74	48,039	,00%
Politik als Gesprächsthema	290,47	257,15	324,47	225,92	261,26	214,52	310,27	256,74	30,898	,01%
Arbeitnehmermitsprache als Gesprächsthema	257,73	279,38	305,81	184,66	296,02	214,64	310,00	308,06	45,112	,00%

Eigene Darstellung.

Die Einstellung zu Gewerkschaften spiegelt sich – wie in Punkt 3 der Hypothese 2 formuliert – im **Organisationsgrad** der Befragten wider: Der Kontingenzkoeffizient weist mit 0,46571 und einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter 0,1% einen starken Zusammenhang zwischen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und dem Land der Befragungsdurchführung auf.

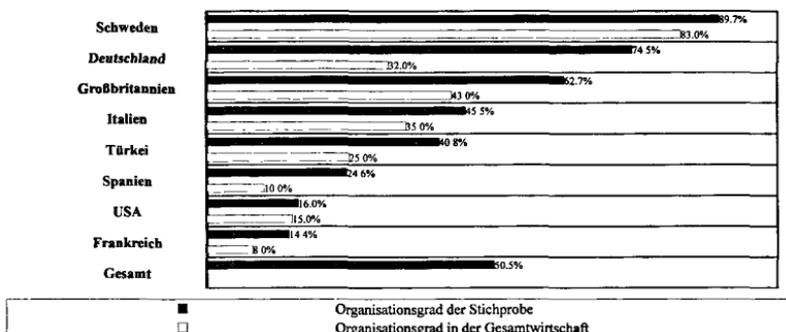
Tabelle 29: Ergebnisse nominaler Zusammenhangsmaße

	Chi ² -Wert	DF	Zellen < 5	Sign.	Phi	Cramer's V	Kont. Koeff.
Mitglied einer Gewerkschaft	141,79902	7	0,0%	,00%	,52626	,52626	,46571
Individuum oder Teil einer Gemeinschaft	27,49698	14	33,3%	1,66%	,22777	,16106	,22209
Solidarität	64,00167	14	8,3%	,00%	,35150	,24855	,33161
Individualismus versus Kollektivismus (ohne „Ich-weiß-nicht“-Antworten)	17,49380	7	6,3%	1,45%	,18631	,18631	,18315
Mitarbeit in einem Mitsprachegremium	92,80692	14	0,0%	,00%	,41495	,29341	,38326
Regelung von Mitsprache	200,79860	42	35,7%	,00%	,62022	,25320	,52707
Regelung von Mitsprache (Restgrößen aggregiert)	169,05248	28	10,0%	,00%	,56908	,28454	,49460

Eigene Darstellung.

Insgesamt sind oder waren nur 47,9% der Befragten gewerkschaftlich organisiert. Den höchsten Organisationsgrad mit 89,7% und 74,5% weisen Schweden und Deutschland auf, gefolgt von Großbritannien mit überdurchschnittlichen, aber bereits sehr viel niedrigeren 62,6%. Die übrigen Länder liegen unterhalb des Durchschnitts.

Abbildung 30: Gewerkschaftliche Organisationsquote in der Stichprobe und in der Gesamtwirtschaft



Quelle: Crouch, C.: *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford 1993, S. 277, EGI: *Le Mouvement Syndical en Turquie*, Info No. 24, 2. Aufl., Brüssel 1989, S. 46 und Siegele, L.: *Gegen den Trend. Der neue Chef der US-Gewerkschaften will den Mitgliederschwund stoppen*, in: *Die Zeit*, 50. Jg., No. 45/1995 vom 03.11.1995, S. 41.

Vergleicht man Organisationsquoten in den Stichproben mit den gesamtwirtschaftlichen Organisationsquoten in den einzelnen Ländern, so verlaufen Ersterer auf höherem Niveau symmetrisch zu Letzteren, d. h.: Wenn auch die Stichprobenwerte durchgängig oberhalb der gesamtwirtschaftlichen Werte liegen, so lassen sich vergleichsweise hohe (niedrige) Organisationsquoten bei den Stichproben finden, die auch hohe (niedrige) gesamtwirtschaftliche Organisationsquoten aufweisen. Insofern stimmen die Verhältnisse der Organisationsquoten zwischen den Einzelstichproben mit den gesamtwirtschaftlichen Verhältnissen überein. Der höhere gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Stichproben läßt sich mit dem zur Gesamtwirtschaft vergleichsweise hohen Anteil an Befragten aus dem Bereich der Produktion erklären.

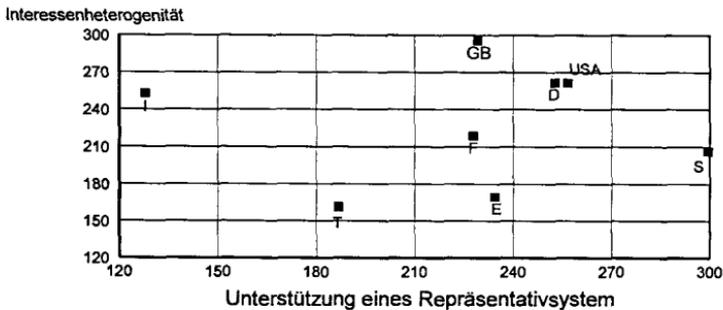
5.3 Analyse der Einstellung zur Mitsprache von Arbeitnehmern

5.3.1 Individualismus versus Kollektivismus im Brennpunkt von Interessenheterogenitäten

Wie gezeigt wurde, basieren alle Mitsprachesysteme der Arbeitnehmer in den untersuchten Ländern auf dem Prinzip der Kollektivvertretung. Zustimmung oder Ablehnung erfahren solche Vertretungsorganisationen in Abhängigkeit der individuellen Grundhaltung, ob man andere Personen in der Lage sieht, persönliche Interessen des Einzelnen vertreten zu können. Bei diesem Meinungsbild ergeben sich signifikante Unterschiede in den durchschnittlichen Rangziffern

des Kruskal–Wallis–Tests⁷⁴³: Besonders stark finden in Schweden und Deutschland – schwächer in Spanien, Großbritannien und Frankreich – Repräsentativsysteme Unterstützung. Sehr niedrig sind die Durchschnittsränge in der Türkei und Italien. Es liegt die Vermutung nahe, daß ein Repräsentativsystem in erster Linie von den Befragten abgelehnt wird, die glauben, daß sich die eigenen Interessen von denen anderer Arbeitnehmer unterscheiden und daß ein Repräsentativsystem die Meinungsvielfalt nicht widerspiegeln kann.

Abbildung 31: Durchschnittliche Ränge der „Interessenheterogenität“ und der „Unterstützung eines Repräsentativsystems“



Eigene Darstellung.

Dieser in Abbildung 31 untersuchte Zusammenhang zwischen **Interessenheterogenität** und **Unterstützung eines Repräsentativsystems** zeigt allerdings, daß diese Vermutung nicht bestätigt werden kann. Vielmehr ergibt die Betrachtung der Korrelationskoeffizienten ein differenzierteres Bild: Die britische, spanische und italienische Stichprobe weisen die oben vermutete negative Korrelation auf,⁷⁴⁴ während die Korrelationskoeffizienten der restlichen Stichproben positiv oder gleich null sind.⁷⁴⁵ Bei weiterer Untersuchung stellt man fest, daß nicht die Interessenheterogenität, sondern die Einstellung der Befragten zum „**Kollektivismus**“ bzw. zum „**Individualismus**“ zur Erklärung der Unterstützung von Repräsentativsystemen von Bedeutung ist: Die Befragten sollten dazu Stellung nehmen, ob sie sich eher als „**Individuum**“ oder als „**Teil einer**“

⁷⁴³ Vgl. Tabelle 28.

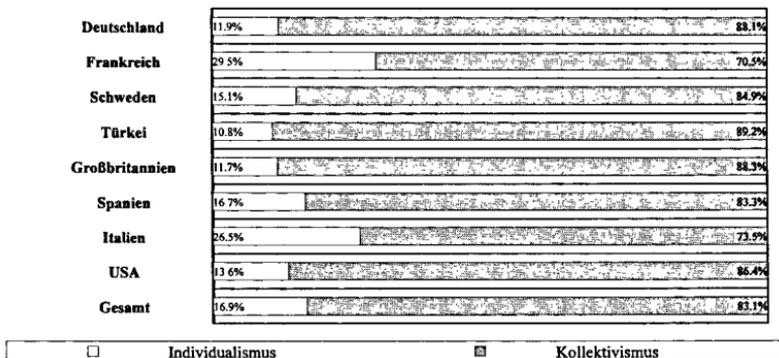
⁷⁴⁴ Spanien: $\tau-b = -0,27$ (Sign. = 10,59%); $\tau-c = -0,25$ (Sign. = 9,94%). Italien: $\tau-b = -0,17$ (Sign. = 14,41%); $\tau-c = -0,16$ (Sign. = 12,93%). Großbritannien: $\tau-b = -0,15$ (Sign. = 11,67%); $\tau-c = -0,13$ (Sign. = 9,72%)

⁷⁴⁵ Deutschland: $\tau-b = 0,00$ (Sign. = 10,13%); $\tau-c = 0,00$ (Sign. = 8,54%). Frankreich: $\tau-b = 0,01$ (Sign. = 11,43%); $\tau-c = 0,01$ (Sign. = 10,25%). Schweden: $\tau-b = 0,06$ (Sign. = 12,23%); $\tau-c = 0,05$ (Sign. = 9,40%). Türkei: $\tau-b = 0,17$ (Sign. = 12,18%); $\tau-c = 0,16$ (Sign. = 11,34%). USA: $\tau-b = 0,00$ (Sign. = 21,83%); $\tau-c = 0,00$ (Sign. = 18,62%).

Gemeinschaft“ sehen. Repräsentativsysteme werden dabei überproportional von „Individualisten“ abgelehnt und von „Kollektivist“ befürwortet. Der Kruskal-Wallis-Test belegt diesbezüglich einen stark signifikanten Zusammenhang und verifiziert Punkt 1 von Hypothese 3.⁷⁴⁶

Betrachtet man die Einschätzung zu Individualismus und Kollektivismus in Abbildung 32, so ist zu erkennen, daß sich in den romanischen Ländern Frankreich (29,5%), Italien (26,5%) und Spanien (16,7%) die Befragten signifikant häufiger zum Individualismus bekannt haben als die Befragten in anderen Ländern.⁷⁴⁷

Abbildung 32: „Individualismus“ versus „Kollektivismus“



Eigene Darstellung.

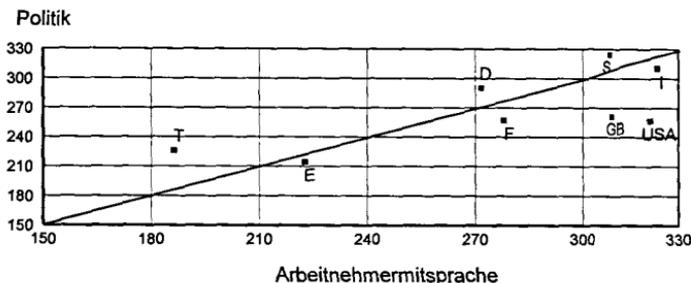
5.3.2 Bewertung der Eigenschaften der Arbeitnehmersprache

Es ist anzunehmen, daß sich die allgemeine Einstellung zu kollektiven Vertretungsformen in der Bewertung des geltenden Mitsprachesystems widerspiegelt. Die subjektive Einschätzung der Arbeitnehmersprache ist in dieser Studie eingebettet in den Kontext allgemeiner politischer Interessenlagen, um den Stellenwert der Mitsprache evaluieren zu können.

⁷⁴⁶ Durchschnittliche Ränge (ohne „Ich-weiß-nicht“-Antworten): Individuum: 171,40; Teil einer Gemeinschaft: 228,86. $\text{Chi}^2 = 14,5335$; $\text{DF} = 1$; $\text{Sign.} = 0,01\%$

⁷⁴⁷ Deutschland: 11,9%, Schweden, 15,1%, Türkei: 10,8%, Großbritannien: 11,7%, USA: 13,6%. Vgl. auch Tabelle 29.

Abbildung 33: Durchschnittliche Ränge zu Fragen der Häufigkeit von „Politik“ und „Arbeitnehmermitsprache“ als Gesprächsthema



Eigene Darstellung.

Betrachtet man die in Abbildung 33 dargestellten Zusammenhänge der durchschnittlichen Ränge der Einzelstichproben zu den Fragen, wie häufig mit Kollegen über politische Themen bzw. über die Mitspracherechte der Arbeitnehmer gesprochen wird, so können hieraus vier Aussagen abgeleitet werden:

- Zum einen wird die aus anderen Untersuchungen⁷⁴⁸ bekannte unterschiedliche Politisierung der einzelnen Nationen bestätigt:⁷⁴⁹ In Italien, Schweden und Deutschland wird sehr häufig, in der Türkei und in Spanien selten über politische Themen diskutiert.
- Ähnlich wie bei den politischen Themen, ist die Arbeitnehmermitsprache in den Einzelstichproben unterschiedlich häufig Gegenstand von Diskussionen unter Kollegen. Besonders niedrige durchschnittliche Ränge weisen wiederum die türkische und die spanische, besonders hohe die schwedische und italienische Einzelstichprobe auf. Auffällig ist die große Gesprächshäufigkeit in Großbritannien und den USA.⁷⁵⁰
- Die durchschnittlichen Ränge der Einzelstichproben weisen auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von Gesprächen zur Mitsprache und der Häufigkeit von allgemeinen politischen Diskussionen hin: Dies wird an der Lage der Werte der Einzelstichproben in Abbildung 33 nahe der Winkelhalbierenden deutlich.⁷⁵¹

⁷⁴⁸ Brettschneider, F., Ahlstick, K. und Zügel, B.: Materialien zu Gesellschaft, Wirtschaft und Politik in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, in: Gabriel, O. W. (Hrsg.): Die EG-Staaten im Vergleich. Strukturen, Prozesse, Politikinhalt, Bonn 1992, S. 433–626, S. 574ff.

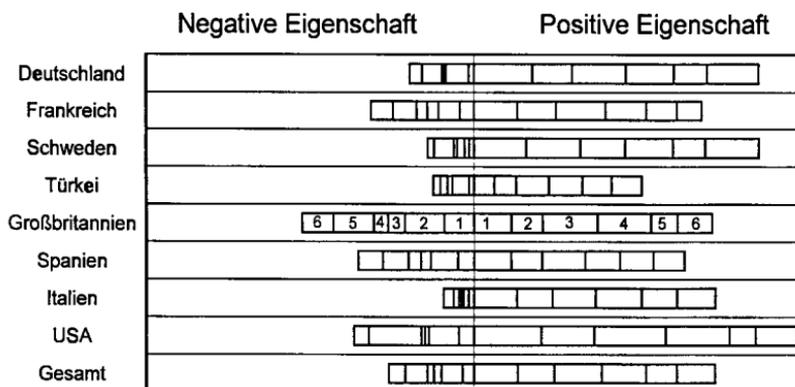
⁷⁴⁹ Vgl. die entsprechenden Ergebnisse des Kruskal–Wallis–Tests in Tabelle 28.

⁷⁵⁰ Vgl. die entsprechenden Ergebnisse des Kruskal–Wallis–Tests in Tabelle 28.

⁷⁵¹ Der Chi²-Test sowie die nominalen Zusammenhangsmaße ergeben einen starken Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von politischen und die Arbeitnehmermitsprache betreffenden Gespräche mit Kollegen („Ich–weiß–nicht“-Antworten wurden nicht
Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

- Die türkische, deutsche und schwedische Stichprobe liegen oberhalb der Winkelhalbierenden. An diesen Standorten wird also im Vergleich zu anderen politischen Themen selten über die Mitsprache der Arbeitnehmer gesprochen. In den anderen Stichproben – insbesondere in Großbritannien und Frankreich – wird hingegen überproportional häufig über die Arbeitnehmersprache diskutiert. Die genannten Länder zeichnen sich auch durch eine nicht weit zurückliegende Diskussion über Gesetze im Bereich der Industriellen Beziehungen aus, sowie über ein ausgeprägtes Maß an Unzufriedenheit der Befragten mit den geltenden Mitsprachestrukturen. Dieser Zusammenhang (Hypothese 4, Punkt 3) wird im weiteren Verlauf weitergehend verifiziert.

Abbildung 34: Positive und negative Eigenschaften der Arbeitnehmersprache



1: unsozial versus sozial

2: konservativ versus fortschrittlich

3: überflüssig versus notwendig

4: schädlich versus gewinnbringend

5: klar geregelt versus unklar geregelt

6: undemokratisch versus demokratisch

Eigene Darstellung.

Beim Fragenkomplex zur dichotomen Zuordnung von **positiven oder negativen Eigenschaften zur Mitsprache** ist – wie in den Abschnitten 4.7.2.1 und 4.7.2.2 beschrieben – der Anteil von „Nicht“- oder „Ich-weiß-nicht“-Antworten vergleichsweise hoch.⁷⁵² Eine empirisch fundierte Aussage auf dieser Datenbasis läßt sich daher kaum treffen. Allerdings ergeben sich erste anschauliche Aussagen darüber, wie die Befragten in ihrer Gesamtheit und in den Einzelstichproben das Mitsprachesystem bewerten. Aus diesem Grund wurden in

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

berücksichtigt): $\chi^2 = 237,05$; DF = 16; Zellen < 5: 12,0%; Sign. = 0,00%; Phi = 0,67; Cramer's V = 0,34; Kontingenzkoeffizient = 0,56.

⁷⁵² Er geht bei der Variable ADJ_MB04 (schädlich versus gewinnbringend) sogar bis 46,4%.

Abbildung 34 bei gleicher Skalierung die Anteile positiver im rechten und negativer Aussagen im linken Koordinatensystem kumuliert dargestellt. In ihrer Gesamtheit schreiben die Befragten der Arbeitnehmermitsprache in starkem Maße „positive“ Eigenschaften zu. Dieses Ergebnis verifiziert die entsprechende Annahme in Punkt 1 von Hypothese 4. Insbesondere für die positiven Adjektive „notwendig“ (73,5%), „gewinnbringend“ (71,5%) und „sozial“ (66,6%) entschied sich ein Großteil der Befragten. „Unklar geregelt“ (35,4%), „konservativ“ (32,4%) und „undemokratisch“ (24,7%) stellen unter den negativen Adjektiven die Mehrheit.⁷⁵³

Auch die in Punkt 2 von Hypothese 4 formulierte Annahme, daß Mitsprache in Nordeuropa häufiger als anderswo mit positiven Eigenschaften belegt wird, läßt sich verifizieren. In den Einzelstichproben lassen sich drei Ländergruppen feststellen:⁷⁵⁴ Da sind zum einen die deutsche und schwedische Stichprobe, bei denen die positiven Eigenschaften häufig und die negativen selten gewählt wurden. In Deutschland liegen die positiven Eigenschaften, mit Ausnahme von „klar geregelt“ und „fortschrittlich“, weit über 70% – teilweise über 80%. Die schwedische Stichprobe liegt grosso modo bei 70% positiver Eigenschaftsbewertung, mit Ausnahme einer empfundenen unklaren Regelung. In der zweiten Gruppe finden sich die britische, amerikanische, französische und spanische Stichprobe, die gleichzeitig bei durchschnittlichen Anteilen positiver, überdurchschnittlich hohe Anteile negativer Eigenschaften aufweisen. Besonders stark ist dies in der britischen Stichprobe der Fall: Ein vergleichsweise hoher Anteil der Befragten empfindet das System als „unklar geregelt“ (53,1%), „konservativ“ (51,0%), „undemokratisch“ (40,8%) und „unsozial“ (37,3%). In den USA liegt der hohe Anteil negativer Eigenschaften an der unklaren Regelung (58,3%) und der konservativen Gestaltung (34,8%) des Mitsprachesystems. Unklare Regelung (37,5% bzw. 38,1%) und der undemokratische (36,4% bzw. 35,5%) und konservative (40,7% bzw. 31,4%) Charakter des Mitsprachesystems sind die wichtigsten negativen Eigenschaften in den romanischen Ländern Spanien und Frankreich. Die letzte Gruppe von Ländern – Italien und die Türkei – sind durch ihre hohen Anteile von Antwortausfällen geprägt. Dies erklärt, wieso es bei einer unterdurchschnittlichen Bewertung positiver Eigenschaften auch zu einer unterdurchschnittlichen Bewertung negativer Eigenschaften kommt, weshalb sich eine Interpretation der Ergebnisse erübrigen sollte.

⁷⁵³ Die Anteile der Eigenschaften von Arbeitnehmermitsprache beziehen sich hier und im folgenden auf die Menge aller Befragten, die eine Antwort bei der entsprechenden Frage gegeben haben.

⁷⁵⁴ Für alle Eigenschaftsvariablen erbringt der Chi²-Test signifikante Unterschiede bezüglich der Einzelstichproben.

5.3.3 Legitimitätsgründe für die Arbeitnehmermitsprache

Signifikante länderspezifische Differenzen⁷⁵⁵ treten auch bei den Fragen nach dem Legitimationsgrund für Arbeitnehmermitsprache auf: Insgesamt glauben 83,9% der Befragten, daß „Demokratie nicht am Werkstor enden“ darf, aber auch 16,1%, daß die „Fabriken nun mal den Unternehmern gehören und deshalb nicht erwartet werden kann, daß diese sich in die Betriebsführung hereinreden lassen“. Der „Demokratiegedanke“ ist besonders in der deutschen (91,7%) und der britischen (91,1%) Einzelstichprobe verbreitet, während er in Italien (77,8%), der Türkei (75,0%) und Spanien (60,3%) weit unter dem Durchschnitt liegt. Die Annahmen aus Punkt 2 von Hypothese 3 lassen sich somit verifizieren: In den Systemen Industrieller Beziehungen Nordeuropas wird die Unternehmung als Terrain definiert, indem sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer kollektiv Entscheidungen treffen. Mitspracherechte werden aus Sicht eines „wirtschaftsdemokratischen“ Verständnisses legitimiert. In Südeuropa hingegen tendieren die Arbeitnehmer stärker zu der Aussage, daß die Unternehmung Terrain des Unternehmers ist und Entscheidungsrechte, gemäß der „Herr-im-Haus-Strategie“, auf Seiten des Unternehmers angenommen werden müssen.

Abbildung 35: Legitimität von Arbeitnehmermitsprache

	Demokratiegedanke	Eigentumsgedanke
Deutschland	91,7%	8,3%
Frankreich	88,0%	12,0%
Schweden	89,8%	10,2%
Türkei	75,0%	25,0%
Großbritannien	91,1%	8,9%
Spanien	60,3%	39,7%
Italien	77,8%	22,2%
USA	100,0%	0,0%
Gesamt	83,9%	16,1%

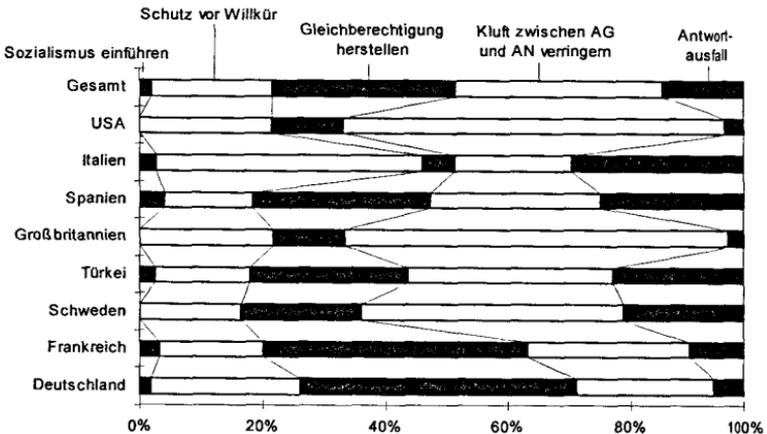
Eigene Darstellung.

Neben der Frage der Legitimation wurden im Rahmen der Untersuchung die Gründe für Mitsprache erfragt. Die Abbildung 36 macht deutlich, daß ein großer Teil der Befragten der Meinung ist, daß Mitsprache die Kluft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern verringern (35,1%) oder gar eine Gleichberechtigung zwischen beiden Parteien herbeiführen soll (31,0%). Die erste Auffassung wird im wesentlichen durch überdurchschnittliche Anteile der schwedischen (45,6%), britischen (63,3%) und der amerikanischen (60,0%) Stichprobe bestimmt, während der Gleichberechtigungsgedanke häufig in Deutschland (45,0%) und

⁷⁵⁵ Vgl. Abbildung 35.

Frankreich (44,6%) zu finden ist. „Schutz vor Willkürmaßnahmen des Arbeitgebers“ (20,3%) und „Einführung des Sozialismus auf kaltem Wege“ (2,1%) stellen eher minoritäre Meinungen dar. Letztere Anschauung tritt überdurchschnittlich häufig in den, durch kommunistische Gewerkschaften geprägten, romanischen Ländern auf.⁷⁵⁶ Zudem fällt auf, daß der Mitsprache die Aufgabe als Schutz vor Willkürmaßnahmen in Italien mit 48,5% überproportional häufig zugeschrieben wurde.

Abbildung 36: Gründe für die Arbeitnehmermitsprache



Eigene Darstellung.

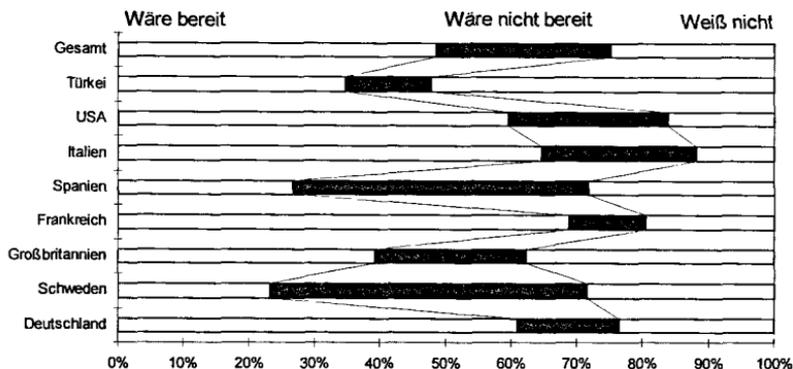
5.3.4 Bereitschaft zum Engagement in der Arbeitnehmermitsprache

Der Anteil der Befragten, die bereit wären, in einem Mitsprachegremium mitzuarbeiten, wenn sie persönlich darum gebeten würden, liegt bei lediglich 48,4%. 26,5% würden dies für sich ablehnen, während die restlichen 25% nicht wußten, welche Antwort sie geben möchten. Betrachtet man in den Einzelstichproben die Anteile von Befragten, die sich für eine Mitarbeit in einem Mitsprachegremium ausgesprochen haben, so zeigen sich hohe Werte für Deutschland (60,9%), Spanien (64,5) die Türkei (68,8%) und Italien (59,5%). Unterdurchschnittlich sind die Anteile für Schweden (39,3%) und die USA (34,8%), während die britischen (26,7%) und französischen (32,2%) Anteile

⁷⁵⁶ Frankreich: 3,3%, Spanien: 4,2% und Italien: 3,0%. Der Durchschnitt liegt bei 2,1%. Bemerkenswert ist die Tatsache, daß diese Meinung in Schweden, den USA und Großbritannien überhaupt nicht geäußert wurde.

sogar sehr weit unter dem Durchschnitt liegen. Dieser immense Unterschied zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Anteil von 42,1%-Punkten führt zu einem signifikantem Unterschied beim Chi²-Test.⁷⁵⁷

Abbildung 37: Bereitschaft zur Mitarbeit in einem Mitsprachegremium



Eigene Darstellung.

Die Fragenbatterie der „generellen Bereitschaft zum Engagement bei bestimmten Mitsprachetatbeständen“ besitzt unter allen Korrelationsmatrizen den geringsten Eignungsgrad zur Durchführung einer Faktorenanalyse.⁷⁵⁸ Die durch die drei Faktoren⁷⁵⁹ erzeugte Korrelationsmatrix differiert zwar in 26 Fällen (24,8%) um mehr als 0,05 von der Ausgangskorrelationsmatrix, allerdings ist die Differenz nur in einem Fall (0,9%) größer als 0,10, so daß die Ergebnisse der Faktorenanalyse akzeptabel sind.⁷⁶⁰

Ein nicht unerheblicher Teil der Befragten (18,6%) ist der Meinung, daß sich persönliches Engagement selten lohnt, da man den Entscheidungen der „Geschäftsführung ohnehin ohnmächtig ausgeliefert ist“. Der Kruskal-Wallis-Test bestätigt einen signifikanten Unterschied zwischen den Einzelstichproben.⁷⁶¹ Am höchsten liegen die durchschnittlichen Ränge in der durch den Islam geprägten Türkei (346,77), gefolgt von den Ländern Italien (294,10), Großbritannien

⁷⁵⁷ Vgl. Tabelle 29.

⁷⁵⁸ Die Faktorenanalyse bezüglich der die Mitbestimmung beschreibenden 16 Items soll im folgenden mit lediglich 15 Items fortgesetzt werden. Der Item „Versetzung eines Arbeitnehmers“ wird aus der Analyse ausgeschlossen.

⁷⁵⁹ Unter Beachtung des Eigenwertkriteriums würden sich nur zwei Faktoren ergeben. Aus Interpretationsgründen wurde die Faktorenanalyse mit der Extraktion von drei Faktoren durchgeführt.

⁷⁶⁰ Mit einer Struktur der Gewichtungen der Eigenwerte von 43,3% für ökonomische, technische und strukturelle Angelegenheiten, 32,1% für soziale und 24,6% für personelle Angelegenheiten.

⁷⁶¹ Vgl. Tabelle 29.

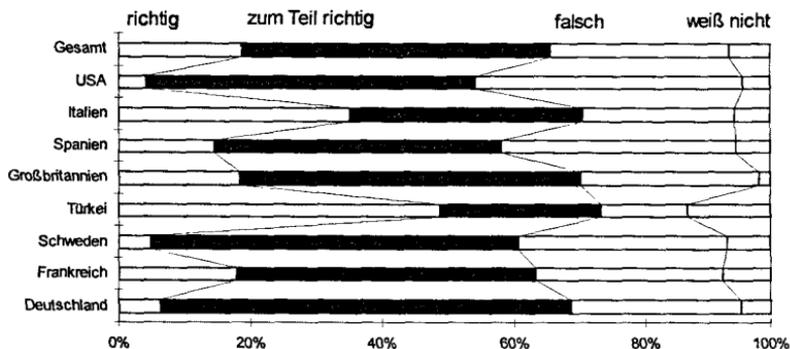
(254,96) und Frankreich (250,04). Die niedrigsten durchschnittlichen Ränge findet man in Deutschland (234,63), Schweden (218,44), Spanien (228,48) und den USA (199,74). „Fatalistische“ Einstellungen gegenüber der Entscheidungsmacht der Unternehmensleitung finden sich also verstärkt in den südeuropäischen Ländern. Eine Ausnahme bildet nur Spanien. Aufgrund des islamischen Einflusses zeichnen sich die Aussagen der türkischen Arbeitnehmer sehr stark dadurch aus, daß eine Veränderung bestehender Strukturen grundsätzlich nicht in Betracht gezogen wird. Diese Ergebnisse entsprechen den in Punkt 3 von Hypothese 3 getroffenen Annahmen.

Tabelle 30: Eignung der Korrelationsmatrix bei Engagement in der Arbeitnehmermitsprache

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		0,0% der Koeffizienten	ja
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		10,5% der Elemente > 0,09	ja
Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	meritorious	ja
	Einzelitems:	53,3% marvellous 33,3% meritorious 13,3% middling	

Eigene Darstellung.

Abbildung 38: Fatalismus: „Engagement lohnt sich selten. Man ist den Entscheidungen ja doch ohnmächtig ausgeliefert“



Eigene Darstellung.

5.3.5 Präferiertes Regelungsinstrumentarium der Arbeitnehmermitsprache

Die Rechte der Arbeitnehmer können mit Hilfe von unterschiedlichen Instrumenten geregelt sein. Wie gezeigt wurde, spielen z. B. in Deutschland gesetzliche Regelungen eine dominantere Rolle als in Großbritannien, wo der Schwerpunkt auf Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern innerhalb des Betriebes gelegt wird. Die folgenden Ergebnisse beweisen die Annahme (Hypothese 1, Punkt 2), daß die Befragten – entsprechend ihrer Erfahrungen – die Vorlieben oder Abneigungen für das in dem Land bzw. in dem Betrieb verwendete Regelungsinstrumentarium zum Ausdruck bringen. Insgesamt bevorzugt wurden die gesetzlichen (28,5%) knapp vor den tarifvertraglichen (24,9%) Regelungen. Mit Abstand folgen die Regelung durch Betriebsvereinbarungen (17,8%) und individuelle Absprachen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber (15,9%). Nur ein geringer Teil der Befragten wünscht die Festsetzung durch den Arbeitnehmer (2,5%) oder gar keine Regelung (1,3%). 9% der Befragten haben bei dieser Frage keine Meinung. In den Einzelstichproben finden sich unterschiedliche Schwerpunkte: Gesetzliche Regelungen werden v. a. in den nord-europäischen Ländern, wie Schweden (62,0%) und Deutschland (42,7%), bevorzugt. In der amerikanischen (5,3%) und britischen (11,3%) Stichprobe hingegen ist diese Kategorie stark unterdurchschnittlich vertreten. Im mittleren Bereich finden sich die romanischen Länder Frankreich (23,3%), Spanien (22,2%) und Italien: Während jedoch in Italien die Befragten die gesetzlichen (37,5%) nur knapp vor den tarifvertraglichen Regelungen (34,4%) bevorzugen, werden Tarifverträge von den Befragten der französischen (43,0%) und britischen (39,6%) Stichprobe favorisiert. Betriebsvereinbarungen stellen mit 52,4% eine besonders gewünschte Art der Regelung in Spanien dar. Interessant in diesem Zusammenhang ist, daß auch in Deutschland und Schweden die Kategorien „Tarifvertrag“ und „Betriebsvereinbarungen“ mit teilweise über 20% eine wichtige Rolle spielen. Individuellen Regelungen zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetztem werden mit 42,1% der Befragten in den USA der Vorzug gegeben, ebenso wie die britische, spanische, türkische und französische Stichprobe einen Anteil von über 20% aus ihrer jeweiligen Einzelstichprobe beisteuern. In den Kategorien „Festsetzung durch den Unternehmer“⁷⁶² und „gar keine Regelung“ besitzt die amerikanische Stichprobe wiederum hohe Anteile, während diese Antworten in anderen Stichproben zum Teil gar nicht oder nur überaus selten gegeben wurden.⁷⁶³

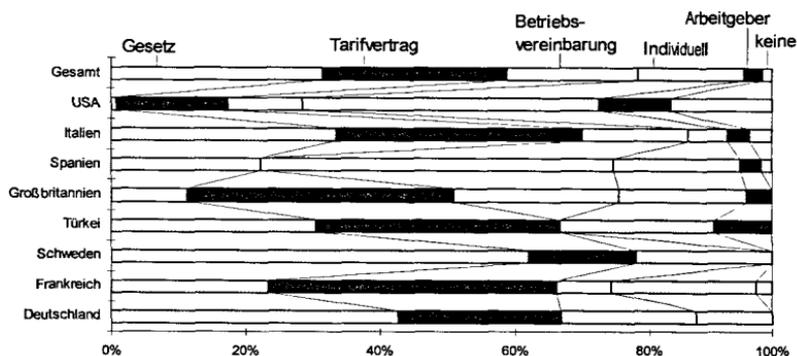
Eine Ausnahmestellung nimmt die türkische Stichprobe ein, die dadurch gekennzeichnet ist, daß sich kein Schwerpunkt für ein Regelungsinstrumentarium angeben läßt. Erwartungen liegen zu 36,2% bei tarifvertraglichen, zu 30,4% bei gesetzlichen und zu 24,6% bei individuellen Regelungen zwischen Vorgesetztem

⁷⁶² 10,5% der amerikanischen Stichprobe.

⁷⁶³ 15,8% der amerikanischen Stichprobe und 42,9% der Kategorie.

und Arbeitnehmer. In folgender Abbildung 39 ist die Häufigkeitsverteilung der einzelnen Regelungsformen graphisch dargestellt. Wie vermutet, deuten der χ^2 -Test und die nominalen Zusammenhangsmaße auf einen starken signifikanten Unterschied zwischen den Einzelstichproben hin.⁷⁶⁴

Abbildung 39: Bevorzugte Art der Fixierung der Mitsprache



Eigene Darstellung.

5.3.6 Einschätzung der geltenden Mitspracherechte

Abbildung 40 macht deutlich, daß die Befragten in den verschiedenen Einzelstichproben geltende Rechte in der Mitsprache der Arbeitnehmer unterschiedlich wahrnehmen. Das deutsche⁷⁶⁵ und das schwedische⁷⁶⁶ Profil zeichnen ein gleichmäßiges Bild auf sehr hohem Niveau und ohne große Schwankungen zwischen den einzelnen Items. Im Gegensatz hierzu weisen die romanischen

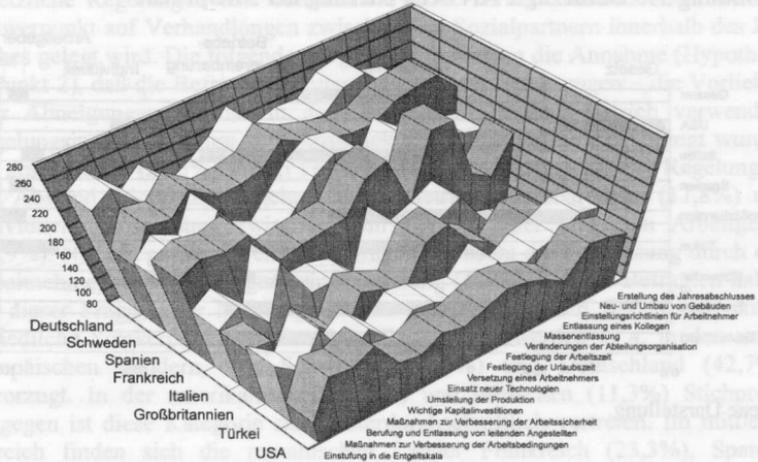
⁷⁶⁴ Vgl. Tabelle 29. Um die Häufigkeit von Zellen kleiner fünf bei einem χ^2 -Test auf ein zulässiges Maß von 10% zu verringern, können die Kategorien „gar keine Regelung“, „durch den Unternehmer festgelegt“ und „individuell zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten geregelt“ als Restkategorie zusammengefaßt werden.

⁷⁶⁵ Im Vergleich zu allen Items dieser Einzelstichprobe finden sich hohe Werte bei Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, bei Versetzung und Entlassung eines Kollegen sowie bei Massenentlassungen. Niedrige Werte findet man bei Berufung oder Entlassung eines leitenden Angestellten, bei wichtigen Kapitalinvestitionen, bei Umstellung der Produktion und Erstellung des Jahresabschluß.

⁷⁶⁶ Im Vergleich zu allen Items dieser Einzelstichprobe finden sich hohe Werte bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit, bei Versetzung eines Kollegen, bei Festlegung der Urlaubszeit, bei Festlegung von Richtlinien zur Einstellung neuer Arbeitnehmer und bei Neu- und Umbau von Fabrikationshallen. Niedrige Werte findet man bei Einstufung in die Entgeltsskala.

Länder durchschnittliche Werte auf, die zwischen den einzelnen Items hoch streuen.⁷⁶⁷

Abbildung 40: Durchschnittliche Ränge bei der „Einschätzung geltender Mitspracherechte“



Eigene Darstellung.

Innerhalb der romanischen Länder finden sich differenzierte Niveauabstufungen. So weist z. B. die italienische Stichprobe niedrigere Werte als die spanische auf. Sehr niedrig sind die Werte in Großbritannien⁷⁶⁸, wo einzelne Items noch unter dem Niveau türkischer⁷⁶⁹ Regelungen liegen.

⁷⁶⁷ Spanien: Im Vergleich zu allen Items dieser Einzelstichprobe finden sich hohe Werte bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit, und der Festlegung von Arbeits- und Urlaubszeit. Niedrige Werte findet man bei wichtigen Kapitalinvestitionen, Umstellung der Produktion, Veränderung der Organisation von Abteilungen, bei Neu- und Umbau von Fabrikationshallen und Erstellung des Jahresabschluß. Frankreich: Vergleichsweise hohe Werte bei Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit, bei Festlegung der Urlaubs- und Arbeitszeit, bei Entlassung eines Kollegen sowie bei Massenentlassungen. Niedrige Werte findet man bei Veränderung der Organisation von Abteilungen, bei der Festlegung von Richtlinien zur Einstellung neuer Arbeitnehmer und beim Neu- und Umbau von Fabrikationshallen. Italien: Vergleichsweise hohe Werte bei Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit, bei Festlegung der Urlaubszeit und bei Entlassung eines Kollegen. Niedrige Werte findet man bei Versetzung eines Arbeitnehmers, bei der Festlegung von Richtlinien zur Einstellung neuer Arbeitnehmer, beim Neu- und Umbau von Fabrikationshallen und bei Erstellung des Jahresabschluß.

⁷⁶⁸ Im Vergleich zu allen Items dieser Einzelstichprobe finden sich hohe Werte bei Festlegung der Urlaubs- und Arbeitszeit. Niedrige Werte findet man bei Berufung oder Entlassung

Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß sich die in Abschnitt 5.1 theoretisch erarbeiteten Niveauunterschiede in der Ausprägung von Mitspracherechten zwischen den einzelnen Rechtskreisen in den Wahrnehmungen der einzelnen Befragten signifikant⁷⁷⁰ widerspiegeln. Wie aus Tabelle 31 zu ersehen ist, eignet sich die Korrelationsmatrix der Rechtseinschätzungen für eine Faktorenanalyse.

Tabelle 31: Eignung der Korrelationsmatrix der „Rechtseinschätzung“

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		0,0% der Koeffizienten	ja
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		8,6% der Elemente > 0,09	ja
Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	marvellous	ja
	Einzelitems:	73,3% marvellous 26,6% meritorious	

Eigene Darstellung.

Die durch die drei Faktoren⁷⁷¹ erzeugte Korrelationsmatrix differiert lediglich in 15 Fällen (14,3%) um mehr als 0,05 und nur in drei Fällen (2,9%) um mehr als 0,10 von der Ausgangskorrelationsmatrix. Der erste Faktor umfaßt alle ökonomischen⁷⁷², technischen⁷⁷³ und strukturellen⁷⁷⁴ Fragestellungen des Betriebes. Mit 39,3% Eigenwertanteil ist dieser Faktor der Wichtigste der Gesamtheit der Faktoren. Der zweite Faktor⁷⁷⁵ wird stark durch soziale⁷⁷⁶, der

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

eines leitenden Angestellten, bei wichtigen Kapitalinvestitionen, bei Entlassung eines Kollegen und Erstellung des Jahresabschluß.

⁷⁶⁹ Im Vergleich zu allen Items dieser Einzelstichprobe finden sich hohe Werte bei Einstufung in die Entgeltskala und Berufung eines leitenden Angestellten. Niedrige Werte findet man bei Umstellung der Produktion, bei Festlegung der Arbeitszeit und bei Massentlassungen.

⁷⁷⁰

	RECHT01 bis RECHT16 für 7 DF															
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16
Chi ²	25,9	34,2	37,7	44,8	30,0	30,6	28,4	73,0	36,2	44,5	21,9	70,0	80,7	43,8	49,3	62,0
Sign.	,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%

⁷⁷¹ Unter Beachtung des Eigenwertkriteriums würde sich nur ein Faktor ergeben. Aus Interpretationsgründen wurde die Faktorenanalyse mit der Extraktion von drei Faktoren durchgeführt.

⁷⁷² „Wichtige neue Kapitalinvestitionen“, „Erstellung des Jahresabschlusses“.

⁷⁷³ „Einsatz neuer Technologien“, „Neu- und Umbau von Fabrikationshallen und Gebäuden“.

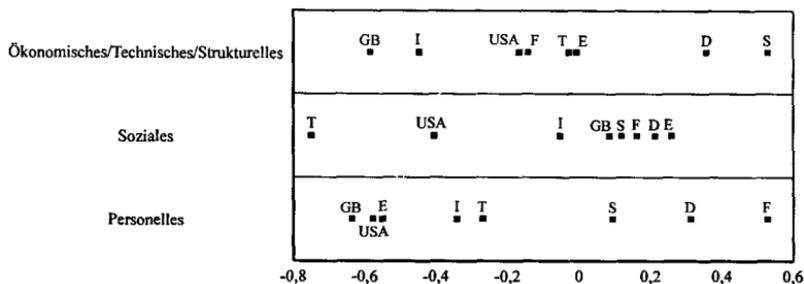
⁷⁷⁴ „Veränderung in der Organisation von Abteilungen“, „Umstellung der Produktion“, „Berufung und Entlassung von leitenden Angestellten“, „Festlegung von Richtlinien zur Einstellung neuer Arbeitnehmer“.

⁷⁷⁵ Gewichtung von 38,9%.

⁷⁷⁶ „Festlegung von Urlaubs- und Arbeitszeit“, „Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit“ und „Einstufung in die Entgeltskala“.

Dritte⁷⁷⁷ durch personelle⁷⁷⁸ Angelegenheiten bestimmt. Für die durchschnittlichen Faktorwerte in den jeweiligen Einzelstichproben ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 41: Durchschnittliche Faktorwerte bei der „Einschätzung geltender Mitspracherechte“



Eigene Darstellung.

5.3.7 Einschätzung der Konsequenzen der Arbeitnehmermitsprache

Die individuelle Einstellung zur Arbeitnehmermitsprache ist auch ein Resultat der Arbeit der Mitsprachegremien im eigenen Betrieb. Aus diesem Grund wurden in Abschnitt 4.3.2 acht Items vorgestellt, welche die Konsequenzen von Mitspracheregelungen aus Sicht der Befragten bestimmen. Für jedes der Items werden in Abbildung 42 die durchschnittlichen Ränge der Einzelstichproben graphisch dargestellt: Die schwedischen Befragten bewerten die Konsequenzen ihres Mitsprachesystems durchgängig als positiv. Sie sind am häufigsten der Meinung, daß Beschäftigte durch die Arbeitnehmermitsprache mehr über Entscheidungsprozesse wissen, ihre Interessen besser vertreten werden und sich der Grad der Mitsprache erhöht. Relativ häufig glauben sie zudem, daß Entscheidungen im Betrieb verbessert und von den Arbeitnehmern leichter akzeptiert werden, wobei die Einschränkung der unternehmerischen Freiheit nur durchschnittlich und die Konflikterhöhung schwach eingeschätzt wird. Ähnliche Verläufe – allerdings auf einem niedrigeren Niveau – weisen die Profile der italienischen und amerikanischen Stichprobe auf.

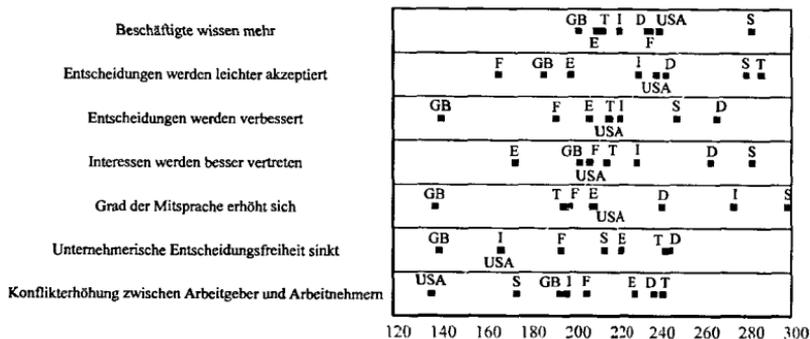
Hohe durchschnittliche Ränge kennzeichnen die deutsche Stichprobe. Zwar glauben die deutschen Befragten nur durchschnittlich oft, daß die Beschäftigten durch die Arbeitnehmermitsprache mehr wissen und sich der Grad der Mitsprache erhöht, allerdings sind sie überzeugt, daß Entscheidungen auf diesem Weg verbessert werden. Auf der anderen Seite sehen sie die unternehmerische

⁷⁷⁷ Gewichtung von 21,8%.

⁷⁷⁸ „Entlassungen eines Kollegen“, „Massenentlassungen“.

Entscheidungsfreiheit eingeengt und das Konfliktpotential zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern erhöht.

Abbildung 42: Durchschnittliche Ränge bei der Beurteilung von „Konsequenzen der Arbeitnehmermitsprache“



Eigene Darstellung.

Ein vergleichsweise niedriges Niveau weist das französische Profil auf. Lediglich bei der Frage, ob die Beschäftigten durch die Arbeitnehmermitsprache mehr wissen, erreichen die Ränge hohe Durchschnittswerte. Dies kann nicht verwundern, da gezeigt wurde, daß es sich beim französischen System der Industriellen Beziehungen um ein Informations- bzw. bestenfalls um ein Konsultationssystem handelt. Da Entscheidungen dem Unternehmer obliegen, werden der Grad der Mitsprache und die Einschränkung der unternehmerischen Freiheit als schwach eingeschätzt. Die Entscheidungen werden entsprechend nicht leichter akzeptiert, geschweige denn als signifikant verbessert bewertet. Bei der Frage nach einer Konflikterhöhung liegen durchschnittliche Werte vor.

Einen ähnlichen Verlauf wie das französische Profil weisen auf etwas höherem Niveau die Werte der spanischen Stichprobe auf. Lediglich bei der Frage, ob die Beschäftigten durch die Arbeitnehmermitsprache mehr wissen, ist der spanische Wert sehr niedrig. Als Konsequenz haben die spanischen von allen Beschäftigten am wenigsten das Gefühl, daß ihre Interessen durch die Arbeitnehmermitsprache besser vertreten werden.

Die Briten schätzen die Konsequenzen ihres Mitsprachesystems am schlechtesten ein. Ihre Durchschnittsränge nehmen in vier von sieben Fällen den Minimal- und in weiteren zwei Fällen den zweitniedrigsten Wert an. Mit anderen Worten kann gesagt werden, daß englische Beschäftigte durch die Arbeitnehmermitsprache wenig Informationen erhalten, Entscheidungen entsprechend weder verbessert noch leichter akzeptiert werden und der Grad der Interessenvertretung und die Mitsprachemöglichkeiten niedrig eingestuft werden. Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit wird als unsignifikant eingeschränkt beurteilt.

Nach Meinung der türkischen Befragten steigert das Mitsprachesystem die Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, so daß die durchschnittlichen Ränge bei dieser Frage einen Maximalwert erreichen. Dies ist nicht zuletzt auf die Tatsache zurückzuführen, daß die unternehmerische Entscheidungsfreiheit als stark eingeschränkt wahrgenommen wird, auch wenn der Grad der Mitsprache nur geringfügig erhöht ist. Ein weiteres Mal verifiziert sich somit der in Punkt 2 der Hypothese 4 formulierte Zusammenhang: In Deutschland und Schweden werden die jeweiligen Mitsprachesysteme vorteilhafter bewertet als in anderen Ländern. Die Befragten in Frankreich und Großbritannien äußern hingegen in starkem Maß ihre Unzufriedenheit, was sich –wie bereits dargestellt– in einem hohen Diskussionsbedarf über die Mitsprache betreffende Themen zeigt. Somit gilt Punkt 3 von Hypothese 4 als abschließend verifiziert.

Tabelle 32: Eignung der Korrelationsmatrix der „perzipierten Konsequenz von Mitsprache“

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		11,9% der Koeffizienten	ja
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		33,3% der Elemente > 0,09	unklar
Kaiser–Meyer–Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	meritorious	ja
	Einzelitems:	71,4% meritorious 14,3% mediocre 14,3% unacceptable	

Eigene Darstellung.

Abschließend bleibt festzustellen, daß die Unterschiede zwischen den Einzelstichproben durch einen Kruskal–Wallis–Test signifikant bestätigt werden.⁷⁷⁹ Die Eignungsprüfung der Korrelationsmatrix für die Durchführung einer Faktorenanalyse ergibt ein positives Ergebnis, so daß zwei Faktoren⁷⁸⁰

779

Land	Durchschnittlicher Rang								Bei 7 DF	
	D	F	S	TY	GB	E	I	USA	Chi ²	Sign.
Beschäftigte wissen mehr	235	237	282	213	202	210	221	241	14,8	3,9%
Entscheidungen werden leichter akzeptiert	244	167	280	287	187	199	231	240	54,3	0,0%
Entscheidungen werden verbessert	267	193	249	216	141	207	221	216	44,3	0,0%
Interessen werden besser vertreten	264	207	283	215	203	174	230	207	35,5	0,0%
Grad der Mitsprache erhöht sich	242	198	298	196	139	209	274	209	57,0	0,0%
Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit	246	195	214	244	140	222	168	167	40,0	0,0%
Konflikterhöhung zwischen AG und AN	239	206	175	242	194	229	197	137	27,1	0,0%

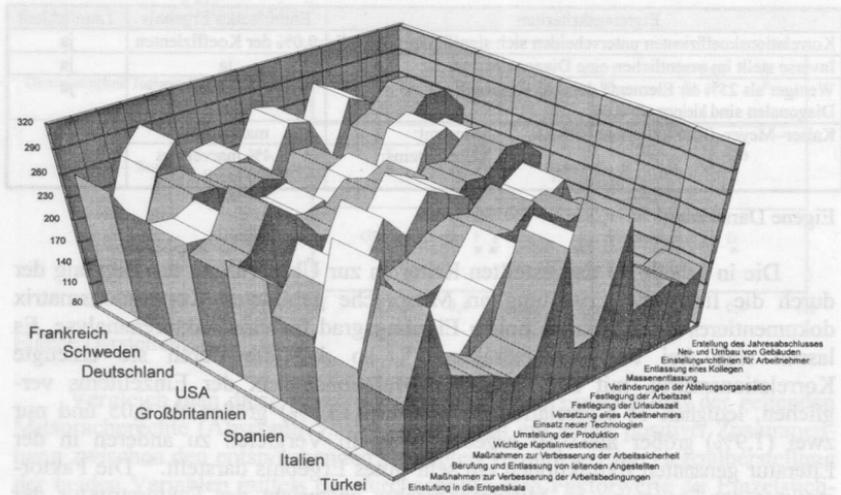
⁷⁸⁰ Unter Beachtung des Eigenwertkriteriums würde sich nur ein Faktor ergeben. Aus Interpretationsgründen wurde die Faktorenanalyse mit der Extraktion von zwei Faktoren durchgeführt.

extrahiert werden können.⁷⁸¹ Der erste Faktor besteht dabei aus allen Items, welche Konsequenzen ausschließlich für die Beschäftigten beschreiben,⁷⁸² während der zweite Faktor die Konsequenzen für den Arbeitgeber und die Beziehungen zwischen ihm und den Arbeitnehmern betrifft.⁷⁸³

5.3.8 Erwartungen an die „Intensität“ der Arbeitnehmersprache

Die in Abbildung 43 dargestellten durchschnittlichen Ränge machen deutlich, daß sich die Erwartungen der Befragten an Mitspracherechte zwischen den Einzelstichproben signifikant unterscheiden,⁷⁸⁴ was sich durch unterschiedliche **Lagen** der einzelnen Profile darstellt:

Abbildung 43: Durchschnittliche Ränge der „Erwartungen an Mitspracherechte“



Eigene Darstellung.

⁷⁸¹ Die durch die Faktoren erzeugte Korrelationsmatrix differiert in einem Fall (4,8%) von der Ausgangskorrelationsmatrix.

⁷⁸² Faktor 1 (Gewichtung: 71,3%): „Beschäftigte wissen mehr“, „Entscheidungen werden leichter akzeptiert“, „Entscheidungen werden verbessert“, „Interessen werden besser vertreten“ und „Grad der Mitsprache erhöht sich“.

⁷⁸³ Faktor 2 (Gewichtung 28,7%): „Unternehmerische Entscheidungsfreiheit wird eingengt“ und „Konflikterhöhung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern“.

⁷⁸⁴ Der Kruskal-Wallis-Test ergibt für die 16 Items in allen Fällen stark signifikante Unterschiede.

Besonders ausgeprägt sind die Erwartungen an die Arbeitnehmersprache in Frankreich, Deutschland und Schweden, während sie in Ländern, wie Italien, Spanien und der Türkei, gering ausfallen. Die **Verläufe** der Profile weisen Symmetrien auf: So lassen sich Maximalwerte v. a. bei den Fragen feststellen, welche die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssicherheit betreffen. Mitsprache wird generell also um so wichtiger erachtet, je mehr sie direkte Auswirkungen auf den eigenen Arbeitsplatz haben. Hypothese 5 gilt somit als verifiziert. Mit etwas Abstand folgen Maßnahmen, wie Versetzung eines Arbeitnehmers und Festlegung von Arbeits- und Urlaubszeit. Besonders niedrig sind Beteiligungswünsche bei Fragen, wie die Erstellung des Jahresabschlusses, wichtige Kapitalinvestitionen, die Veränderungen in der Organisation von Abteilungen und der Neu- oder Umbau von Fabrikationshallen und Gebäuden.

Tabelle 33: Eignung der Korrelationsmatrix der „Mitspracheerwartungen“

Eignungskriterium		Empirisches Ergebnis	Tauglichkeit
Korrelationskoeffizienten unterscheiden sich signifikant von Null		0,0% der Koeffizienten	ja
Inverse stellt im wesentlichen eine Diagonalmatrix dar		ja	ja
Weniger als 25% der Elemente der AIC unterhalb der Diagonalen sind kleiner als 0,09		9,5% der Elemente > 0,09	ja
Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium (MSA):	Gesamt:	marvellous	ja
	Einzelitems:	71,4% marvellous 28,6% meritorious	

Eigene Darstellung.

Die in Tabelle 33 dargestellten Kriterien zur Überprüfung der Eignung der durch die Items zur Erwartung an Mitsprache gebildeten Korrelationsmatrix dokumentieren einen überaus hohen Eignungsgrad für eine Faktorenanalyse. Es lassen sich drei Faktoren extrahieren⁷⁸⁵, so daß die durch sie erzeugte Korrelationsmatrix, mit der Ausgangskorrelationsmatrix der Einzelitems verglichen, lediglich 14 Korrelationsdifferenzen (13,3%) größer als 0,05 und nur zwei (1,9%) größer als 0,10 ergeben, was im Vergleich zu anderen in der Literatur genannten Extraktionen ein sehr gutes Ergebnis darstellt.⁷⁸⁶ Die Faktorstruktur der Erwartung an Mitspracherechte entspricht der Faktorstruktur der Einschätzung der geltenden Mitspracherechte (vgl. Abschnitt 5.3.6), wobei die Gewichtung der Eigenwerte auf die Gesamtheit aller Faktoren für Faktor eins (ökonomische, technische und strukturelle Angelegenheiten) 39,2%, für Faktor zwei (soziale Angelegenheiten) 35,7% und Faktor drei (personelle Angelegenheiten) 25,1% betragen.

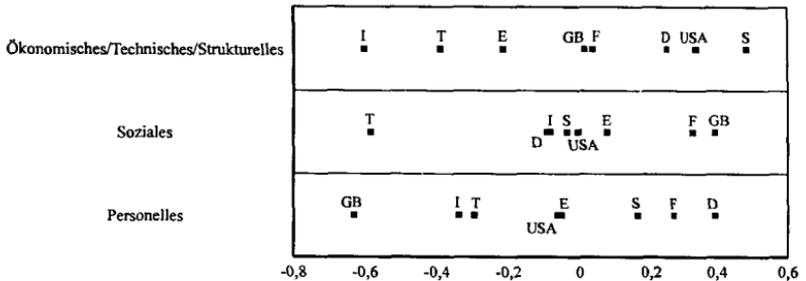
An den Faktormittelwerten aus Abbildung 44 lassen sich die unterschiedlichen Intensitäten der Erwartungen an Mitspracheregelungen genau

⁷⁸⁵ Unter Beachtung des Eigenwertkriteriums würde sich eine Anzahl von zwei Faktoren ergeben. Aus Interpretationsgründen wurde die Faktorenanalyse letztlich mit der Extraktion von drei Faktoren durchgeführt.

⁷⁸⁶ Backhaus, K., Weiber, R.: a. a. O., 1989, S. 48.

verdeutlichen: Die französischen Arbeitnehmer weisen dabei in sozialen und personellen Angelegenheiten überdurchschnittliche Werte auf. In Deutschland und in Schweden bestehen darüber hinaus hohe Erwartungen bei ökonomisch-strukturellen Angelegenheiten. Diese drei Länder weisen somit die höchsten Erwartungswerte auf. Im Gegensatz hierzu stehen die generell unterdurchschnittlichen Faktormittelwerte in Spanien, Italien und der Türkei. Für Großbritannien und die USA können keine gemeinsamen Tendenzen in den drei Dimensionen der Mitsprache festgestellt werden: So liegen die Faktormittelwerte in Großbritannien in personellen Angelegenheiten sehr niedrig, bei sozialen Angelegenheiten weisen sie allerdings positive Werte auf. In den USA sind soziale und personelle Bereiche der Mitsprache eher unterdurchschnittlich, die ökonomisch-strukturellen Angelegenheiten überdurchschnittlich erwünscht.

Abbildung 44: Durchschnittliche Faktorwerte der „Erwartungen an Mitsprache“



Eigene Darstellung.

Vergleich man diese Ergebnisse mit denen zur Einschätzung der geltenden Mitspracherechte (Abschnitt 5.3.6), so läßt sich ein enger positiver Zusammenhang zwischen den entsprechenden Variablen vermuten. Eine Gegenüberstellung der beiden Variablen mittels der durchschnittlichen Faktorwerte der Einzelstichproben ist in Abbildung 45 wiedergegeben: Alle Werte liegen in einer Punktwolke um die Winkelhalbierende. Dieser Zusammenhang wird in den folgenden Abschnitten aufgegriffen.

Entscheidung für ein Proximitätsmaß ist dabei abhängig vom Skalenniveau⁷⁸⁹ der betrachteten Merkmale und der Frage, ob im wesentlichen der Niveauunterschied zwischen den Eigenschaften der einzelnen Objekte interessiert oder deren Symmetrie. Will man Niveauunterschiede herausstellen, eignen sich Distanzmaße als Proximitätskennziffern, während bei der Betonung symmetrischer Eigenschaftsverläufe Ähnlichkeitsmaße zu bevorzugen sind. Im Rahmen der vorliegenden Studie werden nur metrische oder „metrisierte“ Skalierungen einer Cluster-Analyse unterzogen und in erster Linie der absolute Abstand von Objekteigenschaften untersucht, weshalb die „Quadierte Euklidische Distanz“ angewendet wird, wobei die Verwendung von Distanzmaßen die Auswahl des Fusionierungsalgorithmus nicht einschränkt.⁷⁹⁰ Ähnlich wie bei der Auswahl des Proximitätsmaßes muß die Entscheidung für einen Fusionierungsalgorithmus aus dem großen Methodenspektrum⁷⁹¹ zielorientiert sein. Im Rahmen der vorliegenden Studie bedeutet dies eine, gegenüber „Ausreißern“ relativ robuste, Kategorisierung in eine überschaubare Anzahl von Clustern. In der wissenschaftlichen Praxis haben sich besonders die hierarchisch-agglomerativen⁷⁹² Verfahren durchgesetzt. Unter ihnen führt das WARD-Verfahren⁷⁹³ zu sehr guten Clusterlösungen, was allgemein in wissenschaftlichen Arbeiten bestätigt wird.⁷⁹⁴ Die Festlegung der Anzahl der Cluster wird dem Wissenschaftler selbst überlassen. Um sich dem Vorwurf der Ergebnismanipulation zu entziehen, sollten allerdings folgende drei Gütekriterien einer Clusterlösung Anwendung finden:

⁷⁸⁹ Nominale Proximitätsmaße: Siehe z. B. Tanimoto (Jaccard), Simple Matching, Russel & Rao, Dice, Kulczynski u. v. a. Vgl. Steinhausen, D., Langer, K.: Clusteranalyse, Berlin, New York 1977, S. 53ff. Metrische Proximitätsmaße: Siehe z. B. Minkowski-Metrik, City-Block-Metrik, Euklidische Distanz, Quadrierte Euklidische Distanz, Mahalanobis-Distanz, Q-Korrelationskoeffizient. Vgl. Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 264.

⁷⁹⁰ Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 277ff.

⁷⁹¹ Die Fusionierungsalgorithmen lassen sich in monothetische und polythetische Verfahren unterscheiden. Ersteres Verfahren berücksichtigt nur ein, die polythetischen Verfahren simultan alle in die Untersuchung einbezogenen Objektmerkmale zur Gruppenunterscheidung. Eine komplexere Analyse erfordert demgemäß immer polythetische Fusionierungsalgorithmen.

⁷⁹² Bei dem hierarchisch-agglomerativen Verfahren entspricht jedes Untersuchungsobjekt einer Gruppe. Die jeweils ähnlichsten Objekte, bzw. im fortgeschrittenen Stadium des Algorithmus, Cluster werden solange miteinander fusioniert, bis alle Untersuchungsobjekte in einem Cluster fusioniert sind. Lösungen mit der Clusteranzahl X erhält man, indem man (X-1) Fusionierungsschritte zurückgeht. Neben diesem Verfahren existieren weiterhin noch hierarchisch-divisive, graphentheoretische, partitionierende und sog. optimierende Verfahren. Im Rahmen dieser Studie soll auf die entsprechende Literatur verwiesen werden.

⁷⁹³ Neben dem WARD-Verfahren existieren noch das Single-Linkage-, Complete-Linkage-, Average-Linkage-, Centroid- und Median-Verfahren. Das Single-Linkage-Verfahren neigt zur Kettenbildung, d. h. Ausreißer werden erst in den letzten Fusionierungsschritten geclustert, so daß häufig Gruppen mit nur einem Element auftreten. Dieses Verfahren eignet sich deshalb besonders zum Aufspüren von Ausreißern. Der Complete-Linkage-Algorithmus tendiert zur Bildung von kleinen gleich großen Clustern.

⁷⁹⁴ Bergs, S.: Optimalität bei Cluster-Analysen, Münster 1981, S. 96f.

1. Vorzugsweise sollte eine Clusterlösung gewählt werden, bei der der Heterogenitätszuwachs – in Form der Fehlervarianz – sprunghaft ansteigt (Elbow-Kriterium). Es ist allerdings fraglich, ob dieses Verfahren, welches in der empirischen Sozialforschung vergleichsweise häufig Anwendung findet, eine objektive Ergebniseindeutigkeit herbeiführt.
2. Bei einer gegebenen Clusterlösung ermittelt man durch den Quotienten der „Varianz der Variablen einer Gruppe“ in bezug zur „Varianz in der Gesamtstichprobe“ den F-Wert. Ist dieser Quotient für alle Cluster kleiner als Eins, bedeutet dies eine geringe Streuung der Objekteigenschaften der jeweiligen Gruppe im Vergleich zur Grundgesamtheit. Die Clusterlösung entspricht dem Ziel einer großen Intra- und geringen Intergruppenhomogenität, während F-Werte über Eins eine schlechte Qualität der Clusterlösung ausdrücken.⁷⁹⁵
3. Als Verfahren zur Überprüfung der Güte der einzelnen Clusterlösungen eignet sich auch die Diskriminanzanalyse⁷⁹⁶. Zu diesem Zweck werden Diskriminanzfunktionen erstellt, die den Informationsgehalt der unabhängigen Variablen (Faktorwerte) komprimiert wiedergeben.⁷⁹⁷ Die Gegenüberstellung der gegebenen Clustereinteilung mit der, durch die mit Hilfe der Diskriminanzfunktionen vorhergesagten, Klassifizierung liefert die Anzahl „fehlklassifizierter“ Objekte.⁷⁹⁸ Eine gegebene Clusterlösung sollte nach Meinung des Verfassers bei einer Fehlerquote von über 10% als „qualitativ unbrauchbar“ verworfen werden.

Betrachtet man die empirischen Ergebnisse dieser drei Gütekriterien für die einzelnen Clusterlösungen in Anhang 4, so zeigt sich, daß Lösungen mit einer Einteilung zwischen fünf und acht Gruppen zu gleichmäßig zufriedenstellenden Ergebnissen führen. Aus Gründen der Interpretierbarkeit und der Übersichtlichkeit wird die Analyse in der vorliegenden Studie mit einer Lösung von sechs Clustern fortgeführt.

5.5 Merkmale der erwartungshomogenen Gruppen

Die Diskriminanzanalyse ermöglicht eine Prüfung, inwieweit sich Gruppen in bezug auf metrisch skalierte Merkmale unterscheiden. Die Formulierung von Diskriminanzfunktionen erlaubt dabei zum einen die einzelnen Gruppen voneinander zu trennen und zum anderen die Bedeutung einzelner Variablen für die Trennung herauszustellen.⁷⁹⁹ Einen ersten Eindruck über die generellen Trenn-

⁷⁹⁵ Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 307ff.

⁷⁹⁶ Die Art der Clusteranalyse wird im folgenden Abschnitt 5.5 erläutert. Vgl. hierzu: Schubö, W. u. a. (Hrsg.): a. a. O., 1991, S. 310.

⁷⁹⁷ SPSS Inc. (Hrsg.): SPSS/PC+ Advanced Statistics V2.0 for the IBM PC/XT/AT and PS/2, Chicago 1988, S. B–1ff.

⁷⁹⁸ Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 115.

⁷⁹⁹ Die Prüfung der Güte einer Diskriminanzanalyse vollzieht über das Diskriminanzkriterium und die oben erwähnte Confusion-Matrix. Im Rahmen dieser Studie wird Wilks' Lambda als Diskriminanzkriterium verwendet. Für die Confusion-Matrix sei angemerkt, daß die Fortsetzung der Fußnote(n) auf der nächsten Seite.

fähigkeit der einzelnen Merkmalsvariablen liefert das Signifikanzniveau der univariaten F -Werte und Wilks' Lambda. Inwieweit die einzelnen Diskriminanzfunktionen in der Lage sind zu trennen, ermittelt sich über deren relative Eigenwertanteile sowie über die residuellen Wilks' Lambda und die dazugehörigen Signifikanzen der Chi^2 -Werte. Die standardisierten Diskriminanzkoeffizienten ermöglichen eine Bestimmung der Objekteigenschaften (Faktorwerte), die auf eine Diskriminanzfunktion wirken und damit im wesentlichen für die Trennfähigkeit der Funktion verantwortlich sind. Je größer der Wert eines derartigen Koeffizienten ist, um so höher ist das diskriminatorische Gewicht der unabhängigen Variable bezüglich der entsprechenden Diskriminanzfunktion. Die Trennfähigkeit bestimmter Objekteigenschaften bezüglich aller Diskriminanzfunktionen ermittelt sich abschließend aus der Summe der Gewichtungen der standardisierten Diskriminanzkoeffizienten mit dem Eigenwertanteil der einzelnen Diskriminanzfunktionen.⁸⁰⁰ Zur Charakterisierung der oben ausgewählten Clusterlösung erfolgt zunächst die Betrachtung der in Tabelle 34 dargestellten univariaten F -Werte und Wilks' Lambda. Es wird deutlich, daß die Erwartungen der Befragten sowohl in ökonomisch-strukturellen als auch in sozialen und personellen Angelegenheiten signifikant für die Bildung der Clusterlösung sind. Entsprechend lassen sich drei Diskriminanzfunktionen bilden, auf welche die einzelnen Erwartungsfaktoren mit unterschiedlicher Diskriminanzkraft wirken. Die standardisierten Diskriminanzkoeffizienten deuten darauf hin, daß für die erste Diskriminanzfunktion vor allem personelle Angelegenheiten ausschlaggebend sind. Die zweite Funktion hat ihren Schwerpunkt bei Erwartungen in sozialen Angelegenheiten, während die dritte Funktion die ökonomisch-strukturellen Angelegenheiten zusammenfaßt. Höchste Diskriminanzkraft ergibt sich aus der von personellen Angelegenheiten dominierten Diskriminanzfunktion (Eigenwertanteil von 49,39%) gefolgt von der von sozialen (Eigenwertanteil von 32,24%) und ökonomisch-strukturellen (Eigenwertanteil von 18,37%) Erwartungen geprägten Diskriminanzfunktionen. Bezieht man die Diskriminanzkraft der einzelnen Objekteigenschaften über alle Diskriminanzfunktionen in Form der Summe der gewichteten Diskriminanzkoeffizienten ein, so zeigt sich, daß personelle vor sozialen und ökonomisch-strukturellen Angelegenheiten die wichtigste diskriminatorische Bedeutung für die Trennung der sechs Gruppen besitzen. Die Gegenüberstellung der gegebenen

Fortsetzung der Fußnote(n) von vorhergehender Seite.

Klassifizierung mit Hilfe der Diskriminanzfunktion von der Annahme gleicher Streuung in den Gruppen ausgeht. Zur Überprüfung dieser Annahme steht Box's M und der F -Test zur Verfügung. Für die analytische Ableitung und Güteprüfung von Diskriminanzfunktionen und Diskriminanzkriterien sei auf die Literatur verwiesen. Vgl. Backhaus, K. u. a.: a. a. O., 1994, S. 96ff.

⁸⁰⁰ Abschließend sei darauf verwiesen, daß die Diskriminanzanalyse in der Regel von einer annähernd gleichen Streuung innerhalb der einzelnen Gruppen ausgeht. Dieser Forderung entsprechen bei Betrachtung von Box's M die empirischen Daten nicht, so daß die Klassifizierungsfunktion mit Hilfe der gruppenspezifischen Kovarianzmatrizen generiert werden muß.

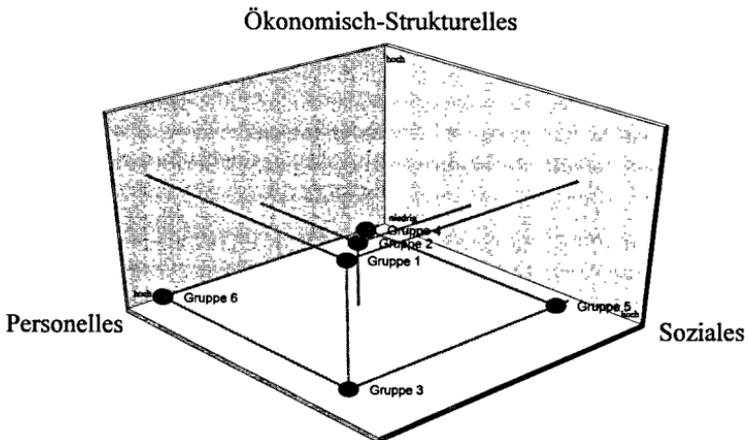
Clustereinteilung mit der, durch die mit Hilfe der drei Diskriminanzfunktionen vorhergesagten, Klassifizierung ergibt eine korrekte Zuordnung von 94,11% der Befragten.

Tabelle 34: Wilks' Lambda, univariate F-Werte, gewichtete und standardisierte Diskriminanzkoeffizienten

Variable	Wilks' Lambda	F-Wert	Sign. [%]	Standardisierte Diskriminanzkoeffizienten			Summe der gewichteten Diskriminanzkoeffizienten
				Funktion 1	Funktion 2	Funktion 3	
Ökonomisch-Strukturelles	,49466	109,72	,00	,14539	-,05796	,99504	0,273
Soziales	,34577	203,21	,00	,45148	,89209	-,11974	0,533
Personelles	,29269	259,54	,00	,90691	-,41656	-,10076	0,600
Relativer Eigenwertanteil				49,39%	32,24%	18,37%	

Eigene Darstellung.

Abbildung 46: Unterschiedliche Erwartungshaltungen der einzelnen Gruppen



Gruppe	Anzahl	Erwartungen bei folgenden Angelegenheiten		
		Personelles	Soziales	Ökonomisch-Strukturelles
1 „Stark Interessierte“	53	+	+	+
2 „Durchschnittlich Interessierte“	156	Ø	Ø	Ø
3 „Sozial und Personal-Interessierte“	86	+	+	-
4 „Uninteressierte“	103	-	-	-
5 „Ausschließlich Sozial-Interessierte“	79	-	+	-
6 „Ausschließlich Personal-Interessierte“	66	+	-	-

Legende: (+) überdurchschnittliche, (Ø) durchschnittliche, (-) unterdurchschnittliche Werte

Eigene Darstellung.

Betrachtet man vor diesem Hintergrund die Gruppenmittelwerte der drei Diskriminanzfunktionen sowie die Mittelwerte der drei Erwartungsfaktoren, lassen sich hinsichtlich der Erwartungsmuster der sechs Gruppen die in der vorangehenden Abbildung dargestellten Zusammenhänge herausarbeiten.

Die Gruppe der „durchschnittlich Interessierten“ ist mit 156 Befragten am größten und zeichnet sich durch eine durchschnittliche Erwartungshaltung in personellen, sozialen und ökonomisch-strukturellen Angelegenheiten aus. Nächst kleinere Gruppe ist mit 103 Befragten, die der „Uninteressierten“, die in allen Angelegenheiten unterdurchschnittliche Erwartungen besitzen. „Ausschließlich Sozial-Interessierte“ (79 Befragte) und „Ausschließlich Personal-Interessierte“ (66 Befragte) weisen lediglich in sozialen bzw. personellen Angelegenheiten überdurchschnittliche Erwartungen auf, während für die Gruppe der „Sozial und Personal-Interessierten“ (86 Befragte) nur für ökonomisch-strukturelle Angelegenheiten unterdurchschnittliche Erwartungswerte vorliegen. In allen Angelegenheiten überdurchschnittlich interessiert sind die 53 Befragten der kleinsten Gruppe der „Stark Interessierten“. Welche unabhängigen Variablen für eine bestimmte Erwartungshaltung und damit für die Zuordnung eines Befragten in eine bestimmte Erwartungsgruppe verantwortlich sind, soll im folgenden Abschnitt untersucht werden.

5.6 Prädikatoren erwartungshomogener Gruppen

Mit Hilfe der Diskriminanzanalyse kann festgestellt werden, inwieweit sich Unterschiede der oben entwickelten Gruppenzugehörigkeit in gleicher Weise bei der Beantwortung anderer Fragen widerspiegeln. Sie ermöglicht die Ermittlung relevanter Prädikatoren für unterschiedliche Erwartungshaltungen zu Mitsprache-regelungen – mit dem Ziel, die für eine Trennung zwischen den einzelnen Gruppen unwichtigen Merkmalsvariablen aus der Analyse auszuschließen. Bestimmte Kriterien⁸⁰¹ ermöglichen dabei eine optimale algorithmische Lösung dieser Fragestellung.⁸⁰²

⁸⁰¹ Fünf mögliche Zielfunktionen: 1. Den Wert der Wilks' Lambda-Statistik verkleinern. 2. Die Summe der unerklärten Varianz für alle Gruppen verkleinern. 3. Den Mahalanobis-Abstand für die beiden am engsten beieinander liegenden Gruppen vergrößern. 4. Den kleinsten F-Quotienten zwischen beliebigen Gruppenpaaren vergrößern. 5. Raos' V-Statistik vergrößern. Nebenbedingungen: Standardmäßig wird keine Variable aufgenommen, es sei denn, ihr F-Wert ist so groß wie der bei Aufnahme angegebene Wert, bzw. ausgeschlossen, es sei denn, ihr F-Wert ist so klein wie der bei Ausschluß angegebene Wert. (Der Aufnahme-Wert muß höher sein als der Ausschluß-Wert.) Statt dessen kann auch die Signifikanz von F als Kriterium verwendet werden. Es werden keine Variablen aufgenommen, es sei denn, diese Signifikanz ist kleiner als der bei Aufnahme angegebene Wert, bzw. ausgeschlossen, es sei denn, sie ist größer als der bei Ausschluß angegebene Wert. (Der Aufnahme-Wert muß kleiner als der Ausschluß-Wert sein.)

⁸⁰² Im Rahmen der Untersuchung wurde die Zielfunktion der Verkleinerung der Summe der unerklärten Varianz für alle Gruppen unter der Bedingung verwendet, daß eine Variable, deren Signifikanz des F-Wertes besser als 0,05 ist, aufgenommen bzw. eine Variable, deren Signifikanz des F-Wertes schlechter als 0,1 ist, ausgeschlossen wird.

Abbildung 47: Auswahl möglicherweise relevanter Prädikatoren



Eigene Darstellung.

Alle Faktorwerte der empirischen Untersuchung wurden zunächst als mögliche Prädikatoren für die Clusterung in Betracht gezogen. Bereits eine erste Analyse der univariaten F-Werte und Wilks' Lambda verdeutlicht,⁸⁰³ daß sich nur einige Merkmalsvariablen als signifikant bewähren werden. Die im Laufe der Untersuchung entwickelten vier Diskriminanzfunktionen beschreiben im wesentlichen unterschiedliche Kombinationen „individueller Rechtseinschätzungen“,

⁸⁰³ Siehe Abbildung 47.

wobei die Beurteilung der geltenden Rechtsangelegenheiten – bei ökonomisch-strukturellen und sozialen vor den personellen Angelegenheiten – über alle Funktionen hinweg die größte Diskriminanzkraft besitzt. Geringer zeigt sich dagegen die Summe der gewichteten Diskriminanzkoeffizienten zur Einschätzung der „Konsequenzen von Mitspracheregungen für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern“ als vierte Diskriminanzfunktion.

Die große Bedeutung der Rechtseinschätzung als Prädiktor für Mitspracheerwartungen läßt sich hierdurch bestätigen: Die durchschnittlichen Rechtseinschätzungen der einzelnen Gruppen entsprechen ihren durchschnittlichen Mitspracheerwartungen.

Tabelle 35: Wilks' Lambda, univariate F-Werte, gewichtete und standardisierte Diskriminanzkoeffizienten

Variable	Wilks' Lambda	F-Wert	Sign. [%]	Standardisierte Diskriminanzkoeffizienten				Summe der gew. Diskriminanzkoeff.
				Fkt. 1	Fkt. 2	Fkt. 3	Fkt. 4	
Rechtseinschätzung Ökonomisch-Strukturelles	,82918	22,13	,00	,55	,65	-,50	,22	,580
Rechtseinschätzung Soziales	,79464	27,76	,00	,55	-,82	-,10	,20	,596
Rechtseinschätzung Personelles	,86423	16,87	,00	,59	,23	,73	-,28	,467
Einschätzung Konsequenz für AG-AN Beziehungen	,97769	2,45	3,28	-,19	,07	,39	,90	,173
Relativer Eigenwertanteil				48,89%	38,29%	12,16%	,0066%	

Eigene Darstellung.

Tabelle 36: Rechtseinschätzung als Prädiktor für Mitspracheerwartungen

Gruppe	Anzahl	Konseq. f. AG-AN-Beziehung	Rechtseinschätzung		
			Personelles	Soziales	Ökonomisch-Strukturelles
1 „Stark Interessierte“	53	-	+	+	+
2 „Durchschnittlich Interessierte“	156	∅	∅	∅	∅
3 „Sozial und Personal-Interessierte“	86	+	+	+	-
4 „Uninteressierte“	103	+	-	-	-
5 „Ausschließlich Sozial-Interessierte“	79	-	-	+	-
6 „Ausschließlich Personal-Interessierte“	66	∅	+	-	+

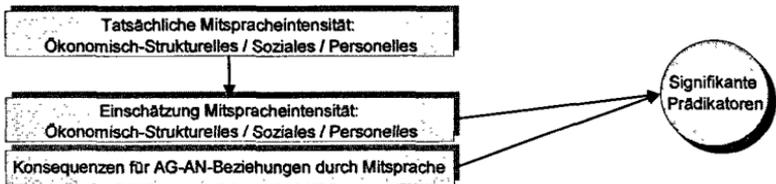
Legende: (+) überdurchschnittliche, (∅) durchschnittliche, (-) unterdurchschnittliche Werte

Eigene Darstellung.

Warum die tatsächlichen Regelungen nicht als signifikante Prädiktoren auftreten, liegt an der Tatsache, daß diese Variablen so stark mit den Variablen

der Rechtseinschätzung korrelieren⁸⁰⁴, daß eine Hinzunahme der Variablen des tatsächlichen Rechts keine signifikante Diskriminanz erbringt. Eine derartige „Verdeckung“ von Variablen ist, genau wie Scheinkorrelationen, zu berücksichtigen. Die Bedeutung der „Umweltschicht“ der tatsächlichen rechtlichen Regelungen drückt sich somit über die Einschätzung existierender Regelungsintensitäten aus.⁸⁰⁵ Punkt 1 von Hypothese 1 gilt somit als verifiziert.

Abbildung 48: Relevante Prädikatoren der gesamten Stichprobe



Eigene Darstellung.

Bei den, in der Analyse berücksichtigten, potentiellen Prädikatoren (s. Abbildung 47) handelt es sich um Variablen metrischer bzw. ordinaler Skalierung. Darüber hinaus müssen auch Prädikatoren nominaler Skalierung untersucht werden, wobei der Herkunft der Einzelstichprobe und somit der nationalen Zugehörigkeit der Befragten eine signifikante Bedeutung zukommt.⁸⁰⁶ Betrachtet man die standardisierten Residuen zwischen der theoretisch zu erwartenden und der tatsächlich auftretenden Häufigkeit getrennt nach Einzelstichproben, findet man die in Tabelle 37 dargestellten Zusammenhänge. Deutsche Befragte befinden sich überproportional häufig in Gruppen mit hohen Erwartungen an Mitspracheregulungen in allen Angelegenheiten („Stark Interessierte“ bzw. „Sozial und Personal-Interessierte“). Auch die französischen Befragten finden sich verstärkt in Gruppen mit hohen Mitspracheerwartungen, allerdings beschränken sich diese Erwartungen auf soziale und personelle Angelegenheiten. Die schwedischen und spanischen Arbeitnehmer weisen auf die einzelnen Cluster eine durchschnittliche Verteilung auf. Die Befragten der weiteren Einzelstichproben haben Schwerpunkte in den Gruppen der „Uninteressierten“ (Türkei, Italien) und der „Ausschließlich Sozial-Interessierten“ (Großbritannien, Italien).

⁸⁰⁴ Alle Korrelationskoeffizienten sind signifikant positiv.

⁸⁰⁵ Die Gegenüberstellung der gegebenen Clustereinteilung mit der, durch die Diskriminanzanalyse vorhergesagten, Klassifizierung ergibt eine korrekte Zuordnung für 50,28% der Objekte.

⁸⁰⁶ $\chi^2 = 129,74$; $DF = 35$; Zellen < 5 : 14,6%; $Sign. = 0,00\%$; $\Phi = 0,49$; $Cramer's V = 0,22$; Kontingenzkoeffizient = 0,44.

Tabelle 37: Verteilung der Einzelstichproben auf die verschiedenen erwartungshomogenen Cluster

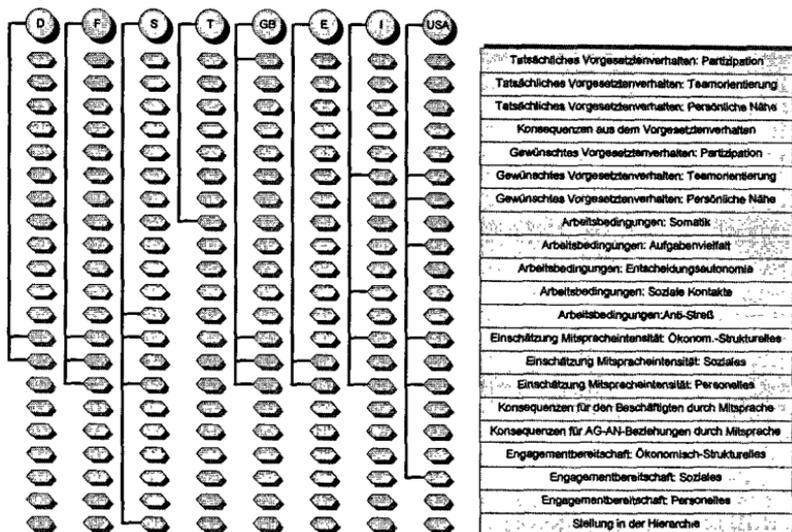
Gruppe		D	F	S	TY	GB	E	I	USA
1	„Stark Interessierte“	+	∅	∅	-	∅	-	∅	∅
2	„Durchschnittlich Interessierte“	-	∅	+	∅	∅	∅	-	∅
3	„Sozial und Personal-Interessierte“	+	+	∅	-	-	∅	∅	∅
4	„Uninteressierte“	∅	-	∅	+	∅	∅	+	∅
5	„Ausschließlich Sozial-Interessierte“	-	∅	-	-	+	∅	+	∅
6	„Ausschließlich Personal-Interessierte“	∅	∅	∅	+	-	∅	∅	∅

Legende:
Befragte in Cluster (+) überdurchschnittlich, (∅) durchschnittlich, (-) unterdurchschnittlich oft vertreten.

Eigene Darstellung.

Da sich die Gruppenzusammensetzung innerhalb der Einzelstichproben unterscheidet, liegt die Vermutung nahe, daß sich die, mit Hilfe der Diskriminanzanalyse ermittelbaren, metrisch skalierten Prädikatoren für die Zuordnung einer Person zu einem bestimmten Cluster bei Betrachtung der Einzelstichproben unterscheiden. Es muß also untersucht werden, ob in unterschiedlichen Nationen (Einzelstichproben) unterschiedliche Einflußfaktoren für die Zuordnung einer Person zu einer bestimmten Erwartungsgruppe wirksam sind. Abbildung 49 stellt die in Anhang 5 zusammengefaßten Ergebnisse der Diskriminanzanalysen schematisch dar, indem die für die Formulierung der Diskriminanzfunktionen signifikanten Prädikatoren durch eine schwarze Verbindungslinie gekennzeichnet sind.

Abbildung 49: Prädikatoren der Clustereinteilung für die Einzelstichproben



Eigene Darstellung.

Eindeutig ist zu erkennen, daß die Einschätzung des geltenden Rechts – und damit in zweiter Linie auch das tatsächliche Recht⁸⁰⁷ – Prädikator für die Gruppenzugehörigkeit in sieben von acht Einzelstichproben ist. In Deutschland, Frankreich und Spanien, in den Ländern also, in denen betriebsverfassungsgesetzliche Regulationsformen existieren, sind diese Prädikatoren ausschließlich für die Erwartungsbildung verantwortlich. In den Ländern, in denen in der Praxis v. a. kollektivvertragliche Regelungen dominieren, liegen weitere signifikante Prädikatoren vor:

- In Großbritannien, in Italien und in den USA spielt das tatsächliche oder das gewünschte Vorgesetztenverhalten bezüglich „Partizipation“, „Teamorientierung“ und „persönliche Nähe“ eine erhebliche Rolle in der Formulierung von Erwartungshaltungen der Mitsprache.
- Mit zunehmender Verlagerung von der Branche/Nation zum Einzelunternehmen als Regulationsebene für Kollektivverträge in Italien, in der Türkei, in den USA und teilweise auch in Schweden, besitzen zudem Regelungen zu Arbeitsbedingungen eine starke Bedeutung für die Erwartungen an Mitsprache.

⁸⁰⁷ Dieser Zusammenhang ist in den Einzelstichproben nicht zu überprüfen, da es sich beim „tatsächlichem Recht“ um einen konstanten Wert innerhalb der jeweiligen Einzelstichprobe handelt.

6 Resümee

Im Rahmen dieser Studie wurden die Auswirkungen kultureller Einflüsse auf die Industriellen Beziehungen aus Sicht der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Ländern untersucht, was sich als schwierig erwies, da weder im nationalen, noch im internationalen Rahmen ein allgemein anerkanntes theoretisches Partizipationskonzept vorliegt. Die dafür nötige interdisziplinäre und internationale Zusammenarbeit scheint zur Zeit noch nicht realisierbar. Dennoch bedarf es der europäischen Harmonisierungsbestrebung an Lösungen für anstehende Probleme, was die Wissenschaft zur Verbesserung und Weiterentwicklung älterer Ansätze für kulturelle Vergleiche bewegen muß. In Hinblick auf theoretische Modelle der Industriellen Beziehungen konnten in dieser Studie die Vor- und Nachteile bestehender Ansätze, wie z. B. dem Modell von Dunlop, gezeigt werden. Weil sich diese Ansätze für empirische Arbeiten als zu abstrakt und nicht sinnvoll erwiesen haben, wurde versucht, ein geeignetes Konzept zu entwickeln, welches die kulturellen Einflüsse auf das Verhalten der Akteure der Industriellen Beziehungen zu erklären hilft. Ausgehend von der Definition von Kultur als sozial bestimmtem Wertesystem einer Gruppe oder Nation wurden soziologische Theorien zu Umwelteinflüssen berücksichtigt. Durch Kombination des interaktionstheoretischen mit dem situationstheoretischen Ansatz wurde eine Modifikation von Dülfers Schichtenmodell erarbeitet, welches als theoretischer Analyserahmen für den durchgeführten interkulturellen Vergleich diente – wenn auch weiterhin der Vorwurf eines hohen Abstraktionsgrades bestehen bleiben kann.

Der Einfluß unterschiedlicher Umweltschichten auf die Industriellen Beziehungen wurde für den Bereich der rechtlichen Normen am Beispiel von Deutschland, Schweden, Frankreich, Spanien, Italien, Großbritannien, der Türkei und den USA untersucht: Eingebunden in den Kontext rechtsphilosophischer und historischer Entwicklungen der Industriellen Beziehungen, sowie einer Darstellung des aktuellen Rechtssystems, wurden die unterschiedlichen Erfahrungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit dem geltenden Arbeitsrecht beschrieben. Die Merkmalsunterschiede der Rechtssysteme ließen vermuten, daß sich die Einstellungen und die Erwartungen der Arbeitnehmer bezüglich der Arbeitnehmermitsprache unterscheiden. In vier Hypothesen wurden diese Unterschiede zusammengefaßt und mit Hilfe einer empirischen Untersuchung überprüft. Alle Hypothesen konnten ausnahmslos verifiziert und somit der Einfluß kultureller Merkmale auf das Antwortverhalten der Arbeitnehmer bei Fragen zur Mitsprache bestätigt werden.

Die in Hypothese 1 formulierte, nach Ansicht des Verfassers axiomatisch anzunehmende, Kulturdetermination von Mitspracheerwartungen als Ausgangspunkt der Untersuchung kann bestätigt werden. Die Suche nach unabhängigen Einflußfaktoren für unterschiedliche Einstellungen der Arbeitnehmer zeigte, daß südeuropäische (französische, italienische und spanische) Arbeitnehmer eher „individualistisch“, nordeuropäische (deutsche und schwedische) Arbeitnehmer eher „kollektivistisch“ und angelsächsische Arbeitnehmer eher „voluntaristisch“

denken (vgl. Hypothese 1, Punkt 3). Diese Unterschiede transformieren sich in unterschiedliche Einstellungen zu Gewerkschaften einerseits und zu den Mitspracheinstitutionen andererseits.⁸⁰⁸

So wird der „Solidaritätsgedanke“ in Nordeuropa überdurchschnittlich häufig vertreten, während er in Südeuropa⁸⁰⁹ selten betont wird (vgl. Hypothese 2, Punkt 1). Zu erwartende Auswirkungen in der Einstellung zur „Notwendigkeit von Gewerkschaften“ bestätigen sich entsprechend. In Deutschland, Schweden und Großbritannien erreicht die Zustimmung zu Gewerkschaften maximale Werte, so daß der hohe gesamtwirtschaftliche Organisationsgrad in diesen Ländern nicht verwundert. Ganz im Gegensatz hierzu stehen die südeuropäischen Stichproben, in denen die Befragten signifikant seltener einer Gewerkschaft beigetreten sind, in Frankreich beispielsweise viermal seltener als in Deutschland. Seltener wird ebenfalls die Auffassung vertreten, daß Gewerkschaften notwendig seien. Unterstützt wird diese Haltung durch die konstitutionelle Absicherung des individuellen Streikrechtes in Südeuropa (vgl. Hypothese 2, Punkt 2 und 3).

Bezüglich der Mitspracheinstitutionen verdeutlicht sich der nordeuropäische „Kollektivismus“ und südeuropäische „Individualismus“ in der Tatsache, daß „Repräsentativsysteme“ der Mitsprache in Schweden und Deutschland weitaus stärkere Unterstützung finden als beispielsweise in der Türkei, Italien oder Frankreich (vgl. Hypothese 3, Punkt 1). Auf schwedischer und deutscher Seite steht ein detailliertes System der kollektiven Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, während sich in den anderen untersuchten Ländern Systeme der Mitwirkung zur Sicherung individueller Sozial- und Arbeitsrechte gebildet haben, welche kollektive Entscheidungen meiden und die Prerogative der Unternehmer bestätigen (vgl. Hypothese 3, Punkt 2). Entsprechend definieren weitaus häufiger Franzosen, Spanier, Italiener und Türken „die Unternehmung als Terrain des Unternehmers“ als die „wirtschaftsdemokratische“ ausgerichteten Schweden oder Deutschen (zum Teil auch Briten). Briten unterstützen seltener als die schwedischen Befragten die Auffassung, daß die Mitsprache der Arbeitnehmer durch unternehmerische Prerogative beschränkt sein sollte. Im Gegensatz zu den romanischen Ländern würde eine Erweiterung der Mitsprache also nicht an der Bereitschaft der Arbeitnehmer scheitern, unternehmerische Entscheidungen zu „Mitbestimmungstatbeständen“ zu entwickeln. Die im Vergleich zu Großbritannien bis heute stark sozialistisch und kommunistisch geprägten Gewerkschaften Südeuropas lehnen solche „klassenkollaboratorischen“ Grundideen ab.

Die in Abschnitt 5.1 theoretisch hergeleiteten Unterschiede in der Intensität von Mitsprache spiegeln sich in den Einschätzungen der Befragten über ihre

⁸⁰⁸ Diese beiden Ebenen müssen in der Praxis nicht zwangsläufig, wie z. B. in Großbritannien oder Schweden, eng miteinander verknüpft sein. In der Bundesrepublik beispielsweise kann sich die Mitsprache auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes formal auch ohne gewerkschaftliche Beteiligung vollziehen, auch wenn dem Betriebsrat die Tariffähigkeit im Sinne des Tarifvertragsgesetzes nicht zusteht. Eine getrennte Betrachtung der beiden Dimensionen war aus diesem Grund vorzuziehen, was einer abschließenden inhaltlichen Verknüpfung allerdings nicht im Wege steht.

⁸⁰⁹ Eine Ausnahme bildet Frankreich.

rechtlichen Einflußmöglichkeiten wider, so daß Hypothese 1 als verifiziert angenommen werden kann. Unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen und unterschiedliche Umsetzungen der Mitsprachepotentiale durch die Arbeitnehmervertreter in die Praxis verantworten „länderspezifische“ Unterschiede in den individuellen Bewertungen der jeweiligen Systeme Industrieller Beziehungen. An diesem Zusammenhang wird nochmals das Problem deutlich, daß Zufriedenheit mit der Mitsprache nicht allein durch rechtliche Regelungen, sondern ebenfalls durch betriebliche Zusammenhänge charakterisiert werden muß. Eine Aussage über „nationale“ Zusammenhänge dürfen sich entsprechend nur theoriegeleitet unter Berücksichtigung betrieblicher Eigenschaften vollziehen. Wenn auch die Arbeitnehmermitsprache ein in allen Ländern positiv besetzter Begriff ist (vgl. Hypothese 4, Punkt 1), wird er in Deutschland und Schweden aufgrund der weitgehenden Mitspracherechte häufiger mit positiven Eigenschaften verbunden als in den anderen Ländern (vgl. Hypothese 4, Punkt 2). Besonders schlecht bewerteten die angelsächsischen, französischen und spanischen Befragten ihr Mitsprachesystem. Bestenfalls als Mittel zur „Information der Beschäftigten“ halten die Befragten dieser Länder ihr Mitsprachesystem für tauglich. Eine Verbesserung der Interessenvertretung und eine Verbesserung der Qualität von Entscheidungen im Unternehmen kann durch das jeweilige System Industrieller Beziehungen nicht gewährleistet werden. Dies erhöht den Diskussionsbedarf der Beschäftigten in Fragen der Arbeitnehmermitsprache. Generell ließ sich feststellen, daß je „negativer“ ein Mitsprachesystem bewertet wird, um so höher ist die Neigung, über Mitspracheangelegenheiten mit Kollegen zu diskutieren (vgl. Hypothese 4, Punkt 3).

Mit steigender Unzufriedenheit steigt somit der Bedarf, die formalen Regelungsformen Industrieller Beziehungen zu umgehen und informelle Wege – vielleicht auch außerhalb des Systems Industrieller Beziehungen – zu suchen, die eine adäquatere Mitsprache gewährleisten können. Ein Ruf nach dem Gesetzgeber zur Verbesserung der Mitsprachebedingungen erfolgt in diesen Ländern nicht, vielmehr wird vergleichsweise häufig die individuelle Regelung zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten als präferiertes Instrumentarium der Mitsprache angegeben. Im Gegensatz hierzu finden sich Präferenzen für gesetzliche Regelungen als Regelungsinstrumentarien in den Ländern, in denen der Staat durch gesetzliche Maßnahmen weitgehende Mitbestimmungsmöglichkeiten bereits eingerichtet hat, wie z. B. in Deutschland und in Schweden. Es läßt sich also bestätigen, daß Gesetze in „kollektiven“ und durch umfangreiche gesetzliche Mitbestimmungsrechte gekennzeichneten Gesellschaften als präferiertes Instrumentarium der Industriellen Beziehungen gewertet werden, während die Befragten in „voluntaristisch“ bzw. „individualistisch“ geprägten Kulturen – wie z. B. Großbritannien und die USA bzw. Frankreich, Spanien und die Türkei – Kollektivverträge, Betriebsabkommen oder individuelle Regelungen zwischen Vorgesetztem und Arbeitnehmern stärker bevorzugen, auch wenn hierdurch über die gesetzlich bestimmten Konsultationsrechte in der Praxis nicht hinausgegangen wird (vgl. Hypothese 1, Punkt 2). Eine Erweiterung der Mitsprache-

intensitäten wird allerdings zumindest von den französischen Arbeitnehmern gewünscht.

Die Überprüfung der Frage, welche Einflußfaktoren die Erwartungshaltung an die Intensität der Arbeitnehmermitsprache determinieren, führte zu dem Ergebnis, daß die jeweils de-facto existierenden rechtlichen Regelungen – unabhängig von der Regelungsebene – den höchsten Erklärungswert für Erwartungshaltungen besitzen. Entsprechend liegen die Erwartungen in Ländern wie Deutschland und Schweden höher als in Italien, Türkei, Spanien oder Großbritannien. In wirtschaftlichen Angelegenheiten entwickeln sich hohe Erwartungshaltungen nur in Deutschland und zum Teil in Schweden, wo auch in ökonomischen und strukturellen Angelegenheiten weitgehende Mitspracherechte bei unternehmerischen Entscheidungen gewährt werden. Ähnliches gilt für personelle und soziale Angelegenheiten, bei welchen ebenfalls deutsche, schwedische und mit Einschränkung auch französische Befragte eine hohe Erwartungshaltung besitzen. Seit den 80er Jahren sind in Frankreich in personellen und sozialen Angelegenheiten die Mitspracherechte zum Teil erweitert worden. Eine Übertragung von Mitbestimmungsrechten an die Mitspracheinstitutionen erfolgte dabei ebenso wenig wie eine Einbeziehung in die „ökonomische Verantwortung“. Gründe liegen in der bereits geschilderten sozialistischen Gewerkschafts- und paternalen Unternehmertradition. In den anderen Ländern beschränken sich die Mitspracheerwartungen entweder auf die Verhinderung negativer sozialer Folgen unternehmerischer Entscheidungen, wie z. B. in Großbritannien oder Italien, oder die Mitspracheerwartungen weisen generell in allen Angelegenheiten niedrige Werte auf, wie beispielsweise in der Türkei oder zum Teil in Italien.

Für die Länder, in denen in der Praxis Kollektivverträge auf niedrigen Regelungsebenen, wie dem Einzelbetrieb, dominieren, lassen sich mikrosoziologische Einflußfaktoren als signifikant für Regelungen zu Mitspracheintensitäten konstatieren. Beispielsweise in Großbritannien und den USA, wo gesetzliche Regelungen und Flächentarifverträge nur in sehr geringem Umfang existieren, oder in Schweden, wo neben gesetzlichen und flächentarifvertraglichen Regelungen auch Betriebsabkommen verstärkt abgeschlossen werden, läßt sich die Erwartungshaltung der Befragten auch durch das Vorgesetztenverhalten und die Arbeitsbedingungen – also durch „betriebliche“ bzw. mikrosoziologische Einflüsse – erklären. Dies ist ein weiterer Beweis dafür, daß sich die gewünschten Regelungsformen Industrieller Beziehungen an den jeweiligen real existierenden Regelungsformen, also am „Faktischen“ orientieren.

Die Stabilität des „Faktischen“, nämlich der Regelungsformen und Mitspracheintensitäten Industrieller Beziehungen, verhindert im Längsschnittvergleich⁸¹⁰ die Dynamik von Erwartungshaltungen der Befragten in bezug auf

⁸¹⁰ Nicht nur im Reliabilitätstest ließ sich die Stabilität der Erwartungshaltungen für die deutsche Stichprobe bestätigen, sondern ebenfalls läßt sich aus Vergleichen mit Ergebnissen älterer Studien mit gleicher Fragestellung die Stabilität von Erwartungshaltungen folgern. Vgl. zum Beispiel die Ergebnisse in: Cleff, T.: a. a. O., 1993.

die Arbeitnehmermitsprache. Mitspracheerwartungen präsentieren sich somit als stabile Faktoren bei den Befragten. Ausgehend von national unterschiedlichen Erwartungen an die Arbeitnehmermitsprache wird diese Tatsache in Zukunft die Koordination von Arbeitnehmerinteressen in Hinblick auf eine Ausgestaltung internationaler Mitsprachegremien erschweren: Harmonisierung erfordert dynamische Prozesse, ein „Aufeinanderzubewegen“ der beteiligten Arbeitnehmer einerseits und der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber andererseits. Spätestens hier stellt sich die Frage, welche Instrumentarien und welche Regelungstatbestände hierzu geeignet wären, entsprechende Entwicklungen zu fördern und zu beschleunigen.

Der erste Schritt, der europäischen Mitsprache einen rechtlichen Rahmen zu geben, ist zwar nach über 20 Jahren „zäh“ Verhandeln mit der „Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates [...] vom 22.09.1994“⁸¹¹ und mit den neu geregelten Rechtsgrundlagen durch das „Protokoll über die Sozialpolitik“ der Maastrichter Verträge⁸¹² formal erreicht worden, wenn man die Umsetzung der Richtlinie in jeweils nationales Recht einmal voraussetzt, allerdings bleibt es den Sozialpartnern selbst überlassen, unterschiedliche Erwartungen und Einschätzungen der Arbeitnehmer über das, was Mitsprache leisten soll oder leisten kann, zu koordinieren. Deshalb steht der Kollektivvertrag als rechtliches Instrumentarium im Vordergrund für die Bildung einer „Europäischen Arbeitnehmervertretung“. Erst wenn Verhandlungen nach drei Jahren nicht zu einem Vertragsabschluß geführt haben, greifen die subsidiären Bestimmungen im Anhang der Richtlinie, welche Vorschriften zur Ausgestaltung des „Europäischen Betriebsrates“ enthalten. Aus den Ergebnissen dieser Studie ist davon auszugehen, daß in voluntaristisch geprägten Ländern, wie z. B. in Großbritannien, die „kollektivvertragliche Dominanz“ begrüßt und die subsidiären Vorschriften skeptisch betrachtet werden, während in Ländern mit einer starken Neigung zu gesetzlichen Detailregelungen, wie beispielsweise in Deutschland, der „kollektivvertragliche Freiraum“ als „betriebsverfassungsrechtliche Leere“ empfunden werden könnte. Die aus deutscher und schwedischer Sicht nur rudimentären subsidiären Bestimmungen sind dabei in keinem Fall mit dem Einflußpotential der jeweils nationalen Gremien vergleichbar. Allerdings wird die zunehmende Aufspaltung der Wertkette im Zusammenhang mit einer zunehmenden Globalisierung von Unternehmensaktivitäten zu

⁸¹¹ ABI Nr. L 254/94 vom 30.09.1994: a. a. O., 1994.

⁸¹² Im Rahmen des Protokolls durften Entscheidungsstatbestände, die bisher der Einstimmigkeit im Rat unterlagen, nunmehr mit qualifizierter Mehrheit verabschiedet werden. Dies bedeutete, daß die britische „Blockadepolitik“ in sozialpolitischen Fragen, wie z. B. die Anhörungsrechte von Arbeitnehmern, verhindert wurde. Die britische Regierung unterzeichnete diese Bestimmung nicht, so daß für ihren Rechtsraum weiterhin das alte Entscheidungsverfahren Gültigkeit besitzt und europäische Richtlinien in britische Gesetzgebung nur dann umgesetzt werden müssen, wenn Ratsbeschlüsse in sozialpolitischen Fragen einstimmig beschlossen wurden („Opting Out“). Vgl. hierzu: Schuster, G.: Rechtsfragen zur Maastrichter Vereinbarung zur Sozialpolitik, in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, No. 6/1992, S. 178–187, S. 180.

einer Verstärkung der Tendenz führen, daß sich Produktionsschritte und Entscheidungszentren eines Unternehmens internationalisieren werden und sich der Zugriff der Arbeitnehmer auf Unternehmensinformationen in Zukunft noch weiter erschweren wird, so daß die deutschen und schwedischen Arbeitnehmer erst am Anfang einer Entwicklung stehen, bei der die Arbeitnehmervertreter ihren „nationalen“ Einfluß nur noch schwer gegenüber „internationalen“ Entscheidungszentren werden geltend machen können. Dies dürfte auch ein Grund dafür sein, weshalb das Mitbestimmungssystem von den Befragten in Deutschland vergleichsweise häufig als „konservativ“ bzw. „wenig fortschrittlich“ gewertet worden ist. Antworten auf die zukünftig anstehenden Fragen ergeben sich durch die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes aus Sicht der deutschen Beschäftigten nur sehr spärlich. Koubek u. a. nennen deshalb eine Reihe von Maßnahmen, welche die Arbeitnehmervertreter in die Lage versetzen sollen, auf die geschilderten Entwicklungen zumindest in Ansätzen zu reagieren.⁸¹³ Allerdings werden auch diese Vorschläge weder dazu führen, die „alten Zeiten“ einer auf eine Nation oder gar auf einen Standort bezogenen Mitsprachearbeit zurückzugewinnen, noch deutsche oder schwedische Mitspracheintensitäten durchzusetzen. Bestenfalls letzteres könnte in ferner Zukunft für die europäischen Standorte erreichbar sein, wenn es gelänge, die kulturellen Unterschiede im Bereich der Industriellen Beziehungen zumindest in bezug auf die Mitspracheintensitäten zu harmonisieren und an „deutsche oder schwedische Verhältnisse“ anzupassen. Hierzu müßten die Mitsprachesysteme in allen Ländern reformiert werden. Die zum Teil unübersichtliche Flut von kompetenzlosen Arbeitnehmergremien müßten in „klar strukturierte“ – nicht zuletzt ist die „Unklarheit“ der Mitsprachesysteme häufig bemängelt worden – und mit weitgehenden Rechten ausgestattete Systeme umgestaltet werden. Hierzu vertritt Jansen für den französischen Rechtsraum folgende Auffassung: „Um diesen ‘gordischen Knoten’ zu zerschlagen, müßte der Staat mit neuen Detailregelungen intervenieren oder aber grundlegende Reformen in Angriff nehmen. [...] Was aus Sicht der französischen Regierung Not tut, ist eine ‘kulturelle Revolution’: die Abkehr von konfliktorisch geprägten Verhaltensweisen. Gesetzgebungen können allenfalls derartige Entwicklungen stimulieren. Dekretieren können sie sie nicht.“⁸¹⁴ Lösungsansätze der Überwindung patronaler und konfliktorisch geprägter Widerstände nennt er dabei nicht, obwohl diese, nach Meinung des Verfassers, Haupthinderungsgrund für die Modernisierung Industrieller Beziehungen darstellen. Ob dies durch gesetzgeberische Eingriffe umsetzbar

⁸¹³ Die Arbeitnehmervertreter an allen Standorten (national und international) sollten geschäftsfeldbezogene Beteiligungsgremien aufbauen. Über eine systematische Informationsbeschaffung und –auswertung müssen eigene Standortbedingungen für einzelne Produktfelder oder Geschäftsbereiche evaluiert und in Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung verbessert werden. Dabei besteht die Möglichkeit der Einflußnahme auf die Größen, die innerhalb der Planungen der Unternehmensleitung in hohem Maße „subjektiv“ bestimmt sind („weiche“ Standortfaktoren). Die Standortvorteile können – ceteris paribus – zur Ansiedlung neuer und innovativer Produktfelder führen. Vgl. hierzu: Koubek, N. u. a.: a. a. O., 1996.

⁸¹⁴ Jansen, P.: a. a. O., 1985, S. 51.

wäre, muß aufgrund der Ergebnisse dieser Studie nicht nur für den französischen Rechtsraum bezweifelt werden: In Schweden und Deutschland wären Gesetze als entsprechendes Instrumentarium denkbar, in einer Reihe von anderen Staaten stehen die Arbeitnehmer staatlichen Verordnungen aus einer „voluntaristischen“ und „tarifautonomen“ Tradition skeptisch gegenüber. So ist beispielsweise in Großbritannien eine Akzeptanz von Gesetzen als Impuls für Modernisierungsschübe im allgemeinen und für die Umgestaltung Industrieller Beziehungen im speziellen nicht denkbar. Auch der Lösungsansatz, die nationalen Mitsprachensysteme im europäischen Rahmen subsidiär zu regeln und als „Standortfaktor“ in „Konkurrenz“ zueinander zu stellen, läuft dabei fehl: Bei zunehmender Internationalisierung treten „Wettbewerbsverzerrungen“ zuungunsten der Systeme Industrieller Beziehungen auf, welche ihren Arbeitnehmern national weitgehende Mitspracherechte einräumen, die aber aufgrund von fehlenden Informations- und Konsultationsrechten über die eigenen Landesgrenzen hinaus nicht mehr gewährleistet werden können, so daß die „Konkurrenz der Mitsprachensysteme“ zu einer Aushöhlung stark entwickelter Mitsprachensysteme führen muß.

Ansatzpunkte für eine Lösung bieten die, in Hypothese 5 formulierten, kulturellen Gemeinsamkeiten zwischen den untersuchten Ländern: In allen Einzelstichproben wird mit der Arbeitnehmermitsprache mehrheitlich etwas Positives verbunden (vgl. Hypothese 4, Punkt 1). Des weiteren kann festgestellt werden, daß Mitspracherechte um so wichtiger erachtet werden, je mehr sie direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssicherheit am eigenen Arbeitsplatz haben (vgl. Hypothese 5): Vorgesetztenverhalten und Arbeitsbedingungen sind häufig Einflußfaktoren von Erwartungshaltungen an Mitsprache. Die zunehmende Komplexität von Produktions- und Arbeitsstrukturen erfordert zukünftig eine Verstärkung individueller Mitspracherechte der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Erfahrungen mit individueller Mitsprache am Arbeitsplatz werden die Arbeitnehmer die Dringlichkeit erkennen lassen, auch auf anderen Ebenen mitentscheiden zu wollen, denn Mitsprache ist durch den Prozeß „tatsächlicher Partizipation“ erlernbar. Die Arbeitnehmer werden erkennen, daß Mitsprache, die nur auf einer unteren Ebene angesiedelt ist, Gefahr läuft, durch Entscheidungen auf höher liegender, nicht-mitbestimmter Ebene verfälscht oder umgekehrt zu werden.⁸¹⁵

Die Ausweitung individueller Partizipationsmöglichkeiten wird zukünftig die Schlüsselvariable bei der Sicherung der kollektiven Arbeitnehmermitsprache sein. Es wurde gezeigt, daß selbst in paternal orientierten Kulturen die Einbindung des einzelnen Arbeitnehmers in Entscheidungen am Arbeitsplatz als ökonomische Notwendigkeit erkannt wurde. „Qualitätszirkel“, „Gruppenarbeit“ und die „Produktion in Fertigungsinseln“ sind nur einige Beispiele künftiger Produktionsstrukturen. Wie schnell sich die „Emanzipation“ der einzelnen Arbeitnehmer in die Erkenntnis der Notwendigkeit von kollektiven Arbeitnehmergremien transformiert, hängt dabei nicht zuletzt davon ab, inwieweit

⁸¹⁵ Bartölke, K., Wächter, H.: a. a. O., 1980, S. 22 und Kißler, L.: a. a. O., 1980, S. 39f.

konfliktorientierte Gewerkschaften bereit sein werden, diese Tendenzen zu unterstützen. „*Conditio sine qua non*“ ist die Bereitschaft der Gewerkschaften und der Mitsprachegremien, unternehmerische Verantwortung mitzutragen und Arbeitnehmermitsprache nicht nur als „Verminderung der Folgen des kapitalistischen Systems“ zu erachten, was lediglich Konsultationsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten erfordert. Nach Meinung des Verfassers hängt in Zukunft hiervon nicht nur die Ausweitung der Mitsprache, sondern sogar das Überleben mancher Gewerkschaftsbewegung ab. Auch Unternehmer und Betriebsleiter werden – neben der Erkenntnis der ökonomischen Notwendigkeit individueller Partizipation – die Vorteile von kollektiven Arbeitnehmermitsprachegremien mit weitreichenden Mitspracherechten als betriebliche Ordnungsfaktoren erkennen. Die Geschichte der deutschen Mitbestimmung ist ein Beispiel hierfür.

Durch welches Instrumentarium die Mitspracherechte letztlich gestützt würden, spielt eine nur sekundäre Rolle. Erwartungshaltungen an Mitspracheintensitäten orientieren sich an „geltendem Recht“, was den Sozialpartnern ein breites Spektrum von Regelungsformen ermöglicht. Die „Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates [...] vom 22.09.1994“⁸¹⁶ stellt aus diesem Grund kollektivvertragliche und –wenn man die subsidiären Bestimmungen des Anhangs der Richtlinie als solche auffaßt– „gesetzliche“ (Mindest-)Vorschriften zu Verfügung. Eine weise Entscheidung in Anbetracht der geschilderten Unterschiede in den Regelungsformen Industrieller Beziehungen: Die Harmonisierung der Arbeitnehmermitsprache muß, will sie erfolgreich sein, unterschiedliche Kulturen respektieren und nutzen. „Europa ist kein Einheitsladen, Europa ist sehr vieltalig und wird es auch bleiben. Das macht auch den Reiz Europas aus.“⁸¹⁷ Konvergierende rechtliche Regelungen können sich entsprechend nur durch wachsendes gegenseitiges Verständnis entwickeln. Nach 20-jähriger Diskussion und Ausarbeitung kommt der Europäische Betriebsrat deshalb – die Umsetzung der Richtlinie immer vorausgesetzt – in seine erste „wahre“ Bewährungsprobe, zumal ihm wohl die Aufgabe zufallen wird, in weltweit tätigen Unternehmen Mitsprachestrukturen auszubauen, die über die Europäische Union hinaus gehen können.

⁸¹⁶ ABI Nr. L 254/94 vom 30.09.1994: a. a. O., 1994.

⁸¹⁷ Breit, E.: Soziale Grundrechte in Europa rechtsverbindlich gestalten, in: Die Mitbestimmung, Nr. 5/6 1989, S. 287–289, S. 289.

7 Anhang

Anhang 1:	Die Fragebogen	S. 254
Anhang 2:	Der Kodierungsplan.....	S. 283
Anhang 3:	Reliabilitätskoeffizienten (Tau-B) und geschätzte Stabilität der „wahren Werte“	S. 285
Anhang 4:	F-Werte für Erwartungen an Mitsprache in unterschiedlichen Angelegenheiten bezüglich einzelner Clusterlösungen	S. 288
Anhang 5:	Ergebnisse der Diskriminanzanalyse getrennt nach Einzelstichproben	S. 289

Anhang 1: Die Fragebogen

Der deutsche Fragebogen.....	S. 255
Der britische/amerikanische Fragebogen ⁸¹⁸	S. 259
Der französische Fragebogen.....	S. 263
Der italienische Fragebogen.....	S. 267
Der spanische Fragebogen.....	S. 271
Der schwedische Fragebogen.....	S. 275
Der türkische Fragebogen.....	S. 279

⁸¹⁸ Der amerikanische Fragebogen unterscheidet sich vom britischen Fragebogen dadurch, daß bei Frage 6.5 das Wort „British“ durch das Wort „American“ ersetzt ist.

Wuppertal, den 02.08.1994

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

der anbei liegende Fragebogen wurde an der Universität Wuppertal (BRD) entwickelt. Er wird Arbeitnehmern in Unternehmen in mehreren europäischen Staaten und den USA zur Beantwortung vorgelegt.

Ziel der Untersuchung ist es, Gemeinsamkeiten in den Erwartungen von Arbeitnehmern unterschiedlicher nationaler Herkunft zu ermitteln. Zum einen geschieht dies im Hinblick auf die Möglichkeiten zur (institutionalisierten) Mitsprache bzw. Mitbestimmung im Unternehmen und zum anderen im Hinblick auf das Verhalten des Vorgesetzten.

Es wird Ihnen versichert, daß alle Ihre Antworten vertraulich behandelt werden. Ihren Namen brauchen Sie deshalb auf dem Fragebogen NICHT anzugeben. Ich bitte Sie aus diesem Grund, alle Angaben wahrheitsgetreu und ohne Angst vor Sanktionen zu machen.

Mit Dank im voraus für Ihre Bemühungen, verbleibe ich mit freundlichen Grüßen.

- Thomas Cleff -

1.2. In welchem Arbeitsbereich sind Sie tätig? Wenn Sie verschiedene Tätigkeiten ausüben, wählen Sie bitte den Arbeitsbereich, in dem Sie am häufigsten tätig sind.

- Produktion
 Lager/Versand
 Technik
 Verwaltung (Finanzen, Personal, Marketing etc.)
 Verkauf, Einkauf
 Geschäfts- oder Betriebsleitung

1.3. Welche der folgenden Tätigkeiten beschreibt am besten Ihre Arbeit? Wenn Sie verschiedene Tätigkeiten ausüben, wählen Sie bitte diejenige, die Sie am häufigsten machen.

- Handwerkliche Tätigkeit
 Arbeit an Maschinen
 Arbeit am Fließband
 Überwachung von Vollautomaten
 Materialtransport
 Lagerhaltung
 Beruätigkeit

2. Messung der Einflußmöglichkeiten im Unternehmen

Nun folgen einige Fragen über Ihre persönlichen Einflußmöglichkeiten im Unternehmen. Kreuzen Sie bitte die Ihrer Meinung nach zutreffenden Antworten an.

2.1. Können Sie andere Mitarbeiter des Unternehmens belohnen oder bestrafen?

- Ich kann Strafen und Belohnungen direkt verhängen.
 Ich kann Strafen und Belohnungen mit hoher Erfolgsquote empfehlen
 Ich kann Strafen und Belohnungen zwar empfehlen, aber selten erfolgreich
 Nein, das kann ich nicht.
 Ich weiß nicht

1. Merkmale der Tätigkeit und Arbeitsumgebung

Es folgen zunächst einige Fragen über Ihre Arbeitstätigkeit und Ihre Arbeitsumgebung. Kreuzen Sie bitte die zutreffenden Antworten an.

1.1. Kreuzen Sie bitte an, welche Merkmale für Ihre Arbeit von Bedeutung sind.

	Unser	Ob	Mensch-	Selbst	Nie	Ich weiß nicht
Meine Arbeit erfordert, stets neue Dinge zu lernen						
Meine Arbeit erfordert, täglich dasselbe zu tun						
Meine Arbeit erfordert umfangreiche Kenntnisse und hohe Qualifikation						
Meine Arbeit ist durch eine große Aufgabenvielfalt gekennzeichnet						
Meine Arbeit gibt viel Freiheit bei der Planung und Durchführung der Arbeit						
Meine Arbeit erlaubt mir die Freiheit, zu entscheiden, in welcher Reihenfolge die Arbeit erledigt wird						
Meine Arbeit ist körperlich sehr anstrengend						
Meine Arbeit ist vom Umfang her sehr groß						
Meine Arbeit muß unter hohem Zeitdruck erledigt werden						
Meine Arbeit gibt Gelegenheit, neue Menschen kennenzulernen						
Meine Arbeit ermöglicht den Kontakt zu Kollegen						
Meine Arbeitsumgebung ist gesundheitsgefährdend						
Meine Arbeitsumgebung ist schmutzig						
Meine Arbeitsumgebung ist laut						
Meine Arbeitsumgebung ist zu heiß oder zu kalt						

Wie sind Sie im großen und ganzen mit Ihren Arbeitsbedingungen zufrieden?

- sehr zufrieden zufrieden teils/teils unzufrieden sehr unzufrieden Ich weiß nicht

- 2 -

2.2. Können Sie eine Beförderung, Rückversetzung, Einstellung oder Entlassung bewirken?

- Ich kann diese Maßnahmen direkt durchführen
 Ich kann diese Maßnahmen mit hoher Erfolgsquote empfehlen
 Ich kann diese Maßnahmen zwar empfehlen, aber selten erfolgreich
 Nein, das kann ich nicht.
 Ich weiß nicht.

2.3. Kennen Sie die Aufgaben, die in der Abteilung, in der Sie arbeiten, anfallen?

- immer meistens selten nie ich weiß nicht

2.4. Dürfen Sie Leistungen von Mitarbeitern beurteilen?

- immer meistens selten nie ich weiß nicht

3. Daten zur sozio-politischen Einstellung

3.1. Glauben Sie, daß jemand anderes in der Lage ist, Ihre Interessen zu vertreten?

Meine Interessen sind durch andere gut vertreten

- immer meistens selten nie ich weiß nicht

3.2. Glauben Sie, daß sich Ihre persönlichen Interessen von Interessen anderer Arbeitnehmer unterscheiden?

Meine Interessen unterscheiden sich von denen anderer...

- immer meistens selten nie ich weiß nicht

3.3. Sehen Sie sich als Individuum oder als Teil einer Gemeinschaft?

- Individuum
- Teil einer Gemeinschaft
- Ich weiß nicht

3.4. Früher haben die Arbeiter Gewerkschaften gebildet, weil sie Forderungen an die Unternehmer gemeinsam durchsetzen wollten. Glauben Sie, daß Gewerkschaften heute noch genauso notwendig sind wie früher? Bitte kreuzen Sie die entsprechende Antwort an. Für mich sind Gewerkschaften.

- überflüssig
- nicht immer notwendig
- notwendig
- Ich weiß nicht

3.5. Welcher der beiden Aussagen würden Sie eher zustimmen?

- Solidartät zwischen Kollegen ist ein Hirngespinnst. Wenn's „um die Wurst geht“ denkt jeder nur an sich.
- Ein Einzelner kann in der Regel wenig ausrichten. Wenn sich aber mehrere Kollegen zusammenschließen, hat man eine ganz andere Macht gegenüber Vorgesetzten.
- Ich weiß nicht

3.6. Was würden Sie tun, wenn jemand Sie persönlich um Mitarbeit in einem Mitsprachegremium der Arbeitnehmer bitten würde? Wären Sie bereit mitzuarbeiten?

- Ja, ich wäre bereit.
- Nein, ich wäre nicht bereit.
- Ich weiß nicht.

3.7. Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Sich zu engagieren lohnt sich selten, denn man ist den Entscheidungen der Geschäftsführung ja doch ohnmächtig ausgeliefert.

- richtig
- zum Teil richtig
- falsch
- ich weiß nicht

4. Daten zur Erfassung von Vorgesetzerverhalten

4.1. Nun folgen Fragen über Ihren direkten Vorgesetzten. Wählen Sie die Antworten bitte so, daß das Verhalten Ihres Vorgesetzten möglichst genau beschrieben wird.

	Immer	Oft	Manch-mal	Selten	Nie	Ich weiß nicht
Mein Vorgesetzter zeigt Anerkennung, wenn einer von uns gute Arbeit leistet						
Mein Vorgesetzter weist Änderungsvorschläge zurück						
Mein Vorgesetzter hilft einem, wenn man persönliche Probleme hat						
Mein Vorgesetzter sieht für die Handlungen seiner unterstellten Mitarbeiter gerade						
Er behandelt seine Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungen als gleichberechtigte Partner						
Mein Vorgesetzter entscheidet und handelt, ohne vorher seine unterstellten Mitarbeiter zu informieren.						
Er fühlt sich übergangen und ist verärgert, wenn seine Mitarbeiter selbständige Entscheidungen treffen						
Mein Vorgesetzter gibt Anweisungen in Befehlsform						
Er holt bei wichtigen Entscheidungen erst die Meinung seiner unterstellten Mitarbeiter ein						
Mein Vorgesetzter bleibt freundlich, auch wenn er Fehler entdeckt						
Er versucht, seinen Mitarbeitern das Gefühl zu geben, daß er der „Chef“ ist und sie unter ihm stehen						
Mein Vorgesetzter legt Wert darauf, daß die Regeln im Betrieb gesichert werden						
Mein Vorgesetzter ermutigt uns zur Teamarbeit						
Wenn Sie anderer Meinung als ihr Vorgesetzter sind, können Sie diese Meinung ohne Angst äußern?						

3.8. Bei welchen der folgenden Tatbestände wären Sie bereit, sich auch gegen den Druck ihrer Vorgesetzten zu engagieren?

Ich würde mich engagieren .	Immer	Oft	Manch-mal	Selten	Nie	Ich weiß nicht
bei Einstufung in die Entgeltskala (Lohngruppen)						
bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen						
bei der Berufung und Entlassung von leitenden Angestellten						
bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit						
bei wichtigen Kapitalinvestitionen						
bei Umstellung der Produktion						
beim Einsatz neuer Technologien (Computer und vollautomatische Produktionsanlagen).						
bei Versetzung eines Arbeitnehmers.						
bei der Festlegung der Urlaubszet.						
bei der Festlegung der Arbeitszet.						
bei Veränderungen in der Organisation von Abteilungen						
bei Massenentlassungen.						
bei der Entlassung eines Kollegen.						
bei der Festlegung von Richtlinien zur Einstellung neuer Arbeitnehmer						
bei Neu- oder Umbau von Fabrikationshallen und Gebäuden						
bei der Erstellung des Jahresabschlusses.						

Wer kontrolliert Ihre Arbeitsergebnisse, ob sie den verlangten Anforderungen entsprechen?

- Die Kontrolle wird
- von Vorgesetzten durchgeführt, ohne daß ich es weiß
 - von Vorgesetzten durchgeführt, ohne daß ich die Kontrolleergebnisse erfahre
 - von Vorgesetzten durchgeführt, wobei mir die Kontrolleergebnisse erläutert werden
 - von Vorgesetzten und mir gemeinsam durchgeführt
 - anhand bestimmter Kriterien, von mir selbst durchgeführt.
 - Ich weiß nicht.

Wer legt die Kriterien fest, nach denen Ihre Arbeit bewertet wird?

- Die Kriterien werden..
- allein durch den Vorgesetzten bestimmt.
 - zum größten Teil durch den Vorgesetzten bestimmt
 - teils durch meinen Vorgesetzten, teils durch festgelegte Regeln bestimmt.
 - hauptsächlich durch im Betrieb festgelegte Regeln bestimmt
 - allein durch am Betrieb festgelegte Regeln bestimmt.
 - Ich weiß nicht

4.2. Welche Konsequenzen entstehen aus dem Verhalten Ihres Vorgesetzten?

Werden Entscheidungen des Vorgesetzten leichter akzeptiert, wenn die Beschäftigten unmittelbar daran beteiligt werden?

- ja, auf jeden Fall
- ja, vielleicht
- ich glaube nicht
- ganz bestimmt nicht
- Ich weiß nicht

Werden die Entscheidungen des Vorgesetzten verbessert, wenn die Angelegenheit vorher allgemein diskutiert worden ist?

- ja, auf jeden Fall
- ja, vielleicht
- ich glaube nicht
- ganz bestimmt nicht
- Ich weiß nicht

Werden die Interessen der Beschäftigten durch eine unmittelbare Mitsprache besser vertreten?

- ja, auf jeden Fall
- ja, vielleicht
- ich glaube nicht
- ganz bestimmt nicht
- Ich weiß nicht

4.3. Wie sollte sich Ihrer Meinung nach ein direkter Vorgesetzter verhalten? Kreuzen Sie bitte die zutreffenden Antworten an.

	Immer	Oft	Manch-mal	Selten	Nur	Ich weiß nicht
Mein Vorgesetzter sollte Anerkennung zeigen, wenn ich gute Arbeit leiste						
Mein Vorgesetzter sollte Änderungsvorschläge zurückweisen						
Mein Vorgesetzter sollte auf persönliche Probleme eingehen						
Mein Vorgesetzter sollte für meine Handlungen entstehen						
Er sollte mich bei wichtigen Entscheidungen als gleichberechtigten Partner behandeln						
Mein Vorgesetzter sollte mich informieren, bevor er wichtige Entscheidungen trifft						
Mein Vorgesetzter sollte nicht verärgert sein, wenn ich eine selbständige Entscheidung getroffen habe						
Mein Vorgesetzter sollte seine Anweisungen in Befehlsform geben						
Mein Vorgesetzter sollte bei wichtigen Entscheidungen meine Meinung einholen						
Mein Vorgesetzter sollte freundlich bleiben, auch wenn er Fehler entdeckt						
Mein Vorgesetzter sollte das Gefühl geben, daß er der „Chef“ ist und ich unter ihm stehe						
Mein Vorgesetzter sollte auf die Einhaltung der Regeln im Betrieb achten						
Mein Vorgesetzter sollte uns zur Teamarbeit anregen						
Er sollte so sein, daß ich meine Meinung sagen kann, ohne Angst vor ihm haben zu müssen						

Die Kontrolle meiner Arbeitsergebnisse sollten...

- vom Vorgesetzten durchgeführt werden, ohne daß ich es weiß
- vom Vorgesetzten durchgeführt werden, ohne daß ich die Kontrollergebnisse erfahre
- vom Vorgesetzten durchgeführt werden, wobei nur die Kontrollergebnisse erläutert werden.
- vom Vorgesetzten und mir gemeinsam durchgeführt werden.
- anhand bestimmter Kriterien von mir selbst durchgeführt werden.
- Ich weiß nicht.

4) Welcher der beiden Meinungen würden Sie am ehesten zustimmen? Bitte Kreuzen Sie die entsprechende Antwort an.

- Mitbestimmung ist legitim, weil Demokratie nicht am Werkstor enden darf.
- Die Fabriken gehören nun mal den Unternehmern. Niemand kann von ihnen erwarten, daß sie sich von der Belegschaft in die Betriebsführung hereinreden lassen.

e) Weshalb sollten Ihrer Meinung nach Mitspracheregulungen der Arbeitnehmer eingeführt oder verbessert werden? Kreuzen Sie nur eine der folgenden Möglichkeiten an.

- Mitbestimmung soll auf dem kalten Wege den Sozialismus einführen.
- Mitbestimmung soll die Arbeitnehmer vor Willkürmaßnahmen der Unternehmer schützen.
- Mitbestimmung soll den Grundsatz der Gleichberechtigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern herstellen
- Mitbestimmung soll die Kluft zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern verringern.
- Ich weiß nicht.

5.2. Welche Konsequenzen entstehen aus dem geltenden System der Mitsprache/Mitbestimmung?

	ja, auf jeden Fall	ja, vielleicht	ich glaube nicht	ganz bestimmt nicht	Ich weiß nicht
Wissen die Beschäftigten aufgrund der Arbeit des Betriebsrates mehr über das, was im Betrieb vor sich geht?					
Werden Entscheidungen leichter akzeptiert, weil der Betriebsrat beteiligt ist?					
Werden durch den Einfluß des Betriebsrates Entscheidungen verbessert?					
Werden die Interessen der Beschäftigten durch den Betriebsrat besser vertreten?					
Haben die Beschäftigten durch den Betriebsrat mehr Mitsprache bei Dingen, die im Betrieb vor sich gehen?					
Das Mitsprachensystem führt zu einer Einengung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheiten					
Das Mitsprachensystem führt zu mehr Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern					
Das Mitsprachensystem führt zu vielen Diskussionen und trotzdem bleibt alles beim alten					

Die Kriterien zur Kontrolle der Arbeitsergebnisse sollten...

- allen durch den Vorgesetzten bestimmt werden
- zum größten Teil durch den Vorgesetzten bestimmt werden.
- teils durch meinen Vorgesetzten, teils durch festgelegte Regeln bestimmt werden.
- hauptsächlich durch um Betrieb festgelegte Regeln bestimmt werden
- allein durch im Betrieb festgelegte Regeln bestimmt werden.
- Ich weiß nicht.

5. Daten zur Erfassung von Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten

5.1. Nennen Sie einige Fragen über die Mitsprachemöglichkeiten der Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb.

a) Sehen Sie sich bitte folgende Liste mit gegensätzlichen Eigenschaftswörtern an. Wählen Sie bitte aus jedem Eigenschaftspaar die Eigenschaft aus, die Ihrer Ansicht nach die Mitbestimmung der Arbeitnehmer am besten kennzeichnet.

- | | | |
|--|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> sozial | <input type="checkbox"/> unsozial | <input type="checkbox"/> Ich weiß nicht |
| 2 <input type="checkbox"/> fortschrittlich | <input type="checkbox"/> konservativ | <input type="checkbox"/> Ich weiß nicht |
| 3 <input type="checkbox"/> notwendig | <input type="checkbox"/> überflüssig | <input type="checkbox"/> Ich weiß nicht |
| 4 <input type="checkbox"/> gewinnbringend | <input type="checkbox"/> schädlich | <input type="checkbox"/> Ich weiß nicht |
| 5 <input type="checkbox"/> klar geregelt | <input type="checkbox"/> unklar | <input type="checkbox"/> Ich weiß nicht |
| 6 <input type="checkbox"/> demokratisch | <input type="checkbox"/> undemokratisch | <input type="checkbox"/> Ich weiß nicht |

b) Wie oft sprechen Sie mit Ihren Kollegen über politische Themen?

- sehr oft oft manchmal selten nie ich weiß nicht

c) Wie oft sprechen Sie mit Ihren Kollegen über die Arbeitnehmermitsprache im Betrieb?

- sehr oft oft manchmal selten nie ich weiß nicht

5.3. Welche festgeschriebenen Rechte haben die Arbeitnehmervertreter Ihres Betriebes bei folgenden Entscheidungen?

	ganz informiert werden	vorher informiert werden	um ihre Meinung gefragt werden	mitstimmen	zustimmen und Vorschläge machen können	Ich weiß nicht
Bei Einstufung in die Entgeltstufen (Lohngruppen) müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Berufung und Entlassung von leitenden Angestellten müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei wichtigen Kapitalinvestitionen müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei Umstellung der Produktion müssen die Arbeitnehmervertreter						
Beim Einsatz neuer Technologien (Computer & vollautomatische Produktionsanlagen) müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei Verletzung eines Arbeitnehmers müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Festlegung der Urlaubszeiten müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Festlegung der Arbeitszeiten müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei Veränderungen in der Organisation von Abteilungen müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei Masseneinstellungen müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Einführung neuer Regelungen müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Festlegung von Richtlinien zur Einstellung neuer Arbeitnehmer müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei Neu- oder Umbau von Fabrikationshallen und Gebäuden müssen die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Erstellung des Jahresabschlusses müssen die Arbeitnehmervertreter						

5.4. Erwartung an Mitbestimmungsregelungen

a) Wie wichtig ist es Ihnen selbst, daß bei folgenden Problemen die Arbeitnehmervertreter (z.B. Betriebsrat) ein Mitspracherecht haben.

	nicht informiert werden	vorher informiert werden	um ihre Meinung gefragt werden	das Recht der Ab- lösung haben	ablehnen dürfen und Vorschläge machen können	ich weiß nicht
Bei Einstufung in die Entgeltskala (Lohngruppen) sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Berufung und Entlassung von leitenden Angestellten sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei wichtigen Kapitalinvestitionen sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei Umstellung der Produktion sollten die Arbeitnehmervertreter						
Beim Einsatz neuer Technologien (Computer & vollautomatische Produktionsanlagen) sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei Vernetzung eines Arbeitnehmers sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Festlegung der Urlaubszeit sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Festlegung der Arbeitszeit sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei Veränderungen in der Organisation von Abteilungen sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei Massenentlassungen sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Entlassung eines Kollegen sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Festlegung von Richtlinien zur Einstellung neuer Arbeitnehmer sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei Neu- oder Umbau von Fabrikationshallen und Gebäuden sollten die Arbeitnehmervertreter						
Bei der Erstellung des Jahresabschlusses sollten die Arbeitnehmervertreter						

b) Die Rechte der Arbeitnehmer können unterschiedlich fixiert sein. Wie sollte Ihrer Meinung nach eine rechtliche Fixierung aussehen? Bitte kreuzen Sie nur eine der folgenden Antworten an.

Die Mitspracherechte sollten hauptsächlich

- gesetzlich geregelt sein.
 tarifvertraglich geregelt sein.
 durch Betriebsvereinbarungen geregelt sein
 individuell zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten geregelt sein.
 durch den Unternehmer festgelegt sein
 gar nicht geregelt sein.
 Ich weiß nicht

6. Sozialstatistische Daten

6.1. Wie alt sind Sie? ____ Jahre

6.2. Geschlecht?

- männlich weiblich

6.3. Welchen Schulabschluß haben Sie? Bitte nennen Sie nur den zuletzt Erworbenen.

- Kein Schulabschluß
 Volks- bzw. Hauptschule
 Mittel- bzw. Realschule
 Abitur
 Weiterführende Ausbildung ohne Uni (Lehre etc.)
 Universität/Fachhochschule

6.4. Geben Sie bitte Ihre Nationalität an: _____

- 13 -

- 14 -

6.5. Wenn Sie kein deutscher Staatsbürger sind, geben Sie bitte an, wie lange Sie schon in Deutschland leben:

____ Jahre

6.6. Wo würden sie sich in der betrieblichen Hierarchie einordnen?

- Geschäftsführung
 Ihre Untergebenen haben ihrerseits Untergebene (z.B. Meister)
 Ihre Untergebenen haben keine Untergebene (z.B. Vorarbeiter)
 Sie haben keine Untergebene

6.7. Sind Sie zur Zeit oder waren Sie Mitglied einer Gewerkschaft oder ähnlichen Organisation?

- Ja Nein

Wenn ja, welche:

6.8. Sind Sie zur Zeit oder waren Sie Mitglied in einem Mitsprachegremium (z.B. Betriebsrat)

- Ja Nein

Wenn ja, welches:

6.9. Bei wie vielen Firmen haben sie bisher gearbeitet?

Anzahl: _____

Wuppertal, 02.08.1994

Dear Sirs,

the enclosed questionnaire has been developed at the University of Wuppertal (Germany) and will be presented to employees in several European countries and the USA.

It is the aim of this study to determine shared expectations of employees of several nations, concerning their opportunities to participate in the decision making process in their company. The study further deals with the behaviour of your superiors towards you and your colleagues.

Your name is NOT required on the questionnaire and all answers will be treated confidentially. Therefore, I would like to ask you to answer as frankly and truthfully as possible. There is no reason to fear any kind of repercussion as a result of this survey.

Thank you very much in advance for your efforts,

yours sincerely

- Thomas Cleff -

1. Characteristics of your job and its surroundings

Here are some questions about your job and workplace. Please indicate your answers by marking your choice at the appropriate space. We will start off with some questions about your occupation.

1.1. Can you mark those statements being relevant to your job?

	always	often	some-times	rarely	never	I don't know
My job requires constant further training.						
My job requires me to do the same duties every day.						
My job requires extensive knowledge and high qualifications.						
A variety of tasks is typical for my job.						
My job allows independence in planning and the realisation of duties.						
I can decide in which order my tasks are to be done.						
My job is physically strenuous.						
My job keeps me busy.						
I am constantly required to meet deadlines.						
My job gives me the opportunity to meet people.						
My job allows to have contact with colleagues.						
My workplace is hazardous to health.						
My workplace is dirty.						
My workplace is noisy.						
My workplace is too hot / cold.						

Are you, all in all, satisfied with your present working conditions?

Definitely Yes Yes Neither No Definitely No I don't know

- 2 -

1.2. What is your main occupation? (In case more than one of the suggested answers should apply please choose the one that represents your scope of work best.)

- production
 stock / distribution
 engineering
 administration (accounts, personnel, marketing)
 sales / purchasing
 management

1.3. Which of the following possibilities describes your job best? (Again, if more than one of the suggested answers should apply to your job, please give your answer according to your main occupation.)

- skilled work
 machine operation
 assembly-line work
 supervising of fully automatic systems
 transport of goods
 stockkeeping
 office work

2. Evaluation of workers' influence on their company

We will continue with some questions about your individual opportunities to influence your company. Please indicate your response at the appropriate space according to your opinion.

2.1. Does your job include the possibility to punish or reward other employees?

- I can punish or reward employees on my own account.
 I have big influence on punishments or rewards
 I have little influence on rewards or punishments.
 I cannot punish or reward employees
 I don't know

2.2. Can you effect or recommend a promotion, demotion, employment or dismissal of an employee?

- I can carry out these measures directly
 I can recommend these measures with a high chance of success.
 I can recommend these measures but with a low chance of success.
 No, I cannot.
 I don't know.

2.3. Do you know what tasks come up in your department?

always often rarely never I don't know

2.4. Are you allowed to evaluate the work of other employees?

always often rarely never I don't know

3. Data concerning your socio-political attitude

3.1. Do you think that your interests can be adequately represented by someone else?

My interests are well safeguarded by someone else.
 always often rarely never I don't know

3.2. Do you think your personal interests differ from those of other employees?

always often rarely never I don't know

3.3. Do you consider yourself as part of a team or as an individual?

- individual
 part of a team
 I don't know

3.4. In the past workers have formed unions to collectively enforce their rights towards their employers. Do you think that unions are still as necessary as they used to be?

In my opinion, unions are

- unnecessary not always necessary necessary I don't know

3.5. Which of the two statements would you rather agree with?

- Solidarity among colleagues is an illusion. When it comes to the crunch charity begins at home.
 In general, an individual doesn't get anywhere, whereas together with other colleagues there is a chance to strengthen one's position.
 I don't know

3.6. If your colleagues would nominate you for the Works Council Election, would you be interested in the candidacy?

- definitely Yes
 definitely No
 I don't know.

3.7. How would you agree with the following statement: There is no point in getting involved because in the end employees are helpless in the face of their management.

- true sometimes true, sometimes false not true I don't know

- 5 -

4. Data acquisition concerning the behaviour of superiors

4.1. The following questions refer to the behaviour of your superior. Please try to characterise your superior by choosing the most adequate answers.

	always	often	sometimes	rarely	never	I don't know
My superior acknowledges good work of individuals						
My superior rejects suggestions for changes.						
My superior helps with personal problems						
My superior takes responsibility for mistakes of his employees						
My superior treats his employees as equals in the decision making process						
My superior doesn't inform his employees before he makes decisions or takes action						
My superior feels undermined, if employees make decisions on their own.						
My superior communicates in orders and commands						
For important decisions, my superior takes the opinion of his employees into consideration						
My superior keeps his temper even when somebody makes a mistake						
My superior wants to give his employees the impression that he is the boss						
My superior attaches great importance to the company rules						
My superior encourages team work						
I'm not afraid to express my point of view if it's against my superior's opinion						

3.8. In which of the following cases would you be prepared to become involved, even against your superior's opinion?

I would become involved in the case of...	Definitely Yes	Most likely	Depends on occasion	Probably Not	Definitely Not	I don't know
my classification into a wage group						
measures for improvements in working conditions						
a nomination or dismissal of a superior						
measures for improvements concerning industrial safety						
major capital investments						
changes in production						
the implementation of new technology (e.g. computers)						
job transfers within the company.						
the fixing of vacation periods						
the fixing of working hours.						
changes regarding the organisation of departments						
mass dismissals.						
a dismissal of one of my colleagues						
establishing new criteria for hiring new employees						
building or renovation of factory buildings						
the drawing up of the annual accounts						

- 6 -

Who supervises that your efficiency and productivity are in accordance with the company's standards?

- I am supervised by my superior without my knowledge
 I am supervised by my superior but I don't know about the results.
 I am supervised by my superior and the results are explained to me.
 I am supervised by my superior with my co-operation
 I supervise my own work according to certain criteria.
 I don't know.

Who defines the criteria for assessing your work?

The criteria are determined...

- only by my superior
 mainly by my superior
 partly by my superior, partly according to the fixed rules of the company
 mainly by fixed rules of the company
 only by the fixed rules of the company.
 I don't know

4.2. What are the consequences of your superior's behaviour?

Decisions of the superior are more likely to be accepted, if employees are integrated in the process of decision making.

- Definitely Yes Probably Yes Probably Not Definitely Not I don't know

Has the quality of the superior's decisions improved because issues were discussed widely?

- Definitely Yes Probably Yes Probably Not Definitely Not I don't know

Are the interests of employees represented better through direct participation in the decision making process?

- Definitely Yes Probably Yes Probably Not Definitely Not I don't know

4.3. How do you think your superior should act?

	always	often	sometimes	rarely	never	I don't know
My superior should acknowledge individual good work.						
My superior should reject suggestions for changes.						
My superior should help with personal problems.						
My superior should back up my decisions.						
In the case of important decisions my superior should treat me like an equal						
I would like to be informed before important decisions are made.						
My superior should welcome personal initiative.						
My superior should communicate in orders and commands.						
My superior should ask for my opinion when making important decision.						
My superior should keep his temper when he notices a mistake.						
My superior should give the impression that he is the boss.						
My superior should attach great importance to the company rules.						
My superior should encourage team work.						
My superior should allow other opinions, so that I could express my own point of view.						

My work should be supervised...

- by my superior without my knowledge.
 by my superior without telling me the results
 by my superior but with an explanation of the results.
 by my superior in co-operation with me.
 by myself according to certain defined criteria.
 I don't know

Criteria for the assessment of my work should be determined...

- only by my superior
 mainly by my superior
 partly by my superior, partly according to the fixed rules of the company.
 mainly by fixed rules of the company
 only by fixed rules of the company.
 I don't know

5. Data collection concerning the participation in decision making

5.1. Now a few questions about your possibilities to participate in the process of decision making.

a) Please have a look at the following list of opposing adjectives. From your point of view, can you choose one possibility from each pair of words that characterises the form of the worker's participation at your company best?

- | | | | |
|----|---|---|---------------------------------------|
| 1. | <input type="checkbox"/> social | <input type="checkbox"/> unsocial | <input type="checkbox"/> I don't know |
| 2. | <input type="checkbox"/> progressive | <input type="checkbox"/> conservative | <input type="checkbox"/> I don't know |
| 3. | <input type="checkbox"/> necessary | <input type="checkbox"/> unnecessary | <input type="checkbox"/> I don't know |
| 4. | <input type="checkbox"/> advantageous | <input type="checkbox"/> disadvantageous | <input type="checkbox"/> I don't know |
| 5. | <input type="checkbox"/> clearly determined | <input type="checkbox"/> misleading organised | <input type="checkbox"/> I don't know |
| 6. | <input type="checkbox"/> democratic | <input type="checkbox"/> antidemocratic | <input type="checkbox"/> I don't know |

b) How often do you discuss political topics with your colleagues?

- very often often sometimes rarely never I don't know

c) How often do you discuss topics concerning the participation in decision making at your company with your colleagues?

- very often often sometimes rarely never I don't know

- 9 -

- 10 -

d) Which of the following two opinions would you rather agree with?

- Participation in decision making is necessary, because democracy must not be ignored in companies.
 Companies belong to businesspersons. They cannot be expected to let workers interfere with their management.

e) From your point of view, why should regulations concerning worker participation be established or improved? Please tick only one of the following possibilities.

- Worker participation can indirectly introduce socialism
 Worker participation can protect employees from the arbitrary nature of employers
 Worker participation can establish equality between the employers and employees.
 Worker participation can help to close the gap between employers and employees
 I don't know.

5.2. What consequences result from the present system of worker participation?

	Definitely Yes	Most likely	Probably Not	Definitely Not	I don't know
Does the work of the representative participatory body give you more information about the proceedings in your company?					
Do people accept decisions more readily because of the work of the representative participatory body?					
Has the quality of decisions improved because of the work of the representative participatory body?					
Are interests of employees better represented because of the work of the representative participatory body?					
Do employees have more influence on the company's policies because of the work of the representative participatory body?					
Does the system of participation in decision making restrict businesspersons' freedom of choice?					
Does the system of worker participation lead to more conflicts between employers and employees?					
The system of participation in decision making leads to many discussions but in the end nothing changes.					

5.3. Concerning the following decisions, which are the legally established rights that the employee representatives of your company have?

	not to be informed	to be informed in advance	to be asked for their point of view	to agree	to agree and are able to make proposals	I don't know
For the classification into a wage group, employee representatives need						
For measures to improve working conditions, employee representatives need						
For a nomination or dismissal of a superior, employee representatives need						
For measures to improve the industrial safety, employee representatives need						
For major capital investments, employee representatives need						
For changes in production, employee representatives need						
For the implementation of new technology (e.g. computers, fully automatic systems, etc.), employee representatives need						
For job transfers within the company, employee representatives need						
For the fixing of vacation periods, employee representatives need						
For the fixing of working hours, employee representatives need						
For changes regarding the organisation of departments, employee representatives need						
For mass dismissals, employee representatives need						
For any dismissal of a colleague, employee representatives need						
When establishing new criteria for hiring new employees, employee representatives need						
For the building or renovation of factory buildings, employee representatives need						
For the drawing up of the annual accounts, employee representatives need						

5.4. Expectations of worker participation regulations

a) How important is it to you that employee representatives have the right to a say in the following problems.

	not be informed	be informed in advance	be asked for their point of view	have the right to disagree and object	have the right to reject and make proposals	I don't know
For a classification into a wage group, employee representatives should						
For measures to improve working conditions, employee representatives should						
For a nomination or dismissal of a superior, employee representatives should						
For measures to improve industrial safety, employee representatives should						
For major capital investments, employee representatives should						
For changes in production, employee representatives should						
For the implementation of new technology (e.g. computers, fully automatic systems, etc.), employee representatives should						
For job transfers within the company, employee representatives should						
For the fixing of vacation periods, employee representatives should						
For the fixing of working hours, employee representatives should						
For changes regarding the organisation of departments, employee representatives should						
For mass dismissals, employee representatives should						
For any dismissal of colleagues, employee representatives should						
For establishing new criteria for hiring new employees, employee representatives should						
For the building or renovation of factory buildings, employee representatives should						
For the drawing up of the annual accounts, employee representatives should						

b) The rights of employees can be fixed in many ways. In your opinion, how should such a legal fixation arrived at? Please mark only one of the following possibilities.

- Participation in decision making should mainly be...
- legally fixed.
- fixed in the collective agreement on working conditions
- fixed in the industrial-relation scheme.
- fixed individually between employer and employee.
- fixed by the employer.
- not fixed at all.
- I don't know.

6. Statistics

6.1. Age: _____ years

6.2. Sex:

- male female

6.3. What is your completed level of education?

- No secondary school qualification
- Elementary school
- Secondary qualification / Junior high school
- A-level / High school
- Higher education excluding university (e.g. apprenticeship, diploma)
- University degree or equivalent

6.4. Nationality: _____

- 13 -

- 14 -

6.5. If you are not British, for how many years have you lived in Great Britain?

_____ years

6.6. What is your position in your company's ranking?

- Director
- Your subordinates have subordinates themselves (Management).
- Your subordinates don't have subordinates themselves (Supervisor).
- You don't have subordinates.

6.7. Are you presently or have you ever been a member of a union or similar professional body?

- Yes No

If Yes, what kind: _____

6.8. Are you presently or have you ever been a member of a representative participatory body?

- Yes No

If Yes, what kind: _____

6.9. In how many companies have you worked so far?

Number: _____

Wuppertal, le 02.08.1994

1. Caractéristiques de l'activité et de l'environnement de travail.

Tout d'abord suivent quelques questions sur votre activité et votre environnement au travail. Merci de cocher les réponses correspondantes.

1.1. Parmi la liste suivante, cochez les caractéristiques qui ont de l'importance dans votre travail.

	très	parfois	parfois	rarement	jamais	sans opinion
Mon travail impose d'apprendre en permanence de nouvelles choses						
Mon travail consiste à faire tous les jours la même chose.						
Mon travail demande à avoir des connaissances très étendues et une haute qualification						
Mon travail se caractérise par la multiplicité des tâches						
Mon travail laisse une grande liberté dans sa planification et sa réalisation.						
Mon travail me laisse libre de décider dans quel ordre il doit être exécuté						
Mon travail est très éprouvant physiquement.						
Mon travail est très vaste par son étendue						
Mon travail doit être réalisé dans un intervalle de temps limité.						
Mon travail me donne l'occasion de rencontrer des gens.						
Mon travail me donne l'occasion de communiquer avec mes collègues.						
Mon environnement de travail est dangereux pour la santé						
Mon environnement de travail est sale						
Mon environnement de travail est bruyant.						
Mon environnement de travail est trop chaud ou trop froid						

Etes vous globalement satisfait de vos conditions de travail ?

très satisfait satisfait en partie satisfait insatisfait très insatisfait sans opinion

-2-

1.2. Dans quel domaine travaillez-vous? Si vous avez plusieurs fonctions, choisissez celle pour laquelle vous travaillez le plus souvent.

- Production
 Stock / expéditions
 Technique
 Administration (finances, personnel, marketing...)
 Commercial
 Direction Générale

1.3. Laquelle des fonctions suivantes décrit le mieux votre travail? Si vous avez plusieurs activités, choisissez celle que vous pratiquez le plus souvent.

- Artisanat / travail manuel
 Travail sur machine
 Travail à la chaîne
 Surveillance de fabrication automatisée
 Transport de produits
 Gestion du stock
 Travail de bureau

2. Mesure des possibilités d'influence au sein de l'entreprise

Suivent quelques questions sur vos possibilités personnelles d'exercer une influence au sein de l'entreprise. Merci de cocher les réponses que vous jugez justes.

2.1. Pouvez-vous récompenser ou sanctionner d'autres collaborateurs de l'entreprise?

- Je peux sanctionner et récompenser directement.
 Je peux recommander sanctions ou récompenses avec de grandes chances d'être entendu.
 Je peux certes recommander sanctions ou récompenses, mais avec peu de chances d'être entendu.
 Non, je ne peux pas.
 Je ne sais pas.

2.2. Pouvez-vous décider d'une promotion, d'une rétrogradation, d'une embauche ou d'un licenciement?

- Je peux prendre ces mesures directement.
 Je peux recommander ces mesures avec de grandes chances d'être entendu.
 Je peux certes recommander ces mesures, mais avec peu de chances d'être entendu.
 Non, je ne peux pas.
 Je ne sais pas

2.3. Connaissez-vous les tâches qui incombent à votre département?

toujours souvent rarement jamais je ne sais pas

2.4. Avez-vous le droit de juger les performances de certains collaborateurs?

toujours souvent rarement jamais je ne sais pas

3. Informations sur la position politico-sociale**3.1. Croyez-vous que quelqu'un d'autre que vous soit en mesure de défendre vos intérêts?**

Mes intérêts sont bien représentés par d'autres que moi:

toujours souvent rarement jamais je ne sais pas

3.2. Croyez-vous que vos intérêts personnels diffèrent des intérêts d'autres employés?

Mes intérêts diffèrent de ceux des autres:

toujours souvent rarement jamais je ne sais pas

3.3. Vous voyez-vous comme individu ou comme partie d'un groupe?

- Individu
 Partie d'un groupe
 Je ne sais pas

3.4. Les ouvriers ont autrefois créé des syndicats pour défendre ensemble leurs revendications. Croyez-vous que les syndicats sont aujourd'hui aussi nécessaires qu'autrefois? Merci de cocher la réponse de votre choix. Je pense que les syndicats sont:

- superflus pas toujours indispensables indispensables je ne sais pas

3.5. A laquelle des deux affirmations suivantes adhérez-vous le plus?

- La solidarité entre collègues est un leurre. Quand la situation se dégrade, chacun ne pense plus qu'à soi-même.
 Un individu isolé n'arrive généralement à rien. Quand en revanche plusieurs collègues se regroupent, ils ont alors un réel pouvoir face à la hiérarchie.
 Je ne sais pas.

3.6. Que feriez-vous si l'on vous demandait de devenir candidat à une institution de représentation du personnel? Seriez vous prêt à vous présenter?

- Je suis prêt à me présenter.
 Je ne suis pas prêt à me présenter.
 Je ne sais pas

3.7. Que pensez-vous de l'affirmation suivante: il est rarement rentable de s'engager pour une cause, car on est en fait impuissant face aux décisions de la direction.

- vrai vrai en partie faux sans opinion

4. Information sur le comportement de la direction

4.1. Suivent des questions sur vos supérieurs hiérarchiques directs. Choisissez vos réponses de telle manière que le comportement de vos supérieurs soit représenté aussi exactement que possible.

	souvent	souvent	quelque fois	rarement	jamais	sans opinion
Mon supérieur montre de la reconnaissance quand l'un de nous fait du bon travail.						
Mon supérieur rejette les propositions de changement.						
Mon supérieur aide les personnes ayant des problèmes personnels.						
Mon supérieur est responsable des actes de ses subordonnés.						
Mon supérieur considère ses collaborateurs comme des partenaires à part entière lors des décisions importantes.						
Mon supérieur décide et agit, sans avoir préalablement informé ses subordonnés.						
Mon supérieur se sent débordé et est mécontent, quand l'un de ses collaborateurs prend des décisions seul.						
Mon supérieur donne les consignes sous forme d'ordres.						
Mon supérieur prend en premier lieu l'avis de ses subordonnés lors de décisions importantes.						
Mon supérieur reste aimable, même lorsqu'il découvre que des fautes ont été commises.						
Mon supérieur essaie de donner à ses subordonnés le sentiment qu'il est le chef et qu'il lui sont inférieurs.						
Mon supérieur est attaché au respect des règles dans l'entreprise.						
Mon supérieur nous encourage à travailler en équipe.						
Si je suis d'un autre avis que celui de mon supérieur, je peux l'exprimer sans crainte.						

3.8. Pour laquelle des revendications suivantes seriez vous prêts à vous battre, même contre la pression de vos supérieurs?

	souvent	souvent	quelque fois	rarement	jamais	sans opinion
Pour l'établissement de la grille des salaires						
Pour des mesures d'amélioration des conditions de travail						
Pour la nomination ou le renvoi d'un dirigeant.						
Pour des mesures d'amélioration de la sécurité.						
Pour des investissements en capitaux importants						
Pour la reconversion de la production						
Pour la mise en place de nouvelles technologies, comme l'informatique ou l'automatisation de la production						
Pour la mutation d'un employé.						
Pour la détermination des congés						
Pour la détermination du temps de travail						
Pour des changements d'organisation dans le département						
Pour des licenciements à grande échelle						
Pour le licenciement d'un collègue						
Pour la détermination de directives quant à l'embauche de nouveaux employés.						
Pour la construction ou l'aménagement des usines/bâtiments.						
Pour l'élaboration du bilan annuel de l'entreprise.						

- 5 -

- 6 -

Qui contrôle vos résultats, et s'ils correspondent aux exigences?

Le contrôle est fait:

- par le supérieur, sans que je le sache.
 par le supérieur, sans que je sois informé des résultats de ce contrôle.
 par le supérieur, qui me fait part des conclusions.
 par le supérieur et moi-même, ensemble.
 par moi-même, selon certains critères.
 je ne sais pas.

Qui fixe les critères selon lesquels votre travail est évalué? Ces critères sont déterminés:

- par le supérieur seul.
 en grande partie par le supérieur.
 en partie par mon supérieur, en partie par les règles établies
 essentiellement par les règles en vigueur dans l'entreprise
 exclusivement selon les règles en vigueur dans l'entreprise.
 je ne sais pas.

4.2. Quelles sont les conséquences liées au comportement de votre supérieur?

Les décisions du supérieur sont-elles plus facilement acceptées, lorsque les employés y ont directement pris part?

- oui, c'est certain oui, peut-être je ne pense pas absolument pas je ne sais pas

Les décisions du supérieur se trouvent-elles améliorées, quand le sujet a été discuté ensemble préalablement?

- oui, c'est certain oui, peut-être je ne pense pas absolument pas je ne sais pas

Les intérêts des employés sont-ils mieux représentés grâce à un dialogue direct?

- oui, c'est certain oui, peut-être je ne pense pas absolument pas je ne sais pas

4.3. Comment un supérieur hiérarchique direct devrait-il se comporter selon vous? Merci de cocher les cases correspondantes.

	toujours	souvent	quelques fois	rarement	jamais	sans opinion
Mon supérieur devrait montrer de la reconnaissance lorsque j'ai fait du bon travail.						
Mon supérieur devrait rejeter les propositions de changement.						
Mon supérieur devrait se préoccuper des problèmes personnels des employés						
Mon supérieur devrait répondre de mes actes						
Mon supérieur devrait me considérer comme un partenaire à part entière lors des décisions importantes						
Mon supérieur devrait m'informer préalablement, avant de prendre des décisions importantes						
Mon supérieur ne devrait pas être mécontent, quand je prends des décisions seul.						
Mon supérieur devrait donner les consignes sous forme d'ordres						
Mon supérieur devrait en premier lieu prendre mon avis lors de décisions importantes						
Mon supérieur devrait rester amiable, même lorsqu'il découvre que des fautes ont été commises.						
Mon supérieur devrait donner le sentiment qu'il est le chef et qu'il m'est supérieur.						
Mon supérieur devrait veiller au respect des règles dans l'entreprise						
Mon supérieur devrait nous encourager à travailler en équipe						
Mon supérieur devrait être tel, que je puisse lui donner mon avis sans crainte						

Le contrôle de mes résultats devrait être fait:

- par le supérieur, sans que je le sache
 par le supérieur, sans que je sois informé des résultats de ce contrôle
 par le supérieur, qui me ferait part des conclusions.
 par le supérieur et moi-même, ensemble.
 par moi-même, selon certains critères.
 je ne sais pas.

d) A laquelle des deux affirmations suivantes donneriez vous plutôt votre soutien? Merci de cocher la réponse correspondante.

- La concertation est légitime, car la démocratie ne doit pas s'arrêter à l'entrée de l'usine.
 Les usines appartiennent en fin de compte aux entrepreneurs. Personne ne peut leur demander de se laisser influencer par le personnel en ce qui concerne la direction de l'entreprise.

e) Pourquoi selon vous les règles de la concertation avec les salariés devraient-elles être améliorées, voire introduites? Merci de ne cocher qu'une des réponses suivantes.

- La concertation doit introduire le socialisme pacifiquement
 La concertation doit protéger les travailleurs de mesures arbitraires prises par l'employeur.
 La concertation doit permettre la mise en place de l'égalité des droits du travailleur et de l'employeur.
 La concertation doit réduire le fossé entre l'employeur et l'employé
 Je ne sais pas.

5.2. Quelles sont à votre avis les conséquences qu'a dans votre entreprise le système de représentation du personnel?

	oui, c'est certain	oui, peut-être	je ne crois pas	absolument pas	je ne sais pas
Les salariés savent mieux ce qui se passe dans l'entreprise					
Les décisions de la direction sont mieux acceptées.					
Les décisions sont améliorées					
Les intérêts des salariés sont mieux représentés					
Les salariés ont la possibilité de donner plus fréquemment leur avis sur les activités de cette entreprise					
Le système de concertation conduit à une réduction de la liberté de décision de l'entreprise					
Le système de concertation accroît le nombre de conflits entre direction et salariés					
Le système de concertation fait perdre beaucoup de temps à discuter et apporte peu de résultats					

Les critères selon lesquels mon travail est évalué devraient être déterminés:

- par le supérieur seul.
 en grande partie par le supérieur.
 essentiellement par les règles en vigueur dans l'entreprise.
 exclusivement selon les règles en vigueur dans l'entreprise
 je ne sais pas.

5. Informations sur les possibilités de dialogue et de concertation

5.1. Surlinez quelques questions sur les possibilités de dialogue des employés dans votre entreprise.

a) Dans la liste suivante, choisissez entre les deux adjectifs de sens contraire, celui qui selon vous, caractérise le mieux la concertation au sein de votre entreprise.

- | | | |
|---|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> social | <input type="checkbox"/> antisocial | <input type="checkbox"/> je ne sais pas |
| 2 <input type="checkbox"/> progressif | <input type="checkbox"/> conservateur | <input type="checkbox"/> je ne sais pas |
| 3 <input type="checkbox"/> nécessaire | <input type="checkbox"/> superflu | <input type="checkbox"/> je ne sais pas |
| 4 <input type="checkbox"/> profitable | <input type="checkbox"/> nuisible | <input type="checkbox"/> je ne sais pas |
| 5 <input type="checkbox"/> organisé | <input type="checkbox"/> morganisé | <input type="checkbox"/> je ne sais pas |
| 6 <input type="checkbox"/> démocratique | <input type="checkbox"/> antidémocratique | <input type="checkbox"/> je ne sais pas |

b) Abordez-vous avec vos collègues des problèmes politiques:

- très souvent souvent de temps en temps rarement jamais je ne sais pas

c) Abordez-vous le thème de la concertation des salariés au sein de votre entreprise avec vos collègues:

- très souvent souvent de temps en temps rarement jamais je ne sais pas

5.3. Parmi les seize décisions suivantes, quelles sont celles pour lesquelles les représentants du personnel de votre entreprise disposent de droits écrits?

	ne doivent pas être interdits	doivent être interdits préalablement	doivent être interdits par loi	doivent donner leur accord	doivent donner leur accord si possible	je ne sais pas
Pour la détermination de la grille des salaires, les représentants du personnel						
Pour décider de mesures d'amélioration des conditions de travail, les représentants du personnel						
Pour la nomination ou le renvoi d'un dirigeant, les représentants du personnel						
Pour des mesures d'amélioration de la sécurité, les représentants du personnel						
Pour les investissements en capitaux importants, les représentants du personnel						
Pour les reconversions de production, les représentants du personnel						
Pour la mise en place de nouvelles technologies, comme l'informatique ou l'automatisation de la production, les représentants du personnel						
Pour la mutation d'un employé, les représentants du personnel						
Pour la détermination des congés, les représentants du personnel						
Pour la détermination du temps de travail, les représentants du personnel						
Pour des changements d'organisation dans les départements, les représentants du personnel						
Pour des licenciements à grande échelle, les représentants du personnel						
Pour le licenciement d'un collègue, les représentants du personnel						
Pour la détermination de directeurs quant à l'embauche de nouveaux employés, les représentants du personnel						
Pour la construction ou l'aménagement des usines ou des autres bâtiments, les représentants du personnel						
Pour l'élaboration du bilan annuel de l'entreprise, les représentants du personnel						

5.4. Attentes concernant les règles de la concertation

a) Quelle importance donnez-vous au fait que pour les problèmes suivants, les représentants du personnel aient un droit à la concertation?

	ne devraient pas être informés	devraient être informés préalablement	devraient être consultés pour avis	devraient donner leur accord	devraient donner leur accord et doivent pouvoir faire des propositions	je ne sais pas
Pour la détermination de la grille des salaires, les représentants du personnel						
Pour décider de mesures d'amélioration des conditions de travail, les représentants du personnel						
Pour la nomination ou le renvoi d'un dirigeant, les représentants du personnel						
Pour des mesures d'amélioration de la sécurité, les représentants du personnel						
Pour les investissements en capital importants, les représentants du personnel						
Pour les reconversions de production, les représentants du personnel						
Pour la mise en place de nouvelles technologies, comme l'informatique ou l'automatisation de la production, les représentants du personnel						
Pour la mutation d'un employé, les représentants du personnel						
Pour la détermination des congés, les représentants du personnel						
Pour la détermination du temps de travail, les représentants du personnel						
Pour des changements d'organisation dans les départements, les représentants du personnel						
Pour des licenciements à grande échelle, les représentants du personnel						
Pour le licenciement d'un collègue, les représentants du personnel						
Pour la détermination de directives quant à l'embauche de nouveaux employés, les représentants du personnel						
Pour la construction ou l'aménagement des usines ou des autres bâtiments, les représentants du personnel						
Pour l'élaboration du bilan annuel de l'entreprise, les représentants du personnel						

b) Les droits (à la concertation) des salariés peuvent être fixés de différentes manières. Sous quelle forme juridique doivent-ils être fixés selon vous? Merci de cocher seulement une des réponses suivantes.

- Ils doivent être fixés par des lois.
 Ils doivent être fixés par les conventions collectives.
 Ils doivent être fixés par une convention d'entreprise.
 Ils doivent être fixés entre les salariés et leurs supérieurs.
 Ils doivent être fixés par l'entrepreneur.
 Ils ne doivent pas être fixés du tout.
 Je ne sais pas

6. Informations statistiques (identification personnelle)

6.1. Age: _____ ans

6.2. Sexe:

- masculin féminin

6.3. Niveau d'études:

- Aucun certificat d'études
 BEPC
 Baccalauréat
 formation supérieure autre qu'universitaire (BTS, CAP...)
 Université ou équivalent

6.4. Nationalité: _____

6.5. Si vous n'êtes pas français, depuis combien d'années vivez-vous en France?

_____ ans

- 13 -

6.6. Quelle est votre position au sein de la hiérarchie de l'entreprise?

- Direction.
 Vos subordonnés ont eux-mêmes des subordonnés
 Vos subordonnés n'ont pas eux-mêmes de subordonnés.
 Vous n'avez pas de subordonnés

6.7. Êtes-vous adhérent à un syndicat ou à une association professionnelle similaire?

- Oui Non

Si oui, laquelle? _____

6.8. Faites-vous actuellement ou avez-vous déjà fait partie d'une institution de représentation du personnel (par exemple Comité d'entreprise)?

- Oui Non

Si oui, laquelle? _____

6.9. Combien d'employeurs avez-vous eu jusqu'à présent?

Employeurs: _____

- 14 -

Wuppertal, 02.08.1994

Gentile Signora, egregio Signore,

il presente questionario è stato elaborato presso l'Università di Wuppertal (Germania) e viene presentato ai dipendenti di aziende di numerosi Paesi europei e degli Stati Uniti.

Finalità della ricerca è di individuare gli elementi comuni delle aspettative dei lavoratori di nazionalità diversa, relative da un lato alle possibilità di coinvolgimento dei lavoratori (istituzionalizzata) in azienda, e dall'altro al comportamento del superiore gerarchico.

Le garantiamo che tutte le Sue risposte verranno trattate con la massima discrezione. Considerato che NON deve scrivere il proprio nome sul questionario, La invitiamo a rispondere con franchezza, senza timore di possibili ripercussioni.

La ringrazio per la Sua collaborazione e porgo distinti saluti.

- Thomas Cleff -

1. Caratteristiche dell'attività e dell'ambiente di lavoro

Seguono alcune domande sulla Sua attività e sull'ambiente di lavoro. Segni con una crocetta le caselle che le interessano.

1.1. Segni con una crocetta le caratteristiche importanti per il Suo lavoro.

	sem- pre	spes- so	rara- mente	mai	non so
Il mio lavoro richiede che impari sempre nuove cose					
Il mio lavoro richiede che ripeta ogni giorno le stesse cose					
Il mio lavoro richiede vaste conoscenze e un'elevata qualificazione					
Il mio lavoro è caratterizzato da una grande varietà di compiti					
Il mio lavoro mi offre ampia libertà di programmazione ed esecuzione					
Il mio lavoro mi lascia libero di decidere in quale ordine devo svolgere le mie attività					
Il mio lavoro richiede grande fatica fisica					
La mia attività richiede che svolga una grande mole di lavoro					
Il mio lavoro dev'essere svolto molto in fretta					
Il mio lavoro mi permette di conoscere gente nuova.					
Il mio lavoro mi permette di avere contatti con i colleghi.					
Il mio ambiente di lavoro è pericoloso per la salute.					
Il mio ambiente di lavoro è sporco					
Il mio ambiente di lavoro è rumoroso.					
Il mio ambiente di lavoro è troppo caldo/freddo.					

Nel complesso, è soddisfatto delle condizioni di lavoro?

molto soddisfatto
 soddisfatto
 così/così
 insoddisfatto
 molto insoddisfatto
 non so

- 2 -

1.2. In quale area lavora? Se svolge diverse attività, indichi l'area in cui è maggiormente occupato.

- produzione
 magazzini/spedizione
 tecnica
 amministrazione (finanze, personale, marketing, ecc.)
 vendite/acquisti
 direzione/direzione di unità produttiva

1.3. Quale delle seguenti attività descrive meglio il suo lavoro? Se svolge diverse attività, indichi quella in cui è maggiormente occupato.

- attività manuale
 lavoro alle macchine
 lavoro alla catena di montaggio
 controllo di impianti automatizzati
 trasporto di materiale
 magazzino
 attività d'ufficio

2. Valutazione delle possibilità di influenzare le decisioni in azienda.

Le domande che seguono riguardano le Sue possibilità di influenzare le decisioni all'interno dell'azienda. Segni con una crocetta le caselle che interessano.

2.1. Può infliggere sanzioni o premiare altri dipendenti dell'azienda?

- Posso infliggere sanzioni e premiare direttamente
 Posso suggerire sanzioni e premi con un'alta percentuale di successo.
 Posso suggerire sanzioni e premi, ma solo raramente vengo ascoltato
 No, non posso
 Non so.

2.2. Può determinare una promozione, retrocessione, assunzione o licenziamento?

- Posso adottare questi provvedimenti direttamente.
 Posso suggerire questi provvedimenti con un'alta percentuale di successo
 Posso suggerire questi provvedimenti, ma solo raramente vengo ascoltato
 No, non posso.
 Non so

2.3. Conosce i compiti che vengono svolti nel reparto in cui lavora?

sempre
 spesso
 raramente
 mai
 non so

2.4. Rientra nelle Sue competenze la valutazione delle prestazioni di dipendenti?

sempre
 spesso
 raramente
 mai
 non so

3. Dati sulle opinioni socio-politiche

3.1. Ritiene che un'altra persona sia in grado di salvaguardare i Suoi interessi?

Altre persone possono salvaguardare bene i miei interessi

sempre
 spesso
 raramente
 mai
 non so

3.2. Ritiene che i Suoi interessi siano diversi da quelli degli altri dipendenti?

I miei interessi sono diversi da quelli degli altri.

sempre
 spesso
 raramente
 mai
 non so

3.3. Si considera come individuo o come parte di una comunità?

- individuo
 parte di una comunità
 non so

3.4. In passato i lavoratori hanno fondato i sindacati per far valere assieme le proprie rivendicazioni nei confronti degli imprenditori. Ritiene che oggi i sindacati siano necessari come in passato? Segni una casella. Secondo me i sindacati sono...

- superflui non sempre necessari necessari non so

3.5. Quali delle seguenti affermazioni trova più giusta?

- La solidarietà fra colleghi è una chimera. Al momento decisivo ognuno pensa solo a sé
 In generale, una persona da sola non può ottenere molto. Se più colleghi uniscono le loro forze, si ha un potere di gran lunga maggiore nei confronti dei superiori.
 Non so

3.6. Cosa farebbe se qualcuno la invitasse personalmente a collaborare in un organo di coinvolgimento dei lavoratori? Sarebbe disposto a collaborare?

- sì, sarei disposto
 no, non sarei disposto
 non so

3.7. Cosa pensa di questa affermazione: solo raramente vale in pena d'impegnarsi, visto che tanto si dipende dalle decisioni della direzione, senza possibilità di opporsi.

- vero in parte vero falso non so

- 5 -

4. Dati relativi al comportamento del superiore gerarchico

4.1. Le domande che seguono riguardano il Suo superiore diretto. Segni con una crocetta le risposte che meglio descrivono il comportamento del Suo superiore.

Il mio superiore...	sem- pre	spes- so	il volte	rara- mente	mai	non so
...loda chi fa un buon lavoro.						
...rifiuta proposte di cambiamento.						
...aiuta, se si hanno problemi personali.						
...si assume la responsabilità per l'operato dei suoi subalterni.						
...tratta da pari i suoi collaboratori in caso di decisioni importanti						
...decide e agisce senza informare prima i suoi subalterni						
...si sente scavalcato e si adira se i suoi collaboratori decidono autonomamente						
...impartisce le istruzioni di lavoro come fossero ordini						
...prima di prendere decisioni importanti sente il parere dei suoi subalterni						
...è gentile anche quando scopre un errore						
...cerca di dare ai suoi collaboratori l'impressione che lui è il „capo“ e loro sono in posizione subordinata						
...ritiene importante che nel reparto si osservino le regole						
...ci stimola al lavoro d'equipe						
Se il Suo parere è diverso da quello del Suo superiore, può esprimertelo liberamente e senza timori						

- 7 -

3.8. In quali circostanze indichi qui di seguito sarebbe disposto ad impegnarsi anche contro il parere del Suo superiore?

Mi impegnerei in caso di...	sem- pre	spes- so	a volte	rara- mente	mai	non so
...scatto nel livello di retribuzione.						
...interventi per il miglioramento delle condizioni di lavoro						
...nomina o licenziamento di un quadro direttivo						
...interventi per il miglioramento della sicurezza sul lavoro.						
...importanti investimenti di capitale.						
...riconversione della produzione.						
...impegno di nuove tecnologie (computer e impianti produttivi automatizzati)						
...trasferimento di un lavoratore.						
...determinazione del periodo di ferie.						
...determinazione dell'orario di lavoro.						
...cambiamenti nell'organizzazione dei reparti.						
...licenziamenti di massa.						
...licenziamento di un collega.						
...definizione delle direttive per l'assunzione di lavoratori						
...costruzione o ristrutturazione di capannoni di produzione ed edifici						
...completazione del bilancio d'esercizio.						

- 6 -

Chi controlla se il lavoro da Lei svolto soddisfa gli standard richiesti?

Il controllo viene eseguito...

- dal superiore, a mia insaputa.
 dal superiore, senza che Mi vengano comunicati i risultati del controllo.
 dal superiore, e Mi vengono spiegati i risultati del controllo
 dal superiore e da me stesso, insieme.
 da me stesso, sulla base di determinati criteri.
 Non so.

Chi definisce i criteri da applicare per la valutazione del Suo lavoro?

I criteri vengono definiti...

- esclusivamente dal superiore.
 in massima parte dal superiore.
 in parte dal mio superiore e in parte da regole già fissate.
 principalmente da regole già fissate nell'unità di produzione.
 esclusivamente da regole già fissate nell'unità di produzione.
 Non so.

4.2. Quali conseguenze derivano dal comportamento del Suo superiore?

Le decisioni del superiore sono accettate più facilmente se i dipendenti vengono coinvolti direttamente?

- sì, in ogni caso sì, forse non credo certamente no non so

Le decisioni del superiore sono migliori se la questione è stata prima discussa con i collaboratori?

- sì, in ogni caso sì, forse non credo certamente no non so

Gli interessi dei dipendenti sono salvaguardati meglio se essi vengono consultati/coivoliti direttamente?

- sì, in ogni caso sì, forse non credo certamente no non so

- 8 -

4.3. Quale dovrebbe essere secondo Lei il comportamento del Suo superiore diretto. Segni le risposte che ritiene giuste.

Il mio superiore	sempre	spesso	a volte	raramente	mai	non so
...dovrebbe lodarmi quando faccio un buon lavoro						
...dovrebbe rifiutare proposte di cambiamento						
...dovrebbe interessarsi dei problemi personali						
...dovrebbe rispondere del mio operato.						
...dovrebbe trattarmi da pari in caso di decisioni importanti.						
...dovrebbe informarmi prima di prendere decisioni importanti						
...non dovrebbe adarsi se decido autonomamente						
...dovrebbe impartire le istruzioni come fossero ordini						
...dovrebbe sentire il mio parere prima di prendere decisioni importanti						
...dovrebbe essere gentile anche quando scopro un errore						
...dovrebbe dare la sensazione che lui è il "capo" e io sono in posizione subordinata						
...dovrebbe prestare attenzione all'osservanza delle regole nel reparto						
...dovrebbe stimolarci al lavoro d'équipe.						
...dovrebbe comportarsi in modo che io possa esprimere il mio parere senza aver paura di lui						

Il lavoro da me svolto dovrebbe venire controllato...

- dal superiore, a mia insaputa.
 dal superiore, senza che mi vengano comunicati i risultati del controllo
 dal superiore e mi si dovrebbero spiegare i risultati del controllo.
 dal superiore e da me, insieme.
 da me stesso, sulla base di determinati criteri.
 Non so.

d) Quale di queste due affermazioni Le sembra più giusta?

- Il coinvolgimento dei lavoratori è legittimo, perché la democrazia non si ferma davanti ai cancelli della fabbrica.
 Le fabbriche sono di proprietà degli imprenditori. Nessuno può attendersi che essi permettano ai dipendenti di intromettersi nella gestione dell'azienda.

e) Secondo Lei, perché si dovrebbe introdurre oppure migliorare la normativa relativa al coinvolgimento dei lavoratori? Segni una sola casella.

- Il coinvolgimento dei lavoratori deve portare al socialismo in modo incrementale.
 Il coinvolgimento dei lavoratori deve tutelare i lavoratori da interventi arbitrari degli imprenditori.
 Il coinvolgimento dei lavoratori deve costituire il fondamento della parità dei lavoratori e degli imprenditori.
 Il coinvolgimento dei lavoratori deve ridurre la differenza tra lavoratori e imprenditori.
 Non so

5.2. Quali conseguenze derivano dal vigente sistema del coinvolgimento dei lavoratori?

	si, in ogni caso	si, forse	non credo	certamente no	non so
In seguito al lavoro del Consiglio di fabbrica i dipendenti sono più informati su quanto avviene nell'unità di produzione?					
Le decisioni vengono accettate più facilmente, perché il Consiglio di fabbrica è coinvolto?					
L'influenza del Consiglio di fabbrica porta ad un miglioramento delle decisioni?					
Grazie al Consiglio di fabbrica gli interessi dei lavoratori sono più salvaguardati?					
Grazie al Consiglio di fabbrica i lavoratori hanno maggiore opportunità di essere informati e ascoltati su quanto avviene nell'unità di produzione?					
Il sistema della consultazione porta ad una limitazione della libertà di decisione dell'imprenditore					
Il sistema della consultazione aumenta la continuità fra imprenditori e lavoratori					
Il sistema della consultazione porta a tante discussioni, ma alla fine non cambia niente					

I criteri da applicare per la valutazione del lavoro dovrebbero venire definiti...

- esclusivamente dal superiore.
 in massima parte dal superiore
 in parte dal mio superiore e in parte da regole già fissate.
 principalmente da regole già fissate nell'unità di produzione.
 esclusivamente da regole già fissate nell'unità di produzione
 Non so.

5.3. Dati relativi alla possibilità di coinvolgimento dei lavoratori

5.1. Ancora alcune domande sulla possibilità di consultazione/coinvolverimento dei dipendenti nella Sua unità di produzione.

a) Qui di seguito sono riportate coppie di qualità contrarie. Indichi per ogni coppia quella qualità che secondo Lei meglio definisce il coinvolgimento dei lavoratori.

- | | | |
|--|--|---------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> sociale | <input type="checkbox"/> antisociale | <input type="checkbox"/> non so |
| 2. <input type="checkbox"/> progressista | <input type="checkbox"/> conservatrice | <input type="checkbox"/> non so |
| 3. <input type="checkbox"/> necessaria | <input type="checkbox"/> superflua | <input type="checkbox"/> non so |
| 4. <input type="checkbox"/> utile | <input type="checkbox"/> dannosa | <input type="checkbox"/> non so |
| 5. <input type="checkbox"/> chiaramente regolata | <input type="checkbox"/> non chiara | <input type="checkbox"/> non so |
| 6. <input type="checkbox"/> democratica | <input type="checkbox"/> non democratica | <input type="checkbox"/> non so |

b) Con quale frequenza parla di temi politici con i Suoi colleghi?

- molto spesso spesso qualche volta raramente mai non so

c) Con quale frequenza parla con i Suoi colleghi della consultazione/coinvolverimento dei lavoratori nell'unità di produzione?

- molto spesso spesso qualche volta raramente mai non so

5.3. Quali diritti definiti hanno i rappresentanti dei lavoratori della Sua unità produttiva nelle seguenti decisioni?

	non devono essere informati	devono essere informati in anticipo	devono essere ascoltati	devono essere VOTI	devono essere VOTI e poter fare proposte	non so
Per la definizione del livello di retribuzione i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di interventi di miglioramento delle condizioni di lavoro i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di nomina o licenziamento di un quadro direttivo i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di interventi per il miglioramento della sicurezza sul lavoro i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di importanti investimenti di capitale i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di riconversione della produzione i rappresentanti dei lavoratori						
Per l'impiego di nuove tecnologie (computer e impianti produttivi automatizzati) i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di trasferimento di un lavoratore i rappresentanti dei lavoratori						
Per la determinazione del periodo di ferie i rappresentanti dei lavoratori						
Per la determinazione dell'orario di lavoro i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di cambiamenti nell'organizzazione di reparti i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di licenziamento di massa i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di licenziamento di un collega i rappresentanti dei lavoratori						
Per la definizione delle direttive per l'assunzione di lavoratori i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di costruzione o ristrutturazione di capannoni di produzione ed edifici i rappresentanti dei lavoratori						
Per la compilazione del bilancio d'esercizio i rappresentanti dei lavoratori						

5.4. Aspettative nei confronti delle norme sul coinvolgimento dei lavoratori.

a) Che grado di importanza ha per Lei che i rappresentanti dei lavoratori (ad es. il Consiglio di fabbrica) abbiano il diritto di venire consultati sui seguenti problemi?

	non dovrebbero essere informati	dovrebbero essere informati in anticipo	dovrebbero essere ascoltati	dovrebbero avere il diritto di rifiutare	dovrebbero poter rifiutare e fare proposte	non so
Nella definizione del livello di retribuzione i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di misure di miglioramento delle condizioni di lavoro i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di nomina o licenziamento di un quadro direttivo i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di interventi per il miglioramento della sicurezza sul lavoro i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di importanti investimenti di capitale i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di riconversione della produzione i rappresentanti dei lavoratori						
Per l'impiego di nuove tecnologie (computer e impianti produttivi automatizzati) i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di trasferimento di un lavoratore i rappresentanti dei lavoratori						
Per la determinazione del periodo di ferie i rappresentanti dei lavoratori						
Per la determinazione dell'orario di lavoro i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di cambiamenti nell'organizzazione di reparti i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di licenziamento di massa i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di licenziamento di un collega i rappresentanti dei lavoratori						
Per la determinazione delle direttive per l'assunzione di lavoratori i rappresentanti dei lavoratori						
In caso di costruzione o ristrutturazione di capannoni di produzione ed edifici i rappresentanti dei lavoratori						
Per la compilazione del bilancio d'esercizio i rappresentanti dei lavoratori						

- 13 -

b) I diritti dei lavoratori possono essere ancorati a modelli giuridici diversi. Secondo Lei, quali dovrebbero essere? Segni solo una casella.

I diritti in materia di consultazione dovrebbero essere principalmente...

- disciplinati dalla legge.
 disciplinati dal contratto collettivo.
 disciplinati dagli accordi aziendali.
 regolati individualmente fra lavoratori e superiori
 fissati dall'imprenditore.
 Non dovrebbero essere disciplinati.
 Non so.

6. Dati socio-statistici

6.1. Et  _____ anni

6.2. Sesso

- maschile femminile

6.3. Titolo di studio. Segni con una crocetta solo l'ultimo titolo conseguito.

- nessuno
 scuola elementare
 scuola media
 maturit 
 scuola professionale senza universit  (addestramento professionale)
 universit 

6.4. Nazionalit : _____

- 14 -

6.5. Se non   di nazionalit  italiana, specifichi da quanti anni vive in Italia:

_____anni

6.6. A quale livello della gerarchia aziendale si collocherebbe?

- direzione
 i Suoi subalterni hanno a loro volta dei subalterni
 i Suoi subalterni non hanno subalterni (ad es. capo-squadra)
 nessuno dipende da Lei gerarchicamente

6.7. E' stato o   attualmente iscritto ad un sindacato o ad un'organizzazione analoga?

- s  no

Se s , quale: _____

6.8. E' stato o   attualmente membro di un comitato previsto dalla normativa sulla consultazione (ad es. Consiglio di fabbrica)?

- s  no

Se s , quale: _____

6.9. Presso quante aziende ha lavorato finora?

Numero: _____

Wuppertal, 02.08.1994

Muy estimada señora, muy estimado señor,

Con la finalidad de evaluar las afinidades entre las expectativas de los empleados de diversas empresas europeas y norteamericanas, la universidad de Wuppertal (Alemania) ha creado el presente cuestionario.

Dicha evaluación se inclina a estudiar, por una parte, la posibilidad de diálogo y concertación entre los empleados y capataces de una empresa, y por otra, el comportamiento de los dirigentes de la misma.

No es necesario escribir vuestro nombre en el cuestionario, puesto que las informaciones que usted declare son de carácter estrictamente anónimo y confidencial, por lo que le agradeceríamos que responda con toda sinceridad.

Agradeciendo de antemano su gentileza y disposición, le saluda atentamente

-Thomas Cleff-

1. Características de la actividad y del entorno laboral

Primeramente le presentamos unas preguntas sobre vuestra ocupación y entorno laboral. Por favor marque con una cruz las respuestas correspondientes.

1.1. Por favor marque las características que son importantes para vuestro trabajo.

	siempre	a menudo	a veces	casi nunca	nunca	No sé
Mi trabajo exige aprender cosas nuevas continuamente						
Mi trabajo exige hacer diariamente lo mismo						
Mi trabajo exige extensos conocimientos y alta calificación						
Mi trabajo se distingue por una gran variedad de deberes.						
Mi trabajo permite mucha libertad en la planificación y realización del mismo						
Mi trabajo me permite decidir en que orden realizarlo						
Mi trabajo exige un gran esfuerzo corporal.						
El volumen de mi trabajo es extenso.						
Mi trabajo ha de ser cumplido bajo gran presión de tiempo						
Mi trabajo permite conocer a gente nueva.						
Mi trabajo permite el contacto con mis compañeros.						
Mi entorno laboral es peligroso para la salud.						
Mi entorno laboral es sucio.						
Mi entorno laboral es ruidoso						
Mi entorno laboral es demasiado caluroso o demasiado frío						

¿Está Usted satisfecho con vuestras condiciones de trabajo en general?

muy satisfecho
 satisfecho
 en parte
 insatisfecho
 muy insatisfecho
 No sé

- 2 -

1.2. ¿En que sector trabaja Usted? Si efectúa varias labores, elija el sector en el que trabaje mas a menudo.

- producción
 almacén/envíos
 técnica
 administración (finanzas, personal, etc.)
 compra y venta
 dirección o gerencia de empresa

1.3. ¿Cuál de las siguientes labores describe mas adecuadamente su trabajo? Si efectúa varias labores, elija la que mas a menudo haga.

- labor manual
 trabajo a máquina
 trabajo en cadena
 supervisión de autómatas
 transporte de material
 mantenimiento de almacén
 trabajo de oficina

2. Medida de las posibilidades de influencia en la empresa

Seguirán algunas preguntas sobre vuestras posibilidades personales de ejercer influencia en la empresa. Por favor marque las respuestas que crea adecuadas.

2.1. ¿Puede Usted recompensar o sancionar a otros empleados de la empresa?

- Puedo imponer sanciones y recompensas directamente.
 Puedo recomendar sanciones y recompensas con gran éxito.
 Puedo recomendar sanciones y recompensas, pero rara vez con éxito.
 No puedo
 No sé.

2.2. ¿Puede Usted decidir una ascenso, un traslado, un contrato o un despido de un empleado de la empresa?

- Puedo tomar estas medidas directamente.
 Puedo recomendar estas medidas con gran éxito.
 Puedo recomendar estas medidas, pero rara vez con éxito.
 No puedo.
 No sé.

2.3. ¿Conoce Usted las tareas que se presentan en el departamento en el que Usted trabaja?

siempre
 casi siempre
 casi nunca
 nunca
 No sé

2.4. ¿Puede Usted juzgar el rendimiento de los empleados?

siempre
 casi siempre
 casi nunca
 nunca
 No sé

3. Datos sobre la actitud sociopolítica

3.1. ¿Cree Usted que otra persona es capaz de defender vuestros intereses?

Mis intereses están bien representados por otros

siempre
 casi siempre
 casi nunca
 nunca
 No sé

3.2. ¿Cree Usted que sus intereses son diferentes a los de otros empleados?

Mis intereses son diferentes a los de otros

siempre
 casi siempre
 casi nunca
 nunca
 No sé

3.3. ¿Se considera Usted independiente o parte de una comunidad?

- independiente
 parte de una comunidad
 No sé

3.4. En el pasado los obreros formaban sindicatos para imponer sus exigencias a los empresarios colectivamente. ¿Cree Usted que hoy en día los sindicatos siguen siendo tan necesarios como antes? Por favor marque la respuesta correspondiente.

Para mí los sindicatos son ...

- necesarios no siempre necesarios necesarios No sé

3.5. ¿Con cual de estas declaraciones estaría Usted de acuerdo?

- Solidaridad entre colegas es una ilusión. Llegado el caso cada cual piensa primero en sí mismo.
 Una persona sola no puede cambiar nada, pero en cuanto se unen varios compañeros tienen un poder completamente diferente frente a los superiores.
 No sé

3.6. ¿Qué haría Usted si alguien le pidiese su colaboración en un comité de representantes de empleados? ¿Estaría Usted dispuesto a colaborar?

- sí, estaría dispuesto
 no, no estaría dispuesto
 No sé

3.7. ¿Qué opina de la siguiente declaración?: No merece la pena luchar por algo, ya que de todas formas los empleados están indefensos frente a las decisiones que tome la gerencia.

- cierto en parte cierto falso No sé

3.8. ¿En qué situaciones estaría Usted dispuesto a luchar por algo, incluso contra la presión que puedan ejercer sus superiores?

	siempre	a	a	siempre	siempre	siempre
	siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	siempre
Lucharia por mi clasificación en la categoría de salarios						
Lucharia por imponer medidas para mejorar las condiciones laborales						
Lucharia por el nombramiento o la suspensión de un superior						
Lucharia por imponer medidas para mejorar la seguridad laboral						
Lucharia por inversiones de capital importantes						
Lucharia por una reorganización de la producción						
Lucharia por introducir nuevas tecnologías (por ejemplo computadoras y unidades de producción automática)						
Lucharia por conseguir el traslado de un empleado						
Lucharia por fijar las fechas de las vacaciones						
Lucharia por fijar el horario de trabajo						
Lucharia por conseguir cambios en la organización de departamentos						
Lucharia en caso de despido en masa						
Lucharia en caso de despido de un compañero						
Lucharia por establecer normas para el contrato de nuevos empleados						
Lucharia por la instalación o reconstrucción de fábricas						
Lucharia por ayudar en la elaboración del balance anual						

4. Datos para registrar el comportamiento de los superiores

4.1. Seguirán unas preguntas sobre su superior. Por favor escoja sus respuestas de manera que describan con la mayor exactitud posible el comportamiento de su superior.

	siempre	a	a	siempre	siempre	siempre
	siempre	a veces	siempre	siempre	siempre	siempre
Mi superior muestra reconocimiento cuando uno de nosotros cumple bien con su trabajo						
Mi superior rechaza propuestas de cambios						
Mi superior ayuda cuando uno tiene problemas personales						
Mi superior se muestra responsable por las acciones de sus empleados						
Mi superior trata a sus empleados en igualdad de condiciones al tomar decisiones importantes						
Mi superior toma decisiones y actúa sin informar antes a sus empleados						
Mi superior siente que ha sido dejado de lado y se disgusta cuando sus empleados toman decisiones propias						
Mi superior da instrucciones en forma de órdenes						
Mi superior considera la opinión de sus empleados antes de tomar decisiones importantes						
Mi superior sigue amable incluso cuando descubre faltas						
Mi superior procura mostrar a sus empleados que él es el jefe y que están subordinados a él						
Mi superior valora que se observen las reglas de la empresa						
Mi superior nos anima a trabajar en equipo						
En caso de no estar de acuerdo con mi superior puedo expresar mi opinión sin temor alguno.						

¿Quién controla si sus resultados laborales cumplen los requisitos?

Mi trabajo es controlado por...

- mi superior sin que yo lo sepa.
 mi superior sin que yo me entere de los resultados del control
 mi superior aunque a mí me comentan los resultados del control.
 mi superior y por mí.
 mí mismo, correspondiendo a diversos criterios.
 No sé.

¿Quién define los criterios según los cuales es evaluado su trabajo?

Los criterios son definidos...

- solamente por mi superior
 en la mayor parte por mi superior.
 en parte por mi superior y en parte están reglamentados.
 en la mayor parte están reglamentados
 solamente por las reglas estipuladas en la empresa.
 No sé

4.2. ¿Qué consecuencias trae consigo el comportamiento de su superior?

¿Se aceptan más fácilmente las decisiones del superior si los empleados son participes inmediatos de ellas?

- si, en cualquier caso sí, quizás no creo seguro que no No sé

¿Mejoran las decisiones del superior si estas se discuten antes en conjunto?

- si, en cualquier caso sí, quizás no creo seguro que no No sé

¿Quedan mejor representados los intereses de los empleados mediante el diálogo directo?

- si, en cualquier caso sí, quizás no creo seguro que no No sé

4.3. ¿Cómo piensa Usted que se debería comportar vuestro superior? Por favor marque las respuestas correspondientes.

	siempre o a menudo	a veces	casi nunca	siempre	No sé
Mi superior debería mostrar reconocimiento cuando hago bien mi trabajo					
Mi superior debería rechazar propuestas de cambios					
Mi superior debería ocuparse de los problemas personales de los trabajadores					
Mi superior debería responsabilizarse por mis acciones					
Mi superior debería tratarme como su asociado al tomar decisiones importantes					
Mi superior debería informarme antes de tomar decisiones importantes					
Mi superior no debería disgustarse cuando tomo mis propias decisiones					
Mi superior debería dar sus instrucciones en forma de órdenes					
Mi superior debería considerar mi opinión al tomar decisiones importantes.					
Mi superior debería seguir amable aunque descubra fallos					
Mi superior debería mostrar que él es el jefe y que le estoy subordinado					
Mi superior debería ocuparse de que se observen las reglas de la empresa.					
Mi superior debería animarnos a trabajar en equipo					
Mi superior debería saber aceptar mi opinión sin que yo tenga que tener temor de expresarla					

El control sobre mis resultados laborales debería ejercerlo...

- ...mi superior, sin que yo lo sepa.
 ...mi superior, sin que yo me entere del resultado del control.
 ...mi superior, pero comentándome luego el resultado del control.
 ...mi superior y yo.
 ...yo mismo correspondiendo a diversos criterios
 No sé

- 9 -

d) ¿Con cual de estas dos afirmaciones estaría Usted de acuerdo? Por favor marque la respuesta correspondiente.

- La concertación es legítima, ya que la democracia no debe terminar ante las puertas de la empresa
 Las fábricas pertenecen a los empresarios. Nadie puede esperar de ellos que permitan la participación de sus empleados en asuntos de gerencia.

e) ¿Por qué deberían ser introducidas o mejoradas las reglas de participación de los empleados? Por favor marque solamente una opción.

- Los reglamentos de participación deben introducir socavadamente el socialismo.
 Los reglamentos de participación deben proteger a los empleados de medidas arbitrarias de los empresarios
 Los reglamentos de participación deben establecer el principio de la igualdad de derechos de empleados y empresarios.
 Los reglamentos de participación deben reducir el abismo entre empleados y empresarios.
 No sé

5.2. ¿Que consecuencias trae consigo el actual sistema de participación y concertación?

	si, en cualquier caso	si, quizás	creo que no	seguro que no	No sé
Los empleados conocen mejor lo que está pasando en su empresa					
Las decisiones de la dirección son mejor aceptadas					
Las decisiones son mejoradas					
Los intereses de los empleados están mejor representados					
Los empleados tienen la posibilidad de dar su criterio sobre las actividades de esta empresa con mayor frecuencia					
El sistema de concertación trae consigo un estrechamiento de la libertad de decisión empresarial					
El sistema de concertación trae consigo más conflictos entre empresarios y representantes de empleados					
El sistema de concertación trae consigo muchas discusiones y aún así no consigue nada					

Los criterios para controlar los resultados laborales deberían ser definidos...

- ... por mi superior solamente
 ... en la mayor parte por mi superior.
 ... en parte por mi superior y en parte por reglas establecidas.
 ... principalmente por reglas establecidas en la empresa.
 ... solamente por reglas establecidas en la empresa.
 No sé

5. Datos sobre las posibilidades de diálogo y concertación.

5.1. Seguirá unas preguntas sobre la posibilidad de diálogo de los empleados de vuestra empresa.

a) Por favor lea la siguiente lista de adjetivos opuestos y escoja de cada pareja el adjetivo que en su opinión mejor describa la concertación en su empresa.

- | | | |
|--|---|--------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> social | <input type="checkbox"/> asocial | <input type="checkbox"/> No sé |
| 2 <input type="checkbox"/> progresista | <input type="checkbox"/> conservador | <input type="checkbox"/> No sé |
| 3 <input type="checkbox"/> necesario | <input type="checkbox"/> superfluo | <input type="checkbox"/> No sé |
| 4 <input type="checkbox"/> beneficioso | <input type="checkbox"/> perjudicial | <input type="checkbox"/> No sé |
| 5 <input type="checkbox"/> organizado | <input type="checkbox"/> desorganizado | <input type="checkbox"/> No sé |
| 6 <input type="checkbox"/> democrático | <input type="checkbox"/> no democrático | <input type="checkbox"/> No sé |

b) ¿Habla Usted a menudo con vuestros compañeros de trabajo sobre temas políticos?

- muy a menudo a menudo a veces casi nunca nunca No sé

c) ¿Habla Usted a menudo con vuestros compañeros de trabajo sobre la participación de empleados en su empresa?

- muy a menudo a menudo a veces casi nunca nunca No sé

- 10 -

5.3. ¿Que derechos estipulados tienen los representantes de los empleados de vuestra empresa en las siguientes decisiones?

	no deben ser informados	deben ser informados privadamente	deben poder expresar su opinión	deben estar de acuerdo	deben estar de acuerdo y poder hacer propuestas	No sé
En la clasificación de las categorías de salarios los representantes de los empleados						
En las medidas para mejorar las condiciones laborales los representantes de los empleados						
En el nombramiento o la suspensión de superiores los representantes de los empleados						
En las medidas para la mejora de la seguridad laboral los representantes de los empleados						
En inversiones importantes de capital los representantes de los empleados						
En la reorganización de la producción los representantes de los empleados						
En la introducción de nuevas tecnologías como computadores y unidades de producción automatizadas los representantes de los empleados						
En caso de traslado de empleados los representantes de los empleados						
Al fijar las fechas de las vacaciones los representantes de los empleados						
Al fijar el horario de trabajo los representantes de los empleados						
En cambios de la organización de departamentos los representantes de los empleados						
En caso de despido de masas los representantes de los empleados						
En caso de despido de un compañero los representantes de los empleados						
Al establecer normas para el contrato de nuevos empleados los representantes de los empleados						
En la instalación o reconstrucción de fábricas los representantes de los empleados						
En la elaboración del balance anual los representantes de los empleados						

5.4. Expectativas en relación al reglamento de concertación

a) ¿Cuanta importancia da usted al derecho de participación de los representantes de los empleados en los siguientes problemas?

	no deberían ser informados	deberían ser informados previamente	deberían poder expresar su opinión	deberían tener el derecho de veto	deberían tener el derecho de veto y poder hacer propuestas	No sé
En la clasificación de las categorías de salarios los representantes de los empleados.						
En las medidas para mejorar las condiciones laborales los representantes de los empleados.						
En el nombramiento o la suspensión de superiores los representantes de los empleados.						
En las medidas para la mejora de la seguridad laboral los representantes de los empleados.						
En inversiones importantes de capital los representantes de los empleados.						
En la reorganización de la producción los representantes de los empleados.						
En la introducción de nuevas tecnologías como computadores y unidades de producción automáticas los representantes de los empleados.						
En caso de traslado de empleados los representantes de los empleados.						
Al fijar las fechas de las vacaciones los representantes de los empleados.						
Al fijar el horario de trabajo los representantes de los empleados.						
En cambios de la organización de departamentos los representantes de los empleados.						
En caso de despido de masas los representantes de los empleados.						
En caso de despido de un compañero los representantes de los empleados.						
Al establecer normas para el contrato de nuevos empleados los representantes de los empleados.						
En la instalación o reconstrucción de fábricas los representantes de los empleados.						
En la elaboración del balance anual los representantes de los empleados.						

b) Los derechos de participación de los empleados pueden ser fijados de distintas maneras. ¿Bajo cuál forma jurídica, según usted, deben ser fijados? Por favor marque solo una respuesta.

- Los derechos de concertación deberían...
- ...ser fijados por la ley principalmente.
- ...ser fijados según las tarifas de contrato.
- ...ser fijados según el convenio de empresa.
- ...ser fijados individualmente entre el empleado y el empresario
- ...ser fijados por el empresario.
- ...no estar fijados.
- No sé.

6. Datos socio-estadísticos

6.1. ¿Qué edad tiene Usted? _____ años

6.2. ¿Sexo?

- masculino femenino

6.3. ¿Qué estudios ha cursado Usted? Por favor indique solamente el último grado obtenido

- ninguno
- EGB
- BUP
- Selectividad
- Formación profesional
- Universidad

6.4. Por favor indique su nacionalidad: _____

6.5. Si no tiene la nacionalidad española, por favor indique cuantos años lleva viviendo en España:

_____ años

6.6. ¿En que posición de la jerarquía empresarial se clasificaría Usted?

- Dirección
- Vuestros subordinados tienen a su vez subordinados
- Vuestros subordinados no tienen subordinados
- No tiene subordinados

6.7. ¿Es Usted o ha sido alguna vez miembro de un sindicato o una organización parecida?

- sí no

en caso afirmativo, ¿en cual?

6.8. ¿Forma Usted o ha formado parte alguna vez de una delegación de empleados?

- sí no

en caso afirmativo, ¿de cual?

6.9. ¿En cuantas empresas ha trabajado hasta ahora?

Cantidad. _____

Wuppertal, 1994-08-02

1. Arbets- och arbetsmiljöns kännetecken

Närmast följer några frågor om Ert arbete och Er arbetsmiljö. Kryssa för passande svar.

Vidliggande frågeformulär utvecklades vid Universitét Wuppertal (Tyskland). Det kommer att läggas fram för arbetstagare i företag i flera europeiska stater, samt USA, för besvarande.

Syftet med undersökningen är att utvärdera gemensamheter i förväntningar hos arbetstagare av olika nationell härkomst. Å ena sidan sker detta med hänsyn till möjligheterna till (institutionaliserad) rätt att ha ett ord med i laget resp. medbestämmande i företaget, å andra sidan med hänsyn till den överordnades beteende.

Härmed lämnas försäkran om att alla svar kommer att behandlas konfidentiellt. Därför behöver Ni INTE uppge Ert namn i frågeformuläret. Av denna anledning vädj jag till Er att lämna alla uppgifter sanningsenligt och utan rädsla för påtryckningar.

Tack så mycket för besväret i förväg.

Med vänlig hälsning

- Thomas Cleff -

1.1. Kryssa för de kännetecken som är av betydelse för Er arbete.

	Alltid	Ofta	Di och ib	Sällan	Aldrig	Jag vet inte
Mitt arbete fordrar att ständigt lära sig nya saker						
Mitt arbete fordrar att varje dag göra detsamma						
Mitt arbete fordrar omfattande kunskaper och hög kvalifikation						
Mitt arbete innefattar många olika uppgifter						
Mitt arbete tillåter mycket frihet vid arbetets planering och genomförande.						
Mitt arbete tillåter mig friheten att avgöra i vilken ordningsföljd arbetet skall göras						
Mitt arbete är fysiskt mycket ansträngande.						
Mitt arbete är omfångsmässigt mycket stort						
Mitt arbete måste genomföras under hög tidspress						
Mitt arbete ger tillfälle att lära känna nya kollegor.						
Mitt arbete möjliggör kontakt med arbetskamrater						
Mitt arbetsplats är hälsoavdlig						
Mitt arbetsplats är smutsig						
Mitt arbetsplats är bullrig						
Mitt arbetsplats är för varm eller för kall.						

Hur pass nöjd är Ni i stort sett med Era arbetsvillkor?

Mycket nöjd
 Nöjd
 Mer eller mindre
 Minstnöjd
 Mycket missnöjd
 Jag vet inte

1.2. I vilket arbetsfält arbetar Ni? I fall Ni utför olika arbeten välj det arbetsfält som Ni arbetar mest i.

- Produktion
 Lager/expedition
 Teknisk avdelning
 Förvaltning (ekonomi, personal, marketing osv)
 Försäljning, inköp
 Företags- eller produktionsledning

1.3. Vilken av de följande verksamheter beskriver bäst Ert arbete? I fall Ni utför olika verksamheter välj den som Ni utför mest.

- Hantverksmässigt arbete
 Arbete med maskiner
 Arbete på löpande band
 Övervakning av helautomater
 Materialtransport
 Lagerhållning
 Kontorsarbete

2. Fastställande av möjligheterna att ha inflytande inom företaget

Nu följer några frågor beträffande Era möjligheter att ha inflytande inom företaget. Kryssa för de enligt Er åsikt passande svar.

2.1. Kan Ni belöna eller bestraffa andra medarbetare i företaget?

- Jag kan utdela straff och belöning direkt
 Jag kan rekommendera straff och belöning med framgång.
 Jag kan rekommendera straff och belöning, dock sällan med framgång.
 Nej, det kan jag inte.
 Jag vet inte.

2.2. Kan Ni åstadkomma befördran, nedflyttning, assistent eller avskedande?

- Jag kan genomföra dessa åtgärder direkt
 Jag kan rekommendera dessa åtgärder med framgång
 Jag kan rekommendera dessa åtgärder, dock sällan med framgång
 Nej, det kan jag inte.
 Jag vet inte.

2.3. Känner Ni till de uppgifter som förekommer i den avdelningen som Ni arbetar i?

Alltid
 Mestadels
 Sällan
 Aldrig
 Jag vet inte

2.4. Får Ni bedöma medarbetares prestationer?

Alltid
 Mestadels
 Sällan
 Aldrig
 Jag vet inte

3. Uppgifter beträffande socio-politisk inställning**3.1. Tror Ni att någon annan är i stånd att försvara Era intressen?**

Mina intressen försvaras bra av andra.

Alltid
 Mestadels
 Sällan
 Aldrig
 Jag vet inte

3.2. Tror Ni att Era personliga intressen särskiljer sig från andra arbetstagares intressen?

Mina intressen särskiljer sig från andras...

Alltid
 Mestadels
 Sällan
 Aldrig
 Jag vet inte

3.3. Betraktar Ni Er själv som individ eller som en del av en gemenskap?

- Individ
 Del av en gemenskap
 Jag vet inte

3.4. Tidigare skapades fackföreningarna av arbetarna för att de ville genomdriva sina krav mot arbetsgivarna gemensamt. Tror Ni att fackföreningarna är i dag lika nödvändiga som förr. Kryssa för det passande svaret.

För mig är fackföreningarna ...

- Onödiga Inte alltid nödvändiga Nödvändiga Jag vet inte

3.5. Vilken av dessa två åsikter skulle Ni mest samtycka till?

- Solidaritet mellan arbetskamrater är ett hjärnspeke När det kommer till krian tänker envar endast på sig själv
 En individ kan i regel lite uträta Dock om flera arbetskamrater samlas slutar sig har man en helt annan makt mot överordnade.
 Jag vet inte

3.6. Vad skulle Ni göra om någon bad Er att medarbeta i en förening för medbestämmande för arbetstagar? Skulle Ni vara beredd att medarbeta?

- Ja, jag skulle vara beredd
 Nej, jag skulle inte vara beredd.
 Jag vet inte.

3.7. Vilken inställning har Ni till följande utsaga: Det löner sig sällan att engagera sig, för man är i alla fall värmlöst utelämnad åt företagsledningens best.

- Rätt Delvis rätt Fel Jag vet inte

-5-

4. Uppgifter beträffande utredandet av överordnades beteende.

4.1. Nu följer frågor beträffande Er närmsta överordnade. Välj svaren så att Er överordnades beteende beskrivs så noggrant som möjligt.

	Alltid	Ofta	Di och di	Sällan	Åldrig	Jag vet inte
Min överordnade visar erkännande när någon av oss gör ett bra arbete						
Min överordnade avvisar ändringsförslag						
Min överordnade hjälper en när man har personliga problem						
Min överordnade tar ansvaret för sina underordnades handlingar						
Min överordnade behandlar sina medarbetare som lika berättigade parter vid viktiga utslag						
Min överordnade faller utslag och agerar utan att dess/örinnan informera sina underordnade medarbetare						
Min överordnade känner sig förbisedd och är missnöjd när hans medarbetare faller självständiga utslag						
Min överordnade ger anvisningar i form av befälningar						
Min överordnade inhämtar mman viktiga utslag först sina underordnade medarbetares åsikter						
Min överordnade är vänlig även när han upptäcker fel						
Min överordnade försöker ge sina medarbetare känslan att han är „chefen“ och att de är honom underlydande						
Min överordnade sätter värde på att reglerna följs i företaget						
Min överordnade uppmanar oss till lagarbete						
I fall Ni har annan åsikt än Er överordnade, kan Ni yttra Er om denna åsikt utan rädsla?						

3.8. Vid vilka av de följande faktiska förhållanden skulle Ni vara beredd att engagera Er även emot Era överordnades påtryckningar?

Jag skulle engagera mig...	Alltid	Ofta	Di och di	Sällan	Åldrig	Jag vet inte
Vid placering i löneskala						
Vid förbättring av arbetsvillkoren						
Vid anställande eller avskedande av tjänstemän med ledande befattning						
Vid förbättring av arbets säkerheten						
Vid viktiga kapitalinvesteringar.						
Vid produktionsomställning						
Vid införande av nya teknologier såsom datamaskiner och helautomatiska produktionsanläggningar						
Vid en arbetstagarers förflyttning.						
Vid semesterledens fastställande.						
Vid arbetsledens fastställande.						
Vid förändringar i avdelningars organisation.						
Vid massavskedande.						
Vid en arbetskamrats avskedande.						
Vid fastställande av riktlinjer för anställandet av nya arbetstagarer						
Vid ny- eller ombyggnad av fabrikslokaler och andra byggnader						
Vid framtällning av årsredovisning.						

-6-

Vem kontrollerar Era arbetsresultat, hurvida de motsvarar ställda krav?

Kontrollen genomförs av...

- ... den överordnade utan jag vet om det
 ... den överordnade utan jag får reda på kontrollens resultat.
 ... den överordnade varvid kontrollens resultat förklaras för mig.
 ... den överordnade och mig gemensamt
 ... mig själv med ledning av vissa kriterier
 Jag vet inte.

Vem fastställer kriterierna varefter Era arbete värderas?

Kriterierna fastställs...

- ... endast av den överordnade.
 ... av den överordnade till största del
 ... dels av den överordnade, dels genom fastställda regler.
 ... i huvudsak genom i företaget bestämda regler.
 ... enbart genom i företaget bestämda regler
 Jag vet inte.

4.2. Vilka är konsekvenserna av Er överordnades beteende?

Accepteras den överordnades utslag lättare när de sysselsatta deltar direkt i beslutet?

- Ja, i varje fall Ja, kanske Jag tror inte Helt visserligen inte Jag vet inte

Förbättras den överordnades utslag när ärendet har diskuterats allmänt dess/örinnan?

- Ja, i varje fall Ja, kanske Jag tror inte Helt visserligen inte Jag vet inte

Företräds de sysselsattas intressen bättre genom omedelbart medbestämmande?

- Ja, i varje fall Ja, kanske Jag tror inte Helt visserligen inte Jag vet inte

-7-

-8-

4.3. Hur borde enligt Er åsikt en direkt överordnad bete sig? Kryssa för passande svar.

	Alltid	Ofta	Då och då	Sällan	Aldrig	Jag vet inte
Min överordnad borde visa erkännande när jag gör ett bra arbete						
Min överordnad borde avvisa ändringsförslag						
Min överordnad borde gå in på personliga problem						
Min överordnad borde ta ansvaret för mina handlingar						
Min överordnad borde behandla mig som likaberättigad partner vid viktiga utslag						
Min överordnad borde informera mig innan han faller viktiga utslag						
Min överordnad borde inte vara arg när jag faller självständiga utslag						
Min överordnad borde ge sina anvisningar i form av befällningar						
Min överordnad borde inhämta min åsikt vid viktiga utslag						
Min överordnad borde förbli vänlig även när han upptäcker fel						
Min överordnad borde ge känslan att han är "chefen" och att jag är honom underlydande						
Min överordnad borde sätta värde på att reglerna följs i företaget						
Min överordnad borde uppmuntra oss till lagarbete						
Min överordnad borde vara så att jag kan vitta mig om min åsikt utan att behöva vara rädd för honom						

Kontrollen av mina arbetsresultat borde genomföras av...

- ... den överordnade utan jag vet om det.
 ... den överordnade utan jag får reda på kontrollens resultat
 ... den överordnade varvid kontrollens resultat förklaras för mig
 ... den överordnade och mig gemensamt
 ... mig själv med ledning av vissa kritiker
 Jag vet inte

- 9 -

d) Vilken av de båda åsikterna skulle Ni helst samtycka till? Kryssa för passande svar.

- Medbestämmandet är legitimt, därför att demokratin får inte sluta utanför företagsporten
 Fabriken ägs helt enkelt av företagsarna. Ingen kan förvänta sig att de låter arbetspersonalen ha ett ord med i laget beträffande ledningen av företaget.

e) Varför borde enligt Er åsikt införas eller förbättras regleringar beträffande arbetstagarnas möjligheter att ha ett ord med i laget? Kryssa för passande svar.

Att ha ett ord med i laget / medbestämmandet...

- ... skall föra in socialismen genom bakdörren
 ... skall besydviga arbetstagarna mot företagarnas godtyckliga åtgärder.
 ... skall åstadkomma principen av likaberättigande mellan arbetstagarna och arbetsgivarna.
 ... skall förminska klyftan mellan arbetstagarna och arbetsgivarna
 Jag vet inte

5.2. Vilka är konsekvenserna av det gällande systemet av att ha ett ord med i laget/medbestämmandet?

	Ja, i varje fall	Ja, kanske	Jag tror inte	Helt säkert inte	Jag vet inte
Vet de systematiska genomgående arbetstagarrepresentanter om det som pågår i företaget?					
Accepteras utslag letars de att arbetstagarrepresentanter har valt med?					
Blir utslagen förbättrade genom arbetstagarrepresentanternas deltagande?					
Förtråds de systematiska utslagen bättre genom arbetstagarrepresentanter?					
Har de systematiska ökade rätt att ha ett ord med i laget genom arbetstagarrepresentanter när det gäller handlingar inom företaget?					
Medbestämmandesystemet leder till en stärkning av företagens avgränsningsförmåga					
Medbestämmandesystemet leder till ökade konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter					
Medbestämmandesystemet leder till många diskussioner och trots detta står allt kvar som det var förr					

Kriterierna för arbetsresultat kontroll borde fastställas...

- ... endast av den överordnade.
 ... av den överordnade till största del.
 ... dels av den överordnade, dels genom bestämda regler.
 ... i huvudsak genom i företaget bestämda regler.
 ... allena genom i företaget bestämda regler.
 Jag vet inte.

5. Uppgifter beträffande utrotnandet av möjligheterna att ha ett ord med i laget och av medbestämmandet.

5.1. Här följer några frågor beträffande arbetstagarrepresentanternas möjligheter att ha ett ord med i laget i sina företag.

a) Se på följande lista med motsatta egenskaper. Välj i varje par den egenskap som enligt Er åsikt kännetecknar bäst arbetstagarrepresentanternas medbestämmande i företagen.

- | | | |
|---------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. social | <input type="checkbox"/> osocial | <input type="checkbox"/> Jag vet inte |
| 2. framstegsvänlig | <input type="checkbox"/> konservativ | <input type="checkbox"/> Jag vet inte |
| 3. nödvändig | <input type="checkbox"/> onödig | <input type="checkbox"/> Jag vet inte |
| 4. vinstbringande | <input type="checkbox"/> skadlig | <input type="checkbox"/> Jag vet inte |
| 5. klart fastställt | <input type="checkbox"/> oklart | <input type="checkbox"/> Jag vet inte |
| 6. demokratisk | <input type="checkbox"/> odemokratisk | <input type="checkbox"/> Jag vet inte |

b) Hur ofta talar Ni med Era arbetskamrater om politiska ämnen?

- Mycket ofta Ofta Då och Då Sällan Aldrig Jag vet inte

c) Hur ofta talar Ni med Era arbetskamrater om arbetstagarrepresentanternas möjligheter att ha ett ord med i laget i företaget?

- Mycket ofta Ofta Då och Då Sällan Aldrig Jag vet inte

- 10 -

5.3. Vilka fastställda rättigheter har arbetstagarrepresentanter i Ert företag vid följande utslag?

	inte tillämpas	utövas endast på arbetsgärdet	utövas endast på arbetsgärdet	utövas på arbetsgärdet och på arbetsgärdet	utövas på arbetsgärdet och på arbetsgärdet	Jag vet inte
Vid placering i löneskala har arbetstagarrepresentanter						
Vid åtgärder av arbetsvillkorens förbättring har arbetstagarrepresentanter						
Vid anställande eller avskedande av tjänstemän med ledande befattning har arbetstagarrepresentanter						
Vid förbättring av arbetsvillkoren har arbetstagarrepresentanter						
Vid viktiga kapitalinvesteringar har arbetstagarrepresentanter						
Vid produktionsomställning har arbetstagarrepresentanter						
Vid införande av nya teknologier såsom datamaskiner och helautomatiska produktionsanläggningar har arbetstagarrepresentanter						
Vid en arbetsgärdets förflyttning har arbetstagarrepresentanter						
Vid semesterledens fastställande har arbetstagarrepresentanter						
Vid arbetsledens fastställande har arbetstagarrepresentanter						
Vid förändringar i avdelningens organisation har arbetstagarrepresentanter						
Vid massavskedande har arbetstagarrepresentanter						
Vid en arbetskamrats avskedande har arbetstagarrepresentanter						
Vid fastställande av villkor för anställande av nya arbetstagarrepresentanter har arbetstagarrepresentanter						
Vid ny- eller ombyggnad av fabrikslokaler och andra byggnader har arbetstagarrepresentanter						
Vid framställning av ärenden om utslagen har arbetstagarrepresentanter						

5.4. Förväntningar på medbestämmanderegleringen

a) Hur pass viktigt är det för Er själv att arbetstagarnas representanter har ett ord med i laget vid följande problem?

	inte informeras	informeras inom be- stämmandet	utifrån berättande om förlit	ha erbjudits	ha erbjudits men något av sak göra förslag	Jag vet inte
Vid placering i löneskala borde arbetstagarnas representanter						
Vid åtgärder av arbetsvillkoren förbättring borde arbetstagarnas representanter						
Vid anställande eller avskedande av tjänstemän med ledande befattning borde arbetstagarnas representanter						
Vid förbättring av arbetsvillkoren borde arbetstagarnas representanter						
Vid viktiga kapitalinvesteringar borde arbetstagarnas representanter						
Vid produktionsomställning borde arbetstagarnas representanter						
Vid införande av nya teknologier såsom datamaskiner och betasomatiska produktionsanläggningar borde arbetstagarnas representanter						
Vid en arbetstagaras förflyttning borde arbetstagarnas representanter						
Vid semesterordens fastställande borde arbetstagarnas representanter						
Vid arbetsordens fastställande borde arbetstagarnas representanter						
Vid förändringar i arbetsordens organisation borde arbetstagarnas representanter						
Vid massavskedande borde arbetstagarnas representanter						
Vid en arbetstagaras avskedande borde arbetstagarnas representanter						
Vid fastställande av riktlinjer för anställande av nya arbetstagar borde arbetstagarnas representanter						
Vid ny eller ombyggnad av fabrikslokaler och andra byggnader borde arbetstagarnas representanter						
Vid framställning av årsredovisning borde arbetstagarnas representanter						

b) Arbetstagarnas rättigheter kan vara olika fastställda. Hur borde enligt Er åsiktt ett rättsligt fastställande se ut? Kryssa endast för ett av följande svar.

Medbestämmanderätterna borde huvudsakligen

- ... vara reglerade genom lag.
 ... vara reglerade genom kollektivavtal.
 ... vara reglerade genom avtal inom företaget.
 ... vara reglerade individuellt mellan arbetstagar och överordnade.
 ... vara fastställda av företaget.
 ... vara reglerade inte alls.
 Jag vet inte.

6. Personliga uppgifter

6.1. Hur gammal är Ni? ____ år

6.2. Köe?

- manligt kvinnligt

6.3. Vilken skolaslutning har Ni?

- ingen skolaslutning
 folkskola/högskoleexamen
 studentexamen/gymnasieavslutning
 vidareutbildning (annan än universitet)
 universitet

6.4. Nationalitet: _____

6.5. I fall Ni inte är svensk medborgare hur länge Ni har varit bosatt i Sverige:

____ år

- 13 -

- 14 -

6.6. Var skulle Ni placera er själv i företags hierarki?

- företagsledning
 Era underordnade har i sin tur underordnade
 Era underordnade har inga underordnade
 Ni har inga underordnade

6.7. Är Ni för närvarande medlem, eller har varit, i en fackförening eller liknande organisation?

- Ja Nej

I fall ja, vilken: _____

6.8. Är Ni för närvarande medlem, eller har varit, i ett klubbstyrelse?

- Ja Nej

I fall ja, vilket: _____

6.9. På hur många företag har Ni hittills arbetat?

Antal: _____

Wuppertal, 02.08.1994

1. Görevde belirtiler ve işortamı

Öncelikle aşağıda olan sorular işgörevi ve işortamı hakkında ilgili. Sorular cevaplandırılmak için size ait olanı çarpıyla işaretleyin.

Sayın Bayan ve Baylar,

İlişik olan bu soru cetvelini Wuppertal (Almanya) Üniversitesi tarafından hazırlanmıştır. Bu cetvel Avrupanın değişik devletlerinde ve Amerikada işçiler içindir.

Bu araştırmanın amacı değişik milletlerin değişik iş alanlarında bekleme işlerini, sorunlarını, davranışlarını tesbit etmek. İşverenin, seflerin ve ustaların işçiyi karşı davranışını ve işçilerine ne kadar söz hakkı verdiklerini tesbit etmektir. Ayrıyeten amacım değişik milletlerin ve işçilerin ve işverenlerin ortak yönünü bulmaktır.

Lütfen bu cetveli gerçeği ve doğru şekilde cevaplandırmaktan çekinmeyin. Bu cetveldeki cevaplar sadece üniversitede yapılan bilim içindir. Sizin ne adınız ne de şahsi fikriniz hiçbir yerde belirtilmeyecek ve açıklanmayacak. Adınız ve soyadınız bizim için önemli değil, o bakımdan doğru cevaplandırmanızı rica ediyorum.

Emeğiniz için size şimdiden teşekkür ederim.

- Thomas Cleff -

1.2. Hangi alanda görevlisiniz? Değişik görevlerde bulunuyorsanız en çok çalıştığınız görevi belirtin.

- Üretim
 Depo/Postalama
 Teknik
 Yönetim (Ödemeler, Personel, Pazarlama vesayre ..)
 Satış, Alışveriş
 Yönetim veya Müdürlük

1.3. Aşağıda bulunan görevlerden hangisini en çok sizin görevinizi anlatıyor? Değişik görevlerde çalışıyorsanız, sadece en çok yaptığınız görevi belirtin.

- Zanaat veya Esnaf
 Makina görevi
 Akarant görevi
 Otomatik makina kontrolü
 Malnaklıyati
 Depokontrolü
 Memur işleri

2. Şirkette söz hakkı dereceniz

Aşağıdaki sorular sizin şahsi iş yerinizdeki söz hakkı durumuyla ilgilidir. Sorular cevaplandırılmak için size ait olanı çarpıyla işaretleyin.

2.1. İşçileri kendi başınıza ceza veya mükâfatlandırma bilir misiniz?

- Ceza ve mükâfat kararını kendim direkt verebilirim.
 Bu karar ben büyük bir başarı kotasiyla tavsiye edebilirim.
 Ceza ve mükâfat tavsiye edebilirim ama, çoğunlukla muvafakiyeti değildir.
 Hayır yapamam
 Bilmiyorum

1.1. Lütfen, aşağıdaki bulunan ifadelerden hangisi göreviniz için önemliyse, onu çarpıyla işaretleyin.

	devamsız	çoğunlukla	bazen	çok az	hiç	bilmiyorum
Benim görevim devamlı yenilikler öğrenme kabiliyeti ister						
Benim görevim hep aynı iş yapmaktaki mevcutlarıncor						
Benim görevim geniş bilgi ve yüksak kabiliyet ister						
Benim görevim çok yönlü ve çeşitli						
Benim görevim serbest planlama ve uygulama ister						
Ben görevimde işim hangi sırayla yapma kararını vermeye sahibimdir						
Benim işim bedensel yorucudur						
Benim görevim genm bir alana sahiptir						
Benim işim zaman aşısından acele ve baskı ister						
Benim işim yeni insanlarla karşılaşmanı ve tanışmanı sağlıyor						
Benim görevim iş arkadaşlarımla kootak kurma anlamını sağlıyor						
Benim işyerim şahısm işin tehlikeledir						
Benim işyerim pis						
Benim işyerim yüksek sesli.						
Benim işyerim ya çok sıcak, ya da soğuk						

İş şartlarınızdan çoğunlukla hangi şekilde memnunsunuz?

- çok memnunuz
 memnunuz
 orta derecede memnunuz
 memnun değilim
 hiç memnun değilim
 bilmiyorum

- 2 -

2.2. Siz terfi, başka yere atanma, göreve alınmak veya çıkış vermeye neden olabiliyorsunuzuz?

- Bu gibi önlemleri ben direkt yürütebilirim.
 Bu gibi önlemleri ben büyük bir başarı kotasiyla tavsiye edebilirim.
 Bu önlemleri ben tavsiye edebilirim ama, çoğunlukla muvafakiyeti değildir.
 Hayır yapamam
 Bilmiyorum

2.3. Çalıştığınız bölümdeki diğer görevleri tanıyor veya biliyorsunuzuz?

- her zaman
 çoğunlukla
 seyrek
 hiç
 bilmiyorum

2.4. Sizinle beraber çalışan elemanların başarısı hakkında hüküm verebilir misiniz?

- her zaman
 çoğunlukla
 seyrek
 hiç
 bilmiyorum

3. Toplum bilim-yıvasi görünüş hakkında bilgiler

3.1. Başka birisinin sizin yerinize, sizin haklarınızı temsil edebileceğine inanıyor musunuz?

Benim haklarım başka kişiler sayesinde iyi temsil ediyor.

- her zaman
 çoğunlukla
 seyrek
 hiç
 bilmiyorum

3.2. Sizin kişisel menfaatlarınızla iş arkadaşlarınızın menfaatlarının arasında fark var mı?

Benim menfaatlarım başkalarının menfaatlarından . . ayrı.

- her zaman
 çoğunlukla
 seyrek
 hiç
 bilmiyorum

3.3. Siz kendinizi bir fert olarak veya topluluğun bir parçası olarak görürsünüz?

- Bir fert
 Topluğun bir parçası
 Bilmiyorum

3.4. Eskiden işçiler isteklerini beraber işverene kabul ettirmek için sendikalar kuruyorlardı. Sendikaların eskisi gibi önemli olduğuna inanıyorsunuz? Size ait olan cevabı işaretleyiniz
 Benim için sendikalar...

- önemsiz her zaman önemli değil önemli bilmiyorum

3.5. Aşağıdaki ifadelerin hangisine razı olabilirsiniz?

- İş arkadaşların arasında birlik ve beraberlik felsefisi İş başa gelince herkes kendi menfaatini koruyor.
 Çoğunlukla tek kişinin söz hakkı azdır. Bir kaç eleman toplarısa menfaatlarını işverene karşı daha büyük bir baskıyla elde edebilirler
 Bilmiyorum.

3.6. İş arkadaşlarınızdan birisi işçiler için kurulmuş bir mecliste bulunuyor ise ve o kişi size şahsen onlara yardımcı bulunmanızı isterse, onlarla beraber çalışmayı kabul edersiniz?

- Evet, kabul ederim
 Hayır, kabul etmem.
 Bilmiyorum

3.7. Bu ifadeye ne diyorsunuz. Destek olmak ve angajma göstermek çoğunlukla boşunadır, çünkü işverenlerin ve yönetmenlerin kararlarına saten karşı gelinmiyor ve işçinin eline birşey geçmiyor.

- doğru bir parçası doğru yanlış bilmiyorum

- 5 -

4. Yönetmenlerin davranışları hakkında bilgiler

4.1. Bu sorular sizin şahsi yönetmenlerinizin hakkındadır. Cevapları lütfen öyle seçin ki, sizin yönetmeninizin/şefinizin davranışı ile aynı şekilde olsun.

	her zaman	çoğunlukla	bazen	asla-fala	hiç bilmiyorum
Benim şefim elemanlarından biri işi yaptığında bizi takır ettiğini gösteriyor					
Benim şefim iş hakkında değişik fikirleri kabul etmiyor.					
Benim şefim şahıs problemlerimde bize yardımcı oluyor					
Benim şefim bızden birşey hata yaptığımız zaman üzerine alıp bızam hakkımızı alıyor					
Benim şefim önemli kararlar alınacak ise, elemanların her birine aynı söz hakkını veriyor.					
Benim şefim elemanlarına haber vermeden kendi kendine kararları veriyor ve kararlette bulunuyor					
Benim şefim elemanları kendi kendine birşey kararlarırdıkları zaman kızıyor ve buna bir şey söylemezler kabul ediyor					
Benim şefim görev verdiğinde, emir verir gibi konuşuyor					
Benim şefim önemli kararlarda önce elemanların fikrini alıyor, sonra karar veriyor					
Benim şefim bızden hata yapma bile dostça davranışını gösteriyor.					
Benim şefim elemanlara kendisi şefimiz olduğuna hissettirmek için elinden geleni yapıyor					
Benim şefim işyerinde bulunan usuller tutulmasına çok önem veriyor					
Benim şefim bızlere toplu bir şekilde beraber çalışmamız için morel veriyor.					
Siz şefinize aynı fikirde değilseniz hiç korkmadan bunu ona söyleyebiliyorsunuz?					

3.8. Aşağıdaki bulunan hangi olay sayesinde işverenin baskısına karşı gelebilirsiniz ve bu yüzden angajma gösterebilirsiniz?

	her zaman	çoğunlukla	bazen	asla-fala	hiç bilmiyorum
Kazanç cetvelini düzenlemek için destek olurum					
Çalışma koşullarını düzenlemek hakkında destek olurum.					
Yönetici görevlerini yapan elemanları seçmekte veya çıkarmayı istemek için destek olurum					
İş emniyetini daha iyi bir şekilde düzenlenmesi için destek olurum					
Sermaye yatırımı kararlarında destek olurum.					
Üretim değişimi kararlarında destek olurum					
Yeni teknolojilerin ve bilgisayarların otomatikmen üretim makinelerinin faaliyete geçmesinde destek olurum					
Bir elemanın yer değiştirmesinde destek olurum.					
İz zamanlarının kararlaştırılmasında destek olurum.					
İş maddesi saatlerinin kararlaştırılmasında destek olurum.					
Çalışılan bölümlerin organizasyonunda destek olurum					
Kütle halinde çıkışlar verirken destek olurum.					
Bir iş arkadaşının çıkışı verilecek ise destek olurum					
İşçilerin görevde olmaları için destek olurum.					
Üretim ve fabrikasyonhali yeni veya tamir edilirse destek olurum.					
Yılsonu bilançosu hazırlarında destek olurum.					

- 6 -

İşinizi düzenli ve doğru şekilde yaptığınızı kim kontrol ediyor?

Böyle bir kontrolü...

- benim şefim haberi olmadan yapıyor
 benim şefim kontrol sonuçlarını bana bildirmeden yapıyor.
 benim şefim kontrol sonuçlarını bana tek tek anlatıyor yapıyor.
 şefim ve ben beraberce yapıyoruz.
 belli ölçülerle ben yapıyorum.
 Bilmiyorum.

Çalışma kontrolünü kim ölçüyor?

Benim yaptığım iş.

- sadece şefimden ölçülüyor ve onun sözü geçiyor
 çoğunlukla şefimden ölçülüyor ve o karar veriyor
 bazısı şefimden, bazısı ise mevcut olan kurallardan ölçülüyor.
 çoğunlukla şirketle kararlaştırılan kurallardan ölçülüyor
 sadece şirketle kararlaştırılan kurallardan ölçülüyor.
 Bilmiyorum.

4.2. Şefinizin davranışlarından sizin için ne gibi neticeler doğuyor?

Eğer şefinizin verdiği kararlar işçilerle beraber veriliyorsa, bu kararlar daha kolay kabulünüyor?

- evet, tabii evet, belki zannetmiyorum katıyen bilmiyorum

Topluca vermiş olduğunuz karar düzenli mi?

- evet, tabii evet, belki zannetmiyorum katıyen bilmiyorum

Kararlaştırmada sizde söz hakkı düştüğünde menfaatlarınız korunuyor mu?

- evet, tabii evet, belki zannetmiyorum katıyen bilmiyorum

4.3. Söz hakkı olan bir şef sizce nasıl bir davranışta bulunmalı? Lütfen, cevapları çarpı işareti ile belirtin.

	herze- man	çoğu- hala	bazı- kısıtlı	az- kısıtlı	hiç	bilmi- yorum
Benim şefim elemanlarından biri niyi yapıyordun, buza taktir etmiş göstermeli						
Benim şefim iş hakkında değişik fikirleri kabul etmemeli						
Benim şefim şahsa problemlerinizde bize yardımcı olmalı						
Benim şefim bizden birşey bir hata yaptığı zaman üzerine alıp bizim hakkımız aramalı						
Benim şefim önemli kararlar alınacak ise elemanlarımız herbirine aynı söz hakkı vermeli						
Benim şefim elemanlarına haber vermeden, onlara söz hakkı tanımadan, kendi kendine karar vermeli						
Benim şefim elemanları kendi kendine burçları kararlandırdıkları zaman kızmamalı ve bunu bir saygısızlık olarak kabul etmemeli						
Benim şefim görev verdiğinde emur verir gibi konuşmalı						
Benim şefim önemli kararlarda önce elemanların fikrini almalı, sonra karar vermeli.						
Benim şefim bursu hata yapşa bile dostça davranışını değiştirmemeli						
Benim şefim elemanlarına kendisi şefimus olduğumu hissettirmek için elinden geleni yapmalı.						
Benim şefim işyerinde bulunan usullerin tutulmasına çok önem vermeli						
Benim şefim buzlere toplu bir şekilde beraberce çalışmamız için moral vermeli.						
Benim şefim böyle olmalıki, kendisinden korkmadan fikrini söyleyebilelimiz.						

Benim çalışma sonucumun kontrolünü...

- haberi olmadan kendi şefim yapmalı.
 şefim bana kontrol sonuçlarını bildirmeden yapmalı.
 şirketler sonuçlarını benimle tek tek konuşarak yapmalı.
 şefimle beraber yapmalıyız.
 belirli ölçülerle şahsen ben yapmalıyız.
 Bilmiyorum.

- 9 -

d) Aşağıda bulunan hangi fikire katılabilirsiniz? Lütfen, size ait olan cevaba çarpı işareti yapın

- Söz hakkı kanunu ve demokrasi, şirket kapısı arkasında bitmemeli.
 Şirketler sahiplerine aittir ve hiçbir şekilde onların kararlarına karışmamalı ve işçilere söz hakkı düşmez.

e) Sizce işçilere söz hakkı neden verilmedi ya da düzeltilmedi? Lütfen aşağıda bulunan cevaplarıdır bur tanzimi işaretleiyin.

- Söz hakkı „arka kapıdan“ sosyalizmi ithal etmesi gerek.
 Söz hakkı işçileri şirket sahiplerinin keyfi kararlarından koruması gerek
 Söz hakkı işçilerin ve işverenlerin arasında eşit haklar olmasını sağlamlaması gerek.
 Söz hakkı işveren ve işçilerin arasında bulunan uçurumu azaltması gerek.
 Bilmiyorum.

5.2. Söz hakkı ve seçim hakkı sayesinde hangi problemler, yenilikler veya değişiklikler doğuyor?

	evet, mu- hakkak	evet, belli	zaman- mıyorsa	katiyen	bilmi- yorum
İşçi temsilcisi ve sendika sayesinde işçilerin şirkete olatıldları daha iyi bir şekilde haberi oluyor mu?					
İşçi temsilcisi ve sendika sayesinde alınan kararlar işçiler daha kolay kabulüyor mu?					
İşçi temsilcisi ve sendika sayesinde kararlar düzeltiliyor mu?					
İşçi temsilcisi ve sendika sayesinde menfaatlerimiz daha iyi bir şekilde korunuyor mu?					
İşçi temsilcisi ve sendika sayesinde işçilerin şirketleri söz ve seçimi hakkında çoğaltılıyor mu?					
İşçi temsilcisi ve sendika sayesinde alınan söz ve seçimi hakkında işverenlere karar bulmasını zorlaştırıyor mu?					
Söz ve seçimi hakkında işveren ve işçilerin arasında büyük problemler yaratıyor mu?					
Söz ve seçimi hakkında büyük fikir tartışmaları sebep oluyor ama, yemede herşey etkisi gibi kalıyor					

Çalışma kontrolünün ölçüsü şöyle olmalı...

- sadece şefim karar vermeli.
 çoğunlukla şefim karar vermeli.
 bazısı şefinden, bazısı ise kararlaştırılmış kurullarla kontrol edilmeli.
 çoğunlukla işyerinde kararlaştırılmış kurullarla kontrol edilmeli.
 sadece işyerinde kararlaştırılmış kurullarla kontrol edilmeli.
 Bilmiyorum.

5. Konuşma ve seçim hakkı için bilgi verelim

5.1. İşyerinizde elemanların konuşma hakkı üzerine bazı sorular.

a) Lütfen, aşağıda bulunan kelimelerden işyerinde elemanların söz hakkını en iyi belirtebilecek kelimeleri seçin.

- | | | |
|--|---|-------------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> sosyal | <input type="checkbox"/> sosyal değil | <input type="checkbox"/> bilmiyorum |
| 2. <input type="checkbox"/> ilerici | <input type="checkbox"/> tutucu | <input type="checkbox"/> bilmiyorum |
| 3. <input type="checkbox"/> gerekli | <input type="checkbox"/> gereksiz | <input type="checkbox"/> bilmiyorum |
| 4. <input type="checkbox"/> kazançlı | <input type="checkbox"/> zararlı | <input type="checkbox"/> bilmiyorum |
| 5. <input type="checkbox"/> belirli kuralı | <input type="checkbox"/> belirsiz kuralı | <input type="checkbox"/> bilmiyorum |
| 6. <input type="checkbox"/> demokratik | <input type="checkbox"/> demokratik değil | <input type="checkbox"/> bilmiyorum |

b) İş arkadaşlarınızla ne kadar politika hakkında konuşuyorsunuz?

- çok çoğunlukla ara sıra çok az hiç bilmiyorum

c) İş arkadaşlarınızla işyerindeki söz hakkı üzerine ne kadar konuşuyorsunuz?

- çok çoğunlukla ara sıra çok az hiç bilmiyorum

- 10 -

5.3. İşçi temsilcisi (şirketle kararlaştırılmış) hangi haklara muhakkak sahiptirler?

	haber veril- mez gerek	onceden haber verilmes- gerek	fişlerle alınması gerek	razı olması gerek	razı olması bilme- yorum
Maas cevabı kararlaştırılmada işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Çalışma kontrolünü düzeltmek hakkında işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Yönetici görevlerini yapan elemanları işyerinde veya dışarılarında vermekte işçi temsilcileri(e) muhakkak					
İş emeyneza daha iyi bir şekilde düzenlenmesi için işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Sermaye yatırma kararlarında işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Üretim değişmesi kararlarda işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Yeni teknolojiye ve bilgisayarlarla otomatikleşen üretim makinelerinin faaliyete geçmesinde işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Bir elemanın yer değiştirilmesinde işçi temsilcileri(e) muhakkak					
İzlen zamanların kararlaştırılmasında işçi temsilcileri(e) muhakkak					
İş maddeleri saatlerini kararlaştırılmasında işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Çalışma bölümleri organizasyon değişiminde işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Kuruluş halinde çıkışlar verirken işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Bir iş arkadaşının çıkışı verilecek ise işçi temsilcileri(e) muhakkak					
İşçilerin işe alınma cevabı yemeden kararlaştırılma işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Üretim ve fabrika/şantiye yeni veya tamir edilme işçi temsilcileri(e) muhakkak					
Yeni birleşim kararlarında işçi temsilcileri(e) muhakkak					

5.4 Söz ve seçimbaklı sayesinde beklentiler

a) Sizce aşağıdaki bulunan problemlerde işçi temsilcilerin (mesela sendikaların) söz hakkı olması ne kadar önemli?

	haber verilmesi	önceden haber verilmesi	fiyaten alınması	reddetme hakkı olması	reddetme ve kendi fikirlerini açıklama hakkı olması	bitirilmeyen
Maaş sözleşme kararlaştırılmasında işçi temsilcilerinin						
Çalışma koşullarını düzenlemek hakkında işçi temsilcilerinin						
Yönetici görevlerini yapan elemanların seçimine veya çıkışını vermekte işçi temsilcilerinin						
İş emniyetini daha iyi bir şekilde düzenleme için işçi temsilcilerinin						
Sermaye yapısını kararlaştırma işçi temsilcilerinin						
Üretim değeri kararlaştırma işçi temsilcilerinin						
Yeni teknolojinin ve bilgisayarların otomatikleştirme üretim makinelerinin faaliyete geçmesinde işçi temsilcilerinin						
Bir elemanın işi değiştirilmesinde işçi temsilcilerinin						
İşin zararlarını kararlaştırılmasında işçi temsilcilerinin						
İş maddeni saatlerinin kararlaştırılmasında işçi temsilcilerinin						
Çalışan bölümlerini organizasyon düzenleme işçi temsilcilerinin						
Kuruluş halinde çıkışlar verilmesi işçi temsilcilerinin						
Bir iş arkadaşının çıkışı verilmek işçi temsilcilerinin						
Elemanların işe alınması sözleşme yeniden kararlaştırılması işçi temsilcilerinin						
Üretim ve fabrikasyonun yeni veya tamir edilme işçi temsilcilerinin						
Yeni üretilen ürünlerin hazırlanmasında işçi temsilcilerinin						

b) Söz ve seçimbaklı değişik bir şekilde kararlaştırılabilir. Sizce bu kararlaştırılma nasıl olmalı? Lütfen aşağıdaki cevaplardan tek birini işaretleyin

Söz ve seçimbaklı özellikle

- kanunen kararlaştırılmalı.
 toplu iş sözleşmesi sayesinde kararlaştırılmalı.
 şirket anlaşmalarla kararlaştırılmalı.
 işveren ve işçi arasında özel şekilde kararlaştırılmalı.
 şirket sahibinden kararlaştırılmalı.
 hiç kararlaştırılmamalı.
 Bilmiyorum.

6. Sosyal-istatistik bilgiler

6.1. Kaç yaşındasınız? _____ yaşındayım

6.2. Cinsiyetiniz?

- erkek kadın

6.3. Hangi okul mezununuz? Son olarak yaptığınız bulunduğunuz şeyi çalıştığınız.

- Hiç bir okul bitirmedim
 İlk veya orta okul
 Lise
 Yüksek okul, üniversite hariç (Meslek okulu vesayire)
 Yüksek okul veya üniversite

6.4. Hangi vatandaşlığa aitsiniz: _____

6.5. Türk vatandaşlığına değilseniz ne zamandan beri Türkiye'de yaşadığınızı belirtin:

_____ senedir

- 13 -

- 14 -

6.6. Şirkette hangi basamakta bulunuyorsunuz?

- Müdüriyet
 Sizin altınızda çalışan elemanınız altında çalışan var mı (örneğin: usta)
 Sizin altınızda çalışanın altında çalışan var mı (örneğin: usta başı)
 Sizin altınızda çalışmanız yok

6.7. Sendikaya veya buna benzer bir organizasyona atılmışınız veya daha önceden atılmışınız?

- evet hayır

evetse nereye atıldınız: _____

6.8. İşçitemsilcisi veya söz hakkı olan bir yere üyesiniz?

- evet hayır

evetse nereye üyesiniz: _____

6.9. Şimdiye kadar kaç şirkette çalıştınız?

Sayısı: _____

Anhang 2: Der Kodierungsplan

Frage	Variablenname	Kodierung
1.1. 1), 3)–6), 10), 11)	ARBEIT01, ARBEIT03–ARBEIT06, ARBEIT10, ARBEIT11	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Manchmal; 4 = Oft; 5 = Immer
1.1. 2), 7)–9), 12)–15)	ARBEIT02, ARBEIT07–ARBEIT09, ARBEIT12–ARBEIT15	0 = Ich weiß nicht; 1 = Immer; 2 = Oft; 3 = Manchmal; 4 = Selten; 5 = Nie
1.1. 16)	ARBEIT16	0 = Ich weiß nicht; 1 = sehr unzufrieden; 2 = unzufrieden; 3 = teils/teils; 4 = zufrieden; 5 = sehr zufrieden
1.2.	ABEREICH	1 = Produktion; 2 = Lager/Versand; 3 = Technik; 4 = Administration; 5 = Verkauf, Einkauf; 6 = Geschäfts- oder Betriebsleitung
1.3.	TAETIGKT	1 = Handwerkliche Tätigkeit; 2 = Arbeit an Maschinen; 3 = Arbeit am Fließband; 4 = Überwachung von Vollautomaten; 5 = Materialtransport; 6 = Lagerhaltung; 7 = Bürotätigkeit; 8 = Kontrolle
2.1.	STRAFEN	0 = Ich weiß nicht; 1 = kann das nicht; 2 = kann Strafen und Belohnungen selten erfolgreich empfehlen; 3 = kann Strafen und Belohnungen oft erfolgreich empfehlen; 4 = kann Strafen und Belohnungen direkt verhängen
2.2.	PERSSASS	0 = Ich weiß nicht; 1 = kann das nicht; 2 = kann diese Maßnahmen zwar empfehlen, aber selten erfolgreich; 3 = kann diese Maßnahmen mit hoher Erfolgsquote empfehlen; 4 = kann diese Maßnahmen direkt durchführen
2.3.	ABT_AUFG	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Meistens; 4 = Immer
2.4.	BEURTEIL	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Meistens; 4 = Immer
3.1.	VT_IN_AD	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Meistens; 4 = Immer
3.2.	D_IN_AD	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Meistens; 4 = Immer
3.3.	IND_GEM	0 = Ich weiß nicht; 1 = Individuum; 2 = Teil einer Gemeinschaft
3.4.	EINST_GW	0 = Ich weiß nicht; 1 = überflüssig; 2 = nicht immer notwendig; 3 = notwendig
3.5.	SOLIDAR	0 = Ich weiß nicht; 1 = Solidarität ist ein Hirngespinnst; 2 = Ein Einzelner kann wenig ausrichten
3.6.	MITA_MB	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nein, ich wäre nicht bereit; 2 = Ja, ich wäre bereit
3.7.	Fatal	0 = Ich weiß nicht; 1 = falsch; 2 = zum Teil richtig; 3 = richtig
3.8. 1)–16)	ENGAGE01 – ENGAGE16	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Manchmal; 4 = Oft; 5 = Immer
4.1. 1), 3)–5), 9), 10), 12)–14)	IST_VG01, IST_VG03 – IST_VG05, IST_VG09, IST_VG10, IST_VG12–IST_VG14	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Manchmal; 4 = Oft; 5 = Immer
2), 6)–8), 11)	IST_VG02, IST_VG06–IST_VG08, IST_VG11	0 = Ich weiß nicht; 1 = Immer; 2 = Oft; 3 = Manchmal; 4 = Selten; 5 = Nie
15)	IST_KONT	Ich weiß nicht; 1 = Vom VG durchgeführt, ohne daß ich es weiß; 2 = Vom VG durchgeführt, ohne daß ich die Ergebnisse erfahre; 3 = Vom VG durchgeführt, wobei Ergebnisse erläutert werden; 4 = Vom VG und mir gemeinsam durchgeführt; 5 = Anhand bestimmter Kriterien, von mir selbst durchgeführt
16)	IST_KRIT	0 = Ich weiß nicht; 1 = Allein durch Vorgesetzten bestimmt; 2 = Zum größten Teil durch Vorgesetzten bestimmt; 3 = Teils durch meinen VG, teils durch Regeln bestimmt; 4 = Hauptsächlich durch im Betrieb festgelegte Regeln bestimmt; 5 = Allein durch im Betrieb festgelegte Regeln bestimmt
4.2. 1)–3)	KONSQVG1–KONSQVG3	0 = Ich weiß nicht; 1 = ganz bestimmt nicht; 2 = ich glaube nicht; 3 = ja, vielleicht; 4 = ja, auf jeden Fall.

Anhang 2: (Fortsetzung)

Frage	Variablenname	Kodierung
4.3 1), 3)–7), 9), 10), 12)–14)	SOL_VG01, SOL_VG03– SOL_VG07, SOL_VG09, SOL_VG10, SOL_VG12– SOL_VG14	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Manchmal; 4 = Oft; 5 = Immer
4.3 15)	SOL_KONT	0 = Ich weiß nicht; 1 = Vom VG durchgeführt, ohne daß ich es weiß; 2 = Vom VG durchgeführt, ohne daß ich die Ergebnisse erfahre; 3 = Vom VG durchgeführt, Ergebnisse werden erläutert; 4 = Vom VG und mir gemeinsam durchgeführt; 5 = Anhand bestimmter Kriterien, von mir selbst durchgeführt
4.3 16)	SOL_KRIT	0 = Ich weiß nicht; 1 = Allein durch VG bestimmt; 2 = Zum größten Teil durch VG bestimmt; 3 = Teils durch meinen VG, teils durch Regeln bestimmt; 4 = Hauptsächlich durch im Betrieb Regeln bestimmt; 5 = Allein durch im Betrieb festgelegte Regeln bestimmt
5.1 a) 1.	ADJ_MB01	0 = Ich weiß nicht; 1 = unsozial; 2 = sozial
a) 2.	ADJ_MB02	0 = Ich weiß nicht; 1 = konservativ; 2 = fortschrittlich
a) 3.	ADJ_MB03	0 = Ich weiß nicht; 1 = überflüssig; 2 = notwendig
a) 4.	ADJ_MB04	0 = Ich weiß nicht; 1 = schädlich; 2 = gewinnbringend
a) 5.	ADJ_MB05	0 = Ich weiß nicht; 1 = unklar; 2 = klar geregelt
a) 6.	ADJ_MB06	0 = Ich weiß nicht; 1 = undemokratisch; 2 = demokratisch
b)	POL_KOLL.	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Manchmal; 4 = Oft; 5 = Sehr oft
c)	MB_KOLL	0 = Ich weiß nicht; 1 = Nie; 2 = Selten; 3 = Manchmal; 4 = Oft; 5 = Sehr oft
d)	LEGIT_MB	1 = Demokratie darf nicht am Werkstor enden; 2 = Fabriken gehören den Unternehmern
e)	MB_WARUM	0 = Ich weiß nicht; 1 = Mitsprache soll auf dem kalten Wege den Sozialismus einführen; 2 = Mitsprache soll AN vor Willkürmaßnahmen der Unternehmer schützen; 3 = Mitsprache soll Gleichberechtigung von ANn & AGn herstellen; 4 = Mitsprache soll die Kluft zwischen ANn & AGn verringern
5.2 1)–8)	KONSQMB1– KONSQMB8	0 = Ich weiß nicht; 1 = ganz bestimmt nicht; 2 = ich glaube nicht; 3 = ja, vielleicht; 4 = ja, auf jeden Fall
5.3 1)–16)	RECHT01 – RECHT16	0 = Ich weiß nicht; 1 = Kein Informationsrecht; 2 = Informationsrecht; 3 = Konsultationsrecht; 4 = Zustimmungsrecht; 5 = Zustimmungs- & Vorschlagsrecht
5.4 a) 1)–16)	SOL_MB01 – SOL_MB16	0 = Ich weiß nicht; 1 = Kein Informationsrecht; 2 = Informationsrecht; 3 = Konsultationsrecht; 4 = Zustimmungsrecht; 5 = Zustimmungs- & Vorschlagsrecht
b)	REGELGMB	0 = Ich weiß nicht; 1 = gesetzlich geregelt; 2 = tarifvertraglich geregelt; 3 = durch Betriebsvereinbarungen geregelt; 4 = individuell zwischen ANn & Vorgesetzten geregelt; 5 = durch den Unternehmer festgelegt; 6 = gar nicht geregelt
6.1.	ALTER	Alter
6.2.	GESCHL	1 = männlich; 2 = weiblich
6.3.	SCHULE	1 = Kein Schulabschluß; 2 = Volks- bzw. Hauptschule; 3 = Mittel- bzw. Realschule; 4 = Abitur; 5 = Weiterführende Ausbildung ohne Uni; 6 = Universität/Fachhochschule
6.4.	NATION	1 = deutsch; 2 = französisch; 3 = schwedisch; 4 = türkisch; 5 = britisch; 6 = spanisch; 7 = italienisch; 8 = US-amerikanisch; 9 = kroatisch; 10 = griechisch; 11 = portugiesisch; 12 = serbisch; 13 = tunesisch; 14 = albanisch; 15 = schweizerisch; 16 = andorrianisch
6.5.	INT NAT	Aufenthaltsdauer im Land
6.6.	HIERARCH	1 = Geschäftsführung; 2 = Untergebenen haben ihrerseits Untergebene; 3 = Untergebenen haben keine Untergebene; 4 = Keine Untergebene
6.7.	MG GEWER	0 = nein; 1 = ja
6.8.	MG GREM	0 = nein; 1 = ja
6.9.	ANZ_FIRM	Anzahl der Firmen bei denen der AN beschäftigt war
	FIRMA	1 = Textar–Leverkusen (BRD); 2 = Textar–France (Frankreich); 3 = Svenska–Bromsband (Schweden); 4 = Kale Balata (Türkei); 5 = Mintex Don Ltd. (GB); 6 = Textar Espana (Spanien); 7 = Gamma (Italien); 8 = Textar (USA).

Anhang 3: Reliabilitätskoeffizienten (Tau-B) und geschätzte Stabilität der „wahren Werte“

	N	Sig.	$\rho(X_1;X_2)$	N	Sig.	$\rho(X_2;X_3)$	N	Sig.	$\rho(X_1;X_3)$	$\rho(\tau_1;\tau_2)^*$	$\rho(\tau_2;\tau_3)^*$
ABT_AUFG	7	0,01	1,00	7	0,07	0,75	7	0,07	0,75	1,00	0,75
ARBEIT01	7	0,03	0,83	7	0,03	0,83	7	0,11	0,60	0,72	0,72
ARBEIT02	7	0,03	0,78	7	0,01	1,00	7	0,03	0,78	0,78	1,00
ARBEIT03	7	0,11	0,60	7	0,27	0,41	7	0,03	0,83	2,00	1,38
ARBEIT04	6	0,46	0,30	6	0,18	0,55	7	0,06	0,70	1,28	2,32
ARBEIT05	7	0,02	0,88	7	0,02	0,87	7	0,03	0,80	0,92	0,92
ARBEIT06	7	0,03	0,83	7	0,01	0,91	7	0,03	0,81	0,90	0,98
ARBEIT07	7	0,36	0,35	7	0,36	0,35	7	0,01	1,00	2,90	2,90
ARBEIT08	7	0,06	0,69	7	0,02	0,88	7	0,02	0,88	1,00	1,27
ARBEIT09	7	0,05	0,73	7	0,02	0,85	7	0,02	0,85	1,00	1,16
ARBEIT10	7	0,02	0,85	7	0,05	0,71	7	0,01	0,91	1,29	1,08
ARBEIT11	7	/	/	7	/	/	7	0,11	0,65	/	/
ARBEIT12	7	0,01	0,93	7	0,13	0,59	7	0,20	0,51	0,86	0,55
ARBEIT13	7	0,02	0,85	7	0,02	0,85	7	0,01	1,00	1,18	1,18
ARBEIT14	7	0,01	1,00	7	0,01	0,88	7	0,01	0,88	1,00	0,88
ARBEIT15	7	0,01	1,00	7	0,02	0,90	7	0,02	0,90	1,00	0,90
ARBEIT16	7	/	/	7	/	/	7	0,11	0,65	/	/
BEURTEIL	7	0,02	0,87	7	0,01	1,00	7	0,02	0,87	0,87	1,00
D_IN_AD	7	0,46	0,30	7	0,01	1,00	7	0,46	0,30	0,30	1,00
EINST_GW	7	0,07	0,73	7	0,01	1,00	7	0,07	0,73	0,73	1,00
ENGAGE01	7	0,01	1,00	7	0,03	0,83	7	0,03	0,83	1,00	0,83
ENGAGE02	7	0,03	0,81	7	0,03	0,81	7	0,01	1,00	1,24	1,24
ENGAGE03	6	0,03	0,91	6	0,01	1,00	6	0,03	0,91	0,91	1,00
ENGAGE04	7	0,40	0,32	7	0,23	0,45	7	0,03	0,81	1,77	2,50
ENGAGE05	7	0,10	0,57	6	0,06	0,92	6	0,02	0,75	0,82	1,32
ENGAGE06	7	0,04	0,72	7	0,01	0,92	7	0,11	0,54	0,59	0,75
ENGAGE07	7	0,31	0,37	7	0,02	0,89	7	0,36	0,34	0,38	0,93
ENGAGE08	7	0,28	0,39	7	0,06	0,71	7	1,00	0,00	0,00	0,00
ENGAGE09	7	0,42	0,28	7	0,11	0,56	7	0,18	0,47	0,85	1,69
ENGAGE10	7	0,02	0,90	7	0,01	1,00	7	0,02	0,90	0,90	1,00
ENGAGE11	7	0,05	0,71	7	0,01	0,88	7	0,02	0,82	0,93	1,17
ENGAGE12	5	/	/	6	0,03	0,94	5	/	/	/	/
ENGAGE13	7	0,01	0,94	7	0,01	0,97	7	0,01	0,97	1,00	1,03
ENGAGE14	7	0,13	0,55	7	0,02	0,88	7	0,40	0,30	0,35	0,56
ENGAGE15	7	0,03	0,76	7	0,11	0,56	7	0,33	0,33	0,60	0,44
ENGAGE16	7	0,14	0,54	7	0,01	1,00	7	0,14	0,54	0,54	1,00
FATAL	7	0,07	0,75	7	0,18	0,55	7	0,07	0,73	1,33	0,97
HIERARCH	7	0,01	1,00	7	0,01	1,00	7	0,01	1,00	1,00	1,00
IND_GEM	7	0,14	1,00	7	0,14	1,00	7	0,14	1,00	1,00	1,00
IST_VG01	7	0,01	0,92	7	0,00	1,00	7	0,01	0,92	0,92	1,00
IST_VG02	7	0,01	1,00	7	0,03	0,85	7	0,03	0,85	1,00	0,85
IST_VG03	6	0,01	1,00	5	0,46	1,00	5	0,46	1,00	1,00	1,00
IST_VG04	6	0,32	0,45	6	0,32	0,45	6	0,03	1,00	2,24	2,24
IST_VG05	7	0,00	1,00	7	0,00	1,00	7	0,00	1,00	1,00	1,00
IST_VG06	7	0,58	0,20	7	0,73	0,13	7	0,01	0,88	7,00	4,38
IST_VG07	7	0,23	0,44	6	0,02	0,88	6	0,51	0,26	0,30	0,60
IST_VG08	7	0,10	0,63	7	0,05	0,74	7	0,03	0,85	1,15	1,34
IST_VG09	7	0,37	0,32	7	0,11	0,59	7	0,03	0,81	1,38	2,49
IST_VG10	7	0,02	0,82	7	0,00	1,00	7	0,02	0,82	0,82	1,00

Anhang 3: Reliabilitätskoeffizienten (Tau-B) und geschätzte Stabilität der „wahren Werte“ (Fortsetzung)

	N	Sig.	$\rho(X_1;X_2)$	N	Sig.	$\rho(X_2;X_3)$	N	Sig.	$\rho(X_1;X_3)$	$\rho(\tau_1;\tau_2)^a$	$\rho(\tau_2;\tau_3)^a$
IST_VG11	7	0,06	0,67	7	0,03	0,80	7	0,03	0,78	0,97	1,17
IST_VG12	7	0,11	0,60	7	0,03	0,80	7	0,45	0,29	0,36	0,48
IST_VG13	7	0,11	0,56	7	0,01	0,86	7	0,03	0,76	0,88	1,36
IST_VG14	7	0,01	1,00	7	0,11	0,65	7	0,11	0,65	1,00	0,65
KONSQMB1	7	0,34	0,36	7	0,01	1,00	7	0,34	0,36	0,36	1,00
KONSQMB2	7	0,10	0,63	7	0,05	0,74	7	0,03	0,85	1,15	1,34
KONSQMB3	7	0,01	1,00	7	0,02	0,93	7	0,02	0,93	1,00	0,93
KONSQMB4	7	0,01	1,00	7	0,01	1,00	7	0,01	1,00	1,00	1,00
KONSQMB5	7	0,02	0,90	7	0,30	0,39	7	0,59	0,20	0,52	0,22
KONSQMB6	7	0,01	0,91	7	0,00	1,00	7	0,01	0,91	0,91	1,00
KONSQMB7	7	0,06	-0,74	7	0,06	0,74	7	0,01	-1,00	-1,35	1,35
KONSQMB8	7	0,01	0,91	7	0,15	0,52	7	0,10	0,59	1,13	0,65
KONSQVG1	7	0,01	1,00	7	0,01	1,00	7	0,01	1,00	1,00	1,00
KONSQVG2	7	0,07	0,73	7	0,07	0,75	7	0,18	0,55	0,73	0,75
KONSQVG3	7	0,25	0,47	7	0,07	0,73	7	0,11	0,65	0,88	1,37
MB_KOLL	7	0,25	0,45	7	0,08	0,69	7	0,04	0,76	1,09	1,70
PERSMASS	6	0,03	1,00	5	0,05	1,00	5	0,05	1,00	1,00	1,00
POL_KOLL	7	0,01	1,00	7	0,09	0,65	7	0,09	0,65	1,00	0,65
RECHT01	7	0,02	0,87	7	0,03	0,83	7	0,04	0,77	0,94	0,89
RECHT02	7	0,16	0,50	7	0,15	0,52	7	0,01	0,97	1,86	1,93
RECHT03	7	0,00	0,97	7	0,09	0,59	7	0,12	0,55	0,92	0,56
RECHT04	7	0,01	0,84	7	0,02	0,83	7	0,05	0,67	0,80	0,79
RECHT05	7	0,00	1,00	6	0,14	0,59	6	0,14	0,59	1,00	0,59
RECHT06	6	0,02	0,88	7	0,11	0,56	6	0,16	0,54	0,96	0,61
RECHT07	7	0,01	0,86	7	0,01	0,95	7	0,04	0,70	0,74	0,82
RECHT08	7	0,49	0,25	7	0,04	0,73	7	0,87	0,06	0,08	0,24
RECHT09	7	0,02	0,85	6	0,05	0,78	6	0,02	0,88	1,12	1,04
RECHT10	7	0,01	0,97	7	0,01	1,00	7	0,01	0,97	0,97	1,00
RECHT11	7	0,01	0,94	7	0,01	1,00	7	0,01	0,94	0,94	1,00
RECHT12	7	0,04	0,73	7	0,02	0,88	7	0,09	0,61	0,69	0,83
RECHT13	6	0,05	0,80	6	0,05	0,80	6	0,37	0,36	0,45	0,45
RECHT14	6	0,06	0,74	7	0,01	0,97	6	0,06	0,74	0,77	1,00
RECHT15	7	0,01	0,95	6	0,01	0,96	6	0,02	0,88	0,91	0,93
RECHT16	5	0,05	1,00	5	0,05	1,00	6	0,05	0,85	0,85	0,85
SOL_MB01	7	0,02	0,82	7	0,02	0,80	7	0,01	0,91	1,13	1,11
SOL_MB02	7	0,01	0,86	7	0,01	0,92	7	0,01	0,94	1,03	1,10
SOL_MB03	7	0,01	0,86	7	0,03	0,74	7	0,05	0,67	0,90	0,78
SOL_MB04	7	0,08	0,61	7	0,11	0,56	7	0,01	0,88	1,59	1,44
SOL_MB05	7	0,01	0,91	6	0,01	1,00	6	0,02	0,88	0,88	0,96
SOL_MB06	7	0,15	0,50	7	0,01	0,95	7	0,26	0,39	0,41	0,78
SOL_MB07	7	0,01	0,91	7	0,01	0,92	7	0,01	0,95	1,03	1,03
SOL_MB08	7	0,04	0,77	7	0,03	0,78	7	0,03	0,85	1,09	1,10
SOL_MB09	7	0,02	0,82	7	0,00	1,00	7	0,02	0,82	0,82	1,00
SOL_MB10	7	0,03	0,78	7	0,00	1,00	7	0,03	0,78	0,78	1,00
SOL_MB11	7	0,01	0,92	7	0,03	0,76	7	0,05	0,71	0,93	0,77
SOL_MB12	7	0,03	0,81	7	0,01	1,00	7	0,03	0,81	0,81	1,00
SOL_MB13	6	0,09	0,70	6	0,02	0,92	6	0,16	0,55	0,60	0,79
SOL_MB14	7	0,02	0,84	7	0,01	0,94	7	0,03	0,83	0,88	0,98

Anhang 3: Reliabilitätskoeffizienten (Tau-B) und geschätzte Stabilität der „wahren Werte“ (Fortsetzung)

	N	Sig.	$\rho(X_1; X_2)$	N	Sig.	$\rho(X_2; X_3)$	N	Sig.	$\rho(X_1; X_3)$	$\rho(\tau_1; \tau_2)^*$	$\rho(\tau_2; \tau_3)^*$
SOL_MB15	7	0,01	0,89	7	0,03	0,76	7	0,09	0,61	0,80	0,68
SOL_MB16	5	0,03	1,00	5	0,35	0,43	6	0,13	0,61	1,42	0,61
SOL_VG01	7	0,06	0,71	7	0,03	0,83	7	0,27	0,41	0,50	0,58
SOL_VG02	7	0,05	0,76	7	0,01	0,93	7	0,03	0,85	0,91	1,11
SOL_VG03	7	0,08	0,69	7	0,27	0,41	7	0,13	0,60	1,44	0,86
SOL_VG04	7	0,27	0,41	7	0,27	0,41	7	0,11	0,60	1,45	1,45
SOL_VG05	7	0,02	0,95	7	0,11	0,65	7	0,06	0,74	1,14	0,77
SOL_VG06	7	0,30	0,39	7	0,03	0,81	7	0,14	0,55	0,69	1,42
SOL_VG07	6	0,09	0,67	6	0,40	0,33	6	0,37	0,36	1,09	0,54
SOL_VG08	7	/	/	7	/	/	7	/	/	/	/
SOL_VG09	7	0,40	0,33	7	0,03	0,85	7	1,00	0,00	0,00	0,00
SOL_VG10	7	0,07	0,73	7	0,01	1,00	7	0,07	0,73	0,73	1,00
SOL_VG11	7	0,01	1,00	7	0,01	1,00	7	0,01	1,00	1,00	1,00
SOL_VG12	7	0,03	0,83	7	0,09	0,65	7	0,05	0,76	1,16	0,92
SOL_VG13	7	/	/	7	/	/	7	0,01	1,00	/	/
SOL_VG14	7	/	/	7	/	/	7	/	/	/	/
SOLIDAR	7	0,07	0,73	7	0,01	1,00	7	0,07	0,73	0,73	1,00
STRAFEN	7	0,05	0,76	7	0,07	0,73	7	0,02	0,93	1,27	1,22
VT_IN_AD	7	0,01	1,00	6	0,03	1,00	6	0,03	1,00	1,00	1,00

Eigene Berechnung.

**Anhang 4: F-Werte für Erwartungen an Mitsprache in unterschiedlichen
Angelegenheiten bezüglich einzelner Clusterlösungen**

Anzahl der Cluster	Gruppe	F-Werte			Anteil der F-Werte größer als Eins	Anteil der durch eine Diskriminanzanalyse korrekt klassifizierten Personen
		Ökonomisches	Soziales	Personelles		
2	1	1,65	1,27	0,68	33,33%	86,00%
	2	0,52	0,79	0,36		
3	1	0,27	0,31	0,97	11,11%	93,00%
	2	0,52	0,79	0,36		
	3	0,71	1,34	0,29		
4	1	1,32	1,17	1,08	33,33%	29,83%
	2	0,80	0,96	0,82		
	3	0,97	0,89	1,05		
	4	0,91	0,69	0,97		
5	1	0,27	0,31	0,97	0,00%	93,19%
	2	0,42	0,38	0,24		
	3	0,69	0,70	0,14		
	4	0,64	0,54	0,60		
	5	0,66	0,28	0,41		
6	1	0,27	0,31	0,97	0,00%	94,11%
	2	0,24	0,21	0,09		
	3	0,69	0,70	0,14		
	4	0,67	0,19	0,08		
	5	0,64	0,54	0,60		
	6	0,66	0,28	0,41		
7	1	0,20	0,24	0,06	0,00%	94,48%
	2	0,24	0,21	0,09		
	3	0,69	0,70	0,14		
	4	0,67	0,19	0,08		
	5	0,64	0,54	0,60		
	6	0,66	0,28	0,41		
	7	0,31	0,32	0,63		
8	1	0,20	0,24	0,06	0,00%	95,76%
	2	0,24	0,21	0,09		
	3	0,69	0,70	0,14		
	4	0,67	0,19	0,08		
	5	0,80	0,33	0,58		
	6	0,66	0,28	0,41		
	7	0,31	0,32	0,63		
	8	0,34	0,15	0,13		

Eigene Berechnungen.

Anhang 5: Ergebnisse der Diskriminanzanalyse getrennt nach Einzelstichproben

Variable	Wilks' Lambda	F-Wert	Sign. [%]	Standardisierte Diskriminanzkoeffizienten					Σ gew. Diskr.-koeff.
				Fkt. 1	Fkt. 2	Fkt. 3	Fkt. 4	Fkt. 5	
Deutschland									
Rechtseinsch.: Ök.-Strukturelles	0,69	9,26	0,00%	1,00	-0,34				0,77
Rechtseinschätzung: Soziales	0,79	5,56	0,01%	0,00	1,06				0,38
Relativer Eigenwertanteil:				0,64	0,36				
Frankreich									
Rechtseinsch.: Ök.-Strukturelles	0,68	8,27	0,00%	1,01	0,16	-0,17			0,62
Rechtseinsch.: Soziales	0,76	5,57	0,02%	-0,29	0,99	0,01			0,48
Rechtseinsch.: Personelles	0,88	2,44	4,03%	0,32	0,28	0,95			0,39
Relativer Eigenwertanteil:				0,55	0,32	0,13			
Schweden									
Stellung in der Hierarchie	0,76	3,40	0,96%	0,85	-0,40	0,42	0,53		0,69
Arbeitsbedingungen: Anti-Streß	0,85	1,98	9,57%	0,45	0,48	0,91	-0,04		0,48
Rechtseinsch.: Ök.-Strukturelles	0,66	5,56	0,03%	-0,71	-0,61	0,41	0,05		0,65
Rechtseinsch.: Personelles	0,77	3,21	1,30%	-0,51	0,59	0,00	0,70		0,49
Relativer Eigenwertanteil:				0,64	0,26	0,08	0,02		
Türkei									
Arbeitsbedingungen: Somatik	0,86	2,97	2,50%	1,00					1,00
Relativer Eigenwertanteil:				1,00					
Großbritannien									
Vorgesetztenverhalten: Pers. Nähe	0,77	3,17	1,39%	-0,76	0,59	0,46			0,66
Rechtseinsch.: Soziales	0,82	2,36	5,21%	0,31	0,55	-0,82			0,48
Rechtseinsch.: Personelles	0,73	4,02	0,36%	0,91	0,36	0,37			0,67
Relativer Eigenwertanteil:				0,55	0,23	0,22			
Spanien									
Konsequenz für AG-AN-Bez. durch Mitsprache	0,86	2,27	5,66%	-0,56	0,32	0,09	0,86		0,49
Rechtseinsch.: Ök.-Strukturelles	0,78	4,02	0,29%	0,56	0,51	0,68	0,27		0,56
Rechtseinsch.: Soziales	0,73	5,21	0,04%	0,80	-0,68	-0,04	0,30		0,73
Rechtseinsch.: Personelles	0,78	4,05	0,28%	0,61	0,57	-0,59	0,21		0,60
Relativer Eigenwertanteil:				0,76	0,19	0,05	0,00		
Italien									
Arbeitsbed.: Soziale Kontakte	0,54	5,19	0,14%	0,70	0,58	-0,34	-0,32		0,60
Gew. VG-Verhalten: Teamorientiert	0,81	1,42	24,5%	-0,47	0,72	-0,37	0,62		0,52
Rechtseinsch.: Ök.-Strukturelles	0,69	2,79	3,39%	-0,68	0,81	0,44	-0,27		0,66
Rechtseinschätzung: Personelles	0,65	3,41	1,43%	0,89	-0,11	0,55	0,45		0,67
Relativer Eigenwertanteil:				0,64	0,22	0,11	0,03		
USA									
Arbeitsbedingungen: Aufgabenvielfalt	0,38	6,15	0,15%	1,16	-0,45	-0,43	0,42	0,09	0,77
Engagementbereitschaft: Personelles	0,73	1,41	26,4%	1,29	0,27	0,21	-0,16	0,81	0,71
Gew. VG-Verhalten: Teamorientiert	0,55	3,16	3,05%	-1,08	0,07	0,00	0,48	0,49	0,54
Gew. VG-Verhalten: Pers. Nähe	0,40	5,76	0,21%	-0,06	-0,73	0,64	0,05	-0,19	0,37
Rechtseinsch.: Ök.-Strukturelles	0,50	3,79	1,50%	0,48	0,78	0,09	0,21	-0,31	0,50
Rechtseinsch.: Personelles	0,54	3,19	2,94%	1,01	0,27	0,95	0,33	0,12	0,71
Relativer Eigenwertanteil:				0,46	0,34	0,15	0,06	0,00	

Eigene Berechnungen.

8 Literaturverzeichnis

- Aaron, B. u. a. (Hrsg.): 15 Years of Labour Law and Social Security, Deventer 1986.
- ABI Nr. L 254/94 vom 30.09.1994: Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vom 22.09.1994.
- Abrahamson, B.: Bureaucracy or Participation, London 1977.
- Academy of Management Journal, diverse Jahrgänge.
- Adamy, W., Steffen, J.: Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Opladen 1985.
- Administrative Science Quarterly (ASQ), diverse Jahrgänge.
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service: Code of Practice 2: Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining Purpose, 1977.
- Albrecht, G. u. a. (Hrsg.): Soziologie, Opladen 1973.
- Alf, S. G., Penth, B., Tralst, H.: Italien: Arbeitsorganisation und Gewerkschaftsstrategie, in: Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): Arbeitspolitische Reformen in Industriestaaten. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1983, S. 161–204.
- Alf, S. G.: „Artikulierte Tarifpolitik“ in Italien, in: Kühne, P. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit, Berlin 1982, S. 145–155.
- Allerbeck, M., Neuberger, O.: Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“, Bern, Stuttgart und Wien 1978.
- Amadiou, J.-F.: Vers un syndicalisme d'entreprise: d'une définition de l'entreprise à celle du syndicalisme, in: CNRS (Hrsg.): Sociologie du Travail, No. 3/1986, S. 237–250.
- Ambrosini, M.: L'evoluzione della cultura del conflitto industriale. Alcuni risultati di una ricerca empirica, in: Studi di Sociologia, Vol. 24, No. 1/1986 (Jan.–Mar.), S. 100–115.
- American Sociological Review, diverse Jahrgänge.
- Ammassari, G.-P.: Sindacato e nuove relazioni industriali, in: Sociologia del Lavoro, No. 26–27/1986, S. 263–279.
- Anger, H.: Befragung und Erhebung, in: Graumann, C. F. (Hrsg.): Sozialpsychologie, Band 1: Theorie und Methoden, Handbuch der Psychologie, Band 7, Göttingen 1969, S. 567–619.
- Aoki, T.: Zur Übersetzbarkeit von Kultur (Übersetzt von Shimada, S.), in: Matthes, J. (Hrsg.): Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs, Göttingen 1992, S. 49–67.
- Arminger, G., Clogg, C. C. und Sobel, M. E. (Hrsg.): Handbook of Statistical Modeling for the Social and Behavioral Sciences, London, New York 1995.
- Arnold, H. J.: Empirische Führungsforschung, Methoden der, in: Kieser, A., Reber, G. und Wunderer, R. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 10: Handwörterbuch der Führung, Stuttgart 1987, Sp. 183–200.

- Auer, P., Engell, C.: Großbritannien: Reformdefizite durch betrieblichen Antagonismus, in: Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): Arbeitspolitische Reformen in Industriestaaten. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1983, S. 93–118.
- Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): Arbeitspolitische Reformen in Industriestaaten. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1983.
- Auer, P., Riegler, C. H.: The Swedish Version of Group Work – The Future Model of Work Organization in the Engineering Sector, in: Economic and Industrial Democracy, Vol. 11/1990, S. 291–299.
- Auer, P.: Schweden: Arbeitspolitische Reformen in der Krise der Sozialpartnerschaft, in: Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): Arbeitspolitische Reformen in Industriestaaten. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1983, S. 54–92.
- Backhaus, K. u. a.: Multivariate Analysemethoden, 7. Aufl., Berlin u. a. 1994.
- Backhaus, S., Weiber, R.: Entwicklung einer Marketing-Konzeption mit SPSS/PC, Berlin u. a. 1989.
- Baetge, J. u. a. (Hrsg.): Vahlens Kompendium der Betriebswirtschaftslehre, Band 1, München 1984.
- Baglioni, G.: An Italian Mosaic: Collective Bargaining Patterns in the 1980s, in: International Labour Review, Vol. 130, No. 1/1991, S. 81–93.
- Baglioni, G.: Le relazioni industriali oggi in Italia, in: Sociologia del Lavoro, No. 35–36/1988–1989, S. 377–385.
- Bamberg, G., Baur, F.: Statistik, München, Wien 1985.
- Bartölke, K., Flechsenberger, D.: Correlates of Different Degrees of Influence of Works Councils in Plants in the Federal Republic of Germany, Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der BUGH Wuppertal Nr. 84, Wuppertal 1985.
- Bartölke, K., Wächter, H.: Mitbestimmung und betriebswirtschaftliche Organisations-theorie in: Koubek, N., Küller, H.-D., Scheibe-Lange, I. (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Probleme der Mitbestimmung, Köln 1980, S. 19–34.
- Bartölke, K.: Mitbestimmung, Führung bei, in: Kieser, A., Reber, G. und Wunderer, R. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 10: Handwörterbuch der Führung, Stuttgart 1987, Sp. 1461–1472.
- Bartsch, R.: Sprachnormen. Theorie und Praxis, Tübingen 1985.
- Bastine, R.: FDE-Fragebogen zur direktiven Einstellung, Göttingen 1971.
- Batstone, E., Borastone, I. und Frenkel, S.: Shop Stewards in Action. The Organization of Workplace Conflict and Accommodation, Oxford 1977.
- Bauer, F.: Datenanalyse mit SPSS, Berlin, Heidelberg und New York 1986.
- BBA-Friction (Hrsg.): The Fascination of Friction, o. O. o. J.
- BBA Group PLC (Hrsg.): Partners in Progress, diverse Jahrgänge.
- Bean, R.: International Comparisons in the Study of Industrial Relations, in: Employee Relations Vol. 9, Nr. 6/1987, S. 3–7.
- Bechtle, G.: Gewerkschaftliche Institutionalisierung betrieblicher Basisorgane – Entstehung und Funktion der Delegiertenräte in Italien, in: Kühne, P. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit, Berlin 1982, S. 88–93.

- Bendix, R., Lipset, S. M.: Die vergleichende Analyse historischer Wandlungen, in: Zapf, W. (Hrsg.): Theorien des sozialen Wandels, Köln 1969, S. 177–187.
- Benninghaus, H.: Substantielle Komplexität der Arbeit als zentrale Dimension der Jobstruktur, in: Zeitschrift für Soziologie, No. 16/1987, S. 334–352.
- Benninghaus, H.: Zur Dimensionalität und Kombination von Tätigkeitsmerkmalen, Köln 1978.
- Berger, G., Weitbrecht, H.: Zur Geschichte der Arbeitsbeziehungen – Deutschland, Österreich, Schweiz, in: Endruweit, G. u. a. (Hrsg.): Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Berlin, New York 1985.
- Bergs, S.: Optimalität bei Cluster-Analysen, Münster 1981.
- Bernoux, P.: Entwicklungsphasen der französischen Managementpolitik und Partizipation, in: Kießler, L. (Hrsg.): Modernisierung der Arbeitsbeziehungen: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen und französischen Betrieben, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 65–82.
- Bernoux, P.: Les innovations des entreprises en France. Raison des succès et/ou échec, in: Seul, O. (Hrsg.): Participation par délégation et participation directe des salariés l'entreprise. Aspects juridiques et socio-économiques de la modernisation des relations industrielles en Allemagne, en France et dans d'autres pays de l'Union Européenne, Paris 1994, S. 273–284.
- Bernstein, P.: Workplace Democratization – it's internal dynamics, Kent, Ohio 1976.
- Berting, J.: Why Compare in International Research? Theoretical and Practical Limitations of International Research, in: Niessen, M., Peschar, J. (Hrsg.): International Comparative Research. Problems and Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe, Oxford 1982, S. 5–16.
- Beutler, E. (Hrsg.): Johann Wolfgang Goethe. Gedenkausgabe der Werke, Briefe und Gespräche, Band 5, Zürich 1949.
- Biervert, B.: Der internationale Vergleich, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 2: Untersuchungsformen, München, Wien 1975, S. 113–130.
- Bilden, H.: Geschlechtsspezifische Sozialisation, in: Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, Basel 1991, S. 279–301.
- Bisegna, F.: Europäische Informations-, Konsultations- und Mitwirkungsgremien in grenzüberschreitenden Unternehmen, in: Gester, H., Koubek, N. und Wiedemeyer G. R. (Hrsg.): Unternehmensverfassung und Mitbestimmung in Europa, Wiesbaden 1991, S. 225–227.
- Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln 1993.
- Blain, A. N. J., Gennard, J.: Industrial relations theory, a critical review, in: British Journal of Industrial Relations, 1970, S. 389–407.
- Blanc Jouvan, X.: La négociation d'entreprise en droit comparé, in: Droit Social 1982, S. 718–728.
- Blanchflower, D. G., Freeman, R. B.: Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries, in: Industrial Relations (IDR), Vol. 31, No. 1/1992, S. 56–79.
- Bleicher, K., Meyer, E.: Führung in der Unternehmung. Formen und Modelle, Reinbek bei Hamburg 1976.

- Bleicher, K.: Leitungssystemen, Vergleich von, in: Macharzina, K., Welge, M. K. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 12: Handwörterbuch Export und internationale Unternehmung, Stuttgart 1989, Sp. 1288–1302.
- Bleicher, K.: Unternehmungsentwicklung und organisatorische Gestaltung, Stuttgart, New York 1979.
- Blume, O., Duvernell, H. und Potthoff, E.: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen 1962.
- Boivin, J.: Les Relations Industrielles, une pratique, une discipline, in: Relations Industrielles 1987, S. 179–196.
- Bomers, G. B. J.: Multinational Corporations and Industrial Relations, Assen, Amsterdam 1976.
- Bortz, J., Lienert, G. A. und Boehnke, K.: Verteilungsfreie Methoden in der Biostatistik, Berlin u. a. 1990.
- Bortz, J.: Statistik für Sozialwissenschaftler, 3. Aufl., Berlin u. a. 1989.
- Borzeix, A.: Das direkte und kollektive Mitspracherecht der Arbeitnehmer im Betrieb: Zwischen Gesetz und Praxis, in: Kibler, L. (Hrsg.): Industrielle Demokratie in Frankreich: Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis, Frankfurt/Main, New York 1985, S. 91–114.
- Borzeix, A.: Le droit d'expression des travailleurs: un point de vue syndical, in: Revue Française des Affaires Sociales, No. 2/1986, S. 107–126.
- Bosch, G., Lallement, M.: La négociation collective sur le temps de travail en France et en Allemagne, in: Travail et Emploi, No. 49/1991, S. 31–45.
- Breaugh, A. J.: The Measurement of Work Autonomy, in: Human Relations, Vol. 38, No. 6/1985, S. 551–570.
- Breit, E.: Soziale Grundrechte in Europa rechtsverbindlich gestalten, in: Die Mitbestimmung, Nr. 5/6 1989, S. 287–289.
- Brettschneider, F., Ahlstich, K. und Zügel, B.: Materialien zu Gesellschaft, Wirtschaft und Politik in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, in: Gabriel, O. W. (Hrsg.): Die EG-Staaten im Vergleich. Strukturen, Prozesse, Politikinhalt, Bonn 1992, S. 433–626.
- Brislin, R. W.: Translation and Content Analysis of Oral and Written Materials, in: Triandis, H. C., Berry, J. W. (Hrsg.): Handbook of Cross-cultural Psychology, Teil 2: Methodology, 2. Aufl., Boston 1980, S. 389–444.
- British Journal of Industrial Relations, diverse Jahrgänge.
- Brody, D.: Labor history, industrial relations and the crises of american labor, in: Industrial and Labor Relations Review, Oktober 1989, S. 7–18.
- Brown, E. D., Sechrest, L.: Experiments in Cross-Cultural Research, in: Triandis, H. C., Berry, J. W. (Hrsg.): Handbook of Cross-cultural Psychology, Teil 2: Methodology, 2. Aufl., Boston 1980, S. 297–318.
- Brown, W., Ebsworth, R. und Terry, M.: Factors Shaping Shop Steward Organisation in Britain, in: British Journal of Industrial Relations, 1978, S. 139–159.
- Brown, W.: The Changing Contours of British Industrial Relations, Oxford 1981.
- Bruggemann, A.: Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen Arbeitszufriedenheit, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, No. 30/1976, S. 75–82.
- Brunet, J.: Le Rapport Auroux. Le point de vue des PME, in: Droit Social 1982, S. 261–266.

- Budäus, D.: Entscheidungsprozeß und Mitbestimmung, Wiesbaden 1975.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Mitbestimmung, Bonn 1983.
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Übersicht über das Recht der Arbeit, 3. Aufl., Bonn 1989.
- Bundeszentrale für politische Bildung: Schlaglichter der Weltgeschichte, Bonn 1994.
- Burgess, P.: Großbritannien, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln 1993, S. 153–180.
- Caire, G.: Des relations industrielles comme objet théorique, in: CNRS (Hrsg.): Sociologie du Travail No. 13, Paris 1991, S. 375–401.
- Caire, G.: Le droit d'expression directe des salariés en France sur leurs conditions de travail: Bilan économique et sociologique d'une loi, in: Seul, O. (Hrsg.): Participation par délégation et participation directe des salariés dans l'entreprise. Aspects juridiques et socio-économiques de la modernisation des relations industrielles en Allemagne, en France et dans d'autres pays de l'Union Européenne, Paris 1994, S. 77–102.
- Calvino, I.: Die unsichtbaren Städte, 2. Aufl., München 1985.
- Campbell, D. T., Werner, O.: Translating, Working Through Interpreters, and the Problem of Decentering, in: Cohen, R., Naroll, R. (Hrsg.): A Handbook of Method in Cultural Anthropology, New York, London 1979, S. 398–420.
- Campbell, J. P.: Psychometric Theory, in: Dunnette, M. D. (Hrsg.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology, New York u. a. 1983, S. 185–222.
- Cantat, M.: La genèse des lois Auroux, in: Revue Française de Gestion, Mars–Avril 1983, S. 5–12.
- Castens, T.: Anpassungsfähiger Eurottimismo? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Italien, in: Deppe, F., Weinert, K.–P. (Hrsg.): Binnenmarkt '92. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, Hamburg 1991, S. 149–185.
- Cella, G.–P.: Trasformazioni sociali e nuove forme di regolazione nelle relazioni industriali, in: Sociologia del Lavoro, No. 24/1985, S. 21–26.
- Chamberlain, N.: Collective bargaining, New York 1957.
- Child, J.: The Business Enterprise in Modern Industrial Societies, London 1969.
- Cleff, T.: Industrielle Beziehungen aus Sicht deutscher und französischer Arbeitnehmer, in: Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management No. 4/1994, S. 385–406.
- Cleff, T.: Kultur als Determinante für Regelungen der Arbeitnehmermitsprache. Ein deutsch–französischer Vergleich, Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der BUGH Wuppertal Nr. 165, Wuppertal 1993.
- Clément, J.–P.: La participation dans l'entreprise, Paris 1983.
- CNRS (Hrsg.): Sociologie du Travail, diverse Jahrgänge.
- Codigo Civil, Madrid 1991.
- Cohen, R., Naroll, R. (Hrsg.): A Handbook of Method in Cultural Anthropology, New York, London 1979.
- Cohn-Bendit, D., Schmid, T.: Heimat Babylon. Das Wagnis der multikulturellen Demokratie, Hamburg 1992.
- Courbe, P.: Le nouveau droit de la nationalité, Paris 1994.

- Cronbach, L. J.: Response Sets and Test Validity, in: Educational and Psychological Measurement, No. 6/1946, S. 475-494.
- Crouch, C.: Industrial Relations and European State Traditions, Oxford 1993.
- Crouch, C.: Le relazioni industriali in Gran Bretagna e in Italia oggi: convergenze e divergenze, in: Sociologia del Lavoro, No. 35-36/1988-1989, S. 357-376.
- Czada, R.: Auf dem Weg zur Produktionspolitik. Zur Entwicklungslogik neokorporatistischer Gewerkschaftseinbindung in Schweden, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1988, S. 70-99.
- Dachler, H. P., Wilpert, B.: Conceptual Dimensions and Boundaries of Participation in Organizations: A Critical Evaluation, in: Administrative Science Quarterly, No. 1/1978, Vol. 23, S. 1-39.
- Dachler, H. P., Wilpert, B.: Dimensionen der Partizipation. Zu einem organisationswissenschaftlichen Analyserahmen, in: Grunwald, W., Lilje, H. G. (Hrsg.): Partizipative Führung. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte, Bern, Stuttgart 1980, S. 80-98.
- Dahrendorf, R.: Das Mitbestimmungsproblem in der deutschen Sozialforschung, 2. Aufl., München 1965.
- Däubler, W., Lecher, W. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern: Europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung, Köln 1991.
- Dawes, R. M.: Grundlagen der Einstellungsmessung, übersetzt von B. Six und H. J. Henning, Weinheim, Basel 1977.
- Deppe, F., Weinert, K.-P. (Hrsg.): Binnenmarkt '92. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, Hamburg 1991.
- Dichtl, E., Hörschgen, H. und Nieschlag, R.: Marketing, 14. Aufl., Berlin 1985.
- Die Mitbestimmung, diverse Jahrgänge.
- Die Umschau, diverse Jahrgänge.
- Die Zeit, diverse Jahrgänge.
- Diefenbacher, H. u. a. (Hrsg.): Mitbestimmung: Norm und Wirklichkeit. Fallstudie aus einem Großbetrieb der Automobilindustrie, Frankfurt/Main, New York 1984.
- Diefenbacher, H., Nutzinger H.-G. (Hrsg.): Mitbestimmung: Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung, Frankfurt/Main, New York 1981.
- Diefenbacher, H.: Empirische Mitbestimmungsforschung: Eine kritische Auseinandersetzung mit Methoden und Resultaten, Frankfurt/Main 1983.
- Dijkstra, W., Van der Zoowen, J. (Hrsg.): Response Behavior in the Survey Interview, London, New York 1982.
- Doeringer, P. B. (Hrsg.): Industrial Relations in International Perspective. Essays on Research and Policy, London, Basingstoke 1981.
- Doll, J. u. a.: Frankreich-Lexikon, 1. Band, Berlin 1981.
- Doll, J. u. a.: Frankreich-Lexikon, 2. Band, Berlin 1983.
- Drake, C. D.: Labour Law, 3. Aufl., London 1981.
- Droit Social, diverse Jahrgänge.
- Dubois, J. u. a.: Dictionnaire de linguistique, Paris 1973.
- Dufour, C.: Frankreich, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln 1993, S. 105-131.

- Dufty, N. F.: *Changes in labour-management relations in the enterprise*, Paris 1975.
- Dülfer, E.: *Internationales Management in unterschiedlichen Kulturbereichen*, München, Wien 1991.
- Dülfer, E.: *Kultur und Organisationsstruktur*, in: Frese, E. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 2: Handwörterbuch der Organisation*, 3. Aufl., Stuttgart 1992a, Sp. 1201–1214.
- Dülfer, E.: *Personalwesen in unterschiedlichen Kulturen*, in: Gaugler, E., Weber, W. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 5: Handwörterbuch des Personalwesens*, 5. Aufl., Stuttgart 1992b, Sp. 1881–1893.
- Dülfer, E.: *Umweltbeziehungen der international tätigen Unternehmung*, in: Macharzina, K., Welge, M. K. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 12: Handwörterbuch Export und internationale Unternehmung*, Stuttgart 1989, Sp. 2097–2111.
- Dülfer, E.: *Zum Problem der Umweltberücksichtigung im „internationalen Management“*, in: Pausenberger, E. (Hrsg.): *Internationales Management*, Stuttgart 1981, S. 1–44.
- Duncan, O. D.: *Social Measurement*, New York 1984.
- Dunlop, J. T.: *Industrial Relations Systems*, New York 1958.
- Dunlop, J. T.: *Wage determination under trade unions*, New York 1944.
- Dunnette, M. D. (Hrsg.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, New York u. a. 1983.
- Dupeux, G.: *La société française. 1789–1970*, 6. Aufl. Paris 1972.
- Duprilot, J.-P., Fieschi-Vivet, P.: *Les Comités D'Entreprise*, 2. Aufl., Paris 1990.
- Durkheim, E.: *Regeln der soziologischen Methode*, Darmstadt, Neuwied 1976.
- Dworschak, F.: *Wenn Deutsche Ausländer befragen. Zum Zusammenhang zwischen Interviewermerkmalen und Interviewereffekten*, in: Sievering, U. O. (Hrsg.): *Arbeitsmigrantenforschung in der BRD*, Frankfurt/Main 1985, S. 64–127.
- Dziuban, C. D., Shirkey, E. C.: *When is a Correlation Matrix Appropriate for Factor Analysis?*, in: *Psychological Bulletin*, No. 81/1974, zitiert nach Backhaus, K. u. a.: *Multivariate Analysemethoden*, 7. Aufl., Berlin u. a. 1994, S. 205.
- Eckstein, F.: *Abriß der griechischen Philosophie*, 6. Aufl., Frankfurt/Main 1974.
- Economic and Industrial Democracy*, diverse Jahrgänge.
- Educational and Psychological Measurement*, diverse Jahrgänge.
- Edwards, P. u. a.: *Still Muddling Through*, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford 1992, S. 1–68, S. 13f.
- EGI: *Arbeitnehmervvertretung und Arbeitnehmerrechte in den Unternehmen Westeuropas*, Brüssel 1990a.
- EGI: *Gewerkschaftliche Grundrechte im Unternehmen in Westeuropäischen Ländern*, Brüssel 1980.
- EGI: *Le Mouvement Syndical en Espagne*, Info No. 17, Brüssel 1986a.
- EGI: *Le Mouvement Syndical en France*, Info No. 20, 2. Aufl., Brüssel 1990b.
- EGI: *Le Mouvement Syndical en Grande-Bretagne*, Info No. 1, 2. Aufl., Brüssel 1986b.
- EGI: *Le Mouvement Syndical en Italie: CGIL-CISL-UIL*, Info No. 11, Brüssel 1985b.
- EGI: *Le Mouvement Syndical en Suède*, Info No. 5, 2. Aufl., Brüssel 1988b.
- EGI: *Le Mouvement Syndical en Turquie*, Info No. 24, 2. Aufl., Brüssel 1989c.

- Elvander, N.: Schweden, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln 1993, S. 344–369.
- Employee Relations, diverse Jahrgänge.
- Employment Protection Act 1975.
- Employment Protection Consolidation Act 1978.
- Endrweit, G. u. a. (Hrsg.): Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Berlin, New York 1985.
- Engelhardt, U., Sellin V. und Stuke, H. (Hrsg.): Soziale Bewegung und politische Verfassung. Beiträge zur Geschichte der modernen Welt, Stuttgart 1976.
- Enseignement et Gestion, Nouvelle Séries, diverse Jahrgänge.
- Erbslöh, E., Wiendick, S.: Der Interviewer, in: Koolwijk, J. van, Wieken–Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, Wien 1974, S. 83–106.
- Erd, R.: Amerikanische Gewerkschaften: Strukturprobleme am Beispiel der Teamsters und der Automobilarbeiter, Frankfurt/Main, New York 1989.
- Erd, R.: Auf dem Weg zur Mitbestimmung? Die Krise des amerikanischen „business unionism“, in: Müller–Jentsch, W. (Hrsg.): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1988, S. 191–220.
- Esser, H.: Der Befragte, in: Koolwijk, J. van, Wieken–Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, Wien 1974, S. 107–145.
- Esser, H.: Fehler bei der Datenerhebung. Kurseinheit 2: Meßfehler bei der Datenerhebung und die Techniken der empirischen Sozialforschung. Skript des Institut für Angewandte Sozialforschung Köln, Köln o. J. a.
- Esser, H.: Fehler bei der Datenerhebung. Kurseinheit 3: Datenerhebung als sozialer Prozeß. Skript des Institut für Angewandte Sozialforschung Köln, Köln o. J. b.
- Esser, H.: Fehler bei der Datenerhebung. Kurseinheit 4: Meßfehler in Kausalmodellen. Skript des Institut für Angewandte Sozialforschung Köln, Köln o. J. c.
- Esser, H.: Response–Set – Methodische Problematik und soziologische Interpretation, in: Zeitschrift für Soziologie, No. 8/1977, S. 14–27.
- Esser, H.: Soziale Regelmäßigkeiten des Befragtenverhaltens, Meisenheim am Glan 1975.
- Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, diverse Jahrgänge.
- European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.) European Employment and Industrial Relations Glossary: Spain, Dublin 1991.
- European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Hrsg.) European Employment and Industrial Relations Glossary: Italy, Dublin 1991.
- Eurostat (Hrsg.): Regionen 1994, Luxemburg 1994.
- Fahrenberg, J., Selg, H.: Freiburger Persönlichkeitsinventar (FPI), Göttingen 1973.
- Färber, R.–D.: Geschichtliche Entwicklung und ordnungspolitische Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1973.
- Faulkenberry, G. D., Mason, R.: Characteristics of nonopinion and no opinion response groups, in: Public Opinion Quarterly, No. 42/1978, S. 533–543.
- Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): Industrial Relations in the New Europe, Oxford 1992.

- Ferner, A., Hyman, R.: Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford 1992b, S. 524–600.
- Ferratt, T., Dunham, R. B. und Pierce, J. L.: Self-Report Measures of Job Characteristics and Affective Responses: An Examination of Discriminant Validity, *Academy of Management Journal*, Vol. 24, No. 4/1981, S. 780–794.
- Fiedler, F. E., Chemers, M. M. und Mahar, L.: *Der Weg zum Führungserfolg*, Stuttgart 1979.
- Fiedler, F. E.: Das Kontingenzmodell: Eine Theorie der Führungseffektivität, in: Kunczik, M. (Hrsg.): *Führung, Theorien und Ergebnisse*, Düsseldorf, Wien 1972, S. 179–198.
- Fiedler, F. E.: *Theory of Leadership Effectiveness*, New York u. a. 1967.
- Fina, L., Hawkesworth, R. I.: Trade Unions and Collective Bargaining in Post-Franco Spain, in: *Labour and Society*, Vol. 9, No. 1/1984, S. 3–27.
- Finkentscher, W.: *Methoden des Rechts in vergleichender Darstellung: Band 1: Frühe und religiöse Rechte – Romanischer Rechtskreis*, Tübingen 1975a.
- Finkentscher, W.: *Methoden des Rechts in vergleichender Darstellung: Band 2: Anglo-Amerikanischer Rechtskreis*, Tübingen 1975b.
- Finkentscher, W.: *Methoden des Rechts in vergleichender Darstellung: Band 3: Mittel-europäischer Rechtskreis*, Tübingen 1976.
- Fischer, G. H. (Hrsg.): *Psychologische Testtheorie*, Bern, Stuttgart 1968.
- Fischer, G. H.: Neue Entwicklungen in der psychologischen Testtheorie, in: Fischer, G. H. (Hrsg.): *Psychologische Testtheorie*, Bern, Stuttgart 1968, S. 15–158.
- Fischer, L. Lück, H. E.: Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ), *Psychologie und Praxis*, No. 16/1972, S. 64–76.
- Fitting, K. u. a.: *Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar*, 16. Aufl., München 1990.
- Fittkau-Garthe, H., Fittkau, B.: Fragebogen zur Vorgesetzten-Verhaltens-Beschreibung (FVVB), Göttingen 1971.
- Fittkau-Garthe, H.: *Die Dimension des Vorgesetztenverhaltens und ihre Bedeutung für die emotionalen Einstellungsreaktionen der unterstellten Mitarbeiter*, Hamburg 1970.
- Fleishman, E. A.: A leader behavior description for industry, in: Stogdill, R. M. Coons, A. E. (Hrsg.): *Leader behavior: its description and measurement*, Bureau of Business Research, Columbus, Ohio 1957, S. 103–119.
- Fleishman, E. A.: *The Leadership Opinion Questionnaire*, in: Stogdill, R. M. Coons, A. E. (Hrsg.): *Leader behavior: its description and measurement*, Bureau of Business Research, Columbus, Ohio 1957, S. 120–133.
- Force Ouvrière (Hrsg.): *Le Droit Syndical*, Paris 1989.
- Force Ouvrière (Hrsg.): *Les Comités D'Entreprise*, Paris 1987.
- Frese, E. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 2: Handwörterbuch der Organisation*, 3. Aufl., Stuttgart 1992.
- Friede, C., Schirra-Weirich, L.: *Standardsoftware. Statistische Datenanalyse SPSS/PC+. Eine strukturierte Einführung*, Reinbek bei Hamburg 1992.
- Friedrichs, J.: *Methoden empirischer Sozialforschung*, 13. Aufl., Opladen 1985.
- Frieling, E.: *Psychologische Probleme der Arbeitsanalyse – Dargestellt an Untersuchungen zum Position Analysis Questionnaire (PAQ)*, Stuttgart 1975.

- Führer-Ries, I. M.: Gewerkschaften in Spanien. Vom Klassenkampf zu kooperativen Strategien, Frankfurt/Main u. a. 1991.
- Fulcher, J.: On the Explanation of Industrial Diversity: Labour Movements, Employers and the State in Britain and Sweden, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 26, No. 2/1988, S. 246–274.
- Gabriel, O. W. (Hrsg.): Die EG-Staaten im Vergleich. Strukturen, Prozesse, Politik-inhalte, Bonn 1992.
- Galtung, J.: On the Meaning of „Nation“ as a Variable, in: Niessen, M., Peschar, J. (Hrsg.): *International Comparative Research. Problems and Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe*, Oxford 1982, S. 17–34.
- Gama S.p.A. (Hrsg.): Gama S.p.A., Ancarano o. J.
- Garonna, P., Reboani, P.: Politique du temps de travail et système de relations professionnelles. L'expérience italienne, in: *Travail et Emploi*, No. 48/1991, S. 48–58.
- Gaugler, E., Weber, W. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 5: Handwörterbuch des Personalwesens*, 5. Aufl., Stuttgart 1992.
- Gautrat, J.: Zur Einrichtung von Gruppen der Arbeitermitsprache in einem nationalisierten Unternehmen – Erste Forschungsergebnisse, in: Kießler, L. (Hrsg.): *Industrielle Demokratie in Frankreich: Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis*, Frankfurt/Main, New York 1985, S. 187–223.
- Georg, W., Kießler, L. und Scholten, U.: *Mitbestimmung und Arbeitnehmerbildung. Eine Fallstudie in einem Großbetrieb der Metallindustrie*, Opladen 1981.
- Geradin, F., Eller, B.: Ungünstige Rahmenbedingungen in Lothringen, in: *Die Mitbestimmung*, Nr. 10/1993, S. 26.
- Gester, H., Koubek, N. und Wiedemeyer G. R. (Hrsg.): *Unternehmensverfassung und Mitbestimmung in Europa*, Wiesbaden 1991.
- Gester, H., Koubek, N. und Wiedemeyer G. R. (Hrsg.): *Unternehmensverfassung und Mitbestimmung in Europa. Länderberichte aus 12 EG-Staaten*, Arbeitspapier des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der BUGH Wuppertal Nr. 155, Wuppertal 1992.
- Giesen, B., Goetze, D. und Schmid, M.: Sozialer Wandel, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): *Basale Soziologie: Hauptprobleme*, 4. Aufl., Opladen 1991, S. 91–139.
- Giesen, B.: Konflikttheorie, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): *Basale Soziologie: Theoretische Modelle*, 4. Aufl., Opladen 1991, S. 208–220.
- Giesen, B.: Systemtheorie und Funktionalismus, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): *Basale Soziologie: Theoretische Modelle*, 4. Aufl., Opladen 1991, S. 173–207.
- Gille, G.: Führungseinflüsse auf die Arbeitsorientierung der Arbeitsgruppen unter Berücksichtigung personaler Kontextfaktoren am Beispiel der Meisterei im Industriebetrieb. Regressionsanalytische Untersuchung deutscher Arbeiter als Teilgruppe gemischtnationaler Meistereien mit Hilfe von Pfadmodellen, Münster 1990.
- Glasneck, J.: *Kemal Atatürk und die moderne Türkei*, Berlin 1971.
- Gnade, A. u. a.: *Betriebsverfassungsgesetz: Basiskommentar*, 3. Aufl., Köln 1989.
- Goethe, J. W.: *Faust. Eine Tragödie*, in: Beutler, E. (Hrsg.): *Gedenkausgabe der Werke, Briefe und Gespräche*, Band 5, Zürich 1949, S. 140–526.
- Goetschy, J., Rozenblatt, P.: France: The Industrial Relations System at a Turning Point, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford 1992, S. 404–444.

- Goetschy, J.: Die Arbeitermitsprache im Kaleidoskop: Eine Synthese der französischen Studien, in: Kießler, L. (Hrsg.): Modernisierung der Arbeitsbeziehungen: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen und französischen Betrieben, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 256–266.
- Goetze, D.: Kultur, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): Basale Soziologie: Hauptprobleme, 4. Aufl., Opladen 1991, S. 27–53.
- Gostisa, D.: Relazioni industriali in Italia: un'esperienza, in: Sociologia del Lavoro, No. 26–27/1986, S. 343–348.
- Governmental Printing Office (Hrsg.): Immigration and Nationality Act. Reflecting laws enacted as of April 1, 1992, 9. Aufl. 1992, Washington DC
- Grappin, P. (Hrsg.): Grand Dictionnaire Français Allemand, Paris 1989.
- Graumann, C. F. (Hrsg.): Sozialpsychologie, Band 1: Theorie und Methoden, Handbuch der Psychologie, Band 7, Göttingen 1969.
- Grochla, E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 2: Handwörterbuch der Organisation, 2. Aufl., Stuttgart 1980.
- Grunwald, W., Lilje, H. G. (Hrsg.): Partizipative Führung. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte, Bern, Stuttgart 1980.
- Gürbaca, A. G.: Abhängiger Kapitalismus und gewerkschaftlicher Transformationsprozeß – die Gewerkschaften in der Türkei, in: Hellmann, M. F. u. a. (Hrsg.): Einführung in die Gewerkschaftsbewegung ausgewählter Länder, Berlin 1980, S. 205–243.
- Hagenaars, J. A., Heinen, T. G.: Effects of Role-independent Interviewer Characteristics on Response, in: Dijkstra, W., Van der Zoowen, J. (Hrsg.): Response Behavior in the Survey Interview, London, New York 1982, S. 91–130.
- Hans-Böckler-Stiftung u. a. (Hrsg.): Lean Production – Schlanke Produktion. Neues Produktionskonzept humaner Arbeit?, 3. Aufl., Düsseldorf 1993.
- Hans-Böckler-Stiftung, IG Metall (Hrsg.): Lean Production. Kern einer neuen Unternehmenskultur und einer innovativen und sozialen Arbeitsorganisation? Gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit einem Managementkonzept, Baden-Baden 1992.
- Hart, H., Hörte, S.-A.: Medbestämmandets stagnation. Medbestämmandets utveckling 1978–1985, Arbetsvetenskapliga Kollegiet i Göteborg 1989.
- Hart, H.: Möglichkeiten betriebsbezogener gewerkschaftlicher Interessenvertretung in Schweden seit dem Vertrauensleutegesetz 1974 und dem Mitbestimmungsgesetz 1976, in: Kühne, P. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit, Berlin 1982, S. 194–200.
- Hassenteufel, P.: Strukturen französischer Arbeitnehmervertretungen, in: Gester, H., Koubek, N. und Wiedemeyer G. R. (Hrsg.): Unternehmensverfassung und Mitbestimmung in Europa. Länderberichte aus 12 EG-Staaten. Arbeitspapiere des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft der BUGH Wuppertal Nr. 155, Wuppertal 1992, S. 58–71.
- Health and Safety at Work etc. Act 1974.
- Hefermehl, W.: Aktiengesetz, GmbH-Gesetz, 19. Aufl., München 1983.
- Hegel, G. W. F.: Vergleichung des Schellingschen Prinzips der Philosophie mit dem Fichteschen, in: Moldenhauer, E., Michel, K. M. (Hrsg.): Georg Wilhelm Friedrich Hegel. Werke in 20 Bänden, Band 2, Jenaer Schriften 1801–1807, Frankfurt/Main 1970, S. 94–115.

- Heinz, W. R.: Berufliche und betriebliche Sozialisation, in: Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, Basel 1991, S. 397-415.
- Heise, R. D. (Hrsg.): *Sociological Methodology*, San Francisco 1977.
- Heither, D.: „Grande Nation“ auch in Europa? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Frankreich, in: Deppe, F., Weinert, K.-P. (Hrsg.): *Binnenmarkt '92. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa*, Hamburg 1991, S. 69-108.
- Hellmann, M. F. u. a. (Hrsg.): *Einführung in die Gewerkschaftsbewegung ausgewählter Länder*, Berlin 1980.
- Hemberger, F., Weidener, H. (Hrsg.): *Deutsches Staatsangehörigkeitsrecht. Vorschriftensammlung mit erläuternder Einführung*, München 1991.
- Hemphill, J. K., Coons, A. E.: *Development of the Leader Behavior Description Questionnaire*, in: Stogdill, R. M., Coons, A. E. (Hrsg.): *Leader behavior: its description and measurement*, Bureau of Business Research, Columbus, Ohio 1957, S. 6-38.
- Hemphill, J. K.: *Leader Behavior Description*, Personnel Research Board, Columbus, Ohio 1950.
- Hepple, B. A.: *Fifty Years of Labour Law and Social Security in Great Britain*, in: Aaron, B. u. a. (Hrsg.): *15 Years of Labour Law and Social Security*, Deventer 1986, S. 101-120.
- Herbig, R.: *Notizen aus der Sozial-, Wirtschafts- und Gewerkschaftsgeschichte vom 14. Jahrhundert bis zur Gegenwart*, 7. Aufl., Frankfurt/Main 1980.
- Hippler, H.-J.: *Urteilsprozesse in Befragungssituationen. Experimentelle Studien zu Frageeffekten*, Mannheim 1986.
- Hoffmann-Riem, C.: *Die Sozialforschung einer Interpretativen Soziologie – Der Datengewinn*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, No. 32/1980, S. 229-372.
- Hofmann, H.: *Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Gesellschaftsorganen in der Europäischen Gemeinschaft*, in: *Recht der internationalen Wirtschaft*, Heft 10/1977, S. 630-635.
- Hofstätter, P. R.: *Faktorenanalyse*, in: König, R. (Hrsg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, Band 3a, 3. Aufl., Stuttgart 1967, S. 204-272.
- Hofstede, G. H.: *Culture's Consequences. International Differences in Work-Relation Values*, Beverly Hills, London and New Delhi 1984.
- Hofstede, G., Spangenberg, J.: *Internationale(n) Vergleiche, Technik der*, in: Macharzina, K., Welge, M. K. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 12: Handwörterbuch Export und internationale Unternehmung*, Stuttgart 1989, Sp. 948-963.
- Holm, K. (Hrsg.): *Die Befragung (3)*, München 1976.
- Holm, K.: *Die Faktorenanalyse – ihre Anwendung auf Fragebatterien*, in: Holm, K. (Hrsg.): *Die Befragung (3)*, München 1976, S. 11-268.
- Horst, P.: *Messung und Vorhersage*, Weinheim 1971.
- Howell, C.: *The Dilemmas of Post-Fordism: Socialists, Flexibility, and Labor Market Deregulation in France*, in: *Politics and Society*, Vol. 20, No. 1/1992, (Mar.), S. 71-99.

- Huber, H., Schmerkotte, H.: Meßtheoretische Probleme der Sozialforschung, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 5: Testen und Messen, München, Wien 1976, S. 56–76.
- Hüllbüsch, U.: Koalitionsfreiheit und Zwangstarif, in: Engelhardt, U., Sellin V. und Stuke, H. (Hrsg.): Soziale Bewegung und politische Verfassung. Beiträge zur Geschichte der modernen Welt, Stuttgart 1976, S. 599–652.
- Human Relations, diverse Jahrgänge.
- Hunout, P.: Conseil de prud'hommes: un exemple de prise de décision dans un contexte institutionnel, in: Revue Française de Sociologie, Vol. XXVIII, 1987, S. 453–481.
- Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, Basel, 1991.
- Hyman, H. u. a.: Interviewing in Social Research, Chicago 1954.
- Hyman, R.: Industrial Relations. A Marxist introduction, London 1975.
- Hyman, R.: The Political Economy of Industrial Relations, Theory and Practice in a Cold Climate, London 1989.
- Industrial and Labor Relations Review, diverse Jahrgänge.
- Industrial Democracy in Europe (IDE) – International Research Group: Industrial Democracy in Europe: An International Comparative Study, in: Social Science Information, Vol. 15 1976, S. 177–203.
- Industrial Democracy in Europe (IDE) – International Research Group: European Industrial Relations, Oxford 1981.
- Industrial Democracy in Europe (IDE) – International Research Group: Industrial Democracy in Europe, Oxford 1981.
- Industrial Democracy in Europe (IDE) – International Research Group: Participation: Formal Rules, Influence and Involvement, in: Industrial Relations, Vol. 18, No. 3, 1979, S. 273–294.
- Industrial Relations (IDR), diverse Jahrgänge.
- Industrial Relations Code of Practice 1972.
- Industrial Relations Journal, diverse Jahrgänge.
- Industrial Relations Service Ltd.: Industrial Relations, Revue and Reports (London), No. 444/1989, S. 6–12.
- Industrial Relations, Revue and Reports (London), diverse Jahrgänge.
- International Labour Review, diverse Jahrgänge.
- Jacobi, O.: Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. Zur Neuorientierung der italienischen Gewerkschaften, in: Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1988, S. 100–129.
- Jaeger, R.: Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmerrechte in den Unternehmen Westeuropas, in: Der Betriebsrat (Hannover), Nr. 5/1990, S. 133–137.
- Jambu, M.: Explorative Statistik, Stuttgart, Jena und New York 1992.
- Jansen, P., Kiffler, L.: Rationalisierung betrieblicher Herrschaft durch Demokratisierung? Das Arbeiternspracherecht in Frankreich auf dem Prüfstand der Praxis, in: WSI-Mitteilungen, Heft 1/1986, S. 6–13.

- Jansen, P.: Nationale Besonderheiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in Betrieb und Unternehmen. Das Beispiel Frankreich, in: Kühne, P. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit, Berlin 1982, S. 48–56.
- Jansen, P.: Staatsinterventionismus versus Tarifautonomie? Erfolgsaussichten der „Gesetze Auroux“ im Licht historischer Erfahrungen, in: Kibler, L. (Hrsg.): Industrielle Demokratie in Frankreich: Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis, Frankfurt/Main, New York 1985, S. 42–51.
- Jauch, S., Morell, R. und Schickler, U.: Gewerkschaftsbewegung in Frankreich und Deutschland. Ein kontrastiver Vergleich ihrer zentralen Merkmale bis zum ersten Weltkrieg, Frankfurt/Main, New York 1984.
- Jeamaud, A., Le Friant, M.: Liberalisierung von Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht in Frankreich, in: WSI-Mitteilungen No. 4/1987, S. 213–218.
- Jomo, K. S. (Hrsg.): Islamic Economic Alternatives. Critical Perspectives and new Directions, London 1992.
- Journal of Applied Psychology, diverse Jahrgänge.
- Journal of Marketing Research, diverse Jahrgänge.
- Journal of Political Economy, diverse Jahrgänge.
- Jue, I., Zimmermann, N.: Glossar zur europäischen Gewerkschaftsarbeit. Französisch-Deutsch/Deutsch-Französisch, Hannover 1994.
- Kahn, R. L., Cannell, C. F.: Interviewing: Social Research, in: Sills, D. L. (Hrsg.): International Encyclopaedia of the Social Sciences, Band 8, New York 1968, S. 149–161.
- Kaiser, H. F., Rice, J.: Little Jiffy, Mark IV, in: Educational and Psychological Measurement, No. 34/1974, zitiert nach Backhaus, K. u. a.: Multivariate Analysemethoden, 7. Aufl., Berlin u. a. 1994, S. 205.
- Kale Balata Otomotiv San.ve Tic.A.Ş. (Hrsg.): Advanced technology, superior production..., Sirkeci – Istanbul o. J.
- Kant, I.: Grundlegung der Metaphysik der Sitten (1785), 4. Aufl., Hamburg 1966.
- Kappler, E.: Partizipation, in: Grochla, E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 2: Handwörterbuch der Organisation, 2. Aufl., Stuttgart 1980, Sp. 1845–1855.
- Karmasin, F., Karmasin, H.: Einführung in Methoden und Probleme der Umfrageforschung, Wien, Köln und Graz 1977.
- Keller, B., Groser, M.: Industrial and Labor Relations als interdisziplinärer Ansatz. Zum gegenwärtigen Stand von Theorie und Methode, in: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 9, No. 4/1980, S. 396–415.
- Kellerer, H.: Theorie und Technik des Stichprobenverfahrens, 3. Aufl., München 1963.
- Kerr, C. u. a.: Industrialism and Industrial Man, Cambridge (Mass.) 1960.
- Kerr, C.: Union management and the public, New York 1948.
- Kessler, R. C., Greenberg, D. F.: Linear panel analysis. Models of quantitative change, New York 1981.
- Kiefer, K.: Sozialisation, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): Basale Soziologie: Hauptprobleme, 4. Aufl., Opladen 1991, S. 140–158.
- Kieser, A., Reber, G. und Wunderer, R. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 10: Handwörterbuch der Führung, Stuttgart 1987.

- King, C. D., Wall, M. van de: *Models of Industrial Democracy*, Den Haag u. a. 1978.
- Kiöbler, L. (Hrsg.): *Industrielle Demokratie in Frankreich: Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis*, Frankfurt/Main, New York 1985.
- Kiöbler, L. (Hrsg.): *Modernisierung der Arbeitsbeziehungen: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen und französischen Betrieben*, Frankfurt/Main, New York 1989.
- Kiöbler, L., Jansen, P.: *Participation directe des salariés et mutation des relations de travail: mise en place et implication des cercles de qualit dans l'industrie automobile en France et en Allemagne*, in: Seul, O. (Hrsg.): *Participation par délégation et participation directe des salaries dans l'entreprise. Aspects juridiques et socio-économiques de la modernisation des relations industrielles en Allemagne, en France et dans d'autres pays de l'Union Européenne*, Paris 1994, S. 249-270.
- Kiöbler, L., Lasserre, R.: *Tarifpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich*, Frankfurt/Main, New York 1987.
- Kiöbler, L.: *Die „Software“ der Modernisierung. Partizipationsexperimente in deutschen und französischen Betrieben*, in: Kiöbler, L. (Hrsg.): *Modernisierung der Arbeitsbeziehungen: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen und französischen Betrieben*, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 13-32.
- Kiöbler, L.: *Partizipation als Lernprozeß. Basisdemokratische Qualifizierung im Betrieb*, Frankfurt/Main, New York 1980.
- Kittner, M. u. a.: *Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: Erläuterungen und Gesetzestexte*, Band 1, 4. Aufl., Köln 1991.
- Kittner, M. u. a.: *Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat: Erläuterungen und Gesetzestexte*, Band 2, 4. Aufl., Köln 1991.
- Kjellberg, A.: *Sweden: Can the Model Survive*, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford 1992, S. 88-142.
- Kliemt, G.: *Die Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes im Dienstleistungsbereich*, Tübingen 1971.
- Klinkhammer, H.: *Mitbestimmung in Deutschland und Europa: Eine Einführung für Praktiker*, Berlin u. a. 1995.
- Klönne, A.: *Die deutsche Arbeiterbewegung. Geschichte. Ziele. Wirkungen*, Düsseldorf 1980.
- Gluckhohn, C.: *Study of Culture*, in: Lerner, D., Larswell, H. D. (Hrsg.): *The Policy Sciences*, Stanford 1951, S. 86-101.
- Kochan, T.-A., Wever, K.-R.: *Industrial Relations Agenda for Change: The Case of the United States*, in: *Labour*, Vol. 2, No. 2/1988, S. 21-56.
- Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, diverse Jahrgänge.
- Koltay, J.: *Die Lois Auroux: Erweiterung der Arbeitnehmerrechte und/oder zusätzliche Zwänge für die Sozialpartner*, in: Kiöbler, L. (Hrsg.): *Industrielle Demokratie in Frankreich: Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis*, Frankfurt/Main, New York 1985, S. 175-186.
- König, I., Piotrowski-Rochefort, A. und Werner, H.: *Französisch-Deutsch/Deutsch-Französisch. Begriffe zu Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialem*, Nürnberg 1991.
- König, R. (Hrsg.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, Band 3a, 3. Aufl., Stuttgart 1967.

- König, R. (Hrsg.): Handbuch zur empirischen Sozialforschung, Band 7: Familie, Alter, 2. Aufl., Stuttgart 1976.
- Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 5: Testen und Messen, München, Wien 1976.
- Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, Wien 1974a.
- Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 6: Statistische Forschungsstrategien, München, Wien 1974b.
- Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 2: Untersuchungsformen, München, Wien 1975.
- Koolwijk, J. van: Das Quotenverfahren: Paradigma sozialwissenschaftlicher Auswahlpraxis, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 6: Statistische Forschungsstrategien, München, Wien 1974, S. 81-99.
- Komrumpf, H. J.: Deutsch-Türkisch, Berlin u. a. 1993.
- Kotthoff, H.: Betriebliche Interessenvertretung durch Mitbestimmung des Betriebsrats, in: Endruweit, G. u. a. (Hrsg.): Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Berlin, New York 1985, S. 65-87.
- Kotthoff, H.: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft, Frankfurt/Main, New York 1981.
- Koubek, N., Küller, H.-D. und Scheibe-Lange, I. (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Probleme der Mitbestimmung, Köln 1980.
- Koubek, N. u. a.: Unternehmensstrategien in der Triade. Internationalisierung und Wertkettenoptimierung am Beispiel der Chemischen Industrie, Baden-Baden 1996.
- Kramer, S.: Spanien, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln 1993, S. 370-400.
- Kreile, M.: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Italien (1962-1982), Frankfurt/Main, New York 1985.
- Kreutz, H., Titscher, S.: Die Konstruktion von Fragebögen, in: Koolwijk, J. van, Wieken-Mayser, M. (Hrsg.): Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung, München, Wien 1974, S. 24-82.
- Kühne, P. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit, Berlin 1982.
- Kunczik, M. (Hrsg.): Führung, Theorien und Ergebnisse, Düsseldorf, Wien 1972.
- Küpper, H.-U.: Mitbestimmung, in: Gaugler, E., Weber, W. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 5: Handwörterbuch des Personalwesens, 5. Aufl., Stuttgart 1992, Sp. 1408-1419.
- Kuran, T.: Economic Justice in Contemporary Islamic Thought, in: Jomo, K. S. (Hrsg.): Islamic Economic Alternatives. Critical Perspectives and new Directions, London 1992, S. 49-76.
- Kuran, T.: The Economic System in Contemporary Islamic Thought, in: Jomo, K. S. (Hrsg.): Islamic Economic Alternatives. Critical Perspectives and new Directions, London 1992, S. 9-47.
- Labour, diverse Jahrgänge.
- Labour and Society, diverse Jahrgänge.
- Laffont, R. (Hrsg.): Quid 1993, Paris 1992.

- Lagen §1950:382 Om Svenskt Medborgarskap.
- Lammers, C. J.: Two Conceptions of Democratization in Organizations, in: Pussic, von E. (Hrsg.): Participation and Self-Management, Vol. 4, Hierarchical Organizations, Zagreb 1973, S. 57-73.
- Lange, T. A.: Die betrieblichen Arbeitsbeziehungen in der englischen Privatwirtschaft, Frankfurt/Main u. a. 1992.
- Lasserre, R.: Die Bedeutung des Bilan Social und der Lois Auroux für die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte im französischen Betrieb, in: Kibler, L. (Hrsg.): Industrielle Demokratie in Frankreich: Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis, Frankfurt/Main, New York 1985, S. 25-41.
- Lasserre, R.: Direkte Partizipation und Modernisierungspolitik in Frankreich, in: Kibler, L. (Hrsg.): Modernisierung der Arbeitsbeziehungen: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen und französischen Betrieben, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 35-47.
- Lavon, E.: Auf dem Weg nach Europa. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Spanien, in: Deppe, F., Weinert, K.-P. (Hrsg.): Binnenmarkt '92. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, Hamburg 1991, S. 186-204.
- Lecher, W., Naumann, R.: Zur aktuellen Lage der Gewerkschaften, in: Däubler, W., Lecher, W. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern: Europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung, Köln 1991, S. 15-130.
- Lecher, W.: Betriebsratsrechte als Voraussetzung betrieblicher, arbeitnehmerorientierter Politik im europäischen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11/1982, S. 680-690.
- Lecher, W.: Deregulierung der Arbeitsbeziehungen: Gesellschaftliche und gewerkschaftliche Entwicklungen in Großbritannien, den USA, Japan und Frankreich, in: Soziale Welt, Vol. 38, No. 2/1987, S. 148-165.
- Lecher, W.: Zur Lage der Gewerkschaften in Europa, in: Die Mitbestimmung, Nr. 5/6 1989, S. 293-296.
- Legge 5 febbraio 1992, No. 91.
- Leggewie, C.: Die französischen Unternehmer und die arbeitspolitischen Reformen von 1982 (Auroux-Gesetze) zwischen Organisationswahrung und arbeitspolitischer Offensive, in: Kibler, L. (Hrsg.): Industrielle Demokratie in Frankreich: Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis, Frankfurt/Main, New York 1985, S. 154-174.
- Législation Sociale, diverse Jahrgänge.
- Lennerlöf, L.: Dimensions of supervision. Swedish Council for Personnel Administration, Report No. 39, Stockholm 1966.
- Lennerlöf, L.: Supervision: situation, individual, behavior, effect. Swedish Council for Personnel Administration, Report No. 57, Stockholm 1968.
- Lerner, D., Larswell, H. D. (Hrsg.): The Policy Sciences, Stanford 1951.
- Levinson, K.: Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser. Fackling medverkan och inflytande i koncerner, Department of Business Studies, University of Uppsala 1991.
- Liaisons Sociales: Le Rapport et les Lois Auroux, Paris 1984.
- Lichtenberger, B.: Interkulturelle Mitarbeiterführung: Überlegungen und Konsequenzen für das internationale Personalmanagement, Stuttgart 1992.
- Liedloff, J.: Auf der Suche nach dem verlorenen Glück. Gegen die Zerstörung unserer Glücksfähigkeit in der frühen Kindheit, München 1994.

- Liegle, L.: Kulturvergleichende Ansätze in der Sozialforschung, in: Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim, Basel 1991, S. 215–230.
- Lienert, G. A.: Testaufbau und Testanalyse, München, Weinheim 1989.
- Lienhardt, G.: Denkformen, in: Institutionen in primitiven Gesellschaften, Frankfurt/Main, zitiert nach: Aoki, T.: Zur Übersetzbarkeit von Kultur (Übersetzt von Shimada, S.), in: Matthes, J. (Hrsg.): a. a. O., 1992, S. 49–67, S. 59.
- Linhart, D.: Le droit d'expression des travailleurs. Un point de vue syndical (C.G.T.), in: Revue Française des Affaires Sociales, No. 2/1985, S. 87–103.
- LITEC (Hrsg.): Code du Travail, Paris 1990.
- Locke, R. M.: The Demise of the National Union in Italy: Lessons for Comparative Industrial Relations Theory, in: Industrial and Labor Relations Review, No. 2/1992, S. 229–249.
- Lord, F. M., Novick, M. R.: Statistical theories of mental test scores, London 1974.
- Lück, W., Trommsdorff, V. (Hrsg.): Internationalisierung der Unternehmung als Problem der Betriebswirtschaftslehre, Berlin 1982.
- Ludevid, M.: Cuarenta años de sindicato vertical, Barcelona 1976.
- Macharzina, K., Welge, M. K. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 12: Handwörterbuch Export und internationale Unternehmung, Stuttgart 1989.
- Macharzina, K.: Mitbestimmung, in: Macharzina, K., Welge, M. K. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 12: Handwörterbuch Export und internationale Unternehmung, Stuttgart 1989, Sp. 1477–1498.
- Maciejewski, F. (Hrsg.): Theorie–Diskussion Supplement I. Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie, Frankfurt/Main 1975.
- Mackay, L., Torrington, D.: The Changing Nature of Personnel Management, London 1986.
- Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts– und Organisationspsychologie, diverse Jahrgänge.
- Margerison, C. J.: What do we mean by industrial relations? A behavioural science approach, in: British Journal of Industrial Relations, Juli 1969, S. 273–286.
- Marr, R.: Betrieb und Umwelt, in: Baetge, J. u. a. (Hrsg.): Vahlens Kompendium der Betriebswirtschaftslehre, Band 1, München 1984, S. 47–110.
- Martin, D.: Arbeitermitsprache in Frankreich: Untersuchung einiger theoretischer Interpretationen, in: Kießler, L. (Hrsg.): Modernisierung der Arbeitsbeziehungen: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen und französischen Betrieben, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 157–184.
- Martinez Lucio, M.: Spain: Constructing Institutions and Actors in a Context of Change, in: Ferner, A., Hyman, R. (Hrsg.): Industrial Relations in the New Europe, Oxford 1992, S. 482–523.
- Matthes, J. (Hrsg.): Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs, Göttingen 1992.
- Matthes, J.: The Operation Called „Vergleichen“, in: Matthes, J. (Hrsg.): Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs, Göttingen 1992, S. 75–99.
- McCarthy, E. J.: Basic Marketing: A Managerial Approach, 5. Aufl., Homewood 1975.

- Meidner, R., Hedborg, A.: Modell Schweden, Frankfurt/Main 1984.
- Mielke, S., Rütters, P. und Tudyka, K. P.: Gewerkschaftsorganisationen und Vertretungsstrukturen, in: Däubler, W., Lecher, W. (Hrsg.): Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern: Europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung, Köln 1991, S. 131–232.
- Millward, N., Stevens, M.: British Workplace Industrial Relations 1980–1984, The D.E./E.S.R.C./P.S.I./A.C.A.S. Surveys, o. O. 1986.
- Ministry of Labour: Ordinance on the Implementation of the Act on Board Representation for Employees in the Private Sector, Stockholm 1989.
- Ministry of Labour: The Swedish Act on Board Representation for Employees in the Private Sector, Stockholm 1989
- Ministry of Labour: The Swedish Act on CO-Determination at Work, Stockholm 1988.
- Mintex Don Ltd. (Hrsg.): Innovation and Proven Performance. The Winning Combination, Cleckheaton o. J.
- Mintex Don Ltd. (Hrsg.): Mintex Don Ltd., Cleckheaton o. J.
- Mintex Don Ltd. (Hrsg.): Quality. Full Stop, Cleckheaton o. J.
- Mitbestimmungskommission (Hrsg.): Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung, Bochum 1970.
- Moldenhauer, E., Michel, K. M. (Hrsg.): Georg Wilhelm Friedrich Hegel. Werke in 20 Bänden, Band 2, Jenaer Schriften 1801–1807, Frankfurt/Main 1970.
- Moser, H.: Sprache – Freiheit oder Lenkung? Zum Verhältnis von Sprachnorm, Sprachwandel, Sprachpflege, Duden-Beiträge zu Fragen der Rechtschreibung, der Grammatik und des Stils, Heft 25, Mannheim 1967.
- Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1988.
- Müller-Jentsch, W.: Basisdaten der industriellen Beziehungen, Frankfurt/Main, New York 1989.
- Müller-Jentsch, W.: Zur Geschichte der Arbeitsbeziehungen. Frankreich und Italien, in: Endruweit, G. u. a. (Hrsg.): Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Berlin, New York 1985, S. 421–447.
- Murdock, G. P.: Social Structure, New York 1949, S. 79.
- Nachreiner, F.: Die Messung des Führungsverhaltens: Zur Validität von Fragebogen zur Beschreibung des Vorgesetztenverhaltens, Bern 1978.
- Naroll, R.: Cross-cultural Sampling, in: Cohen, R., Naroll, R. (Hrsg.): A Handbook of Method in Cultural Anthropology, New York 1979, S. 889–926.
- Naroll, R.: On Ethnic Unit Classification, in: CA, No. 5/1964, S. 283–312.
- Naschold, F.: Arbeitsschutz in den USA und Präventive Sozialpolitik, Berlin 1978.
- Neuberger, O.: Messung der Arbeitszufriedenheit. Verfahren und Ergebnisse, Stuttgart u. a. 1974.
- Niessen, M., Peschar, J. (Hrsg.): International Comparative Research. Problems and Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe, Oxford 1982.

- Niessen, M.: Qualitative Aspects in Cross-National Comparative Research and the Problem of Functional Equivalence, in: Niessen, M., Peschar, J. (Hrsg.): *International Comparative Research. Problems and Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe*, Oxford 1982, S. 83–104.
- Nocifora, E.: Il sindacato tra istituzionalizzazione e autonomia: il caso italiano negli anni Ottanta, in: *Sociologia e Ricerca Sociale*, Vol. 9, No. 26/1988 (Sep.), S. 168–172.
- Oehl, K. H., Paul, H.-G.: *Bremsbeläge für Straßenfahrzeuge. Entwicklung und Erprobung*, Landsberg/Lech 1990.
- Pareek, U., Rao, T. V.: Cross-Cultural Survey and Interviewing, in: Triandis, H. C., Berry, J. W. (Hrsg.): *Handbook of Cross-cultural Psychology, Teil 2: Methodology*, 2. Aufl., Boston 1980, S. 127–179.
- Park, K.-K.: *Führungsverhalten in unterschiedlichen Kulturen*, Mannheim 1983.
- Pausenberger, E. (Hrsg.): *Internationales Management*, Stuttgart 1981.
- Pedrazzoli, M.: Nationale Besonderheiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in Betrieb und Unternehmen. Das Beispiel Italien, in: Kühne, P. (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit*, Berlin 1982, S. 60–64.
- Pérez Díaz, V.: Elecciones sindicales, afiliación y vida sindical local de los obreros españoles de hoy, in: *Revista Española de Investigaciones sociológicas*, No. 6/1979.
- Perlman, S. A.: *A theory of labour movement*, New York 1928.
- Pluet, J.: Expression et participation dans les entreprises en France et en R.F.A. Table ronde franco-allemande Paris, 7–8 octobre 1983, in: *Enseignement et Gestion, Nouvelle Séries* No. 29, Printemps 1984, S. 72–76.
- Politics and Society, diverse Jahrgänge.
- Population et Sociétés, Bulletin Mensuel d'Information de l'Institut d'Etudes Démographiques, No. 281, Juillet 1993.
- Porter, M.: *Wettbewerbsvorteile*, Frankfurt/Main, New York 1992.
- Pothoff, E.: Zur Geschichte der Mitbestimmung, in: Blume, O., Duvernell, H. und Pothoff, E.: *Zwischenbilanz der Mitbestimmung*, Tübingen 1962, S. 1–54.
- Potyka, A.: *Italien in acht Bänden: Italienische Adria*, o. O. o. J., S. 94ff.
- Psychological Bulletin, diverse Jahrgänge.
- Psychologie und Praxis, diverse Jahrgänge.
- Public Opinion Quarterly, diverse Jahrgänge.
- Pussic, von E. (Hrsg.): *Participation and Self-Management*, Vol. 4, Hierarchical Organizations, Zagreb 1973.
- Quinn, R. P., Staines, G. L.: *The 1977 quality of employment survey, Michigan* 1979.
- Quinn, R. P.: *Effectiveness in work roles: employee responses to work environments*, Band 1 und 2, Michigan 1977.
- Radbruch, G.: *Der Geist des englischen Rechts*, 3. Aufl. Göttingen 1951.
- Recht der internationalen Wirtschaft, diverse Jahrgänge.
- Rees, A. H.: Gregg Lewis and the development of analytic labor economics, in: *Journal of Political Economy*, August 1976.
- Reimann, H. u. a. (Hrsg.): *Basale Soziologie: Hauptprobleme*, 4. Aufl., Opladen 1991.

- Reimann, H. u. a. (Hrsg.): Basale Soziologie: Theoretische Modelle, 4. Aufl., Opladen 1991.
- Reimann, H.: Bedeutung der Kommunikation für Innovationsprozesse, in: Albrecht, G. u. a. (Hrsg.): Soziologie, Opladen 1973, S. 167–179.
- Reinecke, J.: Interviewer- und Befragtenverhalten. Theoretische Ansätze und methodische Konzepte, Opladen 1991.
- Relations Industrielles, diverse Jahrgänge.
- Revista Española de Investigaciones Sociológicas, diverse Jahrgänge.
- Revue Française de Gestion, diverse Jahrgänge.
- Revue Française de Sociologie, diverse Jahrgänge.
- Revue Française des Affaires Sociales, diverse Jahrgänge.
- Reynaud, J.-D.: Les syndicats en France, II, Textes et documents, Paris 1975.
- Rice, W. R., McFarlin, D. B. und Bennett, D. E.: Standards of Comparison and Job Satisfaction he Measurement of Work Autonomy, in: Journal of Applied Psychology, Vol. 74, No. 4/1989, S. 591–598.
- Roderick, J. A. Little, Schenker, N.: Missing Data, in: Arminger, G., Clogg, C. C. und Sobel, M. E. (Hrsg.): Handbook of Statistical Modeling for the Social and Behavioral Sciences, London, New York 1995, S. 39–75.
- Rokkan, S.: „Cross-cultural, cross-societal and cross-national research“, in: UNESCO (Hrsg.): Main Trends of Research in the Social and Human Sciences, Vol. 1: Social Sciences, Den Haag 1970.
- Rosdolsky, R.: Zur Entstehungsgeschichte des Marx'schen 'Kapital'. Der Rohentwurf 1857–58, 2. Aufl., Frankfurt/Main 1969.
- Rosenmayr, L.: Schwerpunkte der Soziologie des Alters (Gerosoziologie), in: König, R. (Hrsg.): Handbuch zur empirischen Sozialforschung, Band 7: Familie, Alter, 2. Aufl., Stuttgart 1976, S. 218–406.
- Rossi, P. H., Wright, J. D und Anderson, A. B. (Hrsg.): Handbook of survey research, New York 1983.
- Roth, E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie, Serie 3: Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Band 3: Organisationspsychologie, Göttingen, Toronto und Zürich 1989.
- Rothman, M., Briscoe, D. R. und Nacamulli, R. C. D. (Hrsg.): Industrial Relations Around the World, Berlin, New York 1993.
- Rothman, M., Briscoe, D. R.: The United States, in: Rothman, M., Briscoe, D. R. und Nacamulli, R. C. D. (Hrsg.): Industrial Relations Around the World, Berlin, New York 1993.
- Rudolph-Cleff, A.: Wohnungspolitik und Stadtentwicklung. Ein deutsch-französischer Vergleich, Basel, Boston und Berlin 1996.
- Russel, B.: Denker des Abendlandes. Eine Geschichte der Philosophie, München 1991.
- Salamon, M.: Industrial Relations. Theory and Practice, London u. a. 1987.
- Schanz, G.: Partizipation, in: Frese, E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 2: Handwörterbuch der Organisation, 3. Aufl., Stuttgart 1992, Sp. 1901–1914.
- Schluchter, W. (Hrsg.): Max Webers Studie über Hinduismus und Buddhismus: Interpretation und Kritik, Frankfurt/Main 1984.

- Schmid, M.: Handlungstheorie, in: Reimann, H. u. a. (Hrsg.): Basale Soziologie: Theoretische Modelle, 4. Aufl., Opladen 1991, S. 140–172.
- Schmidt, E.: Die verhinderte Neuordnung, 1945–1952, Frankfurt/Main 1971.
- Schmidt, G. (Hrsg.): „Industrial Relations“ und „Industrial Democracy“ in Großbritannien, Bochum 1984.
- Schmidt, G.: „Industrial Relations“ und „Industrial Democracy“, in: Schmidt, G. (Hrsg.): „Industrial Relations“ und „Industrial Democracy“ in Großbritannien, Bochum 1984, S. 7–31.
- Schmidt, P., Opp, K.-D.: Einführung in die Mehrvariablenanalyse, Reinbek bei Hamburg 1976.
- Schneider, M.: Aussperrung, Ihre Geschichte und Funktion vom Kaiserreich bis heute, Köln 1980.
- Schnell, R., Hill, P. B. und Esser, E.: Methoden der empirischen Sozialforschung, 2. Aufl., München, Wien 1989.
- Schreyögg, G.: Umwelt, Technologie und Unternehmensstruktur. Eine Analyse des kontingenztheoretischen Ansatzes, Bern, Stuttgart 1978.
- Schubö, W. u. a. (Hrsg.): SPSS. Handbuch der Programmversion 4.0 und SPSS-X 3.0. Autorisierte deutsche Bearbeitung des SPSS Reference Guide, Stuttgart 1991.
- Schulten, T.: In or out of Europe? Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien, in: Deppe, F., Weinert, K.-P. (Hrsg.): Binnenmarkt '92. Zur Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Europa, Hamburg 1991, S. 109–148.
- Schumann, H., Presser, S.: Questions and Answers in Attitude Surveys, New York 1981.
- Schuster, G.: Rechtsfragen zur Maastrichter Vereinbarung zur Sozialpolitik, in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, No. 6/1992, S. 178–187.
- Schweizer, T.: Methodenprobleme des interkulturellen Vergleichs. Probleme, Lösungsversuche, exemplarische Anwendung, Köln, Wien 1978.
- Sechaud, S.: La mise en oeuvre de la loi du 3 janvier 1986 relative a l'expression directe des salaires. Le bilan officiel, in: Seul, O. (Hrsg.): Participation par délégation et participation directe des salaires dans l'entreprise. Aspects juridiques et socio-économiques de la modernisation des relations industrielles en Allemagne, en France et dans d'autres pays de l'Union Européenne, Paris 1994, S. 103–112.
- Seifert, K. H.: Berufliche Entwicklung und berufliche Sozialisation, in: Roth, E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie, Serie 3: Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Band 3: Organisationspsychologie, Göttingen, Toronto und Zürich 1989, S. 608–630.
- Seul, O. (Hrsg.): Participation par délégation et participation directe des salaires dans l'entreprise. Aspects juridiques et socio-économiques de la modernisation des relations industrielles en Allemagne, en France et dans d'autres pays de l'Union Européenne, Paris 1994.
- Seul, O.: Das Arbeitermitspracherecht und andere „neue Arbeiterrechte“ in Frankreich aus der Sicht der französischen Gewerkschaften. Theoretische Vorstellungen und Reformpraxis (1982–1985), Oldenburg 1988.
- Siegele, L.: Gegen den Trend. Der neue Chef der US-Gewerkschaften will den Mitgliederchwund stoppen, in: Die Zeit, 50. Jg., No. 45/1995 vom 03.11.1995, S. 41.
- Sievering, U. O. (Hrsg.): Arbeitsmigrantenforschung in der BRD, Frankfurt/Main 1985.

- Sills, D. L. (Hrsg.): *International Encyclopaedia of the Social Sciences*, Band 8, New York 1968.
- Singh, R.: *Systems theory in the study of industrial relations: Time for reappraisal?*, in: *Industrial Relations Journal*, No. 7/1976, S. 59–71.
- Sixtl, F.: *Meßmethoden der Psychologie*, Weinheim 1967.
- Skinner, C. W.: *Management of International Production*, in: *HBR*, Vol. 42, 5, 1964, S. 125–136.
- Sociologia del Lavoro*, diverse Jahrgänge.
- Sociologia e Ricerca Sociale*, diverse Jahrgänge.
- Soziale Welt*, diverse Jahrgänge.
- SPSS Inc. (Hrsg.): *SPSS/PC+ Advanced Statistics V2.0 for the IBM PC/XT/AT and PS/2*, Chicago 1988.
- Staehele, W. H.: *Internationale Arbeitsbeziehungen*, in: Endruweit, G. u. a. (Hrsg.): *Handbuch der Arbeitsbeziehungen*, Berlin, New York 1985, S. 201–212.
- Staehele, W. H.: *Internationale Organisation der Arbeit*, in: Lück, W., Trommsdorff, V. (Hrsg.): *Internationalisierung der Unternehmung als Problem der Betriebswirtschaftslehre*, Berlin 1982, S. 393–411.
- Staehele, W. H.: *Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive*, 6. Aufl., München 1991.
- Stagl, J.: *Eine Widerlegung des Kulturellen Relativismus*, in: Matthes, J. (Hrsg.): *Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs*, Göttingen 1992, S. 145–166.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Länderbericht Türkei 1994*, Wiesbaden 1994.
- Steinhausen, D., Langer, K.: *Clusteranalyse*, Berlin, New York 1977.
- Stewart, D. W.: *The Application and Misapplication of Factor Analysis in Marketing Research*, in: *Journal of Marketing Research*, No. 18/1981, zitiert nach Backhaus, K. u. a.: *Multivariate Analysemethoden*, 7. Aufl., Berlin u. a. 1994, S. 205.
- Stogdill, R. M. Coons, A. E. (Hrsg.): *Leader behavior: its description and measurement*, Bureau of Business Research, Columbus, Ohio 1957.
- Strauss, G., Feuille, P.: *Industrial Relation Research: A critical analysis*, in: *Industrial Relations*, Oktober 1978, S. 259–277.
- Strauss, G., Feuille, P.: *Industrial Relations Research in the United States*, in: Doeringer, P. B. (Hrsg.): *Industrial Relations in International Perspective. Essays on Research and Policy*, London, Basingstoke 1981, S. 76–144.
- Studi di Sociologia*, diverse Jahrgänge.
- Sturm, M., Vajna, T.: *Planung und Durchführung von Zufallsstichproben*, in: Koolwijk, J. van, Wicken–Mayer, M. (Hrsg.): *Techniken der empirischen Sozialforschung*, Band 6: *Statistische Forschungsstrategien*, München, Wien 1974, S. 40–80.
- Svenska Bromsband (Hrsg.): *Ansprüchen gerecht werden...*, Långsele o. J.
- Svenska Bromsband (Hrsg.): *Årsredovising 1993*, Långsele 1994.
- Svenska Bromsband (Hrsg.): *Säkerhet har inget pris, men den har et namn*, Långsele o. J.
- Svenska Bromsband (Hrsg.): *Your Safety, Our Concern*, Långsele o. J.
- Talas, C.: *Sosyal Ekonomi*, Ankara 1976.

- Taliani, E.: Stagnation betrieblicher Arbeitskontrolle in Italien, in: Kühne, P. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit, Berlin 1982, S. 214–230.
- Tchobanian, R.: Die Gewerkschaftssektionen und das Mitspracherecht der Arbeitnehmer, in: Kißler, L. (Hrsg.): Modernisierung der Arbeitsbeziehungen: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in deutschen und französischen Betrieben, Frankfurt/Main, New York 1989, S. 107–125.
- Telljohann, V.: Kodetermination – Ein Strategieansatz zur Überwindung der Subalternität der italienischen Gewerkschaften, in: WSI-Mitteilungen No. 1/1991, S. 34–42.
- Tergeist, P., Armanski, G. und Penth, B.: Mehr Produktivität durch Arbeitsqualität?, in: Auer, P., Penth, B. und Tergeist, P. (Hrsg.): Arbeitspolitische Reformen in Industriestaaten. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/Main, New York 1983, S. 205–247.
- Teuteberg, H. J.: Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, Tübingen 1961.
- Textar España (Hrsg.): Convenio Colectivo, Cornella – Barcelona 1992.
- Textar France S.A. (Hrsg.): Manuel de Présentation, Creutzwald o. J.
- Textar GmbH (Hrsg.): Jahresbericht 1993, Leverkusen 1994.
- Textar GmbH (Hrsg.): Systeme die Bewegung sichern, Leverkusen o. J.
- Textar GmbH (Hrsg.): Telegramm, Leverkusen, diverse Jahrgänge.
- Textar GmbH (Hrsg.): Textar auf einen Blick... 1994, Leverkusen 1994.
- Textar GmbH (Hrsg.): Textar, Leverkusen o. J., o. S.
- Textar GmbH (Hrsg.): Unternehmensleitbild. Textar, Leverkusen 1991.
- Textar GmbH (Hrsg.): Textar, Leverkusen o. J., o. S.
- The British Nationality Act, 1981.
- Thomas, A.: Kulturelle Bedingungen, in: Roth, E. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie, Serie 3: Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Band 3: Organisationspsychologie, Göttingen, Toronto und Zürich 1989, S. 186–201.
- Touraine, A.: Industrie, les relations industrielles, Encyclopaedia Universalis, Paris 1970.
- Travail et Emploi, diverse Jahrgänge.
- Treu, T., Negrelli, S.: Workers' Participation and Personnel Management policies in Italy, in: International Labour Review, Vol. 126, No. 1/1987, S. 81–94.
- Treu, T.: Fifty Years of Italian Labour Law, in: Aaron, B. u. a. (Hrsg.): 15 Years of Labour Law and Social Security, Deventer 1986, S. 121–146.
- Treu, T.: Italien, in: Bispinck, R., Lecher, W. (Hrsg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln 1993, S. 203–323.
- Treu, T.: Recent development of Italian Labour Law, in: Labour and Society, Vol. 10, No. 1/1985, S. 27–43.
- Triandis, H. C., Berry, J. W. (Hrsg.): Handbook of Cross-cultural Psychology, Teil 2: Methodology, 2. Aufl., Boston 1980.
- Triglia, C., Fondevila, E.-R.: Desarrollo de la pequeña empresa y subculturas políticas en Italia, in: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, No. 38/1987, S. 93–117.

- Tsui, A. S., O'Reilly III, C. A.: Beyond Simple Demographic Effects: The Importance of Relational Demography in Superior-Subordinate Dyads, in: *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 2/1989, S. 402-423.
- Türkisches Staatsangehörigkeitsgesetz No. 403 vom 11.02.1964.
- Ulich, U.: Schulische Sozialisation, in: Hurrelmann, K., Ulich, D. (Hrsg.): *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*, Weinheim, Basel 1991, S. 378-396.
- UNESCO (Hrsg.): *Main Trends of Research in the Social and Human Sciences*, Vol. 1: *Social Sciences*, Den Haag 1970.
- Verband der Automobilindustrie e.V. (Hrsg.): *Produzieren am Standort Deutschland. Probleme der Automobil-Zulieferindustrie*, Frankfurt/Main 1994.
- Verband der Automobilindustrie e.V. (Hrsg.): *VDA-Pressedienst* 31.01.1995.
- Wächter, H.: *Mitbestimmung*, München 1983.
- Waidelich, U., Scheurer, S.: Gruppenarbeit. Die Inflation eines Begriffs. Ein empirischer Vergleich von Effekten unterschiedlicher Arbeitsstrukturen, in: *Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie* No. 1/92, Mannheim 1992, S. 61-72.
- Walker, K. F.: Towards useful theorising about industrial relations, in: *British Journal of Industrial Relations*, 1978, S. 307-316.
- Waschke, H.: *Mitbestimmungssysteme im Ausland: Ein Überblick über die Mitwirkung ausländischer Gewerkschaften in Betrieb, Unternehmen, Gesamtwirtschaft*, Köln 1982.
- Webb, B., Webb, S.: *A history of trade Unions*, New York 1896.
- Webb, B., Webb, S.: *Industrial democracy*, New York 1902.
- Weiber, R.: *Faktorenanalyse*, St. Gallen 1984.
- Weinrich, H.: System, Diskurs, Didaktik und die Diktatur des Sitzfleisches, in: Maciejewski, F. (Hrsg.): *Theorie-Diskussion Supplement I; Theorie der Gesellschaft oder Sozialtechnologie*, Frankfurt/Main 1975, S. 145-161.
- Welchowski, P.: Mitbestimmung: Methodische Probleme der empirischen Einflußanalyse, in: Diefenbacher, H., Nutzinger H.-G. (Hrsg.): *Mitbestimmung: Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung*, Frankfurt/Main, New York 1981, S. 91-114.
- Welge, M. K., Winter, L. G.: Management, multinationales, in: Grochla, E. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Betriebswirtschaftslehre Band 2: Handwörterbuch der Organisation*, 2. Aufl., Stuttgart 1980, Sp. 1243-1252.
- Whitehouse, G.: Legislation and Labour Market Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries, in: *Work, Employment and Society*, Vol. 6, No. 1/1992 (Mar.), S. 65-86.
- Wicken, K.: Die schriftliche Befragung, in: Koolwijk, J. van, Wicken-Mayser, M. (Hrsg.): *Techniken der empirischen Sozialforschung, Band 4: Erhebungsmethoden: Die Befragung*, München, Wien 1974, S. 146-161.
- Wiemers, E.: Arbeitnehmer-Beteiligung, kein rotes Tuch mehr, in: *Die Umschau* Nr. 5/89, S. 28.
- Wiley, D. E., Wiley, J. A.: A note on correlated errors on repeated measurement, in: *American Sociological Review*, No. 35/1970, S. 112-117.
- Wilpert, B., Rayley, J.: *Anspruch und Wirklichkeit der Mitbestimmung*, Frankfurt/Main, New York 1983.

- Winchester, D.: Industrial relations research in Britain, in: *British Journal of Industrial Relations*, 1983, S. 100–118.
- Worgt, G., Sieber, A.: *Deutsch-Schwedisch*, Leipzig 1985.
- Work, Employment and Society, diverse Jahrgänge.
- WSI-Mitteilungen, diverse Jahrgänge.
- WSI-Mitteilungen: Schwerpunktheft: Wenn Personalabbau droht. Beschäftigungspolitische Flankierung betrieblicher Umstrukturierungen, Jg. 48, No. 7/1995.
- Wuthnow, R. u. a.: *Cultural Analysis. The work of Peter L. Berger, Mary Douglas, Michel Foucault and Jürgen Habermas*, Boston u. a. 1984.
- Yamane, T.: *Statistik. Ein einführendes Lehrbuch*, Band 1, Frankfurt/Main 1976.
- Yates, F.: *Sampling Methods for Censuses and Surveys*, London 1960.
- Younson, F. R.: *Employment Law and Business Transfer: A Practical Guide*, London 1989.
- Zapf, W. (Hrsg.): *Theorien des sozialen Wandels*, Köln 1969.
- Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, diverse Jahrgänge.
- Zeitschrift für Soziologie*, diverse Jahrgänge.
- ZUMA (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e.V. Mannheim): *Handbuch sozialwissenschaftlicher Skalen*, 4. Ergänzung, Mannheim 1988.
- ZUMA (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e.V. Mannheim): *Handbuch sozialwissenschaftlicher Skalen*, Mannheim 1983.
- Zweigert, K., Kötz, H.: *Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem Gebiet des Privatrechts*, Band 1: Grundlagen, Tübingen 1971.

Sachregister

Angelsächsische und kontinentale	
Rechtsauffassung.....	53
Antwortausfällen einzelner Fragen.....	194
Äquivalenzmessungen.....	132
Arten von Kulturvergleichen.....	39
Assemblea.....	110
Asamblea de Trabajadores.....	99
Aufsichtsrat.....	71
Backtranslationmethode.....	162
Betriebsrat.....	67
CHSCT (Ausschuß für Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen).....	91
Comité Central d'Entreprise.....	92
Comité d'entreprise (CE).....	89
Comité de Empresa.....	99
Comité de Groupe (CG).....	93
Comité de Seguridad e Higiene.....	101
Commission économique.....	92
Convenors.....	78
Delegados de Personal.....	102
Delegados Sindicales.....	102
Délégués du Personnel (DP).....	93
Direkte Messungen.....	129
Disziplinarausschuß.....	123
Ebenen der Mitsprache.....	217
Empirische Validität (Kriteriumsvalidität)....	134
Empirisches Relativ.....	129
Facklig förtroendeman.....	116
Företagsnämnd.....	119
Formale Validität, Konstruktvalidität.....	134
Galtons Problem.....	41; 52
Groupes d'expression directe (GED).....	87
Individualismus.....	225
Industrielle Beziehungen.....	28
Informationsrecht.....	29
Inhaltsvalidität.....	134
Initiativrecht.....	29
Intensitäten von Mitsprache.....	214
Interaktionstheoretische Ansätze.....	44
Interessenheterogenität.....	224
Joint Shop Steward Committees.....	78
Klassische Meßfehlertheorie.....	130
Kollektivismus.....	225
Konfliktaustragung.....	218
Konsultationsrecht.....	29
Kontingenzthese.....	42
Konzentration der „Ich-weiß-nicht“- Antworten.....	195
Konzernbetriebsrat.....	70
Kultur.....	37
Kulturvergleich.....	39
Länderkundlich-pragmatischer Ansatz.....	43
Latent-Trait-Theorie.....	129
Mindestgröße der Betriebe.....	217
Mitbestimmungsrecht.....	29
Mitsprache.....	28
Mitwirkungsrecht.....	29
Modellbildung der Industriellen	
Beziehungen.....	29
Numerisches Relativ.....	129
Organisationsgrad.....	222
Partizipation.....	28
Rappresentanza Sindicale Aziendale.....	110
Rechtsquellen.....	214
Reliabilität.....	131
Safety Committees.....	78
Safety Representatives.....	78
Section Syndical (SecS).....	94
Shop Steward.....	76
Site Steward Committees.....	78
Situationstheoretischer Ansatz.....	44
Skyddskommitté.....	118
Skyddsombuds.....	118
Solidarität.....	220
Stabilitätsmessung.....	132
Styrelse.....	119
Systemtheoretische Ansätze.....	43
Theoretische Validität.....	134
Typen der Internationalisierung von	
Forschungsabläufen.....	40
Unterstützung eines Repräsentativsystems ...	224
Vergleich.....	39
Vergleich als Methode des sozialwissenschaftlichen Experiments.....	41
Verteilung der Ich-weiß-nicht-Antworten... 197	
Verteilung der Antwortverweigerungen je	
Fragebogen.....	192
Vetorecht.....	29
Wirtschaftsausschuß.....	70

56.80

170597

Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang

Die über Jahrzehnte hinweg praktizierten und auf nationale Unternehmensstrukturen ausgerichteten Mitspracheroutinen der Arbeitnehmervertreter wurden der zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen bisher nur unzureichend angepaßt, so daß Mitbestimmungsstrukturen an Effizienz verlieren und die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter mehr und mehr zu einem „Krisenmanagement“ degenerieren. Oftmals scheidet der Aufbau internationaler Vertretungsstrukturen bereits an der mangelnden kulturellen Sensibilität der Arbeitnehmervertreter für Regelungen der Arbeitnehmermitsprache in anderen Ländern. Die vorliegende Studie stellt deshalb den Einfluß kultureller Unterschiede auf die national differierenden Einstellungen der Arbeitnehmer zur Mitsprache am Beispiel von acht Ländern dar und zeigt mögliche Koordinierungsansätze einer international ausgerichteten Arbeitnehmermitsprache auf. Der dabei eröffnete Einblick in die unterschiedlichen nationalen Systeme Industrieller Beziehungen und deren historischen und kulturellen Wurzeln regt zum Nachdenken an, wie die eigenen Regelungsstrukturen umgestaltet und modernisiert werden können.

Dr. Thomas Cleff ist Absolvent der Bergischen Universität Wuppertal und der Université de Paris 1 (Panthéon-Sorbonne). In den letzten Jahren arbeitete er an verschiedenen internationalen Forschungsprojekten, die sich insbesondere mit organisationsstrukturellen Anpassungsprozessen in Unternehmen beschäftigen, die aufgrund von Optimierungs- und Internationalisierungsprozessen notwendig werden.



206\$00875805

Rainer Hampp Verlag

ISBN 3-87988-227-4

München und Mering

ISSN 1430-5437

1997

SG: 17:01