

Universität des Saarlandes

Fachbereich 6.3 Soziologie

DIPLOMARBEIT

Betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher

Theoretisches Konzept und Entwurf einer explorativen Studie

Vorgelegt von:

Ulrich Herb

An der Trift 33

66123 Saarbrücken

Gutachter:

Prof. Dr. Hans Leo Krämer

Prof. Dr. Reinhard Stockmann

Saarbrücken, den 29. Juni 1999

Hiermit erkläre ich, daß ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig angefertigt habe, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet habe und daß ich alle wörtlichen oder sinngemäßen Entlehnungen als solche gekennzeichnet habe.

Saarbrücken, den 29. Juni 1999

Ulrich Herb

An der Trift 33

66123 Saarbrücken

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Forschungsansätze zur und Konzepte von Mitbestimmung.....	4
3. Konzept der Arbeit.....	10
4. Theoretischer Rahmen.....	12
Beteiligungsrechte an politischen Entscheidungsprozessen.....	13
Partizipation.....	14
Demokratiekonzepte und Demokratisierung.....	18
Demokratiekonzepte.....	18
Demokratisierung.....	19
Von der Wirtschaftsdemokratie zur Mitbestimmung.....	25
Mitbestimmung.....	33
Betriebsverfassung und Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).....	38
Der Betriebsrat.....	44
Die JAV.....	56
Geschichtliche Entwicklung.....	57
Gesetzliche Regelungen.....	59
Die Position der JAV in der betrieblichen Binnenstruktur.....	61
Aufgaben und rechtliche Stellung der JAV.....	62
Rechtsstellung der JAV-Mitglieder.....	66
Betriebsübergreifende Einrichtungen	69
Spezifische Aufgaben der JAV.....	71
Statistische Daten.....	74
Fazit.....	82
5. Forschungsergebnisse und Bilanz.....	90
Mitbestimmungsforschung.....	91
Jugendliche und betriebliche Interessensvertretung.....	100
JAV, Betriebsrat und Gewerkschaften.....	106
6. Fazit.....	115
7. Forschungsdefizite.....	117
8. Das Forschungsdesign.....	121
Das Forschungsproblem.....	121
Theoriegehalt.....	124

Die Begriffe.....	125
Die Untersuchungsform.....	128
Die Auswahl der Interviewpartner.....	131
Die Interviews.....	133
Der Leitfaden.....	134
Die Auswertung.....	143
Die Studie.....	149
9. Anhang: Entwurf des Leitfadens.....	151
10. Literaturverzeichnis.....	164
11. Quellenverzeichnis.....	175

Abkürzungsverzeichnis:

BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BR	Betriebsrat
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
GdED	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GHK	Gewerkschaft Holz und Kunststoff
GTB	Gewerkschaft Textil Bekleidung
HBV	Gewerkschaft Handel Banken und Versicherungen
IDW	Institut der deutschen Wirtschaft
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie
IGM	Industriegewerkschaft Metall
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
JV	Jugendvertretung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
NGG	Gewerkschaft Nahrung Genuß Gaststätten
SPersVG	Saarländisches Personalvertretungsgesetz
VL	Vertrauensleute
WahlO	Wahlordnung nach dem Betriebsverfassungsgesetz

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit befaßt sich mit der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher. Ausgangspunkt der Arbeit war das Projektstudium „Jugend und Arbeit 2000“ am Fachbereich Soziologie an der Universität des Saarlandes, thematisch bot sich eine Arbeit zur betrieblichen Mitbestimmung an.

Die Arbeit hat als Ziel, die Beteiligungschancen der Jugendlichen im Arbeitsleben anhand ihrer Möglichkeiten der Interessensvertretung innerhalb des Betriebes darzustellen.

Dabei mußte leider (obwohl zunächst geplant) auf einen empirischen Teil verzichtet werden; anstelle dessen wurde ein Forschungsdesign entwickelt, mit dessen Hilfe sich eine qualitative Untersuchung zum Thema der Arbeit durchführen läßt.

Die Arbeit beginnt mit einer kurzen Darstellung theoretischer Zugänge zur Mitbestimmung und einer theoretischen Umrahmung des Untersuchungsgegenstandes. Der Schwerpunkt der theoretischen Umrahmung liegt in der Betrachtung gesellschaftlicher Demokratisierungsprozesse und der Mitbestimmungsthematik im engeren Sinn.

Anschließend erfolgt als Bindeglied zwischen der theoretischen Skizzierung des Themas und dem Forschungskonzept eine Beschreibung der Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung durch Jugendliche anhand geltender gesetzlicher Regelungen.

Den Abschluß des theoretischen Teils bildet ein Fazit der vorangehenden Kapitel sowie eine zusammenfassende Darstellung theoretischer sowie empirischer Befunde über die Mitbestimmung Jugendlicher. Dabei werden empirische Befunde aus der Zeit vor 1980 in der Regel nicht beachtet, da sie zum einen nicht mehr aktuell sind und zum anderen in die theoretische Diskussion eingegangen sind. Außerdem wurde angesichts der geringen Zahl an Veröffentlichungen zur betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher häufig auf allgemeine Befunde aus der Mitbestimmungsforschung zurückgegriffen und diese - sofern es theoretisch zu rechtfertigen war - als Schablone auf die Situation der Jugendlichen angewandt.

Der sich anschließende und letzte Teil der Arbeit sollte zunächst eine empirische Untersuchung sein. Es war geplant, Experteninterviews mit Mitgliedern von Jugend-

und Auszubildendenvertretungen durchzuführen. Aufgrund des begrenzten Umfangs und der begrenzten Reichweite einer Diplomarbeit wäre damit auf eine Untersuchung der Situation der Jugendlichen im Betrieb, die keine Funktion als Interessensvertreter ausüben, verzichtet worden. Allerdings wäre gerade eine Untersuchung dieser Perspektive äußerst sinnvoll, will man nicht nur Aufschluß über bestehende Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung erhalten, sondern auch die Einschätzung der Jugendlichen zu den Institutionen und Möglichkeiten der Mitbestimmung erfahren oder etwa Kenntnisse über alternative bzw. informelle Formen der Mitbestimmung erlangen. Mit einem solchen Ansatz wäre es nicht möglich gewesen, über den Tellerrand formell bestehender Mitbestimmungsmöglichkeiten hinaus zu blicken.

Diese Experteninterviews hätten dazu gedient, das zusammengetragene Wissen über die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher zu prüfen und zu erweitern. Ferner sollte diese Arbeit explorativen Charakter haben: Die Daten aus der Expertenbefragung und der Literaturstudie sollten dazu dienen, eine größere Studie über die „betriebliche Mitbestimmung“ vorzubereiten, in deren Rahmen dann Daten von JAVlern und Jugendlichen/ Auszubildenden (außerhalb der JAV) erhoben werden können. Schließlich sollten die Ergebnisse der Experteninterviews unter den Gesichtspunkten des entwickelten theoretischen Rahmens expliziert werden.

Diese empirische Studie kam nicht zustande, da die Einzelgewerkschaften des DGB ihre Zusammenarbeit verweigerten. Da der Zugang zu Betrieben (also auch zu JAVen) Außenstehenden aber nicht ohne weiteres möglich ist, konnte kein empirischer Teil verfasst werden.

Die zu diesem Zeitpunkt aber schon abgeschlossene Vorbereitung der Experteninterviews, inklusive des erarbeiteten Auswertungskonzeptes, konnten nur noch in einer Zweitverwertung zum Erstellen des vorgestellten Forschungsdesigns

dienen.

Zwar hätten auch die Experteninterviews nicht den direkten Blick auf die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher freigegeben,¹ aber sie hätten sicherlich die Aussagekraft der Arbeit deutlich erhöht. Diese geringe Aussagekraft der Arbeit kann leider auch nicht dadurch gesteigert werden, daß ein Konzept für eine Studie entwickelt wurde, denn eine solche Untersuchung scheint zur Zeit nicht machbar.

So muß man den praktischen Teil der Arbeit wohl als eine methodische Fingerübung betrachten, anhand derer mein geplantes Vorgehen für die empirische Untersuchung vorgestellt wird. Da es sich hier um keine explorative Studie handelt, sondern um einen prä-explorativen Entwurf, ist das Kapitel 8 allenfalls illustrativ.

1 Man kann die Jugendlichen nicht mit den JAVlern gleichsetzen, schließlich sind JAVler Vertreter, die Jugendlichen zu Vertretende. Außerdem üben die JAVler andere Mitbestimmungsrechte aus als die Jugendlichen oder Azubis, die eigentlich nur die JAV und vielleicht noch den Betriebsrat wählen können. Dennoch gehört zur Mitbestimmung der Jugendlichen die JAV als zentrales Thema. Aber die JAV besetzt das Feld der Mitbestimmung Jugendlicher nicht völlig: es existieren mehrere andere Akteure: Jugendliche/ Azubis, Betriebsräte, die Unternehmenseite und selbstverständlich die Gewerkschaften komplettieren das Feld innerhalb derer sich die Mitbestimmung Jugendlicher abspielt. Zwar sind die Rollen der Akteure nicht in jedem Fall fest definiert und ihre Bedeutung z.T. nur mittelbar, aber sie besitzen prägende Kraft. So ist die Beziehung der Gewerkschaft zur betrieblichen Mitbestimmung nicht in den Buchstaben des Gesetzes, das die Einrichtung der wesentlichen Interessenvertretung für Jugendliche im Betrieb - der JAV - regelt, fixiert, dennoch haben sie, wie die Erstellung dieser Arbeit bewies, Einfluß und Interessen in diesem Bereich.

2 Forschungsansätze zur und Konzepte von Mitbestimmung

Zunächst sollen verschiedene in der Literatur genutzte Varianten der Betrachtung der Mitbestimmung Jugendlicher vorgestellt werden; diese möglichen Betrachtungsweisen sind allerdings als aus der Literatur destillierte Perspektiven zu verstehen, die dazu dienen sollen, die unterschiedlichen Zugänge zum Thema darzustellen. Die Veröffentlichungen decken sich demnach nicht vollkommen mit einem der vorgestellten Reintypen.

1. Juristischer Zugang: Zahlreiche Veröffentlichungen zum Thema der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher konzentrierten sich auf den Kernbereich der formell-juristischen Rahmenbedingungen innerhalb derer Jugendliche ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten wahrnehmen können. In der Regel wurden die Möglichkeiten der Interessensvertretung Jugendlicher dabei unter juristischen Gesichtspunkten betrachtet, d.h. es wurden vornehmlich die Einflußmöglichkeiten der Jugendlichen, die sich direkt aus den tangierten gesetzlichen Bereichen ergaben, bestimmt. Dabei wird in der Regel starkes Gewicht auf die JAV gelegt, so daß man häufig den Eindruck hat, die Mitbestimmung Jugendlicher sei durch die Rechte der JAV abgedeckt. Häufig erfolgte eine Art Exegese anwendbarer Gesetzestexte - allen voran des BetrVG. Je nach Zielsetzung der Veröffentlichung waren auch Arbeitsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz oder Jugendarbeitsschutzgesetz in Verbindung mit dem Betriebsverfassungsgesetz miteinbezogen.

Eine solche Ausrichtung kann jedoch die faktischen Mitbestimmungschancen Jugendlicher aufgrund ihrer oberflächlichen Konzeption nicht angemessen erfassen. Die Analyse der gesetzlichen Regelungen und ihre praktische Umsetzung können durchaus sinnvoll sein z.B. bei einer Evaluierung der gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen oder bei einer Auslotung der Chancen, die durch den Gesetzgeber bei der Mitbestimmung erschlossen werden. Sie gibt aber keinen Aufschluß über den betrieblichen Mitbestimmungsalltag, denn sie erfaßt den gesetzlichen Normal- oder auch Extremfall, nicht aber den faktischen und empirisch faßbaren Betriebsalltag. Weiterhin finden gesellschaftliche und historische Einflußgrößen sowohl was die Genese der formellen Regelungen als auch die Betriebspraxis angeht keine Beachtung.

2. Struktureller Zugang: Eine andere häufig gewählte Perspektive beleuchtet die Mitbestimmung Jugendlicher unter strukturellen Gesichtspunkten. Bei einem solchen

Vorgehen werden die Einrichtungen der Mitbestimmung, die Jugendlichen offenstehen, also in erster Linie die JAV sowie der Betriebsrat, als Einrichtungen innerhalb des organisatorischen Gefüges "Betrieb" betrachtet. Diese stehen in einer durch bestimmte Regeln formeller Art (Gesetze, Verordnungen, Vereinbarungen) oder informeller Art mehr oder minder festgelegten Beziehung zueinander bzw. zu anderen strukturellen Einheiten (Unternehmensführung, Vertrauensleutekörper, u.ä.) innerhalb des Betriebes. Im Unterschied zum ersten Ansatz, dessen Betrachtung stärker unter juristischer Gewichtung steht, handelt es sich hier eher um eine soziologische Perspektive, bei der z.B. oft die Konflikthaftigkeit der Beziehungen betont wird. Auch bei diesem Ansatz wird formellen Aspekten Rechnung getragen, jedoch gelingt es die Oberfläche gesetzlicher Bestimmungen zu durchbrechen und latente, informelle Effekte oder Beziehungen zu erkennen.

Durch die Betonung der strukturellen Aspekte - etwa auch des Phänomens der Herrschaft, die sich im Betrieb oder in Arbeitsbeziehungen manifestiert - bleibt aber der subjektive Aspekt der Mitbestimmung Jugendlicher unberücksichtigt. Die Analyse der Subjektperspektive des einzelnen Jugendlichen und die Analyse der Jugendlichen als im Betrieb vertretene Kategorie leiden zugunsten der Untersuchung der strukturellen Beziehungen zwischen organisatorischen Einheiten innerhalb des Spannungsfeldes „Mitbestimmung“. Wird die Mitbestimmung Jugendlicher so als Beziehung zwischen JAV, Betriebsrat und Unternehmensleitung konzipiert, fehlt immer noch die komplementäre Perspektive der Zuvertretenden/ der Jugendlichen, sprich der Klientel der JAV und des Betriebsrates.

3. Subjektorientierter Zugang: Bei einer solchen wird die besondere Situation der Jugendlichen im Betrieb untersucht. Es herrscht ebenfalls eine soziologische Sichtweise, die allerdings eher von der Kategorie der Jugendlichen und ihrer spezifischen Situation im Betrieb ausgeht; auch hier werden strukturelle Momente beschrieben. Als Beispiel könnte man die Untersuchung „Lehrlinge im Konfliktfeld Betrieb“ (1974) von Gerlinde Seidenspinner nennen, die von den Jugendlichen im Betrieb ausgehend ein Profil deren Situation erstellt. Seidenspinner berücksichtigt zwar strukturelle Elemente (auch hier z.B. Herrschaft) sowie ausbildungsspezifische Determinanten der Arbeitssituation (z.B. das Ausbildungsverhältnis), schließt aber formelle Regelungen der Mitbestimmung weitgehend aus. Seidenspinner gelingt damit in Ansätzen eine Beschreibung der Situation der Jugendlichen aus deren Perspektive, die die beiden ersten Ansätzen nicht leisten; jedoch fehlt ihrer

Vorgehensweise der Zugang zu institutionellen Komponenten (JAV, Betriebsrat) die die Situation der Jugendlichen ebenfalls umfaßt.

4. Soziostruktureller Zugang: Eine weitere genutzte soziologische Perspektive betont die Wirksamkeit und Wirkung soziostruktureller Faktoren auf die Situation der Jugendlichen oder auf mitbestimmungsrelevantes Handeln und Haltungen. Eine solches Vorgehen läßt sich mit dem in Punkt 3 beschriebenen kombinieren: So können etwa Schulbildung, Betriebsgröße oder Ausbildungsberuf im Zusammenhang auf Wahrnehmung und Wissen über Mitbestimmung und Wahrnehmung der eigenen Situation untersucht werden.
5. Sozialpsychologischer Zugang: Hierbei handelt es sich um eine in der Literatur selten zu findende Perspektive. Als Beispiel kann die Untersuchung von Georg Kärtner gelten, der in seinem Artikel mit dem Titel „Situative und subjektive Bedingungen gewerkschaftlicher Organisation und politischer Betätigung bei Auszubildenden“ die Entwicklung von Handlungskompetenzen der Auszubildenden in den Bereichen Arbeit, Öffentlichkeit, Politik und Privatleben untersucht.

Davon zu unterscheiden sind die variierenden Konzeptionen von Mitbestimmung, die sich in der Literatur finden.

Fürstenberg nennt in Anlehnung an Lothar F. Neumann (1979) fünf Modelle, die unterschiedliche Vorstellungen von Mitbestimmung beschreiben (vgl. Fürstenberg 1981, S. 31-33):

1. Das Demokratisierungs- und Integrationsmodell der Mitbestimmung betont die Institutionalisierung paritätischer Verfahren, die die Chance positiver Integration der Beteiligten beinhalten. Mitbestimmung ist dann eine spezifische Form der Unternehmensverfassung, eine juristisch fundierte gesellschaftliche Institution. Der Schwerpunkt liegt auf der Beschreibung der juristisch interpretierbaren Organe und Verfahren; Mitbestimmung erscheint als ein auf Problemlösung gerichteter Prozeß.
2. Das Surrogat- und Kompensationsmodell: Dabei geht es darum, den Eigentumsrechten als Legitimationsbasis andere durch den Leistungszusammenhang gerechtfertigte Rechte gegenüberzustellen. Es handelt sich also um einen Macht- und Interessenausgleich.
3. Das Gegenmacht- und Konfliktmodell: Dieser Perspektive versteht Mitbestimmung als Mittel zur Begrenzung oder Zurückdrängung des Unternehmereinflusses. Das

Modell besitzt dynamische Elemente, so wird eine stärkere Selbstbestimmung der Beschäftigten anvisiert. Im Vordergrund steht also nicht die Beschreibung von Schlichtungs- oder Konsenspotentialen. Der Unterschied zu den beiden ersten Modellen liegt darin, daß Mitbestimmung hier dynamisch verstanden wird. Zentral ist die Frage, ob Mitbestimmungschancen zu gewünschten oder formulierten Zielen geführt haben oder nicht.

4. Das Partnerschafts- oder Fairneßmodell: Mitbestimmung ist hier ein partizipativer Prozeß, der auf vertrauensvoller Zusammenarbeit basiert und eine faire Problemlösungspraxis annimmt.
5. Das Korrumpierungsmodell und das Modell sozialer Kontrolle: Diese Ansätze betonen die gesellschaftskritischen Einwände gegen die Mitbestimmung. Mitbestimmung verdeckt demnach grundsätzliche und unüberwindbare Gegensätze und Konflikte der gegenwärtigen Gesellschaftsform. Damit hemmt sie revolutionäre Entwicklungen, die die bestehende Gesellschaftsform überwinden könnten und schreibt den Status Quo fort.

Neben diesen Forschungsperspektiven auf das Phänomen Mitbestimmung unterscheidet Fürstenberg drei Forschungsebenen (vgl. Fürstenberg 1981, S. 34 f):

1. Die mikrosoziale Ebene: sie „betrifft die zwischen Personen und Kleingruppen wahrnehmbaren Interaktionen. Mitbestimmung stellt sich als interpersonaler Prozeß dar, in dem die Akteure als Personen identifizierbar sind und die Handlungsweisen sich innerhalb eines vorgegebenen institutionellen Rahmens tatsächlich am Mitmenschen orientieren.“ (Fürstenberg 1981, S. 34)
2. Die mesosoziale Ebene: Dabei stehen Untersuchung auf der Organisationsebene im Vordergrund. Mitbestimmung wird „als Gestaltung bzw. Veränderung der organisatorischen Binnenstruktur gesehen. Es wird also analysiert, in welcher Weise Mitbestimmung sich auf die Ausgestaltung und Bewertung von Funktionen, Vollmachten, Normen und Kommunikationswegen, generell auf die Problemlösungsprozesse im Unternehmen auswirkt.“ (Fürstenberg 1981, S. 35).
3. Die makrosoziale Ebene: sie bezeichnet nach Fürstenberg „die Untersuchung der Mitbestimmung als gesamtgesellschaftlich wirksame Institution“ (1981, S. 35).

Die schon angedeutete Problematik ist darin zu sehen, daß häufig (z.B. aus Gründen der Forschungsökonomie oder der Machbarkeit) eine Beschränkung erfolgt, so daß eine

integrierte Betrachtung der miteinander verwobenen Ebenen unterbleibt.

Auf Ebene 1 wäre es etwa möglich der Subjektorientierung gerecht zu werden und individuelle Einschätzungen, Absichten, Handlungsweisen, etc. prinzipiell aller Beteiligten, nicht nur der Vertreter (Betriebsräte, JAVler) zu erfassen. Bewegt man sich auf Ebene 2, so steht die institutionelle Betrachtung im Vordergrund: es erfolgt eine Untersuchung der organisatorischen Einheiten (Betriebsrat, JAV, Unternehmensseite) und ihrer Beziehungen. Ebene 3 bezieht sich auf den umfassenden sozialen, ökonomischen und historischen Kontext, vor dem sich Mitbestimmung abspielt. Auf dieser Ebene liesse sich nach Mitbestimmungskonjunkturen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung, nach der Genese der Mitbestimmungsgesetze (aus einer rechtssoziologischen oder normtheoretischen Perspektive) und nach dem historisch-politischen und ideengeschichtlichen Hintergrund von Mitbestimmung forschen.

Die Aussage, wonach die Ebenen miteinander verwoben sind, läßt sich einfach stützen, so schlagen sich soziokulturell verwurzelte Vorstellungen von Mitbestimmung (Ebene 3) sicher in der individuellen Nutzung von Mitbestimmungsrechten (Ebene 1) nieder. Außerdem ist das Ausmaß der rechtlich garantierten oder erlaubten Mitbestimmung (Ebene 1 und 2) Ergebnis der wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen (Ebene 3). Andererseits können Prozesse, die in Ebene 1 ablaufen, zur Neuverhandlung des institutionellen Ablaufs auf Ebene 2 führen oder der gesellschaftlichen Betrachtung und Behandlung von Mitbestimmung auf Ebene 3 führen.

Diese drei Ebenen prägen auch den Aufbau der vorliegenden Arbeit:

Ausgehend von den ideengeschichtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Ebene 3, in Kapitel 4.1), werden die juristischen und organisatorischen Beziehungen zwischen den Beteiligten an der Mitbestimmung Jugendlicher dargestellt (Ebene 2, Kapitel 4.2). Anschliessend erfolgt - da eine eigene Erhebung nicht möglich war - eine Darstellung von Forschungsergebnissen zur Mitbestimmung Jugendlicher, die sich auf die Ebenen 1 und 2 bezieht.²

Bei den in den folgenden Kapiteln vorgestellten bzw. erwähnten Veröffentlichungen und eigenen Äußerungen zur Mitbestimmungsthematik soll ein Vorbehalt Kißlers

2 Die Konzeption der Ebenen und ihre Zuordnung zu den Kapiteln ist aber selbstverständlich nicht trennscharf, sondern dient nur der Orientierung.

bedacht werden: „Jede Präsentation von Forschungsergebnissen zur Mitbestimmungspraxis bedeutet zugleich auch die Vorstellung von interpretierter Praxis. Die Mitbestimmungswirklichkeit stellt sich in den Forschungsergebnissen als vom Forscher interpretierte und gemäß seinem Forschungsinteresse (oder dem seiner Auftraggeber) methodisch abgesicherte, zugerichtete Wirklichkeit dar. Diesen Mediatisierungsprozeß gilt es zu berücksichtigen, wenn empirische Forschungsbefunde zur Mitbestimmungspraxis zu beurteilen sind.“ (1992, S. 57).

3 Konzept der Arbeit

Die vorliegende Arbeit versucht, die betriebliche Mitbestimmung der Jugendlichen zu erfassen. Beachtung finden dabei auch soziale, strukturelle und formelle Aspekte, die im folgenden Kapitel herausgearbeitet werden. Im Mittelpunkt stehen vier Aspekte:

1. Wie läßt sich das Konstrukt „Mitbestimmung“ beschreiben ?
2. Welche Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung bestehen für Jugendliche ?
Diese Frage läßt sich aus den Gesetzestexten beantworten und dient im wesentlichen nur zur Bestimmung des dritten Aspektes:
3. Wie sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Jugendlichen zu bewerten ?
Dieser Aspekt wird anhand des entwickelten theoretischen Rahmens sowie der Auswertung von Forschungsergebnissen und relevanter Literatur bearbeitet.
Forschungsergebnisse und Literatur dienen außerdem dazu, den Leitfaden zu entwickeln, mit Hilfe dessen die Experteninterviews geführt werden sollten. Diese Experteninterviews **sollten** Aufschluß geben über den vierten Aspekt:
4. Wie stellt sich die Mitbestimmung Jugendlicher für Mitglieder der JAV dar ?³
und...
Was läßt sich aus dem Expertenwissen der JAVler über die Mitbestimmung Jugendlicher erfahren ?

Die Arbeit wird also - was die behandelten Themen angeht - die Form eines Trichters haben, der sich vom Allgemeinen zum Speziellen hin verjüngt, wobei am Ende eine Art Synopse der verschiedenen Ebenen mit Bezug zur Mitbestimmung Jugendlicher stehen sollte:⁴

3 Hier fehlt, wie schon gesagt, die Perspektive der Zuvertretenden.

4 In dieser Grafik ist absichtlich noch das ursprüngliche Modell der Arbeit festgehalten.



4 Theoretischer Rahmen

Um das Gebiet abzustecken, das mit Hilfe dieser Arbeit beschrieben werden soll, werde ich zunächst die Mitbestimmungsthematik ausgehend von politischen Beteiligungsrechten darstellen, um anschließend die bestehenden gesetzlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung zu beschreiben und zur allgemeinen Mitbestimmungsthematik in Beziehung zu setzen. Im letzten Abschnitt werden die dargestellten Punkte kurz in einer Bilanz zusammengefasst.

4.1 Beteiligungsrechte an politischen Entscheidungsprozessen

Was Reichweite, Gegenstand, Ausmaß und Institutionalisierung der Beteiligung des Einzelnen angeht, lassen sich im wesentlichen drei Begriffe trennen (vgl. Schäfers 1992, S. 226): Partizipation, Demokratisierung und Mitbestimmung.

1. Partizipation bezeichnet die Teilnahme/ Teilhabe an politischen und sozialen Entscheidungsprozessen
2. Demokratisierung bezeichnet die Institutionalisierung der Teilhabe an primär politisch relevanten Entscheidungsstrukturen und –prozessen
3. Mitbestimmung bezieht sich auf Beteiligungsformen im Arbeits- und Wirtschaftsbereich, im Bildungs- und Ausbildungsbereich sowie im Verbands- und Vereinswesen

Die Berücksichtigung von Partizipation und Demokratisierung ist angebracht, da die Forderung nach Mitbestimmung allgemeinen Partizipationsbestrebungen entstammt. Aus soziologischer Sicht richtet sich bei der Mitbestimmung zunächst der Blick auf die Kategorie „Herrschaft“, die auch in für die Demokratie- und Partizipationsthematik von entscheidender Wichtigkeit ist.

In der Diskussion um Mitbestimmung erscheint der fremdbestimmte Arbeitsprozeß als „Konflikt zwischen realer betrieblicher Herrschaftsstruktur und allgemeinen demokratischen Zielen“ (Adamy/ Steffen 1985, S. 185). In ähnlicher Weise attestiert Vilmar dem Arbeitsleben eine „antidemokratische Qualität“ (1973b, S. 394); eine Aussage, die trotz neuerer Managementstrategien und Organisationsformen Gültigkeit hat.

So entziehen sich immernoch viele unmittelbar bedeutsame Einrichtungen und Strukturen dem Einfluß des einzelnen Arbeiters oder Angestellten: Ziele, Inhalte, Organisation und Auswirkungen der Produktion. Mit anderen Worten: Das „strukturelle Ungleichgewicht zwischen den am Produktionsprozeß Beteiligten bedingt den sozialen Konflikt um die Regelung des Arbeitseinsatzes und die Verteilung des Produktionsergebnisses.“ (Adamy/ Steffen 1985, S. 186). Eben darum lohnt es sich, Mitbestimmung nicht nur anhand der bestehenden, manifesten gesetzlichen Regelungen zu untersuchen; es soll vielmehr der Versuch unternommen werden, die bestehenden Regelungen in Zusammenhang mit umfassenden und prägenden sozialen und politischen Konzepten (Partizipation, Demokratie) zu bringen.

4.1.1 Partizipation

Unter Partizipation können alle Tätigkeiten verstanden werden, „die Bürger freiwillig mit dem Ziel unternehmen, Entscheidungen auf den verschiedenen Ebenen des politischen Systems zu beeinflussen.“ (Kaase 1993, S. 466).

Partizipation ist also unmittelbar auf den politischen Bereich gerichtet und wird als instrumentelles, zielgerichtetes Handeln aus Sicht des Bürgers verstanden.

Kaase (1993, S. 466 f) unterscheidet die Arten der Partizipation nach:

- direkter oder indirekter Partizipation: direkte Partizipation zielt auf eine spezifische Entscheidung ab, wobei keine generalisierte Handlungsvollmacht besteht; z.B. Wahlen
- verfaßter oder nicht verfaßter Partizipation: Verfaßte Partizipation zeichnet sich durch ihre institutionelle Verankerung aus, etwa ein Bürgerbegehren im Gegensatz zur nicht verfaßten Bürgerinitiative
- Zielebene der Partizipation, unterscheidbar z.B. nach Bundes-, Landes- oder Gemeindeebene

Bei der betrieblichen Mitbestimmung nach dem BetrVG (Wahl des Betriebsrates und der JAV) handelt es sich also um eine direkte, verfaßte Beteiligung auf Betriebsebene.⁵

Allgemein ist Partizipation auf die Beteiligung der gesamten Bevölkerung oder Öffentlichkeit gerichtet und spricht den einzelnen Bürger an.

Partizipation wurde von Politik und Forschung lange Zeit nur in Form der verfaßten Teilhaberechte an Politik für Bürger⁶ - sprich: Wahlen - wahrgenommen.

In den 60er Jahren galt Partizipation flankiert von Emanzipation und Selbstbestimmung als geeignetes Werkzeug um die Gesellschaft zu verändern. Dennoch blieben diese Bewegungen für die Forschung Randthemen. Diese Nichtbeachtung fand ein Ende, als die unverfaßten Beteiligungsformen regelmäßig und auch in größerem, nationenübergreifendem Maßstab auftraten. Erst jetzt konnten diese Bewegungen nicht mehr als Ausdruck einer Systemkrise gedeutet werden, sondern als Ausdruck dauerhaften Beteiligungswillens. Außerdem bestätigte die verstärkt unternommene Forschung, daß die bisherigen, traditionellen Beteiligungsformen um eine neue Variante der unkonventionellen, unverfaßten Beteiligung ergänzt wurden (vgl. Kaase 1993, S.

5 Allerdings soll diese Arbeit auch auf mögliche indirekte und nichtverfaßte Partizipationsmöglichkeiten hinweisen.

6 Allerdings nicht für alle Bürger, der Ausschluß konnte und kann über verschiedene individuelle Merkmale (Nationalität, Alter, Geschlecht, etc.) erfolgen.

468).

Eine Überschneidung von Partizipation und Bürgerinitiativen findet sich bei den lokal oder regional begrenzten Bemühungen um eine eigenbestimmte Lebenswelt; in größerem Maßstab bestehen Verbindungen zwischen den Neuen Sozialen Bewegungen und den Partizipationsforderungen der 60er Jahre. Anders als die in Wirkung und Anspruch begrenzten Bürgerinitiativen zielt die Partizipationsbewegung auf die dauerhafte Veränderung der Gesellschaft durch Bürgerwillen. Der durchschlagende staatliche Einfluß soll zugunsten bürgerlicher oder basisdemokratischer Einflußmöglichkeiten beschnitten werden. Weiterhin zeichnen sich die Partizipationsbestrebungen durch Kritik am Expertentum aus und betonen die Möglichkeiten und Vorteile bürgerlicher Beteiligung, die genossenschaftlich organisiert sein kann und den Einfluß der Bürger auf die staatliche Verwaltung erhöhen soll. Eine solche Vorstellung fußt auf der Annahme eines beteiligungswilligen und mündigen Bürgers, die Zielvorstellung kann als Symbiose staatlich-demokratischer Infrastruktur und Bürger-Beteiligung gesehen werden. Die erreichten Stufen der Partizipation hängen jeweils vom Gegenstand ab, sie reichen von bloßer Informationspolitik bis hin zur Mitwirkung. Partizipation kann dann als Reaktion auf bürokratische Reglementierung und Verwaltung sowie als Gegengewicht zu repräsentativen Demokratiemodellen verstanden werden. Ideengeschichtlich steht die Partizipationsbewegung einem Modell der Identitätstheorie (Identität von Herrschern und Beherrschten) näher als einem Modell der repräsentativen Demokratie,⁷ die die beklagte Distanz von Staat und Basis verschuldet (vgl. Schäfers 1992, S. 226 - 228). Die Grenzen der Partizipation sind bestimmt durch die Qualitäten der ihr gegenüberstehenden Bürokratie: Effektivität, Regelmäßigkeit, Zuverlässigkeit, Berechenbarkeit, Planbarkeit. Diese Tatsache markiert aber einen wichtigen Punkt: Bürokratie ist Herrschaftsmittel, Partizipation will Herrschaft zwar nicht per se abschaffen, aber zumindest implizit begrenzen, indem sie individuelle Handlungskompetenz auf Kosten staatlicher Verwaltungsmacht stärkt. Darum kann Partizipation als Gegenpol zu unpersönlichem Bürokratismus, bürokratischer Schwerfälligkeit und Undurchschaubarkeit gelten, indem versucht wird, die passive Rezipientenrolle zu überwinden und aktiv Transparenz herzustellen (vgl. Lankenau 1992a, S. 43 f).

Die Forschung weist auf einen positiven Zusammenhang zwischen unkonventioneller

⁷ Auch die Formen der betrieblichen Mitbestimmung nach dem BetrVG entsprechen einem repräsentativen Modell.

und konventioneller Partizipation hin. Die unkonventionellen Beteiligungsformen stellen also aus Sicht des Einzelnen keine Alternative sondern eine Ergänzung des Beteiligungsrepertoires dar (vgl. Kaase 1993, S. 470).

Bei der Untersuchung der soziostrukturellen Faktoren, die Einfluß auf Partizipation haben, standen zum einen der sozioökonomische Status im Vordergrund zum anderen Alter und Geschlecht. Der Einfluß von Alter und Geschlecht variiert dabei anscheinend mit der betroffenen Beteiligungsform. Was das Alter angeht, läßt sich festhalten, daß sich die Beteiligung an Wahlen kurvilinear darstellt: bis ins mittlere Lebensalter steigt die Beteiligung, danach sinkt sie. Allerdings sind die Jugendlichen unter 18 Jahren von Wahlen ausgeschlossen, darum können Hinweise auf ihren Beteiligungswillen vielleicht eher aus ihrer Einstellung zu unkonventionellen Beteiligungsformen gewonnen werden: So besteht eine starke Korrelation zwischen (jungem) Alter und positiver Einstellung zu unkonventionellen politischen Akten (vgl. Kaase 1993, S. 470). Dieser Befund könnte damit in Zusammenhang stehen, daß Jugendliche von konventionellen Formen ausgeschlossen sind⁸ und darum die unkonventionellen Formen der Beteiligung um so mehr schätzen.

Hierbei handelt es sich aber um eine reine Annahme. Außerdem muß beachtet werden, daß die Wahrnehmung von Mitbestimmung immer auch personalen, situationalen oder sozialen Rahmenbedingungen unterliegt. Es wäre etwa bei der betrieblichen Mitbestimmung denkbar, daß die Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb nicht genutzt werden aus Furcht vor Sanktionen der Unternehmensleitung oder aus persönlichen Gründen - die wiederum in der Sozialisation begründet sind. Weiterhin könnte - in einer sozialpsychologischen Perspektive - die Annahme fehlender Erfolgsaussichten und augenscheinlicher Unveränderlichkeit die politische Beteiligung im Betrieb vermindern.

Ähnliche Erklärungen für die politische Beteiligung bietet die empirische Partizipationsforschung mit dem Standardklärungsmodell politischer Beteiligung. Nach diesem Modell hängt die politische Beteiligung des einzelnen Bürgers im wesentlichen von drei Faktoren ab⁹ (vgl. Schmidt 1997, S. 44):

8 Eine Situation die für die nicht Volljährigen auch bei der betrieblichen Mitbestimmung ähnlich vorliegt Nach § 7 BetrVG sind nur Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, berechtigt, den Betriebsrat zu wählen. Zwar können die Jugendlichen unter 18 Jahren und die Auszubildenden unter 25 Jahren die JAV wählen, diese ist aber in ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten stark eingegrenzt.

9 Allerdings wird meiner Meinung nach in diesem Modell den nicht-individuellen Faktoren zu wenig Beachtung geschenkt, z.B. der Bedeutung des Problems, der Vorgeschichte des Problems, den makrostrukturellen Zusammenhänge etc. sowie natürlich der individuellen Wahrnehmung dieser

1. den sozioökonomischen Ressourcen (bestimmt durch Qualifikation, Berufsprestige, Höhe des Einkommens), also im wesentlichen dem Status der Person
2. der positiven Einstellung zur Politik
3. der Überzeugung, durch die Beteiligung eine Veränderung herbei führen zu können

Detaillierter nennt Buse folgende Determinanten für die politische Beteiligung des einzelnen Bürgers (1978, S. 50 ff.):

1. die Wahrnehmung von gesellschaftlichen Problemen und der Betroffenheit
2. die Artikulationsfähigkeit für individuelle und kollektive Interessenslagen
3. Einstellungsfelder und politische Kultur
4. politische Sozialisation
5. Motivation und Gratifikation für partizipatives Verhalten
6. das Zeitbudget der Partizipanten

4.1.2 Demokratiekonzepte und Demokratisierung

Demokratiekonzepte

Obwohl sich der Begriff Demokratie als Schlüsselbegriff moderner Politikwissenschaft etabliert hat, ist er inhaltlich nicht fixiert. Ungeachtet des Fehlens einer endgültigen Definition werden beim Versuch „Demokratie“ zu bestimmen in der Regel verschiedene Elemente dieser genannt und unterschiedlich stark hervorgehoben: Volkssouveränität, Gleichheit, Partizipation, Mehrheitsbeschaffung, Toleranz, Herrschaftslegitimierung, Herrschaftskontrolle, Grundrechte, Gewaltenteilung, Rechtsstaat, Sozialstaat, allgemeine Wahlen, Öffentlichkeit, Meinungswettbewerb, Pluralismus, etc.

Die Kritik an der demokratischen Verfassung eines Staates richtet sich darum meist auch nicht gegen die Demokratie an sich, sondern gegen ihre aktuelle Erscheinungsform (vgl. Guggenberger 1993, S. 70 f).

Dies gilt auch für die in diesem Zusammenhang wichtige Unterscheidung zwischen materialem und formellem Demokratiebegriff.

Nach Vilmar ist Demokratie „Inbegriff aller Versuche eine Ordnung zu schaffen, in der nicht wenige über das Volk herrschen, sondern alle Angehörigen des Volkes an den gesellschaftlichen Entscheidungen mitwirken *und* ihr persönliches Leben möglichst frei entfalten können. Demokratie ist also mehr als eine Staatsform. Sie ist die Idee einer freiheitlichen Lebensgestaltung des einzelnen und der gesamten Gesellschaft.“¹⁰ (1973b, S. 58; kursiv wie im Original). Eine solche Auffassung von Demokratie läßt sich als materialer (oder inhaltlicher) Demokratiebegriff bezeichnen.

Von diesem Demokratiebegriff läßt sich ein anderer unterscheiden, der Demokratie als allein durch das Bestehen einer bestimmten Staatsform verwirklicht sieht; diese Auffassung konzipiert Demokratie im wesentlichen als durch das Einhalten bestimmter Regeln ausgefülltes Modell und wird als formelles Demokratiemodell bezeichnet.

10 Dabei wird eine generelle Emanzipation benachteiligter und bevormundeter Gruppen gefordert. Das soll trotz der weiteren thematischen Verengung dieser Arbeit auf die Bereiche Wirtschaft und Betrieb betont werden. Vilmar etwa fordert etwa den Abbau traditioneller Privilegien und Diskriminierungen von Personengruppen und nennt dabei explizit das Geschlechterverhältnis, vor allem aber auch die Notwendigkeit familiärer Demokratisierung und den Abbau der Unmündigkeit Jugendlicher (der nicht auf den Bereich der Arbeitsbeziehungen beschränkt ist). Interessanterweise fordert Vilmar außerdem eine Demokratisierung im Konsumbereich, die die Unmündigkeit der Konsumenten aufheben soll (vgl. Vilmar 1973b, vor allem S. 98-125 sowie S. 345-383).

Demokratisierung

Unter Demokratisierung kann Abbau und Verringerung von Herrschaft in allen gesellschaftlichen Bereichen verstanden werden (vgl. Hartfiel/ Hillman 1982, Stichwort „Demokratisierung“); damit ist zwangsläufig die Ungleichheit der Menschen und die Asymmetrie sozialer Beziehungen postuliert: Demokratisierung setzt zumindest eine Trennung in Herrscher und Beherrschte oder Bevorzugte und Benachteiligte voraus. Dabei wird der Prozeß der Demokratisierung z.T. als naturwüchsiger, universeller Prozeß angesehen, der sich auf den Wandel von Amtsautoritäten, Sach- und Leistungsautoritäten bezieht. In diesem Konzept meint Demokratisierung nicht unbedingt den Abbau von Herrschaft, sondern eine Veränderung in der Legitimation von Herrschaft. Dabei wird angenommen, daß Prozesse der Demokratisierung - wenn sie ausgelöst sind - aufgrund der Verflechtung gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Bereiche - nicht auf einen Sektor beschränkt bleiben können. Gegen die Annahme der Naturwüchsigkeit der Demokratisierung kann man einwenden, daß Bürokratisierungserscheinungen und die Entwicklung undurchschaubarer Abhängigkeiten zumindest einer linearen oder irreversiblen Demokratisierung entgegenstehen.

Alemann unterscheidet folgende Funktionsebenen von Demokratisierung (1978, S. 19 f):

1. Demokratisierung als verfaßte (institutionalisierte) Erweiterung von politischen Kontroll- und Einflußrechten
2. Demokratisierung als verfaßte Erweiterung der Teilhabe an Entscheidungen in gesellschaftlichen Bereichen
3. Demokratisierung als nichtverfaßte (spontane, nichtinstitutionalisierte) Form der politisch-gesellschaftlichen Beteiligung
4. Demokratisierung als nichtverfaßte Gegenmachtbildung (u.U. mit bewußter Normverletzung)

In jedem Fall handelt es sich um eine Erweiterung bestehender Teilhaberechte, wobei man auch den nichtverfaßten Formen Beachtung schenken muß.

Der Prozeß der Demokratisierung läßt sich an der Veränderung der Herrschaftsformen sowie der Legitimation und Bestellung von Herrschaft erkennen. Diese Vorstellung besitzt offensichtlich eine dynamische Dimension, die eine gegebene demokratische Staatsform nicht als sakrosankt ansieht, denn sie hat das Ziel, sie fortschreitend zu

demokratisieren.

Demokratie wird in dieser Sichtweise nicht durch Spielregeln definiert, sondern man beschreibt „das Bestehen von Demokratie in einer kontinuierlichen Geltung quer durch alle gesellschaftlichen Bereiche sieht“ (Kwetkus 1981, S. 4). Vertreter dieses Demokratiemodells glauben, daß es „auch keine 'demokratische Gesellschaft' [gibt], sondern nur Gesellschaften, in denen die gesellschaftlich relevanten Probleme demokratisch geregelt werden. Demokratie ist kein erreichbarer Endzustand, sondern eine Annäherung an das Ideal von Herrschaftsfreiheit, wobei das Ideal in komplexen Gesellschaften nicht erreichbar ist. Demokratisierung ist die Vermehrung der demokratisch organisierten Bereiche und die Verbesserung der Mitwirkungsmöglichkeiten in bereits demokratisch geregelten Bereichen, das heißt die Verringerung irrationaler Machtausübung, ohne eine Diktatur der 'Vernunft' zu errichten.“ (Bitsch 1993, S. 18). Eine solche Strategie ist gradualistisch (vgl. Vilmar 1973b, 396): sie bewegt sich zwischen aktuell realisierbaren Zielen ohne dabei die langfristige Perspektive, die zum jeweiligen Zeitpunkt utopisch erscheinen mag, aus den Augen zu verlieren - und ist darum auf lange Sicht hin angelegt. Sie benötigt also eine fortlaufende Dynamisierung, um zu gewährleisten, daß der zuletzt gemachte Schritt als Vorbereitung des nächsten gilt, und nicht als der letztmögliche erscheint. Diesem Konzept fehlt somit das Postulat eines mechanischen Geschichtsbegriffs, der eine immanente und zwangsläufige Logik der Geschichte beinhaltet. Der jeweils erreichte Stand der Demokratisierung wird nicht festgeschrieben, sondern das Prinzip der Demokratie wird zum Maßstab, um eine Ausdehnung der demokratisierten Bereiche zu erreichen. Der zugrundeliegende Demokratiebegriff ist der materiale Demokratiebegriff¹¹ (vgl. Kißler 1992, S. 20 ff.). Diese Vorstellung von Demokratie findet nach Kißler Entsprechungen in bereits bestehenden Einrichtungen des Sozialstaates und bietet die Basis für Forderungen nach einer Demokratisierung der Wirtschaft, denn ihre Reichweite sprengt den eigentlichen politischen Bereich. Dieses Konzept braucht mündige Bürger um eine umfassende gesellschaftliche Demokratisierung zu erreichen. Gemessen am materialen Demokratiebegriff ist ein Staat um so demokratischer, je mehr Bürger in möglichst starkem Ausmaß an der politischen Willensbildung beteiligt sind und jedem die Möglichkeit offen steht, dieses Teilnahmerecht einzulösen; folglich ist eine material bestimmte Demokratie eine partizipatorische Demokratie.

¹¹ Dieser steht konzeptionell im Zusammenhang zu Rousseaus Identitätspostulat.

Diese Konzeption stellt rigorose normative Forderungen, in deren „Zentrum das Ideal der individuellen Selbstbestimmung steht“ (Guggenberger 1993, S. 76), die wiederum durch Mitbestimmung zu verwirklichen ist.

Dabei gilt es die pädagogische Problematik dieses Konzeptes zu beachten: Vom Bürger wird eine selbstbestimmte und aufgeklärte Haltung verlangt, die sich nicht auf den Wahlakt beschränkt. Folglich ist die Demokratisierung des Bildungssystems und vor allem der Ausbildung eine weitere zentrale Forderung (vgl. Vilmar 1973b, S. 345 ff. und 361 ff.). Grundlegend dafür ist die Annahme, daß es, um eine möglichst große Verbreitung demokratischer Kompetenz zu gewährleisten, nötig ist, frühzeitig die Möglichkeit zu demokratischer Beteiligung einzuräumen.¹² So war die Einrichtung von Jugendvertretungen nach dem BetrVG von 1952 auch von der Absicht bestimmt, die Jugendlichen in die Gesellschaft zu integrieren und ihnen die Möglichkeiten der Erprobung demokratischer Mechanismen zu gewähren (vgl. Moritz 1973, S. 12 ff.). Diese Absicht wurde aber - wie man auch heute noch an den faktischen Beteiligungschancen der JAV ablesen kann - nur äußerst halbherzig umgesetzt.

Generell fehlen oftmals die Informationen und Motivationen oder die Handlungskompetenz zur Partizipation. Trotz dieser Schwierigkeit bleibt Partizipation im Modell der materialen Demokratie „Bestandteil einer multifrontalen Strategie der Demokratisierung, d.h. der Transformation von irrational gewordener Herrschaft in rationale Formen in allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere auch im wirtschaftlichen Bereich.“ (Kißler 1992, S. 22). Da für dieses Modell die umfassend demokratisierte oder zumindest die in möglichst vielen Bereichen demokratisierte Gesellschaft das Ziel ist, spielt die Demokratisierung der Wirtschaft darin eine herausragende Rolle. Dabei wird versucht, „die ökonomische Herrschaftsproblematik nicht auf den einen Grundwiderspruch zwischen Arbeit und Kapital zu verkürzen“, sondern es geht um „einen Prozeß der kollektiven Befreiung von politisch-ökonomischer Herrschaft.“ (Kißler 1992, S. 22 f). Mitbestimmung ist dann eine mögliche Form von Partizipation im Bereich der Wirtschaft. Die Beziehung von Mitbestimmung zur Demokratisierung ist interdependent: Mitbestimmung ist ein (Teil-)Ziel der Demokratisierung, andererseits ist sie ein Mittel zur Herstellung zunehmend herrschaftsfreier Selbstbestimmung (vgl. Vilmar 1973b, S. 103).

¹² Dies um so mehr, da man davon ausgehen kann, daß Jugendliche in der Arbeitswelt immer noch auf einer sehr niedrigen Ebene der Betriebshierarchie stehen und so für sie ein besonderes Demokratiedefizit besteht (vgl. Kwetkus 1981, S. 40 sowie Vilmar 1982, S. 109 f).

Das formale Demokratiekonzept beschränkt sich auf die Einhaltung bestehender demokratischer Regelungen. Das Konzept reduziert Demokratie auf die Anwendung und Einhaltung bestehender (Spiel-)Regeln. Demokratie wird vor allem als demokratische Herrschaftsbestellung in Form der Wahl verstanden; die Ausübung der Herrschaft ist an Institutionen gebunden, so daß die Gefahr einer demokratisch legitimierten Elitenherrschaft besteht. Ziel der Demokratie ist dann die Sicherung des Status Quo und der politischen Stabilität, sie ist vornehmlich auf Integration ausgerichtet. Dieser integrative Zuschnitt schlägt sich auch nieder im Partizipationsverständnis: „In der formalen Demokratie gewinnt politische Partizipation vornehmlich instrumentellen Charakter“ (Kißler 1992, S. 17), sie ist in erster Linie affirmativ. Dabei wird Partizipation „eher nach Maßgabe der Funktionserfordernisse des Systems“ bewertet¹³ (Guggenberger 1993, S. 75). Partizipation befriedigt gemäß dem Modell der formalen Demokratie das Bedürfnis der Gesellschaftsmitglieder nach Selbstbestimmung und dient gleichzeitig zur Legitimation des bestehenden Systems sowie der Sicherung von Loyalität; folglich bezeichnet Kißler sie als Pseudopartizipation (vgl. Kißler 1992, S. 16 f). Diese zeigt Wirkung sowohl im politisch-staatlichen wie auch im wirtschaftlichen Bereich: „Während im Reproduktionsbereich die Teilnahme und Mitwirkung von Bürgern als administrative Steuerungselemente eingesetzt werden, beinhalten im Produktionsbereich Mitbestimmung und Humanisierungsformen der Arbeit maßgebliche Elemente integrativer Steuerung.“ (Kißler 1992, S. 27). Dabei werden Mitwirkungskompetenzen in irrelevanten Bereichen zugestanden und so im Sinn einer symbolischen Politik scheindemokratische Beteiligungsmöglichkeiten gewährt.

Zwar sieht auch das formale Demokratiekonzept eine Partizipation im Bereich der Wirtschaft vor, allerdings wird hier „Demokratie im staatlich-politischen (..) qualitativ verschieden von jener im wirtschaftlich-privaten Bereich begriffen“ (Kißler 1992, S. 18), darum haben Modelle der Partizipation in der Wirtschaft ebenfalls nur affirmativen Charakter. Grund dafür ist die funktionalistische Perspektive aus der Partizipation von formalen Demokratieformen verstanden wird. Sie beschränkt sich im Bereich der Wirtschaft auf gesamtwirtschaftlicher Ebene auf Verbandsbeteiligung an wirtschaftlichen Entscheidungen. Dieses institutionelle Demokratiekonzept findet seine

¹³ Wohingegen beim materialen Demokratiebegriff Partizipation ein Wert an sich ist und vornehmlich aus Perspektive des Individuums konstruiert wird.

Entsprechung im funktionalen Partizipationsmodell auf Unternehmensebene, dabei setzt die Privatrechtsordnung die Grenze für Demokratisierungsbestrebungen durch das Prinzip der Privatautonomie.

Auch in der deutschen Mitbestimmungsdiskussion - vor allem nach 1950, aber auch schon davor - verstand man Mitbestimmung meist als institutionelles Problem, das institutionell geregelt werden sollte (vgl. Kißler 1992, S. 19). So besteht die Gefahr, daß Mitbestimmung „ein funktionales systemstabilisierendes Element in einem wirtschaftsdemokratischen Modell [wird], das sich primär aus seiner Komplementärfunktion für die herrschende Wirtschaftsordnung definiert.“ (Kißler 1992, S. 19).

Als Fazit läßt sich festhalten, daß die Demokratiepraxis in Deutschland eher dem formalen Modell entspricht und im wesentlichen eine politische Parteien- und Verbandsdemokratie ist (vgl. Bitsch 1993, S. 18).¹⁴

Allerdings merkt Alemann an, daß die Unterscheidung von materialem und formalem Demokratiebegriff Gefahr läuft „zu simplifizieren. Denn nicht zuletzt erlaubt diese 'formale' liberale Demokratie, sie als Tribüne und Arena für gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Veränderungen zu benutzen, und läßt Partizipation und Demokratisierung forderbar und in manchen Ansätzen realisierbar werden. Partizipatorische, und wenn man so will, inhaltliche [materiale] Demokratie ist so nicht an Stelle sondern auf der Basis formaler Demokratie zu fordern.“ (1978, S. 20). Die formale Demokratie kann unter Umständen Nährboden einer materialen Demokratie sein; ihr partizipatorischer Gehalt muß sich nicht zwangsläufig in den oben beschriebenen affirmativen und ideologischen Ausformungen von Partizipation erschöpfen.¹⁵

Die deutsche Vorstellung von Demokratie scheint aber auf das Funktionieren bestehender demokratischer Elemente im staatlichen Bereich beschränkt, während Formen der Demokratisierung in sozialen oder ökonomischen Bereichen kaum existieren. Bestrebungen nach Demokratisierung im sozialen und wirtschaftlichen Bereichen müssen sich mit dem Widerstand der durch den Status Quo Privilegierten auseinandersetzen (vgl. Kwetkus 1981, S. 4 f).

¹⁴ Wie sich zeigen wird, gilt ähnliches auch für die Mitbestimmungspraxis.

¹⁵ Eine differenzierte Betrachtung findet sich bei Alemann (1978), S. 22-35.

Nach Bitsch scheint aber das Merkmal „demokratisch“ geradezu ein Qualitätskriterium moderner und fortschrittlicher Gesellschaften zu sein (vgl. Bitsch 1993, S. 22). Um so überraschender ist es dann, daß der Bereich der Wirtschaft im wesentlichen von den Demokratisierungsbestrebungen unberührt bleibt: „Ein gesellschaftliches Grundprinzip kann nur dann real werden bzw. bleiben, wenn es in weiten und relevanten Teilen des gesellschaftlichen Lebens verwirklicht ist. Bleibt jedoch mehr als die Hälfte des täglichen Lebens (Arbeit im Betrieb) davon unberührt, kann es auch für die restliche Gesellschaft nicht prägend sein.“ (Bitsch 1993, S. 24).

Vor allem aus drei Gründen verdienen die Anstrengungen nach einer Demokratisierung der Wirtschaft, die im folgenden Kapitel dargestellt werden, besondere Beachtung (vgl. Vilmar 1973b, S. 383):

1. Die Demokratisierung der Wirtschaft erscheint als eine notwendige, allerdings nicht hinreichende Bedingung für eine reale Demokratisierung der Gesellschaft.
2. Die Demokratisierung der Wirtschaft ist ein äußerst komplexes Projekt.
3. Die umfassende Demokratisierungsstrategie hat wahrscheinlich gerade in diesem Bereich mit dem stärksten Widerstand zu rechnen und dürfte folglich starke Konflikte verursachen

4.1.3 Von der Wirtschaftsdemokratie zur Mitbestimmung

Besonders am Ende der 20er Jahre gingen Verfechter des Modells der Wirtschaftsdemokratie davon aus, man könne durch eine Demokratisierung der Wirtschaft eine Demokratisierung der gesamten Gesellschaft erreichen. Ein von Fritz Naphtali und anderen Wissenschaftlern im Auftrag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes erarbeiteter Entwurf wurde 1928 mit dem Buch „Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel.“ vorgestellt. Eine rein politisch konzipierte Demokratie, die wirtschaftliche Privilegien nicht egalisieren wollte, wurde als untauglich erachtet, die Trennung in Herrschende und Beherrschte zu überwinden. Ziel war die „Umgestaltung der Wirtschaft von innen heraus, d.h. die Erreichung des demokratischen Sozialismus durch schrittweise Strukturwandlung des Kapitalismus“ (Siegelkow 1978, S. 120). Das zu dieser Zeit diskutierte Konzept der Mitbestimmung war kein privatwirtschaftlich-innerbetriebliches, sondern ein überbetrieblich-gesamtgesellschaftliches, das auf die Ebene der Wirtschaftslenkung zielte. Unter Wirtschaftsdemokratie verstand man eine durch Mitbestimmung geprägte Gestaltung des betrieblichen und gesamten gesellschaftlichen Wirtschaftsgeschehens. Grundlegend hierfür war, daß die Prozesse und Strukturen innerhalb des Betriebes als nicht ablösbar von gesamtgesellschaftlichen Problemkonstellationen und Zielsetzungen galten. Die Konzepte der Wirtschaftsdemokratie beinhalteten planwirtschaftliche Modelle, staatliche Übernahme von Großbetrieben, Ausdehnung staatlicher Wirtschaftsbetriebe und die Abschaffung von Besitz¹⁶ oder die Kontrolle der Verfügungsgewalt (so z.B. bei Naphtali) beinhalten: „Das Ziel der Wirtschaftsdemokratie sollte, anknüpfend an Marxsche Vorstellungen, der Sozialismus und damit die klassenlose Gesellschaft sein. Allerdings vermied die Theorie der Wirtschaftsdemokratie, die konkrete Ausgestaltung des Sozialismus zu beschreiben“ (Thum 1991, S. 38). Wichtige weitere Aspekte waren die Begrenzung der Macht des privaten Kapitals durch Ausbau der paritätischen Mitbestimmung in Selbstverwaltungskörperschaften¹⁷ der Wirtschaft und staatliche

16 So etwa Viktor Agartz im Jahr 1954. Agartz forderte die Aufhebung des Privateigentums in monopolistischen und Schlüsselbetrieben. Agartz formulierte diese Forderung innerhalb seines Konzeptes über die Neuordnung der Wirtschaft im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (vgl. Mikl-Horke 1994, S. 265). Ein solche weitreichender Ansatz war damals durchaus zeitgemäß; auch konservative Kräfte bekannten sich zu umfassenden Reformen der Wirtschaft in Richtung einer Demokratisierung.

17 Tatsächlich existierende Beispiele dieser Einrichtungen waren die Reichskohleräte und Reichskaliräte, die 1919 ins Leben gerufen wurden und deren Aufgabe darin bestand, die wirtschaftlichen Abläufe in Kohle- und Kaliproduktion zu leiten; zu den Aufgaben zählte auch die Festlegung der Preise. Die Räte bestanden aus je 15 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie aus 20 staatlichen Vertretern (vgl. Thum 1991, S. 34 ff.)

Monopolkontrolle, Ausbau von öffentlichen Betrieben und Konsumgenossenschaften sowie die Demokratisierung des Bildungswesens.¹⁸ Die Arbeiterschaft sollte die Chance bekommen, sich zur demokratischen Gegenmacht zum kapitalistischen Wirtschaftsmodell zu entwickeln (vgl. Thum 1991, S. 39). Die innerbetriebliche Interessensvertretung nach dem Betriebsrätegesetz¹⁹ von 1920 wurde allerdings als für die Demokratisierung wenig geeignet erachtet: Man ging davon aus, daß eine von der Spitze²⁰ (Selbstverwaltungskörper, Staat, Gewerkschaften) ausgehende Demokratisierung größere Erfolgsaussichten hätte, als eine von der Basis (Betriebsräte,²¹ innerbetriebliche Mitbestimmung²²) ausgehende, die als von betriebs-egoistischen Motiven korrumpierbar erschien (vgl. Thum 1991, S. 40). Demzufolge überrascht es nicht, daß die Mitbestimmungsmöglichkeiten nach dem Betriebsrätegesetz eher weich waren: Mitbestimmung in personalen und sozialen Angelegenheiten, Informations- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Außerdem betrachteten die Gewerkschaften die Betriebsräte mit Argwohn, weil diese in Verbindung mit der Rätebewegung 1918/19 zu sehen waren und Betriebsautonomie forderten. Die Gewerkschaften fürchteten um ihre Basis und stimmten darum auch dem Betriebsrätegesetz von 1920 zu, um die Macht der Betriebsräte zu beschneiden und diese zu disziplinieren (vgl. Mikl-Horke 1994, S. 261). Schon das Betriebsrätegesetz von 1920 „kodifizierte die bis heute typische Doppelloyalität des Betriebsrates, seine Pufferstellung zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung (...). Eine weitere Parallele zur heutigen Betriebsverfassung findet sich in der Bindung an eine betriebliche Friedenspflicht“ (Müller-Jentsch 1986, S. 218). Das Betriebsrätegesetz führte dazu, daß die „auf umfassende gesamtgesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Demokratisierung ausgerichtete Rätebewegung in den engen Rahmen einer betrieblichen Mitbestimmung kanalisiert“ (Diefenbacher/ Nutzinger 1984, S. 14) wurde. Verantwortlich für diese Entwicklung waren Unternehmerverbände, reformistische Gewerkschaften und die Sozialdemokratische Partei (vgl. Müller-Jentsch 1986, S. 218). Der politisch-revolutionäre Impetus der Rätebewegung ließ den Unternehmern die

18 Diese Demokratisierung des Bildungswesen beinhaltete allerdings keine - wie auch immer geartete - Mitbestimmung von Jugendlichen; sie sollte der Angleichung der Bildungschancen dienen (vgl. Thum 1991, S. 42).

19 In diesem Gesetz existierte keine eigene Vertetungsmöglichkeit für Jugendliche. Wahlberechtigt zum Betriebsrat waren Arbeitnehmer ab 18 Jahren (vgl. Hüper 1987, S. 322).

20 Die Diskussion hatte also auch schon zu dieser Zeit eine institutionelle Prägung.

21 Die nicht mit Betriebsräten der heutigen Art verwechselt werden dürfen.

22 Aus heutiger Perspektive könnte man hier wohl auch den Begriff der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ nennen.

Gewerkschaften als das kleinere Übel erscheinen und veranlasste sie dazu, mit den Gewerkschaften - die wiederum die Rätebewegung als Konkurrenz betrachteten - einen Burgfrieden zu schließen. Im weiteren trieben die Gewerkschaften die „Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte“ (Müller-Jentsch 1986, S. 219) intensiv voran: Folge waren die Auflösung selbständiger Räteorganisationen, die Eingliederung der Betriebsräte in die Gewerkschaften und ihre Unterordnung unter die Gewerkschaftsinstanzen.²³ Auch das Konzept der Wirtschaftsdemokratie nach Naphtali et al. ist aus dieser „gegen jeglichen revolutionären Umsturz und gegen die Rätetheorie gerichteten Haltung entstanden“ (Siegelkow 1978, S. 118 f).

Nichtsdestotrotz wurden in der Weimarer Zeit Demokratisierungserfolge erreicht, die mit der nationalsozialistischen Machtergreifung allerdings wieder zunichte gemacht wurden; die Mitbestimmung fiel dem Führer-Gefolgschaft-Modell zum Opfer (vgl. Müller-Jentsch 1986, S. 219).

1946 erließen die Besatzungsmächte das Kontrollratsgesetz Nr. 22 (Betriebsrätegesetz), das die Einrichtung demokratisch gewählter Betriebsräte wieder ermöglichte. Dabei bleibt anzumerken, daß das Gesetz sehr unverbindlich war und konkrete Bestimmungen - etwa zum Wahlverfahren oder zur Funktion des Betriebsrates - fehlten (vgl. Adamy/Steffen 1985, S. 138 f).

Nach 1945 wurden die Forderungen nach einer Demokratisierung der Wirtschaft - mit unterschiedlicher inhaltlicher Akzentuierung - von verschiedenen politischen Positionen vorgetragen. So vertraten die Gewerkschaften, SPD, CDU und Vertreter der Kirchen Positionen, die sich mit volkswirtschaftlicher Planung, Kontrolle wirtschaftlicher Macht und Mitbestimmung der Arbeitnehmer befaßten. Dieser kurzfristige Konsens beruhte auf dem Erfahrungskonglomerat, das sich aus Wirtschaftskrise, Nationalsozialismus, Rüstungs- und Kriegspolitik zusammensetzte; weiterhin war die Situation für wirtschaftsdemokratische Forderungen günstig, da einflußreiche Wirtschaftsführer im Gefängnis waren und das - unter Hitler einflußreiche - Unternehmertum derzeit geschwächt war. Auch in der Bevölkerung war das Klima für eine neue Organisation der Wirtschaft günstig; in einigen Volksabstimmungen auf Länderebene stimmte eine große Mehrheit der Bevölkerung sogar für eine Sozialisierung der wichtigsten Wirtschaftsbereiche (vgl. Adamy/Steffen 1985, S. 189).

²³ Hier liegt ein wesentlicher Unterschied zu heutigen Regelungen der Betriebsverfassung. Nach dem BetrVG ist der Betriebsrat formal eine vollkommen gewerkschaftsunabhängige Vertretung der Gesamtbelegschaft.

Der Erfolg blieb dennoch aus, zum einen wurden von den Besatzungsmächten im Westen Deutschlands frühzeitig die Weichen in eine andere Richtung gestellt, zum anderen waren die politische Apathie und das Mißtrauen zu groß, um den Einzelnen für politische Aktionen zu mobilisieren. Außerdem wurden die Forderungen langsam aber sicher durch den Aufbau des sozialistischen Staatssystems in der DDR diskreditiert und - wohl noch wichtiger - ließ das Wirtschaftswunder der 50er Jahre die Diskussion um eine Demokratisierung der Wirtschaft obsolet erscheinen; schließlich war die Regierung Adenauer - trotz verschiedener Lippenbekenntnisse - nicht bereit, einen solchen Wirtschaftskurs wirklich zu unterstützen (vgl. Vilmar 1977, S. 9-40).

Kennzeichnend für die Diskussion nach 1945 ist die nun auftretende Trennung der Konzepte „Wirtschaftsdemokratie“ und „Mitbestimmung“. Unter Mitbestimmung wurde nur noch der betriebliche oder unternehmensweite Bereich verstanden, wohingegen der Begriff „Wirtschaftsdemokratie“ zusehends aus dem öffentlichen Diskurs verschwand und sich auf überbetriebliche, gesamtwirtschaftliche Bereiche bezog.²⁴

Auf Unternehmensebene bildete sich mit der Montanmitbestimmung eine umfassende Mitbestimmungsmöglichkeit auf Unternehmensebene heraus, die aber auf einen einzigen Wirtschaftsbereich begrenzt blieb. Die Ausnahmestellung des - im Zweiten Weltkrieg für die Rüstung verantwortlichen - Montanbereiches ist einfach damit zu erklären, daß der öffentliche Druck auf die Montanindustrie besonders groß war, ihr Ansehen sehr gering und ihm von Seite der Alliierten die Gefahr einer Unternehmensentflechtung drohte.²⁵ 1947 stimmten darum die Unternehmen der Stahlindustrie und des Bergbaus einem von der britischen Besatzungsmacht vorgelegten Modell der Mitbestimmung zu. 1951 wurde die Montan-Mitbestimmung bundesgesetzlich abgesegnet, die Regelung galt für Kapitalgesellschaften des Bergbaus sowie der eisen- und stahlerzeugenden Industrie. In diesen Unternehmen besteht *paritätische* oder *qualifizierte* Mitbestimmung, d.h. im Aufsichtsrat sind Anteilseigner

24 Dabei werden unter den Begriffen „Wirtschaftsdemokratie“ und „Demokratisierung der Wirtschaft“ unterschiedlichste Formen und Strategien verstanden, vgl. Siegelkow 1978, S. 118 ff.

25 Wäre eine Entflechtung durchgeführt worden, hätte der Aufsichtsrat eines solchen Unternehmens folgende Zusammensetzung gehabt: Zur Hälfte Arbeitnehmervertreter, die andere Hälfte wurde unter Treuhandgesellschaft und öffentlicher Hand aufgeteilt (vgl. Adamy/ Steffen 1985, S. 189). Die Besatzungsmächte zogen zwar eine Entflechtung in Erwägung, aber keine Sozialisierung der Produktionsmittel (vgl. Müller-Jentsch 1986, S. 219).

und Arbeitnehmer durch die gleiche Zahl Vertreter repräsentiert; im Konfliktfall schaltet sich ein neutrales Mitglied ein. 1952 schließlich wurde das Betriebsverfassungsgesetz erlassen, es stellte die erste bundeseinheitliche gesetzliche Regelung der Arbeitnehmerinteressen auf Betriebsebene dar und setzte die bis dahin geltenden Ländergesetze außer Kraft (Hüper 1987, S. 322). Allerdings schlug bei der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes der Versuch der Ausdehnung der Montanregelungen auf andere Wirtschaftsbereiche fehl. Im weiteren Verlauf bröckelte auch die Montanmitbestimmung, denn der Umsatz der Montankonzerne ging in einem Maße zurück, das dazu führte, daß die Unternehmen aus dem Geltungsbereich der Montanmitbestimmung herausfielen. 1956 wurde darum das Mitbestimmungsergänzungsgesetz verabschiedet, das die Mitbestimmung im Montanbereich stützen sollte. Nichtsdestotrotz verlor die Mitbestimmung im Montanbereich an Bedeutung, da zum einen die Zahl der Betriebe, die in ihren Regelungsbereich fallen abnimmt, zum anderen, weil neue Regelungen, die zur Stützung der Montanmitbestimmung eingeführt werden, inhaltlich hinter bestehende Regelungen zurückfallen.

1976 wurde durch das Mitbestimmungsgesetz die *formale Parität* im Aufsichtsrat auf weitere Unternehmen ausgedehnt. Der Unterschied zur paritätischen Mitbestimmung im Montanbereich liegt darin, daß hier den leitenden Angestellten im Aufsichtsrat eine eigene Vertretung auf der Arbeitnehmer-Bank garantiert wird, obwohl sie in erster Linie unternehmerischer Interessen wahrnehmen: Ihre Tätigkeiten entsprechen eher denen von Kapitaleignern als denen von Arbeitnehmern (vgl. Kreuder/ Weyand 1991, Stichwort „Leitender Angestellter“ sowie § 5 BetrVG). Außerdem entscheidet hier im Konfliktfall kein neutrales Mitglied, denn der von der Kapitaleseite gestellte Aufsichtsratsvorsitzende hat in einer solchen Situation doppeltes Stimmrecht. Weitere Benachteiligungen der Arbeitnehmerseite bestehen in der Bestellung des Arbeitsdirektors. Auch das 1972 novellierte Betriebsverfassungsgesetz gewährt keine paritätische Mitbestimmung, allerdings war es nach dieser Veränderung in einer größeren Zahl von Betrieben möglich Betriebsräte zu bilden.

Als Fazit kann gelten, daß durch die 1952 im BetrVG erfolgte Festschreibung einer Drittel-“Parität“ der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat das Ende der Chancen auf eine paritätische Mitbestimmung in allen Wirtschaftsbereichen eingeläutet wurde:²⁶

²⁶ Dieser Bereich soll nur im Rahmen des Kapitels „Mitbestimmung“ kurz dargestellt werden, da er über das Thema „Betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher“ hinausgeht. Zu den gesetzlichen Regelungen vgl. Adamy/ Steffen 1995, S. 185- 214.

„Mit der Verabschiedung des BetrVG '52 waren nicht nur die Neuordnungsvorstellungen - vor allem gesamtgesellschaftliche Planung sowie Sozialisierung - ad acta gelegt, auch die Mitbestimmung auf Unternehmensebene als dritte zentrale gewerkschaftliche Forderung im Nachkriegsdeutschland war auf faktische Bedeutungslosigkeit reduziert worden.“ (Adamy/ Steffen 1985, S. 200). Die beiden anderen zentralen Forderungen, die ebenfalls zur Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft dienen sollten (Vergesellschaftung von Schlüsselindustrien und volkswirtschaftliche Rahmenplanung), wurden der Durchsetzung der Montanmitbestimmung geopfert; die Mitbestimmung wurde von den Gewerkschaften im weiteren als Werkzeug zur Demokratisierung der Wirtschaft angesehen (vgl. Kißler 1992, S. 30 f).

Darüber hinaus läßt sich festhalten, daß die Mitbestimmung in Deutschland geprägt ist von der Neuordnung der Wirtschaft und Gesellschaft nach dem zweiten Weltkrieg; das Ergebnis ist nach Kißlers Meinung „ein Torso: das Wirtschaftssystem und der Arbeitsplatz bleiben von der Mitbestimmung frei.“ (1992, S. 54) - Mitbestimmungsrechte existieren nur auf Betriebs- und Unternehmensebene.

Was die Forderungen nach Demokratisierung der Wirtschaft betrifft, so bleibt festzustellen, daß diese heute einen anderen Zuschnitt haben als in der Zeit vor 1933.

Neue Modelle der Wirtschaftsdemokratie beinhalten z.T. verstärkt marktwirtschaftliche Komponenten; im Mittelpunkt stehen dann Humanisierung der Arbeit, rationale, bedürfnis- und umweltgerechte Steuerung der Wirtschaft sowie - nach wie vor - gesamtgesellschaftliche Demokratisierung (Hartfiel/ Hillmann 1982, Stichwort „Wirtschaftsdemokratie“).

Eine so konzipierte Wirtschaftsdemokratie kann als „primär gemeinwohl- statt profitorientierte Gestaltung der Wirtschaft“ (Vilmar 1993a, S. 792) verstanden werden, sie beinhaltet ein Transformationskonzept des demokratischen Sozialismus. Die Transformation soll nicht durch revolutionäre Eingriffe verwirklicht werden, sondern durch einen Prozeß begrenzter, differenzierter Umgestaltungen nach dem Prinzip der gemischten Wirtschaft:

- Erhaltung/ Wiederherstellung funktionsfähiger marktwirtschaftlicher Strukturen
- gemeinwohlorientierte Steuerung von marktwirtschaftlichen Systemelementen durch:

1. Kontrolle wirtschaftlicher Macht (möglicherweise einschließlich der Vergesellschaftung von marktbeherrschenden Unternehmen)
2. Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten auf allen Ebenen der Wirtschaft
3. volkswirtschaftliche Rahmenplanung (u.U. mit direkter oder indirekter Investitionslenkung und planvoller Arbeitsmarktpolitik)

Das Ausmaß der vorzunehmenden Eingriffe, die realpolitische Durchsetzbarkeit sowie die Mischung von Markt- und Gemeinwirtschaft stellen die problematischen Aspekte des Konzeptes dar. Auch dieses Modell beruht auf der Annahme, eine unkontrollierte Verfügungsmacht über Produktionsmittel verhindere eine Demokratisierung der Wirtschaft und Gesellschaft. Unternehmerische Freiheit und staatliche Rahmenplanung erscheinen dabei als kompatible Ordnungselemente.

Als Vorgehen wird eine Vergesellschaftung, allerdings keine Verstaatlichung erwogen. Die Vergesellschaftung schließt die Beteiligung aller Betroffenen an der Kontrolle und Leitung der Unternehmen ein, damit sind vor allem auch Belegschaften/gewerkschaftliche Vertreter, staatliche Instanzen sowie möglicherweise Verbrauchervertreter gemeint.²⁷ In letzter Konsequenz bedeutet dies „einen neuen betriebswirtschaftlichen Erfolgsmaßstab zu entwickeln, der den Gesichtspunkt der betrieblichen Rentabilität mit dem des sozialen Nutzens und der Umweltverträglichkeit verbindet.“ (Vilmar 1993a, S. 793).²⁸

Wichtige Dimensionen der Demokratisierung der Wirtschaft sind selbstverständlich auch die Mitbestimmung von Arbeitnehmern und Gewerkschaften sowie die Demokratisierung und Neuordnung der Unternehmensverfassung (vgl. Vilmar 1993a, S. 792-794).

Heute finden sich institutionelle Elemente des Konzepts Wirtschaftsdemokratie „als Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen im Rahmen der Betriebsverfassung und Mitbestimmung sowie darüber hinaus in den Beschluß- und Verwaltungsgremien der Arbeitsförderung und Sozialversicherung.“ (Kreuder/ Weyand 1991, Stichwort „Wirtschaftsdemokratie“).

Gemessen an der Zielsetzung der Demokratisierungsforderungen - vor allem an der anvisierten Beteiligung der Beschäftigten bei allen sie betreffenden Entscheidungen auf allen Entscheidungsebenen - handelt es sich um eine bescheidene Ausbeute. Dennoch

²⁷ Damit ist ein Bezug zur Mündigkeit der Konsumenten gegeben, die Vilmar schon 1973 forderte, vgl. die Fußnote S.18

²⁸ Die Vergesellschaftung ist dabei die dominante aber nicht einzig diskutierte Form der demokratischen Kontrolle.

besteht zwischen den um 1920 formulierten und heutigen Forderungen Kontinuität: Die Forderungen der Gewerkschaften für die Etablierung von Wirtschafts- und Sozialräten hatten ihre historischen Vorgänger in den paritätisch besetzten Räten für Kohle und Kali. In der aktuellen Diskussion steht eine breitere Bürgerbeteiligung im Vordergrund: Neben Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sollen Verbraucher- und Umweltschutzorganisationen in die Räte eingebunden werden; diese sollen Parlamente, Regierungen und Verwaltung bei der Lösung sozialer, ökonomischer und ökologischer Probleme beraten (Kreuder/ Weyand 1991, Stichwort „Wirtschaftsdemokratie“).

Es bleibt dennoch zu beachten, daß Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie nicht mehr in dem unauflösbaren Zusammenhang stehen, der frühere Diskussionen kennzeichnete. Die Verbindung von innerbetrieblicher und überbetrieblich-gesamtgesellschaftlicher Demokratisierung wurde abgelöst von einer semantischen Zuordnung von innerbetrieblicher Partizipation zu „Mitbestimmung“ und überbetrieblicher Partizipation zu „Demokratisierung“ oder „Wirtschaftsdemokratie“. Im Zuge dieser neuen Begriffsdefinition ging aber die Deutlichkeit, mit der in den 20er Jahren eine umfassende Demokratisierung quer durch alle Bereiche gefordert wurde, verloren, da nun die verschiedenen Teilbereiche als separate Felder erschienen und so das Gesamtziel einer umfassenden Demokratisierung tendenziell außer Sichtweite geriet. Außerdem verlor die Verbindung der Konzepte der Wirtschaftsdemokratie und der politischen Demokratie an Deutlichkeit.

Verfechter einer umfassenden Demokratisierung formulieren diesen Sachverhalt wie folgt: „Es wird versucht, eine Denkart zu lancieren, die zwischen politischer und wirtschaftlicher (..) Demokratie unterscheidet. (...) Aber die Wirtschaftsdemokratie spielt auch eine wichtige, sogar entscheidende Rolle bei der Entwicklung der politischen Demokratie, die nur dann hoffen kann, zur Reife zu gelangen, wenn sie von Formen des demokratischen Lebens, die von der gesellschaftlichen Basis getragen werden, unterstützt wird“ (Kester 1997, S. 32).

Generell läßt sich sagen, daß heutige Forderungen und Formen betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung den Konzepten der Wirtschaftsdemokratie aus den 20er Jahren entspringen. Die Aktualität ist vor allem auch ungebrochen, weil von den Forderungen wenige erfüllt, aber viele umformuliert wurden.

4.1.4 Mitbestimmung

Das Motto der Mitbestimmung Jugendlicher verlangt zunächst nach einer Beschreibung des Begriffs „Mitbestimmung“.

Mitbestimmung bezeichnet die Beteiligung von bisher davon ausgeschlossenen Gruppen an Entscheidungsprozessen und -gremien, d.h. an Herrschaft in zentralen Bereichen des sozialen und politischen Lebens. Mitbestimmung wird als Möglichkeit der Demokratisierung angesehen, indem sie Herrschaft reduziert und die Durchsetzung unbefriedigter Interessen ermöglicht (vgl. Hartfiel/ Hillman 1982, Stichwort „Mitbestimmung“).

Nach Vilmar liegt Mitbestimmung nur dann vor, wenn „Eingriffsrechte in Entscheidungsprozesse im Sinne eines Chancen- und Machtgleichgewichtes von Kontrahenten garantiert sind.“ (1993b, S. 394). Darin liegt der Unterschied von Mitbestimmung und Partizipation begründet - Mitbestimmung läßt sich in einer Skala von Partizipationsrechten einordnen: Anhörungsrecht, Mitberatungsrecht, Mitwirkungsrecht, Mitbestimmungsrecht, Selbstbestimmungsrecht.

Als Mitbestimmungsebenen und Entscheidungsbereiche im Bereich der Arbeitsbeziehungen unterscheidet Vilmar (1993b, S. 395):

1. Ebenen:

Arbeitsplatz (durch die Beschäftigten selbst)

Betrieb (z.B. durch den Betriebsrat)

Unternehmensleitung (z.B. durch den Aufsichtsrat)

Gesamtwirtschaft (z.B. Wirtschafts- und Sozialräte, Bürgerforen, etc.)

2. Bereiche:

Systementscheidungen (betrifft Existenz/ Zielsetzung von Unternehmen, Branchen oder der Wirtschaft)

Produktionsentscheidungen

personelle Entscheidungen

Einkommensentscheidungen

Verfahrensentscheidungen

sozialintegrative Entscheidungen

Angewandt auf die Mitbestimmung in Deutschland ergibt sich folgendes Bild (vgl. Vilmar 1993b, S. 395):

1. Arbeitsplatz: es bestehen nur geringe Mitwirkungs- und

Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite. Es fehlt eine Konzeption direkter Mitwirkung oder Mitbestimmung der Arbeitsgruppen in Verfahrensentscheidungen oder personellen Entscheidungen ihres Arbeitsbereiches.

2. Betrieb/ Unternehmen: nach § 87 BetrVG bestehen Mitbestimmungsmöglichkeiten in einigen sozialen Entscheidungen und Einkommensentscheidungen, in wenigen arbeitsorganisatorischen Verfahrensentscheidungen sowie nach § 94-104 ff. BetrVG in einigen personellen Entscheidungen. Die Chancen zur Mitwirkung sind insbesondere in wesentlichen arbeitsorganisatorischen und Systementscheidungen gering. Bei Produktionsentscheidungen bestehen keine Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsmöglichkeiten.
3. Großunternehmen: nur in der Montanindustrie besteht Mitbestimmung bei Systementscheidungen durch paritätisch besetzte Aufsichtsräte sowie bedingte Mitbestimmung in personellen oder sozialen Entscheidungen durch den Arbeitsdirektor. In allen anderen Großunternehmen findet sich durch fehlende Machtparität auch nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 keine Mitbestimmung bei Systementscheidungen.
4. Organe der Volkswirtschaft: Keine Form von Mitbestimmung oder Mitwirkung. Diskutiert wird eine paritätische Besetzung von Wirtschaftskammern und über Landes- bzw. Bundeswirtschafts- und Sozialräte.

Das Prinzip der Mitbestimmung ist innerhalb der Wirtschaft in vitalen Entscheidungsbereichen auf keiner Ebene umfassend verwirklicht. Allenfalls auf Betriebs- und Unternehmensebene finden sich einige Regelungen, die jedoch wenig Einflußchancen bieten. In den anderen Bereichen fehlen juristische Bestimmungen zur Mitbestimmung gänzlich.

Der Begriff Mitbestimmung findet vor allem Anwendung im Kontext der Arbeitsbeziehungen, diese Festlegung resultiert zum einen aus der historischen Entwicklung, zum anderen ist der Begriff durch den juristischen Jargon geprägt. Mitbestimmung ist dann der „Oberbegriff für ein System gesetzlicher Regelungen, welches die Art und das Ausmaß der Beteiligung von *Arbeitnehmern* an Entscheidungsprozessen in Betrieben und Unternehmen und die Zusammensetzung der Gremien, in denen Entscheidungen getroffen werden, festgelegt.“ (Lankenau 1992b, S. 202; kursiv wie im Original). Andere Formen der Beteiligung an Entscheidungsprozessen werden eher unter dem Begriff der Partizipation summiert.

Dieses Modell der Mitbestimmung ist - wie gesagt - auf den innerbetrieblichen Bereich

beschränkt. Als Folge der Mitbestimmungsgesetze wurde der traditionelle Gegensatz von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgeweicht: Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter haben durch Mitbestimmung zustande gekommene Beschlüsse mitzuverantworten - ohne das bestehende System der Über- und Unterordnung anzutasten. Dadurch sind sie „integriert in das bürokratisch-hierarchische Herrschaftssystem“ (Lankenau 1992b, S. 203). Diese Integration in das herrschende System industrieller Beziehungen ist Merkmal des Neo-Korporatismus.²⁹ Neo-Korporatismus kann verstanden werden als „System der gesellschaftlichen und industriellen Beziehungen, in dem die sozialen Akteure freiwillig ihre Konflikte zugunsten stabiler Kooperationsbeziehungen stillstellen und in Anerkennung übergeordneter wirtschafts- und sozialpolitischer Interessen Lohn- und Arbeitsbedingungen aushandeln.“³⁰ (Kißler 1992, S. 34). Mitbestimmung ist dabei nur eine Form neo-korporatistischer Einrichtungen, andere Formen finden sich etwa bei der Beteiligung von Gewerkschaften in öffentlichen Gremien.

Somit löste sich das Legitimationsproblem betrieblicher Herrschaft ohne dabei die bürokratisch-hierarchischen Strukturen anzutasten. Aufgrund diesen Sachverhaltes wurde Kritik formuliert, die die Erweiterung der Mitbestimmung zu einer basisdemokratischen Mitbestimmung - in Ergänzung zum bestehenden repräsentativen Modell - fordert (vgl. Lankenau 1992b, S. 202-204).

Auf Unternehmensebene wird Mitbestimmung durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ausgeübt, auf Betriebsebene durch Betriebsräte. Die Unterscheidung zwischen Betrieb und Unternehmen stellt sich wie folgt dar (vgl. Kittner 1997, S. 45):

Der Betrieb ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber mit Hilfe von technischen oder organisatorischen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.

Das Unternehmen ist die organisatorische Einheit, mit der der Unternehmer seine wirtschaftlichen oder ideellen Zwecke verfolgt. Der Betrieb wird vom Unternehmen gelenkt.

29 Der Verweis auf den Neo-Korporatismus bezieht sich stärker auf die Mitbestimmung auf Unternehmensebene.

30 Davon abzugrenzen ist der traditionelle Korporatismusbegriff. Dieser bezieht sich auf ältere und vorbürgerliche Staatsorganisationen, im speziellen auf den Ständestaat. In diesem war öffentliche Gewalt auf gesellschaftliche Teilorganisationen - Kooperationen - übertragen (vgl. Czada 1993, S. 322).

Diese begriffliche Trennung bedingt auch den Ausschluß des Betriebsrates von der Unternehmensmitbestimmung, z.B. ist der Betriebsrat von wirtschaftlichen Entscheidungen ausgeschlossen.³¹

Die betriebliche Mitbestimmung in der privaten Wirtschaft wird vom BetrVG geregelt, das die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der privaten Wirtschaft festlegt. Wichtigstes Organ der betrieblichen Mitbestimmung ist der Betriebsrat. Die betriebliche Mitbestimmung der im öffentlichen Dienst Beschäftigten ist im Bundespersonalvertretungsgesetz und in den Personalvertretungsgesetzen der Länder geregelt; wichtigstes Organ der Mitbestimmung ist hier der Personalrat.³²

Die Mitbestimmung auf Unternehmensebene wird durch verschiedene Gesetz geregelt (Montanmitbestimmungsgesetz, BetrVG, Montanmitbestimmungs-Ergänzungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz). Wichtigstes Merkmal ist dabei die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften. Man unterscheidet dabei zwischen einfacher Mitbestimmung (die Kapitaleseite verfügt über eine Mehrheit) und paritätischer Mitbestimmung (die Arbeitnehmerseite stellt 50% der Aufsichtsräte) (vgl. Schubert/ Klein 1997, Artikel „Mitbestimmung“).³³

Was die Wahrnehmung der Mitbestimmung angeht, so scheint sie ein abstraktes Phänomen zu sein, über das oftmals das Wissen fehlt. Dies scheint vor allem für die Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu gelten.³⁴

Die mangelnden Kenntnisse beruhen offensichtlich auf einem geringen Informationsgrad sowie einem Einstellungs- und Interessensproblem (vgl. Kißler 1992, S. 117 ff.).

Aus den Forschungsergebnissen in diesem Bereich schließt Kißler: „Mitbestimmungswissen (...) ist pragmatisches Wissen. Es wird deshalb für Mitbestimmungsforscher so lange kaum nachweisbar sein, wie es für die 'Erforschten' keine eigene Mitbestimmungspraxis gibt.“ (1992, S. 89).

31 Eigentlich müßte ergänzend die „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ als dritter Bereich neben betrieblicher Mitbestimmung und Mitbestimmung auf Unternehmensebene genannt werden. Diese findet aber in der öffentlichen Diskussion so gut wie keine Beachtung, obwohl vor allem in den 60er Jahren große Hoffnungen auf die demokratisierende Wirkung einer „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ gesetzt wurden (vgl. Bitsch 1993, S. 34). Ansonsten findet „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ nur im Rahmen der Kritik an den bestehenden Formen der Mitbestimmung Erwähnung; der Zusammenhang wird kurz in Kapitel 5 dargestellt .

32 Das Personalvertretungsgesetz fällt aber aus dem Rahmen der „Betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher“ und ist nicht Thema dieser Arbeit.

33 Entsteht bei paritätischer Mitbestimmung eine Patt-Situation, hat der - mit 2/3 Mehrheit zu wählende - Aufsichtsratsvorsitzende zwei Stimmen.

34 Zu Details s. Kißler 1992, S. 116-150.

Bevor der Kernbereich der betrieblichen Mitbestimmung (das BetrVG) dargestellt wird, soll darauf hingewiesen werden, daß diese „sich nicht allein auf kodifizierte Regelungen wie das Betriebsverfassungsgesetz reduzieren [läßt]. Diese selbst sind legalistischer Ausdruck von politischen Normen und ordnungspolitischen Konzeptionen, die dem Betrieb als technisch-organisatorischer Produktionseinheit spezifische Funktionen innerhalb einer politisch bestimmten Wirtschaftsordnung zuweisen. Sie bilden ebenso, wie gesellschaftlich internalisierte Wertsysteme und soziostrukturelle Faktoren, technologischer Entwicklungsstand und ihm adäquate Ordnungsfaktoren sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des gesamten ökonomischen Systems Restriktionen, die den Spielraum betrieblicher Mitbestimmung in starkem Maß determinieren.“ (Erhardt 1978, S. 155 f).

4.2 Betriebsverfassung und Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher ist Teil der Betriebsverfassung und im BetrVG juristisch fixiert. Folglich soll zunächst die Betriebsverfassung vorgestellt werden. Anschliessend (Kap. 4.2.1) wird die Bedeutung und Stellung des Betriebsrates erklärt. Dieser ist von Bedeutung, da auch er ein Vertretungsorgan der Jugendlichen ist und zudem die JAV (als eigentliche Vertretung der Jugendlichen) erst über ihre Beziehung zum Betriebsrat definiert werden kann. In Kapitel 4.2.2 schließlich werden Stellung, Rechte und Bedeutung der JAV dargestellt.

„Betriebsverfassung“ bezeichnet die Gesamtheit der Regeln, die die Rechte von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und deren Organe (Betriebsrat, JAV, Betriebsversammlung, Betriebsausschuß, etc.) im Betrieb in bezug auf das Betriebsgeschehen ordnen. Die Betriebsverfassung gründet sich im wesentlichen auf drei Elemente:

1. Gesetz (v.a. BetrVG)
2. Tarifvertrag
3. Betriebsvereinbarung

Ziel der Betriebsverfassung ist der Schutz der Rechte der Arbeitnehmer und der Teilhabe der Arbeitnehmer am Betriebsgeschehen (vgl. Köbler 1995, Stichwort „Betriebsverfassung“).

Unter dem Begriff der Betriebsverfassung kann man also die Ordnung kollektiver Beziehungen, die zwischen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber in einem Betrieb bestehen, fassen. In Deutschland existiert nicht nur eine Interessensvertretung durch Gewerkschaften, sondern eine duale Interessensvertretung: Neben den Gewerkschaften erfolgt eine Interessensvertretung durch Betriebsräte, die kollektive Mitwirkungsrechte im Betrieb wahrnehmen. Dagegen ist die Vertretung durch die Gewerkschaften öffentlich und bezieht sich vornehmlich auf die Tarifpolitik. Der Betriebsrat ist nach dem BetrVG ein eigenständiges Vertretungsorgan der Gesamtbelegschaft, während die Gewerkschaften auf die Vertretung von Mitgliederinteressen beschränkt sind. In aller Regel sind jedoch die Betriebsratsmitglieder zugleich Gewerkschaftsmitglieder, oftmals gelangen in der Belegschaft angesehene Gewerkschaftsmitglieder über Gewerkschaftslisten in den Betriebsrat.

Die Betriebsräte werden auch im Arbeitsalltag von den Beschäftigten oft mit der Gewerkschaft gleichgesetzt: „Das symbiotische Verhältnis zwischen Betriebsrat und

Gewerkschaft erscheint den Arbeitnehmern als Einheit.“ (Müller-Jentsch 1986, S. 228). Dieses Verhältnis stellt sich wie folgt dar: Die Gewerkschaften vermitteln den Betriebsräten (und den JAVlern) Sachwissen - im Gegenzug tragen die Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen³⁵ zur Sicherung der Organisation der Gewerkschaft bei, da in den Betrieben Gewerkschaftsmitglieder geworben werden (vgl. Müller-Jentsch 1986, S. 228). Eine solche Kooperation mit den Gewerkschaften scheint für eine effektive Interessensvertretung eminent wichtig.

Die eigentliche gewerkschaftliche Interessensvertretung im Betrieb ist der Vertrauensleutkörper, der von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt wird und formal unabhängig vom Betriebsrat existiert. Die Vertrauensleute können - anders als die Betriebsratsmitglieder - am Arbeitsplatz gewerkschaftspolitisch aktiv werden, da sie nicht dem BetrVG verpflichtet sind.³⁶ Andererseits verfügen die Vertrauensleute nicht über den Sonderstatus, den das BetrVG den Betriebsratsmitgliedern und JAVlern hinsichtlich Kündigung etc. garantiert (vgl. Adamy/ Steffen 1985, S. 167 f).

Vor allem die IG Metall versuchte angesichts der Trennung von Betriebsrat und Gewerkschaft ein System von Vertrauensleuten in größeren Betrieben aufzubauen. Heute verfügen die meisten der DGB-Gewerkschaften über Vertrauensleute; dennoch findet sich diese Einrichtung immer noch vor allem im Organisationsbereich der IG Metall. Die Aufgabe der Vertrauensleute scheint heute in der Unterstützung der Betriebsräte zu liegen, allerdings sollten die Vertrauensleute anfangs auch als gewerkschaftliches Gegengewicht zu den Betriebsräten fungieren. Bei zahlreichen Gewerkschaften scheint es mittlerweile üblich zu sein, die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte zu Mitgliedern der gewerkschaftlichen Vertrauensleutkörper im Betrieb zu erklären. So erscheint die juristische Trennung von Gewerkschaft und Betriebsrat oft obsolet: Das Betriebsratswesen fällt häufig mit der gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb zusammen - die formale Dualität löst sich dann in einer Einheit auf (vgl. Müller-Jentsch 1986, S. 228 ff. sowie Kotthoff 1979, S. 298-302). Dabei nimmt aber der Kontakt zwischen Gewerkschaft und Betriebsräten mit zunehmender Betriebsgröße ab (vgl. WSI-Projektgruppe 1998, S. 45).

Dennoch besteht - zumindest formal - auch eine historisch gewachsene Arbeitsteilung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft: „hier Mitbestimmung der betrieblichen

35 Vgl. hierzu auch Kühnlein 1987

36 Mitglieder der betrieblichen Mitbestimmungsorgane (Betriebsrat/ JAV) sind z.B. an die betriebliche Friedenspflicht gebunden.

Realität und dort Aushandeln von abstrakten Rahmenbedingungen.“ (Bitsch 1993, S. 33). Die Präsenz der Vertrauensleute ist nach Bitsch gering: „In vielen Betrieben sind VL nicht vorhanden, oder sie sind nur auf dem Papier gewählt (...). Die Etablierung der VL als zweite Säule der Mitbestimmung ist bis heute nur in wenigen Bereichen gelungen“ (Bitsch 1993, S. 40). So bezeichnet Kotthoff auch die Stellung der Vertrauensleute innerhalb der Gewerkschaft als schwach: „teilweise haben sie überhaupt keinen satzungsmäßigen Status, und wo sie einen solchen haben, wird er auf Hilfsfunktionen für den Betriebsrat herabgedrückt.“ (1979, S. 298 f).

Die Beziehung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist geprägt von einer rechtlichen Trennung, die jedoch die wechselseitige organisatorische und strategische Abhängigkeit und personelle Verquickung zulässt. Diese Verquickung zeugt allerdings nicht von einer Abhängigkeit des Betriebsrates von den Gewerkschaften, vielmehr sind die Betriebsräte in hohem Maße selbständig gegenüber den Gewerkschaften (vgl. Kotthoff 1979, S. 302).

Das BetrVG konzipiert den Betriebsrat autonom von Management, Belegschaft und Gewerkschaft; seine Beziehung zur Belegschaft entspricht einem repräsentativen Demokratiemodell.

Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes umfassen:

1. Bildung, Zusammensetzung, Aufgaben und Amtszeit des Betriebsrates
2. die Bildung von Sondervertretungen für bestimmte Arbeitnehmergruppierungen (z.B. die Jugend- und Auszubildendenvertretung JAV)
3. Bildung von Gesamt- und Konzernbetriebsräten
4. Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen
5. Abhaltung von Betriebsversammlungen

Zusätzlich kann man zum Oberbegriff der Betriebsverfassung auch die Regelungen über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat rechnen. Die Betriebsverfassung regelt Bereiche, die den gesellschaftspolitischen Modellen der Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie angehören; dabei soll sie den Arbeitnehmern eine organisierte Form der Mitbestimmung ermöglichen (vgl. Lösche 1993, S. 40 f).

Der Geltungsbereich des BetrVG ist jedoch eingegrenzt: So hat das BetrVG keine

Geltung für den öffentlichen Dienst, hier gilt in der Regel das Personalvertretungsgesetz³⁷ des Bundes und der Länder (vgl. Köbler 1995, Stichwort „Betriebsverfassungsgesetz“). Des weiteren gilt es nicht für Einrichtungen von Religionsgemeinschaften, sowie deren karitative und erzieherische Einrichtungen (§ 118 II BetrVG).

Auf diese Weise fallen zahlreiche Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich des BetrVG heraus. Des weiteren gelten die Bestimmungen des BetrVG nur dort, wo auch ein Betriebsrat existiert - Adamy/ Steffen nahmen an 1985 sogar an, „daß die Normen der Betriebsverfassung *faktisch* nur für gut die Hälfte aller abhängig Beschäftigten Geltung besitzen“ (S. 141; kursiv wie im Original); eine Zahl die Höland im Jahr 1994 ebenfalls für realistisch hält (S. 3). Allerdings existieren noch weitere Einschränkungen: Für Tendenzbetriebe³⁸ (§ 118 I BetrVG) gilt das BetrVG nur eingeschränkt; es darf nicht in die Tendenzverwirklichung eingegriffen werden. Weiterhin ist es bei manchen Paragraphen des BetrVG nicht möglich, sich auf diese zu berufen, wenn nicht eine Mindestzahl an Arbeitnehmern überschritten wird (z.B. §§ 99, 106 BetrVG).

Folglich existieren auch JAVen nicht in Betrieben in denen der § 118 II BetrVG Gültigkeit besitzt oder in denen es - aus welchen Gründen auch immer - keinen Betriebsrat gibt. Außerdem sind die Rechte im Geltungsbereich des § 118 I BetrVG eingeschränkt.

Die gesetzlichen Regelungen zur Betriebsverfassung finden sich im Betriebsverfassungsgesetz. Die Einrichtungen der betrieblichen Mitbestimmung sind demnach:

1. die Einigungsstelle
2. der Wirtschaftsausschuß
3. Betriebs- und Abteilungsversammlungen

37 Das Äquivalent zum Betriebsrat ist dabei der Personalrat (vgl. etwa § 11 SPersVG); weiterhin sehen die Personalvertretungsgesetze die Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor, z.B. §§ 57 ff. SPersVG bzw. §§ 57 ff., 64 BPersVG (vgl. auch Kreuder/ Weyand 1991, Stichwort „Jugend- und Auszubildendenvertretung“).

38 Mit dem Begriff „Tendenzunternehmen“ werden z.B. Buch- und Presseverlage, Parteien und politische Vereinigungen bezeichnet; also Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politischen, konfessionellen, wissenschaftlichen und ähnlichen Bestimmungen dienen. Die Regelungen des BetrVG haben in diesen Betrieben nur Geltung, wenn ihnen die Eigenart des Betriebs nicht entgegensteht (vgl. Köbler 1995, Stichwort „Tendenzbetrieb“).

4. der Betriebsrat

5. die Jugendvertretung

Da die Einrichtungen 1-3 für die Arbeit eigentlich nicht von Belang sind, sollen sie hier nur knapp dargestellt werden, bevor im Anschluß detailliert auf den Betriebsrat und die JAV eingegangen wird:

Die Einigungsstelle bietet in den Fällen, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, die Möglichkeit einer Konfliktregelung im Konfrontationsfall (vgl. § 76 BetrVG).

In Unternehmen mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist nach § 106 BetrVG ein Wirtschaftsausschuß zu gründen. Die Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses wird vom Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat bestimmt. Der Wirtschaftsausschuß dient der Beratung der Unternehmensleitung in wirtschaftlichen Fragen sowie die Berichterstattung über diese Beratung an den Betriebsrat. Dabei besitzt der Wirtschaftsausschuß keinerlei Mitbestimmungsrechte, seine Sitzungen haben eher die Form von „Diskussionsforen“ (Adamy/ Steffen 1985, S. 150). Unter den Vertretern der Arbeitnehmerseite muß mindestens ein Betriebsratsmitglied sein.

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen stellen betriebliche Foren dar, die die Möglichkeit der Diskussion zwischen Basis und Betriebsrat bieten. Eine gänzlich unbefangene Aussprache kann dadurch verhindert werden, daß der Arbeitgeber sein Recht wahrnimmt, an der Versammlung teilzunehmen. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, mindestens einmal im Jahr in der Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen des Betriebes und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes zu berichten. Bei diesen Versammlungen sind auch Jugendliche und Auszubildende teilnahmeberechtigt (§ 42 I Satz 2 i.V.m. § 6 BetrVG).

Gemäß der gesetzlichen Vorschriften soll in jedem Quartal eine Betriebsversammlung einberufen werden, allerdings wird diese vorgeschriebene Mindestzahl von Versammlungen sehr häufig nicht eingehalten und z.T. nur eine Versammlung pro Jahr abgehalten (vgl. Adamy/ Steffen 1985, S. 148-154).³⁹ Die Betriebsversammlungen zeichnen sich anscheinend zudem durch eine geringe aktive Beteiligung der Beschäftigten aus. Die aktive Beteiligung der Belegschaft wird zusätzlich durch die zahlenmäßige Größe der Versammlung behindert, nach Bitsch sind die Versammlungen

³⁹ Vor allem in kleinen Betrieben finden Betriebsversammlungen selten statt (vgl. Hilbert/ Sperling 1993, S. 182 f).

sogar in mittleren Unternehmen so groß, daß sich als Redner ungeschulte Beschäftigte kaum zu Wort melden (1993, S. 65). Weiterhin sind die Betriebsversammlungen in der Regel einseitige Informationsveranstaltungen des Betriebsrats, die oft die Form von Rechenschaftsberichten haben, und vorweg nicht auf aktive Beteiligung der Belegschaft ausgerichtet. Meist macht schon die Sitzordnung - Betriebsrat und Geschäftsführung auf dem Podium - die Belegschaft zum Publikum und baut eine Distanz auf, die an schulische Hierarchie erinnert. Die Möglichkeit der Belegschaft Initiative zu ergreifen besteht oft nur formell und wird u.a. dadurch zusätzlich minimiert, daß die Versammlungen häufig im Anschluß an den Arbeitstag stattfinden, so daß den Beschäftigten die zur aktiven Teilnahme nötige Motivation und Aufmerksamkeit fehlt - dies gilt für die Jugendlichen und Auszubildenden in besonderem Maße, da ihre Versammlung in der Regel am gleichen Tag wie die Betriebsversammlung stattfindet (vgl. § 71 BetrVG). Aber auch die Informationsvermittlung wird oftmals unzureichend erfüllt, da die sprachliche Form den Beschäftigten unverständlich ist und Nachfragemöglichkeiten nur sehr begrenzt genutzt werden (vgl. Bitsch 1993, 64 ff.). Den Betriebsversammlungen fehlen so anscheinend vor allem dialogische Elemente.⁴⁰ Diese Befunde - die nicht zwangsläufig auf Versammlungen zutreffen - zur Betriebsversammlung können insofern prinzipiell auch auf die Jugend- und Auszubildendenversammlung übertragen werden, da das gleiche Modell zugrundeliegt. In einer Studie des WSI wurde ermittelt, daß sich die Teilnahmequote der Belegschaft an Betriebsversammlungen in 2/3 der untersuchten Betriebe auf mehr als 50% belief, wobei die Quote aber mit zunehmender Betriebsgröße sinkt (vgl. WSI-Projektgruppe 1998, S. 41).

⁴⁰ Dabei läßt das BetrVG auch andere Formen und Abläufe der Betriebsversammlungen zu (vgl. Bitsch 1993, S. 66); so berichtete eine JAVlerin „mit der ich den Leitfaden testete, daß ihre JAV - aus erwähnten Gründen - auf Jugendversammlungen verzichtet. Diese JAV führte mehrmals jährlich Azubi-Partys durch, denen eine einstündige Unterhaltung über betriebliche Themen vorangestellt war.

4.2.1 Der Betriebsrat

Das BetrVG regelt die Bildung von Betriebsräten in Betrieben der Privatwirtschaft. Formal stellt der Betriebsrat die gesetzliche Repräsentation der Arbeitnehmer dar und vertritt die betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechte.⁴¹ Die unmittelbare Beteiligung des Arbeitnehmers beschränkt sich aber auf die Wahl des Betriebsrates, die Teilnahme an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen und auf verschiedene Einzelrechte⁴² (Einsichtnahme in die Personalakte oder Beschwerderechte). Die Größe des Betriebsrates variiert mit der Größe des Betriebes.⁴³ In Großbetrieben bestehen darüber hinaus verschiedene Ausschüsse, die selbständig Aufgaben in verschiedenen Bereichen, z.B. personelle Mitbestimmung ausfüllen (vgl. Adamy/ Steffen 1985, S. 143-147).

Nach § 1 BetrVG werden in Betrieben mit mindestens 5 wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sein müssen, Betriebsräte gewählt. Wählbar sind dabei alle wahlberechtigten Arbeitnehmer, die 6 Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte für den Betrieb gearbeitet haben (§ 8 I Satz 1 BetrVG). Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 BetrVG), auch Auszubildende, die diese Anforderung erfüllen (§ 6 BetrVG). Genauso besitzen Ausländer, die diese Anforderungen erfüllen, das passive und aktive Wahlrecht. Ein Zwang zur Wahl eines Betriebsrates besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 1 BetrVG allerdings nicht. Ob in einem solchen Betrieb auch ein Betriebsrat gewählt wird, hängt von der Initiative der Arbeitnehmer oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ab. Die im Betrieb vertretenen Gruppen von Arbeitern und Angestellten müssen im Betriebsrat proportional vertreten sein. Das heißt, daß bei der Zusammensetzung des Betriebsrates Angestellte und Arbeiter nach ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein sollen; außerdem soll die Zusammensetzung des Betriebsrates nach § 15 BetrVG Arbeitnehmer aus allen Betriebsabteilungen, Nebenbetrieben und Beschäftigungsarten sowie die Geschlechter berücksichtigen (wobei aber keine Zwangsklausel besteht). Frauen, Unqualifizierte und Ausländer sind in der Realität jedoch unterrepräsentiert, Jugendliche werden von diesem Grundsatz per se ausgeschlossen (vgl. Schwarzer 1996, S. 199 und 212 ff. sowie

41 Informations-, Beratungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

42 Diese Einzelrechte bergen die Gefahr nach Kißler die Gefahr einer „Atomisierung der Belegschaft“ in sich (1980, S. 135f), denn es fehlen im BetrVG die Möglichkeiten einer kollektiven Strategie der Mitbestimmung.

43 Allerdings besteht keiner linearer Zusammenhang: je größer der Betrieb wird desto größer wird die je Betriebsratsmitglied zu betreuende Zahl an Beschäftigten.

Müller-Jentsch 1986, S. 229). Rudolph/ Wassermann stellen in ihrer Untersuchung zur Betriebsratswahl 1998 fest: „Die Betriebsratsgremien sind trotz Strukturwandel in den Belegschaften im allgemeinen immer noch gewissermaßen **'männlich-proletarisch'** strukturiert. Nach wie vor dominieren die Gruppen der Männer und der Arbeiter.“ (1998, S. 19; fett wie im Original). Dies gilt vor allem für die Position des Betriebsratsvorsitzenden und des Stellvertreters (vgl. Rudolph/ Wassermann 1998, S. 26 f). Dennoch scheint sich zumindest das Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten auszugleichen (vgl. Rudolph/ Wassermann 1998, S. 19 und 26).

Der Betriebsrat sorgt für den konkreten Arbeitnehmerschutz in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber; münden diese Verhandlungen in eine Betriebsvereinbarung, so ist diese genauso unmittelbar und zwingend wie ein Tarifvertrag (§ 77 IV BetrVG). Eine mögliche Konkurrenzsituation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften wird durch den Vorrang der Tarifautonomie gelöst, der Vorrang des Tarifvertrages ist in den §§ 77 III und 81 I BetrVG geregelt. Insofern sind die Betriebsräte in ihrem Wirken den gewerkschaftlich mitbestimmten Tarifverträgen untergeordnet.

Die Betriebsräte arbeiten in der Regel eng mit den Gewerkschaften zusammen, was sich auch im hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Betriebsräte von mehr als 80% niederschlägt (vgl. Kittner 1998, S. 452). Dennoch sind die eigentlichen Vertreter der Gewerkschaften im Betrieb die Vertrauensleute, deren Aufgabe es ist, den Arbeitnehmern die gewerkschaftlichen Ziele zu vermitteln und sie als Mitglieder zu werben (vgl. Kittner 1997, S. 40 f).

Obwohl der Betriebsrat eine betriebliche Einrichtung ist, die formal von Gewerkschaften losgelöst existiert, und der Vertrauensleutkörper eine Gewerkschaftseinrichtung ist, scheinen beide Einrichtungen im Bewußtsein der Arbeitnehmer kaum von einander getrennt (vgl. Kotthoff 1985, S. 82).

Die Arbeit im Betriebsrat ist unentgeltlich und ehrenamtlich (§ 37 I BetrVG). Die Mitglieder des Betriebsrates können für ihre Betriebsratsarbeit unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt werden (§ 37 II BetrVG). Mitglieder des Betriebsrates können auf Kosten des Arbeitgebers an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen - auch der Gewerkschaften - teilnehmen (§§ 37 VI und VII BetrVG). In Betrieben ab 300 Beschäftigten ist eine bestimmte Mindestzahl an Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit völlig freizustellen (§ 38 BetrVG).

Der Kontakt des Betriebsrates zur Belegschaft wird z.B. hergestellt über:

- Aufsuchen der Mitarbeiter am Arbeitsplatz/ Nutzung des „schwarzen Bretts“
- Sprechstunden (§ 39 BetrVG), die von den Angestellten ohne Minderung ihres Arbeitsentgeltes aufgesucht werden dürfen
- Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§§ 42-46 BetrVG): Diese sollen vierteljährlich stattfinden, bei besonderen Anlässen sind auch außerturnsmäßige Versammlungen möglich. Die Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

§ 2 I BetrVG legt die Arbeit des Betriebsrates zwar allgemein aber dennoch strikt fest: Arbeitgeber und Betriebsrat sind verpflichtet zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs. Zugleich ist dem Betriebsrat der Arbeitskampf untersagt (§ 74 II BetrVG). Als Mittel der Konfliktregelung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat stehen die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) oder das Arbeitsgericht bereit. Die Betriebsverfassung ist also ein Instrument kooperativen Interessensausgleichs.

Die Tätigkeitsbereiche des Betriebsrates lassen sich wie folgt beschreiben:

1. Die Überwachung der zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Rechtsvorschriften, einschließlich der Tarifvertretung und Betriebsvereinbarungen (§ 80 I Nr. 1 BetrVG) - dies ist allerdings nicht gerichtlich oder durch die Einigungsstelle durchsetzbar.
2. Beantragung von Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen (§ 80 I Nr. 2 BetrVG)
3. Wahrnehmung der im BetrVG geregelten Beteiligungsrechte (vgl. Kittner 1997, S. 44):

Beteiligungsform	Gegenstand und § des BetrVG
Information	Personelle Veränderung leitender Angestellter (§ 105)
Anhörung	Kündigung (§ 102 I)
Information und Beratung	Baumaßnahmen/ Arbeitsplatzgestaltung (§ 90) Personalplanung (§ 92) Berufsbildung (§ 96) Betriebsänderung (§ 111)
Korrigierende Mitbestimmung ⁴⁴	Menschengerechte Gestaltung der Arbeit (§ 91)

44 Kein Einfluß auf die Maßnahme, sondern reine Folgeminderung

Beteiligungsform	Gegenstand und § des BetrVG
Gebundene Mitbestimmung ⁴⁵	Einstellung, Versetzung, Eingruppierung (§ 99)
Reaktive Mitbestimmung ⁴⁶	Personalfragebogen (§ 94) Auswahlrichtlinien (bis zu 1000 Arbeitnehmer) (§ 95 I)
Initiative Mitbestimmung ⁴⁷	Arbeitnehmerbeschwerde (§85) soziale Angelegenheiten (§ 87) betriebliche Bildungsmaßnahmen (§ 98) Auswahlrichtlinien (mehr als 1000 Arbeitnehmer) (§ 95 II) Sozialplan (§ 112 II)

Diese Tabelle verdeutlicht, daß von einer wirklichen, erzwingbaren Mitbestimmung nur in den wenigsten Fällen gesprochen werden kann. Besonders im Bereich der wirtschaftlichen Entscheidungen bestehen nur schwache Möglichkeiten der Einflußnahme; die Mitbestimmung wird so auf „nachgelagerte Bereiche“ (Adamy/Steffen 1985, S. 160) verschoben.

Die Zeilen 1-3 der Tabelle fallen dabei nicht in den eigentlichen Bereich der Mitbestimmung, sondern der Mitwirkungsrechte (vgl. Kreuder/ Weyand 1991, Stichwort „Mitwirkungsrechte des Betriebsrats“).

Die Rechte der Mitbestimmung auf Betriebsebene sind also abgestuft:

Die schwächere Form der Mitbestimmung ist die Mitwirkung, sie kann folgende Formen haben:

1. Unterrichtsrecht: Der Arbeitgeber muß vor einer Entscheidung den Betriebsrat lediglich informieren
2. Anhörungsrecht: Der Arbeitgeber muß vor einer Entscheidung den Betriebsrat anhören
3. Beratungsrecht: Der Arbeitgeber muß vor seiner Entscheidung eine Beratung einräumen

In allen drei Fällen hat der Betriebsrat keine Möglichkeit den Arbeitgeber zu stoppen. Bei den stärkeren Rechten, den eigentlichen Mitbestimmungsrechten, ist der

⁴⁵ Zustimmungsverweigerung nur mit bestimmten Gründen

⁴⁶ Mitbestimmung mit Einigungsstelle nur, wenn Arbeitgeber die Maßnahme anstrebt; d.h. der Betriebsrat kann nicht initiativ werden.

⁴⁷ Der Betriebsrat kann initiativ werden, erforderlichenfalls steht die Einigungsstelle zur Verfügung

Arbeitgeber an den Betriebsrat gebunden:

1. Mitentscheidungsrecht: Die Entscheidung des Arbeitgebers bedarf der Zustimmung des Betriebsrates
2. Vetorecht: Der Betriebsrat kann ein Veto gegen Entscheidungen des Arbeitgebers einlegen.

Bei Mitbestimmungsrechten kann der Arbeitgeber also ohne Zustimmung des Betriebsrates eine Maßnahme nicht durchführen. Zusätzlich besteht in manchen Fällen für den Betriebsrat die Möglichkeit, selbst ein Initiativrecht, eine Maßnahme zu ergreifen und seinen Vorschlag vor die Einigungsstelle zu bringen (Niederhoff 1979, S. 21 ff.).

Die Tätigkeit als Betriebsrat garantiert einen besonderen Schutz: nach § 78 BetrVG darf die Betriebsratsarbeit nicht gestört oder behindert werden. Außerdem unterliegen Mitglieder des Betriebsrates (wie auch die der JAV) einem besonderen Kündigungsschutz (§§ 103, 78 BetrVG und § 15 KSchG): Ihnen darf nur aus wichtigem Grund gekündigt werden und die Kündigung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Verweigert dieser die Zustimmung, kann sie erst durch das Arbeitsgericht rechtskräftig vollzogen werden.

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, so ist ein Gesamtbetriebsrat zu bilden (§§ 47 ff. BetrVG), auf Konzernebene kann ein Konzernbetriebsrat (§ 54 BetrVG) gebildet werden. Der Gesamtbetriebsrat ist für alle betriebsübergreifenden Angelegenheiten zuständig, die nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können (§ 50 I BetrVG).⁴⁸ Des Weiteren können Einzelbetriebsräte den Gesamtbetriebsrat in bestimmten Angelegenheiten mit ihrer Vertretung beauftragen (§ 50 BetrVG). Der Gesamtbetriebsrat stellt dabei ein Bindeglied zwischen Unternehmensebene und den einzelnen Betrieben dar (vgl. Kittner 1997, S. 41 ff.).

Sowohl der Betriebsrat als auch der Gesamtbetriebsrat haben nach § 27 I Satz 1 BetrVG einen Betriebsausschuß zu bilden, wenn der Betriebsrat/ Gesamtbetriebsrat mehr als acht Mitglieder hat. Sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Errichtung eines solchen Ausschusses gegeben, so hat dessen Bildung zwingend zu erfolgen. Da der Betriebsausschuß ein unselbständiges Organ des Betriebsrates ist, gelten die Vorschriften über die Geschäftsführung des Betriebsrates entsprechend (vgl. §§ 30 ff

⁴⁸ Darunter fielen z.B. Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung

BetrVG). Der Betriebsausschuß soll in erster Linie die Geschäfte des Betriebsrates führen, er ist also vor allem mit organisatorischen Aufgaben befaßt. Die Wahrnehmung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten fällt nicht in den Bereich seiner regulären Tätigkeiten; dennoch kann der Betriebsausschuß vom Betriebsrat nach § 27 III Satz 2 BetrVG auch zur Erledigung von Mitbestimmungsangelegenheiten beauftragen. Existiert ein Betriebsausschuß, so können gemäß § 28 I Satz 1 BetrVG auch andere Ausschüsse gebildet und diesen spezielle Aufgaben übertragen werden.⁴⁹ Die Einsetzung weiterer Ausschüsse obliegt dem Betriebsrat; Zweck der Ausschüsse ist die Beschleunigung und Straffung der Betriebsratsarbeit. Nach § 28 I Satz 3 BetrVG können diesen Ausschüssen bestimmte Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden, so auch die Beteiligungsbefugnisse nach §§ 99-105 BetrVG. In diesem Fall kann ein solcher Ausschuß die Mitbestimmungsrechte anstelle des Betriebsrates ausüben. Der Kernbereich der gesetzlichen Befugnisse muß aber beim Betriebsrat verbleiben (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 199-205, Rz. 555-582).

Die Arbeit des Betriebsrates scheint wesentlich beeinflusst von der Betriebsgröße: Je kleiner der Betrieb, desto schwieriger scheint es die im BetrVG beschriebenen Rechte durchzusetzen. Dagegen scheint das Management größerer Betriebe eher an einer reibungslosen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat interessiert, um den normalen Betriebsalltag nicht zu stören. Eine weitere Determinante liegt in der konjunkturellen Situation: Je schlechter die wirtschaftliche Gesamtlage, desto schwerer sind die Rechte der Beschäftigten durchzusetzen (vgl. Höland 1994, S. 3 f und 23 f). Vor allem aber sind Betriebsräte in den Kleinbetrieben selten zu finden - auch wenn ihre Einrichtung nach den Vorschriften des BetrVG möglich wäre (vgl. Hilbert/ Sperling 1993, S. 178 f).⁵⁰ So war nach einer Studie von Hilbert /Sperling im Jahr 1985 in weniger als einem Zehntel der Kleinbetriebe ein Betriebsrat zu finden (vgl. Hilbert/ Sperling 1993, S. 178), was allerdings nicht gleichzeitig bedeutet, daß bei Fehlen des Betriebsrates notwendigerweise eine „Rechtlosigkeit der Belegschaften in den Interessensbeziehungen“ besteht⁵¹ (Höland 1994, S. 24). Zugleich sind Betriebsräte in Kleinbetrieben weniger häufig gewerkschaftlich organisiert (vgl. Höland 1994, S. 24 f

49 z.B. Personalausschüsse, Ausschüsse für Akkordfragen, Ausschüsse für Sozialeinrichtungen, Arbeitsschutzausschüsse, Beschwerdeausschüsse oder ein Berufsbildungsausschuß.

50 Folglich ist in den Kleinbetrieben auch seltener eine JAV zu finden.

51 Obwohl in der Regel von einem Partizipationsdefizit in kleinen und mittleren Betrieben die Rede ist. Dabei sind allerdings nicht schon allein aus der formalen Existenz der Interessensvertretung Schlüsse über ihre Qualität zu ziehen (vgl. Hilbert/ Sperling 1993, S. 178 f).

und Rudolph/ Wassermann 1998, S. 31).

Statistisches Material zu den Betriebsräten und zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen ist rar, da öffentliche oder amtliche Erhebungen in diesem Bereich nicht vorgenommen werden. Als Quelle bieten sich vor allem Veröffentlichungen der Gewerkschaften, vor allem die Gewerkschaftsjahrbücher, an.

Da Daten zum JAV-Bereich selten und meist dürftig sind, sollen Statistiken zu den Betriebsratswahlen vorgestellt werden, da diesen allgemeine Befunde zur betrieblichen Mitbestimmung entnommen werden können, von den zumindest z.T. vermutet werden kann, daß sie auch auf den Bereich der JAVen zutreffen. Weiterhin ist u.U. möglich Tendenzen zu finden und zu prüfen ob diese sich auch im Bereich der JAVen finden. Außerdem spielen die Betriebsräte per se eine wichtige Rolle bei der Mitbestimmung Jugendlicher.

Die folgenden statistischen Daten zur Betriebsratswahl im Frühjahr 1998 sind einer Online-Veröffentlichung des Institutes der deutschen Wirtschaft⁵² in Köln entnommen, die schneller erhältlich war als die entsprechende DGB-Veröffentlichung und darüber hinaus auch Betriebe berücksichtigt, in denen der DGB nicht präsent ist.⁵³ Die Daten stammen aus 13 659 Betrieben, 84% davon aus der Industrie, der Rest aus dem Dienstleistungsgewerbe, dabei wurden die Daten von 68 586 Betriebsratsmitgliedern erfaßt.

Ergänzt werden die Daten durch eine von Rudolph/ Wassermann durchgeführte und von der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlichte Studie zur Betriebsratswahl 1998. Dabei wurden 220 Betriebe aus den Organisationsbereichen der Gewerkschaften IG BAU, IG BCE, Gewerkschaft NGG, Gewerkschaft HBV, Gewerkschaft ÖTV und der DPG mit 130000 Beschäftigten erreicht. Gleichzeitig erfolgte eine Gewichtung nach den Merkmalen Wirtschaftssektor (Produktion/ Dienstleistung) und Betriebsgröße.

Ergänzt wurden die Daten durch eine zweite Stichprobe aus der Metallindustrie mit 2050 Betrieben und über 600000 Beschäftigten.⁵⁴

52 Statistische Daten zu früheren Jahren finden sich in Rudolph/ Wassermann 1998, S. 4 ff.; die Zahlen für 1994 unterscheiden sich nicht wesentlich von denen in der Veröffentlichung des Institutes der deutschen Wirtschaft.

53 Allerdings erfaßt auch die Statistik des Instituts der deutschen Wirtschaft nur Betriebe, die in den entsprechenden organisatorischen Rahmen fallen und ist demzufolge ebenfalls selektiv.

54 Diese diente der Beobachtungen einer längeren Zeitspanne. Die Daten dieser Stichproben können nach Ansicht von Rudolph/ Wassermann leichten Verzerrungen unterliegen, da sie z.T. aus Wahlerfassungsbögen der IG Metall stammen. (1998, S. 16).

Die Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen 1998 war niedriger als 1994, bei den Arbeitern sank sie von 79 auf 65%, bei den Angestellten von 77 auf 68% (Institut der deutschen Wirtschaft 1998). Generell sinkt die Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen laut Rudolph/ Wassermann seit Mitte der 80er Jahre kontinuierlich, dennoch lag sie in ihrer Untersuchung bei 79% und damit um 1% höher als 1994 (1998, S. 17).

Im Dienstleistungsgewerbe betrug die Wahlbeteiligung bei den Arbeitern 28% und bei den Angestellten 50% (laut Institut der deutschen Wirtschaft 1998); hingegen beziffern Rudolph/ Wassermann sie mit 76% (1998, S. 17). In der Industrie belief sie sich bei den Arbeitern auf 78% und bei den Angestellten auf 74% (Institut der deutschen Wirtschaft 1998); wiederum liegt der Wert bei Rudolph/ Wassermann mit 81% für beide Gruppen höher (1998, S. 17).⁵⁵

Die Wahlbeteiligung nahm mit zunehmender Größe des Betriebes ab: In Betrieben mit über 10.000 Mitarbeitern lag die Wahlbeteiligung für die Angestellten bei 60% und die Arbeiter bei 50%. In Betrieben mit bis zu 300 Mitarbeitern lag die Beteiligung bei jeweils rund 70% (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft 1998 sowie Rudolph/ Wassermann 1998, S. 30).

Wählten Arbeiter und Angestellte gemeinsam, unterschieden sich die Quoten nur unwesentlich: In großen und kleinen Betrieben lag die Wahlbeteiligung hier jeweils bei etwa 80% (Institut der deutschen Wirtschaft 1998).

Die Zusammensetzung der Betriebsräte steht in der Regel nicht in Zusammenhang mit der Struktur der Belegschaft: Es ist zwar nur ein Drittel der Arbeitnehmer in Deutschland gewerkschaftlich organisiert, aber ca. 2/3 der Betriebsräte sind Gewerkschaftsmitglieder. Dabei sind die DGB-Gewerkschaften am stärksten vertreten, sie stellen bei den Wahlen 1998 fast 62% der Betriebsratsmitglieder und damit ca. 5% weniger als 1994. Stärker vertreten sind die DGB-Mitglieder in den Betriebsräten der Bereiche Metall- und Elektro-Industrie (80,2%) und der Chemischen Industrie (79,4%). Auf Platz zwei der organisierten Mandatsträger kommt mit großem Abstand die DAG, die 1998 einen Organisationsgrad von 3% bei den Betriebsräten erreichte und damit 1% weniger als 1994. Dagegen konnten die gewerkschaftlich unabhängigen Betriebsratsmitglieder ihren Anteil von 27% im Jahr 1994 auf ca. 33% erhöhen; ein

⁵⁵ Auch Rudolph/ Wassermann erwähnen die Unterschiede zum Ergebnis des Institutes der deutschen Wirtschaft und erklären diese in problematischen „statistischen Grundlagen der Erhebung“ (1998, S. 17), so ist die Größe der Stichprobe in der Erhebung des Institutes der deutschen Wirtschaft verkleinert worden, ohne die Größe der Betriebe bei dieser Veränderung zu kontrollieren. In der Tat beschreiben Rudolph/ Wassermann ihr methodisches Vorgehen genauer und nachvollziehbarer.

Trend der geraume Zeit anhält: Von 1978 bis 1998 stieg der Anteil der nicht gewerkschaftlichen Betriebsräte von 23% auf 33% (Institut der deutschen Wirtschaft 1998).

Die Gründe für diese anhaltende Tendenz sehen Rudolph/ Wassermann in der Zunahme des Anteils der Angestellten an den Beschäftigten (1998, S. 7 und 14).

Rudolph/ Wassermann zufolge liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsräte 1998 bei 83% und so 1% niedriger als 1994⁵⁶ (vgl. 1998, S. 22).

Der immer noch hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad kann aber nicht ohne weiteres als Ausdruck gewerkschaftlicher Einflußnahme auf Betriebsbeziehungen gewertet werden. Die Betriebsräte sind - oder werden nach ihrer Wahl - häufig Gewerkschaftsmitglieder, da sie sich von diesen Informationen über die Betriebsratsarbeit, Schulungen und Informationen über ihre eigenen Rechte erwarten; schließlich gibt es keine öffentlichen Schulungen über Betriebsratstätigkeit. So nehmen nach Informationen des WSI 96% der Betriebsräte an Schulungen der DGB-Gewerkschaften teil; allerdings nehmen auch ca. 40% der Betriebsräte an Schulungen neutraler sozialer und technischer Einrichtungen und 16% an Schulungen der Unternehmerseite teil (vgl. WSI-Projektgruppe 1998, S. 40 f).

Der Frauenanteil in den Betriebsräten ist - gemessen an ihrer Präsenz im Erwerbsleben - gering. Sie stellen nur 24% der Betriebsratsmitglieder, was gegenüber 1994 eine Steigerung um 4% und gegenüber 1975 um 8% bedeutet. Die Zahl der weiblichen Betriebsräte steigt dem IDW zufolge mit der Betriebsgröße. Sind in Betrieben mit bis zu 300 Mitarbeitern nur 1/5 der Betriebsräte Frauen, so steigt ihr Anteil in Betrieben mit 1000 bis 5000 Mitarbeitern auf 25%. In Konzernen mit mindestens 10 000 Mitarbeitern steigt ihr Anteil auf mehr als 1/3. Dabei spielt auch der Beschäftigungssektor eine Rolle: In der Industrie liegt der Frauenanteil an den Betriebsräten bei ca. 18%, im Dienstleistungsbereich bei 37%. (Institut der deutschen Wirtschaft 1998). Aber nach Rudolph/ Wassermann stieg der Anteil der Frauen an der Zahl der Betriebsräte in Betrieben bis 50 Beschäftigte von 18% 1994 auf 28% 1998. In Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten fiel hier der Frauenanteil im Betriebsrat von 24 auf 21%.⁵⁷ Außerdem wurden in 19% der Fälle der Stichprobe überhaupt keine Frau in den Betriebsrat gewählt (vgl. Rudolph/ Wassermann 1998, S. 20). Weiterhin besetzen Frauen selten die

56 Allerdings scheinen Konkurrenzgewerkschaften des DGB daraus kein Kapital schlagen zu können (vgl. Rudolph/ Wassermann 1998, S. 22).

57 Die Daten von Rudolph/ Wassermann widersprechen in diesem Punkt also denen des IDW.

Stelle der Betriebsratsvorsitzenden (16%) bzw. der Stellvertreterin (28%) (vgl. Rudolph/ Wassermann 1998, S. 26). In jedem Fall liegt eine deutliche geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Betriebsratstätigkeit vor.

Einen noch geringeren Anteil machen Ausländer aus: nur 4,2% der Betriebsräte sind Ausländer,⁵⁸ das sind sogar 2% weniger als 1994. Im Industriebereich waren 5,6% der Betriebsräte Ausländer, im Dienstleistungsbereich 1,2%. Der Anteil der Ausländer an den Betriebsräten sinkt mit zunehmender Betriebsgröße: In Unternehmen mit mindestens 10 000 Beschäftigten stellen die Ausländer nur 1,3% der Betriebsräte, in Betrieben mit zwischen 5 000 und 10 000 Mitarbeitern sind es 4,5% und in Betrieben mit bis zu 300 Mitarbeitern sind es 5%. (Institut der deutschen Wirtschaft 1998).

Was die Verweildauer angeht, so läßt sich feststellen, daß mehr als 2/3 aller Betriebsräte und mehr als 70% der Betriebsratsvorsitzenden regelmäßig wiedergewählt werden. 1998 wurden 68% der Betriebsratsmitglieder von 1994 wiedergewählt⁵⁹, bei den Vorsitzenden lag die Zahl bei 71%. (Institut der deutsche Wirtschaft 1998).

Rudolph/ Wassermann beziffern die Fluktuation in den Betriebsräten für die Jahre 1978 - 1994 mit durchschnittlich etwa 40%⁶⁰, für 1998 aber mit 45% und bewerten sie als hoch; allerdings bestätigen auch sie die hohe personelle Kontinuität der Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter. So wurde 1998 nur in 17% der Betriebsräte ein neuer Betriebsratsvorsitzender gewählt (vgl. Rudolph/ Wassermann 1998, S. 8 f und 24 ff).

Auf eine Tendenz zur Fortsetzung der Betriebsratstätigkeit weist auch die Untersuchung des WSI in einer Personal- und Betriebsrätebefragung aus dem Jahr 1998 hin: mehr 85% der Befragten antworteten, sie erwägen eine nochmalige Kandidatur für den Personal-/ Betriebsrat (vgl. WSI-Projektgruppe 1998, S. 47).

Diese hohe Verweildauer ist eine ambivalente Erscheinung. Zum einen kann sie als Ausdruck der Professionalisierung der Betriebsratstätigkeit gelten, die auf Trennung der Betriebsräte von der Basis hinausläuft; außerdem ist die Betriebsratsarbeit mit spezifischen Privilegien verbunden, so daß ein Versuch zur Wiederwahl nicht unbedingt aus reinem Interesse an der Betriebsratsarbeit erfolgen muß. Zum anderen ist sie im

58 In den neuen Bundesländern 0,1%, in den alten Bundesländern 5,7%.

59 Dies läßt sich in gewissem Maß damit erklären, daß die Betriebsräte häufig nicht durch Kandidaten-, sondern durch Listenwahl bestimmt werden, vgl. §§ 6, 11 WahlO.

60 Dabei wird die Rate dadurch erhöht, daß Betriebsräte, die erstmals in einem Betrieb zustande kommen, mit 100% in die Statistik eingehen - in wie weit dies bei der Statistik des Institutes der deutschen Wirtschaft der Fall ist, wird dort nicht erwähnt.

Sinne einer Kontinuität der Interessensvertretung zu begrüßen, da diese - um effektiv zu sein - Kompetenz erwerben muß. So ließe sich zugunsten der hohen Verweildauer das Argument vorbringen, Betriebsräte sollten Experten sein, da ihre Gegenüber von der Arbeitgeberseite in der Regel auch Experten sind. Somit wäre dieses Phänomen eine Folge des hohen Ausmaßes der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland.

Rudolph/ Wassermann zufolge nimmt die Betriebsratsgröße durch sinkende Betriebsgröße und Entstehen von Kleinbetrieben kontinuierlich ab, daraus können sich verschiedene Nachteile für die Betriebsratsarbeit ergeben.⁶¹ (1998, S. 9 ff., 14 und 16). Weiterhin bestehen Probleme Kandidaten für die Betriebsratswahlen zu finden, besonders davon betroffen sind kleinere Betriebe⁶² sowie der Angestelltenbereich (vgl. Rudolph/ Wassermann, S. 18 f).

Es läßt sich also- trotz der Unterschiedlichkeit der beiden Statistiken - festhalten, daß

1. der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsräte hoch ist
2. Probleme bestehen Kandidaten für Betriebsratswahlen zu finden
3. Frauen und Ausländer entgegen den Bestimmungen des BetrVG in den Betriebsräten unterrepräsentiert sind
4. Betriebsräte und vor allem Betriebsratsvorsitzende dazu neigen ihre Position zu halten
5. der Anteil der nicht gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte steigt
6. es Organisationsprobleme in Kleinbetrieben gibt.
Außerdem geben die Anmerkungen von Hilbert/ Sperling (1993) und Höland (1994) Hinweise darauf,⁶³ daß
7. es in kleinen Betrieben seltener Betriebsräte (und darum auch seltener JAVen) gibt und
8. die faktische Durchsetzbarkeit von Mitbestimmungsrechten auch von der Konjunktur abhängig ist.

61 Siehe die Anmerkungen zur rechtlichen Stellung der Betriebsräte; gemeint sind vor allem Freistellungen, Bildung von Wirtschaftsausschüssen, etc. Generell stehen Betriebsräten in kleinen Betrieben nur abgeschwächte Rechte nach dem BetrVG zu. Außerdem dauert es in der Regel länger bis in Kleinbetrieben (wenn überhaupt) ein Betriebsrat gebildet wird.

62 In kleineren Betrieben dürfte die Ursache in der größeren Angst vor Sanktionen der Unternehmensseite liegen.

63 Vgl. S. 49

Diese Punkte lassen sich - wie sich zeigen wird - im wesentlichen auch auf die JAVen übertragen. Eine Ausnahme macht der Punkt 4, zu Punkt 5 und zu den ausländischen JAVlern (Punkt 3) fehlen Statistiken.

4.2.2 Die JAV

Wie bereits in der Einleitung angemerkt, ist die JAV zwar ein wesentliche Faktor in der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher, aber die JAV und ihre Möglichkeiten sind nicht mit der Mitbestimmung Jugendlicher gleichzusetzen, denn diese spielt sich zwischen folgenden Akteuren ab:

1. Jugendliche/ Azubis
2. JAV
3. Betriebsräte
4. Gewerkschaften
5. Unternehmensseite

Außerdem können die Jugendliche informelle Arten der Mitbestimmung in direkter Interaktion nutzen.

Die Rolle der JAV ist aus folgenden Gründen eine besondere: Zum einen unterliegt sie, wie sich zeigen wird, einer differenzierten Kritik aus der Mitbestimmungsforschung, die auf Beziehung der Vertretungen zu den Jugendlichen/ Azubis zielt. Zum anderen spielt sich die Mitbestimmung, die die durch die JAV wahrgenommen wird, auf einer anderen Ebene ab als die der Jugendlichen. Die JAV **ist** bereits ein Vertretungsorgan der Jugendlichen und vertritt diese gegenüber anderen Instanzen (Betriebsrat/ Unternehmerseite) und zwar in der Regel gegenüber dem Betriebsrat. Die JAV kann nicht mit den Jugendlichen gleichgesetzt werden, auch wenn dies allein in den Namen einiger Veröffentlichungen anklingt.

Eine Beschränkung der Mitbestimmung Jugendlicher auf die JAV würde dem Thema nicht gerecht, es müssen die Einflußchancen der Jugendlichen auch gegenüber anderen Akteuren beachtet werden. Außerdem würde eine solche Gleichsetzung den Blick auf die Beziehung zwischen Jugendlichen/ Azubis und JAV verstellen.

Dennoch müssen auch die Mitwirkungsmöglichkeiten der JAV beachtet und dargestellt werden.

Geschichtliche Entwicklung

Im Betriebsrätegesetz von 1920 war keine spezielle Vertretung für Jugendliche vorgesehen, außerdem durfte der Betriebsrat nach diesem Gesetz nur von Arbeitnehmern ab 18 Jahren gewählt werden. Die Jugendlichen waren von der Interessensvertretung weitgehend ausgeschlossen. Nach 1945 wurde in verschiedenen Betriebsrätegesetzen sowie z.T. in Jugendarbeitsschutzgesetzen auf Landesebene die Mitwirkung Jugendlicher verankert. Das 1952 verabschiedete BetrVG beinhaltete erstmals die Möglichkeit zur Wahl einer Jugendvertretung, die entsprechende Bestimmung war allerdings formal wie inhaltlich sehr beschränkt.⁶⁴ Die Position der Vertretungen war demgemäß schwach, es fehlten verlässliche gesetzliche Regelungen, so daß die Jugendvertretungen und Betriebsräte sich bemühen mußten, Betriebsvereinbarungen auszuhandeln. Dennoch wurde die Regelung begrüßt und man verband mit ihr Hoffnungen auf eine Demokratisierung des Betriebes und der Jugend, die sich mit den Regeln der Demokratie vertraut machen sollte; überdies versprachen sich die Gewerkschaften von den Jugendvertretungen eine erleichterte Nachwuchsförderung für den Betriebsrat (vgl. Hüper 1987, S. 322 f). In den späten 50er und frühen 60er Jahren wurden die Tätigkeitsfelder, die bis dahin in Jugendarbeitsschutz, Berufsausbildung und tarifgerechter Entlohnung lagen, erweitert um die unmittelbare Betreuung durch Gespräche und Beratung. Ende der 60er Jahre ließen die Wirtschaftskrise und die Lehrlingsbewegung, die Arbeits- und Ausbildungsmißstände kritisierte, die Forderungen nach einer rechtlichen Stärkung der Interessensvertretung Jugendlicher wieder lauter werden. Zudem hatte sich in dieser Zeit die Anzahl der Auszubildenden erhöht und die Zahl der Jungarbeiter abgenommen; es standen also verstärkt Fragen der Berufsausbildung zur Diskussion. Datenmaterial zu dieser Zeit ist rar, für das Saarland läßt sich sagen, daß Anfang der 70er Jahre 2/3 der Auszubildenden in Betrieben beschäftigt waren, in denen es keinen Betriebsrat und/oder keine Jugendvertretung gab (vgl. Mittler 1972, S. 90). Bei der Neufassung des BetrVG 1972 stand folglich auch eine neue Konzeption der Jugendvertretungen an. Inhaltlich wurden zahlreiche Rechtspositionen der Jugendvertretungen abgesichert oder erweitert.⁶⁵ Bei den Jugendvertretungswahlen der folgenden Jahre zeigte sich ein

64 So blieben die Funktionen und Zuständigkeiten der Vertretungen unbestimmt

65 z.B. durch eine Vergrößerung der Vertretung, Erweiterung des passiven Wahlalters, Möglichkeit eigenen Sitzungen durchzuführen, Möglichkeit Betriebsjugendversammlungen durchzuführen, Teilnahme an Betriebsratssitzungen (z.T. mit Stimmrecht), Bildung einer Gesamtjugendvertretung, Recht an Besprechungen des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber teilzunehmen (wenn das Thema besonders Jugendliche betrifft), Einführung von Sprechstunden für Jugendliche, etc.

sprunghafter Anstieg der Anzahl an Jugendvertretungen (vgl. Hüper 1987, S. 323 ff.). Die Tatsache, daß die Jugendvertreter ihre neue Kompetenzen ausschöpften, führte bald zu Sanktionen seitens der Arbeitgeber: 1972/73 wurden über 600 Jugendvertreter, die Auszubildende waren, nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Daraufhin wurde mit dem § 78a eine Schutzklausel gegen Nichtübernahme von Jugendvertetern, die sich in der Ausbildung befinden, ins BetrVG aufgenommen (vgl. Kittner 1998, S. 442). 1988 wurde das Gesetz zur Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen erlassen; dies geschah vor dem Hintergrund des zusehends späteren Eintritts der Jugendlichen ins Berufsleben, wodurch die Anzahl der von den Jugendvertretungen erreichten Auszubildenden sank. Angesichts der Tatsache, daß ein wesentlicher Aspekt der Tätigkeit der Jugendvertretungen sich mit Berufsausbildung befaßt, lief sie Gefahr ihre Klientel zu verlieren. Die Neuregelung sollte zum einen verhindern, daß sich der Betriebsrat zusätzlich um Fragen der Ausbildung kümmern müßte und zum andern verhindern, daß die Fragen der Berufsausbildung in einem Gremium erörtert werden, dessen Mitglieder von diesen Fragen nicht betroffen sind (vgl. Hüper 1987, S. 330 und 334). Faktisch bedeutete diese Neuregelung die Ausweitung der Zuständigkeit und Wählbarkeit der Vertretung auch auf Auszubildende bis zum Alter von 25 Jahren. Durch die Neuregelung waren nun auch Auszubildende über 18 Jahren wahlberechtigt, was bedeutete, daß die Zahl der Betriebe, in denen eine Vertretung zu bilden war, deutlich anstieg. Als Folge der Neuregelung verdoppelte sich die Zahl der Vertretungen kurzfristig, eher sie durch den Abbau von Ausbildungsplätzen in den 90er Jahren wieder deutlich sank (vgl. Kittner 1998, S. 454). Es stellt sich auch nach der Änderung der Regelungen das Problem, „funktionsfähige Vertretungsstrukturen aufzubauen oder aufrechtzuerhalten und so den institutionellen Rahmen auch tatsächlich auszufüllen.“ (Baethge/ Pelull 1993, S. 22).

Gesetzliche Regelungen

Die derzeitigen Regelungen stellen sich wie folgt dar:

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht und der mindestens fünf Arbeitnehmer hat, die Jugendliche unter 18 Jahren oder Auszubildende unter 25 Jahren sind, sollen Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt werden (§ 60 I BetrVG). Fehlt aber in einem Betrieb der Betriebsrat, entweder weil die Bedingungen des § 1 BetrVG nicht vorliegen oder weil einfach kein Betriebsrat gewählt wurde, so ist die Einrichtung einer JAV nicht möglich, selbst wenn die Bedingungen des § 60 BetrVG erfüllt sind (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 167, Rz. 441).⁶⁶ Demgemäß existieren auch in kleineren Betrieben seltener Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Sind allerdings die Bedingungen der §§ 1, 60 BetrVG erfüllt, ist die Einrichtung einer JAV zwingend vorgeschrieben (vgl. Fitting, u.a. 1996, S. 90, Rz. 8), dennoch erfolgt die Bildung der JAV nicht immer.

Die JAV soll die besonderen Belange der Jugendlichen unter 18 Jahren und der Auszubildenden unter 25 Jahren wahrnehmen (§ 60 II BetrVG). Da Jugendliche für den Betriebsrat weder das aktive (§ 7 BetrVG) noch das passive (§ 8 BetrVG) Wahlrecht besitzen, ist die JAV die einzige für sie wählbare Mitbestimmungseinrichtung. Für die JAV besitzen die Jugendlichen unter 18 Jahren und die Auszubildenden unter 25 Jahren das aktive und passive Wahlrecht, außerdem sind für die JAV alle Arbeitnehmer unter 25 Jahren wählbar (§ 61 BetrVG). Auszubildende über 18 Jahren und unter 25 Jahren besitzen also sowohl für den Betriebsrat als auch für die JAV das aktive und passive Wahlrecht (§§ 7, 8 i. V. m. § 6 BetrVG und §§ 60, 61 BetrVG). Die einzige direkte Möglichkeit der Einflußnahme des Jugendlichen oder Auszubildenden auf die JAV stellt die Jugend- und Auszubildendenversammlung dar, dabei gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Betriebsversammlungen des Betriebsrates (§ 71 BetrVG).

Die Mitglieder der JAV unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz (§§ 103, 78 BetrVG und § 15 KSchG) und dürfen nur in Ausnahmefällen nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht übernommen werden (§ 78a BetrVG); die 1974 eingeführte Schutzklausel gegen Nichtübernahme war nötig geworden, als zahlreiche Jugendvertreter wegen ihrer Tätigkeit in der Jugendvertretung nicht in ein Ausbildungsverhältnis übernommen wurden (vgl. Kittner 1998, S. 442).

Auf Unternehmensebene ist eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (§§ 72

⁶⁶ Es fehlen also auch in den in Kapitel 4.2 erwähnten Bereichen, in denen keine Betriebsräte existieren, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen; vgl. auch §118 BetrVG.

ff. BetrVG) zu bilden; die Bildung einer dem Konzernbetriebsrat vergleichbaren Stufenvertretung ist nicht möglich (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 167, Rz. 439).

Die Position der JAV in der betrieblichen Binnenstruktur

Zwar soll die JAV den Jugendlichen und Auszubildenden eine aktive Teilnahme am Betriebsgeschehen garantieren, jedoch kann sie diesem Anspruch allein schon deswegen nicht vollauf gerecht werden, weil sie die Interessen der Jugendlichen nicht gegenüber dem Arbeitgeber vertritt, sondern gegenüber dem Betriebsrat (vgl. Adamy/Steffen 1985, S. 147). Für den Arbeitgeber erscheint einzig der Betriebsrat als Verhandlungspartner, der als Interessensvertreter der ganzen Belegschaft agieren soll (dabei aber nicht von der ganzen Belegschaft wählbar ist). Formal ist die JAV im Verhältnis zum Betriebsrat eine organisatorisch von diesem getrennte und eigenständige betriebsverfassungsrechtliche Institution. Sie ist dennoch kein „selbständig und gleichberechtigt neben dem Betriebsrat stehendes Organ der Betriebsverfassung, das die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden unabhängig vom Betriebsrat und unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. (...) Aufgrund des Fehlens eigener Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung lediglich ein **Hilfsorgan** für den Betriebsrat.“ (Weber/Ehrich/ Hörchens 1998, S. 166 f, Rz 438; fett wie im Original).

Will die JAV auf den Arbeitgeber einwirken, so muß sie (zumindest nach dem BetrVG) den Umweg über den Betriebsrat gehen; im betrieblichen Alltag kann allerdings intensiver direkter Kontakt zwischen JAV und Unternehmensleitung bestehen.

Die Bindung der JAV an den Betriebsrat soll zwar eine Spaltung der Belegschaft verhindern (vgl. Ressel 1999, S. 351 f.), aber dabei ist fraglich, ob auf diese Art nicht ein Reibungsverlust bei der Umsetzung der Interessen Jugendlicher über den Betriebsrat entsteht.

Wenn häufig formuliert wird, der Betriebsrat bewege sich im Spannungsfeld zwischen Unternehmensleitung, Gewerkschaft und Belegschaft, dann kann man auch formulieren: die JAV bewegt sich im Spannungsfeld zwischen Unternehmensleitung, Gewerkschaft, Belegschaft und Betriebsrat.⁶⁷

⁶⁷ Ein Spannungsverhältnis zwischen JAV und Betriebsrat kann z.T. auch durch anscheinend banale Faktoren verursacht sein, wenn es etwa durch den Generationenkonflikt mitgeprägt wird (vgl. Kittner 1998, S. 453).

Aufgaben und rechtliche Stellung der JAV

Aufgabe und Stellung der JAV beschränken sich darauf, die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden gegenüber dem Betriebsrat zu formulieren. Ziel ist eine angemessene Berücksichtigung dieser Interessen in der Betriebsratsarbeit.

Aus der Stellung der JAV als dem Betriebsrat nachgeordnete Einrichtung ergeben sich ihre eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten, so kann sie aus eigener Kompetenz keine erzwingbaren Mitbestimmungsrechte ausüben oder mit der Unternehmensleitung Betriebsvereinbarungen abschließen.

Die allgemeinen Aufgaben der JAV werden im § 70 I Nr. 1 BetrVG festgelegt; sie kann demnach beim Betriebsrat Maßnahmen beantragen, die den jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden unter 25 Jahren dienen. Besonderes Gewicht liegt dabei auf Fragen der Berufsbildung (etwa Gestaltung des Ausbildungsplanes oder Ausbildungsmethoden), Arbeitszeitregelungen und speziellen Einrichtungen oder Leistungen für Jugendliche und Auszubildende. Allerdings schließt dieser Paragraph auch alle anderen Angelegenheiten ein, die in die Zuständigkeit des Betriebsrates fallen, ohne daß ausschließlich oder überwiegend jugendliche Arbeitnehmer oder Auszubildende unter 25 betroffen sein müssen (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 172 f, Rz. 461). Dabei ist der Betriebsrat nach § 80 I Nr. 3 BetrVG dazu verpflichtet, den Antrag der JAV entgegenzunehmen und - falls er berechtigt erscheint - den Arbeitgeber zur Erfüllung des Antrages zu bewegen. Hält der Betriebsrat den Antrag für unbegründet, unzumutbar oder unsachlich, kann er ihn zurückweisen.

Gemäß § 70 I Nr. 2 BetrVG muß die JAV darüber wachen, daß die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden unter 25 Jahren geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Zu den davon betroffenen Gesetzen zählen vor allem das BBiG und das JArbSchG; generell sind alle Normen davon betroffen, die sich auf den Status der Jugendlichen und Azubis beziehen. Um die Einhaltung der genannten Regelungen zu überwachen, sind die Vertreter der JAV mit Zustimmung des Betriebsrates dazu berechtigt, die Jugendlichen und Auszubildenden unter 25 an ihren Arbeitsplätzen aufzusuchen, ohne daß der Verdacht eines Verstoßes gegen § 70 I Nr. 2 BetrVG vorliegt. Des weiteren kann die JAV mit Zustimmung des Betriebsrates eine Fragebogenaktion durchführen (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 173 f, Rz. 463).

Weiterhin muß die JAV nach § 70 I Nr. 3 Satz 1 BetrVG Anregungen von Jugendlichen und Auszubildenden unter 25 Jahren annehmen, wobei auch hier wieder die Fragen der

Berufsbildung explizit im Gesetzestext erwähnt sind. Der Begriff der Anregung ist sehr weit gefaßt und schließt z.B. Beschwerden mit ein. Diese Anregungen sind - falls sie der JAV berechtigt erscheinen - an den Betriebsrat weiterzuleiten und es ist auf eine Erledigung hinzuwirken. Anschließend prüft der Betriebsrat nochmals, ob auch er die Anregung für berechtigt hält. Darüber hinaus haben die Jugendlichen und die Auszubildenden unter 25 Jahren auch das Recht, sich mit ihren Anregungen direkt an den Betriebsrat zu wenden (§ 80 I Nr. 3 BetrVG) (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 174, Rz. 464).

Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die JAV gemäß § 70 II Satz 1 BetrVG rechtzeitig und umfassend durch den Betriebsrat zu unterrichten; diese Unterrichtung muß aktiv durch den Betriebsrat erfolgen, ein Nachfragen der JAV ist nicht nötig. Diese Unterrichtungspflicht besteht - der Logik des BetrVG folgend - nur für den Betriebsrat, nicht aber für den Arbeitgeber. Dabei ist die JAV über alle Angelegenheiten zu informieren, die in ihre Zuständigkeit fallen. Betriebs- oder Geschäftsinformationen, die vom Arbeitgeber gemäß § 79 I BetrVG als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse bezeichnet wurden, dürfen allerdings vom Betriebsrat nicht an die JAV weitergegeben werden (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 174 f, Rz. 466). Die JAV kann nach § 70 II Satz 2 BetrVG vom Betriebsrat verlangen, daß dieser die zur JAV-Arbeit nötigen Unterlagen zur Verfügung stellt.

Nach § 67 I Satz 1 BetrVG kann die JAV zu allen Sitzungen des Betriebsrates einen Vertreter entsenden; dabei kann das Mitglied der JAV beratend mitwirken, es hat aber kein Stimmrecht. Unterbleibt diese nach § 29 II Satz 4 BetrVG vorgeschriebene Einladung eines Jugend- und Auszubildendenvertreters, so sind die in der Betriebsratssitzung gefaßten Beschlüsse nicht unwirksam. Werden auf der Betriebsratssitzung Themen behandelt, die speziell die Klientel der JAV betreffen, so hat die nach § 67 I Satz 2 BetrVG die gesamte JAV zu diesen Tagesordnungspunkten ein Teilnahmerecht (besonderes Teilnahmerecht). Auch hier besteht eine Ladungspflicht der JAV durch den Betriebsrat (§ 29 II Satz 4 BetrVG); des weiteren besteht für den Betriebsrat die Pflicht, die Angelegenheiten, die die JAV in besonderem Maße betreffen zur Beratung zuzuleiten (§ 67 III Satz 2 BetrVG). Betreffen die auf der Betriebsratsversammlung zu fassenden Beschlüsse überwiegend die Klientel der JAV, so haben die JAV-Mitglieder Stimmrecht nach § 67 II BetrVG. Damit das Stimmrecht gegeben ist, ist es nicht ausreichend, daß das besondere Teilnahmerecht gemäß § 67 I Satz 2 BetrVG vorliegt. Vielmehr ist es zusätzlich notwendig, daß der zu fassende

Beschluß zahlenmäßig mehr jugendliche oder auszubildende Arbeitnehmer unter 25 Jahren betrifft als andere Arbeitnehmer. Nur bei personellen Einzelmaßnahmen gegen jugendliche oder auszubildende Arbeitnehmer unter 25 ist das Stimmrecht immer gegeben. Wurde die JAV an einer Betriebsratssitzung nicht beteiligt, obwohl die JAV ein Stimmrecht hatte, so ist der gefaßte Beschluß unwirksam, wenn die Beschlußfassung durch Teilnahme der JAV anders hätte ausfallen können (vgl. Weber/Ehrich/ Hörchens 1998, S. 175 f, Rz. 468 ff.).⁶⁸

An den Sitzungen des Betriebsausschusses besteht eine Teilnahme- und Stimmrecht der JAV unter gleichen Bedingungen wie bei einer Betriebsratssitzung; gleiches gilt für Teilnahme- und Stimmrecht der JAV in anderen Ausschüssen des Betriebsrates (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 177 f, Rz. 474).

Betrachtet die Mehrheit der JAV-Mitglieder einen Betriebsratsbeschluß als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer unter 25 Jahren, dann ist auf ihren Antrag der Beschluß für eine Woche auszusetzen, damit in dieser Zeit eine Verständigung - unter Umständen mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften - versucht werden kann (§§ 35 I, 66 I BetrVG). Der Aussetzungsantrag muß in einer JAV-Sitzung durch ordentlichen Beschluß gefaßt werden. Bestätigt der Betriebsrat den ersten Beschluß oder ändert ihn nur unwesentlich ab, so kann der Aussetzungsantrag nicht wiederholt werden (§§ 35 II, 66 II BetrVG).

Nach § 68 BetrVG muß der Betriebsrat die JAV zu Besprechungen mit dem Arbeitgeber hinzuziehen, die die Angelegenheiten der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer unter 25 Jahren besonders betreffen. Dieses Recht der JAV besteht nur für den Teil der Besprechung, der für die Klientel der JAV von Belang ist. Das Teilnahmerecht besteht für alle JAV-Mitglieder, dabei besteht die Möglichkeit, sich zum Thema zu äußern. Gleiches gilt für Besprechungen zwischen dem Arbeitgeber und Ausschüssen des Betriebsrates (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 178 f, Rz. 477-479).

⁶⁸ z.B. durch ein anderes Abstimmungsergebnis; außer Acht gelassen wird, daß die JAV durch ihre Teilnahme auch ein anderes Abstimmungsverhalten des Betriebsrates hätte können hervorrufen .

An Sitzungen der JAV sind deren sämtliche Mitglieder und der Vorsitzende des Betriebsrates oder ein beauftragtes Mitglied des Betriebsrates teilnahmeberechtigt. Weiterhin kann ein Beauftragter einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hinzugezogen werden, sofern dies ein Viertel der JAV-Mitglieder beantragt (§ 65 I i.V.m. § 31 BetrVG) sowie der Arbeitgeber, sofern die Sitzung auf sein Verlangen hin anberaumt oder er zu ihr eingeladen wurde (§§ 65 I, 29 IV BetrVG).

Die JAV kann nach § 71 I Satz 1 BetrVG vor oder nach jeder Betriebsratsversammlung⁶⁹ im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Zweck dieser Versammlung ist es, der JAV-Klientel die Gelegenheit zu geben, sich über die sie betreffenden Angelegenheiten auszutauschen und auf die JAV einzuwirken. Eine betriebsübergreifende Versammlung hinsichtlich der Gesamt-JAV ist gesetzlich nicht vorgesehen (§ 73 II BetrVG). Ob eine Jugend- und Auszubildendenversammlung stattfindet, liegt im Ermessen der JAV, eine Verpflichtung hierzu besteht nicht. Die JAV kann eine Sitzung nicht selbständig einberufen. Eine Versammlung ist nur im Zusammenhang mit einer Betriebsversammlung und bei Zustimmung des Betriebsrates möglich, bei der Beschlußfassung hierüber im Betriebsrat hat die JAV Stimmrecht.⁷⁰ Teilnahmeberechtigt an einer Jugend- und Auszubildendenversammlung sind alle Jugendlichen des Betriebs, die Auszubildenden unter 25 Jahren, die JAV-Mitglieder, der Arbeitgeber (§§ 71 Satz 3, 43 II Satz 1 BetrVG), der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Betriebsrates (§§ 71 Satz 3, 65 II Satz 2 BetrVG) sowie die Beauftragten der Gewerkschaften und des Arbeitgeberverbandes (§§ 71 Satz 3, 46 BetrVG). Themen der Jugend- und Auszubildendenversammlung können alle Angelegenheiten sein, die auch Gegenstand einer Betriebsversammlung sein können (§§ 71 Satz 3, 45 BetrVG) (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 181 ff., Rz. 490-499).⁷¹ Es ist deutlich, daß die JAV kaum Mitbestimmungsrechte hat und daß sie auf allen Ebenen und in allen Bereichen dem Betriebsrat nachgeordnet und von diesem abhängig ist. Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und JAV ist eindeutig asymmetrischer Art und zwar zuungunsten der JAV. Außerdem ist die JAV in ihrer Existenz von der Existenz eines Betriebsrates abhängig.

69 Also entsprechend § 43 I Satz 1 BetrVG einmal im Vierteljahr.

70 Da allerdings wie schon gesagt in der Regel längst nicht jedes Vierteljahr eine Betriebsversammlung stattfindet, sinkt damit auch die Zahl der Jugend- und Auszubildendenversammlungen.

71 D.h. alle Angelegenheiten, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, einschließlich tarifpolitischer, sozialpolitischer oder wirtschaftlicher Angelegenheiten.

Rechtsstellung der JAV-Mitglieder

Der Aufgabenbereich der JAV bedingt - vergleichbar den Betriebsräten - eine besondere Rechtsstellung ihrer Mitglieder.

Zunächst ist die JAV-Tätigkeit ehrenamtlich (§§ 65 I, 37 I Satz 1 BetrVG). Die für den Betriebsrat geltenden Bestimmungen bezüglich der Arbeitsbefreiung und des Ausgleichs für Amtstätigkeit, die aus betrieblichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen ist, treffen auch für die JAV zu (§§ 65 I, 37 II und III BetrVG). Allerdings kommen anders als beim Betriebsrat allgemeine Freistellungen von der beruflichen Tätigkeit nicht in Betracht (§§ 38, 65 I BetrVG).

Gemäß §§ 65 I, 37 VI und VII BetrVG haben die Mitglieder der JAV einen Anspruch auf Befreiung von ihrer beruflichen Tätigkeit zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach den gleichen Grundsätzen wie sie auch für die Betriebsratstätigkeit gelten. Als erforderlich für die JAV-Arbeit werden dabei nur solche Veranstaltungen erachtet, die Kenntnisse vermitteln, die in einem Zusammenhang mit dem gegenüber dem Betriebsrat eingeschränkten Tätigkeitsbereich der JAV stehen. Folglich wird zum Beispiel eine erhöhte Bildungs- und Schulungsbedürftigkeit der JAV-Mitglieder wegen deren geringeren Kenntnisse und Erfahrungen nicht anerkannt. So wird auch vom BAG eine Schulung der JAV-Mitglieder über das BetrVG als erforderlich gehalten, nicht aber eine Schulung der JAV-Mitglieder über andere gesetzliche Regelungen, die Jugendliche und Azubis betreffen.⁷² Die Begründung hierfür liegt in der Vertretung der Jugendlichen durch den Betriebsrat, der das einzige Mitbestimmungsorgan im Betrieb ist. Die Erforderlichkeit der Dauer der Schulung richtet sich nach den für den Betriebsrat geltenden Regelungen. Die Festsetzung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, sowie die Entscheidung welche JAV-Mitglieder daran teilnehmen, erfolgt durch den Betriebsrat, wobei die JAV bei der Beschlußfassung hierüber Stimmrecht hat (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 184 f, Rz. 501-503).

Die Mitglieder der JAV genießen besondere Schutzrechte. Für die Mitglieder der JAV greift nach §§ 65 I, 37 IV und V BetrVG der gleiche Tätigkeit- und Entgeltenschutz wie für Mitglieder des Betriebsrates. Sie dürfen einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung gleichwertig sind. Das Arbeitsentgelt darf ebenfalls im Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung

⁷² Etwa BBiG oder JArbSchG.

der JAV-Tätigkeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

Weiterhin besteht ein Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot. Die Mitglieder der JAV dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit weder gestört oder behindert, noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden (§ 78 BetrVG). Das bedeutet vor allem, daß sie in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden dürfen. Vor diesem Hintergrund sind auch die §§ 15 KSchG und 103 BetrVG zu verstehen: Die ordentliche Kündigung eines JAV- oder Betriebsratsmitglieds ist nach § 15 I Satz 1 KSchG grundsätzlich unzulässig.⁷³ Nach Beendigung der Amtszeit ist die ordentliche Kündigung eines JAV-Mitgliedes innerhalb eines Jahres unzulässig (§ 15 I Satz 2 KSchG). Die außerordentliche Kündigung eines JAV-Mitgliedes während der Amtszeit ist nur zulässig, wenn nach § 15 I Satz 1 KSchG ein wichtiger Grund im Sinn von § 626 I BGB vorliegt⁷⁴ und zum anderen zuvor der Betriebsrat zugestimmt hat oder dessen Zustimmung durch das Arbeitsgericht ersetzt wurde (§ 103 BetrVG). Ein weiterer Schutz von JAV-Mitgliedern besteht in den Regelungen zur ihrer Übernahme nach Ende der Ausbildung nach § 78a BetrVG. Dieser Paragraph soll den JAV-Mitgliedern die Ausübung ihres Amtes ermöglichen, ohne daß sie dadurch Nachteile für ihre berufliche Entwicklung befürchten müssen. Gemäß § 78a I BetrVG muß ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, einen Auszubildenden, der Mitglied der JAV oder des Betriebsrat ist, nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, dies der betroffenen Person mindestens drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich mitteilen. Gleiches gilt nach § 78a III BetrVG, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der JAV oder des Betriebsrates endet.⁷⁵ Unterläßt ein Arbeitgeber die *rechtzeitige* Benachrichtigung des/ der Auszubildenden, so führt dies nicht automatisch zu einer Überleitung des Ausbildungsverhältnisses in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Auf den Schutz des/ der Auszubildenden nach § 78a II bis IV BetrVG hat dies jedoch nach § 78a V BetrVG keine Auswirkungen. Weiterhin kann die unterlassene Mitteilungspflicht Schadensersatzansprüche des Auszubildenden begründen. Kommt der Arbeitgeber der Mitteilungspflicht an sich nicht nach oder beabsichtigt er, den Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit

73 Ausnahmen bilden nach § 15 IV und V KSchG Betriebsstillegungen oder Betriebsteilstillegungen.

74 Wenn also eine fristlose Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses möglich ist.

75 Dies gilt auch für ein in die JAV vorübergehend nachgerücktes Ersatzmitglied.

zu übernehmen, so kann der/die Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangen (vgl. § 78a I, V BetrVG). Hat der/ die Auszubildende form- und fristgerecht die Weiterbeschäftigung verlangt, so gilt nach § 78a II Satz 1 BetrVG im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Dauer begründet. Es entsteht so kraft Gesetzes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber kann jedoch nach § 78a IV Satz 1 BetrVG spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen, festzustellen, daß ein Arbeitsverhältnis auf Grund des Verlangens des/ der Auszubildenden nicht begründet wird, oder das bereits auf Grund des Verlangens des/ der Auszubildenden begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Ein solcher Antrag ist begründet, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls nicht zugemutet werden kann (vgl. § 78a IV Satz 1 BetrVG). Diese Unzumutbarkeit kann bei betrieblichen Gründen gegeben sein⁷⁶ oder aber bei schwerwiegenden Gründen persönlicher Art (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 183-189, Rz. 500-519).

Die Mitglieder der JAV unterliegen nach § 79 II BetrVG der gleichen Geheimhaltungspflicht wie Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsrat darf aber keine Geheimnisse im Sinn des § 79 I Satz 1 BetrVG⁷⁷ an die JAV weitergeben, denn die Mitglieder der JAV sind nach § 79 I Satz 3 und 4 BetrVG nicht in den Personenkreis einbezogen, demgegenüber die Geheimhaltungspflicht aufgehoben ist. Umgekehrt besteht keine Geheimhaltungspflicht der JAV gegenüber dem Betriebsrat nach § 79 II i.V.m. I Satz 3 BetrVG (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 189, Rz. 520).

Die rechtliche Stellung der JAVler ist der der Betriebsratsmitglieder weitgehend ähnlich. Schlechtere Regelungen gelten für sie in den Bereichen Schulungsmöglichkeiten und Freistellungen. Speziell bei den Schulungsmöglichkeiten und der Geheimhaltungspflicht besteht aber auch in diesem Bereich eine Asymmetrie zwischen Betriebsrat und JAV.

⁷⁶ So etwa wenn im Betrieb zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses kein freier, auf Dauer angelegter Arbeitsplatz vorhanden ist, auf dem der Auszubildende mit seiner in der Ausbildung erworbenen Qualifikation beschäftigt werden kann.

⁷⁷ Die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als Geheimnisse bezeichnet wurden. Allerdings wird die Geltung aus Unwissenheit über die Rechtslage oft über die festgelegten Bereiche hinaus ausgedehnt (vgl. Bitsch 1993, S. 51).

Betriebsübergreifende Einrichtungen

Die Einrichtung der Gesamt-JAV soll gewährleisten, daß auch auf Unternehmensebene ein betriebsverfassungsrechtliches Organ existiert, das speziell für die Belange der jugendlichen Arbeitnehmer und der Auszubildenden unter 25 Jahren zuständig ist. Eine vergleichbare Einrichtung auf Konzernebene ist im BetrVG nicht vorgesehen. Allerdings können durch freiwillige Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem Konzernbetriebsrat Ausschüsse von JAV-Mitgliedern gebildet werden. Im Verhältnis zum Gesamtbetriebsrat hat die Gesamt-JAV die gleiche Stellung wie die JAV zum Betriebsrat. Ihr kommt eine reine Hilfsfunktion für den Gesamtbetriebsrat zu, der ihr Ansprechpartner ist. Ihre Kompetenzen liegen in der Einflußnahme auf die Willensbildung des Gesamtbetriebsrates. Es fehlen ihr aber die eigenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gegenüber der Arbeitgeberseite. Im Verhältnis zu den einzelnen Jugend- und Auszubildendenvertretungen des Unternehmens steht sie gemäß §§ 73 II, 50 I Satz 2 BetrVG neben diesen, ist ihnen also weder über- noch untergeordnet. Die Errichtung einer Gesamt-JAV setzt gemäß § 72 I BetrVG voraus, daß in einem Unternehmen mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen bestehen; eine weitere Bedingung ist das Bestehen eines Gesamtbetriebsrats, da nur über diesen die Beteiligungsrechte durchgesetzt werden können. Sind beide Voraussetzungen gegeben, so ist die Bildung einer Gesamt-JAV zwingend vorgeschrieben; eines besonderen Einrichtungsbeschlusses bedarf es nicht. In die Gesamt-JAV entsendet jede einzelne JAV ein Mitglied (§ 72 II BetrVG).⁷⁸ Die Anzahl der Mitglieder der Gesamt-JAV kann gemäß § 72 IV und V BetrVG durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung anders geregelt werden. Die Gesamt-JAV ist nach § 73 II BetrVG i.V.m. § 50 I Satz 1 BetrVG zuständig für alle Belange, die das Unternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch einzelne Jugend- und Auszubildendenvertretungen innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Außerdem ist nach §§ 73 II, 50 II BetrVG die Zuständigkeit der Gesamt-JAV gegeben, wenn eine JAV mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder die Gesamt-JAV beauftragt, eine Angelegenheit für sie zu behandeln. Gemäß § 73 I BetrVG kann die Gesamt-JAV nach Verständigung des Gesamtbetriebsrates Sitzungen abhalten. Dabei ist die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates nicht erforderlich, die bloße Mitteilung reicht aus. Der Arbeitgeber ist ebenfalls vorher zu verständigen (§§ 73 II, 20 Satz 3 BetrVG). Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder der Gesamt-JAV. Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates oder ein

⁷⁸ Dieses Mitglied wird nach § 72 III BetrVG durch ein Ersatzmitglied abgelöst.

von diesem beauftragtes Mitglied kann gemäß § 73 I Satz 2 BetrVG an den Sitzungen teilnehmen. Das Teilnahmerecht des Arbeitgebers und der Gewerkschaftsbeauftragten besteht wie bei Betriebsratssitzungen (§§ 73 II, 51 III Satz 3, 29 IV, 31 BetrVG), wobei die Gewerkschaft in der Gesamt-JAV vertreten sein muß. Die Rechtsstellung der Mitglieder der Gesamt-JAV ist hinsichtlich der Ehrenamtlichkeit und Arbeitsbefreiung, Schutzbestimmung und Geheimhaltungspflicht vergleichbar der der JAV-Mitglieder. Allerdings haben die Mitglieder der Gesamt-JAV keinen eigenständigen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Sie können diese Angebote nur in ihrer Eigenschaft als JAV-Mitglied nutzen. Über eine Entsendung der JAV-Mitglieder zu solchen Veranstaltungen bestimmt der Betriebsrat. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit des Besuchs einer Veranstaltung ist allerdings der Status der Person als Mitglied der Gesamt-JAV zu berücksichtigen (vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 189-193, Rz. 521-534). Die Aufgaben der Gesamt-JAV liegen zum einen im Informationsaustausch zwischen einzelnen Betrieben, zum anderen in der Vertretung der Interessen der Wahlberechtigten gegenüber Unternehmen und Gesamtbetriebsrat.

Auf betriebsübergreifender Ebene bleibt die die Abhängigkeit der JAV vom Betriebsrat ebenfalls bestehen: Sie ist auch hier in ihrer Existenz von der Existenz des Betriebsrates und im Allgemeinen Tätigkeiten von der Unterstützung des Betriebsrates abhängig.

Spezifische Aufgaben der JAV

Die spezifischen Aufgaben der JAV fallen in zwei Bereiche:

- x Kontrolle und Überwachung
- x Beantragen von Maßnahmen und Entgegennahme von Anregungen

Die Kontrolle und Überwachung beziehen sich auf geltende Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Die davon betroffenen Regelungen sind (vgl. Ressel 1999, S. 349 ff. und IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1994, S. 10-29):

1. Berufsbildungsgesetz (BBiG): es regelt die für alle Ausbildungsbetriebe einheitlich die Grundlagen der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und Umschulung. Von Belang sind in erster Linie inhaltliche Bestimmungen zum Ausbildungsvertrag (§§ 4, 5 BBiG), die Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden (§§ 6-8, 9 BBiG), Regelungen zu Beginn und Ende der Ausbildung sowie die Übernahme nach Ende der Ausbildung (§§ 13-17 BBiG), Bestimmungen hinsichtlich der Eignung der Ausbildungsstätte und Ausbilder/innen (§§ 20-23 BBiG).
2. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG): die Regelungen des JArbSchG betreffen vor allem Jugendliche unter 18 Jahren. Es bestimmt die Höchstdauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit (§ 8 JArbSchG), die Freistellung zum Berufsschulbesuch und zu Prüfungen (§§ 9, 10 JArbSchG), tägliche Pausen und wöchentliche Ruhezeiten⁷⁹ sowie den Mindesturlaub (§§ 11-19 JArbSchG) und Beschäftigungsverbote bei gefährlichen oder Akkordarbeiten sowie unter Tage (§§ 22, 23 JArbSchG).
3. Verordnungen: Verordnungen werden erlassen, um den in den Gesetzen beschriebenen Bereich näher zu bestimmen; sie regeln spezifische Gesetzesfragen. Eine Verordnung, die den Bereiche der JAV berührt, ist etwa die Arbeitsstättenverordnung, in der z.B. Fragen der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes, der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Pausenräume behandelt werden. Von besonderer Bedeutung sind jedoch die Ausbildungsverordnungen. Diese legen fest, welche Inhalte in den einzelnen Berufen vermittelt werden müssen und bestimmen den Ablauf der Ausbildung. Sie regeln die Dauer der Ausbildung, die Struktur der Ausbildung (Grund-/Fachbildung), das Berufsbild, Ausbildungsrahmenpläne und Ausbildungspläne und die Anforderungen der Zwischen- und Abschlußprüfung.

⁷⁹ Samstags- und Sonntagsruhe

4. Tarifverträge: Darunter fallen die Manteltarifverträge, die die Arbeitsbedingungen regeln, Lohn-, Gehalts-, Ausbildungsvergütungs- und Sonderzahlungstarifverträge. Diese Vereinbarungen gelten im Prinzip nur für Gewerkschaftsmitglieder, dennoch werden ihre Inhalte meistens auf alle Beschäftigten angewandt.
5. Betriebsvereinbarungen: Die Gesetze und Tarifverträge sind als Mindestbestimmungen zu betrachten. Zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat werden darum häufig spezielle Betriebsvereinbarungen ausgehandelt. Diese Vereinbarungen regeln z.B. Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, die besonders einzelne Bereiche betreffen.

Neben diesen Kontrollaufgaben kommt der JAV nach § 70 I Nr. 1 und Nr. 3 BetrVG die Aufgabe zu aus eigener Initiative beim Betriebsrat Maßnahmen zu beantragen, die ihrer Klientel dienen, oder Anregungen und Beschwerden der Jugendlichen und Auszubildenden unter 25 Jahren entgegenzunehmen, vor allem im Bereich der Berufsausbildung. Solche Maßnahmen können die Schaffung neuer Ausbildungsplätze sein oder die verbesserte Ausstattung von Ausbildungswerkstätten.⁸⁰ Weiterhin liegt eine zentrale Aufgabe der JAV darin, darauf hinzuwirken, daß ein möglichst hoher Anteil der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird.

Zur Erfüllung der Aufgaben dienen JAV-Sitzungen (§ 65 II BetrVG), JAV-Sprechstunden (§ 69 BetrVG), Betriebsbegehungen, die Fragebogenaktionen, das Erstellen von Wandzeitungen sowie die JAV-Versammlungen und Betriebsversammlungen.

Als Erfolge der JAV-Aktivitäten werden beispielhaft von der IG Metall ganz verschiedene Dinge genannt, von denen viele in Zusammenhang mit der Gewerkschaft und deren Jugendorganisationen zu sehen sind (vgl. IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1994, S. 8 f und IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1999, S. 76 ff.):

- Durchsetzung und Einhaltung von Arbeitszeitverkürzungen
- Verhinderung des Abbaus von qualifizierten Ausbildungsplätzen
- Übernahme Auszubildender in eine festes Arbeitsverhältnis
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen
- Verbesserung der Situation der Auszubildenden und der Qualität der Ausbildung
- Vermittlung berufsübergreifender Ausbildungsinhalte (Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Tarifrecht, Arbeitsrecht)

⁸⁰ Im Detail s. Ressel 1999, S. 349 f.

Neuordnung der Ausbildungsberufe

Statistische Daten

Statistische Daten zu von Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind - genau wie bei den Betriebsräten - sehr rar. Die in folgenden genannten Statistiken stammen von den Einzelgewerkschaften des DGB und von der DAG, darum unterliegen sie spezifischen Verzerrungen, sie enthalten etwa nur ungenaue Angaben über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der JAVen oder keine Angaben über JAVen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Außerdem ist es zu beachten, daß die Daten in verschiedenen Jahren erhoben sind und sich in der Regel auf den Stand der JAV-Wahl 1996 beziehen, da die Ergebnisse der Wahl 1998 noch nicht vorlagen.

Aus einer Untersuchung WSI geht hervor, daß in der Hälfte der Betriebe, die über einen Betriebsrat verfügen, auch eine JAV besteht; die Zahlen schwanken aber: im Bereich der IG Metall in 2/3 der Betriebe, im Bereich der GEW 11% (vgl. WSI-Projektgruppe 1998, S. 40).

Die Daten beziehen sich größtenteils nur auf Auszubildende, da die Zahl der „Jungarbeiter“ angesichts der Dauer des Schulbesuchs und der zwei- bzw. dreijährigen Lehrzeit nicht ins Gewicht fallen dürfte und zudem selten erhoben wurden. Lagen dennoch Daten über Jugendliche, die sich nicht in der Ausbildung befanden vor, so fanden diese in den Fußnoten Erwähnung. Zu den leeren Feldern der Tabellen konnten die Gewerkschaften keine Angaben machen.

Gewerkschaft	Azubis im Organisationsbereich	Gewerkschaftlich organisierte Azubis	organisierte Azubis in %	Betriebe mit JAV	Anzahl der JAVler	organisierte JAVler
NGG ⁸¹ 1996	149000 ⁸²	4125 ⁸³	ca. 2,8% ⁸⁴			> 50% ⁸⁵
IG Metall ⁸⁶ 1996				2760 ⁸⁷	ca. 7500 ⁸⁸	ca. 80 %
GTB ⁸⁹ 1996	2918 ⁹⁰			177	269	ca. 58,7 %
IG Bau ⁹¹ 1996				245	430	47,2 % (203)

Gewerkschaft	Azubis im Organisationsbereich	Gewerkschaftlich organisierte Azubis	organisierte Azubis in %	Betriebe mit JAV	Anzahl der JAVler	organisierte JAVler
GHK ⁹² 1996				182	351	52,7 % (185)

81 Sämtliche statistischen Daten zur NGG sind einer persönlichen Information des Bundesjugendsekretärs der NGG, Martin Sturm entnommen

82 Davon ca. 73.000 im Hotel- und Gaststättengewerbe und ca. 66.000 im Nahrungsmittelgewerbe, Stand 31.12.1998.

83 Stand 31.12.1998.

84 Stand 31.12.1998.

85 Bezogen auf die Wahl 1996, genauere Zahlen für 1998 waren nicht erhältlich.

86 Stand Juli 1997, die statistischen Daten sind IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1997 entnommen.

87 Im Jahr 1998 stieg die Zahl auf 3313.

88 Aus: IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1999, S. 79

89 Die GTB (Gewerkschaft Textil Bekleidung) wurde der IG Metall angeschlossen; die statistischen Daten zur GTB sind IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1997, S. 5 ff. entnommen.

90 Zusammen mit den 60 Jugendlichen ohne Ausbildungsverhältnis betrug die Zahl der Wahlberechtigten also 2978.

91 Die statistischen Angaben zur IG Bauen - Agrar - Umwelt stammen aus einer persönlichen Mitteilung des Jugendsekretärs der Gewerkschaft Thomas Engel.

92 Gewerkschaft Holz und Kunststoff, die Daten stammen aus einer Mitteilung des GHK- Bundesvorstandes

Gewerkschaft	Azubis im Organisationsbereich	Gewerkschaftlich organisierte Azubis	organisierte Azubis in %	Betriebe mit JAV	Anzahl der JAVler	organisierte JAVler
GdED ⁹³ 1998	12500		ca. 80 %		ca. 900	90,00%

Die GdP fällt aus dem Bereich der betrieblichen Mitbestimmung heraus, denn für sie gilt das PersVG. Die GEW erteilte mir die Auskunft, in ihrem Organisationsbereich existierten keine JAVen. HBV, IG Medien und ÖTV hatten nach eigener Auskunft generell keine Daten zum JAV-Bereich. DPG und IG BCE hatten zur Zeit keine Daten zu JAVen vorliegen, da die Daten zu den JAV-Wahlen 1998 im Juni dieses Jahres noch nicht ausgewertet waren und ältere Statistiken nicht vorlagen.

Aus den vorliegenden Statistiken lassen sich folgende Daten zum Geschlechterverhältnis innerhalb der JAVen entnehmen:

Gewerkschaft	Männliche JAV-Mitglieder	Weibliche JAV-Mitglieder
NGG 1996	> 60,00%	< 40,00%
IG Metall 1996	22,41%	77,59%
IG Bau 1996	22,09%	77,91%

Weitere Anmerkungen zu den Einzelgewerkschaften:

1. NGG: Der mit 2,8% relativ geringe Organisationsgrad der Auszubildenden dürfte durch die hohe Zahl kleiner Betriebe im Organisationsbereich der NGG zu erklären sein. Nach Angaben der NGG ist der Organisationsgrad der Auszubildenden in Betrieben, in denen eine JAV existiert, aber zweistellig. Die Anzahl der Mitglieder unter 25 Jahren in der NGG betrug 1998 16088 was einem Rückgang zum Vorjahr um 13,4%⁹⁴ entspricht. Der Anteil dieser Personen an der Gesamtmitgliederzahl betrug 5,7%. Der Anteil der weiblichen JAVler liegt bei unter 40%.
2. IG Metall: In der Publikation der IG Metall⁹⁵ zur JAV-Wahl 1996 wird beklagt, daß es „zuletzt nur noch in rund der Hälfte aller JAV-fähigen Betriebe (...) überhaupt

93 Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, die Daten stammen aus einer Mitteilung des GdED-Vorstandes

94 Die jährlichen Rückgangsquoten bei den Mitgliedern unter 25 Jahren liegen bei der NGG seit 1992 zwischen 13,4 und 21,5%. Der Rückgang von 1991 (60392 Mitglieder unter 25 Jahren) bis 1998 (16088 Mitglieder unter 25 Jahren) lag bei etwa 73%.

95 Dabei ist anzumerken, daß die IG Metall als mitgliederstärkste Einzelgewerkschaft des DGB gilt.

gelingen ist, eine JAV zu wählen.“⁹⁶ (IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1997, S. 1). Im Jahr 1996 wurden immerhin in 59,15% aller Betriebe, die dem Gesetz nach über eine JAV hätten verfügen müssen, auch eine solche Vertretung gewählt, was eine Steigerung um 5,5% bedeutet. Insgesamt nahm die Anzahl der gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretungen ebenfalls zu. Darüber hinaus waren nur 20% der Jugend- und Auszubildendenvertreter nicht in der Gewerkschaft organisiert; dieser Anteil dürfte nach der Wahl weiter fallen, da die meisten Mitglieder der JAV spätestens nach der Wahl der Gewerkschaft beitreten. Interessant erscheint die hohe Fluktuation in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen: mehr als 70% der 1996 gewählten Vertreter wurden zum erstenmal gewählt.⁹⁷ Diese kurze Verweildauer ist nicht allein durch die kurze Wahlperiode von zwei Jahren und die Kürze der Ausbildungszeit zu erklären, da - wie erwähnt - alle Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres in die JAV gewählt werden können(vgl. § 61 II BetrVG). Dieses hohe Ausmaß an Fluktuation scheint für die IG Metall allerdings keine Ausnahme darzustellen (vgl. IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1997, S. 3). Darin liegt offensichtlich ein Unterschied zu vielfach beklagten Verberuflichung der Betriebsrattätigkeit, ein Befund, der eine detaillierte Untersuchung wert wäre. Des weiteren nimmt die Größe der einzelnen JAV - die sich analog zum Betriebsrat nach der Anzahl der zu vertretenden Jugendlichen und Azubis richtet (§ 62 BetrVG) - ab,⁹⁸ der Grund dürfte in der sinkenden Zahl der Auszubildenden zu sehen sein. Schließlich bleibt festzuhalten, daß die Wahlbeteiligung mit 80,5% eher hoch war (vgl. IG Metall-Vorstand/ Abteilung Jugend 1997, S. 1-5). Die Zahl (7500) der gewählten JAVler/Innen ist geschätzt, da nicht alle Daten einwandfrei erfasst wurden. Sicher ist, daß es nach der Wahl zumindest 6095 JAVler/innen gab, davon waren 4729 männlich und 1366 weiblich, womit die Verteilung auf die Geschlechter seit 1988 einigermaßen konstant blieb: der Anteil männlicher Vertreter lag in diesem Zeitraum immer zwischen 77,6% und 75,7%, der Anteil der weiblichen zwischen 24,3% und 22,4% (vgl. IG Metall-Vorstand/ Abteilung Jugend 1997, Anhang: Tabelle „gewählte JAVis“).

96 Dieses Zitat bezieht sich auf die JAV-Wahl 1994

97 Hinweise auf eine kurze Verweildauer in der JAV (bezogen auch auf andere Organisationsbereiche als den der IG Metall) finden sich auch bei Götz 1993, S. 164.

98 47% der JAVen bestehen nur aus einem Mitglied, 35% aus drei Mitgliedern. Der prozentuale Anteile von JAVen mit ein oder drei Mitgliedern lag nach der Wahl 1994 noch bei 79%, 1996 liegt bei 82% (vgl. IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1997, S. 4)

3. GTB:⁹⁹ Auch im Bereich der Gewerkschaft Textil Bekleidung war 1996 die Wahlbeteiligung mit 83,30% hoch und lag damit um 0,5% höher als 1994. Die Zahl der Wahlberechtigten ging gegenüber 1994 von 3902 auf 2978 zurück. Ebenso sank die Zahl der Betriebe mit JAV im 1996 auf 177 gegenüber 237 nach der Wahl 1994 bzw. 303 nach der Wahl 1992¹⁰⁰; dementsprechend sank die Zahl der JAVler von 1994 385 auf 269 1996. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der JAVler sank von 60,8% nach der Wahl 1994 auf 58,7% nach der Wahl 1996.
4. IG Bauen-Agrar-Umwelt: Die Zahl der nicht organisierten JAVler beträgt 227 (ca. 52,8%). Frauen sind in den existierenden JAVen unterrepräsentiert. 335 männlichen JAVlern stehen nur 95 weibliche gegenüber. 292 JAVler sind gewerbliche Funktionäre, 87 angestellte JAVler.
5. Im Bereich der GdP besitzt das BetrVG keine Geltung. Die JAVen werden nach den Personalvertretungsgesetzen der einzelnen Bundesländer gebildet. Darum fallen diese aus dem Bereich der betrieblichen Mitbestimmung und somit aus dem Rahmen der Arbeit heraus. Anzumerken ist aber, daß die Möglichkeiten der JAVen sowie die Bedingungen ihrer Bildung in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich sind. Zum Teil scheinen deutliche Defizite zu bestehen (vgl. Bundesvorstand Junge Gruppe (GdP) 1996, S. 6 f).
6. Nach Auskunft der GEW existieren im Bereich der GEW kein JAVen. Den Widerspruch zwischen dieser Auskunft und den Angaben in der Publikation der WSI-Projektgruppe¹⁰¹ (1998, S. 40) konnte die GEW auch nach mehrmaligem Nachfragen nicht erklären.
7. GHK: Von den 182 Betrieben in denen eine JAV existiert, haben 113 eine GHK-Beteiligung (verfügen also über mindestens ein GHK-Mitglied).
8. GdED: genauere Daten liegen im Bereich der GdED nur für die Deutsche Bahn AG vor. Hier ergaben sich folgende Werte: bei der JAV-Wahl 1998 gaben 6073 von 8088 Wahlberechtigten ihre Stimme ab, die Wahlbeteiligung lag bei 75,08%. Im Bereich der Deutschen Bahn AG wurden 471 JAVler gewählt, davon gehörten 422 der GdED an; der Organisationsgrad lag bei 89,59%.

Die Daten aus dem Jugendbereich der DAG stellen sich wie folgt dar (vgl. DAG-

⁹⁹ Die GTB existiert nicht mehr, da sie mit der IG Metall fusionierte.

¹⁰⁰ Was einen Rückgang von 41,6% in 4 Jahren bedeutet.

¹⁰¹ Vgl. S.74

Bundesjugendleitung 1999, S. 1-8 und Anhang: Liste 4 und Liste 6):¹⁰²

Im Vergleich zur letzten JAV-Wahl 1996 wurden in der DAG-Veröffentlichung verringerte sich die Zahl der Betriebe, aus denen Wahlergebnisse gemeldet wurden 1998 um 12,6% (absolut 139).¹⁰³ Dem stehen 314 neu erschlossene Betriebe gegenüber (mit 140 Mandaten), die Anzahl der DAG-Mandate stieg von von 489 (1996) auf 512 (1998). Nach Branchen betrachtet ergibt sich für 1998 folgendes Bild¹⁰⁴:

Branche	Betrieb e ¹⁰⁵	Wahlberechtigt e ¹⁰⁶	Mandate ¹⁰⁷ (gesamt)	DGB- Mandate	Unorganisierte JAVler	DAG-Mandate
Banken	226	7635	480	10	431	39
Versicherun gen	134	3514	254	11	186	57
Einzelhandel	272	5891	470	36	163	271
Großhandel	122	2305	204	1	113	90
Öffentlicher Dienst	38	1518	102	16	67	19
Industrie	121	10547	441	206	206	29
Summe	913	31410	1951	280	1166	505 ¹⁰⁸

Vor allem im Bankbereich und bei den Versicherungen scheint eine hohe Anzahl unorganisierter JAVler zu existieren: Im Bankbereich etwa sicherten sich Unorganisierte 89,8 % der Mandate. In der Industrie ist die Zahl der DAG-Mitglieder unter den JAVlern aus einem anderen Grund gering: Dieser Bereich ist traditionell von den DGB-Gewerkschaften besetzt.

Die Geschlechterverteilung zeigt, daß es unter den DAG-Mitgliedern mehr weibliche

¹⁰²Die Daten sind allerdings nicht vollständig. Ob dabei systematische Verzerrungen bestehen, ist aus der mir vorliegenden Veröffentlichung nicht ersichtlich..

¹⁰³Gründe können sein: Betriebsschließungen, Firmenzusammenschlüsse, Betriebszusammenschlüsse, Abnahme der Zahl an Jugendlichen/ Azubis, Mangel an Kandidaten oder natürlich die fehlende Meldung der Ergebnisse an die DAG.

¹⁰⁴Interessanterweise beinhaltet die DAG-Veröffentlichung auch Aussagen über die Zahl der Wahlberechtigten.

¹⁰⁵Damit sind die Betriebe gemeint, aus denen die DAG eine Meldung erhielt

¹⁰⁶Gemeint sind die Jugendlichen aus Betrieben, aus denen die DAG eine Rückmeldung erhielt

¹⁰⁷Auch sämtliche Angaben zu den Mandaten beziehen sich nur auf Betriebe, aus denen die DAG eine Meldung erhielt.

¹⁰⁸Die Zahlenangabe zu den DAG-Mandaten (505) weichen bei der Aufgliederung nach Branchen von der ansonsten genannten Zahl (512) ab.

als männliche JAV-Mitglieder gibt:

242 JAVlern stehen 270 JAVlerinnen gegenüber, nach Branchen aufgeschlüsselt ergeben sich folgende Werte:¹⁰⁹

Wirtschaftsbereich	DAG- Mandate	Frauen	Männer
Banken	39	16	23
Versicherungen	57	28	29
Einzelhandel	271	154	117
Großhandel	90	38	52
Öffentlicher Dienst	19	12	7
Industrie	29	20	9
Summe	505	268	237

Zusammenfassung:

Die statistischen Daten sollen - so weit möglich - nun nach verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden. Da allerdings kaum Statistiken vorliegen, es ist nur möglich Vermutungen zu äußern.

1. Geschlecht der JAVler/ Jugendlichen: Generell finden sich in den Bereichen aus denen Statistiken vorliegen, deutlich weniger weibliche JAV-Mitglieder als männliche. Eine Ausnahme stellen die Daten der DAG dar, dies kann allerdings darauf beruhen, daß die DAG in Bereichen, in denen eher Männer als Frauen beschäftigt sind einen geringen Organisationsgrad hat.
2. Gewerbe: In Abhängigkeit von der Branche differieren der Organisationsgrad der Jugendlichen und JAVler und das Ausmaß, in dem JAVen in den Betrieben bestehen sehr stark. Dies gilt besonders für den Bereich der Finanzdienstleistungen.
3. Betriebsgröße: Die Betriebsgröße scheint z.B. im Fall der NGG in Zusammenhang mit dem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Jugendlichen zu stehen, ebenfalls auffällig ist der eher geringe Organisationsgrad der JAVler. Als Gegenstück kann man z.B. den Bereich der IG Metall nehmen: In diesem Bereich finden sich zahlreiche Großbetriebe, gleichzeitig sind die JAVler in hohem Maß gewerkschaftlich organisiert.¹¹⁰ Dabei ist zu beachten, daß sich die Effekte der Variablen Betriebsgröße und Gewerbe natürlich überlagern.

¹⁰⁹Auch hier differiert die Auflistung nach Landesverbänden zu der nach Wirtschaftsbereichen.

¹¹⁰Was aber auch darin begründet ist, daß der Metallbereich traditionell über ein hohes Ausmaß an gewerkschaftlicher Organisation verfügt.

4. Wahlbeteiligung: Die Angaben der IG Metall und GTB weisen auf eine relative hohe Wahlbeteiligung hin (über 80%).¹¹¹
5. Organisationsgrad der JAVler: Die JAVler weisen in Abhängigkeit von der einen unterschiedlich starken Organisationsgrad auf. Der niedrigste nachgewiesene Organisationsgrad liegt bei ca. 47%.

¹¹¹Die Abweichung von der Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen (vgl. Kapitel 4.2.1) scheint nicht erheblich.

4.2.3 Fazit

Die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher bezieht sich auf Betriebsrat und JAV.

Was den Betriebsrat angeht, so ist zunächst festzuhalten, daß die Jugendlichen unter 18 Jahren von der Wahl zum Betriebsrat ausgeschlossen sind. Dennoch soll der Betriebsrat als Vertretungsorgan der Gesamtbelegschaft auch die Jugendlichen repräsentieren.

Die JAV unterliegt im wesentlichen den selben Einschränkungen wie der Betriebsrat (Geheimhaltungspflicht, vertrauensvolle Zusammenarbeit, Friedenspflicht).

Darüber hinaus unterliegt sie den selben strukturellen Determinanten wie der Betriebsrat:

1. Repräsentatives Vertretungsmodell
2. Wenige echte Mitbestimmungsmöglichkeiten (noch geringere als der Betriebsrat)
3. Gefahr der Trennung von der Basis (deren Ausmaß aber auch von der Interpretation der Betriebsrats- oder JAV-Tätigkeit abhängt)
4. Die Betriebsrats- bzw. JAV-Tätigkeit ist eine spezialisierte Tätigkeit, die von Experten ausgeübt wird
5. Betriebsrat und JAV befinden sich in einem Spannungsfeld zwischen ihrer Klientel und der Unternehmensleitung; dieses Spannungsfeld wird außerdem durch die Präsenz der Gewerkschaften und im Fall der JAV zusätzlich vom Betriebsrat geprägt.

Die Gewerkschaften stellen dabei eine wichtige Form der Unterstützung der Interessensvertreter dar, die darum auch häufig gewerkschaftlich organisiert sind. Gerade die Jugend- und Auszubildendenvertretungen erhalten umfangreiche Unterstützung von den gewerkschaftlichen Jugendverbänden (sowohl vom DGB als auch von den Einzelgewerkschaften), was sich durch Schulungsangebote für JAVler und zahlreiche Veröffentlichungen der Gewerkschaften für JAVler belegen läßt.¹¹²

Die Mitbestimmungsmöglichkeiten der JAV sind aber - verglichen mit den schon begrenzten des Betriebsrates - nochmals deutlich geringer. Zudem ist die JAV in fast allen Bereichen vom Betriebsrat abhängig und kann ohne dessen Zustimmung wenig Aktivität entfalten. In den meisten Fällen kann die JAV ohne den Betriebsrat nicht die Initiative ergreifen. Insbesondere hat die JAV - zumindest formell - so gut wie keine

¹¹²Diese können unterschiedliche Form haben: Leitfaden, Informationen zur Wahl, Rechtshilfen, etc.

Möglichkeit, direkt in Kontakt mit dem Arbeitgeber zu treten. Ihre spezifischen Mitbestimmungsrechte sind auf einen sehr engen Bereich beschränkt. Es bestehen nur schwache rechtlich abgesicherte Einflußmöglichkeiten der JAV auf den Betriebsrat, umgekehrt braucht die JAV in fast allen Bereichen die Zustimmung des Betriebsrates. Eine dynamische und effektive JAV benötigt also einen kooperativen Betriebsrat, um das ohnehin geringe Repertoire an Mitbestimmungsmöglichkeiten auszuschöpfen. Außerdem sind die Jugendlichen unter 18 Jahren bei allen Fragen, die sich nicht mit für sie unmittelbar relevanten Bereichen befassen, komplett von der Einflußnahme ausgeschlossen. Folglich taucht in der Literatur wiederholt die Forderung auf, das Wahlalter für den Betriebsrat zu senken.¹¹³ Da außerdem längst nicht allen Jugendlichen - aufgrund des Fehlens eines Betriebsrates, der zu geringen Zahl der Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb oder etwa der Einstufung des Betriebes in den Geltungsbereich des § 118 BetrVG - der Zugang zu einer JAV offensteht, wird auch gefordert diese gesetzlichen Regelungen zu ändern, so daß auch in solchen Betrieben Jugend- und Auszubildendenvertretungen eingerichtet werden können oder bei Kleinbetrieben deren Aufgaben von überbetrieblichen Gremien wahrgenommen werden sollen. Weiterhin wäre es denkbar, den Jugendlichen eine Mitbestimmungsmöglichkeit bei außerbetrieblichen Ausbildungsfragen einzuräumen (vgl. Kwetkus 1981, S. 235 ff und Moritz 1973, S. 164 f).

Derzeit sind aber Autonomie und demokratisches Potential der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher als sehr gering anzusehen.

Wendet man Vilmars Schema der Mitbestimmung an¹¹⁴ (vgl. Vilmar 1993b, S. 395), dann besteht dem BetrVG zufolge kein Unterschied zwischen den Jugendlichen und den erwachsenen Beschäftigten: Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz entfällt größtenteils, auf Unternehmens- und Gesellschaftsebene sind die Bestimmungen pauschal auf alle Beschäftigten anzuwenden.

Auch die Regelungen zur Mitbestimmung auf Betriebsebene sind prinzipiell einheitlich, da der Betriebsrat die Vertretung aller Beschäftigten ist.

Dennoch ist die Mitbestimmung der Jugendlichen abgeschwächt, da sie zum einen den

¹¹³Dadurch könnte die JAV als Einrichtung überflüssig werden, denn ein solcher Betriebsrat könnte spezielle Ausschüsse für die Belange der Jugendlichen und Auszubildenden einrichten. Allerdings ist zu beachten, daß bei einer solchen Regelung die Gefahr bestünde, daß die Position der Jugendlichen/Auszubildenden im Betriebsrat vollkommen aufgelöst wird und ihr Einfluß womöglich noch weiter sinkt.

¹¹⁴s. Kapitel 4.1.4, S. 33

Betriebsrat nicht wählen können und zum anderen die JAV, also das von den Jugendlichen wählbare Vertretungsorgan, dem Betriebsrat nachgeordnet ist und in seiner Tätigkeit von diesem abhängig ist. Diese Abhängigkeit stellt sich so dar, daß die JAV nur in einem beschränkten Bereich aktiv werden kann und dieser Bereich weiterhin durch eine deutliche Machtasymmetrie zwischen JAV und Betriebsrat gekennzeichnet ist. Legt man also zugrunde, daß die Jugendlichen in erster Linie durch die JAV vertreten werden, dann bestehen für sie innerhalb der Kategorien Vilmar's Schemas in keinem Bereich direkte Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Überträgt man die Beteiligungsformen der JAV¹¹⁵ auf die Kategorien Kittner's¹¹⁶ (vgl. Kittner 1997, S. 44), dann ergeben sich folgende Zuordnungen:

Beteiligungsform der JAV	Paragraph des BetrVG	Ausgestaltung
Information (Mitwirkung)	§ 70 II Satz 1 BetrVG	Der Betriebsrat muß die JAV über zur Durchführung ihrer Aufgaben wichtige Tatsachen informieren
Anhörung (Mitwirkung)	§ 68 BetrVG	Der Betriebsrat muß die JAV zu Besprechungen mit dem Arbeitgeber hinzuziehen, die die Angelegenheiten der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer unter 25 Jahren besonders betreffen.
Information und Beratung (Mitwirkung)	§ 67 I Satz 1 BetrVG	Entsendung eines JAV-Mitglieds mit Beratungsrecht bei allen Betriebsratssitzungen (kein Stimmrecht).
Information und Beratung (Mitwirkung)	§ 67 I Satz 2 BetrVG	Teilnahmerecht der gesamten JAV bei Betriebsratssitzungen, deren Themen speziell Jugendliche/ Azubis betreffen + Beratung (kein Stimmrecht).

¹¹⁵Diese Beteiligungsformen beziehen sich auf die Beziehung JAV/ Betriebsrat, da die JAV keine Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte gegenüber der Unternehmensseite hat.

¹¹⁶Vgl. Kapitel 4.2.1 S. 46

Beteiligungsform der JAV	Paragraph des BetrVG	Ausgestaltung
Information, Beratung und Stimmrecht (Mitbestimmung)	§ 67 II BetrVG	Betreffen die auf der Betriebsratsversammlung zu fassenden Beschlüsse überwiegend die Klientel der JAV, besteht Stimmrecht für die JAV-Mitglieder; dazu ist auch notwendig, daß der zu fassende Beschluß zahlenmäßig mehr jugendliche oder auszubildende Arbeitnehmer unter 25 Jahren betrifft als andere Arbeitnehmer.
Information, Beratung und Stimmrecht (Mitbestimmung)		bei personellen Einzelmaßnahmen gegen jugendliche oder auszubildende Arbeitnehmer unter 25 ¹¹⁷
Reaktive Mitbestimmung	§ 66 I BetrVG	Betrachtet die Mehrheit der JAV-Mitglieder einen Betriebsratsbeschluß als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der jugendlichen und auszubildenden Arbeitnehmer unter 25 Jahren, dann ist auf ihren Antrag der Beschluß für eine Woche auszusetzen. Bei einer Bestätigung des Beschlusses durch den Betriebsrat ist die Aussetzung hinfällig.
Reaktive Mitbestimmung	§ 70 I Nr. 2 BetrVG	Überwachung der die Jugendlichen/ Azubis betreffenden Regelungen, Verordnungen, Gesetze.
Initiative Mitbestimmung	§ 70 I Nr. 1 BetrVG	Beantragung von Maßnahmen, die den jugendlichen und Azubis dienen ¹¹⁸ (nicht erzwingbar)

¹¹⁷Vgl. Weber/ Ehrich/ Hörchens 1998, S. 177, Rz 472

¹¹⁸ Bezogen v.a. auf Berufsbildung, Ausbildung, Arbeitszeitregelungen, spezielle Einrichtungen und Leistungen

Beteiligungsform der JAV	Paragraph des BetrVG	Ausgestaltung
Initiative Mitbestimmung	§ 70 I Nr. 3 Satz 1 BetrVG	Weiterleitung von Anregungen/ Beschwerden seitens der Jugendlichen (die Erledigung durch den BR oder die Weiterleitung an die Unternehmensseite ist nicht erzwingbar)
Initiative Mitbestimmung	§ 67 III BetrVG	JAV kann einen Antrag darauf stellen Angelegenheiten, die besonders Jugendliche/ Azubis betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Betriebsratssitzung zu setzen.

Es läßt sich also festhalten, daß die JAV über keine juristisch verankerten, erzwingbaren Mitbestimmungsrechte verfügt.

Die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Jugendlichen lassen sich wie folgt darstellen:

Organ	Form der Beteiligung Jugendlicher	Regelung in
JAV	Wahl	§§ 60 ff. BetrVG
	Jugend- und Auszubildendenversammlung	§ 71 BetrVG
	Beschwerderecht / Eingaberecht	§ 70 I Nr. 3 Satz 1 BetrVG
Betriebsrat	Betriebsversammlung	§ 42 ff. BetrVG
	Beschwerderecht/ Eingaberecht	§ 80 I Nr. 3 BetrVG

Die Intensität der Mitbestimmung Jugendlicher ist folglich als nicht allzu stark einzuschätzen.

Vorschläge zur Veränderung des BetrVG und der Mitbestimmung Jugendlicher werden auch immer wieder vereinzelt von Gewerkschaftsseite geäußert. Ich beziehe ich mich vor allem auf die Veröffentlichung des DGB-Bundesvorstandes „Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972“ aus dem Jahr 1998, da diese ein ausformuliertes und geschlossenes Konzept darstellt.¹¹⁹ So befürwortet der DGB zunächst eine Änderung der juristischen Voraussetzungen für die

¹¹⁹Allerdings erwähne ich an dieser Stelle nur Veränderungsvorschläge, die für die Mitbestimmung Jugendlicher relevant sind.

Einrichtung einer JAV. Demnach soll in Betrieben mit drei Jugendlichen unter 18 Jahren oder Auszubildenden unter 25 Jahren ein Betriebsrat gewählt werden können. Des Weiteren soll die Wahl einer JAV unabhängig von der Existenz eines Betriebsrats möglich sein. Damit würde die Zahl der Betriebe mit JAV deutlich erhöht werden¹²⁰ und eine institutionalisierte Mitbestimmung Jugendlicher auch in kleineren Betrieben möglich. Allerdings soll die JAV weiterhin eine dem Betriebsrat nachgeordnete Instanz bleiben¹²¹ (vgl. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht 1998, S. 58 f). Die Zahl der Betriebe, in denen eine JAV bzw. ein Betriebsrat besteht, soll auch dadurch erhöht werden, daß die Zahl der Tendenzbetriebe durch eine neue Fassung des § 118 BetrVG gesenkt wird und die Geltung des § 118 BetrVG deutlich beschränkt wird (vgl. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht 1998, S. 120 f).

Außerdem wird eine Erhöhung des zahlenmäßigen Verhältnisses von JAV-Größe zu Wahlberechtigten befürwortet sowie eine Geschlechterparität in den JAVen, die auch im BetrVG verankert werden soll. Weiterhin wird eine die Flexibilisierung der Sprechstundentermine der JAV vorgeschlagen, die nicht mehr nur während der Arbeitszeit möglich sein sollen.

Darüber hinaus soll durch es der JAV durch die Änderung des § 70 BetrVG ermöglicht werden, beim Betriebsrat Maßnahmen zu beantragen, die der Übernahme Auszubildender in ein Arbeitsverhältnis dienen sollen. Eine weitere Änderung des § 70 BetrVG zielt darauf ab, daß die JAV Arbeits- und Ausbildungsplätze begehren kann, was allerdings erst nach Unterrichtung des Betriebsrates möglich sein soll (vgl. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht 1998, S. 63 f). Die Jugend- und Auszubildendenversammlungen sollen den Vorstellungen des DGB zufolge aus dem engen Zusammenhang mit den Betriebsversammlungen gelöst werden, wobei aber die Unterrichtungspflicht der JAV gegenüber dem Betriebsrat - sofern dieser existiert - bestehen bleibt (vgl. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und

¹²⁰Worin auch Selbstzweck der Gewerkschaften gesehen werden könnte: Die JAVen werden als Einrichtungen gesehen, die bei der Mitgliederwerbung von Vorteil sind (vgl. IG Metall -Vorstand/ Abteilung Jugend 1997, S.1).

¹²¹Die Beibehaltung der bestehenden Asymmetrie zwischen JAV und Betriebsrat findet sich nicht nur im Veränderungsvorschlag zum betroffenen Paragraphen des BetrVG (§ 60 BetrVG), sondern auch in den Vorschlägen zu anderen Paragraphen, die das Primat des Betriebsrates fortschreiben. So soll z.B. die JAV nach dem Verbesserungsvorschlag des DGB den Termin ihrer Sprechstunden frei festlegen können - allerdings ist die Beratung mit dem Betriebsrat immer noch notwendig; ähnliches gilt für die Betriebsbegehungen etc. Generell bleibt die Beziehung zwischen Betriebsrat und JAV im wesentlichen unangetastet (vgl. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht 1998, S. 7 sowie 58-66).

Mitbestimmungsrecht 1998, S. 64).

Außerdem soll durch die Einführung eines § 73a BetrVG die Einrichtung einer Konzern-JAV ermöglicht werden.

Die Schutzbestimmungen für JAVler nach § 78a BetrVG sollen gemäß dem DGB-Vorschlag weiter ausgebaut werden, so daß eine Kündigung nur aus wichtigem Grund möglich ist (vgl. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht 1998, S. 73 f)

Die vom DGB anvisierten Maßnahmen dürften im wesentlichen zur Erhöhung der Zahl an Betrieben, die über JAVen verfügen sowie zu einigen organisatorischen Erleichterungen der JAV-Arbeit, führen.

Vorteile für die Jugendlichen/ Azubis ergäben sich aus dem anvisierten Initiativrecht der JAV gegenüber dem Betriebsrat in Fragen der Übernahme Auszubildender. Bemerkenswert ist aber die Forderung nach der Änderung des aktiven und passiven Wahlrechts für den Betriebsrat. Dem Novellierungsvorschlag des DGB zufolge sollen Arbeitnehmer (ungeachtet ihres Alters) das aktive und passive Wahlrecht für den Betriebsrat besitzen (vgl. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht 1998, S. 15 f).

Erweiterte Mitbestimmungsmöglichkeiten oder auch nur erweiterte Kompetenzen der JAV, erweiterte Teilnahmerechte an Betriebsratssitzungen, thematische Ausweitung der JAV-Tätigkeiten, etc. sind aber nicht vorgesehen. So bleibt auch der Aufbau der JAV und ihre Beziehung zu Jugendlichen, Auszubildenden, Betriebsrat und Arbeitgeber¹²² gleich. Dasselbe trifft auf die Reformvorschläge, von den die Gesamt-JAV betroffen ist bzw. die die Einrichtung der Konzern-JAV ermöglichen, zu.

Dieser Novellierungsvorschlag hätte für den einzelnen Jugendlichen/ Azubi den Vorteil nun auch den Betriebsrat wählen zu können. Die Beziehung der Jugendlichen zu den Vertretungsorganen bliebe aber insofern gleich, als der Einfluß auf die JAV und den Betriebsrat (abgesehen vom neuen Wahlrecht) unverändert bliebe; gleiches gilt für die Beziehung JAV/ Betriebsrat und JAV/ Unternehmensseite. Insbesondere würde aber die Mitbestimmung am Arbeitsplatz - und das bedeutete für die Jugendlichen wohl

¹²²Mit folgender Einschränkung: Nach den Novellierungsvorschlägen des DGB, die die Bildung der JAV unabhängig von der Existenz eines Betriebsrates machen, steht eine JAV in einem Betrieb ohne Betriebsrat in direktem Kontakt zum Arbeitgeber (vgl. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht 1998, S.64).

insbesondere die Mitbestimmung bei der Ausbildung - immer noch ausgespart. Immerhin hätten die Jugendlichen in diesem Modell die Möglichkeit den Betriebsrat zu wählen, was ihre Einflußmöglichkeiten wesentlich steigern würde, ohne daß die JAV als Institution aufgelöst würde und so die Jugendlichen ihr eigenes Vertretungsorgan verlören (auch wenn die Kompetenzen dieses Organs nicht wesentlich erweitert würden).

5 Forschungsergebnisse und Bilanz

Im folgenden werden verschiedene theoretische und empirische Befunde zur Mitbestimmung Jugendlicher vorgestellt.

Zum Großteil stammen die theoretischen Ergebnisse aus dem Bereich der allgemeinen Mitbestimmungsthematik; diese wurden jedoch nur übernommen, wenn sie thematisch auf die Betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher anzuwenden waren. So kann man annehmen, daß die in Kapitel 5.1. vorgestellten Befunde, die sich vornehmlich auf den Betriebsrat beziehen, sich in der Regel auch auf die JAV übertragen lassen, da beide Einrichtungen in relevanten Merkmalen (Vertretungsmodell, Wahlmodus, Stellung gegenüber den zu Vertretenden, rechtliche Stellung der Mitglieder) sehr ähnlich sind.

Dies bestätigt sich im wesentlichen in Abschnitt 5.2., in dem empirische Befunde über die Beziehung Jugendlicher zur betrieblichen Interessensvertretung vorgestellt werden; dieses Kapitel zielt im wesentlichen auf die Beziehung der Jugendlichen und Auszubildenden zu den Einrichtungen der Interessenvertretungen (JAV, Betriebsrat, Gewerkschaft).

Abschnitt 5.3. betrachtet die Mitbestimmung Jugendlicher eher auf der zweiten Ebene: Der Vertretung der Jugendlichen durch ihr Vertretungsorgan (die JAV), deren Möglichkeiten und Beziehungen zu Betriebsrat und Gewerkschaft.

In den folgenden Abschnitten werden also die Akteure JAV, Betriebsrat, Gewerkschaften und Jugendliche vorgestellt; die Unternehmensseite wird fehlen, denn zu ihrer Beziehung zur Mitbestimmung Jugendlicher lagen keine Informationen vor.

5.1 Mitbestimmungsforschung

Als roten Faden innerhalb der Mitbestimmungsdiskussion kann man zunächst die schon angedeutete Kritik werten, die die Organe der betrieblichen Mitbestimmung als in die betriebliche Herrschaftshierarchie integriert ansieht. Diese Integration und die damit einhergehende Entschärfung der Mitbestimmungsorgane (Betriebsrat und JAV) findet ihren juristischen Ausdruck z.B. in § 2 II BetrVG: „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten (...) vertrauensvoll und (...) zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen.“¹²³ Die Auslegung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit durch die Arbeitgeberseite erfolgt z.T. derart, daß die Vertretungsorgane der Belegschaft als gegenüber den Arbeitgebern weisungsgebunden erscheinen und deren Interessen wahrzunehmen haben. Zwar betont das Bundesarbeitsgericht den Interessensgegensatz zwischen Arbeitnehmern (inklusive ihrer Interessensvertretungen) und Arbeitgebern (vgl. Ratayczak 1999, S. 270), aber dennoch befinden sich die Organe der betrieblichen Mitbestimmung aufgrund des § 2 I BetrVG in einem Spagat zwischen Kooperation und Interessensvertretung. Weiterhin ist zu beachten, daß die Sanktionsmacht der Mitbestimmungsorgane gering ist. Außerdem unterliegen die betrieblichen Mitbestimmungseinrichtungen einer Friedens- (§ 74 II BetrVG) und Verschwiegenheitspflicht¹²⁴ (§ 79 BetrVG). Die dadurch hervorgerufene Distanz zwischen Belegschaft und Betriebsrat wird weiter verstärkt durch Spezialisierung und Professionalisierung der Vertretertätigkeit in den Mitbestimmungseinrichtungen (vgl. Adamy/ Steffen 1985, S. 166 f); dabei ist aber zu bedenken, daß der Tätigkeitsbereich eine gewisses Ausmaß an Spezialisierung und Arbeitsteilung erfordern dürfte.

Dennoch merkt Bitsch zur Stellung des Betriebsrates an: „Die exclusive Informationslage des BR, die nicht öffentlichen BR-Sitzungen und die häufige Integration des BR in die Entscheidungssysteme fördern ein Selbstverständnis, in dem sich der BR der Geschäftsleitung näher sieht als den Beschäftigten.“¹²⁵ (1993, S. 60). Zu ähnlichen Ergebnissen kam Pirker, der aus der Stellung des Betriebsrates

123 In dieser Vorschrift wird die partnerschaftliche Komponente der Mitbestimmung betont, die bestehenden Vorgaben des BetrVG und ihre kooperative Ausrichtung führen quasi zu einem Einigungszwang, der noch dadurch verstärkt wird, daß die Dauer eines Verfahrens vor dem Arbeitsgericht in der Regel nicht absehbar ist (vgl. Erhardt 1978, S. 162).

124 Die Friedenspflicht untersagt jeden Streik, die Verschwiegenheitspflicht ist aber eingegrenzt: sie ist auf echte Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse beschränkt, die zusätzlich vom Arbeitgeber ausdrücklich als solche Geheimnisse bezeichnet sein müssen (§ 79 BetrVG).

125 Dies geht häufig einher mit einer räumlichen Trennung des Betriebsrates von den Beschäftigten, etwa wenn dieser in einem getrennten Gebäude untergebracht ist. Eine solcher isolierter Zustand ist der Unternehmensseite angenehmer, da sich der Betriebsrat nicht im ständigen Austausch mit der Belegschaft befindet.

Loyalitätskonflikte ableitete, schon 1955.¹²⁶

Diese Distanz wird zum Teil auch von Mitgliedern der Vertretungsorgane als Ausdruck ihres sozialen Aufstiegs gedeutet (vgl. Dybowski-Johannson 1980, S. 36).

Die Tätigkeit des Betriebsrates stellt eine spezialisierte Berufstätigkeit dar, die den Beschäftigten oft undurchsichtig erscheint. „Die Betriebsratsarbeit findet anonym über den Köpfen der Arbeitnehmer statt, was zu Mißtrauen, Distanzierung und Korruptionsverdacht führt“ (Kotthoff 1985, S. 80).¹²⁷ Diese Anonymität steht im Zusammenhang mit dem repräsentativen Modell der Vertretung, das Betriebsrat und JAV zugrunde liegt und eine direkte Einflußnahme durch den Beschäftigten ausschließt (vgl. Kotthoff 1985, S. 80 f). Dieser repräsentative Aufbau der Vertretungen ist die Ursache für die häufig beklagte Distanz zwischen Mitbestimmungsorgan und Belegschaft. Diese Distanz wird verstärkt durch die in der Praxis zu beobachtende Tendenz zur Verberuflichung der Tätigkeit als Interessensvertreter. Vor allem die beruflich freigestellten Betriebsräte entwickeln mit der Zeit ein Interesse daran, weiterhin als Betriebsrat tätig zu sein (vgl. Müller-Jentsch 1986, S. 222).

Die rechtliche Stellung der Vertretungsorgane im Verhältnis zu den Beschäftigten läßt ein nur bedingt demokratisches Verhältnis zu. Geschieht es, daß die Beziehung zur Belegschaft nur durch die Paragraphen des BetrVG bestimmt wird, so sind negative Folgen zu befürchten: „Mangelnde Transparenz und fehlende Informationen verhindern dann Kontrolle und Beteiligung der Beschäftigten an der betrieblichen Mitbestimmung.“ (Bitsch 1993, S. 53).

Die hierauf abzielende Kritik spricht den Mitbestimmungsorganen die Fähigkeit zu einer wirklichen Interessenvertretung ab und wirft ihr vor die Belange der Basis nicht umzusetzen.

Dies spiegelt sich in den Regelungen des BetrVG, das zwar die Vertretung aller Belegschaftsmitglieder durch den Betriebsrat vorsieht, allerdings keine enge Zusammenarbeit zwischen Belegschaft und Betriebsrat; gleiches gilt für das Verhältnis der JAV zu den Jugendlichen. So wird der Betriebsrat als eine Einrichtung beschrieben, die eine „Vermittlerrolle zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung“ einnimmt (Adamy/ Steffen 1985, S. 166) bzw. wird er oft als „Scharnier“ zwischen Unternehmensseite und Belegschaft gesehen (Kißler 1992, S. 102) und Bitsch kommt

¹²⁶Allerdings ist es fraglich, ob diese Konflikte in gleichem Maß für eine JAV bestehen, da deren direkte Kontakte zur Unternehmensleitung gering sind.

¹²⁷Eine ausführliche Zusammenfassung zu dieser Thematik findet sich bei Dybowski-Johannson 1980, S. 33-37.

zum Fazit: „Der demokratische Gehalt dieser Institution [des Betriebsrats] als repräsentatives Organ der Beschäftigten ist nach dem Gesetz nicht sehr groß.“ (1993, S. 45). Diese Beschreibungen sind den juristisch vorgegeben Einflußmöglichkeiten des Betriebsrates und der JAV angemessen.

Außerdem erlegen die nachgeordnete Position, die Friedenspflicht und der Mangel an Sanktionsmitteln den Organen eine kooperative, z.T. an den Vorgaben der Geschäftsleitung orientierte Strategie auf.

Die alle vier Jahre stattfindenden Wahlen zum Betriebsrat (bzw. die alle zwei Jahre stattfindenden JAV-Wahlen) bieten eine sehr beschränkte Form der Mitbestimmung. Darüber hinaus ist bei den Beschäftigten nicht allzu viel Wissen über die Tätigkeiten des Betriebsrates vorhanden.¹²⁸ Die fehlende Transparenz der Mitbestimmungsorgane wird während der Wahlen plötzlich aufgehoben, denn dann kommt es unversehens zu „temporär hergestellter und dann wieder zerfallender Öffentlichkeit“ (Kißler 1980, S. 137). Dies hängt auch damit zusammen, daß die Posten als Betriebsrat begehrt sind, da ein freigestellter Betriebsrat eine selbstbestimmtere und attraktivere Arbeit hat, als es die regulären betrieblichen Arbeitsplätze zulassen (vgl. Bitsch 1993, S. 67). Diese Öffentlichkeit und Transparenz zwischen Mitbestimmungsorganen und Belegschaft kommt „über einen rudimentären Zustand“ (Kißler 1980, S. 137) nicht hinaus. Daß in Zeiten der Betriebsratswahlen Transparenz möglich ist, beweist nach Bitsch, daß das Fehlen von Transparenz bei der alltäglichen Betriebsratstätigkeit nicht allein von den Regelungen des BetrVG verschuldet ist (vgl. Bitsch 1993, S. 67 f).

Ausdruck dieses mangelnden Kontaktes zwischen Betriebsrat und Belegschaft ist auch die Abnahme von Maßnahmen wie Betriebsbegehung¹²⁹ oder Gesprächen am Arbeitsplatz bei gleichzeitig zunehmender Verrechtlichung der Betriebsratsarbeit (vgl. Bitsch 1993, S. 69).

Die mangelnde Einbeziehung der Belegschaften und einzelner Arbeitsgruppen erscheint auch Vilmar als Ausdruck einer unzureichenden Mitbestimmungskonzeption. Die Einrichtungen betrieblicher Mitbestimmung bergen demnach die „Gefahr in sich, an Stelle einer wirklichen Gegenmacht (...) lediglich eine *Gegenbürokratie*

¹²⁸Was natürlich auch in gewissem Maß auf die gesetzlichen Regelungen (z.B. die nicht-öffentlichen Sitzungen nach § 30 BetrVG etc.) zurückzuführen ist.

¹²⁹Wobei gerade die Begehungen zusammen mit den Aushängen am schwarzen Brett von den Betriebsräten in der WSI-Studie von den Betriebsräten als wichtigste Kontaktmöglichkeiten zur Belegschaft genannt wurden (vgl. WSI-Projektgruppe 1998, S. 41)

hervorzubringen: von Gewerkschaftsspitzen gewählte Aufsichtsratsvertreter (...) und im Betrieb: Mitbestimmung nur durch den Betriebsrat *für*, nicht *durch* die Arbeiter“ (Vilmar 1973a, S. 198; kursiv wie im Original). Unterbleibt die Anbindung der Basis an die Mitbestimmung, etwa durch Mitbestimmung arbeitsplatznaher Probleme, dann - so Vilmar weiter - „bleibt die Mitbestimmungskonzeption (...) ein Koloß auf tönernen Füßen.“ (1973, S. 199). Für Kißler sind die Probleme, die sich um das Konzept der Mitbestimmung auf tun, geradezu zwangsläufig Ausdruck der „institutionelle[n] Schlagseite der Mitbestimmungsdiskussion“, da diese „bis in die Gegenwart den Blick auf die Mängel der Mitbestimmungspraxis (...) verstellt.“ (1992, S. 19). Folglich trägt die Mitbestimmung „in ihren institutionalisierten Formen am Erbe des formalen Demokratiebegriffs. Sie läuft Gefahr, zur bloßen Funktionsangelegenheit zu degenerieren und sich als Ordnungsfaktor zu erschöpfen.“ (Kißler 1992, S. 19).¹³⁰

Diese institutionelle Mitbestimmung entfaltetet zudem kaum „emanzipatorische Wirkung“ (Kißler 1992, S. 28), denn sie klammert die Alltagswelt der Beschäftigten aus und verstellt den Blick auf mögliche, nach verschiedenen Bereichen abgestufte Zwischenformen der Mitbestimmung; diese Zwischenformen ließen sich zwischen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und der Unternehmensmitbestimmung ansiedeln. Eine besondere Bedeutung hat für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz „die *Unmittelbarkeit* der Entscheidungsmöglichkeiten, d.h. daß Arbeitsplatzmitbestimmung nicht durch Repräsentanten praktiziert wird, sondern direkt und individuell durch den Arbeitnehmer“ (Rürup/ Sesselmeier 1998, S. 25), womit aber noch nichts über Gegenstand und Verbindlichkeit der Mitbestimmung am Arbeitsplatz ausgesagt ist.

Als Konsequenz fordert Vilmar, „daß die repräsentativen Formen der Mitbestimmung ergänzt werden müssen - nicht ersetzt, sondern ergänzt werden müssen - durch unmittelbare Mitsprache-, Mitberatungs-, eventuell Vetorechte der miteinander arbeitenden Gruppen oder auch einzelner am Arbeitsplatz.“ (Vilmar 1981, S. 280; unterstrichen wie im Original). Notwendig dazu ist „eine Mobilisierung, eine Aktivierung, ein Mündigwerden der betrieblichen Basis“ (Vilmar 1981, S. 281); es geht „darum, daß die Arbeiter selbst , die Arbeitsgruppe selbst ein Wort im Entscheidungsprozeß über arbeitsorganisatorische Fragen - soweit sie ihre Arbeitsgruppe betreffen - mitreden müssen“. (Vilmar 1981, S. 286; unterstrichen wie im Original). Ziel ist nach Vilmar die Selbstbestimmung des Einzelnen; gelingt es nicht, diese zu erreichen, befürchtet Vilmar die Fortschreibung des Desinteresses an

130 Vgl. Kapitel 4.1.2

politischen Entscheidungen und der damit einhergehenden Apathie: „Wenn Menschen nicht in ihrem Alltag lernen mitzubestimmen, dann werden sie es auch in den großen ökonomischen, unternehmenspolitischen oder sozialen Fragen zumindest sehr viel schwerer haben, zu mündigen, kritischen, aktiven Bürgern zu werden.“ (Vilmar 1981, S. 281 f). Vilmar spannt hier also den Bogen von der betrieblichen Mitbestimmung zur gesamtgesellschaftlichen Demokratisierung und der Interdependenz beider Phänomene.

Diese Selbstbestimmung soll sich aus zwei Bereichen nähren (vgl. Kißler 1992, S. 25):

1. Formen des partizipativen Handelns, die unmittelbar auf die Autonomie am Arbeitsplatz gerichtet sind und die sich durch entscheidungsrelevantes Eindringen von arbeitsorientierten Interessen in betriebliche Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse kennzeichnen lassen. Dieser Bereich läßt sich als direkte Partizipation bezeichnen.
2. Formen des partizipativen Handelns, die mittelbar über Kommunikationsprozesse reale Beteiligung ermöglichen. Diese können durch innerbetriebliche (Betriebsrat, JAV, Vertrauensleutekörper) oder überbetriebliche (Aufsichtsratsvertreter, Gewerkschaft) Medien organisiert sein. Diese Form kann als delegative Partizipation bezeichnet werden.

Diese Forderungen nach Demokratisierung der Betriebe durch die „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ wurde vor allem in den 60er Jahren artikuliert. Diese hätte, so Bitsch, womöglich „eine Verschiebung der Macht innerhalb der Gewerkschaften zu den Mitgliedern und den ehrenamtlichen Funktionären, aber auch von den Betriebsräten hin zu den Beschäftigten und den Gewerkschaften zur Folge gehabt. Die Demokratisierung der Betriebe wurde also zuerst als eine Demokratisierung der Gewerkschaften und der innerbetrieblichen Interessensvertretung verstanden. Diese waren in ihrer Mehrheit jedoch nicht bereit, sich der permanenten Auseinandersetzung mit den Beschäftigten und Mitgliedern, ihrer eigenen Kontrolle, zu stellen. Die als Demokratisierung der Betriebe geplante Politik konnte sich keine reale Basis schaffen.“ (1993, S. 35). Allerdings bedeutet dies nicht, daß das Konzept wegen programmatischer Mängel gescheitert ist: „Betriebliche Demokratie scheiterte nicht als Programm in der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern, sondern an einer antidemokratischen Grundhaltung der konservativen Gewerkschafts- und BR-Leitungen.“ (Bitsch 1993, S. 35).

1984 schließlich wurde vom Bundesvorstand des DGB die Konzeption

„Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ beschlossen. Ziel war es, die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Belegschaft zu verbessern. Diese Konzeption war auch eine Reaktion der Gewerkschaften auf die Nutzung neuer Führungstechniken durch die Unternehmen, die den Beschäftigten begrenzte Partizipationsmöglichkeiten einräumen; die Gewerkschaften wollten dabei das Terrain der konkreten Arbeitsbedingungen nicht den Unternehmen überlassen. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz sollte die Tätigkeiten des Betriebsrats ergänzen. Die Beziehung zwischen Betriebsrat und Belegschaft ändert sich nur unwesentlich: die Belegschaft wird zum Zuarbeiter für den Betriebsrat um dessen Informationslage zu verbessern, ohne selbst weitere eigene Kompetenzen in der Mitbestimmung zu erhalten: „Das Verhältnis von BR und MaA [Mitbestimmung am Arbeitsplatz] wird als undialektisch additives gesehen. Weder werden aus den Mängeln der bisherigen Stellvertreterpolitik Konsequenzen gezogen, noch werden diese thematisiert.“ (Bitsch 1933, S. 131). Eine wirkliche Demokratisierung- im Sinn des eigentlichen Modells der Mitbestimmung am Arbeitsplatz - bleibt so aber aus, denn diese Konzeption sieht keine Autonomie der Belegschaft vor. Die Beschäftigten werden immer noch als unmündig und unfähig zum selbstbestimmtem Handeln angesehen, darum benötigen sie Führung¹³¹ (vgl. Bitsch 1993, S. 130-140).

Trotz der Betonung auf dem Ergänzungscharakter der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, stehen die Gewerkschaften diesem Konzept kritisch gegenüber, da sie eine Fragmentierung der Interessenvertretung befürchten, die auch den Betriebsrat schwächen würde.¹³²

Hier tritt die Partizipationsthematik auf den Plan: Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz zeichnet sich durch unmittelbare Einflußnahme des Einzelnen aus und hat partizipatorischen Charakter; sie stellt eine Form der **Selbstbestimmung** dar. Sie kollidiert dabei mit der institutionell geprägten und kollektivistischen **Mitbestimmung**.

Nach Erhardt zeigt diese Diskussion „deutlich die Diskrepanz zwischen der Forderung nach individueller, unmittelbarer Beteiligung und ihrer Bindung an kollektive Vertretungsformen. (...) In dem Maße (..), in dem sich gewerkschaftliche Interessensvertretung notwendigerweise auf politische Aktivitäten ausrichtet und gesellschaftspolitische Wirkungen zeitigt, vergrößert sich die Diskrepanz zwischen

¹³¹Bitsch nennt mit dem „Arbeitnehmerbezogenen Beteiligungs- und Bewertungsverfahren“ eine aktuelle Alternativkonzeptionen zum DGB-Konzept, er hält dieses Alternativkonzept aber nur in industriellen Bereichen für praktikabel (vgl. Bitsch 1993, S. 132-140). Allerdings findet Konzept der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ auch in der aktuellen Diskussion um eine zeitgemäße Mitbestimmung Erwähnung(vgl. Benz-Overhage 1998, S. 14 ff.).

¹³² Details zu den Argumentationsfiguren finden sich schon bei Erhardt 1978, S. 168 ff.

intendierten egoistischen Individualinteressen und den nicht-intendierten politischen Wirkungen.“ (1978, S. 169 und 169 f). Der betrieblichen Mitbestimmungseinrichtungen unterliegen somit aufgrund des beschriebenen Verhältnisses zu den Gewerkschaften gewerkschaftlichen und politischen Einflüssen, „die postulierte Interessen der gesamten Arbeitnehmerschaft und der Gewerkschaften einbringen.“ (Erhardt 1978, S. 170).

Dennoch finden Überlegungen zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowohl in der neueren Forschung als auch in der aktuellen Mitbestimmungsdiskussion starke Beachtung. Diese Diskussion bezieht sich dabei nicht nur auf die klassische Mitbestimmungsforschung, sondern auch auf Themen wie „Humanisierung der Arbeitswelt“ und „sozialverträgliche Technikgestaltung“.

Ein weiterer wichtiger Aspekt innerhalb der Mitbestimmungsforschung findet sich im Verhalten der Beschäftigten, das sich durch geringe Bereitschaft zur Beteiligung an kontinuierlichen Vertretungsprozessen kennzeichnen läßt. Häufig fehlen die dafür notwendige Informiertheit und das Interesse; die Gründe hierfür sind in den Arbeits- und Lebensbedingungen sowie wiederum in der Arbeitsweise der Interessensvertreter zu finden (vgl. Kotthoff 1985, S. 80). So verfestigt sich die umfassende, aber unkontrollierbare Vertretung durch den Betriebsrat zusammen mit der Passivität und schlechten Informationslage der Belegschaft zu einem apathischen Zustand der Basis in Mitbestimmungsfragen (vgl. Bitsch 1993, S. 61). Greifenstein, Jansen und Kibler beschreiben den Zusammenhang zwischen den institutionellen Grundlagen der Mitbestimmung und der Partizipationsbereitschaft der Belegschaft folgendermaßen: „Formalisierung und Differenzierung in der Organisation von Interessensvertretung sowie die Modi von Konfliktbewältigung, politischen Allianzen und Interessensabstimmung bleiben für die Partizipationsbereitschaft der Belegschaft nicht folgenlos. Forschungen im mitbestimmungspflichtigen Unternehmen (...) weisen auf folgendes Paradox hin: Während auf der einen Seite Mitbestimmungsrechte bis zu einem gewissen Grad garantieren, daß Arbeitnehmerinteressen in die Unternehmenspolitik einfließen, wird auf der anderen Seite in der Belegschaft Partizipationskompetenz kaum aktiviert. Zwar bewerten die Arbeitenden die Wirksamkeit von Partizipation in diesen Unternehmen hoch; aber gerade deshalb verfestigt sich in ihren Köpfen ein arbeitsteiliges Gegenmachtmodell, bei dem man sich selbst aus dem Handlungsimpetus der Partizipation herausnimmt und diese an die Interessensvertretung delegiert. Es herrscht eine ausgeprägte (Interessens-)

Delegationsmentalität vor, stabilisiert durch die Intransparenz von Verhandlungs- und Entscheidungsgrundlagen auf Seiten der Interessensvertretung. Kommunikation und Information sind auch auf der Schiene betrieblicher Interessensvertretung von besonderer Relevanz für subjektive Beteiligungspotentiale.“ (1990, S. 28).

Die betriebliche Mitbestimmung ist allem Anschein nach keine basisdemokratische sondern eher eine Funktionärsmitbestimmung. Der Funktionärskader - bestehend vor allem aus Vertrauensleuten und Betriebsrat - bildet das alleinige Handlungs- und Willensbildungszentrum. Trotz der Mängel schließt diese Sachlage allerdings die Wahrnehmung der Interessen der Belegschaft, deren Informierung und das Reagieren auf ihre Anliegen nicht per se aus (vgl. Kotthoff 1985, S. 80 f). Generell muß betont werden, daß die Effizienz der Mitbestimmung nicht allein von juristischen Regelungen festgelegt wird, sondern z.B. auch von betrieblichen Beziehungen, der Struktur der Interessensvertretung und ihrer Stellung innerhalb der betrieblichen Binnenstruktur. Mit anderen Worten: Die bestehenden Regelungen zur Mitbestimmung sind - auch wenn man sie je nach Standpunkt für unzureichend halten kann - nicht in einem solchen Ausmaß ungenügend, als daß sie eine Interessensvertretung unmöglich machten. Die statischen juristischen Regelungen bezüglich der Mitbestimmung lassen eine dynamische Interpretation zu. Dies beweist unter anderem Hermann Kotthoffs Studie „Betriebsräte und betriebliche Herrschaft“ (1981), die eine recht große Bandbreite an Betriebsratshandeln nachweist und somit eben belegt, daß keine vollkommene Determination der Interessensvertretung gegeben ist, sondern immer - anscheinend sogar überraschend großer - Spielraum besteht. Hinweise auf unterschiedliche Schattierungen der Mitbestimmungspraxis in kleinen Betrieben finden sich auch bei Hilbert/ Sperling (1993, S. 179 ff.).

Gleiches ließe sich für die unzureichende Verbindung von Vertretern und Basis sagen: Es bestehen durchaus Möglichkeiten zum Informationsaustausch, zwar erscheinen diese gering, aber sie könnten bei entsprechender Ausgestaltung tatsächlich eine engere Zusammenarbeit zwischen Vertretungsorgan und Belegschaft bzw. bei der JAV zwischen JAV und Jugendlichen und Auszubildenden ermöglichen; dies gilt vor allem für die Betriebs- bzw. Jugend- und Auszubildendenversammlungen. Außerdem könnte eine Aktivierung der Belegschaft/ Jugendlichen/ Auszubildenden, die die Tätigkeiten der Mitbestimmungseinrichtungen aufmerksam verfolgen, diesen zu einer basis-

orientierteren Praxis bewegen.¹³³

¹³³ Auf die Problematik dieser Aktivierung wurde schon hingewiesen, dabei kann die Passivität der Belegschaft gerade durch die Art der Betriebsratsarbeit bzw. des Auftretens des Betriebsrates (oder der JAV) verursacht sein.

5.2 Jugendliche und betriebliche Interessensvertretung

Ins Bild dieser theoretischen Kritik an den Mitbestimmungsorganen fügen sich die Ergebnisse einer Untersuchung von Gertrud Kühnlein über das Verhältnis der Jugendlichen zur betrieblichen Interessensvertretung.¹³⁴

Ausgangspunkt der Untersuchung war die Tatsache, daß sich durch Vertrauensverlust in die Gewerkschaften sinkende Eintrittsquoten in die Gewerkschaften bei den Jugendlichen und Auszubildenden bemerkbar machten. Unter den Ergebnissen dieser Untersuchung sticht insbesondere ins Auge, daß die Jugendvertretung und der Betriebsrat von den Jugendlichen als gesetzte Teile der Betriebsbürokratie oder betrieblichen Binnenstruktur aufgefaßt werden, die in keinem besonderen Zusammenhang zu ihren Interessen stehen, sondern einfach a priori existieren. Betriebsrat/ Jugendvertretung und deren Mitglieder erscheinen den Jugendlichen „wie andere betriebliche Einrichtungen und für sie verantwortliche Personen auch.“ (Kühnlein 1987, S. 5). Die Jugendvertretung und der Betriebsrat werden mehr oder minder als betriebliche Verwaltungseinheiten wahrgenommen, die Jugendvertretung „wird verstanden als fertig vorfindliche, also in den betrieblichen Alltag längst integrierte Rechtsinstanz“ (Kühnlein 1987, S. 31; unterstrichen wie im Original)¹³⁵ - was sie ja auch ist. Zwar stammen die Mitglieder der Vertretung aus dem Kreis der Jugendlichen, aber sie werden Mitglieder einer Institution, die von ihnen abgetrennt ist und die Experten aus den Mitgliedern macht. Daß die Jugendvertretung und der Betriebsrat als in solchem Maße institutionalisiert und bürokratisch wahrgenommen werden, könnte auch dadurch verstärkt werden, daß ihre Mitglieder oft auch Gewerkschaftsmitglieder sind und als solche auftreten, z.B. in dem sie Mitglieder werben.¹³⁶ Die Gewerkschaften selbst tragen zu diesem Phänomen bei,¹³⁷ in dem sie

134 Zur Zeit dieser Untersuchung waren die Jugendvertretungen noch nicht in Jugend- und Auszubildendenvertretungen umgewandelt; darum ist, wenn die Veröffentlichung Kühnleins erwähnt wird, auch nur von Jugendvertretungen die Rede. Aber es muß festgehalten werden, daß die Ergebnisse der Untersuchung im wesentlichen noch immer Gültigkeit haben, denn außer den Regelungen bezüglich des Wahlvorschriften hat sich wenig an der Einrichtung geändert.

135 Auch bei Kühnlein u.a. finden sich Hinweise darauf, daß die JAV als Serviceeinrichtung in Sachen Rechtsberatung genutzt wird (1991, S. 28).

136 Außerdem wurde die Präsenz der Gewerkschaften im Umfeld der JAV durch das Gesetz zur Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen vom 13.7.1988 noch verstärkt, denn die Gewerkschaften erhielten ein eigenständiges Vorschlagsrecht zur JAV-Wahl (§ 63 II iVm § 14 V und VIII BetrVG) und konnten von nun an ein nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden (§ 63 II iVm § 16 I Satz 6).

137 Die Rolle der Gewerkschaften ist anscheinend ambivalent: Ihr Ziel ist es die Position der Jugendlichen und Auszubildenden stärken, sie vergrößern aber womöglich gerade durch ihr Auftreten die Distanz zu diesen Gruppen sowie die Distanz zwischen Jugendlichen und JAV.

einen hohen gewerkschaftlichen Organisiertheitsgrad in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen anstreben (vgl. IG Metall- Vorstand/ Abteilung Jugend 1997, S. 3), wobei zugleich das Ziel verfolgt wird, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Auszubildenden im Betrieb zu erhöhen (vgl. IG Metall-Vorstand/ Abteilung Jugend 1997 S. 1 und IG Metall- Vorstand, Abteilung Jugend 1999, S. 76 f). Mit dem Grad, in dem so die Vertretung als von der eigenen Person unabhängig erscheint, sinkt die Motivation eigenen Engagements in der Interessensvertretung.

Dabei bleibt allerdings anzumerken, daß an anderer Stelle eine Distanz zwischen JAV und Gewerkschaft festgestellt wurde: „JAVen stehen sogar vielfach in kritischer Distanz zur Gewerkschaft, so daß es aus ihrer Sicht keinesfalls selbstverständlich ist, daß ihre Aufgabe darin bestünde, gewerkschaftliche Standpunkte zu vertreten und an die Jugendlichen weiterzutragen, und insofern als 'Multiplikatoren' zu fungieren.“ (Kühnlein u.a. 1991, S. 41).

Weiterhin konkurriert das zu erwartende Ausbildungsergebnis mit einer Tätigkeit in der Jugendvertretung, schließlich sind negative Auswirkungen einer solchen Tätigkeit innerhalb der Ausbildung nicht auszuschließen. Daß die Tätigkeit als Jugendvertreter tatsächlich Nachteile mit sich bringen kann, zeigt sich daran, daß die Gefahr der Nichtübernahme nach Beendigung der Ausbildung für Jugendvertreter vor der Aufnahme des § 78a ins BetrVG 1974 deutlich größer war als für andere Jugendliche (vgl. Kittner 1998, S. 442).

Speziell die Gewerkschaft wird in dieser Untersuchung von den Jugendlichen nicht als Organisation für Auszubildende wahrgenommen, sondern für erwachsene Arbeitnehmer (vgl. Kühnlein 1987, S. 16); ähnliches gilt für den Betriebsrat, dem die Jugendlichen ihrem Empfinden nach in ihrer Position als Lernende gegenüberstehen (vgl. Kühnlein 1987, S. 28). Weiterhin erscheint die Beziehung der Jugendlichen und Auszubildenden zur Jugendvertretung und zum Betriebsrat als nur vage bestimmt,¹³⁸ es fehlen häufig Kenntnisse über die Funktionen dieser Einrichtungen. Die Kompetenzen der Jugendvertretung und des Betriebsrates liegen nach Meinung der Jugendlichen in der arbeitsrechtlichen Beratung. Dennoch - und auch dies verdeutlicht die Problematik der Mitbestimmung - erscheint es fast als Makel, den Betriebsrat oder die Jugendvertretung

¹³⁸Dieses Manko könnte z.B. im Berufsschulunterricht ausgeglichen werden; u.U. könnte ein verbesserter Informationsstand über Mitbestimmung und Mitbestimmungsorgane ein erster Schritt hin zur Aktivierung der Jugendlichen sein.

zu bemühen: Man scheut vor einem Rückgriff auf die ohnehin geringen Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung zurück. Obwohl die Tätigkeit der Einrichtungen positiv bewertet wird und ihre Inanspruchnahme als normal gilt, sind die meisten Jugendlichen stolz darauf, sie selbst nicht zu brauchen (vgl. Kühnlein 1987, S. 17 ff.). Es werden folglich implizit negative Auswirkungen einer Nutzung der betrieblichen Mitbestimmungsorgane befürchtet - die Jugendlichen empfinden ihre Ausbildung mehr oder minder als Bewährungszeit, in der es gilt, nicht negativ aufzufallen (vgl. Kühnlein 1987, S. 29).¹³⁹ Demzufolge geben die Jugendlichen an, sich bei Problemen während der Ausbildung eher mit anderen Auszubildenden zu beraten oder den zuständigen Ausbilder anzusprechen. Die Jugendvertretung erscheint als für die berufliche Ausbildung peripher, denn diese spielt sich aus Sicht der Jugendlichen zwischen dem Einzelnen und dem Betrieb ab. Weiterhin schließt Kühnlein, daß Jugendliche sich mit ihren Problemen nicht an die Jugendvertretung wenden, weil ihnen die Vertreter fremd sind (vgl. Kühnlein 1987, S. 21).

Was die Tätigkeiten der Jugendvertretung angeht, so erscheinen sie den Jugendlichen kaum als ihre eigene Angelegenheit und werden eher am Rande wahrgenommen. Ein besonderer Aspekt, der wohl auch durch die Konstruktion der Jugendvertretung und ihre Wahrnehmung als Teil der Betriebsbürokratie bedingt ist, findet sich in den Schilderungen Kühnleins über einen Konflikt zwischen den Jugendlichen in der Belegschaft und den Mitgliedern der Jugendvertretung: Im untersuchten Betrieb grenzten sich eine Zeit lang die Mitglieder der Jugendvertretung vom normalen Auszubildenden ab, etwa durch ihre Kleidung, durch Cliquenbildung oder Drücken vor Arbeit mit der Ausrede Jugendvertretungsarbeit zu leisten (vgl. Kühnlein 1987, S. 25 f). Sicher ist es sowohl möglich, daß die Jugendlichen im Betrieb sich täuschten und sich die Jugendvertreter nicht von ihnen abgrenzten, als auch, daß sich die Jugend- und Auszubildendenvertreter tatsächlich als Teile der betrieblichen Bürokratie fühlten, die eine besondere Stellung einnehmen und nicht als einfacher Auszubildender. In jedem Fall erscheint mir dieser Konflikt als Ausdruck der weiter oben schon beschriebenen Integration der Mitbestimmungsorgane in das bürokratisch-hierarchische Herrschaftssystem. Als Beleg kann die Aussage der JV-Mitglieder im beschriebenen Fall gelten, ihre Aufgabenbereiche unterschieden ja sich von denen der anderen Jugendlichen und Auszubildenden. Die sich darin andeutende Trennung der Basis vom Mitbestimmungsorgan und den Experten schlug sich nieder in mangelndem Vertrauen

¹³⁹ diese Tendenz wird durch die schlechte Arbeitsmarktlage wohl noch weiter verstärkt

in die Jugendvertretung; ein Befund, der an die Ausführungen zur Partizipation und zum Betriebsrat erinnert. Problematisch an diesem Sachverhalt ist, daß sich die Betrachtungsweise von den Möglichkeiten der Mitbestimmung auf die Bewertung von Personen, nämlich einzelnen Jugendvertretern verschiebt. So besteht die Möglichkeit, daß sich der „Verdacht auf Mißbrauch der (..) Funktionen und Befugnisse zum Vorteil der Vertreter selbst“ (Kühnlein 1987, S. 32) bildet.

Ein weiterer Befund Kühnleins ergibt sich indirekt aus der Form der JAV, die - wie gesehen - als bürokratische Einrichtung wahrgenommen wird: Die Jugendlichen im untersuchten Betrieb trennen offensichtlich streng zwischen ihren berufsbezogenen Interessen, die sich vor allem auf die Berufsausbildung beziehen, und den Tätigkeiten der Mitbestimmungsorgane. Den sie nicht interessierenden Bereich delegieren sie an die Jugendvertretung und den Betriebsrat, den für sie bedeutenden Bereich regeln sie lieber selbst.¹⁴⁰ Ein fast schon logisches Vorgehen, denn sie betrachten die Gesamtheit der Mitbestimmungsorgane als Großinstitution (vgl. Kühnlein 1987, S. 28) und begegnen dieser mit der entsprechenden Distanz.

Zwar wird die JAV nicht bemüht, wenn es um direkte Belange der Jugendlichen oder Auszubildenden geht, dies heißt aber nicht, daß ihr keine Kompetenzen zugeschrieben werden. Es gibt Bereiche, in denen sie die Angelegenheiten ihrer Klientel vertreten kann, wenn sie die bestehenden Möglichkeit nutzt. Im Besonderen gilt dies für ihre Ausbildung, die die Jugendlichen anscheinend in besonderem Maß interessiert und von der sie sehr konkrete Vorstellungen haben (vgl. Paul-Kohlhoff 1987, S. 35-42 sowie Kühnlein u.a. 1991, S. 27 f und Kwetkus 1981, S. 152 ff.). Die Akzeptanz der JAV könnte steigen, wenn es ihr gelänge, in diesem Bereich Kompetenz zu beweisen.¹⁴¹ Dies wäre um so wichtiger, als Jugendliche sich selbst Veränderungen hin zu alternativen Formen der Arbeit und Ausbildung nur auf Initiative der Unternehmen vorstellen können (vgl. Paul-Kohlhoff 1987, S. 39) und darum die Darlegung und Entwicklung von anderen Modellen durch Jugendliche und JAV erfolgen sollte. So sieht auch Weis

¹⁴⁰Was nicht erstaunt, denn die Beziehung der JAV zu den Jugendlichen und Auszubildenden entspringt dem Modell der repräsentativen Demokratie.

¹⁴¹Was nach den Ergebnissen von Kühnlein auch von Nöten wäre: die Auszubildenden gaben an, sich im unklaren darüber zu sein, wie sie ihre Ausbildungssituation bewerten sollten oder verneinten ihre eigene Berechtigung zur Kritik an der Ausbildungssituation genauso wie die Berechtigung der Jugendvertretung zur Kritik. Generell fühlten sich die Jugendlichen in der Problematik der Ausbildungssituation in einer sehr schwachen Position; problematisch daran ist, daß die Jugendlichen annehmen, sie müßten in der Ausbildung ihre Eignung beweisen. Die Annahme von Hilfe (etwa durch die JAV) wird von ihnen als Schwäche angesehen. Darüber hinaus befinden sie sich in einer biografischen Phase, die sich durch das Streben nach Selbständigkeit auszeichnet; ein weiterer Faktor, der die Annahme von Hilfe verhindern könnte (vgl. Kühnlein 1987, S. 30 ff. und Paul-Kohlhoff 1987, S. 37 f).

eine zukunftssträchtige Betätigung der JAV darin „einen betrieblichen Kommunikationsprozeß über alle Ausbildungsfragen [zu] koordinieren, wenn notwendig, [zu] initiieren.“ (1993, S. 178). Dieser Prozeß soll - so Weis - in engem Austausch mit den Jugendlichen und Auszubildenden erfolgen.

Auf die Situation der Jugendlichen läßt sich als durchaus auch der bereits zitierte Kommentar von Greifenstein/ Jansen/ Kißler 1990 zur Partizipationsbereitschaft anwenden.¹⁴²

Schließlich sollte beachtet werden, daß die Einschätzung der Jugendlichen über die betriebliche Mitbestimmung und die geringe Bereitschaft zum Engagement durch die geringen Durchsetzungschancen von Initiativen geprägt sein dürften sowie von der Einschätzung, daß sich die Jugendvertretung mit Banalitäten befaßt (vgl. Kühnlein 1987, S. 32) - eine Einschätzung die aus den gesetzlichen Regelungen resultiert.

Kwetkus beschreibt in seiner 1981 publizierte Dissertation zwei Determinanten für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsmöglichkeiten durch Jugendliche (1981, S. 215-224):¹⁴³ Zum einen scheint die Wahrnehmung der Mitbestimmung in Abhängigkeit von persönlichkeits- und sozialisationsbedingten Variablen zu erfolgen. So vermutet Kwetkus eine sozialisationsbedingte Zurückhaltung im Bereich der Mitbestimmung bei niedrigerer sozialer Schicht. Diese wird verstärkt durch geringeres Informationspotential der niedrigeren Schichten, was seine Ursache im Berufsschulunterricht sowie den Versäumnissen der zuvor besuchten Schultypen hat. Zudem wird die Bereitschaft zur Mitbestimmung weiter begrenzt durch geringere Fähigkeiten zur Artikulation eigener bzw. kollektiver Interessen und des Wissens um diese beschränkten Fähigkeiten.

Als zweiten Verursachungskomplex macht Kwetkus die organisatorischen Hindernisse aus. Dabei sind an erster Stelle die geringen Möglichkeiten einer institutionalisierten Mitbestimmung für Jugendliche und Auszubildende unter 18 Jahren auf Betriebsebene zu nennen.¹⁴⁴ Diese Situation wird noch dadurch verstärkt, daß Betriebsrat und JAV

¹⁴² Vgl. Kap. 5.1, S. 97

¹⁴³ In Kwetkus Untersuchung wurden nicht nur Jugendvertreter, sondern alle Jugendlichen im Betrieb befragt. Die Befragung erfolgte innerhalb der zuständigen Berufsschulen, der Ort der Untersuchung war Mittelhessen, der Zeitpunkt das Frühjahr 1978. (zu Details s. Kwetkus 1981, S. 126 ff.). Kwetkus Untersuchung ist m.E. vorbildlich: sie deckt sämtliche Betriebsgrößen und Produktionsbereiche ab und untersucht zusätzlich die Mitbestimmungsmöglichkeit innerhalb der Berufsschulen; sie umfasst also das ganze duale Ausbildungssystem.

¹⁴⁴ Zwar bestanden zur Zeit der Untersuchung nur Jugendvertretungen (JV), keine JAVen; aber an der Situation hat sich seit Kwetkus Untersuchung nicht sehr viel geändert.

längst nicht in allen Betrieben bestehen. Da das Eintrittsalter in die Ausbildung steigt, nehmen die Jugendlichen ihre Möglichkeiten ihrer Interessensvertretung durch JAV/ JV - da diese nur sehr restringierte Mitbestimmungschancen bieten - als ihrem Alter und ihrer Kompetenz unangemessen war. Außerdem leidet die Wahrnehmung der Mitbestimmungsmöglichkeiten darunter, daß die JAV kaum Einflußmöglichkeiten hat und der Betriebsrat keine den Jugendlichen direkt zugängliche Einrichtung ist.

5.3 JAV, Betriebsrat und Gewerkschaften

Das durchwachsene Bild, das die JAV in den Aussagen der Jugendlichen abgibt, ist aber zum Teil auch darauf zurückzuführen, daß die bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht voll ausgeschöpft werden, was an unzureichenden Kenntnissen, einer Fixierung auf die Paragraphen des BetrVG oder an der Erfüllung betrieblicher Interessen liegen kann. So werden zahlreiche JAVs nur dann tätig, wenn die Lage durch das BetrVG eindeutig bestimmt ist oder der Betriebsrat die Aktivität unterstützt (vgl. Pieper 1993, S. 186). Die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sehen sich selbst als Stellvertreter und vernachlässigen kollektive Lösungsstrategien, die ihre Klienten miteinschließen. Folglich „bleibt die gestaltende Rolle der JAVen gering“ (Pieper 1993, S. 186).

Auch Carstensen merkt an, daß die „rechtlichen Möglichkeiten [der JAV] nicht in allen Bereichen umfassend genutzt“ werden (1994, S. 43). Diese Bemerkung bezieht sich auf die Probleme in allen JAV-fähigen Betrieben eine JAV zu bilden, die Kandidatenfindung, etc. Carstensen deutet dies nicht als Desinteresse an betrieblicher Mitbestimmung, sondern als Folge des Eindrucks „als JAV nichts oder nur wenig bewegen zu können.“ (1994, S. 43). Dies schlägt sich u.a. nieder in der hohen Fluktuation innerhalb der JAVen, die nicht allein durch die Dauer der Ausbildung bedingt ist, denn auch ausgebildete Angestellte bis 25 Jahren können in die JAV gewählt werden.

Außerdem verzeichnet Carstensen „Klagen der JAV über mangelnde Unterstützung durch die Betriebs- und Personalräte und Klagen über mangelnde Anregungen und Unterstützung der JAV-Arbeit durch die Auszubildenden selbst.“ (1994, S. 43).

Die Beziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu den Betriebsräten scheint nicht immer ungetrübt. Die Kooperation beider Einrichtung kann mangelhaft sein.¹⁴⁵ Außerdem kann es vorkommen, daß die sich der Betriebsrat nicht als Partner sondern als Konfliktgegner der JAV erweist. Die Arbeit der JAV und ihre Schwerpunkte sind oft für den Betriebsrat von untergeordnetem Interesse, gleiches scheint für die gewerkschaftlichen Funktionsträger im Betrieb zu gelten. Als wesentliche Ansatzpunkte für die Unterstützung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch Betriebsräte nennt Pieper die Ausbildungsbedingungen, die Übernahme nach Ende der Ausbildung sowie die

¹⁴⁵ Z.B. mangelnder Informationsfluß, Blockieren von Initiativen. Allerdings sind dies keine Fehler der Einrichtungen, sondern derer Vertreter.

Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung für Jugendliche. Pieper beklagt dabei die unzureichende Unterstützung der JAV - bis hin zur Blockade von Initiativen - durch den Betriebsrat, der offensichtlich von Anliegen der JAV und deren Klientel wenig Notiz nimmt und vor einem Konflikt mit dem Arbeitgeber zurückschreckt (1993, S. 185-187). Ein solche Beziehung zwischen JAV und Betriebsrat kann im Extremfall für die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher tödlich sein, denn Carstensen merkt zu Recht an: „Wenn Betriebs- und Personalräte die JAVen in ihrer Arbeit nicht genügend unterstützen, dann ist das deshalb problematisch, weil die JAV in der Regel eben nur über bzw. mit dem Betriebs- oder Personalrat gegenüber dem Arbeitgeber aktiv werden kann.“ (1994, S. 43)

Da die JAV und der Betriebsrat als Institution mit den Gewerkschaften kooperiert, die Mitglieder von JAV und Betriebsrat meist gewerkschaftlich organisiert sind und sie zudem im Bewußtsein der Jugendlichen mit den Gewerkschaften verkettet sind, muß auch der Bedeutung der Gewerkschaften für die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher Beachtung geschenkt werden.

Rüdiger Kahlke behandelt in seinem Artikel „Was denken Jugendliche über Mitbestimmung“ aus dem Jahr 1986 die Beziehung der Jugendlichen zur Jugendvertretung und zu Gewerkschaften. Auch damals schien es nicht ungewöhnlich zu sein, daß Jugendliche die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und der Jugendvertretung als zu gering einschätzten. So wurden mangelnde Transparenz in Mitbestimmungsangelegenheiten und mangelnde Beteiligungschancen der Basis beklagt; insbesondere wurden fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten der Jugendvertretung bei Fragen, die nicht nur Jugendliche/ Auszubildende betreffen, moniert. Auch hier wird angemerkt, daß Jugendliche ihre Mitbestimmungsrechte delegieren und selbst vor einer Konfrontation mit der Arbeitgeberseite zurückschrecken, da sie befürchten, nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Als Hindernisse der Wahrnehmung von Mitbestimmungsmöglichkeiten seitens der Jugendlichen sah Kahlke in erster Linie zwei Gründe: Informationsdefizit und Angst vor möglichen Nachteilen. Weiterhin betont auch Kahlke, daß die Mitbestimmung Jugendlicher neu zu beleben wäre, indem die Mitbestimmungsorgane den Jugendlichen nicht als undurchschaubare Institutionen gegenübertreten. In diesem Zusammenhang deutet Kahlke an, daß die Gewerkschaften z.B. in Fragen des Umweltschutzes und der Friedensbewegung lange Zeit den Anliegen und Interessen der

Jugendlichen wenig Beachtung schenken und sich auf ihre klassischen Themen zurückzogen. So aber konnten die Gewerkschaften nur als unflexible Einrichtungen, die zudem den Jugendlichen gegenüber nicht offen waren, gesehen werden. Die Distanz zu den Jugendlichen war so nicht zu verringern, außerdem ist es nicht anzunehmen, daß die Gewerkschaften als Einrichtung erschienen, die die Interessen der Jugendlichen vertraten (vgl. Kahlke 1986, S. 61-63). Die Gewerkschaften müßten - sollten sie versuchen ihre Einschätzung durch die Jugendliche zu verbessern - bei der Diskussion aktueller Themen Profil gewinnen. Dazu müßte sie sich von ihren althergebrachten Thematiken lösen und neue Bereiche erschliessen (etwa ökologische Gesellschaftskonzepte, Gleichberechtigung der Frauen sowie andere Themen, der außerhalb des engen Bereiches der Arbeitsbeziehungen liegen) oder einfach naheliegende Anliegen der Auszubildenden aufnehmen, vor allem die Fragen der Berufsausbildung.¹⁴⁶ Baethge/ Pelull merken dazu wenig zuversichtlich an: „Gegenwärtig sind die [die Gewerkschaften] weit davon entfernt, auf diesen Feldern die politische Meinungsführerschaft zu haben; sie zu erlangen, dürfte auch nicht einfach sein, da ihnen (nicht nur) im Bewußtsein der Jugendlichen in allgemeinen politischen und kulturellen Belangen nur sehr begrenzt ein Mandat zugesprochen wird.“ (Baethge/ Pelull 1993, S. 39). Vergleichbar dazu sind Schwarzers Anmerkungen, denen zufolge für den Jugendmangel in den Interessensorganisationen der Arbeitnehmer längere Schulzeiten, Zunahme der Studentenzahlen, geburtenschwache Jahrgänge verantwortlich sind und „vor allem eine abnehmende Bereitschaft, bürokratischen Großorganisationen Engagement entgegenzubringen, die für Jugendliche oft zu wenig Raum für Eigeninitiative bieten.“ (Schwarzer 1996, S. 293). Dieser Mangel kann damit zusammenhängen, daß die Ausbildung in höherem Alter erfolgt, als es früher der Fall war; demzufolge brauchen die Auszubildenden weniger Anleitung, sondern Akzeptanz und Gestaltungsmöglichkeiten. Hinweise auf die kritische Beziehung der Jugendlichen zur Gewerkschaft finden sich auch bei Götz, der festhält, Jugendliche fänden die gewerkschaftliche Jugendarbeit stärker von Ritualen und Formalitäten geprägt, als von den Interessen und Motivationen der Jugendlichen. Außerdem scheinen - so Götz - in den Augen der Jugendlichen die Gewerkschaften ihren eigenen Ansprüchen nicht gerecht zu werden, wenn z.B. ihre Mitbestimmungsprogrammatische an der Mitbestimmungsrealität gemessen wird (1993, S. 162).

Die Chance der Gewerkschaften kann darin liegen, „neue, lebendige Formen der

¹⁴⁶Hier scheinen nach Paul-Kohlhoff Defizite zu bestehen (vgl. Paul-Kohlhoff 1987, S. 37).

Beteiligung und Mitsprache zu entwickeln, in denen sich die Jugendlichen mit ihren kommunikativen Ansprüchen wiederfinden, und die es ihnen erlauben, ihre Bedürfnisse nach selbstbestimmter Aktivität zu realisieren.“ (Baethge/ Pelull 1993, S. 39). Zur Erklärung der veränderten Beziehung zwischen Gewerkschaften und Jugendlichen müssen dann nicht „Individualisierung“, „Leistungsdenken“ oder „Organisierungsmüdigkeit“ bemüht werden: „Engagement kann (..) sinnvollerweise nur da erwartet werden, wo über unverbindliche Handlungs-'Spielwiesen' hinaus auch wirkliche Handlungsspielräume erkennbar sind, wo sich also für die Jugendlichen sichtbar etwas in ihrem Sinn bewegt, wenn sie sich entsprechend dafür einsetzen.“ (Kühnlein u.a. 1991, S. 29).

An dieser Stelle fügt sich die schon erwähnte Kritik an bestehenden Mitbestimmungskonzeptionen ein.

Vilmar etwa skizziert in ähnlicher Weise Versäumnisse der Arbeiterbewegung und Gewerkschaften in Mitbestimmungsangelegenheiten, „weil in der Linken selbst das Bewußtsein für die notwendige Aktivierung und Eigeninitiative der Basis unterentwickelt ist, weil in den linken Großorganisationen der Partei und der Gewerkschaft selbst die Oligarchisierung der Organisation ein bedrohliches Ausmaß angenommen hat (...). Hier zeigen sich eben auch neue Selbstbehauptungsinteressen, ein neues Status-quo-Denken einer Gegen-Macht-Elite, die sich durch Mitbestimmung von der Basis her nicht in Frage stellen oder herausfordern lassen will.“ (Vilmar 1981, S. 282). Außerdem kritisiert Vilmar den Widerstand von Betriebsräten in Großunternehmen gegen basisdemokratische Bestrebungen. Es scheint demnach, als läge eine Art Alleinvertretungsanspruch der Betriebsräte im gewerkschaftlichen und mitbestimmungrechtlichen Vertretungssystem vor. Des weiteren moniert Vilmar, daß der Betriebsrat den Problemen des Einzelnen keinen Ausdruck verleiht und darum durch eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz ergänzt werden muß, die weiterhin eine Kontrolle der Mitbestimmung des Betriebsrates leisten könnte (vgl. Vilmar 1981, S. 282 ff.).

Auch Bitsch beschreibt ein „Monopol“ der Betriebsräte in der betrieblichen Interessensvertretung: „Es ist nicht demokratiefördernd und kann, wenn mit der Position des BR Macht und Ansehen verbunden ist, leicht zur Machtsicherung mißbraucht werden (...). Da die rechtliche Stellung des BR gegenüber der Belegschaft viele Möglichkeiten beinhaltet, die Position des BR zur persönlichen Machtentfaltung zu nutzen (...), muß der erste Schritt zur Demokratisierung der Betriebe die

Demokratisierung der gesetzlichen betrieblichen Mitbestimmung sein. Das bedeutet nicht, einer Entmachtung der Institution BR das Wort zu reden, sondern ihre demokratische Kontrolle und Mitwirkungsmöglichkeiten für Beschäftigte zu fördern.“ (1993, S. 42 f).

In ähnlicher Weise deutet Schwarzer eine empirische Evidenz innergewerkschaftlicher Demokratiedefizite¹⁴⁷ an: „Demzufolge werden Entscheidungs- und Willensbildungsprozesse wesentlich von den Vorständen und den von ihnen gesteuerten hauptamtlichen Funktionären sowie den quantitativ dominierenden Betriebsräten beeinflusst.“ (1996, S. 262). Die Bedeutung der Betriebsräte für die Gewerkschaften hat - so Kotthoff - dazu geführt, daß „die Betriebsräte das ehrenamtliche Funktionärswesen auf allen Stufen der innergewerkschaftlichen Willensbildung dominieren.“ (1979, S. 300). Der Einfluß der Vertrauensleute und anderer Gewerkschaftsmitglieder ist demgegenüber gering, denn die Gewerkschaften versuchen, ihren Einfluß in den Betrieben fast ausschließlich über die Betriebsräte, vor allem die Betriebsratsvorsitzenden, zu sichern (vgl. Kotthoff 1979, S. 301). Bitsch zieht in diesem Zusammenhang das düstere Fazit: „So ist das Konzept der innerbetrieblichen Demokratie auch nicht an inhaltlichen Mängeln gescheitert, sondern am Demokratieverständnis der Gewerkschaftsvorstände und ihrer Macht dieses durchzusetzen. Demokratie wurde zwar als (schöne) Idee akzeptiert, die Menschen, hier die Beschäftigten, wurden aber für 'noch' nicht reif zur Demokratie erklärt.“ (1993, S. 29).¹⁴⁸

Aber gerade diese Demokratiedefizite und das Verfahren nach bürokratischen Organisationsaspekten scheint die Jugendlichen, die selbst Aktivität entfalten, selbstbestimmt handeln, Einfluß nehmen und *ihren* Interessen Ausdruck verleihen wollen, abzuschrecken. Eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz könnte sich als geeigneter Weg erweisen die Mitbestimmung Jugendlicher zu beleben.

Über die Distanz zwischen Jugendlichen und Gewerkschaften kann auch die hohe Akzeptanz der Gewerkschaft bei den Jugendlichen nicht hinwegtäuschen: Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen befürwortet Gewerkschaften und empfindet

¹⁴⁷Eine Einschätzung die in der Literatur Geschichte hat; vgl. etwa Bergmann 1979, S. 210-239.

¹⁴⁸Als Beleg für dieses Demokratiedefizit wird in der Literatur immer wieder der 1. Vorsitzende der deutschen Postgewerkschaft, Kurt Gscheidle mit den Worten zitiert: „Das demokratische Gefummel an der Basis muß aufhören.“ (zit. nach Vilmar 1981, S. 282)

sie als notwendig. In einer Untersuchung von Baethge u.a. aus dem Jahr 1988 mit dem Titel „Jugend: Arbeit und Identität“ wird diese Überzeugung von ca. 90% der Jugendlichen geäußert (vgl. Baethge/ Pelull 1993, S. 18 f. und Baethge u.a. 1989). Auch die relativ hohen Mitgliederzahlen unter den Jugendlichen dürfen nicht den Blick auf die Problematik verstellen. 1990 waren ca. 1,1 Millionen Arbeitnehmer bis 25 Jahren in den Gewerkschaften des DGB organisiert, was einem Organisationsgrad von ca. 23% entsprach - ein Wert, der seit 1970 in relativ konstant geblieben ist. Diese statistischen Informationen können aber, so Baethge/ Pelull, nicht verdecken, daß die „Gewerkschaften nicht nur, aber gerade auch im Jugendbereich vor einer Reihe ungelöster Probleme stehen, die das gewerkschaftliche Organisations- und Vertretungsmodell nachdrücklich in Frage stellen“ (1993, S. 19). Eines dieser Probleme ist der Strukturwandel in der Arbeitswelt, der zum zahlenmäßigen Anstieg der Angestelltentätigkeiten und Rückgang der Arbeitertätigkeiten führte. Heute sind in der BRD mehr Angestellte als Arbeiter beschäftigt; aber gerade im Bereich der Angestellten liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad sehr niedrig.¹⁴⁹ Was den Jugendbereich angeht, so sank zwischen 1975 und 1990 bei den zwei größten Industriegewerkschaften der BRD die summierte Anzahl der jugendlichen Mitglieder (bis 25 Jahre) von ca. 670.000 auf 530.000.¹⁵⁰ Der prozentuale Organisationsgrad der Jugendlichen im Bereich dieser beiden Gewerkschaften lag damit bei ca. 26%. Die Präsenz der Gewerkschaften in diesen klassischen Bereichen ist wegen des hohen Arbeiteranteils aber auch aus traditionellen Gründen so stark. Andererseits ist die gewerkschaftliche Präsenz in anderen, beschäftigungsstarken Bereichen erstaunlich schwach; vor allem im privaten Dienstleistungsgewerbe.¹⁵¹ Die größte Schwäche liegt dabei in den Finanzdienstleistungsbereichen, in denen überwiegend schulisch und beruflich gut ausgebildete Jugendliche zu finden sind. Erschwerend kommt bei den Jugendlichen, die über eine starke berufliche Stellung haben, hinzu, daß sie nicht glauben, Schutz durch die Gewerkschaften zu brauchen (vgl. Baethge/ Pelull 1993, S. 26). Zwischen 1980 und 1989 sank bei den Banken und Versicherungen die Zahl der organisierten Jugendlichen von 16.756 auf 11.450, wobei die Gesamtzahl der

¹⁴⁹Baethge/ Pelull zufolge lag der Organisationsgrad zur Zeit ihrer 1988 veröffentlichten Studie unter den Angestellten bei 18%, unter den Arbeitern bei 50% (vgl. Baethge/ Pelull 1993, S. 20).

¹⁵⁰Bei der IG Metall sank er von 582 122 (1975) auf 436 568 (1990), bei der IG Chemie, Papier, Keramik stieg er von 85 128 (1975) auf 195 148 (1990) (vgl. Baethge/ Pelull 1993, S. 20).

¹⁵¹Laut Baethge/ Pelull waren 1990 knapp 1/5 der 4,5 Millionen jugendlichen Arbeitnehmer in diesem Bereich beschäftigt. So waren etwa im Bereich der HBV (privater Dienstleistungssektor) weniger als 50. 000 Jugendliche organisiert, was einem Organisationsgrad von noch nicht einmal 6% entspricht (1993, S. 21).

Jugendlichen mit ca. 180000 in etwa unverändert blieb.

Darüber hinaus mißlingt es den Gewerkschaften zusehends, auch in Teilen der Industrie Jugendliche zu werben und an sich zu binden. So ist in der IG Metall zwischen 1981 und 1987 die Gesamtzahl der im Jugendbereich Organisierten von knapp 49 000 auf unter 37 000 gesunken. Ein weiteres Problem stellt die geringe Anzahl weiblicher Mitglieder im gewerkschaftlichen Jugendbereich dar, vor allem wenn man bedenkt, daß der Anteil der berufstätigen Frauen zunimmt. Nach Baethge/ Pelull lag der Frauenanteil an den jugendlichen Gewerkschaftsmitgliedern 1993 bei 29%, der Organisationsgrad von Frauen im Jugendbereich bei 14% (vgl. Baethge/ Pelull 1993, S. 22).

Außerdem hat für viele Jugendliche die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nur formalen Charakter. So gelingt es häufig auch in Betrieben mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad nicht genügend Kandidaten für die JAV-Wahlen zu finden oder Jugendliche für eine kontinuierliche Mitarbeit in gewerkschaftlichen Gruppen und Gremien zu gewinnen.¹⁵²

Als Erklärungen können Ergebnisse der oben schon genannten Studie von Baethge u.a. aus dem Jahr 1988 dienen (vgl. Baethge u.a. 1989). Zwar bezeichnen Jugendliche Gewerkschaften als notwendig und befürworten sie, allerdings bringen sie die Gewerkschaften nicht mit der eigenen Person in Zusammenhang. Die Gewerkschaften werden von ihnen als anonyme Institution empfunden, die „Anerkennung der Notwendigkeit von Gewerkschaften bleibt abstrakt“ (Baethge/ Pelull 1993, S. 23), darum fehlt bei den Jugendlichen in der Regel auch die Bereitschaft zu eigenem Engagement. Die Einschätzung der Jugendlichen von den Gewerkschaften bezeichnen Baethge und Pelull demzufolge als „eine gleichgültige oder eine bestenfalls distanzierte Haltung.“ (1993, S. 23). Dementsprechend vage sind die Vorstellungen der Jugendlichen von Gewerkschaften, die sich meist auf Organisationsgesichtspunkte beziehen und mit der Annahme einhergehen, Gewerkschaften ließen individuellen Bedürfnissen und Bewegungen wenig Raum.¹⁵³ Im Bewußtsein der Jugendlichen stellen Gewerkschaften in erster Linie Organisationen dar, man verbindet mit ihnen „unpersönliche Beziehungen, hierarchische Formen der Entscheidungsfindung, überhaupt wenig Transparenz in den Entscheidungsprozessen und sehr rigide Formen des miteinander Umgehens.“ (Baethge/ Pelull 1993, S. 23 f). Ferner findet sich auch bei

¹⁵² Hinweise auf diese Problematik finden sich auch bei Kühnlein u.a. 1991, S. 40 f; außerdem scheint auch die Betriebsratswahl von diesem Problem betroffen zu sein (vgl. Rudolph/ Wassermann 1998, S. 18 f)

¹⁵³ Vgl. dazu auch Baethge u.a. 1989, S. 305 ff.

dieser Untersuchung die Neigung der Jugendlichen zur Interessensdelegation der Jugendlichen - hier gegenüber den Gewerkschaften.

Zu ähnlichen Schlüssen kommen Kühnlein u.a.: „Die Jugendlichen sehen also die Gewerkschaften nicht so sehr als 'ihre' Organisation an, sondern vielmehr als Institution, die zur Bewältigung bestimmter Arbeitnehmerfragen (...) zuständig ist, ohne daß es hierzu der aktiven Mitarbeit der (jungen) Mitglieder noch bedürfte. Das führt zwar bei der Mehrheit der Einzelgewerkschaften nur vorübergehend zu einem geringeren Organisationsgrad, trägt aber insgesamt zu einem Stagnieren der aktiven Jugendarbeit bei. Dies wird durchgängig in allen Gewerkschaften als ein Problem festgestellt. In den meisten einschlägigen Untersuchungen wird das als Zeichen einer zunehmenden 'Versicherungsmentalität' der Jugendlichen bezeichnet und beklagt“ (1991, S. 27).

Als Fazit schliessen Baethge/ Pelull: „Gewerkschaften sind weniger denn je ein selbstverständliches Betätigungsfeld für Jugendliche, dem sie auch dann nicht den Rücken zukehren, wenn sie frustrierende Erfahrungen mit der Organisation machen. Das Engagement wird hinterfragt und es wird leichter aufgegeben, wenn die eigenen Vorstellungen nicht mit der Organisationsrealität übereinstimmen.“ (1993, S. 27).¹⁵⁴

Die nur geringen Mitbestimmungsmöglichkeiten, die das BetrVG den Jugend- und Auszubildendenvertretungen zugesteht, stehen mit der Einschätzung der Jugendlichen und Auszubildenden von der JAV in Zusammenhang. Verschärft wird die Situation durch die Distanz der Jugendlichen zu allen Einrichtungen der Interessensvertretung, deren Potential zur Veränderung der eigenen Position eher gering eingeschätzt wird und die als von der eigenen Person unabhängig wahrgenommen werden. Man könnte zur Skizzierung der Mitbestimmung Jugendlicher Gérard Kester zitieren:

„Die Haltung der Arbeitnehmer zur demokratischen Beteiligung - Annahme, Gleichgültigkeit oder Ablehnung - hängt oft von den konkreten Erfahrungen, die sie in diesem Bereich gemacht haben, ab, wenn die Praxis der Beteiligung für sie unerwünschte Konsequenzen hat, sei es aufgrund einer schlechten Konzeption des Projekts oder seiner späteren Handhabung, dann wird die Beteiligung als Falle wahrgenommen. Nur symbolische Formen der Beteiligung oder solche ohne wirkliche Bedeutung (wenn die Demokratie für die unterschiedlichen Kategorien von

¹⁵⁴Als Auslöser dieser Entwicklung nennen Baethge/ Pelull den Strukturwandel der Arbeit und den kulturellen Wandel von Arbeitserfahrungen; da dabei allerdings die Beziehung der Jugendlichen zur Gewerkschaft im Mittelpunkt steht, wird nicht näher auf diese Prozesse eingegangen. Einzelheiten finden sich in Baethge/ Pelull 1993, S. 27-40.

Arbeitnehmern z.B. Lediglich darin besteht, daß sie sich in der Kantine begegnen) haben Gleichgültigkeit gegenüber diesen Verfahren hervorgerufen. Sehr oft wird eine zunächst positive Haltung von Apathie abgelöst, wenn die Arbeitnehmer erfahren, daß sie moralisch und materiell nichts von der Beteiligung zu erwarten haben.“ (Kester 1997, S. 28 f).

Mit Blick auf die Stellung der Jugendlichen fügt sich Hermanns Äußerung ins Bild, wonach Kopien formaldemokratischer Beteiligungsformen Erwachsener von den Jugendlichen häufig nicht akzeptiert werden - und dies trifft ja auch auf die JAV zu, die eine rechtliche Miniaturkopie des Betriebsrates ist (vgl. Hermann 1997, S. 5).

6 Fazit

1. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten - hier sind vor allem die institutionellen Mitbestimmungsmöglichkeiten gemeint - der Beschäftigten sind gering. Dies trifft auf die Jugendlichen in verstärktem Maße zu. Die ohnehin geringen bestehenden formellen Mitbestimmungschancen Jugendlicher können zudem durch informelle Einflüsse weiter minimiert werden (z.B. geringe Geltung der JAV beim Betriebsrat und durch die Dominanz des Betriebsrats in Mitbestimmungsfragen, die anscheinend auch durch die Gewerkschaften¹⁵⁵ verstärkt wird).
2. Die Jugendlichen empfinden die Mitbestimmungsmöglichkeiten als unattraktiv. Dies resultiert zum einen aus den geringen Einflußmöglichkeiten der JAV, aber auch des Betriebsrates. Zum anderen...
3. beruht diese Tatsache aber nicht nur auf den geringen Einflußmöglichkeiten der Mitbestimmungsorganen, sondern auch auf dem zugrunde liegenden Modell von Partizipation, Mitbestimmung und Demokratie, denn JAV und Betriebsrat entsprechen dem Modell der repräsentativen Vertretung. Ansätze zu einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz existieren nicht.
4. Dieses Modell bewirkt eine Trennung der Organe der Interessensvertretung und der zu Vertretenden: Sowohl Mitbestimmung als Modell als auch ihre Einrichtungen bleiben abstrakt. Die logische Konsequenz dieses Vertretungsmodell ist die Delegationsmentalität der Jugendlichen und der Beschäftigten überhaupt. Die Mitbestimmung wird auf die Wahl von JAV und gegebenenfalls Betriebsrat beschränkt und findet ansonsten losgelöst von der Klientel statt.
5. Die Einrichtungen der Mitbestimmung werden als von der eigenen Position und Person losgelöst wahrgenommen. Ihre Funktionen erscheinen nur vage bestimmt. Das Bild der Einrichtungen ist von deren Organisationsaspekten geprägt.
6. Es ist denkbar, daß ein Konzept der Mitbestimmung am Arbeitsplatz die Mängel der Mitbestimmung Jugendlicher mindert, denn diese Form der Mitbestimmung setzt zumindest zum Teil an den Aspekten, an, die die Distanz der Jugendlichen zur

¹⁵⁵Als illustratives Indiz kann gelten, daß mir zahlreiche Gewerkschaften umfassende und gut designte Materialien zu Betriebsratswahlen und Betriebsräten zusandten, wohingegen nur die IG Metall, die GTB und die GdED Druckerzeugnisse zu den JAV-Wahlen hatten. Andere Gewerkschaften - etwa die IG BAU - sandten mir Statistiken in Rohform zu, wieder andere konnten nur geschätzte Angaben machen. Mehrere Gewerkschaften hatten überhaupt keine Datenmaterial zu JAVen. Auch dies kann als Hinweis auf die unterschiedliche Geltung beider Einrichtungen dienen. Aber auch in den Publikationen anderer Einrichtungen existiert ein solches Ungleichgewicht, etwa im Falle der Böckler-Stiftung oder des IDW.

Mitbestimmung mitverursachen.¹⁵⁶ Da die Jugendliche aber offensichtlich über das Gespür verfügen Scheinkompetenzen und Scheinpartizipation zu entlarven, müßte eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz (bezogen auf Jugendliche) echte Gestaltungschancen bieten. Außerdem dürfte sie sich nicht in technischen Kompetenzen oder einer Beteiligung nur für Höherqualifizierte erschöpfen.

156 z.B. Vertretungsmodell, Institutionelle Schlagseite der Mitbestimmung, Organisationscharakter, Delegationsmentalität, Hierarchisierung.

7 Forschungsdefizite

Die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher als Forschungsobjekt leidet vor allem darunter, daß die Perspektive des einzelnen Jugendlichen im Betrieb wenig beachtet wird. Des weiteren finden geschlechtsspezifische Faktoren keine Beachtung.

Es existieren kaum Veröffentlichungen zur betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher, die folgende Aspekte integriert behandeln:

- eine abgerundete Analyse...
der Situation Jugendlicher im Betrieb,
ihrer Wahrnehmung der Ausbildungs- und Arbeitssituation,
ihrer Wahrnehmung von Mitbestimmung und Mitbestimmungsorganen und
der Determinanten der Wahrnehmung
- eine Untersuchung des Einflusses soziostruktureller Daten auf die Bereitschaft, in einem Mitbestimmungsorgan aktiv zu werden bzw. auf die Wahrnehmung der Mitbestimmungsorgane; wie Kwetkus formuliert fehlen häufig akteur-bezogene Determinanten der Beteiligung (1981, S. 215) - wobei davon ausgegangen werden kann, daß die Bereitschaft zur Beteiligung z.B. ungleich über die verschiedenen Schichten verteilt ist. Die Ursachen sind etwa in Effekten der schichtspezifischen Sozialisation zu finden.
- eine Untersuchung gewünschter Mitbestimmungsformen
- eine Untersuchung empfundener und wahrgenommener Defizite in der Mitbestimmung
- eine Untersuchung praktizierter informeller Arten der Interessensvertretung, die existieren, allerdings weder von Gesetzestexten noch von strukturellen Betrachtungen erfaßt werden.¹⁵⁷ Die so entstehenden informellen Normen „werden meist definiert, ausgehandelt und angewandt unterhalb der Ebene des institutionalisierten Bargainings und häufig zwischen Kontrahenten, die im offiziellen System der Konfliktregelung nicht lizenziert sind.“ (Dombois 1982, S. 175). Dombois kommt in diesem Zusammenhang zum Schluß, daß eine „Beschränkung der Analyse betrieblicher Regelungsmechanismen auf formelle Normen (...) wichtige Strukturzusammenhänge“ (1980, S. 400) übersieht. Es besteht seiner Meinung nach ein „*differenzierte[s] und durchaus nicht widerspruchsfreie[s]*

¹⁵⁷ Daß diese existieren kann angenommen werden. Als Beleg können die Veröffentlichungen von Rainer Dombois gelten, die sich aber - wie nicht anders zu erwarten - nicht auf Jugendliche bezieht (vgl. Dombois 1980 und Dombois 1982)

Gefüge von formellen und informellen Normen“ im betrieblichen Alltag (Dombois 1982, S. 175; kursiv wie im Original). Folglich besteht eine doppelte Normstruktur (vgl. Dombois 1982, S. 194 ff.).

- eine Untersuchung des Verhältnisses zwischen Mitbestimmung Jugendlicher und Betriebsgröße (bisher werden vorwiegend Großunternehmen als Untersuchungsfeld genutzt; die Problematik in Kleinbetrieben kann anders gelagert sein). Den Kleinbetrieben wurde bisher von der Mitbestimmungsforschung allgemein kaum Aufmerksamkeit geschenkt, abgesehen von wenigen Ausnahmen. Allerdings ist eine Betrachtung der kleinen und mittleren Betriebe unter anderem deshalb wichtig, weil diese zahlreiche Personen beschäftigen und ausbilden. Ein weiterer Grund, der für eine gründlichere Untersuchung kleiner und mittlerer Betriebe spricht, ist die größere Geltung informeller Normen und Mitbestimmungspraxis in diesen Betrieben.¹⁵⁸ Hier finden sich „informelle Arrangements der Interessensbeziehungen (...), die Betriebsräte ergänzen oder an deren Stelle treten.“ (Hilbert/ Sperling 1993, S. 177). Dies scheint um so bedeutender, als die Zahl der kleinen Betriebe zunimmt (vgl. Rudolph/ Wassermann 1998, S. 9 f).
- eine Betrachtung, die die konzeptionelle Verengung der Mitbestimmungsforschung im Bereich der JAV auf juristische Regelungen sprengt und z.B. ähnlich Kotthoffs Studie „Betriebsräte und betriebliche Herrschaft“ (1981) das Ausschöpfen von Mitbestimmungschancen analysiert.
- Einschätzung der Mitbestimmung Jugendlicher durch Betriebsräte
- Beziehung zwischen JAV und Betriebsrat
- Beziehung zwischen JAV und Unternehmensseite/ Einschätzung zur Mitbestimmung Jugendlicher aus Sicht der Unternehmensseite. Ebenfalls von Interesse wäre es, die Beziehung zwischen JAV und Unternehmensseite zu untersuchen, speziell unter Beachtung der Hinweise darauf, daß die JAVen von den Betriebsräten abhängig, diese aber nicht immer kooperativ sind. Mit anderen Worten: Übergehen JAVen Betriebsräte, die eine Blockadehaltung einnehmen und wie tun sie das?
- Ein Vergleich der Mitbestimmungspraxis in gewerkschaftlich organisierten Jugend- und Auszubildendenvertretungen und solchen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind
- In jedem Fall wäre eine Untersuchung zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Mitbestimmung Jugendlicher nötig. So überwiegt die Zahl der männlichen JAV-

¹⁵⁸Hinweise finden sich etwa bei Hilbert/ Sperling 1993, S. 177-192.

Mitglieder die der weiblichen anscheinend deutlich, gleiches gilt für die Betriebsratstätigkeit. Außerdem sind JAVen z.B. im Dienstleistungsgewerbe deutlich seltener zu finden als in der Industrie. Da Frauen aber wesentlich häufiger im Dienstleistungsgewerbe vertreten sind als Männer (die wiederum eher in der Industrie arbeiten) stehen Frauen vermutlich weniger häufig JAVen zur Verfügung. Außerdem arbeiten Frauen häufiger in Bereichen in den die durchschnittliche Betriebsgröße geringer ist (oder auch in Bereichen in denen per se das BetrVG nicht gilt: freie Berufe, Hauswirtschaft),¹⁵⁹ was diesen Effekt noch verstärken dürfte. Es ließen sich zahlreiche Vermutung über die Auswirkungen dieser Schieflage anstellen.¹⁶⁰

- Eine aktuelle Bezugnahme zur Auflösung des Betriebs (auch des im Sinn des BetrVG) als Element der Arbeitsbeziehungen durch Dezentralisierung und Flexibilisierung und deren Bedeutung für die Interessensvertretung der Jugendlichen. In diesem Zusammenhang könnte man auch die Frage stellen, wie die zukünftige betriebliche Mitbestimmung aussehen kann: Unterliegt sie der gleichen Auflösung wie die Betriebs- und Arbeitnehmerbegriffe oder gelingt ihre Anpassung an neue Rahmenbedingungen ?

Kißler hebt eine andere, meines Erachtens sehr interessante, aber vernachlässigte Perspektive hervor: Die Genese der Mitbestimmungsbestimmungen.¹⁶¹

Darüber hinaus betont er die unzeitgemäße Beschränkung der Mitbestimmungsforschung, die die Tertiarisierung der Wirtschaft nicht mitvollzog sowie die Ausklammerung der Bereiche, in denen die Mitbestimmung nach dem BetrVG keine Geltung besitzt (die Tendenzbetriebe, Kleinbetriebe).

Schließlich kritisiert Kißler zurecht die Forschungspraxis im Bereich der Mitbestimmung, die von klassischen Methoden geprägt ist. Eine Erweiterung des Untersuchungsinstrumentariums erscheint angebracht; möglich wäre die Nutzung qualitativer Methoden, handlungsorientierter Ansätze oder Methoden der Aktionsforschung. Gerade eine neue Ausrichtung an diesen Methoden entspräche auch

¹⁵⁹Vgl. die Tabelle auf S. 149

¹⁶⁰So könnte man die Frage stellen, ob jugendliche Frauen schlechteren Ausbildungsbedingungen ausgesetzt sind oder ob ihre Anliegen bei JAV (oder Betriebsrat) weniger Beachtung finden.

¹⁶¹Man könnte aus soziologischer Sicht das Festlegen von Normen (hier: Gesetzen) im Bereich der Mitbestimmung untersuchen: Wer erläßt die Norm? Für wen gilt sie? Wer profitiert von der neuen Norm? Gibt außer den manifesten Zwecken noch latente Zwecke? Wer nimmt in welcher Form und mit welcher Absicht Einfluß auf den Erlaß der neuen Norm?

dem geforderten Perspektivwechsel von der institutionalisierten Mitbestimmung hin zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz (vgl. Kißler 1992, S. 141 ff.)

8 Das Forschungsdesign

Diese Arbeit verfügt - aus den genannten Gründen - über keinen empirischen bzw. praktischen Teil, darum soll ersatzweise das von mir erstellte Forschungsdesign für eine explorative qualitative Untersuchung vorgestellt werden.

8.1 Das Forschungsproblem

Das Forschungsproblem ist die Betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher. Als Ausgangspunkt der Arbeit kann (neben dem eingangs erwähnten Projektstudium) die auffällig dürftige Informationslage auf diesem Gebiet gelten sowie im weiteren Sinn die aktuelle Diskussion um Partizipation Jugendlicher. Der demokratische Gehalt einer Gesellschaft muß sich an den Beteiligungschancen des Einzelnen messen lassen. Jugendliche zählen im Allgemeinen nicht zu den dabei privilegierten Gruppen; von besonderer Bedeutung ist jedoch das Ausmaß, in dem ihnen Beteiligungschancen in einem der entscheidenden Bereiche ihres Lebens eingeräumt werden: Innerhalb der Arbeitswelt.

Ein weiterer Anlaß läßt sich aus der Demokratisierungsdiskussion extrahieren.

Geht man davon aus, daß eine freiheitliche Gesellschaft ein Ideal darstellt und eine solche Gesellschaft eine möglichst demokratische ist und daß ferner für eine demokratische Gesellschaft die in Kap. 4.1.2 genannten pädagogischen Komponenten von Bedeutung sind, dann ist offensichtlich, daß Bildung und Ausbildung demokratisiert werden müssen, um eine freiheitliche Gesellschaft zu ermöglichen. Da weiterhin davon ausgegangen werden kann, daß die Demokratisierung der Wirtschaft¹⁶² ein zentraler Bereich bei einer gesellschaftlichen Demokratisierung ist, ergibt sich, daß die betriebliche Mitbestimmung als Schnittpunkt beider Faktoren besondere Beachtung verdient.

Aus der Demokratiethematik ergibt sich ein weiterer beachtenswerter Aspekt:

Sowohl der politische Bereich als auch der Bereich der Arbeitsbeziehungen ist in der BRD von dem Modell der repräsentativen Demokratie geprägt. Allerdings wird im politischen System Herrschaft direkt durch Wahl bestellt,¹⁶³ wohingegen in den Arbeitsbeziehungen auf Betriebsebene durch die Wahl nur Verhandlungspartner für die Unternehmer, die im Betrieb die Herrschenden darstellen, bestimmt werden. Im Fall der Jugendlichen ist die Beteiligung noch mittelbarer: Sie bestellen durch die Wahl der JAV

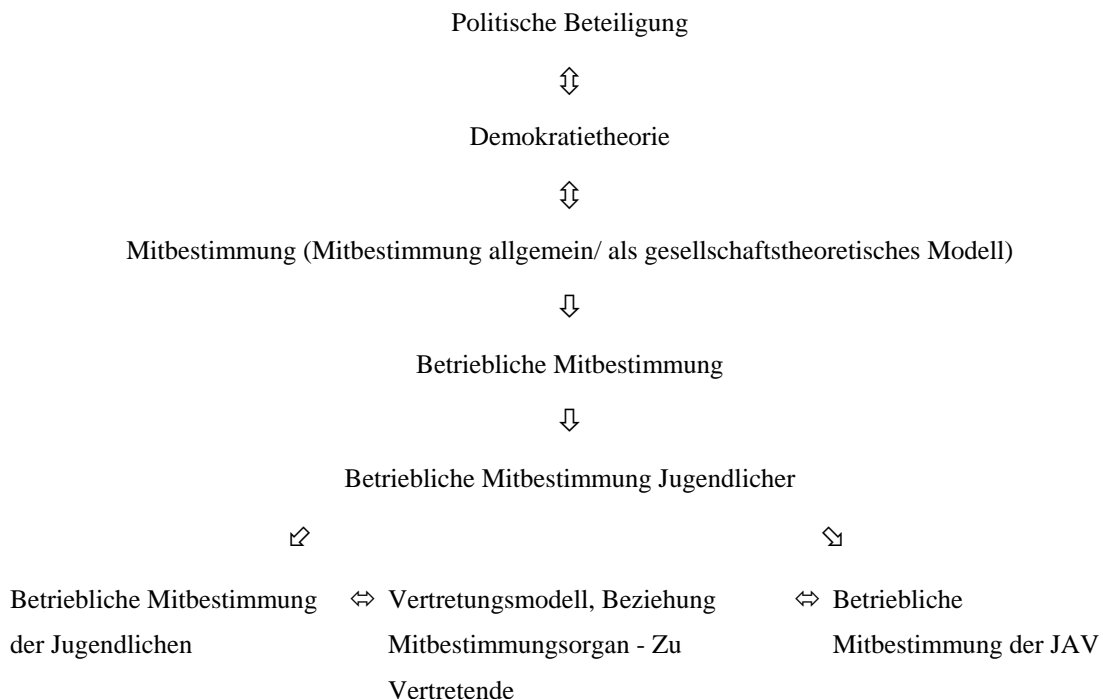
¹⁶²Vgl. Kap. 4.1.2 und 4.1.3

¹⁶³Was nicht heißt, daß die Asymmetrie Herrscher/ Beherrschte nicht auch hier aufrecht erhalten bliebe.

Vertreter, die sie gegenüber einer weiteren Instanz vertreten (dem Betriebsrat), die dann erst die Vertretung gegenüber der Unternehmerseite leistet. So ist klar, daß der demokratische Charakter der Arbeitsbeziehungen und die Beteiligungschancen - vor allem für Jugendliche - begrenzt sind. Außerdem kann - wie in den Kapiteln 4.2.2 und 5 erwähnt - der demokratische Gehalt der Mitbestimmungsorgane durch informelle Faktoren weiter reduziert werden.

Folglich soll das erstellte Design dazu dienen, die Beteiligungschancen der Jugendlichen innerhalb des schon vorab nur bedingt demokratischen Handlungsfeldes „Betrieb“ zu erfassen. Gemäß dem bisherigen Vorgehen sollen dabei die Ebenen der Mitbestimmung als gesellschaftstheoretischem Modell und der betrieblichen Mitbestimmung unterschieden werden. Dabei kann betriebliche Mitbestimmung unter den Aspekten des gesellschaftstheoretischen Modells betrachtet werden. Dies wurde in den vorangegangenen Kapiteln versucht. Der entwickelte Leitfaden soll dazu dienen, Informationen über die Auffassung von JAVlern bezüglich der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher zu erhalten.

Die Faktoren, die innerhalb der Arbeit beschrieben wurden und noch werden, stehen wie folgt in Zusammenhang:



Im entwickelten Modell sind allerdings „politische Beteiligung“ ohne und „Demokratie“ nur indirekt von Bedeutung. Das Verhältnis von Partizipation,

Demokratie und Mitbestimmung wurde schon dargestellt.¹⁶⁴ Die Faktoren, die mit dem Leitfaden näher beschrieben werden sollen, stehen wie folgt in Beziehung: Die Betriebliche Mitbestimmung leitet sich von der allgemeinen Mitbestimmungsthematik ab. Dabei kann - wie gesagt - die betriebliche Mitbestimmung an den Postulaten der allgemeinen Mitbestimmung gemessen werden. Aus der betrieblichen Mitbestimmung wiederum leitet sich die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher (nach dem BetrVG) ab. Diese splittet sich in die betriebliche Mitbestimmung *der* Jugendlichen und die betriebliche Mitbestimmung der JAV, zwischen beiden steht als vermittelnder Faktor das repräsentative Vertretungsmodell und dessen spezielle Ausgestaltung durch die Betriebsverfassung. Das Vertretungsmodell wiederum leitet sich aus der Demokratiethorie ab. Dabei sind für alle Faktoren nicht nur formelle, sondern auch informelle Beziehungen und Effekte von Belang.

Dementsprechend bezieht sich der Leitfaden auf:

1. Mitbestimmung allgemein
2. Betriebliche Mitbestimmung

Im Kern aber auf:

3. betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher
4. die betriebliche Mitbestimmung *der* Jugendlichen
5. die Bedeutung des Vertretungsmodells bei der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher
6. die betriebliche Mitbestimmung der JAV

¹⁶⁴ Die Festlegung der Begriffe erfolgt in Kap. 8.3

8.2 Theoriegehalt

Da der Forschungsstand keine exakte Charakterisierung der „betrieblichen Mitbestimmung“ zuläßt (wenig aktuelle Untersuchungen, die sich zudem meist auf Teilaspekte der Mitbestimmung Jugendlicher bezogen; zahlreiche theoretische Ableitungen), wäre es meiner Meinung nach - auch ungeachtet des begrenzten Rahmens einer Diplomarbeit - sinnvoll, eine explorative Studie zur Orientierung und Hypothesensuche durchzuführen. Auf der Grundlage einer solchen Untersuchung wäre es dann möglich, eine hypothesenprüfende bzw. explanative oder deskriptive Untersuchung zu konzipieren.

Das entwickelte Design soll als Vorlage für eine qualitative Explorationsstudie dienen, die dann wiederum bei der Vorbereitung einer größeren standardisierten Studie helfen soll. Dieses Vorgehen bietet sich bei unzureichend erforschten Problemfeldern an, um einen Überblick über die mit der Forschungsfrage verbundenen Aspekte, Datenverbindungen und Merkmale zu gewinnen. Ferner dient eine solche Studie der Hypothesengewinnung und -formulierung (vgl. Hartfiel/ Hillmann 1982, Stichwort „Leitstudie“). Das ist nötig, da meist durch ein reines Literaturstudium das Problem nicht exakt genug präzisiert werden kann.

Vor der Hypothesenformulierung muß darum eine Klärung der interessierenden Sachverhalte geleistet werden. Die explorative Studie erweitert und vervollständigt darum das aus der vorhandenen Literatur zusammengetragene Wissen (vgl. Friedrichs 1990, S. 121 ff.).

Ziel ist also die Entwicklung von Hypothesen, nicht deren Prüfung.

Folglich gelten für das entwickelte Design auch die von Lamnek (1995, S. 10 f) beschriebenen Ziele explorativer Studien:

1. Schaffung eines klareren Verständnisses des noch zu untersuchenden Problems
2. Ermittlung relevanter Dimensionen des Objektbereiches
3. Ermöglichen einer begründeten Entscheidung über einzusetzende und realisierbare Erhebungsmethoden

Aufgrund der schlechten Datenlage zum Thema der Arbeit scheint eine Primärerhebung der Daten angebracht.

8.3 Die Begriffe

Die Verwendung der zentralen Begriffe des Leitfadens ergeben sich aus den Definitionen dieser Begriffe innerhalb des theoretischen Rahmens.

Mitbestimmung (allgemein/ als gesellschaftstheoretisches Modell) zeichnet sich aus durch folgende Merkmale:

- sie ermöglicht Teilhabe an Entscheidungsprozessen und -gremien, d.h. an Herrschaft in zentralen Bereichen des sozialen und politischen Lebens
- sie ist Möglichkeit zur Demokratisierung: sie reduziert Herrschaft und ermöglicht die Durchsetzung unbefriedigter Interessen
- im Idealfall garantiert sie Chancen- und Machtgleichgewicht von Kontrahenten

Die „Betriebliche Mitbestimmung“ ist wie folgt bestimmt:

- sie ist bestimmt durch gesetzliche Regelungen, welche die Art und das Ausmaß der Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen in Betrieben und die Zusammensetzung der Gremien, denen die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen obliegt, festlegen
- ihre Möglichkeiten und Grenzen sind im Betriebsverfassungsgesetz fixiert
- die Gesetze legen eine kooperative Beziehung zwischen den Organen betrieblichen Mitbestimmung (Betriebsart/ JAV) und der Unternehmensseite nahe
- ihre Rechte stellen sich dar als Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte
- die Einrichtungen der betrieblichen Mitbestimmung sind JAV und Betriebsrat
- ihr zentrales Organ ist der Betriebsrat, der Interessen aller Beschäftigten wahrnehmen soll: die JAV ist eine dem Betriebsrat nachgeordnete Einrichtung der Interessensvertretung und soll die Interessen der Jugendlichen unter 18 Jahren und der Auszubildenden unter 25 Jahren wahren
- sie bezieht sich aber auch im weiteren Sinn auf die Gewerkschaften und den Vertrauensleutekörper und umfasst auch informelle Einflüsse.

Der Begriff „Jugendlicher“ wird durch das BetrVG bestimmt:

- Auszubildende über 18 Jahren besitzen für JAV und Betriebsrat das aktive und passive Wahlrecht
- Personen/ Jugendliche unter 18 sind vom aktiven wie passiven Wahlrecht zum

Betriebsrat ausgeschlossen

- der Betriebsrat ist also eine nur von Volljährigen wählbare Einrichtung, der Status als Auszubildender oder „Jungarbeiter /-angestellter“ ist irrelevant
- Jugendliche im Sinn dieser Arbeit sind somit Personen, die nur das Wahlrecht zur JAV besitzen, also alle Jugendlichen unter 18 Jahren¹⁶⁵

Die Betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher ist bestimmt durch:

- die betriebliche Mitbestimmung der Jugendlichen
- die betriebliche Mitbestimmung der JAV

Die Betriebliche Mitbestimmung der Jugendlichen ist wie folgt bestimmt:

- Jugendliche dürfen den Betriebsrat nicht wählen
- Jugendliche besitzen nur für die JAV das aktive und passive Wahlrecht
- das zentrale Mitbestimmungsorgan der Jugendlichen ist die JAV
- das Vertretungsmodell der JAV entspricht der repräsentativen Demokratietheorie
- die betriebliche Mitbestimmung der Jugendlichen ist dennoch nicht nur auf die JAV beschränkt, sondern umfasst auch den Betriebsrat (der alle Beschäftigten vertreten soll) sowie im weiteren Sinn die Gewerkschaften und den Vertrauensleutkörper (als Einrichtungen und Faktoren der Interessensvertretung)
- die betriebliche Mitbestimmung der Jugendlichen umfasst auch informelle (individuelle und kollektive) Strategien der Interessenswahrnehmung
- die betriebliche Mitbestimmung der Jugendlichen bewegt sich zwischen den Jugendlichen, den Organen der Interessensvertretung (JAV, Betriebsrat, Gewerkschaft, Vertrauensleutkörper) und der Unternehmensseite

Die Betriebliche Mitbestimmung der JAV

- ist im wesentlichen durch ihre Rechte bestimmt
- die Rechte der JAV sind im BetrVG fixiert
- die Kompetenzen der JAV sind verglichen mit denen des Betriebsrates eher schwach

¹⁶⁵ Dabei muß aber beachtet werden, daß sich die Interessen der Azubis unter und über 18 Jahren bei Ausbildungsfragen überschneiden. Darum dürfte die JAV auch für Auszubildende über 18 Jahren eine wichtige Einrichtung sein, denn ihre Aufgaben beziehen sich stark auf die Ausbildung.

- die bestehenden Kompetenzen beziehen sich in erster Linie auf die Ausbildung
- die JAV ist eine dem Betriebsart nachgeordnete Instanz
- die JAV ist auf Kooperation mit und Unterstützung durch den Betriebsrat angewiesen
- die JAV kann von Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden bis 25 Jahren gewählt werden
- sie bewegt sich im Spannungsfeld zwischen ihrer Klientel (Jugendliche/Auszubildende), den anderen Organen der Interessensvertretung (Betriebsrat, Gewerkschaft, Vertrauensleutekörper) und der Unternehmensseite
- sie umfasst auch informelle Formen der Interessensvertretung

Die (Betriebliche) Interessensvertretung umfasst außer Betriebsrat und JAV auch den Vertrauensleutekörper und im weiteren Sinn die Gewerkschaften.

8.4 Die Untersuchungsform

Die Datenerhebung sollte mittels Experteninterviews erfolgen. Diese fällt in den Bereich der qualitativen Methoden.¹⁶⁶ Dazu werden offene, leitfadengestützte Interviews durchgeführt, es handelt sich also um eine teilstandardisierte Befragung.

Der Begriff des Experteninterviews findet trotz der häufigen Anwendung in der theoretischen Literatur relativ selten Erwähnung, die Erklärungen zu dieser sind Erhebungsform knapp.¹⁶⁷ In jedem Fall kann man Meuser/ Nagel zustimmen, wenn sie sagen, daß die Arbeit mit Experteninterviews auf einem „*methodisch* (...) wenig beackerten Terrain“ stattfindet. „Das gilt nahezu vollständig für *Auswertungsprobleme*.“ (1991, S. 441; kursiv wie im Original).

Die Anwendung von Experteninterviews bot sich für dieses Thema an, da hier ein institutioneller und organisatorischer Zusammenhang von Interesse ist, innerhalb dessen die Interviewten Erfahrung und Kompetenz haben, also Experten sind, der aber nicht ihren Lebenszusammenhang darstellt. Vielmehr sind sie innerhalb des untersuchten Feldes „Mitbestimmung Jugendlicher“ gleichzeitig Experten und Faktoren, denn sie sind Teil des Handlungsfelds, das untersucht wird (vgl. Meuser/ Nagel 1991, S. 442 f). *Experte* meint hier also keinen externen Expertenstatus, sondern bezeichnet Wissen bezüglich des Untersuchungsgegenstandes. Die Experten/ Expertinnen sind Funktionsträger innerhalb eines organisatorischen und institutionellen Kontextes und eben auf diese Funktionen beziehen sich die Interviews. Im Zentrum des Interviews stehen nicht die individuellen Biographien oder der Einzelfall, sondern der Experte/ die Expertin als „*RepräsentantInnen* einer Organisation oder Institution“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 444; kursiv wie Original). Die an den organisatorischen bzw. institutionellen Kontext geknüpften „Zuständigkeiten, Aufgaben, Tätigkeiten und die aus diesen gewonnen exklusiven Erfahrungen und Wissensbestände sind die Gegenstände des ExpertInneninterviews.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 444).

Die für qualitative Befragungstechniken typische Subjektorientierung bzw. die Offenheit für die subjektive Sicht des Befragten ist beim Experteninterview eingeschränkt, da die Person nicht in ihrer Gesamtheit von Interesse ist, sondern in ihrer Eigenschaft als Experte. Weiterhin dient der Leitfaden als Steuerungsinstrument im Experteninterview und als Mittel zur Strukturierung des Untersuchungsgegenstandes.

¹⁶⁶ Auf deren Besonderheiten nur näher eingegangen wird, wenn es für den entwickelten Leitfaden und die durchgeführten Interviews von Belang ist.

¹⁶⁷ Was damit zusammenhängt, daß die konkrete Form des Instrumentes in Abhängigkeit des Untersuchungsthemas stark differieren kann.

Der Nachteil der Methode spiegelt die Begrenzung des gesamten geplanten empirischen Teils der Arbeit wieder: beide unterliegen der Beschränkung auf das Expertenwissen (vgl. Flick 1998, S. 146). Mit anderen Worten: das entwickelte Instrument erfasst die „betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher“ aus Sicht der JAVler, es besteht also die Gefahr, daß die Mitbestimmung Jugendlicher nur auf der Ebene der institutionalisierten Interessensvertretung durch die JAVler erfaßt wird. Diese bezieht sich aber auf eine andere Ebene als die eigentliche Mitbestimmung Jugendlicher;¹⁶⁸ da diese aber Thema der Arbeit ist, muß versucht werden, über den Leitfaden auch eine Rückbindung zu dieser Ebene zu erreichen. Dabei muß verstärkt auf das Kontextwissen der JAVler zurückgegriffen werden.

Auf der anderen Seite sollen durch die Interviews selbstverständlich auch gezielt Informationen über (die Interessensvertretung durch) die JAV erfaßt werden. Gelingt dies, so kann aus den Experteninterviews und den theoretischen Befunden ein Konzept zu einer umfassenden Untersuchung erstellt werden, das auf Informationen über beide Ebenen basiert:

1. Die betriebliche Mitbestimmung der Jugendlichen (Verhältnis Jugendlicher/ Auszubildender zu den Einrichtungen, die in Zusammenhang mit der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher stehen: JAV, Betriebsrat, Gewerkschaft, Unternehmensseite)
2. Die Mitbestimmung durch die JAV (vor allem die Beziehung der JAV zu Betriebsrat, Gewerkschaft, Unternehmensseite), die natürlich bei der Umsetzung und Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher von großer Bedeutung ist.

Mit dem entwickelten Leitfaden sollen zusätzlich individuelle bzw. subjektive Einschätzungen der JAVler/-innen bezüglich der Mitbestimmung (Jugendlicher) erfaßt werden. Auch diese Informationen könnten in eine standardisierte Studie mit einfließen, um das Bild der Mitbestimmung Jugendlicher abzurunden. In jedem Fall umfasst der Leitfaden auch eine dritte Ebene:

3. Die subjektive Einschätzung/ das subjektive Verständnis von Mitbestimmung allgemein und von betrieblicher Mitbestimmung Jugendlicher durch die JAVler/-innen.

¹⁶⁸ Vgl. die Einleitung zu Kapitel 4.2.2.

Letztlich könnte man sagen, daß auf Ebene 1 der Interviewpartner Untersuchungseinheit und die Jugendlichen/ Auszubildenden im Betrieb die Aussageeinheit sind, auf Ebene 2 der Interviewpartner Untersuchungseinheit und die JAV die Aussageeinheit ist. Auf Ebene 3 bildet der Interviewpartner zugleich Untersuchungs- und Aussageeinheit.

Ebene	Erhebungseinheit	Untersuchungseinheit	Aussageeinheit
1	JAVen	JAVler/-in	Jugendliche/ Azubis
2	JAVen	JAVler/-in	JAV
3	JAVen	JAVler/-in	JAVler/-in

Die Unterscheidung der Ebenen 1 und 2 korrespondiert hier mit der Unterscheidung von Kontextwissen und Betriebswissen (vgl. Meuser/ Nagel 1991, S. 445 ff.).

Wenn die Erhebung auf Betriebswissen zielt, dann „bilden die ExpertInnen die Zielgruppe der Untersuchung, und die Interviews sind darauf angelegt, daß die ExpertInnen Auskunft über ihr eigenes Handlungsfeld geben. Entsprechende Studien stammen typischerweise aus der industriesoziologischen, der Eliten-, Implementations- oder Professionalisierungsforschung. Im anderen Fall [des Kontextwissens] repräsentieren die ExpertInnen eine zur Zielgruppe *komplementäre* Handlungseinheit, und die Interviews haben die Aufgabe, Informationen über die Kontextbedingungen des Handelns der Zielgruppe zu liefern. (...) Das Interesse an den ExpertInnen ist hier ein abgeleitetes Interesse, d.h. abgeleitet von einer Forschungsfrage, für deren Bearbeitung auf ExpertInnenwissen nicht verzichtet werden kann. (...) Das Erfahrungswissen von ExpertInnen bezeichnen wir in Abhängigkeit von der Stellung und der Funktion innerhalb des Forschungsdesigns im ersten Fall als *Betriebswissen*, im zweiten Fall als *Kontextwissen*.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 445 f; kursiv wie im Original).

So lassen sich die Informationen zur Ebene 1 als Kontextwissen bezeichnen, Informationen zur Ebene 2 (und 3) als Betriebswissen. Diese Trennung ist aber nicht immer eindeutig.

8.5 Die Auswahl der Interviewpartner

Aus folgenden Gründen kann für das entwickelte Design auf Repräsentativität verzichtet werden:

- es handelt sich um ein exploratives Vorgehen, d.h. die Stichprobe dient der Hypothesenformulierung
- es sollen nur Tendenzen gefunden werden: darum ist es angebracht, gleich viele Partner aus verschiedenen Teilgruppen, die in der Grundgesamtheit unterschiedlich stark sind, zu befragen
- der kleine Stichprobenumfang ließe auch keine Repräsentativität zu
- bei der Auswahl der Experten geht es nicht um statistische Repräsentativität, sondern „um das Typische, um die *Grundlagen einer Typenbildung*“ (Lamnek 1995, S. 113; kursiv wie Original).

Dennoch darf die Wahl der Interviewpartner nicht willkürlich erfolgen.

Die anvisierte Untersuchung sollte aus 15 Experteninterviews bestehen. Es böte sich an, die Zusammensetzung in Abhängigkeit von folgenden Merkmalen festzulegen:

- Geschlecht: Dieses Merkmal bietet sich an, da Frauen im Bereich der Mitbestimmung deutlich unterrepräsentiert sind, zumindest in Betriebsräten und in den Gewerkschaften. Die zur Verfügung stehenden Statistiken weisen für die JAVen auf eine ähnliche Situation hin.¹⁶⁹ Außerdem könnten sich Hinweise auf unterschiedliche Motivationen, Vorstellungen, Probleme und Strategien ergeben.
- Betriebsgröße: Die Tatsache, daß es in kleinen Betrieben seltener Mitbestimmungseinrichtungen gibt und die Hinweise auf Mitbestimmungsdefizite in kleinen Betrieben, machen es notwendig, diesen Faktor genauer zu untersuchen.
- Wirtschaftsbereich: Ausgehend von der Tatsache, daß in verschiedenen Wirtschaftsbereichen der prozentuale Anteil der Betriebe mit JAVen (oder auch Betriebsräten) deutlich divergiert, sollen Informationen für die Gründe dieser Unterschiede gesammelt werden. Dabei dürfte der Ausschöpfungsgrad, also der Anteil der Betriebe mit JAV an der Gesamtzahl der JAV-fähigen Betriebe im Bereich der Industrie sehr hoch und im Bereich der Finanzdienstleistungen sehr niedrig sein.¹⁷⁰

Um Informationen über diese Faktoren zu erfassen, kann die Stichprobe nicht

¹⁶⁹Vgl. Kapitel 4.2.2.

¹⁷⁰ So daß auch ein Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad der Jugendlichen und Grad der JAV-Ausschöpfung zu vermuten ist.

repräsentativ sein, da sonst z.B. die Zahl der weiblichen JAVler kaum Aussagen zulassen würde. Das gleiche gilt für die Wirtschaftsbereiche, in denen nur wenige JAVen existieren. Über beide Faktoren erhält man nur Informationen, wenn JAVler mit den entsprechenden Merkmalen überproportional vertreten sind. Wählte man die Interviewpartner unter repräsentativen Gesichtspunkten, verlöre man u.U. interessante Hinweise auf mögliche Geschlechterunterschiede oder -disproportionalitäten, über die Mitbestimmungspraktiken in kleinen Betrieben und in Branchen, in denen die Existenz einer JAV ungewöhnlich ist.

Da das Vorgehen nicht repräsentativ ist, muß auch die Auswahl der Interviewpartner nach den drei Merkmalen nicht quotiert sein. Demnach könnte die Zusammenstellung des Samples wie folgt aussehen:

1. Zusammensetzung nach dem Geschlecht: sieben bzw. acht JAVler oder JAVlerinnen
2. Zusammensetzung nach der Betriebsgröße:
 - je drei Interviewpartner aus den Größenklassen
 - 5-49 Beschäftigte
 - 50-99 Beschäftigte
 - 100-499 Beschäftigte
 - 500-999 Beschäftigte
 - > 1000 Beschäftigte
3. Zusammensetzung nach dem Wirtschaftsbereich: Je 5 Interviewpartner aus den Bereichen produzierendes Gewerbe, verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistung.

8.6 Die Interviews

Die Interviews sollen in einer den Experten vertrauten Atmosphäre¹⁷¹ durchgeführt werden. Bei der Verabredung des Termins erfolgt eine kurze Erklärung des Ablaufs sowie des Themas der Befragung.

Vor Beginn lesen die Interviewpartner einen kurzen Einleitungstext zu den Interviews durch, worin Anonymität zugesichert wird und der sie auf das Gespräch einstimmen soll. Anschliessend werden die Personen um ihre Zustimmung zur Aufzeichnung des Interviews mit einem Diktiergerät gebeten. Besonders hervorgehoben wird die Tatsache, daß keine klassische Befragung durchgeführt werden soll im Sinn eines Frage-Antwort-Spiels, sondern daß die Experten sich innerhalb des thematischen Rahmens möglichst frei und sprachlich nach individueller Vorliebe bewegen können.

¹⁷¹ Je nach Wunsch der Experten bei ihnen zu Hause oder aber auch im Betrieb.

8.7 Der Leitfaden

Zwar umfasst der aus der Literatur extrahierte Leitfaden¹⁷² 9 Themenblöcke, die im besten Fall alle im Interview angesprochen werden sollen. Allerdings gilt es zu vermeiden, daß die Interviewpartner zu Äußerungen zu einem Themenblock gedrängt werden; darum kann es vorkommen, daß nicht sämtliche Blöcke abgehandelt werden. Es scheint jedoch sinnvoller, auf Daten zu verzichten als sie zu erzwingen.

Die Themenblöcke, die jeweils durch eine oder zwei allgemeine Fragen oder allgemeine Aussagen eingeleitet werden, können durch Detailfragen spezifiziert werden. Diese werden gestellt, falls das Thema nicht ausreichend berührt wurde; wobei aber hier das gleiche gilt wie für die Themenblöcke: Es sollen keine Aussagen herbeigefragt werden.¹⁷³ Generell sind die Detailfragen selbstverständlich nicht alle zu nutzen, es kommt - wie für den gesamten Leitfaden - auf die Situation und den Interviewverlauf an. In sensiblen Situationen sollte der Einsatz der Detailfragen mit Fingerspitzengefühl erfolgen.

Außerdem sollte der Kommunikationsstil natürlich verständlich und individuell auf den Gesprächspartner abgestimmt sein, der Interviewstil neutral bis weich.¹⁷⁴

Die vor-formulierten Fragen sollen dabei der speziellen Kommunikationssituation angepaßt werden, so daß zu erwarten ist, daß die Fragen nicht immer in gleicher Art gestellt werden können.

Die 9 Blöcke des Leitfadens, die im folgenden vorgestellt werden, sollen vor allem Aufschluß geben über Möglichkeiten der Mitbestimmung, die Stellung der JAV im Spannungsfeld Klientel/ Betriebsrat/ Arbeitgeberseite/ Gewerkschaft sowie über individuelle Einschätzungen bezüglich der Mitbestimmung:

1. **Statistische Daten**: Dieser Block diene zum einem dazu, Informationen zur Person, zur JAV und zum Betrieb zu erhalten, zum anderen bot er sich als Einstiegsblock an, um den Partner nicht gleich mit dem Thema zu überrollen.
2. **Vertretungsorgane**: Auch dieser Block diene weniger dazu echte Aussagen zu erhalten, sondern dazu, sich gemeinsam langsam zu den Themen „Mitbestimmung“ und „Mitbestimmungsorgane“ vorzutasten. Der Einführungssatz zu diesem Block

¹⁷² Der Leitfaden und der Einleitungstext (inklusive den spezifischen Fragen) finden sich im Anhang (Kapitel 9).

¹⁷³ Die Detailfragen in verschiedenen Blöcken überschneiden sich z.T., da es von verschiedenen Themen aus möglich ist einen speziellen Aspekt zu berühren.

¹⁷⁴ Zu anderen methodischen Grundlagen s. Meuser/ Nagel 1991

bezieht sich auf die anderen Interessensvertretungsorgane (Betriebsrat und Vertrauensleutekörper). Zu diesen Einrichtungen sollen sich die Experten frei und assoziativ äußern. In diesem Block kann etwa auch festgestellt werden, ob der JAVler zugleich Vertrauensmann oder -frau ist. An dieser Stelle entscheidet sich der weitere Verlauf des Gesprächs. Ausgehend von der Antwort des JAVlers/ der JAVlerin wird eine Überleitung zu den Blöcken 3-8 versucht oder vom Partner selbst initiiert. Dabei ist es von Vorteil, wenn die Blöcke geschlossen behandelt werden. Da die Blöcke aber stark miteinander verquickt sind, werden sich Äußerungen zu verwandten Themen über das gesamte Interview verteilen. Block 9 sollte, da er am stärksten auf individuelle Aussagen gerichtet ist und abstrakte Fragen enthält, als letzter angesprochen werden.

3. **Die JAV:** im Mittelpunkt stehen die Tätigkeiten und Möglichkeiten der JAV, außerdem war die Verankerung der JAV im Betrieb von Interesse. Weiterhin können Daten zur JAV nachgefragt werden.

Einleitungsfragen

Die erste Einleitungsfrage bezieht sich auf die Selbsteinschätzung der JAV-Arbeit, die zweite soll Aufschluß über die Verankerung der JAV unter den Jugendlichen geben und die dritte Frage dient dazu herauszufinden, in welchen Bereichen die JAV Schwerpunkte ihrer Tätigkeit setzt.

Detailfragen¹⁷⁵

Die Detailfragen 1-3 bezogen sich auf zum einen auf statistische Daten um Größe der JAV und ihre Zusammensetzung (Alter/ Geschlecht) zu erfahren. Die Fragen nach der Kandidatenfindung (4/5) sollen die Bereitschaft der Jugendlichen zur Mitarbeit prüfen, die nach der Wiederwahl (6/7) diente dazu, die Fluktuation in der JAV zu erfassen. Außerdem sollte mit den folgenden Fragen (8/9) Annahmen der JAVler über die Gründe der anderen Jugendlichen/ Azubis und ihrer Beteiligung an der JAV in Erfahrung gebracht werden, genauso wie die Vermutungen über das Ausscheiden aus der JAV. Die Frage nach der Wahlbeteiligung (10) sollte Informationen darüber liefern, welche Bedeutung die Jugendlichen/ Azubis der JAV beimessen. Die Frage nach der Kandidatenfindung gibt Auskunft über die Bereitschaft aktiver Beschäftigung, wohingegen die Wahlbeteiligung Informationen

¹⁷⁵Idealerweise beantworten die Experten die Detailfragen ihren Antworten auf die Einleitungsfragen gleich mit oder schneiden diese Themen bei den Antworten zu anderen Blöcken an; in den Testinterviews, die ich zu diesem Leitfaden mit drei JAVlern durchführte war dies größtenteils der Fall.

über das Ansehen der JAV unter den Jugendlichen/ Azubis gibt. Die letzte Detailfrage (11) soll die dritte Einleitungsfragen präzisieren.

Da - wie schon erwähnt - die Fluktuation in der JAV höher zu sein scheint als beim Betriebsrat, ohne daß die Ausbildungsdauer allein dieses Phänomen erklären könnte, zielten die Einleitungsfrage 2 und die Detailfrage 5-9 darauf, Informationen über die Fluktuation zu erfassen.

4. **JAV und Betriebsrat:** Die zentralen Themen waren in diesem Block die Kooperation zwischen JAV und Betriebsrat und die gegenüber dem Betriebsrat geringeren Einflußmöglichkeiten der JAV. Schließlich sollte die nachgeordnete Stellung der JAV angesprochen werden.

Einleitungsfragen

Die erste Frage bezog sich auf die Zusammenarbeit der JAV mit dem Betriebsrat, die zweite Frage verlangte eine Bewertung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der JAV unter Berücksichtigung der Tatsache, daß diese geringer sind als die des Betriebsrates.

Detailfragen:

Die Detailfragen präzisieren im wesentlichen die Einleitungsfragen. Die erste Frage bezieht sich auf die genaue Ausgestaltung der Zusammenarbeit der beiden Organe. Die Fragen 2-4 bezogen sich auf die Bereiche, in denen die JAV vom Betriebsrat in Mitbestimmungsvorgänge mit einbezogen wird; insbesondere geht es darum zu erfahren, ob die Zusammenarbeit die Minimalbedingungen überschreitet und die JAV auch bei Themen an der Diskussion beteiligt ist, die über den Kernbereich ihrer Zuständigkeit hinausgehen. Die Frage 5 bezog sich auf eine mögliche Einflußnahme des Betriebsrates auf die JAV, Frage 6/7 zielten auf mögliche Konflikte zwischen JAV und Betriebsrat genauso wie auf die Unterstützung der JAV durch den Betriebsrat. Die Fragen 8 und 9 sollen Aufschluß geben über die vom Experten perzipierte Einschätzung der JAV durch den Betriebsrat hinsichtlich Akzeptanz und Kompetenz; letztendlich drehen sich beide Fragen darum, ob sich die JAV vom Betriebsrat ernst genommen fühlt. Die Fragestellung bezieht sich auch auf die Akzeptanz hinsichtlich der Aktivitäten der JAV, so soll in Erfahrung gebracht werden, inwieweit die JAV beim Betriebsrat Gehör findet.

5. **JAV und Gewerkschaft:** Zwar sind die Gewerkschaften nicht direkt in die

betriebliche Mitbestimmung eingebunden, dennoch besteht eine Verzahnung zwischen ihnen und den Vertretungsorganen und sie haben mit dem Vertrauensleutekörper u.U. ein Organ der Interessensvertretung im Betrieb. Kernpunkt dieses Blockes war die Beziehung zwischen JAV und Gewerkschaft bzw. Vertrauensleutekörper.¹⁷⁶ Dabei war aber auch die Beziehung des einzelnen Interviewpartners zur Gewerkschaft von Interesse. Weiterhin soll dieser Block Rückschlüsse zulassen, ob man Unterschiede bei der Mitbestimmungspraxis zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten JAVen vermuten kann. Schließlich bot sich die Frage an, warum der Interviewpartner organisiert war oder nicht.

Einleitungsfragen

Der Einleitungstext beschrieb die Gewerkschaft als Einflußgröße bei der Mitbestimmung. Punkt 1 bezog sich auf den i.d.R. hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von JAVlern und fragte nach den Vermutungen des Interviewpartners für diesen hohen Organisationsgrad. Einleitungsfrage 2 stellte die Beziehung zwischen JAV und Gewerkschaft bzw. Vertrauensleutekörper in den Vordergrund.

Detailfragen

Detailfrage 1 bezog sich auf die Akzeptanz der JAV durch den Vertrauensleutekörper bzw. die Gewerkschaft (analog zur letzten Detailfrage des vorherigen Blocks). Die Fragen 2-4 finden ihre Entsprechung in den ähnlich formulierten Fragen des Blockes 4: Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen JAV und Vertrauensleutekörper/ Gewerkschaft, Bereiche der Zusammenarbeit, Unterstützung der JAV durch Vertrauensleutekörper/ Gewerkschaft. Die Fragen 5-7 zielen auf die Mitgliedschaft bzw. Nicht-Mitgliedschaft des Interviewpartners in der Gewerkschaft sowie den Gründen hierfür. Außerdem ging es darum, ob der Partner schon vor seiner Wahl zum JAVler Gewerkschaftsmitglied war oder nicht und um den Organisationsgrad innerhalb der JAV.

6. **JAV und Arbeitgeber:** Dieser Block sollte helfen die - im BetrVG nicht fixierten - Kontakte zwischen JAV und Arbeitgeber zu beleuchten. Dabei ging es vor allem

¹⁷⁶Wobei man davon ausgehen kann, daß ein Vertrauensleutekörper längst nicht in allen Betrieben existiert. Weiterhin ist ausgehend von der vorhandenen Literatur eine schwache Stellung der Vertrauensleute anzunehmen, so daß die Fragen hinsichtlich des Vertrauensleutekörpers nur in Bereichen informativ sein dürften, in den diese Einrichtung verbreitet ist und Gewicht hat (etwa im Bereich der IG Metall).

darum, in wie weit hier der Betriebsrat als zwischengeordnete Instanz übersprungen wird, was nach den Buchstaben des BetrVG nicht vorgesehen, aber faktisch der Fall ist.

Einleitungsfragen:

Die erste Einleitungsfrage zielt auf die wahrgenommene Einschätzung der JAV durch die Unternehmensseite. Diese dürfte zwischen den Extremen einer Ablehnung (JAV kostet Geld, behindert den normalen Ablauf) und Befürwortung (JAV als Partner zu Garantie einer reibungslosen Beziehung Jugendliche-Unternehmen, Partnerschaftliche Beziehung) liegen. Die zweite Frage befasst sich mit den Kontakten zwischen JAV und Unternehmensseite.

Detailfragen:

Die Detailfragen sollen lediglich die Detailfragen präzisieren, z.B. nach Bereich/ Ausmaß/ Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit.

7. **JAV und Jugendliche/ Auszubildende:** Die zentralen Themen waren Beziehung JAV-Jugendliche/ Azubis, die Einschätzung der JAVler bezüglich der von ihrer Klientel an sie gerichteten Erwartungen und die Frage nach der Bereitschaft der Klientel, sich an der JAV-Arbeit zu beteiligen.

Einleitungsfragen

Die erste Einleitungsfrage bezieht sich auf Versuche der JAV Jugendliche/ Azubis zur Mitarbeit an JAV-Tätigkeiten und Aktionen zu bewegen. Die zweite Frage versucht den Stellenwert zu erfassen, den die Experten der JAV den Hilfe-Erwartungen der Jugendlichen/ Azubis beimessen. Weiterhin sollen die wichtigsten Anliegen der Jugendlichen /Azubis (in der Einschätzung der JAVler) erfasst werden. Die dritte Frage zielt auf die von den JAVlern perzipierte Meinungen der Jugendlichen/ Azubis bezüglich der JAV und deren Möglichkeiten. Frage 4 bezieht sich explizit auf die Jugend- und Auszubildendenversammlung, die vom Gesetzgeber als Möglichkeit gedacht ist, einen Kontakt zwischen JAV und Jugendlichen herzustellen.

Detailfragen

Die Fragen 1-4 befassen sich damit in wie weit, in welcher Form, mit welchem Erfolg die JAVler ihre Klientel zur Mitarbeit bewegen wollen und mit welchen Argumenten darauf wie reagiert wird. Frage 5 erfasst die Anliegen, mit denen sich die Jugendlichen an die JAV wenden; Frage 6 bezieht sich darauf, ob sich aus der

Summe dieser geäußerten Anliegen Themenbereiche herausheben, die von besonderem Interesse für die Jugendlichen sind oder in denen verstärkt Probleme auftauchen. Frage 7 zielt darauf, an wen sich die Jugendlichen bei Problemen wenden. Gründe dafür die JAV nicht Anspruch zu nehmen könnten Befürchtungen sein, in der Ausbildungszeit in einem schlechten Licht zu erscheinen oder ein mangelndes Vertrauen in die Mittel der JAV.

Frage 8 bezieht sich auf die von den JAVlern wahrgenommene Einschätzung der Jugendlichen von der JAV, Frage 9 auf die wahrgenommene Bewertungen der Jugendlichen bezüglich der Mitbestimmungsmöglichkeiten der JAV, Frage 10 auf die wahrgenommene Bewertung der JAV-Tätigkeiten. Frage 11 befasst sich mit der von den JAVlern wahrgenommene Einschätzung der JAV-Kompetenz durch die Jugendlichen/ Auszubildenden.

Die Fragen 12-14 haben die Jugend- und Auszubildendenversammlungen zum Thema. Von Interesse sind die Häufigkeit der Versammlungen, deren Ablauf, die Teilnahme der Jugendlichen/ Auszubildenden und das Ausmaß des Austausches zwischen Vertretern und zu Vertretenden. Frage 15 soll die Problematik der gewerkschaftlichen Jugendorganisation thematisieren.

8. **Möglichkeiten der JAV**: Im Mittelpunkt standen hier anders als in Block 7 nicht die von den JAVlern wahrgenommenen Einschätzungen der Jugendlichen, sondern die eigenen Einschätzungen der JAVler. Hier ging es darum zu erfahren, wie die Interessensvertreter die Mitbestimmungsmöglichkeiten der JAV und die „Mitbestimmung Jugendlicher“ wahrnehmen und einschätzen. Vor allem waren wahrgenommene Defizite, Wünsche und informelle Praktiken der Einflußnahme wichtig.

Einleitungsfrage

Frage 1 bezog auf die Bewertung der der JAV zur Verfügung stehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten und darauf welchen Nutzen die Jugendlichen/ Auszubildenden davon haben. Frage 2 zielt auf die Möglichkeiten, die die JAV hat und welche Aktionen die JAV im letzten Jahr durchgeführt hat und welche Ziele diese Aktionen geknüpft waren. Die Formulierung der Frage 2 dient dazu zum einen zu erfahren, was die JAV konkret an Aktionen unternommen hat, um zu verhindern, daß Möglichkeiten aufgezählt werden. Es ging um die Ausschöpfung der Möglichkeiten (und um Ideenreichtum) und nicht um die bestehenden

Möglichkeiten. Zum zweiten geht es darum, auf was die Aktionen abzielten, so sollte sich herausstellen, ob der Auslöser der Maßnahme eine Reaktion oder Aktion war, ob also perspektivisch gehandelt wurde. Gleichzeitig ging es darum, ob die Aktion einem betriebsspezifischen Anlaß oder einem überbetrieblichen Anlaß (Gewerkschaftsaktion, o.ä.) entsprang.

Detailfragen

Die Detailfragen 1 und 2 beziehen sich auf die Einschätzungen der Mitbestimmung durch die JAVler und auf die Einschätzung des Nutzens der JAV für die Jugendlichen/ Auszubildenden. Außerdem sollte der Experte die Interessensvertretung durch die JAV beschreiben und bewerten, ob die JAV seiner Meinung nach an den wichtigen Fragen der Mitbestimmung ausreichend beteiligt ist (Fragen 5/6). Die restlichen Fragen dienen der Präzisierung der Einleitungsfragen. Letztlich dient Block 8 dazu, ansatzweise ein Profil der Mitbestimmungspraxis der JAV zu erstellen.

9. **Personenbezogene Themen:** In diesem Block standen individuelle Themen im Vordergrund. Etwa die Motivation JAVler/ JAVlerin zu werden, Wunsch oder Ablehnung weiterhin in betrieblichen Mitbestimmungsorganen aktiv zu sein, spezielle Interessen innerhalb der JAV-Tätigkeit, Nutzung von Schulungsangeboten und die abstrakte Frage nach der individuellen Vorstellung von Mitbestimmung.

Einleitungsfragen

Frage 1 zielt auf die individuellen Gründe für die Kandidatur zur JAV. Frage 2 ist sehr abstrakt formuliert und bezog sich die individuelle Vorstellung von „Mitbestimmung“ allgemein und auf eine subjektive Charakterisierung der Mitbestimmung Jugendlicher im speziellen. Als interessant könnte sich erweisen, in wie weit sich Übereinstimmungen oder Abweichungen ergeben hinsichtlich der Expertenvorstellung Jugendlicher/ JAVler von Mitbestimmung und den von Lothar F. Neumann (1979) bestimmten Forschungsvorstellungen von Mitbestimmung, die zu Beginn der Arbeit in Kapitel 2 vorgestellt wurden.

Detailfragen

Die Detailfrage 1 zielt auf den wahrgenommenen Unterschied zwischen JAVler und Jugendlichen im Betrieb, die keine Interessensvertreter sind. Außerdem werden die Einleitungsfragen nochmals präzisiert: Gefragt wird nach den Gründen für die Tätigkeit in der JAV, etwaigen Bedenken, die gegen die Kandidatur sprachen.

Weiterhin ging es darum, ob der Interviewpartner annahm, ihm könnten Nachteile aus seiner Tätigkeit als JAVler erwachsen (Fragen 2-4). Gefragt wurde außerdem nach individuellen Schwerpunkten in der JAV-Tätigkeit sowie nach der Absicht nochmals in der JAV oder später im Betriebsrat tätig zu werden (5/6). Schließlich bezogen sich die Fragen 7 und 8 auf die Nutzung von Schulungsangeboten, der eigenen Vorstellung von den Aufgaben der JAV und des Betriebsrats.

Frage 9 nach den veränderten Herausforderungen für die JAV-Tätigkeit ist vielleicht nicht gerade JAV-spezifisch, dennoch sollte das Thema in einer Studie über Mitbestimmung Jugendlicher Beachtung finden. Frage 10 soll Aufschluß darüber geben, welche Tätigkeitsfelder der JAVler selbst als besonders wichtig empfindet.

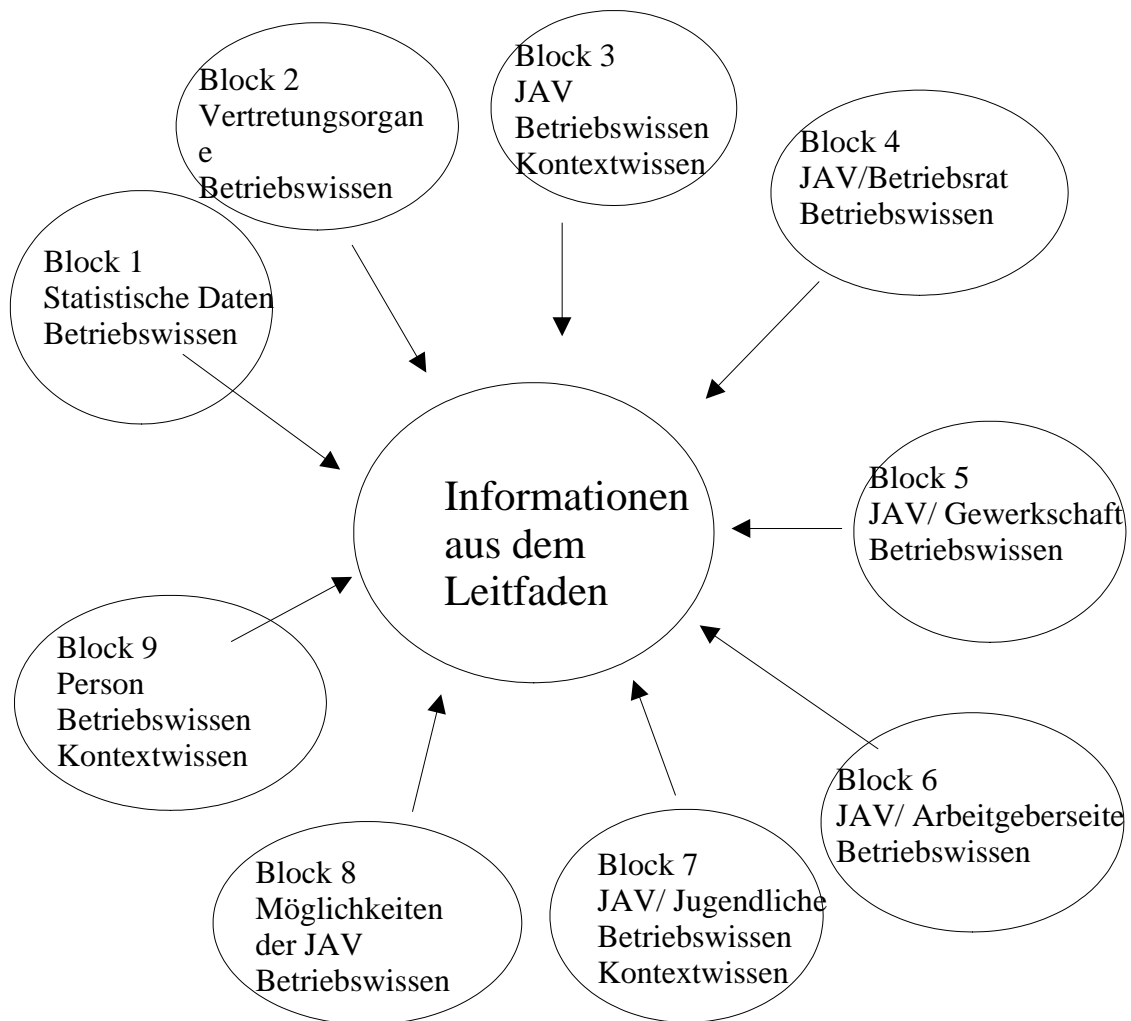
Wichtig ist vor allem Frage 11 nach den von JAVlern empfundenen Defiziten bei der Mitbestimmung Jugendlicher, die sich aber nicht allein auf die Ebene der Vertretung durch die JAV bezieht. Hingegen bezieht sich Frage 12 nach dem Spielraum innerhalb des BetrVG explizit auf die JAV. Die abschliessenden Fragen 13 und 14 sollen die Thematik der subjektiven Vorstellungen von der Mitbestimmung Jugendlicher bzw. Mitbestimmung allgemein präzisieren.

Auch hier wird versucht Informationen zur Fluktuation zu erheben, speziell die Einleitungsfrage 1 und die Detailfragen 2,3,4,6 betreffen dieses Phänomen.

Interessante Aussagen, die sich nach Ende des eigentlichen Interviews ergaben, sollten im den Interviews angefügten Post-Scriptum festgehalten werden.

Abschliessend soll noch darauf hingewiesen werden, dass ich den Leitfaden in drei Interviews mit JAVlern aus verschiedenen Bereichen testete und er sich meiner Meinung nach als tauglich erwies.

Die Informationen, die sich aus dem Leitfaden ergeben, lassen sich wie folgt darstellen:



Block 7 und 9 beziehen sich auf Betriebs- und Kontextwissen, denn sie beziehen sich auf beide Ebenen: Die Mitbestimmung der JAV und die Mitbestimmung Jugendlicher. Block 3 tangiert zumindest auch die Mitbestimmung Jugendlicher.

8.8 Die Auswertung

Die vorgeschlagene Auswertung der Experteninterviews orientiert sich an „thematischen Einheiten, an inhaltlich zusammengehörigen, über die Texte verstreuten Passagen - nicht an der Sequenzialität von Äußerungen je Interview.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 453). Die Äußerungen werden dabei immer im Kontext der Funktion betrachtet, die den Expertenstatus ausmachen. Durch diesen geteilten institutionellen Rahmen wird die Vergleichbarkeit der Interviews zu gewährleisten versucht, weiterhin soll die Vergleichbarkeit durch die Verwendung des Leitfadens hergestellt werden.

Ziel ist es, im Vergleich der Interviews Gemeinsamkeiten und Aussagen über repräsentative Sachverhalte herauszuarbeiten, dabei sollen Unterschiede und Gemeinsamkeiten mittels thematischer Vergleiche herausgefiltert werden. Diese Unterschiede/ Gemeinsamkeiten wiederum werden nicht durch Fallbeispiele, sondern durch typische Äußerungen dokumentiert.

Das vorgeschlagene Auswertungsmodell basiert im wesentlichen auf dem von Meuser und Nagel entwickelten Konzept (vgl. Meuser/ Nagel 1991) sowie auf den Anmerkungen Lamneks (1995, S. 107-124).

Dabei ist es notwendig, nochmals auf die Unterscheidung von Betriebs- und Kontextwissen zurückzukommen.

Wird Betriebswissen erfasst, dann „wird es in der Auswertung darum gehen, die entscheidenden Handlungsstrukturen, Einstellungen und Prinzipien theoretisch zu generalisieren, Aussagen über Eigenschaften, Konzepte und Kategorien zu treffen“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 447).¹⁷⁷

Wird Kontextwissen erfasst, fällt die Auswertung knapper aus: sie kann als erledigt betrachtet werden, „wenn ihr Zweck erfüllt ist; (...) wenn Themen und Hypothesen für die weiteren Untersuchungsschritte realitätsgesättigt sind (...). Man wird die Texte partiell auswerten, die Auswertung im Stadium der empirischen Generalisierung abbrechen und Aussagen über Repräsentatives, auch über Unerwartetes formulieren, jedenfalls über Evidentes.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 448).

1. Transkription: Die Interviews werden in der Regel nicht vollständig transkribiert; vor allem sehr informative und relevante Passagen werden verschriftet. Der Umfang der Transkription hängt dabei auch vom Informationsgehalt des Interviews ab. Die Passagen, die Betriebswissen enthalten, dürften eine detailliertere Transkription

¹⁷⁷ Im Unterschied zu der Nagel/ Meuser entwickelten Methode soll aber in diesem Fall keine Hypothesenprüfung, sondern -findung betrieben werden

erfordern als Passagen, die Kontextwissen beinhalten. Außerdem können bei der Transkription sparsame Notationssysteme benutzt werden.

2. Paraphrase: Die Paraphrase muß der Chronologie des Textes folgen und zugleich die Äußerungen der Experten in ihrer Gesamtheit wiedergeben. Die Entscheidung, welche Teile paraphrasiert und welche transkribiert werden, hängt von den Forschungsfragen ab. Bei der Paraphrase erfolgt die Sequenzierung des Textes analog zum Alltagsverstand. „Man verfolgt den Text in der Absicht, die Gesprächsinhalte der Reihe nach wiederzugeben und den propositionalen Gehalt der Äußerungen zu einem Thema explizit zu machen: die Interviewte spricht über, äußert sich zu und berichtet von, sie hat beobachtet und meint, interpretiert dies als das, gelangt zu dem Urteil, erklärt sich etwas, hält sich an jene Faustregel.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 456). Der Umfang der Paraphrase (detailliert oder zusammenfassend) wird vom Stellenwert des Themas und nicht nach der Zeit, die diesem gewidmet wurde, bestimmt.

Weiterhin darf die Paraphrase nicht selektiv sein und sie sollte „protokollarisch auf den Inhalt gerichtet sein, so daß nicht antizipierte Themen und Aspekte nicht verloren gehen. Nicht Redundanz ist das Problem des Paraphrasierens, sondern die Reduktion von Komplexität.“ (Nagel/ Meuser 1991, S. 457). Eine Paraphrase ist dabei um so gültiger, je eher eine Person, die Interviewtext und Paraphrase vergleicht, zu dem Schluß kommt, daß beide deckungsgleich sind. Die Gefahren beim Schritt der Paraphrasierung liegen darin, Inhalte durch Klassifizierungen zu verzerren und Informationen durch Raffens der Themen zu verdecken.

Die Paraphrasierung stellt den ersten Schritt der Verdichtung des Textmaterials dar, dabei *kann* sich schnell ein Paraphrasierungsmuster ergeben, das sich auf folgende Texte anwenden läßt: gleichbleibende/ ähnliche Themenblöcke, Erfahrungsmuster und Argumentationslinien. Im Zweifelsfall sollten alle Paraphrasen am Ende dieses Schrittes nochmals überprüft werden um die Vergleichbarkeit zu erhöhen.

3. Überschriften: Überschriften stellen den nächsten Schritt der Verdichtung des Textmaterials dar. Die Textpassagen (bestehend aus Zitaten und Paraphrase) werden mit Überschriften versehen; diese Überschriften werden textnah gewählt, d.h. es wird die Terminologie der Experten benutzt. Dabei können einer Passage eine oder mehrere Überschriften zugeordnet werden, je nach dem, wie viele Themen angesprochen werden. Es ist möglich die Sequenzialität des Textes und der Passagen zu durchbrechen, da nicht der Einzelfall im Zentrum des Interesses steht, sondern die

Analyse eines spezifischen Ausschnitts des Expertenwissens. Im Prozeß der Auswertung ist „die Person des Experten irrelevant, sie bildet lediglich das Medium, durch das wir Zugang zu dem Bereich, der uns interessiert, erlangen. Wir trennen die Person von ihrem Text ab und betrachten den Text als Dokument einer sozialen Struktur.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 458). Das Ausmaß, in dem die Sequenzialität durchbrochen wird, hängt selbstverständlich von der Art des Interviewverlaufes ab: Je näher sich der Interviewtext am Leitfaden orientiert, desto einheitlicher sind die Themenblöcke und desto unberührt bleibt die Sequenzialität. Ist der Interviewverlauf von der Relevanzstruktur des Experten bestimmt, sind die Themen also verzahnt und überlagert, dann werden einzelne Passagen mehrere Überschriften erhalten müssen.

Passagen, die sich auf gleiche bzw. ähnliche Themen beziehen, werden zusammengestellt. Anschliessend wird eine Hauptüberschrift, die den Inhalt aller subsumierter Passagen beschreibt, verfasst. Auf diese Art wird eine thematische Übersicht über den Text erstellt. Gegenstand der Auswertung ist bei diesem Schritt immer noch das einzelne Interview: „Die Verdichtungen, Typisierungen, Abstraktionen, die hier vorgenommen werden, verbleiben in dessen Horizont.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 458). Die Auswahl der Überschrift beruht eher auf Sequenzen des Interviewtextes als auf Paraphrasierungen. Die Vereinheitlichung der Überschriften erfordert eine begründete Wahl, die wiederum eine Selektion der vorhandenen Formulierungen bedingt.

Bei den Schritten 1-3 erfolgt mit der Behandlung jedes weiteren Interviews zum einen eine Reduktion der Terminologie (gemessen an der Masse der Teilparaphrasen), zum anderen eine Erhöhung der Komplexität der Inhalte. Mit dem vierten Schritt soll das gesamte Material geordnet werden.

4. Thematischer Vergleich: Ab diesem Schritt überschreitet die Auswertung die einzelnen Texteinheiten, denn nun werden thematisch vergleichbare Textpassagen aus *verschiedenen* Interviews erfasst. Passagen aus verschiedenen Interviews, in denen gleiche oder ähnliche Themen behandelt werden, werden zusammengestellt und die Überschriften werden vereinheitlicht. Bei diesem Schritt erfolgt eine weitere Reduktion der Terminologie, wobei aber immer noch die textnahe Kategorisierung beibehalten wird - die soziologische Terminologie findet erst später Anwendung. Die Überschriften dienen dazu, die Relevanzstrukturen des Expertenwissens aufzuzeigen: „typische Erfahrungen, Beobachtungen, Interpretationen und

Konstruktionen, Verfahrensregeln und Normen der Entscheidungsfindung, Werthaltungen und Positionen, Handlungsmaximen und Konzepte im Rahmen der Funktionsausübung.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 460). Im Idealfall kann ein Begriff oder eine Redewendung eines Experten direkt übernommen werden. Die Kategorien, die bei diesem Schritt gebildet werden, sollen analytische und metaphorische Qualitäten besitzen (vgl. Meuser/ Nagel 1991, S. 460). Die analytische Qualität kann darin liegen, daß eine Kategorie theoretische Verallgemeinerungen zuläßt, die metaphorische Qualität ermöglicht Sinnverständnis ohne zusätzliche Erläuterungen. Aufgrund des Ausmaßes an thematischer Verdichtung, das auf dieser Ebene erfolgt, ist eine Kontrolle und Überprüfung, sowie (gegebenenfalls) eine Revision der vorgenommenen Zuordnungen wichtig: „Die Resultate des thematischen Vergleichs sind kontinuierlich an den Passagen des Interviews zu prüfen, auf Triftigkeit, auf Vollständigkeit und Validität. Dies geschieht am besten, indem die einschlägigen Passagen hintereinander aufgelistet werden. Hierbei sind weiterhin Gemeinsamkeiten herauszustellen, um im Verhältnis dazu Unterschiede, Abweichungen und Widersprüche im einzelnen festzuhalten.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 461). Wichtig ist es dabei, nicht nur Deckungsgleichheit oder Unterschiede festzuhalten,¹⁷⁸ sondern auch zu welchen Themen sich alle und zu welchen Themen sich nur manche Experten äußern. Zu diesem Zweck könnte es sich als sinnvoll erweisen, eine Themenmatrix zu erstellen, sprich eine Zusammenstellung der in den Interviews angesprochenen Themen (vgl. Lamnek 1991, S. 118 ff.).

5. Soziologische Konzeptualisierung: Dieser Schritt beinhaltet die Ablösung sowohl von den Texten als auch von der Terminologie der Interviewten. Dabei wird das „Gemeinsame im Verschiedenen (..) - im Rekurs auf soziologisches Wissen - begrifflich gestaltet, d.h. in die Form einer Kategorie gegossen. In einer Kategorie ist das Besondere des gemeinsam geteilten Wissens eines Teils der ExpertInnen verdichtet und explizit gemacht. Der Prozeß der Kategorienbildung impliziert einerseits ein Subsumieren von Teilen unter einen allgemeine Geltung beanspruchenden Begriff, andererseits ein Rekonstruieren dieses allgemeinen, für den vorgefundenen Wirklichkeitsausschnitt gemeinsam geltenden Begriffs.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 462). Konkret bedeutet dies, daß die bereits dem Text entnommenen Begriffe und Überschriften nun ins Soziologische übersetzt werden, um einen Anschluß der Interpretation an allgemeine disziplinäre/ soziologische

¹⁷⁸Interessant wäre es vor allem ob z.B. Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben, männlichen und weiblichen JAVler/-innen oder nach Produktionsbereichen bestehen.

Diskussionen zu ermöglichen; bei der Thematik dieser Arbeit wären Begriffe aus den Theoriebereichen „Herrschaft“, „Demokratie“, „Vertretungsmodelle“, „Mitbestimmung“, „Partizipation“ etc. denkbar. Ziel ist dabei die „Systematisierung von Relevanzen, Typisierungen, Verallgemeinerungen, Deutungsmustern. Dabei gilt es vor allem, auf Verknüpfungsmöglichkeiten einzelner Konzepte zu achten.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 462).

Diese Abstraktionsebene, die hier erreicht werden soll, ist die der empirischen Generalisierung. Es werden Aussagen über die Strukturen des Expertenwissens getroffen, auf deren Grundlage die Reichweite der Geltung soziologischer Konzepte geprüft werden kann. Der Anschluß an soziologische Theorien ist möglich, allerdings ist die Verallgemeinerung auf das vorliegende empirische Material begrenzt. Dabei ist es unerheblich, ob die Verallgemeinerung in einer Terminologie erfolgt, die im empirischen Material zu finden ist oder nicht.

6. Theoretische Generalisierung Diese Stufe bringt die endgültige Ablösung vom Expertenwissen mit sich, denn sie zielt auf soziologische Theorien und Modelle ab. Zum einen erfolgt eine Lösung vom Interviewmaterial, zum anderen erfolgt eine Begründung der Kategorien und zugleich eine systematische Ordnung des Zusammenhangs der Kategorien. „Die Systematik gelangt in der Darstellung der Ergebnisse darin zum Ausdruck, daß wir aus der erweiterten Perspektive der soziologischen Begrifflichkeit eine Interpretation der empirisch generalisierten 'Tatbestände' formulieren. Bei diesem rekonstruktiven Vorgehen werden Sinnzusammenhänge zu Typologien und Theorien verknüpft, und zwar dort, wo bisher Addition und pragmatisches Nebeneinander geherrscht haben.“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 463 f). Dabei gilt es, sich der schon in den vorherigen Schritten latenten Wirksamkeit soziologischer Konzepte bewußt zu sein, um das Zirkelproblem zu kontrollieren; ansonsten bestünde die Gefahr, daß der gesamte Prozess der Auswertung unkontrolliert von Vorannahmen verzerrt würde, die ja bereits die Formulierung der Forschungsfrage prägten. Darum bedarf es intensiver Kontrolle, will man nicht einer verdachtsgeleiteten Theoriekonstruktion erliegen. Nützlich dabei ist, daß die in Text gefasste Wirklichkeit der Interviews und ihre durch die Auswertungsmethode entwickelte erweiterte Perspektive reicher und umfassender ist als die permanent latent präsenten theoretischen Vorannahmen. Folglich kann die Konfrontation von Theorie und Empirie zu drei Ergebnissen kommen:

- a.) die Konzepte sind inadäquat
- b.) die Konzepte sind falsifiziert
- c.) die Konzepte passen

Im Fall a müssen die Konzepte angepasst und erweitert werden, in Fall b machen die entdeckten Zusammenhänge eine Neuformulierung gängiger theoretischer Erklärungen notwendig und in Fall c sind die Konzepte bestätigt, sie sind also für den Gegenstand der Untersuchung zutreffend. Die gezogenen Konsequenzen müssen begründet werden und wenn empirisch begründet wird, ist die Kontrolle des Zirkelproblem erbracht. Kategorien und Deutungsmuster sind dabei als „sensibilisierende Konzepte“ (Meuser/ Nagel 1991, S. 465) zu benutzen. Die permanente Kontrolle der Beziehung von Theorie und Empirie ist von höchster Wichtigkeit. Darum sollte der Auswertungsprozess rekursiv sein, d.h. es müssen nicht nur alle Stufen durchlaufen sein, sondern es muß immer wieder auf vorangegangene Stufen zurückgegriffen werden, um die Tauglichkeit einer Verallgemeinerung und ihre empirische Fundierung zu kontrollieren.

Da das vorgeschlagene Design explorativ ist, dürfte das Ergebnis der Gegenüberstellung von Theorie und Empirie den Fall a zum Ergebnis haben. Für eine anschließende umfassende Untersuchung mit Experteninterviews kämen selbstverständlich alle Varianten in Frage.

Abschliessend muß betont werden, daß nur die Erfassung von Betriebswissen eine Auswertung bis zur theoretischen Generalisierung (Schritt 6) benötigt, beim Kontextwissen kann die Auswertung auf der Stufe der soziologischen Konzeptualisierung (Schritt 5) beendet werden. Da beim entwickelten Leitfaden beide Wissensblöcke miteinander verwoben sind, sollte man sich u.U. bemühen, beide Komplexe gleich zu behandeln und die Auswertung bis zur theoretischen Generalisierung voranzutreiben.

8.9 Die Studie

Ausgehend von den Ergebnissen der explorativen Studie liesse sich eine umfassende Studie konzipieren, die sowohl aus einem repräsentativen quantitativen Teil als auch einem qualitativen Teil bestehen sollte.

Diese Studie sollte m.E. quantitative und qualitative Befragungen von Jugendlichen und JAVlern beinhalten, um eine exaktere Unterscheidung der Mitbestimmung Jugendlicher und der Mitbestimmung der JAV zu erreichen. Im Idealfall liessen sich diese Daten ergänzen durch qualitative Interviews mit Gewerkschaftlern (Jugendsekretären), Betriebsräten und Vertretern der Unternehmensseite.

Das Vorgehen für die quantitative Befragung könnten am Vorgehen von Kwetkus orientiert sein (vgl. Kwetkus 1981, S. 126 ff.), dieser wählte Berufsschulen als Ort der Befragung.

Die Stichprobe für die quantitative Befragung kann entsprechend dem Anteil der Auszubildenden an den verschiedenen Branchen bestimmt werden. Als Grundlage können die Daten der statistischen Landesämter dienen (vgl. Statistisches Bundesamt 1998, S. 15 und Statistisches Landesamt Saarland 1998, S. 3).¹⁷⁹

Saarland:

Ausbildungsbereich	1997 Saarland			Bundesrepublik		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Industrie/ Handel	5630	3463	9093	416109	647842	1063951
Handwerk	6533	1825	8358	505973	124820	630793
Landwirtschaft	359	112	471	25934	11462	37396
Öffentlicher Dienst	142	150	292	17985	29678	47663
Freie Berufe	146	2155	2301	7333	149439	156772
Hauswirtschaft	19	302	321	682	12856	13538
insgesamt	12829	8007	20836	974016	976097	1950113

Die Interviewpartner für die qualitativen Interviews (Jugendliche, JAVler, Gewerkschaftler, Betriebsräte, Vertreter der Unternehmensseite) sollten aber wiederum zu gleichen Teilen aus verschiedenen Branchen stammen, um zu verhindern, daß interessante Aspekte wegen einer anteilmäßigen Auswahl unentdeckt bleiben. Dabei

¹⁷⁹ Dabei ist anzunehmen, daß in den Bereichen „freie Berufe“ und „Hauswirtschaft“ keine Interessensvertretungsorgane zu finden sein dürften und daß ferner im Öffentlichen Dienst i.d.R. das BetrVG keine Gültigkeit besitzt.

sollten auch wiederum zumindest bei den Jugendlichen und JAVlern auch Geschlecht und Betriebsgröße bei der Auswahl Berücksichtigung finden.¹⁸⁰ Als Methode böten sich der qualitativen Befragung wiederum Experteninterviews an, die dann aber der Hypothesenprüfung dienen. Zur Auswertung schiene das Modell von Meuser und Nagel (1991) geeignet.

¹⁸⁰ Es könnte sich auch als sinnvoll erweisen bei der Auswahl der Betriebsräte die Betriebsgröße zu beachten.

9Anhang: Entwurf des Leitfadens

Leitfaden zur Durchführung von Experten-Interviews zum Thema
„Betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher“

1. Einleitungstext
2. Dokumentationsbogen
3. Leitfaden
4. Postscriptum

Interviewnummer

Kassette

Einleitung

Das Thema des folgenden Gesprächs ist die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher. Die geführten Gespräche helfen beim Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit.

Das Thema dieser Arbeit entstand im Zusammenhang mit einem Projektstudium im Fachbereich Soziologie an der Universität in Saarbrücken. Der Name des Projektstudiums ist „Jugend und Arbeit 2000“.

Da das Gespräch sich um Mitbestimmung Jugendlicher dreht, wurdest Du als Experte/ Expertin darum gebeten teilzunehmen, denn Du bist Jugend- und AuszubildendenvertreterIn.

Wie das Gespräch abläuft, unterliegt keinen starren Regeln. Es wird wahrscheinlich eine Art Unterhaltung über Mitbestimmung Jugendlicher werden. Also wird sich in der Regel kein Frage-Antwort-Spiel entwickeln, sondern es geht darum, daß Du Deine Ansichten frei und ungezwungen äußerst.

Zwar habe ich verschiedene Themenblöcke formuliert, an denen ich interessiert bin, aber auf keinen Fall solltest Du Dich zu etwas äußern, zu dem Du Dich nicht äußern kannst oder willst.

Du solltest Dich auf keinen Fall verpflichtet fühlen, Dich zu jedem angeschnittenen Punkt zu äußern.

Der Verlauf des Gesprächs ist nicht festgelegt, sondern wird sich selbst entwickeln.

Sollte Dir eine meiner Bemerkungen unklar sein, bitte ich darum, mir das zu sagen.

Für die Auswertung der Unterhaltung und ihre Niederschrift wäre es sehr hilfreich, wenn Du mir erlauben würdest, das Gespräch mit einem Diktiergerät aufzuzeichnen. Wenn Du aber willst, daß das Gespräch nicht aufgezeichnet wird, können wir das Diktiergerät auch abschalten.

Selbstverständlich werden die Angaben verschlüsselt, so daß Du anonym bleiben wirst. Es wird also auf keinen Fall möglich sein, Dich zu identifizieren.

Solltest Du irgendwelche Fragen oder Anmerkungen zum Gespräch haben, stell sie bitte einfach.

Leitfaden

- Block 1: Statistische Daten

Zu Beginn der Befragung möchte ich einige statistische Fragen stellen, die sich auf Deinen Betrieb, Eure JAV und Dich selbst beziehen...

1. In welcher Branche arbeitest Du ?
2. Wie hoch ist die Anzahl der Beschäftigten in Deinem Betrieb ?
3. Wie viele davon sind Jugendliche (unter 18 Jahren)?
4. Wie viele davon sind Auszubildende (zwischen 18 und 25 Jahren) ?
5. Geschlecht des Interviewpartners/ der Interviewpartnerin ?
6. Alter des Interviewpartners/ der Interviewpartnerin ?

• Block 2: Andere Vertretungsorgane

Zentrale Frage:

Die JAV ist nur ein Organ der Interessensvertretung neben anderen, die auch im Kontakt mit der JAV stehen. Was fällt Dir zu diesen anderen Einrichtungen der betrieblichen Interessensvertretung ein ?

Detailfragen:

1. Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat ?
2. Existiert ein Vertrauensleutekörper ?

- Block 3: Die JAV

Die JAV ist die zentrale Einrichtung der betrieblichen Mitbestimmung Jugendlicher und wichtiges Thema dieses Leitfadens. Ich stelle Dir jetzt einige Fragen zu den Wahlen der JAV und den Tätigkeiten von JAVen.

Zentrale Fragen:

1. Wie würdest Du die Arbeit in Eurer JAV beschreiben ?
2. Es heißt, daß es manchmal Probleme geben kann, Kandidaten für die JAV-Wahlen zu finden. Kennst Du das Problem von Euren eigenen JAV-Wahlen und welche Gründe vermutest Du dafür ?
3. Die Bereiche, in denen die JAV tätig werden kann sind ja im wesentlichen im BetrVG beschrieben. Wo siehst Du die Schwerpunkte der JAV-Tätigkeiten ?

Detailfragen:

1. Wie groß ist eure JAV ?
2. Wie alt sind die Mitglieder der JAV ?
3. Wie viele Mitglieder der JAV sind männlich/ weiblich ?
4. Gab es Probleme Kandidaten für die Wahl der JAV zu finden ?
5. Wie viele Personen kandidierten zur JAV-Wahl ?
6. Wie viele JAVler wurden bei der letzten Wahl wiedergewählt ?
7. Wie viele JAVler stellten sich nicht mehr zur Wahl ?
8. Welches sind Deinem Kenntnisstand nach/ Deinen Vermutungen zu folge die Gründe, warum Jugendliche/ Auszubildende in der JAV aktiv werden wollen ?
9. Welches sind Deinem Kenntnisstand nach/ Deinen Vermutungen zu folge die Gründe, warum JAVler aus der JAV ausscheiden möchten ?
10. Wie hoch war die Wahlbeteiligung bei der letzten JAV-Wahl ?
11. In welche Bereiche fallen Deiner Meinung nach die am häufigsten ausgeübten Tätigkeiten der JAV ?

- Block 4: JAV und Betriebsrat

Das BetrVG sieht eine enge Zusammenarbeit zwischen JAV und Betriebsrat vor. Die JAV braucht in vielen Bereichen die Unterstützung des Betriebsrates und vertritt gleichzeitig die Jugendlichen/ Auszubildenden gegenüber dem Betriebsrat. Das Verhältnis zwischen beiden Einrichtungen ist also wichtig für die Arbeit der JAV.

Zentrale Fragen:

1. Die Aktivitäten der JAV verlangen oft nach einer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Wie verläuft diese Zusammenarbeit zwischen Euch und dem Betriebsrat ?
2. Die JAV hat - den gesetzlichen Regelungen zufolge - nicht die gleichen Mitbestimmungsrechte wie der Betriebsrat. Was hältst Du davon und hat es Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ?

Detailfragen:

1. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen JAV und BR ?
2. Wie ist die JAV in die Betriebsratsarbeit eingebunden ?
3. In welchen Bereichen wird die JAV gezielt vom BR unterstützt ?
4. Besteht auch eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bei Themen, die über den Kernbereich der JAV hinausgehen ?
5. Wie nimmt der Betriebsrat Einfluß auf die JAV-Tätigkeiten ?
6. Bestehen Konflikte im Verhältnis zum Betriebsrat ?
7. In wie weit wird die JAV vom BR unterstützt ?
8. Wie beurteilst Du die Akzeptanz der JAV und ihrer Aktivitäten durch den Betriebsrat ?
9. Wie wird die Kompetenz der JAV-Mitglieder vom Betriebsrat eingeschätzt ?

- Block 5: JAV und Gewerkschaft

Die Gewerkschaften bestimmen die betrieblichen Beziehungen ebenfalls mit und zahlreiche Beschäftigte sind Gewerkschaftsmitglieder. Auch die Gewerkschaften vertreten die Interessen der Beschäftigten. Darum interessiert mich die Bedeutung der Gewerkschaften für eure JAV.

Zentrale Fragen:

1. Den Statistiken zufolge sind die meisten JAVler auch Gewerkschaftsmitglieder. Welche Gründe vermutest Du dafür ?
2. In welcher Form findet eine Zusammenarbeit zwischen JAV und Gewerkschaft/ Vertrauensleutekörper statt ?

Detailfragen:

1. Wie beurteilst Du die Akzeptanz der JAV und ihrer Aktivitäten durch die Gewerkschaft/ den Vertrauensleutekörper ?
2. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen JAV und Vertrauensleutekörper ?
3. In welcher Art besteht eine Zusammenarbeit zwischen JAV und Gewerkschaft ?
4. In welchen Bereichen wird die JAV gezielt von der Gewerkschaft/ vom Vertrauensleutekörper unterstützt ?
5. Bist Du Gewerkschaftsmitglied ? (wenn ja: Warst Du auch schon vor Deiner Wahl zum JAVler Gewerkschaftsmitglied ?)
6. Warum bist Du (kein) Gewerkschaftsmitglied ?
7. Wie viele der anderen JAVler sind Gewerkschaftsmitglieder ?

- Block 6: JAV und Arbeitgeber

Zwar sehen die gesetzlichen Regelungen kaum Kontakt zwischen der Arbeitgeberseite und der JAV vor, aber trotzdem ist ja die Arbeitgeberseite von großer Bedeutung für die Jugendlichen/ Auszubildenden. Deshalb stellt sich die Frage nach der Beziehung zwischen JAV und Arbeitgeberseite.

Zentrale Fragen:

1. Welche Auffassung hat Deiner Meinung nach die Arbeitgeberseite in Eurem Betrieb von der JAV ?
2. Existiert eine Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite in Eurem Betrieb ?

Detailfragen:

1. Wie beurteilst Du die Akzeptanz der JAV und ihrer Aktivitäten durch den Arbeitgeber/ die Unternehmenseite ?
2. Bestehen direkte Kontakte zwischen JAV und Arbeitgeberseite ?
Wenn ja: In welcher Form ?

- Block 7: JAV und Jugendliche/ Auszubildende

Die JAV ist das betriebliche Vertretungsorgan für Jugendliche und Auszubildende. Deshalb ist natürlich vor allem ihre Beziehung zu den Jugendlichen und Auszubildenden interessant.

Zentrale Fragen:

1. In wie weit versucht eure JAV Jugendliche/ Auszubildende zur Mitarbeit zu bewegen und wie werden solche Versuche angenommen ?
2. Welches sind Deiner Meinung nach die Ansprechpartner der Jugendlichen/ Auszubildenden bei Problemen und welches sind die wichtigsten Anliegen der Jugendlichen/ Azubis?
3. Wie schätzen Deiner Meinung nach die Jugendlichen die JAV und deren Möglichkeiten ein?
4. Führt ihr Jugend- und Auszubildendenversammlungen durch ?

Detailfragen:

1. Sprichst Du oder Deine JAV-Kollegen Jugendliche/ Auszubildende gezielt an, um sie zur Mitarbeit zu bewegen ?
2. Auf welche Art geschieht das ?
3. Wie groß ist der Erfolg solcher Versuche ?
4. Mit welchen Argumenten wird eine Mitarbeit abgelehnt/ befürwortet ?
5. Mit welchen Anliegen wenden sich die Jugendlichen/ Auszubildenden an die JAV ?
6. Gibt es Deiner Meinung nach Themen, die die Jugendlichen/ Auszubildenden besonders interessieren ?
7. An wen wenden sich Deiner Meinung nach die Jugendlichen/ Auszubildenden mit ihren Problemen ?
8. Welche Einschätzung haben Deiner Meinung nach die Jugendlichen von der JAV ?
9. Wie bewerten die Jugendlichen Deiner Meinung nach die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten der JAV ?
10. Wie bewerten die Jugendlichen/ Azubis Deiner Meinung nach die Tätigkeiten der JAV?
11. Wie wird die Kompetenz der JAV von den Jugendlichen/ Azubis eingeschätzt ?
12. Wie häufig finden Jugend- und Auszubildendenversammlungen statt ?
13. Welchen Ablauf haben diese Versammlungen ? Wie viele Jugendliche/ Azubis nehmen teil ?
14. Besteht bei diesen Versammlungen die Möglichkeit zum Austausch zwischen Jugendlichen/ Auszubildenden und JAV ?
15. Sollten Jugendliche Deiner Meinung nach Gewerkschaftsmitglieder sein? Warum (nicht)?

- Block 8: Die Möglichkeiten der JAV

Die Einflußmöglichkeiten der JAV beziehen sich auf die Interessensvertretung für Jugendliche und Auszubildende; die Rechte der JAV sind im Betriebsverfassungsgesetz weitgehend festgelegt.

Zentrale Fragen:

1. Wie bewertest Du die der JAV zur Verfügung stehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten und welchen Nutzen bringt die JAV den Jugendlichen und Auszubildenden ?
2. Den JAVen stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um ihre Anliegen vorzutragen. Welche Aktionen führte Eure JAV im letzten Jahr durch und waren diese an konkrete Ziele geknüpft ?

Detailfragen:

1. Wie bewertest Du die Einflußmöglichkeiten der JAV ?
2. Welches sind Deiner Meinung nach die Bereiche, in denen die JAV den Jugendlichen/ Auszubildenden von Nutzen ist ?
3. Welche Aktionen hat Eure JAV im letzten Jahr durchgeführt ?
4. Verfolgt Eure JAV konkrete Ziele ?
5. Wie würdest Du die Interessensvertretung durch die JAV beschreiben ?
6. Ist die JAV Deiner Meinung nach an den wichtigen Fragen der Mitbestimmung ausreichend beteiligt ?

- Block 9: Personenbezogene Fragen

Zum Anschluß will ich noch kurz mit Dir über Deine eigene Situation als JAVler sprechen.

Zentrale Fragen:

1. Wie schon gesagt, scheint es manchmal Probleme zu geben Kandidaten für die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu geben. Kannst Du Deine eigene Entscheidung für eine Kandidatur zur JAV beschreiben ?

2. Du bist als JAVler ein Vertreter im betrieblichen Mitbestimmungsorgan für Jugendliche und Auszubildende. Was verstehst Du unter Mitbestimmung und wie würdest Du die Betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher charakterisieren ?

Detailfragen:

1. Wie unterscheidet sich Deiner Meinung nach die Situation der Jugendlichen/ Auszubildenden von der anderer Beschäftigter ?

2. Aus welchen Gründen hast Du Dich für eine Tätigkeit als JAVler entschieden ?

3. Welche Gründe sprachen gegen die Kandidatur zur JAV ?

4. Glaubst Du, daß Dir aus Deiner Tätigkeit in der JAV Nachteile entstehen können ?
Wenn ja: Welche ?

5. Hast Du einen Arbeitsschwerpunkt in Deiner JAV-Tätigkeit ?

6. Hast Du vor nochmals für die JAV zu kandidieren oder später im Betriebsrat tätig zu sein?
Warum (nicht) ?

7. Nutzt Du bestehende Schulungsangebote ? Wenn nein: Warum nicht ?

8. Was sind Deiner Meinung nach die Aufgaben von JAV und Betriebsrat ?

9. Glaubst Du, daß es neue Herausforderungen für die Interessensvertretung Jugendlicher infolge neuer Technologien/ neue Arbeitsmodelle/ etc. gibt ?

10. Welches sind Deiner Meinung nach die wichtigsten Tätigkeitsfelder, wenn es um die betriebliche Mitbestimmung Jugendlicher geht ?

11. Gibt es Deiner Meinung nach Bereiche der Mitbestimmung Jugendlicher, in denen Defizite bestehen ?

12. Wie groß ist Deiner Meinung nach der Spielraum den das Betriebsverfassungsgesetz den JAVen gibt ?

13. Wie würdest Du die Mitbestimmung Jugendlicher bewerten ?

14. Was verstehst Du unter Mitbestimmung ?

10 Literaturverzeichnis

1. Adamy, Wilhelm; Steffen, Johannes 1985: Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Opladen.
2. Alemann, Ulrich von 1978 (Hrsg.): Partizipation - Demokratisierung - Mitbestimmung. Problemstand in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft. Eine Einführung, 2. Aufl., Opladen.
3. Alemann, Ulrich von 1978: Einleitung. Partizipation, Demokratisierung, Mitbestimmung - Zur Problematik eines Gegenstandes, in: Alemann, Ulrich von (Hrsg.): Partizipation - Demokratisierung - Mitbestimmung. Problemstand in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft. Eine Einführung, 2. Aufl., Opladen, S. 13-40.
4. Baethge, Martin u.a. 1989: Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessensorientierungen von Jugendlichen. Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), 2. durchgesehene Auflage, Opladen.
5. Baethge, Martin; Pelull, Wolfgang 1993: Zwischen Individualisierung und Solidarisierung - Entwicklungstendenzen im Verhältnis von Jugendlichen zur Erwerbsarbeit und zu den Gewerkschaften, in: Linne, Gudrun; Pelull, Wolfgang (Hrsg.): Jugend: Arbeit und Interessensvertretung in Europa. Befunde aus der Jugendforschung und gewerkschaftlichen Praxis, Opladen, S. 17-40.
6. Benz-Overhage, Karin 1998: 25 Jahre Betriebsverfassung. Keine Festrede - Ein Plädoyer für Veränderung, in: DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht (Hrsg.) 1998: 25 Jahre Betriebsverfassungsgesetz - Zukunft der Mitbestimmung. Forderungen aus der Praxis, Düsseldorf, S. 12-17.
7. Bergmann, Joachim (Hrsg.) 1979: Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. Frankfurt am Main.
8. Bergmann, Joachim 1979: Organisationsstruktur und innergewerkschaftliche Demokratie, in: Bergmann, Joachim (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. Frankfurt am Main, S. 210-239.

9. Bitsch, Karl-Heinz 1993: Betriebliche Demokratie und Betriebsratshandeln. Problemstudie zur Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung, Bremen.
10. Bundesvorstand Junge Gruppe (GdP) (Hrsg.) 1996: Contact. Organ der Jungen Gruppe - Gewerkschaft der Polizei (1996), Heft 4.
11. Buse, Michael J. 1978: Beteiligung woran und wozu? Zur Abgrenzung von Bereich und Begriffen, in: Alemann, Ulrich von (Hrsg.): Partizipation - Demokratisierung - Mitbestimmung. Problemstand in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft. Eine Einführung, 2. Aufl., Opladen, S. 41-78.
12. Carstensen, Uwe 1994: Interessensvertretung junger Menschen, in: Jugendpolitik. Zeitschrift des deutschen Bundesjugendrings 20 (1994), Heft 2/3, S. 41-43.
13. Czada, Roland 1993: Artikel „Korporatismus/ Neo-Korporatismus“ in: Nohlen, Dieter (Hrsg.): Wörterbuch Staat und Politik, Bonn, S. 322-326.
14. Däubler, Wolfgang 1978: Schulung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern und Jugendvertretern nach § 37 BetrVG, 3., überarb. Aufl., Köln.
15. DAG-Bundesjugendleitung 1999: Auswertung der JAV-Wahl 1998 im Bereich des BetrVG, Hamburg.
16. DGB-Bundesvorstand/ Abteilung Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrecht (Hrsg.) 1998: 25 Jahre Betriebsverfassungsgesetz - Zukunft der Mitbestimmung. Forderungen aus der Praxis, Düsseldorf.
17. DGB-Bundesvorstand 1998: Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972, Düsseldorf.
18. Diefenbacher, Hans; Nutzinger, Hans G. (Hrsg.) 1981: Mitbestimmung. Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung, Frankfurt am Main.
19. Diefenbacher, Hans; Nutzinger, Hans G. (Hrsg.) 1984: Mitbestimmung: Theorie, Geschichte, Praxis. Konzepte und Formen der Arbeitnehmerpartizipation,

Heidelberg.

20. Diefenbacher, Hans; Nutzinger, Hans G. 1984: Mitbestimmung: Theorie, Geschichte, Praxis. Eine Einleitung, in: Diefenbacher, Hans; Nutzinger, Hans G. (Hrsg.) 1984: Mitbestimmung: Theorie, Geschichte, Praxis. Konzepte und Formen der Arbeitnehmerpartizipation, Heidelberg, S. 9-20.
21. Diekmann, Andreas 1997: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 3., durchgesehene Auflage, Reinbek bei Hamburg.
22. Dohse, Knuth; Jürgens, Ulrich; Russig, Harald (Hrsg.) 1982: Statussicherung im Industriebetrieb. Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich, Frankfurt am Main/ New York.
23. Dombois, Rainer 1980: Informelle Norm und Interessensvertretung. Fallanalysen zum betrieblichen Normgefüge, in: Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft 8 (1980), S. 375-405.
24. Dombois, Rainer 1982: Die betriebliche Normenstruktur. Fallanalysen zur arbeitsrechtlichen und sozialwissenschaftlichen Bedeutung informeller Normen im Industriebetrieb, in: Dohse, Knuth; Jürgens, Ulrich; Russig, Harald (Hrsg.) 1982: Statussicherung im Industriebetrieb. Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich, Frankfurt am Main/ New York, S. 173-204.
25. Dybowski-Johannson, Gisela 1980: Die Interessensvertretung durch den Betriebsrat. Eine Untersuchung der objektiven und subjektiven Bedingungen der Betriebsratstätigkeit, Frankfurt am Main/ New York.
26. Endruweit, Günter u.a. (Hrsg.) 1985: Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland - Österreich - Schweiz, Berlin.
27. Erhardt, Peter V. 1978: Mitbestimmung im Betrieb, in: Alemann, Ulrich von 1978 (Hrsg.): Partizipation - Demokratisierung - Mitbestimmung. Problemstand in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft. Eine Einführung, 2. Aufl., Opladen, S. 155-171.

28. Fitting, Karl u.a. 1996: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 18., neubearb. Aufl., München.
29. Flick, Uwe 1998: Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften, 3. Auflage, Reinbek bei Hamburg.
30. Friedrichs, Jürgen 1990: Methoden empirischer Sozialforschung, 14. Aufl. Opladen.
31. Fürstenberg, Friedrich 1981: Zur Methodologie der Mitbestimmungsforschung, in: Diefenbacher, Hans; Nutzinger Hans G. (Hrsg.): Mitbestimmung. Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung, Frankfurt am Main, S. 31-49.
32. Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hrsg.) 1991: Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen.
33. Götz, Reinhold 1993: Perspektiven und Probleme der Jugendarbeit aus Sicht der IG Metall, in: Linne, Gudrun; Pelull, Wolfgang (Hrsg.): Jugend: Arbeit und Interessensvertretung in Europa. Befunde aus der Jugendforschung und gewerkschaftlichen Praxis, Opladen, S. 159-169.
34. Greifenstein, Ralph; Jansen, Peter; Kißler, Leo 1990: Partizipationskompetenz und technisch-organisatorische Innovation. Ergebnisse dreier Fallstudien, in: Kißler Leo (Hrsg.): Partizipation und Kompetenz. Beiträge aus der empirischen Forschung, Opladen.
35. Greiffenhagen, Martin (Hrsg.) 1973: Demokratisierung in Staat und Gesellschaft, München.
36. Guggenberger, Bernd 1993: Artikel „Demokratie/ Demokratietheorie“, in: Nohlen, Dieter (Hrsg.): Wörterbuch Staat und Politik, Bonn, S. 70-80.
37. Hartfiel, Günter; Hillmann, Karl-Heinz 1982: Wörterbuch der Soziologie, 3., überarb. und erg. Aufl., Stuttgart.
38. Hermann, Michael C. 1997: Mehr Mitbestimmung Jugendlicher. Ein intensiv

- diskutiertes Thema mit vielen Fragezeichen, in: Pro Jugend 6 (1997), Heft 4, S. 4-5.
39. Hilbert, Josef; Sperling, Hans Joachim 1993: Die kleine Fabrik. Beschäftigung, Technik und Arbeitsbeziehung, 2. Aufl., München und Mering.
40. Höland, Armin 1994: Sozialwissenschaftliche Erkenntnis zum Betriebsverfassungsrecht. Eine Literaturstudie, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
41. Hüper, Rolf 1987: Die Jugendvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, in: Recht der Jugend und des Bildungswesens. Zeitschrift für Schule, Berufsbildung und Jugenderziehung 35 (1987), S. 321-340.
42. IG Metall-Vorstand/ Abteilung Jugend 1994: JAV. Eine Arbeitshilfe für Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen, 4. Aufl., Frankfurt am Main.
43. IG Metall-Vorstand/ Abteilung Jugend 1997: Jugend- und Auszubildendenvertretung. Endauswertung JAV-Wahl 1996, Frankfurt am Main.
44. IG Metall-Vorstand/ Abteilung Jugend 1999: Bericht über die Jugendarbeit 1995 bis 1998, 18. Jugendkonferenz der IG Metall, Mannheim.
45. Institut der deutschen Wirtschaft 1998: Betriebsratswahlen '98. Keine Lust auf Experimente, erschienen im Informationsdienst IWD-online, 24.9.1998, Ausgabe Nr. 39, Jg. 24, Köln.
46. Judith, Lothar u.a. 1999: Die Praxis der Jugend- und Auszubildendenvertretung von A bis Z. Ein Handwörterbuch für die JAV-Arbeit, Frankfurt am Main.
47. Kaase, Max 1993: Artikel „Partizipation: [1] Westliche Länder“ in: Nohlen, Dieter (Hrsg.): Wörterbuch Staat und Politik, Bonn, S. 466-471.
48. Kärtner, Georg 1983: Situative und subjektive Bedingungen gewerkschaftlicher Organisation und politischer Betätigung, in: Angewandte Sozialforschung. Zeitschrift für Mitteleuropa 11 (1983), Heft 2/3, S. 205-215.

- 49.Kahlke, Rüdiger 1986: Was denken Jugendliche über Mitbestimmung?, in: Die Mitbestimmung. Magazin der Hans-Böckler-Stiftung 32 (1986), Heft 2/3, S. 61-63.
- 50.Kester, Gérard 1997: Leitprinzipien für eine Strategie der demokratischen Beteiligung, in: Kißler, Leo; Greifenstein, Ralph; West Klaus W. (Hrsg.): Erneuerung der Mitbestimmung durch demokratische Partizipation. Das Szenario 21 und seine Bedeutung für die Mitbestimmung in Deutschland, Marburg, S. 28-44.
- 51.Kißler, Leo 1980: Partizipation als Lernprozeß, Frankfurt am Main/ New York.
- 52.Kißler Leo 1990 (Hrsg.): Partizipation und Kompetenz. Beiträge aus der empirischen Forschung, Opladen.
- 53.Kißler, Leo 1992: Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland. Modell und Wirklichkeit, Marburg.
- 54.Kißler, Leo; Greifenstein, Ralph; West Klaus W. 1997 (Hrsg.): Erneuerung der Mitbestimmung durch demokratische Partizipation. Das Szenario 21 und seine Bedeutung für die Mitbestimmung in Deutschland, Marburg.
- 55.Kittner, Michael 1997: Bausteine des Arbeits- und Sozialrechts, Köln.
- 56.Kittner, Michael 1998: Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte, 23., überarb. Aufl., Frankfurt am Main.
- 57.Klein, Ansgar; Schmalz-Bruns, Rainer (Hrsg.) 1997: Politische Beteiligung und Bürgerengagement in Deutschland, Bonn.
- 58.Köbler, Gerhard 1995: Juristisches Wörterbuch. Für Studium und Ausbildung, 7., neubearb. Aufl., München.
- 59.Körner, Gerhard 1975: Die Mitwirkung der Jugendvertretung bei der Mitbestimmung im Betrieb, Dissertation Würzburg.
- 60.Kotthoff, Hermann 1979: Zum Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft.

- Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Bergmann, Joachim (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. Frankfurt am Main, S. 298-325.
- 61.Kotthoff, Hermann 1981: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft, Frankfurt am Main/ New York.
- 62.Kotthoff, Hermann 1985: Betriebliche Interessensvertretung durch Mitbestimmung des Betriebsrats, in: Endruweit, Günter u.a. (Hrsg.): Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland - Österreich - Schweiz, Berlin,S. 65-87.
- 63.Kreuder, Thomas; Weyand, Joachim 1991: Die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Glossar, hg. von Manfred Weiss und Hubert Krieger, Dublin.
- 64.Kühnlein, Gertrud 1987: Das Verhältnis Jugendlicher zur betrieblichen Interessensvertretung, Dortmund.
- 65.Kühnlein, Gertrud u.a. 1991: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der ÖTV. Am Beispiel der Grundseminare, Düsseldorf.
- 66.Kwetkus, Rainer 1981: Jugendliche ohne Mitbestimmung. Zur Situation Auszubildender in der Bundesrepublik Deutschland, Dissertation Gießen.
- 67.Lamnek, Siegfried 1995: Qualitative Sozialforschung, 2 Bde., Bd. 2. Methoden und Techniken, 3. korrigierte Aufl., Weinheim.
- 68.Lankenau, Klaus 1992a: Artikel „Bürokratie“ in: Schäfers, Bernhard (Hrsg): Grundbegriffe der Soziologie, 3. Aufl., Opladen, S. 43-44.
- 69.Lankenau, Klaus 1992b: Artikel „Mitbestimmung“ in: Schäfers, Bernhard (Hrsg): Grundbegriffe der Soziologie, 3. Aufl., Opladen, S. 202-204.
- 70.Linne, Gudrun; Pelull, Wolfgang (Hrsg.) 1993: Jugend: Arbeit und Interessensvertretung in Europa. Befunde aus der Jugendforschung und gewerkschaftlichen Praxis, Opladen.

- 71.Lösche, Peter 1993: Artikel „Partizipation: Betriebsverfassung“ in: Nohlen, Dieter (Hrsg.): Wörterbuch Staat und Politik, Bonn, S. 40-41.
- 72.Meuser, Michael; Nagel, Ulrike 1991: ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen, S. 441- 471.
- 73.Mikl-Horke, Gertraude 1994: Industrie- und Arbeitssoziologie, 2., durchgesehene Aufl., München/ Wien.
- 74.Mittler, Hans 1972: Arbeits- und Ausbildungsbedingungen saarländischer Lehrlinge. Eine Bestandsaufnahme des Institutes für Sozialforschung und Sozialwirtschaft Saarbrücken, Saarbrücken.
- 75.Moritz, Heinz Peter 1973: Die Stellung der Jugendvertretung im Rahmen der Betriebsverfassung, Dissertation Berlin.
- 76.Müller-Jentsch, Walther 1986: Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung, Frankfurt am Main/ New York.
- 77.Naphtali, Fritz 1928: Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel, Köln/ Frankfurt am Main, 4. Auflage, 1977.
- 78.Neumann, Lothar F. 1979: Die Idee der Mitbestimmung im Widerstreit konkurrierender Perspektiven, in: Neumann, Lothar F. (Hrsg): Sozialforschung und soziale Demokratie, Bonn, S. 249-264.
- 79.Neumann, Lothar F. (Hrsg) 1979: Sozialforschung und soziale Demokratie, Bonn.
- 80.Niederhoff, Horst-Udo 1979: Praxis der betrieblichen Mitbestimmung. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung, Köln.
- 81.Nohlen, Dieter (Hrsg.) 1993: Wörterbuch Staat und Politik, Bonn.

82. Paul-Kohlhoff, Angela 1987: Ausbildungsqualität - ein Ansatzpunkt auch für die gewerkschaftliche Jugendarbeit?, in: Kühnlein, Gertrud: Das Verhältnis Jugendlicher zur betrieblichen Interessensvertretung, Dortmund.
83. Pieper, Wolfgang 1993: Gewerkschaftliche Jugendarbeit in der ÖTV, in: Linne, Gudrun; Pelull, Wolfgang (Hrsg.): Jugend: Arbeit und Interessensvertretung in Europa. Befunde aus der Jugendforschung und gewerkschaftlichen Praxis, Opladen, S. 183-198.
84. Pirker, Theo u.a. 1955: Arbeiter, Management, Mitbestimmung, Stuttgart/Düsseldorf.
85. Ratayczak, Jürgen 1999: Stichwort „Betriebsrat“ in: Judith, Lothar u.a.: Die Praxis der Jugend- und Auszubildendenvertretung von A bis Z. Ein Handwörterbuch für die JAV-Arbeit, Frankfurt am Main, S. 270-274.
86. Ressel, Thomas 1999: Stichwort „Jugend- und Auszubildendenvertretung“ in: Judith, Lothar u.a.: Die Praxis der Jugend- und Auszubildendenvertretung von A bis Z. Ein Handwörterbuch für die JAV-Arbeit, Frankfurt am Main, S. 349-352.
87. Rudolph, Wolfgang; Wassermann, Wolfram 1998: Trendreport Betriebsrätewahlen '98. Das Profil der Betriebsräte zum Ende der 90er Jahre, hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
88. Rürup, Bert; Sesselmeier, Werner 1998: Mitbestimmung und Beschäftigung. Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Gütersloh.
89. Schäfers, Bernhard (Hrsg.) 1992: Grundbegriffe der Soziologie, 3. Aufl., Opladen.
90. Schäfers, Bernhard 1992: Artikel „Partizipation“ in: Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Grundbegriffe der Soziologie, 3. Aufl., Opladen, S. 226-228.
91. Schmidt, Manfred G. 1997: Komplexität und Demokratie. Ergebnisse älterer und neuerer Debatten, in: Klein, Ansgar; Schmalz-Bruns, Rainer (Hrsg.) 1997: Politische

- Beteiligung und Bürgerengagement in Deutschland, Bonn, S. 41-58.
- 92.Schubert, Klaus; Klein, Martina 1997: Das Politiklexikon, Bonn.
- 93.Schwarzer, Doris 1996: Arbeitsbeziehungen im Umbruch gesellschaftlicher Strukturen. Bundesrepublik Deutschland, DDR und neue Bundesländer im Vergleich, Stuttgart.
- 94.Seidenspinner, Gerlinde 1974: Lehrlinge im Konfliktfeld Betrieb, München.
- 95.Siegelkow, Rainer 1978: Wirtschaftsdemokratie, in: Alemann, Ulrich von 1978: Partizipation - Demokratisierung - Mitbestimmung. Problemstand in Politik, Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft. Eine Einführung, 2. Aufl., Opladen, S. 118-137.
- 96.Statistisches Bundesamt 1998: Bildung und Kultur. Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 3 Berufliche Bildung 1997, Wiesbaden.
- 97.Statistisches Landesamt Saarland 1998: Auszubildende im Saarland 1997, Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik vom 31.12.1997, Saarbrücken.
- 98.Thum, Horst 1991: Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung. Von den Anfängen 1916 bis zum Mitbestimmungsgesetz 1976, Köln.
- 99.Vilmar, Fritz 1973a: Demokratisierung der Wirtschaft. Am Beispiel der Mitbestimmung, in: Greiffenhagen, Martin (Hrsg.) 1973: Demokratisierung in Staat und Gesellschaft, München, S. 194-208.
- 100.Vilmar, Fritz 1973b: Strategien der Demokratisierung. Bd. 1: Theorie der Praxis, Darmstadt/ Neuwied.
- 101.Vilmar, Fritz 1977: Politik und Mitbestimmung: Kritische Zwischenbilanz - integrales Konzept, Kronberg.
- 102.Vilmar, Fritz 1981: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, in: Diefenbacher, Hans; Nutzinger Hans G. (Hrsg): Mitbestimmung. Probleme und Perspektiven der

- empirischen Forschung, Frankfurt am Main, S. 271-296.
103. Vilmar, Fritz 1982: Arbeitswelt. Grundrisse einer kritischen Soziologie der Arbeit, Opladen.
104. Vilmar, Fritz 1993a: Artikel „Wirtschaftsdemokratie“ in: Nohlen, Dieter (Hrsg.): Wörterbuch Staat und Politik, Bonn, S. 792-794.
105. Vilmar, Fritz 1993b: Artikel „Mitbestimmung/ Mitbestimmungspolitik: [1] Konzept und Realisierung in der BRD“ in: Nohlen, Dieter (Hrsg.): Wörterbuch Staat und Politik, Bonn, S. 394-396.
106. Weber, Ulrich; Ehrich, Christian; Hörchens, Angela 1998: Handbuch zum Betriebsverfassungsgesetz, Köln.
107. Weis, Stefan 1993: Stand und Perspektiven gewerkschaftlicher Jugendarbeit in der IG Chemie-Papier-Keramik, in: Linne, Gudrun; Pelull, Wolfgang (Hrsg.): Jugend: Arbeit und Interessensvertretung in Europa. Befunde aus der Jugendforschung und gewerkschaftlichen Praxis, Opladen, S. 171-181.
108. Wiencke, Alexander 1983: Der Schutz Auszubildender in besonderen Fällen - § 78a BetrVG, Dissertation Berlin.
109. Witzel, Andreas 1982: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt am Main und New York.
110. WSI-Projektgruppe 1998: Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/98, Düsseldorf.

11 Quellenverzeichnis

BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz vom 23.12.1988
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch vom 18.8.1896
BBiG	Berufsbildungsgesetz vom 14.8.1969
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15.3.1974
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12.4.1976
KSchG	Kündigungsschutzgesetz vom 25.8.1969
SPersVG	Saarländisches Personalvertretungsgesetz vom 2.3.1989
WahlO	Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetz vom 16.1.1972