

**ZA -Archiv Nummer 3101**

# **Bochumer Betriebsräte-Befragung**

**1996**

# **Betriebsräte-Befragung und Analyse der Industriepolitik im Maschinen- und Anlagenbau**

*Abschlußbericht zum DFG-Forschungsprojekt (Mu 572/5-1)*

**„Modernisierung von Arbeitssystemen und industriellen Beziehungen im  
Maschinenbau“**

*Projektleitung*

**Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch**

*Projektmitarbeiter*

**Dr. Norbert Malanowski**

**Dr. Beate Seitz**

**Ina Drescher**

**Dezember 1998**

**Lehrstuhl Mitbestimmung und Organisation**

**Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch**

**Ruhr-Universität Bochum**

## I. Einleitung

Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Forschungsprojekt, über das der vorliegende Abschlußbericht Rechenschaft ablegt, hatte die betrieblichen und überbetrieblich-verbandlichen Beziehungen zwischen den relevanten Akteuren der industriellen Beziehungen (Management, Betriebsrat, Gewerkschaft, Unternehmerverband, regionale staatliche Instanz) im Maschinenbau zum Thema. Zentrale Ausgangshypothese war, daß der Maschinenbau in den achtziger und neunziger Jahren unter besonderen Wettbewerbsdruck geraten war und sich dadurch gezwungen sah, seine Arbeitssysteme und Produktionsorganisation zu modernisieren; als Folgen der „Modernisierung“ von Arbeitssystemen waren direkte oder indirekte Auswirkungen auf die industriellen Beziehungen zu erwarten.

Nun ist es gewiß schwierig, *Veränderungen* im Rahmen nur *einer* Erhebung zu ermitteln. Wir konzentrierten uns daher in unserem Projekt auf die empirische Bestandsaufnahme des gegenwärtigen Stands der industriellen Beziehungen in diesem Wirtschaftszweig. Gleichwohl konnten wir aus den Informationen, die den Ergebnissen des NIFA-Panel<sup>1</sup> zu entnehmen waren, Auskunft über laufende Veränderungen der Arbeitsorganisation erhalten. Einsicht in die Veränderungen der industriellen Beziehungen konnte mit Hilfe umsichtiger Extrapolationen aus früheren Untersuchungen im Maschinenbau gewonnen werden. Schließlich boten die zahlreichen Experteninterviews mit Verbandsvertretern beider Seiten eine weitere Möglichkeit, um Veränderungen zu ermitteln.

Die seit den achtziger Jahren, mit dem zunehmend schärferen, globalen Wettbewerb einhergehenden Umstrukturierungen in den Arbeits- und Unternehmensorganisationen und die mittlerweile durchgesetzten Reformen im Tarifvertragssystem (Flexibilisierung und Dezentralisierung kollektiver Regelungen) haben Rolle und Funktion der Betriebsräte ungemein aufgewertet, teilweise aber auch, durch die zusätzliche Regelungsmaterie, überstrapaziert. Mehr und mehr sehen sich die Betriebsräte mit Aufgaben konfrontiert, die früher den Tarifparteien vorbehalten waren. Sie haben - zum Teil auf Kosten der Gewerkschaften - erweiterte Regelungskompetenzen erhalten (vor allem bei der Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten), und in vielen Großbetrieben wurden sie aktiv in die Modernisierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen einbezogen. In manchen empirischen Untersuchungen und theoretischen Analysen ist bereits vom Betriebsrat als einem Co-Manager die Rede.

Die ausgewählte Branche des Maschinen- und Anlagenbaus ist mit rund 1 Mio. Beschäftigten (1996) und 15,6 Prozent aller Industriearbeitsplätze der größte deutsche Industriezweig, frei-

---

<sup>1</sup> Das Bochumer Panel „Neue Informationssysteme und flexible Arbeitssysteme“ (NIFA-Panel) führt seit 1991 eine jährliche Befragung aller Maschinenbaubetriebe mit 20 und mehr Beschäftigten durch (seit 1993 auch der ostdeutschen Betriebe), um Daten zur technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklung im Maschinenbau zu gewinnen. Zu den methodischen Grundlagen des Panels vgl. Hauptmanns/Seitz 1992, zu neueren Ergebnissen vgl. Widmaier 1996.

lich mit einer ausgeprägt klein- und mittelbetrieblichen Struktur und, dadurch bedingt, einem hohen Anteil nicht-freigestellter Betriebsräte. Die in der aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskussion vorgetragenen Thesen über den Kompetenzzuwachs und co-manageriellen Charakter der Betriebsräte in Prozessen „kooperativer Modernisierung“ waren daher zu relativieren, weil professionalisierte Betriebsrätearbeit in der Regel die Freistellung von beruflicher Tätigkeit zur Voraussetzung hat.

In der Krise des Maschinenbaus (u.a. Verlust von rund 300.000 Arbeitsplätzen und Verringerung der Zahl der Unternehmen von 6.300 auf 5.700 zwischen 1991 und 1996) sahen wir die stärkste Herausforderung für Veränderungen nicht nur der Arbeits- und Produktionssysteme, sondern auch der industriellen Beziehungen.

Unsere Untersuchungen erstreckten sich auf zwei Ebenen:

1. Auf der *betrieblichen Ebene* wandten wir uns in einer repräsentativen postalischen Befragung an die Betriebsratsvorsitzenden aus Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten. Die Befragung ging von der Annahme aus, daß sowohl die vom Wettbewerb erzwungene Modernisierung als die generelle Tendenz zur „Verbetrieblichung“ der Tarifpolitik den Aufgabenbereich der Betriebsräte erweitert und ihre Rolle im Prozeß der Arbeitsregulierung aufgewertet hat, während die gleichzeitige Zunahme von Formen direkter Arbeitnehmerpartizipation ihre Kompetenzen eingeschränkt haben könnte.

Da es sich um eine erste repräsentative Befragung von Betriebsräten in einer Branche handelte, waren wir selbstverständlich auch an Basisinformationen über personelle und zeitliche Ressourcen, über Handlungsmöglichkeiten und Hauptaktivitäten der Betriebsräte sowie über ihr Verhältnis zu Management und Gewerkschaft interessiert.

2. Auf der *überbetrieblichen Ebene* wurden regionale Akteure dreier Bundesländer (Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Sachsen) in leitfadengestützten Experten- und Akteurs-Interviews zu Ansätzen der Industriepolitik befragt. Von Interesse war für uns, inwieweit sich aus diesem Instrument zur Modernisierung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Branche neue Formen zwischenverbandlicher Kooperation ergeben beziehungsweise welche Chancen für die Herausbildung eines regionalen Korporatismus bestehen.

Unser Untersuchungsinteresse galt schließlich auch der Frage, ob und in welcher Weise zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Ebene Korrespondenzen und Verknüpfungen im Prozeß der Modernisierung bestehen, etwa durch Vernetzungen zwischen Betriebsräten und den verbandlichen und regionalen Akteuren. Konkret gefragt: Inwieweit wurden und werden die Betriebsräte an den regionalen Aktivitäten beteiligt und wie werden diese in die Betriebe zurückvermittelt?

ren Betriebsräten erfragt werden. Schließlich wurde, als Ergänzung zum zweiten Schwerpunkt des Projektes, auch nach der Haltung der Betriebsräte zu industriepolitischen Initiativen seitens der Gewerkschaften und der Unternehmerverbänden gefragt.

Mit den Antworten auf die Fragen sollten repräsentative Informationen zum einen über die Strukturen und Arbeitsweisen der Betriebsräte im Maschinenbau gewonnen und zum anderen die Problembereiche einer sich wandelnden Betriebsratsarbeit identifiziert werden. Auf dieser Grundlage sollten typische Muster des Betriebsratshandeln elaboriert werden<sup>37</sup>. Die insgesamt 54 Fragen wurden über die fünf Bereiche auf Itembatterien oder einzelne geschlossene Fragen verteilt. In der abschließenden Frage wurden die Antwortter aufgefordert, die Untersuchung zu kommentieren.

### 1.3 Standardisierte schriftliche Befragung der Betriebsräte im Maschinenbau

Die Konstruktion des Fragebogens sowie der Aufbau und die Durchführung der schriftlichen Befragung folgten weitgehend den Anforderungen der von Dillman (1978; 1983) konzipierten „Total-Design-Method“ (TDM). Die technische Durchführung der Hauptbefragung wurde vom Befragungsinstitut ICON in Nürnberg übernommen.

Vor der schriftlichen Hauptbefragung wurden in einem Pretest (n=17) regional ansässige Betriebe aus dem Branchenbuch ausgewählt, um den Inhalt des Fragebogens, seine Handhabbarkeit, die Wirksamkeit eines Begleitschreibens und die Effizienz einer Nachfaßaktion zu testen. Da von den kontaktierten Betrieben nicht alle über einen Betriebsrat verfügten, konnten lediglich 9 Pretests realisiert werden. Aus den Testergebnissen resultierte eine Überarbeitung des Fragebogens bezüglich der allgemeinen betrieblichen Angaben sowie der Items zur Betriebsratsarbeit. Aufgrund der zeitlich begrenzten Ressourcen vor allem von nicht-freigestellten Betriebsräten zeigte sich die postalische Befragung als vorteilhaft, da die Betriebsräte den Beantwortungszeitpunkt selbst bestimmen konnten. Auf ein zusätzliches Begleitschreiben der Gewerkschaften wurde aufgrund der Erfahrungen des Pretests verzichtet; damit wurde die Unabhängigkeit der Untersuchung für die Befragten deutlicher. Als Nachfaßmodus zeigte sich ebenfalls die postalische Erinnerung als die effizienteste Lösung.

#### 1.3.1 Grundgesamtheit

Eine amtliche Statistik der Bundesrepublik Deutschland über die Verbreitung von Betriebsräten in den Betrieben gibt es nicht. Nach den Betriebsratswahlen erheben die Gewerkschaften Daten zur Zusammensetzung und Struktur der Betriebsräte.<sup>38</sup> Im Organisationsbereich der IG Metall erlangen die Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten eine zunehmende Relevanz, da fast die Hälfte aller Betriebe mit Betriebsrat in dieser Betriebsgrößenklasse zu

<sup>37</sup> Zur Betriebsratstypologie vgl. Kapitel III. 3.5

<sup>38</sup> Vgl. zur Analyse der Betriebsratswahlen von 1994: Rudolph/Wassermann 1995.

finden ist. Die Branche des Maschinenbaus ist weitgehend durch diese klein- und mittelbetrieblichen Strukturen geprägt. Da die IG Metall gerade die Kleinbetriebe als „Organisationsbereiche zunehmender strategischer Relevanz“ betrachtet (ebd.: 137), bietet sich die Branche des Maschinenbaus für unsere Betriebsräte-Befragung besonders an. Die Interessensvertretungsarbeit im Maschinenbau wird mehr oder weniger im „Amateurstatus“ verrichtet (Rudolph/Wassermann 1995: 137), d.h. es gibt in der Regel nicht die Möglichkeit, Betriebsratsmitglieder vollständig von der Arbeit freizustellen. Sollte sich in Zukunft diese strategische Relevanz als zutreffend erweisen, ist es notwendig, die besonderen Arbeitsbedingungen in diesem Bereich näher zu untersuchen.

Die Grundgesamtheit für die Betriebsräte-Befragung basiert auf allen Betrieben, die im Juli 1996 im Bereich 27 der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) eingeordnet waren. Auf die Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit wurde zurückgegriffen, da sie eine Vergleichbarkeit unserer Erhebung mit dem NIFA-Panel ermöglicht und darüber hinaus einen Aktualitätsstand von max. 6 Monaten hat. Damit ist der ausgewählte Adressenbestand gegenüber den Alternativen überlegen.

Unsere Befragung richtet sich an die Betriebsräte des Maschinenbaus. Dies setzt natürlich voraus, daß in den angeschriebenen Betrieben auch ein Betriebsrat existiert. Informationen über die Verteilung der Betriebsräte auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen können wir den Erhebungen des Bochumer NIFA-Panels<sup>39</sup> entnehmen (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Betriebe mit Betriebsrat (Angaben in %)

Betriebsgröße nach Beschäftigten	mit Betriebsrat (1994)	mit Betriebsrat (1996)
< 50	31,7	39,5
50 - 99	61,5	66,4
100 - 199	84,0	84,0
200 - 499	95,7	98,0
> 500	100,0	100,0

Quelle: NIFA-Panel 1994; 1996

Auch die Auswahl der Betriebe für unsere Pretests bestätigte die geringe Verbreitung von Betriebsräten in der Betriebsgrößenklassen mit weniger als 50 Beschäftigten. Unser Ziel war, unsere Erhebung auf Betriebe mit Betriebsrat zu beschränken. Die Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit enthält allerdings keine Informationen über die Existenz eines Betriebsrates, so daß eine Selektion von Maschinenbaubetrieben mit Betriebsrat vor der Erhebung nicht möglich war. Unsere Grundgesamtheit für die Untersuchung definiert sich deshalb als „Gesamtheit aller Betriebe des Maschinen- und Anlagenbaus mit mehr als 20 Beschäftigten“.

<sup>39</sup> Vergleiche hierzu Fußnote 1 in der Einleitung.

Nach dieser Definition umfaßt die Grundgesamtheit unserer Befragung zum 1. Juli 1996 insgesamt 6.590 Betriebe, die sich folgendermaßen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen verteilen:

**Tab. 2:** Verteilung der Betriebe der Grundgesamtheit nach Betriebsgröße

Betriebsgröße nach Beschäftigten	Betriebe lt. Betriebsdatei der BA 1996	Anteil der Betriebe an der GG
	N	%
< 50	3.084	46,8
50 - 99	1.502	22,8
100 - 199	989	15,0
200 - 499	682	10,3
> 500	333	5,1
Gesamt	6.590	100,0

Quelle: Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit 1996

Ausgehend von unserem Adreßmaterial wurde eine disproportionale Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit gezogen, um möglichst viele Betriebe mit Betriebsrat zu erreichen. Der Stichprobenumfang wurde auf 2.171 Betriebe festgelegt, der sich folgendermaßen aus der Grundgesamtheit zusammensetzte:

**Tab. 3:** Verteilung der Bruttostichprobe nach Betriebsgröße

Betriebsgröße nach Beschäftigten	Betriebe laut Betriebsdatei der BA 1996	Bruttostichprobe	Anteil der Stichprobe an der GG
	N	N	%
< 50	3.084	569	18,5
50 - 99	1.502	497	33,1
100 - 199	989	416	42,1
200 - 499	682	356	52,2
> 500	333	333	100,0
Gesamt	6.590	2.171	32,9

Quelle: Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit 1996

### 1.3.2 Durchführung der schriftlichen Befragung

Um die Ausfälle zu minimieren, wurde der Zeitpunkt der Erhebung so gewählt, daß sowohl die sommerliche Urlaubszeit als auch die Zeit des Jahreswechsels vermieden wurde. Darüber hinaus sollten die von uns erhobenen Daten kompatibel mit den Daten des NIFA-Panels für

die sechste Welle sein, so daß wir einen parallelen Erhebungszeitraum zum Panel wählten. Um allerdings eine Verwirrung in den Betrieben über einen doppelten Versand von Fragebögen zu vermeiden, legten wir den Beginn unserer Feldphase zwei Wochen nach dem der Feldphase des Panels. Sie umfaßte den Zeitraum von Mitte September bis Ende Dezember 1996. Zur Vorbereitung der Feldphase haben wir uns bemüht, daß bereits im August 1996 in der von der IG Metall herausgegebenen und an die Betriebsräte verteilten Zeitschrift „IGM-direkt“ eine Information über die Untersuchung erschien, die über Ziel und Inhalt der Untersuchung Auskunft gab und in der eine Empfehlung ausgesprochen wurde, an dieser Erhebung teilzunehmen. Darüber informierten wir die Zentrale der IG Metall über die bevorstehende Untersuchung. Da bereits der Feldzugang ein wesentliches Kriterium ist, die Zahl der Ausfälle zu minimieren, haben wir in dem Begleitschreiben einen „Anreiz“ zur Teilnahme an der Befragung gesetzt. Begreift man mit Esser die Beteiligung der Befragten als eine „Kosten-Nutzen-Rechnung“ unter spezifischen Randbedingungen (Esser 1986: 40; Esser 1990: 233), ist es sinnvoll, den Betriebsräten ihre Teilnahme an der Befragung attraktiv zu machen. Zu diesem Zweck kündigten wir bei der Erstkontaktaufnahme einen Ergebnisbericht an, der die wichtigsten – und für die Betriebsräte interessanten – Ergebnisse zusammenfaßt.

Die Durchführung der schriftlichen Befragung gestaltete sich folgendermaßen: Versand des Fragebogens mit einem Begleitschreiben, das eine kurze Beschreibung des Projektes sowie die wesentlichen Bestandteile eines Begleitschreibens enthielt<sup>40</sup>. Im Abstand von vier Wochen erfolgten die postalischen Erinnerungen<sup>41</sup>.

### 1.3.3 Ausfälle und Rücklauf

Schriftliche Befragungen sind sehr häufig durch einen hohen Anteil von Ausfällen gekennzeichnet. Die Höhe der Ausfallquote ist von einer Reihe von Effekten abhängig, wie das Bildungsniveau des Befragten oder sein Interesse am Thema (Schnell u.a. 1989: 329f.). Vergleicht man individuelle Befragungen mit Betriebsbefragungen, dann ist bei letzteren mit einem weit höherem Ausfall zu rechnen als bei Individualbefragungen. Auch konnten wir nicht davon ausgehen, daß jeder angeschriebene Betrieb einen Betriebsrat hat. Nach den Informationen, die uns das Panel darüber vermittelt, mußte zusätzlich mit einem Ausfall von ca. 40 Prozent gerechnet werden.

Von den 2.171 angeschriebenen Betrieben der Bruttostichprobe wurden von 730 Betriebsräten dieser Betriebe Fragebögen zurückgesandt. Lediglich vier Fragebögen konnten nicht verwertet werden, so daß insgesamt eine Nettostichprobe von 726 verwertbaren Fragebögen (33,4 %) erreicht wurde. Von 235 Betrieben (10,8 %) erhielten wir eine Rückmeldung, daß entweder kein Betriebsrat im Betrieb existiert, ein Konkursverfahren oder eine Gesamtvollstreckung läuft oder der Betrieb sich nicht der Branche des Maschinenbaus zurechnet.

<sup>40</sup> Vgl. Schnell/Hill/Esser 1989.

<sup>41</sup> Insgesamt wurden drei Erinnerungsschreiben verschickt.



Vergleicht man die regionale Verteilung der Nettostichprobe ( $\chi^2 = 12,97$  bei 15 Freiheitsgraden) mit der Bruttostichprobe, so zeigt sich nach dem Chi-Quadrat-Anpassungstest, daß kein signifikanter Unterschied zwischen den Stichproben vorliegt.

#### 1.4 Gewichtung des Datensatzes

Die Betriebsräte-Befragung basiert auf einer disproportional geschichteten Zufallsstichprobe, d.h. die Wahrscheinlichkeit, in die Stichprobe zu gelangen, war nicht für alle Betriebe der Grundgesamtheit gleich. Voraussetzung für eine repräsentative Stichprobe ist, daß für jeden Betrieb die Auswahlwahrscheinlichkeit bekannt ist. Daher ist eine Korrektur der disproportionalen Schichtung über eine Gewichtung der gezogenen Fälle in den Sozialwissenschaften ein durchaus übliches Verfahren (vgl. Schnell 1993).

Da die realisierte Stichprobe der Betriebsräte-Befragung nicht der gezogenen Stichprobe entspricht, ist ein Gewichtungsverfahren anzuwenden, das nur vom realisierten Ergebnis ausgeht. Es handelt sich um das sogenannte „Redressment“; einer Gewichtung auf der Basis des Soll-Ist-Vergleichs zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe. Dabei wird für die Variable, nach der die Stichprobenziehung geschichtet wurde (Betriebsgröße), der Anteil der einzelnen Gruppen (Größenklassen) in der realisierten Stichprobe dem entsprechenden Anteil in der Grundgesamtheit angepaßt. Aus der Grundgesamtheit ( $N$ ) wurde die Stichprobe ( $n$ ) in fünf Betriebsgrößeklassen ( $n_i$ ) realisiert. Die Auswahlwahrscheinlichkeit für jeden Fall  $i$  in der Gruppe  $N_i$  beträgt  $p_1 = N_i / \sum N_i$  (Soll), für jeden Fall  $i$  in der Gruppe  $n_i$   $p_2 = n_i / \sum n_i$  (Ist). Aus dem Soll-Ist-Vergleich ergibt sich das Gewicht  $w_i = p_1 / p_2$ . Nach diesem Gewichtungsverfahren ergibt sich als Transformationsgewicht für die realisierte Stichprobe folgendes Bild:

	$N_i$	$n_i$	$p_1 = N_i / \sum N_i$	$p_2 = n_i / \sum n_i$	$w_i = p_1 / p_2$	$n_{iw}$ (gewichtet)
$i_1$	3084	71	0,468	0,098	4,7755	340
$i_2$	1502	105	0,228	0,145	1,5724	165
$i_3$	989	150	0,150	0,207	0,725	109
$i_4$	682	189	0,103	0,260	0,3961	75
$i_5$	333	211	0,050	0,291	0,172	37
Summe	6590	726				726

Die im folgenden dargestellten Ergebnisse der Betriebsräte-Befragung beruhen auf dem gewichteten Datensatz<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> Ungewichtete Randauszählung siehe Anhang.