

Das Handeln des Betriebsrats im Kontext betrieblicher Macht- und Herrschaftsbeziehungen

Kotthoff, H.; Kneer, U.; Kluge, M.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kotthoff, H., Kneer, U., & Kluge, M. (1978). Das Handeln des Betriebsrats im Kontext betrieblicher Macht- und Herrschaftsbeziehungen. In K. M. Bolte (Hrsg.), *Materialien aus der soziologischen Forschung: Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages vom 28. September bis 1. Oktober 1976 in Bielefeld* (S. 973-987). Darmstadt: Luchterhand. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-137024>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Statistisches Bundesamt: Das neue Schema der sozio-ökonomischen Gliederung, in: Wirtschaft und Statistik 5/1970, S. 247-249

Volkholz, Volker: Belastungsschwerpunkte und Praxis der Arbeitssicherheit, Zusammenfassender Bericht, unveröffentlichtes Manuskript

Das Handeln des Betriebsrates im Kontext betrieblicher Macht- und Herrschaftsbeziehungen¹⁾

H. Kotthoff

U. Kneer

M. Kluge

Zum Untersuchungsgegenstand betriebliche Interessenvertretung von Arbeitnehmern (AN) durch Betriebsräte (BR) lassen sich folgende Fragen stellen:

- Wie wirkungsvoll werden betriebliche Arbeitnehmerinteressen durch die Betriebsräte vertreten?
- Auf welche Ursachen und Bedingungen sind die großen Unterschiede in der Interessenvertretungswirksamkeit zurückzuführen?
- Welche Bedeutung hat das Betriebsverfassungsgesetz für das Handeln der Betriebsräte?
- Wie verlaufen Interessenvertretungsprozesse bei erfolgreichen und nicht erfolgreichen Betriebsräten?
- Welche Auswirkungen hat das Handeln der Betriebsräte für die Stabilität und Legitimierung betrieblicher Herrschaft?

Das folgende Konzept ist ein Versuch, diese Fragestellungen zu strukturieren.

Wir gehen davon aus, daß das kapitalistische Arbeitsverhältnis ein ökonomisch vermitteltes ungleiches Austauschverhältnis ist, das einen Interessengegensatz zwischen den Klassen begründet; dieser Gegensatz findet auf der Ebene der betrieblichen Produktion seinen konkreten Ausdruck. Das durch das Arbeitsverhältnis etablierte betriebliche Herrschaftsverhältnis ist wegen dieses Gegensatzes potentiell Stabilitätsgefährdet. Wir sehen die Aufgabe des BR darin, die sich aus diesem Gegensatz ergebenden Arbeitnehmerinteressen zu vertreten, d.h. die Ungleichheit in dem Austauschverhältnis wenigstens zu mildern.

Konkreter sehen wir die Anforderungen an den BR als Interessenvertreter in folgenden Punkten:

1. Er soll durch Beteiligung an betriebspolitisch belangvollen Managemententscheidungen dafür Sorge tragen, daß bei der Entscheidung Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt werden, z.B. bei Betriebsänderungen, -stillegungen, Entlohnungsmethoden, Sozial- und Personalpolitik, Gestaltung von Arbeitsorganisation und -ablauf.
2. Er soll die Einhaltung aller zugunsten der Arbeitnehmer erlassenen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften (Arbeits-, Gesundheits-, Unfallschutz etc.) kontrollieren.
3. Er soll durch kontrollierende Beteiligung an Entscheidungen über personelle Einzelmaßnahmen und als Beschwerdeführer dem einzelnen Betroffenen Schutz gewähren vor willkürlicher Herrschaftsausübung.

4. Er soll im unmittelbaren Arbeitsvollzug willkürliche und autoritäre Formen der Herrschaftsausübung verhindern (arbeitsplatznahe Interessenvertretung).

5. Er soll sich für die soziale Fürsorge und Betreuung der Arbeitnehmer einsetzen.

Dieser mit Ausnahme des 4. Punktes explizit durch das Betriebsverfassungsgesetz (BVG) abgedeckte Aufgabenkatalog ist sehr divergent und verlangt vom BR ganz unterschiedliche Verhaltensweisen und Fähigkeiten. Die einzelnen Interessenbereiche setzen ein Handeln auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Sinnkontexten voraus. Es ist kaum anzunehmen, daß ein BR in allen Bereichen gleich aktiv, erfolgreich und geeignet ist.

Ausgehend von dieser durch unsere empirischen Daten bestätigten Annahme, daß der Interessenvertretungserfolg und die Art welche und wie Interessen vertreten werden (Interessenvertretungsmuster) bei verschiedenen BR's extrem unterschiedlich sind, geben wir den Versuch auf, für die Beziehungen zwischen Struktur- und Verhaltensfaktoren ein generalisiertes einheitliches Aussagensystem zu finden. Unsere Hauptziele sind die Typisierung von verschiedenen Handlungskonstellationen, in denen unterschiedliche Chancen für den Interessenvertretungserfolg bestehen, und die Beschreibung von Handlungsprozessen in den so konstruierten Typen.

Im Folgenden werden zunächst Grundformen oder Grobtypen von Handlungskonstellationen erörtert, im weiteren sollen Konstitutionsbedingungen und Variablen genannt werden, die wir als relevant für die Ausprägungsformen tatsächlicher Verhaltenstypen im Rahmen dieser Grobtypen ansehen. Anschließend daran werden Beispiele von Mustern sozialer Prozesse dargestellt, die nach unserer Auffassung faktisches Handeln einer weiteren differenzierten Beschreibung zugänglich machen.

1. Typen von Handlungskonstellationen

Die im folgenden kurz vorgestellten Konstellationstypen sollen eine erste Annäherung sein bei dem Versuch, die Vielfalt möglicher Handlungsweisen von BR's in Beziehung zu der ihrer sozialen Handlungspartner in ein für die Analyse brauchbares Konzept zu bringen. Diese Typen sind deswegen notgedrungen grob und ausschließlich an dieser pragmatischen Absicht orientiert, das heißt: Aus ihnen lassen sich tatsächliche Handlungsformen nicht deterministisch ableiten, sondern nur Chancen oder Tendenzen.

Die Typen sind konstruiert aus der Kombination der verschiedenen Ausprägung zweier Variablen oder Dimensionen:

- a) Der prinzipiellen Haltung, Einstellung und Politik der Geschäftsleitung (GL) gegenüber dem jeweiligen BR (Akzeptierung - Nicht-Akzeptierung der Autonomie des BR),
- b) der Vorstellung und dem Konzept des BR von seiner eigenen Aufgabe und Rolle als AN-Interessenvertreter.

Diese Variablen sind nicht logisch einwandfrei voneinander trennbar, auch nicht von anderen Variablen, die Ausprägungen tatsächlichen Interessenvertretungshandelns weiter erklärbar oder verständlich machen. Vor allem handelt es sich nicht um 'reine' Einstellungsvariablen; als solche (Einstellungen, Ziele, Absichten) erscheinen sie allerdings häufig in den Intensivgesprächen. Sie haben den Vorteil, daß sich daraus Grundtendenzen, Chancen möglicher Verhaltensweisen ableiten lassen. Bildlich gesprochen: Mit ihnen lassen sich Grenzen ziehen, innerhalb der so abgesteckten Felder kann man mit mehr Aussicht auf Erfolg nach charakteristischen Bewegungen suchen.

a) Die prinzipielle Haltung der GL richtet sich nach den Funktionen (Nützlichkeit), die die GL in der Institution BR bzw. ihrem konkreten BR in Beziehung auf ihre Managementziele und -probleme sieht. Diese Haltung hängt primär von der organisatorischen und wirtschaftlichen Struktur des Betriebes/Unternehmens, von dem Konzept der "richtigen" Art der ArbG - AN Beziehungen in der Ordnungsvorstellung der GL und von der eigenen Erfahrung im Umgang mit dem BR (Lernprozeß) ab.

1. Kooperationsbereitschaft bei Entscheidungen über Probleme von weitreichender betriebspolitischer Bedeutung aus Nützlichkeitserwägungen.

2. Kooperationsbereitschaft bei Ausführungen von Entscheidungen aus Nützlichkeitserwägungen.

3. Ablehnung einer Beteiligung von Interessenvertretern überhaupt.

b) Die Vorstellung und das Konzept des BR von seiner eigenen Rolle und seiner Aufgabe als AN-Interessenvertreter variiert entlang der Dimensionen AN-nah - AN-fern und kämpferisches Vertretungsmodell - pazifizierendes Vertretungsmodell. Strukturelle Faktoren, die das Rollenbild des BR und dessen Handlungsrelevanz beeinflussen, sind vor allem das Ausmaß des gewerkschaftlichen Einflusses auf Belegschaft und BR, die Geschichte der ArbG-AN-Beziehung im Betrieb und die Struktur der Binnenorganisationen des BR.

1. Konsequente Interessenvertretung auf dem Hintergrund des Konzeptes einer (partiellen) Arbeitnehmer-Gegenmacht.

2. Primär Interessenvertretung, jedoch Anerkennung eines umfassenden Zielkonsensus mit der GL.

3. Schlichtung und Vermittlung zwischen GL und Belegschaft, bzw. Übernahme von Hilfsfunktionen für betriebliche Herrschaft.

Die Typen der Handlungskonstellation ergeben sich durch Zusammenkommen eines bestimmten Typs der GL-Haltung mit einem bestimmten Typ der BR-Haltung. Von den 9 logisch möglichen wählen wir 5 aus, da diese uns empirisch relevant und wahrscheinlich erscheinen.

Typ 1. (a 1 und b 1) Gespannte Kooperation: Weitreichende Handlungsmöglichkeiten für den BR, die, durch seine Haltung bedingt, Versuche einer Arbeitnehmer orientierten Betriebspolitik erfolgreich erscheinen lassen.

Typ 2. (a 1 und b 2) wohlwollende Kooperation: Erwartungen beider Parteien stimmen gut überein.

Typ 3. (a 2 und b 1) begrenzter Konflikt: Die Vorstellungen des BR reichen über die Handlungsbereiche hinaus, die die GL einzuräumen bereit ist.

Typ 4. (a 2 und b 3) Verzicht auf Interessenvertretung: Dem BR werden wenig oder keine Interessenvertretungsmöglichkeiten eingeräumt, er sieht sie auch nicht als seine Aufgabe.

Typ 5. (a 3 und b 1, 2) Totaler Konflikt: Die Vorstellungen gehen diametral auseinander. Im daraus resultierenden Dauerkrieg erzielt der BR nur Randerfolge oder resigniert auf die Dauer.

Diese knappe Aufzählung der Typen von Handlungskonstellationen ist sehr formal, sie sollte nur das Konstruktionsprinzip und die mögliche methodische Nützlichkeit aufzeigen. Das empirisch Interessante sind jedoch die Ausprägungen tatsächli-

chen Interessenvertretungshandelns und der tatsächliche Interessenvertretungserfolg im Rahmen dieser Typen. Verschiedene dieser Typen können ähnliche Interessenvertretungserfolge begünstigen, im Rahmen eines Typs kann die Möglichkeit zu unterschiedlichen Interessenvertretungserfolgen bestehen. Gerade diese Handlungsweise und die Bedingungen, die zu solchen Unterschieden führen, müssen Gegenstand der weiteren Analyse sein.

Im Folgenden sollen die uns relevant erscheinenden Bedingungen kurz skizziert werden. In Betracht werden von uns gezogen:

- Die strukturellen Hintergrundvariablen,
- unterschiedliche Wirkungsweisen von Recht auf die Interessenvertretung,
- unterschiedliche Auswirkung der institutionellen Struktur
- Probleme von Vertretungshandelns in einem grundsätzlich akzeptierten Sozialsystem.

2. Strukturdaten

Hierbei handelt es sich um Variablen, die komplexe Handlungsweisen auf der Prozeßebene bedingen oder mehr oder weniger wahrscheinlich machen. Man kann diese Variablen pragmatisch danach unterscheiden, ob sie mehr über den BR, mehr über die GL oder über beide auf die Handlungsebene einwirken. Hier seien nur einige solcher Variablen aufgezählt: Betriebsstruktur, Unternehmensstruktur, Betriebsratsstruktur, Arbeitnehmerstruktur, Arbeitsmarktlage, Soziokultureller Hintergrund, Geschichte der AN-ArbG-Beziehungen im Betrieb, lokale und regionale Gewerkschaftsorganisation.

Wir haben nicht die Absicht, die Wirkung der Strukturdaten

hier systematisch zu behandeln. Wir gehen davon aus, daß die meisten von ihnen nicht direkt auf die Handlungsebene einwirken, sondern über Einstellungen, Bewußtsein und Disposition als intervenierende Variablen. Für die Zwecke dieses Konzepts genügt es, sie in dieser Form wieder aufzugreifen.

3. Wirkungsweise des Rechts

Zur Regelung innerbetrieblicher Sozialbeziehungen und Konflikte sind eine Fülle von Rechtsnormen vorgesehen. In dem für uns interessanten Bereich zählt in erster Linie das EVG, darüberhinaus aber auch eine Fülle arbeits- und sozialrechtlicher Normen.

Diese Normen sind die Festschreibung eines bestimmten Ergebnisses der Machtauseinandersetzung der Klassen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Sie sollen in einen Bereich einwirken, der durch fundamentale Konflikte charakterisiert ist. Ausschlaggebend für die Wirksamkeit des Rechts in dieser Sphäre ist deshalb, daß ein Normkonsensus der Normadressaten nur sehr bedingt und partiell vorausgesetzt werden kann. Unter solchen konfliktorischen Bedingungen kann nicht erwartet werden, daß ein hoher Grad an normkonformen Verhalten quasi automatisch eintritt. Die rechtlichen Normen wirken jedoch als Angebote an jede konfligierende Partei, zu einem - wenn auch zeitlich begrenzten - Konsensus zu kommen. Entscheidend für die Interessenvertretung als Machtauseinandersetzung ist deswegen auch, wann bzw. in welcher Weise dieses Angebot von welcher Seite "angenommen" wird, wie also mit Recht umgegangen wird. Der Umgang mit Recht läßt sich in 3 Typen fassen: Strategischer - legalistischer - vermeidender oder wertrationaler Umgang.

Beim strategischen Typ versucht der Handelnde seine Interes-

sen dadurch zu verwirklichen, daß er auf die Einhaltung für ihn günstiger rechtlicher Normen durch sein Gegenüber pocht, aber auf Gebieten, die für ihn selbst ungünstig normiert sind, von Rechts-motiviertem Handeln in Macht-motiviertes überwechselt. Der legalistische Typ entfaltet auf der Grundlage einer detaillierten Rechtskenntnis eine (vielleicht) virtuose Rechtsauslegung. Er bindet sein Handeln an den Paragraphen. Der Zusammenhang von Recht und Macht ist ihm fremd.

Der 'vermeidende' Umgang mit Recht setzt beim Handelnden eine vertraute emotionale Bindung an den Handlungspartner voraus. Er hat zwar die Absicht, eigene Interessen durchzusetzen, sieht aber Recht als einen entfremdenden, die Primär-Beziehung zum anderen gefährdenden, jedenfalls unpassenden oder sogar brüskierenden Mechanismus an. Er verzichtet deshalb auf das 'Pochen auf Recht'.

Folgen eines prinzipiell rechtskonformen Verhaltens zumindest durch den BR können sein: Abkühlung des Konflikts (durch Auseinanderrücken der Konfliktgegner), Verhinderung einer autonomen Definition von Konflikten und ihren Gegenständen durch die Belegschaft.

4. Auswirkungen der institutionellen Struktur auf das Handeln des BR

Die grundsätzlich spannungsreiche Stellung des BR zwischen Belegschaft, GL und Gewerkschaft, wie Fürstenberg sie beschrieben hat, betrachten wir als eine Herausforderung, auf die die BR's mit ganz unterschiedlichem Verhalten reagieren¹⁾. Das herausragende Faktum dieser Stellung ist das, was man die Partizipationslogik nennen könnte: Durch Teilnahme an Managemententscheidungen ist der BR herausgefordert, sich auf Kooperation und auf die Sachlogik seines Kontrahenten einzulassen.

Diese Konstellation eröffnet ein breites Tor für Einflüsse der GL, die Interessenvertretungsfunktion des BR zurückzudrängen und ihn zu einem nützlichen Organ der Betriebsführung zu machen.

Diese Integrationsabsichten der GL können aber ganz unterschiedlichen Charakter haben. Sie richten sich u.a. nach zentralen Führungsproblemen, die sich aus der spezifischen Organisations- und Herrschaftsstruktur des Betriebes ergeben. Die unterschiedlichen Integrationsabsichten legen nun allerdings einen BR noch nicht deterministisch fest, je nach Absicht werden jedoch bestimmte Handlungsmöglichkeiten begünstigt, andere unwahrscheinlicher.

Die möglichen Reaktionen eines BR auf die verschiedenartigen Integrationsabsichten und -strategien der GL's hängen vorrangig von seinem Selbstverständnis und von seiner Kompetenz als Interessenvertreter ab.

Eine andere weitreichende strukturelle Folge der institutionellen Partizipation ergibt sich daraus, daß er ein bestimmtes Minimum an gemeinsamen Systemzielen anerkennt und dadurch in seinem Entscheidungsverhalten auf eine Systemlogik festlegt, die quer liegt zur Interessenlogik. Auch dieses Phänomen ist eine Herausforderung für die BR's, der sie in unterschiedlicher Weise begegnen.

Gleichermaßen ließen sich Brüche und Widersprüche im Verhältnis zwischen BR und Gewerkschaft anführen, die ebenfalls aus der institutionellen Struktur entstehen und von den BR's (und Gewerkschaften) verschiedenartig verarbeitet werden.

5. Grundprobleme von Vertretungshandeln in einem grundsätzlich akzeptierten Sozialsystem

Hier soll auf einige Grundprobleme der Effektivierbarkeit von zwei Handlungsformen für den Interessenvertretungserfolg hingewiesen werden, nämlich Bürokratisierung und Mobilisierung. Die folgenden Thesen sollen dies erläutern, nicht beweisen.

Unter Bürokratisierung wird die Herausbildung von Merkmalen bürokratischer Organisationen im Organ BR und in seiner Beziehung zur Belegschaft verstanden, unter Mobilisierung die durch den BR vorgenommene Aktivierung der Belegschaft zur autonomen kollektiven Interessenartikulation und -durchsetzung.

These 1: Bürokratisierung i.o.S. ist bis zu einem gewissen Maß sinnvoll, da eine tatsächliche Beeinflussung von Management-Entscheidungen u.a. BR-Fähigkeit als Quasi-Amtshandeln, kontinuierliche Arbeitsteilung und Entwicklung von Sachkompetenzen voraussetzt.

These 2: Bürokratisierung ist über ein gewisses Maß hinaus sinnlos für einen Vertretungserfolg, nämlich dann, wenn die Verpflichtung auf die tatsächlichen oder gemeinten Wünsche der Belegschaft dadurch nicht mehr gewährleistet ist (Verselbständigung des Apparats). Diese Verpflichtung kann einmal hergestellt werden durch gutgläubige Selbstbindung an die Belegschaft und vor allem durch die Organisierung eines Diskussions- und Informationszusammenhangs mit der Belegschaft. Diese beiden Handlungsformen schließen Bürokratisierung nicht ganz aus, behindern sie aber.

These 3: Mobilisierung i.o.S. ist zu einem gewissen Maß hin sinnvoll, da der Vertretungserfolg langfristig davon abhängt, daß Mobilisierbarkeit glaubhaft gemacht werden kann.

These 4: Mobilisierung ist - völlig abgesehen von rechtlichen Normen, die sie verbieten, und Sanktionsinstanzen, die das Verbot durchsetzen - über ein gewisses Maß hinaus sinnlos: Sie stellt die Möglichkeit des Verhandeln in Frage, die bei einer grundsätzlichen Akzeptierung des Sozialsystems als gemeinsame Basis für die eigene und gegnerische Seite immer besteht. Dies trifft insbesondere bei komplexen Sachverhalten zu.

These 5: Der Interessenvertretungserfolg eines BR ist langfristig ungesichert bei entweder Bürokratisierung oder Mobilisierung. Da sich Mobilisierung und Bürokratisierung wechselseitig ausschließen, hat der Versuch, sie unmittelbar zu integrieren, kaum Erfolgchancen. Sie sind integrierbar über die anderen Handlungsformen Verhandeln und Organisation eines Diskussionszusammenhanges. Diese beiden sind jedoch in Gefahr, in die Extreme Bürokratisierung oder Mobilisierung abzugleiten, und damit ist, wie oben gezeigt, auf Dauer ein Vertretungserfolg nicht gewährleistet.

6. Interessenvertretung durch den BR als Prozeß

Was bisher auf der Systemebene dargestellt wurde, soll von uns auch auf der Handlungsebene erfaßt werden.

Was dort als Aporie in den Handlungsbedingungen erscheint, das wird hier als Prozeß beschrieben, in dessen Ablauf Machtchancen erworben bzw. verloren werden, und zwar in einem Handeln, das auf den gemeinten Sinn des anderen bezogen wird. Machthandeln definieren wir als Beeinflussung, die auch gegen den möglichen Willen des anderen gerichtet ist. Machthandeln ist relational. Es vollzieht sich auf dem Hintergrund von Drohungen und Versprechungen. Es ist spekulativ, weil es für die Akteure nur antizipatorisch-hypothetisch zu erfassen ist, ob Drohung/Versprechungen wahrgemacht werden und welche Folgen

dies hat. In der Analyse von Machtprozessen wollen wir nicht nur einzelne Akte erfassen, sondern wir beziehen langfristige Prozesse mit ein, die eine große Zahl von Handlungssequenzen umfassen.

Wir wenden unsere Aufmerksamkeit besonders einem Machtphänomen zu, das wir Machtmechanismus nennen. Der Handlungsablauf ist hier gekennzeichnet durch folgende Momente:

- a) Er erscheint dem Handelnden als zwangsläufig: "Da kann man nichts machen!"
- b) Dabei ist er gleichzeitig absurd, weil das Ergebnis des Handelns das Gegenteil der ursprünglichen Absicht erbringt, ohne daß der Handelnde seine Absicht geändert hat: "Damit hat keiner gerechnet!"
- c) Dem erfolgreichen Akteur fällt das Ergebnis gleichsam in den Schoß, d.h. er braucht es nicht absichtlich herbeigeführt zu haben. Es kann allerdings, wenn entstanden, Bestandteil eines Machtkalküls werden.
- d) Der Vorgang kann sich wiederholen, weil der Ausgang die Anfangsbedingungen nicht aufhebt.

Beispiele von diesen Machtmechanismen sind:

1. Unmittelbare Vertretung spontan entstandener Belegschaftsinteressen bringt die Übertragung eines Organisationsvorteils an die GL (Informierung) mit sich.
2. Aktivitäten spontaner Solidarität verhindern die Definition von Belegschaftsinteressen als kollektiv und politisch.

Zu 1.: BR begreifen ihre Aufgabe oft darin, Belegschaftsinteressen unmittelbar, und so wie sie sich spontan gebildet haben, der GL fordernd entgegen zu halten.

Dieses Verhalten ist als Vertretung von AN-Interessen sinnvoll, weil die manifesten Arbeitsplatzprobleme oft eine unmittelbare Evidenz haben und von stärkeren Emotionen getragen sind. Das bedeutet, daß ihre Durchsetzungschance größer ist. Dieser Organisationsvorteil des BR, der in der spontanen Organisation von neu auftretenden und direkt artikulierten Belegschaftsinteressen besteht, fehlt der GL. Das Vorgehen des BR gibt nun aber der GL die Informationen, mit denen sie durch Pazifizierungsgesten und kleineren Abhilfen unter der Schwelle bleiben kann, die einen größeren Konflikt mit der Belegschaft bedeuten würde. Es kann zur allmählichen Verschlechterung von Arbeitsbedingungen kommen. Der BR wird entgegen seiner ursprünglichen Intention die AN-Interessen nicht effektiv durchsetzen können. So notwendig es war, den Vorteil der Unmittelbarkeit und Spontanität zu wahren, so notwendig gibt er den Vorteil der Informiertheit aus der Hand.

Zu 2.: BR wenden sich oft den konkreten individuellen Not-situationen und Beschwerden der Belegschaft zu. Mit Recht sehen sie hier den Ansatzpunkt ihrer Arbeit: Spontane Solidarität zeigen, schnell und direkt eingreifen. Hier liegt sein spezifischer Organisationsvorteil.

Der Definition dieser Interessen als kollektive und einer Weckung breiterer Solidarität der AN stehen spezifische Schwierigkeiten entgegen. Die Kollegen sind am Arbeitsplatz festgenagelt, der BR hat Zeit. Die unüberschaubare betriebliche Welt gibt außerdem nicht die Gewähr, daß solidarisches Handeln zugunsten von Kollegen einem selbst wieder zugute kommt. Man überträgt es also einer Instanz - hier dem BR - stellvertretend zu handeln. Weil die Notsituation so evident ist und unmittelbare Abhilfe fordert, greift der BR selber helfend ein. So wird das Problem des einzelnen ein individueller Fall. Hinzu kommt noch, daß die GL sozialfürsorgliches Verhalten oft unterstützt. In seiner Hinwendung zur Belegschaft erstickt der BR in individuellen Problemen.

Anmerkungen

- 1) Dieses Papier bezieht sich auf ein an der Uni Freiburg laufendes Forschungsprojekt über die "Soziale Wirksamkeit des Betriebsverfassungsgesetzes". Auf die Darstellung bisheriger Ergebnisse und des methodischen Vorgehens wird hier zugunsten konzeptueller Aspekte verzichtet.
- 2) F. Fürstenberg: Der Betriebsrat - Strukturanalyse einer Grenzsituation, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 10. Jahrg., 1958, H. 3, S. 418-429

Die "Finanzkrise der Gewerkschaften"

Ein Beitrag zur Soziologie der Gewerkschaftsfinanzen

Wolfgang Streeck

Hans-Eckbert Treu

Das folgende Referat enthält einige vorläufige Ergebnisse des seit etwa einem Jahr an der Universität Münster durchgeführten Forschungsprojekts über "Organisationsstrukturelle Wandlungsprozesse in westdeutschen Gewerkschaften 1960 - 1975". Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unterstützt. Sein Ziel ist es, am Beispiel von sechs DGB-Gewerkschaften - der IG Bergbau und Energie, der IG Bau-Steine-Erden, der IG Chemie, Papier, Keramik, der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, der IG Metall und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung - zu untersuchen, in welcher Weise sich die organisatorischen Formen und Voraussetzungen gewerkschaftlicher Politik unter dem Einfluß der wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen der letzten anderthalb Jahre geändert haben.