

Unterscheiden sich Mitglieder von Betriebs- und Personalräten vom Rest der Belegschaften?

Behrens, Martin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Behrens, M. (2009). Unterscheiden sich Mitglieder von Betriebs- und Personalräten vom Rest der Belegschaften? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 16(4), 303-26. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-342988>

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.

Martin Behrens*

Unterscheiden sich Mitglieder von Betriebs- und Personalräten vom Rest der Belegschaften?*

Zusammenfassung – Der Beitrag kontrastiert zwei Gruppen von Beschäftigten deutscher Betriebe und Dienststellen. Auf der einen Seite solche Personen, die aktuell einem Betriebs- oder Personalrat angehören, oder diesem in der Vergangenheit einmal angehört haben. Auf der anderen Seite Beschäftigte ohne jegliche Erfahrung als Interessenvertreter. Die vorgenommene Analyse der Daten des Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008 der Hans-Böckler-Stiftung zeigt zwar deutliche Unterschiede im Bereich der Gewerkschaftsmitgliedschaft, jedoch geringe oder keine Differenzen bei weiteren erwerbsbiographischen Merkmalen wie Alter, Bildung und Stellung im Beruf. Auch bei politischen Bewertungen und Einschätzungen im Bereich der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Entwicklung des Sozialstaates und Bewertung der Mitbestimmung erwiesen sich die Unterschiede zwischen Interessenvertretern und der Vergleichsgruppe als recht gering.

Do Works- and Staff Council Members Differ from the Rank and File?

Abstract – This contribution compares two different groups of public and private sector employees: on the one hand employees who are currently members of a works or staff council or who used to be members of such interest representation bodies in the past; and on the other hand, employees without any experience as members of such bodies. The analysis is based on data provided by the Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008, a survey commissioned by the Hans-Boeckler-Foundation. It reveals some important differences in terms of union density among both groups of employees. However, the statistical analysis also found little or no difference in the case of important individual characteristics such as employees' age, school education, and position in the company's hierarchy. Only small differences could also be found when comparing employees' political judgements and opinions in the field of measures to fight unemployment, the development of the welfare state and codetermination rights.

Key words: **works councils, codetermination, individual characteristics**

* Dr. Martin Behrens, Jg. 1967, Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (WSI), Hans-Böckler-Str. 39, D – 40476 Düsseldorf. E-mail: Martin-Behrens@boeckler.de.

Der Verfasser dankt Wolfram Brehmer, Heiner Dribbusch, Markus Helfen, Uwe Jirjahn, Manuela Maschke, Werner Nienhäuser und zwei anonymen GutachterInnen für wichtige Anmerkungen und Kommentare

** Artikel eingegangen: 3.4.2009
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 5.10.2009.

1. Einleitung

Bisherige Forschungen zur Mitbestimmung durch Betriebsräte haben sich zumeist auf die Arbeit des Gremiums selbst und insbesondere die Interessenvertretung im Spannungsfeld zwischen Management und Gewerkschaften konzentriert. Dies hat seine Berechtigung, denn schließlich handelt es sich bei Betriebs- und Personalräten um Kollektivorgane, deren Handlungen und Interessenvertretungswirksamkeit kaum als Aggregat individueller Interessen, Neigungen und Erwerbsbiographien zu verstehen sind. Dennoch ist unlängst die Frage danach aufgeworfen worden, ob und wie sich die Mitglieder der Betriebsratsgremien in einer Reihe von biografischen und erwerbsstrukturellen Merkmalen von den Gesamtbelegschaften unterscheiden und diese (eher postulierte als belegte) Unterschiedlichkeit mit einer Reihe von Wirkungshypothesen verknüpft worden (Schnabel 2008, Frick 2008).

Dieser Beitrag enthält sich auch wegen des Fehlens einer belastbaren Datengrundlage, einer weitreichenden Bewertung der Auswirkungen unterschiedlicher Zusammensetzungen von Betriebsratsgremien auf die Effektivität von Mitbestimmung sowie den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe.¹ Dennoch soll der Versuch unternommen werden, mit Hilfe eines repräsentativen Datensatzes, die Unterschiedshypothese empirisch zu prüfen.

Theoretisch ebenso wie politisch weitgehend unbestimmt erscheint zunächst die Frage, welche Konstellation im Sinne einer effektiven Betriebsratsarbeit wünschenswert erscheint. Soll deren innere Zusammensetzung eine möglichst weitreichende Identität der Gremien und ihrer Mitglieder mit der zu vertretenden Belegschaft herstellen, oder aber das genaue Gegenteil, eine möglichst große Unterschiedlichkeit?

Für eine möglichst große Identität spricht zunächst einmal die Vermutung eines geteilten Problemverständnisses, der verringerten Korruptierbarkeit durch Übereinstimmung der objektivierbaren Interessengrundlagen und eine größere Legitimität durch die Zuschreibung einer größeren Nähe zwischen Repräsentanten und den Repräsentierten. In diese Richtung weist auch die von VertreterInnen des Diversity-Management-Ansatzes vorgetragene These, die Potentiale personeller Vielfalt im Unternehmen ließen sich am besten durch die Schaffung einer multikulturellen Organisation nutzbar machen (Süß/Kleiner 2006). Ob nun aber die „multikulturelle Organisation“ eine äquivalente Spiegelung verschiedener Beschäftigtengruppen in formalen Interessenvertretungsstrukturen umfassen soll, blieb bislang unbestimmt. Zumindest was das Merkmal Geschlecht anbelangt, eine Kategorie die auch im Zentrum des Diversity-Management steht, ist der Gesetzgeber zuletzt durch die Einführung einer Geschlechterquote (§ 15 BetrVG) diesem Leitbild der Identität zwischen Repräsen-

¹ Zwar gibt es mittlerweile eine Vielzahl von Studien, die verschiedene Aspekte von betrieblichem Erfolg (z.B. Beschäftigung, Ertragslage, Innovationstätigkeit, Produktivität) zum Gegenstand haben, diese stellen aber zumeist auf die Existenz bzw. das Fehlen einer betrieblichen Interessenvertretung ab (für andere siehe Dilger 2002; Jirjahn 2006; Addison et al. 2004).

tierten und Repräsentierenden gefolgt, macht aber bezogen auf weitere Merkmale keine vergleichbaren Vorgaben (Klenner/Lindecke 2003; Wendeling-Schröder 2002).²

Verlässt man aber nun den Gleichbehandlungsaspekt und nimmt weitere Merkmale in den Blick (z.B. Stellung im Betrieb oder Bildungsniveau), so zeigt sich, dass die Identitätsvorstellung auf einer Reihe, zum Teil als heroisch zu bezeichnender Grundannahmen basiert. So ist keinesfalls gesichert, dass an Hand von erwerbsbiographischen Charakteristika zu objektivierenden Interessenlagen die von den Repräsentanten vertretenen Interessen sinnvoll zu bestimmen sind. Das (gesellschaftliche) „Sein“ bestimmt eben nur sehr gebrochen und vermittelt das „Bewusstsein“. Darüber hinaus sind Interessen immer auch kontextgebunden. Zwar mag die Stellung eines Betriebsratsmitglieds innerhalb der betrieblichen Hierarchie dessen Verhalten in Verhandlungen über die Gewährung einer außertariflichen Zulage beeinflussen, nicht notwendigerweise aber dessen Positionierung zur Frage der Einführung eines Betriebskindergartens.

Darüber hinaus spricht die Notwendigkeit zur Mobilisierung einer möglichst großen Vertretungskompetenz gegen eine Identität von Repräsentanten und Repräsentierten. Hinweise auf diese Problematik ergeben sich aus der triadischen Figuration der Stellvertretung zwischen dem Delegierten, dem Auftraggeber und einem Dritten (Weiß 1984: 47) – oder in den hier interessierenden Kontext versetzt – zwischen Betriebsrat, Belegschaft und Geschäftsleitung. Tritt ein Repräsentant als Sprachrohr einer Gruppe in Erscheinung, so wird diese zum „Zuhörer ihrer selbst“ obwohl oder gerade weil ein solcher Vertreter in vielerlei Hinsicht nicht aus dem gleichen Holz wie die Gruppe geschnitzt ist. Ähnliches lässt sich über das Vertretungsmuster des Fürsprechers sagen (Sofsky/Paris 1994: 168ff).³

Da sich, wie die vorangegangenen Ausführungen angedeutet haben, eine Identität zwischen erwerbsbiographischen Merkmalen und bewusst gemachten Interessen kaum begründen lässt, bezieht die nun folgende Analyse bei der Bestimmung der Distanz zwischen Interessenvertretern und zu Vertretenden beide Komplexe ein. Die Analyse wird daher die Zusammensetzung der Betriebsratsgremien anhand von drei Analyseebenen unterscheiden: Es wird erstens der Frage nachgegangen, inwieweit sich InteressenvertreterInnen in Bezug auf zentrale erwerbsbiographische Merkmale von den Belegschaften unterscheiden, die sie zu vertreten haben. Zweitens wird analysiert, inwieweit die Einschätzungen zwischen VertreterInnen und ihrer „Basis“ in einer Reihe von betrieblich relevanten Themenfeldern differieren. Schließlich thematisiert ein dritter Analyseschritt das Zusammenwirken von erwerbsbiographischen Merkmalen und politischen Einschätzungen und Bewertungen.

² Dies schließt allerdings nicht aus, dass die Interessen besonderer Beschäftigtengruppen in Form separater Vertretungsorgane wie z.B. Ausbildungsververtretungen und Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten repräsentiert werden.

³ Unter Fürsprache verstehen Sofsky/Paris (1994) den Transfer von Sinn, also die Übersetzung eines Originals aus einer Handlungszone in eine andere. Neben den beiden hier genannten Vertretungsmustern des Sprachrohrs oder Fürsprechers nennen Sofsky/Paris den „gebundenen Delegierten“, „freien Repräsentanten“ und den „Tribun“ als weitere Formen der Stellvertretung.

Der Aufsatz geht dabei in fünf Schritten vor. Der folgende Abschnitt 2 stellt die der Analyse zu Grunde liegende Befragung vor. Abschnitt 3 analysiert die präsentierten Fragen dann mit Rückgriff auf die deskriptive Statistik. Im folgenden Abschnitt 4 wird die Unterschiedlichkeitsvermutung einem multivariaten Test unterzogen. Abschnitt 5 diskutiert die Ergebnisse.

2. Datengrundlage

Die Analyse basiert auf dem Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008, einer repräsentativen telefonischen Befragung (CATI) von 2.000 Privatpersonen,⁴ die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durch Polis/Sinus durchgeführt wurde. Für die Befragung kamen nur solche Personen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren in Frage, die zum Zeitpunkt der Befragung entweder abhängig erwerbstätig bzw. arbeitslos waren oder sich in einer beruflichen Ausbildung befanden. Die Stichprobe wurde über die ADM-Telefonstichprobe gezogen,⁵ in der auch nicht im Telefonbuch eingetragene Haushalte berücksichtigt sind. Innerhalb des Haushaltes wurde die Zielperson anhand des „Schwedenschlüssels“ zufällig ermittelt. Bei diesem Verfahren wurden zunächst über eine Kontaktperson alle Personen im Haushalt ermittelt, die in die Zielgruppe fielen. Der Schwedenschlüssel selektierte zufällig, und damit unabhängig vom Interviewer jene Personen im Haushalt, mit der das Interview geführt werden sollte. Die Telefoninterviews wurden im April/Mai 2008 durchgeführt. Nach Abzug der neutralen Ausfälle (falsche Telefonnummer, Anschluss war auch nach acht Versuchen nicht erreichbar, Anschluss gehört nicht zur Zielgruppe) betrug die Ausschöpfungsquote 50,1 Prozent.

3. Aus dem gleichen Holz?

Die nun folgende Analyse kontrastiert zunächst zwei unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten. Die erste Gruppe beinhaltet jene Beschäftigten, die zur Zeit einem Betriebs- oder Personalrat angehören oder aber, nach eigener Angabe, in der Vergangenheit schon einmal Mitglied eines solchen Gremiums waren („Gremienerfahrene“). Die Zusammenfassung beider Untergruppen erscheint zunächst sinnvoll, weil wir davon ausgehen, dass sich die Kräfte, die dafür gesorgt haben, dass Beschäftigte sich für die Wahl zum Betriebsrat (BR) oder Personalrat (PR) aufstellen lassen und schließlich auch durch die Belegschaften gewählt werden, unabhängig davon zu bewerten sind, ob die Amtsdauer bereits abgelaufen ist oder nicht. Genauer betrachtet verweist diese Konzeptionalisierung auf zwei Grundeffekte, die sich empirisch kaum voneinander trennen lassen. Als erstes ist hier ein *Selbstselektionseffekt* zu nennen, demnach Personen mit bestimmten erwerbsbiographischen Kennzeichen aber auch bestimmten Werthaltungen eher zur Kandidatur bereit sind – bzw. dann auch gewählt werden –

⁴ Neben dem Repräsentativteil der Befragung wurden in einer „Aufstockungsstichprobe“ weitere 276 Interviews mit Gewerkschaftsmitgliedern geführt. Da die Gewerkschaftsmitgliedschaft selbst nicht im Zentrum der in diesem Aufsatz durchgeführten Analyse steht, wurde ausschließlich auf die Daten der Repräsentativbefragung zurückgegriffen.

⁵ Die ADM-Stichprobe wird seit 1978 vom Arbeitskreis deutscher Marktforschungsinstitute erstellt (zu Details siehe Schnell et al. 1999: 268f).

als andere.⁶ Ein zweiter Effekt, der *Sozialisationsseffekt*, bezieht sich auf die Zeit nach der Wahl. Wir gehen davon aus, dass die durch die Mitarbeit in einem Betriebs- oder Personalrat gemachten Erfahrungen – z.B. mit der Bewältigung von Krisensituationen und betrieblichen Konflikten – prägenden Einfluss auf die Interessenvertreter haben und ihre Einschätzungen und Werturteile der InteressenvertreterInnen in Bezug auf eine Reihe von Fragen haben, die sich auf die Beurteilung der betrieblichen Realität beziehen (Hinweise auf solche Sozialisationsseffekte finden sich bei Tietel 2006).

Als Kontrastgruppe dienen all jene Beschäftigten, die aktuell nicht Mitglied einer gesetzlichen Interessenvertretung sind und es bislang auch noch nicht waren. Von der Analyse ausgeschlossen wurden all jene Befragte, die (z.B. wegen Arbeitslosigkeit) zur Zeit keinem Betrieb/keiner Dienststelle angehören,⁷ das heißt demnach (aktuell) auch nicht in einen Betriebs- oder Personalrat gewählt werden können und auch Beschäftigte aus betriebsratslosen (personalratslosen) Betrieben (Dienststellen). Zwar ist es Beschäftigten in einem Betrieb ohne BR/PR nicht verwehrt, die Gründung eines entsprechenden Gremiums zu initiieren und im Zuge einer solchen Gründung selbst für das Gremium zu kandidieren. Die Einbeziehung dieser Fälle hätte allerdings für Verzerrungen gesorgt, denn schließlich hätte die eine Untergruppe der Beschäftigten „ohne BR/PR-Erfahrung“ die Kandidatur für sich selbst nicht in Erwägung gezogen (bzw. hätte kandidiert, wäre aber nicht gewählt worden), während die zweite Untergruppe die vergleichsweise große Hemmschwelle der eigenständigen Betriebsratsgründung nicht überwunden hätte⁸.

Schon allein die Bildung der beiden Gruppen brachte eine erste Überraschung mit sich. Immerhin 17% der Beschäftigten in Betriebsrats-(Personalrats)betrieben (n=1076) gab an, aktuell einem solchen Gremium anzugehören (7%) bzw. in der Vergangenheit angehört zu haben (12%). Zu diesen Werten sind zunächst einige Erklärungen angebracht: So ist bei der Bewertung insbesondere des Anteilswertes der aktiven Mitglieder zu berücksichtigen, dass nur solche Beschäftigte in die Analyse einbezogen wurden, die überhaupt berufstätig sind und in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten. Schließt man den öffentlichen Dienst aus, so sinkt der Anteilswert

⁶ Die Bezeichnung als „Selbstselektion“ stellt hierbei allerdings eine grobe Vereinfachung dar, denn schließlich zerfällt der genannte Prozess in zwei unterschiedliche Selektionsstufen, wobei auf die Entscheidung über die Kandidatur zu einem Interessenvertretungsorgan (Stufe 1) eine weitere Fremdselektion folgt (Stufe 2), in deren Zuge die Belegschaften eines Betriebs oder einer Dienststelle auf dem Wege der Gremienwahl unter den KandidatInnen auswählen. Ich danke Werner Nienhüser für einen entsprechenden Hinweis.

⁷ Da die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes von einem Personalrat erfasst wird, wurden auf dem genannten Wege zumeist Betriebe der privaten Wirtschaft von der Analyse ausgeschlossen.

⁸ Wegen unterbrochener Interessenvertretungskarrieren kam es in insgesamt 7 Fällen zu Doppelnennungen, d.h. die befragten Personen gaben an, dass sie aktuell Mitglied eines BR/PR sind und dies früher schon einmal waren. Während diese Fälle bei der Darstellung der deskriptiven Statistik im Sample belassen wurden, werden sie später bei der Anwendung multivariater Verfahren von der Analyse ausgeschlossen, um daraus resultierende etwaige Verzerrungen ausschließen zu können.

der aktiven Mitglieder um etwa einen Prozentpunkt auf 6 Prozent. Dieser Anteil liegt etwas (2,5 Prozentpunkte) über dem zu erwartenden Prozentsatz den man erhält, wenn man die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Vertretungsquoten auf die Verteilung der Beschäftigten in den unterschiedlichen Größenklassen der Betriebsratsbetriebe bezieht.⁹

Trotz dieser Einschränkung im Detail verweisen diese Befunde einmal mehr auf die herausragende Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung für die deutschen Arbeitsbeziehungen, nicht nur im Sinne der Ergebnisse der Interessenvertretungsarbeit, sondern auch als eine Art betrieblicher Sozialisationsinstanz die offenkundig mehr als jeder sechste Beschäftigte (in BR/PR-Betrieben/Dienststellen) durchlaufen hat.¹⁰

In der Folge werden die genannten Gruppen innerhalb zweier Dimensionen miteinander verglichen. Innerhalb einer ersten Dimension werden eine Reihe erwerbsbiographischer Kennzeichen analysiert, hierbei sind neben Fragen der beruflichen Stellung auch solche der formal zertifizierten Qualifikation von Belang. Eine zweite Dimension fragt nach Unterschieden im Bereich der Einschätzungen zu wichtigen arbeitspolitischen Themen. Neben den Aspekten der Arbeitsmarktentwicklung und der Mitbestimmung werden hier auch allgemeine Fragen nach der Entwicklung des deutschen Sozialstaates thematisiert.

3.1 Erwerbsbiographische Merkmale

Tabelle 1 dokumentiert die Verteilung einiger zentraler demografischer und erwerbsbiographischer Merkmale für die hier interessierenden Gruppen, wobei neben der genannten Gruppe der aktiven und ehemaligen InteressenvertreterInnen auch die jeweiligen Teilgruppen (aktive Interessenvertreter bzw. Ehemalige) getrennt ausgewiesen werden.

Bemerkenswert erscheint zunächst die überdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen in der Gruppe der Personen mit Gremienerfahrung. Nicht zuletzt ihre starke Stellung in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes aber auch die mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 eingeführte Quotenregelung (§ 15 II BetrVG) haben dazu beigetragen, die Präsenz von Frauen in den betrieblichen Interessenvertretungen zu verbessern. Die präsentierten Daten mahnen allerdings vor allzu großer Euphorie. Zerlegt man nämlich die Gruppe der aktuellen und ehemaligen BR/PR-Mitglieder in ihre beiden Komponenten (Spalten (3) und (4) in Tab. 1), so

⁹ Die Berechnung der Quoten wurde näherungsweise mit Hilfe der Angaben des IAB zur Beschäftigung (nach Betriebsgrößenklassen) in Betriebsratsbetrieben durchgeführt. Die gleichwohl auftretende Überzeichnung des Anteils aktiver Betriebsratsmitglieder geht möglicherweise auf deren vergleichsweise größeren Teilnahmebereitschaft aktiver InteressenvertreterInnen zurück, die sich vermutlich mit deren größerer Sensibilisierung für betriebspolitische Themen begründen lässt.

¹⁰ Nach Angaben des IAB-Betriebspanel 2007 verfügten 46% der Beschäftigten in West- und 39% der Beschäftigten in Ostdeutschland über einen Betriebsrat (Ellguth/Kohaut 2008).

Tab. 1: Erwerbsbiographische Merkmale

	(1) Nichtmitglieder	(2) „Gremienerfahrene“ (ehemalige und aktive Mitglieder BR/PR)	(3) „Aktive“ (nur aktive Mitglie- der BR/PR)	(4) „Ehemalige“ (nur ehemalige Mitglie- der BR/PR)
Frauen	43,2%	50,3%	42,5%	54,8%
Gewerkschaftsmitglieder	26,7%	49,7%	63,0%	43,7%
Abitur	48,2%	47,6%	52,0%	44,5%
mittlere Reife	36,7%	36,1%	32,9%	38,9%
Hauptschule	15,0%	16,2%	15,1%	16,7%
Alter (Durchschnitt in Jahren)	41,4	46,5	44,4	47,5
Stellung im Beruf				
... einfache und mittlere Angestellte/Beamte	57,7%	55,6%	54,8%	55,6%
... höhere Angestellte/ Beamte	24,7%	31,2%	28,8%	32,3%
... Angelernte	5,1%	3,7%	2,7%	4,0%
... Facharbeiter/Meister	12,6%	9,5%	13,7%	8,1%
Teilzeit	21,7%	19,4%	8,2%	24,6%
Insgesamt	82,8%	17,8%	6,8%*	11,7%*

Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008

* Da im Fall zeitlich unterbrochener Interessenvertretungskarrieren Mehrfachnennungen zugelassen waren addieren sich Spalten (3) und (4) nicht zu 17,8% (Spalte (2)) auf.

stellt sich heraus, dass – bezogen auf alle im Datensatz vertretenen Zweige der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes – der Frauenanteil bei den noch aktiven InteressenvertreterInnen mit 42,5% deutlich hinter dem Gesamtwert zurückbleibt¹¹. Besondere Aufmerksamkeit verdient hier der mit 54,8% besonders hohe Frauenanteil bei den ehemaligen BR/PR-Mitgliedern. Hier drängt sich der Verdacht auf, dass dieser Wert letztlich das Produkt divergierender Vertretungskarrieren von Frauen und Männern ist. Während sich Frauen überdurchschnittlich häufig mit einer Amtszeit begnügen, verfolgen ihre männlichen BR/PR-Kollegen längere Interessenvertretungskarrieren.¹² Durch diese unterschiedlichen Muster im Zeitverlauf fungieren BR/PR-Gremien quasi als Durchlauferhitzer, die bei fortbestehender unterdurchschnittlicher Vertretung von Frauen dennoch einen überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Ehemaliger produziert. Diese Befunde sind insofern interessant, als sie zunächst darauf verweisen, dass – trotz Geschlechterquote des Betriebsverfassungsgesetzes – eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der betrieblichen Interessenvertretung noch

¹¹ Betrachtet man weiterhin nur jene Branchen der privaten Wirtschaft, so sinkt der Frauenanteil in den BR-Gremien auf 31,4%, einen Anteil, der sehr nahe an jenem Wert liegt den wir zuletzt aus der WSI-Befragung von Betriebsräten ermitteln konnten.

¹² Selbstverständlich könnte ein vergleichsweise großer Anteil von Frauen in der Gruppe der „Ehemaligen“ auch das Resultat eines in früheren Jahren höheren Frauenanteils in den Interessenvertretungsgremien sein. Hierfür gibt es allerdings keine Indizien (siehe z.B. Wassermann/Rudolph 2005: 120ff).

nicht erreicht ist. Fasst man jedoch Betriebs- und Personalräte als betriebliche Sozialisationsinstanzen auf, in denen Beschäftigte Erfahrungen mit Betriebspolitik und der Vertretung von Interessen gewinnen, so erweisen sich Frauen als deutlich überrepräsentiert.¹³

Betrachtet man nun das Bildungsniveau der befragten Personen, hier bestimmt über den höchsten erworbenen Schulabschluss, so erweisen sich die Differenzen zwischen den beiden hier betrachteten Hauptgruppen als recht gering. Sehr ausgeprägte Unterschiede zeigen sich jedoch bei der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Nahezu die Hälfte der Beschäftigten mit Gremienerfahrung gehört einer Gewerkschaft an, hingegen nur knapp 27% der Mitglieder in der Vergleichsgruppe. Unterscheidet man weiterhin aktive von ehemaligen BR/PR-Mitgliedern (Spalten (3) und (4)) so fällt auf, dass der Organisationsgrad bei den Ehemaligen mit 43,7% deutlich hinter jenem der aktiven InteressensvertreterInnen (63,0%) zurückbleibt. Im Vergleich hierzu fallen die Unterschiede im Bereich der beruflichen Stellung eher gering aus. So sind Angestellte/Beamte in der Gruppe der Gremienerfahrenen deutlich überrepräsentiert, Facharbeiter und Meister ebenso wie Angelernte hingegen leicht unterrepräsentiert. Dieser Befund deckt sich mit den Beobachtungen von Kotthoff (2008: 182). Ebenso bestätigen unsere Daten den Befund, wonach Betriebs- und Personalratsmitglieder im Schnitt älter sind als ihre KollegInnen. In unserem Sample beträgt der Altersunterschied (Mittelwert) immerhin 5 Jahre (3 Jahre bezieht man lediglich die aktiven BR/PR-Mitglieder in die Analyse ein).

Weiterhin deuten die in Tabelle 1 präsentierten Ergebnisse für die Gesamtgruppe der aktiven und ehemaligen InteressenvertreterInnen auf eine nur geringe Vertretungslücke im Bereich der Teilzeitbeschäftigten, welche sich aber deutlich vergrößert, bezieht man lediglich die aktiven BR/PR-Mitglieder als Vergleichsgruppe ein. Während 21,7% der Beschäftigten ohne jede Interessenvertretungserfahrung in Teilzeit arbeiten, beträgt dieser Anteil bei den ehemaligen und aktiven Mitgliedern eines Betriebs- oder Personalrats 19,4%, bei den Aktiven allerdings nur 6,8%.

3.2 Politische Einschätzungen und Bewertungen

Der hier zu Grunde gelegte Datensatz bietet eine Reihe von Einschätzungen zu den Themenkomplexen „Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit“, „Entwicklung des Sozialstaates“ und zum Komplex „Mitbestimmung“, die in der Folge näher vorgestellt werden.

¹³ In Ermangelung tiefer gehender Informationen zu den konkreten Karrierepfaden und -erfahrungen muss hier allerdings offen bleiben, ob die angedeutete Sozialisationserfahrung von den Individuen selbst positiv oder negativ bewertet wird. So ist durchaus denkbar, dass sich Frauen gegen eine Fortführung einer Betriebs/Personalratskarriere entscheiden, weil ihre ursprünglichen Erwartungen an die Arbeit im Gremium enttäuscht wurden und sie daher auf eine erneute Kandidatur verzichten. In ähnlicher Weise ließe sich aber auch eine „mission accomplished“ Begründung vorstellen, wonach Frauen mehrheitlich wegen der Erlangung eines besonderen Zieles für das Gremium kandidiert haben und nach „Vollzug“ dieser Aufgabe auf einer Fortsetzung der Karriere „um der Karriere willen“ verzichten. Eine präzisere Klärung dieses Sachverhaltes muss notwendigerweise zukünftiger Forschung vorbehalten bleiben.

Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

So wurde den Beschäftigten eine Reihe von Fragen zu möglichen Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vorgelegt, und diese um Auskunft darüber gebeten, ob sie diese Vorschläge für „sinnvoll“ oder „nicht sinnvoll“ halten.

Tab. 2: Bewertung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit
(„Vorschlag nicht sinnvoll“)

	(1) Nichtmitglieder	(2) „Gremien- erfahrene“ (ehemalige und aktive BR/PR- Mitglieder)	(3) „Aktive“ (nur aktive Mitglieder BR/PR)	(4) „Ehemalige“ (nur ehemalige Mitglieder BR/PR)
Senkung der Beiträge zur Sozialversicherung	35,0%	44,6%	(34,7%)	50,0%
Förderung von Leiharbeit/Zeitarbeit	72,5%	85,6%	90,3	83,7
Förderung von befristeten Beschäftigungsverträgen	58,1%	66,1%	66,7%	63,2%
Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Altersteilzeit)	18,7%	(13,7%)	(13,9%)	(13,5%)
Förderung von Teilzeit-Arbeitsplätzen	21,0%	19,9%	(27,4%)	(15,1%)
Reduzierung von tariflichen Leistungen je nach wirtschaftlicher Lage des Unternehmens	47,9%	56,2%	63,0%	50,8%
Niedrige Einstiegsgehälter für Langzeitarbeitslose	56,9%	64,9%	57,5%	67,5%
Gerechtere Verteilung der vorhandenen Arbeit	14,6%	(9,1%)	(9,7%)	(8,1%)
Mehr Kinderbetreuung/Ganztagsschulen	12,1%	(10,1%)	(12,5%)	(8,1%)
Verzicht auf Lohnerhöhungen	79,3%	85,1%	87,5%	83,9%
Renteneintritt mit 67 Jahren	78,7%	84,0%	86,1%	82,0%
Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich	64,7%	63,5%	60,3%	65,3%
Staatliche Beschäftigungsprogramme	41,8%	35,1%	(34,7%)	35,5%
Steuererleichterungen für Unternehmen	45,0%	49,2%	47,1%	51,7%

Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008; Werte in Klammern basieren auf Fallzahlen < 30

Die Spalten (1) und (2) der Tabelle 2 zeigen zunächst die Einschätzungen jener Beschäftigten zum Thema „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ in den Untersuchungsbetrieben mit Betriebs- oder Personalrat, die noch nie einem solchen Gremium angehört haben und jener Personen, die entweder zur Zeit aktive Mitglieder eines Betriebs- oder Personalrats sind bzw. es früher einmal waren („Gremienerfahrene“). In den Spalten (3) und (4) wird die Gruppe der InteressenvertreterInnen erneut in ihre beiden Bestandteile „Aktive“ und „Ehemalige“ zerlegt. Wie zunächst der Vergleich der Spalten (1) und (2) zeigt, sind die Differenzen zwischen beiden Gruppen bei der Einschätzung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in den meisten Fällen nicht besonders ausgeprägt. Legt man eine vertretbare Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zu Grunde, erweisen sich lediglich die Unterschiede im Bereich der „Senkung der Beiträge zur Sozialversicherung“ und „Förderung der Leiharbeit“ als signifikant. In beiden Fällen werden diese Maßnahmen von den Gremienerfahrenen deutlich häufiger abgelehnt als von ihren KollegInnen ohne Interessenvertretungserfahrung. Differenziert man weiterhin zwischen aktiven und ehemaligen Mitgliedern eines Betriebs-

oder Personalrats, so fällt auf, dass die Ablehnung der Beitragsabsenkung in der Hauptsache durch die ehemaligen InteressenvertreterInnen getragen wird, während die negative Einstellung zur Leiharbeit in der Gruppe der Aktiven besonderes ausgeprägt ist (Spalten (3) und (4) in Tab. 2). Insbesondere im Bereich der Leiharbeit könnte dieser Effekt durch den erhöhten gewerkschaftlichen Organisationsgrad der aktiven Interessenvertreter mit verursacht worden sein, denn insbesondere die Gewerkschaften hatten während der letzten beiden Jahre den Missbrauch dieser Beschäftigungsform als Thema entdeckt dieses somit politisiert. Wie dieser Hinweis bereits andeutet, könnte es also sein, dass die vergleichsweise große Ablehnung der Leiharbeit durch die Interessenvertreter letztlich nicht auf ihre Interessenvertretungserfahrung zurückzuführen ist, sondern schlichtweg auf ihre bessere gewerkschaftliche Organisation. Eine weitere Analyse unter Ausschluss aller Gewerkschaftsmitglieder (Tab. A im Anhang) deutet an, dass die beobachtete Differenz zwischen aktiven bzw. ehemaligen Interessenvertretern sowie den Nichtmitgliedern nicht ausschließlich auf dem verdeckten Effekt der Gewerkschaftsmitgliedschaft beruht.¹⁴

Entwicklung des Sozialstaates

Die befragten Beschäftigten wurden weiterhin nach ihren Einschätzungen zu wichtigen Aspekten der Entwicklung des Sozialstaates und der Arbeitswelt befragt (Tab. 3).

Tab. 3: Einschätzungen zum Sozialstaat („trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“)

	(1) Nichtmitglieder	(2) „Gremienerfahrene“ (ehemalige und aktive BR/PR-Mitglieder)	(3) „Aktive“ (nur aktive Mitglieder BR/PR)	(4) „Ehemalige“ (nur ehemalige Mitglieder BR/PR)
„Die Kluft zwischen Arm und Reich wird immer größer“	96,8%	100%	100%	100%
„Der soziale Friede bei uns ist bedroht“	77,7%	84,3%	86,3%	83,3%
„Die Arbeitswelt verändert sich so rasch, dass ich kaum noch nachkomme“	35,8%	41,6%	(34,2%)	44,8%
„Man muss heute keine klassische Festanstellung mehr haben, um gut leben zu können“	29,2%	33,3%	42,3%	27,8%
„Wer arbeiten will, findet heute auch Arbeit“	55,3%	37,9%	45,2%	34,4%

Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008; Werte in Klammern basieren auf Fallzahlen < 30

¹⁴ Weiterhin fällt auf, dass nun nach Ausschluss der Gewerkschaftsmitglieder (siehe Tab. A), die Differenzen der Einschätzungen zweier weiterer Maßnahmenbündel ausgeprägter (und damit signifikant) geworden sind. So lehnen nun die InteressenvertreterInnen die Reduzierung tariflicher Leistungen je nach wirtschaftlicher Lage des Unternehmens und niedrige Einstiegsgehälter für Langzeitarbeitslose deutlich öfter ab als die bei Nichtmitgliedern der Fall ist. Möglicherweise dämpft die Gewerkschaftsmitgliedschaft die Ablehnung niedriger Einstiegsgehälter, denn schließlich haben einige Gewerkschaften wie z.B. die IG BCE diese Möglichkeiten in den von ihnen ausgehandelten Tarifverträgen vorgesehen, so dass diese Gewerkschaften diesem Thema positiver gegenüberstehen dürften.

Geringe Unterschiede zwischen den gremienerfahrenen InteressenvertreterInnen und Beschäftigten ohne eine solche Erfahrung finden sich bei der Einschätzung der Veränderung der Arbeitswelt, der Flexibilitätsanforderungen sowie der sozialen Ungleichheit. Lediglich eine Frage führt zur deutlichen Differenzierung zwischen beiden Gruppen von Befragten. Der Aussage „Wer arbeiten will, findet heute auch Arbeit“, eine Item welche deutliche sozialdarwinistische Bezugspunkte assoziiert, stimmen mehr als 55% der Befragten ohne Interessenvertretungserfahrung „voll und ganz“ oder „eher“ zu, während dies bei den BR/PR-Mitgliedern weniger als 38% sind. Eine weitere Unterscheidung zwischen aktiven und ehemaligen Mitgliedern eines Betriebs- oder Personalrats bringt einige weitere Unterschiede zum Vorschein. So ist die Zustimmung der aktiven Betriebsratsmitglieder zum Statement „Wer arbeiten will, findet heute auch Arbeit“ mit 45,2% deutlicher ausgeprägt als in der Gruppe der Ehemaligen (34,4%).¹⁵ Weiterhin mag überraschen, dass aktive Betriebsratsmitglieder deutlich häufiger vom Standard der „klassischen Festanstellung“ abrücken (42,3%) als ihre Kolleginnen und Kollegen, deren Interessenvertretungserfahrung schon einige Jahre zurückliegt (27,8%). Hier erweisen sich die „Ehemaligen“ als noch kritischer als die Vergleichsgruppe der Nichtmitglieder.

Mitbestimmung

Ein dritter Fragenkomplex thematisiert Aspekte der Mitbestimmung selbst. Hierbei stellt sich die Frage, ob sich die Binnensicht der InteressenvertreterInnen von der Bedeutung ihrer eigenen Mitbestimmungsaktivitäten grundsätzlich von der Perspektive ihrer KollegInnen unterscheidet. Anders als bei den beiden vorangegangenen Fragenkomplexen geht es hier also nicht um die Bewertung von politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen und Handlungsweisen, auf welche die Befragten selbst – wenn überhaupt – nur in geringem Maße Einfluss nehmen können, sondern um die Einschätzung ihrer eigenen Tätigkeit.

Wie in Tabelle 4 dargestellt, sind – bei einer allgemein äußerst ausgeprägten Zustimmung zur betrieblichen Mitbestimmung – auch in diesem Feld die Abweichungen zwischen ehemaligen bzw. amtierenden Gremienmitgliedern und den Nichtmitgliedern zumeist nicht besonders ausgeprägt und erreichen in keinem Fall zweistellige Prozentwerte. Lediglich bei zwei Statements ergeben sich statistisch interpretierbare Prozentdifferenzen. So gehen gremienerfahrene InteressenvertreterInnen häufiger davon aus, dass sich Mitbestimmung als ein Standortvorteil für Deutschland erweist und dazu in der Lage ist, die Beschäftigten in Krisenzeiten zu schützen. Die erneute Differenzierung zwischen ehemaligen und aktiven Mitgliedern eines BR/PR (Spalten (3) und (4) in Tab. 4) zeigt eine im Vergleich zu den Ehemaligen durchgängig ausgeprägtere Zustimmung zu den einzelnen Mitbestimmungsaspekten auf Seiten der aktiven InteressenvertreterInnen. Besonders deutlich ist diese Differenz bei der Bewertung der Schutzfunktion von Mitbestimmung. Während nur 76,4% der Ehemaligen

¹⁵ Es dürfte kaum überraschen, dass sich die Gruppe der arbeitslosen ALG I und II Bezieher (bei der im Aufsatz vorgenommenen Analyse nicht berücksichtigt) für dieses Statement nicht sonderlich erwärmen kann. Lediglich 25,5% stimmen „voll und ganz“ oder „eher“ zu.

eine solche Schutzfunktion in Krisenzeiten bejahen, sind dies in der Gruppe der Aktiven 94,5%. Über die Gründe der Differenz kann nur spekuliert werden, aber es scheint plausibel anzunehmen, dass insbesondere die während der letzten Jahre verstärkt in Erscheinung getretene Intensivierung betrieblicher Verhandlungen (betriebliche Bündnisse für Arbeit, Kampagnen wie „besser statt billiger“) die Bedeutung einer solchen Schutzfunktion gesteigert hat.

Tab. 4: Einschätzungen zur Mitbestimmung

	(1) Nichtmitglieder	(2) „Gremienerfahrene“ (ehemalige und aktive BR/PR-Mitglieder)	(3) „Aktive“ (nur aktive Mitglieder BR/PR)	(4) „Ehemalige“ (nur ehemalige Mitglieder BR/PR)
„Mitbestimmung schützt Arbeitnehmer in Krisenzeiten“	73,5%	82,4%	94,5%	76,4%
„Mitbestimmung steigert die Motivation und Identifikation der Mitarbeiter“	92,0%	96,3%	100%	94,4%
„Mitbestimmung befördert die Entwicklung der Unternehmen positiv“	88,5%	93,6%	97,3%	91,9%
„Mitbestimmung ist ein Standortvorteil für Deutschland“	80,1%	89,0%	97,2%	84,7%
„Mitbestimmung ist notwendig“	93,8%	96,9%	98,6%	96,0%
„Mitbestimmung trägt zu einer mündigen und selbstbewussten Belegschaft bei“	91,5%	95,3%	98,6%	93,6%

Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008

Inwieweit diese ersten Befunde der deskriptiven Statistik auch weitergehenden Analysen standhalten, wird im kommenden Abschnitt zu überprüfen sein.

4. Multivariate Analyse

In der Folge werden multivariate Schätzungen durchgeführt, die der Frage nachgehen, welche Eigenschaften mit aktiven oder ehemaligen Mitgliedern, Betriebs- und Personalratsmitgliedern in Verbindung gebracht werden können. Zu diesem Zweck wurden zunächst mehrere logistische Regressionen durchgeführt.

4.1 Modellspezifikationen: unabhängige Variablen

Zum Zweck der besseren Vergleichbarkeit der einzelnen Schätzmodelle wurde die Fallzahl konstant gehalten. In einem Basismodell wurden zunächst die bereits in Tabelle 1 analysierten erwerbsbiographischen Merkmale in die Schätzung einbezogen (Anteile, Mittelwerte und Wertebereiche finden sich in Tab. 5).¹⁶ Darüber hinaus kon-

¹⁶ Wegen eines recht engen Zusammenhanges zwischen den Variablen „Schulausbildung“ und „Stellung im Beruf“ (Problem der Multikollinearität) wurde auf die Aufnahme der Angaben zur Stellung im Beruf verzichtet. Alternative Schätzungen mit der beruflichen Stellung (unter Ausschluss der Schulausbildung) ergaben keine signifikanten Unterschiede. Das Merkmal „Alter“ wurde in quadrierter Form in die Schätzgleichung aufgenommen.

trolliert dieses Basismodell den Einfluss der Branchenzugehörigkeit sowie der Betriebsgröße.

Der zu erwartende Einfluss der Branche ist allenfalls vermittelt. Da beispielsweise das Betriebsverfassungsgesetz die Anzahl der zu vergebenden Betriebsratssitze unabhängig von der Branchenzugehörigkeit für alle Betriebe der privaten Wirtschaft einheitlich regelt, müssten sich etwaige Brancheneffekte im Wesentlichen als Folge der unterschiedlichen Kontinuität von Betriebsratskarrieren ausdrücken. Wie schon für den Frauenanteil in den Gremien argumentiert wurde, könnte es auch hier sein, dass (z.B. wegen unterschiedlicher Fluktuationsintensität innerhalb der Belegschaften) in einigen Branchen mehr ehemalige Betriebs(Personalrats)mitglieder produziert werden als in anderen.

Tab. 5: Einflussfaktoren für die Mitgliedschaft in einem Betriebsrat/Personalrat (n=789)

	Mittelwert oder Anteil	Wertebereich
Gewerkschaftsmitgliedschaft (1 wenn Mitglied)	31,2%	0 oder 1
Geschlecht (1 wenn weiblich)	43,1%	0 oder 1
Alter (in Jahren)	42,2 Jahre	18-65
bis 20 Beschäftigte	5,7%	0 oder 1
21 bis 100 Beschäftigte	15,8%	0 oder 1
101 bis 200 Beschäftigte	11,7%	0 oder 1
201 bis 1.000 Beschäftigte	27,4%	0 oder 1
mehr als 1.001 Beschäftigte	39,4%	0 oder 1
Teilzeit (1 wenn ja)	20,2%	0 oder 1
Schulabschluss: Abitur (Referenz)	48,9%	0 oder 1
Schulabschluss: Hauptschule	16,3%	0 oder 1
Schulabschluss: mittlere Reife	34,7%	0 oder 1
Branche: Sonstige Dienstleistungen (Referenz)	39,0%	0 oder 1
Branche: Verarbeitendes Gewerbe	22,6%	0 oder 1
Branche: Primärer Sektor und Bau	4,8%	0 oder 1
Branche: Handel/Gastgewerbe	10,3%	0 oder 1
Branche: Verkehr	4,4%	0 oder 1
Branche: Öffentlicher Dienst	10,1%	0 oder 1
Branche: Bildung/Gesundheit	8,7%	0 oder 1
AV: aktives oder ehemaliges Mitglied eines BR oder PR	16,8%	0 oder 1
AV: aktives Mitglied eines BR oder PR	6,2%	0 oder 1
AV: ehemaliges Mitglied eines BR oder PR	10,6%	0 oder 1

Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008

men, um den bei diesem Merkmal häufig anzutreffenden nichtlinearen Zusammenhang zu berücksichtigen.

Der Einfluss der Betriebsgröße manifestiert sich hier, anders als bei vielen anderen Analysen zur Betriebsratsarbeit¹⁷ auf eher verschlungenen Pfaden. So sieht das Gesetz wiederum vor, dass die Anzahl der Gremienmitglieder mit der Beschäftigtenzahl der jeweiligen Betriebe und Dienststellen ansteigt. So ist beispielsweise im Betriebsverfassungsgesetz geregelt, dass innerhalb vordefinierter Größenklassen eine bestimmte Anzahl von Mandaten zu besetzen ist. Bestimmt man nun den Anteil der aktiven InteressenvertreterInnen an der Gesamtbelegschaft, so schwankt dieser allein schon kraft Gesetz sowohl zwischen den Größenklassen (das Gesetz unterstellt quasi skalenökonomisch, dass in Großbetrieben ein geringeres Betreuungsverhältnis ausreicht als in Kleinbetrieben) als auch innerhalb der Größenklassen (am unterem Rand der jeweiligen Größenklasse ergibt sich ein günstigeres Verhältnis der Anzahl der Gremienmitglieder zu den Beschäftigten als am oberen Rand).¹⁸ Folgt man dieser Logik, so steht zu erwarten, dass in Relation zur Gesamtzahl der Beschäftigten in Kleinbetrieben mehr aktive und ehemalige InteressenvertreterInnen produziert werden als in Großbetrieben. Es steht also ein negativer Effekt der Größenvariablen zu erwarten.

Neben dem Basismodell wurden drei weitere Modelle geschätzt. Modell 2 berücksichtigt neben den bereits im Basismodell enthaltenen Variablen zusätzlich Aspekte der Bewertung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, während Modell 3 die eingangs bereits präsentierten Einschätzungen zur Entwicklung des deutschen Sozialstaates in die Schätzung einbezieht. Modell 4 berücksichtigt schließlich die Bewertungen des deutschen Systems der Mitbestimmung im Betrieb.

Da im Falle der Modelle 2 bis 4 teils recht komplexe Einschätzungsfragen einbezogen werden sollen, von denen nicht immer vollständig bekannt ist, auf welche genauen Dimensionen der Bewertung diese Items ansprechen, wurde vor der Durchführung der Schätzungen ein weiterer Zwischenschritt eingeschaltet, im Zuge dessen die hinter den Fragen liegenden Dimensionen ermittelt und reduziert werden können. Diese Dimensionsreduktion erfolgte auf dem Wege einer Faktorenanalyse, die jeweils für die Fragenblöcke „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“, „Einschätzungen zum Sozialstaat“ und „Bewertung der Mitbestimmung“ durchgeführt wurde. Faktoren wurden mit Hilfe einer Hauptkomponentenanalyse (mit Varimax Rotation) extrahiert und

¹⁷ Siehe z.B. zum Einfluss der Betriebsgröße auf die Verbreitung von Betriebsräten (Ellguth/Kohaut 2008), die Nutzung von Einigungsstellenverfahren (Behrens 2007), die Verbetrieblichungsneigung (Nienhäuser/Hoßfeld 2007), Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern durch Betriebsräte (Behrens 2009), Verbreitung von „anderen Vertretungsorganen“ (Hauser-Ditz et al. 2008).

¹⁸ Um dies an einem Beispiel zu verdeutlichen: in einem Betrieb mit 20 Beschäftigten beträgt das Verhältnis der Gremienmitglieder zur Beschäftigtenzahl 0,05 (ein Betriebsrat kommt auf 20 Beschäftigte) während dieses Verhältnis bei einem Betrieb mit 9.000 Beschäftigten (35 Betriebsratsmitglieder kommen auf 9.000 Beschäftigte) 0,0039 beträgt. Bewegt man sich nun innerhalb der beiden hier präsentierten (vom Gesetz definierten) Größenklassen jeweils an deren unteren Rand, so erhöhen sich die Verhältniswerte entsprechend: in einem Betrieb mit 5 Beschäftigten auf 0,2 (ein Betriebsratsmitglied) und in einem Betrieb mit 7.001 Beschäftigten (35 Betriebsratsmitglieder) auf 0,005.

dann in die Schätzungen einbezogen, wenn sie einen Eigenwert von mehr als 1 aufwiesen (Bortz 2005: 516ff; Stein/Noack 2006).

Die Faktorenanalyse der Bewertungen im Bereich der Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ergab insgesamt fünf Faktoren mit einem Eigenwert größer als eins. Faktor 1, der in der Folge als „Flexibilisierung“ bezeichnet wird, lädt besonders stark auf die Zustimmung zu Leiharbeit und der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Faktor 2 („Lohnkürzung“) wird mit der Zustimmung zu Vorschlägen wie „Reduzierung tariflicher Leistungen nach wirtschaftlicher Lage“ und „Verzicht auf Lohn erhöhungen“ in Zusammenhang gebracht. Ein dritter Faktor ist die „Lebensarbeitszeitverkürzung“ während der vierte Faktor „Umverteilung Arbeitsvolumen“ auf solche Items lädt, die eine besondere Nähe zu den politischen Kernforderungen der Gewerkschaften aufweisen. Hierzu gehört neben der Zustimmung zur gerechteren Verteilung von Arbeit auch die Verkürzung der Wochenarbeitszeit und staatliche Beschäftigungsprogramme. Schließlich lädt Faktor 5 („Vereinbarkeit“) auf Zustimmung zur besseren Kinderbetreuung und Förderung von Teilzeitarbeit.

Eine zweite Faktorenanalyse des Fragenkomplexes zur Einschätzung der Entwicklung des Sozialstaates, die insgesamt 13 Fragen in die Analyse einbeziehen konnten,¹⁹ ergab vier Faktoren. Faktor 1 betrifft Fragen der Gerechtigkeit, Faktor 2 lädt auf solche Items, die mit größerer Planbarkeit und Sicherheit in Verbindung gebracht werden können. Ein dritter Faktor bringt Reformoptimismus zum Ausdruck und ist besonders stark mit den Aussagen „Die Agenda 2010 war richtig“ und „Mit der Wirtschaft geht es aufwärts“ in Verbindung zu bringen. Faktor 4 („Leistungsorientierung“) lädt auf die Aussagen „Man muss heute keine klassische Festanstellung mehr haben, um gut leben zu können“ und „Viele Leute müssen sich heute mehr anstrengen als vor 20 Jahren, das ist gut so“.

Die dritte Faktorenanalyse im Themenfeld „Einschätzungen zur Mitbestimmung“ ergab, dass alle sechs Fragen auf einer Partizipationsdimension liegen. Es konnte daher auf eine weitere Rotation verzichtet werden.

¹⁹ Neben den fünf in Tabelle 3 dargestellten Fragen waren dies die folgenden Vorgaben: „Der Zusammenhalt in der Gesellschaft wird schwächer“, „Die Arbeitswelt verändert sich so rasch, dass ich kaum noch nachkomme“, „Unser System der sozialen Sicherheit ist gefährdet“, „In unserem Haushalt kommen wir finanziell nur noch über die Runden, wenn wir nebenher noch etwas hinzuverdienen“, „Viele Leute müssen sich heute mehr anstrengen als vor 20 Jahren, das ist gut so“, „Mit der Wirtschaft geht es aufwärts“, „Die Agenda 2010 war richtig“ und „Mir geht es heute besser als vor 5 Jahren“.

4.2 Schätzergebnisse

Tab. 6: Binär logistische Regressionen: Abhängige Variable „Mitglieder oder ehemaliges Mitglied eines BR/PR (=Gremienerfahrene)“

	Modell 1: Basismodell	Modell 2: Ein- schätzungen Arbeitslosigkeit	Modell 3: Einschätzungen Sozialstaat	Modell 4: Ein- schätzungen Mitbestimmung
Gewerkschaftsmitgliedschaft (1 wenn Mitglied)	1,177***	1,082***	1,134***	1,142***
Geschlecht (1 wenn weiblich)	,459*	,430*	,420*	,445*
Alter (in Jahren)	,102	,106	,092	,099
Alter quadriert	-,001	-,001	,000	-,001
mehr als 1.000 Beschäftigte (Referenz)				
201-1.000 Beschäftigte	,036	,007	,001	,037
101-200 Beschäftigte	,102	,084	,134	,102
21 -100 Beschäftigte	-,203	-,201	-,202	-,164
bis 20 Beschäftigte	-,431	-,144	-,153	-,078
Teilzeit (1 wenn ja)	-,374	-,404	-,377	-,383
Schulabschluss: Abitur (Referenz)				
Schulabschluss: Hauptschule	,028	-,109	-,093	,015
Schulabschluss: mittlere Reife	,005	-,100	-,122	-,009
Branche: Sonstige Dienstleistungen (Referenz)				
Branche: Verarbeitendes Gewerbe	-,431	-,488	-,367	-,440
Branche: Primärer Sektor und Bau	-,203	-,172	-,109	-,181
Branche: Handel/Gastgewerbe	-,528	-,546	-,443	-,522
Branche: Verkehr	-,306	-,163	-,286	-,317
Branche: Öffentlicher Dienst	-,264	-,270	-,235	-,264
Branche: Bildung/Gesundheit	,683**	,649*	,740**	,668**
Faktor: Flexibilisierung		-,312***		
Faktor: Lohnkürzung		-,160		
Faktor: Lebensarbeitszeitverkürzung		,073		
Faktor: Umverteilung Arbeitsvolumen (Gewerkschaftsagenda)		,194*		
Faktor: Vereinbarkeit		,028		
Faktor: Gerechtigkeit			,036	
Faktor: Sicherheit/Planbarkeit			,137	
Faktor: Reformoptimismus			-,072	
Faktor: Leistungsorientierung			-,238**	
Faktor: Partizipation				,099
Konstante	-5,421***	-5,356***	-5,140***	-5,338***
Fälle:	789	789	789	789
R ² (Nagelkaerke)	,162	,186	,174	,163

*/**/** Statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008

Die Schätzergebnisse sind in Tabelle 6 dargestellt.²⁰ Im Basismodell (Modell 1) erweist sich zunächst die Assoziation mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft als signifikant (1 Prozent-Niveau) und ausgeprägt. Dies war zu erwarten, schließlich liegt der Organisationsgrad der Betriebsräte schon seit langer Zeit über jenem der Gesamtbelegschaft (Müller-Jentsch 1997: 278). Hierbei dürfte der Zusammenhang zwischen Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedschaft in beide Richtungen weisen. So zeigen zwar Gewerkschaftsmitglieder im Vergleich zu den Nichtmitgliedern eine erhöhte Bereitschaft für einen Betriebs- oder Personalrat zu kandidieren, nach einer erfolgten Wahl kam es allerdings immer wieder zu zahlenmäßig relevanten Gewerkschaftsbeitritten der nichtorganisierten Betriebsratsmitglieder, die auf die gewerkschaftliche Unterstützung sowie die angebotenen Schulungen nicht verzichten wollten. Auch der Einfluss des Geschlechts erweist sich als signifikant (10 Prozent-Niveau) und bestätigt somit zunächst den überraschenden Befund aus der deskriptiven Statistik, demzufolge Frauen in den Reihen der ehemaligen und aktiven InteressenvertreterInnen überrepräsentiert sind. Es bleibt also bei der Vermutung, dass Frauen durch ihre kürzeren Karrieren in der Interessenvertretung eine im Vergleich zu den Männern größere Zahl von Ehemaligen produzieren. Der in quadrierter Form aufgenommene Zusammenhang mit dem Lebensalter erwies sich als nicht signifikant. Als nicht signifikant erweist sich weiterhin der Zusammenhang mit dem höchsten erworbenen Schulabschluss sowie mit den Variablen „Beschäftigtenzahl“ und „Teilzeitarbeit“. Jedoch ist bei der Interpretation der Ergebnisse für die Teilzeitarbeit Vorsicht geboten. Während die befragten Beschäftigten wohl im Zuge ihrer Erwerbskarriere recht selten den höchsten erworbenen Schulabschluss ändern (es sei denn, sie holen einen Abschluss auf dem zweiten Bildungsweg nach), dürfte bei der Beschäftigtenzahl des jeweiligen Betriebs sowie den gewählten Arbeitszeitformen (Teilzeit oder Vollzeit) vergleichsweise weniger Kontinuität unterstellt werden. So wechseln Beschäftigte im Verlauf ihres Erwerbslebens nicht nur den Arbeitgeber und somit den Betrieb, insbesondere mit der Geburt von Kindern oder durch die Notwendigkeit zur Pflege von Angehörigen treten auch Wechsel in den genutzten Arbeitszeitformen auf. Da die hier verwendete abhängige Variable sowohl aktive als auch ehemalige Gremienmitglieder erfasst, kann es bei den Ehemaligen durchaus sein, dass nach Abschluss der Interessenvertretungskarriere Verände-

²⁰ Alternative Schätzmodelle wurden zunächst unter Anwendung einer multinomialen logistischen Regression durchgeführt, wobei Fälle, in denen Beschäftigte niemals Mitglied einer Interessenvertretung waren, mit „0“ kodiert wurden (Referenzkategorie), ehemalige Betriebs-/Personalratsmitglieder mit „1“ und aktive BR/PR-Mitglieder mit „2“. Die Ergebnisse dieser Schätzung reproduzierten im Wesentlichen (bis auf kleinere Abweichungen bei den Koeffizienten) die in der Folge dokumentierten Ergebnisse. Weiterhin wurden alle hier präsentierten Modelle unter Verwendung von Probit-Schätzungen mit robusten Standardfehlern wiederholt. Die hier präsentierten Hauptbefunde änderten sich nicht, wobei es allerdings zu kleineren Abweichungen kam. So erweist sich in einigen Modellen zu den aktiven Betriebsratsmitgliedern der Einfluss der Branche „Verkehr“ als signifikant und positiv mit der Wahrscheinlichkeit einem Betriebs- oder Personalrat anzugehören assoziiert, während der Einfluss der Gewerkschaftsagenda (Faktor) in diesem Modell nun nicht mehr signifikant ist. Weiterhin ist in allen vier Modellen (statt zuvor nur in zwei Modellen) im Bereich der „Ehemaligen“ der Einfluss des Geschlechts signifikant.

rungen eingetreten sind. Auf diesen Aspekt wird in der Folge noch näher einzugehen sein.

Mit der Ausnahme des Bereichs „Bildung und Erziehung“ der im Vergleich zur Referenzkategorie „sonstige Dienstleistungen“ mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit aktive und ehemalige BR/PR generiert (Irrtumswahrscheinlichkeit von 5%) erweisen sich alle anderen Branchendummies als nicht signifikant.

Im zweiten Schätzmodell (Einschätzungen zur Arbeitslosigkeit) bestätigen sich weitgehend die Ergebnisse für die im Basismodell enthaltenen Variablen. Lediglich der Einfluss des Branchenbereichs „Bildung und Erziehung“ ist nun nur noch auf dem 10 Prozent-Niveau signifikant. Darüber hinaus erweisen sich zwei der vier in die Schätzung eingeführten latenten Variablen (Faktoren) als signifikant. So ist die Zustimmung zu Fragen der Flexibilisierung negativ mit der Wahrscheinlichkeit assoziiert, einer Interessenvertretung anzugehören (bzw. angehört zu haben). Weiterhin erweist sich auch der Faktor „Umverteilung Arbeitsvolumen“ als positiv und signifikant (10 Prozent-Niveau). Dies ist bemerkenswert, da das Schätzmodell schließlich den Einfluss der Gewerkschaftsmitgliedschaft kontrolliert. Offensichtlich sprechen wichtige Teile der gewerkschaftlichen Umverteilungsagenda Mitglieder von Interessenvertretungsorganen auch dann an, wenn diese nicht einer Gewerkschaft angehören. Gleiches scheint nicht für den Gegenstandsbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelungen zu sein, denn dieser Faktor ist nicht signifikant.

Im dritten Schätzmodell (Einschätzungen zum Sozialstaat) bestätigen sich (mit Ausnahme der Teilzeitvariablen) wiederum die Befunde des Basismodells. Von den vier Faktoren (Gerechtigkeit, Sicherheit/Planbarkeit, Reformoptimismus und Leistungsorientierung) erweist sich lediglich die Leistungsorientierung als signifikant (5 Prozent-Niveau) und ist negativ mit der Wahrscheinlichkeit assoziiert, einer Interessenvertretung anzugehören (bzw. angehört zu haben).

Auch im vierten Schätzmodell bleiben die Grundergebnisse für das Basismodell erhalten, die zusätzlich aufgenommene (latente) Variable zur Partizipation erweist sich als nicht signifikant, d.h. gremienerfahrene InteressenvertreterInnen schätzen – bei vertretbarer Wahrscheinlichkeit des Irrtums – diesbezüglich den positiven Effekt der Mitbestimmung auch nicht deutlich anders ein als der Rest der Belegschaft.

Wie schon in der vorangegangenen Analyse angesprochen, erweisen sich einige in die Schätzung einbezogenen Variablen als anfällig für zeitliche Veränderungen. Während alle erwerbsbiographischen Merkmale mit Bezug auf das Befragungsdatum (April/Mai 2008) erhoben wurden, liegt für einen Teil des InteressenvertreterInnen, nämlich die „Ehemaligen“, die aktive Phase als Mitglied eines Betriebs- oder Personalrats schon einige Jahre zurück. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich in dieser Zeit Veränderungen der Erwerbsbiographie etwa durch Arbeitsplatzwechsel oder wichtige Entwicklungen in der Lebensgestaltung (z.B. die Geburt eines Kindes) Parameter wie z.B. die Branchenzugehörigkeit, die Betriebsgröße oder insbesondere auch die Frage, ob in Teilzeit gearbeitet wird oder nicht, verändert haben. Um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen, wird in der Folge die Gruppe der InteressenvertreterInnen disaggregiert und alle bislang durchgeführten Schätzungen nochmals getrennt für die Gruppe der aktiven Mitglieder eines Betriebs- oder Personal-

rates sowie die ehemaligen Mitglieder durchgeführt. Die präsentierten Schätzmodelle vergleichen jeweils die gewählte Untergruppe der InteressenvertreterInnen mit jenen Personen, die noch nie einem Betriebs- oder Personalrat angehört haben. Aus diesem Grund verringern sich die Gesamtfallzahlen gegenüber den bislang vorgestellten Schätzungen.

Tab. 7: Binär logistische Regression: Zur Zeit Mitglied eines BR/PR („Aktive“)

	Modell 1: Basismodell	Modell 2: Einschätzungen Arbeitslosigkeit	Modell 3: Einschätzungen Sozialstaat	Modell 4: Einschätzungen Mitbestimmung
Gewerkschaftsmitgliedschaft (1 wenn Mitglied)	1,718***	1,645***	1,698***	1,544***
Geschlecht (1 wenn weiblich)	,302	,356	,234	,281
Alter (in Jahren)	,364**	,403**	,363**	,344**
Alter quadriert	-,004**	-,004**	-,004**	-,004**
mehr als 1.000 Beschäftigte (Referenz)				
201-1.000 Beschäftigte	,009	-,088	-,046	-,075
101-200 Beschäftigte	,008	-,027	,047	-,002
21 -100 Beschäftigte	-,099	-,299	-,125	-,176
bis 20 Beschäftigte	,725	,618	,712	,558
Teilzeit (1 wenn ja)	-,867	-,912	-,853	-,968*
Schulabschluss: Abitur (Referenz)				
Schulabschluss: Hauptschule	-,448	-,639	-,512	-,573
Schulabschluss: mittlere Reife	-,536	-,750*	-,602	-,645
Branche: Sonstige Dienstleistungen (Referenz)				
Branche: Verarbeitendes Gewerbe	,340	,272	,344	,301
Branche: Primärer Sektor und Bau	,606	,639	,692	,746
Branche: Handel/Gastgewerbe	,002	-,106	,028	,034
Branche: Verkehr	,994	1,141	1,001	1,006
Branche: Öffentlicher Dienst	,240	,187	,238	,127
Branche: Bildung/Gesundheit	1,114**	1,171**	1,114**	1,025*
Faktor: Flexibilisierung		-,507**		
Faktor: Lohnkürzung		-,235		
Faktor: Lebensarbeitszeitverkürzung		,188		
Faktor: Umverteilung Arbeitsvolumen (Gewerkschaftsagenda)		,359*		
Faktor: Vereinbarkeit		-,181		
Faktor: Gerechtigkeit			,104	
Faktor: Sicherheit/Planbarkeit			-,035	
Faktor: Reformoptimismus			-,156	
Faktor: Leistungsorientierung			-,052	
Faktor: Partizipation				1,228**
Konstante	-11,464***	-12,195***	-11,353***	-11,034***
Fälle:	705	705	705	705
R ² (Nagelkaerke)	,189	,243	,193	,226

*/**/*** Statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau
Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008

Tab. 8: binär logistische Regression, AV: Ehemaliges Mitglied eines BR/PR („Ehemalige“)

	Modell 1: Basismodell	Modell 2: Ein- schätzungen Arbeitslosigkeit	Modell 3: Einschätzungen Sozialstaat	Modell 4: Ein- schätzungen Mitbestimmung
Gewerkschaftsmitgliedschaft (1 wenn Mitglied)	,855***	,774***	,820***	,880***
Geschlecht (1 wenn weiblich)	,495*	,452	,447	,507*
Alter (in Jahren)	,010	,010	-,002	,011
Alter quadriert	,001	,001	,001	,001
mehr als 1.000 Beschäftigte (Referenz)				
201-1.000 Beschäftigte	-,013	-,029	-,033	-,016
101-200 Beschäftigte	,111	,101	,145	,109
21 -100 Beschäftigte	-,271	-,262	-,292	-,271
bis 20 Beschäftigte	-,659	-,660	-,740	-,661
Teilzeit (1 wenn ja)	-,141	-,169	-,143	-,136
Schulabschluss: Abitur (Referenz)				
Schulabschluss: Hauptschule	,241	,184	,084	,250
Schulabschluss: mittlere Reife	,267	,211	,109	,278
Branche: Sonstige Dienstleistungen (Referenz)				
Branche: Verarbeitendes Gewerbe	-,839**	-,864**	-,750*	-,832**
Branche: Primärer Sektor und Bau	-,819	-,776	-,743	-,833
Branche: Handel/Gastgewerbe	-,758	-,738	-,624	-,763
Branche: Verkehr	-1,697	-1,513	-1,565	-1,689
Branche: Öffentlicher Dienst	-,503	-,533	-,483	-,507
Branche: Bildung/Gesundheit	,526	,471	,623	,536
Faktor: Flexibilisierung		-,198		
Faktor: Lohnkürzung		-,111		
Faktor: Lebensarbeitszeitverkürzung		-,022		
Faktor: Umverteilung Arbeitsvolumen (Gewerkschaftsagenda)		,101		
Faktor: Vereinbarkeit		,154		
Faktor: Gerechtigkeit			,033	
Faktor: Sicherheit/Planbarkeit			,238*	
Faktor: Reformoptimismus			-,023	
Faktor: Leistungsorientierung			-,355**	
Faktor: Partizipation				-,062
Konstante	-4,148**	-4,001*	-3,900*	-4,195**
Fälle:	740	740	740	740
R ² (Nagelkaerke)	,168	,180	,191	,169

*** Statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau

Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008

Wie in Tabelle 7 und 8 dargestellt, ergibt sich eine Reihe recht interessanter Differenzierungen gegenüber den bislang präsentierten Schätzmodellen. Zunächst einmal erweist sich der Einfluss der Gewerkschaftsvariablen als robust gegenüber allen Modell-

spezifikationen. Der Einfluss des Geschlechts hingegen ist (in zwei von vier Modellen) lediglich im Bereich der ehemaligen Mitglieder signifikant. Dies deutet in die Richtung des eingangs dargelegten Verdachts, wonach Frauen im Durchschnitt kürzere Interessenvertretungskarrieren haben als ihre männlichen Kollegen. Ebenso erweist sich die Assoziation mit dem quadrierten Lebensalter lediglich in den Schätzungen zu den „Aktiven“ als signifikant (5 Prozent-Niveau in allen Modellen). Es zeigt sich, dass zwar mit dem Lebensalter auch die Wahrscheinlichkeit ansteigt, einem Betriebs- oder Personalrat anzugehören, dieser Zusammenhang ist allerdings nicht linear, so dass in den Jahren vor dem Eintritt ins Rentenalter ein negativer Zusammenhang mit der abhängigen Variablen beobachtet werden kann. Für die Gruppe der ehemaligen BR/PR-Mitglieder lässt sich ein solcher Effekt nicht finden.²¹ Bemerkenswert erscheinen auch die Befunde zur Teilzeitarbeit. Zwar trägt der Koeffizient in allen acht geschätzten Modellen das erwartete negative Vorzeichen, jedoch erweist sich dieser Zusammenhang lediglich in einem Modell zu den „Aktiven“ als statistisch interpretierbar. Zumindest für den Bereich der „Ehemaligen“ drängt sich eine Interpretation auf, die die individuelle Familienplanung in den Mittelpunkt rückt. Demnach wechseln Beschäftigte mit der Geburt eines Kindes in Teilzeitbeschäftigung (ob dies freiwillig geschieht oder wegen anderer Zwänge ist damit nicht ausgesagt) und stehen in dieser Lebensphase für eine Betriebsratskandidatur nicht zur Verfügung.

Interessant sind auch Differenzen im Bereich der politischen Bewertungen und Einschätzungen. Während sich die bereits geschilderten Effekte der latenten Variablen zur Arbeitslosigkeit bei den aktiven InteressenvertreterInnen bestätigen, erweist sich bei den Ehemaligen keiner dieser Einflüsse als signifikant. Ähnlich verhält es sich bei der latenten Variablen zur Partizipation. Während aktive Interessenvertreter die Partizipation der Beschäftigten noch glühender verfechten als der Rest der Belegschaft – dies ist bemerkenswert, schließlich war bereits das allgemeine Niveau der Unterstützung von Mitbestimmung erstaunlich hoch – erweist sich diese Assoziation bei den „Ehemaligen“ als nicht signifikant und trägt sogar ein negatives Vorzeichen. Andererseits scheinen die Ehemaligen eine sichere Bank zu sein, wenn es um die Ablehnung einer zugespitzten Leistungsorientierung geht (signifikant auf dem 5 Prozent-Niveau) während dieser Koeffizient bei den aktiven Mitgliedern einer Interessenvertretung nicht signifikant ist.

5. Fazit und Diskussion

Die in dieser Analyse präsentierten Befunde bestätigen zunächst eine Reihe von recht gut belegten Forschungsergebnissen. So sind Interessenvertreter vergleichsweise deutlich besser gewerkschaftlich organisiert als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne eine entsprechende Gremienerfahrung. Weiterhin sind sie im Durchschnitt auch um einige Jahre älter als der Rest der Belegschaft, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass

²¹ Es wurden Alternativschätzungen unter Einschluss einer linearen Altersvariablen durchgeführt. Für die Gruppe der „Ehemaligen“ zeigt sich ein signifikanter, positiver Zusammenhang. Hierbei handelt es sich vermutlich aber um einen reinen Selektionseffekt denn „ehemalige“ Gremienmitglieder sind allein schon deshalb, weil ihre Gremienmitgliedschaft in der Vergangenheit liegt, älter als der Rest der Belegschaft.

sich Beschäftigte erst mit einer gewissen Erfahrung im Erwerbsleben die Kandidatur zu einem Betriebs- oder Personalrat zutrauen.

Überraschender erscheint schon die überdurchschnittlich starke Präsenz von Frauen in der Gruppe der ehemaligen InteressenvertreterInnen, was, wie hier vermutet wurde, auf ihre geringe Verweildauer im Amt zurückzuführen sein dürfte. Interessant sind zunächst auch die Befunde für zwei weitere erwerbsbiographische Aspekte. So unterschieden sich InteressenvertreterInnen und der Rest der Belegschaften nur geringfügig in Sachen Schulausbildung und auch die Unterschiede der beruflichen Stellung sind vergleichsweise gering. Dieser Befund aus dem Vergleich der Anteilswerte bestätigte sich in der multivariaten Analyse.

Resümiert man soweit die erwerbsbiographischen Unterscheidungskriterien, so muss man feststellen, dass sich Mitglieder und Nichtmitglieder der untersuchten Interessenvertretungen in Sachen Gewerkschaftsmitgliedschaft, Geschlecht und Alter teils deutlich unterscheiden, aber nur geringfügig in Sachen beruflicher Stellung und schulischer Ausbildung.

Betrachtet man nun die Frage nach der Unterschiedlichkeit von politischen Bewertungen und Einschätzungen zentraler Aspekte der betrieblichen Wirklichkeit so ergibt sich folgendes Bild: In der pauschal für die Gruppen der gremienerfahrenen Mitglieder vorgenommenen bivariaten Analyse zeigten sich über die drei abgefragten Themenbereiche hinweg nur geringe Unterschiede der Einschätzungen. Aktive und ehemalige Interessenvertreter lehnten Leiharbeit deutlich öfter ab, zeigten sozialdarwinistischen Avancen häufiger die kalte Schulter und erwiesen sich als vom „Standortvorteil Mitbestimmung“ häufiger überzeugt als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne jede Interessenvertretungserfahrung. Auch diese zuletzt genannte Gruppe lehnt zwar Leiharbeit mit erdrückender Mehrheit (72,5%) ab und sieht Mitbestimmung mit mehr als 80% als Standortvorteil an, bei den aktiven und ehemaligen Interessenvertretern sind diese Auffassungen jedoch noch etwas ausgeprägter.

Disaggregiert man allerdings die Gruppe der Ehemaligen und Aktiven, so ergeben sich interessante Unterschiede der politischen Einschätzungen. Während nun die Aktiven weiterhin auf die Spitze getriebene Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ablehnen und die gewerkschaftliche Umverteilungsagenda unterstützen und Partizipation positiv bewerten, finden sich hier bei den Ehemaligen keine signifikanten Effekte. Ohne die hier vorliegende Datenbasis überstrapazieren zu wollen²² deutet sich an, dass, sofern überhaupt signifikante Unterschiede zwischen „einfachen“ Beschäftigten und Mitgliedern eines Betriebs- oder Personalrates bestehen, diese nicht dauerhaft in das Repertoire an Einschätzungen dieser Personen überführt werden. Insofern zeigt sich zumindest in den vorliegenden Daten kein deutlicher Hinweis auf dauerhafte angeeignete Sozialisationseffekte, die von der Mitgliedschaft in einer Interessenvertretung ausgehen. Eher schon als der Begriff der „Sozialisation“ scheint hier der Rollenbegriff angemessen zu sein. Mit ihrer Wahl begeben sich Beschäftigte in die Rolle einer Interessenvertreterin oder eines Interessenvertreters. Diese Rolle gebietet be-

²² So erlauben es die verfügbaren Fallzahlen nicht, etwaige Kohorteneffekte bestimmter Generationen von InteressenvertreterInnen zu kontrollieren.

stimmte Verhaltenregeln, verschafft privilegierte Informationen über den Betrieb und die Erwerbsarbeit im Betrieb und legt die Übernahme bestimmter Perspektiven nahe, ohne aber solche Perspektiven dauerhaft in das Repertoire von Einstellungen dieser Personen zu überführen.

Kommt man nun wieder auf die Ausgangsfrage nach den Unterschieden zwischen Interessenvertretern und jenen Beschäftigten zurück, die sie vertreten, so scheinen die Befunde widersprüchlich. Beide sind zwar nicht aus exakt dem gleichen Holz geschnitzt, stammen wohl aber aus dem selben Wald: Betriebsräte sind zwar häufiger Gewerkschafter und geringfügig älter aber ansonsten nicht besser oder schlechter gebildet als die Belegschaften, die sie vertreten. Sie sind leidenschaftlicher gegen Leiharbeit eingestellt, diese Leidenschaft kühlt aber etwas ab, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Hier geht von Seiten der Interessenvertreter zwar nicht signifikant weniger Unterstützung aus als von den Belegschaften, eine Avantgarde-Position der Betriebs- und Personalräte lässt sich aus den Daten aber auch nicht herauslesen. Insgesamt – so konnte gezeigt werden – erfreut sich die betriebliche Mitbestimmung einer großen Unterstützung durch Interessenvertreter und Beschäftigte, Ansatzpunkte für eine Art gewendeter Oligarchisierungsthese, wie sie von Robert Michels in Bezug auf das deutsche Parteiensystem vorgetragen wurde (Michels 1989), wonach eine privilegierte Gruppe von InteressenvertreterInnen diese Position zu Lasten der zu vertretenden „Basis“ ausbeutet, finden sich nicht.

Literatur

- Addison, J.T./Schnabel, C./Wagner, J. (2004): The Course of Research into the Economic Consequences of German Works Councils. In: *British Journal of Industrial Relations*, 40: 221-248.
- Behrens, M. (2009): Still Married after All These Years? Union Organizing and the Role of Works Councils in German Industrial Relations. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3): 275-293.
- Behrens, M. (2007): Conflict, Arbitration and Dispute Resolution in the German Workplace. In: *International Journal of Conflict Management*, 18(2): 175-192.
- Bortz, J. (2005): *Statistik für Sozial- und Humanwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- Dilger, A. (2002): *Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung. Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007. In: *WSI-Mitteilungen*, 61(9): 515-519.
- Frick, B. (2008): Betriebliche Mitbestimmung unter Rechtfertigungsdruck. Die relative Bedeutung von Produktions- und Umverteilungseffekten. In: *Industrielle Beziehungen*, 15(2): 164-177.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./ Pries, L. (2008): *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*. Frankfurt/New York: Campus.
- Jirjahn, U. (2006): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Überblick über den Stand der Forschung und Perspektiven für zukünftige Studien. In: *Sozialer Fortschritt*, 55: 215-226.
- Kotthoff, H. (2008): Betriebsrat: ein Sammelbecken für Zukurzgekommene? In: *Industrielle Beziehungen*, 15(2): 178-184.
- Klenner, C./Lindecke, C. (2003): Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung. In: *WSI-Mitteilungen*, 56(3): 177-184.
- Michels, R. (1989, zuerst 1911): *Zur Soziologie des Parteienwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens*. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. 2. Auflage, Frankfurt/New York: Campus.

- Nienhüser, W./Hoßfeld, H. (2007): Regulierungsformen und Verbetriebligungsneigung von Managern und Betriebsräten. In: Industrielle Beziehungen, 14(2): 289-315.
- Schnabel, H. (2008): Zur Diskussion über die betriebliche Mitbestimmung. In: Industrielle Beziehungen, 15(2): 152-163.
- Schnell, R./Hill, P./Esser, E. (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. 6. Auflage, München/Wien: R. Oldenbourg.
- Sofsky, W./Paris, R. (1994): Figurationen sozialer Macht. Autorität – Stellvertretung – Koalition. Frankfurt: Suhrkamp.
- Stein, P./Noack, M. (2006): Faktorenanalyse. Universität Duisburg-Essen. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Süß, S./Kleiner, M. (2006): Diversity Management: Verbreitung in der deutschen Unternehmenspraxis und Erklärungen aus neoinstitutionalistischer Perspektive. In: Krell, G./Wächter, H. (Hrsg.): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. München und Mering: Rainer Hampp Verlag: 57-79.
- Tietel, E. (2006): Konfrontation – Kooperation – Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle. Berlin: Edition Sigma.
- Wassermann, W./Rudolph, W. (2005): Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Weiß, J. (1984): Stellvertretung. Überlegungen zu einer vernachlässigten soziologischen Kategorie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 36: 43-55.
- Wendeling-Schröder, U. (2002): Neue Mitbestimmungsrechte im neuen Betriebsverfassungsgesetz? In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sonderheft 2001 vom 30.01.2002: 29-33.

Anhang

Tab. A: Bewertung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit („Vorschlag nicht sinnvoll“), Ausschluss aller Gewerkschaftsmitglieder

	Nichtmitglieder	„Gremienerefarene“ (ehemalige oder aktive BR/PR-Mitglieder)
Senkung der Beiträge zur Sozialversicherung	34,8%	41,3%
Förderung von Leiharbeit/Zeitarbeit	71,0%	84,9%
Förderung von befristeten Beschäftigungsverträgen	58,3%	62,1%
Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Altersteilzeit)	19,1%	(13,5%)
Förderung von Teilzeit-Arbeitsplätzen	20,2%	(17,7%)
Reduzierung von tariflichen Leistungen je nach wirtschaftlicher Lage des Unternehmens	45,9%	56,7%
Niedrige Einstiegsgehälter für Langzeitarbeitslose	54,0%	67,7%
Gerechtere Verteilung der vorhandenen Arbeit	15,7%	(10,8%)
Mehr Kinderbetreuung/Ganztagsschulen	12,2%	(10,6%)
Verzicht auf Lohnerhöhungen	79,1%	83,0%
Renteneintritt mit 67 Jahren	77,9%	78,9%
Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit Lohnausgleich	66,0%	67,0%
Staatliche Beschäftigungsprogramme	43,7%	41,1%
Steuererleichterungen für Unternehmen	43,7%	45,6%

Quelle: Arbeitnehmer-MeinungsMonitor 2008; Werte in Klammern basieren auf Fallzahlen < 30