

für Komba, wenn auch in schwächerem Maße, weil deren geringere Stärke seltener Hegemonie erlaubt.

Da die Existenz von Listen immer auch voraussetzt, dass Konkurrenz mit anderen Listen besteht, ist hierin aus gewerkschaftlicher Perspektive nicht der anzustrebende Idealzustand zu sehen. Selbst wenn es gelingt, innerhalb des Personalrats produktiv zusammenzuarbeiten, muss doch zumindest vor Personalratswahlen dargelegt werden, worin die Unterschiede zwischen den Listen bestehen – mit der Folge einer expliziten oder impliziten wechselseitigen Abwertung. Kritik an der Arbeit der jeweils anderen Listen ist in vielen Fällen legitim und begründet, fördert aber gewöhnlich nicht das Vertrauen der Belegschaft in die Personalvertretung.

In Fällen ausgeprägter Listenkonkurrenz – hier sprechen wir vom Typus des »parlamentarisierten Personalrats« (siehe Kapitel 10.1.4) – kann sich deshalb trotz der für die Beschäftigten vordergründig attraktiven Möglichkeit, zwischen verschiedenen Angeboten zu wählen, Distanz zum Personalrat insgesamt und eine Art »Politikverdrossenheit« herausbilden. In einem ausgeprägten Fall von »parlamentarisiertem Personalrat« (s. u. Tabelle 31) lag die Wahlbeteiligung bei der letzten Personalratswahl deutlich unter dem durchschnittlichen Niveau, nämlich nach mündlicher Auskunft des Personalratsvorsitzenden bei »circa 28 Prozent«.

3.6 Zwischenfazit

Fassen wir die wichtigsten Befunde zur Zusammensetzung der Personalräte und zu den Personalratswahlen zusammen, so ist zu konstatieren:

- Die Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze, d. h. die gesetzlich institutionalisierten Regeln, prägen durch die Vorgaben zu Personal- und Listenwahlen die Wahlbeteiligung bei Personalratswahlen – und damit die Partizipation der Beschäftigten an der Personalratsarbeit – in grundlegender, aber unterschiedlicher Weise.
- Die Personalräte repräsentieren die Beschäftigten verschiedener Tätigkeitsbereiche in den Kommunalverwaltungen relativ gut, aber mit einem leichten Bias zugunsten der manuellen und technischen Bereiche und einer Dominanz der mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen.

- Es ist nicht immer einfach, Kandidatinnen und Kandidaten für die Personalratswahl zu gewinnen, und ein großer Teil der möglichen Freistellungen wird nicht in Anspruch genommen. Personalratstätigkeit und Freistellung werden in der Regel nicht als Chance auf eine »alternative Karriere« betrachtet.
- Gewerkschaftsmitglieder finden sich in etwa drei Viertel aller Personalräte, doch der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt mit 41 Prozent, der von ver.di mit 29 Prozent deutlich darunter.