

Inhalt

4 Vorwort

5 Woher kommt die AUB?

7 „Gegen Fernsteuerung und Ideologie“

9 Die Lohndrücker

10 Betriebsfrieden = zufriedene Arbeitgeber!

11 Arbeitskampf ist out

12 Arbeitgeber wissen, was gut für Arbeitnehmer ist...

13 Ist unabhängig wirklich unabhängig?

15 Wer kandidiert, bestimmt der Chef

16 Jugendarbeit und Nachwuchs

18 IG Metall vs. AUB

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Bayern, Siemens-Team **Redaktion:** Hagen Reimer, Michael Leppke

Gestaltung + Satz: www.thomas-boeck.de **Druck:** druckwerk München

Kontakt: www.igmetall.de oder www.siemens.igmetall.de München, im Dezember 2002

Vorwort



Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Die vor einem Vierteljahrhundert bei Siemens entstandene Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger - „Die Unabhängigen“ - kandidieren bei Betriebsrats- und vereinzelt auch bei JAV-Wahlen. Im Jahr 2002 machte die AUB anlässlich der BR-Wahlen bei Siemens mit einer „Blaumacher-Kampagne“ von sich reden. Wenige Wochen später bekamen bundesweit diverse Jugendvertretungen Angebote der AUB, sich an einem Internet-Wettbewerb zu beteiligen. Ihr Erfolg variiert nach Branche, Region und Betrieb, ist aber nicht zu leugnen. Vor dieser Entwicklung die Augen zu verschließen, würde ihre Position nur festigen, Gewerkschaften wie die IG Metall müssen sich mit dem Phänomen AUB weiter auseinandersetzen. Dazu gehört vor allem die Information - wer ist die AUB, woher kommt sie, wofür steht sie? Einen schnellen Überblick bietet diese Broschüre, ohne Anspruch auf Vollständigkeit oder Perfektion, aber auch ohne Oberflächlichkeit oder Schubladendenken.

Dein Siemens-Team der IG Metall

Woher kommt die AUB?

Geschichte und Entwicklung

Mitte der 70er begannen Siemens-Mitarbeiter in Erlangen, sich mit handfester Unterstützung der Chefetage, insbesondere des damaligen Personalchefs Eberhard Koffka, unter der Führung ihres Spitzenkandidaten Dietrich Ummelmann zur späteren AUB zusammenschließen. Wie ein Großteil ihrer Anhänger kamen sie überwiegend aus den Reihen außer-/übertariflicher Angestellter, schon damals mit dem Ziel, vor allem die Interessen hochqualifizierter Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Management zu vertreten. Koffka zog mit, frei nach dem Motto „eine Hand wäscht die andere“. Aggressive Ablehnung der angeblich ideologisch „verblendeten“ und „ferngesteuerten“ IG Metall und das erklärte Ziel, die Harmonie mit dem Arbeitgeber anzustreben, kamen der Geschäftsführung wie gerufen. Von oben unterstützt und protegirt, wurde Ummelmann 1978 BR-Vorsitzender bei Siemens Erlangen und zog zudem in den Aufsichtsrat ein. 1984 wurde er, wen wundert's, Leitender Angestellter und musste seinen Sitz im BR räumen. Damit schlug die Stunde seines bereits in den Startlöchern stehenden Nachfolgers: Wilhelm Schelsky.

Unter Schelsky, nach mittlerweile 18 Jahren heute immer noch Bundesvorsitzender, kam die AUB richtig in Schwung und erweiterte ihren Einflussbereich auf andere Unternehmen. Neben unbestreitbaren Erfolgen in der BR-Arbeit ist dies vor allem auf die konsequent arbeitgeberfreundliche Richtung der AUB

zurückzuführen. Schon 1986 machte Schelsky dies in einer Rede vor dem CDU-Parteitag in Mainz unmissverständlich klar. Die Arbeit der traditionellen Gewerkschaften könne den Fortbestand der wirtschaftlichen Entwicklung gefährden, so seine Rede. Sie endete mit einem kuriosen Appell des Arbeitnehmervertreters: „Stärken Sie bitte den Unternehmern den Rücken.“ Dass die Arbeitgeber diese Haltung wo immer möglich nur allzu gern gegen die konfliktbereite Position der Gewerkschaften eintauschen, und dafür auch schon mal wohlwollend Unterstützung leisten, liegt auf der Hand.

1985 wurde die AUB eingetragener Verein, 1986 erfolgte die Anerkennung als Berufsverband, hinzu kommt eine offizielle Eintragung als Lobbyorganisation im deutschen Bundestag. 1989 entstand die Bundesgeschäftsstelle Nürnberg, gefolgt von einem Verbindungsbüro in Bonn, und sukzessive eingerichteten Landesgeschäftsstellen in Dresden, Greifswald, Frankfurt, Düsseldorf und Neustadt/Weinstraße. Bundesweit zählt die AUB heute nach eigenen Angaben rund 15.000 Mitglieder, unabhängige Schätzungen gehen allerdings von deutlich niedrigeren Zahlen aus.

„Gegen Fernsteuerung und Ideologie“

Die Anti-Gewerkschaft

Das Selbstverständnis der AUB beruht seit ihren Anfangstagen vor allem auf einem bei jedem Anlass lautstark vorgetragenen Credo: Gewerkschaften betrieben eine „ferngesteuerte, oft auch parteipolitische Machtpolitik, die unseren Wünschen am Arbeitsplatz, im Betrieb und Unternehmen nicht gerecht wird“ – so steht es in der Satzung. Das Schlagwort von der „ideologiebestimmten Fernsteuerung“ aus fernen „Funktionärszentralen“ ist die Allzweckwaffe der AUB, sei es als Abgrenzung gegen die Gewerkschaften, als Selbstlegitimation oder als Begründung für das kritiklose Abnicken von Arbeitgebervorschlägen. Da muss man schon mal fragen, wer ist denn hier ferngesteuert? Ist es nicht vielmehr die AUB, die ohne nennenswerte Basis, ohne Meinungsbildung vor Ort, aus ihrer Nürnberger Zentrale ferngesteuert wird?



In der Erklärung „Wer wir sind - was wir wollen“ wurden den Gewerkschaften „verkrustete Funktionärsapparate“, Bürokratie, Bevormundung, „kollektive Gleichmacherei“, „parteilichter Gesinnungsdruck“ und die Ausgrenzung Andersdenkender vorgeworfen. Dagegen setzte die AUB stets ihre Konzentration auf die betriebliche Arbeit vor Ort, ohne übergreifende Organisationsstrukturen. Ihr Dilemma dabei ist aller-

dings, dass sie in jüngerer Vergangenheit zunehmend eben die Strukturen aufgebaut hat, die sie bis dato als fundamentalen Fehler angeprangert hatte. So führte sie beispielsweise allein in den letzten zehn Jahren die Landesbeauftragten und sämtliche Landesgeschäftsstellen ein, statt sich wie zuvor auf Betriebsgruppen zu beschränken. Heute gibt es in der AUB alles, was eine zentral strukturierte Organisation ausmacht und ursprünglich verteufelt wurde - Bundeszentrale, Landeszentralen, Verwaltungsrat, Vorstand, Mitgliedsbeiträge, zentrale Öffentlichkeitsarbeit inklusive Internetseite, und nicht zuletzt einen Bundesvorsitzenden, dessen Amtszeit schon länger dauert als die Helmut Kohls. Der AUB-Vorsitzende liebäugelt dann auch hin und wieder mit der Funktion, die doch eigentlich den klassischen Gewerkschaften obliegt, nämlich dem Abschließen von Tarifverträgen. Das aber wäre wohl ein Bärenienst für die Arbeitnehmer, schaut man sich das Programm der AUB näher an:



Die Lohndrücker

Betriebsautonomie statt Flächentarif

Ende 1993 veröffentlichte der AUB-Vorstand die so genannten „Leipziger Thesen zur Tarifreform“. Anlass dafür war unter anderem, dass „Lohn- und Gehaltsstrukturen, die Höhe der Lohnnebenkosten, die Urlaubsdauer, die Zahl der Feiertage, die Arbeitszeit...“ wirtschaftliches Produzieren nicht mehr ermöglichen. Mit anderen Worten: Den Arbeitnehmern ging es für den Geschmack der AUB zu gut, Schelsky meinte, man müsse „die Tür nach unten aufmachen“. Die Thesen fordern daher unter anderem, die Tarifautonomie durch eine gleichberechtigte Betriebsautonomie zu ergänzen. Ein Tarifvertrag wäre so jederzeit beliebig zu unterlaufen, wenn der Arbeitgeber dies für seinen Betrieb für wirtschaftlich sinnvoll hielte.

Hinter dieser These steht die AUB nach wie vor mit aller Konsequenz: Am 10. Juli 2002 wettete Schelsky vor MitarbeiterInnen von Fujitsu Siemens Computers (FSC), die IG Metall solle doch nun endlich einmal „akzeptieren, dass betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung absoluten Vorrang vor Machtspielen von Funktionären haben“. Hintergrund war der Widerstand der Gewerkschaft gegen Pläne, den Beschäftigten ihren tariflich garantierten Urlaub zu kürzen - ohne jede Zusage, die Beschäftigung im Gegenzug auch nur befristet zu gewährleisten.

Betriebsfrieden = zufriedene Arbeitgeber!

Konfliktvermeidung durch Unterordnung

In die selbe Richtung wie die Abkehr von Flächentarifverträgen geht die eindringliche Forderung, „die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Betrieb dauerhaft zu fördern“, unter der Prämisse „Kooperation statt Konfrontation“. Nun ist diese Forderung grundsätzlich sicher uneingeschränkt richtig und beruht zudem auf dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach §2 Betriebsverfassungsgesetz. Den zitiert auch die AUB unermüdlich, um ihren Schmusekurs mit den Unternehmern zu rechtfertigen. In ihren häufig gestellten Fragen im Internet etwa beantwortet sie den Vorwurf zu großer Arbeitgebernähe mit eben diesem Paragraphen. Was sie jedoch auch dort großzügig unter den Tisch fallen lässt, sind die im Wortlaut enthaltene „Beachtung der geltenden Tarifverträge“ und das „Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften“.

Dass der Betriebsfrieden nicht immer durch den angeblich ideologieorientierten, prinzipiellen „Konfrontationskurs der Gewerkschaften“ gefährdet ist, sondern nur allzu oft durch unangemessenes, willkürliches Verhalten des Arbeitgebers, zieht die AUB offenbar gar nicht erst in Betracht.

Arbeitskampf ist out

Streikfähigkeit: ein AUB-Dilemma

Die AUB möchte seit jeher „Streik und Aussperrung überflüssig machen durch ihre konstruktive und betriebsbezogene Politik zum Wohle der Arbeitnehmer und der Betriebe“ und lehnte anfangs Arbeitskampfmaßnahmen rundweg ab. Seit sie allerdings ein Auge auf Status und Einfluss einer echten Gewerkschaft geworfen hat, bekennt sie sich notgedrungen zumindest pro forma in ihrer Satzung dazu, sich „im Einzelfall auch unter Zuhilfenahme von Arbeitskampfmitteln“ durchzusetzen. Ein solcher Einzelfall scheint jedoch eher theoretischer Natur. Während der Tarifrunde 2002 schimpfte Schelsky am achten Mai in Nürnberg, der laufende Streik sei „ein absoluter Killer für Konjunktur und Beschäftigung in Deutschland“. Die Arbeitgeber wird's gefreut haben.

Warum also andererseits das offizielle Lippenbekenntnis zum Streik, wenn es doch offensichtlich Unbehagen und zwiespältige Gefühle weckt? Das Gesetz verlangt laut Bundesarbeitsgericht von einer tariffähigen Arbeitnehmervertretung auch die Fähigkeit, „bei Tarifverhandlungen auf die Gegenseite einen die Satzung zwar nun Streiks nicht mehr ausschließt, will aber wohl nicht viel heißen - so bleibt zum Beispiel völlig offen, wie man theoretisch streikende Mitglieder finanziell unterstützen würde. Enthalten ist hingegen nach wie vor die Solidaritätskasse, mit der man Mitglieder entschädigen will, die bei einem Arbeitskampf wegen anderer Streikender nicht weiter ihrer Arbeit nachgehen können.

Arbeitgeber wissen, was gut für Arbeitnehmer ist

Unternehmer als Gewerkschaftschef?

Das beste Beispiel für diese von der AUB gelebten Mentalität ist Galionsfigur Wilhelm Schelsky: Nach seiner Arbeit als BR-Vorsitzender bei Siemens in Erlangen zog es ihn als selbständigen Unternehmensberater in die Wirtschaft. In der Folge gründete er außerdem eine „Gesellschaft zur Qualifizierung von Führungskräften mbH“, eine „Unternehmens-Infrastruktur-Planung GmbH“, übernahm die Mehrheit der „Erlanger Sicherheits-Service GmbH“ und rund 40 Prozent der „NSG Netzwerk-Service GmbH“. Als Unternehmensberater, der nach eigener Aussage „alles aus einer Hand“ anbietet, ist er unter anderem für Siemens tätig - eine eigentlich konfliktrträgliche Kombination, hat doch die AUB ihren stärksten Rückhalt im Siemens-Konzern. Gegenüber der Sächsischen Zeitung in Dresden bestätigte Schelsky im Oktober 2001 ungeniert, er „berate auch Unternehmen beim Aufbau von Betriebsräten, habe auch Kontakt zu Siemens-Standorten in Ostdeutschland gehabt“. Wie eine solche Beratung aussehen mag, lässt sich leicht errahnen.

Auch die 1. Stellvertretende Bundesvorsitzende und Justitiarin Ingrid Brand-Hückstädt steht nicht eben für eine typische Arbeitnehmerin: Sie ist selbständige Anwältin für Arbeitsrecht und war davor unter anderem Pressesprecherin des Arbeitgeberverbandes der Druckindustrie Nord sowie der FDP Schleswig-Holstein. Politisch steht die AUB ohnehin der „Mittelstands-Partei“ (FDP-Selbstdarstellung) nahe, obwohl sich das gesamte Spektrum zumindest des bürgerlichen Lagers in ihr findet; kandidiert dann einmal jemand für einen Betriebsrat, der bei den Münchner Stadtratswahlen 2002 auch auf einer PDS-Liste zu finden war, führt das trotz ständig versicherter Demokratiebekenntnisse schon einmal zu einem Aufschrei der Empörung.

Ist unabhängig wirklich unabhängig?

Geld stinkt nicht...

Weniger unternehmerisch zeigt sich die AUB bei ihren eigenen Finanzen. Eines der am meisten angepriesenen und wirkungsvollsten Lockmittel bei der Werbung neuer Mitglieder ist der niedrige Beitrag. So zahlen normale Mitglieder sieben, Auszubildende nur drei Euro monatlich. Das gefällt Niedriglohnempfängern, die auf jeden Cent sehen müssen, genauso wie Hochqualifizierten, bei denen der (prozentual berechnete) Gewerkschaftsbeitrag schon mal in den dreistelligen Bereich wandern kann. Die AUB-Beiträge fließen in voller Höhe in die Kasse der Nürnberger Bundesgeschäftsstelle.

Um so unklarer ist daher, wie mit Niedrigbeiträgen der oft beträchtliche Aufwand zu bestreiten ist, den AUB-Betriebsgruppen im Betriebsratswahlkampf betreiben. So argwöhnte im April 2002 die Betriebsratsvorsitzende der Siemens-Zentralniederlassung München, die AUB-Bewerber griffen auf andere Quellen zurück: diese großzügige Art des Wahlkampfs - die AUB verteilte beispielsweise freigiebig Lose der Lotterie „Bayernlos“ - könne nicht von innen gesteuert sein. Sie fragte sich, wer wohl der dahinterstehende Sponsor sein mochte, und wo die Unabhängigkeit der AUB bliebe, die doch ihrerseits jede Gelegenheit nutzt, Gewerkschaftern Abhängigkeit und Fremdsteuerung zu unterstellen. Auf Unterstützung von Unternehmerseite weisen auch andere populäre, aber kostspielige Aktionen der „Unabhängigen“ hin, wie Verlosungen oder attraktive Werbegeschenke, aber auch Sponsoring für Sportvereine oder soziale Aktionen. Dass sich Firmenleitungen eine starke AUB mit Blick auf deren Pflegeleichtigkeit gern einiges kosten lassen, leuchtet ein; dass speziell an manchen Siemens-Standorten reichlich Mittel oder Sachleistungen fließen, hat selbst Schelsky so nie abgestritten. Das wäre auch sinnlos, handelt es sich doch unter langjährigen MitarbeiterInnen der betroffenen Standorte bei diesen Vorgängen um ein offenes Geheimnis.



Wer kandidiert, bestimmt der Chef

Riskante Einflussnahme

Die Kehrseite dieser „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ der ganz besonderen Art ist zuweilen nicht nur die Einflussnahme auf die praktische Arbeit im Betriebsrat, sondern schon auf seine Zusammensetzung. Bei Fujitsu Siemens Computers in München gehen hinter vorgehaltener Hand Gerüchte vom möglichen Karriereschub für kooperative AUB-Betriebsräte um, am Siemens-Standort Erlangen G wurde nach Einschätzung von IG Metall-Betriebsräten ein Betriebsratskandidat in seiner Arbeit entlastet, um sich besser auf den Wahlkampf vorbereiten zu können.

Derlei Vorstöße aus dem Management mancher Betriebe scheinen fast schon Tradition zu haben: Bereits 1984 meldete die Leitung der Zentralniederlassung Bremen der Zentrale, es sei ihr gelungen, im Betriebsrat „durch Motivation qualifizierter Mitarbeiter eine bessere Ausgewogenheit im Verhältnis unabhängiger zu organisierten Mitgliedern zu erreichen“. 1990 orderte ein Personalleiter des FSC-Vorgängers Nixdorf EDV-Ausstattung „zum internen Gebrauch für AUB-Betriebsräte“ im Wert von über 20.000 Mark. Sowas kann ins Auge gehen - nach § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes „wird bestraft,

wer eine Wahl des Betriebsrats [...] durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst [...]“ Schon aus diesem Grund muss betont werden, dass man die erwähnte Einflussnahme wohl im Einzelfall einzelnen Vorgesetzten, nicht aber dem Siemens-Konzern an sich unterstellen kann. So gibt es auch Standorte, an denen die Firmenleitung lieber mit IG Metall-Betriebsräten verhandelt; diese seien zwar härter, aber besser kalkulierbar.

Jugendarbeit und Nachwuchs

Früh krümmt sich...

... bekanntlich, was einmal ein Häkchen werden will, und so gehört zu jeder ernstzunehmenden Institution auch die Nachwuchsarbeit. Wo die Gewerkschaften allerdings eigenständige Jugendorganisationen mit festen Strukturen und zahlreichen Aktivitäten haben, sucht man schon bei den Aufgabenbereichen der AUB-Funktionäre in Vorstand und Geschäftsstellen vergeblich nach einem Jugend-Beauftragten. Die AUB-Jugend zeigt denn auch hinter ihrer peppigen Website als zentralem Aushängeschild ein eher diffuses Bild - beginnend damit, dass es weder ein Impressum, noch Kontaktadresse, noch irgendeinen Hinweis auf eine reale Person gibt. Woran das liegt und warum die AUB sich in dieser Hinsicht ausschweigt, ist ein heikles Thema. Nach vertraulichen Informationen steht hinter der Webpräsenz der AUB-Jugend die Siemens AG in Gestalt der

Siemens Junior Consulting (SJC). Die Azubifirma SJC hat nicht nur für die AUB die AUB-Jugend-Website gebaut, sie betreut sie auch und stellt - wie selbstverständlich - fortlaufend Inhalte für die AUB-Jugend ins Netz. Was das heißt ist klar: Hier betreuen Auszubildende von Siemens während der Arbeitszeit unter Anleitung ihrer Ausbilder die Website der AUB-Jugend! Eine derartige Verflechtung möchte man natürlich lieber nicht allzu publik machen, ist sie doch selbst für bekennende Freunde der Unternehmenseite etwas peinlich.

Kurz nach dem Freischalten der AUB-Jugend-Website im März 2002 initiierte die AUB-Jugend durch die Siemens-Azubifirma SJC einen „WebBewerb“ für Internetauftritte von JAVen. Die SJC-Azubis verschickten dann auch Anmeldeformulare, telefonierten fleißig durch die ganze Republik und bastelten schicke arbeitgeberfreundliche Websites. Alles für die AUB-Jugend! Diese zeigte sich bei den teilnehmenden JAVen erstaunlich großzügig: Hauptgewinn des Wettbewerbs war ein Wochenende in Wien für die gesamte JAV (inklusive Musicalbesuch und Übernahme aller anfallenden Kosten). Darüber hinaus wurde den JAVen angeboten, ihre Seiten und selbst solche, die noch gar nicht existierten, sondern erst für den WebBewerb entstanden, ins Web zu bringen. Garantie auch hier: Übernahme aller Kosten! Wie das eine vermutlich nur auf dem Papier existierende AUB-Jugend bezahlen soll ist völlig unklar. Da drängt sich der Verdacht auf, dass hier ein großer Unbekannter seine (Gold-)Finger im Spiel hat.

Es liegt auf der Hand, dass das eigentliche Ziel der Gewinnaktion war, einen Fuß in die Tür möglichst vieler JAVen zu bekommen. Im Anmeldeformular wurde denn auch neben Kontaktdaten abgefragt, ob beziehungsweise welcher Gewerk-

schaft die JAV-Mitglieder angehörten. Hier aber brach man ungeschickter Weise die selbstaufgelegte Diskretion: Adresse für die Anmeldungen war die Siemens Junior Consulting in Paderborn. Vor diesem Hintergrund erscheint das offenkundig gegen die Gewerkschaften gerichtete Statement „Wir wollen Euch bei der Ausübung von Jugendarbeit unterstützen, so dass Ihr in der Lage seid, Eure Aufgaben effektiv, betriebsbezogen und frei von fremden Einflüssen wahrzunehmen“ in einem äußerst zweifelhaften Licht.

IG Metall vs. AUB

Vom Gegner lernen?

Bevor die Betrachtung der AUB paranoide Züge annimmt, muss man sich natürlich bewusst machen, dass, wie in jeder Organisation, Schwarz-Weiß-Malerei das tatsächliche Bild verzerrt. So haben AUB-Mitglieder ebenso wenig kleine Hörner auf dem Kopf, wie IG Metall-Angehörige weiße Flügel auf dem Rücken. In der praktischen Betriebsratarbeit gibt es zahlreiche Beispiele für konstruktive, sinnvolle und von pragmatischen Zielen geprägte Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Fraktionen.

Dennoch: Es ist nicht hinzunehmen, dass Siemens die AUB in der beschriebenen Art und Weise unterstützt und gleichzeitig zumindest an einzelnen Standorten der IG Metall Steine in den Weg legt. Diese Fälle gilt es aufzudecken und ihnen mit politischen wie rechtlichen Mitteln entgegenzutreten.

Will man den Vormarsch der AUB gerade in der jungen IT-Branche aufhalten, deren meist hochqualifizierte Beschäftigte kaum ein traditionelles Verhältnis zu Gewerkschaften haben, muss man sich auch Unbequemes eingestehen: Wo die AUB den Gewerkschaften den Rang abläuft, kann dies außer an wohlwollender Unterstützung durch die Chefetagen zuweilen auch schlicht und einfach daran liegen, dass ihre Vertreter sich besser verkaufen. Auch Gewerkschafter vermitteln möglicherweise den Wählern ihre Stärken nicht immer effektiv genug, oder arbeiten zuweilen schlicht an den neuen Zielgruppen vorbei, wenn sie z. B. in einem von Angestellten dominierten Betrieb mit einer reinen Arbeiterliste antreten. Das gekonnt gepflegte Image der AUB, für Dynamik, für die Überwindung verstaubter Strukturen in der Arbeitswelt und für wirtschaftlichen Erfolg zu stehen, kommt beim erfolgsorientierten jungen Hochschulabsolventen einfach gut an.

Angestellte mit hohem Qualifikationsniveau identifizieren sich mit dem Unternehmen und ihrer Aufgabe, schätzen freie, selbstverantwortliche und flexible Arbeitseinteilung und gehen aufgrund ihres hohen Selbstbewusstseins grundsätzlich davon aus, potenzielle Konflikte mit Vorgesetzten selbst regeln zu können. Typische AUB-Themen wie übertarifliche Gehaltsfindung, Aufstiegschancen oder Informationsmanagement machen sich diesen Umstand geschickt zu Nutze, indem sie die Interessen dieser Gruppe bedienen - hier gilt es anzusetzen.

Jetzt wissen wir, was die AUB ist und was sie will. Nutzen wir dieses Wissen - lass Dich nicht zum Affen machen! ■