

7 Schlussfolgerungen und Ausblick

Gegenstand der vorliegenden Studie waren Strategien und Praktiken, die Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften entwickeln, wenn sie durch Arbeitgeber an der Ausübung ihrer Beteiligungsrechte gehindert werden. Diese Behinderung bezieht sich auf verschiedene Aspekte, wie die Einrichtung oder (Wieder-)Wahl eines Betriebsrats, die Arbeit der gewählten Interessenvertreter, gewerkschaftliche Aktivitäten oder aber das Streben nach einem Tarifvertrag. Um die Strategien und Taktiken der Beschäftigtenseite analysieren und zudem hinsichtlich ihrer Wirkungen einschätzen zu können, wurden auf Basis einer umfangreichen theoretischen Konzeption (vgl. Kapitel 2) empirische Untersuchungen in insgesamt 28 Betrieben durchgeführt. Weil sich die Strategien der Beschäftigten nur im Kontext der Arbeitgebermaßnahmen, der betrieblichen und Branchenkontexte sowie der -historie verstehen lassen, waren umfangreiche Erhebungen notwendig, die auch außerbetriebliche Experten einbezogen. Die interessierenden Beschäftigtenstrategien wurden als Teil einer betrieblichen Konflikt- und folglich Interaktionsbeziehung interpretiert, bei der sowohl Beschäftigte (und ihre institutionalisierten Repräsentativorgane) als auch Arbeitgeber in Aushandlungen versuchen, ihre Interessen und Vorstellungen durchzusetzen und dabei auf verschiedenste Machtmittel und Ressourcen zurückgreifen. Die politische und soziale Brisanz des Themenfeldes wurde im Laufe des Berichts bereits des Öfteren angesprochen.

Zusammenfassend betrachten wir nachfolgend zunächst die Befunde zu den Arbeitgeberpraktiken, um daran anschließend darauf bezogene Praktiken von Beschäftigtenseite im Kampf um die Mitbestimmung zu resümieren. Die Studie schließt mit einigen Überlegungen zu den theoretischen Konzepten und einem Ausblick.