

## Betriebsratswahlen 1978 - eine zusammenfassende Bewertung

---

*Wolfgang Schneider, geboren 1930 in Berlin, ist Leiter des Referats für Betriebsverfassungs- und Personalvertretungswesen beim DGB-Bundesvorstand. Er ist Mitautor des Kommentars zum Betriebsverfassungsgesetz von Gnade/Kehrmann/Schneider und Autor des Kommentars „Betriebsratswahlen“. Seit 1974 ist er ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht.*

In seinem Aufruf zu den Betriebsratswahlen 1978 hat der DGB auf die besonders große Bedeutung dieser Wahlen hingewiesen und hervorgehoben, daß die betriebliche Mitbestimmung dazu beizutragen habe, Arbeitsplätze sicherer zu machen und menschengerechter zu gestalten. Damit hat der DGB den erheblichen Stellenwert der betrieblichen Mitbestimmung innerhalb einer sozial orientierten Arbeitsmarktpolitik verdeutlicht. Es ist dabei selbstverständlich, daß die Mitbestimmung der Betriebsräte ohne eine beschäftigungsorientierte Wirtschaftspolitik keine dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze bringen kann. Ebenso sicher ist aber auch, daß eine durch die Beteiligungsrechte der Betriebsräte beeinflusste Personalpolitik mit ihren Einzelbereichen, zu denen eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs ebenso zu gehören hat wie personelle Einzelmaßnahmen und betriebliche Bildungsmaßnahmen, in einem großen Umfang zu einer wirksamen Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen im Arbeitsleben beitragen kann.

Die Arbeitnehmer, ihre Betriebsräte und Gewerkschaften haben bewiesen, daß sie bereit sind, Verantwortung auch und gerade in schwierigen Zeiten zu tragen. Diese Haltung ist ein entscheidender Beitrag zur Stabilisierung unserer Gesellschaft und zur demokratischen Grundordnung. Es ist mit ein Verdienst der Arbeitnehmer-

bewegung, daß politische Rattenfänger mit radikalen und chaotischen Zielvorstellungen keine Chance haben.

*Arbeitgeber gegen Weiterentwicklung des sozialen Rechtsstaates*

Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und dem damit verbundenen Klima der Angst stemmen sich die Arbeitgeber immer mehr gegen eine Weiterentwicklung des sozialen Rechtsstaates. Ihre Klage vor dem Bundesverfassungsgericht gegen das Mitbestimmungsgesetz 1976 war dafür ein weithin sichtbares Zeichen. Ein weiteres Beispiel aus der jüngsten Vergangenheit ist die massierte und bewußte Unterwanderung des 52. Deutschen Juristentages im September dieses Jahres durch Juristen aus den Arbeitgeberverbänden und Unternehmen. Sie führte dazu, daß jeder Ansatz konstruktiver Vorschläge für eine Fortschreibung unseres Kündigungsrechtes erstickt und niedergestimmt wurde.

Auch bei den Betriebsratswahlen 1978 ist diese Einstellung der Arbeitgeber deutlich spürbar geworden. Die Methode hat sich gegenüber früheren Wahlen allerdings verfeinert. Die unmittelbare Beeinflussung der Betriebsratswahlen durch Versprechen von Vorteilen oder Androhung von Nachteilen — also die Beeinflussung durch „Zuckerbrot und Peitsche“ - beschränkt sich im wesentlichen auf den Bereich der Kleinbetriebe. Die eigentliche - und auch gefährlichere - Arbeitgeberstrategie stellt auf den sogenannten Gewerkschaftspluralismus und die damit verbundene Spaltung der Arbeitnehmer ab. Die Stoßrichtung geht, das haben die Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen deutlich gezeigt, gegen die Einheitsgewerkschaft. Das alte Spiel des „Teile und herrsche“ wird mit verstärktem Einsatz fortgesetzt.

In dieses Verhaltensmuster fügt sich fast zwangsläufig das Bemühen um die Anerkennung der leitenden Angestellten als eigenständige gesellschaftspolitische Gruppe und das Bestreben nach gesetzlicher Verankerung von Sprecherausschüssen ein. Das Auftreten von Spalterkoalitionen bei den Aufsichtsrats- und Betriebsratswahlen in einigen Bereichen, die sich teilweise bewußt als Anti-DGB-Gruppierungen deklariert haben, zeigt an, wohin die Reise gehen soll.

*Politische Unterstützung der Arbeitgeberstrategie*

Dieses Klima erhält durch bestimmte politische Kräfte ständigen Aufwind. Dafür gibt es unrühmliche Beispiele genug. So ist etwa die vor einigen Jahren von Biedenkopf gestartete Kampagne gegen die angebliche Filzokratie von Gewerkschaften, SPD und Betriebsräten noch in guter Erinnerung. Diese Attacke war allerdings recht plump und hat insgesamt der CDU mehr geschadet als den Gewerkschaften und Betriebsräten. Viel problematischer ist dagegen ein Vorstoß, den die FDP mitten hinein in die Betriebsratswahlen 1978 unternahm. Am 8. April dieses Jahres entwickelte der sozialpolitische Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion, Schmidt-Kempton, auf einer Veranstaltung der FDP in München Vorstellungen zur Novellie-

rung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die in dieser Veranstaltung vorgelegten Thesen gehen insbesondere davon aus, daß der - ohnehin schon starke - Minderheitenschutz in der Betriebsverfassung weiterentwickelt werden soll, vor allem durch Änderungen des Wahlrechts und die Möglichkeit der Errichtung von Fraktionen im Betriebsrat mit bestimmten Rechten für solche Betriebsratsfraktionen bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern und der Besetzung von Betriebsratsausschüssen.

Darüber hinaus wird in der FDP nachgedacht, wie man Arbeitnehmerminderheiten im Betrieb vor dem Betriebsrat „schützen“ kann. Betriebsratsbeschlüsse sollen aufgrund entsprechender Initiativen von Arbeitnehmern durch die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht überprüfbar sein. Im Reigen solcher Vorstellungen fehlt natürlich nicht die Forderung nach gesetzlicher Verankerung der Sprecherausschüsse und der zwingenden Verpflichtung der Betriebsräte, mit diesen grundsätzlich arbeitgeberhörigen und arbeitgeber gelenkten Ausschüssen zusammenzuarbeiten. Die Mittelstandsvereinigung der CDU stößt in dasselbe Horn, wenn sie kürzlich, wie Pressemeldungen zu entnehmen war, einen Entwurf zur Errichtung von Sprecherausschüssen vorgelegt hat.

#### *Gefahr von Entsolidarisierungsprozessen*

Derartige Vorstellungen führen auf Dauer zu gewissen Rückkoppelungen in den Betrieben. Unabhängig von der Frage ihrer politischen Realisierung sind sie geeignet, Entsolidarisierungsprozesse in der Arbeitnehmerschaft einzuleiten. Das ist natürlich gewollt.

Die Rechtsprechung begünstigt leider teilweise solche Bestrebungen. Besonders negativ für den Gedanken der Einheitsgewerkschaft ist eine Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 27. 2.1978 (Az II 17/77). Bei der Beiersdorf AG in Hamburg hatte die IG Chemie-Papier-Keramik drei Mitglieder nach der Betriebsratswahl 1975 ausgeschlossen, weil sie neben der Gewerkschaftsliste eine Vorschlagsliste „Unabhängige Beiersdorfer“ aufgestellt und damit der Liste der Gewerkschaft Konkurrenz gemacht hatten. Der Bundesgerichtshof sah einen Versuch der unzulässigen Beeinflussung der Betriebsratswahl darin, daß die IG Chemie aufgrund der Satzung und der entsprechenden Richtlinien ihren Mitgliedern untersagt hatte, auf anderen Listen zu kandidieren. Das Gericht hat damit nicht gewürdigt, daß die Gewerkschaft in der Lage sein muß, sich im Wahlkampf einheitlich zu präsentieren, daß Satzung bzw. Richtlinien auf demokratische Weise zustande gekommen sind und nicht nur die Gewerkschaftsorgane, sondern auch die Mitglieder binden.

#### *Erfolge der DGB-Gewerkschaften*

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, mit welchen enormen Schwierigkeiten die DGB-Gewerkschaften in manchen Bereichen bei den Betriebsratswahlen 1978 zu kämpfen hatten. Es ist daher um so begrüßenswerter, daß es den Gewerkschaften

des DGB offensichtlich nicht nur gelungen ist, das gute Wahlergebnis von 1975 zu halten, sondern hier und da noch etwas auszubauen.

Noch sind nicht alle Meldungen aus den Betrieben ausgewertet. Das Gesamtergebnis wird jedoch zeigen, daß in den über 30 000 Betrieben von den rund 200 000 Betriebsratsmandaten mehr als drei Viertel der Betriebsratsitze — 1975 waren es 77,5 % - an Kandidaten der DGB-Gewerkschaften gefallen sind. Das ist ein überzeugender Vertrauensbeweis für die Einheitsgewerkschaft!

Rückblickend läßt sich somit die Frage aufwerfen, ob Berichte in der Tagespresse oder anderen Medien während der Wahlen mit Schlagworten wie „Sinkende Chancen für DGB-Kandidaten" oder „Schlappe für DGB" jeder Grundlage entbehren. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß durch solche Meldungen in einem Teil der Presse bewußt der Eindruck vermittelt werden sollte, der Anteil der DGB-Sitze würde zugunsten eines „Gewerkschaftspluralismus" oder sogenannter „freier Listen" erheblich zurückgehen. Das hat sich erfreulicherweise als falsch erwiesen. Richtig ist allerdings, daß die Betriebsratswahlen 1978 härter und problematischer als frühere Wahlen waren. Es gab in einem nicht geringen Umfang polarisierende Tendenzen. Sie dürften mehrere Ursachen gehabt haben, die teilweise zusammenfielen und den allgemeinen Trend verstärkten.

Neben der bereits erwähnten Stimmungsmache gegen den DGB und damit den Gedanken der Einheitsgewerkschaft ist zu bemerken, daß die Betriebsratsarbeit in den letzten Jahren erheblich schwieriger geworden ist. Der Abbau von Arbeitsplätzen, wachsender Rationalisierungs- und Leistungsdruck sind diese Situation kennzeichnende Stichworte. Die Rechte der Betriebsräte nach dem geltenden Betriebsverfassungsgesetz reichen nicht aus, um die Arbeitnehmer umfassend vor Dequalifizierung, Herabgruppierung oder Arbeitsplatzverlust zu schützen. Dabei muß berücksichtigt werden, daß die Arbeitnehmer die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes vielfach nicht oder nur unzureichend kennen. Sie überschätzen daher die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung. Die Gefahr, daß ein Spannungsverhältnis zwischen dem Betriebsrat und Teilen der Belegschaft entsteht, ist in kritischen Zeiten sehr groß und kann sich bei Betriebsratswahlen auswirken.

#### *Absage an radikale Gruppierungen*

Vertreter radikaler Strömungen haben es da wesentlich leichter. Sie sind nicht wie der Betriebsrat an bestimmte gesetzliche Verhaltensweisen gebunden und können anders als dieser agieren und polemisieren. Das haben sie in einigen Großbetrieben ausgenutzt und hier und da Erfolge, wie z. B. bei Hoesch in Dortmund, erzielen können. Solche Erfolge wurden in der Presse zu einem großen Teil spektakulär aufgebauscht. Es ist aber allenfalls eine Handvoll Betriebe, in denen Gruppierungen, wie die „Revolutionäre Gewerkschaftsopposition" oder die KPD/ML Stimmengewinne erzielen konnten. Insgesamt ist festzustellen, daß die selbsternannte

„Vorhut der Arbeiterklasse“ - wie auch bei früheren Wahlen - eine Randerscheinung darstellt.

Auch die DKP konnte ihre Position gegenüber 1975 nicht verbessern. Der Anteil der DKP-Betriebsratsmitglieder dürfte allenfalls bei 1,5 % liegen. Der Einfluß der DKP in den Betrieben bleibt somit gering. Im übrigen ist zu registrieren, daß die DKP bemüht war, gewerkschaftsfeindliches Verhalten und das Aufstellen eigener Listen zu vermeiden. Dagegen erstellten die Sozialausschüsse in einigen Betrieben eigene Listen. In Einzelfällen, wie z. B. bei Opel in Bochum, konnten sie Erfolge erreichen. Insgesamt gesehen blieb freilich auch hier Spaltungstendenzen ein wesentlicher Erfolg versagt. Im übrigen sollte denjenigen, die solche Bestrebungen fördern, klar sein, daß sie letztlich — wenn auch ungewollt — in einer unheiligen Allianz mit Gruppen sind, die eine Radikalisierung und Politisierung der Betriebe um jeden Preis anstreben und denen im Grunde ein Listenwirrwarr, wie er in der Weimarer Zeit im politischen Bereich mit erschreckenden Konsequenzen bestanden hat, nur recht sein kann. Die SPD hatte sich eindeutig für die Einheitsgewerkschaft ausgesprochen. In ihrem Wahlaufdruck forderte sie die Arbeitnehmer auf, die Gewerkschaftslisten zu unterstützen und Extremisten sowie Splittergruppen und deren Spaltungsabsichten eine Absage zu erteilen.

#### *Solidarität der Arbeitnehmergruppen*

Auf einige andere wesentliche Aspekte der Betriebsratswahlen soll noch hingewiesen werden. So ist bei den früheren Betriebsratswahlen die Gemeinschaftswahl von Angestellten und Arbeitern zahlenmäßig immer stärker angestiegen. Zu Recht, denn ein wesentlicher Faktor für eine wirksame Betriebsratsarbeit besteht darin, daß der Betriebsrat über die Gruppenschranken hinweg dem Arbeitgeber geschlossen gegenüberzutreten kann. Diese aufsteigende Kurve, die dazu führte, daß in der Vergangenheit weitaus mehr als die Hälfte aller Betriebsratswahlen als Gemeinschaftswahl von Angestellten und Arbeitern stattfanden, ist bei den letzten Wahlen in einigen Bereichen etwas abgeflacht.

Es darf allerdings nicht übersehen werden, daß nach dem Gesetz und der Rechtsprechung erhebliche Hürden zu überwinden sind, bevor es zur gemeinsamen Wahl von Arbeitern und Angestellten kommen kann. Es bedarf einer entsprechenden Abstimmung in beiden Gruppen, wobei jeweils nicht nur mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten teilnehmen, sondern darüber hinaus die Mehrzahl der Abstimmenden für die Gemeinschaftswahl votieren muß. Hier zeigt sich eine Konsequenz für eine zukünftige Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Ein Abbau der unzeitgemäßen Gruppenschranken zwischen Angestellten und Arbeitern erfordert es, die Gemeinschaftswahl als Grundsatz im Gesetz zu verankern.

Noch bei jeder Betriebsratswahl ist eine leichte Steigerung des Anteils *weiblicher Betriebsratsmitglieder* zu verzeichnen gewesen. Das wird auch diesmal nicht anders

sein. Wenn das Gesamtergebnis vorhegt, wird es voraussichtlich zeigen, daß dieser Anteil bei etwa 17 % liegt. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß Frauen in den Betriebsräten noch immer erheblich unterrepräsentiert sind. Diese Feststellung ist um so bedauerlicher, als die Erfahrungen zeigen, daß viele Frauen, wenn sie erst einmal in den Betriebsrat gekommen sind, dort aktiv mitarbeiten. Es wird freilich noch ein langer Weg sein, bis die Frauen angemessen in den Betriebsvertretungen repräsentiert sind.

Eine Stagnation zeichnet sich beim Anteil der *ausländischen Arbeitnehmer* in den Betriebsräten ab. Dieser Anteil wird bei den diesjährigen Betriebsratswahlen kaum über 4 % — und damit nicht höher als 1975 — liegen. Der Rückgang des Beschäftigungsanteils ausländischer Arbeitnehmer wird dafür die entscheidende Ursache sein. Es ist freilich zu berücksichtigen, daß die Entwicklung 1972 - dem Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes — praktisch bei Null begann. Erst das Betriebsverfassungsgesetz 1972 gab den Arbeitnehmern aus Ländern, die nicht zur EG gehören, das passive Wahlrecht.

Auch in den Betriebsräten scheint sich ein Generationenwechsel anzubahnen. *Viele, jüngere Arbeitnehmer* sind in die Betriebsratsarbeit eingetreten. Es kommt hinzu, daß wohl auch das neue Betriebsverfassungsgesetz mit seinen besseren Rechten einen Anreiz ausübt, sich für das Betriebsratsamt zur Verfügung zu stellen.

### *Konsequenzen*

Ablauf und Einzelergebnisse werden einer sorgfältigen Analyse unterzogen werden müssen. An ersten Konsequenzen zeichnet sich jedoch bereits jetzt ab, daß es erforderlich sein wird, Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit noch mehr als bisher zu verzahnen und deutlich zu machen, daß die Tätigkeit der Betriebsräte und der Gewerkschaften den gemeinsamen Nenner hat, den sozialpolitischen Fortschritt voranzutreiben.

In der betrieblichen Praxis wird das eine noch stärkere Verklammerung der gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit mit der Betriebsratsaktivität zu bedeuten haben. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute müssen noch intensiver Bindeglied zwischen den Arbeitnehmern an ihren Arbeitsplätzen und dem Betriebsrat sein. Das gilt um so mehr, als der Betriebsrat nach dem Gesetz ein zahlenmäßig kleines Organ ist und von daher gerade in Großbetrieben in große Schwierigkeiten geraten kann, einen ausreichenden Kontakt zu den Arbeitnehmern herzustellen.

Es wird auch notwendig sein, die Belegschaft über Erfolge, aber auch Mißerfolge der Betriebsratsarbeit und ihre Ursachen aufzuklären. Je offener die Betriebsratsaktivität unter Einschaltung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute dargestellt und verdeutlicht wird, um so geringer wird die Gefahr sein, daß die Wähler auf Splittergruppen und Spalter, gleich aus welcher Ecke sie kommen, hereinfallen.

Im politischen Raum muß den Bestrebungen der Arbeitgeber und der ihnen nahestehenden politischen Kräfte, mit denen eine Untergrabung und Aushöhlung des Gedankens der Einheitsgewerkschaft bezweckt werden soll, mit aller Entschiedenheit entgegengetreten werden. Das Ergebnis der Betriebsratswahlen 1978 mit seinem Votum für die Einheitsgewerkschaft ist eine gute Ausgangsbasis für diese kommenden Auseinandersetzungen.