



DISCUSSION PAPERS

Zentrum für Weiterbildung – Technische Universität Dortmund

**Uwe Wilkesmann, Maximiliane
Wilkesmann, Alfredo Virgillito,
Tobias Bröcker,**

Erwartungen an Betriebsräte

Erste Ergebnisse der quantitativen
Befragung

Studie im Auftrag der Hans-Böckler Stiftung

Erwartungen an Betriebsräte

Erste Ergebnisse der quantitativen Befragung

von

**Uwe Wilkesmann, Maximiliane Wilkesmann ,
Alfredo Virgillito, Tobias Bröcker**

Discussion paper Nr. 2-2009

Korrespondenzanschrift:

Prof. Dr. Uwe Wilkesmann

Technische Universität Dortmund

Lehrstuhl Organisationsforschung, Weiterbildungs- und Sozialmanagement

Hohe Str. 141

44139 Dortmund

Tel.: 0231 / 755 6630

Fax: 0231 / 755 6611

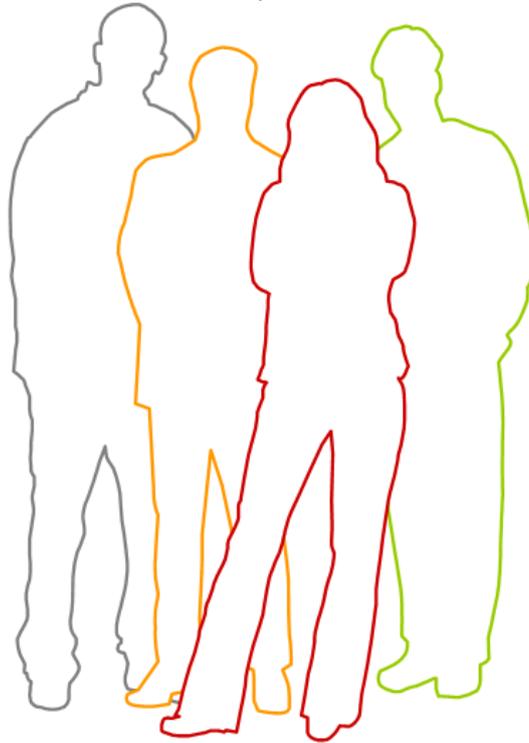
Email: wso.zfw@tu-dortmund.de

Die Diskussionspapiere des Zentrums für Weiterbildung der Technischen Universität Dortmund werden von dem Lehrstuhl herausgegeben. Die inhaltliche Verantwortung für die Beiträge liegt bei den Autoren und nicht bei dem Lehrstuhl.

Die Discussion papers können unter <http://www.zfw.tu-dortmund.de/wilkesmann> heruntergeladen werden.

Erwartungen an Betriebsräte

Erste Ergebnisse der quantitativen Befragung



Prof. Dr. Uwe Wilkesmann

Dipl. Soz. Wiss. Alfredo Virgillito

Dipl. Soz. Wiss. Tobias Bröcker

Dr. Maximiliane Wilkesmann

tu technische universität
dortmund

Lehrstuhl für Organisationsforschung,
Sozial- & Weiterbildungsmanagement

bkp, Bochum

Studie im Auftrag der Hans-Böckler Stiftung

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Inhalt

Einleitung	5
1. Methodisches Vorgehen	5
1.1 Forschungsdesign	5
1.2 Durchführung der telefonischen Befragung	6
2. Sample	7
2.1 Repräsentativität	7
2.2 Stichprobenverteilung	10
2.2.1 Persönliche Merkmale	11
2.2.2 Arbeitskonditionen	12
2.2.3 Betriebsbezogene Daten	12
3. Erste Ergebnisse	13
3.1 Erfahrungswissen Betriebsräte und Gewerkschaften	13
3.2 Bekanntheitsgrad	14
3.3 Wichtigkeit des Betriebsrats	16
3.4 Exkurs: Gründung des Betriebsrats	17
3.5 Erwartungen	19
3.5.1 Erwartungen im Konfliktfall	19
3.5.2 Erwartungen an die Betriebsratsfunktionen	19
3.5.3 Erwartungen an die Informationsweitergabe	21
3.5.4 Rangfolge der Erwartungen	22
3.5.5 Erwartungen an die Beziehung zur Geschäftsführung	23
3.5.6 Erwartungen an die persönlichen Eigenschaften	25
3.5.7 Erwartungen an die Aushandlung von Entgelten	25
Weiteres Vorgehen	26
Literatur	27

Einleitung

In diesem ersten Bericht zum Projekt „Erwartungsmuster an Betriebsräte“ werden die methodische Vorgehensweise sowie erste Ergebnisse der quantitativen Studie referiert. Grundlegendes Ziel unserer Studie ist die repräsentative Erhebung und Analyse von Erwartungsmustern an Betriebs- und Personalräte in Deutschland. Die Grundgesamtheit bilden dabei alle in Deutschland ansässigen abhängig Beschäftigten zwischen 18 bis unter 65 Jahren, die sich nicht mehr in der Ausbildung befinden. Das sind für Deutschland 29,65 Millionen im Inland Erwerbstätige. Bei 82,4 Millionen Einwohnern entspricht dies einem Anteil von 36%.¹ Im ersten Abschnitt des Berichts zum methodischen Vorgehen wird zunächst beschrieben, wie die quantitative Erhebung in das Forschungsdesign eingeordnet ist und wie mit Hilfe einer telefonischen Befragung Daten über diese Zielgruppe erhoben wurden. Es folgen Angaben zur Repräsentativität der Stichprobe sowie Angaben zur Stichprobenverteilung. Erste statistische Auswertungen zu den Erwartungen an Betriebsräte² folgen im zweiten Abschnitt.

1. Methodisches Vorgehen

1.1 Forschungsdesign

Das Forschungsdesign unserer Studie ist in verschiedene Phasen gegliedert. Zunächst wurden Erwartungen und deren Bedingungsfaktoren zusammengetragen und zu einem qualitativen Erhebungsinstrument in Form eines Leitfadens zusammengefasst. Anhand von leitfadengestützten Interviews erfolgte eine explorative Untersuchung qualitativer Art. Das Sample dieser qualitativen Befragung wurde mit der Unterstützung von ver.di und einigen Unternehmen, die bereits aus anderen Forschungskontexten bekannt waren, verwirklicht. So konnte gewährleistet werden, dass der Zugang zu den befragten

¹ Alle hier repräsentierten Zahlen sind Ergebnis eigener Berechnungen mit den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP Group 2001). Diese sind vorläufig und werden in der Analyse noch mit aktuellen Daten abgeglichen.

² Im Folgenden wird der Begriff „Betriebsrat“ im Sinne der besseren Lesbarkeit stellvertretend auch für Personalräte und andere Formen betrieblicher Mitbestimmungsorgane verwendet.

Personen sowohl über die Arbeitnehmerseite als auch über die Interessenvertretungen vermittelt wurde. Insgesamt wurden 29 Interviews mit abhängig Beschäftigten geführt. Zusätzlich wurden 4 Interviews mit Betriebsräten verwirklicht, um eine ganzheitliche Sicht auf das Forschungsobjekt zu gewährleisten. Mit Hilfe der Ergebnisse aus der explorativen Studie und den Literaturstudien wurde ein Fragebogen für die quantitative Erhebung erarbeitet. Der Fragebogen wurde in Rücksprache mit dem Beirat modifiziert und anschließend einem Pre-Test unterzogen. Die Durchführung der telefonischen Befragung wurde von Mitte April 2009 bis Ende Juli 2009 in Kooperation mit dem Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrum (SUZ) in Duisburg durchgeführt. Die Nettostichprobe umfasst dabei ca. 3000 auswertbare Fragebögen. Während der Umfrage gab es Abstimmungen mit dem SUZ, um die Repräsentativität sicherzustellen und möglichst geringe Ausfälle bei der Befragung zu haben.

Nach Erhalt des Rohdatensatzes erfolgte die Kontrolle und Aufbereitung der Daten. Hierbei wurden die Güte des Datenmaterials und Erhebungsprobleme eruiert. Fehlende Werte wurden aufbereitet und bearbeitbar gemacht. Darüber hinaus wurden die Rohdaten in eine Form gebracht, die für weitere multivariate Analysen benötigt wird. Letztlich fallen erste deskriptive Auswertungen in diesen Teil der Untersuchung, die in diesem Bericht vorgestellt werden.

1.2 Durchführung der telefonischen Befragung

Die Stichprobe wurde vonseiten des SUZ nach dem Modell der Zufallsgenerierung von Telefonnummern nach Gabler/Häder vorgenommen (Häder/Glemser 2006, Heckel 2002, von der Heyde 2002, Glemser 2002, Gabler/Schürle 2002). Eine einfache Zufallsauswahl von Festnetztelefonanschlüssen³ stellt dabei die Repräsentativität der Stichprobe für ganz Deutschland sicher. Nach der Kontaktierung eines Haushalts wurde dann die Befragungsperson mittels der ‚last Birthday‘-Methode unter den abhängig Beschäftigten

³ Derzeit schätzt man die Anzahl der nur über Mobiltelefon zu erreichenden Haushalte – die damit in unserer Stichprobe nicht abgebildet werden können – auf ca. 7% (2007). Diese Gruppe besteht zu einem überproportionalen Anteil aus jungen Männern, die schlecht ausgebildet (und damit auch häufiger arbeitslos) sind und öfter in Ost- als in Westdeutschland wohnen. Dies ist in unserem Fall weniger gravierend, da wir abhängig Beschäftigte befragen und somit der hohe Arbeitslosenanteil in dieser Gruppe der nur über Mobilfunk erreichbaren Haushalte schrumpft und vernachlässigbar wird.

des Haushaltes ermittelt. Es wurden bis zu zehn Kontaktversuche unternommen, bevor der Telefonanschluss als Ausfall gewertet wurde. Die Interviews fanden generell zwischen 15 und 21 Uhr werktags sowie samstags statt. So wurde sichergestellt, dass die Zielgruppe der Erwerbstätigen auch tatsächlich erreicht werden konnte.

2. Sample

2.1 Repräsentativität

Die Stichprobe sollte repräsentativ für die in Deutschland ansässige Arbeitsbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren sein. Dies galt im Besonderen für die folgenden vier Variablen:

1. Alter,
2. Geschlecht und Arbeitszeit,
3. Qualifikationsniveau sowie
4. Betriebsgröße.

Die Auswahl wurde nach der – im Vorfeld – vermuteten Wichtigkeit der Variablen, als auch der Anfälligkeit für systematische Ausfälle getroffen.

Angelehnt an die Arbeiten von Schulze (1996), dessen Milieus recht gut mittels Qualifikation und Alter abgebildet werden können, war das Ziel, das Alter und die Qualifikation repräsentativ abzubilden. Um dem speziellen Forschungsfeld Rechnung zu tragen ist die Betriebsgröße ein weiterer Indikator der repräsentativ abgebildet werden sollte. Die Studie sollte auch unter besonderer Beachtung der Genderthematik durchgeführt werden. Hier reicht es jedoch nicht, nur das Verhältnis von Frauen und Männern in der Arbeitswelt in der Stichprobe abzubilden. Vielmehr muss auch die ungleiche Verteilung auf Voll- und Teilzeitarbeitsplätze beachtet werden. Die relevanten Variablen im Einzelnen:

Das *Alter* der befragten Person ist ein wichtiger Hinweis auf die Lebenssituation. Um die damit verbundenen Lebensumstände wiederzugeben, wurde das Alter, zu Zwecken der Repräsentativität, in drei Kategorien aufgeteilt: Die unter 30-Jährigen, die sich vermutlich am ehesten noch in einer Orientierungs- oder Karrierephase befinden. Diejenigen, die älter als 30 bis maximal 50 Jahre alt sind und sich in einer Konsolidierungsphase befinden, in der mit hoher Wahrscheinlichkeit die Familie einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Letztlich die über 50-Jährigen, die schon langsam auf den Ruhestand zugehen

und sich mit großer Wahrscheinlichkeit in der ‚empty nest‘ Phase befinden und wieder mehr auf sich selber konzentrieren (können). Natürlich sind diese Umschreibungen der Lebensumstände eher grob, jedoch kann man durchaus davon ausgehen, dass sich die Lebensumstände innerhalb dieser Subgruppen ähnlicher sind als zwischen ihnen. Die von uns betrachtete Grundgesamtheit der abhängig Beschäftigten zwischen 18 und 64 Jahren beläuft sich nach Hochrechnung aus dem SOEP-Datensatz von 2005 auf 29,65 Mio. Personen, wobei unsere erste Kategorie der 18-30 Jahre alten abhängigen Beschäftigten 17,4%, die 31 bis 50 Jahre alten abhängigen Beschäftigten 57,8% und die dritte Kategorie der über 50-Jährigen 24,8% umfassen.⁴ Diese Verteilung wird von der Stichprobe auch entsprechend abgebildet:

Alter	SOEP (Welle 2005)	Stichprobe
18 bis 30 Jahre	17,4%	20,1%
31 bis 50 Jahre	57,8%	56,6%
Über 50 Jahre	24,8%	23,3%

Tabelle 1: Alter.

Um die *Genderdimension* des Themas angemessen bearbeiten zu können, wurde die Repräsentativität der Geschlechtsvariablen kontrolliert. Hier ist es wichtig, dass dies in Verbindung mit der geleisteten *Arbeitszeit* geschieht, da diese Verteilung sehr schief ist. Es arbeiten viel mehr Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen als Männer, und umgekehrt ist der Anteil der Männer an den Vollzeitbeschäftigten viel größer als der der Frauen. Hakim (2000) weist darauf hin, dass dies auch ein Indikator für die Lebensausrichtung von Frauen ist, der durch das Geschlecht oder die Wochenstundenzahl allein nur unzureichend dargelegt werden kann. Durch die Darstellung der Wochenarbeitszeit in Vollzeit und nicht Vollzeit entsteht ein Indikator mit vier Kategorien: Männer in Vollzeitbeschäftigung, Männer in Teilzeitbeschäftigung, Frauen in Vollzeitbeschäftigung, Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Gerade hier ist die Beachtung der Repräsentativität der Stichprobe wichtig, da die nicht in Vollzeit arbeitenden Frauen wahrscheinlich besser erreichbar sind als die anderen Gruppen. Die Grundgesamtheit unterteilt sich hierbei wie folgt:

⁴ Alle Daten sind auf der Grundlage des SOEP selbst berechnet.

Geschlecht * Arbeitszeit	SOEP (Welle 2005)	Stichprobe
Männer, Vollzeit	46,7%	46,3%
Männer, Teilzeit	4,0%	4,2%
Frauen, Vollzeit	25,3%	26,7%
Frauen, Teilzeit	24,0%	22,9%

Tabelle 2: Geschlecht x Arbeitszeit.

Auch hier zeigt sich, dass die Stichprobe die Vorgaben aus dem SOEP recht gut abbildet.

Das *Qualifikationsniveau* ist ein weiterer zentraler Indikator für das Selbstaushandlungspotential von Individuen und damit sehr wahrscheinlich zentral für die Art der Erwartung an Interessenvertretungen. Zur Überprüfung der Repräsentativität wurde das Qualifikationsniveau – operationalisiert über den höchsten Ausbildungsabschluss – relativ grob in Un- und Angelernte, abgeschlossene Lehrausbildung und erreichtem (Fach-) Hochschulabschluss unterteilt. Die betrachtete Grundgesamtheit verteilt sich auf die Kategorien wie folgt: Un- und Angelernte umfassen 15,0%, Personen mit abgeschlossener Lehre 61,9% sowie Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss 23,1%.

Ausbildung	SOEP (Welle 2005)	Stichprobe
Un-/ Angelernte	15,0%	5,2%
Lehre	61,9%	73,4%
Akad. Abschluss	23,1%	31,6%

Tabelle 3: Ausbildungsabschlüsse.

Bei der Verteilung in der Stichprobe zeigen sich hier zum ersten Mal deutlichere Unterschiede zu den SOEP-Daten. Dies scheint unter anderem daran zu liegen, dass wir Interviewpersonen, die angaben, dass sie gar keine Ahnung von Betriebsräten haben, nicht weiter befragten (s. Kap. 1.4). Damit wir über diesen Personenkreis dennoch einige Angaben machen können, wurde mit 105 Personen dieser Gruppe ein zusätzliches Kurzinterview durchgeführt, woraus beispielsweise hervorgeht, dass diese Personen im Durchschnitt über eine niedrigere Ausbildung verfügen. So liegt der Prozentsatz von Akademikern in dieser Gruppe bei 14,3%.

Schließlich sollte die *Betriebsgröße* repräsentativ abgebildet werden. Durch die im Betriebsverfassungsgesetz bestimmten Mitarbeiterzahlen in Bezug auf die Bildung eines Betriebsrates, vor allem aber auch in Bezug auf die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, stellt dies eine entscheidende Größe dar, was die Professionalität der Interessenvertretung angeht. Dies sollte einen Einfluss auf die Erfahrung mit Vertretungsarbeit haben und wurde daher auch auf Repräsentativität geprüft. Besonders berücksichtigt wurden die ‚Schwellenzahlen‘ 5 und 200 Mitarbeiter. Bei Betrieben mit weniger als 5

Mitarbeitern ist gesetzlich kein Betriebsrat vorgesehen und ab 200 Mitarbeiter ist die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds vorgeschrieben, was die Betriebsratsarbeit erleichtert. Die Grundgesamtheit verteilt sich wie folgt auf die Betriebsgrößen:

Betriebsgröße	SOEP (Welle 2005)	Stichprobe
1 – 4 MA	7,4%	7,4%
5 – 199 MA	47,2	51,5%
200 und mehr MA	45,4%	40,0%

Tabelle 4: Betriebsgrößen.

Auch hier ist eine leichte Schiefelage zu verzeichnen, mit einem stärkeren Gewicht auf den mittelgroßen Betrieben. Es kann sein, dass diese Schiefelage durch die Unterscheidung von Betrieb und Unternehmen zustande kommt: Im SOEP wird nach der Unternehmensgröße gefragt, während in der hier vorgestellten Erhebung ausdrücklich nach Betrieben gefragt wurde. Wenn man sich jedoch die Schwankung der Erwartungen an Betriebsräte mit der Unternehmensgröße anschaut, sieht man, dass diese beiden Größen keinen direkten oder deutlichen Zusammenhang zu haben scheinen. Dennoch sollten und werden diese Abweichungen von der Grundgesamtheit mittels Gewichtung (und Hochrechnung) angepasst. Dazu werden dann gegebenenfalls auch andere Datensätze herangezogen.

2.2 Stichprobenverteilung

Insgesamt haben 3117 Personen an der Erwartungsmuster-Befragung teilgenommen, wobei hiervon für die meisten Auswertungen 2984 Personen berücksichtigt werden konnten. 105 TeilnehmerInnen haben eine Kurzversion des Fragebogens beantwortet (s. Kap. 1.3), d.h. von diesen Personen wurden lediglich einige demographische Angaben erhoben. Hintergrund dieses Sachverhalts ist die Selektionsfrage „Wie schätzen Sie Ihr Wissen über Betriebsräte ein?“, die immer zu Beginn der Befragung gestellt wurde. Die UmfrageteilnehmerInnen sollten ihren Wissensstand anhand einer 5er-Likert-Skala bewerten. Die ersten 105 Personen, die 5 „Gar keine Ahnung“ gewählt haben, wurden mit dem Kurzfragebogen befragt, da wir davon ausgehen können, dass die Ausfälle dieser „unwissenden“ Gruppe zu speziellen Betriebsratsthemen und Erwartungen sehr hoch gewesen wäre. In der Häufigkeitsverteilung der „Wissensfrage“ müssen weiterhin die 320 Personen berücksichtigt werden, die den Wert 5 gewählt haben und den Kurzfragebogen nicht beantwortet haben.

In die folgenden Statistiken fließen die 28 Personen, die „weiß nicht“ oder „keine Angabe“ gewählt haben nicht mit ein, da diese Personen zum Zeitpunkt der Befragung offensichtlich nicht wussten, was sie über Betriebsräte wissen.

BR-Wissen	Häufigkeit	Gültige Prozent	Stichprobengröße
(1) sehr gut	185	5,38%	„Reales“ Netto (n = 2984)
(2)	748	21,76%	
(3)	1393	40,53%	
(4)	658	19,14%	
(5) gar keine Ahnung	(105 + 320 =) 425	12,37%	Kurzfragebo- gen (n=105)
(8) weiß nicht	22	0,64%	Fehlend (n=28)
(9) keine Angabe	6	0,17%	
Gesamt	3117	100,00%	Nettostich- probe (n = 3117)

Tabelle 5: BR-Wissen.

Neben denen für die Repräsentativität des Datensatzes relevanten Merkmale Alter, Geschlecht und Arbeitszeit, Qualifikationsniveau sowie Betriebsgröße, werden im Folgenden weitere interessante Eigenschaften aufgeführt, welche einen ersten deskriptiven Überblick über die Stichprobe geben.

2.2.1 Persönliche Merkmale

Das durchschnittliche Alter der Befragten liegt bei aufgerundet 42 Jahren. Das Geschlechterverhältnis ist fast ausgeglichen: 49,5% der Befragten sind weiblich, 50,5% männlich. 95,1% der TeilnehmerInnen an der Studie haben die deutsche Staatsangehörigkeit. Die Probanden ohne Schulabschluss sind in unserer Stichprobe mit 35 Personen vertreten. Die weiteren Schulabschlüsse verteilen sich wie folgt: 14,9% Haupt- oder Volksschulabschluss, 3,3% Polytechnische Oberschule der DDR, 30,6% mit mittlerer Reife, 13,5% Fachhochschulreife sowie 35,8% allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife.

Ein weiteres persönliches Merkmal, das einen Einfluss auf die Erwartungen haben könnte, ist der Familienstand der Arbeitnehmer. 54,7% sind verheiratet, 32,9% ledig, 11,6% geschieden oder verwitwet. Von den Ledigen, Geschiedenen, Verwitweten und in Trennung lebenden verheirateten Personen leben 44,5% in einer festen Partnerschaft, 55,5% dieser in einer festen Partnerschaft lebenden Personen leben in einem gemeinsamen Haushalt. In 45,6% der 2984 Haushalte leben Kinder. Die durchschnittliche

Haushaltsgröße liegt bei 2,7. 2595 der Befragten machten Angaben zum monatlichen Haushaltsnettoeinkommen, welches sich folgendermaßen verteilt:

HH-Einkommen	Anteil
bis zu 750€	2,4%
751€ bis 1500€	13,4%
1501€ bis zu 2500€	26,6%
zwischen 2501€ und 4000€	29,3%
über 4001€ netto	12,4%

Tabelle 6: Verteilung Haushaltseinkommen.

2.2.2 Arbeitskonditionen

Die Arbeitskonditionen der Befragten wurden ebenfalls erhoben, unter anderem die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die Art des Arbeitsvertrages und die Tarifbindung. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit inklusive Überstunden beträgt nahezu 39 Stunden, wobei ca. 23% in Teilzeit bis zu 30 Stunden arbeiten. Die große Mehrheit der Befragten, nämlich 67%, gab an, dass sie 31 bis 50 Stunden wöchentlich arbeiten. Durchschnittlich arbeiten 9% der Befragten mehr als 50 Stunden. Immerhin rund 40% der Befragten gaben an, dass ihre Berufstätigkeit ihr Privatleben stark oder sehr stark beeinträchtigt. Dementsprechend gab ein Anteil von 39% an, dass ihnen die Flexibilisierung der Arbeitszeit wichtiger sei als die Höhe der Entlohnung. Die Höhe der Entlohnung betrachten 25,7% als relevanter. In der Stichprobe sind auch die Daten von 161 (5,4%) Zeit- oder Leiharbeitern enthalten. 14,4% der Arbeitnehmer haben befristete Arbeitsverträge, 1,4% arbeiten gar ohne Arbeitsvertrag. Ob solche Merkmale, die auf prekäre Beschäftigung hindeuten, Einfluss auf die Erwartungen haben, wird in weiteren Auswertungen zu überprüfen sein. 64,2% der Befragten gaben an, nach Tarif bezahlt zu werden. 60,2% der Befragten arbeiten in Unternehmen mit Tarifbindung. Zum Zeitpunkt der Befragung waren nahezu 9% der Stichprobe in Kurzarbeit.

2.2.3 Betriebsbezogene Daten

Neben den persönlichen Arbeitskonditionen können auch betriebsbezogene Daten die Erwartungen beeinflussen. Am wichtigsten sind hier sicherlich zunächst einmal das Vor-

handensein und die Art der Interessenvertretung. 65,5% der Befragten gaben an in einer Organisation mit Interessenvertretung zu arbeiten. Ca. 42% der Befragten werden von Betriebsräten vertreten, fast 19% von Personalräten, 2,6% von kirchlichen Mitarbeitervertretungen und 2,2% gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine andere Form der Mitarbeitervertretung gibt, also wahrscheinlich nicht gesetzlich legitimierte Vertretungsorgane. Insgesamt scheint der Anteil der durch Interessenvertretungsorgane Vertretenen leicht erhöht gegenüber der Grundgesamtheit, was vermutlich wiederum durch die Selektionsfrage nach dem Wissen über Betriebsräte und das Thema der Befragung an sich bedingt ist. 29,9% der Befragten gaben an im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Rund 50% der Befragten bewerten die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes als positiv, ca. 16% bewerten sie mit schlecht oder sehr schlecht. Das Betriebsklima wird von ungefähr 60% positiv bewertet. Die durchschnittliche befragte Person arbeitet seit knapp über 11 Jahren im gleichen Betrieb und ungefähr 46% der Befragten können mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit vorweisen.

3. Erste Ergebnisse

3.1 Erfahrungswissen Betriebsräte und Gewerkschaften

Gerade im Kontext dieser Untersuchung ist das Erfahrungswissen der TeilnehmerInnen in Bezug auf das duale System der Interessenvertretung in Deutschland wichtig. So waren bereits 14% der befragten Arbeitnehmer selbst einmal Mitglied einer Interessenvertretung, weitere 31% haben Verwandte oder Bekannte, die sich in einem Interessenvertretungsorgan engagieren oder engagierten. 1244 Personen (41,7%) haben bereits einmal oder mehrmals eine Interessenvertretung zu Rate gezogen. Tendenziell wird diese Unterstützung positiv beurteilt. Der Mittelwert beträgt 3,57 auf einer Skala von 1 ‚sehr schlecht‘ bis 5 ‚sehr gut‘.

Genau 24% der Befragten sind Mitglieder einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes, weitere 21% waren einmal in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband und haben die Mitgliedschaft gekündigt. Die 715 Mitglieder verteilen sich wie folgt: 25,2% IG Metall, 27,9% ver.di, 9,1% auf die Organisation des DBB, 5,7% GEW, 5% IG BCE, 2,1% IG

BAU, 2,1% GdP, 1,8% NGG, 1,5% Marburger Bund, 1,4% Transnet. Rund 15% der Mitglieder gehören einem kleineren Berufsverband (oder auch einer Kammer) an.

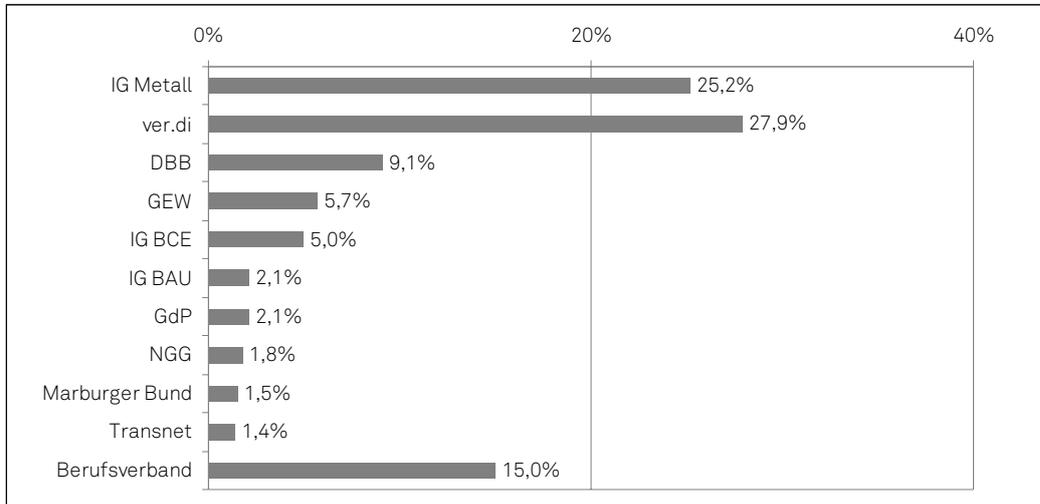


Abbildung 1: Anteil der Gewerkschafts- bzw. Berufsverbandsmitgliedschaften.

Ein positives Ergebnis für die Gewerkschaften: Trotz des geringeren Anteils an organisierten Personen bewerteten immerhin knapp über 75% der Befragten die Existenz von Gewerkschaften als wichtig oder sehr wichtig. Fast 85% meinen, dass Tarifverträge wichtig oder sehr wichtig sind. Bei fast 29% aller Befragten war im Alter von 15 Jahren mindestens ein Elternteil Mitglied einer Gewerkschaft. 13,4% der Arbeitnehmer haben sich in den letzten fünf Jahren an einem Streik beteiligt.

In den folgenden Abschnitten wird über den Bekanntheitsgrad der Interessenvertretungen, die Relevanz der Organe und vor allem über die Erwartungen an die Interessenvertretungen berichtet.

3.2 Bekanntheitsgrad

Auf die Frage „Kennen Sie die Mitglieder Ihres Betriebsrates?“ antworteten im Durchschnitt 88,7% (n = 1756) der Befragten, die in Betrieben mit Interessenvertretung tätig sind, mit „ja“. Lediglich 11,3% (n = 224) kannten die Betriebsratsmitglieder nicht.

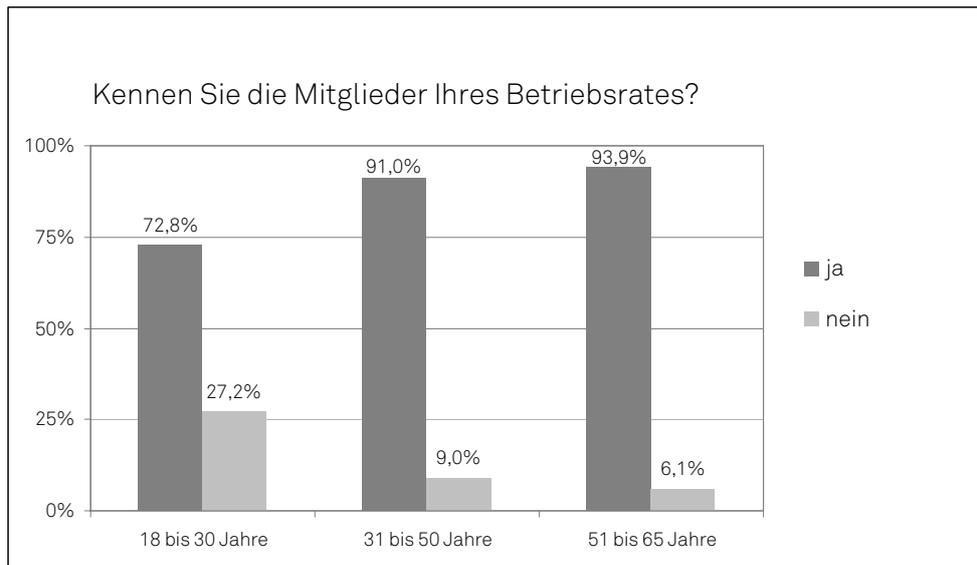


Abbildung 2: Bekanntheitsgrad nach Altersklassen.

Schaut man sich die Altersverteilung an, so kann man sagen, dass je älter die Beschäftigten sind, um so eher sind ihnen die Mitglieder ihres Betriebsrates bekannt. Während der Bekanntheitsgrad bei den 18-30-Jährigen bei 72,8 % liegt, sind es 93,9% in der Altersgruppe der 51-65-Jährigen (s. Abb. 2). Ein weiterer interessanter Aspekt ist die Verteilung des Bekanntheitsgrades im Hinblick auf das Einkommen. Besserverdienende kennen ihre Betriebsratsmitglieder eher als Geringverdienende (s. Abb. 3).

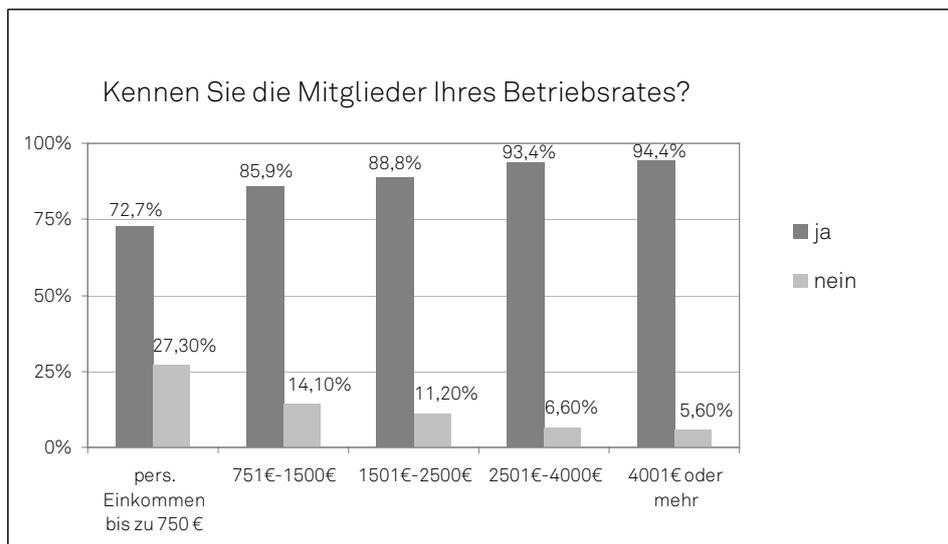


Abbildung 3: Bekanntheitsgrad nach Einkommen.

Die Aspekte Geschlecht, Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung, neue bzw. alte Bundesländer, sowie die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bzw. in einem Berufsverband ergaben hinsichtlich des Bekanntheitsgrades der Betriebsräte keine deutlichen Unterschiede.

3.3 Wichtigkeit des Betriebsrats

Beschäftigten mit Betriebsrat ist es sehr wichtig, dass ein Betriebsrat in ihrem Betrieb existiert (Mittelwert = 4,47; 1 = gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig). Dagegen ist den Befragten, die angaben keine Interessenvertretung in ihrem Betrieb zu haben, die Gründung eines Betriebsrats mit einem Mittelwert von 3,17 nicht so wichtig (s. Abb. 4).

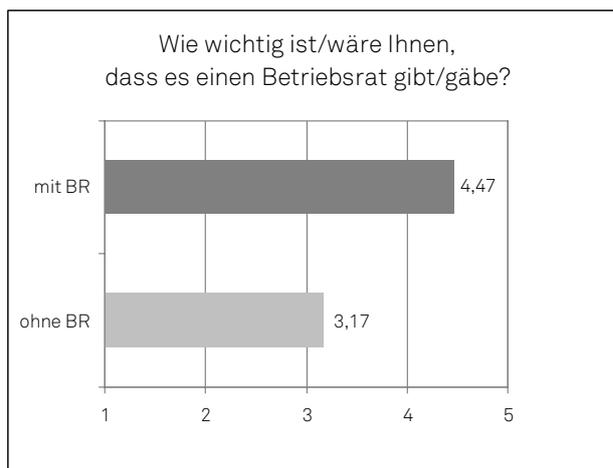


Abbildung 4: Wichtigkeit Existenz/Gründung eines Betriebsrates mit und ohne Betriebsrat im eigenen Betrieb.

Gewerkschaftsmitgliedern bzw. Mitgliedern in Berufsverbänden ist mit einem Mittelwert von 4,58 die Existenz des Betriebsrats tendenziell wichtiger als Beschäftigten ohne eine derartige Mitgliedschaft (3,87). Geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf die Wichtigkeit der Existenz einer Interessenvertretung in ihrem Betrieb gibt es nicht (Frauen: 4,03; Männer: 4,06). Das Merkmal unterscheidet sich in den verschiedenen von uns untersuchten Alterklassen auch nur marginal (18-30 Jahre: 3,90; 31-50 Jahre: 4,05; 51,65 Jahre: 4,16). Allerdings wird mit einer steigenden Betriebszugehörigkeit (s. Abb. 5) die Existenz bzw. Gründung eines Betriebsrates für wichtiger erachtet (Betriebszugehörigkeitsspanne von 1-5 Jahren: 3,76; von mehr als 20 Jahren: 4,42).

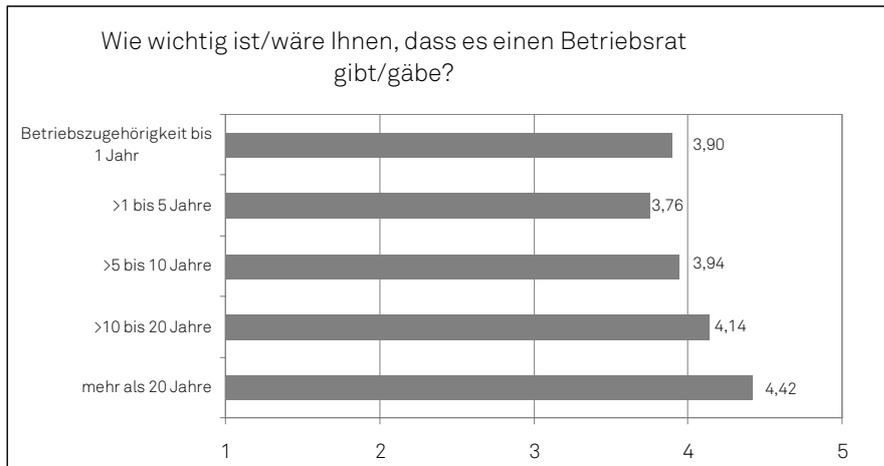


Abbildung 5: Wichtigkeit Existenz/Gründung eines Betriebsrates nach Betriebszugehörigkeitsklassen.

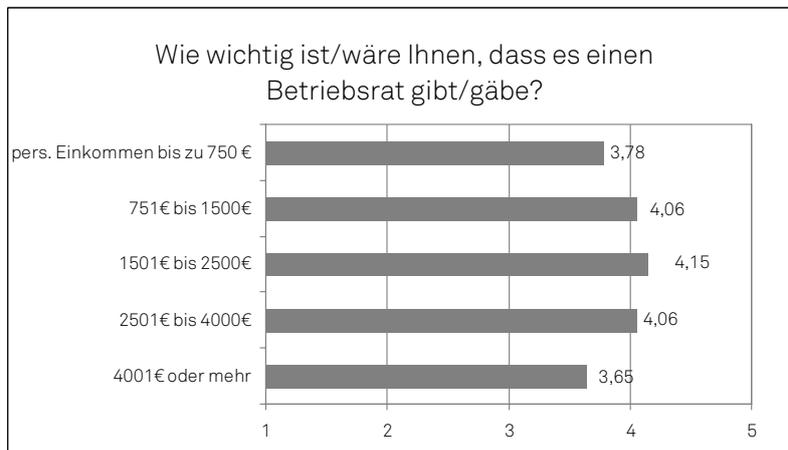


Abbildung 6: Wichtigkeit Existenz/Gründung eines Betriebsrates nach Einkommensklassen.

Für die Einkommensklassen ergibt sich bei der Frage nach der Wichtigkeit der Gründung bzw. der Existenz eines Betriebsrates ein umgekehrter u-förmiger Zusammenhang. Beschäftigte mit mittlerem Einkommen (1501€ - 2500€: 4,15) sind die Gruppe, denen die Existenz bzw. Gründung einer Interessenvertretung am wichtigsten ist.

3.4 Exkurs: Gründung des Betriebsrats

Den insgesamt 966 Befragten, die angaben, über keine Interessenvertretung in ihren Betrieben zu verfügen, wurden zusätzliche Fragen gestellt, die in diesem Exkurs kurz erläutert werden. 73,2% der Befragten gaben an, dass es keinen Versuch gab einen Betriebsrat zu gründen. Bei 13,1% der Befragten gab es den Versuch einen Betriebsrat zu gründen. 13% der Beschäftigten wussten nicht, ob es jemals einen Gründungsversuch gab. Laut Angaben der Befragten verhinderte allerdings in 45% der Fälle die Geschäftsfüh-

rung die Gründung, in 31,8% der Fälle mangelte es an Rückhalt in der Belegschaft und in 3,9% war der Betrieb für eine Gründung zu klein.

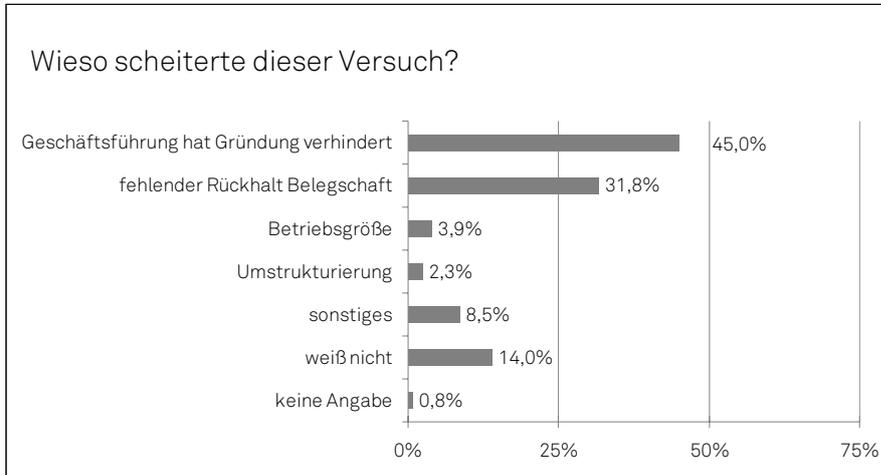


Abbildung 7: Erklärungen für das Scheitern der Gründung eines Betriebsrats (Mehrfachantwort).

Von den 707 Personen, die angaben dass es keinen Versuch zur Gründung einer Interessenvertretung gab, sagten 54,5% dass ihr Betrieb zu klein für einen Betriebsrat sei. 30,6% sind der Meinung, dass es keinen Bedarf in ihrem Betrieb gibt. 5,5% räumten ein, dass es aus Angst vor der Geschäftsleitung keinen Gründungsversuch gab, gefolgt von 4,5%, die „Die Belegschaft lehnt die Gründung eines Betriebsrats ab“ als Antwort wählten.

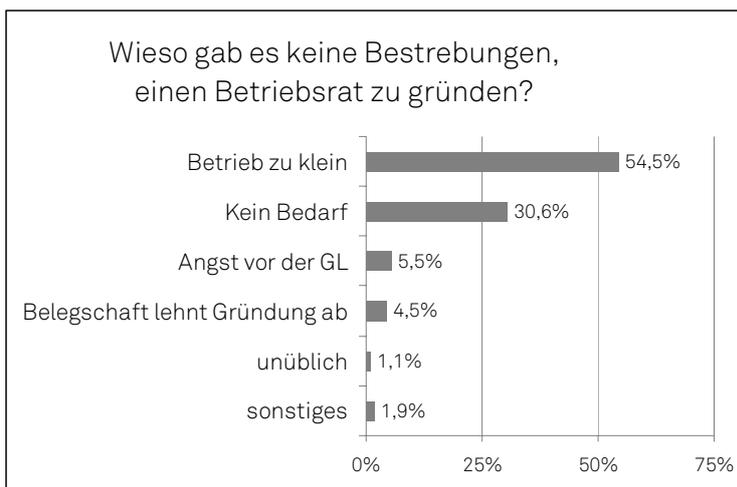


Abbildung 7: Gründe gegen Gründungsversuche (Mehrfachantwort).

3.5 Erwartungen

3.5.1 Erwartungen im Konfliktfall

Auf die Frage, was die Beschäftigten von ihrem Betriebsrat in einem Konfliktfall erwarten, antworteten die Befragten, die keine Interessenvertretung in ihrem Betrieb haben: 59,6% Unterstützung, 31,2% Unterstützung vom Betriebsrat nur als letzten Ausweg und 9,2% würden den Betriebsrat nicht um Unterstützung bitten. Die Befragten mit Interessenvertretung im Betrieb wurden nach dem Ist- und nach dem idealen Soll-Zustand befragt. Hier ergaben sich interessante Differenzen: während 48,4% der Befragten von ihrem jetzigen Betriebsrat Unterstützung erwarten, würden bei einem „idealen“ Betriebsrat 65,3% der Befragten Unterstützung erwarten. Unterstützung als letzten Ausweg würden bei ihrem aktuellen Betriebsrat 41,1% der Befragten erwarten, bei einem idealen Betriebsrat wären es nur 29,5%.

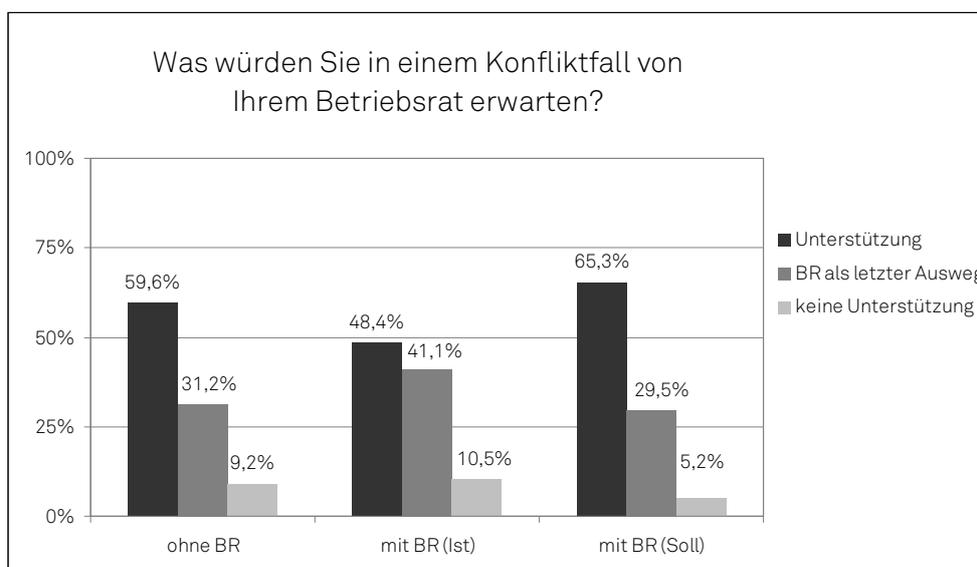


Abbildung 8: Erwartungen in einem Konfliktfall.

3.5.2 Erwartungen an die Betriebsratsfunktionen

Insgesamt ist es den Befragten am wichtigsten, dass der Betriebsrat als Sprachrohr der Belegschaft tätig ist (Mittelwert = 4,32; 1 = gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig). Alle anderen Funktionen, die Betriebsräte erfüllen sollen, liegen dicht beieinander (s. Abb. 9).

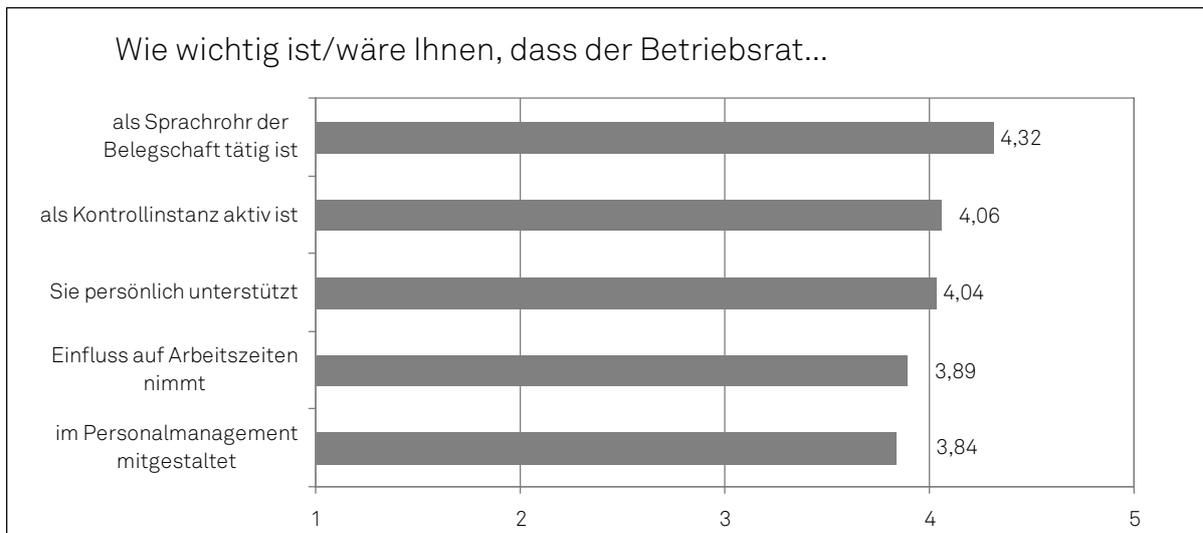


Abbildung 9: Wichtigkeit von Betriebsratsfunktionen (1 = gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig).

Unterschiede in der Einschätzung gibt es kaum, d.h. weder die Tatsache ob die Befragten Kinder haben oder nicht, noch die Variable Geschlecht haben Einfluss auf die Einschätzung der Befragten. Leichte Unterschiede gibt es lediglich hinsichtlich der Dimension Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bzw. einem Berufsverband oder keine Mitgliedschaft. Hier liegt die Einschätzung der Relevanz der Betriebsratsfunktionen tendenziell höher als bei Nicht-Mitgliedern (s. Abb. 10).

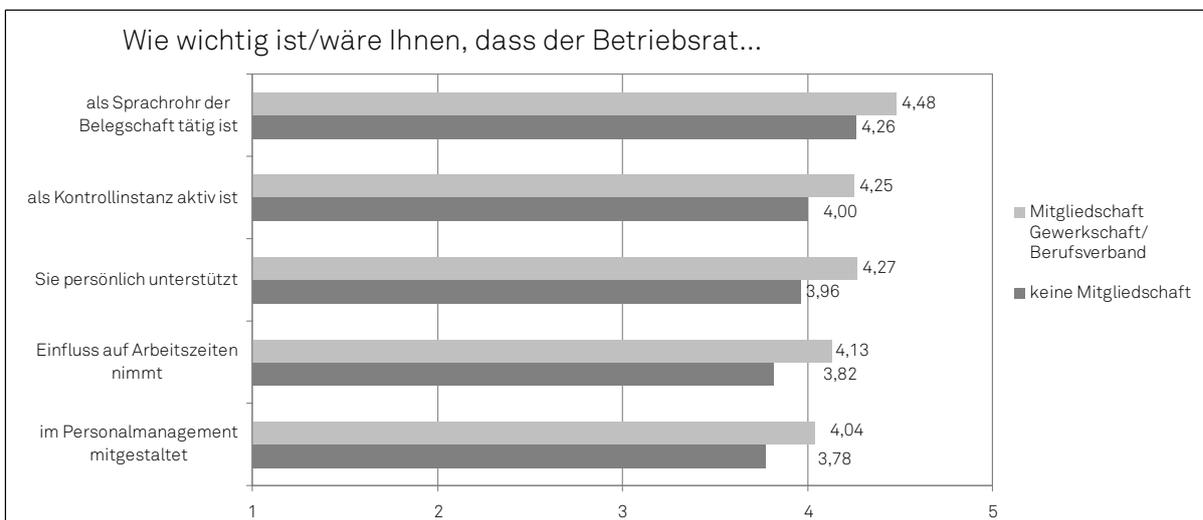


Abbildung 10: Wichtigkeit von Betriebsratsfunktionen nach Mitgliedschaft in Gewerkschaft/Berufsverband (1 = gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig).

Weitere Unterschiede gibt es im Bereich Schulabschluss: Je höher der Schulabschluss, umso weniger wichtig werden Managementaufgaben bewertet. Umgekehrt wird bei niedrigeren Schulabschlüssen die persönliche Unterstützung durch den Betriebsrat wichtiger (s. Abb. 11).

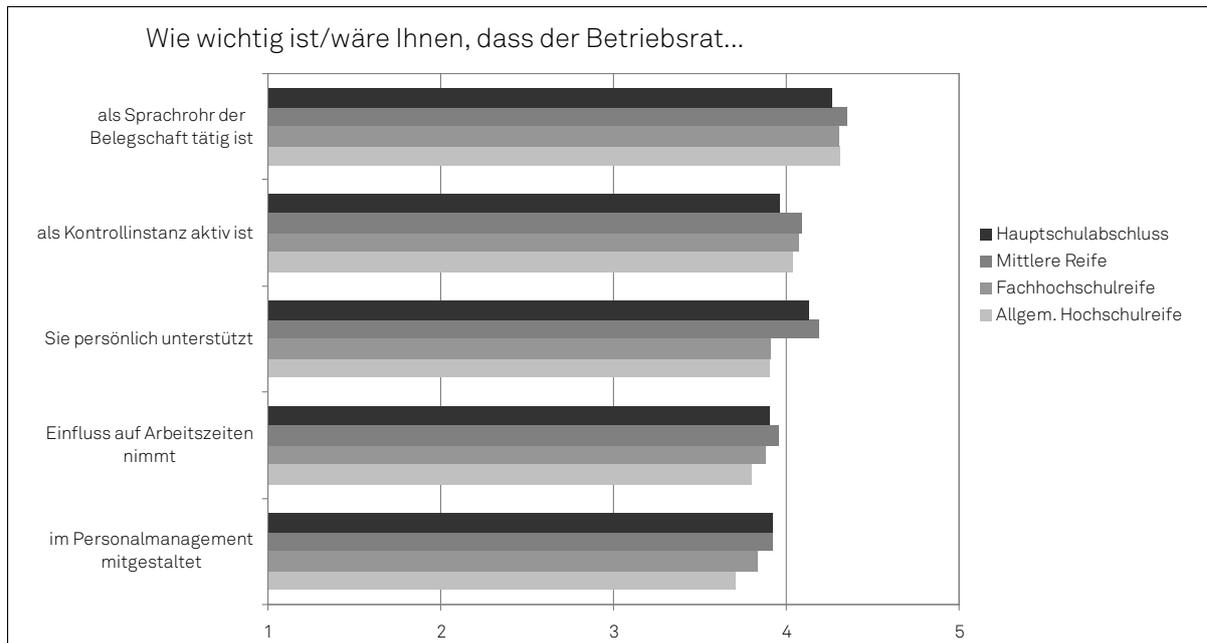


Abbildung 11: Wichtigkeit von Betriebsratsfunktionen nach Schulabschluss (1= gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig).

Marginaler sind die Unterschiede in Abhängigkeit von der Existenz einer Interessenvertretung im Betrieb. Erwähnenswert sind hier die Erwartungen Einfluss auf Arbeitszeiten und Personalmanagement: Der Mittelwert in Bezug auf die Erwartung Arbeitszeiten liegt bei den Personen mit Interessenvertretung bei 4, bei den Interessenvertretungslosen 3,68. Eine ähnliche Differenz findet sich beim Mittelwert der Erwartung Personalmanagement (3,93 und 3,66).

3.5.3 Erwartungen an die Informationsweitergabe

Bezüglich der Erwartungen zur Art der Informationen, die Betriebsräte vermitteln sollen, sind den Geringverdienern betriebliche Informationen, Informationen über die Arbeit des Betriebsrats selbst sowie über gewerkschaftliche Themen wichtiger als den Spitzenverdienern (s. Abb. 12). Unterschiede in Bezug auf den Schulabschluss, den Familienstand oder das Geschlecht ergeben sich hierbei kaum.

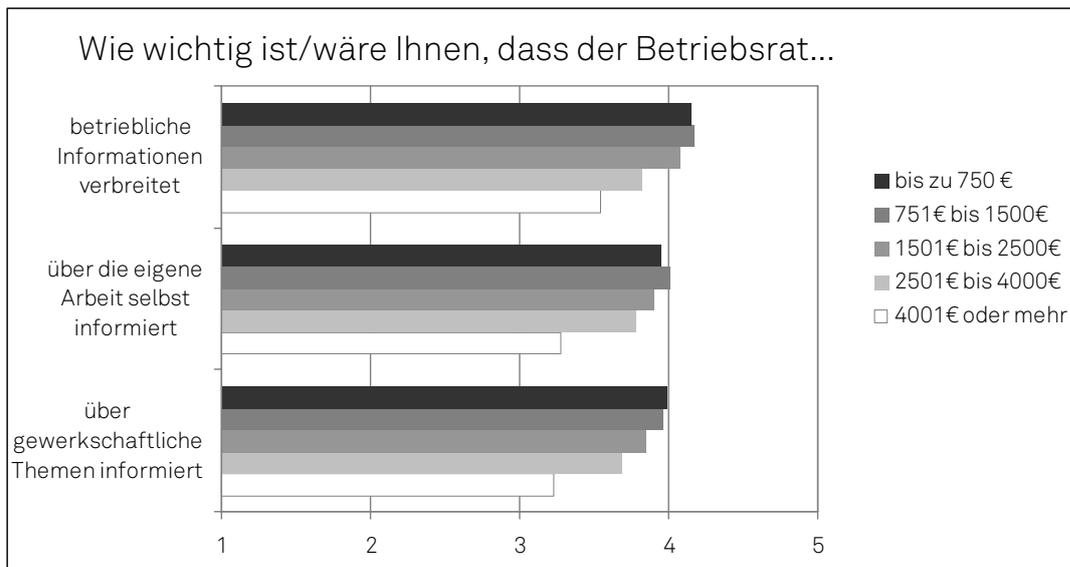


Abbildung 12: Wichtigkeit von Informationen nach persönlichem Einkommen (1= gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig).

3.5.4 Rangfolge der Erwartungen

Die Befragten sollten neben der Einschätzung der allgemeinen Wichtigkeit (von 1= gar nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig) fünf verschiedene Dimensionen in eine Rangreihenfolge setzen. Zur Auswahl standen die Dimensionen

- der Betriebsrat zur persönlichen Unterstützung,
- der Betriebsrat als Sprachrohr der Belegschaft,
- der Betriebsrat als Kontrollinstanz,
- Informationsverbreitung durch den Betriebsrat sowie
- die Übernahme von Managementaufgaben durch den Betriebsrat.

Die Rangfolge macht deutlich, dass die Befragten an vorderster Stelle die persönliche Unterstützung und Funktion als Sprachrohr der Belegschaft erwarten. Den mittleren Rang belegt die Funktion des Betriebsrats als Kontrollinstanz. Die beiden letzten Plätze sind die Verbreitung von Informationen sowie die Übernahme von Managementaufgaben (s. Abb. 13).

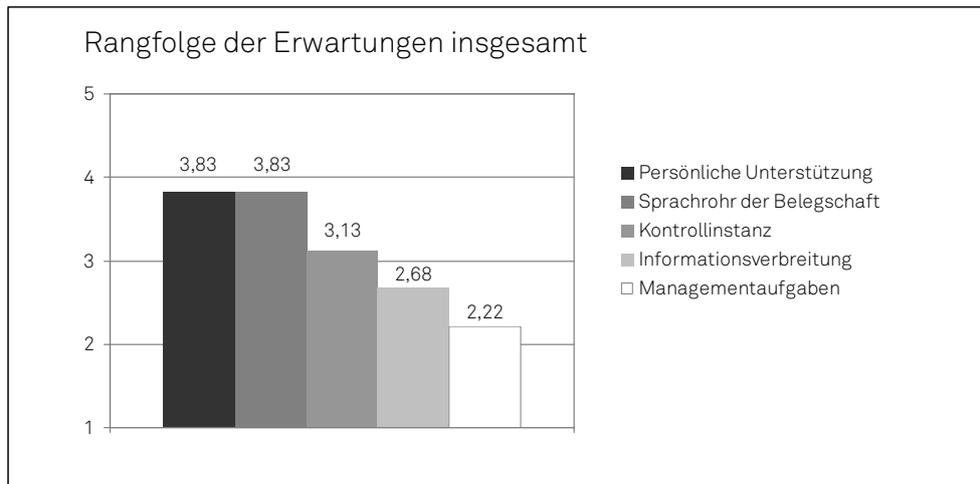


Abbildung 13: Rangfolge der wichtigsten Aufgaben.

Während es keine Unterschiede für Männer und Frauen, Kinderlose und Befragte mit Kindern, Gewerkschaftszugehörigkeit sowie zwischen den neuen und den alten Bundesländern gibt, gibt es sehr wohl Unterschiede in der Rangreihenfolge im Hinblick auf das Einkommen (s. Abb. 14). Zwar sind die letzten drei Plätze gleich verteilt, allerdings gibt es Unterschiede bei den ersten beiden Aspekten: Je geringer das Einkommen, um so eher steht die persönliche Unterstützung im Vordergrund. Besserverdienende bewerteten dagegen die Vertretung der kollektiven Interessen als Sprachrohr der Belegschaft höher.

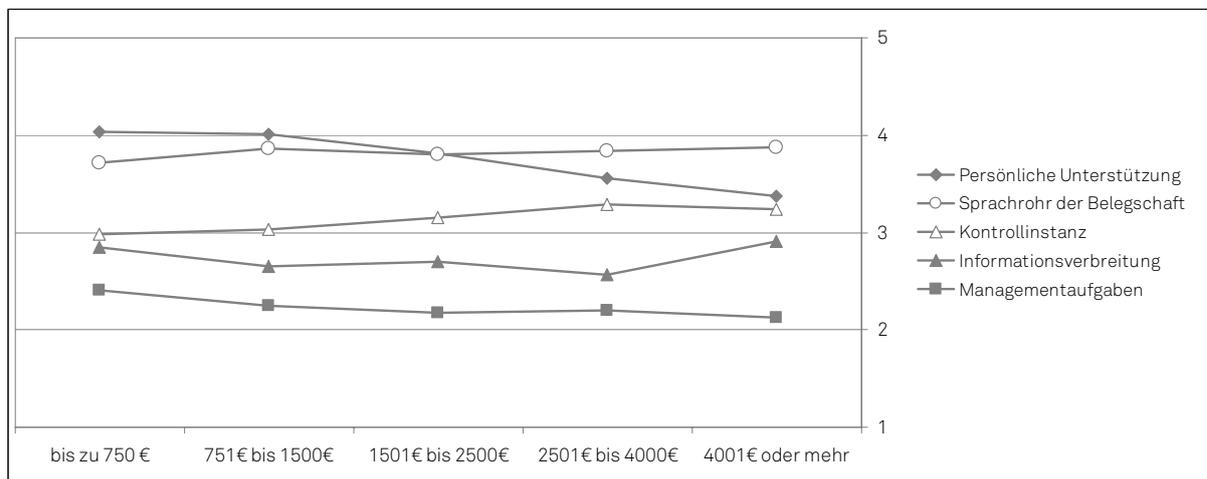


Abbildung 14: Rangfolge der wichtigsten Aufgaben nach Einkommen.

3.5.5 Erwartungen an die Beziehung zur Geschäftsführung

Einen weiteren Aspekt der Befragung stellt die Beziehung des Betriebsrates zur Geschäftsleitung dar. Sowohl den Befragten mit, als auch den Befragten ohne Betriebsrat ist es am wichtigsten, dass der Betriebsrat betriebliche Maßnahmen mitgestaltet und

der Geschäftsführung durchaus auch einmal die Stirn bietet (s. Abb. 15), wobei die Befragten mit Interessenvertretung beide Aspekte etwas höher bewerteten als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Interessenvertretung.

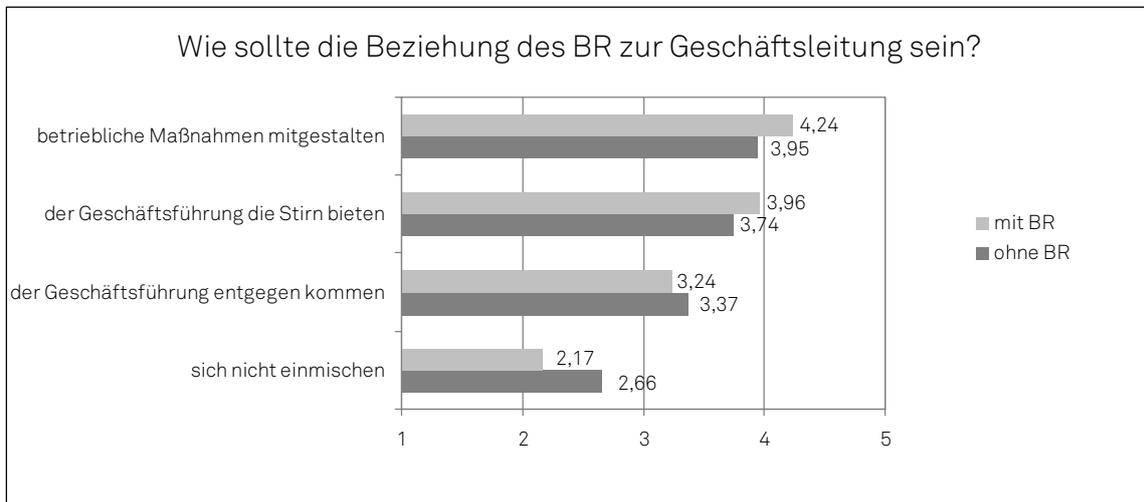


Abbildung 15: Beziehung zur Geschäftsführung (mit und ohne Betriebsrat).

Ein umgekehrtes Bild liefern die Aspekte „der Geschäftsleitung entgegenzukommen“ bzw. „sich nicht einzumischen“. Zwar werden diese von beiden Befragtengruppen schwächer bewertet, allerdings bewerteten Beschäftigte ohne Interessenvertretung beide Aspekte etwas höher als ihre Kolleginnen und Kollegen mit Interessenvertretung. Ein gleiches Bild stellt sich bei Gewerkschaftsmitgliedern bzw. Mitgliedern eines Berufsverbandes und Nicht-Mitgliedern dar (s. Abb. 16).

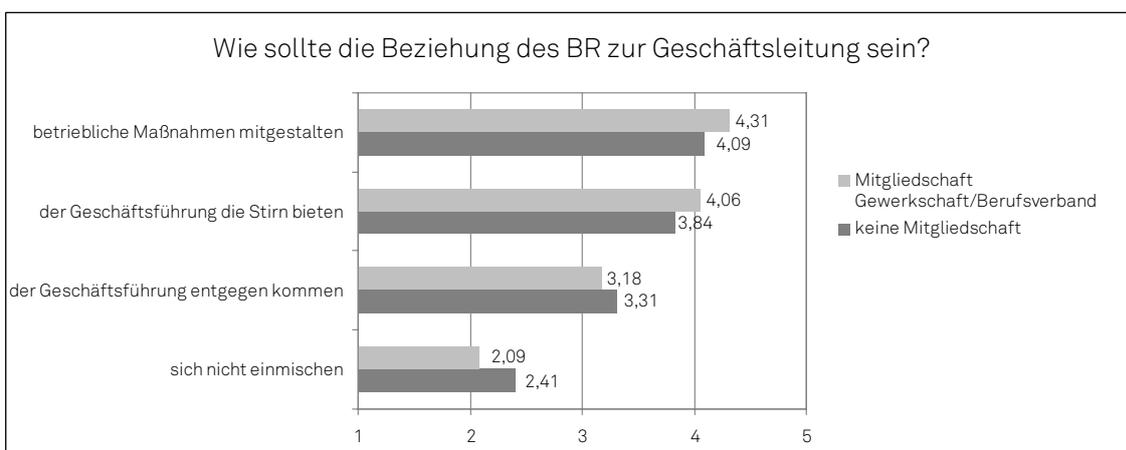


Abbildung 16: Beziehung zur Geschäftsführung nach Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bzw. Berufsverband und ohne Mitgliedschaft.

3.5.6 Erwartungen an die persönlichen Eigenschaften

Die Befragten, die über eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb verfügen, wurden zusätzlich gefragt, wie sie die persönlichen Eigenschaften ihres Betriebsrats einschätzen (1 = trifft überhaupt nicht zu; 5 = trifft voll und ganz zu). Die Betriebsräte werden von den Befragten als leicht erreichbar, sympathisch und fachlich kompetent eingeschätzt. Allein die Durchsetzungsstärke fällt in der Bewertung etwas zurück (s. Abb. 17).

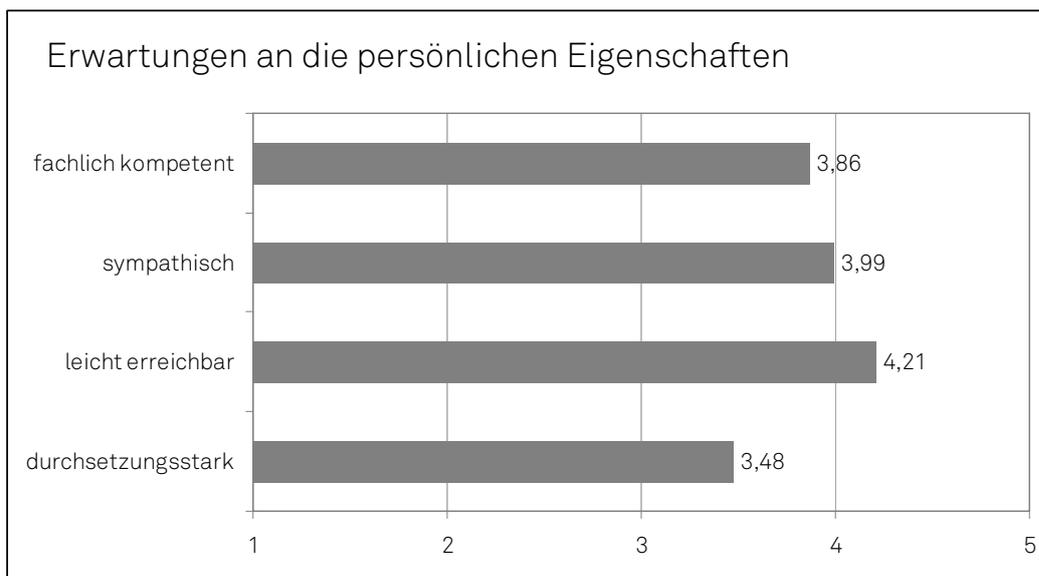


Abbildung 17: Persönliche Eigenschaften der Betriebsräte nach Altersklassen.

3.5.7 Erwartungen an die Aushandlung von Entgelten

Allen 2984 Befragten der „realen“ Nettostichprobe (ohne die 105 Kurzfragebogen-Probanden) wurden vier Aussagen zum Thema Tarif und Entgelt vorgelesen, aus denen sie diejenige wählen sollten, der sie am ehesten zustimmen würden. Laut WSI-Tarifarchiv wurden im Jahre 2007 in Westdeutschland 56% aller Beschäftigten aufgrund der Tarifbindung nach den Branchen-Tarifverträgen bezahlt, in Ostdeutschland waren dies 41% (Quelle: WSI-Tarifarchiv 2008a, 2008b). Diese Variante der Flächentarifverträge wurde in unserem Fragebogen durch die Aussagen „Gewerkschaften sollten über Tarifverhandlungen die Gehälter beeinflussen“ und „Der Betriebsrat sollte mit dem Arbeitgeber über die Anpassung von Tarifabschlüssen im Betrieb verhandeln“ abgedeckt. 30% stimmten der ersten Aussage zu, wobei es gravierende Differenzen zwischen den Arbeitnehmern mit Interessenvertretung und denen ohne gibt: 35,5% der erstgenannten Gruppe stimmten dieser Aussage zu, wohingegen sich lediglich 18,8% der Personen, die

in Organisationen ohne eine Interessenvertretung arbeiten, dieser Meinung anschlossen. Die Differenz dieser beiden Anteilswerte finden sich in der vierten Aussage „Ich will selber über mein Gehalt verhandeln“ wieder: den individuellen Entgeltverhandlungen stimmten 35,8% der Interessenvertretungslosen zu, hingegen nur 21,5% der Arbeitnehmer mit Interessenvertretung. Eine Erklärung hierfür könnte der Umstand sein, dass viele der Beschäftigten ohne Interessenvertretungsgremium diesen Weg aus ihrer betrieblichen Praxis nicht kennen: ca. 35% der „Betriebsratslosen“ arbeiten in Betrieben mit Tarifbindung, auf der anderen Seite arbeiten 80% der Personen mit Interessenvertretung in Betrieben mit Tarifbindung.

Bei den anderen beiden Kategorien finden sich im Hinblick auf die Existenz einer Interessenvertretung kaum Differenzen. Insgesamt stimmten nahezu 25% für Flächentarifverträge mit Öffnungsklauseln. 19% stimmten für Haustarifverträge („Der Betriebsrat vor Ort sollte mit dem Arbeitgeber über die Entlohnung verhandeln.“) und sind am ehesten der Meinung, dass ein Betriebsrat vor Ort mit dem Arbeitgeber über die Entlohnung verhandeln sollte.

Insgesamt lässt sich eine hohe Zustimmung zu dem vorherrschenden System der Flächentarifverträge konstatieren: Zählt man die Aussagen eins (Flächentarifverträge) und drei (Flächentarifverträge + Anpassung) zusammen, so stimmten insgesamt knapp 55% für den Weg über Flächentarifverträge. Werden die Haustarifverträge aufsummiert, so möchten sogar fast 74%, dass die Entgelthöhen über Tarifverträge geregelt werden. Die ca. 85% der Befragten, die der allgemeinen Aussage zustimmen, es sei ihnen wichtig oder sehr wichtig dass es Tarifverträge gibt, bestätigten diesen Befund.

Weiteres Vorgehen

Der nächste Schritt stellt die multivariate Auswertung des Datensatzes dar, um aufzeigen zu können wovon die Erwartungsmuster abhängen. Dazu werden nach weiterer Datenexploration Clusteranalysen und weitere multivariate Verfahren angewandt. Anschließend werden anhand der Ergebnisse die Erwartungsmilieus beschrieben, d.h. es wird aufgezeigt, wer über welche Erwartungsmuster verfügt. Schließlich soll mittels einer gewichteten Clusteranalyse die Größe der verschiedenen Milieus in absoluten Zahlen dargestellt werden.

Wie bereits im Projektantrag angekündigt, wurde für die Öffentlichkeitsarbeit eine Projekt-Homepage angelegt, auf der die Beiratsmitglieder aufgeführt wurden. Darüber hinaus wurden erste Ergebnisse des Projektes, d.h. die Analyse der qualitativen Studie, Anfang September als Aufsatz bei der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ eingereicht und werden derzeit im doppelt-blinden Verfahren begutachtet.

Literatur

Gabler, S./Schürle, J (2002): Zur Stabilität des Gabler-Häder-Auswahlrahmens, in: Gabler, S./Häder, S. (Hg): Telefonstichproben. Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland, Münster u.a., S.59 – 67.

Glemser, A. (2002): ADM-Telefonstichproben in der Praxis, in: Gabler, S./Häder, S. (Hg): Telefonstichproben. Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland, Münster u.a., S. 46 – 58.

Hakim, C. (2000): Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory, Oxford.
Häder, S./Glemser, A. (2006): Stichprobenziehung für Telefonumfragen in Deutschland, in: Diekmann, A. (Hg): Methoden der Sozialforschung, Wiesbaden, S.148 – 171.

Heckel, C. (2002): Erstellung der ADM-Telefonauswahlgrundlage, in: Gabler, S./Häder, S. (Hg): Telefonstichproben. Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland, Münster u.a., S.11 – 31.

Von der Heyde, C. (2002): Das ADM-Telefonstichproben-Modell, in: Gabler, S./Häder, S. (Hg): Telefonstichproben. Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland, Münster u.a., S. 32 – 45.

Schulze, G. (1996): Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart, Frankfurt/Main.

SOEP Group (2001): The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years - Overview. In: Elke Holst, Dean R. Lillard und Thomas A. DiPrete (Hg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000), Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, Nr. 1, S. 7-14.

WSI-Tarifarchiv (2008a): Tarifbindung 2007 Beschäftigte West. Quelle: IAB-Betriebspanel. Im Internet unter:
http://www.boeckler.de/pdf/ta_tarifbindung_2007_besch_west.pdf.

WSI-Tarifarchiv (2008b): Tarifbindung 2007 Beschäftigte Ost. Quelle: IAB-Betriebspanel.
Im Internet unter: http://www.boeckler.de/pdf/ta_tarifbindung_2007_besch_ost.pdf.

Bisher erschienene discussion paper des Zentrums für Weiterbildung, Technische Universität Dortmund

01-2006	Uwe Wilkesmann & Doris Blutner: Kollektives Handeln zur Produktion und Allokation von Clubgütern im deutschen Profifußball. Oder: Warum lassen sich die Interessen kleiner Vereine trotz Mehrheit nur schwer organisieren?
02-2006	Uwe Wilkesmann, Heike Fischer, Anne Rubens-Laarmann und Grit Würmseer: Hat der MBA Signalfunktion? Eine Marktanalyse zur Bedeutung und Gestaltung von MBA-Studiengängen im Gebiet Rhein-Ruhr.
01-2007	Anne Rubens-Laarmann: Marketing für die universitäre Weiterbildung am Beispiel des Zentrums für Weiterbildung an der Universität Dortmund.
02-2007	Uwe Wilkesmann & Maximiliane Wilkesmann & Alfredo Virgillito: Requirements for knowledge transfer in hospitals How can knowledge transfer be supported in hospitals?
03-2007	Uwe Wilkesmann & Grit Würmseer: Wissensmanagement an Universitäten.
04-2007	Maximiliane Wilkesmann & Uwe Wilkesmann & Alfredo Virgillito Inwieweit unterstützen die Faktoren Motivation und Organisationskultur technikorientiertes Wissensmanagement in Krankenhäusern?
05-2007	Maximiliane Wilkesmann: Wissenstransfer(s) in der Organisationsform Universität.
06-2007	Doris Blutner: Technik als funktionales Äquivalent für soziale Institutionen. Spekulationen über Wirkungsmechanismen von Technik.
07-2007	Maximiliane Wilkesmann, Uwe Wilkesmann, Ingolf Rascher, Ralf Kopp & Peter Heisig: Wissensmanagementbarometer -Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Executive Summary (Kurzversion).

08-2007	Uwe Wilkesmann: Die Organisation der Weiterbildung
01-2008	Uwe Wilkesmann & Grit Würmseer: Unter welchen Bedingungen sind managerial governance und academic self-governance von Hochschulen auf der individuellen Ebene der Lehrenden handlungswirksam?
02-2008	Gila Brandt-Herrmann & Uwe Wilkesmann: IT-gestütztes Wissensmanagement in der Werkshalle – geht das?
01-2009	Uwe Wilkesmann, Alfredo Virgillito, Maximiliane Wilkesmann: Knowledge management as second level management – Evidence from a survey
02-2009	Uwe Wilkesmann, Alfredo Virgillito, Tobias Bröcker, Maximiliane Wilkesmann: Erwartungen an Betriebsräte – Erste Ergebnisse der quantitativen Befragung