

Susanne Glas • Frank Rehberg

Beteiligung und Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002 als Ausdruck des Angestelltenbewusstseins?

Eine qualitative Untersuchung am
Beispiel des Siemens-Konzerns

Heft Nr. 5 / 2003

München, Juli 2003

ISSN 0724-6986

ISBN 3-934859-06-2

Verfasser: Susanne Glas
Frank Rehberg

Herausgeber: IMU-Institut für Medienforschung
und Urbanistik
Hermann-Lingg-Straße 10
80336 München
Tel. 089-54 41 260
Fax 089-54 41 26 11
e-mail: imu-muenchen@imu-institut.de

Druck: E.i.S.

Inhaltsverzeichnis

1.	ANLAGE UND ZUSAMMENFASSUNG DER UNTERSUCHUNG	1
2.	ANGESTELLTENBEWUSSTSEIN, BETRIEBLICHE INTERESSEN- VERTRETUNG UND GEWERKSCHAFTEN	6
3.	BETRIEBSRATSWAHLEN	13
3.1	Betriebsratswahlen im Zeitverlauf	13
3.2	Der Siemens-Konzern	20
3.3	Die Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte (AUB)	22
3.4	Die Betriebsratswahlen im Siemens-Konzern	24
3.5	Ausgewählte Siemensstandorte	28
3.5.1	Standort München Hofmannstraße	28
3.5.2	Standort Siemens-Business-Services München Perlach	28
3.5.3	Standort Nürnberg Moorenbrunn	29
3.6	Ergebnisse der Betriebsratswahl der untersuchten Standorte 2002 im Vergleich zu 1998	29
3.6.1	Standort München Hofmannstraße	29
3.6.2	Standort Siemens-Business-Services München Perlach	30
4.	MOTIVATION FÜR DIE BETEILIGUNG AN DER BETRIEBSRATSWAHL	32
4.1	Betriebliche Themen	32
4.1.1	Zwischenergebnis	34
4.2	Bekanntheitsgrad der KandidatInnen	34
4.2.1	Zwischenergebnis	36
4.3	Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung zur Steigerung der Wahlbeteiligung sowie des jeweiligen Stimmenanteils	37
4.3.1	Zwischenergebnis	40
4.4	Bekanntheitsgrad der Themen der betrieblichen Interessen- vertretung	41
4.4.1	Zwischenergebnis	42
4.5	Standortspezifische Gründe für den Stimmengewinn bzw. -verlust	42
4.6	Unterschied zwischen der betrieblichen und der gewerk- schaftlichen Interessenvertretung in der Wahrnehmung der Angestellten	43

4.6.1	Der Betriebsrat ist wichtig – aber für uns?	43
4.6.1.1	Zwischenergebnis	44
4.6.2	Bedeutung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für die Angestellten	45
4.6.2.1	Zwischenergebnis	46
4.7	Krisenerfahrung und -bewusstsein als Grund für die Beteiligung an der Betriebsratswahl	47
4.7.1	Standort Hofmannstraße München	47
4.7.2	Siemens-Business-Services München Perlach	49
4.7.3	Standort Nürnberg Moorenbrunn	50
4.7.4	Zwischenergebnis	50
5.	ANGESTELLTENBEWUSSTSEIN UND BETRIEBSRATSWAHL	52
5.1	Motive für die Nichtwahrnehmung des Wahlrechts an der Betriebsratswahl	52
5.1.1	... aus Sicht der Nicht-WählerInnen	53
5.1.2	... aus Sicht aller Befragten	53
5.2	Motive für die Wahl der AUB	55
5.2.1	... aus Sicht der AUB-WählerInnen	56
5.2.2	... aus Sicht aller Befragten	56
5.3	Motive für die Wahl der IG Metall	59
5.3.1	... aus Sicht der IG Metall-WählerInnen	59
5.3.2	... aus Sicht aller Befragten	59
5.4	Zwischenergebnis	60
6.	FAZIT	61
7.	ANHANG	64
7.1	Gesprächsleitfaden BetriebsrätInnen	64
7.2	Gesprächsleitfaden WählerInnen	65
8.	LITERATUR	67

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen von 1975 bis 2002 insgesamt	13
Abbildung 2:	Wahlbeteiligung der ArbeiterInnen und Angestellten von 1975 bis 1998	15
Abbildung 3:	Wahlbeteiligung 2002 nach Betriebsgröße	16
Abbildung 4:	Wahlbeteiligung 2002 nach Betriebsalter	17
Abbildung 5:	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte von 1975 bis 2002	18
Abbildung 6:	Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte nach Betriebsgröße 2002	19
Abbildung 7:	Wahlbeteiligung 2002 im Vergleich zu 1998 an ausgewählten Siemens-Standorten	26
Abbildung 8:	Wahlbeteiligung 2002 nach Betriebsgröße an ausgewählten Siemens-Standorten	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Ergebnisse der Betriebsratswahl am Siemens-Standort München Hofmannstraße 2002 im Vergleich zu 1998	29
Tabelle 2:	Ergebnisse der Betriebsratswahl am Standort Siemens Business Services Region Südbayern 2002 im Vergleich zu 1998	30
Tabelle 3:	Ergebnisse der Betriebsratswahl am Siemens-Standort Nürnberg Moorenbrunn 2002 im Vergleich zu 1998	31

1. Anlage und Zusammenfassung der Untersuchung

Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung war die Frage nach dem Vorhandensein eines spezifischen Angestelltenbewusstseins, das sich an der Beteiligung an Betriebsratswahlen, der konkreten Wahlentscheidung und auch dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad festmachen lässt.

Die vorliegende Untersuchung, die durch eine Kleinförderung der Hans-Böckler-Stiftung ermöglicht wurde, wurde in Betrieben des Siemens-Konzerns durchgeführt. Siemens rückte zum einen aus forschungsökonomischen Überlegungen (insbesondere Betriebszugang, empirische Vorarbeiten und Ortsnähe) in den Blickpunkt, zum anderen weil die ausgewählten Siemensbetriebe einen fast 100prozentigen Angestelltenanteil aufweisen¹ und der Anteil hochqualifizierter Angestellter (solcher mit Hochschulbildung) unter den Angestellten besonders hoch ist. Zudem hat die IG Metall in einigen Betrieben weiter an Stimmenanteilen gegenüber nicht gewerkschaftlichen Listen und auch der Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte (AUB) verloren, einer sozialpartnerschaftlich und konsequent antigewerkschaftlich ausgerichteten Organisation, die zwar bei Siemens ihren Ursprung hat, sich längst aber über den Siemens-Konzern und die Metall- und Elektroindustrie hinaus auch in andere Branchen ausbreitet.

Mit der Untersuchungen hofften wir Antworten auf die Fragen zu erhalten, ob die niedrige und weiter gesunkene Wahlbeteiligung, partielle Stimmenverluste und der niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad am hohen (nahezu hundertprozentigen) Anteil der Angestellten im allgemeinen und der hochqualifizierten Angestellten im besondern liegt. Sind die genannten Verhältnisse also Ausdruck eines spezifischen Angestelltenbewusstseins, das selbst durch die zunächst latente dann offensichtliche Krise nicht erschüttert wird? Greift der vermutete Kausalzusammenhang zwischen Krise und Inwertsetzung betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung für die Angestellten ggf. zu kurz? Oder sind die Ergebnisse der Betriebsratswahlen von 2002 Folge spezifischer Politiken im Unternehmen und den einzelnen Betrieben, mithin eine Folge unterschiedlicher, aber zusammenwirkender Faktoren?

Es stellte sich unter anderem die Frage, ob und wie die Angestellten die konkrete Betriebsratspolitik wahrnehmen und interpretieren. Ist das Wahlverhalten, als Konsequenz nicht wahrgenommener oder nicht vorhandener bzw. praktisch erlebbarer Betriebsratspolitik, ein bewusster Akt der Abstimmung über die (politische) Ausrichtung und Anlage der Betriebsratspolitik oder ist beispielsweise Wahlenthaltung ein quasi politischer Akt, der signalisieren soll: ich brauche keine kollektivvertraglich abgesicherte Interessenvertretung?

¹ Da es seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 keine getrennten Wahlen für ArbeiterInnen und Angestellte gibt, kann die Wahlbeteiligung und -entscheidung als Indikator für das Angestelltenbewusstsein logischerweise nur noch dort verwendet werden, wo die Belegschaft ausschließlich aus Angestellten besteht.

In diesem Zusammenhang ist auch von Interesse, inwieweit Betriebsratspolitik unter dem Eindruck divergierender Interessen der verschiedenen Gruppen von Beschäftigten (Angestellte, hochqualifizierte Angestellte, LohnarbeiterInnen, Auszubildende, LeiharbeiterInnen, etc.) in der Lage ist, diese Interessen zu befriedigen. Gelingt ihr dies nicht, so könnte die Konsequenz ein zunehmendes Desinteresse der ArbeitnehmerInnen an ihrer Interessenvertretung sein, was sich in einer sinkenden Wahlbeteiligung manifestiert.

Jahrelang zeichnete sich die IT-Branche durch hohe Zuwächse bei Umsatz und Beschäftigung aus. Sie war eine Paradebranche der New Economy. Was aber, wenn diese Branche in die Krise gerät, wenn IT-Unternehmen umstrukturieren und Arbeitsplatzverluste nicht mehr nur die Fertigungsbereiche, sondern häufig erstmals massiv auch die qualifizierten Angestellten betreffen? Ob derartige Krisenprozesse einen Bewusstseinswandel der Angestellten im Hinblick auf die Instrumente der Mitbestimmung bewirken, ist eine weitere Fragestellung des Forschungsprojektes, die am Beispiel ausgewählter Siemensbetriebe beantwortet werden soll.

Diese Fragen versuchen wir im Folgenden vor dem Hintergrund der Auswertungen von siebzehn strukturierten Interviews zu beantworten, die wir mit Betriebsratsmitgliedern der IG Metall und der AUB, mit WählerInnen der IG Metall und AUB und mit NichtwählerInnen an drei Siemens-Standorten (Siemens-Hoffmannstraße München, Siemens-SBS-München-Perlach und Siemens-Moorenbrunn, Nürnberg) geführt haben. Zudem konnten wir auf empirisches Material aus dem Siemens-Projekt der IG Metall zurückgreifen. Ergänzt wird dies durch ExpertInneninterviews zur Politik der IG Metall und der AUB und der Sichtung entsprechender Literatur.

Wie eingangs erwähnt, handelt es sich bei der Untersuchung um ein Kleinprojekt, das zwischen Februar und Juni 2003 durchgeführt wurde. Es kann daher nicht den Anspruch erheben, und dieser sollte auch nicht an es herangetragen werden, auf die vielfältigen Fragen und Probleme, die sich im Zusammenhang mit dem Bewusstsein von ArbeitnehmerInnen und speziell von (hochqualifizierten) Angestellten und gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretungspolitik ergeben, eine Antwort zu geben.

Im **Kapitel 2** stellen wir vor dem Hintergrund bisheriger Ergebnisse aus der Angestelltenforschung grundsätzliche Überlegungen zum Angestelltenbewusstsein und dem Verhältnis von Angestellten und betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung an. Die große Loyalität zum Unternehmen, die gegenüber ökonomischen und technischen Sachzwangargumenten offene Haltung der (hochqualifizierten) Angestellten, die starke Identifikation mit der eigenen Arbeit und die sozialpartnerschaftliche Konfliktorientierung; sie werden seit einigen Jahren auf eine harte Probe gestellt, da das Unternehmen, als zentraler Bezugspunkt der Lebenswelt der Angestellten, die erwarteten Gratifikationen wie bspw. planbare Karrierewege und die Sicherheit des Arbeitsplatzes immer weniger garantiert. Zynische Distanz ist eine der Reaktionen der Angestellten darauf. Aber hier ergeben sich auch Ansatzpunkte für betriebsrätliches und gewerkschaftliches Handeln in Konkurrenz zu den traditionellen, zumeist antigewerkschaftlich eingestellten Angestelltenverbänden. Gewerkschaften werden jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn sie sich stärker als in der Vergan-

genheit wieder auf ihr Kerngeschäft besinnen: Organisation von Betroffenen zur Durchsetzung ihrer Interessen.

Der konstatierte Individualismus der Angestellten scheint sie nicht von einer Beteiligung an Betriebsratswahlen abzuhalten. Ihre Wahlbeteiligung unterschied sich in den letzten zwanzig Jahren nicht signifikant von der der gewerblichen ArbeitnehmerInnen (Kapitel 3). Insgesamt ist die Wahlbeteiligung im Zeitverlauf relativ stabil. Verändert hat sich jedoch der Einfluss der Gewerkschaften auf die Betriebsräte, er geht kontinuierlich zurück und der Anteil nicht gewerkschaftlich organisierter Betriebsratsmitglieder nimmt zu. Ob dies eine Folge der Zunahme des Angestelltenanteils an den Belegschaften und deren gewerkschaftskritischer Haltung ist, kann nur vermutet werden.

Während die Beteiligung bei den Betriebsratswahlen 2002² gegenüber dem Wahljahr 1998 bundesweit im Durchschnitt deutlich angestiegen ist, ist diese Entwicklung nur in einem Viertel der vom Siemens-Projekt der IG Metall erfassten Siemens-Betriebe zu verzeichnen. Insgesamt ging die Wahlbeteiligung im Siemens-Konzern um fast fünf Prozentpunkte auf unterdurchschnittliche 67 Prozent zurück. Dies spiegelt sich auch in den von uns untersuchten Betrieben wieder. An den zwei Münchener Standorten stagnierte die Wahlbeteiligung bei nicht einmal 50 Prozent und am Nürnberger Standort sank sie sogar um rund 9 Prozentpunkte auf nunmehr 56 Prozent. Diese Entwicklung verläuft vor dem Hintergrund der Krisenprozesse, deren Folgen bereits im Jahr 2002 sichtbar wurden. Gleichzeitig zeigt sich an den Standorten das besondere Gewicht der „Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte“ (AUB), auf die daher ein besonderes Augenmerk gelegt wird.

Was motiviert die Angestellten an Betriebsratswahlen teilzunehmen und eine bestimmte Liste zu wählen, bzw. was hält sie davon ab? Dieser Frage gehen wir unter verschiedenen Blickwinkeln im Kapitel 4 nach. Hier zeigt sich zum einen, dass die Frage der Regulierung der Arbeitszeit eine wichtige Rolle zu spielen scheint, die diejenigen begünstigt, die die (vermeintliche) individuelle Gestaltungsfreiheit in den Vordergrund rücken. Andererseits scheinen mehr Vermutungen über die inhaltlichen, das heißt politischen Positionen der Listen und Zuschreibungen denn reales Wissen darüber vorhanden zu sein, denn von Seiten der Betriebsratsmitglieder wird darüber geklagt, dass Informationen, egal über welches Medium verbreitet, gerade von den hochqualifizierten Angestellten – unter anderem aufgrund des Arbeitsdrucks – nicht aufgenommen würden. Betriebsratswahlen sind Persönlichkeitswahlen, offensichtlich auch dort, wo eine Listenwahl durchgeführt wird. Dies gilt auch für die untersuchten Siemens-Betriebe. Vorteile haben dabei die KandidatInnen, die regelmäßig im Betrieb, vor Ort präsent sind und dies sind in den Siemens-Betrieben vor allem meist die KandidatInnen der AUB. Das spricht jedoch nicht gegen einen inhaltlichen Wahlkampf mit der Herausstellung akzentuierter Positionen, die zu einer Polari-

² Eine amtliche Betriebsratsstatistik gibt es nicht. Auswertungen der Ergebnisse von Betriebsratswahlen werden insbesondere von den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vorgenommen. Allerdings ist der Datenerücklauf aus den Betrieben lückenhaft und der Grad der Erfassung schwankt nicht nur periodisch, sondern weist auch deutliche Unterschiede zwischen den Verbänden auf (vgl. hierzu auch: WASSERMANN 2003: 56 ff.)

sierung führen. Im Gegenteil führte in einem Fall ein solchermaßen angelegter Wahlkampf der IG Metall-Liste zur notwendigen Klärung und Identifikation von Positionen, wobei diejenigen Listen verloren, die nicht eindeutig Stellung bezogen. Festsustellen ist jedoch immer noch eine relative Distanz der hochqualifizierten Angestellten zur Institution Betriebsrat, was sich zum einen in der Wahlbeteiligung ausdrückt und auch von den Befragten bestätigt wird. Dabei wird von diesen die Notwendigkeit des Betriebsrates nicht generell bestritten, wohl aber seine Funktion betreffend die Vertretung ihrer eigenen Interessen. Auf eine ähnliche Haltung trifft man bei den hochqualifizierten Angestellten auch im Hinblick auf Gewerkschaften. Ihre historischen Verdienste werden gewürdigt und ihre Rolle als Vertretung der gewerblichen ArbeitnehmerInnen gesehen. Damit werden sie jedoch gleichzeitig mit Inhalten und Haltungen in Verbindung gebracht, die als unmö- dern, weil inflexibel (zum Beispiel in der Arbeitszeitfrage) angesehen werden.

Die krisenhafte Entwicklung bei Siemens, so die Befragten, ist zum Zeitpunkt der Wahl wohl noch nicht in das breite Bewusstsein der Angestellten vorgedrungen und hatte damit kaum Auswirkungen auf die Wahlbeteiligung. Allerdings gehen manche Befragte davon aus, dass nunmehr die Wahlbeteiligung deutlich höher wäre, ein Effekt, der wohl aber nur bis zum nächsten Aufschwung anhält, so glauben sie. Hervorzuheben ist jedoch die schon oben genannte Tatsache, dass dort, wo die Krise und Konzepte zu ihrer Lösung offensiv in die Betriebsöffentlichkeit getragen wurden, zwar keine große Steigerung der Wahlbeteiligung zu verzeichnen war, wohl aber eine Klärung der Positionen in der Interessenvertretung. Eine weitere Folge waren steigende Mitgliederzahlen in der IG Metall, aber auch in der AUB.

In Kapitel 5 fragen wir sowohl nach den Gründen für die unterbliebene Beteiligung an der Wahl und zwar aus der Perspektive der NichtwählerInnen selbst, wie der übrigen Befragten. Aus der gleichen Perspektive wird die Frage der Wahl der AUB und der IG Metall beleuchtet. Für die Nichtbeteiligung an der Wahl sprechen vielfältige Gründe: Neben einem generellen Desinteresse an der betrieblichen Interessenvertretung, die sich nicht zuletzt aus einem ausgeprägten Individualismus speist („ich löse meine Probleme selber“), scheinen hierfür die Ablehnung einzelner KandidatInnen und die als unzureichend kritisierte Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrates verantwortlich zu sein. Für die Wahl der AUB spricht, dass diese bewusst anti-gewerkschaftliche und sozialpartnerschaftliche Positionen bezieht und damit intrinsische Haltungen und Positionen vieler Angestellter bedient. Es ist aber auch ihr betriebsöffentliches Auftreten, dass sie gegenüber der IG Metall als die Angestelltenvertreterin bekannt macht. Sobald klare Positionierungen der Gewerkschaftsfraktion im Betriebsrat unterbleiben oder diese nicht an die Öffentlichkeit gelangen, erscheint Betriebsratspolitik als AUB-Politik.

Mitglieder wählen die „eigene“ Liste. Dies gilt sowohl für die IG Metall als auch die AUB. Allerdings scheint das Abheben von einer nur betriebszentrierten Politik und Sichtweise, wie sie für die AUB und andere gewerkschaftsferne Listen typisch ist, für manche WählerInnen ein ebenso wichtiges Argument für die Wahl der gewerkschaftlichen Liste zu sein, wie der Bekanntheitsgrad der KandidatInnen.

Als Fazit der Untersuchung lässt sich zunächst sagen: Die Beteiligung an den Betriebsratswahlen kann bedingt als ein Indikator für das Angestelltenbewusstsein herangezogen werden. Gleiches gilt für die Frage der konkreten Wahlentscheidung und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Dies trifft zumindest für die untersuchten Siemens-Betriebe zu. Die festgestellten und erwarteten Veränderungen zeigen jedoch, dass es sich beim Angestelltenbewusstsein nicht um ein stabiles Bündel von Anschauungen, Werthaltungen und Meinungen handelt. Gerade die Veränderungen der letzten Jahre scheinen das „Selbst-“ Bewusstsein der hochqualifizierten Angestellten anzugreifen. Da dieses sehr stark über den Betrieb entwickelt wird und auf ihn bezogen ist, wird ein Bewusstseinswandel bzw. die Erkenntnis der eigenen Lage als abhängig Beschäftigter mit allen Konsequenzen bis hin zur Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit gewerkschaftlicher Organisation nur dann gelingen, wenn Interessenvertretungspolitik im eigenen Betrieb als für einen nützlich erlebbar wird und die damit zusammenhängenden Fragen in einen betriebsübergreifenden Kontext gestellt werden.

2. Angestelltenbewusstsein, betriebliche Interessenvertretung und Gewerkschaften

Angestellte/r ist zunächst eine sozialversicherungsrechtliche Kategorie, die in Deutschland 1911 mit der Einrichtung der Sozialversicherung für Angestellte³ politische Gestalt angenommen hat. Die Angestellten darauf zu verkürzen würde jedoch ihrer Rolle, ihrer Funktion und ihrem Selbstverständnis nicht gerecht werden und es könnte spezifische Ausprägungen ihres („ArbeiterInnen“-)Bewusstseins nicht erklären.

Angestellte sind keine Klasse, weder an sich noch für sich, um auf die Marxsche Begrifflichkeit der Klassenlage und des Klassenbewusstseins Bezug zu nehmen. Für ihn zählte ein Großteil der Angestellten nicht zum produktiven Gesamtarbeiter (bis auf die Werkmeister und Ingenieure), das heißt, sie sind nicht direkt an der Mehrwertproduktion beteiligt. Andererseits sind sie durch ihre ökonomische Lage und ihre betrieblichen Funktionen denselben Gesetzen der Arbeitsteilung und Rationalisierung unterworfen wie die produktiven ArbeiterInnen. Ihre Anleitungs-, und Kontrollfunktionen iwS. den ArbeiterInnen gegenüber und damit ihre Position innerhalb der betrieblichen Hierarchie mag die Illusion nähren, nicht in den selben Abhängigkeiten wie diese zu stehen. Dieses notwendig falsche Bewusstsein ist vermutlich auch ursächlich dafür, dass Angestellte sich nicht in großer Zahl den ArbeiternehmerInnenorganisationen, insbesondere den Gewerkschaften anschlossen, sondern eigene (zumeist berufsständische) Verbände gründeten (vgl. unter anderem DEPPE, FÜLBERTH, HARRER 1989; LAUTERBACH 1995: 290 ff.). In diese Tradition gehören Verbände wie die Union leitender Angestellter (ULA), der Verband deutscher Ingenieure (VDI) und die Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte (AUB), die mit ihrem langjährigen Vorsitzenden und Mitgründer Wilhelm Schelsky einen direkten Verwandten des Soziologen Helmut Schelsky aufweist, der bereits in den fünfziger Jahren mit dem Theorem der nivellierten Mittelstandsgesellschaft den ideologischen Abgesang auf die Klassengesellschaft erneuerte und den Angestellten zu ihrem Protagonisten und Symbol erkör (vgl. unter anderem: KADRITZKE 1975: 46 ff.).

Die Angestellten im Allgemeinen und die qualifizierten Angestellten im Besonderen, die technisch-wissenschaftliche Intelligenz, sind aufgrund des gemeinsamen Kriteriums Lohnabhängigkeit „an sich“ Teil der Arbeiterklasse (vgl. DEPPE, LANGE, PETER 1970: 64). Andererseits wird die Umsetzung der objektiven Situation in ein adäquates soziales Bewusstsein der Klassenzugehörigkeit durch vielfältige ideologische Mechanismen gebrochen und durch die Illusion individueller Leistung und betrieblichen Aufstiegs verschleiert (ebenda: 65). Die zunehmenden Nivellierungsprozesse zum Beispiel im Bereich der Entgelte, worauf die Einführung gemeinsamer Entgeltsysteme wie zum Beispiel ERA in der Metall- und Elektroindustrie aber auch der Wegfall unterschiedlicher Kündigungsfristen im BGB institutiona-

³ Ökonomisch nicht rational, wurde sie vor allem geschaffen, um die Angestellten „nicht der Sozialdemokratie in die Arme zu treiben“, wie der konservative Reichstagsabgeordnete Dröschner freiweg bekannte (vgl. KADRITZKE, BAETHGE 1995: 29 f.).

lisierende Reaktionen sind, führten bislang nicht zu einer Herausbildung eines kollektiven LohnarbeiterInnenbewusstseins. Trotz partieller Annäherungen im Bewusstsein von ArbeiterInnen und Angestellten, für die zum Beispiel die sich annähernde Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen ein Indikator sein kann, insofern sie als Einsicht in die Notwendigkeit kollektiver betrieblicher Interessenvertretung interpretiert wird, zeigen „zentrale Spezifika des Angestelltenbewusstseins ein erstaunliches Beharrungsvermögen“ (URBAN 1989: 266). Im Rückgriff auf soziologische Forschungen der siebziger und achtziger Jahre stellt URBAN (ebenda) fest, dass die den Angestelltenhabitus strukturierenden Stereotypen in einer starken, zumeist vorgesetztenfixierten Konkurrenzorientierung, einer hohen Akzeptanz gegenüber ökonomisch und technisch begründeten Sachzwangsargumenten und einer extrem sozialpartnerschaftlichen Konfliktorientierung bestanden und bei den hoch qualifizierten Angestellten in einem ausgeprägten Individualismus mündeten. Seit Mitte der achtziger Jahre haben sich im Zuge der neokonservativen Modernisierungsoffensive individualistische, sozialpartnerschaftliche und vor allem an einer vermeintlich objektiven unentrinnbaren Sachzwanglogik (Sachzwang Weltmarkt) orientierte Deutungs- und Erklärungsmuster verstärkt (vgl. ebenda). „In ihrer Gesamtheit konstituieren diese Faktoren eine relative Distanz dieser Lohnabhängigen gegenüber den Gewerkschaften und kollektiven Formen der Interessenvertretung.“ (ebenda) Diese Distanz, auch wenn sie nicht (mehr) unbedingt im Hinblick auf die betriebliche Interessenvertretung anzutreffen ist (siehe oben), scheint weiter gewachsen zu sein. So konstatiert das Forum Gewerkschaften (2001: 7), dass die Gewerkschaften die Verliererinnen im Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft sind und weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Bruttoorganisationsgrad der Angestellten 2001 mit 14,2 Prozent sogar unter den Wert des Jahres 1950 (17,8 Prozent) gefallen ist.

Parallel zum industriellen Strukturwandel scheint sich das Bewusstsein der Arbeitenden verändert zu haben. Vor allem in Großbetrieben waren für die IndustriearbeiterInnen das Normalarbeitsverhältnis, industrielle Beziehungen mit Beteiligungsrechten, eine spezifische Berufsbildung und die damit verbundene soziale Integration Faktoren, die ihr Leben und ihr Bewusstsein prägten (vgl. BAETHGE 2000: 93). Für die im (industriellen) Dienstleistungsbereich Arbeitenden gelten jedoch offensichtlich andere Faktoren, die ihr Bewusstsein bestimmen. Vor allem scheint dies für hochqualifizierte Angestellte zu gelten, wie sie in der IT-Branchen vorzufinden sind.

Die qualifizierten Angestellten haben zwar weiterhin einen ArbeitnehmerInnenstatus, verhalten sich jedoch oftmals wie UnternehmerInnen, gemäß dem Leitbild des Entrepreneurs. Laut KOTTHOFF (2001: 2 ff) lässt sich dieses Verhalten mit dem Arbeitsmodell der qualifizierten Angestellten erklären. Hochqualifizierte Angestellte berichten mit Begeisterung über ihre Tätigkeit, die sie interessant und herausfordernd empfinden und sie sind zumeist auch mit dem Umfang des Entscheidungs- und Verantwortungsspielraums zufrieden, den ihnen der direkte Vorgesetzte gewährt (vgl. KOTTHOFF 1997, S. 165 ff.). Gerade im IT-Bereich hat sich ein Arbeitsmodell herausgebildet, das „als inhaltlich interessant und anspruchsvoll bei hoher Eigenverantwortlichkeit“ (AHLERS, TRAUTWEIN-KALMS 2002: 5) wahrgenommen wird. Flache Hierarchien und die eigenverantwortliche Arbeit im Team wirken motivierend. Der Unternehmer tritt zur Seite, auf Kontrolle wird ver-

zichtet und dennoch wird Macht ausgeübt, aber sie wird nicht mehr als solche empfunden (vgl. PETERS 2001: 18 ff.). Der Markt und seine Konkurrenzbedingungen werden internalisiert, das alte Kommandosystem hat ausgedient, der Unternehmer wird zum Modell für die ArbeitnehmerInnen⁴. Dies hat jedoch paradoxe Folgen: es bringt einen realen Gewinn an Selbstständigkeit in der Arbeit, aber trotz bzw. wegen des Abbaus von Zwang entsteht mehr Druck als vorher (vgl. GLIßMANN 2002: 241 ff.). Dies trägt zu einer starken Identifikation mit dem Unternehmen bei, die weniger denn je die Abgrenzung zu den hierarchisch niedrigeren Positionen, insbesondere denen in den Fertigungen, bedarf. Nunmehr speist sich das ausgeprägte Selbstbewusstsein der Angestellten mehr denn je aus ihrer Arbeit und „mit Gewerkschaften können sie offenbar wenig anfangen, sie regeln ihre Angelegenheiten lieber selbst“ (AHLERS, TRAUTWEIN-KALMS 2002: 5). Sie nehmen bei der Vertretung ihrer spezifischen Interessen daher eine Funktion wahr, die sie auch in ihrem konkreten Arbeitshandeln ausüben müssen.

Dies ist jedoch nur eine Seite der Medaille, auf der anderen Seite stehen auch Erwartungen und Forderungen gegenüber dem Unternehmen, die, sofern sie nicht (mehr) bedient werden, zu Demotivation, Resignation und zu Zynismus führen. „... der Prozess der sozialen Integration, den das Unternehmen, auf die Gruppe der hochqualifizierten Angestellten bezogen, über lange Zeit durch professionelle Standards, berechenbare Aufstiegschancen und lebenslange Sicherheit zuverlässig steuern konnte, ist auch in diesem quantitativ ausgeweiteten Personalbereich komplizierter geworden. Die realen Unternehmenskulturen sind gewiss durch Elemente von Partnerschaft und Vertrauen, aber auch durch verdeckte und offene Konfliktlagen geprägt.“ (KADRITZKE 1997: 126)

Wer also glaubt, qualifizierte Angestellte gingen immer konform mit der betrieblichen Politik und ihre Loyalität zum Unternehmen wäre grenzenlos, der geht fehl. KOTTHOFF (1997: 163 ff.) zeigt anhand von Unternehmensrestrukturierungen, wo die Bruchlinien liegen bzw. verlaufen können. Das Ziel zum Beispiel von Umstrukturierungsmaßnahmen, die wirtschaftliche Stärke wiederherzustellen, wird nach seinen empirischen Befunden von den hochqualifizierten Angestellten zumeist unisono unterstützt, da es dem großen subjektiven Interesse an der wirtschaftlichen Stabilität entspricht. Wenn es dennoch zu einem Vertrauensschwund gegenüber dem Management und zu einer verbreiteten Unzufriedenheit mit dem inneren Zustand des Unternehmens kommt, dann weil „(...) die Erwartung von Sicherheit und Kontinuität, die Erwartung der sozialen Zugehörigkeit des Top-Managements und die Erwartung von effektiven und unterstützenden Führungs- und Organisationsstrukturen – durch die Art ihrer Umsetzung (der Restrukturierungsmaßnahmen – d. V.) verletzt wurden. Die Befragten in

⁴ In diesem Zusammenhang ist auf die These vom Arbeitskraftunternehmer als künftigen Leittypus für die ökonomische Nutzung von Arbeitskraft zu verweisen, die von VOß und PONGRATZ (1998) aufgestellt wurde. Der von ihnen beschriebene Arbeitskraftunternehmer ist zum einen der/die Einpersonenselbstständige, aber auch der in Teamprozessen und nach Zielvereinbarungen arbeitende qualifizierte Angestellte. Gerade letztere scheinen jedoch das Bild der Autoren vom rundum innovativen Arbeitskraftunternehmer erschüttert zu haben, mussten sie doch „(...) die Gleichzeitigkeit von strukturiertem innovativer Arbeitshaltung und strukturkonservativer biografischer Perspektive...“ (PONGRATZ, VOß 2003: 231) konstatieren.

diesen Betrieben haben ein diffuses Unbehagen gegenüber ihrer Firma entwickelt, das sie nicht nur auf einzelne spezielle Umstrukturierungsmaßnahmen beziehen.“ (KOTTHOFF 1997: 175) Und auch der bei Siemens gescheiterte Versuch, im Zuge der Vertrauensarbeitszeit die Zeiterfassung abzuschaffen, gegen den die Angestellten Sturm liefen, wie anders ist er zu interpretieren als ein zunehmendes Misstrauen gegenüber dem Management?

Auch wenn festzustellen ist, dass das Interesse auch und gerade der hochqualifizierten Angestellten an Fragen der Entgelthöhe und vor allem der Entgeltgerechtigkeit ungebrochen ist und heute sogar zunimmt, die zunehmende Altersdiskriminierung und die „Ex und Hopp“-Personalpolitik den Glanz der schönen neuen Angestellten Arbeitswelt verblässen lässt (vgl. MÜLLER 2002: 136 ff.), so konstituiert dies noch nicht ein neues oder modifiziertes Angestelltenbewusstsein, bietet allerdings gewerkschaftliche Zugänge.

Dabei darf aber nicht übersehen werden, dass wenn hier von den Angestellten gesprochen wird, dass dies eine im Hinblick auf ihre unterschiedliche ökonomische Lage, betriebliche Position, Funktion, konkrete Arbeit und ggf. auch auf ihr Bewusstsein eine grobe Vereinfachung ist. Bereits 1933 bezeichnete Hans SPEIER die Angestellten als „Schicht mit erheblicher Spannweite.“ (zit. nach KADRITZKE, BAETHGE 1995: 33). „Die Einkommensspanne zwischen den unteren und oberen Angestellten ist groß und zumal, wenn man die leitenden Angestellten berücksichtigt, größer als die Spanne zwischen unterem und oberem Arbeiter-Einkommen. Mit einem Wort, die Angestelltenschaft kann in ihrem sozialen Aufbau als eine soziale Pyramide vorgestellt werden, welche der Pyramide der industriellen Gesellschaft vergleichbar ist: ihre breite Basis liegt auf einer Ebene, auf welcher der Unterschied zwischen ungelernten Handarbeitern und Angestellten völlig verwischt ist; ihr dünner Spitzenabschnitt ragt in die Sphären echter großkapitalistischer Existenz.“ (ebenda: 34) Und vor dem Hintergrund einer vermeintlichen Selbstständigkeit, die viele Angestellten noch glauben zu haben, hat Hans PAUL BAHRDT ironisch ausgeführt: „Manche Angestellte unterscheiden sich von den Arbeitern nur dadurch, dass sie sich von den Arbeitern unterscheiden.“ (zit. nach ebenda: 36)

So wenig es heute noch geschlossene kulturelle ArbeiterInnenmilieus gibt, in denen die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation quasi „vererbt“ wird, so wenig gab es und gibt es dies auf Seiten der Angestellten: „Die Angestellten als soziale Einheit gibt es heute weniger als je zuvor.“ (KADRITZKE 1995: 286) Dies trifft nicht nur auf ihre konkrete ökonomische Situation, sondern auch auf ihre Arbeitssituation zu. Hier werden die Differenzierungen zwischen „Teilarbeiten“ verrichtenden Angestellten, auch wenn dies zum Teil im Team geschieht, und den „high-end“ Angestellten deutlich, wiewohl auch letztere in betrieblichen Zwängen stecken – nur haben sie diese so internalisiert, dass sie als ihre eigenen und damit selbst gewählten erscheinen. Seit es jedoch auch in diesen Angestelltensegmenten im Zuge der Krise zu Entlassungen kommt und Siemens sich ausdrücklich auch dort von den „Low-Performern“ trennen will, scheint sich hier ein Bewusstseinswandel abzuzeichnen, nicht zuletzt in Bezug auf die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Vertretung. Allerdings ist dies nicht zwangsläufig. Die negative Einschätzung der zu erwartenden Entwicklungen kann auch ausschließlich in Zukunftsängsten münden: „Krisenerfahrungen, soziale

Widersprüche und Ungerechtigkeiten nehmen zu, gleichzeitig werden die Deutungsmuster immer dürftiger: bis man schließlich bei der fatalistischen Bewertung landet, es gäbe keine Alternativen.“ (FORUM GEWERKSCHAFTEN 2001: 4) Die Enttäuschung über die eigene Täuschung führt somit noch lange nicht zu einem anderen und insbesondere nicht zu einem gewerkschaftlichen Bewusstsein, sondern macht sich in sarkastischen Bemerkungen und über Intranet versendete Witze und Cartoons Luft, ganz wie in den zwanziger Jahren, als den technischen Angestellten am Tag ihres Dienstantritts in einem großen Berliner Industrieunternehmen anonym folgendes Gedicht auf den Tisch gelegt wurde:

„Wer nie bei Siemens-Schuckert war, bei AEG und Borsig, der kennt des Lebens Elend nicht, der hat das Glück noch vor sich. Da biste nischt, da wirste nischt bis an dein Lebensende. Und willste was, so gibt man dir 'ne kleine Titelspende. Da sizte denn und schwitzte denn bis dir der Magen klu-chert. So ist's bei Siemens, AEG, bei Borsig und bei Schuckert.“ (zit. nach: KADRITZKE 1995: 276)

Weiteres kommt hinzu: Die traditionelle Betriebsorientierung der Angestellten im allgemeinen und der hochqualifizierten Angestellten im besonderen hat sich nicht nur bei diesem Teil der ArbeitnehmerInnen verfestigt (siehe oben), sondern sie hat sich auch – im Zuge der share-holder-Orientierung und der Hegemonie neoliberaler politischer und ökonomischer Positionen – weiter Teile der „gewerblichen“ ArbeitnehmerInnen bemächtigt, mithin den Kerntruppen der Gewerkschaften. Hier zeigt sich ein Problem, das einer Lösung harrt, wollen die Gewerkschaften ihre bisherige Funktion und Identität nicht verlieren, die ja gerade darin besteht, betriebsübergreifende, flächendeckende, gesellschaftlich tarifizierte Standards zu setzen, die die Konkurrenz unter den abhängig Beschäftigten vermindert oder gar verhindert. Gewerkschaften sind also zunehmend gezwungen, wenn sie nicht zu Betriebsgewerkschaften werden wollen, auch bei ihrem traditionellen Klientel für gewerkschaftliche Grundprinzipien zu werben. Gleichzeitig müssen sie bei dem Klientel der Angestellten dessen traditionelle Betriebszentrierung aufgreifen und in der Auseinandersetzung und Unterstützung bei der Bearbeitung der betrieblichen Probleme deren Eingebundenheit bzw. Ableitung aus übergeordneten ökonomischen und politischen Entwicklungen und Entscheidungen vermitteln. Ein anspruchsvolles aber nicht aussichtsloses Projekt, das jedoch mit erheblichen Widersprüchen und Widerständen konfrontiert ist.

Die Gewerkschaften sind mit dem Problem konfrontiert, dass ihnen immer noch der Ruf einer ArbeiterInnengewerkschaft anhaftet (vgl. NIEDENHOFF, REITER 2000: 48). Das DGB-Trendbarometer von 1996 (2000: 47) zeigt, dass nicht gewerkschaftlich organisierte Personen der Belegschaft zwar Gewerkschaften für wichtig halten, gleichzeitig aber der Meinung sind, ihre Leistungen nicht zu benötigen. Einer Zielgruppenuntersuchung von KOTTHOFF (2000: 49) zufolge ist das Ansehen der Gewerkschaften bei qualifizierten Angestellten und Führungskräften ambivalent bis negativ. Die historischen Leistungen werden zwar anerkannt, jedoch sind die meisten der qualifizierten Nicht-Mitglieder der Meinung, dass Gewerkschaften „der Sinn für die Leistungen des Unternehmens“ (ebenda: 49) fehle und die Gewerkschaftsrepräsentanten zu „klassenkämpferisch“ seien. Qualifizierte Angestellten halten Gewerkschaften „aufgrund ihrer Schutzfunktion für Arbeiter und Tarifangestellte“ zwar für eine sinnvolle Organisation, nicht

aber für sich selbst. „Die Hauptklientel der Gewerkschaften ist die Arbeiterschaft in den industriellen Kernen, die über gleiche Traditionen und eine gemeinsame Arbeiterkultur verfügt. Die (prinzipiell gleichen) Lohnarbeiterinteressen des im Großbetrieb tätigen männlichen deutschen Facharbeiters vertritt die Gewerkschaft.“ (ebenda: 50 f) Dort bestehen gleiche Interessen aufgrund der gleichen Klassenlage.

Was gegen die Gewerkschaften spricht, spricht zunächst nicht gegen die betriebliche Interessenvertretung, aber die Gewerkschaften finden sich auch in den großen IT-Betrieben in den Betriebsräten wieder. Betriebsräte sehen sich angesichts der „neuen Arbeitswelt“ mit zum Teil fundamental veränderten Anforderungen konfrontiert: mussten sie früher die Beschäftigten gegen den Unternehmer schützen, so müssten sie angesichts der marktformigen Herrichtung des Arbeitsprozesses und der Internalisierung der Marktbedingungen „die Beschäftigten vor sich selber schützen“ (vgl. GLIßMANN 2001: 117 ff.). „Der Betriebsrat stellt unter den neuen Bedingungen immer häufiger und mit immer größerer Verwunderung fest, dass es die Beschäftigten selber sind, die mehr und mehr die Regeln unterlaufen, die doch zu ihrem Schutz geschaffen worden sind.“ (ebenda: 118) Ob die Konsequenz sein kann sich in der Betriebsrats- und der Gewerkschaftspolitik reflexhaft als VertreterIn der Beschäftigteninteressen zu begreifen und damit den subjektiven, vielfach kurzfristigen und nicht zuletzt selbst innerhalb des Angestelltenklientels divergierenden Interessen das Wort zu reden und zum Durchbruch zu verhelfen, muss bezweifelt werden. Wenn die Distanz von (hochqualifizierten) Angestellten auf der Ausrichtung gewerkschaftlicher und zum Teil betriebsrätlicher Politik auf das Normalarbeitsverhältnis, das heißt an der Verteidigung seiner Grundprinzipien beruht, so mag der als Modernisierungsstrategie ventilierter Ratschlag, sich von dieser Position zu verabschieden zunächst konsequent und richtig erscheinen. Er bedeutet seinem Wesen nach jedoch nichts anderes als eine Konzession an ein Politikverständnis, das kollektive Politik- und Interessensvertretungsformen für sich bislang als unnötig empfunden hat. Hier muss gefragt werden, warum eine Organisation plötzlich attraktiv werden sollte, wenn sie individuelles Handeln zum Leitsatz erhebt. Was wäre ihr Zweck? Individualisierung kollektiv organisieren? Im übrigen ist dieses Feld bereits besetzt von Organisationen wie bspw. der AUB. Sie betreibt reine Klientelpolitik auch und nicht zuletzt zu Lasten anderer Beschäftigtengruppen. Eine derartige Politik zu kopieren, kann nicht gewerkschaftlicher Anspruch werden, es wäre ein Widerspruch in sich, an dem Gewerkschaften scheitern müssen. Ein Ansatz, der hingegen die individuelle Entfaltung im Rahmen kollektiver Regelungen absichert, bietet jedoch, wenn er konsequenter wie bisher verfolgt wird, Chancen die Gewerkschaften aus der Defensive zu bringen. Allerdings setzt er Aufklärungsarbeit über den Zusammenhang von Individualität und Kollektivität voraus und damit ist er nicht konfliktfrei.

Die Organisationserfolge bspw. der IG Metall an einem Münchner Siemens-Standort zeigen, dass eben auch hochqualifizierte Angestellte als Mitglieder zu gewinnen sind, ohne dass Grundpositionen aufgegeben werden müssen. Dabei hat es den Anschein, dass dies insbesondere dann gelingt, wenn Gewerkschaft als eine Organisation erlebbar wird, von der die Beschäftigten etwas haben – nicht im Sinne von Service, sondern im Sinne der Verbesserung der eigenen Bedingungen bzw. der Abwehr drohender Verschlechterungen. Dies erklärt generell, warum Gewerkschaften in konflik-

tären Auseinandersetzungen, wie bspw. Tarifrunden mit Streik, deutliche Mitgliedererfolge verzeichnen. „In dem Maße, wie es Gewerkschaften gelingt, ihr Kerngeschäft erfolgreich zu bestreiten, das heißt indem sie eine Beteiligung der abhängigen Beschäftigten am gesellschaftlichen Reichtum erstreiten, legitimieren und festigen sie ihre Existenz.“ (FORUM GEWERKSCHAFTEN 2001: 8) Und WOLFGANG MÜLLER, IG Metall Bezirkssekretär und Leiter des „Siemens-Projektes“ der IG Metall formuliert diese Hypothese bezogen auf das gewerkschaftliche Selbstverständnis und die Angestelltenfrage so: „Gewerkschaften sind so etwas wie Versicherungsverträge auf Gegenseitigkeit rund um den Job – zum Schutz gegen die Risiken des Arbeitslebens. (...) Warum soll die einfache Regel ‚Gemeinsam erreicht man mehr!‘, die bei lets-buy-it.com funktioniert, um günstig zum Beispiel Digitalkameras zu kaufen, nicht auch für die Vermarktung der eigenen Arbeitskraft gelten?“ (MÜLLER 2002: 139) Die Bedingungen für die Gewerkschaften erscheinen günstig, erreicht die kapitalistische Realität der shareholder-Ökonomie nun auch die hochqualifizierten Angestellten mit allen Konsequenzen. „Die Art und Weise, wie die Umstrukturierungen der letzten Jahre in der Mehrzahl der Firmen gehandhabt wurden, hat ihnen (den hochqualifizierten Angestellten – d. V.) aber beides genommen: das Vertrauen in die soziale Sicherheit des Großbetriebs und den Glauben daran, dass die Firma ernsthaft und effektiv neue, kooperative Arbeitsformen einzuführen beabsichtigt“ resümiert KOTTHOFF (1997: 182) seine empirischen Befunde über Umstrukturierungen in deutschen Großbetrieben und die Reaktionen und Einstellungen qualifizierter Angestellter. Und dennoch fällt es den Gewerkschaften schwer, trotz partieller Organisationserfolge, sich als Interessenvertretung auch der qualifizierten Angestellten zu etablieren. Aber dies liegt nicht nur an ihrem ArbeiterInnenimage oder dem Festhalten an gegenwärtig als unmodern denunzierten Überzeugungen und der Verteidigung sozialer Standards, sondern nicht zuletzt daran, dass sie sich aus dem „Tagesgeschäft“ verabschiedet haben. „Leider haben die Gewerkschaften in Deutschland angesichts von Bündnissen, sozialen Dialogen, paritätischer Mitbestimmung etc. ihre erste Aufgabe teilweise verlernt: die Organisation von Betroffenen zur Durchsetzung ihrer Interessen, der Aufbau einer gewerkschaftlichen Basis als Zusammenschluss von Betroffenen. Das ist ein besonderes Handicap gerade unter Angestellten, die mit den ‚klassischen‘ gewerkschaftlichen Milieus kaum Berührung haben.“ (MÜLLER 2002: 140) Die Verwerfungen und Risse im – landläufig zu Unrecht als homogen angesehenen – Angestelltenbewusstsein bieten Ansatzpunkte für die Etablierung gewerkschaftlicher Deutungsmuster und Politik bei diesem bislang schwer erreichbaren Klientel. Und auch umgekehrt gilt: eine Veränderung des Angestelltenbewusstseins bedarf aktiver gewerkschaftlicher Politik.

3. Betriebsratswahlen

3.1 Betriebsratswahlen im Zeitverlauf

Der Betriebsrat ist das zentrale betriebliche Interessensvertretungsorgan der ArbeitnehmerInnen. Die Wahlbeteiligung sowie die Zusammensetzung der Betriebsräte können daher als Indikator für die Einstellung der ArbeitnehmerInnen gegenüber der betrieblichen Mitbestimmung dienen (vgl. NIEDENHOFF 2002: 7).

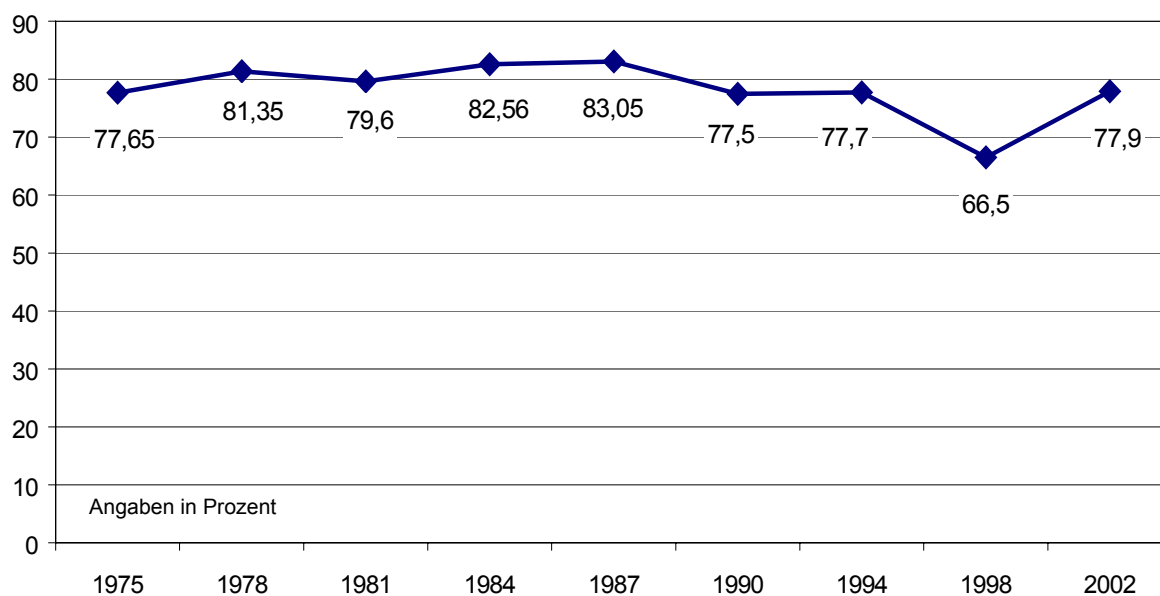


Abbildung 1: Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen von 1975 bis 2002 insgesamt⁵

Quelle: NIEDENHOFF 2002: 8⁶

⁵ Für das Schaubild wurden, um die Vergleichbarkeit mit dem Wahljahr 2002 zu gewährleisten, einschließlich des Wahljahres 1998 die Stimmen der ArbeiterInnen und der Angestellten zusammengefasst. Das so genannte Gruppenwahlverfahren, das den Angestellten gegenüber der Gruppe der ArbeiterInnen eine Art Minderheitenschutz gewährleisten sollte, ist durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 aufgehoben worden.

⁶ An der Umfrage beteiligten sich 4.570 Betriebe, von denen 60,5 Prozent zum Produzierenden Gewerbe, 39,4 Prozent der Dienstleistungsbranche und 0,1 Prozent keiner Branche zugeordnet werden können. Die Fragebögen wurden von den Arbeitgeberverbänden verschickt, deshalb stammen die Daten fast ausschließlich aus Firmen, die auch Verbandsmitglieder sind. Das Produzierende Gewerbe ist mit 60,5 Prozent über-

Die Wahlbeteiligung ist von 1975 bis 2002 nahezu konstant geblieben. Ein Einbruch wurde im Jahr 1998 verzeichnet. In diesem Jahr sank sie auf den niedrigsten Stand von 66,5 Prozent. Dass die Wahlbeteiligung im darauffolgenden Jahr wieder um 11,4 Prozentpunkte gestiegen ist, liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit an der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001, bzw. an der kontroversen Diskussion darum, die einen aktivierenden Einfluss gehabt haben dürfte. So haben laut der WSI-Befragung zur Betriebsratswahl 2002⁷ Betriebe bis 50 Beschäftigte zu 88 Prozent das vereinfachte Wahlverfahren genutzt und Betriebe der Größenklasse zwischen 51 und 100 Beschäftigte zu 49 Prozent (vgl. SCHÄFER 2003: 146). Somit ist die Zahl der Betriebe, in denen eine Betriebsratswahl durchgeführt wurde, gestiegen, was sich auch positiv auf die Wahlbeteiligung ausgewirkt hat. Dies lässt sich auch daraus schließen, dass das neue Wahlverfahren akzeptiert und angenommen wird (vgl. WASSERMANN 2002: 57).⁸

Ein weiterer Grund für die gestiegene Wahlbeteiligung 2002 gegenüber 1998 ist die, durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes hinzugekommene Wahlberechtigung für LeiharbeiterInnen, was den Kreis der Wahlberechtigten erhöht. Laut WASSERMANN rekrutieren sich aber bisher nur knapp zwei Prozent der Wahlberechtigten aus dieser Gruppe. Hier ist das WählerInnenpotenzial noch nicht ausgeschöpft (vgl. WASSERMANN 2002: 57).

repräsentiert und gleichzeitig ein Bereich, in dem ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad herrscht (vgl. NIEDENHOFF 2002: 5f).

⁷ Die WSI-Befragung schließt alle Wirtschaftsbereiche und Regionen Deutschlands mit ein. Befragt wurden Betriebs- und Personalräte von Betrieben und Dienststellen, die mindestens 20 Beschäftigte haben. Die Auswahl der angeschriebenen Adressen erfolgte auf der Basis der WSI-Adressdatei aus vorangegangenen Befragungen, einem kommerziellen Firmenadressverzeichnis, zugänglichen Behördenlisten des öffentlichen Dienstes und Adresslisten aus dem gewerkschaftlichen Bereich. Der Rücklauf betrug 2002 1.730 Fragebögen der Betriebsräte und 1.336 Fragebögen der Personalräte (vgl. SCHÄFER 2003: 193f).

⁸ Im Rahmen des Projekts „Trendreport Betriebsrätewahlen 2002“ wurden Daten aus rund 10.000 Betrieben aus dem Organisationsbereich der IG Metall ausgewertet (WASSERMANN 2002: 56).

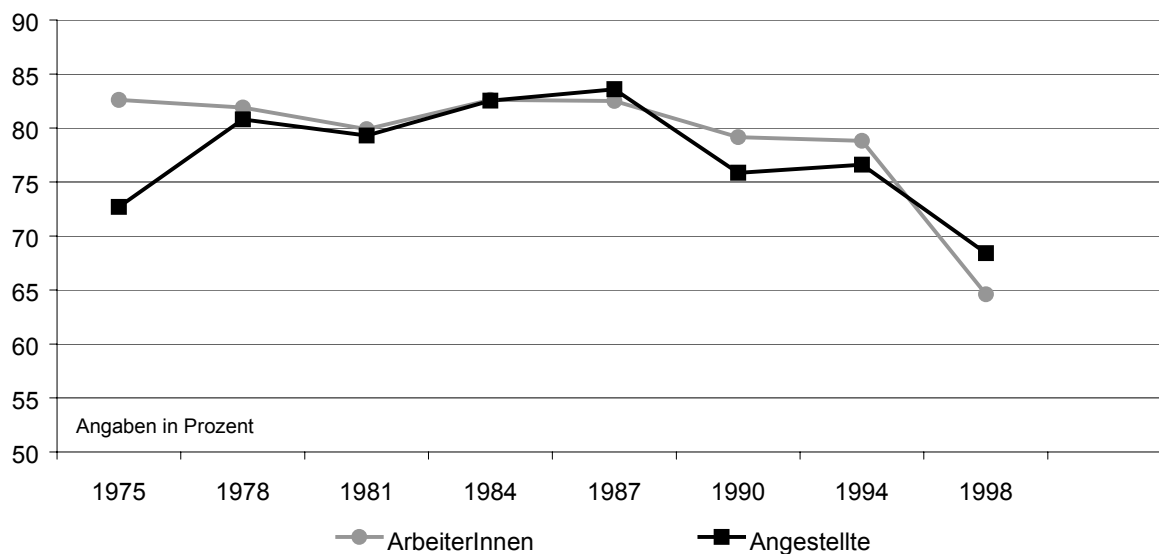


Abbildung 2: Wahlbeteiligung der ArbeiterInnen und Angestellten von 1975 bis 1998

Quelle: NIEDENHOFF 2002: 8

Die These, dass sich die Gruppe der Angestellten weniger mit der betrieblichen Interessenvertretung identifizieren kann als die Gruppe der ArbeiterInnen, wird zumindest im Hinblick auf die Wahlbeteiligung nicht bestätigt. Zwar war 1975 die Spanne zwischen den wählenden Angestellten und den wählenden ArbeiterInnen mit 9,9 Prozentpunkten am größten. Danach näherten sich die Werte jedoch bis 1994 an. 1998 lag die Wahlbeteiligung der Angestellten sogar um 3,8 Prozentpunkte höher als die der ArbeiterInnen. Allerdings war in diesem Wahljahr die gesamte Wahlbeteiligung im Vergleich zu den anderen Wahljahren mit insgesamt 66,5 Prozent Wahlbeteiligung am niedrigsten.

Nach Sektoren aufgeteilt war die Wahlbeteiligung im Dienstleistungsbereich, in dem ein höherer Angestelltenanteil als im Produzierenden Gewerbe vermutet wird, 2002 mit 78,3 Prozent etwas höher als im Bereich des Produzierenden Gewerbes mit 77,7 Prozent (vgl. NIEDENHOFF 2002: 11).

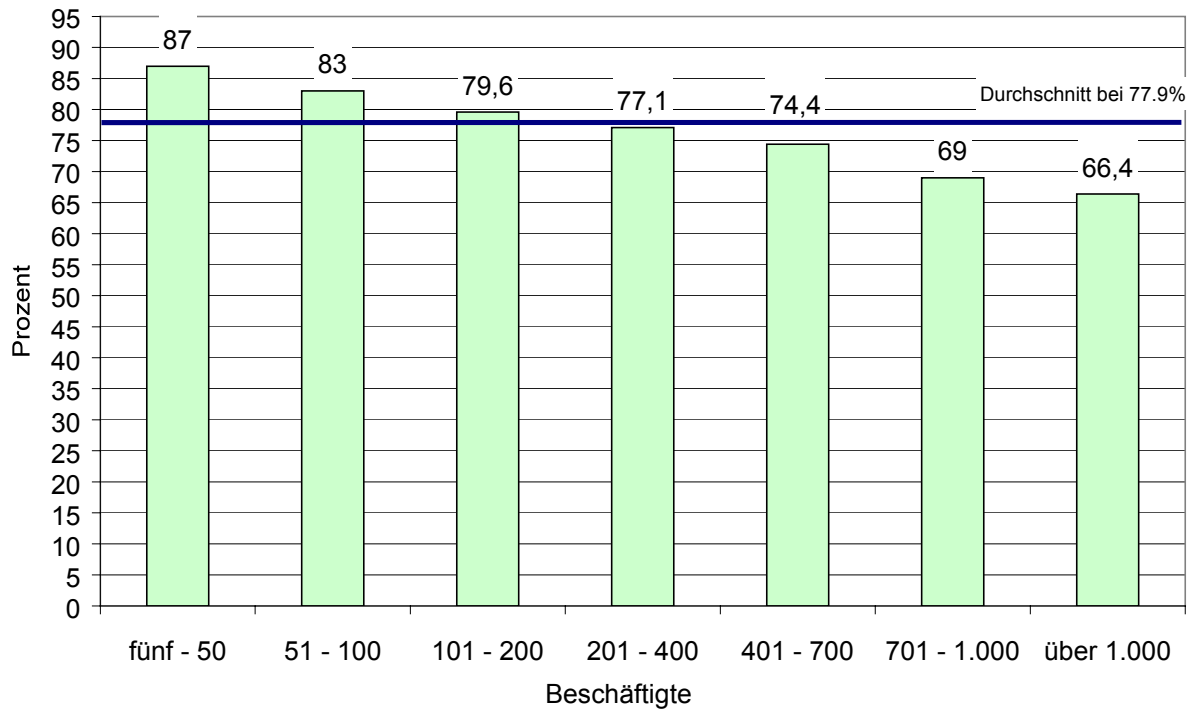


Abbildung 3: Wahlbeteiligung 2002 nach Betriebsgröße

Quelle: NIEDENHOFF 2002: 11

Die Wahlbeteiligung sinkt mit der Betriebsgröße: 2002 lag sie in kleinen Betrieben höher als in großen Betrieben über 1.000 Beschäftigten. In Betrieben bis 200 Beschäftigte lag die Wahlbeteiligung über dem Durchschnitt von 77,9 Prozent. An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass in vielen der kleinen Betriebe 2002 zum ersten Mal eine Betriebsratswahl durchgeführt wurde. Durch Verkürzung des Wahlverfahrens durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist es nun auch in Betrieben mit einer geringen Beschäftigtenzahl möglich, einen Betriebsrat zu wählen. Die Wahlbeteiligung lag hier in den von WASSERMANN untersuchten Betrieben bei 75 Prozent. Der hohe Wert wird auf die Überschaubarkeit der Strukturen und der stärkeren sozialen Kontrolle in den Belegschaften kleinerer Betriebe zurückgeführt. Auch erregt eine erstmalig durchgeführte Wahl viel Aufmerksamkeit (vgl. WASSERMANN 2002: 62).

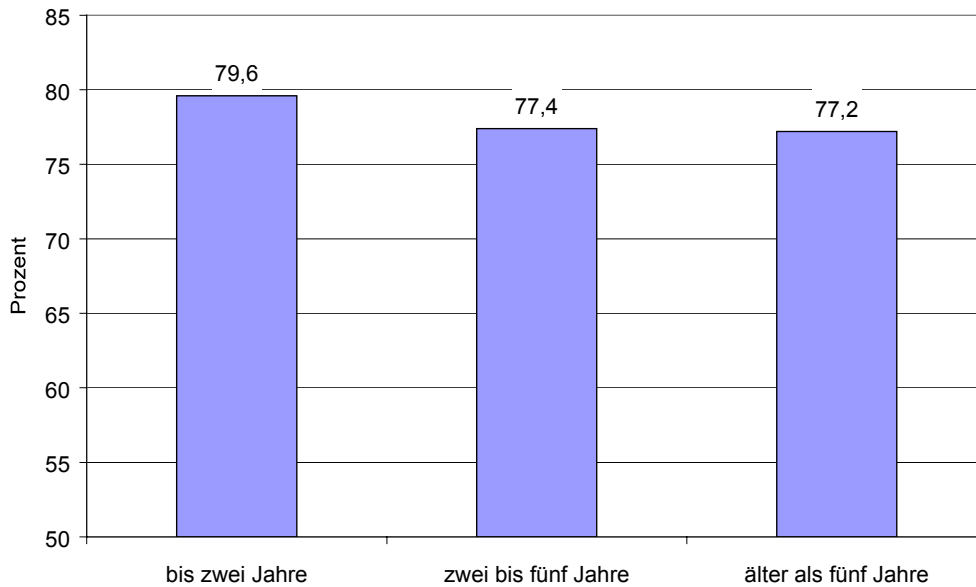


Abbildung 4: Wahlbeteiligung 2002 nach Betriebsalter

Quelle: NIEDENHOFF 2002: 11

Mit steigendem Alter des Betriebes sinkt die Wahlbeteiligung: in Betrieben, die jünger als zwei Jahre sind, liegt die Wahlbeteiligung um 1,7 Prozentpunkte über dem Durchschnitt (77,9 Prozent), bei Betrieben die älter als fünf Jahre sind, liegt diese um 0,7 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. NIEDENHOFF erklärt diese Entwicklung mit dem Reiz des Neuen (NIEDENHOFF 2002: 12).

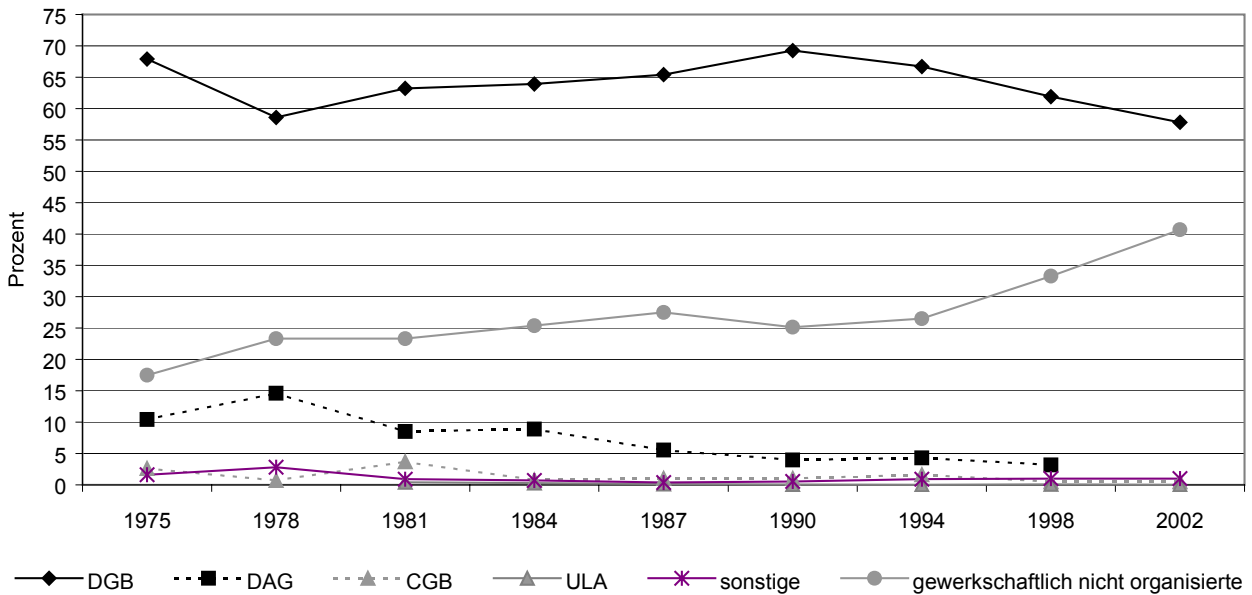


Abbildung 5: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte von 1975 bis 2002

Quelle: NIEDENHOFF 2002: 8

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten sinkt und auch der Organisationsgrad der Betriebsräte geht zurück: im Zeitraum von 1975 bis 2002 ist ein Rückgang der in einer DGB-Gewerkschaft und der DAG organisierten Betriebsratsmitglieder festzustellen und parallel dazu ein Anstieg der gewerkschaftlich nicht organisierten Betriebsratsmitglieder. Der Anteil der in einer DGB-Gewerkschaft organisierten Betriebsratsmitglieder hatte in den Jahren 1978 und 2002 seinen niedrigsten Stand (58,6 und 57,8 Prozent). Zwischen 1998 und 2002 ist dieser um 4,1, zwischen 1994 und 1998 um 4,8 Prozentpunkten zurückgegangen. Dieser Rückgang wiegt umso schwerer, wenn man bedenkt, dass die DAG seit der Integration in ver.di im März 2001 im DGB aufgegangen ist. Der Anteil der in der DAG organisierten Betriebsräte ist aber von 1978 an kontinuierlich gesunken und betrug 1998 zuletzt 3,2 Prozent. Somit konnte die DAG nicht wesentlich zum Anstieg des Organisationsgrads bei den DGB-Gewerkschaften beitragen.

Den höchsten Zuwachs unter den Betriebsratsmitgliedern haben gewerkschaftlich nicht organisierte Personen. Ihr Anteil hat sich von 1975 (17,5 Prozent) bis 2002 (40,7 Prozent) mehr als verdoppelt. Ein Teil des Erfolges geht auf die AUB oder die ihr nahe stehenden Listen zurück. Sie wurde in der Analyse von NIEDENHOFF im Jahr 2002 erstmals der Rubrik der gewerkschaftlich nicht organisierten Gruppen zugeschlagen, was auch zu deren um 7,4 Prozentpunkte gegenüber 1998 gestiegenen Ergebnis beitrug. Der Anteil der von der AUB gestellten Betriebsräte betrug 1998 rund 33 Prozent.

Auch WASSERMANN stellte in seiner Untersuchung für den Trendreport 2002 eine Absenkung des gewerkschaftlichen Organisationsniveaus (um etwa dreieinhalb Prozentpunkte auf rund 78 Prozent) fest sowie einen Anstieg des Anteils der gewerkschaftlich nicht organisierten MandatsträgerInnen auf 21 Prozent (vgl. WASSERMANN 2002: 59)⁹. Es gibt einen weiteren Grund für den sinkenden Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder: durch die neuen Vorgaben des Gesetzgebers ist die Anzahl der Betriebsratsmandate um 11 Prozent gestiegen. Davon wurden allerdings nur 43 Prozent mit Gewerkschaftsmitgliedern besetzt. Auch deshalb sank die Organisationsquote der MandatsträgerInnen (vgl. ebd.).

Gering ist der Organisationsgrad der übrigen Gruppierungen. So waren 1981 3,7 Prozent der Betriebsratsmitglieder im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) organisiert. Seitdem bewegt sich ihr Anteil aber um die Ein-Prozent-Marke. Ebenso gering ist der Anteil der unter Sonstige zusammengefassten Gruppen und der Union leitender Angestellter (ULA) an den Betriebsratsmitgliedern, wobei sich der Anteil der Sonstigen 1998 und 2002 bei einem Prozent eingependelt hat und der Anteil der zur ULA gehörigen Betriebsräte nie über 0,4 Prozent im Jahr 1981 heraus kam (NIEDENHOFF 2002: 7f).

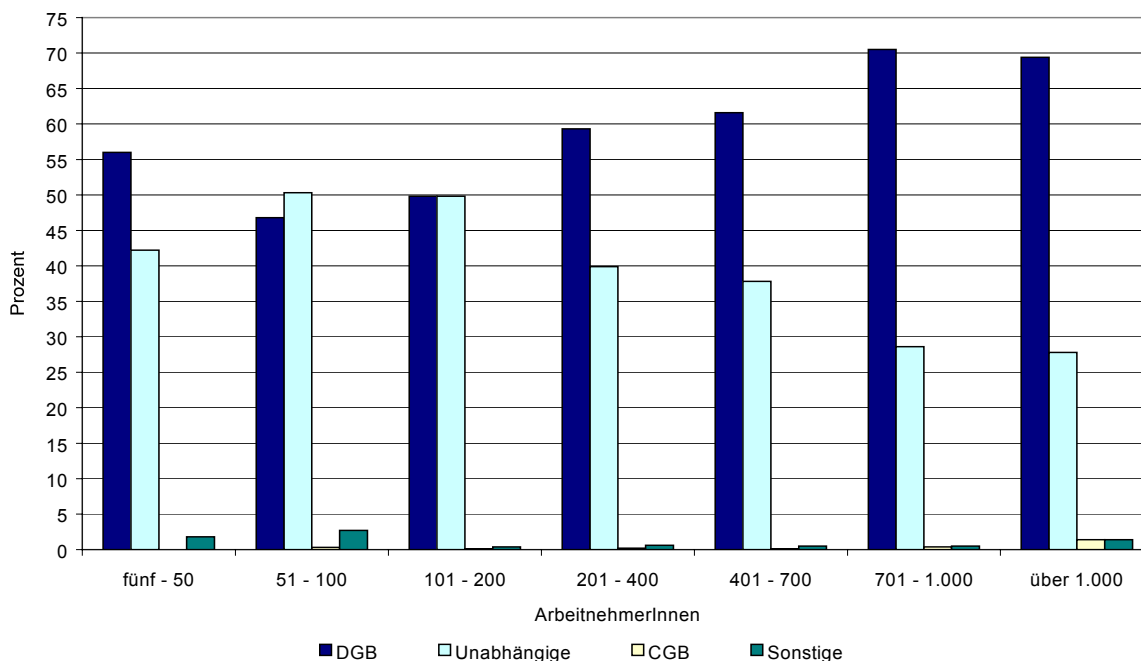


Abbildung 6: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte nach Betriebsgröße 2002

Quelle: NIEDENHOFF 2002: 21

⁹ Der Unterschied zu den von NIEDENHOFF erzielten Ergebnissen rührt von der unterschiedlichen Stichprobe der beiden Untersuchungen her.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder ist in Betrieben mit 700 bis 1.000 Beschäftigten mit 70,5 Prozent am höchsten. Dieser fast lineare Zusammenhang kennt eine Ausnahme: Kleinbetriebe von fünf bis 50 Beschäftigten. Hier beträgt der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder 56 Prozent und ist somit um 13,8 Prozentpunkte höher als der Anteil der nicht organisierten bzw. unabhängigen Betriebsräte (vgl. NIEDENHOFF 2002: 21). WASSERMANN stellt in seiner Studie fest, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den erstmals gewählten Betriebsräten niedriger ist als der in den bestehenden Betriebsräten. In den neu gewählten Gremien sind nicht organisierte MandatsträgerInnen zu etwa 40 Prozent vertreten, die restlichen 60 Prozent entfallen auf eine DGB-Gewerkschaft (vgl. WASSERMANN 2002: 63). Dieses Ergebnis als Gewerkschaftsferne zu werten geht fehl. Die erstmalige Bildung von Betriebsräten ist häufig nur mit Hilfe durch die örtlichen Gewerkschaftssekretäre möglich gewesen. Generell gilt „dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Verlauf der Betriebspraxis ansteigt. Je länger ein Betriebsrat existiert, desto höher ist im Allgemeinen auch das gewerkschaftliche Organisationsniveau seiner Mandatsträger“ (ebd.).

3.2 Der Siemens-Konzern

Viele hochqualifizierte Angestellte fühlen sich als UnternehmerInnen, sie identifizieren sich mit ihren Aufgaben und mit ihrem Unternehmen. Diese Arbeitsphilosophie wird vom Siemens-Management bewusst gefördert. Die selbstständig handelnden abhängig beschäftigten MitarbeiterInnen, die Mit-UnternehmerInnen, identifizieren sich voll mit den Unternehmenszielen und erschließen für Siemens viele neue Möglichkeiten moderner Technik, schreibt PRIBILLA¹⁰ 1997 in der Siemenswelt (vgl. ISW-REPORT 33, 1997: 27). Die Verantwortung des Konzern-Managements wird auf die Beschäftigten übertragen. „Der Konzern wird so strukturiert, dass mit hoher Aggressivität Weltmärkte erobert werden können. Die Brutalität des Marktes soll an jeden Arbeitsplatz gebracht werden“ (DER SPIEGEL 45/1994. In: ISW-REPORT 33, 1997: 27). Arbeitsabläufe werden aus ihrem gewohnten Raum-Zeit-Gefüge herausgelöst. „Das Unternehmen des 21. Jahrhunderts wird eine weltumspannende, zeit- und ortsunabhängige Struktur haben, die sowohl aus realen wie auch aus virtuellen Organisationsformen bestehen wird“ (PRIBILLA, ÖN Line, 2/97. In: ebd.). Die Häufung der Um- und Restrukturierungsmaßnahmen innerhalb des Siemens-Konzerns finden eine Erklärung: „Der weltweite Wettkampf findet einerseits in der Technik statt, ebenso aber auch in der Organisation, ...“ (PRIBILLA, SiemensWelt 4/97. In: ebd.).

Einen Arbeitsplatz bei der Firma Siemens zu haben ist seit kurzem keine Garantie für eine soziale Absicherung der Beschäftigten. Die Aussage, wer einen Arbeitsplatz bei Siemens hat, hat diese Stellung auf Lebenszeit, trifft heute nicht mehr zu. Der Siemens-Konzern sieht beispielsweise für den Bereich ICN (Information and Communication Networks) bereichsumfas-

¹⁰ Prof. Peter PRIBILLA, Mitglied des Zentralvorstands der Siemens AG (1997): Siemens-Welt 4/97

sende Restrukturierungsmaßnahmen vor, da er die Wettbewerbsfähigkeit von Siemens im Netzwerkgeschäft nachhaltig absichern möchte, indem eigene Personalkapazitäten an die tiefgreifenden Veränderungen in der Telekommunikationsbranche angepasst werden (vgl. SIEMENS-PRESSEERKLÄRUNG vom 07.01.2003). Aufgrund der für notwendig gehaltenen Kapazitätsanpassungsmaßnahmen im Bereich ICN wollte der Konzern im Herbst 2002 rund 2.300 betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, konnte sie aber wegen einer Betriebsvereinbarung vom 23.10.2002 nicht durchführen. Nun stehen etwa 1.100 Arbeitsplätze bei ICN zur Disposition (vgl. SCHUHLER 2003: 4). Zum Zeitpunkt der SIEMENS-PRESSEERKLÄRUNG vom 07.01.2003 haben rund 400 MitarbeiterInnen das Angebot, in eine firmeneigene Qualifizierungs- und Vermittlungseinheit (beE)¹¹ zu wechseln, angenommen, 250 Beschäftigte haben einer vorzeitigen Auflösung ihres Arbeitsvertrages zugestimmt und gegen 320 MitarbeiterInnen, die weder einem Wechsel in die beE noch einem Aufhebungsvertrag zugestimmt haben, sind inzwischen Verfahren zur betriebsbedingten Kündigung eingeleitet worden. Diesem Stand der Dinge gingen massive Protestaktionen der Betriebsräte und der betroffenen und solidarischen Beschäftigten voraus. Dadurch wurde ein Großteil der ursprünglich 2.300 gefährdeten Arbeitsplätze über Arbeitszeitverkürzungs- und Insourcingmaßnahmen gerettet (vgl. Pressemitteilung, SIEMENS-DIALOG vom 07.01.03). Die Beschäftigungsgesellschaft steht bei den Betriebsräte nicht hoch im Kurs und der Vorsitzende der IG Metall am Standort Hofmannstraße hält die Kapazitätsanpassungsmaßnahmen der Geschäftsleitung für eine Massenentlassungsmaßnahme: „die vorgesehene ‚Beschäftigungsgesellschaft‘ hat mit Beschäftigung nur so viel zu tun, dass die in ihr zusammengefassten kaum eine Arbeit erwarten können. In der ‚Auffanggesellschaft‘ würden all jene aufgefangen, die auf einem tariflosen Verleihermarkt ausgespielen würden“ (SCHUHLER 2003: 5). Der Betriebsrat an diesem Siemens-Standort kümmert sich jedoch nicht nur um die Prüfung der betriebsbedingten Kündigungen. Auch hat er in Zusammenarbeit mit der IG Metall ein Konzept zur Fortführung der ICN-Sparte vorgelegt, welches den Widerspruch zwischen Sachzwang und kurzfristiger Profitpolitik aufdeckt. „Dass der Markt auch andere Lösungen zulässt, die mehr mit den Interessen der Beschäftigten zu tun haben, ja dass eine langfristige, technologieorientierte Investitionspolitik durch die shareholder-Mentalität des Managements ... unmöglich gemacht wird“ (ebd. 5f). Ohne die tatkräftige Unterstützung ihres Betriebsrates sähe es für viele Beschäftigte im Bereich ICN düster aus. Für sie ist es, als würde sie die große Mutter Siemens AG, die im letzten Geschäftsjahr mit 2,6 Milliarden Euro den zweitgrößten Gewinn ihrer Geschichte einfuhr, in der Krise hängen lassen (vgl. SCHREINER 2002).

¹¹ Betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit nach § 175 SGB III, von welcher aus die Siemens-MitarbeiterInnen an andere Firmen vermittelt werden sollen (vgl. HEILMEIER 2003).

3.3 Die Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte (AUB)

Die AUB versteht sich als Dienstleisterin für nicht gewerkschaftlich organisierte ArbeitnehmerInnen und steht in deutlicher Opposition zu den DGB-Gewerkschaften. Gegründet wurde sie, nachdem in der Mitte der 70er Jahre unabhängige Siemens-MitarbeiterInnen in Erlangen, nach der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes, zur Betriebsratswahl antraten und somit den Weg für die, der AUB vorhergehenden, „Aktionsgemeinschaft unabhängiger Betriebsräte“ ebneten (vgl. www.AUB.de). Unterstützt wurden sie unter anderem von dem damaligen Personalchef am Siemensstandort Erlangen, Eberhard Koffka. Spitzenkandidat war das spätere Gründungsmitglied der AUB, Dietrich Ummelmann. Koffkas Anhänger kamen „überwiegend aus den Reihen außer- und übertariflicher Angestellter, schon damals mit dem Ziel, vor allem die Interessen hochqualifizierter Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Management zu vertreten“ (REIMER 2002: 5). Das Konzept schien erfolgversprechend, denn als 1975 die AUB bei Siemens in Erlangen zum ersten Mal kandidierte, erreichte sie auf Anhieb ein Drittel der Betriebsratsmandate. (Vgl. BUCHHOLZ 1998: 5). KandidatInnen und WählerInnen der AUB kamen vor allem aus dem Kreis der hochqualifizierten und außertariflichen Angestellten. Viele von ihnen fühlten sich damals von der IG Metall „verraten“, da diese sich für eine sehr enge Definition des Begriffs „leitender Angestellter“ einsetzte und damit nicht wenige Angestellte ihren Status bedroht sahen. Unter Ummelmans Nachfolger Wilhelm Schelsky wurde 1986 der überbetriebliche Verein „Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger“ gegründet (ebd.).

Ihren Ursprung hat die AUB also im Siemens-Konzern, zum Zeitpunkt 1985 hatte sie sich in 16 von 114 Siemensstandorten etabliert. 1995 lag ihr Schwerpunkt im Metallbereich nach wie vor bei der Siemens AG und ihren Töchtern und stellte an jedem vierten Standort Betriebsratsmitglieder. Mittlerweile hat die AUB Vertretungen in 12 Bundesländern (vgl. www.AUB.de) und nicht nur bei Siemens, sondern auch bei der Linde AG, Kraus Maffei, München oder bei Heitec in Erlangen ist sie zu finden (vgl. BUCHHOLZ 1998: 5f). Außerhalb des Metallbereichs stellt die AUB unter anderem Betriebsräte bei Aldi, Ikea, Walmart Nord, Karstadt Hamburg und Gardena Heuchlingen. Die größte Verbreitung hat sie aber nach wie vor im Siemens-Konzern (vgl. www.AUB.de). Im ISW-REPORT 33 ist zu lesen, dass die Firma Siemens schon früher versucht hatte, „mit der Finanzierung und Installierung von ‚gelben‘ Gewerkschaften ... den ‚Firmenfrieden‘ zu erhalten und die Betriebe gegen oppositionelle Einflüsse abzuschotten“ (ANTONI 1997: 4).

In politischer Hinsicht ist der Bundesvorsitzende Wilhelm Schelsky als arbeitgeberfreundlich einzuschätzen, der gerne eine antigewerkschaftliche Politik proklamiert. Das machte er 1986 bei einer Rede vor dem CDU-Parteitag in Mainz deutlich. Er vertritt die Ansicht, dass die Arbeit der traditionellen Gewerkschaften den Fortbestand der wirtschaftlichen Entwicklung gefährden könne und beendete seine Rede mit dem Appell „Stärken Sie bitte den Unternehmern den Rücken“ (vgl. REIMER 2002: 6). In den 1993 veröffentlichten „Leipziger Thesen zur Tarifreform“ des AUB-Vorstandes ist zu lesen, dass „Lohn- und Gehaltsstrukturen, die Höhe der Lohnnebenkosten, die Urlaubsdauer, die Zahl der Feiertage“ eine wirtschaftliche Produktion nicht mehr ermöglichen. Aus diesem Grund wird

unter anderem gefordert, dass die Tarifautonomie durch eine gleichberechtigte Betriebsautonomie ergänzt werden soll (REIMER 2002: 9). Die Folge, dass zum Beispiel Tarifverträge von Arbeitgebern unterlaufen werden können, wenn sie der Ansicht sind, dass dies für eine wirtschaftliche Führung ihres Betriebs sinnvoll ist, wird bewusst in Kauf genommen. Die konkurrenzbeschränkende Wirkung von Tarifverträgen auf den Bereich der Arbeitskräfte und deren Rekrutierung wird nicht wahrgenommen.

Leitmotiv der AUB ist die friedliche Auseinandersetzung mit der Betriebsleitung. Hier beruft sie sich auf den § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes welcher lautet, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebsrates zusammenarbeiten sollen. Dass dies unter Beachtung der geltenden Tarifverträge und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen geschehen soll, wird von der AUB überlesen. Die Ideologie der AUB sieht lediglich vor, dass Arbeitsbedingungen „ohne Streit und mit gesundem Menschenverstand geregelt werden können“ (BUCHHOLZ 1998: 12). Aus diesem Grund möchte die AUB Streik und Aussperrung überflüssig machen. In ihrer Satzung bekennt sie sich allerdings dazu, „im Einzelfall auch unter Zuhilfenahme von Arbeitskampfmitteln“ ihre Interessen, wenn notwendig, durchzusetzen. Dies kann jedoch auch als Zugeständnis an die herrschende Rechtsauffassung gewertet werden, um für sich selbst einen gewerkschaftlichen Status zu beanspruchen. Abgesehen davon, dass der Bundesvorsitzende den laufenden Streik im Rahmen der Tarifrunde 2002 als einen „absoluten Killer für Konjunktur und Beschäftigung in Deutschland“ ansah, wird die Durchführung eines Streiks für die AUB auch deshalb schwierig sein, weil sie keine Streikkasse besitzt, um die evtl. streikenden Mitglieder finanziell zu unterstützen (vgl. REIMER 2002: 11). Es gibt allerdings eine Solidaritätskasse, mit der Mitglieder, „die bei einem Arbeitskampf wegen anderer Streikender nicht weiter ihrer Arbeit nachgehen können“ (REIMER 2002: 11) entschädigt werden können.

Als unabhängig sieht sich die AUB deshalb, weil sie ohne politisches Programm und ohne zentrale Steuerung agiert und angeblich nicht als übergeordnete Organisation funktioniert. Es gibt keine einheitliche Linie der AUB. Ihre Unabhängigkeit wird durch die Arbeit auf Betriebsgruppenbasis demonstriert. Leistungen wie Schulungsmaßnahmen oder Rechtsberatung möchte sie frei von ideologischen Einflüssen durchführen (vgl. www.AUB.de). Das kann für die AUB aber unerwünschte Folgen haben: je nach Betriebsgruppe können AUB-Betriebsräte auch einstimmig Beschlüsse mit Gewerkschaftsbetriebsräten fassen (BUCHHOLZ 1998: 16) oder für die Einhaltung des Tarifvertrages kämpfen, wenn es die betriebliche Lage erfordert. Seit ihrer Gründung hat sich das Selbstverständnis der AUB als Nicht-Gewerkschaft geändert. Wurde früher das Nichtexistieren von Satzung, Beitrittserklärungen und Mitgliedsbeiträge als unabdingbar für ihre Unabhängigkeit proklamiert, sieht sich die AUB nun mit Strukturen konfrontiert, die dem Wesen einer Gewerkschaft sehr ähnlich sind. So hat die AUB heute eine Satzung, einen Vorstand, Mitgliedsbeiträge und zentrale Entscheidungsstrukturen (vgl. BUCHHOLZ 1998: 8).

In den Anfangsjahren war es teilweise mit der Unabhängigkeit der AUB nicht weit her. Beim Aufbau der AUB half die Firma Siemens in materieller als auch in personeller Hinsicht mit. Im Jahr 1984 ging aus einem Schreiben des Hamburger Siemens-Vorstandes hervor, dass es dem Vorstand der

Siemens Zentralniederlassung Bremen gelungen ist, beim Betriebsrat „durch Motivation qualifizierter Mitarbeiter eine bessere Ausgewogenheit im Verhältnis unabhängiger zu organisierten Mitgliedern zu erreichen, was sich positiv auf die Zusammenarbeit niederschlägt“ (BUCHHOLZ 1998: 27). Aber auch Werbegeschenke oder Wahlkampfmaterialien wurden zumindest zum Teil von Arbeitgebern finanziert (vgl. BUCHHOLZ 1998: 26ff). Was der AUB auch deshalb zu Gute kommt, da sie zum einen wenig Mitglieder hat (nach eigenen Angaben sind heute ca. 15.000 Personen in der AUB organisiert, wobei unabhängige Schätzungen von einem niedrigeren Anteil ausgehen. Vgl. REIMER 2002: 6) und zum anderen der Mitgliedsbeitrag von sieben Euro für normale ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu Gewerkschaftsbeiträgen eher gering ist (ebd.: 13). Eine zentrale Finanzierung der AUB durch Arbeitgeber gibt es indes nicht (vgl. BUCHHOLZ 1998: 27).

Der Erfolg der AUB rührt vor allem daher, dass sich die meist hochqualifizierten Beschäftigten der IT-Branche durch Gewerkschaften kaum vertreten sehen. Sie identifizieren sich viel mehr mit dem Unternehmen, arbeiten selbstverantwortlich und in flexibler Zeiteinteilung „und gehen aufgrund ihres hohen Selbstbewusstseins grundsätzlich davon aus, potenzielle Konflikte mit Vorgesetzten selbst regeln zu können“ (REIMER 2002: 19). Für diese Personengruppe sind AUB-Themen wie übertarifliche Gehaltsfindung, Aufstiegschancen oder Informationsmanagement naheliegender als Themen wie Regulieren der Arbeitszeit oder Kündigungsschutzmaßnahmen, die von den Gewerkschaften diskutiert werden (vgl. ebd.). Auch sehen viele Gewerkschafter den Betriebsrat als ihren Erbhof an „und nicht als ein Wahlamt, für das auch Gewerkschafter Vertrauen immer wieder neu erwerben müssen“ (BUCHHOLZ 1998: 32). Das gilt sowohl für die tägliche Betriebsratsarbeit (Weiterleiten von Informationen, Präsenz in den Abteilungen, Beratung) als auch für inhaltliche Aspekte. Beim Siemens-Standort Karlsruhe hat die IG Metall, als sie sich gegen ein Gleitzeitmodell sperrte, zahlreiche Angestellte gegen sich aufgebracht (vgl. ebd.).

3.4 Die Betriebsratswahlen im Siemens-Konzern

Die letzte Betriebsrats-Legislaturperiode bei Siemens war von Umstrukturierungsmaßnahmen des Konzerns geprägt, die mittels massiven Outsourcing-Maßnahmen, der Einstellung von externen MitarbeiterInnen mit befristeten Arbeitsverträgen und schlechteren Entlohnungsbedingungen sowie teilweise Arbeitsplatzabbau einherging und die erhebliche Arbeitsplatzunsicherheit bei den Beschäftigten nach sich zog und zieht. Ab Ende 2001 gerieten insbesondere die Boombereiche des Konzerns (z. B. Infineon), in eine tiefe Krise. Daneben machte und macht der Siemens-Konzern Schlagzeilen mit weiterem Stellenabbau gerade in den IuK- und Dienstleistungsbereichen wie bei ICN (Information and Communication Networks), ICM Networks (Siemens Information and Communication mobile) (vgl. SCHREINER 2002) und SBT (Siemens Building Technologies) (vgl. REIMER 2003). Davon ist ein erheblicher Anteil der Angestellten, vor allem auch der qualifizierten Angestellten, sowie LeiharbeiterInnen betroffen. Insbesondere junge und qualifizierte Angestellte sehen sich erstmals mit den Auswirkungen der Krise und ihren Folgen konfrontiert. Nicht nur Stellenabbau, sondern auch Arbeitszeitkürzungen, Kürzungen der Urlaubstage

und Gehaltskürzungen sind Themen, die nunmehr die MitarbeiterInnen des Siemens-Konzerns beschäftigen. Bei Fujitsu Siemens Computers verlieren die AT-Angestellten 6 bis 8 Urlaubstage und 20 bis 30 Prozent ihres variablen Einkommensanteils (vgl. KERNER 2002).

Man sollte annehmen, dass die Krisenerfahrung Einfluss auf die Einstellung der Angestellten hinsichtlich einer kollektiven Interessenvertretung dergestalt hat, dass sie dieser positiv gegenüberstehen, da sie ihre Schutzfunktion erkennen und einfordern. Dies müsste sich nicht zuletzt in einer gestiegenen Wahlbeteiligung äußern. Das Gegenteil ist jedoch der Fall. Die bisherigen Auswertungen der Betriebsratswahlen zeigen, dass die Wahlbeteiligung an den meisten Siemens-Standorten gesunken ist, obwohl es nach der Novellierung des BetrVG faktisch mehr Wahlberechtigte gibt. War die Erkenntnis, dass sich das Unternehmen bzw. Teile des Unternehmens in der Krise befinden zum Wahlzeitpunkt noch nicht vorhanden, wurde dies verdrängt, oder spielt Krisenerfahrung keine wesentliche Rolle für das Wahlverhalten?

Zudem war an vielen Standorten ein Stimmenzuwachs für die AUB zu verzeichnen. Deuten die Ergebnisse der Wahl des Jahres 2002 darauf hin, dass (Siemens-) Angestellte eine betriebliche Interessensvertretung favorisieren, die sich als „Standesorganisation“ darstellt, sich bewusst von gewerkschaftlichen Positionen abgrenzt und oftmals einen sehr deutlichen kooperativen Kurs mit der Unternehmensleitung fährt? Fühlen sich Angestellte von der AUB besser vertreten als von der IG Metall, die von vielen immer noch als Arbeitergewerkschaft gesehen wird und häufig auch noch so geriert?

An der These einer derartig bewussten Wahlentscheidung werden jedoch Zweifel geäußert und zwar dergestalt, dass die Entscheidung, ob AUB, IG Metall oder eine lokale Liste gewählt wird, weniger politisch-ideologisch geprägt ist, sondern nach dem Bekanntheitsgrad der zur Wahl stehenden Personen entschieden wird. Somit würden Kriterien der Persönlichkeitswahl eine bestimmende Rolle auch bei der Listenwahl spielen.

Die Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl 2002 in allen Siemens-Betrieben und Tochterunternehmen ging im Vergleich zum Wahljahr 1998 um fast fünf Prozentpunkte von 72 Prozent auf 67 Prozent zurück.

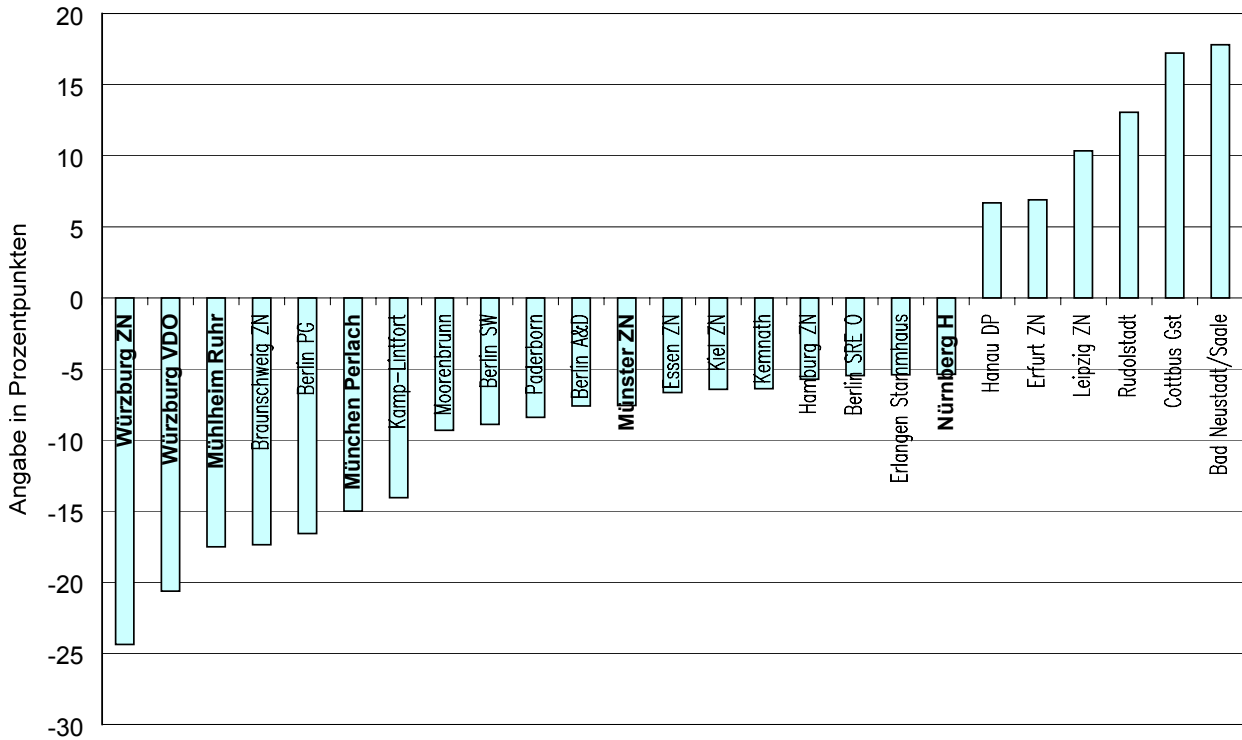


Abbildung 7: Wahlbeteiligung 2002 im Vergleich zu 1998 an ausgewählten Siemens-Standorten¹²

Quelle: IG Metall Bezirksleitung Bayern, Siemens-Projekt

Zu 44 Siemens-Standorten sind Angaben über die Wahlbeteiligung in den Jahren 1998 und 2002 gemacht worden. In 31 Betrieben (70,5%) ist die Wahlbeteiligung gesunken, in 13 Betrieben (29,5%) ist sie gestiegen. Obenstehende Tabelle gibt den Anteil der gestiegenen oder gesunkenen Wahlbeteiligung an 25 ausgewählten Standorten in Prozentpunkten wieder. Innerhalb der Betriebe, in denen die Wahlbeteiligung gesunken ist, beträgt der Rückgang zwischen den Wahljahren 1998 und 2002 im Durchschnitt 7,75 Prozentpunkte; innerhalb der Gruppe der Betriebe, in denen die Wahlbeteiligung gestiegen ist, beträgt die Steigerung im Durchschnitt 6,75 Prozentpunkte. Überdurchschnittlich gesunken ist die Wahlbeteiligung an den Standorten Würzburg ZN und Würzburg VDO, überdurchschnittlich gestiegen ist sie in Bad Neustadt/Saale und Cottbus.

¹² Das Siemens-Projekt der IG Metall Bezirksleitung Bayern führte eine interne Untersuchung der Betriebsratswahlen 2002 im Siemens-Konzern durch. Es wurde die Wahlbeteiligung von 44 Standorten (entspricht dem Rücklauf von 103 Siemens-Standorten und 27 Tochtergesellschaften in der Bundesrepublik) untersucht.

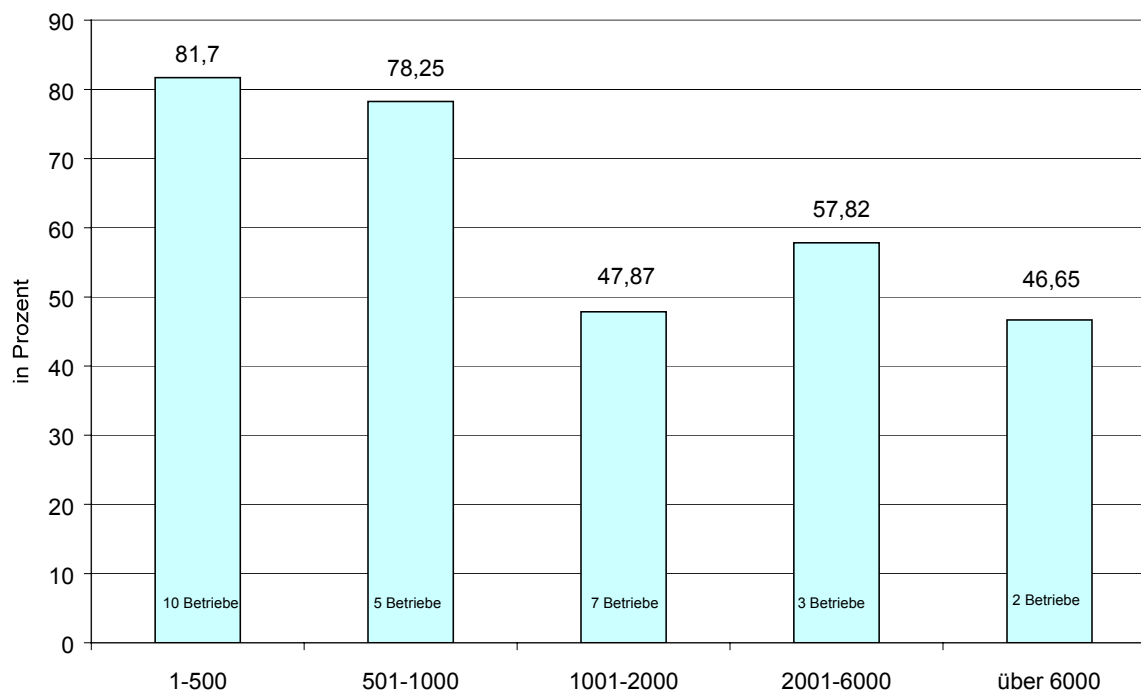


Abbildung 8: Wahlbeteiligung 2002 nach Betriebsgröße an ausgewählten Siemens-Standorten¹³

Quelle: IG Metall Bezirksleitung Bayern, Siemens-Projekt

Auch für den Siemens-Konzern gilt: je geringer die Betriebsgröße, desto höher ist die Wahlbeteiligung. Sie war an Standorten geringer Betriebsgröße wie Hanau DP (96,3 Prozent bei 245 Wahlberechtigten) und Rudolstadt (88,2 Prozent bei 263 Wahlberechtigten) besonders hoch. An großen Standorten wie dem Stammhaus in Erlangen (46,6 Prozent bei 12.079 Wahlberechtigten) war die Wahlbeteiligung niedrig, besonders in Paderborn (29,9 Prozent bei 1.322 Wahlberechtigten) und Berlin PG (39,1 Prozent bei 1.789 Wahlberechtigten).

In der Betriebsgrößengruppe von 2.001 bis 6.000 Beschäftigten ist der Standort Bad Neustadt/Saale (2.081 Wahlberechtigte) enthalten, der mit einer außerordentlichen hohen Wahlbeteiligung von 85 Prozent auffällt und das Gesamtergebnis der Gruppe nach oben verzerrt.

¹³ Die Daten stammen aus 27 Siemens-Betrieben.

3.5 Ausgewählte Siemensstandorte¹⁴

3.5.1 Standort München Hofmannstraße

Der Standort München Hofmannstraße ist einer der größten Siemens-Standorte weltweit mit derzeit rund 12.500 Beschäftigten. Im Vergleich zu 1998 ist ein Personalrückgang festzustellen: zu dieser Zeit waren noch etwa 14.500 Personen am Standort beschäftigt. An diesem Standort sind unter anderem die Bereiche ICN (Information and Communication Networks: Entwicklung und Bereitstellen von Kommunikationsnetzen), ICM (Information and Communication mobile: Mobilfunk und Entwicklung von Kommunikationsendgeräten, Netzwerktechnik), I&S (Industrial Solutions: Anlagenbau, Automatisierung in den Bereichen der Anlagen-, Prozess- und Fertigungsindustrie) und SGM (Siemens Gebäude Management: Systeme und Dienstleistungen für Sicherheit, Brandschutz, Klima und Komfort) untergebracht. Der Angestelltenanteil beträgt fast 100 Prozent¹⁵. Die durch die IT-Krise ausgelöste Entlassungswelle im Bereich ICN und die daraufhin folgenden Maßnahmen werden im Abschnitt „der Siemens-Konzern“ ausführlich beschrieben.

3.5.2 Standort Siemens-Business-Services München Perlach

SBS Südbayern (Siemens Business Services: Dienstleistungen und Lösungen im Bereich Information und Kommunikation; zur Verfügung stellen und Betreiben von technischer Infrastruktur) ist ebenfalls ein reines „Angestellten-Unternehmen“. Im Zeitraum zwischen den beiden Betriebsratswahlen ist in der Siemens-Tochter der Anteil an Beschäftigten durch Integration anderer Bereiche gestiegen, dennoch wurden innerhalb des vorletzten Jahres ca. 500 Stellen abgebaut. Der Anteil der Angestellten beträgt nahezu 100 Prozent. Von den Auswirkungen der IT-Krise ist auch der Bereich SBS betroffen, es sind Auftragsrückgänge zu beobachten, wenn auch nicht so stark wie im Bereich ICN. Es wurden bis jetzt keine Kündigungen ausgesprochen, sondern der Personalabbau läuft passiv, zum Beispiel durch das Nichtbesetzen frei gewordener Stellen, oder über Vorruhestandsmodelle. Personen, die keine gute Auslastung mehr haben, können für eine befristete Zeit in das betriebseigene Competence Exchange Center (CEC) wechseln, in welchem sie an freie Stellen innerhalb von SBS vermittelt werden. Sind die Maßnahmen nicht erfolgreich, kann die betroffene Person wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.

¹⁴ Die Informationen stammen von Betriebsräten der untersuchten Standorte und sind dem „Siemens-Dialog“ entnommen.

¹⁵ Der dem Standort eingegliederte Betriebsteil Siemens Gebäudemanagement beschäftigt ca. 150 bis 200 ArbeiterInnen zur Gebäudeinstandhaltung wie ElektrikerInnen, SchlosserInnen, usw.

3.5.3 Standort Nürnberg Moorenbrunn

Der Standort Moorenbrunn gehört zur Abteilung A&D (Automation & Drives: Entwicklung von Automatisierungs-, Antriebs-, Schalt- und Installationstechnik). Dieser Bereich ist momentan nicht von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen. Von den ca. 2.100 Beschäftigten sind ca. 95 Prozent Angestellte.

3.6 Ergebnisse der Betriebsratswahl der untersuchten Standorte 2002 im Vergleich zu 1998

3.6.1 Standort München Hofmannstraße

Bei der Betriebsratswahl 2002 erreichte die AUB ein Plus von fast 13 Prozentpunkten (26,8 Prozent) gegenüber der Wahl 1998. Die IG Metall erhielt 40 Prozent der Stimmen, ca. eineinhalb Prozentpunkte mehr als 1998 und stellt in der Hofmannstraße immer noch die stärkste Fraktion. Der hohe Stimmengewinn der AUB ging vor allem zu Lasten der AIN (Arbeitskreis Ingenieure und Naturwissenschaftler), die fast acht Prozent ihrer Stimmen verloren haben, sowie der unter sonstige / lokale Listen¹⁶ zusammengefassten Gruppen mit einem Stimmenminus von fast sechs Prozent. Die Wahlbeteiligung ging um ca. eineinhalb Prozentpunkte auf nicht ganz 47 Prozent zurück.

	Wahlberechtigte		Stimmenabgabe		Sonstige/ lokale Listen		IG Metall ¹⁷		AUB		AIN	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
2002	12.477	100,0	5.828	46,7	801	13,8	2.348	40,4	1.559	26,8	1.111	19,1
1998	14.460	100,0	6.976	48,2	1.374	19,7	2.710	38,9	990	14,2	1.889	27,1
Differenz				-1,5		-5,9		1,5		12,60		-8,0

Tabelle 1: Ergebnisse der Betriebsratswahl am Siemens-Standort München Hofmannstraße 2002 im Vergleich zu 1998

Quelle: BR Hofmannstraße

¹⁶ Hier sind zusammengefasst:
2002: „Umwelt und Soziales“, „Fortschritt für Frauen“, „Unabhängige Liste Hofmannstraße“
1998 Angestellte: „Unabhängige Liste Hofmannstraße“, „gemeinsame Angestelltenliste“, „Umwelt und Soziales“
1998 ArbeiterInnen: „Unabhängige Arbeiterliste“, „Lohnempfänger und Sonderlohnempfänger“

¹⁷ 2002: offene Liste der IG Metall; 1998: IG Metall Listen der Angestellten und ArbeiterInnen

3.6.2 Standort Siemens-Business-Services München Perlach

Das Wahlergebnis für den Bereich SBS bezieht sich nicht nur auf den SBS Standort München Perlach, sondern auf die gesamte Region SBS Südbayern. Die Wahlbeteiligung lag im Wahljahr 2002 bei 48 Prozent und ist gegenüber der Wahl 1998 um einen Prozentpunkt gesunken. Die AUB ist bei SBS Südbayern nach wie vor die stärkste Fraktion und erreichte einen Stimmenanteil von 58 Prozent. Gegenüber der außerordentlichen Wahl 1999 hat sie einen starken Stimmenzuwachs um fast sieben Prozent zu verzeichnen. Damals erhielt sie 51 Prozent der Stimmen. Die IG Metall erreichte 2002 in einem Wahlbündnis 31 Prozent der Stimmen, 1999 waren es noch 34 Prozent. Somit hat die IG Metall knappe drei Prozent der WählerInnenstimmen verloren. Auch ver.di musste Federn lassen, sie erreichte 2002 nur 11 Prozent der Stimmen, die DAG errang 1999 noch fast 15 Prozent. Die Verluste der Gewerkschaftslisten korrespondieren mit den Stimmengewinnen der AUB.

	Wahlberechtigte		Stimmenabgabe		IG Metall ¹⁸		AUB		Ver.di ¹⁹	
	absolut	Prozent	Absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
2002	5.544	100,00	2.684	48,3	837	31,2	1.558	58,1	288	10,7
1999	4.355	100,00	2.156	49,5	732	33,9	1.105	51,2	319	14,8
Differenz				-1,2		-2,7		6,9		-4,1

Tabelle 2: Ergebnisse der Betriebsratswahl am Standort Siemens Business Services Region Südbayern 2002 im Vergleich zu 1998

Quelle: BR SBS SüdbayernStandort Nürnberg Moorenbrunn

Von den drei untersuchten Siemens-Standorten ist in Moorenbrunn die Wahlbeteiligung am stärksten zurückgegangen und zwar um über neun Prozentpunkte, auf 56 Prozent. Die AUB verlor drei Prozentpunkte und erreichte einen Stimmenanteil von etwas über 43 Prozent. Für die IG Metall stimmten ca. 46 Prozent der MitarbeiterInnen. Allerdings büßte sie über sechs Prozentpunkte im Vergleich zum letzten Wahljahr ein. Die Unabhängige Liste Moorenbrunn (ULM) erhielt 2002 etwas über neun Prozent, was den Stimmenverlust der IG Metall und der AUB erklärt. 1998 konnte die ULM wegen rechtlicher Ungeklärtheiten nicht zur Wahl antreten.

¹⁸ 2002: Zukunft@SBS; 1999: IG Metall

¹⁹ 1999: DAG

	Wahlberechtigte		Stimmenabgabe		IG Metall		AUB		ULM	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
2002	2.165	100,00	1.217	56,2	563	46,3	526	43,2	116	9,5
1998	1.822	100,00	1.194	65,5	628	52,6	552	46,2	-	-
Differenz				-9,3		-6,3		-3,0		-

**Tabelle 3: Ergebnisse der Betriebsratswahl am Siemens-Standort Nürnberg
Moorenbrunn 2002 im Vergleich zu 1998**

Quelle: BR Nürnberg Moorenbrunn

4. Motivation für die Beteiligung an der Betriebsratswahl

In diesem Abschnitt soll geklärt werden, ob die Motivation von hochqualifizierten Angestellten an Betriebsratswahlen teilzunehmen abhängig ist von Faktoren wie aktuellen Themen, die an den jeweiligen Siemens-Standorten zum Zeitpunkt der Wahl erörtert werden oder ob allein der Bekanntheitsgrad der KandidatInnen den Ausschlag für die Beteiligung und deren Wahl gibt. Dieser Punkt wird im Zusammenhang mit den Bemühungen der jeweiligen Fraktionen, die Wahlbeteiligung zu steigern, diskutiert. Eine weitere Fragestellung ist, ob von den Beschäftigten ein Unterschied zwischen der betrieblichen und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung gesehen wird, denn eine Ablehnung mancher Gewerkschaftshaltung muss nicht automatisch eine Ablehnung der betrieblichen Interessenvertretung bedeuten. Schließlich wird der Frage nachgegangen, ob Krisenerfahrung das Interesse an der betrieblichen Interessenvertretung steigert.

4.1 Betriebliche Themen

Für die Beschäftigten hat das Thema Arbeitszeit große Priorität. Von den Befragten wurden Aspekte der Flexibilisierung der Arbeitszeit, der Gestaltung der Arbeitszeitverkürzung sowie die Gestaltung der Erfassung der Arbeitszeit als interessierende Elemente der Arbeitszeitregelungen angesprochen. Andere Themen wie Entgeltgestaltung oder Abfindungsregelungen wurden kaum genannt.

Gerade die hochqualifizierten Angestellten wünschen flexiblere Arbeitszeiten, an gewerkschaftlichen Leitlinien zur Regelung der Wochenarbeitszeit, der Vermeidung von Überstunden und Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen haben sie kein Interesse. Herkömmliche Strukturen werden als altmodisch, Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen als widersprüchlich und unpassend für die modernen Arbeitsprofile und -anforderungen angesehen:

„Da war früher die feste Arbeitszeit, dann war Schicht. Heute ist es ein globales Geschäft, es gibt im Vertrieb Leute, die erst Mittag kommen und arbeiten bis nachts um zwölf, weil sie mit Australien verhandeln müssen. ... Das ist alles am fließen und das muss man mal mitkriegen.“ (Wählerin der AUB)

„Die Leute haben eine ganz andere Einstellung, die sagen, dass man sie ihre Arbeit machen lassen soll, sie haben auch mit dem Ausland zu tun. ... Die Arbeitszeitmodelle, dass man sagt, man hat von 6⁰⁰ bis 18⁰⁰ offen, dass ist am Standort nicht haltbar. Da gibt's welche, die sind um 20⁰⁰ Uhr noch da, kommen dafür auch erst um 10⁰⁰ Uhr. Die möchten sich möglichst nicht reglementieren lassen. Die möchten halt ihre Arbeit machen, so wie sie es am besten machen können und wie es auch mit den Kunden am besten zu vereinbaren ist.“ (Betriebsrat der AUB)

„Also Arbeitszeitverkürzung, das widerspricht sich gegenüber den Zielvereinbarungen. Viele Mitarbeiter haben Zielvereinbarungen, ... und Arbeitszeitverkürzung kann ich nicht mit den Zielvereinbarungen in Einklang bringen. Entweder ich arbeite nach Zeit, oder ich arbeite nach Ziel.“ (Wählerin der AUB)

Zwischen den Gewerkschaften und der AUB sind Differenzen gerade beim Thema Arbeitszeitverkürzung feststellbar. So stehen sich die Positionen der Gewerkschaften „Arbeitsplätze schaffen durch Arbeitszeitverkürzung und Überstundenabbau“ und die der wirtschaftsliberalen Gruppen, wie der AUB, die sich eine Liberalisierung der Arbeitszeitregelung wünschen und auch für sinnvoll halten, gegenüber:

„Der qualifizierte Angestellte identifiziert sich mit dem Unternehmen. Fühlt sich verantwortlich für seine Arbeit. ... Die IG Metall, was macht die eigentlich? Die verbietet den hochqualifizierten Angestellten, dass sie 40 Stunden arbeiten. Sie möchten aber Gleitzeit haben, frei sein.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Vor allem die ungleiche Verteilung der Arbeit sorgt für Diskussionsstoff. In manchen Abteilungen sind die Beschäftigten stark ausgelastet. Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen erscheinen als unpassend; die Möglichkeit dadurch Arbeitsplätze zu schaffen und damit die Arbeitsbelastung zu verringern wird nicht gesehen:

„Ich finde das utopisch, denn es gibt noch genug Arbeit und ich kann mir nicht vorstellen, wer denn die Arbeit machen soll. ... Die Arbeit ist ja nicht weg. ... In der Produktion kann Arbeitszeitverkürzung auch hilfreich sein, weil man mehr Schichten fahren kann und dadurch können auch Leute eingestellt werden. Dafür gibt es Argumente. Das ganze im Angestelltenbereich funktioniert nicht. Es ist ein wellenförmiges Geschäft, mal kommt mehr rein, ein Projekt, da wird dann 10 bis 15 Stunden am Tag gearbeitet und dann ist das Projekt aus, dann bleibt man zuhause und macht erst mal frei.“ (Wählerin der AUB)

„Ich habe Kolleginnen, da wird die Arbeitszeit jetzt verkürzt, die haben so viel zu tun und dürfen keine Überstunden machen. Da wird das jetzt so geregelt, dass jeder alle 14 Tage eine Tag frei hat, obwohl sie sich das gar nicht leisten können und das wirkt sehr demotivierend.“ (Nichtwählerin)

Eine IG Metall-Wählerin sieht die Problematik der Überauslastung vieler Angestellter, aber auch das Problem der Arbeitsaufteilung komplexer Arbeitsfelder:

„Es ist nicht nur so, dass die [Mitarbeiter] 40-Stunden-Verträge haben, abgesehen davon kosten die Arbeitsplätze, die haben auch noch 250 Plusstunden auf dem Konto. ... Bei der Arbeitsaufteilung gibt es das Problem, dass dann wieder gesagt wird, dass es so und so lange dauert, bis jemand eingelernt ist.“ (Wählerin der IG Metall)

Hochqualifizierte Angestellte wollen ihre Arbeitsbedingungen nicht regulieren lassen. Die Gefahr der nicht zu kontrollierenden Mehrarbeit wird häufig nicht gesehen. Ebenso wenig der Druck, der von Vertrauensarbeitszeit ausgehen kann, indem die Angestellten ihre Arbeitszeit von selbst verlängern, weil sie Angst haben, dass sie ihr Arbeitspensum nicht schaffen. „Gerade auf den Unternehmensebenen, auf denen neue Managementkonzepte ... greifen sollen, erleben viele Angestellte ihre gewachsene Verantwortung oft nur noch als Intensivierung der Arbeit und als stummer Zwang zu überdehnten Anwesenheitszeiten“ (KADRITZKE, 1995).

„Die möchten sich nicht reglementieren lassen. Die möchten halt ihre Arbeit machen, so wie sie es am besten machen können und wie es auch mit den Kunden am besten zu vereinbaren ist. ... Das Thema Vertrauensarbeitszeit ist von der Gewerkschaft gekommen, ... dass das versteckte Mehrarbeit ist. ... Das sieht die Belegschaft doch ein bisschen anders. ... Wenn man der Meinung ist, dass das nicht

funktioniert, muss man sagen o. k., dann ist die Basis für Vertrauensarbeitszeit weg, dann muss ganz normal wieder die Arbeitszeit erfasst werden.“ (Betriebsrat der AUB)

Andererseits wird in der Diskussion über die Art der Erfassung der Arbeitszeit die Angst, dass geleistete Arbeit nicht anerkannt wird, manifest:

„Den größten Knackpunkt hier stellen die Führungskräfte dar. Weil sie dafür noch nicht reif sind. Es hat eigentlich keiner das Problem auf das Ding²⁰ zu verzichten. Sie haben nur Angst, dass sie knüppeln müssen wie verrückt und ihr Gegenüber kommt und sagt, dass er das nicht glauben kann, dass sie täglich 12 Stunden arbeiten. Das ist eigentlich die Angst der Mitarbeiter.“ (Betriebsrat der AUB)

„Bei uns wird die Arbeitszeiterfassung noch gebraucht, weil da die Führungskräfte noch nicht mitspielen ...“ (Wählerin der AUB)

4.1.1 Zwischenergebnis

Hochqualifizierte Angestellte wünschen sich flexible Arbeitszeiten und stehen Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen kritisch gegenüber. Sie sind oftmals stark in ihre Arbeit eingebunden und leisten eine Vielzahl an Überstunden. Die Vorgabe einer kürzeren Wochenarbeitszeit lässt sich ihrer Meinung nach nicht mit ihrem Aufgabenprofil vereinbaren. Die Möglichkeit, dass durch Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen mehr Stellen geschaffen werden können, wird als nicht möglich angesehen, da es als unrealistisch erscheint, zum Beispiel eine laufende Projektarbeit auf mehrere Personen aufzuteilen. Deshalb fühlen sich Angestellte von gewerkschaftlichen Arbeitszeitmodellen reglementiert und in diesem Punkt von der unabhängigen Interessenvertretung besser vertreten. „Ein Profilierungspunkt für die AUB ist immer wieder die Arbeitszeitfrage, in der IG Metall-Betriebsräte oft dazu neigen, den in Verwaltung und Produktion vorherrschenden Wünschen zu folgen und flexible Modelle abzubremsen. Damit aber geraten sie leicht in Konflikt mit den Abteilungen der hochqualifizierten Angestellten“ (BUCHHOLZ 1998: 33). An dieser Stelle lässt sich die Hypothese aufstellen, dass sich Angestellte, was das Thema Arbeitszeit betrifft, von der AUB besser vertreten sehen als von der IG Metall, weil es den Gewerkschaften nicht gelungen ist, Arbeitszeit zum Thema in den Betrieben zu machen.

4.2 Bekanntheitsgrad der KandidatInnen

Die Entscheidung AUB, IG Metall oder eine lokale Liste zu wählen ist nicht nur politisch-ideologisch geprägt, sondern die Wahl wird auch über

²⁰ Am Standort München Hofmannstraße wird das bisherige System der elektronischen Zeiterfassung von der Belegschaft akzeptiert, weil es einfach, zuverlässig, wenig zeitintensiv und komfortabel ist (Vgl. REIMER 2002, in: Siemens-Dialog, www.siemens-igm.de). Die Geschäftsleitung wollte im Sommer 2002 die elektronische Gleitzeiterfassung gegen den Willen des Betriebsrats abschaffen. Ca. 4.000 Unterschriften aus der Belegschaft führten zum Einlenken.

den Bekanntheitsgrad der kandidierenden Personen entschieden. Die Annahme, dass sich Betriebsratswahlen immer mehr zu Persönlichkeitswahlen wandeln, wird von fast allen Befragten bestätigt.²¹ Aber es gibt auch Ausnahmen, die auf eine bewusste Wahl einer Liste hinweisen. Doch vor allem gilt, dass diejenigen KandidatInnen gewählt werden, die innerhalb der Belegschaft bekannt sind:

„Bei einer Betriebsratswahl werden Personen gewählt. ... Die Person, durch die man sich besser vertreten fühlt. Das ist keine Parteiwahl. Davon muss man sich verabschieden.“ (Mitarbeiter des Siemens-Projekts der IG Metall Bezirksleitung Bayern)

„Ich habe festgestellt, dass es absolut keine Rolle spielt, in welcher Partei jemand ist, es ist immer die Person.“ (Betriebsrat der IG Metall)

„Wenn der Kollege, mit dem man jahrelang zusammengearbeitet hat und den man gut kennt, wenn der in der IG Metall ist, wird IG Metall gewählt und wenn der in der AUB ist, wird die AUB gewählt.“ (Wählerin der AUB)

Politisch desinteressierte Beschäftigte sind weniger geneigt nach Listen zu wählen, weil sie sich mit den Inhalten der verschiedenen Fraktionen nicht auseinandersetzen und somit als Anhaltspunkt eine ihnen bekannte Person, der sie auch das Vertrauen entgegenbringen sich von ihr vertreten zu lassen, wählen. Hier spielt auch der Faktor Zeit eine Rolle: gerade hochqualifizierte Angestellte, die sich stark mit dem Unternehmen identifizieren, sich eher in der Rolle des Unternehmers und nicht als Arbeitnehmer sehen und oftmals der Ansicht sind, eine Interessenvertretung selbst nicht zu benötigen, können oder wollen sich nicht unbedingt die Zeit nehmen, sich für Inhalte der betrieblichen Interessenvertretungen zu interessieren. Im Gegensatz dazu neigen interessierte Beschäftigte eher dazu, bewusst eine bestimmte Liste zu wählen:

„Da gibt es zwei Gruppen, einmal die Leute, die sich mit den Themen und den Inhalten befassen und es gibt die anderen die sagen, dass sie das gar nicht interessiert, aber sie denken, dass das ihre Pflicht ist zu wählen und die wählen den, den sie kennen.“ (Wählerin der AUB)

„Ich denke schon, dass das Wahlverhalten mehr personifiziert ist. Weil ich mir nicht vorstellen kann, dass die Leute im heutigen Geschäft sich die Zeit nehmen, die Inhalte zu vergleichen. Da muss man schon sehr intensiv mit dem Thema beschäftigt sein, um zu sagen, da unterscheiden sie sich jetzt.“ (Nichtwählerin)

Der Bekanntheitsgrad einer KandidatIn lässt sich durch persönliche Beziehungen steigern. Durch persönliche Kontaktaufnahme zur Belegschaft kann diese zur Betriebsratswahl motiviert werden und gleichzeitig kann ein Hinweis auf die zu wählende Person gegeben werden:

„Kollege, wir kennen uns doch, ich stehe auf der und der Liste.“ (Betriebsrat der AUB).

²¹ Im Siemenskonzern werden fast nur noch Listenwahlen durchgeführt. Trotzdem werden bestimmte Listen offensichtlich aufgrund einer bestimmten Person gewählt bzw. nicht gewählt.

„Mit Sicherheit ist die persönliche Beziehung am Standort noch wichtig. ... Diese persönlichen Kontakte spiegeln sich im Wahlergebnis wieder. Wenn Leute regelmäßig angesprochen werden, erinnern sie sich auch bei der Wahl daran, wer ihnen die Tipps und Informationen gegeben hat.“ (Betriebsrat der AUB)

Es gibt aber auch Stimmen, die die Wirksamkeit einer personenbezogene Wahlentscheidung in Frage stellen. So kann eine bekannte Person nicht gewählt werden, eben weil sie für eine bestimmte Liste, die inhaltlich für nicht wählbar gehalten wird, kandidiert. Diese Haltung wird eher bei betriebspolitisch interessierten Beschäftigten angetroffen:

„Ein früherer Kollege hat mal zu mir gesagt, dass er mich gerne wählen würde, dass er aber findet, dass ich in der falschen Organisation bin. Also meiner Meinung macht das auch was aus, auf welcher Liste die Personen stehen, die man kennt.“ (Betriebsrat der AUB)

Eine bewusste Wahlentscheidung wird auch von einer AUB-Wählerin unterstellt. Die Persönlichkeit der KandidatIn ist ausschlaggebend dafür, ob die betreffende Liste wählbar ist:

„Wir hatten ja immer nur Listenwahlen. Und da wird dann immer geschaut, wer auf der Liste steht. ... Und wenn da der falsche draufsteht, wird nicht gewählt.“ (Wählerin der AUB)

Hierbei wird der Punkt der Akzeptanz der KandidatInnen innerhalb der Belegschaft genannt. Ist eine Person unbeliebt, kann das negative Auswirkungen auf deren Wahl und deren Liste nach sich ziehen:

„Auf der IG Metall-Liste 1998 waren zum Teil unliebsame Personen vertreten, wie ein Herr X, ein notorischer Meckerer, oder ein Herr Y, der von den Personen in seiner Abteilung nicht akzeptiert wurde. ... Das sehe ich als Problem an, weil am Standort immer nach Personen und weniger nach Gruppierung gewählt wird.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Eine bewusste Listenentscheidung liegt bei organisierten WählerInnen vor. Sie wählen zumeist KandidatInnen ihrer Organisation:

„Bei mir ist es so, ich würde immer IG Metall wählen, außer es ist ein Kandidat wo ich mir denken würde, dass man den nicht wählen kann, weil der sich unmöglich aufführt. Ich denke, dass bei den Gewerkschaften der Organisationsaspekt viel stärker ist, als bei den Kollegen sonst.“ (Wählerin der IG Metall)

„Mitglieder der einzelnen Gruppierungen wählen auch diese Liste. Die kennen die meisten dort ... Wenn da nicht irgend jemand ganz hahnebüchener drin ist.“ (Betriebsrat der AUB)

„Überzeugte IG Metall-Wähler wählen immer die IG Metall, egal wer den Vorsitz führt.“ (Wählerin der IG Metall)

4.2.1 Zwischenergebnis

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Betriebsrats-Wahlen Persönlichkeitswahlen darstellen, was auch dem Umstand geschuldet ist, dass desinteressierte Beschäftigte vermehrt personenbezogen wählen als Interessierte, die sich über die Inhalte und Themen der verschiedenen Betriebs-

ratsfraktionen informieren. Um die meist desinteressierten hochqualifizierten Angestellten zur Wahl zu motivieren sind persönliche Kontakte hilfreich, wenn nicht gar erforderlich. Diese können über den Arbeitsbereich der nicht freigestellten Betriebsräte oder durch aktive Wahlwerbung mittels Betriebsrundgängen geknüpft werden. Der Kontakt zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft muss aufrechterhalten werden, um eine höhere Wahlbeteiligung zu erreichen.

Die Tatsache, dass Betriebsratswahlen mehr und mehr den Charakter von Persönlichkeitswahlen aufweisen führt zu dem Umstand, dass Organisationen einen Bedeutungsverlust erfahren, wenn eine bekannte und beliebte Person nicht mehr für die Wahl zur Verfügung steht, zum Beispiel wenn sie in den Ruhestand geht. Hier müssen bewusst ErsatzkandidatInnen gesucht und der Nachwuchs gefördert werden.

Bestimmte Personen sind mit einem bestimmten Auftreten verknüpft, denn der Bekanntheitsgrad von Personen allein reicht nicht für eine positive Wahlbilanz aus: die zur Wahl kandidierende Person muss auch für die Belegschaft wählbar sein. Eine allgemein unbeliebte KandidatIn kann die Wahl ihrer Liste verhindern. Organisierte MitarbeiterInnen wählen meist auch die KandidatInnen ihre Organisation. Das trifft hauptsächlich auf Mitglieder der IG Metall zu; ihr Vorteil: sie hat einen größeren Mitgliederstamm als die AUB.

4.3 Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung zur Steigerung der Wahlbeteiligung sowie des jeweiligen Stimmenanteils

Wie nutzen die einzelnen Betriebsräte die Zeit zwischen den Wahlen, um die Belegschaft über ihre Person und die Inhalte ihrer Fraktion zu informieren und sie auf diese Weise für die betriebliche Interessenvertretung zu interessieren?

Die verschiedenen Betriebsratsfraktionen informieren die Belegschaft mittels der verschiedenen, ihnen zur Verfügung stehenden Medien, wie Intranet, Betriebszeitungen, Rundschreiben und Informationsbroschüren. Je interessierter eine Person an Belangen der betrieblichen Interessenvertretung ist, desto stärker werden zum Beispiel die Intranetseiten der verschiedenen Betriebsratsfraktionen genutzt. Bei den hochqualifizierten Angestellten handelt es sich jedoch um meist uninteressierte Beschäftigte. Hier ist ein anderes Vorgehen gefragt. Es zeigt sich, dass sich die Präsenz von Betriebsratsmitgliedern in den Abteilungen durchaus förderlich auf die Akzeptanz des Betriebsrats durch die Angestellten auswirkt. Anonyme Interessenvertretungen bekommen auf diese Weise ein Gesicht, das auch mit den Inhalten der jeweiligen Fraktion in Zusammenhang gebracht wird. Mittels zwangloser Gespräche kann ein vertrauensvolles Klima geschaffen werden, wodurch Angestellte das Gefühl bekommen können, im Fall von Problemen nicht allein zu sein. Zudem steigt die Akzeptanz der Instanz Interessenvertretung, wenn deren Arbeit sichtbar ist:

„Da gibt es viele die sagen, ‚ja was machen die eigentlich die ganze Zeit? Wenn ich sie brauche sind sie eigentlich nicht für mich da‘. Ich denke, die Betriebsräte müssten mehr auf die Leute zugehen, von denen man weiß, dass sie versetzt werden oder dass mit ihnen jongliert wird ... und ich glaube, wenn die Menschen sehen würden, dass der Betriebsrat auch auf sie zu kommt und fragt, ob er helfen könne ... dann würde das viel helfen.“ (Wählerin der IG Metall)

„Betriebsratswahlen sind für die Masse der Beschäftigten keine politischen ... Richtungsentscheidungen. ... Es werden Personen gewählt. ... Und wenn die Personen sich nie gezeigt haben, dann wählt man die nicht. Das würde ich auch nicht tun. Warum soll man einen wählen der nichts für mich tut, der noch nicht mal die Zeit genutzt hat, um mit mir zu sprechen? Warum soll ich den wählen?“ (Mitarbeiter des Siemens-Projekts der IG Metall Bezirksleitung Bayern)

„Es geht danach, kenne ich die, wer ist auf der Liste, gehen die durch die Räume vorher, sind die bekannt und da macht die AUB viel auf diesem Gebiet. Meiner Meinung nach müsste die Gewerkschaft im Betrieb mehr präsent sein. ... Ich glaube, dass die persönliche Schiene immer noch sehr wichtig ist. Dass man sich dafür Zeit nimmt.“ (Wählerin der IG Metall)

Die Höhe der Wahlbeteiligung wird von manchen Betriebsräten in Abhängigkeit von der Stärke der Basisarbeit gesehen. Aktionen im Wahlkampf, wie Plakate, Durchsagen, e-mails, usw. fruchten nicht wie gewünscht:

„Wir haben auch alles versucht auf die Wahl aufmerksam zu machen. Wir haben mails rumgeschickt, Tafeln an beiden großen Eingängen aufgestellt an beiden Wahltagen, Lautsprecherdurchsagen durchgegeben. Aber es hat nicht so viel genutzt.“ (Betriebsrat der AUB)

Aus diesem Grund ist persönliche Wahlwerbung notwendig, da im Angestelltenbereich das Bewusstsein für betriebliche Interessenvertretung nicht stark vorhanden ist. Gerade Betriebsräte der AUB sind in diesem Bereich sehr aktiv:

„Wo die AUB in der Opposition ist, da nutzt sie die Zeit für Basisarbeit ganz konsequent und die IG Metall Betriebsräte vergraben sich in ihren Büros. ... Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, muss man erst mal zu den Beschäftigten gehen und sie fragen, was sie denn für Probleme haben.“ (Mitarbeiter des Siemens-Projekts der IG Metall Bezirksleitung Bayern)

„Was die AUB sehr stark macht ist Kleinarbeit. Sie ist sehr gut organisiert in der Betreuung der Abteilungen. Die sausen durch die Gebäude durch und das ist das Konzept mehr Kontakt zu den Leuten zu haben. Wenn Mitarbeiter Probleme haben, dann versuchen sie, auch durch ihre guten Kontakte zu den Personalabteilungen, diese stellvertretend zu lösen.“ (Betriebsrat der IG Metall)

„Wahlkampf ist wirklich Klinkenputzen. Natürlich macht man Flugblätter usw. Aber manches lesen die Leute eh kaum. ... Ich muss die Leute zur Wahl treiben. ... Aber jede einzelne, jede Stimme muss persönlich erkaufte werden. ... Das eine ist, dass man die Zeiten nach der Wahl bis zur nächsten Wahl betreuen muss. Das heißt, es müssen Informationen gebracht werden, die die Leute interessieren, wir müssen auch persönlich zeigen, dass die Wähler wichtig sind. ... Informationen nicht nur per e-mail ... so nach dem Motto, ‚ich will euch nicht aufhalten, ich lege euch das hin, wenn ihr Fragen habt, dann ruft mich an‘. Das sind so die Kontakte.“ (Betriebsrat der AUB)

„Die Wahlbeteiligung kommt nicht von allein. Selbst während der Wahl muss man rumgehen und fragen, ob die Kollegen schon gewählt haben, um dann den einen oder anderen noch zur Wahl zu bewegen. Wenn man gar nichts macht und wartet was kommt, dann würde ich sagen liegt die Wahlbeteiligung bei 40 Prozent.“ (Betriebsrat der AUB)

Wie es sich zeigt, ist es für die Betriebsräte jedoch nicht immer einfach, beständige Informationsarbeit zu leisten sowie die Beschäftigten für die Wahl zu mobilisieren:

„Die IG Metall Betriebsräte haben sich schon oft vorgenommen da aktiver zu werden und sie versuchen zumindest, die eigenen Mitglieder über einen e-mail-Verteiler über ihre Arbeit zu informieren. Das ist in den letzten Monaten wieder ein bisschen eingeschlafen, weil es kein Thema gab, das innerhalb des Betriebsrats strittig gewesen wäre. ... in letzter Zeit ziehen alle im Betriebsrat an einem Strang ...“ (Betriebsrat der IG Metall)

Gerade hochqualifizierte Angestellte haben mit Gewerkschaftszielen nicht viel gemein. Deshalb geht es für die IG Metall auch darum, geeignetes Material anzubieten, was diese Personengruppe mehr anspricht:

„Der Durchschnittsverdiener am Standort verdient 5.200 Euro im Monat, was wollen die von der IG Metall? ... Durch das IT-Magazin von der Bezirksleitung Bayern ist das ein bisschen besser. Das ist für die hochqualifizierten Angestellten ein besseres Material ...“ (Betriebsrat der IG Metall)

Wer interessiert ist, informiert sich dennoch:

„Wenn ich zufällig da bin, gehe ich zu Betriebsversammlungen, weil dort auch neue Informationen rüber kommen.“ (AUB-Wähler)

Ein Problem wird in der Freistellung der Betriebsräte gesehen dahingehend, dass sie sich vom Arbeitsalltag entfernen und daher die Probleme der Beschäftigten nicht gut kennen und beurteilen können:

„... dass bei der IG Metall sehr viel dabei sind, die seit Jahren nichts anderes machen als Betriebsratsarbeit. ... die sind so weit weg von der täglichen Arbeitswelt. Und da ist die AUB relativ jung, ... die Betriebsräte waren früher alle involviert in Arbeitsplätze und sind auch heute noch in naheem Kontakt mit dem Arbeitsprozess, die kennen die Probleme einfach, die sehen das ganz anders und können deshalb auch anders argumentieren. Vielleicht fühlen sich manche da auch besser verstanden.“ (Wählerin der AUB)

Die These, dass Angestellte ihre Belange lieber selbst regeln, scheint nur bedingt zu stimmen. Es gibt auch Beispiele die zeigen, dass Angestellte bewusst die Hilfe einer Vertretung in Anspruch nehmen, vor allem dann, wenn sie ihren Arbeitsplatz in Gefahr sehen:

„... da sollte sich der Betriebsrat mehr engagieren. Es immer den Leuten zu überlassen, dass die das mit ihrem Chef ausmachen können, und dass habe ich hier schon oft gehört, dass finde ich wirklich haarsträubend. Dass sind eigentlich die Themen, wie Finanzausgleich, oder [bei Versetzung], da müsste sich dafür mehr eingesetzt werden. ... So was führt dazu, dass die Leute dann fragen, wozu sie einen Betriebsrat brauchen, wenn sie bei solchen Themen auf sich gestellt sind.“ (Wählerin der IG Metall)

„Bei diesen Betriebsratswahlen ist es der IG Metall gelungen, in junge Gruppen der Belegschaft einzudringen, weil es bereits vor den Betriebsratswahlen losge-

gangen ist, dass denen, kaum dass sie im Betrieb waren, Aufhebungsverträge angeboten wurden, weil der Personalabbau schon begonnen hat. Noch ohne Kündigungen damals. Und die IG Metall es geschafft hat, Widerstandskerne zu entwickeln. Nicht dass die IG Metall jetzt für die was gemacht hat, sondern die IG Metall hat denen nur geholfen sich selbst zu organisieren und zu wehren. Und somit hat sie es geschafft, die neoliberale Ideologie, das Ellbogensystem der Individualisierung zu verknüpfen mit einem gemeinsamen Handeln. Das haben wir organisiert, dass die sich treffen, dass die sich absprechen, dass sie selbst gehandelt haben, aber eben nicht mehr für sich ganz allein, sondern im Team.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Die Frage, ob jene Angestellte ein Bewusstsein für einen Zusammenhang zwischen Handeln auf individueller und kollektiver Ebene entwickeln, ist allerdings nicht zu beantworten.

4.3.1 Zwischenergebnis

Persönliche Kontakte werden von den Betriebsräten als elementar für die Beziehung zwischen Belegschaft und den Trägern der betrieblichen Mitbestimmung gesehen. Die Kontaktpflege wird von allen Fraktionen mittels der üblichen Medien (Intranet, Flugblätter) betrieben, aber auch mittels Betriebsrundgängen, welche die persönlichen Kontakte fördern sollen und die Betriebsratsarbeit für die Beschäftigten sichtbar macht. Auf diese Weise wird die Akzeptanz des Gremiums gegenüber der Belegschaft gefördert und die Motivation zur Wahl gestärkt. Für die Pflege persönlicher Kontakte scheint die AUB mehr Zeit aufzuwenden als die IG Metall. Ein möglicher Grund dafür ist, dass die AUB weniger Mitglieder hat als die IG Metall, die auch als potenzielle WählerInnen in Frage kommen, wie schon im Abschnitt 4.2.1 dargestellt. Trotz der häufigen Präsenz von AUB-Betriebsräten in den Abteilungen ist es auch für sie mühsam, die Belegschaft zur Wahl zu motivieren. Nicht nur die Qualität und Quantität der Aktivitäten der jeweiligen Fraktionen, sondern ein allgemeines Desinteresse der hochqualifizierten Angestellten gegenüber der betrieblichen Interessenvertretung treten hier in Erscheinung. Dass auch Angestellte den Betriebsrat benötigen, zeigt das Beispiel München Hofmannstraße²², wo es dem IG Metall Betriebsrat gelungen ist, Widerstand bei jungen Angestellten zu organisieren, deren Arbeitsverträge von Aufhebungsverträgen bedroht waren. Auch bei Betriebsrundgängen wird Angestellten, die an sich keinen Bezug zu Betriebsräten haben, die Gelegenheit gegeben, ungezwungen eine Frage zu stellen oder sich Informationen zu holen.

Materialien, die als geeignet angesehen werden auch hochqualifizierte Angestellte für ihre Interessenvertretung zu interessieren sind zum Beispiel Magazine der AUB oder der „Siemens-Dialog“ der IG Metall. Dennoch können diese persönliche Kontakte nicht ersetzen.

²² Siehe Abschnitte „Krisenerfahrung und -bewusstsein ...“ und „Der Siemens-Konzern“.

4.4 Bekanntheitsgrad der Themen der betrieblichen Interessenvertretung

Nicht nur der Bekanntheitsgrad einer KandidatIn, sondern auch die Inhalte, die eine Betriebsratsfraktion vertritt, sind wichtig für die Teilnahme der Beschäftigten an der Betriebsratswahl sowie deren Wahlentscheidung. Die Inhalte der verschiedenen Fraktionen der betrieblichen Interessenvertretung sind trotz mancherlei Aktivitäten von Seiten der Betriebsräte nicht allen Befragten bekannt:

„Aber manches lesen die Leute eh kaum. ... Fragen sie doch mal, wer das richtig liest. Wenn sie dann fragen, da hat einer was geschrieben, die kriegen schon AIN²³ und AUB durcheinander und dann noch IG Metall ... Das muss persönlich übergebraucht werden.“ (Betriebsrat der AUB)

Organisierte oder mit einem Betriebsratsmitglied befreundete Beschäftigte interessieren sich mehr für betriebspolitische Aspekte als Nichtorganisierte und kennen zumeist auch die Inhalte der Politik der jeweiligen Fraktionen:

„Ja, weil das vorher immer sehr ausführlich verteilt wird, was sie sich auf die Fahne schreiben. Das lese ich mir schon durch. Grundsätzlich finde ich, dass die Inhalte nicht allzu sehr auseinander gehen.“ (Wählerin der IG Metall)

„Ich kenne den Betriebsratsvorsitzenden [der AUB] persönlich. ... Deshalb weiß ich vereinzelt, was der gerade macht. Aber ansonsten habe ich mich eigentlich für die Arbeit des Betriebsrates speziell nie besonders interessiert. Das kommt allerdings auch daher, weil ich die letzten 10 Jahre praktisch immer an einem anderen Standort war.“ (AUB-Wähler)

Wie sehr Inhalte bekannt werden können, ist abhängig von der Art und Weise ihrer Verbreitung:

„Es gibt eine Zeitung, die kommt relativ selten raus. Wer im Internet was nachschaut und wie oft, kann ich nicht sagen. Ich glaube, dass die persönliche Schiene immer noch sehr wichtig ist.“ (Wählerin der IG Metall)

„Das einzige, was ich mitbekomme ist von der AUB, die schon mal Flugblätter verteilen und vor allem was ganz gut ist, ist das Informationsblatt ... von der AUB, das ist gut zu lesen und zu verstehen. Von den anderen kriege ich nichts mit. Man kann auf die Homepage gehen ... man muss da schon aktiv auf die Seite gehen.“ (Nichtwählerin)

Aus Sicht der Betriebsräte müssten die Inhalte der Belegschaft bekannt sein, aufgrund der Verbreitung mittels Internet, Flugblätter, etc.:

„Die Inhalte sind bekannt. Wir haben im Betriebsrat einen Intranetauftritt und hier werden wichtige Sachen eingestellt und auch von den Betriebsratssitzungen gibt es einen kurzen Auszug.“ (Betriebsrat der AUB)

Insgesamt scheint das Interesse der Angestellten an den Inhalten der betrieblichen Interessenvertretung nicht allzu hoch zu sein:

²³ Arbeitskreis Ingenieure und Naturwissenschaftler in der DAG (Deutsche Angestellten Gewerkschaft)

„Ich habe schon den Eindruck, dass die bekannt sind. Die AUB hat die Perlach-Postille als Informationsblatt und die IG Metall vertreibt den Siemens-Dialog und ich habe schon den Eindruck, dass sich die Leute damit beschäftigen. ... Aber wenn wir die Belegschaft gezielt ... ansprechen, dann wissen das die wenigsten. Sie wissen, dass die Gewerkschaften sich um die Tarifverhandlungen kümmern, aber sonst wissen sie nicht allzu viel und was die AUB macht und Ver.di ...“ (Betriebsrat der AUB)

4.4.1 Zwischenergebnis

Die meisten der befragten Betriebsräte sind der Ansicht, dass die Inhalte der betrieblichen Interessenvertretung bekannt sind. Sie werden durch verschiedenen Medien des Betriebsrats verbreitet. Politisch Interessierte greifen mehr auf diese Medien zurück, weil sie sich aktiv informieren wollen. Hier wird ein Problem der auf diese Weise verbreiteten Inhalte sichtbar: durch das Medium Intranet werden persönliche Kontakte geringer, der Betriebsrat verlässt sich darauf, dass viele das Intranet nutzen und die Inhalte der betrieblichen Interessenvertretungen lesen. Es entstehen passive Kontakte, die das Interesse an der betrieblichen Interessenvertretung nicht unbedingt fördern. Uninteressierte Angestellte werden dadurch nicht angesprochen, denn es zeigt sich, dass manche Aspekte der betrieblichen Mitbestimmung oder allein das Betriebsratsprofil der einzelnen Fraktionen vielen Beschäftigten nicht bekannt sind. Die Tatsache, dass sich hochqualifizierte Angestellte für Informationsmaterial der betrieblichen Interessenvertretung kaum interessieren, gibt einen Hinweis darauf, dass sie diese für sich selbst als nicht notwendig ansehen.

4.5 Standortspezifische Gründe für den Stimmengewinn bzw. -verlust

Standortspezifische Gründe für den Stimmengewinn bzw. -verlust jeweiliger Vertretungsgruppen gibt es immer, aber zwei Fälle ragen heraus: am Standort München Hoffmannstraße sind aufgrund des polarisiert geführten Wahlkampfes der IG Metall und der AUB mittlere Gruppierungen wie die AIN in den Hintergrund gedrängt worden. Die Angestellten mussten hier Position beziehen, was einen Hinweis auf einen inhaltlich geführten Wahlkampf darstellt:

„Das war ein sehr stark polarisierter Wahlkampf. ... Die AUB auf der einen Seite mit der Position, wenn man mit dem Arbeitgeber gut kann, kann man vielleicht mehr retten und einer ganz offen konfliktorientierten Politik der IG Metall und in diesem Feld ist eigentlich die Mitte aufgerieben worden. Die schwersten Verluste hat die AIN gehabt, die zum einen eine gewerkschaftliche Orientierung, aber auf der anderen Seite Kooperation mit dem Arbeitgeber verkörpert hat.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Auch bei der Betriebsratswahl bei A&D in Moorenbrunn ließ sich feststellen, dass die Beschäftigten inhaltliche Unterschiede der zur Wahl antretenden Betriebsratsfraktionen quotieren. Der (vermeintliche) Versuch die

Kandidatur einer weiteren Liste durch rechtliche Direktiven zu verhindern stieß auf Missbilligung²⁴:

„Die [ULM] gab es [1998] nicht. Die hat man außen vor gelassen. Ziemlich unfair. Ich glaube, da hat sich die AUB keinen guten Dienst geleistet. Die hat sich da an formalen Dingen aufgehängt.“ (Nichtwähler)

4.6 Unterschied zwischen der betrieblichen und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in der Wahrnehmung der Angestellten

4.6.1 Der Betriebsrat ist wichtig – aber für uns?

Die Aussagen der Befragten über ihre Einstellung zur betrieblichen Interessenvertretung schwanken zwischen der Zustimmung zu dieser Einrichtung bis hin zur nicht gesehenen Notwendigkeit, zumindest was sie selbst betrifft.

Von manchen Befragten wird der Betriebsrat als eine wichtige Vertretung betrachtet, welche die Rechte der ArbeitnehmerInnen gegenüber der Geschäftsleitung sichert, vor allem wenn es zu Problemen wie Kündigungen kommt. Dies selbst, wenn es kein grundsätzliches Einverständnis mit der Betriebsratspolitik gibt. Dass hochqualifizierte Angestellte ihre Probleme mit den Vorgesetzten selbst regeln wollen und können wird im Zusammenhang mit der Kooperationsfähigkeit der Vorgesetzten genannt. Ferner gibt es Aspekte, zu deren Lösung die professionelle Hilfe einer betrieblichen Interessenvertretung benötigt wird:

„Ich glaube, dass es uns schon schlechter gehen würde ohne Betriebsrat. Da würde der Arbeitgeber schon den Kündigungsschutz oder so ein bisschen delegieren, wie es ihm passt. Das merkt man erst, wenn es mal richtig ernst wird. Es kommt natürlich immer auch auf die persönlichen Erfahrungen an, kommt auch auf das Verhältnis mit den Vorgesetzten an. Wenn man sich mit denen gut versteht, kann man sich mit denen einigen.“ (Nichtwählerin)

„Betriebsrat an sich ja, obwohl ich auch nicht mit allem einverstanden bin, was da passiert. Aber ich denke schon, dass eine Mitarbeitervertretung gegenüber der Geschäftsleitung da sein sollte. ..., dass es ganz sinnvoll ist, wenn da eine Arbeitnehmervertretung da ist, die auch für die Arbeitnehmer, die davon [Kündigung] betroffen sind, sozialverträgliche Lösungen mit findet.“ (AUB-Wähler)

²⁴ Vor der Wahl 1998 hat sich die AUB gespalten, wodurch die Unabhängige Liste Moorenbrunn (ULM) entstanden ist. Bei der Aufstellung der Liste sind der ULM formale Fehler unterlaufen, weswegen sie nicht zur Wahl antreten durfte und es hatte den Anschein, die AUB wolle die Kandidatur der ULM verhindern. Bei der Betriebsratswahl 2002 haben einige AUB-WählerInnen aus Protest die ULM oder sogar die IG Metall gewählt. Dies ging aus den Gesprächen mit den befragten IG Metall- und AUB-Betriebsräten in Moorenbrunn hervor.

Manche Angestellte fühlen sich hingegen von der betrieblichen Interessenvertretung nicht angesprochen, halten sie, was sie selbst betrifft, nicht von Nöten. Die These, dass viele hochqualifizierte Angestellte ihre Probleme mit Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung selbst regeln wollen, wird an dieser Stelle bestätigt. Sie fühlen sich von der Betriebsratspolitik nicht angesprochen, vor allem wenn der eigene Arbeitsplatz als sicher erscheint:

„Es arbeiten viele Hochqualifizierte am Standort, die Durchschnittsgehälter dürften ziemlich hoch sein ... und die Leute haben hier nicht so die Beziehung zum Betriebsrat oder sagen, dass sie unbedingt einen Betriebsrat brauchen, sondern viele ... denken auch, dass sie sich selbst helfen können.“ (Betriebsrat der AUB)

„Läuft das Geschäft gut, wissen die Beschäftigten nicht, warum sie einen Betriebsrat brauchen ... Die Angestellten sind oft der Meinung, dass das, was im Betriebsrat geregelt wird, sie selbst nicht betrifft.“ (Betriebsrat der AUB)

Je unsicherer die Arbeitssituation, desto eher wird die Notwendigkeit der betrieblichen Interessenvertretung gesehen. Der Betriebsrat wird nur bei Bedarf für nötig gehalten:

„Und wenn es einem nicht irgendwie unter den Nägeln brennt oder der Arbeitsplatz gefährdet ist oder es irgendwelche Probleme gibt, dann hat man unter Umständen kein Interesse daran den Betriebsrat zu wählen.“ (Betriebsrat der AUB)

„Manche finden den Betriebsrat wohl noch nicht so wichtig. Die haben es noch nicht erlebt, dass man den plötzlich braucht.“ (Wählerin der IG Metall)

Der Kontakt zum Betriebsrat oder eine eigene Kandidatur oder ein eigenes Engagement wird zum Teil als karriereschädigend angesehen:

„Je höher die Qualifikation, desto geringer ist erst einmal das Interesse am Betriebsrat. ... Die Leute denken, dass es ihrer Karriere schadet, wenn sie in einer schon hohen Position für den Betriebsrat kandidieren. Auch möchte nicht jeder bei einem Gespräch mit einem Betriebsrat gesehen werden.“ (Betriebsrat der AUB)

„Ich habe die Erfahrung gemacht, dass manche Beschäftigte denken, dass sie ohne Betriebsrat weiter kommen, da der Kontakt mit dem Betriebsrat ihrer Karriere schaden könnte.“ (Betriebsrat der AUB)

Doch gibt es auch Ausnahmen dergestalt, dass sich Beschäftigte vertrauensvoll an den Betriebsrat wenden, was wiederum einen Hinweis auf die Akzeptanz des Gremiums darstellt:

„Ich stelle immer wieder fest, dass die Person Betriebsratsmitglied anscheinend noch einen großen Vertrauensvorschuss hat. Das merkt man, wenn die Leute auf einen zukommen, die man nicht kennt, die aber trotzdem viel Vertrauen zu einem haben und sehr offen über ihre Probleme reden.“ (Betriebsrat der IG Metall)

4.6.1.1 Zwischenergebnis

Hochqualifizierte Angestellte haben kein großes Interesse an betrieblicher Interessenvertretung, vor allem wenn die allgemeine wirtschaftliche Lage gut und keine Krise in Sicht ist und der eigene Arbeitsplatz als sicher erachtet wird. Sie nehmen, was den Betriebsrat betrifft, eine zurückhaltende Haltung ein und es herrscht das Denken vor, dass sie selbst in der Lage

sind, ihre Probleme zu lösen, vor allem wenn ihr Verhältnis zu den Vorgesetzten gut ist. Hochqualifizierte Angestellte identifizieren sich mehr mit der Firma und deren Geschäftsleitung und nicht mit den Zielen und Aufgaben einer betrieblichen Interessenvertretung. Deshalb ist die Motivation, an der Betriebsratswahl teilzunehmen, eher gering. Teilweise werden Kontakte mit dem Betriebsrat als Karrierehemmnis angesehen. Nur bei krisenhaften Erscheinungen oder der Angst um den eigenen Arbeitsplatz, wenn sich manche Beschäftigte nicht mehr selbst zu helfen wissen, wird der Betriebsrat als notwendig erachtet. Dennoch ist die Grundhaltung gegenüber dem Betriebsrat nicht nur ablehnend. Manche der Befragten sehen den Betriebsrat durchaus als eine wichtige Instanz an, je nach Thema oder bei größeren Konflikten.

4.6.2 Bedeutung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für die Angestellten

Die These, dass Gewerkschaften primär als eine Vertretung für ArbeiterInnen oder niedrige Angestellte angesehen werden, wird hier bestätigt. Gerade an den untersuchten Siemens-Standorten, an denen jeweils fast 100 Prozent Angestellte beschäftigt sind, wird den Gewerkschaften wenig Bedeutung zugeschrieben:

„Die Leute hier [SBS München Perlach] sind Entwickler und Programmierer und die haben traditionell, sage ich mal, wenig mit den Gewerkschaften zu tun.“ (Betriebsrat der AUB)

„Moorenbrunn ist kein Standort, an dem die IG Metall eine große Mehrheit machen wird.“ (Betriebsrat der AUB)

„Hier am Standort [München Hofmannstraße] sind die Angestellten weniger in der IG Metall organisiert. Es wird gedacht, dass die immer noch für die Bandarbeiter zuständig ist.“ (Betriebsrat der AUB)

„Ich glaube, dass Akademiker wenig Lust, höchstens Interesse an Interessenvertretungen haben und ich kann mir vorstellen, dass die Hochqualifizierten denken, dass Gewerkschaften und solche Einrichtungen eher für das in Führungszeihen niedrigere Volk zuständig sind.“ (Betriebsrat der AUB)

„Gewerkschaften sind an und für sich nicht mehr sehr ‚in‘. Vielleicht eher noch bei den Arbeitern, aber die Leute hier am Standort, das sind ja im großen und ganzen alles Ingenieure, die haben da alle eine andere Einstellung dazu.“ (Wählerin der IG Metall)

Gewerkschaften werden als altmodisch angesehen, für die heutige Arbeitswelt nicht unbedingt passend. Das Arbeiterimage, welches den Gewerkschaften zum Teil immer noch anhaftet, trägt zu dieser Anschauung bei:

„Also ich sehe diese Notwendigkeit nicht mehr in dem Maße, wie sie vielleicht zu frühkapitalistischen Zeiten war. Ganz ehrlich gesagt.“ (AÜB-Wähler)

„Über jeweilige Haltungen kann man sich durchaus streiten, wenn Gewerkschaften irgendwelche Lokalhaltungen an den Tag legen, was weiß ich, eine Einstel-

lung haben wie vor 50 Jahren, das passt dann auch manchmal nicht mehr so richtig. Aber vom Prinzip her muss es die geben.“ (Nichtwähler)

„Das Bild von den Gewerkschaften und den Gewerkschaftlern ist oft auch das allgemeine, gesellschaftlich geprägte Bild, ohne dass die Personen sagen können, sie hätten konkrete, schlechte Erfahrungen gemacht. Aber sie haben auch nicht das unbedingt positive Bild ...“ (Wählerin der IG Metall)

Hochqualifizierte Angestellte finden sich in den gewerkschaftlichen Forderungen nicht wieder, was sich in ihrem Wahlverhalten niederschlägt:

„Und das Verhalten von der Gewerkschaft entspricht auch nicht dem, was ... die Äußerungen, Arbeitskampf und Lohnerhöhung, spielt für jemandem im Büro, der als Angestellter tätig ist, in relativ hohen Tarifgruppen, für die spielt das keine Rolle. Die Partner passen nicht zusammen. Drum wählen die dann einfach nicht.“ (Wählerin der AUB)

Nicht alle Befragten aber halten Gewerkschaften für nicht mehr zeitgemäß, ihre Notwendigkeit wird gesehen, hier von einem Nicht-Wähler:

„Themen wie „Überstunden“ oder „Entgelt“ sind auf jeden Fall wichtig. Da muss sich drum gekümmert werden, deshalb halte ich den Betriebsrat oder die Gewerkschaften auch für wichtig.“ (Nichtwähler)

In den Augen zweier Befragter sind Gewerkschaften wichtig, vor allem was den Produktionsbereich, aber auch den Bereich der Angestellten betrifft. Nur ihre Strukturen verlangen ihrer Meinung nach Flexibilität, die eine differenziertere, standort- oder bereichsspezifische Arbeit der Gewerkschaften zulässt:

„Ich möchte Gewerkschaften nicht missen, dass man sagt, die brauchen wir eigentlich nicht mehr. Was man vielleicht mehr braucht sind unterschiedliche Gewerkschaften, die sich auch um unterschiedliche Themen kümmern, die einen mehr um die Angestellten, die anderen mehr um den Produktionsbereich. So wie das heute ist, werden Gewerkschaften auch eher von der Produktion gesteuert. Aber das müsste man schon ein bisschen anpassen.“ (Nichtwählerin)

„Für die Produktion halte ich Gewerkschaften für sehr wichtig. Ich finde auch, dass es Tarifverträge und Flächentarifverträge geben muss, aber die Individualität muss gewährleistet sein. ... Es muss viel mehr Flexibilität rein. ... Die Gewerkschaften sind viel zu starr und wenn sie das starre Konzept so weiter behalten, werden sie scheitern. ... Gewerkschaften haben sicherlich sehr hohe Ziele, aber die sind zentral gesteuert ... und es müssen halt Lösungen gefunden werden, die individuell sind.“ (Wählerin der AUB)

4.6.2.1 Zwischenergebnis

Es lassen sich drei Aspekte der Haltung von hochqualifizierten Angestellten gegenüber der gewerkschaftlichen Interessenvertretung identifizieren: zum einen sehen sie Gewerkschaften hauptsächlich als Vertreterinnen für ArbeiterInneninteressen an, zum anderen halten sie die Forderungen der Gewerkschaften nach Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung innerhalb der tertiärisierten Arbeitswelt für nicht mehr zeitgemäß. Es ist zu vermuten, dass diese Anschauung unter anderem auf „eigenverantwortliche“ Arbeitszeiten und ein hohes Lohnniveau zurückzuführen ist. Die Widersprüche zwischen dem Selbstbewusstsein von Angestellten und den gewerkschaftli-

chen Forderungen schlagen sich in der Wahlbeteiligung bzw. in der Entscheidung eine nicht-gewerkschaftliche Interessenvertretung zu wählen nieder. Flexible Strukturen werden für das Überleben von Gewerkschaften als wichtig angesehen. In den Augen der Angestellten haftet den Gewerkschaften immer noch ein Proletarier-Image an. Das medial geförderte Klischee wird teilweise von den Angestellten übernommen, teils durch das Verhalten mancher GewerkschafterInnen selbst gefördert.

4.7 Krisenerfahrung und -bewusstsein als Grund für die Beteiligung an der Betriebsratswahl

Wie im Abschnitt 3.4 beschrieben, ist auch der Siemens-Konzern von den Auswirkungen der Krise im IT-Bereich nicht verschont geblieben. Im folgenden wird anhand der drei untersuchten Betriebe eine Analyse bezüglich der Krisenbetroffenheit zum Zeitpunkt der Wahl, der möglichen Auswirkungen auf das Wahlverhalten sowie des Krisenmanagements des jeweiligen Betriebsrats versucht.

4.7.1 Standort Hofmannstraße München

Der von massivem Arbeitsplatzabbau betroffene Siemensbereich ICN ist zum großen Teil an diesem Standort untergebracht. Dennoch war das Ausmaß der Krise zum Zeitpunkt der Wahl nicht klar ersichtlich, vielleicht auch weil in anderen Bereichen des Standorts zu dieser Zeit noch Personal eingestellt wurde:

„Aber zum Zeitpunkt der Wahl gab es bei ICM noch die Kopfprämie. ... Das sind die, die heute schon nicht mehr da sind. Aber das war damals der Grund, warum die Leute gesagt haben, dass sie keinen Betriebsrat brauchen.“ (Betriebsrat der AUB)

„Ich weiß nicht, ob das im obersten Management in der Form schon erkannt wurde. ... Grundsätzlich glaube ich, dass es keinem bewusst war, wie schlimm es eigentlich kommt.“ (Nichtwählerin)

Aufgrund der Vielzahl der bedrohten Arbeitsplätze und dem daraus folgenden starken Engagement des Betriebsrats glauben manche Befragte, dass die Krise Einfluss auf die Wahlbeteiligung hätte, wenn heute Wahl wäre. Sie merken, dass in Zeiten der Krise eine Interessenvertretung helfen kann:

„Also wenn heute Wahl wäre, in zwei bis drei Jahren sieht das wieder anders aus, ... ist das natürlich schnell wieder vergessen. Wenn heute Wahl wäre, wäre die Wahlbeteiligung deutlich höher.“ (Betriebsrat der AUB)

„Ich bin mir ziemlich sicher, allein von meinen Kollegen, was ich da für Erfahrungen habe, dass jetzt mehr wählen gehen würden.“ (Wählerin der IG Metall)

„Die Beteiligung an den Betriebsversammlungen hat sich mehr als verdoppelt. Deshalb kann man davon ausgehen, dass die Wahlbeteiligung höher wäre.“ (Betriebsrat der IG Metall)

In konjunkturell schlechten Zeiten steigen auch die Mitgliederzahlen der jeweiligen Vertretungsgruppen. Der Bedarf der Angestellten an der betrieblichen Interessenvertretung wird größer:

„Das sieht man jetzt auch, dass die Mitglieder bei der IG Metall steigen, bei der AUB auch. ... dass sich Leute organisieren, wo auch immer, oder zumindest sagen, ohne Betriebsrat, wenn es doch mal nass reingeht, das ist doch blöd, weil dann sind sie recht allein wenn es keinen gibt. Und die Leute merken auch, dass nur die Leistung und der Chef, mit dem sie gut können, nicht unbedingt das Allheilmittel ist, den Job nicht zu verlieren.“ (Betriebsrat der AUB)

Ob Krisen einen Bewusstseinswandel der Angestellten gegenüber ihrer Interessenvertretung bewirken, ist allerdings schwer abzusehen. Bei wiederkehrender guter Auftragslage kann der Beistand der Betriebsräte wieder vergessen werden. Nachfolgende Generationen von Angestellten haben, wenn sie selbst nicht von Krisen betroffen sind, kein Krisenbewusstsein:

„In zwei bis drei Jahren sieht das wahrscheinlich wieder anders aus, kommt auf die Witterung an, aber wenn alles super ist, dann wird die Krise und das Engagement des Betriebsrats wieder vergessen sein.“ (Betriebsrat der AUB)

Der Betriebsrat an diesem Standort hat ein besonderes Instrument zur Krisenbegegnung entwickelt. Dadurch ist es ihm gelungen, eine breite Diskussion über betriebliches Krisenmanagement in Gang zu bringen. Es stellte sich heraus, dass ein gutes Krisenmanagement die Einstellung der Beschäftigten gegenüber dem Betriebsrat positiv verändern kann. In diesem Fall ist die Diskussion zu Gunsten der IG Metall ausgefallen:

„Wobei die IG Metall ja nicht gesagt hat, dass sie die besseren Unternehmer sind, sondern sie hat nur aus ihrer Krisenanalyse heraus und aus den Analysen der Perspektiven der Telekommunikationsbranche ein anderes Konzept vorgeschlagen, wie man diese Krise überwinden kann, ohne dass es auf dem Rücken der Belegschaft ausgetragen wird, aber dann zu Lasten der Finanzmärkte, der Shareholder, etc. gegangen wäre. Da hat sich aber die IG Metall Kompetenz erobert, im Bereich der Geschäftsstrategie und ist im Clinch mit dem Management gegangen, wer die besseren Managementkonzepte hat. Aber nicht im Sinne von Co-Management, sondern mit einer eigenen Konfliktstrategie gegen die Geschäftspolitik. Und das war wichtig, weil ... Da gab es ganz viele e-mails und im Intranetdiskussionsforum, wo gesagt wurde dass die Laien-Manager vom Betriebsrat besser sind als die hochbezahlten Profi-Manager, sie haben bessere Konzepte. Zumindest wurde die Meinungsführerschaft des Managements angeknaxt und wir waren somit mit dem Management auf gleicher Augenhöhe. Das war sehr wichtig, damit sich ein Widerstand entwickeln konnte. Ein Widerstand muss Perspektive haben.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Der Betriebsrat tritt bezüglich der Strategien der Krisenbewältigung nach außen hin geschlossen auf. Dennoch haben die beiden großen Betriebsratsfraktionen IG Metall und AUB unterschiedliche Ansichten bezüglich der Art und Weise der Konfliktbewältigung. Die IG Metall fährt meist einen konfliktorientierten, die AUB meist einen konsensorientierten Kurs gegenüber der Geschäftsleitung:

„Ja, die sind zufrieden. [Belegschaft bezüglich des Krisenmanagements]. Manche Pressemitteilung hätte ich selbst so nicht verfasst. Hinter verschlossenen Türen hat der Betriebsrat auch verschiedene Meinungen, was ja auch gut ist für so einen Laden.“ (Betriebsrat der AUB)

Die Art und Weise der Aktionen der Krisenbewältigung des Betriebsrates, vor allem von Seiten der IG Metall Fraktion im Betriebsrat, stößt jedoch nicht immer auf Verständnis, zumindest was das Klientel der AUB betrifft:

„Die IG Metall ist sehr massiv an die Öffentlichkeit gegangen. ... Sie denkt nur einen Schritt und nicht zwei, drei Schritte weiter. Und so kann sich das als ganz böser Bumerang erweisen. ... Das Krisenmanagement des Betriebsrats gesamt finde ich o. k. Es ist auch sinnvoll an die Öffentlichkeit zu gehen, aber in der Massivität ... Vielleicht könnte man das auf dem Gesprächsweg besser klären. ... Weil wenn man auf der einen Seite einen Konfrontationskurs fährt, braucht man sich nicht wundern, wenn die Gegenseite das auch tut.“ (Wählerin der AUB)

4.7.2 Siemens-Business-Services München Perlach

An diesem Standort war die IT-Krise auch bereits zum Zeitpunkt der Wahl spürbar:

„Ja doch, ich denke schon, dass wir, gerade SBS, das schon sehr stark merken. Gerade auch hier bei uns im sogenannten Lösungs-Geschäft. Die Auslastung der einzelnen Mitarbeitern ist nicht so besonders gut. Und das ist ganz klar ein Ausdruck dessen, dass es halt im IT-Bereich in anderen Firmen stagniert. Da wird nicht mehr viel investiert, folglich gehen die Aufträge zurück.“ (AUB-Wähler)

„Doch, sicher. Weil wir hatten schon vor der Wahl ... einen Sozialplan abgeschlossen. Zu der Zeit war das schon evident, dass das Geschäft zurück geht und in verschiedenen Bereichen mehr Personal als Arbeit da ist.“ (Betriebsrat der IG Metall)

„Letztes Jahr im April war das schon bekannt. Die Geschäftsleitung hat auch vorher schon versucht, Leute zu entlassen, mit entsprechenden Prämien ... und da war schon bekannt, dass es mit der Auslastung runter geht. ... Aber zu dem Zeitpunkt der Wahl war es vielleicht nicht allen Leuten so eklatant bewusst, wie das jetzt der Fall ist.“ (Betriebsrat der AUB)

Die spürbar krisenhaften Erscheinungen bei SBS haben offensichtlich keine große Auswirkung auf die Beteiligung an der Betriebsratswahl gehabt, was möglicherweise daran liegt, dass in gut ausgelasteten Bereichen des Betriebs das Ausmaß der Krise nicht in Erscheinung getreten ist und tritt:

„Darum hat es uns eben alle gewundert, dass eben trotzdem so wenig Leute zur Wahl gegangen sind. Wenn man schon weiß, dass meine Branche abwärts geht mit den Auslastungen, mit der ganzen Beschäftigung, da muss ich erst recht schauen, dass sich eine Interessenvertretung habe.“ (Betriebsrat der AUB)

Das Krisenmanagement wird von der Geschäftsleitung, mit Unterstützung des Betriebsrates, betrieben. Es sind keine Konflikte bekannt. Die Übergangslösung, schlecht ausgelastete MitarbeiterInnen im Competence Exchange Center (CEC) unterzubringen, wird als überwiegend positiv angesehen:

„Der Ansatz [CEC], das ganze über Kapazitätsanpassung zu machen halte ich trotzdem für richtig, ..., dass die Arbeit verteilt wird, dass entweder weniger arbeiten oder durch Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze geschaffen werden. Dass passt meiner Meinung nach zusammen.“ (Wählerin der IG Metall)

„Die Kapazität, die vorhanden ist wird soweit runtergefahren, damit die Leute gehalten werden können. Weil gerade zu wenig Auslastung da ist. Wobei es natürlich unterschiedlich ist. ... Bei den einen ist Land unter, die anderen drehen nur Däumchen. Da wird versucht einen Ausgleich zu schaffen. ... Es wird versucht, nicht gleich die Leute zu entlassen, so wie man das früher gemacht hat, sondern es wird versucht, die, wenn es irgendwie geht, zu halten. ... Denn wenn der Aufschwung kommt, die ganze IT-Branche, was die Innovationen betrifft, hinterherhinkt.“ (Betriebsrat der AUB)

„Das [CEC] ist sozusagen die humanere Variante der Beschäftigungsgesellschaft von Siemens-Hofmannstraße. Also so als Projekt innerhalb der Firma, wo die Leute halt reingehen können, wenn sie einverstanden sind und wo man versucht, sie in Projekte oder per Arbeitnehmerüberlassung woanders hin zu vermitteln. Aber nicht so, dass wenn das keinen Erfolg hat, dass sie dann automatisch draußen sind aus der Firma. Sie gehen in dem Fall wieder zu ihrer Dienststelle zurück nach der Zeit, die vorgesehen ist.“ (Betriebsrat der IG Metall)

4.7.3 Standort Nürnberg Moorenbrunn

Dieser Standort ist zu dieser Zeit nicht direkt von der Krise im IT-Bereich betroffen:

„Ja gut, man merkt das schon auch, aber natürlich ist A&D noch ein relativ gut gehender Bereich und von daher ist jetzt die Brisanz nicht so hoch wie an anderen Standorten.“ (Wählerin der IG Metall)

„An der Konjunktur knabbern wir alle, aber ansonsten haben wir hier kein so ein großes Problem.“ (Nichtwähler)

Bei einer Verschlechterung der konjunkturellen Lage wird ein verstärktes Interesse an der betrieblichen Interessenvertretung vermutet:

„Es ist bei uns nicht so, dass man wegen der Krise von großen Personalabbau sprechen muss. Wenn so was kommen sollte, dann wird auch das Interesse für den Betriebsrat wieder größer.“ (Betriebsrat der AUB)

4.7.4 Zwischenergebnis

Es ist davon auszugehen, dass die Institution Betriebsrat einen Bedeutungszuwachs erfährt, sobald die Beschäftigten persönlich von den Auswirkungen einer Krise, wie drohender oder tatsächlicher Arbeitsplatzverlust, betroffen sind. Befragte am krisenbetroffenen Standort München Hofmannstraße sind der Ansicht, dass Betriebsratswahlen einen größeren Zuspruch erfahren würden, wenn heute Wahl wäre. Hier gilt, je stärker die Krisenbetroffenheit der Belegschaft, desto mehr Engagement zeigt sie. Dies wird sichtbar in einem Ansteigen des Organisationsgrades in der IG Metall und der AUB und wird erkennbar, wenn man die Anzahl der BesucherInnen an den Betriebsversammlungen als Indikator für ein steigendes Interesse an Instrumenten der Mitbestimmung betrachtet. Bei SBS München Perlach ist die Frage, ob krisenhafte Erscheinungen am Wahlverhalten etwas ändern, nicht zu beantworten: es besteht noch keine starke persönliche Betroffenheit der Beschäftigten und vor allem das Krisenmanagement von Seiten der

Geschäftsleitung wird als annehmbar angesehen. Vielleicht wird aber auch dem Betriebsrat des Standortes keine große Handlungsfähigkeit, was die Begegnung von Krisen betrifft, zugeschrieben, was die geringe Wahlbeteiligung vermuten lässt.

Ein Bewusstseinswandel der hochqualifizierten Angestellten gegenüber ihrer Interessenvertretung erfolgt dahingehend, dass bei massivem Arbeitsplatzabbau die Notwendigkeit der betrieblichen Interessenvertretung, aber auch der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, sichtbar an den Gewerkschaftseintritten, gesehen wird. Interessenvertretungen haben hier die Funktion der Helfer in der Not. Wie nachhaltig der Bewusstseinswandel ist, ist vor allem abhängig von der weiteren Krisenanfälligkeit der IT-Branche und dem Image, welches die Interessenvertretungen aufbauen. Das heißt wie sehr sie sich außerhalb der Krise für die Gruppe der hochqualifizierten Angestellten als attraktiv darzustellen vermögen und wie der Krise von Seiten des Betriebsrats begegnet wird. Ein gutes Krisenmanagement und alternative Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Strategien der Geschäftsleitung können die Einstellung auch hochqualifizierter Angestellter gegenüber ihrer Interessenvertretung nachhaltig verändern und zu einem Erstarren von Gewerkschaftspositionen führen.

Am Standort München Hofmannstraße, an welchem momentan die Auswirkungen der IT-Krise²⁵ sehr stark gespürt werden, hat die IG Metall durch ihr Krisenmanagement²⁶ und der Erstellung eines Gegenkonzepts²⁷ gegenüber der Vorlage der Geschäftsführung ein Erstarren der Institution Betriebsrat bewirken können, denn die Aktivitäten haben bei vielen Angestellten einen guten Eindruck hinterlassen. Von Seiten der AUB-WählerInnen gibt es im Auftreten der IG Metall gegenüber der Öffentlichkeit jedoch kritische Stimmen. Bezüglich des Krisenmanagements tritt der gesamte Betriebsrat nach außen hin geschlossen auf, auch wenn sich die einzelnen Fraktionen im Vorgehen nicht immer einig sind, um eventuelle Nachteile für die Betroffenen zu vermeiden und um die Wirksamkeit ihrer Aktionen nicht zu mindern. Beide Fraktionen haben durch die Krise ausgelöst, steigende Mitgliederzahlen zu verzeichnen.

²⁵ Der Siemens-Konzern möchte die Wettbewerbsfähigkeit des Bereichs ICN absichern und aus diesem Grund Kapazitätsanpassungen vornehmen. Siehe Abschnitt „Der Siemens-Konzern“.

²⁶ Es wurden Maßnahmen wie Prüfung der Kündigungen auf ihre Gültigkeit, Protestaktionen zum Beispiel vor der Siemens-Zentrale München Wittelsbacher Platz und Information der Öffentlichkeit über die Geschehnisse im Bereich ICN durchgeführt. Siehe ebenda.

²⁷ Der Betriebsrat der IG Metall hat ein Management-Konzept entwickelt, welches die Perspektiven der Telekommunikationsbranche aufzeigt und daraus Lösungen abgeleitet, die nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Siehe ebenda.

5. Angestelltenbewusstsein und Betriebsratswahl

Aufgrund der fortschreitenden Tertiärisierung der Wirtschaft steigt der Anteil der Angestellten in den Betrieben. So ist er zwischen 1998 und 2002 um einen Prozentpunkt von 37 auf 38 Prozent gestiegen. Das spiegelt sich auch in den Betriebsratsgremien wieder. 1998 stellten Angestellte in 18,5 Prozent der für den Trendreport untersuchten Betriebe die Mehrheit im Betriebsrat dar, 2002 waren es schon 22,4 Prozent (vgl. WASSERMANN 2002: 58). Ihr durchschnittlicher Anteil an der Belegschaft betrug in diesen Betrieben in den Jahren 1998 und 2002 über 70 Prozent. Innerhalb der Betriebsratsspitzen stellen Angestellte mittlerweile jeden dritten Vorsitzenden. Der Angestelltenanteil in den seit 2001 neu gegründeten Betriebsratsgremien ist mit rund 41 Prozent sogar noch höher als in denjenigen Betrieben, die schon früher eine betriebliche Interessenvertretung gewählt haben (rund 34 Prozent) (vgl. WASSERMANN 2002: 62). Es gibt jedoch eine Differenzierung innerhalb der Gruppe der Angestellten, die den Vorsitz im Betriebsrat stellen. Die kaufmännischen Angestellten bekommen zwar allmählich mehr Gewicht, doch nach wie vor stellen die technischen Angestellten häufiger Betriebsratsvorsitzende, als das ihre kaufmännischen KollegInnen tun. (vgl. WASSERMANN 2002: 60). In diesem Fall nimmt die Anzahl der FacharbeiterInnen in der Funktion als Betriebsratsvorsitzende ab.

Der Organisationsgrad im Angestelltenbereich steigt und das Interesse an einer Vertretung wird größer, denn jede/r zweite Beschäftigte der IT-Branche arbeitet mittlerweile in einem Unternehmen mit Betriebsrat und die Mitgliederzahlen bei der IG Metall haben sich inzwischen auf 60.000 in dieser Branche erhöht. Viele der neuen Betriebsratsgremien sind in den letzten zwei Jahren gegründet worden (vgl. IG METALL MONATSMAGAZIN 5/2003: 21). Das Interesse der Beschäftigten an der neuen Vertretung ist hoch, denn die erstmalige Wahl eines Betriebsrats erregt in der Belegschaft eine größere Aufmerksamkeit als in Betrieben, in denen der Betriebsrat schon zum Alltag gehört (vgl. WASSERMANN 2002: 62).

Der Anteil der Angestellten an den Beschäftigten ist also am steigen, ebenso ihr Anteil als Mitglied in einem Gremium der betrieblichen Interessenvertretung. Mit steigender Betriebsgröße, aber auch steigendem Betriebsalter, nimmt das Interesse der Beschäftigten an ihrer Vertretung jedoch ab (vgl. auch Abschnitte 3.1 und 3.4). Im folgenden werden die Gründe für die im Durchschnitt gesunkene Wahlbeteiligung 1998 im Vergleich zu 2002 im Siemenskonzern, anhand der drei ausgewählten Siemens-Standorte, untersucht.

5.1 Motive für die Nichtwahrnehmung des Wahlrechts an der Betriebsratswahl

Ausgangspunkt für die Ergründung der Motive der Wahlverweigerung ist die Annahme, dass sich Angestellte von Interessenvertretungen wie Be-

etriebsrat und Gewerkschaft nicht angesprochen fühlen. Sie sehen diese nur als Institutionen für ArbeiterInnen an, denn sie selbst meinen ihre Belange selbst lösen zu können und finden sich oftmals in der Rolle einer Führungskraft wieder. Die Gründe für die Nicht-Wahl sind vielseitig, sind zum einen abhängig vom Auftreten der jeweiligen betrieblichen Interessenvertretung, zum anderen von der persönlichen Einstellung der Beschäftigten gegenüber dem Gremium selbst.

5.1.1 ... aus Sicht der Nicht-WählerInnen

Die befragten Nicht-WählerInnen hatten folgende Gründe nicht zur Betriebsratswahl zu gehen: ein gewisses Desinteresse der betreffenden Person gegenüber der betrieblichen Interessenvertretung, das dazu führt, dass die Inhalte der einzelnen Fraktionen nicht bekannt sind, sowie schlechte Erfahrungen mit der Politik des Betriebsratsgremiums. Die These, dass Gewerkschaften als nicht mehr zeitgemäß angesehen werden, findet hier Bestätigung:

„Das eine ist, dass ich mich nie genug mit dem Thema auseinandergesetzt habe, weil mir zum Beispiel die IG Metall nicht modern genug ist und was mit der AUB ist, kann ich nicht wirklich beurteilen, weil ich mich zu wenig damit befasse. ... Das andere ist eine persönliche Erfahrung, dass ich mit dem Betriebsrat [nicht am gleichen Standort] eine schlechte Erfahrung gemacht habe.“ (Nichtwählerin)

Die Entscheidung zur Nicht-Wahl kann auch mit der Person der KandidatIn der präferierten Liste zusammenhängen, was eine Bestätigung der These ist, dass Betriebsratswahlen Ausprägungen von Persönlichkeitswahlen haben:

„Normalerweise ist es nicht meine Art, mich vor Wahlen zu drücken. Ich gehe immer hin. Dieses Mal hatte das einen besonderen Grund gehabt. Der Herr X ist ein ehemaliger Kollege von mir und ich schätze ihn sehr. ... Nur ist der Herr X für mich kein Betriebsratsvorsitzender.“ (Nichtwähler)

5.1.2 ... aus Sicht aller Befragten

Von den Befragten wurden vielschichtige, betriebsrats-, organisations- und beschäftigten-spezifische Gründe für die niedrige oder zurückgegangene Wahlbeteiligung genannt oder vermutet. So wird der Betriebsrat manchmal als nicht präsent angesehen, eine klare Linie seiner Politik ist nicht erkennbar. Wird der Betriebsrat als schwach angesehen, hat die Belegschaft kein Zutrauen in die Fähigkeiten des Gremiums:

„Da werden irgendwelche Themen aufgesetzt, Weiterbildung und so weiter, was die [Beschäftigte] persönlich doch nicht interessiert, weil sie an ihrem Arbeitsplatz, an der Bezahlung, an einem gewissen Schutz interessiert sind, aber nicht an irgendwelchen übergreifenden Dingen.“ (Wählerin der IG Metall)

Ein weiterer Grund für die Nichtbeteiligung an der Wahl ist die Tatsache, dass die Sinnhaftigkeit dieser für weite Teile der Belegschaft nicht offensichtlich ist:

„Wenn nicht erkennbar ist, dass der Betriebsrat was macht, was der bewegt, ob das die AUB oder die IG Metall ist, das ist egal. Aber wenn der Betriebsrat eher nicht präsent ist, warum soll der dann gewählt werden? Wenn die Interessenvertretung praktisch keine Rolle spielt und wählen sowieso nichts ändert, dann stellt sich die Frage, warum man zur Wahl gehen soll.“ (Mitarbeiter des Siemens-Projekts der IG Metall Bezirksleitung Bayern)

Es werden Streiter in den Betriebsratsreihen vermisst:

„Diese Streiter, wie man sie früher gehabt hat in den Gewerkschaften ..., man hat grundsätzlich wenn man sich unterhält das Gefühl, es würde jeder für sich streiten und nicht für jemand anderen. ... Das ist aber, glaube ich auch stark personenabhängig.“ (Wählerin der IG Metall)

Die heterogene Struktur der Belegschaft muss von der betrieblichen Interessenvertretung berücksichtigt werden:

„Und wenn der Betriebsrat nicht sieht, dass es da unterschiedliche Gruppen gibt und dass manche seine Hilfe vielleicht stärker brauchen als andere, dann hat er ein Problem. (Mitarbeiter des Siemens-Projekts der IG Metall Bezirksleitung Bayern)

An den untersuchten Standorten liegt der Angestelltenanteil bei nahezu 100 Prozent. Dies wird als Grund für die niedrige Wahlbeteiligung angesehen, da sich diese Personengruppe nicht von der betrieblichen Interessenvertretung angesprochen fühlt, denn sie sehen Interessenvertretungen allgemein als eine Institution für ArbeiterInnen an:

„Wir haben keine gewerblichen Arbeitnehmer mehr. Also der Organisationsgrad der Mitarbeiter ist sehr niedrig. Und: Gewerkschaft ist gleich Arbeiter und damit wollen die Leute aus dem Büro, Akademiker, Kaufleute, nichts zu tun haben, weil sie sich von der Gewerkschaft nicht vertreten fühlen. Die fühlen sich als Führungskräfte und sehen die Gewerkschaften als nicht für sie zuständig an.“ (Wählerin der AUB)

Das geringe Interesse der Angestellten an ihrer Interessenvertretung spiegelt sich im Wahlverhalten wieder:

„Das ist schade, dass die Wahlbeteiligung zurückgegangen ist. ... Das liegt vielleicht an der Gleichgültigkeit oder am Desinteresse, dass manche mit dem Betriebsrat nichts zu tun haben möchten. ... Mit Urlaub allein kann man das nicht entschuldigen, dass so wenig wählen ... Es war rechtzeitig bekannt, wir haben Briefwahlunterlagen da gehabt.“ (Betriebsrat der AUB)

„Das sieht man an der Wahlbeteiligung, dass es einen relevanten Teil gibt, der sich von einem Betriebsrat, aus welchen Gründen auch immer, nichts verspricht. Entweder weil sie sagen, der kann sowieso nichts erreichen, oder weil sie der Meinung sind, dass sie das selber besser schaffen.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Desinteresse oder das vermeintliche Wissen, dass der Betriebsrat nichts für hochqualifizierte Angestellte tut oder tun kann, aber auch das Eingebundensein in die eigene Arbeit sind ausschlaggebend für die Vernachlässigung der Ausübung des Wahlrechts. So wurden, was die Beschäftigten betrifft, die Vermutungen geäußert, dass manche MitarbeiterInnen keinen Standortbezug haben, weil sie zum Beispiel an ihrem Hauptsitz nicht häufig anwesend sind und deshalb nicht zur Wahl gehen oder dass sie zu viel Ar-

beit haben und sich deshalb nicht zusätzlich mit arbeitsfremden Angelegenheiten befassen mögen:

„Die Nicht-Wähler sind die, die an ihrem festen Standort, an dem sie wählen, nicht so präsent sind, weil sie auf Kundentag oder -besuch sind und für das, was im Betrieb vor sich geht keine Zeit haben ... oder dass sie das einfach nicht für so wichtig halten. Ihre persönliche Arbeit und ihren persönlichen Erfolg halten sie für wichtiger.“ (Betriebsrat der IG Metall)

„Ich denke, dass einmal die, die viel Arbeit haben nicht dazu kommen, es kann hinzukommen, dass sie nicht direkt am Standort ansässig sind und von dem was los ist nicht viel mit bekommen.“ (Wählerin der IG Metall)

Bei einer erfolgreichen Karriere besteht offensichtlich kein Bedürfnis, sich dem Betriebsrat zuzuwenden. Belange werden selbst geregelt. Je erfolgreicher die Personen, desto geringer ist das Interesse an der Betriebsratswahl:

„Typische Nicht-Wähler, das sind die alle, die jung, dynamisch und erfolgreich sind ...“ (Wählerin der AUB)

Aber Betriebs- und Berufserfahrung haben Einfluss auf das Wahlverhalten:

„Die unter 40-jährigen wählen vielleicht weniger als die über 40-Jährigen, weil sie oft neu sind, noch keine große Karriere haben und die Einstellung haben, dass sie den Betriebsrat nur brauchen, wenn es knallt. ... Die über 40-jährigen ... sind konsolidiert und wissen wie es weiter geht und kümmern sich mehr um Sachen wie den Betriebsrat.“ (Betriebsrat der IG Metall)

„Vielleicht gehen die Älteren häufiger zur Wahl als die Jüngeren, weil die schon Erfahrungen aus dem Berufsleben haben und auch Höhen und Tiefen, auch in dieser Firma mitgemacht haben, so dass sie sagen, ein guter, aktiver Betriebsrat kann helfen. ... Wenn die IG Metall Informationsmaterial am Tor verteilt, dann sind die, die nichts nehmen und mit einem richtig angewiderten Gesicht vorbei gehen die ganz Jungen.“ (Betriebsrat der IG Metall)

5.2 Motive für die Wahl der AUB

Manche Angestellte distanzieren sich von gewerkschaftlichen Haltungen, weil sie ihnen zu altmodisch und unflexibel erscheinen. Haben sie trotzdem das Bewusstsein, dass auch Angestellte eine Interessenvertretung brauchen, wenden sie sich Gruppierungen zu, die gezielt von gewerkschaftlichen Positionen Abstand nehmen. Die Linie der AUB auf Betriebsgruppenbasis zu agieren und das konsensorientierte Vorgehen der AUB-Betriebsräte gegenüber der Geschäftsleitung wird von manchen AUB-WählerInnen als Grund für ihre Wahlentscheidung genannt.

5.2.1 ... aus Sicht der AUB-WählerInnen

Von den befragten AUB-WählerInnen werden sowohl allgemeinpolitische als auch inhaltliche Aspekte für ihre Wahlentscheidung genannt. Ein AUB-Wähler lehnt Gewerkschaften an sich ab:

„Ich sehe meine persönlichen Anliegen von den Gewerkschaften als nicht vertreten an. Ich bin auch kein besonderer Gewerkschaftsfreund und politisch eher konservativ ... und in Richtung CSU wesentlich stärker orientiert als in Richtung Gewerkschaften oder Sozialdemokraten.“ (AUB-Wähler)

Gewerkschaftliche Positionen sind zu starr, die Individualität muss gewährleistet sein: die zentral organisierten Gewerkschaftsstrukturen werden als unangebracht für die heutige Arbeitswelt gesehen. Eine Differenzierung der Mitbestimmungsträger zwischen den verschiedenen Betrieben und Bereichen wird für zeitgemäßer gehalten. Dass die AUB auf Betriebsgruppenbasis arbeitet und die jeweiligen Betriebsräte standortspezifisch agieren können, wird als positiv gewertet:

„Weil ich mich dort besser aufgehoben fühle. Ich habe es dick, wenn irgendwo was zentral vorgegeben wird und auf alle Standorte gleich runtergedrückt wird, ohne zu gucken, ob das überhaupt passt. ... Wenn die Gewerkschaften zentral irgendwelche Ideen haben und die in alle Betriebe reinbringen wollen, müssen sie das logischer Weise auch hier machen. Aber hier passt das nicht. Und da ist die AUB wesentlich flexibler. ... Das sind Leute, die individuell agieren. Je nach Standort gibt es andere Probleme ... Das finde ich für die heutige Zeit viel passender.“ (Wählerin der AUB)

„... die IG Metall hätte ich nie gewählt, wegen ihres ... Verhaltens. Das Erscheinungsbild der hiesigen IG Metall-Vertreter, die wirken oft intolerant, weil von der Schwanthaler Straße²⁸ gesteuert. Und die AUB ist für sich selbst gesteuert.“ (Wählerin der AUB)

Konflikte zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung können durch konsensorientiertes Vorgehen besser gelöst werden als mittels eines konfliktorientierten Verhaltens, findet eine AUB-Wählerin:

„... aber die Leitung weiß auch, wenn man so auf Konfrontation geht, da ist die AUB mehr, wo die Leute miteinander reden. Die IG Metall ist knallhart, geht vor Gericht, geht auf Konfrontation, gehen an die Öffentlichkeit. Und die AUB geht mehr den Weg ... mit der Leitung zu reden, sich zusammzusetzen, das ist mein Eindruck. Und das halte ich für den besseren Weg.“ (Wählerin der AUB)

5.2.2 ... aus Sicht aller Befragten

Als mögliche Gründe für einen Stimmengewinn bzw. -verlust wurden folgende Aspekte erörtert: die AUB ist im Bezug auf Wahlwerbung sehr aktiv, im Gegensatz zu Betriebsräten der IG Metall, was sich auch im Bekanntheitsgrad der jeweiligen KandidatInnen niederschlägt:

²⁸ Adresse des DGB-Hauses in München

„Die AUB war ganz stark unterwegs um Wählerstimmen zu fangen. Extrem stark. Da hat man fast jede Woche ein Werbegeschenk auf dem Schreibtisch gehabt. Die waren unheimlich aktiv. Die IG Metall hat es wahrscheinlich nicht so nötig gehabt. ...“ (Wählerin der IG Metall)

„Das hängt aber auch mit den Personen aus der Fraktion [IG Metall] zusammen. Sie haben Schwierigkeiten, außerhalb der Termine, die feststehen, wie Ausschusssitzungen, nebenbei noch was zu machen. Die sind nicht so rührig im Auftreten. Das ist kein grundsätzliches IG Metall-Problem, das hängt mit den handelnden Personen zusammen.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Betriebsratspolitik erscheint als AUB-Politik, wenn kein Gegenpol ersichtlich ist. Ist eine Fraktion schon einmal stark vertreten, wie die AUB am Standort SBS München Perlach, ist sie in der Wahrnehmung der Belegschaft ein Synonym für die betriebliche Interessenvertretung am Standort. Hier sind die AUB-Betriebsräte in mehreren Ausschüssen tätig, was ihren Bekanntheitsgrad steigert, was sich wiederum in der Wahlbeteiligung wieder spiegelt:

„Die AUB hat den Vorteil, dass sie aufgrund ihres vorherigen starken Wahlergebnisses die entscheidenden Posten besetzt hat und überall da, wo der Betriebsrat in der Öffentlichkeit auftritt den Eindruck erweckt, der Betriebsrat würde nur aus der AUB bestehen. Und die entscheidenden Leute, das muss man ehrlicher Weise sagen, ... können einen guten Eindruck bei der Belegschaft machen.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Die Informationspolitik der AUB wird als sachlich und auf die Bedürfnisse der Angestellten als zugeschnitten empfunden und es herrscht die Ansicht vor, dass die AUB an manchen Standorten die standortspezifische Beschäftigtenstruktur besser vertritt als die IG Metall:

„Und hier am Standort, speziell bei ICN, die ja riesige Sorgen haben ... da müssen halt Lösungen gefunden werden, die individuell sind. Man muss informieren was los ist. Und da ist die AUB stark gewesen in den letzten vier Jahren. ... Die AUB hat sachlich und informiert und das hat Anklang gefunden.“ (Wählerin der AUB)

„Ein weiterer Punkt ist, dass die AUB offener ist für standortspezifische Themen. ... Die ganze Welt hat sich gedreht, die ganze Geschäftswelt. Das ganze Feld Marketing, Vertrieb, da wird die IG Metall kaum Wähler haben und da sind auch die Nicht-Wähler.“ (Wählerin der AUB)

Kooperation mit dem Arbeitgeber wird als notwendig angesehen, wenn es die betriebliche Situation erfordert, um zum Beispiel eine eventuelle Betriebsschließung bei schlechter Auftragslage zu vermeiden:

„Als Arbeitnehmer, klar, absolute Katastrophe, als Arbeitgeber muss man natürlich sagen, wenn ... ein Handwerker das billiger macht und die Firma keinen Auftrag kriegt, dann gibt es zwei Möglichkeiten. Entweder wird der Laden dicht gemacht und dann sind alle arbeitslos, oder es wird was dahingehend geändert, dass kostengünstiger gearbeitet werden kann.“ (Betriebsrat der AUB)

Der wichtigste Unterschied zwischen der AUB und einer DGB-Gewerkschaft wird in der Unabhängigkeit von der eigenen Organisation gesehen, die ein standortspezifisches Arbeiten zulässt. Die Äußerung geht mit der Arbeitsweise der AUB einher, dass es keine einheitliche AUB-Linie gibt:

„... sie ist wirklich unabhängig in dem was sie macht ... Manches passt für einen Standort, was für einen anderen nicht passt. Und dass ist der Vorteil der Unabhängigkeit.“ (Betriebsrat der AUB)

Offensichtlich ist es den Gewerkschaften noch nicht gelungen klarzulegen, dass sie nicht nur ArbeiterInnen vertreten, so dass ihr Image, eine Organisation ausschließlich für männliche Beschäftigte des sekundären Sektors zu sein, insbesondere bei uninteressierten Angestellten noch dominiert und schwer zu durchbrechen ist:

„Es ist ... schwierig, den Beschäftigten klar zu machen, dass die Gewerkschaften, auch nach eigenem Selbstverständnis, nicht mehr die klassische Interessenvertretung der Männer im blauen Monteuranzug ist. ... Ich habe Zweifel, ob dieser Bewusstseinswandel innerhalb der Gewerkschaft schon bis zu allen Beschäftigungsgruppen durchgedrungen ist.“ (Betriebsrat der IG Metall)

Das Klientel der AUB wird von GegnerInnen im politischen Spektrum der FDP verortet:

„Ein typischer AUB-Wähler ist einer, den man im Gespräch daran erkennt, dass er politische Positionen einnimmt wie zum Beispiel ‚wenn es dem Arbeitgeber gut geht, dann geht es dem Arbeitnehmer auch gut.‘ ... Man könnte sie auch als FDP-Wähler bezeichnen.“ (Betriebsrat der IG Metall)

„Wie gesagt, der Vorsitzende und der Pressesprecher und so, das sind FDP-ler. Der Pressesprecher hat sein Büro im Thomas-Dehler-Haus in Bonn und der Vorsitzende ist auch nicht böse, wenn man ihm sagt, dass er zur FDP gehört, oder FDP-nah ist, das findet der auch gut.“ (Goetz Buchholz, Journalist)

Gewerkschaften werden von den meisten hochqualifizierten Angestellten nicht als Interessenvertretung akzeptiert. Vielfach findet man die Position, dass sie auf eine Vertretung ganz verzichten können. Wenn aber nicht, werden sie vor allem auf der Seite der AUB-WählerInnen gesehen:

„Leute, die eher zu Führungspositionen tendieren oder dort sind, die identifizieren sich mehr mit den Arbeitgebern. Und ihre Positionen stimmen nicht unbedingt mit denen der Gewerkschaften überein.“ (Wählerin der IG Metall)

„Ich glaube, dass die hochqualifizierten Leute nicht gewerkschaftlich orientiert wählen. Oder nur zu einem verschwindend kleinen Teil. Und die werden mit Sicherheit die Unabhängigen wählen.“ (Wähler der AUB)

Es wird angenommen, dass sich auch Angestellte vertreten wissen wollen, jedoch durch eine für sie angemessene Vertretung. Eine Vertretung für Angestellte, die nichts mit „Arbeitergewerkschaften“, als was sie die DGB-Gewerkschaften ansehen, zu tun hat:

„Es gibt auch viele Außertarifliche, die fühlen sich bei der AUB aufgehobener, da sind alle Strukturen drinnen, da sind Außertarifliche drin, Tarifangestellte, Sekretärinnen und man weiß immer, mit wem man reden kann. ... Auch eine Führungskraft hat mal Probleme und braucht den Betriebsrat. ... Die wollen sich da verstanden fühlen. ... Die AUB versucht besser einen Spiegel der Belegschaft darzustellen.“ (Wählerin der AUB)

„Meiner Auffassung nach wenden sich die Leute nicht den Gewerkschaften zu, weil die Gewerkschaften Missmanagement betreiben in ihren eigenen Betrieben und ihre Forderungen nicht mehr zeitgemäß sind. Es wird immer nach Alternativen gesucht, was nicht Gewerkschaft ist.“ (Wählerin der AUB)

Es werden jedoch auch Ausnahmen innerhalb des Kreises der AUB-WählerInnen gesehen:

„Es gibt natürlich Ausnahmen. Ich bin manchmal erstaunt über Mitarbeiter, die IG Metall Mitglied sind, aber von der Position in der sie sind, hätte ich das nicht gedacht. Und umgekehrt manchmal auch ...“ (Betriebsrat der AUB)

5.3 Motive für die Wahl der IG Metall

5.3.1 ... aus Sicht der IG Metall-WählerInnen

Die befragten IG Metall-WählerInnen sind auch in der IG Metall organisiert. Sie sehen ihre Interessen – in politischer Hinsicht – durch die IG Metall vertreten und möchten sich gleichzeitig einen gewissen Schutz sichern:

„Ich bin Gewerkschafterin, also IG Metall Mitglied, und ich sehe die individuellen Interessen, das heißt, wenn ich mal einen Betriebsrat brauche, aber auch die allgemeinen politischen Interessen ... sehe ich am ehesten durch die IG Metall vertreten.“ (Wählerin der IG Metall)

„Ich bin schon immer IG Metall Mitglied, weil ich der Meinung bin, dass Angestellte wie ich auch Menschen brauchen, die hinter ihnen stehen, zu denen sie gehen können.“ (Wählerin der IG Metall)

Dass Gewerkschaften nicht nur auf betrieblicher Ebene tätig sind, sondern auch auf der gesellschaftspolitischen Ebene etwas bewirken können, wird als positiv gewertet:

„Die AUB kann politisch nicht viel bewirken, weil sie zum Beispiel keine Tarifabschlüsse abschließen kann. Das muss die IG Metall machen.“ (Wählerin der IG Metall)

5.3.2 ... aus Sicht aller Befragten

Viele hochqualifizierte Angestellte fühlen sich als ihr eigener Herr, identifizieren sich mit ihrer Firma und sind zudem häufig in außertariflichen Lohngruppen vertreten. Gewerkschaftliche Errungenschaften sind für sie nicht relevant:

„Viele [Beschäftigte] sind in der AUB. Sie wissen, dass der Tarifvertrag, die 30 Tage Urlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Gehaltserhöhung nur von der IG Metall durchgesetzt werden können. ... Der qualifizierte Angestellte identifiziert sich mit dem Unternehmen. Fühlt sich verantwortlich für seine Arbeit. Und das ist auch das Thema, das sie AUB verkauft. Die IG Metall, was macht die eigentlich? Die verbietet den hochqualifizierten Angestellten, dass sie 40 Stunden in der Woche arbeiten.“ (Betriebsrat der IG Metall)

5.4 Zwischenergebnis

Zur Gruppe der NichtwählerInnen gehören diejenigen, die aufgrund ihres Aufgabenprofils nicht so oft an ihrem Standort anwesend sind oder zu viel Arbeit haben, als dass sie sich um ihr Wahlrecht bei der betrieblichen Interessenvertretung kümmern. Doch viel mehr hat die Wahlverweigerung ihre Gründe darin, dass sich viele der hochqualifizierten Angestellten nicht mehr von der Gewerkschaft, die oftmals noch für die betriebliche Interessenvertretung steht, vertreten fühlen. Gewerkschaften gelten tatsächlich als altmodisch und als nicht mehr zeitgemäß und werden als Vertretung für Beschäftigte des sekundären Sektors angesehen. Ein hoher Identifikationsgrad mit der Firma und die Beschäftigung auf hohem Posten führen dazu, das Wahlrecht nicht auszuüben. Weitere Motive der Nicht-Wahl sind in der Arbeitsweise der Betriebsräte selbst zu sehen. So werden im Verhalten der Betriebsräte gegenüber der Geschäftsleitung zum Teil eine klare Linie – vor allem die der IG Metall – sowie Kämpfer vermisst. Die Wahlverweigerung kann aber auch kandidatInnenenspezifische Gründe haben.

Die Einstufung der Belegschaft in verschiedene WählerInnengruppen ist nicht einfach und führt oftmals zur Verstärkung bestehender Klischees. Die typische AUB-WählerIn ist dem gemäß eine meist übertariflich bezahlte Person, eine Führungskraft, die in politischer Hinsicht eher konservativ oder wirtschaftsliberal eingestellt und in leitenden Positionen zu finden ist sowie Merkmale eines hochqualifizierten Aufsteigers trägt. IG Metall-WählerInnen werden eher in den klassischen Bereichen der Produktion gesehen, Personen, die mehr dem politisch linkem Spektrum zuzuordnen sind. Trotz der bilderbuchhaften Spezifizierung der WählerInnengruppen werden auch Ausnahmen gesehen. Von demographischen Merkmalen her kann eine Listenpräferenz nicht abgeleitet werden.

Die zentrale Organisationsstruktur der Gewerkschaften wird von AUB-WählerInnen und AUB-BetriebsrätInnen als ferngesteuert und deshalb als nicht attraktiv angesehen. Sie halten diese für die heutige Zeit nicht mehr flexibel genug, da die Arbeits- und Aufgabenbereiche der Angestellten stark variieren und ein einheitliches Konzept zur Regelung ihrer Belange als unpassend angesehen wird. Die Unabhängigkeit der AUB wird in diesem Zusammenhang gelobt, die aufgrund ihrer Arbeit auf Betriebsgruppenbasis auf die standortspezifischen Belange eingehen kann. Mehr dazu im Abschnitt 4.1. Es existiert die Auffassung, dass die AUB die heutige Beschäftigtenstruktur, in der sich immer mehr Angestellte wiederfinden, besser vertreten kann, als die IG Metall, die immer noch als Vertretung für ArbeiterInnen angesehen wird. Wenn sich Angestellte vertreten lassen wollen, dann von einer Interessenvertretung, die mehr auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. Das konfliktfreie Agieren der AUB gegenüber der Geschäftsleitung wird von den Angestellten ebenfalls als ein Pluspunkt gegenüber der IG Metall angesehen, da sie sich mehr mit ihrem Unternehmen identifizieren, als das niedrige Angestellte oder IndustriearbeiterInnen tun.

Von den IG Metall-WählerInnen werden die gesellschaftspolitischen Aktivitäten der Gewerkschaften als positiv gewertet, ebenso ihre betriebspolitische Arbeit.

6. Fazit

Kann die Beteiligung an den Betriebsratswahlen als ein Indikator für das Angestelltenbewusstsein, insbesondere für das Bewusstsein der hochqualifizierten Angestellten, herangezogen werden? Diese Frage steht im Mittelpunkt der vorgelegten Untersuchung. Wir meinen diese Frage mit Einschränkungen bejahen zu können.

Die kaum veränderte Wahlbeteiligung der Angestellten an den Betriebsratswahlen der letzten 25 Jahre (Ausnahme 1998) deutet auf eine relative Konstanz der Einstellungen der Angestellten zur betrieblichen Interessenvertretung hin und die gegenüber dem Bundesdurchschnitt deutlich geringere Wahlbeteiligung im Siemens-Konzern mit seinem hohen Anteil hochqualifizierter Angestellter lässt vermuten, dass die Distanz dieser Beschäftigtengruppe zur betrieblichen Interessenvertretung größer ist als im Durchschnitt.

Die Notwendigkeit der betrieblichen Interessenvertretung wird grundsätzlich nicht bestritten. Die nahezu gleiche Wahlbeteiligung der Angestellten und gewerblichen ArbeitnehmerInnen legt diesen Schluss nahe und dies wurde auch in den Interviews bestätigt. Allerdings ist die Einstellung insbesondere der hochqualifizierten Angestellten zur betrieblichen Interessenvertretung zwiespältig: die Anerkennung ihrer Notwendigkeit korrespondiert mit einer Haltung, dass man selbst sie nicht unbedingt braucht, denn die Regelung der eigenen Arbeitsbedingungen erfolgt in einem individuellen Aushandlungsprozess. Arbeitsformen wie Projektarbeit mit einem hohen Grad an Selbstständigkeit und der Internalisierung der Marktkonkurrenz fördern eine derartige Haltung.

Die ausgeprägte Loyalität gegenüber dem Unternehmen und die Offenheit für technische und ökonomische Sachzwangargumente mag den (relativen) Erfolg gewerkschaftsferner bzw. antigewerkschaftlicher Listen wie beispielsweise der AUB erklären. Ihre betriebszentrierte und ausgeprägte sozialpartnerschaftliche Politik trifft bei einer Vielzahl von Angestellten insbesondere im Siemens-Konzern auf fruchtbaren Boden. Gewerkschaftliche Positionen dagegen sind umstritten und werden somit erklärungsbedürftig. Die Vermittlung von Positionen geschieht am erfolgreichsten über den direkten, persönlichen Kontakt. Medial vermittelte Informationen, egal über welche Vertriebswege, bewirken weit weniger, so die Meinung der Befragten. Hier scheint ein weiteres „Erfolgsrezept“ der AUB zu liegen: ihre KandidatInnen sind vor Ort präsenter. Da Betriebsratswahlen – auch wenn Listen zur Wahl antreten – Persönlichkeitswahlen sind, ist der Bekanntheitsgrad der KandidatInnen ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Das Ansehen der Gewerkschaften bei den Angestellten ist ambivalent bis negativ. Ihnen haftet immer noch der Ruf an, eine Organisation für die ArbeiterInnen zu sein, für die nach Meinung der Angestellten kollektive Regelungen eine größere Bedeutung haben als für sie selbst. In diesem Zusammenhang wird die Rolle von Gewerkschaften akzeptiert und gewürdigt. Diese Haltung wirkt sich auf die konkrete Wahlentscheidung und den ge-

werkschaftlichen Organisationsgrad aus. Dies trifft zumindest für die untersuchten Siemens-Betriebe zu.

Die Ablehnung gewerkschaftlicher Positionen, gewerkschaftlicher KandidatInnen und Listen und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind jedoch auch für qualifizierte Angestellte nicht zwangsläufig. Dieser Teil des Angestelltenbewusstseins hat offensichtlich Risse bekommen, auch bei Siemens und auch, wenn die Ergebnisse der Betriebsratswahlen dies zunächst nicht vermuten lassen. Die Krisenbewältigungsstrategien des Siemens-Konzerns, die vor allem aus einem massiven Arbeitsplatzabbau gerade auch im Angestelltenbereich bestehen, haben das Vertrauen in das Management erschüttert. Arbeitsplatzsicherheit und planbare Karrierewege, die Erwartungen an das Unternehmen, dem man loyal dient, werden nicht nur bei Siemens im Zuge der shareholder-Orientierung immer mehr enttäuscht. Dies greift auch das „Selbst“-Bewusstsein der hochqualifizierten Angestellten an, die Loyalität dem Unternehmen gegenüber wird brüchiger. Dies führt allerdings nicht unbedingt zu einer stärkeren kollektiven Orientierung, sondern kann auch in individueller Flucht und Resignation münden. Daher ist die Vermutung der Befragten, dass bei einer späteren Betriebsratswahl – nachdem die Krise bei Siemens jedem/r ins Bewusstsein gedrungen ist – die Wahlbeteiligung deutlich höher wäre, nicht in jedem Fall plausibel.

Den WählerInnen muss der Nutzen ihrer Handlung deutlich werden, er muss vermittelt werden, wenn sie dies bisher nicht selbst erfahren haben. Dies ist sicherlich in Krisenperioden einfacher, aber es bedarf dennoch der praktischen Vermittlungsleistung. Und die WählerInnen brauchen Orientierungen. Ein polarisierender Wahlkampf kann dazu beitragen, Positionen deutlich zu machen und „Alleinstellungsmerkmale“ herauszuarbeiten, wie an einem Siemens-Standort gezeigt wurde. Eine deutliche Positionierung und das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten ohne Illusionen zu wecken scheint der IG Metall an einem Siemens-Standort gelungen zu sein. Dies drückt sich in deutlichen Mitgliederzugen unter den Angestellten aus. Gewerkschaften werden als Organisationen erlebt, von der die Beschäftigten, im Sinne der kollektiven Abwehr drohender Verschlechterungen, etwas haben. Dies wird sich jedoch erst auf das Ergebnis der nächsten Betriebsratswahlen auswirken, sofern auch dann noch das Wahlverhalten „Mitglieder wählen die eigene Liste“ stabil ist.

Deutliche Positionierungen scheinen auch deshalb notwendig, weil eine von den Angestellten wahrgenommene und goutierte Betriebsratsarbeit im Falle der Beteiligung gewerkschaftsferner Listen im Betriebsrat zunächst einmal diesen nützt. In diesem Sinne weist das Angestelltenbewusstsein ein erstaunliches Beharrungsvermögen auf.

Wahlbeteiligung und Wahlentscheidung können als ein Indikator für das Angestelltenbewusstsein herangezogen werden, aber der Indikator Wahlbeteiligung hat bereits in der letzten Betriebsratswahl vielerorts seine Aussagekraft verloren. Seit der Reform der Betriebsverfassung im Jahre 2001 finden keine getrennten Wahlen von Angestellten und ArbeiterInnen mehr statt. Als Indikator ist er also nur noch in Betrieben und Unternehmen verwendbar, deren Belegschaft nahezu ausschließlich aus Angestellten besteht. Wahlbeteiligung und Wahlentscheidung sind zwar eine Äußerung von Bewusstsein, dies kann jedoch nicht darauf reduziert werden. Um das Be-

wusstsein von Angestellten und seine Veränderungen zu erfassen, bedarf es tiefergehender, qualitativer Forschungen. Hier zeigt das Feld der „Angestelltenforschung“ noch zahlreiche weiße Flecken.

Post Scriptum 2004/05: Stark gestiegene Wahlbeteiligung und Stimmenzuwachs für gewerkschaftliche Listen – Siemens Standort München Hofmannstraße 2004

Anfang 2004 kam es am Siemens Standort München Hofmannstraße zu vorgezogenen Betriebsratswahlen (zur Geschichte des Konflikts und des Wandels der Unternehmenskultur am Siemens Standort Hofmannstraße siehe u.a.: Conrad Schuhler 2005; Leo Mayer 2005). Der amtierende Betriebsrat war im Februar 2004 mit Mehrheit zurück getreten, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben im Rahmen der Wahl über das Vorgehen des Betriebsrates im Konflikt um die Erhaltung der Arbeitsplätze abzustimmen.

Sechs Listen stellten sich zur Wahl, davon fünf gewerkschaftlich orientierte Listen und die AUB. Die Wahlbeteiligung stieg auf rund 70 Prozent (2002: 47 Prozent). Die IG Metall erreichte 46 Prozent (2002: 40 Prozent). Zusammen mit den über die ver.di-Liste gewählten Personen sind nunmehr 24 GewerkschafterInnen (bei 31 Sitzen) im Betriebsrat vertreten. Die AUB erlebte ein Debakel: statt 27 Prozent wie 2002 erreichte sie nurmehr 17 Prozent und 5 Betriebsratssitze. IG Metall Bezirksleiter Werner Neugebauer in einer Stellungnahme (15. Mai 2004) zum Wahlergebnis: „Das Wahlergebnis zeigt, dass auch qualifizierte Angestellte aktive Betriebsräte und Gewerkschafter unterstützen, die ihre Kollegen ständig informieren, lösungsorientiert arbeiten und wenn nötig auch den Konflikt nicht scheuen und durchstehen. Die Arbeitgeberhoffnung, dass Angestellte mit Gewerkschaft nichts zu tun haben wollen, geht nicht in Erfüllung.“

7. Anhang

7.1 Gesprächsleitfaden BetriebsrätInnen

- Zum Wahlergebnis
 - Welche Gründe gibt es Ihrer Meinung nach für die niedrige Wahlbeteiligung?
 - Wie interpretieren Sie das Wahlergebnis?
- Zum WählerInnenprofil
 - Wer sind die WählerInnen, bzw. die Nicht-WählerInnen? (Qualifikation, Arbeitsbereich wie Entwicklung, etc., Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeitsdauer, etc.)
 - Gibt es bestimmte Gruppen von WählerInnen, die eher IG Metall, bzw. AUB wählen?
 - Wie schätzen Sie die Meinung von den / das Interesse der (hochqualifizierten) Angestellten gegenüber betrieblicher (und gewerkschaftlicher) Interessenvertretung ein?
- Zur Interessenvertretung
 - Wie wird die betriebliche (und gewerkschaftliche) Interessenvertretung von den Beschäftigten wahrgenommen?
 - Wie bekannt sind die Inhalte der einzelnen VertreterInnengruppen den Beschäftigten? Wie bekannt sind die einzelnen Betriebsräte den Beschäftigten?
 - Welche Aktivitäten unternehmen die einzelnen VertreterInnengruppen, um ihren Bekanntheitsgrad zu erhöhen, bzw. Wählerstimmen zu bekommen?
 - Kann die betriebliche (und gewerkschaftliche) Interessenvertretung die verschiedenen Interessen der Beschäftigten befriedigen?
 - Was sind jetzt die betrieblichen Themen, welche waren es Anfang 2002?
- Krise der IT-Branche
 - Wird die Krise im IT-Bereich von den Beschäftigten wahrgenommen und wie wird sie wahrgenommen? (je nach Standort, Qualifikation, Arbeitsbereich)
 - Von welchen Beschäftigten wird die Krise wahrgenommen?

- Ist ein Bewusstseinswandel der Beschäftigten gegenüber der betrieblichen (und gewerkschaftlichen) Interessenvertretung aufgrund der Krise im IT-Bereich zu beobachten?
 - Wie schätzen die Beschäftigten das Krisenmanagement der Betriebsräte (welcher) ein?
- **Geschlechtsspezifische Faktoren**
- Wie hoch ist der Frauenanteil im Betrieb insgesamt und im technischen Bereich?
 - Wie hoch ist die Wahlbeteiligung bei den Frauen?
 - Wie gehen Frauen mit der Krise im IT-Bereich um? Sind diese davon betroffen?
- **Siemensspezifische Faktoren / Sonstiges**

7.2 Gesprächsleitfaden WählerInnen

- **Zum Wahlergebnis**
- Wie interpretieren Sie das Wahlergebnis? (Tabelle)
 - Welche Gründe gibt es Ihrer Meinung nach für die niedrige Wahlbeteiligung?
- **Wahlverhalten**
- Warum haben Sie IG Metall / AUB bzw. nicht gewählt? (Motive)
 - Personenbezogenes Wahlverhalten: Haben Sie die Person der jeweiligen Liste gekannt (über z. B. Plakate oder aus der Abteilung) oder haben Sie nur die Liste gekannt?
- **Einstellung gegenüber Interessenvertretung**
- Wie stark ist Ihr Interesse an betrieblicher (und gewerkschaftlicher) Interessenvertretung?
 - Welche betrieblichen Themen stehen für Sie im Vordergrund, z. B. Krise der IT-Branchen, Entgelt, Überstunden, etc..
 - Ist für Sie der Betriebsrat von Nöten?
 - Welche gewerkschaftlichen Themen stehen für Sie im Vordergrund?
 - Sind für Sie Gewerkschaften von Nöten?
 - Was ist für Sie der Unterschied zwischen der AUB und der IG Metall?

- Wie bekannt sind Ihnen die Inhalte der einzelnen VertreterInnenengruppen? Wodurch sind diese Ihnen bekannt?
 - Wie nehmen Sie betriebliche (und gewerkschaftliche) Interessenvertretung wahr? (Auftreten der verschiedenen Organisationen bei Betriebsversammlungen, Rundgängen, etc.).
 - Kennen Sie einzelne Betriebsräte? Wodurch sind sie Ihnen bekannt?
 - Sind Sie der Meinung, dass die betriebliche (und gewerkschaftliche) Interessenvertretung den Ansprüchen (hochqualifizierter) Angestellter genügt?
- **Krise der IT-Branche**
- War Ihnen das Ausmaß der Krise im Mai 2002 bewusst?
 - Wie nehmen Sie die Krise im IT-Bereich wahr? (siemensspezifisch, standortspezifisch, berufsgruppenspezifisch)
 - Hat die Krise im IT-Bereich Ihre Einstellung gegenüber betrieblicher (und gewerkschaftlicher) Interessenvertretung geändert? Wenn ja, inwiefern?
 - Wie schätzen Sie das Krisenmanagement der Betriebsräte (welcher?) ein?
- **Zum geschlechtsspezifischen Wahlverhalten**
- Gibt es Ihrer Meinung nach ein geschlechterspezifisches Wahlverhalten?
- **Siemensspezifische Faktoren / Sonstiges**
- **Demographische Faktoren**
- WählerIn / Nicht-WählerIn
 - Alter
 - Qualifikation
 - Betriebszugehörigkeitsdauer

8. Literatur

- Ahlers, Elke; Dorsch-Schweizer, Marlies (2001): ver.di und Gender. Die Welt der Betriebe mit hoher Frauenbeschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 12/2001. S. 759 - 766
- Ahlers, Elke; Trautwein-Kalms, Gudrun (2002): Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT-Unternehmen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 62. Düsseldorf
- Antoni, Ernst (1997): Das Gespenst des Hauses Siemens. Geschäfte in finsternen Zeiten. In: isw-report Nr. 33. München. S. 1 - 12
- Baethge, Martin (2000): Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 28/2000. S. 87 - 102
- Buchholz, Götz (1998): Stärken Sie bitte den Unternehmen den Rücken. Politik und Organisation der AUB. In: HBV Berlin (Hrsg.): www.hbv-berlin.de/archiv/aub.htm
- Buchner, Michael; Pfäfflin, Heinz (1999): Gestaltung von Gruppenarbeit. IMU-Studien 25. München
- Deppe, Frank; Dörre, Klaus; Rossmann, Witich (Hrsg.) (1989): Gewerkschaften im Umbruch. Köln
- Deppe, Frank; Fülberth, Georg; Harrer, Jürgen (1989): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. 4. aktualisierte Auflage, Köln
- Deppe, Frank; Lange, Helmuth; Peter, Lothar (1970): Neue Arbeiterklasse? In: Diess., ebenda, S. 8 – 97
- Deppe, Frank; Lange, Helmuth; Peter, Lothar (Hrsg.) (1970): Die neue Arbeiterklasse – technische Intelligenz und Gewerkschaften im organisierten Kapitalismus. Frankfurt am Main
- Deutsche Shell (Hg.) (2002): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt/Main
- Fichter, Michael; Fredrichs, Petra; Gerster, Jochen; Pohl, Wolfgang; Zeuner, Bodo (2001): Zukunft der Gewerkschaften. Arbeitspapier 44 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf
- Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur, Band 19/20 2001/2002. Recklinghausen
- Forum Gewerkschaften (2001): Jenseits von Modernisierung und Utopie. Supplement der Zeitschrift Sozialismus Nr. 11/2001
- Frerichs, Petra; Steinrücke, Margareta (1989): Fraueninteressen und neue Politikformen im Betrieb. Köln
- Gleißmann, Wilfried (2002): Der neue Zugriff auf das ganze Individuum. Wie kann ich mein Interesse behaupten? In: Moldaschl, Manfred; Voß, Günter (2002). S. 241 - 260
- Gleißmann, Wilfried; Peters, Klaus (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg

- Heilmeier, Renate (2003): Kündigungsverfahren bei 320 ICN-Mitarbeitern eingeleitet. In: Siemens-Dialog vom 07.01.2003, www.siemens.igmetall.de
- IG Metall Bezirksleitung Bayern, Siemensprojekt (2002): Betriebsratswahlen 2002 im Siemens-Konzern. Eine quantitative Analyse. München
- IG Metall Monatsmagazin (5/2003): Erfolge für die IG Metall, mehr Betriebsräte. S. 21
- International Data Corporation: Cisco fordert Initiativen, um mehr Frauen in die IT-Branche zu bringen. http://e2i.e2i.at/static/article_1382.html
- ISW Report Nr. 33 (1997): 150 Jahre Geschäfte des Siemens-Konzerns. München
- Iwer, Frank; Rehberg, Frank (1996): Beschäftigungsplan und gewerkschaftliche Regional- und Strukturpolitik in der Region Stuttgart. IMU-Informationendienst 1/1996. München
- Kadritzke, Ulf (1975): Angestellte – die geduldigen Arbeiter. Köln
- Kadritzke, Ulf (1995): Hochqualifizierte Angestellte und Manager unter Druck – Anspruch und Wirklichkeit flexibler Zeitorganisation. www.igmetall.de/arbeiten_ohne_ende/kadritzke_inhalt.html
- Kadritzke, Ulf (1995): Komplizen und Opfer – Angestellte in der Hierarchie. In: Lauterbach, Burkhard (Hrsg.): Großstadtmenschen – Die Welt der Angestellten. Frankfurt am Main, S. 271 - 289
- Kadritzke, Ulf; Baethge, Martin (1995): „...aber was sind Sehnsüchte gegenüber einer Beförderung?“ Ein Versuch, die Welt der Angestellten zu begreifen. In: Lauterbach, Burkhard (Hrsg.): Großstadtmenschen – Die Welt der Angestellten. Frankfurt am Main, S. 26 – 41
- Kadritzke, Ulf (Hrsg.) (1997): Unternehmenskulturen unter Druck. Berlin
- Kerner, Jürgen (2002): Fujitsu Siemens Computers: Opfer der Beschäftigten ohne Sicherheiten. In: Siemens-Dialog vom 02.07.2002, www.siemens.igmetall.de
- Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. München und Mehring
- Kotthoff, Hermann (1997): Hochqualifizierte Angestellte und betriebliche Umstrukturierung: Erosion von Sozialintegration und Loyalität im Großbetrieb. In: Kadritzke, Ulf (Hrsg.): Unternehmenskulturen unter Druck. Berlin, S. 163 - 184
- Kotthoff, Hermann (2001): Zwischen Selbstaussbeutung und Selbstverwirklichung. Wandlungen im Arbeitsmodell hochqualifizierter Angestellter. Bremen
- Lauterbach, Burkhard (Hrsg.) (1995): Großstadtmenschen – Die Welt der Angestellten. Frankfurt am Main
- Lauterbach, Burkhard (1995): „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ – Gemeinschaftsäußerungen im Angestelltenmilieu. In: Ders., ebenda, S. 290 – 308
- Marx, Karl (1969): Das Kapital, Band 1 – 3; Berlin

- Mayer, Leo (2005): Siemens: Erfahrungen eines Arbeitskampfes. In: Z, Nr. 61, S. 21 - 33
- Moldaschl, Manfred; Voß, Günter (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München und Mehring
- Müller, Wolfgang (2002): High-Tech Report. Zur Situation und Zukunft der High-Tech Industrie. Darmstadt
- Müller, Wolfgang (2002): Der/die Angestellte – das unbekannte Wesen? Warum klassische Gewerkschaftsthemen auch bei Angestellten ankommen. In: Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur, Band 19/20 2001/2002. Recklinghausen, S. 135 - 140
- Niederhoffs, Horst-Udo (2002): Betriebsratswahlen 2002. Eine Analyse der Zusammensetzung der Betriebsräte bis 2006. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Institut der deutschen Wirtschaft.
- Peters, Klaus (2001): Die neue Autonomie in der Arbeit. In: Glißmann, Wilfried; Peters, Klaus (2001): S. 18 – 40
- Pickshaus, Klaus; Schmitthenner, Horst; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2001): Arbeiten ohne Ende? Hamburg
- Pongratz, Hans J.; Voß, Günther G. (2003): Berufliche Sicherheit und Spaß an Herausforderung – Erwerbsorientierungen in Gruppen- und Projektarbeit. In: WSI-Mitteilungen 4/2003, S. 228 - 234
- Rehberg, Frank (2002): Wir sind gefangen in einem Netz der Selbstverstrickung – Arbeits- und Lebenssituation von Selbstständigen in der Medienwirtschaft. Manuskript zum Tagungsreader „Frei zu sein bedarf es wenig? Selbstständige und Mikrounternehmen – beispielhaft für die Zukunft der Arbeit?“ Im Erscheinen
- Reimer, Hagen (2002): Gleitzeiterfassung: Widerstand erfolgreich. In: Siemens-Dialog vom 28.08.2002, www.siemens.igmetall.de
- Reimer, Hagen (2002): Vertrauen ist gut, Kontrolle sicherer. In: Siemens-Dialog vom 17.07.2002, www.siemens.igmetall.de
- Reimer, Hagen (2003): Asset Deal, Buy Out & Co.. In: Siemens-Dialog vom 10.04.2003, www.siemens.igmetall.de
- Reimer, Hagen: AUB Info. München. 2002. (www.siemens.igmetall.de/download/AUB_READ.pdf)
- Rudolph, Wolfgang; Wassermann, Wolfram (2002): Betriebsrätewahlen 2002: Erosionstendenz gestoppt. In: Personalführung 11/2002. S. 56-63
- Schäfer, Claus: Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen 3/2003. S. 139-148
- Schmid, Fred (1997): Siemens-Welt heute. Vom Hoflieferanten zum Global Player. In: isw-report Nr. 33. München. S. 13 - 40
- Schreiner, Eva-Maria (2002): Das große Misstrauen. In: Siemens-Dialog vom 13.12.2002, www.siemens.igmetall.de
- Schreiner, Eva-Maria (2002): Stellenabbau bei ICM N. In: Siemens-Dialog vom 13.08.2002, www.siemens.igmetall.de

- Schuhler, Conrad (2003): „Siemens-Familie“ verstößt ihre Kinder oder: wie ein Arbeitnehmeraufstand entsteht. In: Institut für sozial-ökologische Wirtschaftsforschung e. V.; IG Metall Bayern (Hg.): Schöne neue Siemens Welt. München. S. 4 - 11
- Schuhler, Conrad (2005): Der Wandel der Unternehmenskultur durch Wissensproduktion und Globalisierung – am Beispiel des Siemens-Konzerns und seines IT-Standorts München Hofmannstraße. Isw-Forschungshefte 2, München
- Siemens-Dialog (2003): Pressemitteilung vom 07.01.2003. Kein guter Start ins neue Jahr. www.siemens.igmetall.de
- Siemens-Presseerklärung (2003): Kapazitätsanpassung bei ICN in München: Qualifizierungs- und Vermittlungseinheit startet mit 400 Mitarbeitern / betriebsbedingte Kündigungen eingeleitet. Für die Wirtschaftspresse. 07.01.2003. München
- Trautwein-Kalms, Gudrun (2001): IT-Fachkräftemangel. In: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr.: 2/2001. S. 94-99
- Urban, Hans-Jürgen (1989): Industriegewerkschaft und Angestellte. Aktuelle Probleme gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik am Beispiel der IG Metall. In: Deppe, Frank; Dörre, Klaus; Rossmann, Witich (Hrsg.): Gewerkschaften im Umbruch. Köln, S. 249 - 288
- Voß, Günther G.;Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 50, S. 131 – 158
- Wassermann, Wolfram (2003): Hohe Dunkelziffer. In: Die Mitbestimmung 5/2003, S. 56 - 59
- www.aub.de
- www.siemens.com



Aktuelle Veröffentlichungen des IMU Instituts

IMU-Informationendienste

- 6/04 Reitzig, Jörg: Innovativ gegen den Mainstream, Gesellschaftliche Umbrüche und ihre Bedeutung für gewerkschaftliche Innovationen, 2004, München, ISBN 3-934859-13-5 € 6,00
- 5/04 Sträter, Detlev; Ismaier, Florian; Fritzsche, Andreas: Raus aus der Stadt? Untersuchung der Motive von Fortzügen aus München in das Umland 1998-2000, 2002, München, Gesamtbericht, ISBN 3-934859-14-3 € 15,80
- 4/04 Sträter, Detlev; Vogel, Heidi; Burghardt, Anja; Körner, Tilmann: Warum umziehen? Untersuchung der Motive von Zu- und Fortzügen privater Haushalte in den Jahren 1999-2001 am Beispiel von 13 Städten und Gemeinden in der Region München, Gesamtbericht, 2003, München, ISBN 3-934859-09-7 € 19,80
- 3/04 Nies, Gerd; Rehberg, Frank: Zur Honorar- und Einkommenssituation der Übersetzerinnen und Übersetzer, ein Beitrag zur Diskussion um eine angemessene Vergütung, 2004, München, ISBN 3-934859-12-7 € 6,80
- 2/04 Stöger, Ursula; Biehler, Hermann; Rehberg, Frank (in Kooperation m. Prof. Dr. Bade, Uni Dortmund): Chancengleichheit in den Regionen Bayerns, Entwicklung und Perspektiven der Frauenerwerbstätigkeit in Bayern und seinen Regionen, 2004, München, ISBN 3-934859-11-9 € 16,00
- /-- Caspar, Sigried; Dispan, Jürgen; Krumm, Raimund; Rau, Matthias; Seibold, Bettina; Stieler, Sylvia: Strukturbericht Region Stuttgart 2003. Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung. Schwerpunkt Internationalität, 2003, Stuttgart, Tübingen, (IMU-Institut, IAW), ISBN 3-934859-07-0 € 10,00
- /-- Sträter, Detlev; Ismaier, Florian; Burghardt, Anja; Fritzsche, Andreas; Körner, Tilmann: Raus aus der Stadt? Untersuchung der Motive von Fortzügen aus München in das Umland 1998 – 2000, Kurzfassung, 2002, München, ISBN 3-934859-10-0 € 7,15
- 5/03 Glas, Susanne; Rehberg, Frank: Beteiligung und Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002 als Ausdruck des Angestelltenbewusstseins? Eine qualitative Untersuchung am Beispiel des Siemenskonzerns, 2003, München, ISBN 3-934859-06-2 im Druck
- 4/03 Dispan, Jürgen: Regionale Strukturen und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk. Regionalanalyse, Entwicklungstrends, Herausforderungen, regionalpolitische Handlungsfelder, Umsetzungsansätze in der Region Stuttgart, 2003, Stuttgart, ISBN 3-934859-05-4 € 16,30

Veröffentlichungen in anderen Verlagen

- Biehler, Hermann; Genosko, Joachim; Sargl, Manfred; Sträter, Detlev: Standort München. Medienwirtschaft und Fahrzeugbau. 2003, Marburg, Schüren-Verlag, ISBN 3-89472-209-6 € 16,80
- Grammel, Ralf; Seibold, Bettina: Automobil-Clusterreport 2003. Trends der Automobilindustrie. Aktuelle Herausforderungen für die Kfz-Zulieferer der Region Stuttgart. 2003, Stuttgart, Bezug über Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH) € 20,00
- Rehberg, Frank; Stöger, Ursula; Sträter, Detlev: Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche. BLM-Schriftenreihe, Band Nr. 69, ISBN 3-88927-314-9 € 20,00