
Berichte

Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen und der Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz 76

Es berichten:



Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden



Industriegewerkschaft Bergbau und Energie



Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik



Industriegewerkschaft Druck und Papier



Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen



Gewerkschaft Holz und Kunststoff



Gewerkschaft Leder



Industriegewerkschaft Metall



Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten



Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr



Gewerkschaft Textil – Bekleidung



Betriebsratswahlen

Wenn auch die Betriebsratswahlen 1978 in einer spannungsgeladenen Atmosphäre während der Tarifaueinandersetzungen im Baugewerbe stattfanden, kann doch festgestellt werden, daß die Wahlen selbst überall ohne besondere negative Begleiterscheinungen durchgeführt werden konnten.

Auch Auseinandersetzungen mit gegnerischen Organisationen waren nicht festzustellen. Lediglich einzelne Arbeitgeber versuchten, ihren Einfluß auf die Gruppe der Angestellten dadurch zu verstärken, indem sie sich in Gesprächen für getrennte Wahlen einsetzten. Die bisher vorliegenden Zahlen beweisen sogar, daß diese Einmischung nicht ganz erfolglos blieb. Im einzelnen ist eine verstärkte Tendenz zur Listenwahl festzustellen. Dies ist aber nicht auf parteipolitische Aspekte zurückzuführen. Zum Ablauf der Wahlverfahren kann erfreulicherweise gesagt werden, daß in diesem Jahr die Wahlvorschriften eine genauere Beachtung gefunden haben.

Als *Zwischenergebnis*, Stand 1. 9. 1978, liegen uns 4733 Berichte über die durchgeführten Betriebsratswahlen vor. Ein Endergebnis kann erst zu einem späteren Zeitpunkt festgestellt werden, da noch etwa 2000 Berichte ausstehen.

In den 4733 Betrieben wurden 20 839 Betriebsratsmitglieder gewählt. Davon entfallen auf die Gruppe der Arbeiter 16 148 = 77,5 Prozent und auf die Gruppe der Angestellten 4691 = 22,5 Prozent. Der Anteil der Angestellten-Betriebsratsmitglieder ist im Vergleich zum Endergebnis der Betriebsratswahlen 1975 um 0,6 Prozent gestiegen. Die Wahlbeteiligung betrug 82,3 Prozent.

Nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Gewerkschaftszugehörigkeit der 20 839 Betriebsratsmitglieder:

Organisationszugehörigkeit der Betriebsratsmitglieder

Organisation	Zahl der Sitze absolut	in %
Bau-Steine-Erden	14 821	71,1
DGB-Gewerkschaften	301	1,4
DAG	182	0,9
Andere Organisationen	22	0,1
Unorganisierte	5 513	26,5

Quelle: Berechnungen der IGBSE

Der Anteil der BSE-Betriebsratsmitglieder hat sich gegenüber dem Endergebnis 1975 von 69,0 Prozent auf 71,1 Prozent erhöht. Bei den unorganisierten Betriebsratsmitgliedern ist ein Rückgang von 28,6 Prozent auf 26,5 Prozent festzustellen.

Aufsichtsratswahlen

Im Organisationsbereich der IG Bau-Steine-Erden wurden in 21 Unternehmen die Aufsichtsratswahlen nach den Bestimmungen des Mitbestimmungsgesetzes vom 4. Mai 1976 un-

ter unserer Federführung durchgeführt. In weiteren 7 Unternehmungen lag die Federführung bei einer anderen DGB-Gewerkschaft.

Die von uns in Zusammenhang mit den Gesamtbetriebsräten geleistete Vorarbeit hat wesentlich dazu beigetragen, daß das komplizierte Wahlverfahren von den Wahlvorständen ohne besondere Schwierigkeiten durchgeführt werden konnte. Aufgrund der von der Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz eingeleiteten Statusverfahren konnte in einem Unternehmen das Wahlverfahren noch nicht eingeleitet werden. In den 21 Unternehmen wurden 138 Arbeitnehmervertreter für die Aufsichtsräte gewählt. Von diesen 138 Arbeitnehmervertretern entfallen auf die Gruppe der Arbeiter 54 Aufsichtsratsmitglieder, auf die der Angestellten 21 Aufsichtsratsmitglieder und auf die der leitenden Angestellten 21 Aufsichtsratsmitglieder. Vertreter der Gewerkschaften sind 42 Aufsichtsratsmitglieder. Alle 54 Arbeitnehmervertreter der Gruppe der Arbeiter sind Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. Von den 21 Arbeitnehmervertretern der Gruppe der Angestellten sind 18 Mitglied einer DGB-Gewerkschaft und 3 Unorganisierte. Ein leitender Angestellter ist Mitglied einer DGB-Gewerkschaft, die übrigen 20 leitenden Angestellten sind unorganisiert. Von den 42 Vertretern von Gewerkschaften gehören 41 einer DGB-Gewerkschaft und 1 Vertreter der DAG an.

Karl-Heinz Tiedtke, IG Bau-Steine-Erden - Hauptvorstand



IG Bergbau und Energie (IGBE)

Betriebsratswahlen

Auch 1978 hat die IGBE wieder hervorragend bei den Betriebsratswahlen abgeschnitten. Zusammenfassend die wichtigsten Ergebnisse:

1. In allen betriebsratsfähigen Betrieben unseres Organisationsbereiches — unabhängig vom Wirtschaftszweig und der Größe des Betriebes — wurden Betriebsräte gewählt und vertreten die Belange der Beschäftigten.
2. Unser schon in den letzten Wahljahren gutes Ergebnis konnte noch verbessert werden.
3. Eindeutig haben die mit der IGBE konkurrierenden Splittergruppen in der Bergbau- **und** Energiewirtschaft weiter verloren. Sie haben keine Bedeutung mehr.
4. Die Betriebsratswahl war frei von parteipolitischen Auseinandersetzungen.
5. Die sogenannten „K-Gruppen“ hatten bei den Beschäftigten unseres Organisationsbereiches keine Chance.
6. Immer mehr Arbeiter und Angestellte entschieden sich für die gemeinsame Wahl.

Rahmenbedingungen

Die Situation in der Bergbau- und Energiewirtschaft war gekennzeichnet durch Unsicherheit, Kurzarbeit, Betriebsschließungen und Betriebszusammenlegungen. Die Zahl unserer betriebsratsfähigen Betriebe nahm als Folge der immer noch anhaltenden Schrumpfung der

Bergbauwirtschaft weiter ab. Die Zahl der Betriebe ging kontinuierlich zurück. Waren es 1968 noch 427, so 1972 nur noch 412. Von 1975 auf 1978 sank die Zahl weiter von 397 auf 378 Betriebe. Diese 378 Betriebe weisen 1978 folgende Größenordnung auf:

Betriebe:

227 bis zu 300 Wahlberechtigte,
75 von 301 bis 1000 Wahlberechtigte,
47 von 1001 bis 3000 Wahlberechtigte,
29 von 3001 bis 7000 Wahlberechtigte.

Ergebnisse der Betriebsratswahlen im Bereich Bergbau und Energie

	1968		1972		1975		1978	
Wahlbeteiligung in %	82,50		82,90		85,33		85,60	
Organisation	Zahl der Sitze	in %	Zahl der Sitze	in %	Zahl der Sitze	in %	Zahl der Sitze	in %
IGBE	3 494	94,6	3 473	92,9	3 250	94,2	3 037	95,7
DAG	92	2,5	109	2,9	62	1,8	45	1,4
Unorganisierte Splittergruppen	36	1,0	60	1,6	86	2,5	59	1,9
DAV*								
CGBCE** usw.	72	1,9	95	2,5	53	1,5	33	1,0
Summe	3 694	100	3 737	100	3 451	100	3 174	100
davon:								
Nicht leitende								
Außer-Tarif-								
Angestellte			77		88		77	
Frauen			68		80		97	
Ausländische								
Arbeitnehmer			48		95		112	

* Deutscher Arbeitnehmer-Verband

Quelle: Berechnungen der IGBE

** Christliche Gewerkschaft Berg-Bau, Chemie, Energie

In der Arbeitergruppe entfielen auf die IGBE im Jahre 1975 96,5 Prozent und im Jahre 1978 97,5 Prozent aller Mandate. Betrachtet man die Zahlen, so wird deutlich: Die Belegschaften haben sich eindrucksvoll und eindeutig auch im Jahre 1978 zugunsten der IGBE und ihrer Betriebsräte entschieden. Bei der Verteilung der Mandate konnte das gute Gesamtergebnis von 1975 von 94,2 Prozent auf 95,7 Prozent in 1978 verbessert werden. Die DAG, die Unorganisierten und die Splittergruppen büßten im Wahljahr 1978 weiter erhebliche Mandate ein.

Die Identifizierung der IGBE mit den Betriebsräten und umgekehrt, der Betriebsräte mit der IGBE, ist schon seit langem Bestandteil unserer Gewerkschaftspolitik. Vor diesem Hintergrund haben eine Vielzahl von Grubenfahrten und Betriebsbegehungen stattgefunden; Geschäftsführende Vorstandsmitglieder haben in Betriebsversammlungen referiert. Der Slogan „Starke Betriebsräte gibt es nur mit einer starken Gewerkschaft“ wurde auch damit in

die Praxis umgesetzt. Bei der Betriebsratswahl 1978 ist sowohl über die Leistungen der Betriebsräte als auch über die Leistungen der IGBE - insbesondere über ihre Leistungen im Bereich der Energiepolitik (Sicherheit der Arbeitsplätze), Sozialpolitik (Anpassungsmaßnahmen) und Tarifpolitik entschieden worden. Die Zusammensetzung der Betriebsräte spiegelt deshalb die Einschätzung der Gewerkschaften und ihrer Leistungsfähigkeit durch die Beschäftigten der Bergbau- und Energiewirtschaft wider. Konkurrierende Organisationen hatten deshalb keine Chance.

Die gewerkschaftlichen Vorwahlen

Gewerkschaftliche Vorwahlen sind geheime und unmittelbare, regelmäßig im Betrieb unter den wahlberechtigten IGBE-Mitgliedern stattfindende Abstimmungen zur Auswahl der Kandidaten und zur Festlegung deren Rangfolge auf dem Stimmzettel. In einer Vielzahl von Betrieben wurde von der Möglichkeit der gewerkschaftlichen Vorwahl Gebrauch gemacht. Diese Vorwahlen wurden in Arbeiter- und Angestelltengruppen praktiziert. Die Wahlbeteiligung bei diesen Wahlen war hervorragend. Alle Vorwahlen in der Angestelltengruppe und fast alle in der Arbeitergruppe erreichten eine Wahlbeteiligung von mehr als 70 Prozent. In der Arbeitergruppe konnten mehr als die Hälfte und in der Angestelltengruppe fast die Hälfte der Spitzenkandidaten gut 70 Prozent der Stimmenanteile auf sich vereinigen. Die gewerkschaftlichen Vorwahlen bewirken eine starke Solidarisierung der Wähler mit ihren Kandidaten und beteiligen die Wähler an der Kandidatenauswahl. Die Vorwahlen waren mit einer wesentlichen Voraussetzung, um konkurrierende Gruppen am Erfolg zu hindern. Bei der Durchführung der gewerkschaftlichen Vorwahlen 1978 ist bewußt auf eine Nominierung verzichtet worden. Zur Betriebsratswahl 1981 wird es unumgänglich sein, besondere Hinweise zur Durchführung dieser Wahlen zu erarbeiten (z. B. schriftliche Stimmabgabe, Begrenzung der Kandidaten usw.).

Abstimmungen über die gemeinsame Wahl

Die Abstimmungen über die gemeinsame Wahl haben in unserem Verbandsbereich deutlich zugenommen. Wir hatten bei der Betriebsratswahl 1975 154 und 1978 170 Abstimmungen für die gemeinsame Wahl. Trotz einer Zunahme der Abstimmungen über die gemeinsame Wahl sind die negativen Abstimmungsergebnisse erheblich zurückgegangen: 1975 gab es noch 34 negative Abstimmungsergebnisse, 1978 nur noch 26. Die negativen Abstimmungsergebnisse sind fast ausschließlich durch Ablehnung in der Angestelltengruppe zustande gekommen. Bei der Betriebsratswahl 1981 wird genau zu untersuchen sein, ob in jedem Fall die Abstimmung zu einer gemeinsamen Wahl zu beantragen ist. Sind negative Abstimmungsergebnisse zu erwarten, sollte der Antrag erst gar nicht gestellt werden.

Die Zahl der Betriebe, in denen die Betriebsratswahl als gemeinsame Wahl durchgeführt wurde, nahm erfreulicherweise auch bei den Betriebsratswahlen 1978 weiter zu. 1972 fanden in 50,2 Prozent der Betriebe gemeinsame Wahlen statt, 1975 in 56,4 Prozent. Dieser Anteil steigerte sich 1978 auf 62,2 Prozent. In 94,5 Prozent aller Betriebe mit gemeinsamer Wahl war nur die IGBE mit einem Wahlvorschlag vertreten. Fand die Betriebsratswahl als Gruppenwahl statt, so war die IGBE in der Arbeitergruppe zu 94,4 Prozent (1975: 87,9 Prozent) und in der Angestelltengruppe zu 78,3 Prozent (1975: 72,8 Prozent) mit einem Wahlvorschlag vertreten. Daraus folgt: Nur in sehr wenigen Betrieben sind konkurrierende Organisationen vorhanden, und nur in wenigen Betrieben gelang es ihnen, die gesetzlich vorgeschriebenen Stützungsunterschriften für ihre Wahlvorschläge zu bekommen.

Extremistische Gruppen spielten im Organisationsbereich der IGBE überhaupt keine Rolle. Es gab nur einen Versuch eines KBW-Kandidaten. Auch dieser Versuch ist gescheitert. Ihm fehlten die notwendigen Stützungsunterschriften unter seinem Wahlvorschlag.

Ausländische Arbeitnehmer

Die Zahl der wahlberechtigten ausländischen Arbeitnehmer betrug annähernd 40 000 und blieb damit fast auf der gleichen Höhe wie bei der Betriebsratswahl 1975. Schwierigkeiten bei der Betriebsratswahl traten bei der Gruppe der ausländischen Arbeitnehmer nicht auf. Versuche, eigenständige Listen zu initiieren, wurden nicht unternommen. Der Integrationsprozeß im gewerkschaftlichen Bereich wurde anlässlich der Betriebsratswahl '78 wieder deutlich. Die Bemühungen der Vorjahre zahlten sich aus: Die Zahl der ausländischen Betriebsratsmitglieder ist relativ und absolut gestiegen. Von den 95 1975 gewählten ausländischen Betriebsräten waren 77, von den 112 1978 gewählten waren 86 türkische Kollegen.

Frauen

Die Zahl der in der Bergbauwirtschaft beschäftigten Frauen ist naturgemäß gering. Der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder steigt aber relativ von Wahljahr zu Wahljahr. 1972 hatten 68 Frauen ein Mandat inne, 1975 waren es 80 und 1978 fast 22 Prozent mehr, 97.

Außer-Tarif-Angestellte

Der um die Abgrenzung der leitenden Angestellten entstandene Streit hat die Betriebsratswahlen nur in den Steinkohlenrevieren belastet. Auch 1978 hat die IGBE versucht, den Abgrenzungsstreit beizulegen und mit den Unternehmerverbänden eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen. Leider ist es zu einer solchen Regelung nicht gekommen. Wir mußten aus diesem Grunde den Wahlvorständen unsere Vorstellung zur Abgrenzung in sehr detaillierter Weise zustellen.

Zusammenfassung

Die IGBE hat bei der Betriebsratswahl '78 hervorragend abgeschnitten. Überzeugend haben die Belegschaften ihre Leistungen im wirtschafts-, sozial- und tarifpolitischen Bereich honoriert. Die mit der IGBE konkurrierenden Gruppen haben eine eindeutige Abfuhr erlitten. Auch die ausländischen Arbeitnehmer und die AT-Angestellten haben eindeutig bekundet, daß ihre Interessen durch die IGBE und ihre Betriebsräte am besten vertreten werden.

*Josef Windisch, Hauptabteilung Betriebswesen bei der
Hauptverwaltung der IG Bergbau und Energie*

Aufsichtsratswahlen*Montan-Mitbestimmung — Mitbestimmung '76*

Für den größeren Teil der Unternehmen, die zum Organisationsbereich der Industriergewerkschaft Bergbau und Energie gehören, gilt das Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951. Diese Unternehmen sind von der neuen Mitbestimmung nicht betroffen. Das ist ausdrücklich im Mitbestimmungsgesetz '76 festgelegt. Das Mitbestimmungsgesetz '76 gilt für 24 Unternehmen, die ausschließlich, überwiegend oder auch Bergbau betreiben. In 11 Unternehmen ist die IG Bergbau und Energie die federführende Gewerkschaft, weil sie hier die meisten Mitglieder zu verzeichnen hat.

Richtlinien für das Wahlverfahren

Für die Aufsichtsratswahlen nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz hat der Hauptvorstand der IG Bergbau und Energie Richtlinien beschlossen, die für alle Mitglieder unserer

Gewerkschaft verbindlich sind. Dem Wahlverfahren wird hierin eine große Bedeutung zugemessen. Vorrang wird der Wahl durch Wahlmänner gegeben, weil sich die Arbeitnehmer dadurch eine Institution schaffen, die nicht nur die Wahl selbst vorzunehmen hat, sondern auch Rechenschaft verlangen kann über die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Das Gesetz sieht bekanntlich vor, daß das Wahlmännerverfahren als Regelwahl nur für diejenigen Unternehmen zutrifft, die mehr als 8000 Beschäftigte haben. In unserem Bereich trifft das nur auf 2 Unternehmen zu, nämlich auf die Kali & Salz AG und die Preussag AG. In den übrigen Unternehmen waren Vorabstimmungen erforderlich, um dieses Wahlverfahren anwenden zu können. Gesetz und Wahlordnung sehen vor, daß an dieser Vorabstimmung mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten sich beteiligen müssen, und davon eine Mehrheit für Änderung des Wahlverfahrens stimmen muß. Wie die nachstehende Tabelle zeigt, haben sich die Beschäftigten in 8 der 9 Unternehmen für dieses Wahlverfahren ausgesprochen.

*Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 im Bereich der IGBE —
Abstimmung über das Wahlmänner- Wahlverfahren*

Unternehmen:	stimm- berechtigt		abgegebene Stimmen		Ja- Stimmen		Nein- Stimmen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Aral	2 915		2 384	81,78	1 416	59,39	935	39,8
Kali-Chemie	4 356		3 197	73,39	2 079	65,02	1 074	33,59
Deutsche Texaco	6 505		4 673	71,83	3 049	65,24	1 573	33,66
Steag	4 063		2 947	72,53	2 244	76,14	683	23,17
Gesteins- u. Tiefbau GmbH	2 140		1 460	68,22	1 317	90,20	100	6,84
Veba-Kraftwerke	2 838		1 766	62,22	1 218	68,97	516	29,2
Deilmann Haniel	4 001		3 200	79,98	2 850	89,06	314	9,81
Thyssen-Schachtbau GmbH	3 420		2 426	70,93	2 238	92,25	164	6,76
Deilmann AG	2 134		1 590	74,5	782	49,18	804	50,56
Preussag AG	16 851	} Wahlmänner-Wahl als Regelwahl						
Kali & Salz AG	8 699							
insgesamt:	57 922							

Quelle: Berechnungen der IGBE

Wahlmänner - Betriebsräte

Nur bei der Deilmann AG in Bentheim wurde also das Ziel, die Wahl von Wahlmännern durchführen zu lassen, knapp verfehlt. Obwohl wir Abstimmungsbeteiligungen zwischen 62 Prozent und mehr als 81 Prozent zu verzeichnen haben, muß doch festgestellt werden, daß die gesetzlichen Auflagen das gesamte Wahlverfahren sehr komplizieren. Aus dem Ergebnis aber läßt sich meines Erachtens ableiten, daß die gewerkschaftlichen Vorstellungen, die Aufsichtsratswahlen durch die gewählten Betriebsräte vornehmen zu lassen, wie dies im Montanbereich seit 27 Jahren ganz selbstverständlich ist, auch von den Beschäftigten gestützt wird. Im Grunde genommen deckt sich nämlich der Kreis der Wahlmänner weitgehend mit dem der Betriebsräte. Im übrigen kann niemand die Legitimation der Betriebsräte ernsthaft in Frage stellen, es sei denn, man bestreitet den engen Zusammenhang der Aufgabenstellung der Betriebsräte im Betrieb und der Mitbestimmung auf Unternehmensebene. Die Mitbestimmungsvorschriften diesen Gegebenheiten für die nächste Wahl anzupassen, sollte vom Gesetz- bzw. Verordnungsgeber alsbald bedacht werden. Die in unserem Organisationsbereich erzielten Wahlergebnisse sind den nachstehenden Tabellen zu entnehmen (S. 675-677).

Ergebnisse

Zur Listenwahl kam es in nur einem Unternehmen, und zwar bei der Aral AG in der Gruppe der Angestellten. Von den 2 Angestellten-Mandaten entfiel 1 auf einen unorganisierten Kandidaten. Die Weichen hierfür waren bereits bei der Wahl der Wahlmänner gestellt, zu der dieser Kandidat ebenfalls eine zweite Liste eingereicht hatte und 17 Wahlmännerstimmen von 41 Wahlmännern erhielt. Von den 11 leitenden Angestellten sind 3 gewerkschaftlich organisiert. Von den übrigen 8 stehen 2 der Gewerkschaft nahe; die anderen sind entweder unorganisiert oder gehören der ULA an. Bei den Gewerkschaftsvertretern sind wir bzw. die beteiligten DGB-Gewerkschaften konkurrenzlos geblieben. In jedem Fall wurden die Gewerkschaftsvertreter durch Mehrheitswahl-Entscheidungen gewählt.

Eindeutig ist auch das Ergebnis in der Gruppe der Arbeiter, in der sich alle Kandidaten der IGBE durchsetzten. Besonders erfreulich ist die Tatsache, daß die Wahlmänner ihre Entscheidung über die einzelnen Kandidaten davon abhängig machten, welche Funktion der Bewerber im Gesamtbetriebsrat bzw. in der Gewerkschaft ausübt. So sind überall die Betriebsratsvorsitzenden bzw. Gesamtbetriebsratsvorsitzenden auch in die Aufsichtsräte gewählt worden. Ähnlich ist das Ergebnis in der Angestellten-Gruppe, wo durchweg die stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden bzw. Gesamtbetriebsratsvorsitzenden die Wahl für sich entscheiden konnten. Die politische Einstellung der Bewerber spielte dabei eine untergeordnete Rolle. Im Vordergrund stand das Engagement in der Arbeitnehmervertretung. Selbstverständlich wurde auch im Bergbaubereich den Bewerbern die Versicherung abverlangt, von der Aufsichtsratsvergütung einen entsprechenden Teil an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Die Arbeit im Aufsichtsrat

Über die Arbeit im Aufsichtsrat selbst kann noch keine abschließende Beurteilung vorgenommen werden. Dies muß einem späteren Zeitpunkt vorbehalten bleiben, wenn ein größerer Erfahrungszeitraum hinter uns liegt. Die an vielen Stellen zu beobachtende Tendenz, die Stellung des Aufsichtsrates einerseits gegenüber dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung und andererseits gegenüber der Hauptversammlung zugunsten der letzteren zu verändern, ist auch in der Bergbauwirtschaft zu verzeichnen.

Das gilt vor allem für den Katalog der Zustimmungspflichtigen Geschäfte, aber auch für die zahlenmäßige Zusammensetzung von Ausschüssen; insbesondere für das Präsidium und für den Ausschuß, der sich mit den Vorstandsangelegenheiten zu befassen hat. Abzuwarten bleibt auch, inwieweit der Aufsichtsratsvorsitzende bereit ist, von seinem Stichtentscheid Gebrauch zu machen. Besonders kritisch wird dies von uns zu bewerten sein, wenn es um Entscheidungen geht, von deren Auswirkungen die Arbeitnehmer betroffen sind. Die konstituierenden Sitzungen der Aufsichtsräte in unserem Bereich sind durch entsprechende Vorabgespräche mit der Anteilseignerseite bezüglich der Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters sowie der Bildung des Ausschusses nach § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz '76 einvernehmlich verlaufen.

Die Frage, ob von der Arbeitnehmerseite der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende ein Kollege aus dem Unternehmen oder ein Gewerkschaftsvertreter sein soll, ist in der Weise geregelt worden, daß bis auf 2 Fälle der Gewerkschaftsvertreter nominiert worden ist. Bei der Preussag AG und bei der Deilmann AG in Bentheim ist dies der Konzern- bzw. der Gesamtbetriebsratsvorsitzende. Bei der Preussag AG gehört ein Gewerkschaftsvertreter aber dem Präsidium an und bei der Deilmann AG dem Viererausschuß. Soweit Gewerkschaftsvertreter stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende sind, ist in jedem Fall der Gesamtbetriebsratsvorsit-

zende bzw. sein Vertreter Mitglied des Vierer-Ausschusses. Mit dieser personellen Verklammerung ist auch der Informationsfluß zum Gesamtbetriebsrat bzw. zu den Betriebsräten sichergestellt.

In allen Unternehmen des Bergbaubereiches sind die Arbeitnehmervertreter übereingekommen, ihre Arbeit so einzurichten, daß die Aufsichtsratssitzungen jeweils in einer Vorbesprechung vorbereitet werden. Darüber hinaus wird von Fall zu Fall Gelegenheit genommen, sich vor Ort über diejenigen Probleme zu informieren, die in den Aufsichtsratsberatungen eine Rolle spielen. Außerdem sollen diese Informationsbesuche natürlich dazu beitragen, einen engen Kontakt zu den Betriebsräten und zu den Beschäftigten in den Betrieben zu knüpfen.

Der Arbeitsdirektor im Meinungsstreit

Das Mitbestimmungsgesetz '76 sieht vor, daß den Vorständen bzw. Geschäftsführungen ein Arbeitsdirektor angehören muß. Über diese Frage ist der Meinungsstreit in allen Wirtschaftszweigen und Branchen im vollen Gange. Auch in unserem Organisationsbereich sträuben sich die Anteilseignervertreter und Vorstände, einen Arbeitsdirektor auf Vorschlag der Arbeitnehmerseite zu bestellen. In 4 der 11 Unternehmen konnten wir allerdings eine Vereinbarung erreichen, die diesen Arbeitsdirektor vorsieht. Teilweise handelt es sich hierbei um die Fortsetzung einer Regelung, die schon früher getroffen wurde, teilweise aber auch um eine Bestellung anläßlich der konstituierenden Sitzungen auf Grund des Mitbestimmungsgesetzes '76. Mit der Bestellung eines Arbeitsdirektors ist allerdings erst die formale Voraussetzung erfüllt. Wichtiger ist die Geschäftsverteilung im Vorstand selbst. Wenn auch nicht alle unsere Vorstellungen verwirklicht worden sind, kann man doch von den 4 Unternehmen sagen, daß der Zuständigkeitsbereich des Arbeitsdirektors so abgegrenzt worden ist, daß ihm die erforderlichen Instrumente für eine wirkungsvolle Arbeit zur Verfügung stehen.

Mitbestimmungsgesetz '76 optimal anwenden!

Mit den anderen DGB-Gewerkschaften vertreten wir die Auffassung, daß das Mitbestimmungsgesetz '76 erhebliche Mängel und Lücken aufweist. Dennoch oder gerade darum setzen wir alles daran, es optimal anzuwenden. Mit dem von uns erzielten Wahlergebnis wurde dafür eine gute Voraussetzung geschaffen.

*Walter Beer, IGBE-Hauptvorstand**

* Walter Beer war bis zum 31. August 1978 Leiter der Abteilung Mitbestimmung in der IGBE, seitdem ist er Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der IGBE, zuständig für Betriebsräte.

Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz, 1976 im Bereich der IGBE – federführend*

(federführend IGBE)	Zahl der Arbeitnehmervertreter	davon Gruppe der Arbeiter	davon Gruppe der Angestellten	davon Gruppe der leitenden Angestellten unorg./org. oder ULA**	davon gewerkschaftliche Vertreter	Art der Wahlverfahren
1. Steag AG	10	5	1	1	3	Wahlmännerwahl Gruppenwahl
2. Gesteins- u. Tiefbau GmbH	6	2	1	1	2	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
3. Veba Kraftwerke AG	6	2	1	1	2	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
4. Preussag AG	8	4 1 BSE 1 IGM	1 IGCPK	1	2 1 IGM	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
5. Kali & Salz AG	6	2	1	1	2	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
6. Deilmann-Haniel GmbH	6	2 1 BSE	1	1	2	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
7. Thyssen Schachtbau GmbH	6	2	1	1	2	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
8. Deilmann AG	6	2 IGM	1	1	2	Urwahl Gruppenwahl
9. Kali Chemie AG	6	2 1 IGCPK	1	1	2 1 IGCPK	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
10. Aral AG	6	1	2 1 Unorg.	1	2	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
11. Deutsche Texaco AG	6	2 1 HBV	1	1	2 1 IGCPK	Wahlmännerwahl Gemeinschaftswahl
Summe	72	26	12	8	3 23	

* Die IGBE ist in 11 Unternehmen federführend. An weiteren 12 Unternehmen ist sie so erheblich beteiligt, daß mindestens 1. Aufsichtsmandat auf einen betrieblichen Kollegen oder auf einen Gewerkschaftsvertreter entfällt.

** Union der leitenden Angestellten.

Quelle: Berechnungen der IGBE

Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 unter Beteiligung der IGBE¹

Unternehmen/ Konzern	Im Bergbau* Be- schäftigte	Zahl der Arbeit- nehmer- vertreter	davon Gruppe der Arbeiter	davon Gruppe der Angestellten	leitende Angestellte unorg./org. oder ULA	feder- führende Gewerk- schaft	Gewerk- schafts- vertreter	Art der Wahl
BASF (Auguste- Victoria)	5 816	10	4 (2 IGBE)	2 (1 DAG)	1	IGCPK	3 (1 IGCPK, 1 DAG, 1 IGBE)	Urwahl/ Gruppenwahl
Wintershall	1 657	6	2 IGCPK	1 IGBE	1	IGCPK	2 (1 IGCPK, 1 IGBE)	Wahlmännerwahl/ Gruppenwahl
Bayernwerke (BBI)	1 400	10	4 ÖTV	2 ÖTV	1	ÖTV	3 (2 ÖTV, 1 IGBE)	Wahlmännerwahl/ Gemeinschaftswahl
RWE (Rheinbraun)	14 844	10	5 (2 IGBE, 1 ÖTV, 2 IGM)	1 ÖTV	1	ÖTV	3 (1 ÖTV, 1 IGM, 1 IGBE)	Wahlmännerwahl/ Gemeinschaftswahl
VIAG (BKB)	3 136	10	5 IGCPK/ IGM	1 IGCPK	1	IGCPK	3 (1 IGM, 1 IGCPK, 1 IGBE)	Wahlmännerwahl/ Gemeinschaftswahl
VEBA	354	10	4 (1 IGBE)	2 (1 ÖTV)	1	ÖTV	3 (1 IGBE, 1 IGCPK, 1 ÖTV)	Wahlmännerwahl/ Gemeinschaftswahl
Mobil-Öl	593	6	1 IGCPK	2 (1 IGBE, 1 unorg.) (4 Listen)	1	IGCPK	2 (1 IGCPK, 1 DAG, Unter- nehmens- angehöriger)	Urwahl/ Gruppenwahl
Bayerische Berg-, Hütten- und Salzwerke AG (BHS)	622	6	2 (1 IGBE, 1 IGM)	1 IGM	1	IGM	2 (1 IGBE, 1 IGM)	Wahlmännerwahl/ Gemeinschaftswahl
Heitkamp	2 450	6	2 (1 BSE, 1 IGBE)	1 BSE	1	BSE	2 (1 BSE, 1 IGBE)	Urwahl/ Gruppenwahl
Deutsche Solvay	685	6	2 (1 IGBE, 1 IGCPK)	1 IGCPK	1	IGCPK	2 (1 IGCPK, 1 DAG)	Urwahl/ Gruppenwahl

Preußen- elektra	2 146	10	5 (2 ÖTV, 2 IGBE, 1 IGM)	1 ÖTV	1	ÖTV	3 (2 ÖTV, 1 IGBE)	Wahlmännerwahl/ Gemeinschaftswahl
Metallgesellschaft	1 373	10	4 (2 IGM, 1 IGCPK, 1 IGBE)	2 (1 IGCPK, 1 ÖTV)	1	IGM	3 (2 IGM, 1 IGCPK)	Wahlmännerwahl/ Gemeinschaftswahl
Summe	35 076	100	40	17	12		31	

Quelle: Berechnungen der IGBE

1 Von den 148 Mandatsträgern sind 9 leitende Angestellte entweder nicht oder in der ULA organisiert. 1 Angestellten- und 1 Gewerkschaftsmandat sind an die DAG verlorengegangen.

* Damit Doppelzählungen vermieden werden, sind hier nur Bergbaubeschäftigte aufgeführt, die sonst in der Statistik noch nicht enthalten sind.



Betriebsratswahlen

Wirtschaftliche Krisenerscheinungen prägen das Verhalten der Arbeitnehmer

Das Verhalten der Arbeitnehmer bei den Betriebsratswahlen 1978 war nicht unwesentlich durch die seit mehr als 4 Jahren andauernde Wirtschaftskrise geprägt. In dieser Zeit versuchten die Unternehmer, verlorengegangenes Machtterrain zurückzugewinnen. Der Druck auf die Arbeitnehmer wurde erheblich verstärkt. Die anhaltende Arbeitslosigkeit von mehr als 1 Million Arbeitslosen verunsicherte die Arbeitnehmer und ihre Interessenvertretungen. Durch Rationalisierung, Vernichtung von Arbeitsplätzen, weitestgehende Reduzierung der Teilzeitarbeit wurde der Leistungsdruck und damit die Produktivität erhöht. Trotz unausgelasteter Kapazitäten gab es im Produktionsbereich bei der Arbeitsleistung kaum mehr Freiräume für die Arbeitnehmer. Der Arbeitsdruck wurde voll wirksam, die Unzufriedenheit nahm zu.

Versuche zur Einschränkung der Wirksamkeit betriebsverfassungsrechtlicher Organe

Neben der Anwendung restriktiver technischer und personeller Maßnahmen gingen die Unternehmer immer mehr dazu über, die den Betriebsräten zustehenden Rechte einzuschränken. Die Auswirkungen zeigten sich in rückläufigem, zurückhaltendem Schulungsbesuch der Betriebsräte. Eine konsequente Durchführung der Betriebsratsstätigkeit wurde durch die arbeitsbedingten Überlastungen und zeitlichen Einschränkungen erheblich beeinträchtigt. Notwendige, für die Handlung der Betriebsräte wichtige Informationen wurden häufig nur noch nach gerichtlichen Androhungen gewährt. Der Kontakt zu den Belegschaften wurde eingeschränkt. Verstärkt mußten die Betriebsräte darum ringen, den Abbau betrieblicher Sozialleistungen und Besitzstände zu verhindern. Bei Betriebseinschränkungen wurden nicht selten die Verantwortlichkeiten umgekehrt und den Betriebsräten Entscheidungen abverlangt, die eigentlich in den Risikobereich der Unternehmensleitungen gehörten.

Diese Fakten verstärkten die bereits durch die wirtschaftliche Lage und den Leistungsdruck herbeigeführte Unzufriedenheit der Arbeitnehmer. Sie sahen teilweise ihre originären Interessen nicht mehr vertreten. Bei einem nicht unerheblichen Teil der Arbeitnehmer entstand ein Vertrauensschwund in bisher bestehende, sichergeglaubte Vertretungsinstrumente, die in dieser verschärften Situation dann sowohl personifiziert als auch institutionalisiert wurden. Die Belegschaften stellten hohe Ansprüche an die Absicherung ihrer Interessen.

Verstärkte Interessenvertretung vor Ort

Die sichtbar gewordenen Konflikte, die in der Krise ihre Ursache hatten, wurden nicht, wie es wünschenswert wäre, vor den Belegschaften ausgetragen. Die gegensätzlichen Auffassungen wurden dadurch nicht sichtbar. Unter dem zunehmenden Druck restriktiver Politik der Unternehmensleitungen bemühten sich die Betriebsräte, die von den Arbeitnehmern geltend gemachten Interessen in betrieblich kleinen Beratungsgremien auszutragen, was jedoch ohne erkennbare Rückwirkungen bei den Beschäftigten blieb.

Diese vom Anpassungsdruck her verständliche Situation hat jedoch nicht dazu beigetragen, die Arbeitnehmer selbst für die Lösung ihrer Probleme zu motivieren. In diesem Zusam-

menhang ist nicht auszuschließen, daß eine solche Interessenswahrnehmung, weil sie in vielfacher Weise undurchschaubar blieb, zu verstärktem Vertrauensschwund führen mußte. Die Veränderungen, die sich bei der Interessenswahrnehmung abzeichneten, werden nun noch begleitet von einem Generationswechsel, der sich erneut bei diesen Betriebsratswahlen deutlich darstellte. Jüngere aktive Arbeitnehmer drängen in verantwortungsvolle Positionen der Interessenvertretung. Sie wollen Veränderungen herbeiführen und eine größere betriebliche Öffentlichkeit herstellen. Sie wollen Mitbestimmung praktizieren und nicht nur als eine verbale Bestimmung zur Kenntnis nehmen. Ein Teil dieser jüngeren Aktiven geht davon aus, daß die Betriebsratsmitglieder ihre Aufgaben ohne Einschränkungen so konsequent wahrnehmen sollen, wie dies die Vertreter der Unternehmensleitungen auch tun. Hieraus resultiert ein Selbstverständnis, was geprägt ist von dem Verlangen, konsequent die Interessen der Arbeitnehmer durch die Betriebsräte zu vertreten. Bei dieser nachdrängenden Generation ist der Eindruck vorhanden, als krankten die bisherigen Betriebsräte unter verkrusteten Gewohnheitsstrukturen. Einige Vertreter dieser jüngeren Generation möchten eine arbeitsplatznähere Betriebsrats Tätigkeit praktizieren, wobei sie die gewerkschaftlichen Interessen stärker in eine planvolle und gestaltende Betriebsratsarbeit einbezogen wissen wollen. Nach ihrer Auffassung soll der Betriebsrat in Zukunft nicht mehr der Geschobene sein, der von den Unternehmensleitungen mit vielfältigen Aufgaben beschäftigt wird, sondern er soll selbst der Örtliche und der Gestaltende sein. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn sich der Betriebsrat an einer programmatischen Zielsetzung orientiert und danach trachtet, die Interessen der Arbeitnehmer bei aller Interessenabwägung nachdrücklichst und konsequent zu vertreten.

Betriebsratswahlen lösten großes Interesse aus

Angesichts der gesamtwirtschaftlichen und betrieblichen Entwicklungen lösten die BR-Wahlen 1978 ein starkes Interesse bei den Arbeitnehmern aus. Die Wahlbeteiligung lag, insgesamt gesehen, um einiges höher als bei den BR-Wahlen 1975; sie erreichte fast 80 Prozent. Allerdings bedarf diese Wahlbeteiligung einer genaueren Untersuchung. In einigen Bereichen fiel die Wahlbeteiligung sehr unterschiedlich aus. Dies gilt insbesondere für die Großbetriebe. Die Wahlbeteiligung lag dort fast durchweg niedriger als bei den Klein- und Mittelbetrieben. Bei den Klein- und Mittelbetrieben sind deutlich die geschilderten Einflüsse der Verunsicherung und der Konfliktverschärfung zu erkennen, die sich auch in einer größeren Wahlbeteiligung ausdrückten. Die vermeintlichen größeren Sicherheiten in den Großbetrieben brachten keine Aktivierung der Arbeitnehmer, sondern führten dort weit häufiger zu geringeren Wahlbeteiligungen. Allerdings wurde diese Verhaltensweise durch Verschleierung der tatsächlichen sozialen Konflikte und durch die fehlende umfassende Information gefördert. Auch bei den Schichtarbeitern zeichneten sich ähnliche Tendenzen ab. Bei dieser Arbeitnehmergruppe ist es nach wie vor schwierig, sie für betriebliche Problemlösungen zu aktivieren, obwohl gerade sie daran interessiert sein müßten, eine Verbesserung ihrer betrieblichen und sozialen Verhältnisse zu verwirklichen.

Für uns ist es interessant zu erkennen, daß die Wahlbeteiligung der Angestellten bei diesen BR-Wahlen stärker als bei den Arbeitern angestiegen ist. Insbesondere in den Großbetrieben war die Wahlbeteiligung der Angestellten erheblich höher. Zweifellos hat auch dieses Verhalten seine Gründe. Das starke Interesse der Angestellten für die BR-Wahlen liegt nicht nur darin, daß ihre Arbeitsplätze und Positionen heute stärker gefährdet sind als in der Vergangenheit, sondern daß sie auch - vereinzelt - die vorhandene gewerkschaftliche Interessenvertretung zurückdrängen wollen. Vielfach vertraten Angestellten-Gruppen, orientiert an überholten Standesvorstellungen, eine Politik, die von einem Anpassungsverhalten geprägt war. Diese glauben, sie könnten dadurch ihren derzeitigen Standard und Stellenwert absichern. Ihnen ist scheinbar nicht klar geworden, daß sie ihre Probleme nur durch eine konsequente Interessenvertretung, die sich auf eine starke Gewerkschaftsorganisation stützt, lösen können.

Die verstärkten Aktivitäten im Angestelltenbereich wurden durch die vorangegangenen Aufsichtsratswahlen nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz gefördert. Zur Vorbereitung und Durchführung der Aufsichtsratswahlen wurde unter Berücksichtigung der Rechtsprechung eine enge Abgrenzung der „leitenden Angestellten“ vorgenommen. In einigen Großunternehmen haben dann jene „leitenden Angestellten“, die wieder dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterstellt wurden, häufig unter Anleitung des „Verbandes Angestellter Akademiker“ (VAA) eigene sogenannte „unabhängige Listen“ für die Betriebsratswahlen eingereicht. Hier hat der Gesetzgeber in totaler Verkehrung der Verantwortlichkeiten selbst die Grundlage für die Aufsplitterung der Arbeitnehmer geliefert. Die Abgrenzungsdebatten und Regelungen in den Betrieben führten dazu, daß die Arbeitgeber nicht in die Pflicht genommen wurden, sondern die Verärgerung wendete sich gegen die Wahlvstände und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Massiv wurden die Gewerkschaftsvertreter und die gewerkschaftlichen Listen bekämpft, nicht selten kämpften diese „unabhängigen Arbeitnehmervertreter“ mit Unternehmerargumenten gegen die bisherigen gewerkschaftlichen Interessenvertreter.

Spaltungstendenzen erfassen alle Arbeitnehmergruppen

Die Zersplitterungstendenzen sind aber nicht nur bei den Angestellten in Erscheinung getreten. In vielen Fällen bildeten DAG, CGB und VAA mit den sogenannten „unabhängigen“ Wählerinitiativen, Interessengemeinschaften gegen die IG-Chemie-Kandidaten und -Listen. Hierbei wurde das Ziel verfolgt, die gewerkschaftliche Wirksamkeit in den Betrieben zu schwächen. Diese Interessengemeinschaften schreckten vor Verleumdungen und Verketzerungen nicht zurück; sie ignorierten völlig, daß sie von den Leistungen der Gewerkschaften profitierten.

In einigen Betrieben sind auch bei den Arbeitern die verschiedenartigsten Splittergruppen mit unterschiedlicher politischer Einstellung in Erscheinung getreten. Durch ihre Kandidatenliste haben sie die bisherige Einheitlichkeit der Arbeiter zu schwächen gesucht. Besonders linke und rechte Splittergruppen versuchten, Boden zu gewinnen. In wenigen Fällen ist ihnen dieses auch gelungen. Hier gilt es, nach den Ursachen zu suchen. Möglicherweise haben Verkrustungen, fehlende Kontaktnähe oder übertriebenes Anpassungsverhalten zu den Erfolgen dieser Splittergruppen beigetragen. Hier muß die betriebsrätliche und gewerkschaftliche Arbeit neu organisiert werden.

Sicherlich ist die Zusammenarbeit zwischen den gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitgliedern und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten entscheidend zu verbessern. Die konsequente Interessenvertretung vor Ort und am Arbeitsplatz muß Eingang finden in ein mittelfristiges Arbeitsprogramm. Diese Arbeit muß begleitet werden von einem Schulungs- und Bildungsprogramm, das sich inhaltlich orientiert an den Realitäten der Betriebe und Unternehmen.

Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen machen es auch notwendig, die Nominierung der Kandidaten und der Aufstellung der Listen größere Aufmerksamkeit zu schenken. So sehr die Individualität von Kandidaten für den Erfolg einer Betriebsratswahl von Bedeutung sein kann, so sehr muß jedoch bei der künftigen Kandidatenaufstellung darauf geachtet werden, daß sich die Vorgeschlagenen als Teil eines Ganzen betrachten. Die zunehmenden Schwierigkeiten erfordern geradezu ein solidarisches Handeln der Betriebsräte. Einzelkämpfermanieren helfen hier nicht weiter.

Die diesjährigen Betriebsratswahlen brachten gegenüber 1975 eine größere Listenvielfalt. Sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten gab es eine größere Zahl von Li-

sten. Hierfür wurden die unterschiedlichsten Argumente vorgebracht, teils waren es politische Gründe, teils unzureichende Plazierungen oder Nichtanerkennung von Entscheidungen der Vertrauensleuteversammlungen. Bei der Aufstellung der Kandidaten und Listen sind Tendenzen sichtbar geworden, die eine Gefahr für die Geschlossenheit gewerkschaftlichen Handelns bedeuten können. Diese Erscheinungen fördern nicht eine konsequente Vertretung der Arbeitnehmerinteressen. Solche Auflösungserscheinungen bereits im Vorfeld der Betriebsratswahlen schwächen die künftige Betriebsratsarbeit und erleichtern den Unternehmensleitungen die Durchsetzung ihrer Zielvorstellungen.

Dieser Trend der Individualisierung und Zersplitterung der Arbeitnehmerschaft wird dauerlicherweise durch die Rechtsprechung noch gestützt. So stellt eine jüngere BGH-Entscheidung darauf ab, daß eine Einschränkung für die Kandidatur zum Betriebsrat und das Kandidieren von Gewerkschaftsmitgliedern gegen die eigene Gewerkschaftsliste nicht gewerkschaftsschädlich sei, sofern diese selbständig kandidierenden Gewerkschaftsmitglieder die Ziele ihrer Gewerkschaft nicht bekämpfen. Diese bedenkliche Rechtsprechung greift tief in den souveränen Willens- und Gestaltungsprozeß einer Gewerkschaft ein. Gestützt auf andere Rechtsquellen versucht hier die Rechtsprechung den Gewerkschaften Normen einer Pluralismus-Theorie aufzuerlegen, die sie daran hindern wird, ihre Gestaltungsmacht zur Verbesserung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen einzusetzen. Wenn dieser Entwicklung nicht Einhalt geboten wird, kann sie dazu beitragen, ohne daß es eines Verbände-Gesetzes bedarf, die Gewerkschaften entscheidend zu lähmen. Der Weg hin zu einem domestizierenden Versicherungsverein ist dann nicht mehr weit. Die Gewerkschaften werden daher alles tun müssen, um eine funktionierende aktive Interessenvertretung bei höchstmöglicher Übereinstimmung aller Kandidaten bei den BR-Wahlen sicherzustellen.

Militante Arbeitgeber nahmen Einfluß auf die Betriebsratswahlen

Die Zersplitterung der Arbeitnehmer wurde u. a. auch durch ein teils mehr teils weniger verdecktes Engagement der Unternehmensleitungen und ihrer Vertreter bei den diesjährigen BR-Wahlen gefördert. Der Einfluß einiger Unternehmensleitungen auf die BR-Wahlen ging sogar so weit, daß sie sich selbst darum bemühten, Arbeiter und Angestellte zur Kandidatur aufzufordern. Die Initiativen führten dann zu den Listen der „Vernunft“ und „Unabhängigen“. Diese Listen-Kennzeichnungen dienten dazu, um sich gegenüber den bisherigen gewerkschaftlichen Betriebsratsmitgliedern abzugrenzen. Ziel dieser Listen war, eine „harmonische Betriebspolitik“ zu entwickeln. Damit sollte einer konsequenten Interessenvertretung die Spitze genommen werden. Aber diese Versuche blieben, wie jetzt die Betriebsratswahlergebnisse zeigen, ohne Erfolg. Dennoch muß dieser Entwicklung aus gewerkschaftlicher Sicht große Beachtung geschenkt werden, denn die kommenden Betriebsratswahlen werden noch mehr als in der Vergangenheit zu einer Polarisierung der unterschiedlichsten Interessengruppen führen.

In einigen Fällen haben besonders militante Unternehmer offen in den Betriebsratswahlkampf eingegriffen, um die gewerkschaftlichen Kandidaten zu diffamieren und in ihrer Anziehungskraft zu schmälern. Doch diese Versuche konnten mit Erfolg abgewehrt werden. Gerade in diesen Betrieben haben die gewerkschaftlichen Kandidaten nicht nur die Mehrheit im Betriebsrat gehalten, sondern sogar noch ausgebaut.

Anmerkung zum Wahlergebnis

Geht man von dem vorliegenden Wahlergebnis aus, so hat die IG Chemie-Papier-Keramik die BR-Wahlen erfolgreich für sich entscheiden können. Über 86 Prozent der gewählten BR-Mitglieder gehören der IG Chemie bzw. einer der DGB-Gewerkschaften an. Die anderen

gegnerischen Gewerkschaftsorganisationen, wie beispielsweise die DAG und die Christliche Gewerkschaft Deutschlands (CGD), haben in unserem Organisationsbereich kaum mehr eine Bedeutung. Die DAG erreichte noch nicht einmal 2 Prozent der Betriebsratsmandate. CGD und VAA erreichten noch nicht einmal 0,5 Prozent.

Ähnlich wie bei den vorangegangenen Wahlen ist der Anteil der Unorganisierten in den neugewählten Betriebsräten gleich geblieben. Sie erreichten knapp 10 Prozent. Ihnen gilt unsere besondere Aufmerksamkeit. Die meisten von ihnen werden, wie die Erfahrungen zeigen, alsbald Mitglied unserer Organisation sein.

Beachtenswert ist der Anteil jener BR-Mitglieder, die erstmals in die Betriebsräte gewählt wurden. Ihr Anteil erreichte bei der diesjährigen Wahl fast 37 Prozent. Hier wird unsere intensive Schulungs- und Bildungsarbeit ansetzen, um diese BR-Mitglieder zur Wahrnehmung ihrer schwierigen Aufgaben zu befähigen.

Einige gewerkschaftliche Konsequenzen

Die Erscheinungen, wie sie bei den bisherigen Betriebsratswahlen aufgetreten sind und die Wahlergebnisse selbst geben uns Anlaß, die gewerkschaftliche Betriebspolitik noch konsequenter zu entwickeln. Unsere Überlegungen sind darauf gerichtet, gewerkschaftliche Politik noch mehr als in der Vergangenheit betriebsnäher zu gestalten. Dazu gehört auch eine noch engere Zusammenarbeit zwischen der Gewerkschaft, den Betriebsräten und Betriebsratsmitgliedern. Diese Politik muß begleitet werden von einer programmatischen Verstärkung der Vertrauensleitarbeit. Dazu gehört ein ausgebautes und funktionierendes Informations- und Kommunikationssystem. Die Betriebsratsmitglieder und die Betriebsräte müssen zur Verbesserung ihrer Interessenvertretung darin bestärkt werden, alle ihnen zur Verfügung stehenden rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Jeder Versuch, die Normen des Betriebsverfassungsgesetzes zu unterlaufen, muß abgewehrt werden.

Vertrauensarbeit vor Ort können die Betriebsräte nur leisten, wenn sie sich selbst ein mehrjähriges Arbeitsprogramm erarbeiten und sich hierbei an den tatsächlichen Interessen der Arbeitnehmer in Betrieben orientieren. Diese programmatische Arbeit muß dazu beitragen, daß sich der überwiegende Teil der Betriebstätigen mit diesem Programm identifiziert. Mehr als in der Vergangenheit erwarten die Arbeitnehmer, Arbeiter wie Angestellte, daß ihnen bei der Lösung ihrer individuellen Probleme sowohl am Arbeitsplatz als auch im Arbeitsbereich geholfen wird. Sie selbst verlangen ein Aufgreifen ihrer persönlichen Anliegen und keine 08/15-Erledigung. Diese auf den Arbeitnehmer bezogene konkrete Vertrauensarbeit erfordert soziales Engagement, Sachkenntnis und Mut. Hierbei werden wir die neu gewählten BR-Mitglieder nachdrücklich unterstützen.

Werner Vitt, H. Seher, IG Chemie-Papier-Keramik, Hauptvorstand

Aufsichtsratswahlen

Die Aufsichtsratswahlen machten einen großen Leistungsaufwand erforderlich

Die Aufsichtsratswahlen waren von einer zunehmenden politischen Polarisierung begleitet. Gruppierungen unterschiedlicher Provenienz versuchten ihre gruppenegoistischen Interessen bei den Aufsichtsratswahlen durchzusetzen. Dies hatte zur Folge, daß unsere Organisa-

Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen im Bereich Chemie-Papier-Keramik (Stand 21. 8. 1978)

Bezirk	Anzahl der Betriebe	Wahlberechtigte			Wahlbeteiligung		
		Arbeiter	Angestellte	Gesamt	Arbeiter	Angestellte	Gesamt
Niedersachsen	340	61 854	23 699	85 553	51 745	19 748	71 493
Nordmark/Berlin	279	44 806	30 312	75 118	35 966	23 784	59 750
Westfalen	219	48 072	19 336	67 408	38 529	15 534	54 063
Nordrhein	347	117 784	63 639	181 423	92 228	49 950	142 178
Hessen	278	77 436	48 665	126 101	59 587	38 287	97 874
Bayern	371	93 915	40 100	134 015	77 715	26 434	104 149
Baden-Württemberg	213	46 131	21 910	68 041	37 804	17 913	55 717
Rheinland-Pfalz/Saar	205	72 653	38 168	110 821	55 590	30 409	85 999
Gesamt	2 252	562 651	285 829	848 480	449 164	222 059	671 223

Quelle: Berechnungen der IGCPK

Ergebnis der Betriebsratswahlen im Bereich Chemie-Papier-Keramik (Stand 21. 8. 1978)

Organisationszugehörigkeit	Arbeitervertreter		Angestelltenvertreter		Arbeiter- u. Angest.-Vertr.	
	Zahl männl.	Zahl weibl.	Zahl männl.	Zahl weibl.	Zahl	Zahl
Unorganisierte	524	140	805	267	1 736	1 10
IG CPK	8 648	1 290	2 868	679	13 485	85,4
Andere DGB-Gewerkschaften	72	5	38	5	120	0,8
DAG	15	6	239	48	308	2,0
DHV ¹⁾	0,0	0,0	2	0,1	2	0,0
VVA ²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
VAA ³⁾	3	0,0	20	1	24	0,2
CGB ⁴⁾	51	0,6	9	0,2	61	0,4
Sonstige	18	0,2	27	0,7	52	0,3
Gesamt	9 331	1 444	4 008	1 006	15 789	100
davon erstmals gewählt					5 636	35,70

Quelle: Berechnung der IGCPK

1) Deutscher Handlungsgehilfen-Verband - 2) Verband Weiblicher Arbeitnehmer (im CGB)

3) Verband Angestellter Akademiker - 4) Christlicher Gewerkschaftsbund

tion ein hohes Maß an Zeit und Kosten aufwenden mußte, um die Aufsichtsratswahlen soweit als möglich erfolgreich zu gestalten.

Durch die Länge des Wahlverfahrens und notwendigen vorbereitenden Maßnahmen sind praktisch 1 1/2 Jahre fast alle Organisationsstellen mit den Aufsichtsratswahlen befaßt worden. Annähernd 700 000 DM mußten für Tagungen, Konferenzen, Materialien usw. aufgewendet werden. In 54 Schulungen mit mehr als 2400 Teilnehmern wurden Betriebsrats- und Wahlvorstandsmitglieder mit der Durchführung der vielfältigen Wahlvorschriften vertraut gemacht. Das komplizierte Wahlverfahren wird auch in Zukunft keinen geringeren Aufwand erforderlich machen. Anzustreben ist deshalb ein vereinfachtes Wahlverfahren. Der Gesetzgeber sollte auf Grund der gesammelten Erkenntnisse bei den angewandten Wahlverfahren einsichtig genug sein, um die Betriebsrätevollversammlung als das geeignete Wahlgremium für die Arbeitnehmervertreter in die Wahlvorschriften aufzunehmen. Die Betriebsrätevollversammlung würde erheblich zur Vereinfachung der Wahlvorgänge beitragen, ohne daß dadurch die Minderheitenrechte beeinträchtigt würden.

Mitbestimmungsunternehmen in unserem Organisationsbereich

Ursprünglich hatte unsere Organisation 98 Unternehmen nach den Kriterien des Mitbestimmungsgesetzes erfaßt. Inzwischen ist die Zahl auf 81 gesunken. Die Gründe liegen zum Teil in einer Verringerung der Belegschaftsstärke und zum anderen Teil in Umwandlungen, die einige Unternehmen noch schnell vor dem Wirksamwerden des Mitbestimmungsgesetzes aus „naheliegenden“ Gründen durchführten. Bei der Mehrzahl der aus dem Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes ausgeschiedenen Unternehmen handelt es sich um das Sinken der Belegschaft bei normaler Fluktuation oder um Teilstilllegungen. Eine ausgesprochene Mitbestimmungsfucht, also Umwandlungen in eine Rechtsform, die nicht unter das Mitbestimmungsgesetz fällt, können wir nur bei wenigen Unternehmen verzeichnen. Einige Firmen haben bewußt eine weniger mitbestimmungsfreundliche Rechtsform angestrebt, so z. B. die Friedrich Flick Industrieverwaltung AG, die sich von einer GmbH in eine Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) umwandelte. Das gleiche gilt für Henckel und Cie. GmbH, die auf Henckel KGaA umgewandelt wurde und für die Michelin Reifenwerke KGaA und die Papierwerke Halstrick KGaA. In einigen Fällen wurde auch von einer AG in eine GmbH umgewandelt. Umstritten ist die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes noch bei der Polygam GmbH, die sich auf den Tendenzschutz beruft. Hier läuft noch ein Statusverfahren. Bei 4 weiteren Unternehmen konnte die Aufsichtsratswahl noch nicht durchgeführt werden wegen der Verfahren zur Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit des Mitbestimmungsgesetzes. Von den 81 erfaßten Unternehmen haben 52 die Rechtsform einer AG, 25 die einer GmbH, 4 sind Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA).

Interessant ist auch die Gliederung der 77 Unternehmen nach Beschäftigtenzahlen. Allein 23 Unternehmen beschäftigen jeweils weniger als 3000 Arbeitnehmer, 21 weniger als 5000, 12 weniger als 8000, 21 Unternehmen beschäftigen mehr als 8000 Arbeitnehmer. In den nächsten Jahren ist damit zu rechnen, daß weitere Unternehmen aus dem Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes entfallen, weil ihre Beschäftigtenzahlen unter 2000 Arbeitnehmer sinken. Organisationspolitisch ergeben sich hieraus eine Reihe von Konsequenzen, um dennoch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer abzusichern. Bei Teilstilllegungen in diesen Bereichen dürfte also der Abschluß eines Sozialplanes herkömmlicher Art nicht mehr ausreichen. Hier ist ein konzertiertes Vorgehen aller Gewerkschaften notwendig.

Die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes führte in Konzernen zu schwierigen Problemen

Harte Auseinandersetzungen hat es um die Frage gegeben, ob die Arbeitnehmer von Gemeinschaftsunternehmen ein Wahlrecht bei ihren Muttergesellschaften haben. Für uns als

Organisation war und ist diese Frage deshalb auch wichtig, weil durch die Einbeziehung von Gemeinschaftsunternehmen die Zahl der Beschäftigten auf über 2000 steigen könnte und somit die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes möglich würde. Die von uns angestregten gerichtlichen Verfahren zur Klärung dieser Frage sind zu unseren Gunsten entschieden worden.

Eine grundsätzliche Klärung hatten wir bei der Gewerkschaft Viktor angestrebt. Sie hat dazu geführt, daß die Beschäftigten sowohl bei der Aufsichtsratswahl der Veba Chemie AG als auch bei der Veba AG und der BASF AG mitwählen könnten. Leider wird in der Praxis, was diese Frage betrifft, noch unterschiedlich verfahren. Dies gilt insbesondere für die Mineralöl-Gesellschaften. Hier wird noch genügend Aufklärungsarbeit zu leisten sein, um die Arbeitnehmer verschiedener Gemeinschaftsunternehmen für die Beteiligung an den Aufsichtsratswahlen der Muttergesellschaften zu aktivieren.

Umstritten ist die Frage noch geblieben, ob es einen Konzern im Konzern gibt. In der Praxis gibt es viele Beispiele für das Bestehen von Unterkonzernspitzen (z. B. Viag, Veba, Flick). Auch hier versuchen wir zur Zeit durch ein Verfahren eine Entscheidung herbeizuführen. Zweifellos werden die Entscheidungen zu Gemeinschaftsunternehmen und zum Konzern im Konzern Auswirkungen auf die Bildung von Konzernbetriebsräten haben, weil der Konzernbegriff nach der Rechtsprechung des BAG einheitlich zu fassen ist.

Die Aufsichtsratswahlen stellten die Organisation vor eine große Bewährungsprobe

Die Durchführung der Aufsichtsratswahlen nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz stellte eine große Herausforderung für unsere Organisation dar. Rechtzeitig vor Inangangsetzung der Wahlverfahren hatten die zuständigen Beschlußgremien Richtlinien verabschiedet, die sowohl die Nominierung der Kandidaten als auch die Wahlbetreuung regelten. Diese Richtlinien haben sich bewährt, und sie ermöglichten auch eine Koordinierung mit den anderen DGB-Gewerkschaften. Die Wahlbeauftragten, die auf Beschluß unseres Hauptvorstandes alle Vorkehrungen für die Durchführung der Aufsichtsratswahl zu treffen hatten, haben eine vorzügliche Arbeit geleistet. Ihnen ist es mit zu verdanken, daß die Wahlvorstände ohne Zeitverluste die Wahlen einleiten und die vielschichtigen Verfahrensregeln rechtlich unangefochten durchführen konnten.

In zentralen Wahlkonferenzen der Vertrauensleute wurden die Kandidaten der IG Chemie-Papier-Keramik für die Aufsichtsratswahlen nominiert. Diese zentralen Wahlkonferenzen waren nicht in allen Unternehmensbereichen unangefochten, zumal es Gruppierungen gab, die sich nicht den Konferenzentscheidungen unterwerfen wollten. Dennoch ist die Zuständigkeit ernsthaft nie in Zweifel gezogen worden. Die starre Sitzverteilung nach dem d'Hondt-Verfahren, wie es das neue Mitbestimmungsgesetz vorsieht, führte in einigen Fällen zu Schwierigkeiten, weil Angestellte, die bisher im Aufsichtsrat tätig waren, durch Reduzierung der Gruppensitze nicht mehr gewählt werden konnten. Diese Engpässe, die hierbei auftraten, führten zu Diskussionen darüber, ob anstelle von Gewerkschaftsvertretern Unternehmensangehörige kandidieren sollten. Hierbei gab es manchmal harte Diskussionen.

Auf Grund der gewerkschaftlichen Einschätzung der Mitbestimmung und der im Montanbereich gesammelten Erfahrungen haben wir im Einvernehmen mit allen übrigen Industriegewerkschaften und Gewerkschaften am Vorschlagsrecht für Gewerkschaftsvertreter festgehalten. In der Regel wurden die Kandidaten in der Reihenfolge gewählt, wie sie in unserer Wahlkonferenz aufgestellt wurden. Nur in wenigen Fällen gab es Abweichungen, manchmal kam es auch zu einem Austausch unter den ersten Plätzen, ohne daß die Wahl selbst gefährdet war. Wilde Kandidaturen gab es nur in wenigen Fällen; in 5 sind Ausschlußverfahren beantragt worden.

Wahl der Gewerkschaftsvertreter

In 77 Unternehmen unseres Organisationsbereiches waren 161 Gewerkschaftsvertreter zu wählen. Eingeplant werden mußte die doppelte Anzahl, also 322. Unter Einschluß der Ersatzmitglieder hätten wir maximal 644 Kandidaten aufstellen müssen. Da jedoch gegnerische Organisationen in einigen Unternehmen in Erscheinung traten und Ersatzmitglieder nicht in allen Unternehmen erforderlich waren, wurden von der IG Chemie-Papier-Keramik tatsächlich 338 Bewerber in Vorschlag gebracht. Hinzu kamen noch 20 Kandidaten für Wahlen in Unternehmen, in denen andere DGB-Gewerkschaften federführend tätig gewesen sind.

Konsequent haben wir uns an den Beschluß des DGB-Kongresses gehalten, wonach kein hauptamtlicher Gewerkschafter mehr als 2 Mandate wahrnehmen darf. Im Einvernehmen mit allen DGB-Gewerkschaften ist dieser Grundsatz von uns eingehalten worden. Gemeinsam mit den übrigen DGB-Gewerkschaften wurde ein einheitlicher und überzeugender Wahlkampf geführt.

Gegnerische Organisationen

Als gegnerische Organisationen waren hauptsächlich DAG, Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (CGBCE) und der Verband Angestellter Akademiker (VAA) in Erscheinung getreten. Die DAG hatte in der Regel nur 1 Vertreter vorgeschlagen. Zwischen DAG und VAA gab es Absprachen, die es dem VAA ermöglichten, sowohl bei den nicht leitenden Angestellten als auch bei den leitenden Angestellten als Gewerkschaftsvertreter zu kandidieren. In einigen Unternehmensbereichen kam es zwischen DAG, CGBCE, VAA und Wählerinitiativen zu Interessengemeinschaften, die massiv die gewerkschaftliche Wirksamkeit zu unterbinden suchten. Teilweise kam es zu sehr üblen und polemischen Auseinandersetzungen, die von dem Ziel gekennzeichnet waren, die IG Chemie und ihre Vertreter in der betrieblichen und außerbetrieblichen Öffentlichkeit zu diffamieren. Einige Indizien weisen darauf hin, daß diese Kampagnen von Unternehmensleitungen oder von ihren Vertretern verdeckt gefördert wurden. Diese „kritischen“ Unternehmen werden wir gewerkschaftspolitisch und organisatorisch einer sehr eingehenden Analyse unterziehen. Die ersten Ergebnisse hierüber liegen vor, so daß die Voraussetzungen für eine konsequente gewerkschaftliche Arbeit vor Ort geschaffen werden können.

Wählerlisten — Abgrenzung der leitenden Angestellten

Die Abgrenzung der leitenden Angestellten war auch bei den Aufsichtsratswahlen heftig umstritten. Die Problemstellung setzte bereits bei der Bestellung der Wahlvorstände ein. Die Wahlordnungen sahen nämlich Versammlungen der leitenden Angestellten vor zur Entsendung der Wahlvorstandsmitglieder. Die Versammlungsteilnehmer waren die Angestellten, die bei der letzten Betriebsratswahl noch als leitende Angestellte galten. Da aber bei den Betriebsratswahlen nicht immer eng abgegrenzt wurde, brachten die Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz keine Klarheiten, sondern vergrößerten eher noch die Verwirrung. So ließ die Zusammensetzung der Wahlvorstände teilweise zu wünschen übrig.

Das Änderungsverlangen bei der Abgrenzung der leitenden Angestellten, das zeigt die Erfahrung, ist eine unpraktikable Lösung. In gerichtlichen Verfahren wurde von den Arbeitgebern behauptet, die Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung durch ein Wahlvorstandsmitglied sei gesetzeswidrig. Wir als IG Chemie halten nach wie vor dieses gesamte Verfahren für gesetzeswidrig, zumal sich in der Praxis herausgestellt hat, daß eine gerichtliche Klärung kaum möglich ist, denn vor einer Entscheidung sind in der Regel die Wahlen durchgeführt, so daß kein Rechtsschutzbedürfnis mehr besteht. Im übrigen ist dieses gesamte Verfahren unver-

treten, denn die Unternehmen, die die Berufung der leitenden Angestellten vornehmen, tun dies häufig unter Berücksichtigung der existierenden Prestige-Strukturen. Die Wahlvorstände werden durch die gesetzlichen Bestimmungen dazu gezwungen, Abgrenzungskriterien anzulegen, die sich sowohl aus dem Gesetz als auch aus der Rechtsprechung ergeben. Dies führt ganz zwangsläufig zu einer Umkehrung der Verantwortlichkeiten und löst Emotionen aus, die sich gegen die Arbeitnehmervertreter und nicht gegen die Unternehmensleitungen richten. Es ist höchste Zeit, daß der Gesetzgeber hier für eine Änderung sorgt.

Wahlmännerverfahren — Urwahl

19 Unternehmen unseres Organisationsbereiches haben mehr als 8000 Beschäftigte, so daß das Wahlverfahren als Regelwahlverfahren zu gelten hat. In 24 Unternehmen kam es zu Abstimmungen darüber, ob das Wahlmännerverfahren oder die Urwahl anzuwenden ist. Die Anträge wurden in 9 Unternehmen mit über 8000 Beschäftigten und in 15 Unternehmen unter 8000 Beschäftigten gestellt. In 5 Unternehmen ist beschlossen worden, vom Wahlmännerverfahren zur unmittelbaren Wahl überzugehen. Bei diesen notwendigen Vorabstimmungen wurde teilweise massiv von Unternehmensleitungen eingegriffen. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Auseinandersetzungen bei der Michelin Reifenwerke KGaA.

Ein Vergleich der Wahlergebnisse zeigt, daß nicht unbedingt das Wahlmännerverfahren unsere Industriegewerkschaft begünstigt hat. Sowohl bei der Urwahl als auch beim Wahlmännerverfahren haben gegnerische Gruppen Sitze erringen können. Trotzdem ist nach unserer Auffassung, wenn man einmal von der gewünschten Betriebsrätevollversammlung absieht, das Wahlmännerverfahren zweckmäßiger, weil es eine bessere Übersicht gestattet und eine konkrete Bewertung der Kandidaten ermöglicht.

Wahlergebnisse

In den 77 Unternehmen, in denen die Aufsichtsratswahlen durchgeführt wurden, werden mehr als 650 000 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Wahlbeteiligung war angesichts der verbreiteten Polarisierung im Vergleich zu früheren Aufsichtsratswahlen nach dem BetrVG 1952 relativ hoch. Sie lag im Durchschnitt bei 75 Prozent.

In den 77 Unternehmen waren 510 Aufsichtsratsmitglieder zu wählen. Wenn man die gewählten leitenden Angestellten einmal unberücksichtigt läßt, haben wir als IG Chemie-Papier-Keramik 85,9 Prozent der Sitze errungen. In 38 Unternehmen sind bis auf die leitenden Angestellten alle Aufsichtsratsmandate an uns bzw. an die übrigen beteiligten DGB-Gewerkschaften gegangen. In 39 Unternehmen haben andere Gruppierungen Sitze errungen.

Von 161 Gewerkschaftsvertretern gehören 81,4 unserer Organisation bzw. einer anderen DGB-Gewerkschaft an. 20 Gewerkschaftsvertreter gehören den Unternehmen an, davon sind 11 Mitglieder der DAG, 8 Mitglieder des VAA, und 1 Vertreter gehört der CGCBE an.

Alle Arbeitnehmervertreter, die Mitglied unserer Organisation sind, haben sich schriftlich verpflichtet, entsprechend dem Beschluß des DGB-Bundeskongresses ihre Beiträge an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen. Eine Kontrollkommission wird hierbei mitwirken, daß der Beschluß auch eingehalten wird.

Entmachtung der Aufsichtsräte durch Satzungs- und Geschäftsordnungsänderungen

Seit Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes haben Unternehmer, Verbände und deren Juristen nicht nur darüber nachgedacht, wie sie aus dem Geltungsbereich des Gesetzes fliehen können, sondern auch darüber, wie man mitbestimmte Aufsichtsräte bestmöglichst entmach-

*Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten mitbestimmungspflichtiger Unternehmen
im Bereich Chemie-Papier-Keramik (77 Unternehmen)*

Gewerkschafts- zugehörigkeit	Arbeiter		Angestellte		lt. Angestellte		Gew.-Vertreter		gesamt		in %, ohne lt. Angestellte
	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	Zahl	%	
IGCPK	162	88,0	57	64,8	1	1,3	111	69,0	331	64,9	76,4
IGM	8	4,4	1	1,1	-	-	6	3,7	15	2,9	3,5
IGBE	4	2,2	1	1,1	-	-	4	2,5	9	1,7	2,1
IGBSE	3	1,6	-	-	-	-	3	1,9	6	1,2	1,4
ÖTV	-	-	1	1,1	-	-	3	1,9	4	0,8	0,9
DRUPA	-	-	-	-	-	-	1	0,6	1	0,2	0,2
GTB	2	1,1	-	-	-	-	1	0,6	3	0,6	0,7
NGG	2	1,1	-	-	-	-	-	-	2	0,4	0,5
GEW	-	-	-	-	-	-	1	0,6	1	0,2	0,2
HBV	-	-	-	-	-	-	1	0,6	1	0,2	-
DGB gesamt	181	98,4	60	68,1	1	1,3	131	81,4	373	73,1	86,1
DAG	-	-	9	10,2	-	-	21	13,0	30	5,9	6,9
VAA*	-	-	3	3,5	20	26,0	8	5,0	31	6,1	2,5
CGBCE**	-	-	-	-	-	-	1	0,6	1	0,2	0,2
Unorganisierte	3	1,6	16	18,2	56	72,7	-	-	75	14,7	4,3
gesamt	184	100	88	100	77	100	161	100	510	100	100

* Verband Angestellter Akademiker

** Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.

Quelle: Berechnung der IGCPK

tet. Die in diese Richtung zielenden Aktivitäten suchten sich mit Hilfe des ; 37 Abs. 1 des Mitbestimmungsgesetzes abzusichern.

Unternehmenssatzungen wurden mit Geschäftsordnungsbestimmungen für den Aufsichtsrat erweitert, die zugleich eine Einschränkung der Mitbestimmungstätigkeit in den Aufsichtsräten bewirkten. Diese Änderungen nahmen Einfluß auf die Bestellung des Stellvertreters des Aufsichtsratsvorsitzenden, auf die Bildung unparitätischer Ausschüsse, auf die Beschlußfähigkeit in Ausschüssen, auf die Beschlußfähigkeit des Aufsichtsrates, auf zustimmungsbedürftige Geschäfte und auf die Verschwiegenheitspflicht. Hier ist eine Vielzahl von Problemen zu lösen, und manche können nur durch Anfechtungs- oder Nichtigkeitsverfahren angefochten werden. Dieses weitere Spektrum angewandter Feinheiten werden wir sehr sorgfältig analysieren und die Ergebnisse sowohl in den gesetzgeberischen als auch in den politischen Raum einbringen.

Die gewählten Arbeitnehmervertreter werden angesichts dieser Entwicklung alles tun müssen, um jeden Zentimeter des Mitbestimmungsrechtes zu nutzen.

Werner Vitt, Karl Lichtenstein, IG Chemie-Papier-Keramik, Hauptvorstand



IG Druck und Papier

Betriebsratswahlen

Aufwärtstrend

Bei den Betriebsratswahlen 1972 und 1975 konnte im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Druck und Papier die Zahl der Betriebe mit Betriebsrat um insgesamt ca. 40 % erhöht werden. Die bisher vorliegenden Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1978 lassen den Rückschluß zu, daß der Aufwärtstrend anhält und somit das Netz der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in den Betrieben dichter wird. Die Erhöhung der Zahl der Betriebe mit Betriebsrat verdient um so mehr Beachtung, weil im Laufe einer Amtsperiode durch Betriebsstillegungen und -Zusammenschlüsse entsprechend auch die Zahl der bereits erfaßten Betriebe zurückgeht. Hinzu kommt, daß im Organisationsbereich der IG Druck und Papier Klein- und Kleinstbetriebe vorherrschen; es gibt nur einen Betrieb mit mehr als 5000 Beschäftigten, und lediglich in 10 Betrieben sind mehr als 2000 Arbeiter und Angestellte tätig. In der Betriebsgröße von 1000 bis 2000 Beschäftigten gibt es 22 Betriebe. 1645 (= ca. 75 %) von 2096 bei den Betriebsratswahlen 1975 erfaßten Betriebe haben bis zu 150 Beschäftigte, wobei die meisten Betriebe in die Kategorie zwischen 51 und 150 Arbeitnehmer (671) und 21 bis 50 Arbeitnehmer (628) fallen.

Vorzeichen

Wie bereits 1975 standen auch die Betriebsratswahlen 1978 unter ungünstigen Vorzeichen. Die seit Jahren anhaltende Wirtschaftskrise verbunden mit einer allgemeinen Verschär-

fung und Vergiftung des sozialen Klimas und dem Stillstand - wenn nicht gar Rückschritt - der Reformpolitik prägte allgemein die Auseinandersetzungen in der Politik, in der Wirtschaft und in den Betrieben. Im Bereich der Druckindustrie wurde die Auseinandersetzung zusätzlich belastet durch die besondere Strukturkrise - unaufhaltsamer, arbeitsplätze- und berufvernichtender Einzug der Computertechnik - und die dadurch 1976 und 1978 ausgelösten Arbeitskämpfe.

Die Tarifaussensetzungen im allgemeinen und in der Druckindustrie im besonderen wurden in den letzten Jahren seitens der Unternehmer und ihrer Verbündeten in der Politik und in den Massenmedien mit einer bisher nicht gekannten Härte geführt. Sichtbares Zeichen waren die 1976 und 1978 in den Tarifaussensetzungen der IG Druck und Papier und IG Metall verhängten Aussperrungen, wobei die Unternehmer der Presseunternehmen und Druckereien erstmals in dieser Republik sowohl 1976 als auch 1978 mit dem Ziel der Existenzvernichtung der IG Druck und Papier eine bundesweite Aussperrung befahlen.

Die Verschärfung des sozialen Klimas und die Tarifstreitigkeiten beeinflussten auch die Auseinandersetzungen in den Betrieben. Nicht selten wurde den Betriebsratsmitgliedern und aktiven Gewerkschaftsfunktionären in Betriebsversammlungen von den Unternehmern gewerkschaftliche Fernsteuerung vorgeworfen. Ein beliebtes Argument in der Betriebsversammlung war dabei: „Wir brauchen keinen Gewerkschaftsrat, sondern einen Betriebsrat, der sich um die betrieblichen Belange kümmert.“ Ziel der Unternehmerstrategie war, durch massiven Druck die Arbeitnehmer zu spalten.

Zwischenergebnis

Unter diesen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Begleitumständen fanden die Betriebsratswahlen 1978 statt, wobei in einigen Betrieben während des Arbeitskampfes gewählt und in mehreren Betrieben fristgebundene Aushänge zur Betriebsratswahl vor den Betriebsstoren bzw. im Streiklokal ausgehängt werden mußten. Unternehmerstrategen hofften, daß ihnen 1978 das Gelingen würde, was sie 1972 und 1975 nicht erreichen konnten, nämlich Einbrüche und Rückschläge für die IG Druck und Papier bei den Betriebsratswahlen. Obwohl für den Organisationsbereich der IG Druck und Papier das endgültige Wahlergebnis der Betriebsratswahlen 1978 erst Ende 1978 vorliegen wird, zeigen erste Ergebnisse, daß die Präsenz der IG Druck und Papier in den Betrieben nicht nur gehalten, sondern wahrscheinlich weiter ausgebaut werden konnte. Ein Zwischenergebnis, das aufgrund einer Schnellumfrage Ende April 1978 zusammengestellt wurde, zeigt auf der Basis von etwa 50 % der Betriebe, in denen vermutlich Betriebsräte gewählt werden, folgendes Ergebnis:

Betriebsratswahlen im Bereich Druck und Papier – Zwischenergebnis

Erfasste Betriebe	1 109	
Wahlberechtigte	176 157	
Wahlbeteiligung	144 400	82,0 %
Gewählte Betriebsratsmitglieder	5 436	
davon IG Druck und Papier	4 434	81,6 %
andere Gewerkschaften	153	2,8 %
Unorganisierte	849	15,6 %

Quelle: Berechnung der IG Druck und Papier

Ein Vergleich dieses Zwischenergebnisses mit dem Gesamtergebnis von 1975 zeigt, daß die Wahlbeteiligung fast gleich hoch (1975 = 82,7 %) war. Das Organisationsverhältnis aber

um fast 4 % (1975 = 77,7 %) auf Kosten der Unorganisierten (1975 = 19,2 %) verbessert werden konnte. Der Anteil anderer Gewerkschaften blieb mit 2,8 % (1975 = 2,9 %) auch 1978 bedeutungslos.

Gute Vertrauensleutearbeit trug zum Erfolg bei

Mitentscheidend für den Wahlerfolg der IG Druck und Papier war der aktive Einsatz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute am Arbeitsplatz und die gute Zusammenarbeit der Vertrauensleute mit den in der IG Druck und Papier organisierten Betriebsratsmitgliedern, Jugendvertretern und Vertrauensmännern der Schwerbehinderten im gewerkschaftlichen Vertrauenskörper in den Betrieben. Die Mitglieder der gewerkschaftlichen Vertrauenskörper wählten nach den Richtlinien zur Betriebsratswahl die Kandidaten und stellten unter Abwägung strategischer Gesichtspunkte — Berücksichtigung aller Abteilungen, Berufsgruppen usw. - die Vorschlagslisten auf.

Eigene Aktivitäten zur Betriebsratswahl

Eine positive Grundlage für diesen Erfolg ist das Betriebsverfassungsgesetz '72, das den Gewerkschaften eine stärkere - allerdings noch nicht ausreichende - Einflußnahme ermöglicht. Wie bei den Betriebsratswahlen 1972 und 1975 wurde auch für die Betriebsratswahlen 1978 seitens des Hauptvorstandes der IG Druck und Papier für die Durchführung der Wahl ein zentraler Wahltermin (20. 4.) vorgeschlagen. Dies hat sich wiederum als nützliche Hilfe für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen erwiesen. Der IG Druck und Papier war es damit möglich, den Betriebsräten und Wahlvorständen in wahlbegleitenden Artikeln im Zentralorgan „druck und papier“ die notwendige Unterstützung zu gewähren. In schätzungsweise 80 % der in Frage kommenden Betriebe wurde die Betriebsratswahl am empfohlenen Wahltag durchgeführt. Wie bei den Betriebsratswahlen zuvor wurden seitens der IG Druck und Papier wieder eine Broschüre (Betriebsratswahl '78) und ein Plakat zur Betriebsratswahl herausgegeben. Da 1978 mit besonderen Aktivitäten anderer Gewerkschaften bzw. unorganisierter (unternehmerfreundlicher) Gruppierungen gerechnet wurde, wurden zusätzliche Prospekte, Flugblätter und Plakate für eigene Eindrücke zur Verfügung gestellt.

Konkurrierende Listen

Im Organisationsbereich der IG Druck und Papier wurden nur vereinzelt Listen von Gewerkschaftsmitgliedern als Konkurrenzlisten zu den offiziellen „IG-Druck-und-Papier-Listen“ (4 Fälle); Listenverbindung gegnerischer Organisationen (2 Fälle); sog. „unabhängige Listen“ oder Listen von Splittergruppen (11 Fälle) sowie Listen parteipolitischer oder extremer Gruppen (1 Fall) beobachtet. Die erfreulich negative Bilanz in dieser Hinsicht ist mit Sicherheit auf die Organisationsstruktur (überschaubare Betriebsgrößen) und auf die aktive gewerkschaftliche Betriebsarbeit der IG Druck und Papier zurückzuführen, so daß von vornherein derartige Aktivitäten begrenzt werden konnten.

Konsequenzen

Eine extensive Ausschöpfung der im Betriebsverfassungsgesetz verbrieften Rechte muß auch in der kommenden Amtsperiode eine wichtige Priorität in der Arbeit der Betriebsräte sein. So gilt es beispielsweise die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit voll in Anspruch zu nehmen und in den Betrieben/Unternehmen, in denen die Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte bisher keinen Wirtschaftsausschuß errichtet haben, Wirtschaftsausschüsse zu bilden.

Außerdem wird es nötig sein, neue Anstöße für die extensive Nutzung der Rechte aus dem BetrVG zu geben.

- Die Wirtschaftsausschüsse müssen aktiviert werden, um sie zu einem Instrument der Information zu machen. Daten über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Unternehmen, Investitionsprogramme und Rationalisierungsvorhaben dürfen nicht verheimlicht werden.
- Die Unterrichts- und Beratungsrechte in den Fragen der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung müssen extensiv wahrgenommen werden. Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit darf kein leeres Schlagwort bleiben, sondern muß in den Betrieben Realisierung finden.
- Die Personalplanung muß die Priorität in der Unternehmensplanung erhalten, die ihr gebührt. Die Betriebsräte müssen durch konsequenten Einsatz ihrer sonstigen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte dahinwirken, daß eine Personalplanung im Betrieb unter ihrer Mitwirkung betrieben wird.
- Die ungerechtfertigte Herabsetzung der Beschäftigten in Presseunternehmen zu Arbeitnehmern minderen Rechts muß bekämpft werden. Betriebsräte in Tendenzunternehmen müssen die Tendenzschutzbestimmungen (§ 118 BetrVG) ständig in Frage stellen und so weit wie nötig und möglich in allen den Tendenzschutz betreffenden Streitfällen Beschlußverfahren einleiten.

Fast 7 Jahre Praxis mit dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 zeigen deutlich, daß das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten für eine echte Interessenvertretung zu wenig Handlungsspielraum einräumt. Die Schwachpunkte des Gesetzes wurden in dem Maße deutlich, wie sich die ökonomischen und damit auch die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen verschlechtert haben. Um den Betriebsräten zumindest eine etwa gleichberechtigte Verhandlungsposition einzuräumen, muß durch eine Novellierung des BetrVG eine Verstärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten (Personalplanung und personelle Einzelmaßnahmen) sowie bei der Planung, Änderung und Einführung von technischen Anlagen, neuen Arbeitsmethoden und -verfahren erreicht und der Wegfall des Tendenzschutzes, zumindest bei Presse-Unternehmen und Verlagen, durchgesetzt werden. Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes '72 ist jetzt in Angriff zu nehmen.

Aufsichtsratswahl

Im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Druck und Papier konnten die ersten Aufsichtsratswahlen nach dem sogenannten Mitbestimmungsgesetz 1976 erfolgreich abgeschlossen werden, obwohl die Wahlen teilweise von Anfang an von erheblichem Störfeuer der Unternehmerseite begleitet wurden.

Tendenzschutz — gesetzlich sanktionierte Flucht aus der Mitbestimmung

Eine wie in anderen Industriebereichen durch Rechtsformänderung, Ausweichen ins Ausland, Belegschaftsabbau oder Konzentrationsvorgänge feststellbare Flucht aus der Mitbestimmung wurde im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Druck und Papier nicht beobachtet. Derartige Manipulationen und Tricks hatten die Verleger und Druckereibesitzer

nicht nötig, da der Gesetzgeber ihnen mit Hilfe des Tendenzschutzes auch im Bereich der Unternehmensverfassung den Naturschutzpark der Alleinbestimmung erhalten hat.

Die vollständige Ausklammerung der Presseunternehmen aus der Mitbestimmung ist genauso ungerechtfertigt wie die Beschneidung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats insbesondere in wirtschaftlichen Angelegenheiten durch § 118 Betriebsverfassungsgesetz. Der Gesetzgeber sollte endlich einmal zur Kenntnis nehmen, daß Presseunternehmen, insbesondere in der Größenordnung, wie sie für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes — mehr als 2000 Arbeitnehmer - erforderlich sind, nicht in erster Linie irgendwelchen geistig-ideellen Zielsetzungen dienen, sondern wie jedes andere Unternehmen ausschließlich markt- und gewinnorientiert arbeiten. Auch die durch Artikel 5 Abs. 1 GG geschützte Pressefreiheit rechtfertigt nicht die Diskriminierung der Setzer, Drucker und Journalisten sowie aller anderen Arbeiter und Angestellten in Druckereien und Presseunternehmen zu Arbeitnehmern minderen Rechts. Die Pressefreiheit ist nämlich kein Privileg der Besitzer von Druckmaschinen und Presseunternehmen. Sie ist die Grundlage des Informationsanspruchs der Bürger und ihrer Meinungsfreiheit. Das Grundrecht der Pressefreiheit schreibt daher weder eine bestimmte Eigentumsordnung noch eine bestimmte Marktverfassung noch etwa eine bestimmte Arbeitsordnung (Tendenzschutz und Verlegerallmacht) vor.

Aufgrund der Tendenzschutzbestimmungen entfällt die „paritätische“ Besetzung des Aufsichtsrats in so bekannten und marktbeherrschenden Konzernen wie Bertelsmann AG, Axel Springer Verlag AG und Gruner + Jahr AG 2 Co., um nur einige Pressekonzerne zu nennen. Die nicht mehr unter den Tendenzschutz fallenden Unternehmen im Bereich der Druckindustrie (z. B. rechtlich selbständige Druckereien, die für ein Tendenzschutzunternehmen — Verlag — Lohnaufträge durchführen, sogenannte Lohndruckereien) haben entweder weniger als 2000 Beschäftigte oder sind bereits vor Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes Personengesellschaften gewesen, so daß in keinem Unternehmen der Druckindustrie ein Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz zu wählen war.

Ergebnisse

Die Industriegewerkschaft Druck und Papier war bei den Aufsichtsratswahlen lediglich in einem Unternehmen der zu ihrem Organisationsbereich gehörenden Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie federführende DGB-Gewerkschaft; in 12 weiteren Unternehmen/Konzernen war sie beteiligt. In insgesamt 5 Unternehmen/Konzernen wurden Mitglieder der IG Druck und Papier in den Aufsichtsrat gewählt. Von den 2747 (ohne leitende Angestellte) gewählten Aufsichtsratsmitgliedern stellt die IG Druck und Papier 11, ein verschwindend geringer Prozentsatz. Von den 11 Aufsichtsratssitzen entfallen 6 auf die Arbeiter, einer auf die Angestellten und 4 auf Gewerkschaftsvertreter.

In dem Unternehmen, für das die IG Druck und Papier die Federführung hatte, waren insgesamt ca. 3000 Arbeitnehmer, davon 934 Angestellte, wahlberechtigt. Es waren 2 Vertreter der Arbeiter, ein Vertreter der Angestellten, ein Vertreter der leitenden Angestellten und zwei Gewerkschaftsvertreter zu wählen. Bis auf den Vertreter der leitenden Angestellten gehören die gewählten Aufsichtsratsmitglieder der IG Druck und Papier an.

Aufsichtsratswahl mit Hindernissen — ein Beispiel aus der Praxis

Die IG Druck und Papier war zwar nur für die Aufsichtsratswahl in einem Unternehmen federführende DGB-Gewerkschaft. Dafür hatte es diese Aufsichtsratswahl aber in sich. Die Schwierigkeiten reichten von massiven Eingriffen seitens der Unternehmensleitung in das Wahlverfahren bis hin zur Wahlanfechtung und zum Platzenlassen des Wahltermins für die

Gruppe der Arbeiter. Dank des konsequenten Einsatzes der Gewerkschaftsfunktionäre in den Betrieben des Unternehmens gelang es trotz anfänglicher Erfolge der Unternehmensleitung nicht, die Arbeitnehmer entscheidend zu spalten. Die Aufsichtsratswahl konnte für die IG Druck und Papier erfolgreich abgeschlossen werden, wie das oben wiedergegebene Wahlergebnis zeigt.

Dabei fing alles harmonisch an. Nachdem die Bundesregierung die Wahl(un)ordnung erlassen hatte, einigte man sich im zuständigen Gesamtbetriebsrat (GBR) schnell darauf, die Aufsichtsratswahl so zügig vorzubereiten und durchzuführen, daß sie vor Beginn der Betriebsratswahlen abgeschlossen sein konnte. In dieser Sitzung wurde auch über die verschiedenen Wahlverfahren - Urwahl oder Wahlmännerverfahren (zur Erläuterung der beiden Wahlverfahren wird auf den Aufsatz von Hermann Unterhinninghofen auf Seite 654 verwiesen) — diskutiert. Die Unternehmensleitung wurde darüber informiert, daß man gewerkschaftsseitig beabsichtige, die Aufsichtsratsmitglieder nicht nach dem Urwahl-, sondern nach dem Wahlmännerverfahren zu wählen. Demgegenüber sprach sich die Unternehmensleitung mit Vehemenz für die Urwahl aus.

Bei diesen Auseinandersetzungen ging es nicht vorwiegend um die Praktikabilität der verschiedenen Wahlverfahren, sondern um handfeste Interessen. Gewerkschaftsseitig wird das Wahlmännerverfahren deshalb favorisiert, weil dadurch am ehesten die notwendige, einheitliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer - durch Betriebsrat, Aufsichtsrat und Gewerkschaft - gewährleistet ist und Zufallsentscheidungen, die dadurch verursacht werden, daß der Arbeitnehmer als Wähler die einzelnen Aufsichtsratskandidaten aus den im ganzen Bundesgebiet verstreuten Betrieben des Unternehmens nicht kennt, weitestgehend vermieden werden. Bei der Wahlmännerwahl kann sich dagegen der Arbeitnehmer für Kolleginnen und Kollegen entscheiden, die er aus seinem Betrieb und seinem Arbeitsbereich kennt. Die scheinbar demokratische Urwahl spaltet die Arbeitnehmerschaft und bewirkt dadurch eine Schwächung der Interessenvertretung. Deshalb haben die Unternehmer ein so starkes Interesse an der Urwahl.

Über ihre Werksleiter versuchte die Unternehmensleitung später Druck auf die Betriebsräte auszuüben, um eine erfolgreiche Abstimmung für das Wahlmännerverfahren zu verhindern. In einem Schreiben an die Werksleiter heißt es beispielsweise: „Die Absicht der Gewerkschaft ist klar: Über die Wahlmänner soll das von der Gewerkschaft gewünschte Wahlergebnis erzielt werden, was sie bei Durchführung der gesetzlich vorgesehenen Urwahl offensichtlich für nicht erreichbar hält. . . Ich trage mich mit dem Gedanken, mich rechtzeitig vor Einleitung des Wahlverfahrens entweder per Flugblattaktion oder durch Aushang am ‚Schwarzen Brett‘ im Betrieb an alle Mitarbeiter zu wenden und die Vorgehensweise der Gewerkschaft, die ausschließlich auf Machtausübung ausgerichtet ist, aufzudecken und anzuprangern.“

Die Aktivitäten der Unternehmensleitung gegen das Wahlmännerverfahren verfehlte nicht ihre Wirkung, so daß die Industriegewerkschaft Druck und Papier ihre Absicht, eine Abstimmung über das Wahlmännerverfahren durchzuführen, aufgab und dies auch ihren Funktionären in den Betrieben empfahl, um wegen der Auseinandersetzung um die Wahlverfahren eine Polarisierung in der Belegschaft, die im Endeffekt einer einheitlichen Interessenvertretung geschadet hätte, zu vermeiden.

Die Unternehmensleitung begnügte sich mit diesem „Sieg“. Zum zweiten Schlag holte sie bei der Abstimmung über die Frage aus, ob die Vertreter der Arbeiter und Angestellten in gemeinsamer Wahl von allen wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt werden sollen. Die IG Druck und Papier hatte sich in einem Flugblatt für die gemeinsame Wahl ausgesprochen.

Nach dem Motto „teile und herrsche“ wurde auf Veranlassung der Unternehmensleitung von Werksleitern und leitenden Angestellten Druck insbesondere auf die Angestellten (ein Drittel der Beschäftigten) mit dem Argument ausgeübt, daß sie ihren Vertreter in den Aufsichtsrat selbst wählen und nicht durch die Arbeitergruppe bestimmen lassen sollten. Die Propaganda verfehlte bei den Angestellten nicht ihre Wirkung. Obwohl sich die Arbeiter durch die Propaganda nicht beeinflussen ließen und sich mit überwältigender Mehrheit für die gemeinsame Wahl entschieden, mußte die Aufsichtsratswahl in Form der Gruppenwahl durchgeführt werden, weil die Angestellten mehrheitlich gegen die gemeinsame Wahl votierten. Die Unternehmensleitung konnte somit ihren zweiten Erfolg verbuchen.

Wie bei Wilhelm Buschs „Max und Moritz“ folgte bald der dritte Streich. Dieses Mal ging es gegen einen Wahlkandidaten, der aktiver Funktionär der IG Druck und Papier ist. Die Kandidatenlisten der IG Druck und Papier/IG Chemie-Papier-Keramik wurden in einer zentralen Wahlkonferenz aufgestellt. Auf der Liste der Arbeitergruppe wurde auch ein Arbeitnehmer eines 6 Monate vorher übernommenen Werkes nominiert. Die Unternehmensleitung bestritt gemäß § 7 Abs. 3 MitbestG diesem Arbeitnehmer das passive Wahlrecht, da er noch kein Jahr dem Unternehmen angehörte. Seitens der Industriegewerkschaft Druck und Papier und des Deutschen Gewerkschaftsbundes wurde dagegen die Auffassung vertreten, daß die im übernommenen Werk zurückgelegte Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen ist. Die Unternehmensleitung ließ sich auch durch gute Argumente nicht beirren und beantragte beim zuständigen Arbeitsgericht mit einer einstweiligen Verfügung, dem Unternehmenswahlvorstand zu untersagen, Arbeitnehmer der beiden übernommenen Werke zur Kandidatur zuzulassen. Das Arbeitsgericht Hamburg erließ mit Beschluß vom 5. 12.1977(1 GaBV 45/77) die beantragte einstweilige Verfügung. Am gleichen Tag lief die Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge ab. Wegen der unsicheren Rechtslage wurde die vorbereitete und mit ca. 1000 (50 % der Wahlberechtigten) Unterschriften versehene Vorschlagsliste nicht eingereicht. Um jedoch nicht von einer konkurrierenden Liste überrascht zu werden, hielt sich ein Kollege mit der vorbereiteten Kandidatenliste bis zum Ablauf der Frist zur Einreichung von Vorschlagslisten in der Nähe des Büros des Unternehmenswahlvorstandes auf, um notfalls die Liste noch fristgemäß einreichen zu können.

Der Unternehmenswahlvorstand verurteilte darauf gegen die Stimme des leitenden Angestellten die massiven Eingriffe der Unternehmensleitung und beschloß, gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Hamburg Beschwerde einzulegen. Da für die Gruppe der Arbeiter innerhalb der gesetzten Frist keine gültigen Wahlvorschläge eingereicht wurden, setzte der Unternehmenswahlvorstand für die Arbeitergruppe die gesetzlich vorgesehene Nachfrist zur Einreichung von Vorschlagslisten fest.

Die Entscheidung des LAG Hamburg lag bis zum Ablauf der Nachfrist noch nicht vor. Wegen der nach wie vor ungeklärten Rechtslage wurde, nicht ohne die oben beschriebenen Vorkehrungen zu treffen, wiederum die Vorschlagsliste der Arbeitergruppe nicht eingereicht. Der Unternehmenswahlvorstand mußte daraufhin in der nachfolgenden Sitzung feststellen, daß für die Arbeitergruppe kein Wahlgang stattfindet. Das LAG Hamburg bestätigte später die einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts Hamburg. Somit ging auch die dritte Runde an die Unternehmensleitung. Der Erfolg war aber ein Pyrrhussieg, der in Wahrheit der Unternehmerstrategie den „Knockout“ versetzte.

Die Tatsache, daß die von mehr als 1000 Kolleginnen und Kollegen unterschriebene Liste der Arbeitergruppe zweimal nicht eingereicht wurde, löste insbesondere in den Betrieben, in denen das gewerkschaftliche Bewußtsein noch unterentwickelt ist, Unmut aus. In einer danach durchgeführten GBR-Sitzung waren Zielscheibe der Kritik nicht die Unternehmenslei-

tung, sondern die IG Druck und Papier und ihre Funktionäre. Gleichwohl beschloß der GBR die Neueinleitung der Aufsichtsratswahl für die Arbeitergruppe. Darüber hinaus war man sich einig, weiterhin geschlossen aufzutreten und nach Möglichkeit die Aufstellung einer zweiten Liste zu verhindern, um die Persönlichkeitswahl zu garantieren.

Nachdem die Unternehmensleitung feststellen mußte, daß sie zwar drei Schlachten gewonnen hatte, ihr dies aber nichts nutzte, weil sie im Endeffekt die Kandidatur des umstrittenen Bewerbers nicht verhindern konnte, vermied sie weitere Auseinandersetzungen. Beide Aufsichtsratswahlen - am 1. 2. und am 31. 5. 1978 - verliefen ohne weitere Zwischenfälle. Zu allen Wahlgängen wurde lediglich je eine Vorschlagsliste eingereicht. Anzumerken bleibt noch, daß der Bewerber, dessen Kandidatur die Unternehmensleitung verhindern wollte, in der Arbeitergruppe die meisten Stimmen erhielt.

Die Auseinandersetzungen bei der Aufsichtsratswahl hat die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und unter den Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats, die fast ausnahmslos Mitglied in DGB-Gewerkschaften sind, anfangs stark beeinträchtigt. Nach dem erfolgreichen Abschluß sowohl der Aufsichtsrats- als auch der — zwischendurch durchgeführten — Betriebsratswahlen, hat sich jedoch die Zusammenarbeit im Gesamtbetriebsrat wesentlich verbessert, obwohl sich die Zusammensetzung des Gremiums personell kaum geändert hat. Die jetzt feststellbare konstruktive Zusammenarbeit im Gesamtbetriebsrat hat auch zu einer Stärkung des gewerkschaftlichen Bewußtseins geführt. Die IG Druck und Papier ging somit gestärkt aus dieser Auseinandersetzung hervor.

Einfluß von Gruppierungen innerhalb und außerhalb des Betriebs

Bei sämtlichen Aufsichtsratswahlen, bei denen die IG Druck und Papier entweder die Federführung hatte oder beteiligt war, spielten Unorganisierte, K-Gruppen oder sonstige politische Gruppierungen keine Rolle. Lediglich in einigen Fällen reichte die DAG eigene Vorschlagslisten ein und konnte in einem Fall ein Mandat erzielen.

Koordination und Kooperation innerhalb der Einzelgewerkschaften

Die Koordination und Kooperation mit den anderen DGB-Gewerkschaften in den Mischunternehmen/-konzernen war im großen und ganzen sehr gut. Die meisten Berührungspunkte hatte die Industriegewerkschaft Druck und Papier mit der IG Chemie-Papier-Keramik. In einem Gespräch auf Hauptvorstandsebene wurde Einverständnis über die Aufstellung der Kandidatenlisten der Gewerkschaftsvertreter erzielt. Auch mit den anderen DGB-Gewerkschaften wurden entsprechende Absprachen getroffen. Die gemeinsam erzielten Erfolge, die sich nicht zuletzt im Gesamtergebnis niederschlugen, bestätigen die Richtigkeit des koordinierten Vorgehens.

Wahlverfahren

Bereits unmittelbar nach Inkrafttreten der von der Bundesregierung erlassenen Wahlordnung haben die DGB-Gewerkschaften auf deren Praxisfremde hingewiesen. Die jetzt vorliegenden Erfahrungen bestätigen die vom DGB erhobenen Bedenken nachdrücklich. Das Wahlverfahren ist für die Praxis zu kompliziert und zu langwierig. Von der Bundesregierung muß mit Nachdruck rechtzeitig vor den nächsten turnusgemäßen Aufsichtsratswahlen der Erlaß einer einfacheren, von weniger Gruppenegoismus getragenen Wahlordnung gefordert werden. Die DGB-Gewerkschaften sollten hierfür schnellstens entsprechende Vorschläge erarbeiten. Da das Wahlverfahren nicht nur kompliziert, sondern, wie man allenthalben hört, auch sehr teuer ist, müßten die Unternehmer und ihre Verbände ein Interesse an einer baldi-

gen Novellierung der Wahlordnung haben. Warum können die Aufsichtsratsmitglieder beispielsweise nicht in einer Betriebsrätevollversammlung gewählt werden, wie dies in einem Konzern der Papiererzeugung und -Verarbeitung im Frühjahr 1978 praktiziert wurde?

Einheitliche Interessenvertretung

Die Aufsichtsräte sind gewählt. Jetzt muß der Informationsfluß und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen der Interessenvertretungen - Belegschaft/Betriebsrat/Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat/Aufsichtsrat/Gewerkschaft - optimal gestaltet werden. Einerseits sollten die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat über besondere betriebliche Ereignisse sowie über die Ergebnisse von GBR- bzw. KBR-Sitzungen informiert und ihnen die Teilnahme an den Sitzungen des GBR bzw. KBR und seiner Ausschüsse (einschließlich Wirtschaftsausschuß) ermöglicht werden. Andererseits sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ihrerseits verpflichtet, die genannten Gremien so weit wie möglich über ihre Arbeit im Aufsichtsrat zu informieren. Es darf keine GBR- oder KBR-Sitzung ohne den Tagesordnungspunkt „Bericht aus der Sitzung des Aufsichtsrates“ geben, sofern eine Aufsichtsratssitzung stattgefunden hat.

Um ein einheitliches Vorgehen im Aufsichtsrat sicherzustellen, sind regelmäßig vor jeder Aufsichtsratssitzung Vorbesprechungen der Arbeitnehmervertreter, sei es ohne, sei es mit dem Vertreter der leitenden Angestellten, durchzuführen. Stehen in einer Aufsichtsratssitzung schwerwiegende Entscheidungen - z. B. Betriebsänderungen - über einen Betrieb/Unternehmen an, sind nach Möglichkeit Vertreter der Betriebsräte der betroffenen Betriebe zu dieser Vorbesprechung einzuladen, damit auch ihre Vorstellungen in die Entscheidung mit einfließen können. Jedenfalls dann, wenn die Werks- oder Betriebsleitung des betreffenden Betriebes an der Aufsichtsratssitzung teilnimmt, ist auch die Teilnahme der betrieblichen Arbeitnehmervertreter zu beantragen und gegebenenfalls durchzusetzen.

Da es für eine optimale Informationspolitik zwischen den einzelnen Ebenen der Interessenvertretung keine allgemein gültigen Rezepte gibt, müssen für jedes Unternehmen (Konzern) gegebenenfalls eigene Instrumente der Informationspolitik mit dem Ziel gefunden werden, ein Nebeneinander der verschiedenen Mitbestimmungsebenen zu vermeiden, da sich dies zum Schaden der Arbeitnehmer auswirkt.

*Hermann Blanke, Rechts- und Betriebssekretär
im Hauptvorstand der IG Druck und Papier*

Betriebsratswahlen

HBV bleibt die stärkste Kraft im Dienstleistungsbereich

Die Betriebsratswahl 1978 ist abgeschlossen, das Ergebnis steht fest. Mehr als 13 000 Betriebsräte sind Mitglied in der Gewerkschaft HBV. Sie bleibt die dominierende Kraft im Dienstleistungsbereich.

Die Auswertung der Wahl beweist, daß das Vertrauen der Arbeitnehmer in ihre Gewerkschaften trotz der ungünstigen Wirtschaftslage unerschüttert ist. Umgekehrt kann man sagen: Viele Arbeitnehmer wissen mehr denn je Gewerkschaften zu schätzen und vertrauen auf die Kraft der Gemeinschaft. Das wird durch die positive Mitgliederentwicklung bei HBV und das Ergebnis der Betriebsratswahl 1978 dokumentiert. Betriebsratswahlen sind nicht nur für die direkt Betroffenen, die Arbeitnehmer in den Betrieben, wichtig. Mit Interesse verfolgen die Gewerkschaften, die Arbeitgeber, ihre Verbände und die Öffentlichkeit den Wahlausgang. Die Betriebsratswahl ist für die interessierte Öffentlichkeit ein Gradmesser für den Einfluß, den eine Gewerkschaft bei den Arbeitnehmern hat; sie gibt Aufschluß über das politische Durchsetzungsvermögen. Bei jeder Betriebsratswahl geht es auch darum, den Beweis dafür anzutreten, wie erfolgreich die Betriebsräte - nach Meinung der Arbeitnehmer - in den vergangenen Jahren gearbeitet haben. Indirekt davon betroffen sind auch die Gewerkschaften, denn sie werden — zu Recht oder Unrecht — mit der Arbeit der organisierten Betriebsratsmitglieder identifiziert.

*Ergebnis der Betriebsratswahlen im Bereich Handel, Banken und Versicherungen
1972, 1975 und 1978*

	1978		1975		1972	
Betriebe	5 054		3 936		2 135	
Beschäftigte	929 268		750 580		513 608	
Wahlbeteiligung	711 173		561 650		373 953	
BR-Mitgl. insgesamt	25 656		20 494		12 154	
davon:						
Angestellte	20 950		16 828		9 900	
Arbeiter	4 706		3 666		2 254	
Gewerkschaftszugehörigkeit	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
HBV	13 668	53,3	10 815	52,8	6 281	51,7
andere DGB-Gew.	579	2,3	560	2,7	403	3,3
DAG	3 331	13,0	2 474	12,1	1 692	13,9
sonstige Organisationen	188	0,7	186	0,9	180	1,5
nicht organisiert	7 890	30,7	6 459	31,5	3 598	29,6
insgesamt:	25 656	100	20 494	100	12 154	100

Quelle: Berechnungen der Gewerkschaft HBV, Stand vom 19. September 1978

Betriebsratswahlen geben aber auch darüber Aufschluß, wie stark sich links- oder rechts-extremistische Gruppierungen fühlen. In dieser Hinsicht gab es in unserem Bereich keine Sensationen. Nach unseren Informationen hat keine dieser Gruppierungen Flagge gezeigt. Hervorzuheben ist, daß nur in einigen wenigen Fällen Mitglieder der Gewerkschaft HBV gegen die offizielle HBV-Liste kandidiert haben.

Verhältnis Angestellte — Arbeiter

Das zahlenmäßige Verhältnis der Angestellten zu den Arbeitern im Bereich der Zuständigkeit der Gewerkschaft HBV beträgt etwa 80 zu 20 Prozent. Daran hat sich auch 1978 nichts geändert. Annähernd gleichgeblieben ist das Verhältnis der Angestellten-Betriebsräte zu den Arbeiter-Betriebsräten. 81,6 Prozent sind Angestellte, 18,4 Prozent sind Arbeiter. Ein Teil der Arbeiter-Betriebsräte (ca. 10 Prozent) sind aus Tradition noch in den früher für sie zuständigen DGB-Gewerkschaften organisiert.

Eine Aufschlüsselung nach Wirtschaftsbereichen ergibt: im *Handel* sind nach unseren Unterlagen in 2566 Betrieben - mit 592 000 Beschäftigten - 14 931 Betriebsräte gewählt worden. Aus den *Banken* liegen uns die Meldebogen von 1107 Betrieben mit rund 175 000 Beschäftigten vor. Gewählt wurden danach 5052 Betriebsratsmitglieder. In der *Versicherungswirtschaft* haben wir 970 Betriebe mit 118 000 Beschäftigten erfaßt, in denen 3911 Betriebsratsmitglieder gewählt wurden. Im Bereich der Hauptfachabteilung *Wirtschaftsdienste*, in der die Wohnungswirtschaft, das Reisebürogewerbe, Verlage, Nachrichtenagenturen, Partei- und Wirtschaftsbüros und eine Vielzahl weiterer Branchen erfaßt sind, wurden in 411 Betrieben von 45 000 Arbeitnehmern 1762 Betriebsratsmitglieder gewählt.

Wir wissen, daß es uns nicht möglich ist, aus allen Betrieben, in denen Betriebsräte bestehen, die für die Auswertung erforderlichen Angaben zu erhalten. Manche Meldebögen erhalten wir so spät, daß wir die Ergebnisse nicht mehr berücksichtigen können. Auch deswegen ist es nicht auszuschließen, daß es über die Ergebnisse zu Meinungsverschiedenheiten mit anderen Organisationen kommen kann.

Betriebsgrößen

Mit der Auswertung der Betriebsratswahl auf immer mehr Betriebe wächst der Anteil der Kleinbetriebe. Wir verstehen darunter Betriebe bis zu 50 Wahlberechtigten. Von den 5054 erfaßten Betrieben sind 1977 - fast 40 Prozent - in dieser Kategorie. Weitere 2377 Betriebe haben 51 bis 300 Beschäftigte. Nur 700 Betriebe liegen über der Grenze von 300 Arbeitnehmern und haben Anspruch auf ein oder mehrere freigestellte Betriebsratsmitglieder. In dem von uns erfaßten Bereich sind 725 Betriebsratsmitglieder freigestellt. Die Durchschnittsbetriebsgröße sinkt von Wahl zu Wahl. Sie betrug 1972 noch 255 Beschäftigte, 1975 191 und 1978 betrug sie nur noch 184 Beschäftigte.

Frauen in der Verantwortung

HBV ist eine Gewerkschaft, in der mehr als 50 Prozent der Mitglieder Frauen sind. Von den 929 000 Beschäftigten, die bei der Betriebsratswahl erfaßt wurden, sind rund 535 000 Frauen, das sind 58 Prozent. Bei der diesjährigen Wahl wurden 8237 Frauen gewählt (1975 = 6373). Das ist eine beeindruckende Zahl. Trotzdem konnte der prozentuale Anteil nur unwesentlich, nämlich von 31,1 Prozent 1975 auf 32,1 Prozent 1978 erhöht werden. Von den 8237 Betriebsrätinnen gehören 4583 = 55,6 Prozent der Gewerkschaft HBV an. Ein gutes Ergebnis. Als sehr beachtenswert gilt, daß 1117 Frauen als Betriebsratsvorsitzende bzw. Be-

triebsobmann fungieren; immerhin 22 Prozent. Das zeigt: Frauen werden als gleichberechtigte Partner anerkannt, der große Durchbruch wurde jedoch auch 1978 nicht geschafft.

Betriebsratsvorsitzende/Betriebsobmänner

Der Gesetzgeber hat dem Betriebsratsvorsitzenden eine Anzahl von Rechten und auch Pflichten übertragen. Er hat eine Schlüsselposition im Betriebsrat. Wir halten es daher für wichtig, daß der Betriebsratsvorsitzende - wo immer möglich - Mitglied der Gewerkschaft HBV ist. Das gilt auch für den Betriebsobmann in Kleinbetrieben. Wir können erfreut feststellen, daß das Vertrauen in unsere Betriebsräte auch dort groß ist, wo wir rein rechnerisch keine Mehrheit besitzen, um den Betriebsratsvorsitzenden zu stellen. Von den 548 Obmännern und 4506 Betriebsratsvorsitzenden stellt HBV 3168 = 62,7 Prozent - andere DGB-Gewerkschaften 90 = 1,8 Prozent, die DAG 631 = 12,5 Prozent. 1111 Betriebsratsvorsitzende = 22 Prozent gehören derzeit keiner Gewerkschaft an. Dieser Anteil ist erschreckend hoch. Es ist keine Beruhigung, daß in vielen Betrieben, in denen Unorganisierte die Mehrheit haben, als Betriebsratsvorsitzende manchmal das einzige Gewerkschaftsmitglied gewählt wurde, gleich ob HBV- oder DAG-Mitglied. Das läßt allenfalls die Vermutung zu, daß auch Unorganisierte nicht auf die Hilfe der Gewerkschaften verzichten wollen. Hier muß der Hebel gezielt angesetzt werden, denn nur in wenigen Fällen gibt es eine prinzipielle Abneigung gegen die Gewerkschaften.

Unser Problem: 30 Prozent der Betriebsräte gehören keiner Gewerkschaft an

Dieses Ergebnis liegt erkennbar an drei Faktoren:

1. Die Anzahl der Betriebe, in denen ein Betriebsrat gewählt wird, steigt von Wahl zu Wahl. In diesem Jahr kamen 1100 Betriebe hinzu.
2. In den Großbetrieben des Handels, der Banken, Versicherungen und des Dienstleistungsbereichs sind seit langer Zeit die Betriebsratswahlen zur Selbstverständlichkeit geworden. Die Betriebe, in denen erstmalig gewählt wird, sind in der Regel Kleinbetriebe, die organisatorisch nur schwach erfaßt sind. In vielen Fällen ist die Betriebsratswahl überhaupt der erste Schritt der Gewerkschaft in den Betrieb.
3. Die Fluktuationsrate ist auch im Betriebsratsbereich sehr hoch. Bei jeder Wahl werden zwischen 45 und 50 Prozent der Betriebsratsmitglieder erstmalig in den Betriebsrat gewählt. 1978 waren es 12 121 = 47,2 Prozent.

Wir werden auch in der Zukunft mit diesen Problemen leben müssen.

Gemeinsame Arbeit

Es ist uns klar, daß nach jeder Wahl ein großer Teil der gewählten Betriebsräte Neuland betritt und von der Gewerkschaft Rat, und wenn erforderlich, Hilfe erwartet. Aus Erfahrung wissen wir auch, daß eine gute Betreuungsarbeit die Grundlage für Erfolge ist. HBV-Betriebsräte sind mit der positiven Entwicklung unserer Gewerkschaft eng verbunden. Sie sind auch der Kern unserer Betriebsgruppenarbeit und ohne ihr Wirken wäre der Mitgliederzuwachs von 250 000 im Jahr 1975 auf 300 000 in 1978 unmöglich gewesen. Sie schaffen durch ihre Arbeit die Vertrauensgrundlage, die als Basis für unsere Arbeit unerläßlich ist. Wir werden auch in den kommenden Jahren alles tun, die Arbeit der Betriebsräte bestmöglich zu unterstützen.

Starke Betriebsräte sind notwendiger denn je, Betriebsräte, die wissen, daß ihre Stärke in der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften liegt.

Erich Ainöder, Leiter der Abteilung Betriebsräte/Personalräte/Vertrauensleute beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

Aufsichtsratswahlen

Ein guter Start

Wir wollten die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und gaben dieser Forderung höchste Priorität. Dies jedoch nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit, sondern auch der Ausgewogenheit wegen - im Sinne einer sozialen Gleichgewichtigkeit. Und wir wollten auch, daß Unternehmer nicht immer nur auf Sonntagsreden von der Bedeutung der Arbeitnehmer sprechen, sondern auch gezwungen werden, tagtäglich zu beweisen, daß Arbeitnehmer mehr sind als nur Produktions- oder Dienstleistungsobjekt. Nachdem wir dann ein Gesetz bekamen, das unseren Vorstellungen nicht entsprach, galt es gleichwohl, es anzuwenden und mit Leben zu erfüllen. Für HBV war die Durchführung der Wahlen für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat eine Herausforderung erster Ordnung.

Vertrauen bestätigt

Das Gesamtergebnis der Aufsichtsratswahlen in 78 Unternehmen des für uns zuständigen Bereichs beträgt 54,56 Prozent und zusammen mit den 6,02 Prozent anderer DGB-Gewerkschaften 60,58 Prozent, einschließlich der bei HBV organisierten leitenden Angestellten. Die DAG erhielt 28,15 Prozent, 6,6 Prozent sind unorganisiert und 4,66 Prozent gehören anderen Verbänden an. Die DAG mag noch so viel manipulieren, dieses Ergebnis läßt sich nicht aus der Welt schaffen. Lassen wir die leitenden Angestellten heraus, so ergibt sich folgendes Bild:

Ergebnis der Aufsichtsratswahlen im Bereich Handel, Banken und Versicherungen

Bereich	Arbeitnehmer- Vertreter	HBV	andere DGB-Gew.	DAG	Sonstige	Unor- ganisierte
Handel	236	64 %	11 %	17 %	2 %	6 %
Banken	110	57 %	–	27 %	11 %	5 %
Versicherungen	143	34 %	–	51 %	5 %	10 %
Wirtschaftsdienste	9	56 %	44 %	–	–	–

Quelle: Berechnungen der Gewerkschaft HBV

Eine Übersicht der Gesamtzahlen, aufgeschlüsselt auch nach betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern, gibt folgende Zahlen (einschl. leitende Angestellte):

Verteilung der betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitnehmervertreter

78 Unternehmen	insgesamt	HBV/DGB	DAG	Unorganisierte	Sonstige
Betriebliche Arbeitnehmervertreter	401	212	91	95	3
Außerbetriebliche Arbeitnehmervertreter	175	100	54	–	21

Quelle: Berechnungen der Gewerkschaft HBV

Am erfolgreichsten war HBV in den acht Lebensmittel-Filialbetrieben/Verbrauchermärkten. Dort erreichten wir 77,5 Prozent der Arbeitnehmer-Sitze (ohne leitende Angestellte), die DAG 7,5 Prozent, die Unorganisierten 10 Prozent und andere Verbände 5 Prozent.

Ein anderes Bild vermitteln die Zahlen bei den Warenhäusern. Auch hier konnte ein überdurchschnittliches Ergebnis erzielt werden. Bei Hertie (62 000), Horten (33 700), Kaufhalle (11 000), Kaufhof (57 500), Karstadt (87 800), Neckermann (16 800) und Woolworth (11 000) erreichte HBV von 82 AN-Vertretern 55 = 67,1 Prozent, während sich die DAG mit 16 = 19,5 Prozent begnügen mußte; 11 = 13,4 Prozent sind unorganisiert, davon zehn leitende Angestellte.

Interessant hierbei ist der Vergleich mit dem Ergebnis der Betriebsratswahlen. Bei den o. a. Großunternehmen des Einzelhandels zuzüglich Quelle (25 000), bei der das Mitbestimmungsgesetz keine Anwendung findet, entfielen von 135 Gesamtbetriebsräten auf HBV 77,8 Prozent und auf die DAG 20 Prozent, bei 2,2 Prozent Unorganisierten.

Den weitaus besten Erfolg verbuchte HBV bei der Kaufhof AG (57 500 Beschäftigte). Hier verteilen sich die Arbeitnehmer-Sitze im Aufsichtsrat wie folgt: Betriebliche Arbeitnehmer-Vertreter: HBV 5, DAG 1, Unorganisierte 0. Gewerkschaftsvertreter: HBV 3, DAG 0, Unorganisierte 0. Der leitende Angestellte gehört keiner Gewerkschaft an. Im Bankenbereich schnitten am besten die vier Bausparkassen ab. Von den 24 Arbeitnehmervertretern (ohne leitende Angestellte) erhielt HBV 19, die DAG 2 und andere Verbände 4. Das Gesamtbild bei Banken und Versicherungen läßt einen deutlichen Aufwärtstrend erkennen. Von 253 Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten (ohne leitende Angestellte) gehören 112 HBV, 103 der DAG und 19 anderen Verbänden an; 19 sind unorganisiert.

Von den 281 Arbeitnehmer-Sitzen, die HBV-Kandidaten insgesamt erreichten, fallen 38 auf Kolleginnen.

Beurteilt man die Ausgangsposition, die hinterhältigen Angriffe gelber Verbände und die auf Standespolitik ausgerichtete Grundhaltung der DAG, dann kann man getrost zu dem Urteil kommen, daß das wachsende Vertrauen der Arbeitnehmer zu HBV sich bei den Aufsichtsratswahlen sehr wohl bestätigt hat.

Mangelhafte Wahlordnung

Diese Wahlordnung war eine Zumutung. Sie führt mehr oder weniger zu einer Entsolidarisierung und demontiert die Demokratie. Das Desinteresse der Arbeitnehmer wird verursacht durch das in der Regel 31 Wochen dauernde Wahlverfahren und die Kompliziertheit der Vorschriften. Mag als Nebenargument noch dienen, daß die Kosten bei Großunternehmen über einer Million DM liegen. Jeder mag sich fragen, ob das wirklich sein muß. Wenn sich hier keine Änderung ergibt, wird die Demokratie im Betrieb mittels Vorschriften erstickt. Dringend ist geboten, eine grundlegende Korrektur vorzunehmen. Nichts, aber auch gar nichts spricht dagegen, daß die Arbeitnehmer-Vertreter durch die Betriebsräte gewählt werden. Und auf den leitenden Angestellten kann man so oder so verzichten.

Keine Politisierung

Im Gegensatz zu anderen Bereichen hat es im privaten Dienstleistungsgewerbe keine parteipolitischen Querelen gegeben. Weder in bezug auf die demokratischen Parteien noch von extremen Gruppierungen wie KBW, KPD etc. Es ging also nicht um die parteipolitische Zugehörigkeit der Kandidaten. Deswegen war es trotzdem keine unpolitische Auseinandersetzung. Aber während der Wahlkämpfe gab es keine parteipolitischen Aspekte und somit auch keine Listen parteipolitischer Gruppierungen.

Unternehmerstrategie

Es ist alles nicht so sehr zu belegen, was diese oder jene Unternehmen zusätzlich getan haben. Aber es läßt sich jetzt schon feststellen: Den Unternehmen lag an einer Urwahl. Ihnen war auch an einer Vielzahl von Kandidaten gelegen. Ihre Feststellung, mit wem man in der Vergangenheit gut zusammengearbeitet hat, sollte auch Wahlchancen begünstigen. Die Aufnahme von Unorganisierten und die Beteiligung mehrerer Gewerkschaften — teile und herrsche — war sicherlich auch eine überlegte Unternehmerstrategie. Und die Parole der „Fremdbestimmung“ hat auch die Absicht verfolgt, als Gewerkschaftsvertreter betriebliche Kandidaten zu bevorzugen. Wie lautete ein Mitteilungsblatt der privaten Krankenversicherer? „Durch das Einschleusen Betriebsfremder sollte offensichtlich versucht werden, die wirtschaftlichen Eigeninteressen der DGB-Unternehmen wie Volksfürsorge und Bank für Gemeinwirtschaft zur Geltung zu bringen.“ Oder die Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen: „Da bleibt zunächst einmal die grundsätzliche Frage nach der Legitimität der Delegation von gemein wirtschaftlichen Unternehmensführern in die Mitbestimmungsaufsichtsräte.“ Und zu der HBV-Forderung nach der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch Betriebsrätekonferenzen schreibt der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen: „... dadurch würde die demokratische Mitwirkung der Belegschaft an der Bestellung des Aufsichtsrates ganz erheblich beschnitten.“

Sie haben ganz schön mitgemischt, die Unternehmen. Unter Demokratie verstehen einige Unternehmen offensichtlich ihnen genehme Aufsichtsräte.

Bei anderer Gelegenheit kann und muß die Unternehmerstrategie nach Durchführung der Wahlen analytisch durchforstet werden. Dann gilt es aufzulisten, mit welcher Akribie aber auch wirklich alles unternommen wurde, mittels Satzung/Gesellschaftervertrag und Geschäftsordnung die Mitbestimmungsmöglichkeiten auszuhöhlen bzw. zu unterlaufen.

Konkurrenzorganisationen

„Würden Sie einem Fremden Ihre Wohnungsschlüssel anvertrauen?“ Mit diesem Argument versuchte der Deutsche Bankbeamtenverein, DB V, seine Organisationsvertreter gegen die HBV-Kandidaten durchzusetzen. „Mit der Wahl der Gewerkschaftsvertreter sollen betriebsfremde Funktionäre eingeschleust werden. Dies bedeutet die Gefahr betriebsfremder Entscheidungen — gesteuert von einer Gewerkschaftszentrale.“ Mit solchen verlogenen Parolen stellten dann gelbe Verbände — DBV, DHV, Komba und Arbeitnehmerverband ländlicher Berufe — betriebliche Kandidaten gegen die Organisationsvertreter der Gewerkschaft HBV auf. Natürlich war man auch gegen das Wahlmännerverfahren. Und hier mischte die DAG feste mit, in einer Front mit den Gelben. So polemisierte die DAG bei Terfloth & Snoek gegen das Wahlmännerverfahren mit dem Argument: „Minderheiten werden unterdrückt.“ In einem anderen Bereich versuchte man sogar, das Wahlmännerverfahren als undemokratisch hinzustellen.

Jede Methode war der Konkurrenz recht, wenn es galt, HBV zu bekämpfen. Bei Horten wandte sich die DAG gegen die gemeinsame Wahl der Arbeitnehmervertreter mit dem Aufruf: „Gruppenwahl ist die einzig richtige demokratische Wahlform. Lassen Sie sich Ihr gutes Recht nicht nehmen.“ Die Wahlmänner folgten dieser Parole übrigens nicht und stimmten mit Mehrheit für die gemeinsame Wahl. Seitenlang könnten diese Beispiele fortgesetzt werden. Beispiele, die die Entsolidarisierung der Arbeitnehmer bewirken. Statt die Arbeitnehmerseite zu stärken, wurden hier Mittel der Spaltung eingesetzt.

In dieser Front der Kampfparolen gegen DGB und HBV fühlten sich natürlich auch einige Unorganisierte wohl. Daß sie sich dann auch noch gegen Gewerkschaften überhaupt verstie-

gen, ist wohl die logische Schlußfolgerung ihrer individualistischen Ideologie. Die Arbeitnehmer werden bald spüren, was sie von solchen Vertretern zu erwarten haben. Diese Einzelgänger hatten keine Chance, ohne Gewerkschaften in die Aufsichtsräte einzuziehen. Also diffamierten sie die gewerkschaftliche Solidarität und kämpften für sich. Es wird interessant sein, was sie mit den Tantiemen machen. Mit Sicherheit stecken sie diese auch in ihre eigene Tasche.

Nur wenig Gegenlisten

Es hat keinen Zweck, so zu tun, als wäre aus dem eigenen Lager nur Positives zu berichten. Natürlich gab es auch Störmomente, die es zu überwinden galt. Allerdings gab es bei 78 Unternehmen nur in acht Fällen Gegenlisten, d. h., Konkurrenzlisten von Gewerkschaftsmitgliedern zu der offiziellen HBV-Liste. Die Gründe hierfür lagen vornehmlich in der Verärgerung über die Reihenfolge bzw. Nichtberücksichtigung bei der Kandidatenaufstellung. In einem Falle gab es auch eine Vorentscheidung eines Gesamtbetriebsrates, die bei der Erstellung der gewerkschaftlichen Liste nicht voll berücksichtigt werden konnte. Der Erfolg dieser Liste war minimal. Nur in drei Fällen setzten sich diese Kandidaten durch.

Nun hat es keinen Zweck, daß sich die gewerkschaftliche Organisation in den Schmolllwinkel stellt. Durch Diskussionen müssen die vorgegebenen bzw. tatsächlichen Gründe aus der Welt geschafft werden, damit beim nächstenmal die gewerkschaftliche Geschlossenheit keine Einbrüche erleidet. Listenverbindungen mit gegnerischen Organisationen hat es übrigens nicht gegeben. Sicherlich ein gutes Zeichen.

„Unabhängige Listen“ bzw. Listen von Splittergruppen gab es in 19 Unternehmen des Bank- und Versicherungsbereiches. Diese wurden durch entsprechende Arbeitgeberpropaganda wesentlich begünstigt. Ein mäßiger Erfolg ließ sich deshalb nicht ausschließen. Es läßt sich abschätzen, daß die Arbeitnehmer das erste und letzte Mal auf die die Arbeitnehmereinheit verleugnenden Schmutzparolen hereingefallen sind.

Splitterverbände sind keine Gewerkschaften

In zwei Fällen haben Wahlvorstände die Wahlvorschläge von DBV und DHV nicht angenommen, da ihnen die Gewerkschaftseigenschaft fehlt. In einem dieser Unternehmen - Bausparkasse Schwäbisch Hall AG - wurde deshalb die Wahl vom DHV angefochten. In zwei anderen Fällen hat HBV die Wahl angefochten: Bei der Raiffeisen Hauptgenossenschaft eG gegen DHV und Aleb (Arbeitnehmerverband ländlicher Berufe) und bei der Bayerischen Hypotheken- und Wechselbank gegen den DBV. Wahlanfechtungsgrund ist die unseres Erachtens fehlende Gewerkschaftseigenschaft dieser Verbände. Bei anderer Gelegenheit kann auf eine detaillierte Begründung dieser Behauptung eingegangen werden.

Bilanz

Dort, wo HBV gut organisiert ist und ein funktionsfähiger Betriebsratskörper vorhanden war, zeigte sich, daß DAG und andere wenig Chancen haben. Deutliches Beispiel hierfür ist die Massa GmbH. Dort gehören alle zu wählenden Arbeitnehmervertreter - einschließlich des leitenden Angestellten - unserer Organisation an. HBV hat sich gut geschlagen. Selbst dort, wo wir noch eine Minderheitenposition einnehmen, wie z. B. bei der Deutschen Bank, konnten sich unsere beiden Spitzenkandidaten durchsetzen. Und dies trotz einer starken, polemischen Propaganda gegen HBV. Bei den Gewerkschaftsvertretern konnten wir sogar die DAG zahlenmäßig schlagen, obwohl sie ihren Vorsitzenden ins Feld führte.

Wir waren erfolgreich, weil wir die besseren Argumente haben und weil es gelang, unsere Mitglieder zu aktivieren, zu mobilisieren, mit starken Betriebsräten im Rücken. Was zusätzlich noch zu tun bleibt und wie wir zukünftig noch bessere Ergebnisse erzielen können, wollen wir anschließend beleuchten.

Bei einer vorläufigen Bilanz kann festgestellt werden, daß HBV noch nicht überall eine gute Ausgangsposition einnahm. Unter dieser Berücksichtigung und bei Beachtung der Tatsache, daß kaum eine andere Gewerkschaft mit so vielen Konkurrenzorganisationen zu tun hat — und man muß auch die Verteilung der Betriebsstätten über das ganze Bundesgebiet sehen (von einem noch nicht zufriedenstellenden Organisationsgrad ganz zu schweigen) —, kann HBV eine gute Bilanz vorlegen. Ein Stück Bewährungsprobe hat diese Gewerkschaft bestanden.

Wahlbeauftragte/ Wahlvorstände

Wir nannten die Wahlbeauftragten Betreuungsekretäre. Ohne ihre Hilfe wären die mit der Abwicklung der Mitbestimmungswahlen verbundenen Probleme nicht zu bewältigen gewesen. Sie sollten die Arbeitnehmer zentral ansprechen, Ansprechpartner sein und auftretende Schwierigkeiten auffangen. Nicht unerwähnt darf bleiben, daß die Betreuungsekretäre ihre Aufgaben neben der von ihnen regelmäßig zu leistenden Arbeit zu bewältigen hatten. Daß wir als Betreuungsekretäre Landesbezirksleiter, Referenten der Hauptverwaltung, geschäftsführende BV-Sekretäre und Fachsekretäre einsetzen konnten, zeigt, daß sich alle dem Erfolg dieser Mitbestimmungswahlen verpflichtet fühlten.

Das Betreuungssystem hat sich bewährt. Gewisse Mängel müssen erkannt und kleinere „Kinderkrankheiten“ beim nächstenmal abgestellt werden. Eine noch stärkere Transparenz und eine vielleicht noch intensivere Schulung muß hierbei das Ziel sein. Allen Betreuungsekretären auch auf diesem Wege Dank zu sagen, ist mein aufrichtiges Bedürfnis. Die auf den verschiedensten Ebenen geleistete Arbeit der Wahlvorstände ist ebenfalls zu würdigen.

Im großen und ganzen konnten die Wahlen ohne größere Fehler abgewickelt werden. Daß es bei Versammlungen von zum Beispiel 1500 Wahlmännern nicht ganz ohne Probleme geht, versteht sich von selbst. Ob dies ohne gewerkschaftliche Schulung der Wahlvorstände möglich gewesen wäre, muß allerdings in Zweifel gestellt werden.

Kandidatenaufstellung

Bei der Aufstellung betrieblicher Kandidaten hat es keine großen Schwierigkeiten gegeben. Für die Aufstellung war ein einheitliches Verfahren nicht vorgeschrieben. Es mußte der unterschiedlichen Struktur Rechnung getragen werden. So fanden verschiedene Verfahren Anwendung: Betriebsrätekonferenzen, erweiterte Gesamtbetriebsratsversammlungen, Tagungen von Betriebsräten und Vertrauensleuten. Bei einem Großunternehmen allerdings haben bei der Abstimmung unterlegene Kandidaten mit einer eigenen Liste reagiert und HBV dadurch wichtige Stimmen entzogen. Fazit bleibt, daß bei der Vorbereitung zur nächsten Wahl eine so frühe Diskussion mit allen Meinungsträgern erfolgt, daß auftretende Probleme, rechtzeitig gelöst werden können.

Auch die Benennung der Organisationsvertreter wurde weitgehend in Übereinstimmung mit den betrieblichen Funktionsträgern vorgenommen. Bei einigen unterschiedlichen Vorstellungen konnte nach eingehenden Gesprächen Übereinstimmung erzielt werden. Für die Zukunft wird es unsere Aufgabe sein, mögliche Kandidaten rechtzeitig bekanntzumachen, damit auch ein persönlicher Eindruck erzielt werden kann, bevor die allgemeine Diskussion über Kandidaten eröffnet wird.

Verbesserungsvorschläge

Durch DGB-Aktivitäten könnte eine noch wirksamere Schulungsarbeit erfolgen. Vielleicht müßte der Gedanke der Mitbestimmung auch eine noch stärkere Verbreitung finden und dabei Schulen und Volkshochschulen mit eingeschlossen werden. Bei der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften ist eine noch stärkere Koordination wünschenswert. Hierzu gehört auch die Weitergabe von Informationen und der Austausch von Erfahrungen. Was HBV anbelangt, so ist ein besseres Ergebnis bei Aufsichtsratswahlen nur zu erreichen, wenn der Organisationsgrad erhöht und der Betriebsräte- und Vertrauensleutkörper konsequent ausgebaut wird. Die Auseinandersetzung mit Konkurrenzorganisationen und gelben Verbänden ist verstärkt zu führen.

Vom Gesetzgeber ist zu fordern, daß ungenaue Gesetzesformulierungen beseitigt werden. Es ist nicht hinzunehmen, daß als Gewerkschaftsvertreter betriebliche Kandidaten in Vorschlag gebracht werden. Nur durch diese unklare Gesetzesformulierung - alle am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Gruppen gingen davon aus, daß es sich bei diesen Positionen um Vertreter von Gewerkschaften, d. h. um nicht im Unternehmen beschäftigte Personen handeln sollte — war es den Splitterorganisationen möglich, ihr politisches Süppchen zu kochen.

Da diese Verbände über keine Basis in den Betrieben verfügen, haben sie betriebliche Kandidaten als Gewerkschaftsvertreter aufgestellt und darauf vertraut, daß ihre und die Unternehmerpropaganda gegen außerbetriebliche Arbeitnehmervertreter auf fruchtbaren Boden fällt. Obwohl dies nur in einigen Fällen gelang, sind diese Fälle bereits einige zuviel, da diese „Arbeitnehmervertreter“ bereits in den konstituierenden Sitzungen gezeigt haben, daß sie Hilfstruppen der Anteilseigner sind und keine Arbeitnehmervertreter. Daß die Wahlordnung selbst zu korrigieren ist, wurde schon an anderer Stelle erwähnt.

Völlig unbefriedigend allerdings ist auch das Herausstellen aus der Mitbestimmung durch Veränderung der Rechtsform der Unternehmen, durch Teilung des Unternehmens oder geschickte Transaktionen mit Anteilen. Wie sollen wir den Beschäftigten von Metro, Aldi, Allkauf u. a. klarmachen, daß für sie die Mitbestimmung deshalb nicht zum Tragen kommt, weil ihre Chefs das Gesetz zu umgehen wußten. Das Recht auf Mitbestimmung muß unteilbar sein.

Schlußbemerkung

Eine Schlacht ist geschlagen. Die DGB-Gewerkschaften haben hervorragend abgeschnitten. Aber auch die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen hat in dem schwierigen Gebiet des privaten Dienstleistungsbereiches optimale Ergebnisse erzielt. Jetzt gilt es, die Mitbestimmung zu praktizieren, so gut, wie es das Gesetz zuläßt.

Heinz Vietheer, 1. Vorsitzender der Gewerkschaft HBV



Betriebsratswahlen

Allgemeine Situation

Die Zeit zwischen den Betriebsratswahlen 1975 und 1978 war in der Holzwirtschaft geprägt von ständigen Auseinandersetzungen in den Betrieben, in denen die Unternehmer mit allen Mitteln versuchten, die Kosten zu senken. Die Arbeit der Betriebsräte war bestimmt durch Lohn- und Gehaltsstreitigkeiten. Es ging um Eingruppierung, Akkorde, Prämien und übertarifliche Zulagen. Personelle Maßnahmen, wie Einstellungen und Entlassungen, waren genauso auf der Tagesordnung wie Kurzarbeit und Überstunden.

Im überbetrieblichen Bereich setzten sich diese Auseinandersetzungen fort in den Verhandlungen um neue tarifliche Regelungen. Diese verschärften sich zum Teil so, daß die Gewerkschaft Holz und Kunststoff in jeder Tarifrunde zur Durchsetzung ihrer Forderungen in verschiedenen Bereichen zu Arbeitskämpfen gezwungen wurde. Trotz der Maßnahmen der Unternehmer fanden die Betriebsratswahlen 1978 vor dem Hintergrund einer relativ guten wirtschaftlichen Lage und Beschäftigungssituation statt. Das zeigt sich auch an den Zahlen der erfaßten Betriebe und der Beschäftigten.

Organisationsverhältnis — Beschäftigte

Die höhere Zahl der Beschäftigten ist keineswegs durch die Betriebe, die gegenüber 1975 hinzugekommen sind, zu erklären. Zumal dies keine besonders großen Betriebe waren. Es handelt sich um einen echten Beschäftigungszuwachs. Diese Tendenz wird durch eine Verschiebung der durchschnittlichen Betriebsgrößen nach oben unterstrichen.

Trotz der höheren Beschäftigungszahl entspricht das Organisationsverhältnis Beschäftigte - Organisierte mit 43,5 Prozent der letzten Wahl. Das Organisationsverhältnis ist nicht zuletzt ein Verdienst der in den vergangenen Jahren besonders geförderten Vertrauensleutarbeit der GHK, einer Ausweitung der Bildungsarbeit und unserer aktiven Tarifpolitik.

Das Organisationsverhältnis im Bereich der GHK

Jahr	1975	1978
Zahl der Betriebe	1 785	1 801
Beschäftigte	216 915	234 841
Organisierte		
absolut	98 870	102 348
in %	43,7	43,5

Quelle: Berechnungen der GHK

Ergebnisse

Der Anteil der gewählten Betriebsräte hat sich durch die Erfassung von mehr Betrieben und der Veränderung der Betriebsgrößenstruktur gegenüber 1975 erhöht.

Der Anteil der in der GHK organisierten Betriebsratsmitglieder von 79,9 Prozent ist eine klare Bestätigung für unsere Politik. Erfahrungsgemäß steigt dieser Anteil in der Zeit nach der

Betriebsratswahl an, da unorganisierte Betriebsratsmitglieder erkennen, daß sie ohne Hilfe der Gewerkschaft nicht in der Lage sind, ihren Aufgaben nachzukommen.

Ergebnisse der Betriebsratswahlen im Bereich der GHK

	1975		1978	
	absolut	in %	absolut	in %
Gewählte Betriebsratsmitglieder	8 152		8 512	
davon GHK	6 339	77,7	6 803	79,9
DAG	79	0,9	61	0,7
CGD	5	0,05	7	0,08

Quelle: Berechnungen der GHK

Konkurrierende und gegnerische Organisationen

Der sich schon 1972 und 1975 abzeichnende Trend der Bedeutungslosigkeit von DAG 0,7 Prozent und CGD 0,08 Prozent hat sich weiter bestätigt. Sie spielen faktisch im Bereich der Holzwirtschaft keine Rolle. Andere Verbände oder sogenannte K-Gruppen sind nicht in Erscheinung getreten.

Daten der gewählten Betriebsratsmitglieder

Der Anteil der beiden im Betriebsrat vertretenen Gruppen hat sich erhöht. Die Frauen haben gegenüber 1975 ebenfalls 80 Mandate mehr. 44,7 Prozent der Betriebsratsmitglieder sind erstmals gewählt. Diesem Fakt werden wir in unserer Bildungsarbeit für Betriebsräte eine besondere Bedeutung zumessen. In der Altersstruktur der gewählten Betriebsratsmitglieder sind keine nennenswerten Verschiebungen eingetreten. 27,3 Prozent sind jünger als 35 Jahre, 56,4 Prozent sind zwischen 36—50 Jahre, und 16,2 Prozent sind älter als 50 Jahre.

Die Zusammensetzung der Betriebsräte im Bereich der GHK

	1975		1978	
	absolut	in %	absolut	in %
Arbeiter	6 459	79,2	6 711	78,8
Angestellte	1 693	20,8	1 801	21,1
Frauen	777	9,5	857	10,0
erstmals gewählte	3 479	42,7	3 809	44,7
wiedergewählte	4 673	57,3	4 703	55,2

Quelle: Berechnung der GHK

Beschäftigtenstruktur

Innerhalb der Beschäftigtenstruktur hat es keine großen Veränderungen gegeben:

Die Beschäftigtenstruktur im Bereich der GHK

	1975		1978	
	absolut	in %	absolut	in %
Arbeiter	166 648	76,8	181 595	77,3
Angestellte	50 267	23,1	53 246	22,6
Frauen	51 120	23,5	53 819	22,9
Ausländische Arbeitnehmer	28 303	13,0	27 327	11,6

Quelle: Berechnungen der GHK

Wahlbeteiligung, Art der Wahl

Die Wahlbeteiligung hat sich gegenüber 1975 etwas verschlechtert. Erfreulich ist die Tendenz, daß sich die gemeinsame Wahl weiter durchsetzt. Die Durchführung gemeinsamer Wahlen war einer der zentralen Punkte bei den Vorbereitungen der Betriebsratswahl 1978.

Wahlbeteiligung und Art der Wahl

	1975		1978	
	absolut	in %	absolut	in %
Wahlberechtigte	209 512		226 587	
Wahlbeteiligung	175 828	83,9	185 430	81,8
Gemeins.Wahl(Betriebe)	1 173	65,7	1 278	70,9
Getrennte Wahl	612	34,3	523	29,0

Quelle: Berechnungen der GHK

Haltung der Unternehmer

Spektakuläre Aktionen wie 1975 zur Verhinderung der Betriebsratswahlen oder gegen einzelne Betriebsratsmitglieder durch Unternehmer waren nicht zu beobachten. In einigen Fällen ist es zu Wahlbehinderungen oder Anfechtungen von Wahlergebnissen gekommen. Diese Fälle wurden jedoch durch Maßnahmen unsererseits oder durch die Arbeitsgerichte bereinigt.

Schlußbetrachtung

Unter dem Strich können die Betriebsratswahlen 1978 sicherlich als ein klarer Erfolg für die Gewerkschaft Holz und Kunststoff, ihre aktiven Betriebsfunktionäre und die Kandidaten der GHK gewertet werden. Trotz der insgesamt relativ guten Beschäftigungssituation sind zwischen den Wahlen 1975 und 1978 eine Reihe von Betrieben mit Betriebsräten und guten Organisationszahlen in Konkurs gegangen. Daß trotzdem die Anzahl der erfaßten Betriebe weiter erhöht werden konnte, ist einerseits ein Zeichen großer Anstrengungen der gesamten Organisation, andererseits führt gerade die in den letzten Jahren festzustellende zunehmende Verhärtung in den betrieblichen und überbetrieblichen Auseinandersetzungen in einigen Fällen zu Eigeninitiativen von Belegschaften, sich eine starke Interessenvertretung mit gewerkschaftlicher Unterstützung zu schaffen.

Klaus Brands, Abteilung Organisation, Betriebsräte und Vertrauensleute bei der Hauptverwaltung der Gewerkschaft Holz und Kunststoff

Aufsichtsratswahlen

Dreimal trat die Gewerkschaft Holz und Kunststoff in diesem Jahre unmittelbar mit eigenen Kandidaten zu Aufsichtsratswahlen nach dem neuen Mitbestimmungsgesetz an. Zweimal erbrachte das großen Erfolg, nämlich in der Paderborner Möbel-Gruppe Welle und im Darmstädter Haarkosmetik-Konzern Wella. Den dritten vereitelte die Kübel AG in Worms bzw. Bürstadt, eine Tochter des mächtigen schwedischen Multis Svenska Tändsticks (STAB), mit einem juristischen Kontertschlag in letzter Stunde. Nachdem hier die Wahlen für die GHK einigermmaßen zufriedenstellend abgeschlossen waren, teilte der Kübel-Vorstand plötzlich mit, es seien die „Voraussetzungen für die Bildung des Aufsichtsrates unserer Gesellschaft nach dem Gesetz über die Mitbestimmung vom 1. Juli 1976 entfallen“; der Aufsichtsrat „setzt sich weiterhin gemäß § 96 Abs. 1 AktGes. und § 76 Abs. 1 und 4 BetrVG zusammen“.

Anfangs sieben, am Ende zwei, schließlich nur ein Unternehmen

Zieht man in Betracht, daß der Haarkosmetik-Konzern Wella nicht eigentlich den von der GHK betreuten Wirtschaftsbereichen zuzuordnen war, sondern wegen besonderer Umstände unter ihre Federführung geriet, dann ergibt sich als Resultat nur ein einziges Unternehmen der deutschen Holzindustrie mit einem sozusagen mitbestimmten Aufsichtsrat. Allein die Welle GmbH als der heute größte Möbelproduzent ist am Ende übriggeblieben von sieben Firmengruppen, die 1976 auf einer Terminplanungsliste der GHK standen: Kübel, Welle, Danzer, Himolla, Okal, Streif, Hülsta. Sie beschäftigten in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmer und hatten eine Rechtsform, die aller Wahrscheinlichkeit nach - angesichts der Gesetzentwürfe und aufgrund der Verlautbarungen aus Bonn - für die Geltung und Anwendung der Mitbestimmungsvorschriften in Frage kam. Dieser formalrechtliche Anschein trog ebenso wie die angeblich partnerschaftliche und auf sozialen Ausgleich bedachte Gesinnung, mit der sich mittelständische Fabrikanten und die Sprecher der Holzindustrie seit Jahrzehnten, mit vielfach peinlicher Aufdringlichkeit, hervorgetan hatten. Welle stellt diesbezüglich eine eigenartige Ausnahme dar.

Innerhalb weniger Monate schmolz die Zahl der für „Mitbestimmung“ vorgemerkten Unternehmen auf ganze zwei zusammen — auf Welle und Kübel. Und dann fiel auch noch Kübel heraus. Kübel war die zweite sehr seltsame Ausnahme.

Welle bot von sich aus die Mitbestimmung an

Welle hatte, als die Mitbestimmungsdebatte hinsichtlich ihres Ausganges noch keineswegs abzusehen war, von sich aus freiwillig und ungeachtet der künftigen Rechtslage dem Hauptvorstand der Gewerkschaft Holz und Kunststoff zu verstehen gegeben, man lege Wert auf die baldige Schaffung eines Aufsichtsrates unter angemessener Beteiligung gewerkschaftlicher Repräsentanten. Der inzwischen ausgeschiedene Seniorchef der Familien-GmbH Welle und der nachgefolgte Sohn bekundeten das übereinstimmend bei verschiedenen Gelegenheiten. Man war regelrecht verdrossen über die schleppende Behandlung des Gesetzeswerks und schien sogar bereit, noch vor Inkrafttreten des Gesetzes einen paritätischen Aufsichtsrat zustande zu bringen. Man hoffte sogar, auch andere namhafte Unternehmen der Holz- oder Möbelindustrie würden in ähnlicher Weise positiv vorangehen. Die Motive hierfür sind freilich nie ganz erkennbar geworden.

Man darf nach vorangegangenen Erfahrungen für möglich halten, daß man sich in bestimmten Minderheitskreisen der relativ straff organisierten deutschen Holzindustrie einiges davon versprochen hatte, die zuständige Gewerkschaft durch Einladungen zur Zusammenar-

beit auf die Dauer integrativ zu gewinnen, statt sie sich durch Zurückweisungen und Abriegelungen in unnützer Weise zum kritischen Dauergegner zu machen. Alles spricht dafür, daß diese gewissermaßen vernünftige Minderheit im Rahmen der zahlreichen Verbände des Hauptverbandes der Deutschen Holzindustrie (HDH) Wiesbaden kaum eine Chance hatte. Denn die meisten innerhalb dieser Minderheit hielten ohnehin wenig von einer gesellschaftspolitisch begründeten und rechtlich institutionalisierten Art von Mitbestimmung. Weit mehr neigten sie immer schon den Vorstellungen von „Partnerschaft“, „Mitverantwortung“ und „Mitbeteiligung“ zu, die als finanzielle Beteiligung der „Mitarbeiter“ verstanden werden und von denen es eine Reihe typischer Modelle gibt, die samt und sonders konträr zu gewerkschaftlichen Programmen stehen. Bezeichnenderweise werden sie in solchen Unternehmen praktiziert, die sich z. B. die gesetzlich vorgeschriebenen vier Betriebsversammlungen und ähnliche Aufwendungen „ersparen“, die den üblichen Wirtschaftsausschuß gern als „Partnerschaftsausschuß“ etikettieren und im übrigen nicht selten die höchsten Pro-Kopf-Umsätze der jeweiligen Branche aufweisen. Die Ausschüttung jährlicher „Gewinnanteile“ in meist nur teilweiser Höhe eines Monatsgehaltes oder die in der Regel normal verzinsten Gutschrift derartiger Anteile wird somit durch enorme Arbeitsleistungen und Produktivitätssprünge reichlich wettgemacht.

Die Wahlen im Bereich der Welle GmbH (456 Mill. DM Umsatz und 3600 Beschäftigte in 1977) liefen gut. Von den Arbeitern wurden die GHK-Kollegen Franz Heilig (Schwab. Gmünd) und Hans-Heinrich Paul (Leteln) gewählt; Konkurrenzliste 2 fiel durch. Bei den Angestellten siegte bei Welle - wie übrigens auch bei Wella - ein Unorganisierter über den Kandidaten der GHK. Als leitender Angestellter kam ein Direktor der Paderborner Zentrale in den Aufsichtsrat, der sich nun künftig selbst beaufsichtigen muß. Aber als externe Gewerkschaftsvertreter wurden wiederum die Männer der GHK-Liste gewählt: Anton Nindl (Düsseldorf) und Heinz Dütting (Detmold). Die DAG-Liste ist bereits vergessen.

Verworrene Verhältnisse in der Kübel-Gruppe

Bei Kübel, in auffallendem Gegensatz zu Welle, wurde die Erklärung in der Mitbestimmungsfrage buchstäblich auf den letzten Augenblick verschoben. Zwar war schon am 10. August 1976, wenige Wochen nach Inkrafttreten des neuen Mitbestimmungsgesetzes, eine positive Bekanntmachung im Bundesanzeiger veröffentlicht worden, doch wurde sie kaum beachtet und stand außerdem in Gegensatz zu den umlaufenden Gerüchten oder Feststellungen, Mitbestimmung komme bei Kübel nicht in Frage. Man muß die allgemein unsicheren Verhältnisse bei Kübel kennen und die daraus seit Jahren entstandene innere Atmosphäre, um diese groteske Widersprüchlichkeit zu begreifen. Das vergiftete Betriebsklima infolge jahrelanger Verluste und eines horrenden Mißmanagements hatte die Zusammenarbeit der Betriebsräte und der wechselnden Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nach dem Aktiengesetz nicht etwa verbessert, vielmehr im Gegenteil die Solidarität auf das schwerste untergraben.

Statt systematischem Bemühen, gemeinsam mit der Gewerkschaft Holz und Kunststoff einen Ausweg aus der Misere zu ermöglichen und über Betriebsräte, Wirtschaftsausschuß und Aufsichtsrat den deutschen Vorstand oder die schwedischen Entscheidungsträger von einem vernünftigen Programm zu überzeugen, zerstritten sich die wechselnden Kandidaten und Amtsinhaber der Arbeitnehmerseite untereinander und im Verhältnis zu ihren Wahlanhängern. Wurde dem einen vorgeworfen, gegenüber dem Management „zu radikal“ und somit erfolglos zu sein, so wurden andere der Unterwürfigkeit und Einfallslosigkeit bezichtigt. Eine derart ins Persönliche abgerutschte wilde Kritiklust, die das Management selbstverständlich auf seine Weise nutzte und vielleicht sogar schürte, lähmte am Ende die positiven gewerk-

schaftlichen Kräfte und trieb manchen einst aktiven Kollegen in Resignation. Die Belegschaft war allgemein verunsichert und ohne Impulse. Nach zahlreichen Entlassungswellen und getrogenen Hoffnungen bangte fast jeder nur noch um seinen Arbeitsplatz und hatte wenig Lust, sich in dem Chaos geschäftlicher und sozialer Wechselbäder noch selber zu engagieren und damit zusätzliche Risiken einzugehen.

Die „*Wirtschaftswoche*“ Nr. 41 hat die Verhältnisse trefflich dargestellt und gewerkschaftliche Beurteilungen der letzten Jahre bestätigt. In kurzen Zügen: Karl Kübel machte den Schnitt seines Lebens, als er vor acht Jahren das angeblich gutgehende und überdies noch größte Möbelunternehmen Westdeutschlands für 70 Mill. an die Schweden verkaufte und sich auf die Mittelmeerinsel seiner Träume zurückzog. Er hätte andernfalls, wie Kenner wußten, etwas später Pleite gemacht. Der aggressive Wirbel um das Markenmöbel „3 K“ ging ins Leere, das auf der grünen Wiese in Kaisersesch errichtete Spanplattenwerk war gleichermaßen technisch wie finanziell eine sehr fragwürdige Spekulation und Prestigesache. Eine vernünftige Planung gab es nie, Geschäftsführer und mittleres Management wurden serienweise ausgetauscht wie Unterhosen. Dann kam nach dem Einstieg der Schweden die Krise. Aber weniger ihrer wegen, weit mehr wegen alter Illusionen und Praktiken mußten die neuen Eigentümer bluten.

„Vorletzte Woche gestand das 3K-Management ein, daß im dritten Jahr hintereinander das Stammkapital von 40 Millionen Mark wiederum voll aufgebraucht ist und von der Mutter aufgefüllt werden muß. - Insgesamt 120 Millionen kostete die Schweden somit ihre Strategie, über Markenmöbel neue Marktanteile zu gewinnen. Allein in diesem Jahr dürfte sich der Firmenumsatz mit Wohnmöbeln von 200 auf unter 100 Millionen Mark halbieren. - Diese Abwärtsentwicklung verlief so rasant, daß 3 K kaum mit dem Abbau der Kapazitäten nachkam. Vorläufig letztes Glieder Kette: Das Wohnmöbel-Werk in Bürstadt mit jetzt noch 360 Mitarbeitern wird im nächsten Jahr geschlossen. Die Serienfertigung wird in das Werk nach Worms verlegt. Als Erklärung für die Misere servierten die Schweden, die bei ihrem Rückzugsgefecht ein halbes Dutzend Vorsitzende der Geschäftsleitung verschlissen, eine allzeit probate Ausrede: Sie sehen die Ursache in einer ‚Strukturkrise‘ der deutschen Möbelindustrie.“ (*Wirtschaftswoche* vom 5. 10. 1978)

Sieben Wochen vorher, unter dem Eindruck der Kübel-Absage an die Mitbestimmung, war seitens der GHK schon der Zweifel darüber angemeldet worden, „ob man sich in Bürstadt, respektive in Stockholm, aus dem mißlichen Dilemma permanenter Fehlgriffe und Verluste bei Kübel am besten befreien kann, indem man die Gewerkschaft Holz und Kunststoff sei es gotisch, sei es nibelungisch — mit der Keule traktiert. Darüber wird noch einiges zu sagen sein. Denn Geduld und Rücksicht kommen jetzt nicht mehr in Frage.“ (*Welt der Arbeit* vom 24. 8. 1978)

Experiment Wella - erstmals gewerkschaftlicher Einstieg

Bei der Wella AG Darmstadt, dem stark expansiven Weltunternehmen der Haarkosmetik-Branche und verwandter Geschäftszweige (mehr als 8000 Beschäftigte und 983 Mill. Umsatz 1977) handelte es sich bei der Mitbestimmung um ein Experiment. Die gewerkschaftliche Repräsentation am Darmstädter Hauptsitz, im Zweigwerk Hünfeld und in 15 Verkaufslagern der Bundesrepublik war ungemein dürftig. Lediglich bei Welonda, der Niederlassung in Krefeld (Einrichtungen in Holz und Kunststoff für Frisiersalons), war die GHK seit je mit gut zwei Dritteln der Belegschaft vertreten. Deshalb einigten sich die IG Metall, die IG Chemie und die Gewerkschaft HBV innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit der GHK darüber, daß diese die Federführung hinsichtlich der Wahlen übernahm.

Das bedeutete, mit kaum mehr als 150 Organisierten unter rund 2500 Beschäftigten in kurzer Zeit Kontakte anzubahnen, sich mit den Firmenverhältnissen und personellen Gegebenheiten vertraut zu machen und überdies Gewerkschaftskandidaten „aufzubauen“ für eine große und reichlich fremde Wählerschar. Statt zwei externe Gewerkschaftskandidaten zu nominieren, wie es das Gesetz ermöglichte, wurde für den Einstieg bei Wella nur vorsichtshalber einer benannt: Bernhard Berger, der Leiter des GHK-Bezirks Nordrhein- Westfalen in Essen, vorgeschlagen von Kollegen der Firma Welonda in Krefeld. Berger stieg mit sehr einfachen Mitteln, aber mit Pfiff und Energie in den Wahlkampf ein. Eines frühen Morgens stand er mit Begleitern, aus seinem Bezirk vor der Wella-Hauptverwaltung in Darmstadt und begrüßte die herbeiströmenden Angestellten mit Flugblättern und gewerkschaftlichen Nettigkeiten. Das Eis brach in kaum erwarteter Weise. Sekretärinnen zeigten sich gesprächig und nicht etwa abweisend. Der Kandidat und sein Werbetrupp bewiesen, daß selbst dort, wo Gewerkschaften bislang schwerlich Fuß fassen konnten, die Menschen weder schwieriger noch zimperlich sind. Sogar Manager ließen am frühen Morgen draußen vor der Tür mit sich diskutieren - über Mitbestimmung im Kosmetikgewerbe, wo doch eher der Duft der weiten Welt oder ein ondulierter Geist des Hauses zu erwarten gewesen war.

Was dem Darmstädter Hauptquartier an jenem Morgen mit direktem Händeschütteln geboten wurde, das flatterte den 17 Wella-Niederlassungen anderntags gedruckt mit Bild und Text ins Haus. Absolut unmöglich war es nämlich, zweieinhalbtausend Wella-Leute unmittelbar persönlich zu beehren. Dennoch wählten die Arbeiter mit 455 von 747 gültigen Stimmen den Hünfelder Betriebsratsvorsitzenden Walter Petter (IG Metall), während der nächstgewählte Kandidat aus Weiterstadt nur 144 Stimmen bekam. Als Vertreter von Gewerkschaften erhielt Bernhard Berger (GHK) 800 von insgesamt 1402 gültigen Stimmen (51,1 Prozent), der Vertreter der DAG-Liste 602 Stimmen oder 42,9 Prozent. Nach dieser Wahl fragte man sich sogleich erstaunt, ob nicht eventuell eine Doppelkandidatur DGB-GHK den vollen Alleinsieg hätte bringen können. Die Frage braucht erst in ein paar Jahren neu gestellt zu werden. Bis dahin wollen die DGB-Vertreter demonstrieren, daß sie auch gemeinsam mit einem DAG-Vertreter eine leidlich respektable „Arbeitnehmerbank“ formieren können.

Wie sich einige Firmen entzogen haben

Was nun die sechs eingangs erwähnten Firmen betrifft, die nach ihrer Form und Größe den Vorschriften des neuen Mitbestimmungsgesetzes entsprochen hätten, wäre es ihnen nicht gelungen, sich nahezu unangefochten zu entziehen, so ist bezeichnend, was am Schluß des Protokolls einer gemeinsamen Sitzung des Gesamtbetriebsrates und der Geschäftsleitung der Hülsta-Werke Stadtlohn vom 12. 5. 1977 zu lesen steht. „Die Geschäftsleitung stellte heraus“, so heißt es, „daß die Konzeption des Hauses Hülsta und der angeschlossenen Firmen so gewählt ist, daß diese nicht der Mitbestimmungspflicht unterliegen. — Die Unternehmenspolitik und die gewählten Unternehmensformen mit den angeschlossenen Firmen dienen primär der Aufgabe, die Marktposition des Hauses Hülsta zu stärken. Darauf ist auch ein überwiegender Teil der Investitionen ausgerichtet. Nach Steuergesichtspunkten sind Werbeausgaben Kosten.“ Ein Widerspruch oder Einwand des Gesamtbetriebsrates gegenüber dieser teils unverschämten, teils salomonischen Erklärung ist im Protokoll nicht notiert und später nicht bekanntgeworden.

Auch die Gewerkschaft Holz und Kunststoff als solche war offenbar in der Mitbestimmungsfrage nicht im entferntesten so gerissen und untereinander verschworen, wie es auf Unternehmerseite der Fall war. In Verbandskreisen war schon recht früh geunkelt worden, man habe in der erforderlichen Manier vorgesorgt, daß die Unternehmen sozusagen „sauber“ blieben. In der Tat reduzierten Firmen wie Himolla in Taufkirchen und die Gruppen Okal in Lauenstein, Streif in Vettelschoss und Hülsta in Stadtlohn entweder ihre Belegschaft oder sie

nahmen gesellschaftsrechtliche Veränderungen vor nach dem Motto „Aus eins mach zwei“ (oder gar drei), um sich der Gesetzes„schädlichkeit“ zu entziehen. Typisch ist auch, wie die Dinge bei Himolla gelaufen sind.

Das Rettungswerk der Witteisbacher

Das Himolla-Polstermöbelwerk Carl Hierl GmbH in Taufkirchen/Vils wäre mit rund 2050 Beschäftigten einschließlich der Tochter 3 F GmbH in Au bei Bad Aibling (FFF: Formen, Farben, Furniere, Möbel unserer Zeit GmbH) ganz eindeutig unter die Mitbestimmung gefallen. Aber statt hierüber eine Bekanntmachung herauszugeben, wurde 1978 nur lapidar mitgeteilt: Die 3 F GmbH scheidet aus dem Himolla-Firmenverband aus. In der Himolla-Hauspostille war dazu im einzelnen zu lesen: „Seit 1962 gehörte die 3 F GmbH in Au bei Bad Aibling als selbständiger Zweigbetrieb zu unserem Unternehmen. Ursprünglich als holzverarbeitender Betrieb gegründet mit vorwiegender Stühleproduktion, entwickelte sich die 3 F GmbH unter der Regie von Himolla zu einem bedeutenden Hersteller hochwertiger Sitzmöbel im Wohn- und Eßzimmerbereich. - Seit 1. Juli 1977 gehört die Firma 3 F, Möbel unserer Zeit, voll und ganz zum Witteisbacher Ausgleichsfonds und wird als Gewerbebetrieb des WAF weitergeführt. - Wir wünschen unserer ehemaligen Tochter und allen ihren Mitarbeitern für die Zukunft alles Gute.“

Selbstverständlich blieb das Stichwort Mitbestimmung hierbei unerwähnt, obwohl nur dieses Motiv erkennbar war, denn eine andere Begründung wurde nicht gegeben. Welche hätte es sonst geben können? Auch war nicht etwa der Witteisbacher Ausgleichsfonds — eine Einrichtung aus jener Zeit, da der über Nacht republikanisch gewordene Freistaat Bayern ebenso schweren wie leichten Herzens sein Königshaus finanziell entschädigte - als völlig neuer Käufer der abgetrennten Tochter aufgetreten. Denn bereits im April 1972 hatten die Witteisbacher die Mehrheit von Himolla übernommen und kurz darauf den Generaldirektor des WAF, Luitpold von Braun, neu in den Aufsichtsrat entsandt. Wenn nunmehr also die Firma 3 F an die Witteisbacher scheinbar verkauft wurde, so war das nichts anderes als eine formale Trennung bei sicherlich kaum geänderten Vermögensrelationen. Jedenfalls war damit die Himolla GmbH mit nunmehr weniger als 1900 Beschäftigten dem Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes entzogen.

Auf der gleichen Seite der gleichen Werkszeitungsausgabe, in der die oben zitierte Mitteilung der Geschäftsleitung über den Abschied von 3 F abgedruckt war, gab der Betriebsrat einen „kurzen Rückblick auf die Themen, die es im abgelaufenen Jahr zu bewältigen gab“. Da ging es um Rentenanträge, Betriebsurlaub, Tankplaketten, Parkplätze, tarifrechtliche Verbesserungen und vermögenswirksame Leistungen, alles in der Tat sehr wichtig, nur fehlte das Thema Mitbestimmung. Der Betriebsrat beteuerte, aus der Fülle seiner Aufgaben die „wichtigsten Probleme“ im Bericht behandelt zu haben. Mitbestimmung zählt somit für ihn ganz offensichtlich nicht dazu.

Immerhin wäre Himolla ein interessanter Modellfall gewesen, denn die Polstermöbelindustrie der Bundesrepublik ist mit rund einem Drittel der Produktion auffallend überdurchschnittlich in Bayern ansässig, und Himolla zählt zu ihren drei größten Unternehmen. Die Bedeutung des Unternehmens wird auch daraus ersichtlich, daß eine wohlbestückte Himolla-Musikkapelle bei vielen Gelegenheiten mit heimatlichen Klängen das Publikum erfreute, sogar 1977 mit Festkonzerten in Südtirol sowie in Köln anlässlich der Möbelmesse. Darüber kann leicht in Vergessenheit geraten, daß Himolla im Jahre 1966 rund 3000 Beschäftigte gezählt hatte, während es 1972 noch 2500 waren (dank Investitionen von 24 Mill. in den drei vorangegangenen Jahren) und nunmehr am Ende weniger als 2000. Wenn also die Himolla-Musikkapelle ihren Freunden für 1978 ein „beschwingtes Jahr“ wünschte und der Betriebsrat

„eine allen Seiten gerecht werdende Lösung“ seiner Aufgaben versprach, so haben Geschäftsleitung und Aufsichtsrat ihrerseits dafür vorgesorgt, daß sie ihr Geld ungestört alleine zählen können.

Beteiligung an Wahlen in großen Konzernen

Die Unternehmen mit teilweiser GHK-Präsenz im Rahmen von Konzernbindungen, in denen seit dem vorigen Jahr Mitbestimmungswahlverfahren gelaufen sind, sind in der abschließenden Übersicht zusammengefaßt. Über teilweise gute Erfolge und Aktivitäten der Vertrauensleute und Mitglieder der GHK hierbei wurde berichtet. Ein Vertreter der GHK wurde Mitglied des Aufsichtsrates der Henkel-Gruppe Düsseldorf. In anderen Fällen gab es auffallend gute Wahlergebnisse in den von der GHK organisierten Teilbetrieben oder Tochterunternehmen von Konzernen. Die Rückfragen und Untersuchungen im Hinblick auf Konzern- und Branchenverflechtungen förderten nebenher eine Fülle von Zusammenhängen zutage, die auch die multinationalen Übersichten im einzelnen verbesserte.

Unternehmen mit Beteiligung der GHK an Aufsichtsratswahlen in Konzernen

Betrieb/Unternehmen	Ort	Konzern
Alno-Möbelwerke	Pfullendorf	AEG
Bramlage GmbH	Lohne	Gerresheimer Glas
Gebr. Cloos	Duisburg-Rheinkamp	Haniel
Deufol GmbH	Vöhrum	Schenker
Deutsche Verpackungsmittel GmbH	Röthenbach	Diehl
Hans Feierabend GmbH	Einbeck	Bosch
Graetz Holzwerke GmbH	Geroldsgrün	SEL
Grundig AG, Werk 5	Haustetten b. Augsburg	Grundig
Herms GmbH, Kunststoffensterwerk	Rösrath	Dynamit Nobel
Holzindustrie Bruchsal GmbH	Bruchsal	Daimler Benz
Philipp Holzmann AG	Frankfurt	Ph. Holzmann
Zenker Häuser AG	Höxter	Ph. Holzmann
Kohlbecher & Co. GmbH	Saarbrücken	Saarbergwerke
Kondo-Holzwerk Karl Baumgart KG	Lemgo	Goldschmidt
Lignostone	Haren/Ems	Röchling
Odenwald Faserplatten	Amorbach	VEBA
Wirus-Werke W. Ruhenstroth GmbH	Gütersloh	VEBA
Rosenthal Einrichtung KG	Espelkamp	Rosenthal
Rotring Werke, Riepe KG	Hamburg	Pelikan
Waldmann	Pforzheim	Pelikan
Hermann Schwarz	Donzdorf	DWL
Büromöbelfabrik Deyes & Co. Nachf.	Bad Münder	DWL
Variant Ladenbau	Bad Hersfeld	Linde
Vereinigte Holzgesellschaften	Essen	Stinnes
Vereinigte Verpackungsgesellschaft mbH, Werk Zapfendorf	Monheim	Henkel
Suberit AG	Mannheim	Bayer
Welonda	Krefeld	Wella

Quelle: Angaben der GHK

*Werner Haak, Abteilung Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik beim
Hauptvorstand der Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Düsseldorf*

Betriebsratswahlen

Die wirtschaftliche Lage der Lederwirtschaft

Der Anteil der Lederwirtschaft am Sozialprodukt der Bundesrepublik Deutschland ist in den letzten Jahren gesunken. Von 1971 bis 1977 ist die Zahl der Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten um 811 Betriebe und die Zahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten um 36 000 zurückgegangen. Die Zahl der Betriebe, in denen Betriebsräte bestehen, ging in dieser Zeit lediglich um 50 zurück. Die Ursachen für diese Entwicklung sind insbesondere in den hohen Einfuhren an Schuhen und Lederwaren aus dem Ausland, in den Rationalisierungserfolgen der heute noch bestehenden Betriebe der Lederwirtschaft und in Fehlentscheidungen von Unternehmensleitungen zu sehen. In den letzten 2 bis 3 Jahren hat sich allerdings die Zahl der Betriebe und Beschäftigten auf niedrigem Niveau stabilisiert. Insbesondere Betriebe, die modische Ware mit einem hohen Qualitätsniveau herstellen, haben sehr gute wirtschaftliche Ergebnisse erzielt und sich gegenüber der ausländischen Konkurrenz behauptet. Die Gewerkschaft Leder ist der Auffassung, daß die Lederwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland nach wie vor die Aufgabe hat, die Bevölkerung mit guten Schuhen und Lederwaren zu versorgen, und insofern auch künftig eine Existenzberechtigung hat. Es ist nach Auffassung der Gewerkschaft Leder volkswirtschaftlich nicht zu vertreten, die Versorgung der Bevölkerung mit Schuhen und Lederwaren in der Bundesrepublik Deutschland noch mehr als bisher von Importen abhängig zu machen.

Gewerkschaftliche Vorbereitungen der Betriebsratswahlen

Die Betriebsratswahlen wurden von der Gewerkschaft Leder örtlich in engster Zusammenarbeit mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten vorbereitet. In den Richtlinien der Gewerkschaft Leder für die Betriebsratswahlen 1978 heißt es zu den Aufgaben der Vertrauensleute bei den Betriebsratswahlen unter anderem: „Die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen ist eine der Aufgaben der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Der Erfolg der zukünftigen Arbeit der Betriebsräte wird im wesentlichen bestimmt von der zu treffenden Auswahl der Kandidaten. Die Kandidaten der Gewerkschaft Leder sollten in Vertrauensleuteversammlungen aufgestellt werden. Wenn kein gewerkschaftlicher Vertrauenskörper im Betrieb besteht, werden die Kandidaten in einer Mitgliederversammlung aufgestellt. Mitglieder der Gewerkschaft Leder kandidieren nur auf Listen, die von der Organisation bestätigt werden. Sie dürfen auf keiner anderen Liste kandidieren oder eine andere Liste unterstützen. Das Kandidieren auf anderen Listen zieht die Einleitung eines Ausschlußverfahrens im Sinne des § 5 der Satzung nach sich.“ Die Betriebsratswahlen in den Betrieben der Lederwirtschaft wurden in der Regel vor Beginn der Betriebsferien, d.h. bis Ende April 1978, abgeschlossen. Besonderen Wert legte die Gewerkschaft Leder darauf, auch in den Betrieben die Betriebsratswahlen durchführen zu lassen, in denen bisher keine oder erst seit 1975 Betriebsräte gewählt wurden. Die Wahlvorbereitung in diesen Betrieben war besonders schwer, weil hier die Gewerkschaft Leder nicht über einen Funktionärsstamm mit traditionellen, gewerkschaftlichen Bindungen verfügt.

Von großer Bedeutung für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen ist der große Anteil der Frauen an der Zahl der Beschäftigten, er beträgt 53 Prozent. Der Anteil ausländischer Arbeiter betrug 16,6 Prozent im Vergleich zu 17,7 Prozent im Jahre 1975 und

26,6 Prozent im Jahre 1972. Als besonders schwer erwies sich die Durchführung der Betriebsratswahlen in Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmern. Hier gibt es auch im Bereich der Lederwirtschaft nach wie vor eine große Anzahl von Betrieben ohne Betriebsrat. In diesen Betrieben ist das Bewußtsein der Arbeitnehmer für eine solidarische Interessenvertretung schwach entwickelt und der Widerstand des Arbeitgebers gegen die Tätigkeit eines Betriebsrates sehr groß. In diesen kleinen Betrieben sind Teilzeitbeschäftigte, Familienangehörige des Arbeitgebers und oft auch sehr viele Heimarbeiter beschäftigt.

Betriebsrätewahlen in der Lederwirtschaft 1972–1978

	1972		1975		1978	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Arbeiter gesamt	1839	84,4	1637	83,1	1531	82,6
davon männlich	1340	72,8	1115	68,1	1041	68,0
davon weiblich	499	27,2	522	31,9	490	32,0
davon Ausländer	50	2,7	61	3,7	74	4,8
davon männlich	44	88,0	52	85,3	69	93,2
davon weiblich	6	12,0	9	14,7	5	6,8
Angestellte gesamt	340	15,6	333	16,9	322	17,4
davon männlich	287	84,4	272	81,7	255	79,2
davon weiblich	53	15,6	61	18,3	67	20,8
Betriebsratsmitglieder						
männlich	1627	74,7	1387	70,4	1296	69,9
weiblich	552	25,3	583	29,6	557	30,1
insgesamt	2179	100	1970	100	1853	100
Gewerkschaftszugehörigkeit:						
Gewerkschaft Leder	1755	80,5	1565	79,4	1526	82,4
außerhalb des DGB	23	1,1	29	1,5	19	1,0
Unorganisierte	401	18,4	376	19,1	308	16,6
Arbeiter in Gew. Leder	1576	85,7	1382	84,4	1341	87,6
Arbeiter in CGB	1	0,1	1	0,1	1	0,1
Unorganisierte	262	14,2	255	15,5	189	12,3
Angestellte in						
Gewerkschaft Leder	179	52,6	183	55,0	185	57,4
unorganisierte Angestellte	139	40,9	121	36,3	119	37,0
Angestellte außerhalb des DGB	22	6,5	29	8,7	18	5,6
Von den Gewählten sind:						
seitherige BR-Mitgl.	1136	52,2	1241	63,0	1138	61,4
neugewählte BR-Mitgl.	1043	47,8	729	37,0	715	38,6

Quelle: Berechnungen der Gewerkschaft Leder

Betriebsratswahlen in Zahlen:

1972 wurden in 367, 1975 in 347 und 1978 in 310 Betrieben der Lederwirtschaft ein Betriebsrat gewählt. Die sinkende Anzahl von Betrieben mit Betriebsräten muß man im Zusammenhang mit der Schließung von 811 Betrieben in den Jahren 1970-1977 werten. In 257

von 310 Betrieben sind weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Zahl der Beschäftigten in den Betrieben mit Betriebsräten sank von 84 839 im Jahre 1972 auf 73 044 im Jahre 1975 und auf 69 154 im Jahre 1978. Die Wahlbeteiligung betrug 1972 81,2 Prozent, 1975 84,6 Prozent und 1978 82,0 Prozent. Als gemeinsame Wahl wurde die Betriebsratswahl durchgeführt, 1972 in 62,4 Prozent, 1975 in 48,1 Prozent und 1978 in 48,4 Prozent der Betriebe. Die Zahl der gewählten Betriebsräte in Betrieben der Lederwirtschaft betrug 1972 2179, 1975 1970 und 1978 1853. Die gewählten Betriebsratsmitglieder verteilen sich auf die Gruppen wie folgt:

Künftige Arbeit

Die Gewerkschaft Leder wird bemüht sein, durch eine enge Zusammenarbeit mit allen Betriebsräten und durch eine intensive Betreuung aller Arbeitnehmer die Voraussetzungen für eine weitere erfolgreiche Interessenvertretung zu schaffen. Die Vertrauensleute der Gewerkschaft Leder werden an der betrieblichen Interessenvertretung noch stärker als bisher beteiligt.

Wilhelm Kappelmann, Gewerkschaft Leder, Hauptvorstand, Abteilung Kasse

Aufsichtsratswahlen konnten im Bereich der Gewerkschaft Leder nicht stattfinden, da in dem in Frage kommenden Unternehmen, Salamander AG, die Wahl durch ein Statusverfahren blockiert sind.



IG Metall

Betriebsratswahlen

Das Umfeld

Die Betriebsratswahlen 1978 standen noch stärker als die des Jahres 1975 im Zeichen zunehmender Verhärtung der Fronten im Betrieb und einer weiteren politischen Polarisierung. Beschäftigtenabbau und Entlassungsdrohungen, Rationalisierung und Produktion und wachsender Leistungsdruck lasten auf den Arbeitnehmern. Die Handlungsspielräume der Betriebsräte sind enger geworden. In Zeiten wirtschaftlichen Wachstums, bei leergefegtem Arbeitsmarkt und hohen Auftragsbeständen sind die Unternehmer eher zu Zugeständnissen bereit. In der Wirtschaftskrise, bei hoher Arbeitslosigkeit, versuchen die Arbeitgeber von den Arbeitnehmern und von den Belegschaften erkämpfte Regelungen und Rechte wieder zurückzudrehen. Bewußt wird versucht, den Betriebsrat als Krisenmanager und Konfliktpuffer einzusetzen, um ihn damit in den Augen der Belegschaft anrüchig zu machen. Auch 1978 sind die beschäftigungspolitischen Probleme geblieben, verstärkt aber ideologische Auswirkungen der Krise hinzugekommen.

Es gibt Veränderungen im geistigen Klima dieses Staates, die auch die Einstellung und das Wahlverhalten von Arbeitnehmern bei den Betriebsratswahlen teilweise beeinflußt haben. Diese Veränderungen in der politischen Landschaft haben den Spalterkoalitionen und berufsständischen Gruppierungen in die Hände gearbeitet. Trotzdem haben die Wahlen auch gezeigt, daß die Wirtschaftskrise vielen Arbeitnehmern bewußtseinsbildende Erfahrungen ge-

bracht hat. Die Betriebsräte haben in vielen Fällen verdeutlicht, daß es Alternativen zu den Entscheidungen der Arbeitgeber gibt und daß die Durchsetzung sozialer Interessen der Arbeitnehmer durch druckvolle Verhandlungen möglich ist. Überall, wo die Politik der Betriebsräte dazu beigetragen hat, sie als Interessenvertretung der Arbeitnehmer deutlich sichtbar zu machen und über das Bestehende hinausweisende Forderungen durchzusetzen, und dies alles von einer weitreichenden Informationspolitik begleitet war, konnten sich die Kandidaten der IG Metall ohne Bangen dem Votum ihrer Wähler stellen. Die IG Metall hat das seit der letzten Wahl auf hohem Niveau liegende Ergebnis stabilisieren können. Dieses Bild können auch die zum Teil verzerrenden Darstellungen in der veröffentlichten Meinung nicht trüben.

Ein Teil der Medien hatte wohl weniger Interesse daran, die Betriebsratswahlen als Ausdruck der Betriebsdemokratie zu würdigen, sondern spektakuläre Vorgänge auszuschlachten. Sogar als seriös geltende Tageszeitungen haben im Stil der Sensations- und politischen Kampfpresse Sitzverluste der IG Metall in einzelnen Betrieben ohne große Ursachenforschung fast immer zur Vertrauensfrage für die IG Metall hochstilisiert. Offensichtlich waren die Betriebsratswahlen ein willkommener Anlaß, die in Vergessenheit geratenen antigewerkschaftlichen Klischees wieder aufzuwärmen. Nur selten konnte man Berichte lesen über die Schwierigkeiten, denen sich Arbeitnehmervertreter bei Betriebsratswahlen in Kleinbetrieben oftmals gegenübersehen: Arbeitgeberschikanen gegen die Bildung von Wahlvorständen, offene oder verdeckte Kündigungsdrohungen und andere nur schwer beweisbare Versuche, die Bildung von Betriebsräten zu verhindern.

Die Verfahren zur Aufstellung von Kandidaten

Maßgebend für die Aufstellung des Wahlvorschlags der IG Metall im jeweiligen Betrieb sind Satzung, die geltenden Richtlinien für Vertrauensleutearbeit sowie die entsprechenden Beschlüsse des Vorstands der IG Metall. Auf dieser Grundlage entschieden die Vertrauenskörper über Kandidaten und deren Platzierung; nur in wenigen Fällen wurde davon abgewichen. Dem Aufstellungsverfahren im Vertrauenskörper gingen in einigen Großbetrieben Vorwahlverfahren in den Betreuungsbereichen bzw. Abteilungen voraus, um einen ausgewogenen, der Beschäftigtenstruktur entsprechenden Wahlvorschlag zu erreichen. Als wenig überzeugende Ausnahmen können die Vorabstimmungen in mehreren Großbetrieben gelten, bei der die gesamte Belegschaft oder die IG-Metall-Mitglieder über die Kandidatenliste abgestimmt haben. Das Wagnis der sogenannten Persönlichkeitsurwahl bei Daimler-Benz AG, Werk Untertürkheim, zum Beispiel, läßt sich zwar mit den dort gegebenen außergewöhnlichen Umständen erklären, der auf diese Weise zustande gekommene Wahlvorschlag hatte aber nicht die notwendige Ausgewogenheit. Es ist zu vermuten, daß die Ausländer ihren Landsleuten auf der oppositionellen Liste die Stimme gaben, weil ihre Kandidaten aus der Persönlichkeitsurwahl abgeschlagen auf aussichtslosen Plätzen hervorgegangen waren. Überall dort, wo gewerkschaftliche Vertrauensleute ihr Mandat durch Wahlen der IG-Metall-Mitglieder im Betrieb erhalten haben, müssen sie ein solches Vorgehen als deutliche Beschneidung ihrer Mitentscheidungsrechte empfinden.

Wie nie zuvor stand die Kandidatenaufstellung in einigen Großbetrieben unter dem Druck des Persönlichkeitswahlbegehrens; vielfach äußerten die Arbeitnehmer in den Betrieben ihren Unmut über das bestehende Wahlrecht, das ihnen nicht erlaube, unter Personen zu wählen. Dahinter stand meist die Unzufriedenheit mit bestimmten Personen. Weniger mit der Wahlordnung des BetrVG Vertraute neigten hier dazu, der IG Metall die Verantwortung für die Listenwahl zuzuschieben. Solche Fragen wurden vordergründig nur in Großbetrieben diskutiert; in Mittel- und Kleinbetrieben dagegen herrschte die Persönlichkeitswahl (Mehrheitswahl) vor.

Arbeitgebereinflüsse

Die Arbeitgeber haben es seit langem auf eine Disziplinierung der Betriebsratsstätigkeit abgesehen. Seit dem Gesamtmetall-Ukas an die Mitgliedsfirmen vom Oktober 1977, die Betätigungsfreiheit - lies gewerkschaftliche Betätigung - der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz einzuschränken, gibt es dafür den schriftlichen Beweis. Damit sollten nicht nur amtierende Betriebsräte eingeschüchtert werden, sondern allen zu wählenden Betriebsratsmitgliedern signalisiert werden, wie die vertrauensvolle Zusammenarbeit künftig zu bewerten ist. Folgerichtig waren deshalb die Einmischungsversuche von regionalen Arbeitgeberverbänden, die ihren Firmen empfahlen, den Belegschaften die Gruppenwahl nahezulegen. In Einzelfällen wurde dieses Geschäft der Entsolidarisierung von Arbeitern und Angestellten sogar mit Briefen an die Mitarbeiter betrieben. In bisher nie gekanntem Ausmaß fochten die Arbeitgeber Betriebsratswahlen an. Von 100 in unserem Bereich bekannten Wahlanfechtungen — die Dunkelziffer dürfte weit höher liegen — gehen mehr als die Hälfte auf ihr Konto. Insbesondere richteten sich die Anfechtungen gegen die vom Wahlvorstand festgelegten Beschäftigtenzahlen. Zunehmend Schwierigkeiten bereiteten die Arbeitgeber auch den Wahlvorständen bei der Abgrenzung betriebsratsfähiger Nebenbetriebe und Betriebsteile im Sinne des § 4 BetrVG.

Konkurrierende und gegnerische Gruppen

Nach den Absichtserklärungen zu urteilen, traten die konkurrierenden und gegnerischen Gruppen und Organisationen mit besonders hochgesteckten Erwartungen gegen unsere Kandidaten an. Verbände wie der CMV glaubten einerseits, die jahrelange DGB-feindliche und deren Funktionäre verunglimpfende Propaganda, gemischt mit Apparatkritik, würden endlich durchschlagen. Andererseits hofften sie im Aufwind einzelner Erfolge bei den Aufsichtsratswahlen, den „Kollegen Trend“ auf ihrer Seite zu haben. Und schließlich hofften sie durch die kritische Beschäftigungslage verunsicherte Wähler abspenstig machen zu können. Die aufwendige Propaganda war entsprechend bissig. Den Wählern empfahlen sich die Spalter als die „Muntermacher von Funktionären“, „Verfechter der Freiheit“ und mit „Christlicher Solidarität statt Klassenkampf“.

Konzeptionslos wie immer, wenn es um die wirkliche Interessenvertretung der Angestellten geht, tat sich die DAG mit Polemik hervor. Mit Halbwahrheiten und Fehldeutungen über die sozialpolitische Entschließung der IG Metall sollte den Angestellten Angst eingejagt werden. Die DGB-Position zum Arbeitsverhältnisrecht wurde den Angestelltenwählern als furchtbarer Anschlag auf die Angestellteninteressen serviert. Daneben brachte die DAG, getreu dem pluralistischen Denkmuster, ihre berufsständischen Grundsätze wieder in den Wahlkampf ein, und es gab sogar Listenbündnisse zwischen DAG-Mitgliedern und Unorganisierten. Weder dieser Etikettenschwindel noch die von der DAG betriebene Propaganda gegen die etablierten DGB-Gewerkschaften zahlte sich bei den Wahlen aus. Mit weniger als 2 Prozent der Sitze nähert sich der berufsständische Verband immer mehr der Bedeutungslosigkeit, den der CMV mit wiederum 0,5 Prozent der Sitze seit langem hat.

Nicht übersehen werden dürfen die Aktivitäten von sogenannten freien oder unabhängigen Wählergemeinschaften und Listenverbindungen, deren Betätigungsfeld ausschließlich im Angestelltenbereich lag. Ihr politischer Trend: Gegen den Gewerkschaftsstaat, gegen Filzokratie, gegen Fremdsteuerung, für Sachentscheidungen nach betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten anstatt politischer Entscheidungen. Dabei waren die sogenannten Unabhängigen weit weniger unabhängig, als sie ihren Wählern weismachen wollten. Sie lassen sich in drei verschiedene Richtungen einteilen: Gelbe Gruppierungen, also vom Arbeitgeber abhängige oder gesteuerte Gruppen; in Einzelfällen wurden sie in ihrem Wahlkampf materiell durch Arbeitgeber unterstützt. Organisierte Unabhängige, die offensichtlich auf Protestwählerstim-

men im Angestelltenbereich zielten, und typische Einzelkämpfer, die teilweise auch deshalb kandidierten, um sich den Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder zu verschaffen. Die Ursachen solcher Entwicklungen können nicht in ein allgemeines Schema gebracht werden, sondern müssen aufgrund der jeweiligen Struktur des Betriebs und unter kritischer Würdigung der bisherigen Interessenvertretung am Einzelfall noch untersucht werden. Auch die da und dort aufgetretenen oppositionellen Listen ließen sich nicht in jedem Fall eindeutig politisch zuordnen. Erstmals in der Nachkriegsgeschichte der Einheitsgewerkschaft kam es zu CDA-Listen.

Das Ergebnis in Zahlen

Schleppender Eingang der Wahlniederschriften und eine erhebliche Fehlerquote bei der Datenübertragung und Dateneinspeicherung haben die Auswertung verzögert. Bei Abschluß dieses Berichts waren die Wahlniederschriften aus ca. 90 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe ausgewertet. Die prozentualen Werte können sich durch die noch ausstehenden Ergebnisse geringfügig verändern, im Trend aber bleiben sie stabil. Auf der Grundlage von etwa 9500 Betrieben haben wir eine Hochrechnung vorgenommen. Danach ergibt sich folgendes Bild:

*Ergebnis der Betriebsratswahlen im Bereich der IGM-Hochrechnung**

Organisationsgrad in Betrieben mit Betriebsrat	53,8 %
Wahlbeteiligung	81,0 %
Betriebe, in denen gemeinsame Wahl stattfand	63,4 %
An der gemeinsamen Wahl beteiligte Wähler	41,4 %
Betriebe, in denen Gruppenwahl stattfand	36,5 %
An der Gruppenwahl beteiligte Wähler	58,5 %
Gewählte Betriebsratsmitglieder insgesamt	
– Sitze IG Metall	84,8 %
– Sitze DAG	1,9 %
– Sitze CGB/CMV	0,5 %
– Unorganisierte	12,6 %
Von den Betriebsratsvorsitzenden sind IG-Metall-Mitglieder	94,2 %
Von den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden sind IG-Metall-Mitglieder	83,1 %
Ausländische Betriebsratsmitglieder	3,6 %
Weibliche Betriebsratsmitglieder	10,2 %
Altersstruktur der Betriebsratsmitglieder	
– 18 bis 30 Jahre	16,2 %
– 31 bis 45 Jahre	51,1 %
– 46 bis 59 Jahre	31,4 %
– 60 und mehr Jahre	1,0 %
Erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder	38,3 %
2. Amtszeit	25,0 %
3 und mehr Amtszeiten	36,5 %

Manfred Leiss, IGM-Vorstandsverwaltung, Abt. Betriebsräte, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung 1976

* Während des Druckvorganges für dieses Heft erreichten uns die neuesten Zahlen, vgl. die Seiten 764 ff.

Aufsichtsratswahlen

Verlauf

Die IG Metall könnte es sich leicht machen und auf die statistischen Ergebnisse der Aufsichtsratswahlen verweisen: Danach sind von den zu wählenden Arbeitnehmervertretern 93,1 Prozent organisierte Mitglieder. Die Mandate der Arbeiter wurden zu 99,2 Prozent von IG-Metall-Vertretern errungen, die der Angestellten zu 83,9 Prozent. Von den Gewerkschaftssitzen entfielen 90,7 Prozent auf Vertreter einer DGB-Gewerkschaft.

Aufsichtsratswahlen im Bereich der IGM – vorläufiges Ergebnis aus 156 Unternehmungen

Organisation	gewerbliche Arbeitnehmer	Angestellte	Gewerkschaftsvertreter	Gesamt
IGM/DGB	379	150	294	823
DAG	–	16	26	42
Unorganisierte	1	16	–	17
CMV	2	1	8	11
Gesamt	382	183	328	893
IGM in %	99,2	82,0	89,6	92,2

Quelle: Berechnungen der IGM

Der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder war mit insgesamt 16 Mandaten gering genug (1,8 Prozent). In 144 Fällen wurde nach dem Regelverfahren gewählt, in 12 Fällen wurde ein anderes Wahlverfahren angewandt. In 54 Unternehmungen wurden die Aufsichtsratsmitglieder durch Wahlmänner, in 102 Unternehmungen direkt gewählt. Diese Ergebnisse belegen eindeutig, daß es trotz des nicht gerade gewerkschaftsfreundlichen Wahlverfahrens den konkurrierenden Gruppen und gegnerischen Verbänden nicht gelang, eine nennenswerte Zahl von Aufsichtsratsmandaten zu erringen. Insgesamt stellt sich der Verlauf der Aufsichtsratswahl aber nicht so unproblematisch dar wie das Ergebnis:

Ein Problem stellen die sog. Unabhängigen dar, die in vielen Fällen eher als „organisierte Unorganisierte“ bezeichnet werden müßten. Einig waren sie sich meist in ihrem Anspruch, eine Alternative zur IG Metall darstellen zu wollen, ohne Programme vorweisen zu können. Eine endgültige Analyse liegt noch nicht vor. Genügend untermauert zu sein scheint aber die Hypothese, daß unabhängige Kandidaten nicht selten von der Unternehmensleitung unterstützt wurden. In Einzelfällen sind Verbindungen zu rechtsradikalen politischen Kreisen offenkundig geworden. Ohne die Rolle der Unabhängigen überbewerten zu wollen (sie erhielten 1,6 Prozent der Mandate, das sind 17 Sitze), so zeigt sich doch eine bedenkliche Entwicklung: Die Unabhängigen haben im Angestelltenbereich in etwa die gleiche (geringe) Bedeutung erreicht wie die DAG (DAG: 17 Sitze, Unorganisierte: 16 Sitze), und zwar mit Vorstellungen, die von einer Harmonie zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmerinteressen ausgehen. Hier dokumentieren sich individualisierende und entsolidarisierende Tendenzen, denen die Gewerkschaften mit einer offensiven Strategie begegnen müssen.

Ein großer Teil der Aufsichtsratswahlen fand während bzw. kurz nach Beendigung der diesjährigen Tarifrunde statt und erleichterte insofern die auch in der Verfassungsbeschwerde vorgebrachte unternehmerische Argumentation von der Unvereinbarkeit der Forderung nach paritätischer Mitbestimmung und Tarifautonomie. Hierbei scheuten weder die Unternehmerseite noch die Presse vor persönlichen Diffamierungen einzelner Gewerkschafts-Vertreter zu-

rück. Ob diese Kampagne Einfluß auf die Wahlergebnisse hatte, ist letztlich nicht zu belegen. Sie unterstützte jedoch die Position derer, die die Präsenz von außerbetrieblichen Gewerkschaften im Aufsichtsrat als Aushöhlung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene interpretieren. Daß die Unternehmerseite darauf abzielte, den Einfluß der Gewerkschaftsvertreter zurückzudrängen, bestätigte sich bei den konstituierenden Sitzungen. So wurde in vielen Fällen offen gesagt, die Anteilseigner würden bei der Wahl zum stellvertretenden AR-Vorsitzenden einen betrieblichen Arbeitnehmervertreter jederzeit unterstützen, nicht aber einen „externen“ Vertreter.

Ähnliches zeigt sich inzwischen beim Informationsverhalten der Kapitaleseite. Bewußt wird hier versucht, betriebliche und außerbetriebliche Aufsichtsratsmitglieder unterschiedlich zu behandeln, um eine geschlossene Haltung der Arbeitnehmergruppe zu verhindern. Diese Strategie kann aber nur erfolgreich sein, wenn innergewerkschaftliche Probleme bestehen. Hier deuten sich verschiedene Gefahren an:

1. Konkurrenz zwischen den Vertretern der gewerkschaftlichen Interessenvertretung auf den verschiedenen Ebenen.
2. Betriebssyndikalistische Tendenzen.
3. Entfremdungserscheinungen zwischen Interessenvertretern und der „Basis“.

Die Konsequenzen einer solchen Entwicklung wären für die Gewerkschaften schwerwiegend: Wenn sich Entfremdungserscheinungen verfestigen würden, wäre bei den nächsten Wahlen mit einer großen Zahl alternativer Vorschläge zu rechnen. Schon jetzt hat sich gezeigt, daß Spaltergruppen vor allem in den Bereichen eine Chance haben, in denen die Interessenvertreter keine klare gewerkschaftliche Politik betreiben.

Betriebssyndikalismus und Konkurrenzverhalten der Arbeitnehmer bei der laufenden Aufsichtsratsstätigkeit würde die bisherige gewerkschaftliche Mitbestimmungspolitik in Frage stellen, die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen erheblich erschweren und letztlich zu einer Schwächung der Gewerkschaften führen.

Erfahrungen

Nach den bisherigen Erfahrungen mit dem MitbestG 1976 ist kein Zweifel mehr offen, daß die Kapitaleseite nicht bereit ist, die Bestimmungen des Gesetzes loyal zu handhaben. Möglicherweise glaubt man inzwischen selbst nicht mehr an einen Erfolg der Verfassungsbeschwerde der 30 Arbeitgeberverbände und der 9 einzelnen Unternehmungen und versucht deshalb „vorsorglich“, die Rechte des Aufsichtsrats auf ein Minimum zu beschneiden.

Es erübrigt sich an dieser Stelle, auf die Satzungs- und Geschäftsordnungsmanipulationen noch einmal im einzelnen einzugehen¹. Lediglich zwei Probleme sollen herausgegriffen werden:

1. Das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden

In der Verfassungsbeschwerde spielt die sog. praktische Parität eine wesentliche Rolle. Es wird die Meinung vertreten, die paritätische Zusammensetzung des Aufsichtsrats würde auf den Vorstand durchschlagen, und zwar deshalb, weil zumindest einige Vorstandsmitglieder wegen der Bestellung durch den Aufsichtsrat sich so verhalten würden, daß sie zu den vermu-

¹ Vgl. dazu insbesondere Jürgens, J./Unterhinninghofen, H.: Untermertaktiken und -Strategien zur Entmachtung des Aufsichtsrats, in: Das Mitbestimmungs-Gespräch, H. 4, 1978, S. 88-95; vgl. auch die Stellungnahme zu dem Artikel von Hoffmann, D.: Die Aufsichtsräte werden nicht durch „Tricks“ entmacht, in: Handelsblatt, Nr. 132, S. 10.

teten Auffassungen der Gewerkschaften nicht in Gegensatz geraten. Deshalb sei die Zweitstimme des AR-Vorsitzenden weder zur Konfliktlösung geeignet, noch würde das Übergewicht der Anteilseigner dadurch gewährleistet. Die Zweitstimme sei aus diesen Gründen in der Praxis nicht verwendbar und daher wertlos.

Die Gewerkschaften haben den unterparitätischen Charakter des MitbestG nicht zuletzt auch in ihrer Stellungnahme zur Verfassungsbeschwerde der Unternehmer hervorgehoben. Die Befürchtung, daß die Kapitaleseite i.d.R. mit der Stimme des leitenden Angestellten faktisch über eine Überparität im AR verfügt, haben die bisherigen Erfahrungen bestätigt. Allerdings gibt es auch Fälle, bei denen die Arbeitnehmerbank geschlossen abstimmte und der AR-Vorsitzende dann mit seinem Doppelstimmrecht die Pattsituation auflöste.

Die „Angst“ der Unternehmer vor dem Einsatz der Zweitstimme erscheint insofern unbegründet. Interessant ist, daß auch schon in einem Unternehmen, das zu den Beschwerdeführern gegen das MitbestG gehört, das Doppelstimmrecht eingesetzt wurde und damit das Unternehmen seine Behauptung von der praktischen Wertlosigkeit der Zweitstimme selbst widerlegt hat.

Die Auseinandersetzungen um die Auslegung der Regelungen des MitbestG geben Anlaß zu der Vermutung, daß in Zukunft bei den wenigen Pattsituationen von der Zweitstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden ohne Skrupel Gebrauch gemacht werden soll. Hier zeigt sich wieder, daß ein Vergleich der Gesetzesbestimmungen mit denen des Montan-Mitbestimmungsgesetzes nicht angezeigt ist. Da bei jenen Regelungen der „neutrale Mann“ der Kapitaleseite die Entscheidung aus der Hand nehmen würde, besteht quasi ein Zwang zur Kompromißfindung, während im Fall des MitbestG '76 eine Kompromißfindung unnötig ist.

Ein solches Verhalten kann von der Arbeitnehmerseite nur politisch bekämpft werden, indem über das geschlossene Auftreten der Arbeitnehmerbank die Zweitstimme des AR-Vorsitzenden stets aufs Neue herausgefordert wird und Öffentlichkeit über die mangelnde Bereitschaft der Kapitaleseite hergestellt wird, das Gesetz fair zu handhaben.

2. Die Verschärfung der Verschwiegenheitspflicht

Die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, Einfluß auf die Entscheidungsautonomie und Macht der Kapitaleseite zu nehmen, sollen über den Versuch beschnitten werden, die im AktG verankerte Schweigepflicht der AR-Mitglieder so auszudehnen, daß der Informationsfluß zwischen den verschiedenen Ebenen der Interessenvertretung ausgetrocknet wird. Ohne Informationen ist eine betriebliche Gewerkschaftspolitik schlechterdings nicht möglich, und ohne die Verknüpfung von Informationen zu einem Informationssystem, das über die Verdichtung einzelner Informationsinhalte die unternehmerischen Strategien erkennbar werden läßt, wird politisches, gewerkschaftliches Handeln zumindest erschwert.

Die Kapitaleseite hat ganz offensichtlich die Chance erkannt, die das Gesetz für die AN-Vertreter bietet: nämlich Informationen abzufordern, die erhaltenen Informationen mit den übrigen Interessenvertretern zu diskutieren, frühzeitig Gegenstrategien zu entwickeln und, wenn notwendig, auch die Belegschaften aufzuklären und zu mobilisieren. Kurz: Daß die Tätigkeit der AN-Vertreter im Aufsichtsrat bei einer entsprechenden Arbeitnehmer-Informationspolitik ein Hebel sein kann, Gegenmacht zu entfalten und die Kapitaleseite zu zwingen, die Arbeitnehmerbelange stärker als bisher zu berücksichtigen.

Der Versuch, die Verschwiegenheitspflicht durch Satzung oder Geschäftsordnung über den Rahmen des BGH-Urteils zu diesem Problem hinaus einzugrenzen, zielt somit darauf ab, eine aktive gewerkschaftliche Mitbestimmungspolitik zu vereiteln. Die überreizte Reaktion

der Unternehmenseite auf die Rede von H. O. Vetter vor der Hans-Böckler-Stiftung, in der er die Notwendigkeit eines auf die Interessen der Arbeitnehmer bezogenen Informationssystems herausstellte, ist geradezu eine Bestätigung der gewerkschaftlichen Position: daß die Arbeit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nur dann erfolgreich sein kann, wenn die gegenseitige Information und Zusammenarbeit aller Interessenvertreter gewährleistet ist. Konkret bedeutet dies, daß die Informationen, die in unterschiedlichem Umfang und zu unterschiedlichen Zeitpunkten den Mitbestimmungsträgern bekannt werden, so frühzeitig wie möglich an die übrigen Interessenvertreter weitergegeben und aufgearbeitet werden müssen, um koordinierte Gegenmaßnahmen entwickeln zu können.

Die Einengung der gesetzlich geregelten Verschwiegenheitspflicht scheint für die Unternehmer ein Mittel zu sein, eine solche Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmervertreter ad absurdum zu führen. Insofern ist es nicht überraschend, daß in einzelnen Aufsichtsräten bereits damit gedroht wurde, Klage wegen Verletzung der Sorgfaltspflicht (§ 93 AktG i.V.m. § 111 AktG) zu erheben. Es ist deshalb davon auszugehen, daß die Kapitalseite ihren rechtswidrigen Standpunkt in der laufenden AR-Tätigkeit dann weiter verfolgen wird, wenn die Drohung einer Klage auf Schadensersatzpflicht zur Einschüchterung der Arbeitnehmervertreter allein nicht ausreicht.

„Es wird demnach nicht zuletzt von den Machtverhältnissen im Unternehmen, namentlich dem Rückhalt der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei der Belegschaft. . . abhängen, ob es gelingt, größtmögliche Offenheit gegenüber den Beschäftigten und den anderen Mitbestimmungsträgern durchzusetzen².“

Die Arbeitnehmervertreter sollten deshalb gegen die unternehmerische Geheimniskrämerei angehen und den Standpunkt der Gewerkschaften, der durch höchstrichterliches Urteil abgedeckt ist, offensiv vertreten. Denn wenn die Unternehmer mit ihrer Strategie erfolgreich wären, wäre den Gewerkschaften der Boden für eine aktive Mitbestimmungspolitik nahezu entzogen. Wenn aber das Recht das Ergebnis von politischen Willensprozessen ist, sind die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmervertreter in dieser Frage herausgefordert.

Eine abschließende Bewertung des Mitbestimmungsgesetzes '76 wäre zweifellos verfrüht. Deutlich geworden aber ist, daß nur ein geschlossenes und entschlossenes Auftreten der Arbeitnehmervertreter eine restriktive Handhabung des Gesetzes verhindern kann, wie sie von der Kapitalseite offen angestrebt wird. Sonst wird der mit gravierenden Mängeln behaftete Mitbestimmungskompromiß den gewerkschaftlichen Handlungsspielraum möglicherweise stärker einschränken, als das selbst Pessimisten bei seiner Verabschiedung voraussagen konnten.

*Gerlinde Strauss-Fehlberg, IGM-Vorstandsverwaltung, Abt. Betriebsräte,
Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung 1976*

² Zachert, U.: Handreichung für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Sonderdruck aus Mitbestimmungsgespräch 8-12/1976, S. 33.

Erfahrungen mit dem Mitbestimmungsgesetz '76 -

Vergleich mit dem Montanmitbestimmungsgesetz

Zu den organisatorischen Aufgaben des Zweigbüros Düsseldorf des Vorstandes der IG Metall gehörte bisher vorrangig die Betreuung der Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte, der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten und Beiräten und der Arbeitsdirektoren in Unternehmen und Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie, die den Montanmitbestimmungsgesetzen oder privatrechtlichen Mitbestimmungsvereinbarungen unterliegen. Mit dem Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes '76 sind neue Aufgaben hinzugekommen. Das Zweigbüro Düsseldorf und die Abteilung Betriebsräte/Betriebsverfassungsrecht wurden durch Beschluß des Vorstandes der IG Metall mit der Wahrnehmung von Aufgaben betraut, die sich für unsere Organisation aus dem Mitbestimmungsgesetz '76 ergeben.

Die Zuständigkeit für Unternehmen sowohl im Geltungsbereich der Montanmitbestimmungsgesetze als auch im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes 1976 gibt uns die Möglichkeit, einen kritischen Vergleich zwischen den verschiedenen Mitbestimmungsregelungen vorzunehmen.

Die Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz '76 waren in unserem Zuständigkeitsbereich - ebenso wie in der Gesamtorganisation - ein voller Erfolg für die Kandidaten der IG Metall. Von 196 zu wählenden Arbeitnehmervertretern in 29 Unternehmen - die vom Zweigbüro betreut werden — entfielen bei den Arbeitern 100 Prozent, bei den Angestellten 83,9 Prozent und bei den Gewerkschaftsvertretern 96,8 Prozent auf Vertreter der IG Metall bzw. Vertreter der DGB-Gewerkschaften. Dieser Erfolg kann und darf uns jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß das Wahlverfahren zum Mitbestimmungsgesetz 1976 - im Gegensatz zu dem des Montanmitbestimmungsgesetzes von 1951 — einen Angriff auf die Arbeitnehmereinheit im Betrieb darstellt, in dem es Splittergruppen besonders begünstigt. Darüber hinaus ist die Durchführung der Aufsichtsratswahlen aufgrund des komplizierten Wahlverfahrens nach dem Mitbestimmungsgesetz '76 nicht nur für die Unternehmen und die Wahlvorstände, sondern auch für die Gewerkschaften viel zu arbeitsaufwendig; ganz zu schweigen von den finanziellen Belastungen.

Unserem Vorschlag, den Betriebsräten — wie im Bereich des Montanmitbestimmungsgesetzes von 1951 — die Wahl der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat zu übertragen, war der Gesetzgeber bekanntlich nicht gefolgt. Es bedurfte nach unserer Auffassung bestimmt nicht des komplizierten Wahlverfahrens nach dem Mitbestimmungsgesetz '76, um deutlich zu machen, daß den Kolleginnen und Kollegen, die in Urwahl als Betriebsratsmitglieder gewählt wurden, von den Arbeitnehmern auch das Vertrauen entgegengebracht wird, ihre Interessen im Aufsichtsrat zu vertreten. Ebenso wie im Bereich der Montanmitbestimmung handelt es sich bei den gewählten Arbeitnehmervertretern im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes '76 fast ausschließlich um Betriebsratsmitglieder. Die Arbeitnehmer in den Betrieben haben mit überwältigender Mehrheit all denen eine Abfuhr erteilt, die das Wahlverfahren als Chance nutzen wollten, die Arbeitnehmereinheit zu spalten und einen Keil zwischen die betrieblichen Kollegen und ihre Gewerkschaften zu treiben. Der Gesetzgeber sollte baldmöglichst daraus die Konsequenzen ziehen und das Wahlverfahren im Sinne des bewährten Verfahrens zum Mitbestimmungsgesetz von 1951 ändern.

Die im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes '76 gewählten Arbeitnehmervertreter müssen gegenüber den nach den Montanmitbestimmungsgesetzen tätigen Arbeitnehmer-

Vertretern unter weitaus ungünstigeren Bedingungen auf Aufsichtsratsebene Arbeitnehmerinteressen vertreten. Die von der Zusammensetzung her schon nicht gegebene Gleichberechtigung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wird zusätzlich über Geschäftsordnungs-tricks noch weiter eingeschränkt. Paritätische Zusammensetzung von Aufsichtsratsausschüs-sen, ein umfangreicher Katalog von Zustimmungspflichtigen Geschäftsvorfällen durch den Aufsichtsrat, die in der montanmitbestimmten Industrie fast ausnahmslos gegeben sind, wer-den den Arbeitnehmervertretern im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes '76 in der Regel verweigert.

Massiv wird von den Kapitaleignern und den Unternehmensvorständen versucht, die Funktion des Aufsichtsrats auf einen einflußlosen „Debattierklub“ zu reduzieren. Für die Ar-beitnehmervertreter in den Aufsichtsräten entsteht daraus die Verpflichtung, den von ihnen zu vertretenden Kolleginnen und Kollegen illusionslos die Grenze der Einflußmöglichkeiten aufzuzeigen, damit nicht Erwartungen an ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat gehegt werden, die sie niemals erfüllen können.

Bestätigt hat sich auch unsere negative Haltung zu der durch das Mitbestimmungsgesetz '76 geschaffenen Funktion des „Arbeitsdirektors“. Der nach dem Mitbestimmungsgesetz '76 zu bestellende Arbeitsdirektor ist nicht vergleichbar mit dem in der montanmitbestimmten Industrie. Nur in Einzelfällen ist es gelungen, einen Arbeitsdirektor zu bestellen, der von der Arbeitnehmergruppe vorgeschlagen wurde. In der Regel haben die Anteilseignervertreter ihre Personalvorstellungen durchgesetzt. Es ist ein Hohn und bedeutet den Versuch einer Abwertung der mit der Montanmitbestimmung untrennbar verbundenen Funktion des Ar-beitsdirektors, wenn, wie in einigen Fällen geschehen, der Vorstandsvorsitzende eines Unter-nehmens sich zum Arbeitsdirektor bestellen läßt.

Sicherlich besteht derzeit keine realistische Chance, eine gesetzliche Regelung zur Mitbe-stimmung nach unseren Vorstellungen zu erreichen. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der Schein-Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz '76 dürfen wir jedoch nicht "nachlassen in unserer Forderung nach wirklicher Gleichberechtigung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften auf allen Ebenen der Wirtschaft.

*Rudolf Judith, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall — Vorstand, Zweigbüro Düsseldorf*



Gewerkschaft Nahrung – Genuß – Gaststätten
(NGG)

Betriebsratswahlen

Nach Abschluß der Betriebsratswahlen und nach statistischer Aufbereitung ihrer Ergeb-nisse dürfen wir sagen: Wir können zufrieden sein. Die Wahlen sind „gut gelaufen“. Ernstli-che Störungen und Behinderungen — wie wir sie leider gelegentlich beobachten mußten — sind innerhalb der von NGG erfaßten Arbeitnehmerschaft nicht aufgetreten. Damit soll nicht ge-sagt sein, daß Vertreter extremer ideologischer Gruppierungen sich gar nicht bemerkbar ge-macht hätten. Doch waren Umfang und Wirksamkeit ihrer Tätigkeit so gering, daß sie sich auf

die Wahlen praktisch nicht ausgewirkt haben. Dies festzustellen, bereitet uns Genugtuung; denn damit hat sich erwiesen, daß der Arbeitnehmer zu seinen Gewerkschaften steht und konsequent Chaoten und K-Gruppen oder was immer sie auf ihre Fahnen schreiben mögen, wie auch alle anderen Gruppierungen, sofern sie sich für extreme und das heißt für undemokratische Ideologien stark machen, ablehnt. In NGG-Betrieben wurden ausschließlich NGG-Listen gewählt, jedenfalls hat es, soweit wir sehen, keine anderen gegeben. Zu aktiven Gruppen der CDA nahmen wir Beziehungen auf und klärten in durchaus auch kollegialen Gesprächen die speziellen Fragen, die bei der Vorbereitung der Wahlen auftraten. Unsere Position hat das keineswegs beeinträchtigt. Waren 1972 rund 74 % der Betriebsratsmitglieder auch Mitglieder der NGG, so waren es 1975 rund 77 %. 1978 nun sind es rund 79 %.

Sehr befriedigt hat uns auch die Zunahme des weiblichen Anteils unter den Betriebsratsmitgliedern. 1978 wurden in unserem Bereich gut 1 % mehr Frauen als 1975 gewählt. Diesen Anstieg - wir vermuten, daß der Trend in den nächsten Jahren anhalten wird - führen wir sowohl auf das gestiegene Selbstbewußtsein der Frauen als auch auf die zunehmende Anerkennung zurück, die sie in der Gesellschaft gleichermaßen von Männern und Frauen erfahren, zwei Komponenten, die sich gegenseitig bedingen und deren gemeinsame Basis der Grundsatz der Gleichberechtigung ist. Insbesondere die Gewerkschaften dürfen für sich in Anspruch nehmen, den arbeitenden Menschen mit diesem Grundsatz bekannt und ihn mit ihm vertraut gemacht zu haben. Die Folgen sind: Das deutlichere Streben auch der jungen Mädchen nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung, der entschiedener Einsatz der Frauen für die Gewährung spezifisch ihnen zustehender Rechte (Häufung der Klagen auf gleiche Entlohnung) und die deutlicher zutage tretende Überzeugung, sich auch für die Rechte anderer erfolgreich einsetzen zu können, eine Überzeugung, die ihnen den Mut gibt, zu kandidieren und den Kollegen das Vertrauen einflößt, das für jede Wahl unerlässlich ist.

Auch das Engagement der *Angestellten* unter den Arbeitnehmern hat sich verstärkt. Besonders erfreulich waren ihre Einsicht und ihr Verständnis, wenn es um die Frage ging - und das tat es praktisch in jedem Betrieb —, ob die Wahl als gemeinsame Wahl durchgeführt werden sollte oder nicht. Wir können feststellen: Auch der Trend zur Gemeinschaftswahl verstärkt sind.

Das alles ist gewiß bemerkenswert. Als diese Wahl aber geradezu kennzeichnend erscheint es uns, daß ein unverhältnismäßig hoher Anteil neuer Mitglieder in die Betriebsräte gewählt worden ist. Etwa ein Drittel der Mitglieder gehören seit 1978 erstmalig dem Betriebsrat an. Dem entspricht keineswegs ein „natürlicher“ Abgang gestandener Räte (etwa durch Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder Amtsmüdigkeit). Es drängen sicher nicht allzu stark Vertreter extremer Gruppen nach vorn, wohl aber solche Kolleginnen und Kollegen, die, unter Leistungsdruck und Furcht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes sich ohnmächtig und zum Schweigen verurteilt fühlend, eine Plattform suchen, von der aus sie sprechen, sich äußern und handeln, das heißt in das betriebliche Geschehen wirksam eingreifen können, ohne gleich um ihren Arbeitsplatz fürchten zu müssen. Es ist nach unserer Überzeugung in der Tat die Angst, die diese Kräfte freisetzt. Unsere nächste Aufgabe wird es sein, gerade diese Kolleginnen und Kollegen zu unseren Schulungen einzuladen, um sie unverzüglich mit Grenzen und Möglichkeiten ihres Amtes vertraut zu machen.

Manche Kollegin, mancher Kollege dürfte aber auch deshalb nicht wiedergewählt worden sein, weil es ihnen angekreidet wurde, daß sie Entscheidungen des Betriebsrates mitgetragen haben, die ein Teil der Belegschaft ablehnte. War dies der Grund, so mögen sich die neugewählten Mitglieder schon heute sagen lassen, daß jeder, sei es ein Kollektiv, sei es ein Individuum, jeder also, der Verantwortung trägt, prinzipiell bereit und stark sein muß, sie auch für Maßnahmen zu tragen, die nicht jeder versteht und billigen wird. Das wird so sein, solange

Menschen trotz unterschiedlicher Interessen und Bedürfnisse eng miteinander leben und arbeiten müssen.

Es hat sich aber auch gezeigt, daß Betriebsratsvorsitzende und Mitglieder, die im Laufe der Jahre zu Betriebsmanagern geworden sind, oder Betriebsräte, die sich zu einer Art Koferat der Personalabteilung, und damit weit von den Kolleginnen und Kollegen, zu deren Vertretung sie einst gewählt worden waren, wegentwickelt hatten, Denkmittel oder - wenn es milder zuzuging - Warningschüsse erhielten. Sie wurden gar nicht oder doch mit vergleichsweise so geringer Stimmzahl wiedergewählt, daß sie - so hoffen wir jedenfalls - gar nicht umhin können, sich schleunigst darauf zu besinnen, daß sie mit wachem Interesse dem Geschehen im Betrieb zu folgen und aufmerksam darauf zu achten haben, wie es ihren Kolleginnen und Kollegen dort ergeht und das es ihnen wohlgerht. Wir betonen dies Phänomen dieser Betriebsratswahlen ausdrücklich, weil sich daran zeigt, daß die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben sehr viel stärker als bisher ihre Betriebsräte und deren Mitglieder beobachten, daß sie sich einen starken und klugen Betriebsrat wünschen (es zeigte sich übrigens auch deutlich, daß für Betriebsratsmitglieder, die von den gesetzlichen Schulungsmöglichkeiten reichlich Gebrauch gemacht hatten, größere Aussicht bestand, wiedergewählt und mit größerer Stimmzahl wiedergewählt zu werden als für diejenigen, die sich nicht gerade als schulungsfreudig erwiesen) und daß sie, wenn diese Forderungen sich nicht erfüllen, sich nicht scheuen, mit ihrem Stimmzettel ihr Urteil abzugeben. Wir sehen darin nichts als die legale und kluge Anwendung demokratischer Mittel. Wer heute in den Betriebsrat gewählt wird, kann wissen, daß ihm, ihm persönlich, ein hohes Maß an Vertrauen entgegengebracht wird und daß hohe Erwartungen an seine Wahl geknüpft wurden. Entsprechend hoch ist seine Verpflichtung.

*Anneliese Meyer- Wittneben,
Gewerkschaft NGG, Hauptverwaltung*

*Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1975-1978 im Bereich der NGG**

		Betriebsräte 1978			Betriebsräte 1975		
		insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
gewählte Betriebsratsmitglieder	Zahl	11 708	9 740	1 968	12 358	10 397	1 961
	in %	100,00	83,2	16,8	100,00	84,1	15,9
davon organisiert bei:							
NGG	Zahl	8 947	7 603	1 344	9 107	7 908	1 199
	in %	76,4	64,9	11,5	73,7	64,0	9,7
DAG	Zahl	315	250	65	389	308	81
	in %	2,7	2,1	0,6	3,2	2,5	0,7
andere DGB-Gewerkschaften	Zahl	248	196	52	272	225	47
	in %	2,1	1,7	0,4	2,2	1,8	0,4
sonstige	Zahl	19	18	1	44	36	8
	in %	0,2	0,2	0,0	0,4	0,3	0,1
Unorganisierte	Zahl	2 179	1 673	506	2 546	1 920	626
	in %	18,6	14,3	4,3	20,6	15,5	5,1

Quelle: Berechnungen der NGG

* Bei den Zahlen für 1978 handelt es sich noch nicht um Endergebnisse. Fortsetzung der Tabellen siehe die folgende Seite.

Betriebsratswahlen 1975–1978 NGG – Arbeiter

		Arbeiter 1978			Arbeiter 1975		
		ins- gesamt	männ- lich	weib- lich	ins- gesamt	männ- lich	weib- lich
gewählte Betriebsratsmitglieder	Zahl	7 670	6 601	1 069	8 418	7 276	1 142
	in %	65,5	56,4	9,1	68,1	58,9	9,2
davon organisiert bei:							
NGG	Zahl	6 572	5 723	849	7 065	6 214	851
	in %	56,1	48,9	7,2	57,2	50,3	6,9
DAG	Zahl	11	9	2	12	11	1
	in %	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
andere DGB-Gewerkschaften	Zahl	63	57	6	83	81	2
	in %	0,5	0,5	0,0	0,7	0,7	0,0
sonstige	Zahl	5	5	0	17	15	2
	in %	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Unorganisierte	Zahl	1 019	807	212	1 241	955	286
	in %	8,7	6,9	1,8	10,0	7,7	2,3

Quelle: Berechnungen der NGG

Betriebsratswahlen 1975–1978 – Angestellte

		Angestellte 1978			Angestellte 1975		
		ins- gesamt	männ- lich	weib- lich	ins- gesamt	männ- lich	weib- lich
gewählte Betriebsratsmitglieder	Zahl	4 038	3 139	899	3 940	3 121	819
	in %	34,5	26,8	7,7	31,9	25,3	6,6
davon organisiert bei:							
NGG	Zahl	2 375	1 880	495	2 042	1 694	348
	in %	20,3	16,1	4,2	16,5	13,7	2,8
DAG	Zahl	304	241	63	377	297	80
	in %	2,6	2,1	0,5	3,1	2,4	0,7
andere DGB-Gewerkschaften	Zahl	185	139	46	189	144	45
	in %	1,6	1,2	0,4	1,5	1,2	0,4
sonstige	Zahl	14	13	1	27	21	6
	in %	0,1	0,1	0,0	0,2	0,2	0,0
Unorganisierte	Zahl	1 160	866	294	1 305	965	340
	in %	9,9	7,4	2,5	10,6	7,8	2,8

Quelle: Berechnungen der NGG

Aufsichtsratswahlen

Gute Wahlergebnisse

Im Organisationsbereich der Gewerkschaft NGG (Nahrung - Genuß - Gaststätten) ist die Bilanz der Aufsichtsratswahlen insgesamt positiv ausgefallen. In den 25 Unternehmen, in denen wir federführend sind, konnten 74 % von insgesamt 164 Mandaten erobert werden. Faßt man das Ergebnis für alle Kandidaten aus Einzelgewerkschaften des DGB zusammen, so ergeben sich sogar stolze 82 %. Diese Resultate verdienen um so mehr Beachtung, wenn man die Schwierigkeiten berücksichtigt, die sich aus der umständlichen und langwierigen Wahlprozedur ergeben. Sie begünstigt nicht nur die Erfolgchancen für Splittergruppen und selbsternannte Arbeitnehmervertreter, sondern hat auch in beachtlichem Maße unsere gewerkschaftlichen Aktivitäten für die bloße Durchführung der Wahl gebunden. Dabei hat es sich bewährt, daß die ehrenamtlichen Funktionäre in den Betrieben wirkungsvoll mit den hauptamtlichen Wahlbeauftragten zusammengearbeitet haben.

Flucht aus der Mitbestimmung

Bereits im Vorfeld der Wahl mußten auch wir feststellen, daß einer Reihe von Unternehmen das Mitbestimmungsgesetz '76 die Möglichkeiten für Arbeitnehmervertreter offenbar noch nicht stark genug beschneidet. Sie zogen es vor, mit juristischen Schachzügen die Mitbestimmung zu unterlaufen. Dabei sind den Unternehmern die Ideen nicht ausgegangen, wie unsere Einzelbeispiele zeigen:

- bei der Jacobs & Co. GmbH wurde kurzerhand die Pulverkaffeeproduktion aus der deutschen Muttergesellschaft aus- und der Schweizer Tochtergesellschaft angegliedert. Dadurch ist für den Deutschen Unternehmensbereich die Zahl der Beschäftigten auf unter 2000 gesunken.
- Die Firma Eduscho GmbH & Co. KG hat schlicht die Anteile der Kommanditisten aufgestockt. Auf diese Weise bilden nicht mehr diejenigen Kommanditisten die Mehrheit der KG, die zugleich die Mehrheit in der GmbH stellen. Dadurch sind die Anforderungen des § 4 MitbestG an die Rechtsform der GmbH & Co. KG nicht mehr erfüllt.
- Die Firma Brandt-Zwieback Bisquit GmbH hat die Rechtsform der Kapitalgesellschaft ganz abgelegt und inzwischen dem Typ der oHG den Vorzug gegeben.
- Friedrich Jahn schließlich ist auf die Idee gekommen, seine Wienerwald GmbH mit rund 4000 Beschäftigten in vier regionale Gesellschaften aufzuteilen, von denen alle vier unter der Grenze von 2000 Beschäftigten bleiben.

Hier wird deutlich, wie leicht in manchen Fällen die Unternehmer durch die Maschen des Gesetzes schlüpfen können. Sie sind sogar bereit, selbst auf die Vorteile der Kapitalgesellschaft zu verzichten, wenn damit nur die Mitbestimmung, so dürftig sie auch sein mag, umgangen werden kann. Diese „Mitbestimmungsflüchtlinge“ sind nicht bereit, auch nur im Ansatz zu akzeptieren, daß Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zahlenmäßig verstärkt werden.

Wahlmänner oder Urwahl?

Daß wir als Organisation das Wahlmännerverfahren favorisiert haben, hat mit dazu beigetragen, daß in der Mehrzahl der Fälle die Arbeitnehmervertreter über Wahlmänner gewählt wurden. Allerdings hat dies den Kandidaten der NGG nicht nur genutzt. In einem Einzelfall ist es einigen Angestellten der mittleren und höheren Führungsebene gelungen, eine Reihe

von Wahlmännern durchzusetzen. Speziell von Unorganisierten wurde außerdem eine Liste von „unabhängigen Kandidaten“ aufgestellt für die Gruppe der Angestellten, mit dem Ziel, die Position der NGG zu schwächen. Durch den Ausgang der Wahlmännerwahl war es uns nur knapp möglich, unseren Kandidaten für die Gruppe der Angestellten in Wahlmännerversammlungen zum Erfolg zu verhelfen. In diesem Fall konnte zwar auch nicht die Mobilisierung antigewerkschaftlicher Ressentiments den Erfolg für die Kandidaten der NGG verhindern, es wird aber zugleich deutlich, daß Überraschungserfolge von „unabhängigen Kandidaten“ oder Splittergruppen leicht möglich sind.

Erfolge für Konkurrenzlisten?

Insgesamt sind die Aktivitäten von Konkurrenzorganisationen oder „unabhängigen Kandidaten“ nicht sonderlich ins Gewicht gefallen, und größere spektakuläre Erfolge konnten sie nicht erringen. Aber es zeigt sich doch ein gewisser Schwerpunkt der Aktivität von „Unabhängigen“ in der Gruppe der Angestellten. Damit wird zugleich deutlich, die gewerkschaftliche Arbeit kann und muß auf dem Angestellten-Sektor verbessert werden. Diese Aktivitäten wurden von den Unternehmensleitungen in einigen Fällen begünstigt, ohne dies natürlich offen zu erkennen zu geben. Daß die Unternehmensleitungen in der Regel lieber Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sehen, die nicht organisiert sind, kann schließlich niemanden überraschen.

Die Haltung der leitenden Angestellten

Auf besonderer Distanz gegenüber den Gewerkschaften gingen die leitenden Angestellten. Dies kam für uns natürlich nicht unerwartet und hatte zur Folge, daß lediglich im co op-Bereich vier Kollegen als Vertreter der leitenden Angestellten in den Aufsichtsrat gewählt wurden, die gewerkschaftlich organisiert sind.

In einem anderen Fall war es die Zugehörigkeit eines leitenden Angestellten zur Gewerkschaft, die bei einigen seiner Kollegen als Anlaß genügte, um mit unsachlicher Polemik und wütenden Angriffen seine Nominierung für den Wahlvorschlag zu verhindern.

Keine Aktivitäten parteipolitischer Gruppen

Wir konnten in unserem Organisationsbereich erfreulicherweise nicht feststellen, daß parteipolitische Gruppen einen direkten oder indirekten Einfluß auf den Verlauf der Wahlen ausgeübt haben. Und ebensowenig war in den Wahlkämpfen selbst eine parteipolitische Einfärbung erkennbar.

Es ging also bei diesen Wahlen um die Frage, welche Kandidaten sind geeignet, um im Aufsichtsrat Arbeitnehmerinteressen wirkungsvoll zu vertreten? Das heißt zugleich: Die Wahlauseinandersetzungen wurden *nicht unpolitisch* geführt, und sie konzentrierten sich auf die anstehende Aufgabe.

Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften

Insgesamt ließ sich auch eine befriedigende Zusammenarbeit der DGB-Gewerkschaften in Unternehmen erkennen, wo in der Wahlvorbereitung und bei der Kandidatenaufstellung mehrere Einzelgewerkschaften beteiligt waren. Je nach Lage des Einzelfalles wurden entweder in Abstimmung getrennte Listen oder eine gemeinsame DGB-Liste aufgestellt. Aber auch im Vorfeld der eigentlichen Arbeit in den Aufsichtsräten begann eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit anderen Einzelgewerkschaften: Mit der IG Chemie-Papier-Keramik arbeiten wir eng auf dem Gebiet der Bilanzbewertung zusammen, um unseren Kollegen in den Auf-

Ergebnisse der Aufsichtsratswahlen von Unternehmen, in denen die NGG federführend ist (Stand 1. 10. 78)

Unternehmen	Wahlverfahren*	NGG-Gewerkschafter	and. DGB-Gewerkschafter	andere Organisationen	Unorganisiert
1. Allgäuer Alpenmilch	W	4	—	—	1 Ang. 1 LA
2. BAT Cigarettenfabrik	U	5	—	—	1 LA
3. Martin Brinkmann AG	W	5	—	—	1 LA
4. Brokufa Backwaren GmbH	W	5	—	—	1 LA
5. ASKO Lebensmittel- und Kaufhaus AG	U	6	—	—	—
6. Fleiwa GmbH	W	6	—	—	—
7. co op Nordbayern	W	6	—	—	—
8. co op Schwaben	W	7	1 HBV	—	—
9. Deutsche Schlafwagen und Speisewagen GmbH	U	5	—	—	1 LA
10. co op Handels- und Produktions AG	W	4	1 IG ChPK 3 HBV 1 IGM	—	—
11. Deutsche Unilever GmbH	W	3	2 IG Druck 1 HBV 1 IG Chemie	1 DAG	1 LA
12. Dortmunder Union Schultheiss-Brauerei AG	W	7	—	—	1 LA
13. Interserva Ges. für Beteiligung mbH	U	5	—	—	1 LA
14. Kraft GmbH	U	5	—	—	1 LA
15. Langnese-Iglo GmbH	W	5	—	—	1 LA
16. Maggi GmbH	W	5	—	—	1 LA
17. Maizena GmbH	U	4	—	1 DAG	1 LA
18. Leonhard Monheim GmbH	W	5	—	—	1 LA
19. Deutsche Nestlé GmbH	W	4	—	—	1 Ang. 1 LA
20. Nordsee Deutsche Hochseefischerei GmbH	W	2	1 IGM	2 DAG	1 LA
21. Reemtsma Cigarettenfabrik GmbH	W	7	—	—	1 LA
22. Süddeutsche Zucker AG	U	7	—	—	1 LA
23. A. Steigenberger Hotelgesellschaft KGaA	U	4	—	—	1 Ang. 1 LA
24. Union Deutscher Lebensmittelwerke GmbH	W	2	2 HBV 1 IG ChPK	—	1 LA
25. WLZ Raiffeisen	U	3	—	—	1 LA 1 Ang. 1 Arb.
Total:					25
					121**
					14
					4

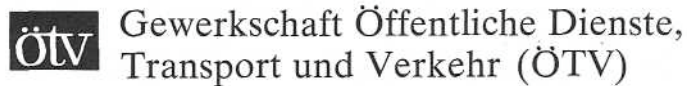
* W = Wahlmännerverfahren, U = Urwahl
 ** 121 von 164 Mandaten für NGG-Gewerkschafter = 74%, 135 von 164 Mandaten für DGB-Gewerkschaften = 82%
 Quelle: Berechnungen der NGG

sichtsräten kommentierte Bilanzanalysen zur Verfügung stellen zu können. Unser Verfahren der Bilanzauswertung (BIS-Betriebswirtschaftliches Informationssystem) stützt sich im wesentlichen auf die Erfahrungen der systematischen Arbeit, die auf diesem Gebiet von der IG Chemie-Papier-Keramik seit einigen Jahren geleistet wird. Gemeinsame Lehrgänge für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden wir im nächsten Jahr mit der Gewerkschaft Textil - Bekleidung durchführen. Die Vorbereitungen dazu laufen bereits seit dem Frühjahr 1978. Auf diesen Lehrgängen sollen rechtliche Probleme sowie Fragen der Informationsgewinnung und Verarbeitung an praktischen Fällen erarbeitet werden.

Ausblick

Die Wahlen sind abgeschlossen und die eigentliche Arbeit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat begonnen. Dabei zeigen die ersten Erfahrungen bereits, wie berechtigt unsere Kritik an den Unzulänglichkeiten dieses Gesetzes war und ist. Von wenigen Ausnahmen abgesehen versuchen viele Unternehmer sich als „Antimitbestimmter“ zu profilieren, indem sie den Aufsichtsrat — über Satzungs- und Geschäftsordnungstricks — die Kompetenzen nehmen wollen. Wir sind entschlossen und gut darauf vorbereitet, die verbliebenen Möglichkeiten des Mitbestimmungsgesetzes '76 zu nutzen, um Arbeitnehmerinteressen auf Unternehmensebene besser als bisher zur Geltung zu bringen.

Günter Döding, Vorsitzender der Gewerkschaft NGG



Betriebsratswahlen

Organisationsbereich

Im Organisationsbereich der Gewerkschaft ÖTV sind in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 1978 in sehr verschiedenartigen Teilbereichen Betriebsräte gewählt worden: Im wesentlichen in Betrieben

- der privaten Versorgungs- und Energiewirtschaft,
- des öffentlichen Nahverkehrs,
- des privaten Transportgewerbes und Verkehrs,
- der See- und Binnenhäfen und der Binnenschifffahrt,
- der Flughäfen und der Luftfahrt,
- des privaten Gesundheitswesens und sozialer Einrichtungen,
- von Forschungseinrichtungen,
- von Gesellschaften und Vereinigungen bürgerlichen Rechts, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen (Parteien, Verbände, Technische Überwachungsvereine).

Außerdem sind in den Seebetrieben die Wahlen der Seebetriebsräte nach § 116 Betriebsverfassungsgesetz durchgeführt worden.

Rahmenbedingungen

Auch im Organisationsbereich der Gewerkschaft ÖTV haben die Betriebsratswahlen 1978 vor dem Hintergrund der schon seit vier Jahren anhaltenden hohen Arbeitslosigkeit stattgefunden. Auch hier sind die Arbeitsplätze für viele Arbeitnehmer nach wie vor unsicher, steigt der Leistungsdruck auf die Arbeitnehmer weiterhin an. Technische Wandlungen und Rationalisierungsprozesse führen zur Vernichtung von Arbeitsplätzen und zur beruflichen Entqualifizierung. Zunehmender Leistungsdruck, Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen, Betriebsänderungen, Einstellungsstopps, Kurzarbeit und Entlassungen sind Probleme, denen sich die Betriebsräte stellen müssen und die in den Wahlauseinandersetzungen eine wichtige Rolle gespielt haben.

Einflüsse

Die erhebliche Verschärfung der sozialen Konflikte hat alle politischen Parteien veranlaßt, sich in die diesjährigen Betriebsratswahlen in einem bisher nicht gekannten Ausmaß einzuschalten. Dieses Engagement ist auch bei uns in einigen Fällen so weit gegangen, die zur Wahl stehenden Kandidaten als Repräsentanten, gleichsam verlängerten Arm bestimmter politischer Parteien, hinzustellen. Auch in unserem Organisationsbereich hat es, wenn auch nicht durchgängig, so doch stärker als früher, parteipolitisch orientierte Bewerberlisten gegeben. Daß die Parteien den Betriebsratswahlen ihre Aufmerksamkeit widmen, ist ihr gutes Recht. Die Betriebsratswahlen müssen jedoch vom parteipolitischen Meinungsstreit freigehalten werden. Parteipolitik darf nicht die Einheitlichkeit der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer schwächen.

Linksextreme Gruppen sind trotz der verschärften sozialen Konfliktsituation in unserem Organisationsbereich kaum in Erscheinung getreten. Nur in wenigen Großstädten ist es ihnen gelungen, eigene Listen aufzustellen. Über Einzelerfolge sind sie nicht hinausgekommen. Rechte, arbeitgebernahe Gruppierungen, als „Unabhängige“ getarnt, haben zwar eine größere Rolle gespielt als „linke“. Auch ihnen blieb jedoch der Erfolg versagt. Listenverbindungen gegnerischer Organisationen mit dem Ziel, eine Art Anti-DGB-Koalition zu bilden, sind nur in einem Bereich vorgekommen. In mehreren Bereichen hat die DAG auch eine Liste für die Arbeitergruppe aufgestellt.

Bemerkenswert ist, daß die Arbeitgeber den Betriebsratswahlen 1978 größere Beachtung geschenkt haben, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Sie haben versucht, Einfluß auf die Beschäftigten zu nehmen mit dem Ziel, Gruppenwahl und Listenwahl zu erreichen. Auch die DAG und andere Organisationen haben die gemeinsame Wahl von Angestellten und Arbeitern und die Personenwahl abgelehnt.

Bedeutung

Die große Bedeutung der diesjährigen Betriebsratswahlen hat sich in einer angestiegenen Wahlbeteiligung niedergeschlagen. Bei den Betriebsratswahlen des Jahres 1975 lag die Wahlbeteiligung in unserem Organisationsbereich bei 82,3 Prozent. Nach dem bisher vorliegenden Zwischenergebnis wird die Wahlbeteiligung 1978 bei etwa 85 Prozent liegen.

Die Anzahl der Betriebe, in denen erstmalig ein Betriebsrat gewählt worden ist, hat sich erhöht. Waren es im Jahre 1972 957 von uns erfaßte Betriebe, in denen ein Betriebsrat gewählt wurde, hat sich die Anzahl der Betriebe über 1503 im Jahre 1975 auf bisher 1850 im Jahre 1978 erhöht. So ist zum Beispiel im Organisationsbereich unserer Bezirksverwaltung Hessen die Anzahl der Betriebe, in denen gewählt wurde, von 114 im Jahre 1975 auf 176 im

Jahre 1978 gestiegen. Zum ersten Mal wurden Betriebsräte insbesondere in sozialen Einrichtungen (etwa Kindergärten) und in Betrieben des Speditionsgewerbes gewählt.

Die Bedeutung der Betriebsratswahlen zeigt sich auch an der Zahl der Wahlkandidaten. Niemals zuvor bei Betriebsratswahlen war das Angebot an Kandidaten in unserem Organisationsbereich so groß. Die größere Bereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder zur Kandidatur und die teilweise stärkeren innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen um die Nominierung und Platzierung auf den gewerkschaftlichen Vorschlagslisten hat jedoch kaum zu einem Ausweichen auf andere Listen geführt. Listen von Gewerkschaftsmitgliedern als Konkurrenzlisten zu den offiziellen Listen der ÖTV sind nur vereinzelt erstellt worden. Wo dies ausnahmsweise der Fall war, sind die von den Konkurrenzlisten erzielten Erfolge durchweg begrenzt gewesen. Den Grund für die insgesamt geringe Bedeutung solcher Konkurrenzlisten sehen wir darin, daß die Listen der Gewerkschaft ÖTV weit mehr als früher von den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten gründlich vorbereitet und dann in Übereinstimmung mit den zuständigen Organen beschlossen worden sind.

Ergebnisse

Nach dem bisher vorliegenden Zwischenergebnis hat die ÖTV das Wahlergebnis von 1975 (76 Prozent aller gewählten Betriebsratsmitglieder gehörten der ÖTV an) auf mehr als 77 Prozent verbessert. Die DAG und andere Verbände sind praktisch bedeutungslos geblieben. Ihr Anteil wird nicht mehr als 5 Prozent betragen.

Nach wie vor ist freilich bemerkenswert, wie viele Betriebsratsitze an *Unorganisierte* gegangen sind: 1975 18,9 Prozent, 1978 bis jetzt 17,7 Prozent. Das überrascht zunächst, weil die Betriebsratswahlen im Umfeld wirtschaftlicher Schwierigkeiten stattgefunden und viele Arbeitnehmer auch erkannt haben, daß betriebliche Probleme nicht ohne gewerkschaftliche Unterstützung gelöst werden können. Der starke Anteil unorganisierter Betriebsratsmitglieder ist jedoch vielfach darauf zurückzuführen, daß auch 1978 in wesentlich mehr Betrieben, die nicht zu den „klassischen“ Organisationsbereichen der ÖTV gehören, Betriebsräte gewählt worden sind. Dies trifft insbesondere zu für Krankenhäuser, soziale Einrichtungen und Forschungseinrichtungen (Tendenzbetriebe nach § 118 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz). Der Organisationsgrad der ÖTV ist in diesen Betrieben noch recht niedrig. Gewählte und gewerkschaftspolitisch arbeitende Vertrauensleute sind kaum vorhanden. Hinzu kommt, daß in unserem Organisationsbereich die Klein- und Mittelbetriebe überwiegen. Der Anteil der Betriebe, die nicht mehr als 600 Arbeitnehmer beschäftigen, beträgt mehr als 90 Prozent der Gesamtzahl der privaten Betriebe unseres Bereichs. In Betrieben dieser Größe sehen sich die Arbeitnehmer einem massiven Widerstand der Arbeitgeber ausgesetzt, wenn sie sich gewerkschaftlich organisieren und betätigen.

Die Anzahl der *ausländischen Arbeitnehmer* in den Betriebsräten ist nach dem bisherigen Stand der Auswertung rückläufig: 1975 70 Betriebsratsmandate, 1978 50 Mandate. Jedoch ist auch der Anteil der ausländischen Wahlberechtigten an der Gesamtzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer zurückgegangen.

Bei den diesjährigen Betriebsratswahlen haben sich wiederum mehr *Frauen* zur Wahl gestellt. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder ist von 6,3 Prozent (1972) über 12,3 Prozent (1975) auf etwa 13 Prozent (1978) angestiegen. Es ist zu erkennen, daß immer mehr Frauen, die sich gegen Benachteiligungen wehren, Funktionen in der betrieblichen Interessenvertretung beanspruchen.

Einen großen Erfolg konnte die Gewerkschaft ÖTV bei den Seebetriebsratswahlen erringen. Insgesamt waren in 17 Unternehmen der Seeschifffahrt und Hochseefischerei 43 Man-

datsträger neu zu wählen. Von den gewählten Mitgliedern der Seebetriebsräte gehören 38 = 88,37 Prozent der ÖTV an (1975 24 = 55,81 Prozent). Die DAG, die 1975 noch 18 Seebetriebsratsmitglieder = 41,86 Prozent stellte, hat bei den diesjährigen Wahlen nur noch 3 Mandate errungen (6,98 Prozent). Der Anteil der Unorganisierten blieb hier gering, auch wenn diese diesmal statt eines Mandats (bisher 2,33 Prozent) zwei Mandate (4,65 Prozent) erringen konnten.

Konsequenzen

Das vorläufige Gesamtergebnis der Betriebsratswahlen, insbesondere die recht hohe Zahl unorganisierter Betriebsratsmitglieder, fordert die Gewerkschaft ÖTV erneut dazu heraus, ihren Organisationsgrad in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie bislang nur schwach vertreten ist. Insgesamt werden wir uns auch noch stärker um die Angestellten bemühen müssen. Den Angestellten muß die Sorge genommen werden, ihre Interessen könnten in der Einheitsgewerkschaft zu kurz kommen. Sie müssen sich entsprechend ihren Bedürfnissen auch schlagkräftig vertreten fühlen. Es muß klargemacht werden, daß wir als ÖTV mehr zu bieten haben als andere Verbände. Die DGB-Angestelltenwerbeaktion kann bei dem Bemühen, dies mit Erfolg zu vermitteln, wertvolle Hilfe leisten.

Das nur teilweise erfolgreiche Auftreten von extremen Gruppen, Splitterorganisationen und angeblich Unabhängigen darf uns nicht davon abhalten, nach den Ursachen zu fragen und in der Konsequenz unsere gewerkschaftliche Arbeit zu verbessern. Vor allem die Verstärkung der Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute in allen Betrieben kann uns weiter voranbringen.

*Lothar Altvater/Rüdiger Kamm, ÖTV-Hauptvorstand,
Vorstandssekretariat 6: Referat Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte*

Aufsichtsratswahlen

Die Gewerkschaft ÖTV hat die Wahlen in 49 Unternehmen ihres Verantwortungsbereiches erfolgreich abgeschlossen:

Ergebnis der Aufsichtsratswahlen 1978 im Bereich der ÖTV

Gruppen/Sitze	ÖTV		DAG		Sonstige		Unorganisierte		gesamt
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Arbeiter	177	98,9	2	1,1					179
Angestellte	61	79,2	10	13	2	2,6	4	5,2	77
ltd. Angestellte	20	40,8	2	4,1	1	2,0	26	53,1	49
Gewerksch.	112	88,2	12	9,4	3	2,4			127
gesamt	370	85,6	26	6	6	1,4	30	6,9	432

Quelle: Berechnungen der ÖTV

In 2 Unternehmen sind die Wahlen noch in vollem Gang. Es handelt sich hier um neugegründete Holdinggesellschaften. Gegen ein Unternehmen (Kühne und Nagel) läuft noch ein Statusverfahren. Die Gewerkschaft ÖTV ist der Auffassung, daß dieses Unternehmen sich mit allen Tricks aus der Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes herausmogeln will.

Kompliziertes Wahlverfahren

Das komplizierteste Wahlverfahren, das es in der Bundesrepublik je gab, hat deutlich gemacht, daß man es mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht gut meint. Es hat sich mehr als Mitbestimmungsverhinderungsverfahren entpuppt und als Spielwiese für juristische Spitzfindigkeiten. Politiker, die diese Wahlordnung beschlossen haben, würden verzweifeln, wenn sie nach dem gleichen Verfahren gewählt werden müßten. Bundestagswahlen nach dieser Wahlordnung durchzuführen, würde bedeuten, daß mindestens vier Jahre für die Vorbereitung und Durchführung erforderlich wären. Zum Schluß gäbe es zu allem Überfluß ein Ständeparlament und damit eine Rückkehr mittelalterlicher Verhältnisse, ausgestattet mit einem Minderheitenschutz, den sich kleine Splitterparteien nur erträumen. Wenn trotz ganz erheblicher Schwierigkeiten durch Gesetz und Wahlordnung die Aufsichtsratswahlen ein Erfolg für die Gewerkschaft ÖTV wurden, dann ist dies nur der Solidarität, dem Sachverstand und der Einsatzbereitschaft unserer Mitglieder zu danken. Sie ließen nicht zu, daß die Unternehmerverbände und die Unternehmen die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften auseinanderdividierten. So wurde das gesteckte Ziel der Unternehmer, die Gewerkschaften in die Vorbereitung und Durchführung der Aufsichtsratswahlen nicht einzuschalten, überall abgewehrt.

Einige Unternehmen erkannten bald, daß die Aufsichtsratswahlen ohne den Sachverstand und die langjährige Erfahrung der Gewerkschaften nicht durchzuführen sind. Selbst sie nahmen daher im Verlauf der weiteren Entwicklung der Wahlen die Hilfen der Gewerkschaften in Anspruch. Ziel der Gewerkschaften muß es darum sein, eine klare und anwendbare Wahlordnung bei der Bundesregierung durchzusetzen und jetzt schon die Wahlvorbereitungen für die kommenden Aufsichtsratswahlen einzuleiten.

Regierungs-Wahlordnung — ÖTV-Wahlordnung

Am 9. April 1976 legte das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung drei Wahlordnungsentwürfe zum Mitbestimmungsgesetz vor. Nachdem im Laufe des Jahres 1976 trotz mehrmaliger Ankündigung die Bundesregierung die Wahlordnung nicht verabschiedet hatte, mußte die ÖTV handeln, wenn die Wahlen zu den im Gesetz festgelegten Terminen ordnungsgemäß durchgeführt werden sollten. Auf der Grundlage der Regierungsentwürfe und unter Berücksichtigung von Änderungsvorschlägen des DGB erarbeitete die ÖTV eine Wahlordnung für die Aufsichtsratswahlen in ihrem Organisationsbereich. Am 28. Februar 1977 stimmte der gHV dieser Wahlordnung zu und empfahl allen Wahlvorständen die Anwendung. Die Wahlordnung der Bundesregierung trat erst am 23. Juni 1977 in Kraft, nachdem bereits in einer Anzahl von Unternehmen das Wahlverfahren eingeleitet worden war. Die Wahlordnung der Bundesregierung enthält Regelungen, die von den DGB-Gewerkschaften als nicht mit dem Mitbestimmungsgesetz und der Mitbestimmungsidee vereinbar abgelehnt werden. Die Gewerkschaftskritik richtet sich gegen folgende Punkte:

1. In den Wahlvorständen muß ein leitender Angestellter vertreten sein, wenn mindestens fünf leitende Angestellte im Bereich des Wahlvorstands vorhanden sind.
2. Die leitenden Angestellten in den Wahlvorständen werden nicht wie die anderen Mitglieder von den Betriebsräten bestellt, sondern von den leitenden Angestellten in die Wahlvorstände delegiert.
3. Jeder Wahlberechtigte kann eine Änderung seiner Eingruppierung in den Wählerlisten verlangen, wenn die Wählerlisten nicht einstimmig von den Betriebswahlvorständen beschlossen wurden.
4. Bei der Wahlmännerwahl sind die Stimmen der Wahlberechtigten aus den Seebetrieben im Gegensatz zu den Wahlberechtigten in den Landbetrieben abhängig von der Wahlbeteiligung.

Dies bedeutet, daß nur bei einer 100%igen Wahlbeteiligung in den Seebetrieben die Stimmgewichtung gleich der der Landbetriebe ist.

In der ÖTV-Wahlordnung wurden diese Punkte wie folgt geregelt:

1. Der Wahlvorstand setzt sich aus wahlberechtigten Arbeitnehmern des jeweiligen Bereichs zusammen.
2. Alle Mitglieder der Wahlvorstände werden von den zuständigen Betriebsräten benannt.
3. Die Wählerlisten werden durch die Betriebswahlvorstände mit der Mehrheit seiner Mitglieder beschlossen. Gegen die Wählerlisten können die Betroffenen beim Wahlvorstand Einspruch einlegen. Der Wahlvorstand entscheidet mit Mehrheit über diesen Einspruch.
4. Bei einer Wahlmännerwahl werden die Stimmen der Arbeitnehmer aus den Seebetrieben gleichgewichtig wie die Stimmen der Arbeitnehmer aus den Landbetrieben gewertet.

Obwohl in Unternehmen mit Seebetrieben die Wahl der Arbeitnehmer in die Aufsichtsräte bereits vor der Verabschiedung der Wahlordnung der Bundesregierung hätte eingeleitet werden müssen, sträubten sich einige Unternehmensleitungen gegen die Anwendung der ÖTV-Wahlordnung. Sie nahmen in Kauf, daß die Aufsichtsratswahlen nicht rechtzeitig zum vorgeschriebenen Zeitpunkt beendet würden und kein beschlußfähiger Aufsichtsrat existiert. Auseinandersetzungen über die Anwendung der ÖTV-Wahlordnung gab es bei der VEBA AG, bei Hapag-Lloyd und der DDG Hansa. Diese Unternehmensleitungen klagten gegen die Wahlvorstände mit dem Ziel, die Aufsichtsratswahl nach der Wahlordnung der Bundesregierung durchzuführen. Dieses Ziel wurde in allen drei Fällen nicht erreicht. Im Gegensatz dazu unterstützte der Vorstand des RWE in hervorragender Weise die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen durch die Gewerkschaft ÖTV. 11 Unternehmen wählten nach ÖTV-Wahlordnung, 38 Unternehmen nach Regierungswahlordnung.

Wahlvorstände

20 Hauptwahlvorstände, ca. 40 Unternehmenswahlvorstände und etwa 250 Betriebswahlvorstände waren zu bilden. Die Arbeit in den Wahlvorständen erfolgte teilweise unter erheblichen Schwierigkeiten. Der Grund: Die ungewöhnlich komplizierten Wahlvorschriften. Nicht alle Wahlvorstände gingen von einem einheitlichen Arbeitnehmerverständnis aus. Das lag vor allem daran, daß un- oder andersorganisierte Arbeitnehmervertreter sich gelegentlich vor den Karren ganz anderer Interessen haben spannen lassen. Die Wahlen sind trotz gelegentlicher Drohungen ohne Wahlanfechtung abgeschlossen worden.

Das Ergebnis

In 39 von 49 Unternehmen wurde in Urwahl gewählt, in 10 Unternehmen nach dem Wahlmännerverfahren. In mindestens 8 Unternehmen hatte eine Vorabstimmung über Urwahl/Wahlmännerwahl stattgefunden. In 2 Unternehmen ging die Vorabstimmung negativ aus. In 4 Unternehmen war der von der ÖTV eingebrachte Antrag auf Wahlmännerwahl erfolgreich. In 24 Unternehmen wurde gemeinsame Wahl durchgesetzt, dazu war in jedem Fall eine Vorabstimmung erforderlich. In den 49 Unternehmen mit 360 000 wahlberechtigten Arbeitnehmern erzielte die Gewerkschaft ÖTV 177 Arbeitersitze = 98,9 Prozent, 61 Angestelltenitze = 79,7 Prozent, 20 Sitze für leitende Angestellte = 40,8 Prozent, 112 Sitze für Gewerkschaftsvertreter = 88,7 Prozent. Bemerkenswert ist die Sitzverteilung auf die Gruppen. Die leitenden Angestellten mit 1,7 Prozent aller Wahlberechtigten halten 16,0 Prozent aller betrieblichen Aufsichtsratssitze. Hingegen halten die Angestellten mit 40,7 Prozent aller

Wahlberechtigten nur 25,3 Prozent aller betrieblichen Aufsichtsratssitze und die Arbeiter mit 57,5 Prozent aller Wahlberechtigten 58,7 Prozent aller betrieblichen Aufsichtsratssitze.

Diese Zahlen machen deutlich, welche Kräfteverschiebung zugunsten der leitenden Angestellten erfolgte. Sie zeigen zugleich die ungerechte Sitzverteilung der einzelnen Gruppen.

Karl Heinz Hoffmann, ÖTV-Hauptvorstand



Gewerkschaft Textil – Bekleidung (GTB)

Betriebsratswahlen

Rahmenbedingungen

Ein ständiger Rückgang der Beschäftigtenzahlen — seit 1966 um rund ein Drittel - vermochte es nicht, eine negative Auswirkung bei der Betriebsratswahl 1978 hervorzurufen. Die Befürchtung, durch Rationalisierungen, Betriebsstillegungen und -Verlagerungen könnte eine Atmosphäre entstehen, die im Ergebnis niederdrückend wäre, trat nicht ein.

Vorbereitung

Die Gewerkschaft Textil - Bekleidung hat -wie bei jeder Betriebsratswahl- eine sorgfältige und frühzeitige Planung vorgenommen, damit allen Beteiligten in den Betrieben das notwendige Rüstzeug gegeben werden konnte. Durch den Leitspruch „Qualität ist Trumpf“ sollte dem Wähler dokumentiert werden, daß die Kandidaten der Gewerkschaft Textil — Bekleidung keine Einzelkämpfer sind, sondern eine geschlossene homogene Mannschaft, die im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes auch als solche auftritt. Es wurde deshalb auch bei der Kandidatenauswahl darauf geachtet, daß alle Bewerber neben dem notwendigen Wissen auch eine Portion Teamgeist besitzen.

Bereits im Herbst 1976 beschloß der Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil — Bekleidung Richtlinien zur Betriebsratswahl 1978 und stellte daneben ein breitgefächertes Angebot von unterstützenden Mitteln zur Verfügung. Neben einer Vielzahl von verschiedenartigen Plakaten - in sieben Sprachen - erhielten die Wähler über Sinn, Zweck und Technik der Wahl in jeder erdenklichen Form eine Information und Aufklärung. In alle vorbereitenden Überlegungen wurde die Tatsache mit einbezogen, daß 60 Prozent der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie Frauen sind und der Anteil aus ausländischen Arbeitnehmern bei 17 Prozent liegt. In der ersten Stufe erhielten alle Vertrauensleute und Betriebsräte die „Information für Vertrauensleute der Gewerkschaft Textil - Bekleidung“ zur Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl 1978. Weiterhin erhielten die Wahlvorstandsmitglieder das notwendige Arbeitsmaterial. Dort, wo es möglich war, fanden Informations-Tagungen für diesen Personenkreis statt. Die Wähler wurden durch die eigene Presse und mehrsprachige Informationsschriften mit dem erforderlichen Material versehen. Nach der Nominierung der Kandidaten in Mitgliederversammlungen oder Vertrauensleutesitzungen wurden diese in der Regel in Betriebsversammlungen vorgestellt. Die Abteilung Betriebsräte/Vertrauensleute stellte allen Hauptamtlichen ein Redekonzept für diese Versammlungen zur Verfügung, damit die Schwerpunkte der Wahl genügend herausgestellt wurden. Insbesondere wurden die

Vorteile der Personen- und gemeinsamen Wahl gegenüber der Gruppen- und Listenwahl hervorgehoben und eine Sympathiewerbung für weibliche und ausländische Kandidaten vorgenommen. Das Letztere geschah durch die Schilderung der Probleme dieser beiden Personengruppen.

Betriebsstrukturen

Wenn eingangs von einer durch Betriebsschließungen entstandenen Situation gesprochen wurde — zwischen 1975 und 1978 wurden 436 Textil- und Bekleidungsbetriebe mit Betriebsräten geschlossen —, so konnte durch die intensiven Vorbereitungen diese Lücke geschlossen werden. In der diesjährigen Wahl wurde in 492 Betrieben erstmalig gewählt, so daß gegenüber 1975 sogar eine Zunahme von 56 Betrieben mit Betriebsräten verzeichnet wurde. Gegenüber 1972 waren es sogar 98 Betriebe. Die Entwicklung in den einzelnen Industriezweigen war jedoch unterschiedlich und ergibt folgendes Bild.

Zahl der Betriebe mit Betriebsräten

Industriezweig	1972	1975	1978	Differenz 1975–1978 in %
Textilindustrie	1 374	1 343	1 295	– 6,8
Bekleidungsindustrie	1 290	1 363	1 467	+13,7
gesamt	2 664	2 706	2 762	+ 2,1

Quelle: Berechnungen der GTB

Die betriebsratspflichtigen Betriebe sind damit in der Textilindustrie zu 56,7 Prozent und in der Bekleidungsindustrie zu 44,6 Prozent erfaßt.

Ein noch besseres Bild ergibt der Vergleich der Beschäftigtenzahlen in Betrieben mit oder ohne Betriebsrat:

Beschäftigtenzahl – Betriebe mit Betriebsräten 1978

Industriezweig	Gesamt- Beschäftigtenzahl	davon in Betrieben mit Betriebsräten
Textilindustrie	328 423	280 588
Bekleidungsindustrie	259 618	174 764

Quelle: Berechnungen der GTB

An diesen Zahlen ist zu erkennen, daß es sich bei den noch nicht erfaßten Betrieben um Kleinbetriebe handelt. Welche Kleinarbeit in der Gewerkschaft Textil - Bekleidung zu leisten ist, kann in etwa aus den Betriebsgrößen ersehen werden. Von den 2762 erfaßten Betrieben haben nicht weniger als 1459 (= 52,8 Prozent) Betriebe unter 100 Beschäftigte. Eine weitere Zahl verdeutlicht dieses Bild noch mehr. Es gibt in der ganzen Textil- und Bekleidungsindustrie lediglich drei Betriebe mit über 2000 Beschäftigten.

Das Organisationsverhältnis in den erfaßten Betrieben kann als hervorragend bezeichnet werden. Während in der Textilindustrie 55,0 Prozent aller Beschäftigten in diesen Betrieben organisiert sind, liegt die Vergleichszahl in der Bekleidungsindustrie bei 45,0 Prozent. Insgesamt sind es in beiden Industriezweigen 51,2 Prozent. Ähnlich gute Zahlen sind auch bei den beschäftigten Frauen zu registrieren. Obgleich immer wieder darüber geklagt wird, daß die Frauen schwer für die Gewerkschaft zu gewinnen sind, so liegt der Organisationsgrad inner-

halb dieser Betriebe bei 47,9 Prozent. Der Anteil der Angestellten an den Beschäftigtenzahlen beträgt 21 Prozent; davon sind rund ein Viertel bei der Gewerkschaft Textil—Bekleidung organisiert. Da die DAG im Textil, und Bekleidungsbereich keine nennenswerte Rolle spielt, kann davon ausgegangen werden, daß die Zahl der unorganisierten Angestellten ziemlich hoch ist, obwohl gerade auf diesem Gebiet die Gewerkschaft Textil—Bekleidung in den letzten Jahren große Werbeerfolge hatte.

Ergebnisse

Erst die Kenntnis der bisher genannten Zahlen läßt eine Beurteilung der Betriebsratswahlen 1978 zu. Bei dem hohen Organisationsgrad ist es nicht verwunderlich, daß in 55 Prozent der Betriebe eine gemeinsame Wahl stattfand, während lediglich in 8,3 Prozent der Betriebe in einer Gruppe (hauptsächlich bei den Angestellten) eine Listenwahl vorgenommen wurde. Eine Analyse der Fälle, in denen mehrere Listen zur Wahl standen, hat ergeben, daß die konkurrierenden Listen fast ausschließlich nur aus innerbetrieblichen und persönlichen Gründen eingereicht wurden und sich nicht gegen die Gewerkschaft Textil—Bekleidung und ihre Politik richteten. Von den in der Presse hochgespielten angeblichen „Aufständen“ der nicht zum DGB gehörenden Gruppen wurde im Bereich der Gewerkschaft Textil - Bekleidung nichts bemerkt. Weder radikale noch anderweitig organisierte Gruppen spielten bei diesen Wahlen eine Rolle. Selbst die Aktivität der DAG kann in diesem Zusammenhang als unbedeutend bezeichnet werden. Es ist daher nicht erstaunlich, daß die Gewerkschaft Textil—Bekleidung, bei einer Wahlbeteiligung von 82,6 Prozent, insgesamt 83,4 Prozent aller Betriebsratssitze errang. Gegenüber von 1975 konnte damit ein Ansteigen von 2,2 Prozentpunkten verzeichnet werden. Der DAG-Anteil sank im gleichen Zeitraum von 1,7 auf 1,4 Prozent und nahm dadurch an Bedeutung noch mehr ab. Ebenso verringerte sich der Prozentsatz der unorganisierten Betriebsratsmitglieder; er fiel von 17,1 auf 15,2 Prozent. Diese Zahl ist in keiner Weise besorgniserregend, da sie von Wahl zu Wahl abnimmt und auch einer starken Veränderung innerhalb der Wahlperiode unterworfen ist. Erfahrungsgemäß treten sehr viele unorganisierte Betriebsratsmitglieder den Gewerkschaften im Laufe der Zeit bei.

Frauen - Angestellte - Ausländer

Daß von den 14 679 gewählten Betriebsratsmitgliedern 7722 (= 52,6 Prozent) Frauen sind, ist bei dem hohen Anteil von Arbeitnehmerinnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie nicht verwunderlich. Allerdings sind diese Zahlen in den einzelnen Betrieben sehr differenziert. Hierzu ein Vergleich zwischen 1972 und 1978. Der Anteil der weiblichen Betriebsräte betrug:

Anteil der weiblichen Betriebsräte 1972–1978

	1972	1975	1978
Textilindustrie	31,0 %	33,0 %	34,1 %
Bekleidungsindustrie	68,8 %	72,9 %	76,2 %

Quelle: Berechnungen der GTB

Diese kontinuierliche Entwicklung war nur möglich, weil die Gewerkschaft Textil - Bekleidung seit Jahren der Frauenarbeit eine besondere Bedeutung beimißt. Eine logische Folgerung aus den obengenannten Zahlen ergibt sich bei der Besetzung der Betriebsrats-Vorsitzendenmandate durch Kolleginnen. Jedes zweite Mandat wurde von einer Frau besetzt. Es waren genau 50,1 Prozent aller Sitze. Hier ist ein Ansteigen um 25 Prozent von 1972 auf 1978 zu verzeichnen. Dieser Anstieg, der von einem hohen Ansatz ausgeht, dürfte wohl in keiner

anderen Gewerkschaft gleich hoch hegen. Gleichzeitig muß aber auch gesagt werden, daß neben einem quantitativen Anstieg auch eine qualitative Verbesserung der Betriebsratsarbeit im allgemeinen und bei den Betriebsrätinnen im speziellen beobachtet wurde.

Die *Angestellten* sind mit 20,9 Prozent in den Betriebsräten entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl vertreten. Auffallend ist, daß in diesem Bereich nur 29,0 Prozent der Betriebsratsmitglieder Frauen sind, während in der Gruppe der Arbeiter die Frauen 58,8 Prozent der Sitze innehaben.

Einen besonderen Wert legt die Gewerkschaft Textil - Bekleidung seit Jahren auf die angemessene Vertretung der *ausländischen Arbeitnehmer* in den Betriebsräten, wobei die Problematik dieser Arbeitnehmergruppe durchaus Berücksichtigung findet. Während die ausländischen Arbeitnehmer mit 16,9 Prozent bei den Beschäftigten vertreten sind, liegt die Vergleichszahl der Betriebsratsmitglieder bei 5,2 Prozent. Gegenüber 1975 bedeutet das eine Steigerung um ca. 20 vom Hundert. Insgesamt wurden Angehörige von 15 Staaten gezählt, wobei die Gruppe der Türken mit 38,3 Prozent aller ausländischen Betriebsräte das größte Kontingent stellt.

Betriebsratsvorsitzende

Das äußerst positive Bild der Zahl der Betriebsratsmitglieder, die in der Gewerkschaft Textil — Bekleidung organisiert sind, wird bei den Betriebsratsvorsitzenden noch übertroffen. Von den 2762 Betriebsratsvorsitzenden sind 2541 (= 92 Prozent) Mitglied unserer Organisation. Mitglied der DAG sind lediglich 15 Betriebsrats Vorsitzende (= 0,5 Prozent), während 206 Betriebsratsvorsitzende (= 7,5 Prozent) noch nicht organisiert sind. In der Hauptsache sind die unorganisierten Betriebsratsvorsitzenden in den Betrieben vertreten, die zum ersten Male eine Betriebsratswahl durchgeführt haben.

Was vor 10 oder 20 Jahren auch im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie eine Seltenheit war, gehört heute zur Selbstverständlichkeit: Die Frauen stellen 50,1 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden. In der Bekleidungsindustrie sind es sogar 76,3 Prozent. Wenn 17,7 Prozent der Vorsitzenden Angestellte sind, so ist das ein weiterer Beweis dafür, daß in der Regel die Vorsitzenden nicht nach Gruppen gewählt werden, sondern nach der Frage, wer der Beste für dieses Amt ist.

Bildungsurlaub für Betriebsräte

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 räumte zum ersten Male dem Betriebsrat einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsarbeit ein. Bereits 1975 stellte die Gewerkschaft Textil - Bekleidung die Frage: „Inwieweit konnten die einzelnen Betriebsratsmitglieder ihren Bildungsurlaub verwirklichen oder verwirklichten ihn?“ Die auch heute noch teilweise vorhandenen Schwierigkeiten bei der Freistellung für Bildungsveranstaltungen machten sich bereits 1975 schon leicht negativ bemerkbar. Es zeugt von einem seltsamen Demokratieverständnis mancher Unternehmer, wenn sie mit allen möglichen Ausflüchten und Widerständen versuchen, eine Teilnahme an Bildungsveranstaltungen zu verhindern. Auf der anderen Seite muß aber auch offen gesagt werden, daß viele Betriebsratsmitglieder von den Angeboten keinen Gebrauch machen. Wir wissen, daß es gerade den Kolleginnen manches Mal sehr schwerfällt, von zu Hause wegzukommen, weil die Familie und der Haushalt es nicht zulassen. Aus diesem Grunde bietet die Gewerkschaft Textil - Bekleidung eine ganze Palette von Bildungsveranstaltungen an. Von Tagesschulungen am Arbeits- oder Wohnort bis zu zweiwöchigen Seminaren ist alles darunter vertreten. Unter Beachtung der geschilderten Schwierigkeiten hat die Gewerkschaft Textil - Bekleidung bereits 1975 darüber Erhebungen angestellt, wie-

viel Wochen Bildungsurlaub in der vergangenen Wahlperiode ein wiedergewähltes Betriebsratsmitglied in Anspruch genommen hat oder nehmen konnte. Die Statistik ergibt folgende Übersicht:

Bildungsurlaub der Betriebsräte 1975–1978

Jahr	1975	1978
Wiedergewählte Betriebsratsmitglieder	8 566 (57,3%)	8 403 (57,2%)
davon nahmen an Lehrgängen teil		
1 Woche	1 234	1 040
2 Wochen	1 580	1 148
3 Wochen und mehr	2 416	2 176
Keine Teilnahme	3 336	4 039

Quelle: Berechnungen der GTB

Bei den Betriebsratsvorsitzenden sah der Vergleich wie folgt aus:

Bildungsurlaub der Betriebsratsvorsitzenden

Jahr	1975	1978
Wiedergewählte BR-Vorsitzende	2 099 (77,8%)	2 165 (78,4%)
Davon nahmen Bildungsurlaub		
1 Woche	298	240
2 Wochen	410	285
3 Wochen und mehr	686	715
Keine Teilnahme	705	925

Quelle: Berechnungen der GTB

Unter Berücksichtigung, daß in der Wahlperiode 1972-75 ein besonders großes Informationsbedürfnis bei den Betriebsräten bestand, ist der Rückgang der Teilnehmerzahlen nicht besorgniserregend. Gleichwohl wird die Gewerkschaft Textil — Bekleidung auch in Zukunft ihre Bildungsarbeit verstärken, um die Betriebsräte noch mehr in die Lage zu versetzen, ihren Aufgaben nachzukommen.

Konsequenzen

Die Gewerkschaft Textil - Bekleidung kann rückblickend von einem vollen Erfolg bei den Betriebsratswahlen 1978 sprechen. Es wurden noch in keiner Wahl solche hohen Ergebnisse erzielt. Die Zahl der erfaßten Betriebe war noch nie so groß wie in diesem Jahr, ebenso die Zahl der Betriebe mit gemeinsamer Wahl. Als ein besonders herausragendes Ergebnis betrachtet die Gewerkschaft Textil — Bekleidung den Organisationsgrad sowohl bei den Beschäftigten (51,2 Prozent) als auch bei den Betriebsratsmitgliedern (83,4 Prozent) und bei den Betriebsratsvorsitzenden mit 92 Prozent. Das gesamte bisher geschilderte Zahlenwerk ist das Ergebnis einer ersten Grobanalyse. In den nächsten Wochen und Monaten muß noch fallweise eine Feinanalyse erstellt werden, die bei der Konzipierung einer kurz- und mittelfristigen Planung der Gewerkschaftspolitik mit in die Überlegungen einfließt.

So sehr die Gewerkschaft Textil - Bekleidung mit den Erfolgen bei der Betriebsratswahl 1978 zufrieden ist, so sehr wird sie auch ihre Aktivitäten darauf ausrichten, den Vertrauensvorschuß, den die Wähler der Organisation und ihren Kandidaten gegeben haben, zu rechtfertigen.

tigen. Mit diesen Wahlergebnissen ist aber auch die in der Vergangenheit geleistete Arbeit honoriert worden. Die Arbeiter in der Textil- und Bekleidungsindustrie wissen, daß sie sich auf ihre Organisation verlassen können, sie wissen aber auch, daß es nur gemeinsam geht. Die in Zukunft anstehenden Probleme in diesem Sinne zu meistern, müßte und wird gelingen.
*Heinz Meinbresse, Gewerkschaft Textil — Bekleidung, Hauptvorstand,
 Abteilung Betriebsräte/ Vertrauensleute*

Aufsichtsratswahlen

Ergebnis

In 14 von insgesamt 15 mitbestimmungspflichtigen Gesellschaften der Textil- und Bekleidungsindustrie sind die Wahlen der Arbeitnehmervorteiler zu den Aufsichtsräten nach dem MitbestG '76 durchgeführt. Mit großem Erfolg für die Gewerkschaft Textil - Bekleidung und ihre Kandidaten:

Aufsichtsratswahlen in der Textil- und Bekleidungsindustrie – Gesamtergebnis

Unternehmen:	Art des Wahl-Verfahrens**	Anzahl der Arbeitnehmer-Vertreter	davon GTB	Leitende Angestellte
J. F. Adolff AG, Backnang	W	6	5	1
R u. A Becker GmbH, Stuttgart	W	6	5	1
Dierig Holding AG, Augsburg	W	6	5	1
Erba AG, Erlangen	W	6	5	1
Konrad Hornschuch AG, Weißbach	U	6	5	1
Spinnerei Kolbermoor AG, Kolbermoor	W	6	5	1
Kulmbacher Spinnerei AG, Kulmbach	U	6	5	1
Valentin Mehler AG, Fulda	W	6	5	1
Nino AG, Nordhorn	U	6	5	1
Schiesser AG, Radolfzell	U	6	4	1
Triumph Holding GmbH, München	W	6	5	1
Triumph Int. AG, Heubach	W	6	5	1
Weber & Ott AG, Forchheim	W	6	5	1
Zell-Schönau AG, Zell im Wiesental	W	6	5	1

** zwei davon sind Mitglieder der GTB

Quelle: Berechnungen der GTB

** W= Wahlmänner-Verfahren, U= Urwahl

Mit diesem Ergebnis konnte die Gewerkschaft Textil — Bekleidung das selbst gesteckte Ziel erreichen, möglichst alle verfügbaren Aufsichtsratsmandate für ihre Kandidaten zu gewinnen. Daß die Textilgewerkschafter bei der Durchführung der Aufsichtsratswahlen nach dem neuen MitbestG '76 nichts dem Zufall überlassen haben, belegen eine Reihe von Grundsatzbeschlüssen sowie eine arbeitsintensive und umfangreiche Organisationsarbeit.

Die Richtlinien des Hauptvorstandes der Gewerkschaft Textil - Bekleidung vom 11. 11. 1976 für die Vorbereitung und Durchführung der erforderlichen Aufsichtsratswahlen bildeten die gewerkschafts- und organisationspolitische Grundlage für den reibungslosen und

erfolgreichen Ablauf der komplizierten und langwierigen Wahlverfahren. In ihnen bekennt sich die Gewerkschaft Textil - Bekleidung trotz aller Unzulänglichkeiten der neuen Mitbestimmungsregelung, der das Prädikat „besonders wertvoll“, weil eben nicht „paritätisch“, versagt bleiben muß, zu vollem Engagement in Sachen Mitbestimmung. Sie will die Arbeitnehmer der Textil- und Bekleidungsindustrie auch in dieser Frage nicht allein lassen, sondern gemeinsam mit den betrieblichen Mitbestimmungsträgern die vorhandenen Chancen des neuen Gesetzes nutzen. Und das nicht angesichts der zu erwartenden Aufsichtsratsvergütungen zur Erschließung von bisher nicht verfügbaren Einkommensquellen für Spitzenfunktionäre, sondern um der Sache selbst willen.

Berthold Keller hat als das für die Aufsichtsratswahlen zuständige Vorstandsmitglied das Motiv seiner Gewerkschaft auf allen Wahlkonferenzen unmißverständlich deutlich gemacht: Es gilt, im Aufsichtsrat für eine Unternehmenspolitik zu streiten, die sich den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Familien in gleichem Maße verpflichtet weiß wie den Kapitalinteressen. Deshalb haben die Textiler von vornherein entschieden, ihr Vorschlagsrecht für die beiden Gewerkschaftsvertreter in den 15 Aufsichtsräten in Anspruch zu nehmen und für jeden Wahlgang 2 Kandidaten aus dem Kreis ihrer hauptamtlichen Mitarbeiter den Wählern vorzuschlagen.

Die Verwendung der Aufsichtsratsvergütungen

Unter den 28 gewählten Gewerkschaftsvertretern sind sowohl die Mitglieder des Geschäftsführenden Hauptvorstandes, Bezirksleiter, Geschäftsführer und Sekretäre vertreten. Für sie alle gilt der einstimmig gefaßte Beschluß des 12. Ordentlichen Gewerkschaftstages der GTB von 1974 in München:

„Nach Einführung der paritätischen Mitbestimmung wird die Gewerkschaft Textil - Bekleidung nur solche Kandidaten für die Besetzung der Arbeitnehmersitze in den Aufsichtsräten vorschlagen, die sich zur vollen Abgabe ihrer Nettoaufsichtsratsvergütungen an eine als gemeinnützig anerkannte Gemeinschaftseinrichtung bzw. eine betriebliche Sozialkasse, die einer als gemeinnützig anerkannten Gemeinschaftseinrichtung gleichkommt, verpflichten. Dieser Grundatz gilt auch für Benennungen im Bereich der Gemeinwirtschaft. Die Gewerkschaft Textil - Bekleidung sorgt für eine Absicherung der Haftungs- und Steuerrisiken der Aufsichtsratsmitglieder nach den gesetzlichen Bestimmungen.“

Eine „als gemeinnützig anerkannte Gemeinschaftseinrichtung“ ist inzwischen geschaffen: Die Aufsichtsratsvergütungen fließen dem „Verein zur Weiterbildung der Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., Düsseldorf“ zu, einer Einrichtung der Gewerkschaft Textil - Bekleidung. Wer wollte bei dieser klaren Regelung den Räten der Gewerkschaft Textil - Bekleidung persönliche Bereicherungsabsichten unterstellen, ohne sich den Vorwurf der Böswilligkeit und bewußten Falschaussage einzuheimsen! Gleiches gilt für die Unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer: Alle Kandidaten der Arbeiter und Angestellten, die auf den Vorschlagslisten der Gewerkschaft Textil — Bekleidung zum Aufsichtsrat kandidiert haben, haben sich schriftlich zur Abführung eines Teiles ihrer Tantiemen nach den Richtlinien der Gewerkschaft Textil - Bekleidung verpflichtet. Diese Aussage hat überzeugt. Genauso wie die sorgfältige organisatorische Vorbereitung und Durchführung der Wahlen selbst, die eine unmittelbare Beteiligung aller betroffenen Stellen gewährleistete.

Fahrplan

So sah der Fahrplan der Gewerkschaft Textil — Bekleidung für die Aufsichtsratswahlen aus:

1. In einem Konsultationsgespräch zwischen der Gewerkschaft Textil - Bekleidung und dem jeweiligen Vorstand der Gesellschaft wurden unter Beteiligung der betroffenen Bezirksleitungen, Verwaltungsstellen und Konzernbetriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte die Grundsätze der Anwendung des MitbestG '76 sowie die Durchführung der Wahlen der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat der Gesellschaft erörtert und vereinbart.
2. In einer zweitägigen Informationstagung der Gewerkschaft Textil - Bekleidung für alle Mitglieder der Wahlvorstände sind die wesentliche Konzeption des neuen Gesetzes sowie die komplizierten Vorschriften der drei Wahlordnungen zum MitbestG '76 vom 23. 6. 1977 dargestellt und erläutert worden.
3. Für jedes Unternehmen wurde ein exakter Terminfahrplan für die langwierigen Wahlverfahren erarbeitet.
4. In jedem betroffenen Unternehmen führte die Gewerkschaft Textil — Bekleidung für alle Betriebsratsmitglieder eine Wahlkonferenz mit folgender Tagesordnung durch:
 - Darstellung und Erläuterung des MitbestG '76 und der einschlägigen Wahlordnung;
 - Erörterung der gewerkschaftspolitischen Grundsätze bei der Anwendung des MitbestG '76;
 - Die Richtlinien der Gewerkschaft Textil — Bekleidung zur Aufsichtsratswahl nach dem MitbestG '76;
 - Entscheidung über Anträge auf Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Wahlmänner;
 - Entscheidung über Anträge auf gemeinsame Wahl der Aufsichtsratsmitglieder;
 - Vorschläge für die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeiter;
 - Vorschläge für die Aufsichtsratsmitglieder der nichtleitenden Angestellten;
 - Beratung der Vorschläge der Gewerkschaft Textil - Bekleidung für die Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat.
5. Vor allen entscheidenden Abstimmungen und Wahlgängen sind die wahlberechtigten Arbeitnehmer in Betriebsversammlungen über die Bedeutung der jeweiligen Maßnahme informiert worden.
6. In fünf Sonderkursen für die betrieblichen Wahlbeauftragten der Gewerkschaft Textil - Bekleidung in der Werner-Bock-Schule sind die von den betroffenen Verwaltungsstellen bestellten betrieblichen Wahlbeauftragten auf ihre Aufgabe vorbereitet worden.
7. Die Hauptwahlvorstände, Unternehmenswahlvorstände und Betriebswahlvorstände sind bei der Bewältigung ihrer schwierigen Aufgabe ständig von den jeweiligen zentralen Wahlbeauftragten der Gewerkschaft Textil - Bekleidung unterstützt worden.
8. War die Aufsichtsratswahl nach den Grundsätzen der Urwahl durchzuführen, so sind die Kandidaten der Gewerkschaft Textil — Bekleidung den Wählern in einer „Wahlzeitung“ vorgestellt worden.
9. Waren die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Wahlmänner zu wählen, so haben sich die Kandidaten der Gewerkschaft Textil - Bekleidung im Rahmen der Wahlmännerversammlung persönlich vorgestellt.
10. Den Wahlvorständen stellte die Gewerkschaft Textil - Bekleidung eine umfangreiche Arbeitsmappe zur Verfügung, in der alle Mitteilungen, Bekanntmachungen, Wahlausschreiben und Niederschriften formularmäßig erarbeitet waren (sowohl in deutsch als auch in sechs ausländischen Sprachen).

11. Den betroffenen Betriebsräten wurde umfangreiches Werbe- und Informationsmaterial zur ständigen Unterrichtung der Belegschaften zur Verfügung gestellt.

Erfolge

Die Gewerkschaft Textil - Bekleidung hat auf die Anwendung des MitbestG '76 viel Zeit, Arbeit und Geld verwandt. Wenn aber alle 28 Mandate der Gewerkschaftsvertreter und 41 von 42 Mandaten der Unternehmensangehörigen Arbeitnehmervertreter für die Kandidaten der Gewerkschaft Textil — Bekleidung gewonnen werden konnten, so hat der wohl einmalige Erfolg die mühevollen Arbeit belohnt. Die Textiler wissen aber auch, daß es mit einer erfolgreichen Wahl allein nicht getan ist, sondern daß die eigentliche Arbeit erst im Aufsichtsrat selbst zu leisten ist. Nach ihrem Verständnis ist Mitbestimmung nicht in erster Linie eine Sache für Advokaten, sondern eine Herausforderung für unmittelbare Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsorganen der Unternehmen. Durch den Verein (s. o.) hat die Gewerkschaft Textil — Bekleidung die Voraussetzung für die unerläßliche Information, Beratung und Betreuung der Arbeitnehmer-Aufsichtsräte geschaffen. Sie wird alle betrieblichen Mitbestimmungsträger wie Konzernbetriebsräte und Gesamtbetriebsräte und Wirtschaftsausschüsse in die verantwortungsvolle Aufgabe einbeziehen.

In der Funktion des Arbeitsdirektors sieht die Gewerkschaft Textil - Bekleidung einen wesentlichen Bestandteil der neuen Mitbestimmungsregelung vom 4. 5. 1976. Sie hat dies in ihrem Beschluß vom 24. 6. 1977 deutlich gemacht. Die Gewerkschaft weiß, daß gerade der Arbeitsdirektor, für dessen Bestellung sie in personeller Hinsicht mit Vorschlägen aus ihren eigenen Reihen nicht initiativ, die Kandidaten selbst wegen der Bedeutung des Ressorts aber sehr kritisch unter die Lupe nehmen will, zum Garant für eine verstärkte Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen auf allen Entscheidungsebenen des Unternehmens, vor allem aber auch für eine mitbestimmungskonforme Handhabung der Betriebsverfassung werden kann.

Der Bericht wäre unvollständig, würde nicht abschließend auf die Aktivitäten der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitzer e.V. auch im Bereich der Textilindustrie hingewiesen und als das gewürdigt, was sie darstellen, nämlich als den massiven Versuch von konservativen, ewig gestrigen Kreisen, unter Berufung auf vermeintliche Grundgesetzverletzungen auf jeden Fall die Gewerkschaftsvertreter aus den Aufsichtsräten herauszuhalten und deshalb den Gesetzgeber in Karlsruhe zugunsten einer kapitalfreudigeren Mitbeteiligungsregelung korrigieren zu lassen. Unter der Präsidentschaft des ehemaligen FDP-Bundestagsabgeordneten Kienbaum hat die Schutzvereinigung neben sieben anderen Gesellschaften auch die Girmes Werke AG in Grefrath-Oedt vor dem mitbestimmten Aufsichtsrat bewahren wollen. Durch ein Statusverfahren in 2 Instanzen hat sie die Aufsichtsratswahl bei Girmes zum Unwillen der Betriebsräte und der Gewerkschaft Textil - Bekleidung verzögert. Seitdem im März 1978 das Oberlandesgericht Düsseldorf den Mitbestimmungsgegnern eine deutliche Abfuhr erteilt hat, läuft auch bei Girmes die Aufsichtsratswahl auf Hochtouren; mit dem Ergebnis wird Ende November gerechnet.

Die Gewerkschaft Textil - Bekleidung hat bei den Aufsichtsratswahlen ihre erste Nagelprobe mit großem Erfolg bestanden. Es besteht kein Anlaß, an einer ebenso erfolgreichen Arbeit der gewählten Kandidaten der Gewerkschaft Textil - Bekleidung in den Aufsichtsräten zu zweifeln.

*Manfred Schallmeyer, Sekretär beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil — Bekleidung,
Abteilung Betriebsräte/Vertrauensleute*