
Bericht

Der 11. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Chemie-Papier-Keramik (IGCPK) vom 7. bis 13. September 1980 in Mannheim

Bekannte Probleme

Die spezielle Struktur der IG Chemie-Papier-Keramik ist in den 90 Jahren ihres Bestehens bis heute einer der zentralen Punkte ihrer Organisationsarbeit und ihrer Politik gewesen. Der Bedingungsrahmen einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Bereich der Chemie-industrie ist darüber hinaus von jeher von einer offensiven Politik der Kapitaleseite geprägt. Die chemischen Großbetriebe haben seit ihrer Entstehung sowohl eine aktive betriebliche Sozialpolitik betrieben als auch allen gewerkschaftlichen Bestrebungen auf betrieblicher und zentraler Ebene eine unmißverständliche Haltung entgegengesetzt. Diese Haltung ist den Zeitläufen angepaßt worden; an der Schwierigkeit, ihr gewerkschaftlich zu begegnen, hat sich im Grundsatz wenig geändert. Zum Beispiel gibt es bei den großen Chemie-Unternehmen die Tendenz, den Betriebsräten über die tarifvertraglich vereinbarten Löhne hinaus einen Verhandlungsspielraum (Arbeitszeit, Eingruppierung) zu gewähren-, was manche Lohnzuwächse weniger als tarifpolitischen Erfolg der Gewerkschaften, sondern eher als den von Betriebsräten erscheinen läßt. Wenn dabei bestimmte Arbeitnehmergruppen bevorzugt werden und außerdem eine Schere zwischen den Arbeitnehmern der unterschiedlichen Betriebsgrößen sich zu öffnen beginnt, ist dies für eine Gewerkschaft nicht leicht zu verkraften. Der Handlungsspielraum der IGCPK war angesichts dieser Entwicklungen und Zustände immer ein besonders steiniger Acker. So ist es auch nicht erstaunlich, wenn im Zusammenhang wirtschaftlicher Krisenerscheinungen seit der Mitte der siebziger Jahre die Gewerkschaft sich

Schwierigkeiten gegenüber sah, die schließlich auch in den organisatorischen und personellen Problemen ihren Ausdruck fanden.

Karl Hauenschield, der alte und neue Vorsitzende dieser Gewerkschaft, sprach dies an, wenn er in seinem Geschäftsbericht die hinter ihm liegende Epoche „nicht für die ersprießlichste“ und auch nicht als die „glücklichste“ in der Geschichte der IGCPK bezeichnete. Die Kündigung (und Wiedereinstellung) des Geschäftsführers der Verwaltungsstelle Hannover-Münden, Ferdinand Patschkowski, der Konflikt um das Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes, Paul Plumeyer, und die Kritik am Vorsitzenden (seine Äußerung über die Gewinne der Mineralölkonzerne, Rückgabe des Mandats im Europa-Parlament) und eine vom Hauptvorstand betriebene Satzungsänderung zu den Funktionen des Beirates und des Beschwerdeausschusses hatten die Gewerkschaft erschüttert. Paul Plumeyer wurde vom Hauptvorstand nicht zur Wiederwahl vorgeschlagen - ein für deutsche Gewerkschaften seltener Vorgang. Die Verflechtung ökonomischer, politischer, organisatorischer und persönlicher Komponenten, die den aufgebrochenen Konflikten zugrunde lagen, in diesem Bericht analytisch auseinanderzunehmen, wird nicht möglich sein. Doch wird man kaum fehlgehen, wenn man versucht, die sachlichen Probleme als die tatsächlich ausschlaggebenden zu betrachten und - mit aller gebotenen Vorsicht - zu werten.

Grundzüge der Organisationssoziologie der IGCPK

Die IGCPK ist die an Mitgliedern drittgrößte Gewerkschaft im DGB. 1971 hatte sie die 600 000-Grenze überschritten, 1974 den höchsten Mitgliederstand ihrer Geschichte erreicht (655 703), anschließend leichte Einbußen erlitten und konnte zum Jahresende 1979 wieder einen neuen Höchststand verzeichnen (657 920)¹. Die quantitative Betrachtung erschließt über die zahlenmäßige Stärke hinaus aber noch andere Felder der Beurteilung. So konnte von 1977 die Beitragszahlung der Mitglieder gesteigert und stabilisiert, die Zahl der „vollbeitrags-zahlenden“ Mitglieder bei etwa 550 000 konstant gehalten werden, was nicht zuletzt auf den verstärkten Einsatz elektronischer Datenverarbeitung zurückzuführen ist². Im Vergleich zu den Schwierigkeiten des vorangegangenen Jahrzehnts steht die IGCPK damit finanziell gesund da - für die Handlungsfähigkeit einer Gewerkschaft ein wesentliches Moment.

Trotz gestiegener Mitgliederzahlen konnte aber der Organisationsgrad, also das Verhältnis zwischen Organisierten und Beschäftigten, in den letzten Jahren nicht verbessert werden. Er sank zwischen 1975 und 1979 sogar minimal von 54,0 auf 53,8%³. Daran sind die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen unterschiedlich stark beteiligt:

Organisationsgrad nach Gruppen

	1979	1975
Arbeiter, männlich	73,5%	73,1%
Arbeiter, weiblich	53,6%	52,0%
Arbeiter, insgesamt	69,0%	68,3%
Angestellte, männlich	28,3%	29,5%
Angestellte, weiblich	23,1%	20,6%
Angestellte, insgesamt	26,7%	26,7%
Insgesamt	53,8%	54,0%

Für das Organisationsverhältnis wurde zugrundegelegt: die Beschäftigtenzahlen vom 30. 9.1979 und die Organisierten-zahlen nach Industriegruppen vom 31. 12. 1979. Aus: Geschäftsbericht 1976-1979, S. 280.

¹ Geschäftsbericht 1976 - 1979, hg. vom Hauptvorstand der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik, Hannover o. J. (1980), S. 266 f.

² Geschäftsbericht 1976 - 1979, S. 335 f.

³ Geschäftsbericht 1976 - 1979, S. 265, 280.

An dieser Aufstellung ist leicht erkennbar, in welchen Bereichen in Zukunft die Mitgliederwerbung ansetzen muß, wenn die volle Leistungsfähigkeit der Organisation auf Dauer gesichert werden soll. Bemerkenswert ist die Tatsache, daß der Organisationsgrad der ausländischen Arbeitnehmer z. B. 1979 mit 62,0% zwar höher liegt als der Durchschnitt der IGCPK, wenn man jedoch unterstellt, daß Ausländer überwiegend als Arbeiter tätig sind, zeigen sich hier noch Defizite. Auch regional weist der Organisationsgrad erhebliche Unterschiede auf:

Organisationsgrad nach Bezirken mit ausgewählten lokalen Schwerpunkten

Bezirk	Organisationsgrad in Prozent
Niedersachsen	62,8
Hannover	64,5
Nordmark-Berlin	46,6
Hamburg	36,3
Berlin	38,0
Westfalen	64,0
Gelsenkirchen	80,6
Marl	56,2
Nordrhein	49,3
Köln	48,7
Krefeld	54,3
Leverkusen	39,2
Hessen	47,3
Darmstadt	46,5
Frankfurt	35,6
Bayern	57,1
Selb + Weiden + Zwiesel	76,7
Baden-Württemberg	50,8
Mannheim	56,9
Rheinland-Pfalz-Saarland	56,5
Ludwigshafen	58,9

Quelle: Geschäftsbericht 1976–1979, S. 271–273. Die Zahlen verstehen sich ohne Rentner, Studenten und andere nicht Betriebsstätige.

Ergänzt man diese Übersicht über die regionale Verteilung des Organisationsgrades um die Verteilung nach Branchen, vervollständigt sich das Bild eines sehr komplexen Organisationsfeldes:

Organisationsgrad der IGCPK nach ausgewählten Industriegruppen

	Organisierte	Beschäftigte	Organisierte
	ges.	ges.	in %
Chemie	295 852	623 641	47,4
Kunststoff	27 909	62 633	44,4
Kautschuk	55 673	63 089	67,0
Papier	45 152	65 146	69,3
Feinkeramik	34 005	54 799	62,1
Glasindustrie	49 125	70 401	69,8
Feuerfeste Industrie	9 181	14 260	64,4

Quelle: Geschäftsbericht 1976-1979, S. 274-278.

Die Aussagefähigkeit dieser nackten Zahlen ist sicher begrenzt, weil die Kampfkraft einer Gewerkschaft auch nicht meßbare Komponenten aufweist. Es wird erkennbar, daß es durchaus von Großbetrieben geprägte Regionen gibt, die überdurchschnittlich gut organisiert sind (Hannover, nördliches Ruhrgebiet). Auf der anderen Seite gibt es Verwaltungsstellen, in denen die Groß-Chemie-Industrie vorherrscht, in denen aber der Organisationsgrad niedrig ist (Leverkusen, Frankfurt); unter ähnlichen Bedingungen sind aber auch höhere Organisationsgrade zu erzielen (Mannheim, Ludwigshafen). In einigen kleineren Branchen ist der Organisationsgrad traditionell hoch (z. B. Papier und Glas).

Ein nicht zu unterschätzender Faktor in der Organisations- und Sozialstruktur der IGCPK ist die Fluktuation der Mitglieder. Übertrafen die jährlichen Zugänge in den Jahren 1968 bis 1974 jeweils die der Abgänge, so kehrte sich diese Entwicklung 1975 und 1976 - wenn auch schwächer - um. 1977 und 1979 blieben mehr Mitglieder als gingen, 1978 hielten sich Zu- und Abgang die Waage. Grob geschätzt verließen, gemessen an der vorangegangenen Jahresendzahl, jährlich etwa 9% ihre Gewerkschaft, wenig mehr stießen jedes Jahr neu hinzu⁴.

Die Formulierung einer einheitlichen Strategie der Gewerkschaft müßte angesichts dieser Zahlen so flexibel gehalten sein, daß sie auf die speziellen Bedingungen in den wichtigsten Teilen der Organisation jeweils pragmatisch zugeschnitten werden könnte. Der Vorstand als Sachverwalter und Exekutor einer solchen Politik sieht sich vor der Schwierigkeit, zwischen den Segmenten seiner Gewerkschaft eine Balance zu schaffen, die als die gemeinsame Grundlage akzeptiert werden kann. Jede unvermittelte, undifferenzierte, einseitige Lösung müßte an den strukturellen Bedingungen dieser Gewerkschaft scheitern.

Die Frage der Vertrauensleute

Dabei sind wir bei der zentralen Frage nach der Kampfkraft und dem Mobilisierungspotential angelangt. Was daran quantitativ zu erfassen ist, findet seinen Ausdruck im Organisationsgrad, aber diese Frage entscheidet sich in der IGCPK nicht zuletzt wegen der teilweise beherrschenden Großbetriebe qualitativ an der Gelenkstelle zwischen Betrieb und Gewerkschaft, bei dem Verhältnis zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten und deren Funktion für die IGCPK. Es zeigte sich in Mannheim, daß dieser Fragenkomplex in der Formulierung der künftigen Politik der IGCPK eine Schlüsselposition einnahm. Denn wenn, wie Plumeyer es formulierte, eine Entscheidung zwischen den Konzeptionen „gewerkschaftlicher Gegen-

⁴ Geschäftsbericht 1976-1979, S. 285 ff.

macht" oder „Sozialpartnerschaft" getroffen werden sollte⁵, mußten die Vertrauensleute in den Betrieben in den Mittelpunkt rücken. An deren Bereitschaft, die jeweiligen Konzepte mitzutragen, mußte sich eine realistische Politik orientieren. Dabei wurden nicht nur die *objektiven* Grenzen und Möglichkeiten dieses Bindeglieds zwischen ‚Basis‘ und ‚Führung‘ deutlich, die Redner gaben damit auch ihre subjektive Einschätzung zur Mobilisierbarkeit der Belegschaften preis. Und eben hier gingen die Meinungen weit auseinander. Es ist nicht verwunderlich, wenn auf dem Hintergrund dessen, was unsere Organisationsanalyse ergeben hat, dabei oftmals divergierende Äußerungen in sich als durchaus plausibel erschienen, weil sie auf jeweils unterschiedliche Ausgangspositionen bezogen waren.

Obwohl die IGCPK nach den letzten Betriebsratswahlen etwa 93% der Arbeiter- und ca. 72% der Angestelltenvertreter in den Betriebsräten stellen konnte⁶, machte sich doch der mit dem Rückenwind der Krise vorgetragene Angriff der Unternehmer auf die Ausübung der Arbeitnehmer- und Betriebsratsrechte ungünstig aus, die betriebliche Interessenvertretung geriet oft in die Defensive. Wenn solche Konflikte nicht offen, vor den Belegschaften, ausgetragen wurden, ergab sich daraus gelegentlich auch ein „Vertrauensschwund“, der sich in einer zunehmenden Anzahl konkurrierender Listen Bahn brach. Ein an vielen Orten und in vielen Gremien festzustellender Generationenwechsel machte die Sachlage nicht einfacher - übrigens ein Vorgang, der auch auf dem Gewerkschaftstag selbst zu beobachten war. In Gewerkschaften, die Großbetriebe innerorganisatorisch betreuen und verkraften müssen, erlangen die Betriebsratsvorsitzenden solcher Firmen gelegentlich ein Gewicht in der Gewerkschaft, das Betriebsräte sonst nicht haben. Das gilt sicher auch für die IGCPK, und daß sich auch daran Konflikte entzünden, ist nur selbstverständlich.

Das zweite Standbein der Interessenvertretung im Betrieb sind im Bereich der IGCPK die Vertrauensleute. Dabei koexistieren zwei Systeme: Zum einen gibt es gewerkschaftliche Vertrauensleute, die von den Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb gewählt, als lebendiges Bindeglied zwischen Gewerkschaft und Belegschaft fungieren. In 34 Betrieben der chemischen Industrie jedoch, und damit für 37,2% der in dieser Industrie Organisierten, gibt es sogenannte betriebliche Vertrauensleute, die von der Gesamtbelegschaft - also auch von den Unorganisierten - gewählt werden. Diese betrieblichen Vertrauensleute können zu gewerkschaftlichen berufen werden.

1979 gab es im Bereich der IGCPK 22 032 gewählte gewerkschaftliche und 4741 betriebliche, berufene Vertrauensleute. Das bedeutet einen zum Teil nicht unbeträchtlichen Einfluß Unorganisierter auf Teilbereiche der gewerkschaftlichen Politik und somit einen Eingriff in Souveränität und Legitimation dieser Gewerkschaft. Bedenkt man den Organisationsgrad der in der chemischen Industrie unter 50% und in einigen Betrieben noch sehr viel niedriger liegt (Hoechst: ca. 30%), wird die Dimension dieses Problems deutlich. Problematisch ist daran überdies, daß die Unternehmer diese betrieblichen Vertrauensleute als Instrument ihrer Unternehmens- und Personalpolitik zu interpretieren und zu gebrauchen suchen. Die geringe Zahl der Verfechter von betrieblichen Vertrauensleute und diejenigen in der IGCPK, die einen ganz weichen Übergang zwischen beiden Systemen wünschen, verteidigten ihre betriebliche Praxis mit dem entgegengesetzten Argument: „Nach meinem Eindruck repräsentieren die Vertrauensleute in gleicher Weise wie der Betriebsrat die Gewerkschaft im Betrieb“, sagte einer der Delegierten, in dessen Betrieb 90% der Vertrauensleute aktive Gewerkschafter sind⁸.

5 Tagesprotokoll vom 8. 9. 1980, S. 10

6 Werner Vitt in: Gewerkschaftliche Monatshefte 11/78, S. 678

7 ebenda.

8 Hans Drahten, Krefeld, Tagesprotokoll vom 11. 9. 1980, S. 35

Im Grunde gingen über diese Sachlage in Mannheim die Meinungen nicht so weit auseinander, wie die harten Diskussionen der ersten Tage dies nahelegten. Die Meinung, trotz zutageliegender Probleme (Wahl notfalls außerhalb des Betriebes und der Arbeitszeit) daß es in Zukunft nur noch gewerkschaftliche, gewählte Vertrauensleute geben sollte, war durchgängig die Meinung der Delegierten, zumal dies bereits auf dem Gewerkschaftstag von 1976 beschlossen worden war. Die Schwierigkeiten, die eine solche Umstellung im einzelnen mit sich bringen würde, sind nicht von der Hand zu weisen: Es besteht die Gefahr, daß sich ein Dualismus eines betrieblichen und eines gewerkschaftlichen Vertrauensleutesystems ergäbe, wobei die betrieblichen die personalpolitischen Funktionen/behalten, die ihnen von den Unternehmern in Betriebsvereinbarungen zugestanden (manchmal aber wohl auch zugeschoben) worden sind, die gewerkschaftlichen aber wohl auf Nebengleisen (z. B. Verteilen der Gewerkschaftszeitung) agieren. Die Unternehmen werden mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit die Wahlen gewerkschaftlicher Vertrauensleute behindern, indem sie Wahlen und Sitzungen im Betrieb und/oder während der Arbeitszeit untersagen. Das stellt die Gewerkschaft, gerade, weil es sich meistens um die ganz großen Betriebe handeln würde, vor ganz erhebliche Probleme.

Es ist deutlich: Das Ziel, überall gewerkschaftliche Vertrauensleute zu haben, und der Weg dorthin, sind eine Frage der Machtverhältnisse insgesamt, aber auch der in den einzelnen Betrieben und Unternehmen. Da aber diese Machtverhältnisse nicht ehern, sondern veränderbar waren und sind, flossen in die Urteile über die Möglichkeiten der Umstellung auf gewerkschaftliche Vertrauensleute auch immer Meinungen über die bisher zentral und betrieblich geleistete Arbeit ein. Insofern waren die Diskussionen in Mannheim an vielen Punkten so sensitiv, zumal über das *Ziel* keine wirklich erhebliche Differenz bestand.

So wurde die Frage, in welchen *Zeiträumen* die Umstellung auf ein System rein gewerkschaftlicher Vertrauensleute erfolgen sollte, diejenige, an der sich der unerbittlich hart geführte Grundkonflikt zwischen einer von Plumeyer, Patschkowski und Kretschmer repräsentierten Gruppe auf- und entlud. Plumeyer hatte den Konflikt auf eine generelle Ebene gehoben, als er in seinem Geschäftsbericht zum Maßstab gewerkschaftlichen Handelns erklärte, „ob ein prinzipieller Interessengegensatz von Kapital und Arbeit“, oder ob nur ein „partieller Interessengegensatz hinsichtlich der Größe des Anteils der Arbeitnehmer an der Wertschöpfung des Unternehmens“ bestehe⁹. Das Vorstandsmitglied Hermann Rappe bestritt einen Zusammenhang dieser Fragen: „Geheimnist bei dieser Diskussion in diese Sache nichts anderes hinein. Wer einen anderen Charakter der IG Chemie will, wer einen anderen Hauptvorstand will, soll das sagen . . . Das ist legitim. Ihr solltet aber nicht so tun, als hätten wir ein Brett vor dem Kopf und sähen die politischen Bedingungen für bestimmte Entwicklungen nicht¹⁰.“

Am Ende einer langen Debatte nahm der Gewerkschaftstag den Leitantrag 19 und den Antrag 39 des Hauptvorstandes an, in Zukunft keine betrieblichen Vertrauensleute mehr zu berufen. Die Antragsberatungskommission hatte allerdings abweichend vom Antrag des Hauptvorstandes als Frist nicht das Jahresende 1985, sondern den 31. 12. 1983 empfohlen, was ein Kompromiß war, denn der Antragsteller des Antrags 19, die Delegierten-Hauptversammlung Wuppertal, hatte den 1. 1. 83 vorgeschlagen. Der Gewerkschaftstag folgte der Antragsberatungskommission und beendete damit parlamentarisch eine Auseinandersetzung, die in ihren praktischen Folgen aber wohl noch nicht zu Ende ist.

⁹ Tagesprotokoll vom 8. 9. 1980, S. 10

¹⁰ Tagesprotokoll vom 8. 9. 1980, S. 53

Vorstandswahlen

Die Vorstandswahlen, die vor der Abstimmung des Antrags über die Vertrauensleute stattfanden, sollten die andere Komponente des Konfliktes, die personalpolitische, bereinigen. Die Wahlen hatten - im Vergleich zu 1976 - folgendes Ergebnis:

*Wahlen zum Hauptvorstand der IGCPK 1976 und 1980**

	abgegebene Stimmen		ja		nein		Enthaltungen	
	1976	1980	1976	1980	1976	1980	1976	1980
Hauenschild	410	421	339	289	71	113	-	19
Eichhorn**	399	-	283	-	-	-	-	-
Vitt	399	421	360	244	-	128	-	49
Vosshenrich	409	414	381	353	28	45	-	16
Plumeyer	427	420	338	162	-	-	-	-
Rappe	427	421	318	308	-	91	-	22
Winkelsträter	427	420	332	303	-	-	-	-
Grützner	427	-	270	-	-	-	-	-
Kretschmer	-	420	-	129	-	-	-	-
Mettke	-	420	-	261	-	-	-	-
Patschkowski	-	420	-	99	-	-	-	-
Schäfer	-	420	-	278	-	-	-	-
Schultze	-	420	-	263	-	-	-	-

* Quelle: Protokoll 1976 und Tagesprotokoll 1980. Fehlen die Zahlen, so sind sie im Protokoll nicht angegeben. ** 1978 aus dem Geschäftsführenden Vorstand ausgeschieden. Rappe vom Beirat zum stellvertretenden Vorsitzenden und Schäfer nachgewählt.

Auch bei der Auswertung dieser Tabelle darf nicht nur gezählt, sondern muß auch gewogen werden. Das Wahlergebnis bedeutete, daß alle vom Hauptvorstand Vorgeschlagenen im ersten Wahlgang gewählt und die Kandidaten der „Opposition“ abgeschlagen waren. Es zeigt aber auch, wie weit die Polarisierung gegangen war. Es ist der Gewerkschaft zu wünschen, daß sie nun mit dem neu formierten Vorstand einen Kurs steuern kann, der die anstehenden Sachprobleme zu lösen vermag, aber auch die aufgetretenen Meinungsverschiedenheiten und deren personellen Exponenten positiv in eine kraftvolle Politik integrieren kann.

Die IG Chemie-Papier-Keramik hat - und dies sollte man den überharten rhetorischen Zusammenstößen abgewinnen - ein Beispiel für Demokratie gegeben, in dem sie überaus offen diskutiert hat, sachlich und persönlich. Das würde man sich, wenn auch weniger hart, oft auch andernorts wünschen. Wenn dies aber in Zukunft zu größerer Einigkeit und Schlagkraft dieser Gewerkschaft führt, war dies sinnvoll und notwendig. Der Kongreß - ebenfalls ein Unikum - wird fortgesetzt. Die Berichterstattung auch.

Ulrich Borsdorf