

Inhalt		
	Vorwort	5
	Tabellenverzeichnis	11
	Verzeichnis der Schaubilder	12
	Einleitung	13
1.	Theoretischer Bezugsrahmen	17
1.1	Neue Techniken - ein Sprungbrett für neue Beteiligungsverfahren?	17
1.1.1	Neue Techniken im Interessenkonflikt: neue Mitspra- chechancen oder mehr Mitbestimmungsbedarf?	17
1.1.2	Beteiligung vor, während und nach technisch-organi- satorischen Umstellungen	20
1.1.3	Neue Techniken - neues Management?	23
1.2	Direkte Arbeitnehmerbeteiligung: Begriff und Forschungshypothesen	27
1.2.1	Beteiligung und industrielle Herrschaft	27
1.2.2	Beteiligung im Entscheidungsprozeß	28
1.2.3	Direkte Arbeitnehmerbeteiligung: Ein Bruch mit al- ten Gewohnheiten?	32
2.	Anlage der Untersuchung: Forschungsdesign	37
2.1	Das Forschungsthema: Partizipationserwartungen und -erfahrungen	37
2.2	Forschungsmethoden	41
2.3	Fallstudien in der metallverarbeitenden Industrie	43

3.	Technik und Beteiligung: Jeder Betrieb hat sein eigenes Profil	46
3.1	Struktur der Befragungssamples	46
3.2	Struktur der Gruppen und Diskussionsverläufe	52
3.3	Der Betrieb C: Ein offenes Experimentierfeld	60
3.3.1	Ein Fall für sich: die erste CNC-Drehbank	62
3.3.2	Vor-programmierte Konflikte	65
3.3.3	Technikgestaltung - ein Belegschaftsproblem?	68
3.3.4	Beteiligung: Ein Panoptikum abgestufter Ziel- Mittel-Relationen	70
3.3.5	Mitbestimmungschancen: Das Gebot der Differenzie- rung	77
3.4	Duisburg: Ein Betrieb im Umbruch	82
3.4.1	Ursachen des betrieblichen Wandels	82
3.4.2	Informations- und Entscheidungsstrukturen: Technik- einsatz im Urteil der Belegschaft	84
3.4.3	Verfahren direkte Beteiligung auf dem Prüfstand der Praxis	90
3.4.4	Die Informationspolitik des Betriebsrates	96
3.4.5	Arbeitnehmerbeteiligung und Technikgestaltung in einem Mittelbetrieb - Bilanz eines "betrieblichen Umbruchs"	101
3.5	Betrieb K: Auf der Suche nach neuen Beteiligungs- verfahren	104
3.5.1	Ein expandierender Betrieb ?	105
3.5.2	Neue Techniken: der Konflikt zwischen Theorie und Praxis	107
3.5.3	Mitbestimmung am Arbeitsplatz: die "industrielle Re- volution" par excellence	111
3.5.4	"Die Überwindung von negativen Folgen der Arbeits- teilung..." durch Zirkel und Gruppenarbeit	113
3.5.5	Der kleine Unterschied ... zwischen Mitbestimmung am Arbeitsplatz und funktionaler Beteiligung	128

4.	Techniken und Beteiligung im Urteil der Lohnabhängigen	132
4.1	Neue Techniken und Arbeitnehmerinteressen	132
4.1.1	Der unaufhaltsame "technische Fortschritt"	133
4.1.2	Gewinner ist immer der Unternehmer	140
4.1.3	Neuer "Sachzwang" und alte Gestaltungsprobleme: Was läßt sich am Arbeitsplatz noch beeinflussen?	147
4.2	Effizienz und Demokratie im Betrieb: Direkte Beteiligung und Arbeitnehmerinteressen	152
4.2.1	Die direkte Arbeitnehmerbeteiligung: mehr Vor- als Nachteile?	153
4.2.2	Verbindlichkeit, Aufgaben und Absicherung direkter Arbeitnehmerbeteiligung	163
4.2.3	Zusammenfassung: Gibt es ein Modell der Mitbestimmung am Arbeitsplatz?	171
4.3	Neue Techniken und neue Verfahren der direkten Arbeitnehmerbeteiligung - neue Chancen auch für Frauen?	175
4.3.1	Erfahrungen und Erwartungen von Frauen bei technischen Umstellungen	177
4.3.2	Erfahrungen von Arbeitnehmerinnen mit neuen Beteiligungsverfahren im Betrieb. Ein Konzept für Frauen?	183
4.3.3	Aspekte einer Strategie zur Chancengleichheit	185
5.	Vom Besonderen zum Allgemeinen: Perspektiven direkter Arbeitnehmerbeteiligung	188
5.1	Typische Beteiligungsprobleme im Lichte der Erfahrungen mit den Arbeitermitsprachegruppen in Frankreich	188
5.1.1	Monsieur l'animateur: Ab- oder Aufwertung der unteren Vorgesetzten?	189
5.1.2	Wie werden Gewerkschaften und gewählte betriebliche Interessenvertretungsorgane durch die "groupes d'expression" tangiert?	191

5.1.3	Die Arbeitermitsprache - Rekrutierungsfeld betrieblicher Partizipationseliten?	196
5.2	Bilanz der Untersuchungsergebnisse und Prognosen	199
5.2.1	Direkte Arbeitnehmerbeteiligung in der Funktionsnische: Zum Handlungsfeld der VdA	199
5.2.2	Beteiligung und Kompetenz: Zum Verstetigungsproblem von VdA	201
5.2.3	Technische Innovation und soziale Modernisierung: Chancen für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz?	204
5.3	Direkte Arbeitnehmerbeteiligung: drei strategische Varianten	207
	Anhang	211
I.	Tabellen	211
	A) Interviewauswertung	211
	B) Auswertung der Gruppendiskussion	223
II.	Untersuchungstechnische Materialien	234
III.	Veröffentlichungen aus dem Projekt	273
	Literatur	275

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Belegschaftsstruktur nach Geschlechtszugehörigkeit	46
Tabelle 2: Belegschaftsstruktur nach Statusverteilung	47
Tabelle 3: Verteilung auf betriebliche Tätigkeitsfelder	48
Tabelle 4: Berufsausbildung	49
Tabelle 5: Tätigkeit im erlernten Beruf	49
Tabelle 6: Dauer der Betriebszugehörigkeit	49
Tabelle 7: Betriebswechsel	49
Tabelle 8: Arbeitsplatzmobilität im Betrieb	50
Tabelle 9: Technikerfahrung	51
Tabelle 10: Gewerkschaftszugehörigkeit	52
Tabelle 11: Beurteilung der Information im Betrieb	86
Tabelle 12: Informationsquellen im Betrieb	87
Tabelle 13: Beteiligungsbedürfnis bei technisch-organisatorischen Innovationen	88
Tabelle 14: Einfluß des Betriebsrats bei technischen Umstellungen im Urteil der Belegschaft	98
Tabelle 15: Zeitpunkt der Einflußnahme durch den Betriebsrat	98
Tabelle 16: Fachwissen des Betriebsrats im Urteil der Belegschaft	99
Tabelle 17: Informationsaufnahme des Betriebsrats im Urteil der Belegschaft	100
Tabelle 18: Informationsverhalten des Betriebsrats im Urteil der Belegschaft	100
Tabelle 19: Beurteilung des "technischen Fortschritts"	134
Tabelle 20: Erwartete Vor- und Nachteile der technischen Entwicklung im Arbeitsleben	134
Tabelle 21: Rationalisierung im Arbeitnehmerurteil	135
Tabelle 22: Technikvorteile für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen	142
Tabelle 23: Gestaltbarkeit von Technik im Arbeitnehmerurteil	148

Tabelle 24: Arbeitsgestaltung durch neue Techniken	149
Tabelle 25: Arbeitnehmererwartungen an den Einsatz neuer Techniken	150
Tabelle 26: Direkte Beteiligung im Arbeitnehmerurteil	154
Tabelle 27: Beteiligungsfolgen für den Arbeitgeber im Urteil der Arbeitnehmer	160
Tabelle 28: Pro und Contra Arbeitnehmerbeteiligung	161
Tabelle 29: Argumente contra VdA	162
Tabelle 30: Partizipationsgrade im Belegschaftsurteil	164
Tabelle 31: Partizipationsbereiche	167
Tabelle 32: Paralisierung des Betriebsrats durch VdA	169
Tabelle 33: Absicherung von VdA	171
Tabelle 34: Neue Chancen für Frauen durch neue Techniken	180
Tabelle 35: Geschlechtsspezifische Beurteilung der Gestaltbarkeit von Technik	181
Tabelle 36: Geschlechtsspezifische Beurteilung der Gestaltbarkeit von Arbeit durch neue Techniken	182
Verzeichnis der Schaubilder	
Schaubild 1: Das AK-System in Theorie und Praxis	126
Schaubild 2: Argumente für und gegen die K-Zirkel	130
Schaubild 3: Vor- und Nachteile des Einsatzes neuer Techniken	136
Schaubild 4: Rationalisierungsverlierer und -gewinner	144