

teten von einer Zunahme und 20 Prozent von einer Abnahme; 18 Prozent antworteten mit »weiß nicht«.

3.5 Gewerkschaftsmitglieder in Personalräten

Mit Blick auf das »duale« oder auch »dreigliedrige System« der Interessenvertretung (siehe Kapitel 2.3.6) ist es von großem Interesse, ob den Personalräten auch Gewerkschaftsmitglieder angehören. 77 Prozent der befragten Personalräte gaben an, dass dies der Fall sei, 16 Prozent verneinten dies. 8 Prozent konnten diese Frage nicht beantworten (»weiß nicht«), was zum Ausdruck bringt, dass es keine Gewerkschaftsmitglieder im Personalrat gibt oder zumindest keine, deren Mitgliedschaft eine Rolle für die Arbeit im Personalrat spielt.

Fragt man diejenigen, die angeben, dass es Gewerkschaftsmitglieder im Personalrat gibt, nach den Gewerkschaften, denen sie angehören, so nimmt ver.di mit 3,1 Personalratsmitgliedern deutlich den ersten Platz vor Komba mit 0,9 Personalratsmitgliedern ein (siehe Tabelle 13). Die GEW oder andere DGB-, DBB- oder sonstige Gewerkschaften spielen jeweils nur eine marginale Rolle.

Vergleichen wir die Anzahl aller anderen Gewerkschaftsmitglieder mit der Anzahl der ver.di-Mitglieder in den Personalräten, zeigt sich, dass Letztere zwar eine klare Mehrheit unter den gewerkschaftlich organisierten Personalratsmitgliedern stellen, dass diese aber mit 71 Prozent keineswegs überwältigend ausfällt. Berücksichtigen wir zudem, dass in einem relevanten Teil der Personalräte keine Gewerkschaftsmitglieder vertreten sind, fällt der Organisationsgrad von ver.di und anderen Gewerkschaften im Personalrat weiter ab.

Im Falle einer Listenwahl ist von Interesse, welche Listen in den Personalräten vertreten sind. Bemerkenswert ist zunächst, dass 68 Prozent der Personalräte mit Listen- und Gruppenwahl angeben, dass es im Personalrat freie, gewerkschaftlich ungebundene Listen gibt. Ver.di-Listen werden nur von 58 Prozent und Komba-Listen von 39 Prozent genannt, die GEW ist mit 4 Prozent und Listen anderer Gewerkschaften sind mit 8 Prozent vertreten. Da nur in 37 Prozent aller Personalräte mit Gruppenwahl eine Listenwahl stattfand, kommen die genannten Listen bezogen auf alle Personalräte erheblich seltener vor.

Tabelle 13: Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Personalrat

»Wie viele Personalratsmitglieder gehören Gewerkschaften an?«	Personalräte mit Gewerkschaftsmitgliedern ^{a)}			Personalräte mit und ohne Gewerkschaftsmitglieder ^{b)}	
	gewerkschaftlich organisierte Personalratsmitglieder	Anteil	Organisationsgrad im Personalrat	gewerkschaftlich organisierte Personalratsmitglieder	Organisationsgrad im Personalrat
ver.di	3,05	71 %	33 %	2,51	29 %
Komba	0,92	22 %	10 %	0,76	9 %
GEW	0,10	2 %	1 %	0,09	1 %
andere DGB-Gewerkschaft	0,03	1 %	0,3 %	0,02	0,2 %
andere DBB-Gewerkschaft	0,08	2 %	1 %	0,07	1 %
sonstige Gewerkschaft	0,09	2 %	1 %	0,07	1 %
Zwischensumme	4,27	100 %	46 %	3,52	41 %
Differenz (= unorganisiert)	4,95	—	54 %	5,19	59 %
Mittelwert aller Personalratsmitglieder	9,22	—	100 %	8,71	100 %

Anmerkungen: a) n = 451 (Fragebogenfilter: falls Personalräte mit Gewerkschaftsmitgliedern); b) n = 547 (Filter: ohne Personalräte, die nicht wissen, ob dem Gremium Gewerkschaftsmitglieder angehören)

Quelle: eigene Erhebung

Hierbei ist anzumerken, dass Gewerkschaftsmitglieder nicht nur in Personalräten vertreten sind, in denen es gewerkschaftliche Listen gibt. Ver.di-Mitglieder gibt es beispielsweise auch jenseits der 22 Prozent aller Personalräte mit ver.di-Listen, mehr noch: Es wäre vorschnell, aus dem Fehlen einer ver.di-Liste auf eine schlechtere Verankerung von ver.di im Personalrat zu schließen, da eine Personenwahl nicht nur Ausdruck fehlender gewerkschaftlicher Präsenz sein kann, sondern auch einer unangefochtenen gewerkschaftlichen Vertretungshegemonie. Dies gilt im Grundsatz auch

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.