

Uwe Wilkesmann, Alfredo Virgillito, Maximiliane Wilkesmann*

Erwartungen an Interessenvertretungen**

Zusammenfassung – Die industriellen Beziehungen werden auf der betrieblichen Ebene bisher vornehmlich aus der Perspektive der betrieblichen Interessenvertretungen oder deren Beziehung zum Management analysiert, während die Perspektive der abhängig Beschäftigten mehr oder weniger vernachlässigt wird. Diese Forschungslücke wird mit diesem Beitrag gefüllt, indem in einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten in Deutschland deren Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen erhoben wurden. Dabei wird folgender Forschungsfrage nachgegangen: Wie lassen sich diese Erwartungen abhängig Beschäftigter an betriebliche Interessenvertretungen anhand bestimmter sozialer Milieus klassifizieren? Die Frage wird durch Clusterbildung von fünf Erwartungen und deren Kombination sowie durch eine Sozialstrukturanalyse eines jeden Clusters beantwortet.

Patterns of Expectations towards Works Councils

Abstract – In the past, research on industrial relations has been primarily analyzed from the perspective of works councils and their relations to the management, whereas the perspective of employees has been more or less neglected. With the help of a representative survey of German employees we will answer the following research question: How can the expectations of employees regarding works councils be classified by means of social milieus? We answer the research question by conducting a cluster analysis regarding five different expectations and their combination. Moreover, we analyze the corresponding groups in each case.

Key words: **expectations, social structure, milieu, works councils**
(JEL: J50, J53, Z13)

* Prof. Dr. Uwe Wilkesmann, Jg. 1963, Inhaber des Lehrstuhls für Organisationsforschung, Weiterbildungs- und Sozialmanagement an der TU Dortmund, Direktor des Zentrums für Weiterbildung an der TU Dortmund sowie Adjunct Professor am Knowledge Management Research Centre der Hong Kong Polytechnic University, Hohe Str. 141, D – 44139 Dortmund. E-Mail: uwe.wilkesmann@tu-dortmund.de.

Alfredo Virgillito, Jg. 1975, wissenschaftlicher Mitarbeiter am LS Organisationsforschung, Weiterbildungs- und Sozialmanagement, Zentrum für Weiterbildung der TU Dortmund. E-Mail: alfredo.virgillito@tu-dortmund.de.

JProf. Dr. Maximiliane Wilkesmann, Jg. 1975, Juniorprofessorin an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der TU Dortmund. E-Mail: maximiliane.wilkesmann@tu-dortmund.de

** Das Projekt ist durch die Hans-Böckler-Stiftung (S-2008-108-2) finanziert worden. Wir möchten der Hans-Böckler-Stiftung und Dr. Karsten Schneider für die gute Zusammenarbeit danken. Außerdem bedanken wir uns bei Tobias Bröcker für die Mitarbeit zu Beginn des Projektes sowie bei Martin Behrens für wertvolle Anmerkungen.

Artikel eingegangen: 5.10.2010

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 13.4.2011.

Einleitung

Im deutschsprachigen Diskurs zu den industriellen Beziehungen ist die Beziehung zwischen Interessenvertretung und Geschäftsführung in der Vergangenheit vielfältig untersucht worden (z. B. Kotthoff 1981, 1994; Müller-Jentsch 1997; Bosch et al. 1999; Artus et al. 2001; Tietel 2006; Nienhüser/Hoßfeld 2010). Die betrieblichen Arbeitsbeziehungen sind aber eine „Dreiecksbeziehung“: Neben der bilateralen Beziehung zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Geschäftsführung existiert die Beziehung mit den abhängig Beschäftigten. Die Sichtweise der abhängig Beschäftigten und ihre Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen wurden bislang kaum systematisch erfasst und empirisch erforscht. Zwar ist die betriebliche Interessenvertretung ein Wahlamt, aber was abhängig Beschäftigte wirklich von betrieblichen Interessenvertretungen erwarten, ist mit einer Wahl noch nicht geklärt. Grundsätzlich ist zu vermuten, dass eine heterogene Belegschaft auch heterogene Erwartungen an die betriebliche Interessenvertretung hat. Nur als Beispiel sei genannt, dass prekär und oftmals in Teilzeit beschäftigte Frauen mit erheblichen familiären Belastungen vermutlich andere Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen haben als Industriearbeiter oder Akademiker. Damit betriebliche Interessenvertretungen auf diese veränderten Gegebenheiten mit passenden Angeboten reagieren können, muss man die Erwartungsstrukturen verschiedener Beschäftigtenmilieus erfassen. Bisher fehlt eine repräsentative Erfassung der Erwartungen abhängiger Beschäftigter in Deutschland. Die zentrale Forschungsfrage lautet deshalb:

Wie lassen sich diese Erwartungen abhängig Beschäftigter an betriebliche Interessenvertretungen anhand bestimmter sozialer Milieus klassifizieren?

Wir schließen diese Forschungslücke, indem wir Erwartungsmuster an betriebliche Interessenvertretungen im Kontext sozialer Milieus anhand einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten in Deutschland vorstellen. Empirische Ergebnisse sind insofern wichtig, weil betriebliche Interessenvertretungen in ihrem Handeln auf dieses Erwartungsspektrum aufsetzen können. Der Begriff betriebliche Interessenvertretungen umfasst in dieser Studie sowohl Betriebs- als auch Personalräte¹.

Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen

Bevor etwas über Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen gesagt werden kann, muss der Begriff der Erwartung erläutert werden. Erwartungen werden besonders in der Lern- und Motivationspsychologie, aber auch der Soziologie und der Betriebswirtschaft thematisiert (Wilkesmann et al. 2011). Alle diese Ansätze können zusammengefasst werden, indem Erwartungen als eine sozial gelernte, subjektiv wahrscheinliche Annahme über das eigene Handeln und das Handeln anderer Akteure aufgrund von verbindlichen Regeln, Normen und geteilten Sinnzusammenhängen definiert werden. Erwartungen beziehen sich dabei sowohl auf die prädiktiven und normativen Zielvorstellungen als auch auf ihre affektiven Aufladungen. Die prädikti-

¹ Letztere Gruppen von Interessenvertretungen wurden – von wenigen Ausnahmen abgesehen (z. B. Keller 2007; Keller/Schnell 2005; Schneider 2002; Dorsch-Schweitzer/Schulten 2001; Keller/Henneberger 1993) – bislang relativ stiefmütterlich behandelt.

ven Zielvorstellungen stellen dabei eine Einschätzung über Gegebenheiten dar, d. h. sie schätzen den Ist-Zustand ein, während die normativen Zielvorstellungen den Idealwert, d. h. den Soll-Zustand einschätzen. Stehen beide Einschätzungen nicht im Einklang, d. h. sie erzeugen einen Widerspruch, dann kann das Individuum daraus lernen und seine Erwartungen verändern. Erwartungen können auf der normativen und prädiktiven Ebene durchaus unrealistisch sein. Aufgrund eigener oder vermittelter Erfahrungen können sich Erwartungen verändern. Der Erwartungsbegriff sagt demnach nichts über die Angemessenheit der Erwartung in einer sozialen Situation aus. Erwartungen können immer dann enttäuscht werden, wenn andere sie nicht teilen. Vordergründig erwarten abhängige Beschäftigte die Vertretung ihrer Interessen von den jeweiligen betrieblichen Interessenvertretungen, aber die eigentliche Frage lautet, wie diese „Interessen“ inhaltlich gefüllt werden. Wenn man ganz allgemein Erwartungen zu betrieblichen Interessenvertretungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abfragt, zeigt sich, dass erstens verschiedene Gruppen von Beschäftigten verschiedene Interessen zum Ausdruck bringen und zweitens, dass diese Erwartungen sich in ihrer Intensität unterscheiden.

Die allererste wissenschaftliche Arbeitnehmerbefragung zum Thema ‚Betriebsräte‘ wurde unter der Leitung von Otto Blume Anfang der 1960er Jahre durchgeführt. In dieser Studie wurde der Zufriedenheit mit den Betriebsräten nachgegangen, Erwartungen spielten keine Rolle. Auch Bertl et al. (1989) fragen in ihrer Studie zum Arbeitnehmerbewusstsein nach der Bedeutung und Bewertung betrieblicher Interessenvertretungen sowie nach der Rolle von Betriebsräten bei Auseinandersetzungen. Einen ersten Einblick in die ‚Erwartungshaltungen‘ von Belegschaften an ihre betriebliche Interessenvertretung bietet Schardt (1979) in seiner Fallstudie, für die er 315 männliche Arbeiter und Tarifangestellte befragt hat. In erster Linie konzentriert sich Schardt hierbei auf Wahrnehmungen und Beurteilungen vonseiten der Befragten und führt im Zuge dessen auch ‚Erwartungshaltungen‘ auf. Diese sind jedoch eklektizistisch gewählt. So werden lediglich die zwei Erwartungen „dass der Betriebsrat vor dem Beginn von Verhandlungen die anstehenden Probleme mit der Belegschaft bespricht und deren Willen und Beschlüsse [...] vertreten soll“ und „dass im Falle von gegensätzlichen Interessen der Betriebsrat in erster Linie vom Wohl der Arbeitnehmer ausgehen und erst in zweiter Linie das Wohl des Betriebes berücksichtigen soll“ (Schardt 1979: 162) aufgeführt. In besagter Studie erwarten über 90% den ersten und ca. 80% den zweiten Aspekt.

Konkretere Hinweise auf die Perspektive von Erwartungen liefern die Studie von Becke (2008) zu sozialen Erwartungsstrukturen in Unternehmen und die Studie zu Ansprüchen von Beschäftigten an Arbeit und betriebliche Interessenvertretung von Holtrup (2005, 2008). Holtrup untersucht im Kontext seiner explorativen Studie unter anderem auch die subjektive Bedeutung des Betriebsrates. Im Rahmen der qualitativen Studie von Holtrup wurden Beschäftigte in Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, gefragt: (1) Ob die Befragten Kontakt und Bezug zu ihrem Betriebsrat haben, und wenn ja, wie dieser aussieht? (2) Welchen Stellenwert sie ihrem Betriebsrat zumessen oder ob sie ihn für wichtig oder eventuell für überflüssig halten (Holtrup 2008: 71, 131). Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte ihren Betriebsräten unterschiedliche Funktionen zubilligen und daher auch die Relevanz der

Betriebsräte bei den Befragten variiert. Insgesamt benennt er vier unterschiedliche Funktionstypen: advokatorische Funktion sowie Informationsfunktion des Betriebsrates, der Betriebsrat als Ordnungs- und Partizipationsinstanz sowie als Tarifakteur. Der Betriebsrat ist häufig die „Hintergrundinstitution des Arbeitsplatzes“ (Holtrup 2008: 145), so lautet das Fazit.

Für die USA gibt es eine Studie von Freeman und Rogers (1999), in der die Autoren u.a. untersuchen, welche demographischen und beruflichen Kriterien die Haltung der Beschäftigten zu Gewerkschaften beeinflussen. Erwartungen werden jedoch auch hier nicht explizit abgefragt und darüber hinaus sind die Ergebnisse auf deutsche Verhältnisse kaum übertragbar. Bis auf diese beiden ersten Hinweise stellen sich Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen tatsächlich als ein blinder Fleck bei der Erforschung industrieller Beziehungen dar.

Die Erwartungen der abhängig Beschäftigten lassen sich auch nicht aus den gesetzlichen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen deduzieren, da abhängig Beschäftigte oftmals diese gesetzlichen Aufgaben nicht kennen und Erwartungen haben, die konträr zu den gesetzlichen Aufgaben liegen. Dies war u.a. das Ergebnis einer qualitativen Vorerhebung zu diesem Projekt (Wilkesmann et al. 2011). Ein weiteres Ergebnis dieser qualitativen Vorerhebung bestand in der Erfassung möglicher Erwartungen, um diese für die repräsentative Befragung zu operationalisieren. Eine Inhaltsanalyse von Interviews mit abhängig Beschäftigten ergab folgende vier Erwartungen, die z.T. auch Überschneidungen mit den Kategorien nach Holtrup aufweisen: persönliche Unterstützung, Sprachrohr der Belegschaft, Kontrollinstanz und Informationsverbreitung (Wilkesmann et al. 2011).

Die so gewonnenen vier Erwartungsdimensionen kreisen dabei um die klassischen Aufgaben und Themen der betrieblichen Interessenvertretungsarbeit und lassen sich als Dreischritt der Partizipationsarbeit im Betrieb beschreiben: Der erste Schritt ist die (1) *Weitergabe von Informationen*, d. h. es wird erwartet, dass betriebliche Interessenvertretungen ihre Mandantinnen und Mandanten top-down über Pläne und Positionen der Geschäftsführung informieren. In einem zweiten Schritt sollten sich betriebliche Interessenvertretungen um die eigentliche Regulierung der artikulierten und unter Umständen gegensätzlichen Interessen bemühen, es muss also verhandelt werden. Die Regulierung von Interessen wird als (Haupt-)Aufgabe von betrieblichen Interessenvertretungen angesehen und lässt sich in individuelle Interessenregulierung in Form von (2) *persönlicher Unterstützung* und kollektive Interessenregulierung als (3) *Sprachrohr der Belegschaft* unterteilen. Die Sprachrohrfunktion ist – wenn man so will – die Umkehrung der Informationsfunktion, indem bottom-up Kritik und Vorschläge der Belegschaft in die Leitungsebene getragen werden. Wird eine Vereinbarung getroffen, so erwarten die Beschäftigten im dritten Schritt die (4) *Kontrolle* der Geschäftsführung durch die Interessenvertretung, so dass die Einhaltung von Vereinbarungen gewährleistet ist.

In der Literatur spielt der Begriff des sogenannten ‚Co-Managements‘ (Müller-Jentsch 1995; Müller-Jentsch/Seitz 1998) eine größere Rolle. Unter diesem Begriff versteht man, dass Betriebsräte in unternehmenspolitische Entscheidungen einbezogen werden und „mit am Tisch der Spitzenmanager“ (Wassermann 2002: 60; vgl. Kotthoff 1995: 443; Artus et al. 2001) sitzen. Minssen und Riese (2005: 51) definie-

ren einen Co-Manager folgendermaßen: „ein Co-Manager ist [...] ein Betriebsrat, der sich stärker als seine Kollegen schon im Vorfeld von Entscheidungen ‚einmisch‘ und auf die Gestaltung der Unternehmenspolitik Einfluss zu nehmen sucht“. Allerdings konnten empirische Studien zeigen, „... dass die seit einigen Jahren zu beobachtende Praxis des Co-Managements zu Legitimationsdefiziten der betrieblichen Interessenvertretung geführt hat“ (Rehder 2006: 240). Da der Begriff Co-Management sehr an Management erinnert, wird er in der Praxis von Interessenvertretern auch nicht immer gern benutzt, dennoch könnte eine Erwartung an eine solche Funktion der betrieblichen Interessenvertretung von Seiten der abhängig Beschäftigten bestehen. Zwar wurde in der qualitativen Voruntersuchung keine Erwartung geäußert, die in Richtung Co-Management verweist, aber wir wollten in der repräsentativen Studie herausfinden, ob es überhaupt eine derartige Erwartung unter abhängig Beschäftigten gibt und wenn ja, wie diese ausgeprägt ist. Aus diesem Grund ist eine fünfte Erwartung in die quantitative Studie aufgenommen worden, die sich auf das Co-Management bezieht.

Milieuforschung

Erwartungen werden in verschiedenen sozialen Kontexten erlernt (betriebliche, familiale Umwelt etc.). Daher können Erwartungen nach sozialen Faktoren differenziert werden. Mit Hilfe des Milieu-Ansatzes lassen sich Entstehungszusammenhänge von Erwartungen ganzheitlicher beschreiben als dies mit Hilfe von Klassen- oder Schichtkonzepten möglich wäre. Soziale Milieus zeichnen sich durch tief verankerte gruppentypische Werthaltungen aus. Lebensstile dagegen ändern sich mitsamt ihrer Verhaltens- und Meinungsrouinen sehr viel schneller. Soziale Milieus gelten im Gegensatz zu Lebensstilen daher als dauerhafter (Hradil 2005). Lebensstilgruppen und soziale Milieus zeichnen sich dadurch aus, dass sie in sich möglichst homogen sind, sich voneinander aber möglichst stark unterscheiden. Durch soziale Milieus werden Gruppen Gleichgesinnter zusammengefasst, „...die gemeinsame Werthaltungen und Mentalitäten aufweisen und auch die Art gemeinsam haben, ihre Beziehungen zu Mitmenschen einzurichten und ihre Umwelt in ähnlicher Weise zu sehen und zu gestalten“ (Hradil 2005: 45; vgl. Schulze 1996; Diaz-Bone 2004). Der Fokus sozialer Milieus richtet sich auf die Betonung einer gemeinsamen Mentalität, Wertorientierung und Einstellung zu Arbeit, Familie bzw. Partnerschaft, Freizeit und Vergemeinschaftung. Trotz gemeinsamer Vorlieben muss die Gemeinschaft den Mitgliedern des Milieus nicht unbedingt bewusst sein. Nach dem Milieuansatz sind die Unterschiedlichkeiten der Lebensstile bedeutsamer als die unterschiedlichen sozio-ökonomischen Lebensbedingungen. Damit ist aber auch ausgesagt, dass ein Milieu – im Gegensatz zu einer Klasse – im Laufe der Biographie gewechselt werden kann. Individuen können somit Auf- und Abstiege, aber auch Querentwicklungen erleben. Zu den in Deutschland bekanntesten Milieustudien zählen die kommerziell ausgerichtete SINUS-Studie, das Milieu-Modell nach Schulze (1996) und die Modelle von Vester et al. (1995, 2009).

Empirische Ergebnisse

Die Daten unserer Studie wurden mittels einer telefonischen Befragung von Mitte April 2009 bis Ende Juli 2009 erhoben. Die Nettostichprobe umfasst dabei 3116 auswertbare Fragebögen. Grundlegendes Ziel unserer Studie ist die repräsentative Erhebung und Analyse von Erwartungsmustern an betriebliche Interessenvertretungen in Deutschland. Die Grundgesamtheit bilden dabei alle in Deutschland ansässigen und aktiven abhängig Beschäftigten zwischen 18 und 64 Jahren, die sich nicht in der Ausbildung befinden.

Die Stichprobe wurde nach dem Modell der Zufallsgenerierung von Telefonnummern nach Gabler und Häder vorgenommen (Häder/Glemser 2006; Heckel 2002; von der Heyde 2002; Glemser 2002; Gabler/Schürle 2002). Eine einfache Zufallsauswahl von Festnetztelefonanschlüssen² stellt dabei die Repräsentativität der Stichprobe für ganz Deutschland sicher. Nach der Kontaktierung eines Haushalts wurde dann die Befragungsperson mittels der ‚Last Birthday‘-Methode unter den abhängig Beschäftigten des Haushaltes ermittelt.

Um die Repräsentativität im Hinblick auf relevante Variablen sicherzustellen, ist der Datensatz mit anderen repräsentativen Daten verglichen worden. Die überprüften Variablen lauten: Alter, Geschlecht und Arbeitszeit, Qualifikationsniveau, Haushaltsgröße, öffentlicher Dienst, Betriebsgröße sowie Vertretungsdichte.

Die Repräsentativität der Variablen Alter und Qualifikation wurde aufgrund der Arbeiten von Schulze (1996) gewählt. Um dem speziellen Forschungsfeld Rechnung zu tragen, ist zusätzlich die Betriebsgröße als repräsentativer Indikator ausgewählt worden. Die Studie sollte auch unter besonderer Beachtung der Genderthematik durchgeführt werden. Hier reicht es nicht, lediglich das Verhältnis von Frauen und Männern in der Arbeitswelt in der Stichprobe abzubilden. Daher haben wir die Variablen Geschlecht und Arbeitszeit in Kombination mit den Daten des SOEP und dem IAB-Betriebspanel verglichen. Beim Vergleich mit dem SOEP und dem IAB-Betriebspanel stellte sich heraus, dass in unserem Datensatz lediglich die Verteilung des Qualifikationsniveaus und der Vertretungsdichte problematisch ist.

Zur Überprüfung der Repräsentativität des Qualifikationsniveaus – operationalisiert über den höchsten Ausbildungsabschluss – wurde dieser relativ grob in Un- und Angelernte, abgeschlossene Lehrausbildung und erreichtem (Fach-)Hochschulabschluss unterteilt. Die betrachtete Grundgesamtheit verteilt sich auf die Kategorien wie folgt: Un- und Angelernte umfassen 13,7%, Personen mit abgeschlossener Lehre 66,4% sowie Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss 19,8%. Wie man sieht, sind

² Die Anzahl der nur über Mobiltelefon zu erreichenden Haushalte – die damit in unserer Stichprobe nicht abgebildet werden können – schätzt man auf ca. 7% (Häder/Glemser 2006). Diese Gruppe besteht zu einem überproportionalen Anteil aus jungen Männern, die schlecht ausgebildet (und damit auch häufiger arbeitslos) sind, und öfter in Ost- als in Westdeutschland wohnen. Dies ist in unserem Fall weniger gravierend, da wir abhängig Beschäftigte befragen und somit der hohe Arbeitslosenanteil in der Gruppe, der nur über Mobilfunk erreichbaren Haushalte bewirkt, dass ihr Anteil an der Stichprobe schrumpft und vernachlässigbar wird.

die Abweichungen zum SOEP recht deutlich. Die Verteilung dieser Variablen wurde durch einen Gewichtungsfaktor angeglichen.

Tab. 1: Ausbildungsabschlüsse

Ausbildung	SOEP (Welle 2008)	Stichprobe
Un-/ Angelernte	13,7%	7,4%
Lehre	66,4%	63,1%
Akad. Abschluss	19,8%	29,5%

Die Vertretungsdichte von Betriebs- und Personalräten wurde ebenfalls überprüft, um auch sicherzustellen, dass Beschäftigte mit einer betrieblichen Interessenvertretung nicht überrepräsentiert sind und somit die Ergebnisse verfälschen. Hier haben wir auf Daten aus dem IAB-Betriebspanel zurückgegriffen. Dargestellt ist der Anteil der Beschäftigten in Betriebe ab fünf Mitarbeitern, die eine betriebliche Interessenvertretung haben. Hier sieht man eine recht deutliche Überschätzung der Personen mit Betriebsrat. Deshalb wurden diese Werte gewichtet.

Tab. 2: Vertretungsdichte

Vertretungsdichte	IAB (Welle 2009)	Stichprobe
Beschäftigte mit Personalrat	88,2%	88,7%
Beschäftigte mit Betriebsrat	43,9%	59,6%

Alle anderen Variablen entsprechen in ihrer Verteilung der Grundgesamtheit, weshalb nur die beiden Faktoren Qualifikationsniveau und Vertretungsdichte durch Gewichtungsfaktoren korrigiert wurden.

Erwartungen können nur von abhängig Beschäftigten geäußert werden, die sich mit dem Thema zumindest etwas auskennen. Aus diesem Grunde haben wir vorab eine Selektionsfrage nach dem Wissen zu betrieblichen Interessenvertretungen gestellt (Wie schätzen Sie Ihr Wissen über Betriebsräte/Interessenvertretungen ein?). Die Befragten sollten ihren Wissensstand anhand einer 5er Likert-Skala bewerten. Personen, die auf diese Wissensfrage mit ‚gar keine Ahnung‘ geantwortet haben, wurden ausgesondert und bekamen nicht den normalen Fragebogen mit vielen Fragen zu betrieblichen Interessenvertretungen und ihren Einschätzungen und Erwartungen zu diesen. Statt dessen wurden die ersten 105 Personen, die ‚gar keine Ahnung‘ gewählt hatten, mit Hilfe eines Kurzfragebogens (s.u.) befragt, da wir davon ausgehen können, dass die Ausfälle dieser „uninformierten“ Gruppe zu speziellen Interessenvertretungsthemen und Erwartungen sehr hoch gewesen wären. Der Kurzfragebogen dient ausschließlich zur Identifizierung dieser Gruppe. Nachdem 105 ausgefüllte Kurzfragebögen vorlagen, wurde diese Gruppe nicht weiter befragt. Es gab 320 weitere Personen, die deshalb nicht in die Stichprobe gelangten. Diese werden bei der Gewichtung berücksichtigt. Insgesamt haben 3116 Personen an der Befragung teilgenommen.

Tab. 3: Wissen über betriebliche Interessenvertretung

Wissen über betriebliche Interessenvertretungen	ungewichtet			gewichtet		
	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente
1 gar keine Ahnung	105	3,4	3,4	527	15,3	15,5
2	658	21,1	21,3	695	20,2	20,4
3	1392	44,7	45,1	1341	39,0	39,4
4	748	24,0	24,2	677	19,7	19,9
5 sehr gut	185	5,9	6,0	162	4,7	4,8
Gesamt	3088	99,1	100,0	3402	98,9	100,0
8 Weiß nicht	22	0,7		29	0,8	
9 Keine Angabe	6	0,2		8	0,2	
Gesamt	28	0,9		36	1,1	
Gesamt	3116	100,0		3438	100,0	

Erwartungsmilieus

Konstitution der Erwartungsdimensionen

Für unsere Milieulandkarte sind Typologien gebildet worden. In Anlehnung an Schnell et al. (1999) verstehen wir unter einer Typologie eine mehrdimensionale Tabelle, in der wir zwei lineare Achsen zugrunde legen, auf der jeweils eine Kombination der fünf Erwartungskategorien angeordnet wird.

Diese fünf Erwartungskategorien sind persönliche Unterstützung, Sprachrohr der Belegschaft, Kontrollinstanz, Übernahme von Managementaufgaben und Informationsverbreitung. Die verschiedenen Erwartungen wurden zum einen jeweils einzeln auf einer 5er Likert-Skala abgefragt. Für Befragte mit betrieblicher Interessenvertretung wurde darüber hinaus sowohl eine Ist-Erwartung (an die konkrete Interessenvertretung im Betrieb), als auch eine Soll-Erwartung (für eine idealtypische betriebliche Interessenvertretung) erhoben. Eine getrennte Analyse der Personen mit betrieblicher Interessenvertretung und ohne betriebliche Interessenvertretung im eigenen Betrieb ergaben keine signifikanten Differenzen. Zum anderen baten wir die interviewten Personen die Erwartungen ‚persönliche Unterstützung‘ (n = 3007³), ‚Sprachrohrfunktion‘ (n = 3006), ‚Kontrolle‘ (n = 3004), ‚Management‘ (n = 3003) und ‚Information‘ (n = 3005) in eine Rangfolge zu bringen. Damit sollten die Befragten stärker gezwungen werden, sich zu entscheiden und nicht alle Erwartungen gleichermaßen als ‚sehr wichtig‘ zu charakterisieren. Man sieht dies sehr deutlich in den Unterschieden der Mittelwerte: Während der Unterschied zwischen den Mittelwerten der wichtigsten (Sprachrohr) und unwichtigsten (Co-Management) Erwartung im Rating bei gerade mal 0,5 Punkten liegt, ist er für die Ranking Variable 1,6 Punkte (jeweils auf einer Skala von 1 bis 5). Im Endeffekt stehen sich hier zwei mögliche Fehler gegenüber.

³ Zahlen stellen gültige Antworten dar.

Zum einen kann man vermuten, dass zu viele Befragte, auf die Frage ‚Wie wichtig ist Ihnen folgende Erwartung?‘ sehr häufig mit ‚wichtig‘ oder ‚sehr wichtig‘ antworten. Dabei wird häufig nicht mitgedacht, dass auch den Mitgliedern der betrieblichen Interessenvertretung nur ein begrenztes Zeitkontingent zu Verfügung steht. Wenn man hingegen die Frage nach der Reihenfolge der Wichtigkeit der Erwartung stellt, bleibt dabei die Information der Abstände zwischen den Rängen verborgen und man schließt aus, dass es für die Befragten möglich ist, zwei Erwartungen gleich wichtig zu finden. Dem konnten wir gegensteuern, indem wir es den Befragten ermöglichten, wenn sie sich nicht entscheiden konnten, Rangplätze doppelt zu vergeben. Wir berichten hier nur die Ergebnisse der Rangreihenfolge, weil sie mehr Varianz aufweisen. Dadurch ergibt sich für jede der fünf Erwartungen ein Rangplatz, der die Wichtigkeit dieser Erwartung angibt. Platz 1 wäre dabei ‚am wichtigsten‘, Platz 5 ‚am unwichtigsten‘. Diese Variablen wurden dann von uns dichotomisiert, so dass eins für eine hohe Wichtigkeit (Platz 1 oder 2 der Originalskalierung) und null für eine geringe Wichtigkeit (Platz 3 bis 5 der Originalskalierung) steht. Diese Komprimierung der Originalinformationen hat im Hinblick auf die Identifizierung von Erwartungsmilieus als Cluster dieser Variablen aus unserer Sicht mehrere Vorteile:

Erstens kann so besser abgebildet werden, was die Originalvariable als Ordinalvariable aussagen sollte, nämlich dass die befragte Person eine bestimmte Erwartung besonders wichtig findet und gleichzeitig eine bestimmte andere Erwartung eben nicht. Die Dichotomisierung hat auch zur Folge, dass spezielle Clusterbildungsverfahren (Aldenderfer/Blashfield 1984; Everitt et al. 2001) angewandt werden können. Wir nutzen das Ward-Verfahren im Rahmen einer hierarchischen Clusteranalyse. Durch die Dichotomisierung der Erwartungsvariablen können wir das ‚Simple Matching‘ Ähnlichkeitsmaß verwenden. Dieses Maß berücksichtigt neben übereinstimmenden Einschätzungen von Erwartungen bei verschiedenen Personen auch als wichtig, wenn diese Personen übereinstimmend Erwartungen als unwichtig einstufen.

Zweitens zeigt sich in der Darstellung der so gewonnenen Cluster ein weiteres Gütekriterium der Clusterlösung. Leider existiert für die Cluster-Analyse kein Commonsense über einen eindeutigen Model-fit-Wert. Zwar existieren der Calinski-Harabasz- und der Duda-Hart-Index, die auch von STATA 10 ausgewiesen werden, aber es sind keine eindeutigen Maßzahlen zur Güte der Clusterlösungen. Dichotome Variablen haben den Vorteil, dass sie einen Anteilswert angeben, wie viele Personen in diesem Cluster eine bestimmte Erwartung favorisieren. Wenn die Zustimmung für bestimmte Erwartungen in einem Cluster entweder größer als 80% oder kleiner als 20% ist, kann das Cluster als recht gut bestimmt gelten. Durch dieses Verfahren werden aber keine Cluster ausgeschlossen, die mehrere oder alle Erwartungen umfassen, wie sich später auch bei der Vorstellung der Cluster zeigen wird.

Die Clusteranalyse gilt als heuristisches Verfahren und soll zur Entdeckung von Strukturen in Daten dienen. Man kann im Grunde keine perfekte Lösung finden. Es gilt vielmehr Lösungen zu finden, die sowohl handhabbar sind, als auch eine ausreichende mathematische Trennschärfe aufweisen, um so entscheidende Gruppen identifizieren zu können. Aufgrund eines lokalen Maximums des Duda-Hart-Indexes (und eines entsprechenden Minimums des pseudo T^2 Wertes) haben wir uns für eine elf-Cluster-Lösung entschieden. Diese Entscheidung fiel gegen eine neun- und gegen eine

neunzehn-Cluster-Lösung (mit ähnlich guten Duda-Hart-Werten). Die erste war im Sinne der Eindeutigkeit der Cluster (mehr Cluster hatten Anteilswerte zwischen 80% und 20%) schlechter als die hier präsentierte Lösung und die zweite wurde von uns als zu unhandlich verworfen. Wir addierten zu dieser Lösung manuell ein weiteres Cluster, das wir das mitbestimmungsfrustrierte Milieu nennen. Diese Gruppe von Befragten hat generell geringe Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen, obwohl sie eigentlich ein typisch mitbestimmungsaffines Cluster darstellen (s.u.). Diese Gruppe schien uns so prägnant und wichtig, dass wir sie nicht unerwähnt lassen wollten. Da das Ward-Verfahren jedoch dazu neigt, möglichst gleich große Gruppen zu generieren, wäre diese manuell eingefügte Gruppe erst viel später, in einer 15-Cluster-Lösung in Erscheinung getreten.

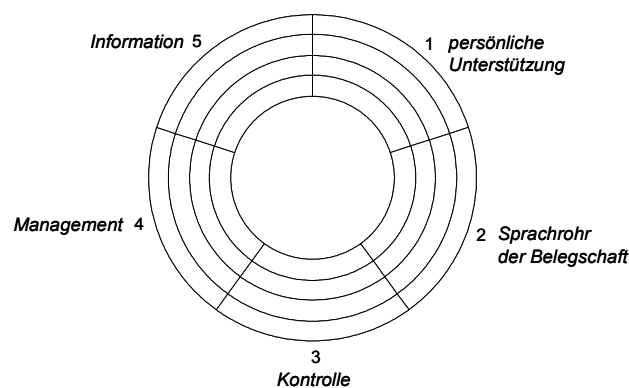
Die so gefundenen Cluster ordnen wir in einem Koordinatensystem an, dessen x-Achse die Mitbestimmungsaffinität und dessen y-Achse das Berufsprestige ist. Unter Mitbestimmungsaffinität verstehen wir, dass eine Person Tarifverträge oder Gewerkschaften als gesellschaftlich wichtig und notwendig ansieht. Die Mitbestimmungsaffinität wird über den Mittelwert der beiden Fragen nach der Wichtigkeit von Tarifverträgen und Gewerkschaften gebildet. Die Items drücken hierbei eine überbetriebliche Mitbestimmungsaffinität aus, was auch gewollt ist, da diese für alle Beschäftigten (auch solche ohne betriebliche Interessenvertretung vor Ort) gelten kann. Aus Gründen der Lesbarkeit sprechen wir im Folgenden nur von Mitbestimmungsaffinität⁴. Bei der y-Achse haben wir uns aus drei Gründen für das Berufsprestige nach Wegener (1985) entschieden: (1) Im Gegensatz zu anderen Milieu-Modellen sehen wir die Notwendigkeit für eine angemessene Darstellung der Milieus in einer Milieulandkarte auf einer kontinuierlichen Skala und eben nicht auf einer kategorialen Skala. Nur so kann ein Milieu-Mittelpunkt errechnet und gut begründet visualisiert werden. (2) Das Konzept der Berufsprestigeskala sieht in der theoretischen Konstruktion grundsätzlich eine gewisse gesellschaftliche Durchlässigkeit vor: Jede Person kann gesellschaftlich auf- oder absteigen (Christoph 2005). Eine kategoriale Einteilung in Klassen würde dies theoretisch nicht zulassen. (3) Für eine Erwartung an betriebliche Interessenvertretung ist nicht nur der soziale Status, der sich in Einkommen und Bildung ausdrückt, sondern auch das Prestige des ausgeübten Berufs relevant. Je höher das Prestige ist, desto unabhängiger und als mit mehr Selbstaushandlungsfähigkeit versehen nehmen sich vermutlich die abhängig Beschäftigten wahr. Die Variablen Einkommen und Bildung sind jedoch auch mit dem Berufsprestige hoch korreliert.

Die Struktur der Erwartungsmilieus wird durch einen Ring mit fünf Segmenten dargestellt. Jedes Segment steht dabei für eine Erwartung. In 25%-Schritten wird dabei angezeigt, wie viele Personen in dem Milieu, die entsprechende Erwartung haben. Normalerweise ergeben sich daraus Milieus die von zwei zentralen Erwartungspräferenzen (aufgrund der vorgenommenen Dichotomisierung) charakterisiert werden. Da es den Befragten jedoch auch möglich war, mehrere Erwartungen auf ein und denselben Rang zu stellen, ist dies nicht immer der Fall. Dies zeigt sich unter anderem im mitbestimmungsbedürftigen Prekärmilieu, welches ausschließlich von Beschäftigten

⁴ Zudem ist diese überbetriebliche Mitbestimmungsaffinität sehr hoch mit einer rein betrieblichen Mitbestimmungsaffinität korreliert.

gebildet wird, die mindestens vier Erwartungen auf den vordersten zwei Rängen platziert haben.

Abb. 1: Erwartungsring



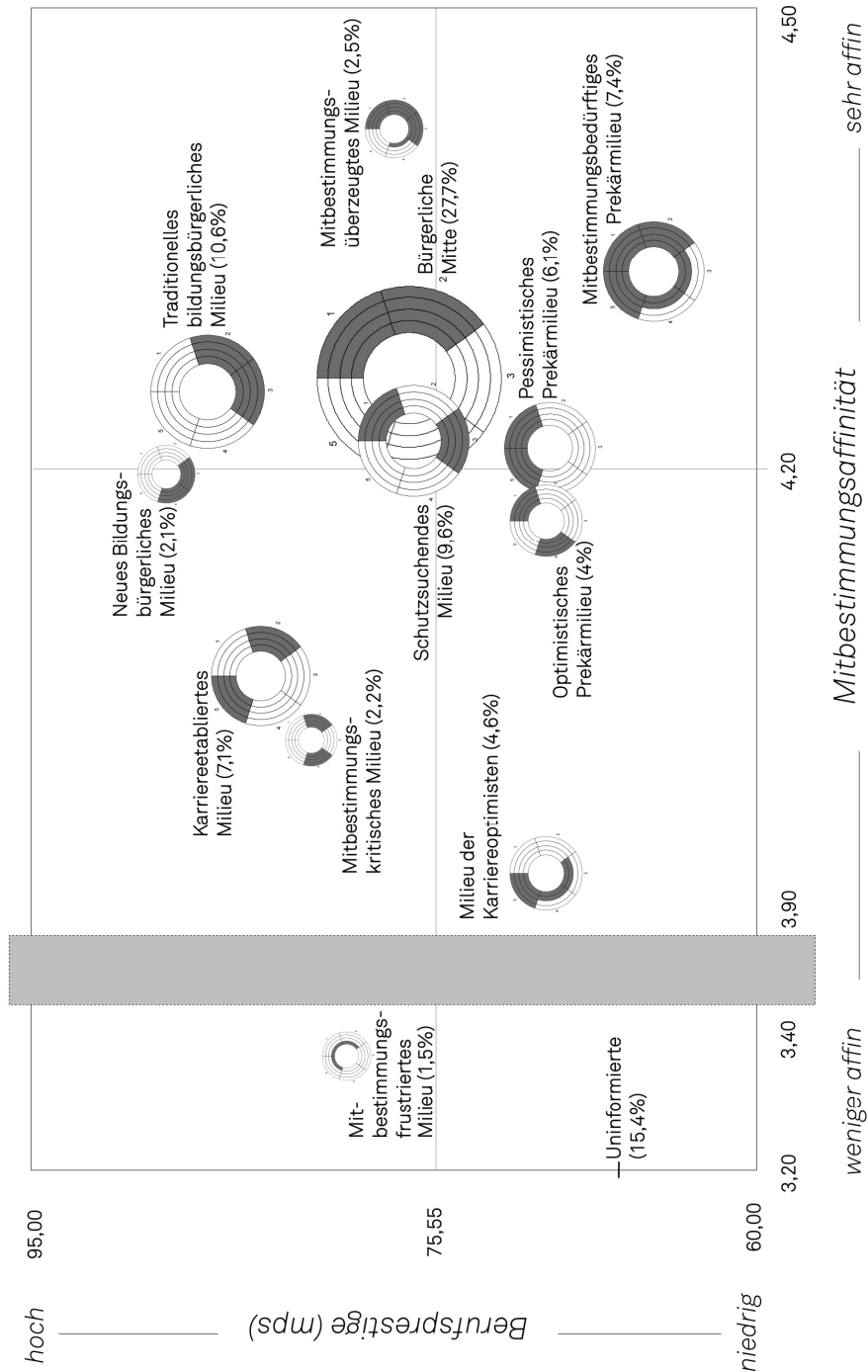
Die Erwartungsringe werden auf der ‚Milieulandkarte‘ (Abb. 2) so dargestellt, dass die Mittelwerte der Mitbestimmungsaffinität und des Berufsprestiges des jeweiligen Milieus die Koordinaten für die Position auf der Landkarte bilden. Die Größe der verschiedenen Erwartungsringe ist proportional zur Größe der Erwartungsmilieus.

Charakterisierung der Erwartungsmilieus

Die Milieus werden anhand individueller und betrieblicher Faktoren charakterisiert (Tab. 4).⁵ Unter die individuellen Faktoren fallen die Mitbestimmungsaffinität (operationalisiert als Index aus Wichtigkeit von Gewerkschaften und Tarifverträgen sowie der Mitgliedschaft in Gewerkschaften) und die Selbstaushandlungsfähigkeit. Diese gibt an, ob abhängig Beschäftigte glauben, dass sie die Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung nicht brauchen. Die Mitbestimmungsaffinität drückt eine soziale Norm aus, wie die befragte Person allgemein zur Mitbestimmung steht. Die Selbstaushandlungsfähigkeit drückt die Selbstwahrnehmung der eigenen Verhandlungsstärke und damit die Einschätzung der Notwendigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung aus. Letztere wird anhand der Variablen Berufsprestige, Bildungsniveau, persönliches und Haushaltseinkommen, intergenerationaler Aufstieg, die Selbsteinschätzung einen anderen Arbeitsplatz zu finden, prekäre Beschäftigung und Vollzeit-/Teilzeit-Beschäftigung operationalisiert. Außerdem zählen zu den individuellen Faktoren die familiäre Situation (Kinder im Haushalt), die Werteeinstellung (Wertedimensionen nach Klages), die politische Einstellung (Interesse an Politik sowie Parteienpräferenz) und persönliche Merkmale (Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund).

⁵ Detaillierte Angaben zu den verwendeten Variablen sind im Appendix zusammengestellt.

Abb. 2. Erwartungsmilieus



Tab. 4: Faktoren zur Charakterisierung der Milieus

Individuelle Einflussfaktoren	Mitbestimmungsaffinität	<ul style="list-style-type: none"> • Wichtigkeit von Gewerkschaften und Tarifverträgen • Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft
	Selbstaushandlungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsprestige • Bildungsniveau • Persönliches Einkommen • Haushaltseinkommen • Intergenerationaler Aufstieg • Chance einen Arbeitsplatz zu finden • Prekäre Beschäftigung • Vollzeit/Teilzeit
	Familiäre Situation	<ul style="list-style-type: none"> • Kind im Haushalt lebend
	Werteinstellungen	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzskaala zu den Wertedimensionen
	Politische Einstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Interesse für Politik • Parteipräferenzen
	Persönliche Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Alter • Geschlecht • Migrationshintergrund
Betriebsbezogene Einflussfaktoren	Betriebsgröße	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsgröße
	Arbeitsrechtliche Situation	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlicher Dienst
	Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Interessenvertretung vorhanden/nicht vorhanden und Einschätzung derselben

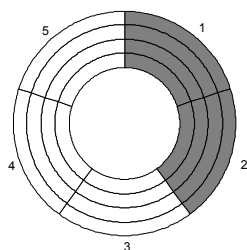
Die familiäre Situation kann deshalb Auswirkungen auf die Erwartungen von betrieblichen Interessenvertretungen haben, da Familien mit Kleinkindern eventuell mehr Schutz und Regulierung für ihre Situation erwarten. Die allgemeinen Wertvorstellungen sowie die politischen Präferenzen werden vermutlich auch Auswirkungen auf die Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen haben, da hier auch allgemeine Werte (z. B. Schwächeren helfen) oder politische Überzeugungen die Erwartungen beeinflussen. Die betrieblichen Faktoren werden durch die Betriebsgröße, den öffentlichen Dienst als besondere arbeitsrechtliche Situation und die Existenz von betrieblichen Interessenvertretungen im eigenen Betrieb und die Einschätzung derselben dargestellt. Die Betriebsgröße entscheidet über die Anzahl der (freigestellten) betrieblichen Interessenvertretungsmitglieder und damit über die mögliche Professionalität ihres Handelns. Eine professionellere betriebliche Interessenvertretung kann eventuell andere Erwartungen erzeugen als eine sehr kleine betriebliche Interessenvertretung oder eben überhaupt keine betriebliche Interessenvertretung. Aus diesem Grunde sind noch die Faktoren, ob überhaupt eine betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist sowie der öffentliche Dienst aufgrund seiner besonderen arbeitsrechtlichen Situation und extrem hohen Interessenvertretungsdichte, aufgenommen worden. Referiert wer-

den die einzelnen Faktoren bei der Charakterisierung der Milieus nur dann, wenn signifikante Unterschiede zu den anderen Milieus bzw. zum Gesamtdurchschnitt existieren.

Die Uninformierten

Die Gruppe der Uninformierten konstituiert sich aus den Personen, die auf die Eingangsfrage ‚Wie schätzen Sie Ihr Wissen über Betriebsräte ein?‘ mit dem Minimalwert ‚gar keine Ahnung‘ geantwortet haben. Der Anteil derjenigen, die eine solche Antwort gaben, ist mit etwas mehr als einem Achtel der Befragten (15,4%) erfreulicherweise sehr gering. Diese Gruppe von Befragten wurde nicht weiter nach ihren Erwartungen befragt, da sie selbst angaben, ‚gar keine Ahnung‘ zu haben. Dennoch sind per Kurzfragebogen Daten erhoben worden, um diese mit den anderen Befragten vergleichen zu können. Auffällig ist das niedrige Bildungsniveau dieser Gruppe, welches sich an den unterdurchschnittlichen Anteilen von Personen mit Hochschulreife (25,7% \circ 43,7%) und Akademikern (9,2% \circ 19,5%) ablesen lässt. Ungefähr jeder vierte der Uninformierten hat keine formale Berufsausbildung (26,0% \circ 14,0%). Auf der Karrierestufe ist diese Gruppe im Vergleich deutlich unterhalb aller beschriebenen Milieus anzuordnen (3,58 \circ 4,25). Auch das persönliche Einkommen ist absolut unterdurchschnittlich, was unter anderem auch auf den hohen Anteil der – überwiegend weiblichen (weiblich Teilzeit: 39,1% \circ 26,4%, Frauenanteil insgesamt: 58,0% \circ 51,3%) – Teilzeitarbeitenden zurückzuführen ist (Vollzeit: 56,0% \circ 68,8%). Das durchschnittliche Haushaltseinkommen liegt ebenfalls deutlich unter dem Stichprobenmittelwert (3,10 \circ 3,35). Eine Ursache der schlechten Informationslage ist neben dem geringen Bildungsniveau sicherlich auch, dass es lediglich bei ca. einem Viertel der Uninformierten eine Interessenvertretung im Betrieb gibt (25,6% \circ 49,5%), weil sie in Unternehmen mit kleiner Betriebsgröße arbeiten (5 bis 49 Mitarbeiter 56,4% \circ 38,5%). Dieses Cluster ist in der Gesamtübersicht (Abb. 2) nicht als Erwartungsring dargestellt, da wir Personen, die kein Wissen über betriebliche Interessenvertretungen haben, auch nicht nach ihren Erwartungen an diese und nach ihrer Mitbestimmungsaffinität fragen konnten. Allerdings haben wir die Uninformierten mit ihrem Berufsprestige (mps)-Mittelwert (66,70) an der y-Achse abgetragen, um auch diese Gruppe in der Gesamtübersicht zu zeigen. Mit den Uninformierten addieren sich die Prozentzahlen aller Milieus auf 100%. Wir haben damit eine repräsentative Milieulandkarte der Erwartungen an Interessenvertretungen für alle abhängig Beschäftigten zwischen 18 und 64 Jahren in Deutschland erstellt.

Die bürgerliche Mitte

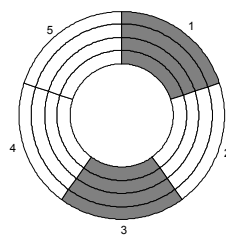


Bürgerliche Mitte (27,7%)

Erwartungspräferenz: persönliche Unterstützung (100%),
Sprachrohr der Belegschaft (100%)

Die bürgerliche Mitte ist das größte Milieu und ist in fast allen Aspekten recht nahe am Durchschnitt des Gesamtsamples. Das Milieu ist etwas älter als der Durchschnitt (Durchschnittsalter 41,82 \bar{o} 40,98). In diesem Milieu manifestieren sich die allgemein stärksten und klassischen Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen: die Übernahme persönlicher Unterstützung und die Funktion als Sprachrohr der Belegschaft. Die anderen Milieus zeigen andere Erwartungen, deren Muster sich oftmals in Abweichung zu diesem erklären lassen.

Das schutzsuchende Milieu



Schutzsuchendes Milieu (9,6%)

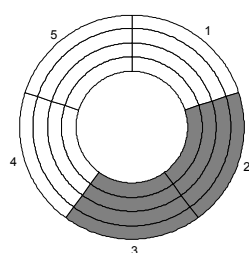
Erwartungspräferenz: persönliche Unterstützung (100%),
Kontrolle (100%)

Dieses Milieu sucht aufgrund der familiären Situation eher Schutz durch die betriebliche Interessenvertretung, indem persönliche Unterstützung und Kontrolle erwartet werden. Hinsichtlich des beruflichen Erfolgs (mps 76,77 \bar{o} 75,55, Abitur 49,0% \bar{o} 43,7%, Akademiker 19,2% \bar{o} 19,5%, persönliches Einkommen 2,67 \bar{o} 2,50, Haushaltseinkommen 3,46 \bar{o} 3,35) und der Mitbestimmungsaffinität (4,22 \bar{o} 4,20) liegt das schutzsuchende Milieu sehr nahe am Durchschnitt. Es befindet sich in der Nähe zur bürgerlichen Mitte. Die Angehörigen dieses Milieus verfügen über ein leicht überdurchschnittliches Einkommen. Es finden sich hier zudem mehr Beschäftigte im öffentlichen Dienst (24,5% \bar{o} 20,6%) als im Durchschnitt. Dies schlägt sich vor allem in einer hohen Abdeckung in Bezug auf betriebliche Interessenvertretung (62,4% \bar{o} 49,5%) sowie der etwas überdurchschnittlichen Betriebsgröße (3,20 \bar{o} 2,97) nieder, wobei es überdurchschnittlich viele Beschäftigte in sehr großen Betrieben (26,6% \bar{o} 19,3%) gibt. Dies führt dazu, dass sich in den großen Betrieben die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung durch Professionalität auszeichnet. Der betrieblichen Interessenvertretung in diesem Milieu wird dementsprechend eine hohe Wichtigkeit zugeschrieben (4,15 \bar{o} 3,93). Die Angehörigen dieses Milieus scheinen an sich etwas konservativer als der Durchschnitt eingestellt zu sein (CDU 22,8% \bar{o} 18,3%, an Gott glauben 3,13 \bar{o} 2,99). Es findet sich hier auch ein leicht höherer Anteil an Familien mit kleinen Kindern (16,1% \bar{o} 12,3%). Daraus kann man schließen, dass vielleicht eine etwas konservativere Gesinnung in Kombination mit einem etwas höheren Kinderanteil zu einer ‚Schutz-Interessenvertretung‘ tendieren lässt. Erwartet werden individuelle und kollektive Schutzmaßnahmen von der betrieblichen Interessenvertretung, also persönliche Unterstützung der Mitarbeiter und Kontrolle der Geschäftsleitung.

⁶ Diese und weitere Items stammen aus der Wertekurzskala von Klages in der Version von Gensicke et al. (2006).

Beim Vergleich des Milieus der bürgerlichen Mitte und des schutzsuchenden Milieus bestätigt sich die Erklärung der Erwartungsmuster des schutzsuchenden Milieus: Es befinden sich im altersmäßig etwas jüngeren schutzsuchenden Milieu mehr Familien mit kleinen Kindern (16,1% vs. 10,3% \bar{o} 12,2%) und ein höherer Anteil an CDU Wählern und Gläubigen (CDU 22,32% vs. 16,6% \bar{o} 18,3%, an Gott glauben 3,13 vs. 2,96 \bar{o} 2,99). Auch der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund (24,9% vs. 15,4% \bar{o} 19,8%) ist im schutzsuchenden Milieu höher als im Milieu der bürgerlichen Mitte.

Das traditionelle bildungsbürgerliche Milieu

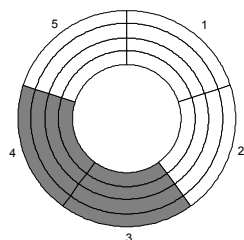


Traditionelles bildungsbürgerliches Milieu (10,6%)

Erwartungspräferenz: Sprachrohr (100%), Kontrolle (100%)

Das traditionelle bildungsbürgerliche Milieu setzt sich zu einem Großteil aus gebildeten und gut situierten Personen mittleren Alters zusammen. Die Angehörigen dieses Milieus erwarten mit Sprachrohr- und Kontrollaufgaben eher kollektive Aspekte der Arbeit von betrieblichen Interessenvertretungsorganen. Die Gruppe ist im Durchschnitt gut ausgebildet und erfolgreich im Beruf (mps 86,92 \bar{o} 75,55, Abitur 61,7% \bar{o} 43,7%, Akademiker 31,6% \bar{o} 19,5%, persönliches Einkommen 2,74 \bar{o} 2,50, Haushaltseinkommen 3,51 \bar{o} 3,35). Die Affinität zur Mitbestimmung im Allgemeinen liegt ganz knapp über dem Durchschnitt (4,25 \bar{o} 4,20). Im traditionellen bildungsbürgerlichen Milieu sind überdurchschnittlich viele Männer (57,1% \bar{o} 48,7%) und häufig Vollzeitbeschäftigte (74,6% \bar{o} 68,8%) anzutreffen. Die Angehörigen dieses Milieus sind überdurchschnittlich häufig in größeren Firmen beschäftigt (3,28 \bar{o} 2,97) und verfügen häufig über eine betriebliche Interessenvertretung (59,8% \bar{o} 49,5%). Analog zum hohen Bildungsstand weisen sie ein hohes Politikinteresse (3,52 \bar{o} 3,26) auf. Überdurchschnittlich häufig werden die Grünen (16,0% \bar{o} 10,8%) gewählt. Die Angehörigen des traditionellen bildungsbürgerlichen Milieus sind im Durchschnitt etwas älter als das Gesamtsample (42,08 \bar{o} 40,98). Nahezu alle Werte sind niedriger ausgeprägt als im Durchschnitt, insbesondere Tradition (3,98 \bar{o} 4,12), an Gott glauben (2,71 \bar{o} 2,99) und Macht (2,69 \bar{o} 2,91). Einzig Toleranz (4,30 \bar{o} 4,23) wird knapp überdurchschnittlich bewertet. Die berufliche Situation und das hohe Bildungsniveau in diesem Milieu führen dazu, dass man das Vorhandensein betrieblicher Mitbestimmung schätzt und vor allem kollektive Erwartungen an die betriebliche Interessenvertretung adressiert. Man sieht sich selbst im Sinne der Vertretung persönlicher Interessen durch den Betriebsrat oder Personalrat bzw. einer alternativen Mitbestimmungsinstanz nicht tangiert, hält es aber aus gesellschaftspolitischen Ansprüchen für erstrebenswert, dass Schwächere vertreten werden.

Das neue bildungsbürgerliche Milieu



Neues bildungsbürgerliches Milieu (2,1%)

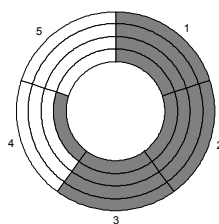
Erwartungspräferenz: Kontrolle (100%), Management (100%)

Das neue bildungsbürgerliche Milieu besteht ebenfalls aus gebildeten und gut situierten Personen, die sich allerdings in einer noch etwas früheren Familienphase befinden und sich in der Karriere nicht so weit weg vom Vater entwickeln konnten, wie die Angehörigen des traditionellen bildungsbürgerlichen Milieus. Die Angehörigen des neuen bildungsbürgerlichen Milieus erwarten in erster Linie die Übernahme von Managementaufgaben und Kontrollfunktionen durch die betriebliche Interessenvertretung. Das Milieu zeichnet sich durch beruflichen Erfolg (mps 88,82 σ 75,55, Abitur 59,5% σ 43,7%, Akademiker 29,3% σ 19,5%, persönliches Einkommen 2,88 σ 2,50, Haushaltseinkommen 3,64 σ 3,35) aus, während die Wichtigkeit von Mitbestimmung genau dem Durchschnitt entspricht (4,20 σ 4,20). Im Milieu der neuen Bildungsbürger finden sich viele Beamte im öffentlichen Dienst (12,2% σ 6,8%). Die durchschnittliche Betriebsgröße ist recht groß (3,38 σ 2,97) und damit einhergehend auch der Anteil an betrieblicher Interessenvertretung (55,4% σ 49,5%). Die Beurteilung der betrieblichen Interessenvertretungsarbeit (3,53 σ 3,81) fällt eher unterdurchschnittlich aus. Dies ist insofern auffällig, als dass dieses Milieu sich für besonders bewandert im Wissen um betriebliche Interessenvertretungen (3,34 σ 2,78) hält. Auffällig sind auch die relativ wenigen Aufstiege im Vergleich zur Karriere des Vaters (38,9% σ 53,3%), ohne dass es sich hier um ein junges Milieu handelt (41,39 σ 40,98). Der Altersschwerpunkt liegt eher im mittleren Alter (31-50 Jahre: 60,1% σ 54,2%). Ein Blick auf die Familiensituation zeigt, dass es sich hier um Haushalte mit eher kleinen Kindern handelt (17,0% σ 12,3%). Das Politikinteresse ist etwas höher ausgeprägt als im Durchschnitt (3,54 σ 3,26), wobei die politische Ausrichtung eher links ist: Neben überdurchschnittlich vielen Linke- (7,5% σ 4,7%) und SPD-Wählern (19,2% σ 15,2%) finden vor allem die Grünen in diesem Milieu Unterstützer (19,5% σ 10,8%). Interessanterweise finden sich bei der Beurteilung der Wertedimensionen eher unterdurchschnittliche Zustimmungen.

Das traditionelle bildungsbürgerliche Milieu und das neue bildungsbürgerliche Milieu ähneln sich hinsichtlich der Affinität zur Mitbestimmung und der allgemeinen ökonomischen Lage. Dennoch bevorzugt das traditionelle bildungsbürgerliche Milieu die Sprachrohrfunktion der betrieblichen Interessenvertretung, während das neue bildungsbürgerliche Milieu eher die Übernahme von Managementaufgaben erwartet. Beide erwarten, dass das Management von der betrieblichen Interessenvertretung kontrolliert wird. Beruflich scheint der größte Unterschied allerdings zwischen beiden Milieus zu sein, dass im traditionellen bildungsbürgerlichen Milieu im Vergleich zur

Elterngeneration eine bessere Karriere gelungen ist, während dies im neuen bildungsbürgerlichen Milieu (noch) nicht der Fall ist (48,3 vs. 38,9% \bar{o} 53,3%). Es könnte allerdings auch daran liegen, dass deren Eltern schon sehr hohe Positionen inne hatten (haben), so dass der Abstand zur Karriere des Vaters entsprechend geringer ausfällt. Im neuen bildungsbürgerlichen Milieu sind überdurchschnittliche viele Familien mit kleinen Kindern (17,0% vs. 10,0% \bar{o} 12,3%).

Das mitbestimmungsüberzeugte Milieu

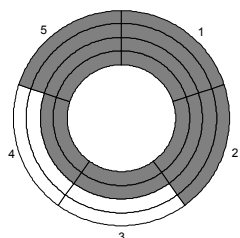


Mitbestimmungsüberzeugtes Milieu (2,5%)

Erwartungspräferenz: Kontrolle (100%), Persönliche Unterstützung (94%), Sprachrohr (93%), Management (29%)

Das mitbestimmungsüberzeugte Milieu weist die höchste Mitbestimmungsaffinität auf und erwartet zum einen die klassischen Themen der Arbeit von betrieblichen Interessenvertretungen, d. h. Kontrolle, persönliche Unterstützung und Sprachrohr der Belegschaft, zum anderen scheint es tendenziell mitbestimmungsmodern eingestellt zu sein, indem in geringem Maße auch die Übernahme von Managementaufgaben erwartet wird. Das Milieu setzt sich vor allem aus durchschnittlich beruflich erfolgreichen (mps 77,79 \bar{o} 77,55) Erwerbstätigen mittleren Alters (40,95 \bar{o} 40,98) zusammen, die größtenteils vollzeitbeschäftigt (71,7% \bar{o} 68,8%) sind. Das Milieu weist einen leicht überdurchschnittlichen Anteil an Abiturienten (48,8% \bar{o} 43,7%) und Akademikern (26,4% \bar{o} 19,5%) auf. Toleranz (4,34 \bar{o} 4,23) und tugendhafte Werte (4,21 \bar{o} 4,12), wie fleißig sein oder Gesetz und Ordnung respektieren, haben einen hohen Stellenwert. Es findet sich hier ein relativ hoher Anteil von Nichtwählern (18,6% \bar{o} 11,3%) und zusätzlich ein höherer Anteil an Wählern der Grünen (17,6% \bar{o} 10,8%). Das Milieu tendiert eher zu kollektiven Lohnaushandlungen, weil sie die eigene Selbstaushandlungsfähigkeit bei Lohnaushandlungen (17,7% \bar{o} 27,2%) vergleichsweise gering einschätzen. Es wird daher erwartet, dass die betriebliche Interessenvertretung zum einen persönlich unterstützt, zum anderen auch kollektive Interessen in Form von Betriebsvereinbarungen durchsetzt und deren Einhaltung kontrolliert. Das mitbestimmungsüberzeugte Milieu fühlt sich durch die betriebliche Interessenvertretung (wenn vorhanden) selten schlecht informiert (25,5% \bar{o} 36,2%).

Das mitbestimmungsbedürftige Prekärmilieu

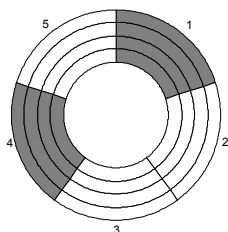


Mitbestimmungsbedürftiges Prekärmilieu (7,4%)

Erwartungspräferenz: persönliche Unterstützung (100%), Sprachrohr (100%), Information (95%), Kontrolle (68%) Management (54%)

Das mitbestimmungsbedürftige Prekärmilieu stellt die meisten Erwartungen an die betrieblichen Interessenvertretungen. Angefangen von persönlicher Unterstützung, Sprachrohr der Belegschaft und Information bis hin zu Kontrolle und Management wird keine Erwartungsdimension ausgelassen. Im mitbestimmungsbedürftigen Prekärmilieu finden sich die beruflich am wenigsten erfolgreichen abhängig Beschäftigten (mps 65,12 \bar{o} 75,55). Der mps Wert liegt damit sogar noch leicht unter dem Wert der Uninformierten. Wenngleich sie beruflich nicht sehr erfolgreich sind, ist ihnen nicht nur ihr Einkommen (4,40 \bar{o} 4,19) sehr wichtig, sondern auch die Nützlichkeit für Andere (4,17 \bar{o} 3,98). Auffällig ist auch der insgesamt hohe Anteil an Frauen (58,3% \bar{o} 51,3%). Politisch orientieren sie eher in Richtung SPD (20,7% \bar{o} 15,2%). Ihre eigenen Erfahrungen mit den betrieblichen Interessenvertretungen sind deutlich positiver (41,3% \bar{o} 30,4%) als die Erfahrungen der Angehörigen anderer Milieus. Sie schätzen ihre betrieblichen Interessenvertretungen auch wesentlich kompetenter (4,13 \bar{o} 3,81), sympathischer (4,22 \bar{o} 3,94) und durchsetzungsstärker (3,49% \bar{o} 3,35) ein als andere Milieus. Sie fühlen sich durch ihre betriebliche Interessenvertretung auch viel besser über betriebliche Belange (3,84 \bar{o} 3,55), gewerkschaftliche Themen (3,57 \bar{o} 3,27) und über die eigentliche Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung (3,49 \bar{o} 3,18) informiert. Zudem erwarten sie von ihrer betrieblichen Interessenvertretung auch kollektives Engagement, indem beispielsweise die Einhaltung von Tarifverträgen kontrolliert wird oder Anliegen der Gesamtbelegschaft bei der Geschäftsführung vorgetragen werden.

Das optimistische Prekärmilieu



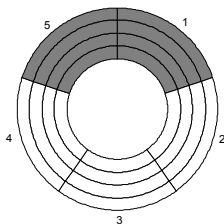
Optimistische Prekärmilieu (4%)

Erwartungspräferenz: persönliche Unterstützung (100%), Management (100%)

Die Angehörigen des optimistischen Prekärmilieus sind, wie der Name schon sagt, häufiger als andere Milieus in prekären Beschäftigungsverhältnissen berufstätig. Aller-

dings schätzen sie ihre berufliche Lage wesentlich optimistischer ein, als die Angehörigen des pessimistischen Prekärmilieus. Die Erwartungspräferenz liegt in der persönlichen Unterstützung und in der Übernahme von Managementaufgaben durch die betriebliche Interessenvertretung. In ihrer Karriere haben sie es seltener geschafft, die Elterngeneration zu übertreffen (34,3% \bar{o} 44,9%). Die Mitglieder dieses Milieus kommen häufiger als der Durchschnitt aus Elternhäusern mit Migrationshintergrund (36,4% \bar{o} 19,8%). Es sind mehr Angehörige dieses Milieus in befristeten Arbeitsverhältnissen (25,9% \bar{o} 15,7%) und in Teilzeitverträgen (höchster Anteil an männlichen Teilzeitbeschäftigten 11,7% \bar{o} 4,8%) beschäftigt. Das Einkommen ist aufgrund der prekären Arbeitssituation eher unterdurchschnittlich (2,44 \bar{o} 2,50). Trotz dieser prekären Beschäftigungsverhältnisse wird die Chance, Arbeit zu finden, im Vergleich zu Angehörigen anderer Milieus, höher eingeschätzt (2,91 \bar{o} 2,62). In diesem Milieu sind mehr männliche (55,0% \bar{o} 48,7%) Beschäftigte als im Durchschnitt zu finden. Die Personen in diesem Milieu sind im Durchschnitt 4 Jahre jünger (36,78 \bar{o} 40,98) als das Gesamtsample. Falls gewählt wird, dann am ehesten die politische Mitte und links davon (CDU 19,6% \bar{o} 18,3%, SPD 20,3% \bar{o} 15,2%). Insgesamt haben sie mit ihren betrieblichen Interessenvertretungen eher positive als negative Erfahrungen (pos. Erfahrungen 36,5% \bar{o} 30,4%, neg. Erfahrungen 7,2% \bar{o} 10,4%) sammeln können.

Das pessimistische Prekärmilieu



Das pessimistische Prekärmilieu (6%)

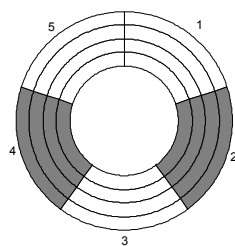
Erwartungspräferenz: persönliche Unterstützung (100%),
Information (100%)

Das pessimistische Prekärmilieu ist im Vergleich zur Elterngeneration, die ebenfalls beruflich nicht sehr erfolgreich war, beruflich leicht abgestiegen. Die Angehörigen dieses Milieus erwarten die persönliche Unterstützung ihrer betrieblichen Interessenvertretung sowie die Versorgung mit Informationen. Das Milieu setzt sich größtenteils aus beruflich weniger erfolgreichen (mps 70,22 \bar{o} 75,55) Beschäftigten jüngeren Alters (39,41 \bar{o} 40,98) zusammen. Ebenso wie das optimistische Prekärmilieu und das mitbestimmungsbedürftige Milieu, arbeiten die Beschäftigten des pessimistische Prekärmilieus verstärkt in prekären Beschäftigungsverhältnissen (befr. Arbeitsvertrag 19,4% \bar{o} 15,7%). Die Chance Arbeit zu finden wird, im Vergleich zu Angehörigen anderer Milieus, als sehr niedrig eingeschätzt (2,37 \bar{o} 2,62). Es scheint, als würden sie ihren Blick eher nach unten richten und somit ihre Lage pessimistischer einschätzen. Insgesamt sind die Angehörigen dieses Milieus eher konservativ eingestellt. Dies schlägt sich zum einen politisch in einem leicht erhöhten CDU-Wähleranteil (20,9% \bar{o} 18,3%) und zum anderen in der Vorliebe für sekundärtugendhafte Werte (Tradition 4,25 \bar{o} 4,12) nieder. Sie schätzen ihre Interessenvertretung auch etwas sympathischer (4,01 \bar{o} 3,94), leichter erreichbar (4,36 \bar{o} 4,27) und durchsetzungsstärker (3,40 \bar{o} 3,35)

ein als Angehörige anderer Milieus. Vermutlich führt vor allem die oben beschriebene schlechte berufliche Situation dazu, dass sie hauptsächlich Informationen und persönliche Unterstützung von ihrer Interessenvertretung erwarten.

Im Vergleich zwischen dem optimistischen Prekärmilieu und dem pessimistischen Prekärmilieu zeigt sich, dass das pessimistische Prekärmilieu den Blick eher ‚nach unten‘ richtet, indem beispielsweise die Chance, auf dem Arbeitsmarkt neue Arbeit zu finden, sehr schlecht (2,37 σ 2,62) eingeschätzt wird, während sich im optimistischen Prekärmilieu der Blick eher ‚nach oben‘ (2,91) richtet.

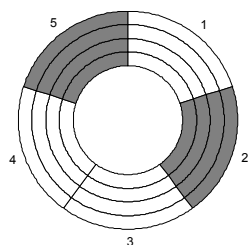
Das mitbestimmungskritische Milieu



Mitbestimmungskritisches Milieu (2,2 %)

Erwartungspräferenz: Sprachrohr (100%), Management (100%)

Das mitbestimmungskritische Milieu legt höhere Ansprüche an das Thema Mitbestimmung als andere Milieus und ist diesem Thema gegenüber entsprechend kritischer eingestellt. Die vom mitbestimmungskritischen Milieu am häufigsten genannten Erwartungen sind die Funktionen Sprachrohr für die Belegschaft und Managementaufgaben. Die Mitbestimmungsaffinität dieses Milieus ist unterdurchschnittlich (4,03 σ 4,20), der berufliche Erfolg (mps 81,92 σ 75,55) liegt hingegen über dem Schnitt. Das Bildungsniveau des Milieus ist im Vergleich zu anderen Milieus hoch, es finden sich hier viele Abiturienten (57,9% σ 43,7%) und Akademiker (30,2% σ 19,5%). Dementsprechend haben die Angehörigen dieses Milieus eine überdurchschnittliche Karrierestufe (4,49 σ 4,25) erreicht. Ihre Wertvorstellungen betonen eher nach Macht streben (3,05 σ 2,91) als anderen zu helfen (3,69 σ 3,86) oder tolerant zu sein (4,12 σ 4,23). Das Politikinteresse ist vergleichsweise gering ausgeprägt (3,12 σ 3,26). Alles in allem scheint das Milieu der Mitbestimmungskritiker im Vergleich zum karriereetablierten Milieu, welches ihnen im Koordinatensystem der Milieus sehr nahe steht, stärker familien- und weniger berufsorientiert. Das Einkommen und die Qualität der Arbeit sind ihnen im Vergleich zu den Karriereetablierten durchweg weniger wichtig. Trotz der hohen Qualifikation wird die Selbstaushandlungsfähigkeit (3,76 σ 3,77) des Milieus lediglich durchschnittlich eingeschätzt. Die Interessenvertretungen werden negativer bewertet, als dies der überwiegende Teil des Samples tut (28,9% σ 30,4%). Dieses Erfahrungswissen und eventuell eine generell kritische Grundeinstellung führen möglicherweise zu einer kritischeren Beurteilung der betrieblichen Interessenvertretungen (3,85 σ 3,93), welche – wenn vorhanden – als weniger durchsetzungsstark (3,19 σ 3,35), weniger kompetent (3,47 σ 3,81), weniger sympathisch (3,55 σ 3,94) und schlechter erreichbar (4,02 σ 4,27) empfunden werden. Die Hälfte des Milieus ist der Meinung, dass sie zu wenige Informationen vonseiten der betrieblichen Interessenvertretung erhalten (50,7% σ 36,2%).

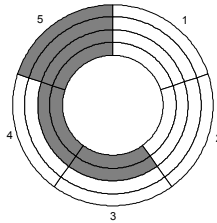
Das karriereetablierte Milieu**Karriereetabliertes Milieu (7,1%)**

Erwartungspräferenz: Sprachrohr (100%), Information (100%)

Das Milieu der Karriereetablierten besteht größtenteils aus Personen, die beruflich gut aufgestellt sind. Die Karriereetablierten erwarten in erster Linie, dass die betrieblichen Interessenvertretungen sie mit Informationen versorgen und sich als Sprachrohr für die Gesamtbelegschaft einsetzen. Im Durchschnitt haben die Angehörigen dieses Milieus eine im Vergleich zum Durchschnitt leicht geringer ausgeprägte Mitbestimmungsaffinität (4,07 \bar{o} 4,20). Der Berufsprestige-Wert liegt im oberen Bereich der Skala (84,31 \bar{o} 75,55). Auffällig ist der geringere Anteil von Personen mit Migrationshintergrund (13,3% \bar{o} 19,8%) und der unterdurchschnittliche Frauenanteil (46,9% \bar{o} 51,3%) in diesem Milieu. Die Angehörigen dieses Milieus sind politisch interessierter als Angehörige anderer Milieus (3,45 \bar{o} 3,26) und eher dem konservativ-liberalen Spektrum zuzuordnen (CDU/CSU 22,3% \bar{o} 18,3%, FDP 11,1% \bar{o} 8,5%). Die betrieblichen Interessenvertretungen werden vergleichsweise schlecht bewertet (3,66 \bar{o} 3,93). Ein Engagement der betrieblichen Interessenvertretung in den Bereichen persönliche Unterstützung und Management würde von den Karriereetablierten vermutlich als Einmischung in ihre eigenen Handlungsfelder empfunden werden, da sie selbst überdurchschnittlich häufig auch in Führungspositionen (8,0% \bar{o} 5,4%) zu finden sind. Die Verbreitung von Informationen sowie das Agieren als Sprachrohr der Belegschaft werden hingegen erwartet. Eine mögliche Interpretation dieser Erwartungen ist, dass die Mitglieder dieses Milieus sich eher dem Management nahe fühlen und die Funktion der Interessenvertretung darin sehen, den Informationsfluss in der Organisation zu gestalten.⁷

⁷ Hinweise für diese Interpretation liefern auch die im Rahmen dieses Projektes durchgeführten leitfadengestützten Experteninterviews sowie die Führungskräftestudie von Kotthoff/Wagner (2008).

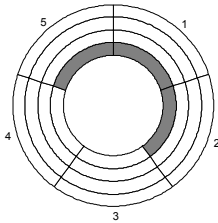
Das Milieu der Karriereoptimisten



Milieu der Karriereoptimisten (4,6%)

Erwartungspräferenz: Information (100%), Kontrolle (59%),
Management (48%)

Die Angehörigen des Milieus der Karriereoptimisten schätzen ihre Berufsaussichten angesichts der momentan erreichten Karrierestufe optimistischer ein als Angehörige anderer Milieus. Die Karriereoptimisten erwarten in erster Linie Informationen seitens der betrieblichen Interessenvertretung. Darüber hinaus erwarten sie Kontrolle und die Übernahme von Managementaufgaben durch die betriebliche Interessenvertretung. Die Mitbestimmungsaffinität (3,94 \bar{o} 4,20) und das Berufsprestige (mps-Wert 70,44 \bar{o} 75,55) liegen unter dem Durchschnitt. Die Abiturientenquote dieses Milieus ist leicht überdurchschnittlich (46,1% \bar{o} 43,3%), der Anteil der Personen mit akademischem Abschluss leicht unterdurchschnittlich (18,0% \bar{o} 19,5%). Trotz geringerer Berufsprestige- und Karrierestufenwerte liegt die Einschätzung ihrer Arbeitsmarktchancen über dem Durchschnitt (2,94 \bar{o} 2,62), obwohl – oder gerade weil – sie überdurchschnittlich häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen (20,7% \bar{o} 15,7%) oder als Zeit- bzw. Leiharbeiter (9,0% \bar{o} 6,5%) angestellt sind. Auffällig in diesem Milieu sind der niedrige Frauenanteil (42,1% \bar{o} 51,3%), der höhere Anteil an Personen mit Migrationshintergrund (34,5% \bar{o} 19,8%) und das etwas geringere Durchschnittsalter (38,51 \bar{o} 40,98). Zudem gibt es in diesem Milieu mehr Haushalte mit kleinen Kindern (17,3% \bar{o} 12,3%). Das Milieu Karriereoptimisten wählt weniger häufig die SPD (12,9% \bar{o} 15,2%), dafür werden CDU/CSU (22,3% \bar{o} 18,3%) und FDP (12,3% \bar{o} 8,5%) überdurchschnittlich oft präferiert. Positive Erfahrungen mit betrieblichen Interessenvertretungen werden seltener geäußert (28,1% \bar{o} 30,4%), negative hingegen häufiger im Vergleich zum Stichprobendurchschnitt (15,7% \bar{o} 10,4%). Eventuell sind die Angehörigen des Milieus skeptischer gegenüber der Mitbestimmung, weil sie vor dem Hintergrund des hohen Anteils von MigrantInnen unter Umständen von Hause aus nicht unbedingt mit der gewerkschaftlichen und deutschen Mitbestimmungskultur aufgewachsen sind. Dies könnte ein Grund dafür sein, dass sie besonderen Wert auf Informationen seitens der betrieblichen Interessenvertretung legen. Dagegen spricht allerdings, dass der selbst eingeschätzte Wert des Wissens zu betrieblichen Interessenvertretungen über dem Mittelwert liegt (3,15 \bar{o} 2,78). Trotz dieses Widerspruchs lässt sich durch die Nähe im Koordinatensystem und auch anhand der eben genannten Charakteristika eine leichte Tendenz in Richtung der Mitbestimmungsfrustrierten ausmachen.

Das mitbestimmungsfrustrierte Milieu**Mitbestimmungsfrustriertes Milieu (1,5%)**

Erwartungspräferenz: persönliche Unterstützung (17%),
Sprachrohr (21%), Information (16%)

Die Angehörigen des mitbestimmungsfrustrierten Milieus sind den Themen der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung gegenüber relativ negativ eingestellt. Die Frustration dieses Milieus zeigt sich auch in den Erwartungen – es sticht keine der fünf möglichen Erwartungen heraus. Im Gegenteil: Die einzelnen Erwartungen werden von diesem Milieu allesamt als wenig relevant eingestuft. Dementsprechend ist auch die Mitbestimmungsaffinität (3,36 \bar{o} 4,20) dieses Milieus am niedrigsten. Auf der Berufsprestigeskala (mps) (80,02 \bar{o} 75,55) sind die Mitbestimmungsfrustrierten über dem Durchschnitt der Stichprobe angeordnet. Angehörige des mitbestimmungsfrustrierten Milieus sind älter als der Durchschnitt (44,05 \bar{o} 40,98) und der Männeranteil (60,7% \bar{o} 48,7%) ist ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Trotz eines höheren Einkommensniveaus (2,83 \bar{o} 2,50), welches auf das höhere Durchschnittsalter zurückgeführt werden kann, ist der Anteil an Abiturientinnen und Abiturienten hier eher unterdurchschnittlich (32,0% \bar{o} 43,2%), was sich auch auf den niedrigeren Anteil an Akademikerinnen und Akademikern (17,6% \bar{o} 19,5%) in diesem Milieu niederschlägt. Die Mitbestimmungsfrustrierten arbeiten sehr häufig in kleinen Betrieben (2,58 \bar{o} 2,94), d. h. die Tarifbindung ist geringer (53,5% \bar{o} 62,1%) und die betriebliche Interessenvertretungen kommen seltener vor (36,1% \bar{o} 49,5%). Zwar sind die Mitbestimmungsfrustrierten überdurchschnittlich sozialdemokratisch orientiert (SPD 25,9% \bar{o} 15,2%), jedoch sind sie den Themen der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung gegenüber negativ eingestellt. Fast ein Drittel der Frustrierten ist bereits aus einer Gewerkschaft ausgetreten (30,6% \bar{o} 20,9%), der Anteil der aktuellen Gewerkschaftsmitglieder ist mit Abstand am geringsten (7,6% \bar{o} 21,9%). Daran lässt sich erkennen, dass dieses Milieu nicht generell und immer so kritisch eingestellt war, sondern die negative Haltung auf schlechten früheren Erfahrungen beruht, d. h. Ergebnis einer Frustration ist. Auf betrieblicher Ebene fallen die Bewertungen der betrieblichen Interessenvertretungseigenschaften (3,39 \bar{o} 3,81) und der betrieblichen Interessenvertretungsfunktionen (2,69 \bar{o} 3,38) durchweg unterdurchschnittlich aus. Der Anteil der negativen Bewertungen ist in diesem Milieu am höchsten. Die nicht vorhandene oder negativ bewertete Unterstützung durch die Mitbestimmungsorgane könnten mögliche Einflussfaktoren für die pessimistische Erwartungshaltung sein. Insgesamt ist anzumerken, dass das Milieu der Mitbestimmungsfrustrierten mit einem Anteil von 1,5% des Gesamtsamples insgesamt sehr klein ist.

Resümee

Die Forschungsfrage ist durch die Cluster, die als Milieus beschrieben wurden, beantwortet worden. Als generelle Ergebnisse lassen sich folgende Punkte festhalten:

1. Die Milieulandkarte verdeutlicht (s. Abb. 2), dass die Hauptachse der Milieus in etwa von links oben nach rechts unten verläuft. Milieus mit hohem Berufsprestige sind weniger mitbestimmungsaffin als die Milieus mit geringem Berufsprestige. Die (selbst wahrgenommene) Aushandlungsfähigkeit, die sich auch im Berufsprestige abbildet, hat also einen Einfluss auf die Mitbestimmungsaffinität. Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Befunden zu den Untersuchungen zu hoch qualifizierten Angestellten, die aufgrund ihrer hohen Selbstaushandlungsfähigkeit die Unterstützung durch betriebliche Interessenvertretungen als nachrangig ansehen (Abel/Bleses 2005; Abel/Ittermann 2003).
2. Damit korrespondiert auch die Erkenntnis, dass eine Prekarisierung zu deutlichen höheren und umfangreicheren Erwartungen an die betrieblichen Interessenvertretungen führt. Die Milieus, die auf der Milieulandkarte rechts unten angesiedelt sind, stellen allesamt Prekärmilieus dar. Insbesondere das mitbestimmungsbedürftige Prekärmilieu erwartet von den betrieblichen Interessenvertretungen sehr viel.
3. Insgesamt fällt bei der Achse der Mitbestimmungsaffinität auf, dass beinahe alle Milieus eine hohe Mitbestimmungsaffinität aufweisen. Es existiert kein Milieu, das Mitbestimmungselemente wie Tarifverträge oder Gewerkschaften grundsätzlich ablehnt. Es lässt sich kein zum harten Kern gehörendes neoliberales Milieu finden, welches aus politischer Überzeugung oder sonstigen Gründen das Thema Mitbestimmung generell ablehnt. Unser Ergebnis ist auch kein methodisches Artefakt, da keine systematische Verzerrung der Befragten zugunsten einer gewerkschaftlich-mitbestimmungsaffinen Auswahl vorliegt. Die Personengruppe, die das Telefoninterview aus dem Grund abgelehnt hat, weil sie sich grundsätzlich nicht für das Thema interessiert oder aufgrund des Themas nicht antworten wollte, ist sehr klein (5,3%). So können wir empirische Evidenzen vorweisen, dass Mitbestimmung in Deutschland zum akzeptierten Grundwertekanon gehört. Auch die Angehörigen der Milieus, die aufgrund ihrer beruflichen Stellung keinen persönlichen Vorteil aus der betrieblichen Mitbestimmung ziehen können, halten die Mitbestimmung aus den unterschiedlichsten Motiven für grundsätzlich begrüßenswert und gut sowie für gesellschaftlich notwendig.
4. Dennoch existiert ein Milieu, das weniger mitbestimmungsaffin ist. Dieses mitbestimmungsfrustrierte Milieu repräsentiert aber keine grundsätzliche Ablehnung der Mitbestimmung, sondern speist sich größtenteils aus Beschäftigten mit enttäuschten Erwartungen. In diesem Milieu befinden sich hauptsächlich Personen, die frühere persönliche Erfahrungen mit ihrer betrieblichen Interessenvertretungen negativ bewerten oder die sich durch ihre betriebliche Interessenvertretung nicht unterstützt fühlen – dies waren aber eben schlechte Erfahrungen. Positiv anzumerken ist, dass dieses Milieu mit einem Anteil von 1,5% aller abhängig Beschäftigten insgesamt sehr klein ist.

So bleibt festzuhalten, dass trotz rückläufiger Mitgliederzahlen in den Gewerkschaften das Thema Mitbestimmung einen sozialen Wert der deutschen Gesellschaft darstellt.

Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretungen können auf diesen Wert bauen. Um diese Grundeinstellung zu erhalten und zu fördern, sind sowohl betriebliche Interessenvertretungen als auch die Gewerkschaften gefordert, die Heterogenität der Belegschaften anzuerkennen und stärker als Grundprinzip einer neuen Interessenvertretungspolitik zu nutzen.

Einschränkend ist anzumerken, dass in der bisherigen Auswertung unterschiedlichen Formen von betrieblichen Interessenvertretungen nicht berücksichtigt wurden (z. B. runde Tische; vgl. Hauser-Ditz et al. 2006, 2008). Es könnte sein, dass Erfahrungen mit den neuen Formen der betrieblichen Interessenvertretungen auch andere Erwartungen zur Folge haben, da deren Durchsetzungschancen geringer sind als bei gesetzlich verankerten betrieblichen Interessenvertretungen. Zudem ist die Clusteranalyse ein deskriptives Verfahren, das die Einflussfaktoren auf die Erwartungen statistisch nicht testen kann. Deshalb müssten in einem weiteren Schritt nun die Einflussfaktoren auf die fünf verschiedenen Erwartungen mit Hilfe einer multivariaten Analyse überprüft werden, was späteren Veröffentlichungen vorbehalten bleibt.

Literatur

- Abel, J./Bleses, P. (2005): Eine Variante unter vielen? Zur Gegenwart der dualen Struktur der Interessenvertretung. In: WSI-Mitteilungen, 58(5): 259-264.
- Abel, J./Ittermann, P. (2003): Exploring the Boundaries of Co-determination. In: Müller-Jentsch, W./Weitbracht, H. (eds.): *The Changing Contours of German Industrial Relations*. München, Meriing: 103-118.
- Aldenderfer, M.S./Blashfield, R.K. (1984): *Clusteranalysis*. Beverly Hills.
- Artus, I./Liebold, R./Lohr, K./Schmidt, E./Schmidt, R./Strohwal, U. (2001): *Betriebliches Interessenhandeln*. (Bd. 2). Opladen.
- Becke, G. (2008): *Soziale Erwartungsstrukturen in Unternehmen. Zur psychosozialen Dynamik von Gegenseitigkeit im Organisationswandel*. Berlin.
- Bertl, W./Rudat, R./Schneider, R. (1989): *Arbeitnehmerbewußtsein im Wandel. Folgerungen für Gesellschaft und Gewerkschaft*. Frankfurt und New York.
- Bosch, A./Ellguth, P./Schmidt, R./Trinzczek, R. (1999): *Betriebliches Interessenhandeln*. (Bd. 1). Opladen.
- Christoph, B. (2005): Zur Messung des Berufsprestiges: Aktualisierung der Magnitude-Prestigeskala auf die Berufsklassifikation ISCO88. In: ZUMA-Nachrichten, 29: 79-127.
- Diaz-Bone, R. (2004): Milieumodelle und Milieustrumente in der Marktforschung. In: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* [Online Journal 5 (2): <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04diazbone-de>].
- Dorsch-Schweitzer, M./Schulten, T. (2001): Betriebs- und Personalräte zwischen Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaft. In: WSI-Mitteilungen, 53: 113-123.
- Everitt, B.S./Landau, S./Leese, M. (2001): *Clusteranalysis*. London.
- Freeman, R.B./Rogers, J. (1999): *What Workers Want*. Ithaca.
- Gabler, S./Schürle, J. (2002): Zur Stabilität des Gabler-Häder-Auswahlrahmens. In: Gabler, S./Häder, S. (Hg.): *Telefonstichproben. Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland*. Münster: 59-67.
- Gensicke, T./Picot, S./Geiss, S. (2006): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Glemser, A. (2002): ADM-Telefonstichproben in der Praxis. In: Gabler, S./Häder, S. (Hg.): *Telefonstichproben. Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland*. Münster: 46-58.

- Häder, S./Glemser, A. (2006): Stichprobenziehung für Telefonumfragen in Deutschland. In: Diekmann, A. (Hg.): *Methoden der Sozialforschung*. Wiesbaden: 148-171.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2006): Betriebsräte und „Andere Vertretungsorgane“. Verbreitung und Kontext betrieblicher Beschäftigtenvertretungen in der deutschen Privatwirtschaft. In: *Industrielle Beziehungen*, 13(4): 340-369.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2008): Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland – Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz. Frankfurt/Main.
- Heckel, C. (2002): Erstellung der ADM-Telefonauswahlgrundlage. In: Gabler, S./Häder, S. (Hg.): *Telefonstichproben. Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland*. Münster: 11-31.
- Holtrup, A. (2005): Interessen und Interessenvertretung heute – aus der Perspektive von Beschäftigten. In: *IAW Arbeitspapier*, 16.
- Holtrup, A. (2008): Individualisierung der Arbeitsbeziehungen? Ansprüche von Beschäftigten an Arbeit und Interessenvertretung. München und Mering.
- Hradil, S. (2005): *Soziale Ungleichheiten in Deutschland*. 8. Auflage. Wiesbaden.
- Keller, B./Henneberger, F. (1993): Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst: Parallelen und Differenzen in den Arbeitspolitiken. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): *Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. München und Mering: 249-276.
- Keller, B./Schnell, R. (2005): Sozialstruktur und Problemfelder der Interessenvertretung im öffentlichen Dienst. Eine empirische Untersuchung von Personalräten in West- und Ostdeutschland. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 15: 87-102.
- Kotthoff, H. (1981): Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt/Main.
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. Mering.
- Kotthoff, H. (1995): Betriebsräte und betriebliche Reorganisation. Zur Modernisierung eines ‚alten Hasen‘. In: *Arbeit*, 4(4): 425-447.
- Kotthoff, H./Wagner, A. (2008): *Die Leistungsträger. Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur – eine Follow-up-Studie*. Berlin.
- Minssen, H./Riese, C. (2005): Der Co-Manager und seine Arbeitsweise – Die interne Arbeitsorganisation von Betriebsräten im öffentlichen Personennahverkehr. In: *Industrielle Beziehungen*, 12(4): 367-392.
- Müller-Jentsch, W. (1995): From Collective Voice to Co-management. In: Rogers, J./Streek, W. (eds.): *Works Councils. Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: 53-78.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. 2. Aufl. Frankfurt/Main.
- Müller-Jentsch, W./Seitz, B. (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung im Maschinenbau. In: *Industrielle Beziehungen*, 5(4): 361-387.
- Nienhüser, W./Hoßfeld, H. (2010): Alles auf Betriebsebene regeln? Dezentralisierung der Tarifbeziehungen aus Sicht betrieblicher Akteure. In: *WSI-Mitteilungen*, 63: 126-134.
- Rehder, B. (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblichen Interessenvertretern. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 35(3): 227-242.
- Schardt, L. (1979): Belegschaft und betriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse einer Fallstudie. [URL <http://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1979/1979-03-a-159.pdf>] 15.05.2009.
- Schneider, N.F. (2002): Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben - Einführende Betrachtungen. In: Schneider, N.F./Matthias-Bleck, H. (Hg.): *Elternschaft heute. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Gestaltungsaufgaben*. Opladen: 9-21.
- Schnell, R./Hill, P.B./Esser, E. (1999): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 6. Aufl. München und Wien.

- Schulze, G. (1996): Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart. 2. Aufl. Frankfurt/Main.
- Tietel, E. (2006): Konfrontation – Kooperation – Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle. Berlin.
- Vester, M. (2009): Sortierung nach Herkunft: Harte und weiche Mechanismen sozialer Selektion im deutschen Bildungssystem. Discussion Paper des Zentrums für Ökonomische und Soziologische Studien, Universität Hamburg 16. Hamburg.
- Vester, M. (1995): Milieuwandel und regionaler Strukturwandel in Ostdeutschland. In: Vester, M./Hofmann, M./Zierke, I. (Hg.): Soziale Milieus in Ostdeutschland. Köln: 7-50.
- von der Heyde, C. (2002): Das ADM-Telefonstichproben-Modell. In: Gabler, S./Häder, S. (Hg.): Telefonstichproben. Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland. Münster: 32-45.
- Wassermann, W. (2002): Betriebsräte – Akteure für Demokratie in der Arbeitswelt. Münster.
- Wilkesmann, U./Wilkesmann, M./Virgillito, A./Bröcker, T. (2011): Erwartungen an Interessenvertretungen. Berlin.
- Wegener, B. (1985): Gibt es Sozialprestige? In: Zeitschrift für Soziologie, 14(3): 209-235.

Anhang

Dichotome Variablen der Milieubeschreibung	Anteil
Hochschulreife	43,7%
abgeschlossenes Hochschulstudium	19,5%
Un- und Angelernte	14,0%
Frauenanteil	51,3%
Interessenvertretung vorhanden	49,5%
weibliche Teilzeitbeschäftigte	26,4%
männliche Teilzeitbeschäftigte	4,8%
Vollzeit beschäftigt	68,8%
Kinder unter 6 Jahren im Haushalt	12,2%
Migrationshintergrund	19,8%
Zeit- oder Leiharbeitsverhältnis	6,5%
Tarifgebundener Arbeitsvertrag	62,1%
befristetes Arbeitsverhältnis	15,7%
Gewerkschaftsmitglied	21,9%
Gewerkschaftsaustritt	20,9%
beschäftigt im öffentlichen Dienst	20,6%
Beamtenstatus	6,8%
Führungsposition	5,4%
positive persönliche Erfahrung mit eigener IV	30,4%
negative persönliche Erfahrung mit eigener IV	10,4%
Lohnverhandlungen eigenständig durchführen	27,2%
zu wenige Informationen durch die Interessenvertretung	36,2%
höhere Karrierestufe als der Vater	53,3%
Welche Partei würden Sie wählen, wenn nächsten Sonntag Bundestagswahlen wären?	
CDU	18,3%
SPD	15,2%
Grüne	10,8%
FDP	8,5%
Die Linke	4,7%
Nichtwähler	11,3%

kategoriale Variablen der Milieubeschreibung			
persönliches Einkommen Durchschnitt: 2,50	1	bis 750€	15,3%
	2	751€ bis 1500€	37,3%
	3	1501€ bis 2500€	32,4%
	4	2501€ bis 4000€	12,3%
	5	mehr als 4000 €	2,7%
Haushaltseinkommen Durchschnitt: 3,35	1	bis 750€	2,3%
	2	751€ bis 1500€	18,5%
	3	1501€ bis 2500€	34,3%
	4	2501€ bis 4000€	32,6%
	5	mehr als 4000 €	12,3%
Betriebsgröße Durchschnitt: 2,97	1	unter 5 MA	8,1%
	2	5 MA bis unter 50 MA	38,0%
	3	50 MA bis unter 200 MA	21,9%
	4	200 MA bis unter 500 MA	12,7%
	5	500 MA und mehr	19,3%
Likert-skalierte (1=niedrig bis 5=hoch) Variablen der Milieubeschreibung			Durchschnitt
Wie wichtig ist Ihnen ...			
	betriebliche Interessenvertretung vor Ort		3,93
	Einkommen		4,19
	die Nützlichkeit Ihres Berufs für andere		3,98
Wie wichtig sind ihnen folgende Werte?			
	an Gott glauben		2,99
	Tradition		4,12
	Macht		2,91
	Toleranz		4,23
	Sekundärtugenden (Fleiß und Ordnung)		4,12
	anderen helfen		3,86
Die Interessenvertretung vor Ort ist			
	kompetent		3,81
	sympathisch		3,94
	durchsetzungsstark		3,35
	gut erreichbar		4,27
Bewertung von Informationen der betrieblichen Interessenvertretung vor Ort über			
	betriebliche Belange		3,55
	Gewerkschaften		3,27
	die Arbeit der Interessenvertretung		3,18
Chance anderen Arbeitsplatz zu finden			2,62
Kontrollüberzeugungsindex			3,77
Wissen über Interessensvertretungen			2,78
Mitbestimmungsaffinität			4,20
Politikinteresse			3,26
metrische Variablen der Milieubeschreibung			
Karrierestufe	1 (niedrig) bis 7 (hoch)		4,25
Berufsprestige (mps)	22 (niedrig) bis 180 (hoch)		75,55
Alter in Jahren	18 bis 64		40,98
Dichotome Variablen, die zur Milieubildung benutzt wurden:			
Rangplatz 1 oder 2 für die Erwartung ...			Anteil
persönliche Unterstützung			67,9%
Sprachrohrfunktion			68,1%
Kontrollfunktion			39,3%
Co-Management			17,7%
Informationsverbreitung			29,5%