

### Die Behinderung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb

*Wird die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb heute überhaupt behindert?*

Wer regelmäßig in der bürgerlichen Presse und in den Massenmedien liest und hört, welche Macht die Gewerkschaften angeblich haben (Gewerkschaftsstaatsdiskussion), dem mag schon die Fragestellung als zweifelhaft erscheinen. Gewerkschaftliche Vertrauensleute und Funktionäre in den Betrieben hingegen werden unter umgekehrten Vorzeichen die Frage für überflüssig ansehen.

Dieser Artikel kann keine umfassende empirisch abgesicherte Darstellung der Formen der Behinderung der Gewerkschaftsarbeit in Betrieben und über die Auswirkungen dieser Behinderungen geben. Er ist vielmehr eine Beschreibung von Erfahrungen, die während der letzten zwei Jahre der Tätigkeit des Verfassers bei der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik gesammelt wurden.

Bei den beschriebenen Fällen mußte auf konkrete Namensnennung verzichtet werden, da zwar Unterlagen über die geschilderten Tatbestände vorhanden sind, nicht in jedem Fall kann aber vor Gericht der schlüssige Beweis erbracht werden. Wenn beispielsweise in einem schlecht organisierten Betrieb immer wieder diejenigen Arbeitnehmer gekündigt werden, deren Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bekannt wird, dann ist nach dem gesunden Menschenverstand zwar davon auszugehen, daß der Arbeitgeber die gewerkschaftliche Organisation zerschlagen will, der Beweis vor Gericht wird aber nicht gelingen, solange der Arbeitgeber nicht die Dummheit begeht, ausdrücklich zuzugeben, er habe die Kündigungen wegen der Gewerkschaftszugehörigkeit ausgesprochen. Wie schwer es ist, gerichtsverwertbare Beweise zu bekommen, mag der folgende Fall verdeutlichen:

Während eines Einstellungsgesprächs fragt der Personalchef einen Bewerber nach der Gewerkschaftszugehörigkeit. Wahrheitsgemäß erklärt der Bewerber, er sei nie Mitglied einer Gewerkschaft gewesen. Daraufhin wird ihm eröffnet, daß diese Tatsache seine Einstellungs-chancen erheblich verbessern würde. In dem Betrieb (200 Arbeitnehmer) sei niemand organisiert, und das solle auch so bleiben. Der Bewerber teilt diesen Vorgang der Gewerkschaft mit und erklärt sich bereit, seine Aussage vor Gericht zu wiederholen. Die von der Gewerkschaft angeschriebene Geschäftsleitung der Gesellschaft erwidert schriftlich, daß sie auf gar keinen Fall die Haltung ihres Personalchefs billige. Der Personalchef habe, falls die Aussagen des Bewerbers stimmen würden, eigenmächtig gehandelt und werde entsprechend belehrt werden. Nach dieser Erklärung waren juristische Schritte gegen die Firma nicht mehr möglich. In dem Betrieb gibt es nach wie vor keine Gewerkschaftsmitglieder.

Die fehlende Namensnennung wird trotz dieser Erklärung des „Warum“ sicher bei dem einen oder anderen Leser den Eindruck erwecken, die Schilderungen könnten nicht den Tatsachen entsprechen. Der Verfasser gibt diesen Zweiflern den dringenden Rat, den Versuch zu

unternehmen, einmal mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in schwach organisierten Betrieben über ihre Arbeit zu sprechen.

Der Begriff der Behinderung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb umfaßt ein Bündel völlig unterschiedlicher Tatbestände. So ist alles, was darauf abzielt, die Mitgliederstärke im Betrieb, die gleichzeitig die Stärke der Gewerkschaft überhaupt ausmacht, zu beeinträchtigen, eine Behinderung. Die Skala reicht von der direkten, manchmal kriminellen Aktion gegen einzelne Mitglieder der Gewerkschaft bis hin zur psychologischen Kriegführung in Massenmedien und Öffentlichkeit etwa nach dem Strickmuster der „Gewerkschaftsstaatkampagne“ oder der „Filzokratievorwürfe“. Die „Gewerkschaftsstaatsdiskussion“ wirkt insofern in die betriebliche Sphäre hinein, als bei betrieblichen Konflikten wie Kündigungen oder Abbau von übertariflichen Lohnbestandteilen die Gewerkschaft zumindest keine legalen Mittel hat. Die Mitglieder, die überall hören und lesen, die wahren Machthaber in diesem Staate seien die Gewerkschaften, vermuten nun, die „Gewerkschaftsführung“ wolle nicht helfen, obwohl sie eigentlich dazu die Möglichkeit hätte, da sie am Schicksal der einzelnen Arbeitnehmer uninteressiert sei.

Wenn nachfolgend anhand von Beispielen dargestellt werden soll, welche Methoden angewendet werden, um die gewerkschaftliche Organisation im Betrieb zu schwächen, dann geschieht das nicht mit dem Unterton moralischer Entrüstung oder des wehleidigen Beklagens der Börsartigkeit von Arbeitgebern. Vielmehr soll gezeigt werden, daß die vielgepriesene „Sozialpartnerschaft“ eine falsche Beschreibung der Realitäten in Betrieben und damit pure Ideologie ist.

Die Gewerkschaften verdanken ihre Existenz und ihren Einfluß nicht einem staatlichen Gnadenerlaß oder unternehmerischer Gutartigkeit. Sie sind entstanden im Kampf gegen staatliche und unternehmerseitige Unterdrückungsmaßnahmen. Ihre Fortexistenz ist und bleibt so lange Kampf, als es antagonistische Interessengegensätze in Staat und Gesellschaft gibt. Die gegen die Gewerkschaften in den Betrieben gerichteten Aktivitäten werden mittel- und langfristig der Gewerkschaft eher nutzen, schaffen und verstärken sie doch bei ehrenamtlichen und hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären das Konfliktbewußtsein.

#### *Methoden der Behinderung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb*

Wie bereits angedeutet, gibt es in der Praxis die vielfältigsten Methoden, um die Arbeit der Gewerkschaften im Betrieb zu erschweren. Die Skala reicht von der strafbaren Handlung bis hin zu absolut legalen Verhaltensweisen.

Einige Beispielfälle für kriminelle Handlungen:

1. Ein Gewerkschaftsmitglied, das in einem schwach organisierten Betrieb Mitglieder geworben hat, wird unter einem Vorwand fristlos entlassen. Als es seine persönlichen Sachen abholen will, stellt es fest, daß die im Schreibtisch verwahrten Aufnahmescheine spurlos verschwunden sind. Bei den Arbeitnehmern im Betrieb besteht nun die Angst, daß der Arbeitgeber erfahren haben könnte, wer die Absicht gehabt hat, der Gewerkschaft beizutreten. Die Affäre ist bisher unaufgeklärt. Mit einer Aufklärung ist auch kaum noch zu rechnen.

2. Einer Arbeitnehmerin wird gesagt, sie könne im Betrieb nur Vorarbeiterin werden, wenn sie aus der Gewerkschaft austrete. (Eine Strafanzeige wegen Nötigung ist erstattet worden. Eine Anklageerhebung erscheint aber höchst zweifelhaft, eine Verurteilung ist unwahrscheinlich.)

3. Ein Arbeitgeber läßt ordnungsgemäß im Betrieb angebrachte Werbeplakate einer Gewerkschaft entfernen.

Die Beispielreihe könnte fortgesetzt werden, wenn auch die vorstehend geschilderten Fälle die krassesten Beispiele sind.

Beispiele für Versuche, die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb durch „legale Verhaltensweisen“ zu behindern:

a) Bei Sozialplanverhandlungen erklärt der Arbeitgeber, daß der Betriebsrat doch auf die Unterstützung eines „betriebsfremden Funktionärs“ verzichten solle, da er ansonsten auch den Arbeitgeberverband hinzuziehen müsse. Die Höhe der auszuhandelnden Abfindungen werde durch die Einschaltung „Betriebsfremder“ sicherlich nicht positiv beeinflußt. Dieser Wink mit „dem Zaunpfahl“ veranlaßt den Betriebsrat, den Gewerkschaftssekretär an den Verhandlungen nicht zu beteiligen.

b) Nach einer Lohnrunde widerruft der Arbeitgeber übertarifliche Leistungen mit der Erklärung, die von der Gewerkschaft betriebene Lohnpolitik lasse für die Zukunft befürchten, daß der Betrieb in Schwierigkeiten gerate, und man müsse deshalb schon heute sparen.

c) Nach einem gewerkschaftlich geführten Streik, der zu einem für die Kollegen befriedigenden Abschluß geführt hat, löst der Arbeitgeberverband sich auf. Die Firmen werden Mitglieder eines Verbandes, dessen ebenfalls mit der IG Chemie abgeschlossenen Tarifverträge vom Materiellen her ungünstiger sind. Solange diese Tarifverträge nicht die Lohnhöhe des erstreikten Vertrages erreichen, sind die Löhne dieser Arbeitnehmer festgeschrieben.

Die Methoden der Behinderung variieren nach Unternehmensgrößen. Es läßt sich feststellen, daß direkt wirkende Repressionen oder gar kriminelle Handlungen bei Großunternehmen kaum vorzukommen scheinen. Zumindest sind sie dem Verfasser bisher nicht bekannt geworden. Alle Fälle direkter Unterdrückung und Bedrohung von Gewerkschaftsmitgliedern sind in Familienbetrieben vorgekommen. Von Managern geleitete Unternehmen der Großindustrie distanzieren sich auch regelmäßig von solchen „Auswüchsen“. Die antigewerkschaftlichen Aktionen von Kleinkapitalisten haben nur insofern einen gesellschaftspolitischen Stellenwert, als sie modellhaft deutlich machen, daß selbst gröblich rechtsmißbräuchliche Nutzung der Machtbefugnisse, die das Eigentum an Produktionsmitteln verschafft, mit legalen Mitteln kaum verhindert werden kann.

So hat der Zementunternehmer *Clemens Seibel* in Erwitte gegen so ziemlich alle Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und anderer Arbeitnehmerschutzgesetze verstoßen, den Betriebsfrieden in sträflicher Weise verletzt und die Belegschaft zu einer Notwehraktion gezwungen. Wer nun glaubt, daß die Rechtsbrüche durch Verhängung empfindlicher Strafen geahndet worden seien, irrt. Die staatliche Reaktion bestand bisher in der Verhängung von Bußgeldbescheiden in Höhe von knapp 7000 DM. Für einen Unternehmer, der sich gerade für 800 000 DM eine Villa hat bauen lassen, sind solche Bußgeldbescheide wohl nur etwas mehr als ein Trinkgeld.

#### *Die Nutzung der Betriebsverfassung als Instrument gegen gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb*

Viel schwerer greifbar, aber um so wirkungsvoller sind die von manchen Großunternehmen zur Perfektion entwickelten Methoden, Chancen und Möglichkeiten der Betriebsverfassung zu nutzen, um die gewerkschaftliche Organisation im Betrieb klein zu halten. Im Gegensatz zu fast allen westlichen Ländern gibt es in der Bundesrepublik ein ausgebautes gesetzlich geregeltes System der Vertretung innerbetrieblicher Arbeitnehmerinteressen durch Betriebsräte. Die Betriebsräte sind im Organisationsbereich der IG Chemie bis zu weit über 80 % Mitglieder dieser Gewerkschaft. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Betriebs-

ratsgremien ihrer gesetzlichen Grundlage nach keine gewerkschaftlichen Gliederungen im Betrieb sind. Auch ein Betriebsrat, dem nicht ein einziges Gewerkschaftsmitglied angehört, kann alle Informations-, Beratungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Gesetzes für sich in Anspruch nehmen. Eine andere Frage ist, inwieweit ein aus Unorganisierten zusammengesetztes Gremium diese Möglichkeiten auch nutzt.

Die prinzipielle Zuweisung der Interessenvertretung auf Betriebsebene an die Betriebsräte schließt rechtstheoretisch eine eigenständige Interessenvertretung auch auf Betriebs-ebene durch die Gewerkschaften nicht aus. Aus vielen Gründen, deren Darlegung den Rahmen dieses Beitrages sprengen würde, ist das allerdings eine rein theoretische Möglichkeit. Um aber ganz sicherzugehen, daß die IG Chemie nicht den Versuch unternimmt, eigenständige Organisationsformen aufzubauen, ist von der Großchemie ein System sogenannter betrieblicher Vertrauensleute geschaffen worden. Diese betrieblichen Vertrauensleute, die ein Bindeglied zwischen Belegschaft und Betriebsrat einerseits und Belegschaft und Unternehmensleitung andererseits darstellen sollen, werden unabhängig von der Organisationszugehörigkeit von allen Arbeitnehmern gewählt. Sie verfügen zwar kaum über bedeutsame Rechte, dürfen aber ihre Versammlungen unter Lohnfortzahlung in der Arbeitszeit durchführen.

Nach langer Diskussion mit gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten wurde in einem Großbetrieb der pharmazeutischen Industrie der betriebliche Vertrauensleutkörper aufgelöst und ein rein gewerkschaftlicher Vertrauensleutkörper gewählt. Das Unternehmen ist nicht bereit, den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten durch Gewährung bezahlter Freizeit vergleichbare Arbeitsmöglichkeiten zu verschaffen wie sie vorher die betrieblichen Vertrauensleute hatten. Der feste Wille der Unternehmer, den Ausbau eines gewerkschaftlichen Vertrauensleutesystems zu behindern, findet seinen deutlichsten Ausdruck in der Ablehnung aller Tarifforderungen, die zum Schutz und zur Sicherung des Vertrauensleutesystems erhoben worden sind. Der Arbeitsring Chemie, einer der wohl mächtigsten Arbeitgeberverbände in der Bundesrepublik, hat zu verstehen gegeben, daß er über tarifliche Regelungen zur Einführung *betrieblicher Vertrauensleute* durchaus mit sich reden lassen wolle. Kostengründe können also für die ablehnende Haltung der Arbeitgeber gewerkschaftlichen Vertrauensleuten gegenüber keine Rolle spielen. Maßgebend ist vielmehr, daß die weitere Stärkung gewerkschaftlicher Vertrauensleutkörper geeignet ist, Bindungen zwischen gewerkschaftlicher Organisation und den Betriebsratsgremien über die gesetzlichen Regelungen hinaus zu verstärken.

Den Unternehmen ist aber generell an einer möglichst lockeren Form der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten gelegen. Sehr geschickt werden Betriebsräte und Gewerkschaft gegeneinander ausgespielt. Gerade in der Großchemie haben sich die zwischen Unternehmensleitungen und Betriebsräten ausgehandelten betrieblichen Lohn- und Gehaltssysteme angesichts der Leistungsfähigkeit dieser Unternehmen und die generell vereinbarten tariflichen Bedingungen weit auseinanderentwickelt. Viele Betriebsvereinbarungen sind wohl wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG nichtig. Es dürfte aber der Gewerkschaft kaum nutzen, wenn sie unter Berufung auf diese Norm Betriebsvereinbarungen beseitigt, die günstiger sind als die entsprechenden Tarifverträge. Selbst gewerkschaftlich orientierte Betriebsräte können sich diesen gegen die gewerkschaftliche Tarifpolitik gerichteten Strategien der Unternehmer nicht entziehen, müssen sie sich doch immer wieder zur Wahl stellen. Betriebsratserfolge, die sich in Mark und Pfennig ausweisen, sind gute Wahlkampfargumente.

Eine andere Taktik ist in den Unternehmen zu verzeichnen, in denen die Betriebsräte sich selbst als ein Teil der gewerkschaftlichen Organisation verstehen und die Belegschaft eine Gleichsetzung Betriebsrat - Gewerkschaft vornimmt. Solche Betriebsräte müssen selbst für die kleinsten Erfolge ungeheuer viel Kraft aufwenden. Teilweise werden sie mit einer Art

„Spielmaterial“ beschäftigt. Die Betriebsräte eines großen Reifenkonzerns hatten in den letzten zwei Jahren folgende Konflikte zu bewältigen:

1. Der Wirtschaftsausschuß wird zeitweise ungenügend über Investitionsvorhaben informiert. Erst nach Anrufung des Arbeitsgerichts und eines daran anschließenden Spruchs einer Einigungsstelle wird die Information Monate später nachgeholt.

2. Betriebsänderungen werden so gestaltet, daß die Betriebsräte erst nach einiger Zeit merken, daß viele kleine Änderungen in ihrer Summierung zu erheblichen Personalreduzierungen führen. Das Verlangen, im Zuge von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen über das Gesamtpaket der Maßnahmen zu sprechen, wird mit dem Hinweis abgelehnt, es handele sich um nicht mitbestimmungspflichtige Detailänderungen, die keine Betriebsänderungen im gesetzlichen Sinne darstellten. Ein Angebot, eine „freiwillige“ Betriebsvereinbarung abzuschließen und ausscheidenden Arbeitnehmern Beträge zwischen 1000 und 3000 DM zu zahlen, wird vom Betriebsrat als unzulänglich abgelehnt.

Daraufhin erklärt der Arbeitgeber auf Betriebsversammlungen einseitig seine Bereitschaft, „soziale Härten“ auszugleichen. Der Betriebsrat fordert mit Unterstützung der Gewerkschaft weiterhin den Abschluß eines viel besseren Sozialplanes. Die Unternehmensleitung weigert sich beharrlich, Verhandlungen aufzunehmen und verweist den Betriebsrat auf den Rechtsweg. Um die Belegschaft von Kampfaktionen abzuhalten, werden sehr düstere Prognosen über die Zukunft des Werkes ausgestreut, die offiziell dann wieder dementiert werden. Während der ganzen Zeit werden die Maßnahmen planmäßig durchgeführt.

Das vom Betriebsrat eingeleitete Gerichtsverfahren versandet, da der Richter von der Unternehmensleitung mit verwirrenden Detailinformationen überschüttet wird. Unter dem Druck der zunehmend unruhiger werdenden Belegschaft, die mit der Auskunft des Betriebsrates, der Rechtsstreit könne sich noch über Jahre hinziehen, unzufrieden ist, muß der Betriebsrat letztlich eine Vereinbarung abschließen, die nur unwesentlich über dem ersten Arbeitgeberangebot liegt.

3. Unter Bezugnahme auf sein Mitbestimmungsrecht verweigert der Betriebsrat die Einführung eines für die Arbeitnehmer ungünstigen Schichtsystems. Die mangelnde Zustimmung des Betriebsrates wird durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt. Das gegen den Einigungsstellenspruch eingeleitete Verfahren vor dem Arbeitsgericht endet mit einem Sieg des Arbeitgebers.

4. Obwohl Fälle von Trunkenheit während der Arbeit selten vorkommen, soll unter Berufung auf eine alte, über Jahre nicht praktizierte Klausel der Arbeitsordnung der Bierverkauf in der Kantine untersagt werden. Erst die Androhung eines einstweiligen Verfügungsverfahrens veranlaßt den Arbeitgeber zum Einlenken. Mit dem Streit um den Bierverkauf wird der Betriebsrat eines großen Werkes dieses Unternehmens wochenlang beschäftigt.

5. Seit mehreren Jahren ersetzt die Unternehmensleitung in einzelnen Werken Schritt für Schritt die bisher praktizierten Leistungsentlohnungssysteme durch neue, sehr kompliziert gestaltete Lohnsysteme. Die Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat verlaufen angesichts einer perfekten Verwirrungstaktik sehr schleppend. Als der Gesamtbetriebsrat die Verhandlungen für gescheitert erklärt, zeigt sich die Unternehmensleitung überrascht und betont ihren Willen zur Einigung. Zu dem erneut anberaumten Gespräch entsendet die Unternehmensleitung zwar mit Fachwissen ausgestattete Vertreter, die aber keinerlei Vollmachten haben, um durch vom Gesamtbetriebsrat gewünschte Zusagen die Streitpunkte zu beseitigen. Durch diese Taktik gewinnt die Unternehmensleitung wieder mehrere Monate Zeit. Die noch einzuleitenden Beschlußverfahren vor den Arbeitsgerichten werden voraussichtlich einige Jahre dauern.

6. In Werken des Unternehmens werden zur Verbesserung des „menschlichen Klimas“ sogenannte Sozialbetreuer eingesetzt. Über diese Sozialbetreuer an die Betriebsleitung her-

angetragene Bitten und Wünsche einzelner Arbeitnehmer werden entgegen Anregungen, die über den Betriebsrat laufen, schneller und im Regelfall positiv beschieden.

7. Bei den letzten Betriebsratswahlen wird in einem Werk eine gewerkschaftsferne Angestelltengruppe zur Kandidatur ermuntert. Die Wahlpropaganda, man sei unabhängig und nicht von der Gewerkschaftszentrale ferngesteuert, bringt dieser Gruppe genügend Stimmen, um einige Sitze im Betriebsrat zu erringen. Bei Konflikten mit der Betriebsleitung können Strategien im Betriebsrat nicht mehr offen diskutiert werden. Als sich innerhalb eines Betriebsratsgremiums eines anderen Werkes Spannungen ergeben, wird von der Betriebsleitung der rein innergewerkschaftliche Streit durch eine Vielzahl von Maßnahmen geschürt. In dem Betrieb wird das Gerücht verbreitet, der Betriebsrat sei handlungsunfähig.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Betriebsratsmitglieder ihr Amt ehrenamtlich ausüben und zumindest in diesem Unternehmen damit gerechnet werden muß, daß nach einer eventuellen Abwahl gewerkschaftlich orientierter Betriebsräte „Rachefeldzüge“ durchgeführt werden, ist es bewundernswert, welches Standvermögen die Kollegen zeigen.

#### *Der Legalismus als antigewerkschaftliche Waffe*

Die im allgemeinen als positiv empfundene gesetzliche Fixierung der Rechte der Betriebsräte hat die Kehrseite, daß eben auch der Streit um den Umfang dieser Rechte rechtsförmig ausgetragen werden muß.

Auf die demobilisierende Wirkung der Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen und ihre Folgen für die gewerkschaftliche Stärke im Betrieb ist schon vielfach hingewiesen worden. Hier soll dieses Problem nicht generell, sondern nur unter einem Teilaspekt behandelt werden. Von den möglichen Interpretationen zu einzelnen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes wird von der Unternehmerseite immer die für die Gewerkschaften und Betriebsräte negativste ausgewählt. Die sich über Jahre hinziehenden gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind nur ein Beispiel. Zwischenzeitlich steht fest, daß Betriebsräte unter bestimmten Voraussetzungen auf Kosten des Arbeitgebers an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen teilnehmen können. Völlig ungeklärt ist bisher aber noch die Frage, in welchem Umfang Vertrauensleute der Gewerkschaft unbezahlten Urlaub zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen bekommen können. Die IG Chemie führt im Rahmen ihrer Bildungsarbeit sogenannte Schwerpunktlehrgänge für Großkonzerne durch. Um die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten zu fördern, werden neben Betriebsratsmitgliedern auch Vertrauensleute eingeladen. Die Vertrauensleute benötigen im Regelfall unbezahlten Urlaub. Nun wird dieser unbezahlte Urlaub manchmal unter Hinweis, betriebliche Gründe ständen einer Gewährung entgegen, verweigert. Daß es sich um bloße Machtdemonstrationen handelt, beweist das Beispiel eines pharmazeutischen Großkonzerns, der zwei gewerblichen Arbeitern, die keinerlei Schlüsselfunktionen im Betrieb einnehmen, unbezahlten Urlaub zur Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Schulung verweigert hat, da man diese beiden Arbeitnehmer angeblich in dem 4000-Mann-Betrieb keinesfalls missen könnte. Angesichts der Gefahr einer fristlosen Kündigung der Vertrauensleute, die ohne Erlaubnis des Arbeitgebers fahren, muß die Gewerkschaft den betroffenen Kollegen den Rat geben, sich der Unternehmeranordnung zu beugen und den Ausgang eines Gerichtsverfahrens abzuwarten.

Ein weiteres Beispiel der geschickten Nutzung der Möglichkeiten, die Verfahrenswege und Verfahrensdauer bei gerichtlichen Verfahren bieten, ist das Verhalten der Arbeitgeber in Sachen Abgrenzung des Personenkreises der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

Die Industriegewerkschaft Metall hat durch Einleitung mehrerer tausend Beschlußverfahren erreichen können, daß durch das Bundesarbeitsgericht in vielen Entscheidungen festgelegt worden ist, daß die Abgrenzung dieses Personenkreises eng vorzunehmen ist. Ungeachtet dieser Rechtsprechung wird in der chemischen Industrie unverändert eine weite Abgrenzung praktiziert.

Hinweise auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts werden mit dem Argument vom Tisch gewischt, der besondere organisatorische Aufbau des Unternehmens führe auch bei Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu einer großen Zahl leitender Angestellter. Man werde erst dann eine andere Abgrenzung vornehmen, wenn durch eine höchstrichterliche Entscheidung für das eigene Unternehmen dieses notwendig wäre. Die mit dieser Haltung verfolgte Absicht ist eindeutig. Der Betriebsrat soll sich durch Einleitung entsprechender Verfahren bei den „Möchtegern-Leitenden“ unbeliebt machen. Unterstützt von Verbänden der Union Leitender Angestellter wird von Unternehmern die Propaganda verbreitet, die Gewerkschaft und der mit ihr zusammenarbeitende Betriebsrat verfolge eine Politik der Gleichmacherei. Dabei wird vorsätzlich verschwiegen, daß die gerichtlichen Feststellungsverfahren an der tatsächlichen Stellung des Angestellten im Betrieb überhaupt nichts verändern. Es wird sehr viel von einer „Degradierung“ geredet, die von Betriebsrat und Gewerkschaft beabsichtigt sei. In einem Großunternehmen der pharmazeutischen Industrie wurde sogar die Lüge verbreitet, der Sprecherausschuß für leitende Angestellte habe in dem Unternehmen die gleichen Rechte wie der Betriebsrat. Damit sollte der Eindruck erweckt werden, als bringe der Status des leitenden Angestellten keinerlei rechtliche Nachteile mit sich. Natürlich ist davon auszugehen, daß die Unternehmensleitung ganz genau weiß, daß es unmöglich ist, dem Sprecherausschuß die gleichen Rechte einzuräumen wie sie der Betriebsrat hat.

Diese Haltung der Unternehmensleitungen in der chemischen Industrie führt zu grotesken Situationen. In einem Großunternehmen der Fotoindustrie, das rund 14 000 Arbeitnehmer beschäftigt, soll es angeblich mehr als 600 leitende Angestellte geben. In einem Automobilunternehmen mit rund 126 000 Beschäftigten sieht sich die Unternehmensleitung nach einer Serie verlorengangener Prozesse genötigt, im Verhandlungswege anzuerkennen, daß der Personenkreis der leitenden Angestellten von ca. 1550 auf 500 zu reduzieren ist.

Die Unternehmer, ansonsten aus sehr durchsichtigen Gründen geradezu darauf versessen, Gewerkschaften und Betriebsräte an die Einhaltung ihrer gesetzlichen Pflichten zu erinnern, mißachten im vollen Bewußtsein ihrer Macht die höchstrichterliche Rechtsprechung. An sich wären sie gezwungen, von sich aus unter Anwendung der Rechtsprechung eine enge Abgrenzung vorzunehmen und dieses auch den betroffenen Arbeitnehmern mitzuteilen. Sie denken aber gar nicht daran, sondern wollen die Betriebsräte zwingen, in jahrelangen zeitraubenden Verfahren für jedes Unternehmen höchstrichterliche Entscheidungen herbeizuführen.

Generell ist die Haltung zu verzeichnen, wo es eben geht, Betriebsräte vor die Alternative zu stellen, entweder nachzugeben oder ein zeit- und kraftraubendes Gerichtsverfahren einzuleiten. Die mit zunehmender Belastung der Arbeitsgerichtsbarkeit immer länger werdende Verfahrensdauer wirkt sich im Regelfall voll zu Lasten der Betriebsräte aus. Ist ein Verfahren nach Jahren endlich rechtskräftig abgeschlossen, so haben sich oft die Umstände so grundlegend geändert, daß der Prozeßsieg nur noch auf dem Papier sichtbar wird. Die Haltung der Unternehmer im Bereich der rechtlichen Auseinandersetzungen ist am besten mit dem Begriff der „Abnutzungsstrategie“ zu umschreiben. Während für die Unternehmer die Prozeßführung sich höchstens dadurch bemerkbar macht, daß in den Rechtsabteilungen der Unternehmen etwas mehr Arbeit zu leisten ist, müssen sich die ja nicht aus lauter Volljuristen zusammengesetzten Betriebsratsgremien intensiv mit der Prozeßführung auseinandersetzen.

Damit der Prozeßvertreter des Betriebsrates überhaupt die Chance bekommt, der mit allen Informationen und Zahlenmaterial ausgestatteten Gegenseite beizukommen, müssen Betriebsräte sich entsprechende Daten manchmal mit Methoden beschaffen, die gerade noch am Rande der Legalität liegen.

Die Tatsache, daß Betriebsräte und Gewerkschaften durchaus vor Gerichten wichtige Erfolge erringen konnten, darf nicht den Blick dafür trüben, daß die Mühseligkeit und für den Laien Undurchschaubarkeit gerichtlicher Verfahren in einer unbekannteren, aber vermutlich sehr großen Zahl von Fällen Betriebsräte davon abgehalten haben, die Gerichte zur Sicherung ihrer Rechte anzurufen.

#### *Schlußbemerkungen*

Mancher Leser wird das Gefühl haben, daß in dem voranstehenden Artikel wichtige Formen der Behinderung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb nicht behandelt worden sind und anderen ein zu breiter Raum eingeräumt worden ist. Diese Kritik wird bereitwillig aufgegriffen und mit einer Anregung verknüpft, daß erwogen werden sollte, durch ein Team von Wissenschaftlern ein Schwarzbuch über die Behinderung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb anfertigen zu lassen. Dann würde sich herausstellen, ob die von dem Verfasser geschilderten Arten und Formen der Behinderung repräsentativ und der Verallgemeinerung fähig sind oder ob es sich um Ausnahmerscheinungen handelt. Eigentlich müßte noch dargestellt werden, mit welchen Mitteln die Gewerkschaften gegen die Behinderungen vorgehen können und welche Strategien sie zu entwickeln haben, um zukünftig ihre Position in den Betrieben auszubauen. Eine solche Darstellung käme nicht umhin zu fragen, welche Gefahren der gewerkschaftlichen Stellung im Betrieb durch das neue, doch sehr problematische Mitbestimmungsgesetz drohen. Diese an sich notwendige Ergänzung der Ausführungen muß aus vielerlei Gründen unterbleiben.. *Gunter Rose, Abt. Betriebsverfassung beim Hauptvorstand der IG Chemie-Papier-Keramik*

## Strategien der Unternehmer zur Spaltung der Arbeitnehmerschaft und zur Begrenzung des Einflusses der DGB-Gewerkschaften

Seit mehreren Jahren häufen sich die Fälle, in denen Arbeitgeberverbände, bestimmte politische Parteien - hier vor allem die FDP - in Verbindung mit gelben Verbänden, wie z.B. der Union der leitenden Angestellten (ULA), und berufsständischen Organisationen auf dem Hintergrund einer antigewerkschaftlichen Propagandakampagne in verschiedenen Massenmedien auf den verschiedensten Ebenen und in unterschiedlichsten Bereichen versuchen, die Arbeitnehmerschaft aufzuspalten und den Einfluß der Industriegewerkschaften zurückzudrängen. Diese Strategien und Techniken gilt es zu analysieren. Die Verknüpfungen zwischen den einzelnen Maßnahmen müssen offengelegt werden, um an den strategisch wichtigen Stellen dieser grundsätzlichen Auseinandersetzung einzugreifen.

In dieser Phase der Auseinandersetzung ist es von entscheidender Bedeutung, daß die Arbeitnehmer über ihre soziale Situation ohne Beschönigung aufgeklärt werden und das Solidaritätsbewußtsein zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen gestärkt wird. Die auf 3 Jahre angelegte Angestelltenaktion des DGB und seiner Gewerkschaften trägt dieser Situation Rechnung und nimmt sich gerade jener Arbeitnehmergruppen an, die zahlenmäßig laufend



zunehmen, aber gleichzeitig gewerkschaftlich nur sehr schwach erfaßt sind. Die künftigen gewerkschaftlichen Erfolge werden in Zukunft entscheidend davon abhängen, ob Angestellte sich in dieser Auseinandersetzung aktiv engagieren. Dies gilt für Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen genauso wie für künftige tarifpolitische Auseinandersetzungen. Es überrascht daher auch nicht, daß Arbeitgeberverbände und konservative Kräfte mit ihren Spaltungsstrategien gerade im Angestelltenbereich besonders intensiv ansetzen.

*Das Programm der ULA zielt auf Schwächung der Betriebsräte und Spaltung der Arbeitnehmer*

Kaum ist das neue Mitbestimmungsgesetz mit der Hereinnahme der leitenden Angestellten als besondere Gruppe im Aufsichtsrat verabschiedet und somit die gleichberechtigte und gleichgewichtige Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene vorerst — vor allem durch die FDP — blockiert, zielt der nächste Stoß der Arbeitgeberverbände, der FDP und der Union der leitenden Angestellten gegen die einheitliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf Betriebsebene, gegen den Betriebsrat. Die ULA betreibt abermals das Geschäft der Arbeitgeber.

In einem Schreiben an die Vorsitzenden der vier Bundestagsparteien sowie die Vorsitzenden der drei Bundestagsfraktionen hat die ULA wiederum die Forderung nach gesetzlicher Verankerung der Sprecherausschüsse erhoben.

Das sogenannte 20-Punkte-Programm der ULA umfaßt u. a. folgende Einzelforderungen, die bei Verwirklichung durch den Gesetzgeber die bisherige einheitliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf Betriebsebene zerstören würden:

- Sprecherausschüsse für leitende Angestellte sollen mit mindestens 10 leitenden Angestellten durch eine entsprechende Novellierung des BetrVG gesetzlich eingeführt werden.
- Wahlberechtigt und wählbar zu den Sprecherausschüssen sollen die durch § 5 Abs. 3 BetrVG abgegrenzten leitenden Angestellten des Betriebes sein, wobei von der ULA die Einführung sogenannter „objektiver Kriterien“ zur Abgrenzung dieses Personenkreises gefordert werden. Wie diese sogenannte Präzisierung des Begriffs „leitender Angestellter“ ausfallen soll, ist wenige Tage nach Veröffentlichung der ULA-Vorschläge im Handelsblatt vom 15. 10. 1976 veröffentlicht worden. Dort heißt es u. a.: Warum sollte nicht vor allem die Höhe des Einkommens, „d. h. also die objektive Arbeitsplatzbewertung durch den Markt“, maßgebend sein?
- Der Sprecherausschuß soll durch eine Vollversammlung der leitenden Angestellten gewählt werden. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so ist zusätzlich zu den Sprecherausschüssen der Einzelbetriebe ein Unternehmenssprecherausschuß vorzusehen, der aus Delegierten der einzelnen Sprecherausschüsse bestehen soll.
- Der Sprecherausschuß soll die wirtschaftlichen, sozialen und personellen Belange der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten und berechtigt sein, mit dem Arbeitgeber Gesamtvereinbarungen für die leitenden Angestellten abzuschließen.
- Nach den Vorstellungen der ULA soll der Sprecherausschuß in seinen Vertretungsrechten mit dem Betriebsrat gleichgestellt werden und z. B. die Rechte, die sich aus den §§ 81 bis 98 und 111 bis 113 BetrVG ergeben, wahrnehmen können.
- Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß einerseits und zwischen Sprecherausschuß und Betriebsrat andererseits wird die Errichtung einer Einigungsstelle gefordert.

- Der Sprecherausschuß soll das Recht erhalten, seine Mitglieder in den Wirtschaftsausschuß des Unternehmens zu benennen, dazu wird eine Änderung des § 107 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gefordert.

Als eine der Begründungen für eine derartige Initiative zur Verschlechterung des derzeit geltenden Betriebsverfassungsgesetzes wird von der ULA auf die „mittlerweile vorliegenden positiven Erfahrungen mit mehr als 200 Sprecherausschüssen in Unternehmen“ verwiesen und die Fraktionen des Bundestages werden aufgefordert, daraus die entsprechenden Schlußfolgerungen in Richtung Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes zu ziehen. Der Gesetzgeber hatte 1972 bei Novellierung des BetrVG bewußt davon Abstand genommen, solchen Sprecherausschüssen eine gesetzliche Basis zu geben. Der Betriebsverfassung liegt die Konzeption der Polarität zugrunde: auf der einen Seite die Belegschaft, vertreten durch den Betriebsrat, auf der anderen der Arbeitgeber. Eine neue Institution, die sich zwischen Arbeitgeber und Belegschaft schiebt, hätte diese Polarität durchbrochen.

Gleichwohl haben sich in der zurückliegenden Zeit in einigen Wirtschaftsbereichen Sprecherausschüsse gebildet. Vor allem in Großunternehmen konnte die ULA, häufig Hand in Hand mit der Unternehmensleitung, solche Sprecherausschüsse errichten. Eine rechtliche Klärung wurde damit unvermeidlich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 19. Februar 1975 (1 ABR 94/73) zur Zulässigkeit von Sprecherausschüssen Stellung genommen. Die Bildung von Sprecherausschüssen ist nach der Entscheidung des BAG nur dann rechtswirksam, wenn alle gewählten Mitglieder des Ausschusses und die Masse der Wähler des Ausschusses zum Personenkreis der leitenden Angestellten gehören. Sprecherausschüsse können für leitende Angestellte nach dieser BAG-Entscheidung mit dem Arbeitgeber zwar schuldrechtliche Abmachungen treffen, diese können jedoch nicht automatisch Bestandteil der Arbeitsverträge der einzelnen leitenden Angestellten werden.

Daraus ergibt sich folgende Situation: Durch den Grundsatzbeschluß des BAG über Sprecherausschüsse steht also fest, daß diese nur Aufgaben wahrnehmen können, die der Arbeitgeber ihnen freiwillig zugesteht. Eine betriebsverfassungsrechtliche oder ähnliche Rechtsposition ist den Sprecherausschüssen nicht eingeräumt.

Gleichzeitig muß in Erinnerung gerufen werden, daß das BAG in seinem Grundsatzbeschluß vom 5. März 1974 den Kreis der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG beschrieben hat. Nach dieser Grundsatzentscheidung dürfen zum Kreis der leitenden Angestellten nur solche Personen zählen, die wegen ihrer typischen unternehmerischen Funktionen in einem natürlichen und deutlichen Interessengegensatz zu den Arbeitnehmern stehen, wobei diese Funktionen der leitenden Angestellten auf das Unternehmen und nicht etwa auf den einzelnen Betrieb bezogen sein müssen. D. h., und dies wurde in der Öffentlichkeit und im Gesetzgebungsverfahren zum neuen Mitbestimmungsgesetz — vom DGB und seinen Gewerkschaften — immer wieder betont, daß es sich bei den leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG um einen sehr kleinen Personenkreis handelt, der eindeutige unternehmerische Aufgaben zu erfüllen hat. Dieser Personenkreis, der z. B. kraft Funktion im Interessengegensatz zum Betriebsrat steht, erhält nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz einen Vertreter auf der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates als Gruppenvertreter per „Minderheitenschutz“ zugestanden. Daß bei einer derartigen Konstruktion eine einheitliche und wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gegenüber Vorstand und Vertretern der Kapitalgeber nur in Ausnahmefällen möglich ist, dürfte einleuchtend sein.

Nach den Bestimmungen des BetrVG ist es logisch, daß dieser kleine Kreis der leitenden Angestellten - der auch mit dem Begriff des angestellten Unternehmers umschrieben werden könnte — nicht unter die Zuständigkeit des Betriebsrates gehört und nicht dem Schutz des

BetrVG unterworfen wird. Die ULA beabsichtigt nun einerseits, den Kreis der leitenden Angestellten stark nach unten auszudehnen und andererseits, einige wesentliche Rechte des BetrVG auf den Sprecherausschuß zu übertragen, so daß zumindest in Teilbereichen das BetrVG auch für diesen „alten“ und „neuen“ Kreis der leitenden Angestellten gelten würde.

Die ULA will also diesen Entscheidungen des BAG dadurch ausweichen, daß sie direkt den Gesetzgeber anspricht. Die Vorschläge der ULA stoßen bei der FDP durchaus auf Gegenliebe, wie sich z. B. aus den „Freiburger Thesen“ der FDP bzw. aus ihrer Wahlplattform zur letzten Bundestagswahl ergibt.

*Die Erweiterung des Begriffs „Leitende“ ist gegen die Interessen der Angestellten in Leitungsfunktionen gerichtet*

Die Vorstellungen der ULA führen auf mehreren Ebenen zur Spaltung der Arbeitnehmerschaft, zur Schwächung des Betriebsrates und zur Erschwerung der Tarifpolitik der Gewerkschaften:

- Die Forderung nach sogenannten objektiven Kriterien zur Abgrenzung der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG zielt auf eine Ausdehnung des Kreises der leitenden Angestellten. Damit soll ein großer Teil der Arbeitnehmer in Leitungsfunktionen bzw. AT-Angestellten der Zuständigkeit des Betriebsrates und dem Schutz des BetrVG entzogen und als verbreiterte Basis dem Sprecherausschuß zugeführt werden. Gleichzeitig soll so das Mitgliederpotential der ULA erhöht werden.

- Die Forderung, die Abgrenzungskriterien an wie auch immer geartete Einkommensbegriffe zu binden, öffnet dem Arbeitgeber jede nur denkbare Manipulationsmöglichkeit zur Vergrößerung des Kreises dieser sogenannten leitenden Angestellten. Auf dieser Ebene könnten sich ULA, Sprecherausschuß und Arbeitgeber die Bälle zuwerfen.

- Die tarifpolitische Zielsetzung der DGB-Gewerkschaften, den persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge laufend auszudehnen und somit den Kreis der AT-Angestellten tendenziell ständig einzuengen, würde durch Kriterien, die den Begriff des leitenden Angestellten an der Höhe des Einkommens festmachen, wesentlich erschwert.

- Berücksichtigt muß auch werden, daß die Tarifpolitik der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften selbstverständlich zu einer tendenziellen Ausdehnung des Kreises dieser leitenden Angestellten beitragen würde, da Einkommenserhöhungen im Tarifbereich entsprechende Einkommensaufbesserungen auch im AT-Bereich auslösen.

Seine volle Brisanz erhält dieser Vorschlag zur Neufassung des § 5 Abs. 3 BetrVG aber erst im Zusammenhang mit dem neuen Mitbestimmungsgesetz einerseits und der geforderten betriebsverfassungsrechtlichen Verankerung der Sprecherausschüsse als „Betriebsrat“ der Leitenden:

- Da sich das neue Mitbestimmungsgesetz bei der Vertretung der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat ebenfalls auf die Abgrenzung nach § 5 Abs. 3 BetrVG bezieht, würden sich mit einer Ausweitung des Begriffs des leitenden Angestellten entsprechende Folgewirkungen für die Unternehmensmitbestimmung ergeben. Auf dem Hintergrund derartiger Entwicklungen müßten die Gewerkschaften wohl auf unabsehbare Zeit auf eine Realisierung der paritätischen Mitbestimmung verzichten.

- Gleichzeitig würden in den Betrieben und Unternehmen von der mittleren Führungsschicht aufwärts sämtliche Angestellte in Leitungsfunktionen und derzeit eng abgegrenzte leitende Angestellte in einen Topf geworfen, von den übrigen Arbeitnehmern separiert und in

einen Gegensatz zu Betriebsrat und Gewerkschaft gebracht. Eine gewerkschaftliche Organisation der Angestellten in Leitungsfunktionen und der AT-Angestellten würde erheblich erschwert. Genau dies ist auch eines der Ziele, die mit diesen Vorschlägen durchgesetzt werden sollen.

- Wenn die Angestellten in Leitungsfunktionen mit den leitenden Angestellten gemeinsam eine eigene Interessenvertretungsstruktur auf Betriebs- und Unternehmensebene erhalten und gleichzeitig vom Betriebsrat abgespalten werden, dürfte eine Hinorientierung zur ULA nicht unwahrscheinlich sein.

- Die gesetzliche Einführung der Sprecherausschüsse soll dazu führen, daß die Belange der leitenden Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber durch den Sprecherausschuß vertreten werden und dieser mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen abschließen kann. Kommt es dabei zu Konflikten und Konkurrenzsituationen zwischen Betriebsrat und Sprecherausschuß, so soll eine Einigungsstelle gebildet werden. D. h., der Betriebsrat hätte sich z. B. vor Abschluß einer Betriebsvereinbarung zunächst mit dem Sprecherausschuß zu einigen bzw. die Vertreter des Sprecherausschusses säßen bei Abschluß von Betriebsvereinbarungen als „Verhandlungspartner“ mit am Tisch.

Das Traumziel der Arbeitgeber, der institutionell abgesicherten Spaltung der Arbeitnehmerschaft wäre damit verwirklicht. Die Politik des „Teile und herrsche“ durch die Arbeitgeber wäre durch gesetzlich verankerte Sprecherausschüsse. Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat und durch die Ausdehnung des Begriffs „leitender Angestellter“ umfassend gesetzlich abgesichert und festgeschrieben.

#### *Der Koalitionskompromiß über die Wahlordnung begünstigt die Bildung von Sprecherausschüssen*

Der Koalitionskompromiß über die Wahlordnung sieht vor, daß sogar in den Wahlvorständen leitende Angestellte vertreten sein müssen. Die kleine Gruppe der leitenden Angestellten, deren Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in großen Unternehmen kaum über 1 % hinausgeht, soll in der Wahlordnung zum neuen Mitbestimmungsgesetz darüber hinaus ein Vetorecht in der juristischen Frage der Abgrenzung des Kreises der leitenden Angestellten erhalten. Entsteht ein Widerspruch gegen diese Abgrenzung, so soll eine betriebliche Schiedsstelle entscheiden. Diese Schiedsstelle soll zu gleichen Teilen aus Vertretern der leitenden Angestellten und der Angestellten unter dem Vorsitz eines sogenannten neutralen Mannes zusammengesetzt werden. Kann sich die Schiedsstelle nicht einigen, dann wird der Abgrenzungstreit - wie bisher schon - vor den Arbeitsgerichten entschieden:

- Der im Mitbestimmungsgesetz verankerte Sonderstatus der leitenden Angestellten wird durch die vorgesehene Wahlordnung weiter ausgebaut.

- Den Vertretern der leitenden Angestellten im Wahlvorstand darf schon deshalb kein Vetorecht bezüglich der Abgrenzung der leitenden Angestellten zugestanden werden, weil die Abgrenzungsfrage durch Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zugunsten der DGB-Auffassung (enge Abgrenzung des Personenkreises nach § 5 Abs. 3 BetrVG) entschieden ist und der Wahlvorstand sich an die Ergebnisse der Rechtsprechung zu halten hat.

- Das Vetorecht der leitenden Angestellten und ihre Verankerung im Wahlvorstand hat ausschließlich die politische Funktion, die enge Abgrenzung des Personenkreises nach § 5 Abs. 3 BetrVG zu unterlaufen.

- In Verbindung mit der Errichtung einer Schiedsstelle — die im übrigen der ULA-Forderung auf Einrichtung einer Einigungsstelle entspricht - wird darüber hinaus die Bildung einer

separaten Organisationsstruktur der leitenden Angestellten zusätzlich begünstigt. Besonders bedenklich ist jedoch, daß die Errichtung einer Schiedsstelle eine neue Institution in die Betriebsverfassung einführt.

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, daß es keine sachlichen Bedürfnisse dafür gibt, eine derartige Wahlordnung zu verabschieden. Diese Regelung für eine Wahlordnung, die insbesondere auf den Einfluß der FDP zurückzuführen ist, würde die Spaltung der Arbeitnehmer weiter verfestigen und ein „Einfallstor“ zu der Bildung von Sprecherausschüssen in der Betriebsverfassung schaffen. Fest steht im übrigen, daß die Aufsichtsratswahlen auch ohne Verabschiedung einer offiziellen Wahlordnung durchgeführt werden können. Die Gewerkschaften haben den Betriebsräten bereits Wahlordnungen an die Hand gegeben, die sich an den Erfordernissen des Mitbestimmungsgesetzes ausrichten.

#### *Die DAG gibt gewerkschaftliche Positionen auf*

Diese Spaltungsversuche auf Betriebs- und Unternehmensebene werden auf der Ebene der Verbandsstrukturen ergänzt durch den Versuch, ein „Anti-DGB-Kartell“ zu bilden. Das Bestreben der Spitze der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) zur verstärkten Zusammenarbeit mit dem Deutschen Beamtenbund und die Herstellung engerer Beziehungen zur Union leitender Angestellter muß als Aufgabe wichtiger gewerkschaftlicher Positionen gewertet werden.

Bei dem von der DAG für den Bereich des öffentlichen Dienstes eingegangenen Tarifbündnis mit Standesorganisationen und Berufsverbänden ist z. B. zu fragen, ob die DAG sich in Zukunft bei der Durchsetzung von berechtigten Arbeitnehmerinteressen — beispielsweise durch Urabstimmung und Streik - noch frei bewegen kann.

Dieses sich bereits heute in einer groben Verflechtung zeigende Bündnis der DAG mit konservativen bis gelben Verbänden soll gesellschaftspolitisch diese Splitterverbände aufwerten. Andererseits muß jedoch auch befürchtet werden, daß sich mittelfristig Rückwirkungen auch auf die gesellschaftspolitischen Zielvorstellungen der DAG ergeben.

Es ist bekannt, daß für viele DAG-Mitglieder diese sich anbahnende Entwicklung im Widerspruch zu den eigenen gesellschaftspolitischen Auffassungen steht. Man kann also davon ausgehen, daß in der DAG ein Erosionsprozeß einsetzt, der die fortschrittlichen Kräfte innerhalb der DAG in eine schwierige Situation bringen wird.

Gleichzeitig besteht die Gefahr, daß in der Bundesrepublik innerhalb der Arbeitnehmerschaft „Vertretungsorganisationen“ entstehen, die den Charakter von reaktionären Richtungsverbänden haben. Sollte es z. B. den fortschrittlichen Kräften in der Bundesrepublik nicht gelingen, die Massenarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen und die anstehenden sozialpolitischen Probleme befriedigend zu lösen, so muß befürchtet werden, daß sich Teile der Arbeitnehmerschaft derartigen Organisationen anschließen.

#### *Die DAG bereitet Kooperation mit der ULA vor*

In einem Referat des Landesbezirksleiters der DAG in Hessen, *Vetter*, heißt es u. a., daß der leitende Angestellte nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz für alle Arbeitnehmervertreter von Nutzen sein könnte.

Der DGB hat sich zu keinem Zeitpunkt dagegen ausgesprochen, daß leitende Angestellte wegen ihrer besonderen Kenntnisse in Mitbestimmungsgremien einbezogen werden sollten.

Für diese Einbeziehung gibt es in der Praxis zahlreiche Beispiele, allerdings wurden diese Kolleginnen und Kollegen - vom Vertrauen der Beschäftigten getragen - in die Mitbestimmungsorgane gewählt. Wogegen sich der DGB nach wie vor wendet, ist, daß eine kleine Gruppe der Beschäftigten, die leitenden Angestellten, eine Sonderstruktur in der Betriebs- und Unternehmensverfassung erhalten.

Diese Einwände des DGB gegen die Privilegierung der leitenden Angestellten verschweigt der Landesbezirksleiter der DAG bewußt. Aus diesen Formulierungen wird deutlich, daß Spitzenfunktionäre der DAG die Öffentlichkeit und die Mitglieder der eigenen Organisation auf eine enge Zusammenarbeit mit der ULA vorbereiten.

Im Bereich der Tarifpolitik wird von der DAG eine klare Differenzierung und Sonderstellung für die Angestellten angestrebt. Statt dessen sind gemeinsame Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte erforderlich, weil sie nicht nur am ehesten zum Abbau von überholten und nicht mehr akzeptablen Tätigkeitsmerkmalen führen, sondern auch den Weg frei machen für eine differenzierte und gerechtere Eingruppierung und die Bereitschaft zur Solidarität zwischen allen Arbeitnehmern fördern sowie die Einbeziehung der Angestellten in die Durchsetzung derartiger Tarifverträge erleichtern.

Eine Argumentation, die dem DGB „Nivellierungsversuche“, Tarifverträge für „Einheitsarbeitnehmer“, „Gleichmacherei“ und ein „Leugnen des Leistungsgedankens“ unterstellt, wird der DAG von den Angestellten heute nicht mehr ohne weiteres abgenommen.

### *Zusammenfassung*

So wie das neue Mitbestimmungsgesetz starke Tendenzen zur Spaltung der Arbeitnehmerschaft beinhaltet, so soll dieser Weg durch Novellierung des BetrVG auf Betriebsebene fortgesetzt werden. Das Ergebnis wäre ein völlig neues Vertretungssystem mit starken berufsständischen und antigewerkschaftlichen Zügen. Die Idee der institutionellen Mitbestimmung würde auch auf der betrieblichen Ebene entscheidend umgebogen. Berücksichtigt man, daß die Diskussion um die Errichtung von Arbeitnehmerkammern noch keineswegs abgeschlossen ist, so schält sich langsam, aber sicher ein Gesamtkonzept heraus, daß der Bundesrepublik eine ständisch orientierte soziale Struktur bescheren will. Dies alles geschieht in einer Zeit, wo die traditionellen Gräben zwischen Arbeitern und Angestellten im Arbeitsrecht, in der Sozialpolitik und der Tarifpolitik zugeschüttet werden.

Diese gegen eine wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmer gerichteten Aktivitäten der ULA auf Betriebs- und Unternehmensebene werden ergänzt durch Bestrebungen, auf Branchen- und gesamtwirtschaftlicher Ebene gewerkschaftsfeindliche Strukturen zu schaffen. Die DAG und der Deutsche Beamtenbund beabsichtigen, ein sogenanntes „**Anti-DGB-Kartell**“ zu bilden. Weitere ständische Organisationen, wie z. B. der Marburger Bund, sind mit im Gespräch. Erst kürzlich trafen sich zur Erörterung „gemeinsam interessierender Fragen“ Vertreter der ULA und der Bundesvorstand der DAG. Behandelt wurden Fragen der „Betriebs- und Unternehmensverfassung“ und Fragen der Renten- und Krankenversicherung. Es deuten sich Übereinstimmungen in der Einkommens- und Tarifpolitik, aber auch der Sozial- und damit der Gesellschaftspolitik an.

Die Initiativen der ULA dürfen nicht isoliert beurteilt werden. Hinter den Einzelforderungen der ULA steht ein Gesamtkonzept zur Zurückdrängung des DGB-Einflusses, zur Spaltung der Arbeitnehmerschaft und zur Schwächung der Betriebsräte. Eine Durchsetzung der Forderungen der ULA würde zur Realisierung des Konzeptes der „Dritten Kraft“ führen.

Gewerkschaftliche Ansatzpunkte in dieser Auseinandersetzung könnten sein:

- Verstärkter Einfluß auf die Bundesregierung zur Verhinderung von Spaltungsversuchen über den Gesetzgeber. Konkret heißt dies, daß in der Regierungskoalition den entsprechenden Zielen der FDP nicht mehr nachgegeben werden darf.

- Gleichzeitig müssen die tarifpolitischen Anstrengungen zur Eingrenzung des AT-Bereiches und zum Abschluß weiterer gemeinsamer Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte fortgesetzt werden.

- Gekoppelt mit diesen tarifpolitischen Zielsetzungen werden von den Industriegewerkschaften und Gewerkschaften verstärkt Anstrengungen unternommen, um die organisationspolitische Basis im Angestelltenbereich zu verbreitern.

Das Motto der Angestelltenaktion und des 1. Mai 1977 „Gemeinsam erreichen wir mehr“ ist die angemessene Antwort auf Spaltungsversuche und berufsständische Verbände.

*Caspar von Stosch,  
Abt. Angestellte beim  
DGB-Bundesvorstand*