

**Maximilian Schulz**  
**Maximiliane Wilkesmann**

**Einstellung und Bewertung  
betrieblicher Interessenvertretung  
von außertariflich und leitenden  
Angestellten**

**Studienergebnisse der  
Führungskräftebefragung in der  
chemisch-pharmazeutischen Industrie**

**Soziologisches Arbeitspapier Nr. 49/2017**

**Herausgeber**

**Prof. Dr. H. Hirsch-Kreinsen**

**Prof. Dr. J. Weyer**

**Prof. Dr. M. Wilkesmann**

**Einstellung und Bewertung  
betrieblicher Interessenvertretung von  
außertariflich und leitenden Angestellten**

**Studienergebnisse der Führungskräftebefragung  
in der chemisch-pharmazeutischen Industrie**

**Maximilian Schulz  
Maximiliane Wilkesmann**

**Arbeitspapier Nr. 49 (April 2017)**

ISSN 1612-5355

## **Herausgeber:**

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen

Prof. Dr. Johannes Weyer

Prof. Dr. Maximiliane Wilkesmann

Fachgebiet Techniksoziologie

Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie

[johannes.weyer@tu-dortmund.de](mailto:johannes.weyer@tu-dortmund.de)

[is@wiso.tu-dortmund.de](mailto:is@wiso.tu-dortmund.de)

[www.wiso.tu-dortmund.de/TS](http://www.wiso.tu-dortmund.de/TS)

[www.wiso.tu-dortmund.de/IS](http://www.wiso.tu-dortmund.de/IS)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Technische Universität Dortmund

D-44221 Dortmund

## **Ansprechpartnerin:**

Britta Tusk, e-mail: [is.wiso@tu-dortmund.de](mailto:is.wiso@tu-dortmund.de)

Die Soziologischen Arbeitspapiere erscheinen in loser Folge. Mit ihnen werden Aufsätze (oft als Preprint), sowie Projektberichte und Vorträge publiziert. Die Arbeitspapiere sind daher nicht unbedingt endgültig abgeschlossene wissenschaftliche Beiträge. Sie unterliegen jedoch in jedem Fall einem internen Verfahren der Qualitätskontrolle. Die Reihe hat das Ziel, der Fachöffentlichkeit soziologische Arbeiten aus der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Technischen Universität Dortmund vorzustellen. Anregungen und kritische Kommentare sind nicht nur willkommen, sondern ausdrücklich erwünscht.

# Inhalt

<b>1. Einleitung.....</b>	<b>2</b>
1.1 Ziele und Design der Studie.....	3
1.2 Demographischer Hintergrund der Befragten .....	4
<b>2. Ergebnisse der Studie .....</b>	<b>5</b>
2.1 Wissen und Einstellung bezüglich betrieblicher Mitbestimmung.....	5
2.2 Bedeutung von und Zufriedenheit mit den Gremien der Mitbestimmung .....	7
2.2.1 Betriebsrat .....	7
2.2.2 Sprecherausschuss.....	8
2.2.3 Werksgruppe.....	10
2.2.4 Gewerkschaftliche Vertrauensleute .....	11
2.3 Wichtigkeit und Zufriedenheit unternehmensbezogener Mitbestimmungsthemen.....	12
2.3.1 Wichtigkeit unternehmensbezogener Mitbestimmungsthemen.....	12
2.3.2 Zufriedenheit mit der Adressierung unternehmensbezogener Mitbestimmungsthemen .....	14
2.3.3 Wahrgenommener Einfluss auf die unternehmensbezogenen Mitbestimmungsthemen .....	15
2.4 Wahrgenommene Gremienkompetenz.....	18
<b>3. Fazit .....</b>	<b>21</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>23</b>

## 1. Einleitung

Während die Beziehung zwischen Betriebsräten und Geschäftsführung ein klassisches Thema der Erforschung industrieller Beziehungen darstellt (z.B. Bosch et al. 1999; Kotthoff 1981, 1994), ist die Erforschung von Erwartungen abhängig Beschäftigter an die betriebliche Mitbestimmung und Interessenvertretung erst in jüngster Zeit in den Fokus gerückt (z.B. Baum-Geisig et al. 2014; Hoose et al. 2008; Hoose et al. 2009; Nienhäuser et al. 2016; Wilkesmann und Schulz 2017; Wilkesmann et al. 2011a; Wilkesmann et al. 2011c). So unterscheiden sich etwa die Erwartungen hinsichtlich der Vertretung von Interessen durch Personal- oder Betriebsräte von hochqualifizierten Beschäftigten stark von denen, die in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig sind (Wilkesmann et al. 2011c). Im Arbeitermilieu überwiegen die klassischen Erwartungen an betriebliche Interessenvertretungen in Form der persönlichen Unterstützung, der Sprachrohrfunktion für die Artikulation der Belegschaftsinteressen, der Bildung und Ausübung einer Kontrollinstanz gegenüber dem Management und der allgemeinen Informationsverbreitung (Holtrup 2005, 2008; Wilkesmann et al. 2011a; Wilkesmann et al. 2011b; Wilkesmann et al. 2011c). Zudem zeigt sich, dass hochqualifizierte Beschäftigte zwar ihre Interessen häufig selbst vertreten, d.h. ohne auf klassische Akteure (z.B. Betriebs- oder Personalräte) zurückzugreifen (Boes und Trinks 2006; Heidenreich und Töpsch 1998; Schroeder et al. 2011; Töpsch et al. 2001; Trautwein-Kalms 1995), dennoch sind hochqualifizierte Beschäftigte trotz ihrer hohen Selbstvertretungskompetenz der Mitbestimmungsidee nicht abgeneigt, d.h. sie reklamieren zwar keinen Vertretungswunsch für sich selbst, verstehen aber Gremien der Mitbestimmung als wichtige Intermediäre des Interessenausgleichs (Wilkesmann et al. 2011a; Wilkesmann et al. 2011c). Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass in einigen Branchen individualisierte Formen der Interessenregulierung von hochqualifizierten Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen (Abel et al. 2005; Hoose und Jeworutzki 2011; Hoose et al. 2008; Hoose et al. 2009). Die sogenannten »Anderen Vertretungsorgane« (AVO) werden in Form von Runden Tischen, Ältestenräten oder Sprecherausschüssen gebildet, die je nach Branche und Unternehmensgröße mitunter den Betriebsräten ebenbürtig sind (Hauser-Ditz et al. 2008, 2009).

Nicht nur auf der betrieblichen, sondern auch auf der überbetrieblichen Ebene kristallisieren sich neue Formen der Vertretung kollektiver Interessen hochqualifizierter Personen ab (Aplitzsch et al. 2016). Der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter in der Chemischen Industrie (VAA) nimmt dabei seit jeher eine besondere Stellung innerhalb der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen hochqualifizierter Beschäftigter ein, „denn die gewerkschaftliche Interessenvertretung von Führungskräften entspricht nicht dem Normalfall“

(Schroeder et al. 2011, S. 151). Zudem nimmt der VAA gewerkschaftliche Aufgaben wahr, indem er für seine Mitglieder Tarifverträge aushandelt. Die Vertretung der Mitgliederinteressen reicht dabei bis auf die betriebliche Ebene, da die Mehrheit der VAA-Mitglieder über sogenannte Landes- und Werksgruppen organisiert ist, die entweder in Unternehmen, an bestimmten Standorten oder betriebsübergreifend aufgestellt sind (Faust et al. 2000; Schroeder et al. 2011). Werksgruppen bilden „das organisatorische Rückgrat“ (Faust et al. 2000, S. 381) des VAA, weil sie die Koordination der Arbeit in den Mitbestimmungsgremien sicherstellen, indem sie in den Unternehmen als Bindeglied zwischen Betriebsrat und Sprecherausschuss fungieren (vgl. Schroeder et al. 2011, S. 172 f.). Seit 1988 – mit der Verabschiedung des Sprecherausschussgesetzes im Bundestag – gibt es sogenannte Sprecherausschüsse, welche als Pendant zum Betriebsrat auftreten, die Interessen der leitenden Angestellten im Betrieb vertreten (Hoose et al. 2009). Ausgehend von diesen einleitenden Überlegungen stellen sich folgende Forschungsfragen:

- 1. Welche Einstellungen und Erwartungen haben Fach- und Führungskräfte der Chemischen Industrie an die betriebliche Mitbestimmung?*
- 2. Wie werden die Gremien der Mitbestimmung beurteilt?*
- 3. Wie kompetent fühlen sich außertarifliche Angestellte (AT) und leitende Angestellte (LA) zu Mitbestimmungsthemen durch die vorhandenen Gremien vertreten?*
- 4. Wie wichtig und zufrieden sind die Mitglieder des VAA mit bestimmten Mitbestimmungsthemen und wie beurteilen sie ihren eigenen Einfluss im Unternehmen?*

Diese Fragen werden wir – nach einigen methodischen Überlegungen zu den Zielen und dem Design der Studie – nachfolgend mit Hilfe einer repräsentativen Studie beantworten.

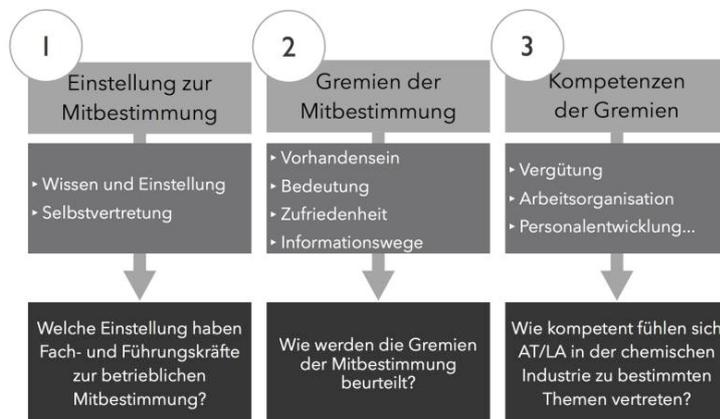
### **1.1 Ziele und Design der Studie**

Die vorliegende Studie hat zum Ziel, die Einstellung von Führungskräften in der Chemieindustrie bezüglich der Mitbestimmung im Unternehmen repräsentativ zu untersuchen. Dazu wurden in Kooperation mit dem Verband für Führungskräfte in der Chemieindustrie (VAA) dessen Mitglieder im Rahmen einer Online-Erhebung befragt.<sup>1</sup> Die Erhebung gliederte sich, wie in **Abbildung 1** dargestellt, in Anlehnung an die drei übergeordneten Forschungsfragen in die drei

---

<sup>1</sup> Wir danken der VAA Stiftung für die materielle und immaterielle Unterstützung des Forschungsprojekts. Unser besonderer Dank bei der Vorbereitung und Durchführung der Befragung geht an den Vorstand des VAA sowie an Thomas Spilke und Christoph Janik.

Bereiche (1) *Einstellung zur Mitbestimmung*, (2) *Gremien der Mitbestimmung* und (3) *Kompetenzen der Gremien*.



**Abbildung 1: Aufbau der Befragung**

Im ersten Bereich wurden zum einen das vorhandene Wissen und zum anderen die Einstellung in Bezug auf Mitbestimmung und Selbstvertretung abgefragt. Im zweiten Bereich ging es um die Beurteilung von Gremien der Mitbestimmung (untergliedert in Betriebsrat, Sprecherausschuss, Werksgruppe und gewerkschaftliche Vertrauensleute) hinsichtlich der Bedeutung des Gremiums sowie der Zufriedenheit der Befragten mit der Arbeit des jeweiligen Gremiums. Im dritten Bereich wurde die Einschätzung der Kompetenz der verschiedenen Gremien bezüglich diverser Mitbestimmungsthemen abgefragt, um zu ermitteln, inwiefern sich die Befragten durch die verschiedenen Gremien der Mitbestimmung vertreten fühlen.

## **1.2 Demographischer Hintergrund der Befragten**

Die Datenerhebung erfolgte mittels einer bundesweiten Online-Online-Erhebung im Oktober 2016. Adressaten waren sämtliche Mitglieder des VAA, also Führungskräfte (AT/LA) in der chemischen Industrie. Der VAA hat insgesamt 15.135 im Berufsleben stehende und per E-Mail erreichbare Mitglieder (Stand Oktober 2016). Die Gesamtzahl der Befragten lag bei 1.980, was einer Brutto-Rücklaufquote von 13,1 % entspricht. Vollständig ausgefüllt wurde der Fragebogen von 1.256 Mitgliedern. Dies entspricht einer Netto-Rücklaufquote von 8,3 %. Die Response-Analyse zeigt, dass die Befragten die Mitgliedsstruktur des VAA relativ gut wiedergeben.

	<b>Gesamtmitglieder VAA (n = 18.840)</b>	<b>Netto-Stichprobe (n = 1.256)</b>
<b>Chemiker</b>	41 %	43 %
<b>Ingenieure</b>	23 %	28 %
<b>andere naturwissenschaftliche Fachrichtungen</b>	20 %	16 %
<b>Betriebswirt</b>	5 %	3 %
<b>Kaufmann</b>	4 %	3 %
<b>andere</b>	8 %	8 %
<b>weiblich</b>	20 %	17 %
<b>männlich</b>	80 %	83 %

**Tabelle 1: Berufsstruktur und Geschlechterverteilung**

Wie in Tabelle 1 dargestellt, setzen sich die Befragten zu 43 % aus Chemikern und zu 28 % aus Ingenieuren zusammen und bilden damit – entsprechend der Mitgliederstruktur des VAA – den größten Anteil aller Befragten. Die Verteilung der Geschlechter im VAA und unter den Befragten ist ebenfalls nahezu identisch, so dass die vorliegenden Daten auch diesbezüglich als repräsentativ angesehen werden können.

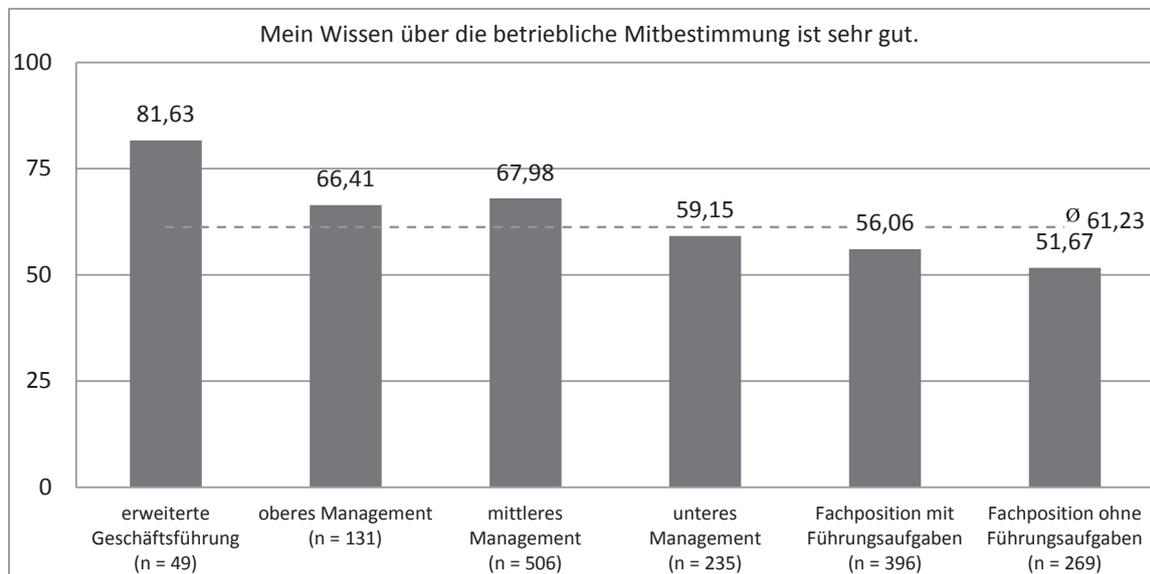
## 2. Ergebnisse der Studie

Zunächst ist festzuhalten, dass Mitbestimmungsgremien in den Unternehmen der Befragten flächendeckend vorhanden sind. Das Vorhandensein eines Betriebsrats gaben 97 % der Befragten an. 86 % der Befragten gaben an, dass es gewerkschaftliche Vertrauensleute im Unternehmen gibt, gefolgt von 84 %, die angaben, dass Werksgruppen vorhanden sind und auch das Vorhandensein eines Sprecherausschusses wird mit 83 % bejaht. Nachfolgend werden wir nun die Ergebnisse zu den drei Themenbereichen vorstellen.

### 2.1 Wissen und Einstellung bezüglich betrieblicher Mitbestimmung

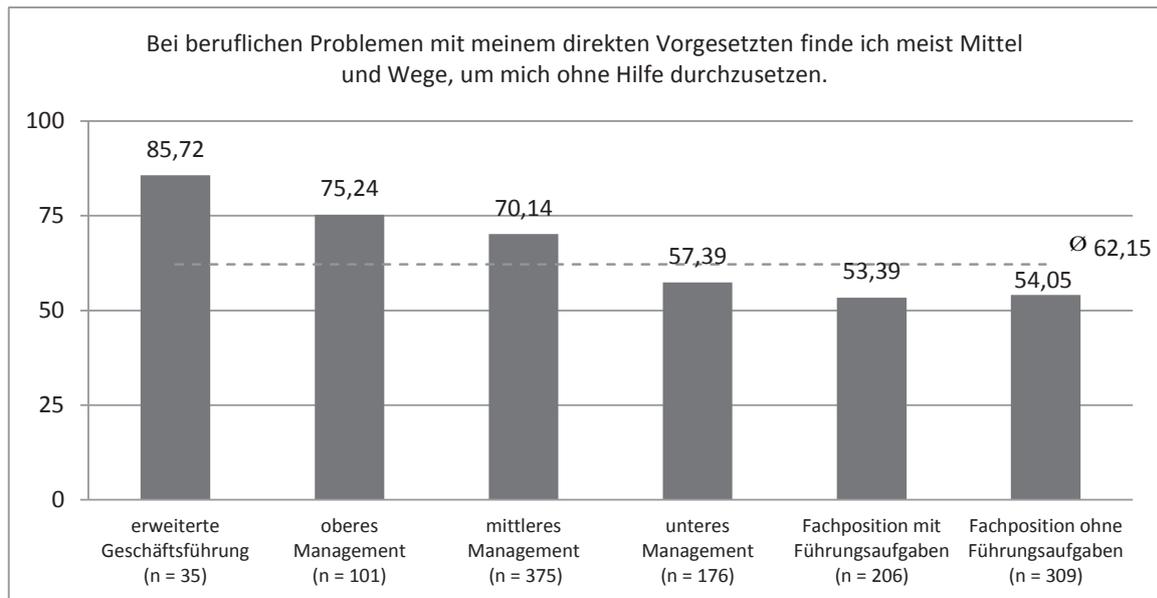
Um die Einstellung der Führungskräfte und außertariflich Angestellten bezüglich der betrieblichen Mitbestimmung zu erheben, wurde in einem ersten Schritt allgemein nach einer Selbsteinschätzung des Wissens über die betriebliche Mitbestimmung gefragt. In einem nächsten Schritt wurden der persönliche Stellenwert der betrieblichen Mitbestimmung und die Wahrnehmung des Stellenwertes im Unternehmen abgefragt. Insgesamt wird das eigene Wissen über die betriebliche Mitbestimmung mit durchschnittlich 61,23 % durchaus positiv eingeschätzt. Allerdings zeigen sich klare Abstufungen mit Blick auf die Verortung in der Unternehmenshierarchie (Abbildung 2): So gaben 81,63 % der erweiterten Geschäftsführung an, dass die Aussage „*Mein Wissen über die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland ist sehr gut*“ zutrifft, beziehungsweise voll und ganz zutrifft. Im oberen und mittleren Management fallen

die Werte mit 66,41 % und 67,98 % deutlich geringer aus. Eine nähere Analyse zeigt, dass die Befragten, die in Fachpositionen mit und ohne Führungsaufgaben tätig sind, die geringsten Zustimmungswerte (51,57 % und 56,06 %) haben.



**Abbildung 2: Wissen über betriebliche Mitbestimmung nach Position („trifft zu“ und „trifft voll zu“, Angaben in Prozent)**

Wie bereits einleitend geschrieben ist bekannt, dass die Aushandlung von Interessen in bestimmten Branchen (z.B. IT-Branche mit hochqualifizierten Beschäftigten) – nicht zuletzt aufgrund der Selbstvertretungskompetenz und der Zuordnung zu den leitenden Angestellten – bevorzugt individuell erfolgt (z.B. Abel et al. 2005; Boes und Trinks 2006). Um die Einstellung zur betrieblichen Mitbestimmung im Vergleich zur Selbstvertretung von Interessen zu untersuchen, sollten die Befragten daher ihre Selbstvertretungskompetenz einschätzen, d.h. inwiefern sie sich bei Problemen mit direkten Vorgesetzten ohne Hilfe durchsetzen oder sich von Kollegen und Kolleginnen helfen lassen. Wie in Abbildung 3 zu sehen ist, gaben insbesondere Befragte in höheren Positionen innerhalb der Unternehmenshierarchie an, dass sie auch ohne Hilfe Mittel und Wege finden, sich durchzusetzen. Diejenigen, die in Fachposition ohne Führungsaufgaben sind, gaben zu 53,39 % an, dass sie der Aussage *„Bei beruflichen Problemen mit meinem direkten Vorgesetzten finde ich meist Mittel und Wege, um mich ohne Hilfe durchzusetzen“* zustimmten, wohingegen dieser Wert bei der erweiterten Geschäftsführung auf 85,72 % steigt.



**Abbildung 3: Wahrgenommene Selbstvertretung bei beruflichen Problemen („trifft zu“ und „trifft voll zu“, Angaben in Prozent)**

Bei der Auswertung der Aussage „Bei beruflichen Problemen mit meinem direkten Vorgesetzten suche ich Unterstützung bei Kollegen und Kolleginnen“ zeigt sich ein anderes Bild: Befragte aus der erweiterten Geschäftsführung und dem oberen Management weisen hier mit 13,86 % und 16,66 % die niedrigsten Zustimmungswerte auf. Befragte im mittleren und unteren Management gaben zu 24,60 % bzw. 24,72 % an, dass sie auf Hilfe von Kollegen zurückgreifen. Der höchste Zustimmungswert mit 30,04 % ist bei Befragten in Fachposition ohne Führungsaufgabe zu finden. Im Folgenden werden wir uns der Bedeutung und Zufriedenheit mit den verschiedenen Mitbestimmungsgremien widmen und einen Vergleich vornehmen.

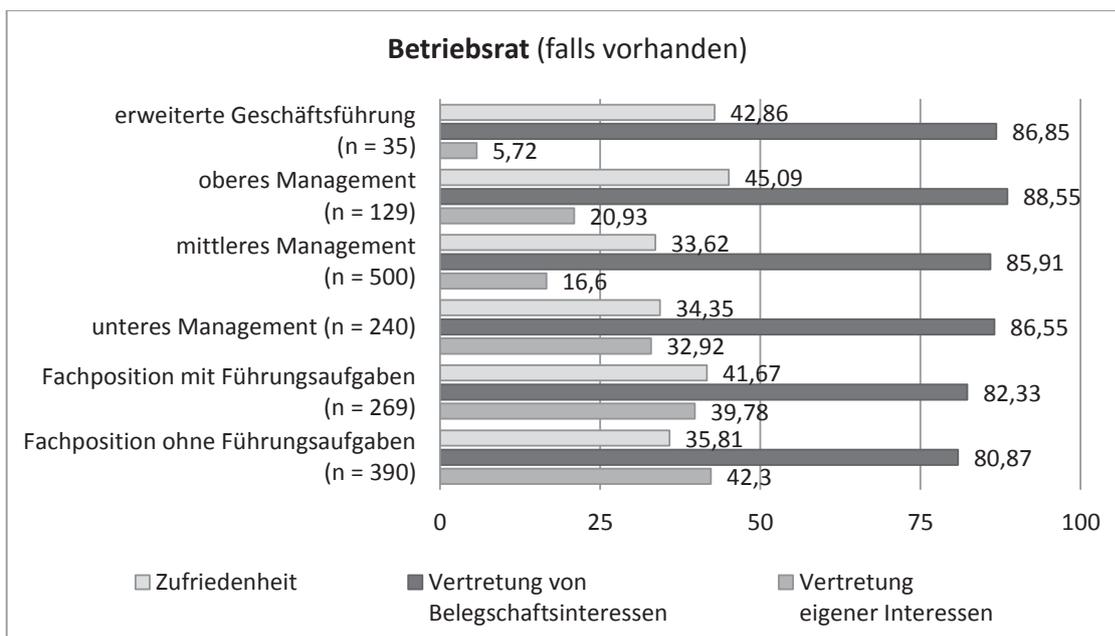
## **2.2 Bedeutung von und Zufriedenheit mit den Gremien der Mitbestimmung**

Um die Einstellung der Befragten bezüglich der betrieblichen Mitbestimmung genauer untersuchen zu können, sollten die Befragten die Gremien *Betriebsrat*, *Sprecherausschuss*, *Werksgruppe* und *gewerkschaftliche Vertrauensleute* hinsichtlich der Bedeutung für die Vertretung der Belegschaftsinteressen, für die Vertretung der eigenen Interessen und hinsichtlich der Zufriedenheit mit den einzelnen Gremien bewerten.

### **2.2.1 Betriebsrat**

Von allen Gremien erreicht der Betriebsrat (**Abbildung 4**) die höchsten Zustimmungswerte bei der Bedeutung des Gremiums für die Vertretung der Belegschaftsinteressen. Von den Befragten aus dem Kreis der erweiterten Geschäftsführung bis zu jenen, die in Fachpositionen

ohne Führungsaufgaben tätig sind, wurde die Arbeit des Betriebsrates bezüglich der Vertretung von Belegschaftsinteressen mit über 80 % als „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ eingeschätzt. Für die Vertretung der eigenen Interessen scheint der Betriebsrat – gestaffelt nach Position im Unternehmen – eine deutlich geringere Rolle zu spielen. Wie zu erwarten weisen die erweiterte Geschäftsführung (5,72 %), das obere Management (20,93 %) und das mittlere Management (16,6 %) die geringsten Zustimmungswerte für die Bedeutung des Betriebsrates bei der Vertretung der eigenen Interessen auf. Die Bedeutung nimmt bei Befragten aus den anderen drei Positionen deutlich zu. So ist für 32,92 % des unteren Managements, 42,3 % der Angestellten in Fachposition mit Führungsaufgaben, und 39,78 % der Angestellten ohne Führungsaufgaben, die Vertretung der eigenen Interessen durch den Betriebsrat „wichtig“ oder „sehr wichtig“. Bezüglich der Zufriedenheit mit dem Betriebsrat gaben über 40 % derjenigen Personen, die in der erweiterten Geschäftsführung, im oberen Management und in Fachpositionen ohne Führungsaufgaben tätig sind an, dass sie „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind. Beim mittleren und unteren Management sowie Angestellten in Fachposition mit Führungsaufgaben fällt die Zustimmung mit Werten zwischen 34 % und 36 % etwas geringer aus.

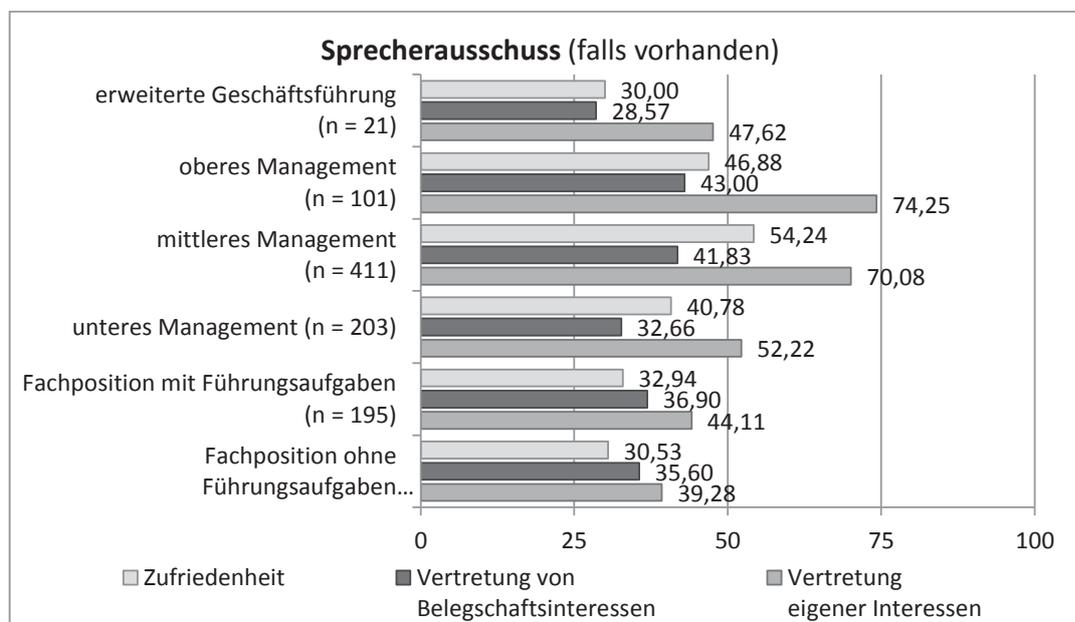


**Abbildung 4: Interessenvertretung durch den Betriebsrat („zufrieden“ und „sehr zufrieden“ bzw. „wichtig“ und „sehr wichtig“, Angaben in Prozent)**

### 2.2.2 Sprecherausschuss

Der Sprecherausschuss erreicht bei der Vertretung der eigenen Interessen (**Abbildung 5**) die höchsten Werte. Angestellte im oberen und mittleren Management schreiben der Bedeutung des Sprecherausschusses für die Vertretung der eigenen Interessen mit Werten von über 70 % die größte Bedeutung zu. Diejenigen aus der erweiterten Geschäftsführung und dem unteren

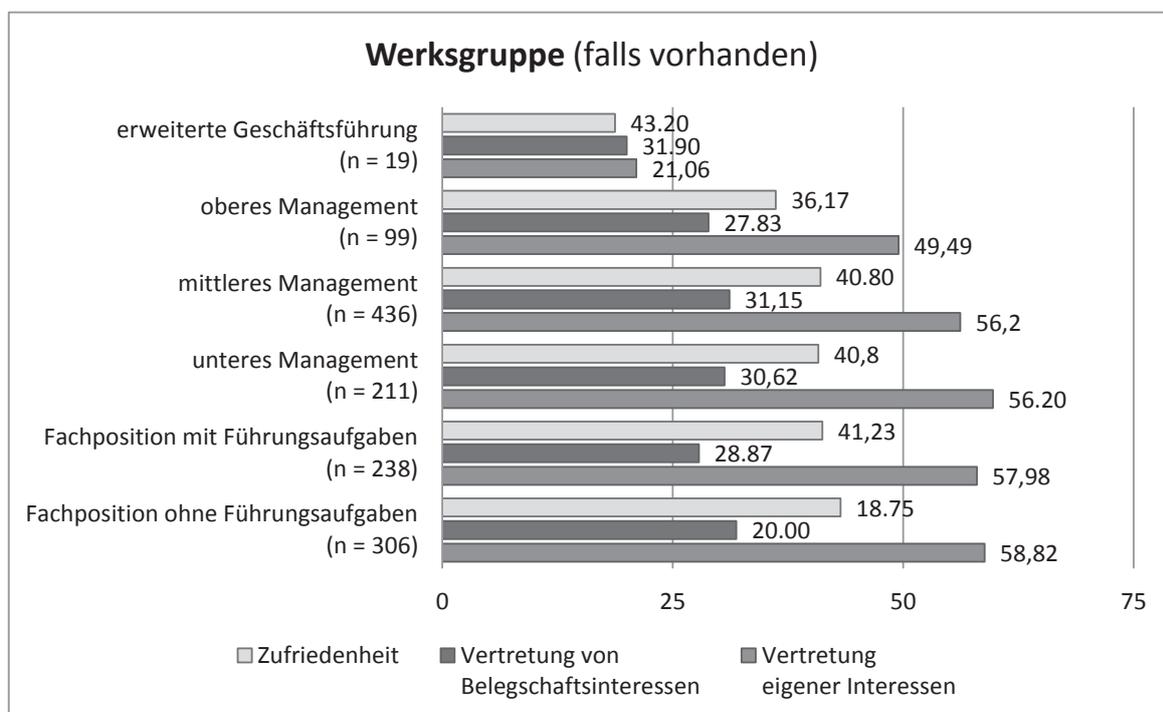
ren Management gaben zu 48 % beziehungsweise 52 % an, dass der Sprecherausschuss für die Vertretung der eigenen Interessen „wichtig“ oder „sehr wichtig“ ist. Die Werte für die Vertretung der Belegschaftsinteressen fallen insgesamt geringer aus als bei der Vertretung der eigenen Interessen und bei der Vertretung der Belegschaftsinteressen durch den Betriebsrat. Das obere Management und das mittlere Management messen der Vertretung der Belegschaftsinteressen mit 41,83 % beziehungsweise 43,00 % die größte Bedeutung zu. Angestellte in Fachposition ohne Führungsaufgaben (35,60 %), in Fachposition mit Führungsaufgaben (36,90 %) und Angestellte im unteren Management (32,66 %) weisen deutlich geringere Werte auf. Am niedrigsten ist der Wert bei der erweiterten Geschäftsführung. Auffallend ist, dass die Einschätzung der Bedeutung für die Vertretung der eigenen Interessen durch den Sprecherausschuss mit der Zufriedenheit korreliert, d.h. je zufriedener die Befragten mit der Vertretung der eigenen Interessen durch den Sprecherausschuss sind, desto mehr Bedeutung wird dem Sprecherausschuss beigemessen. Die höchsten Werte für die Zufriedenheit wurden von Angehörigen des mittleren (54,24 %) und oberen (47,62 %) Managements angegeben. Diejenigen im mittleren Management, die auch den dritthöchsten Wert bei der Beurteilung der Bedeutung für die Vertretung der eigenen Interessen erzielt haben, bewerten ihre Zufriedenheit zu 41,83 % mit „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“, und damit deutlich besser als Angestellte in Fachposition mit (32,94 %) und ohne (30,52 %) Führungsaufgaben und Mitglieder der erweiterten Geschäftsführung.



**Abbildung 5: Interessenvertretung durch den Sprecherausschuss („zufrieden“ und „sehr zufrieden“ bzw. „wichtig“ und „sehr wichtig“, Angaben in Prozent)**

### 2.2.3 Werksgruppe

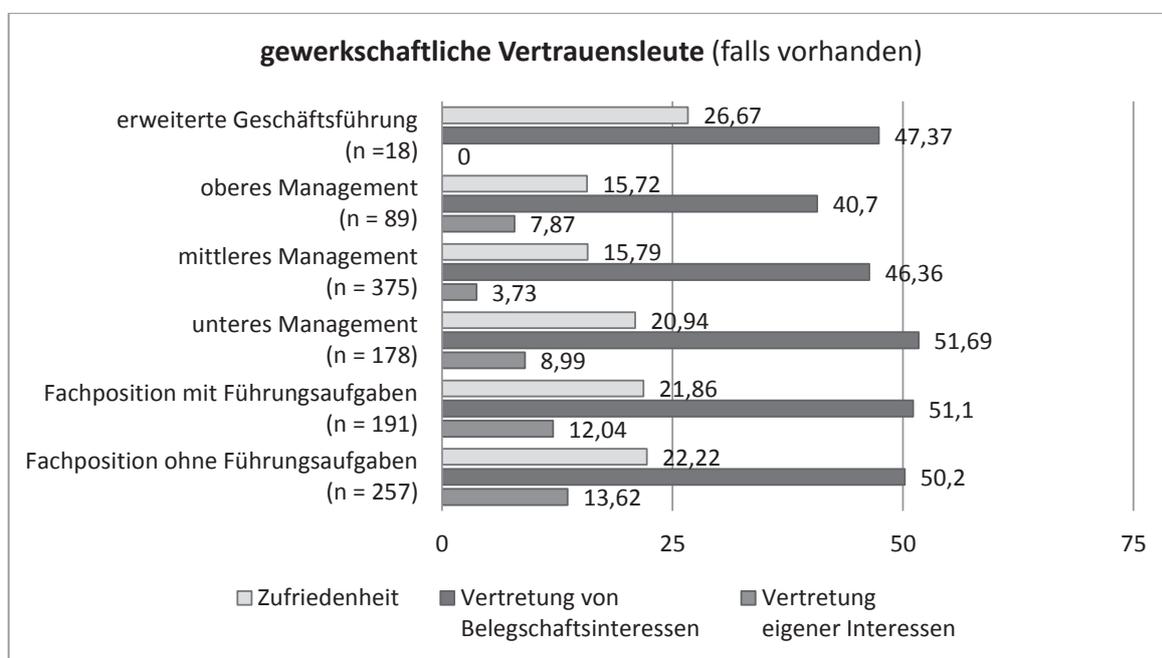
Die Vertretung der Interessen durch die Werksgruppe (Abbildung 6) scheint besonders wichtig für Personen im mittleren Management zu sein. Abgesehen von der erweiterten Geschäftsführung und dem oberen Management, mit 21,06 % und 49,49 %, befinden sich alle Zustimmungswerte für die Bedeutung der Werksgruppe bezüglich der Vertretung der eigenen Interessen über 50 %, das mittlere Management mit 56,20 %, das untere Management mit 59,72 %, Fachpositionen mit Führungsaufgaben mit 57,98 %, und Fachpositionen ohne Führungsaufgaben mit 58,82 %. Die Bedeutung für die Vertretung der Belegschaftsinteressen wird verglichen mit der Vertretung der eigenen Interessen niedriger eingeschätzt. Abgesehen von der erweiterten Geschäftsführung (21,06 %) und den Personen, die in Fachpositionen ohne Führungsaufgaben (20,0 %) tätig sind, bewerten die Befragten in den einzelnen Hierarchieebenen die Bedeutung der Werksgruppe für die Vertretung von Belegschaftsinteressen zwischen 27,83 % und 31,15 % mit „wichtig“ beziehungsweise „sehr wichtig“. Mitglieder der erweiterten Geschäftsführung und des oberen Managements gaben zu 18,75 % beziehungsweise 36,17 % an, dass sie mit ihrer Werksgruppe „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind. Alle anderen Hierarchieebenen erreichten Zustimmungswerte von über 40 %, das untere Management mit 40,80 %, das mittlere Management mit 41,01 %, Fachpositionen mit Führungsaufgaben mit 41,23 % und Fachpositionen ohne Führungsaufgaben mit 43,20 %.



**Abbildung 6: Interessenvertretung durch die Werksgruppe („zufrieden“ und „sehr zufrieden“ bzw. „wichtig“ und „sehr wichtig“, Angaben in Prozent)**

### 2.2.4 Gewerkschaftliche Vertrauensleute

Die Interessenvertretung durch gewerkschaftliche Vertrauensleute wird vor allem bezüglich der Belegschaftsinteressen als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ eingestuft, allerdings auf einem niedrigeren Niveau im Vergleich zum Betriebsrat. Personen in Fachpositionen mit (51,10 %) und ohne Führungsaufgaben (50,20 %) sowie Personen aus dem unteren Management (51,69 %) schätzen die Bedeutung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten für die Vertretung von Belegschaftsinteressen am höchsten ein. Die erweiterte Geschäftsführung und das mittlere Management haben leicht geringere Werte mit 47,37 % und 46,36 %. Am schlechtesten bewertete das obere Management mit 40,70 % die Bedeutung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten für die Vertretung von Belegschaftsinteressen.



**Abbildung 7: Interessenvertretung durch gewerkschaftliche Vertrauensleute („zufrieden“ und „sehr zufrieden“ bzw. „wichtig“ und „sehr wichtig“, Angaben in Prozent)**

Für die Vertretung der eigenen Interessen scheinen – wie zu erwarten war – gewerkschaftliche Vertrauensleute keine Bedeutung zu spielen: Bei keiner Hierarchieebene gaben über 15 % der Befragten an, dass gewerkschaftliche Vertrauensleute für sie „wichtig“ oder „sehr wichtig“ sind, wenn es um die Vertretung der eigenen Interessen geht. Befragte in Fachpositionen mit und ohne Führungsaufgaben zeigen Zustimmungswerte von 13,62 % oder 12,04 %. Die anderen Hierarchieebenen liegen jeweils unter 10 %; das untere Management bei 8,99 %, das mittlere Management bei 3,72 % und das obere Management bei 7,87 %. Kein Mitglied der erweiterten Geschäftsführung gab - wie ebenfalls zu erwarten war – an, dass gewerkschaftliche Vertrauensleute für die Vertretung der eigenen Interessen von Relevanz sind. Im Ver-

gleich aller untersuchten Gremien schneiden die gewerkschaftlichen Vertrauensleute bei der Zufriedenheit im Durchschnitt am schlechtesten ab. Bei keiner Hierarchieebene wurde die Zufriedenheit mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten zu über 30 % mit „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ bewertet. Am besten bewerteten Mitglieder der erweiterten Geschäftsführung mit 26,67 % die Zufriedenheit mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Fachpositionen mit und ohne Führungsaufgaben gaben zu 22,22 % und 21,86 % an, dass sie mit der Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind. Beim unteren Management liegt der Wert ebenfalls über 20 %. Beim mittleren und oberen Management liegen die Zufriedenheitswerte mit 15,72 % und 15,79 % hingegen deutlich unter 20 %.

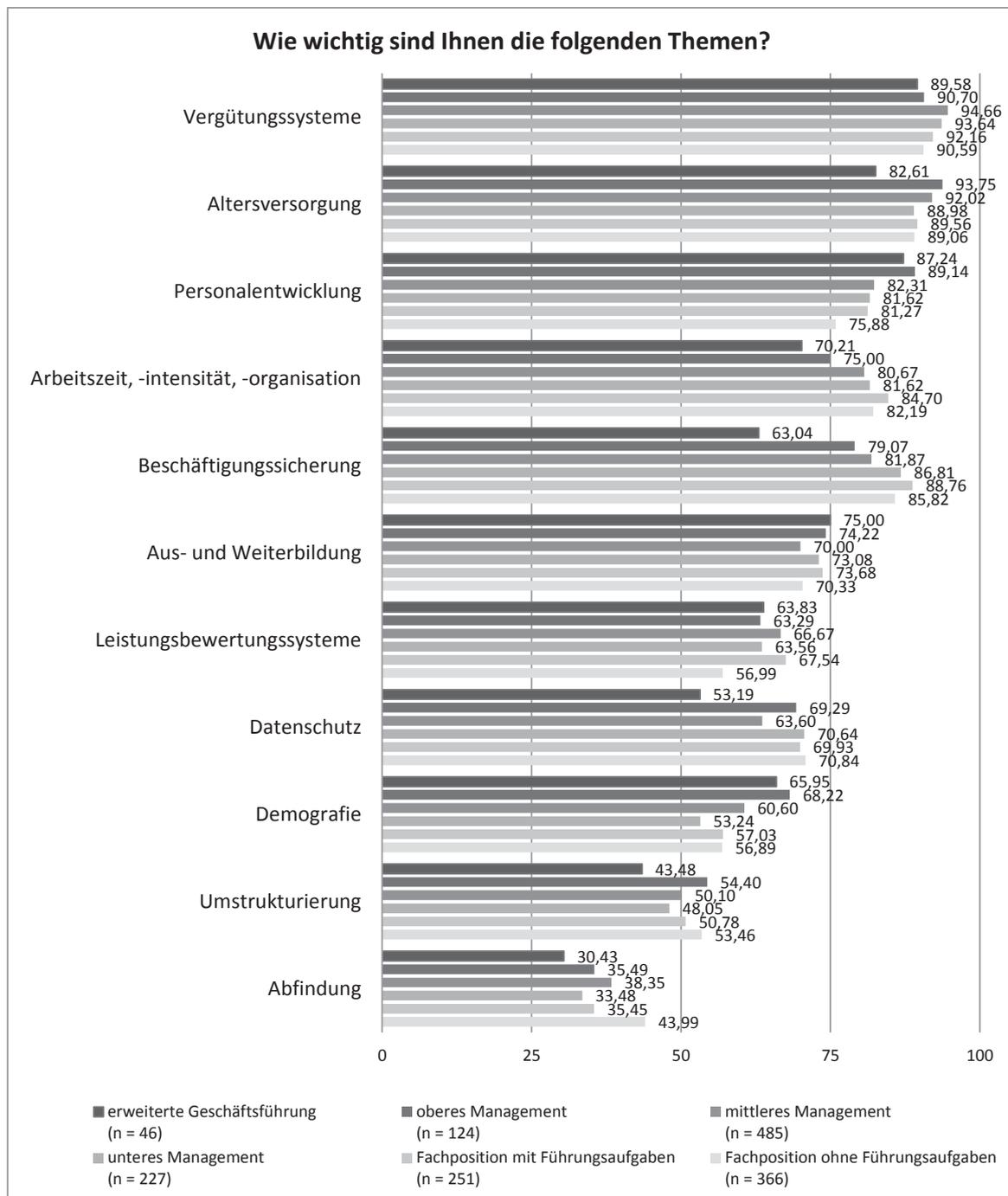
### **2.3 Wichtigkeit und Zufriedenheit unternehmensbezogener Mitbestimmungsthemen**

Bisher wurde die allgemeine Einstellung und Einschätzung des Themas betriebliche Mitbestimmung dargestellt, in einem zweiten Schritt differenzieren wir nun die Wichtigkeit und Zufriedenheit von spezifischen Mitbestimmungsthemen.

#### *2.3.1 Wichtigkeit unternehmensbezogener Mitbestimmungsthemen*

Im Hinblick auf die Wichtigkeit der in der Umfrage genannten Themenfelder zeigen sich Unterschiede in der jeweiligen Bedeutung für die Befragten (Abbildung 8). Vor allem das Thema *Vergütungssysteme* wird von allen Hierarchieebenen als besonders wichtig angesehen. Die erweiterte Geschäftsführung weist hier mit 89,58 % den niedrigsten Wert auf, wobei dieser in Relation zu den anderen Themenfeldern sehr hoch ist. Die Mitglieder aller anderen Hierarchieebenen beurteilten die Bedeutung von *Vergütungssystemen* zu über 90 % mit „wichtig“ oder „sehr wichtig“. Bei dem Thema *Altersversorgung* wurden ebenfalls sehr hohe Zustimmungswerte erzielt. Die erweiterte Geschäftsführung hat hier ebenfalls den niedrigsten Wert mit 82,61 %. Alle anderen Hierarchieebenen erzielten Werte von 88,98 % im Falle des unteren Managements, bis zu 93,75 % für das obere Management. Weitere Themenfelder mit hohen Werten bezüglich der Bedeutsamkeit sind die *Arbeitszeit, -intensität, und -organisation*, sowie die Themen *Personalentwicklung* und *Aus- und Weiterbildung*. Bei diesen drei Themengebieten haben über 70 % aller Befragten angegeben, dass diese Themen ihnen „wichtig“ oder „sehr wichtig“ sind. Weniger Bedeutung wurde den Themen *Demografie, Umstrukturierung* und *Abfindung* beigemessen. Bei der *Demografie* reichen die Werte von 53,24 % (unteres Management) bis 68,22 % (oberes Management). Bezüglich der *Umstrukturierung* bleiben alle

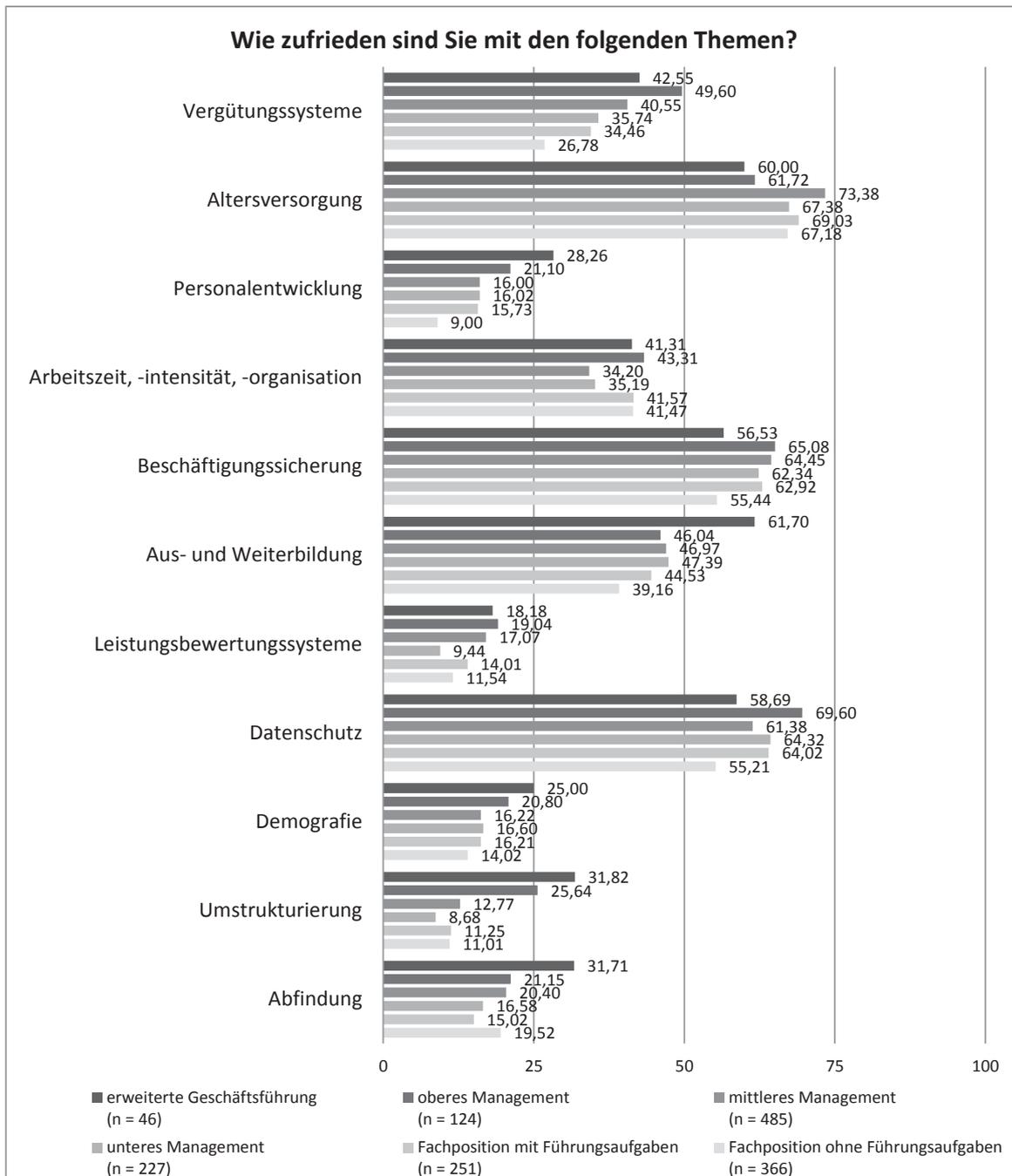
Werte unter 55 %, bei den Abfindungen sogar unter 45 %. Im nächsten Schritt wird nun die Zufriedenheit der Befragten mit den genannten Themen untersucht.



**Abbildung 8: Wichtigkeit von unternehmensspezifischen Themen („wichtig“ und „sehr wichtig“, Angaben in Prozent)**

### 2.3.2 Zufriedenheit mit der Adressierung unternehmensbezogener Mitbestimmungsthemen

Die Zufriedenheit der Befragten mit den abgefragten Themenfeldern zeigt die Abbildung 9. Vor allem mit dem Thema *Altersversorgung* sind über alle Hierarchieebenen viele Befragte zufrieden. Die niedrigsten Zufriedenheitswerte erreichen die Befragten der erweiterten Geschäftsführung mit 60,00 %. 61,72 % der Befragten aus dem oberen Management gaben an, dass sie mit dem Thema *Altersversorgung* zufrieden oder sehr zufrieden sind. Befragte in Fachpositionen mit und ohne Führungsaufgaben sowie dem unteren Management erreichten Zufriedenheitswerte von 69,03 %, 67,38 %, beziehungsweise 67,18 %. Ebenfalls hohe Werte erzielten die Bereiche *Datenschutz* und *Beschäftigungssicherung*. Hier erreichte keine Hierarchieebene Werte von unter 55 %. Bis auf die erweiterte Geschäftsführung, mit 58,69 % beim *Datenschutz* und 56,53 % bei der *Beschäftigungssicherung*, und die Befragten in Fachpositionen ohne Führungsaufgaben, mit 55,21 % beim *Datenschutz* und 55,44 % bei der *Beschäftigungssicherung*, gaben alle Hierarchieebenen bei diesen beiden Themenfeldern an, dass sie zu über 60 % „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind. Im mittleren Feld der Zufriedenheit liegen die *Vergütungssysteme*. Auffällig ist, dass Personen höherer Hierarchieebenen, wie die erweiterte Geschäftsführung (rund 43 %) und oberes bzw. mittleres Management (ca. 50 % bzw. 41 %), eher eine positive Bewertung abgaben als Personen der unteren Hierarchiestufen. Während Personen des unteren Managements bzw. Fachpositionen mit Führungsaufgaben zu rund 36 % bzw. 34 % Zufriedenheit äußerten, liegt der Wert bei Positionen ohne Führungsaufgaben bei lediglich 27 %. Bei den Themenfeldern *Umstrukturierung*, *Abfindung*, *Demografie*, *Personalentwicklung* und *Leistungsbewertungssysteme* sind die Zufriedenheitswerte unter 35 %. Die erweiterte Geschäftsführung hat bei diesen Themen die höchsten Werte bei der Zufriedenheit. Lässt man diesen Personenkreis aus den Statistiken heraus, sind die Zustimmungswerte für die genannten Themen sogar unter 26 %.

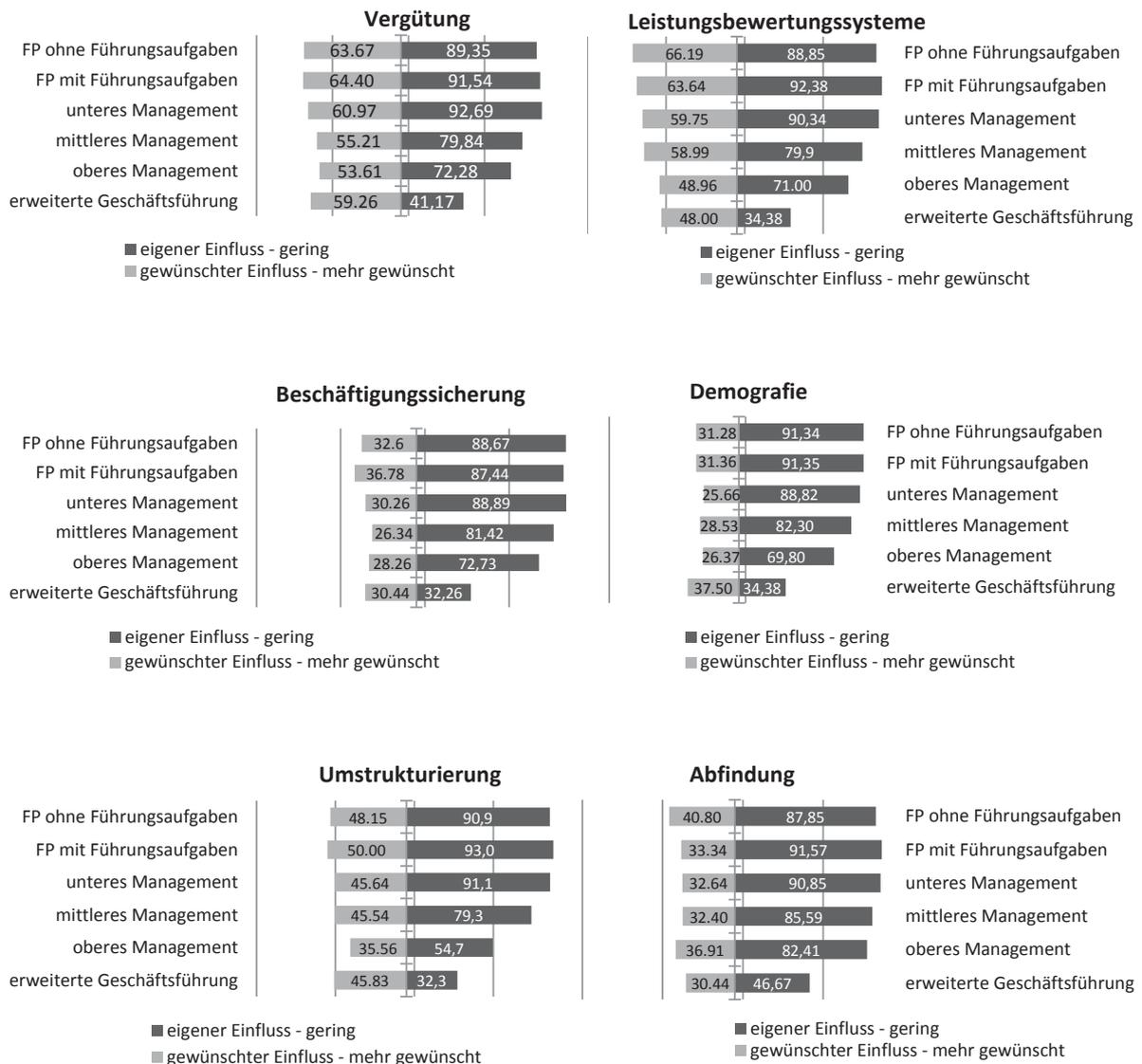


**Abbildung 9: Zufriedenheit mit unternehmensspezifischen Themen („zufrieden“ und „sehr zufrieden“, Angaben in Prozent)**

### 2.3.3 Wahrgenommener Einfluss auf die unternehmensbezogenen Mitbestimmungsthemen

Um ferner die Einstellung der Befragten bezüglich der unternehmensspezifischen Themen untersuchen und bewerten zu können, wurden die Befragten zum einen gebeten, ihren derzeitigen Einfluss auf das jeweilige Thema im Unternehmen zu bewerten, zum anderen sollten sie angeben, ob sie sich mehr Einfluss wünschen oder mit ihren Einflussmöglichkeiten zufried-

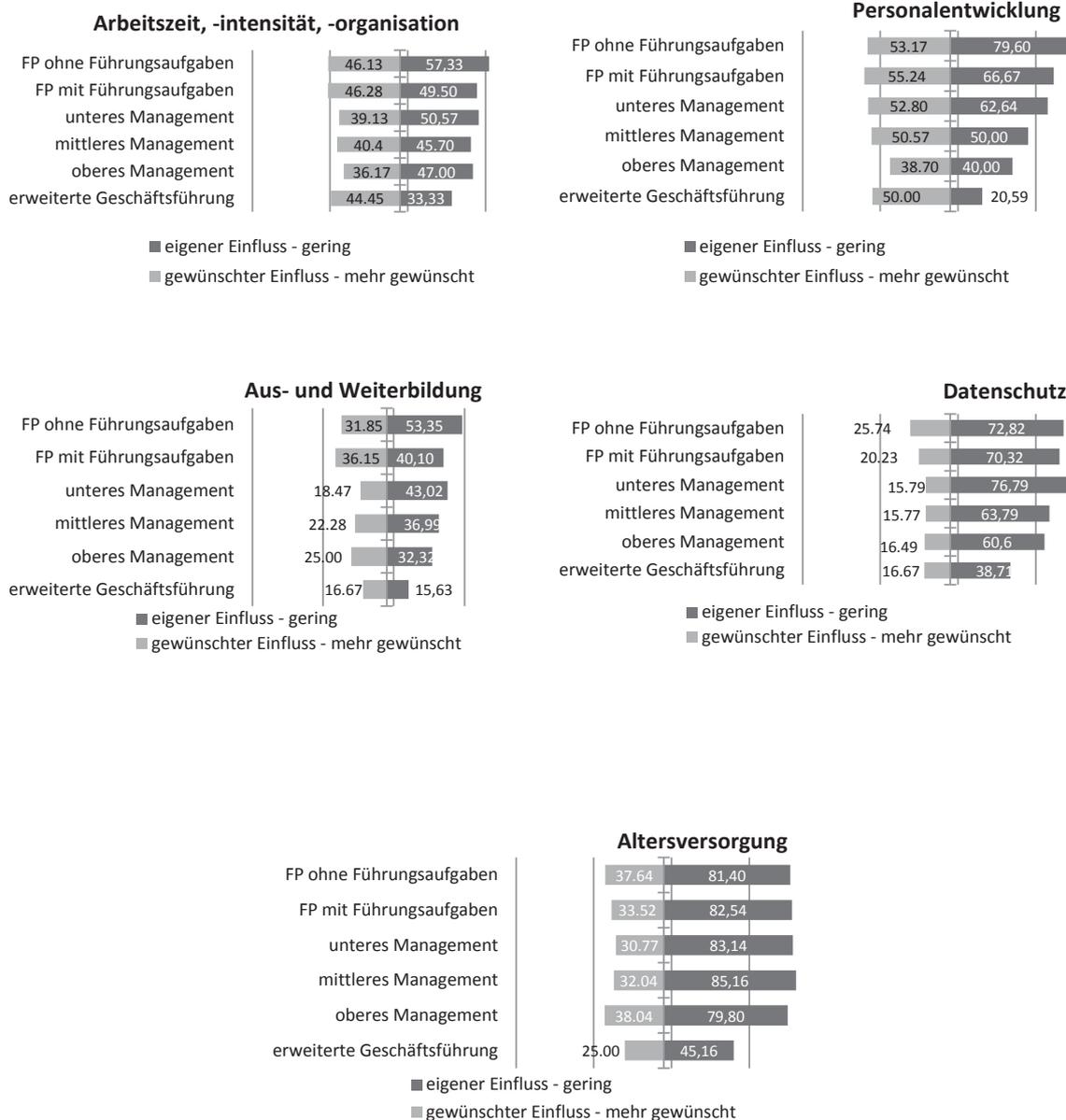
den sind. In Abbildung 10 und Abbildung 11 ist jeweils in dunkelgrau dargestellt, ob die Befragten ihren Einfluss als „gering“ oder „eher gering“ bewerten. In hellgrau ist dargestellt, ob sie sich bei dem jeweiligen Thema mehr Einfluss wünschen.



**Abbildung 10:** Wahrgenommener Einfluss der Befragten („gering“ und „eher gering“ bzw. „gewünscht“ und „mehr gewünscht“, Angaben in Prozent)

In Abbildung 10 sind alle Themen aufgelistet, bei denen mehrere Hierarchieebenen zu über 85 % angegeben haben, dass ihr Einfluss „gering“ oder „sehr gering“ ist. Auffallend ist, dass die Werte niedrig für die erweiterte Geschäftsführung und das obere Management sind und stark ansteigen im Hinblick auf die anderen Hierarchieebenen. Bei der Frage nach dem gewünschten Einfluss zeigt sich ein deutlich differenzierteres Bild. Bei den Themen *Vergütung*

und *Leistungsbewertungssysteme* gaben Mitglieder aller Hierarchieebenen zu über 45 % an, dass sie sich (eher) mehr Einfluss wünschen. Bei den Themen *Umstrukturierung* und *Abfindung* sind die Werte immerhin über 30 % für alle Hierarchieebenen. Am geringsten ist der Wunsch nach mehr Einfluss bei den Themen *Beschäftigungssicherung* und *Demografie*.



**Abbildung 11: Wahrgenommener Einfluss der Befragten („gering“ und „eher gering“ bzw. „gewünscht“ und „mehr gewünscht“, Angaben in Prozent)**

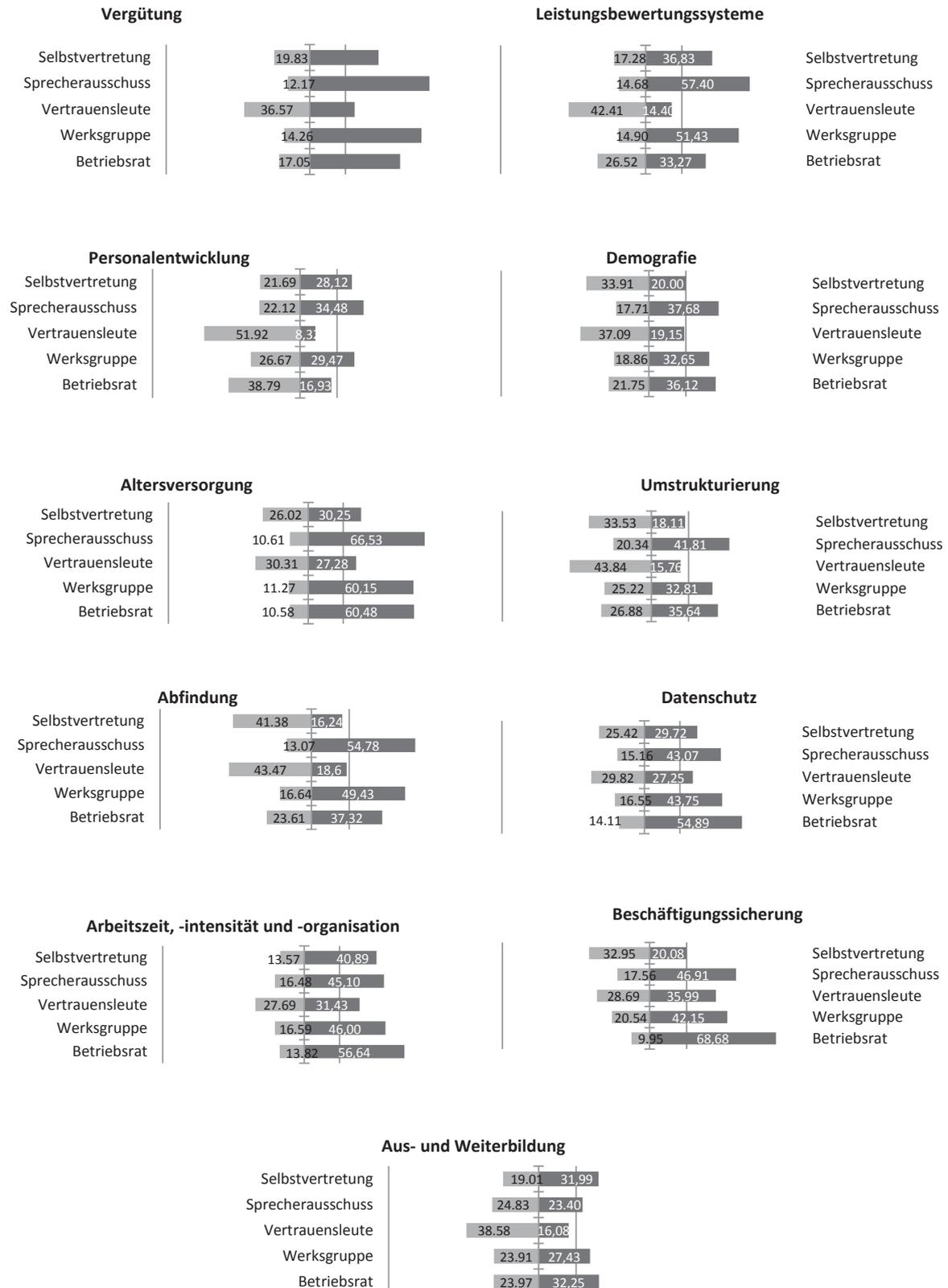
Mit Blick auf die in Abbildung 11 dargestellten Themen gaben die Befragten, mit Ausnahme der erweiterten Geschäftsführung, lediglich beim Thema *Altersversorgung* zu über 75 % an, dass ihr Einfluss „gering“ oder „eher gering“ ist. Vor allem bei den Themen *Aus- und Weiterbildung* sowie *Arbeitszeit, -intensität, -organisation*, sind die Werte sehr niedrig. Weniger als

60 % der Befragten geben an, dass sie einen „geringen“ oder „eher geringen“ Einfluss auf die genannten Themen haben. Beim Thema *Personalentwicklung* zeigt sich zwischen den einzelnen Hierarchieebenen ein großer Unterschied. Die Befragten aus dem Kreis der erweiterten Geschäftsführung gaben zu 20,59 % an, dass ihr Einfluss „gering“ oder „eher gering“ ist. Dieser Wert steigt stetig an, beim oberen Management sind es bereits 40 %, beim mittleren Management 50 %, beim unteren Management 62,64 %, bei Befragten in Fachpositionen mit und ohne Führungsaufgaben erreicht der Wert 66,67 % und 79,60 %. Bezüglich des gewünschten Einflusses zeigt sich ebenfalls ein heterogenes Bild. Bei den Themen *Datenschutz* und *Aus- und Weiterbildung* wünschen sich eher weniger Befragte mehr Einfluss in ihren Unternehmen, da bei keinem der Themen die Zustimmungswerte 35 % übersteigen, außer bei Befragten in Fachpositionen mit Führungsaufgaben beim Thema *Aus- und Weiterbildung* mit 36,15 %. Bei den Themen *Personalentwicklung* sowie *Arbeitszeit, -intensität, -organisation* ist der Wunsch nach mehr Einfluss deutlich größer, da hier alle Hierarchieebenen Zustimmungswerte von über 35 % erzielten. Die Studie umfasste zusätzlich Fragen bezüglich der wahrgenommenen Kompetenz der Mitbestimmungsgremien zu konkreten Themenfeldern und wie die Befragten ihren aktuellen und gewünschten Einfluss bei diesen Themen beurteilen.

#### **2.4 Wahrgenommene Gremienkompetenz**

Die Analyse der Gremienkompetenz hinsichtlich der eben vorgestellten Themenfelder zeigt ein sehr disparates Bild (Abbildung 12). In den Bereichen *Vergütung* und *Leistungsbewertung* wird der Sprecherausschuss mit rund 67 % bzw. 58 % überwiegend als kompetent eingeschätzt. Es folgen die Werksgruppe und der Betriebsrat mit 62,27 % bzw. 50,43 % im Feld der *Vergütung* und 51,43 % bzw. 33,27 % im Themenfeld der *Leistungsbewertung*. Auffällig ist, dass die gewerkschaftlichen Vertrauensleute mit knapp 37 % bzw. 43 % bezüglich der *Vergütung* bzw. *Leistungsbewertung* als überwiegend inkompetent beurteilt wurden. Im Vergleich zu den Themenfeldern *Vergütung* und *Leistungsbewertung* werden die Mitbestimmungsgremien im Bereich der *Personalentwicklung* und *Demografie* insgesamt noch häufiger als inkompetent bewertet. Im Gegensatz dazu wird der Sprecherausschuss mit knapp 35 % bzw. 38 % als eher fachkundig eingeschätzt. Im Bereich der Personalentwicklung zeigen sich bezüglich der Einschätzung der Kompetenz der Selbstvertretung sowie der Werksgruppe unter den Befragten differenzierte Meinungen.

Während diese beiden Gremien von ca. 28 % bzw. 29 % als fachkundig wahrgenommen werden, bewerteten rund 22 % bzw. 27 % der Befragten diese als inkompetent. Der Betriebsrat wird bezüglich demographischer Angelegenheiten als überwiegend kompetent eingestuft (36,12 %), im Themenbereich *Personalentwicklung* hingegen wird er als relativ inkompetent eingeschätzt (38,79 %). Die Gremienkompetenz bezüglich der *Altersversorgung* wird insgesamt durch die Befragten überwiegend positiv wahrgenommen. Insbesondere der Sprecherausschuss (66,53 %), die Werksgruppe (60,15 %) und der Betriebsrat (60,48 %) erzielten hier hohe Werte.



= inkompetent
  = kompetent

**Abbildung 12: Wahrgenommene Gremienkompetenz („kompetent“ und „sehr kompetent“ bzw. „in-kompetent“ und „sehr inkompetent“, Angaben in Prozent)**

In den Themenfeldern *Umstrukturierung* und *Abfindung* wird die Kompetenz der Gremien relativ ähnlich bewertet. Hier liegen der Sprecherausschuss mit 41,81 % bzw. 54,78 %, die Werksgruppe mit 32,81 % bzw. 49,45 % und der Betriebsrat mit 35,64 % bzw. 37,32 % jeweils vorne, während die Selbstvertretung mit 33,55 % bzw. 41,38 % und die gewerkschaftlichen Vertrauensleute mit 43,83 % bzw. 43,47 % als überwiegend wenig fachkundig eingeschätzt werden. In den Themenfeldern *Arbeitsorganisation*, *Beschäftigungssicherung*, *Aus- und Weiterbildung* und *Datenschutz* erzielte jeweils der Betriebsrat im Vergleich zu den restlichen Gremien die höchsten Werte bezüglich der wahrgenommenen Kompetenz. Insbesondere im Bereich der *Beschäftigungssicherung* schätzten ihn die Befragten mit knapp 69 % als überwiegend fachkundig ein. In den Feldern *Arbeitsorganisation*, *Beschäftigungssicherung* und *Datenschutz* erreichten die Werksgruppe und der Sprecherausschuss eine relativ positive Einschätzung hinsichtlich ihrer Kompetenz. Bei der Selbstvertretung zeigt sich ein anderes Bild: Während die Befragten sich in den Bereichen *Arbeitsorganisation* und *Aus- und Weiterbildung* mit rund 40 % bzw. 32 % selbst als überwiegend kompetent ansehen, beurteilten sich knapp 33 % der Befragten als wenig fachkundig im Bereich der *Beschäftigungssicherung*. Auffällig ist, dass die gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die in den restlichen Themenfeldern als größtenteils inkompetent beurteilt wurden, in den Bereichen *Arbeitsorganisation* und *Beschäftigungssicherung* mit je über 30 % überwiegend kompetent eingeschätzt werden.

### 3. Fazit

Die Studie hat gezeigt, dass das Thema der betrieblichen Mitbestimmung für die Mitglieder des VAA allgemein einen hohen Stellenwert hat und Mitbestimmungsgremien mit themenspezifischen Erwartungen verbunden werden. Den Mitgliedern des VAA, über alle Hierarchieebenen hinweg, sind vor allem die Themen Vergütungssysteme, Altersversorgung, Personalentwicklung, Beschäftigungssicherung, sowie Arbeitszeit, -intensität und -organisation wichtig. Bei der Zufriedenheit allgemein mit diesen Themen zeigen sich deutliche Unterschiede. Die Zufriedenheit mit den Themen Altersversorgung, Beschäftigungssicherung, sowie Datenschutz ist sehr hoch, wohingegen die Themen Personalentwicklung, Leistungsbewertungssysteme, Demografie, Umstrukturierung und Abfindung sehr niedrige Werte erreichen.

Während Betriebsräte für die Wahrnehmung von Belegschaftsinteressen als sehr wichtig erachtet werden, sind Werksgruppen und Sprecherausschüsse für die Wahrnehmung der Interessen außertariflicher und leitender Angestellter bedeutsamer. Die Kompetenzen der Betriebsräte werden thematisch insbesondere im Bereich der Regelung von Arbeitszeiten, Datenschutz, Demografie, Umstrukturierung und Beschäftigungssicherung gesehen. Die Kompeten-

zen von Werksgruppen liegen insbesondere im Bereich von Vergütungs- & Leistungsbewertungssystemen, der betrieblichen Altersversorgung und im Bereich von Abfindungen. Sprecherausschüsse werden bis auf den Bereich Ausbildung relativ positiv bewertet. Auffällig ist, dass die gewerkschaftlichen Vertrauensleute bei sämtlichen abgefragten Themen vergleichsweise schlecht abschneiden. Die Hauptursache hierfür ist in der zielgruppenspezifischen Adressierung der Befragten zu sehen, die sich selbst eher durch einen spezialisierten Verband als durch eine gewerkschaftliche Organisation vertreten sehen.

Interessant und nicht unbedingt erwartbar ist allerdings, dass die Befragten die kollektive Interessenvertretung für effektiver halten als die Selbstvertretung von Interessen durch die eigene Person. Augenscheinlich schaffen es die spezialisierten und zugleich etablierten Mitbestimmungsgremien, wie Sprecherausschüsse und Werksgruppen – letztere bestehen in dieser Form nur im Bereich der chemisch-pharmazeutischen Industrie –, die Interessen von qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten adäquat zu adressieren. Diesbezüglich ergeben sich Limitationen mit Blick auf die Aussagekraft der erhobenen Daten. Diese bieten zwar einen repräsentativen Blick auf die Einstellung und die Erwartungen von qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie; nicht aber beleuchtet werden Einstellungen und Erwartungen anderer Beschäftigtengruppen in der chemisch-pharmazeutischen Industrie sowie in anderen Branchen. Dennoch decken sich die Ergebnisse mit den Ergebnissen anderer Studien, die zeigen, dass das Thema Mitbestimmung im Wertekanon Deutschlands fest verankert ist (z.B. Wilkesmann et al. 2011c).

Forschungsperspektivisch könnte in Zukunft interessant werden, inwiefern sich die Umsetzung von Mitbestimmungsarbeit im Zuge der Globalisierung (z.B. Migration, globale Wertschöpfungsketten) und Digitalisierung verändern wird. Zum einen mit Blick auf die rein praktische Mitbestimmungsarbeit durch die Digitalisierung von Wertschöpfungsketten unter dem Stichwort *Industrie 4.0* und zum anderen aber auch hinsichtlich der Organisation der Mitbestimmungsarbeit selbst (z.B. durch die Nutzung digitaler Technologien zur Adressierung mitbestimmungsrelevanter Themen).

## Literatur

- Abel, J., Ittermann, P., & Pries, L. (2005). Erwerbsregulierung in hochqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. *Industrielle Beziehungen*, 12(1), S. 28-50.
- Apitzsch, B., Ruiner, C., & Wilkesmann, M. (2016). *Neue und traditionelle intermediäre Akteure in den Arbeitsmärkten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger*. *Industrielle Beziehungen*, 23 (4), S. 477-497.
- Baum-Ceisig, A., Feyh, N., & Pries, L. (2014). Betriebliche Mitbestimmung aus der Sicht der Beschäftigten – Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bei Volkswagen. *WSI Mitteilungen*, 4, S. 1-11.
- Boes, A., & Trinks, K. (2006). *"Theoretisch bin ich frei!" – Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie*. Berlin: Edition Sigma.
- Bosch, A., Ellguth, P., Schmidt, R., & Trinczek, R. (Hrsg.). (1999). *Betriebliches Interessenhandeln. Band 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie*. Wiesbaden: Springer.
- Faust, M., Jauch, P., & Notz, P. (2000). *Befreit und entwurzelt. Führungskräfte auf dem Weg zum „internen Unternehmer“*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Hauser-Ditz, A., Hertwig, M., & Pries, L. (2008). *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland: Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Hauser-Ditz, A., Hertwig, M., & Pries, L. (2009). Kollektive Interessenregulierung in der ‚betriebsratsfreien Zone‘. Typische Formen ‚Anderer Vertretungsorgane‘. *Industrielle Beziehungen*, 16(2), S. 136-153.
- Heidenreich, M., & Töpsch, K. (1998). Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft. *Industrielle Beziehungen*, 5(1), S. 13-43.
- Holtrup, A. (2005). Interessen und Interessenvertretung heute – aus der Perspektive von Beschäftigten. *IAW Arbeitspapier*, 16. Universität Bremen.
- Holtrup, A. (2008). *Individualisierung der Arbeitsbeziehungen? Ansprüche von Beschäftigten an Arbeit und Interessenvertretung*. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Hoose, F., & Jeworutzki, S. (2011). Konfliktlagen zwischen Branchen- und Berufsgewerkschaften in der chemischen Industrie. *Arbeitspapier*. Ruhr-Universität Bochum.
- Hoose, F., Jeworutzki, S., & Pries, L. (2008). *Führungskräfte in der Praxis der betrieblichen Mitbestimmung. Arbeits- und Partizipationsorientierungen von Führungskräften und hochqualifizierten Angestellten in der chemischen Industrie – Ergebnisse einer repräsentativen Befragung*. GIRA-Jahrestagung. Ruhr-Universität Bochum.
- Hoose, F., Jeworutzki, S., & Pries, L. (2009). *Führungskräfte und betriebliche Mitbestimmung. Zur Praxis der Partizipation am Beispiel der chemischen Industrie*. Frankfurt a.M.: Campus.

- Kotthoff, H. (1981). *Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie van Partizipationsmustern im Industriebetrieb*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Kotthoff, H. (1994). *Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung*. München/Mering: Hampp.
- Nienhäuser, W., Glück, E., & Hoßfeld, H. (2016). Einstellungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen? *WSI-Mitteilungen*, 69(3), S. 161-171.
- Schroeder, W., Kalass, V., & Greef, S. (2011). *Berufsgewerkschaften in der Offensive - Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Töpsch, K., Menez, R., & Malanowski, N. (2001). Ist Wissensarbeit regulierbar? Arbeitsregulation und Arbeitsbeziehungen am Beispiel der IT-Branche. *Industrielle Beziehungen*, 8(3), S. 306-332.
- Trautwein-Kalms, G. (1995). *Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen*. Berlin: Edition Sigma.
- Wilkesmann, M., & Schulz, M. (2017). Individuelle oder kollektive Vertretung von Interessen? *VAA Magazin* (April), S. 22-23.
- Wilkesmann, M., Wilkesmann, U., & Virgillito, A. (2011a). Erwartungen an Interessenvertretungen aus der Perspektive von abhängig Beschäftigten. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 20(1), S. 5-17.
- Wilkesmann, U., Virgillito, A., & Wilkesmann, M. (2011b). Erwartungen an Interessenvertretungen. *Industrielle Beziehungen*, 18(3), S. 205-233.
- Wilkesmann, U., Wilkesmann, M., Virgillito, A., & Bröcker, T. (2011c). *Erwartungen an Interessenvertretungen. Analysen anhand repräsentativer Umfragedaten*. Berlin: Edition Sigma.

## Seit 2009 erschienene Soziologische Arbeitspapiere

Früher erschienene Arbeitspapiere sind auf der folgenden Website zu finden:

[http://www.wiso.tu-dortmund.de/wiso/is/de/forschung/soz\\_arbeitspapiere/index.html](http://www.wiso.tu-dortmund.de/wiso/is/de/forschung/soz_arbeitspapiere/index.html)

- 24/2009 Jörg Abel/Hartmut Hirsch-Kreinsen/Peter Ittermann  
Einfacharbeit in der Industrie. Status quo und Entwicklungsperspektiven  
(Mai 2009)
- 25/2009 Robin D. Fink  
Attributionsprozesse in hybriden Systemen. Experimentelle Untersuchung des Zusammenspiels von Mensch und autonomer Technik  
(Juli 2009)
- 26/2009 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Innovative Arbeitspolitik im Maschinenbau?  
(September 2009)
- 27/2010 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Technological Innovation and Finance  
(Oktober 2010)
- 28/2010 Robin D. Fink/Tobias Liboschik  
Bots – Nicht-menschliche Mitglieder der Wikipedia-Gemeinschaft  
(Dezember 2010)
- 29/2011 Jörg Abel/Peter Ittermann/Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie  
(Februar 2011)
- 30/2012 Jörg Abel/Peter Ittermann/Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Einfacharbeit in der Gummi- und Kunststoffindustrie  
(Januar 2012)
- 31/2012 Peter Ittermann/Jörg Abel/Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Einfacharbeit in der Metallbearbeitung – Anforderungen und Perspektiven  
(Februar 2012)
- 32/2013 Jörg Abel/Peter Ittermann/Marlies Steffen  
Wandel von Industriearbeit. Herausforderung und Folgen neuer Produktionssysteme in der Industrie  
(März 2013)
- 33/2013 Fabian Lücke/Johannes Weyer/Robin D. Fink  
Steuerung komplexer Systeme – Ergebnisse einer soziologischen Simulationsstudie  
(April 2013)
- 34/2013 Marco Hellmann/Sarah Rempe/Jan Schlüter  
Die Katastrophe der Deepwater Horizon – Eine Ursachenforschung im Kontext der Theorie der High Reliability Organizations  
(November 2013)
- 35/2013 Johannes Weyer

- Experimentelle Soziologie - Der Beitrag der Computersimulation zur Weiterentwicklung der soziologischen Theorie  
(November 2013)
- 36/2013 Johannes Weyer/Fabian Adelt/Robin D. Fink  
Steuerung komplexer Systeme - Ein Mehrebenen-Modell von Governance  
(November 2011)
- 37/2013 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Wie viel akademische Bildung brauchen wir zukünftig? Ein Beitrag zur Akademisierungsdiskussion  
(November 2013)
- 38/2014 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“  
(Januar 2014)
- 39/2014 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Financialization of Innovation – the Case of the German Industrial Innovation System  
(August 2014)
- 40/2014 Katrin Hahn  
Innovationsfinanzierung im Spannungsfeld von Risiko und Unsicherheit: Bremsen die gegenwärtigen Finanzmarktbedingungen unternehmerische Innovationen?  
(Oktober 2014)
- 41/2015 Daniel Ruppel  
Hindernisse und Herausforderungen bei der Implementierung von Ganzheitlichen Produktionssystemen  
(Januar 2015)
- 42/2015 Johannes Weyer/Fabian Adelt/Sebastian Hoffmann  
Governance of complex systems -A multi-level model  
(Juni 2015)
- 43/2015 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven  
(Oktober 2015)
- 44/2015 Johannes Weyer/Fabian Adelt/Sebastian Hoffmann  
Achieving Sustainable Mobility  
(November 2015)
- 45/2015 Johannes Weyer  
Can Pilots Still Fly – Role Distribution and Hybrid Interaction in advanced automated Aircraft  
(November 2015)

- 46/2016 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
Industrie 4.0 als Technologieversprechen  
Juni 2016
- 47/2016 Peter Ittermann, Jonathan Niehaus, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Johannes Dregger, Michael ten Hompel  
Social Manufacturing and Logistics  
Gestaltung von Arbeit in der digitalen Produktion und Logistik  
(Oktober 2016)
- 48/2016 Hartmut Hirsch-Kreinsen  
"Industry 4.0 as Promising" Technology: Emergence, Semantics and Ambivalent Character  
(Oktober 2016)