
Berichte

Die Ergebnisse der Betriebs- und Personalratswahlen 1981



IG Bau-Steine-Erden (IGBSE)

Die Bauwirtschaft hat schon bessere Zeiten erlebt. Die lang anhaltende Hochzinspolitik und darüber hinaus die angespannte Haushaltslage des Bundes, der Länder und Gemeinden beeinflusst das Baugeschehen in negativer Weise.

Diese Situation bereitet nicht nur dem Hoch- und Tiefbau wirtschaftliche Schwierigkeiten, sondern hat vor allem auch Auswirkungen auf das Bauausbaugewerbe, die Baustoffindustrie sowie auf die Architektur- und Ingenieurbüros. Diese Bereiche, um nur einige wichtige Wirtschaftszweige anzuführen, gehören ebenfalls zum Organisationsbereich der IG Bau-Steine-Erden.

Wie auch die zurückliegenden Rezessionen gezeigt haben, versuchen viele Unternehmer, die schlechte wirtschaftliche Situation für sich in vielfältiger Art auszunutzen. Daß Betriebsräte nicht tatenlos zusehen, wenn das Tarif- und Rechtsgebäude unterhöhlt wird, ist eine für die Gewerkschaft anerkennenswerte Tatsache, die aus Arbeitgebersicht sicherlich anders bewertet wird. So konnte es nicht verwundern, daß Arbeitgeber des öfteren versucht haben, auf die Betriebsratswahl Einfluß zu nehmen. Nennenswerte Erfolge konnten sie jedoch nicht verbuchen, wie es die Wahlergebnisse auch zum Ausdruck bringen.

Dem BSE-Bundesvorstand wurden bis zum 1. Oktober 1981 5457 durchgeführte Betriebsratswahlen gemeldet. Zum Ende der Amtszeit 1978/81 waren 6735 Betriebe mit Betriebsrat erfaßt. Die Minus-Differenz darf aber nicht absolut gewertet werden, da noch laufend Berichtsbögen beim Bundesvorstand eingehen. Es muß aber damit gerechnet werden, daß sich aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Baugewerbes — Betriebsstillegungen, Konkurse etc. — der alte Stand von 1978/81 nur schwerlich wieder erreichen läßt.

In 532 (= 9,7%) aller erfaßten Betriebe wurde erstmals ein Betriebsrat gewählt. Diese Wahlen wurden im wesentlichen in der Zeit vom 1. März 1980 bis 28. Februar 1981 (verlängerte Amtszeit) durchgeführt.

Die Wahlbeteiligung betrug 79,5% und war im Vergleich zur Wahlperiode 1978/81 = 81,4% um 1,9% niedriger.

In den 5457 Betrieben mit Betriebsrat sind 635 030 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer beträgt 14,5% (= 92118) Arbeitnehmer. Im Vergleich zu 78/81 hat sich der Anteil um 1,3% erhöht.

Der Anteil der Angestellten betrug 20,0% (= 126972) Arbeitnehmer. Im Vergleich zu 78/81 ist eine geringfügige Veränderung von minus 0,1% festzustellen.

In den 5457 Betrieben wurden insgesamt 24073 Betriebsratsmitglieder gewählt. Die Gewerkschaftszugehörigkeit ist aus der folgenden Tabelle ersichtlich. Zum Vergleich sind die Prozent-Anteile aus der Wahlperiode 78/81 hinzugefügt.

Organisationszugehörigkeit der Betriebsratsmitglieder

| Organisation | Zahl der Sitze absolut | in % | |
|------------------------|------------------------|------|------|
| | | 1981 | 1978 |
| <i>Insgesamt</i> | | | |
| BSE | 17 054 | 70,8 | 71,0 |
| DGB-Gewerkschaften | 277 | 1,2 | 1,3 |
| Anderer Gewerkschaften | 211 | 0,9 | 0,9 |
| Unorganisierte | 6 531 | 27,1 | 26,9 |
| <i>Arbeiter</i> | | | |
| BSE | 14 332 | 76,0 | 76,2 |
| DGB-Gewerkschaften | 177 | 0,9 | 1,0 |
| Anderer Gewerkschaften | 28 | 0,2 | 0,1 |
| Unorganisierte | 4 312 | 22,9 | 22,7 |
| <i>Angestellte</i> | | | |
| BSE | 2 722 | 52,1 | 52,4 |
| DGB-Gewerkschaften | 100 | 1,9 | 2,3 |
| Anderer Gewerkschaften | 183 | 3,5 | 3,5 |
| Unorganisierte | 2 219 | 42,5 | 41,8 |

Quelle: Berechnungen der IGBSE

Von den 24073 Betriebsratsmitgliedern sind 10406 (= 43,2%) (52,1%) erstmals in den Betriebsrat gewählt. 13667 Betriebsratsmitglieder (= 56,8%) (47,9%) wurden wiedergewählt.

Das Durchschnittsalter der gewählten Betriebsratsmitglieder beträgt 43,2 (44,9) Jahre. Bei den Arbeitern 43,3 (45,1) Jahre und bei den Angestellten 42,6 (44,9) Jahre.

Von den 24073 Betriebsratsmitgliedern haben 742 Betriebsratsmitglieder nicht die deutsche Staatsangehörigkeit.

Dieses Wahlergebnis zeigt sehr eindrucksvoll das Vertrauen der Arbeitnehmer zu den Kandidatinnen und Kandidaten der IG Bau-Steine-Erden. Wir danken daher auch an dieser Stelle allen, die mitgearbeitet haben, dieses Ergebnis zu erreichen. Ebenso gilt aber auch der Dank allen Wählerinnen und Wählern, die BSE-Kandidaten ihr Vertrauen geschenkt haben.

*Karl-Heinz Tiedtke,
IG Bau-Steine-Erden, Bundesvorstand*



IG Bergbau und Energie (IGBE)

Vorbemerkungen

Während die Zahl der betriebsratsfähigen Betriebe in der Bergbau- und Energiewirtschaft aufgrund von Betriebszusammenlegungen weiter zurückging, ist bei der Betriebsratswahl 1981 erstmals seit Beginn der Bergbaukrise wieder ein Anstieg der Wahlberechtigten zu verzeichnen. In 361 Betrieben waren ca. 261.000 Wahlberechtigte zur Wahl aufgerufen. Damit ist es der IG Bergbau und Energie wiederum gelungen, in sämtlichen betriebsratsfähigen Betrieben ihres Organisationsbereiches auch einen Betriebsrat zu wählen.

Das Ergebnis dieser Wahl liegt bereits seit Mitte April vor. Dies ist nur deswegen möglich, weil auch bei der Betriebsratswahl 1981 — wie bei allen vorhergegangenen Wahlen in der gesamten Bergbau- und Energiewirtschaft - die Wahlen zu einem einheitlichen Zeitpunkt durchgeführt wurden. 1981 waren der 24., 25. und 26. März seitens des Hauptvorstandes der IG Bergbau und Energie als Termine für die Betriebsratswahl vorgegeben. Es haben sich wiederum alle Betriebe an diesen vorgegebenen Termin gehalten. Nur in einigen wenigen Betrieben wurde aufgrund betrieblicher Gegebenheiten in Absprache mit der IG Bergbau und Energie der Termin der Betriebsratswahl abweichend von der vorgegebenen Terminierung festgelegt. Dieses, in unserem Organisationsbereich seit Jahren bestehende Verfahren, führt dazu, daß sowohl die Hauptverwaltung der IGBE als auch sämtliche Geschäftsstellen und Bezirke sich in ihren Aktivitäten auf einen festen Zeitraum konzentrieren können.

Die 361 Betriebe weisen 1981 folgende Größen auf:

| | |
|------------------|--------------------------------|
| 205 Betriebe bis | 300 Wahlberechtigte, |
| 80 Betriebe von | 301 bis 1000 Wahlberechtigte, |
| 45 Betriebe von | 1001 bis 3000 Wahlberechtigte, |
| 31 Betriebe von | 3001 bis 7000 Wahlberechtigte. |

Wahlbeteiligung

Die Wahlbeteiligung ist erstmals seit Jahren wieder etwas rückläufig. Mit 84,2% liegt sie allerdings, gemessen an anderen Wahlen, noch sehr hoch.

Da bei der Betriebsratswahl 1981 die ungültigen Stimmen ebenso rückläufig sind, ist davon auszugehen, daß der Rückgang der Wahlbeteiligung im wesentlichen auf den Rückgang der Briefwahl zurückzuführen ist, zumal die Erfahrung gezeigt hat, daß bei den Briefwählern häufig ungültige Stimmen abgegeben werden.

Im einzelnen entwickelte sich die *Wahlbeteiligung* folgendermaßen:

| | 1968 | 1972 | 1975 | 1978 | 1981 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Wahlbeteiligung | 82,50 % | 82,90 % | 85,33 % | 85,60 % | 84,20 % |
| Gültige Stimmen | 259 793 | 243 401 | 233 181 | 216 851 | 219 858 |
| Ungültige Stimmen | 9 793=3,40% | 6 229=2,50% | 4 722=2,00% | 4 816=2,20% | 4 310=1,62% |

Quelle: Berechnungen der IGBE

Es hat sich aber auch gezeigt, daß die Wahlbeteiligung in Betrieben, in denen die Betriebsratswahl als Mehrheitswahl durchgeführt wird, erheblich höher liegt als in Betrieben, in denen die Betriebsratswahl als Verhältniswahl durchgeführt wird. Dieses läßt darauf schließen, daß alle Kandidaten bei einer Betriebsratswahl, die als Mehrheitswahl durchgeführt wird, bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer hohen Wahlbeteiligung interessiert sind. Die Durch-

führung der Betriebsratswahl als Verhältniswahl führt bei den einzelnen Kandidaten kaum noch zu einer Motivation im Hinblick auf die Wahlbeteiligung, zumal das Ergebnis der Wahl für den größten Teil der Kandidaten bereits gelaufen ist.

Gemeinsame Wahl oder Gruppenwahl?

Die Abstimmungen über die gemeinsame Wahl haben in unserem Organisationsbereich wiederum deutlich zugenommen. Immer mehr Wahlberechtigte der Gruppe der Arbeiter als auch der Gruppe der Angestellten entscheiden sich für die Durchführung der Betriebsratswahl als gemeinsame Wahl.

Bei der Betriebsratswahl 1981 wurden im Organisationsbereich der IG Bergbau und Energie die Betriebsratswahlen in 234 Betrieben als gemeinsame Wahl und nur in 127 Betrieben als Gruppenwahl durchgeführt. Auch hierbei ist zu bemerken, daß seitens der IG Bergbau und Energie der Termin zur Abstimmung über die gemeinsame Wahl gem. § 14 Abs. 2 BetrVG im gesamten Organisationsbereich einheitlich festgelegt worden ist. Dieses Verfahren hat wiederum den großen Vorteil, daß sich alle Aktivitäten der Bezirksleitungen und Geschäftsstellen sowie der betrieblichen Funktionäre auf einen bestimmten Zeitraum konzentrieren können.

Der im gemeinsamen „Terminkalender“ genannte Termin für die Abstimmung über die gemeinsame Wahl regt darüber hinaus alle Verantwortlichen in den Betrieben an, auch ihrerseits darüber nachzudenken, ob eine Abstimmung auch in ihrem Betrieb sinnvoll erscheint.

Im einzelnen stellt sich das *Verhältnis der Betriebe mit gemeinsamer Wahl zu denen mit Gruppenwahl* seit 1968 wie folgt dar:

| | 1968 | 1972 | 1975 | 1978 | 1981 |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| als Gemeinschaftswahl | 234 = 54,8 % | 207 = 50,2 % | 224 = 56,4 % | 235 = 62,2 % | 234 = 64,8 % |
| als Gruppenwahl | 193 = 45,2 % | 205 = 49,8 % | 173 = 43,6 % | 143 = 37,8 % | 127 = 35,2 % |

Quelle: Berechnungen der IGBE

Stimmenverteilung

Im Ergebnis konnte die IG Bergbau und Energie im wesentlichen den Erfolg aus dem Jahre 1978 wiederholen.

Im einzelnen stellt sich die *Stimmenverteilung* wie folgt dar:

| | 1968 | 1972 | 1975 | 1978 | 1981 |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| IGBE | 239 915 = 92,3% | 222 347 = 91,4% | 218.317 = 93,6% | 205.915 = 95,0% | 208.648 = 94,9% |
| DAG | 6 608 = 2,5% | 8 508 = 3,5% | 5 597 = 2,4% | 3 436 = 1,6% | 3 579 = 1,6% |
| Unorganisierte | 1 322 = 0,5% | 1 568 = 0,6% | 2 385 = 1,0% | 2 453 = 1,1% | 3 254 = 1,5% |
| DAV | 5 394 = 2,1% | 4 044 = 1,7% | 2 021 = 0,9% | 2 091 = 1,0% | 2 180 = 1,0% |
| CGBCE | 6 327 = 2,5% | 3 501 = 1,4% | 4 258 = 1,8% | 2 093 = 1,0% | 1 023 = 0,5% |
| DAV/CGBCE | - | 1 612 = 0,7% | 235 = 0,1% | - | 793 = 0,4% |
| CGBCE/DAV/DAG | - | 1 821 = 0,8% | 368 = 0,2% | 457 = 0,2% | - |
| DHV | 182 = 0,1% | - | - | 53 = 0,02% | 44 = 0,02% |
| DAG/VdF | - | - | - | 353 = 0,2% | 337 = 0,2% |
| insgesamt | 259 793 = 100% | 243 401 = 100% | 233 181 = 100% | 216 851 = 100% | 219 858 = 100% |

Quelle: Berechnungen der IGBE

Leichte Zunahme bei den Stimmen konnten die unorganisierten Betriebsräte erreichen. Unorganisierte Betriebsräte treten überwiegend in kleinen und mittleren Betrieben — und hier überwiegend im Bereich der Angestellten — auf. In großen Betrieben gelingt es ihnen nur sehr selten, in den Betriebsrat einzuziehen.

Der DAV (Deutscher Arbeitnehmerverband) und die CGBCE (Christliche Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie) sind weiterhin wenig erfolgreich. Die DAG verliert weiter an Bedeutung.

Verteilung der Mandate

Die IG Bergbau und Energie konnte anlässlich der Betriebsratswahl 1981 von 3.141 Mandaten 2.984 auf sich vereinigen. Das entspricht einem Anteil von 95%. Die DAG indes konnte ganze 44 Mandate erringen.

Erstmals bei einer Betriebsratswahl hat der VdF (Verband der Führungskräfte) seine Mitglieder aufgefordert, sich aktiv an der Betriebsratswahl zu beteiligen. Die Mitglieder folgten diesem Aufruf allerdings nicht, und so kam es nur in einem Betrieb zu einer Kandidatur durch Mitglieder des VdF. Hier konnten sie auch 1 Mandat erringen.

Im einzelnen ergibt sich nachfolgende *Verteilung der Mandate*:

| | 1968 | 1972 | 1975 | 1978 | 1981 |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| IGBE | 3 494 = 94,6% | 3 473 = 92,9% | 3 250 = 94,2% | 3 037 = 95,7% | 2 984 = 95,0% |
| DAG | 92 = 2,5% | 109 = 2,9% | 62 = 1,8% | 45 = 1,4% | 44 = 1,4% |
| Unorganisierte | 36 = 1,0% | 60 = 1,6% | 86 = 2,5% | 59 = 1,9% | 82 = 2,6% |
| DAV | 29 = 0,7% | 38 = 1,0% | 16 = 0,5% | 13 = 0,4% | 18 = 0,6% |
| CGBCE | 41 = 1,1% | 31 = 0,8% | 33 = 0,9% | 16 = 0,5% | 11 = 0,4% |
| DAV/CGBCE | — | 21 = 0,5% | 4 = 0,1% | — | — |
| CGBCE/DAV/DAG | — | 5 = 0,1% | — | 2 = 0,06% | — |
| DHV | 2 = 0,1% | — | — | 1 = 0,03% | 1 = 0,03% |
| VdF | — | — | — | 1 = 0,03% | 1 = 0,03% |
| insgesamt | 3 694 = 100% | 3 737 = 100% | 3 451 = 100% | 3 174 = 100% | 3 141 = 100% |

Quelle: Berechnungen der IGBE

Gliedert man die Mandate auf, so ist festzustellen, daß 1981 2.262 Arbeiter und 879 Angestellte in die Betriebsräte zu wählen waren. Die IGBE erreichte in der Gruppe der Arbeiter mit 2.207 Mandaten 97,6% aller zu vergebenden Mandate. In der Gruppe der Angestellten errang die IGBE 777 Mandate, was einem Anteil von 88,4% entspricht. Die Unorganisierten erhielten 56 Mandate, während auf die DAG nur 44 Mandate entfielen.

Im einzelnen stellt sich die *Aufgliederung der gewählten Betriebsratsmitglieder nach Arbeitern und Angestellten* in der Entwicklung seit 1968 wie folgt dar:

| Arbeitermandate | 1968 | 1972 | 1975 | 1978 | 1981 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| IGBE | 2 677 = 97,1% | 2 671 = 96,0% | 2 440 = 96,5% | 2 276 = 97,5% | 2 207 = 97,6% |
| CGBCE | 37 = 1,3% | 31 = 1,1% | 31 = 1,2% | 17 = 0,7% | 11 = 0,5% |
| DAV | 29 = 1,1% | 38 = 1,4% | 16 = 0,6% | 13 = 0,6% | 18 = 0,8% |
| Unorganisierte | 15 = 0,5% | 15 = 0,5% | 37 = 1,5% | 26 = 1,1% | 26 = 1,2% |
| DAV/CGBCE | — | 21 = 0,8% | 4 = 0,2% | — | — |
| CGBCE/DAV/DAG | — | 5 = 0,2% | — | 2 = 0,1% | — |
| insgesamt | 2 758 = 100% | 2 781 = 100% | 2 528 = 100% | 2 334 = 100% | 2 262 = 100% |

| Angest.-Mandate | 1968 | 1972 | 1975 | 1978 | 1981 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| IGBE | 817 = 87,3% | 802 = 83,9% | 810 = 87,8% | 761 = 90,5% | 777 = 88,4% |
| CGBCE | 4 = 0,4% | – | 2 = 0,2% | 1 = 0,1% | – |
| DAG | 92 = 9,9% | 109 = 11,4% | 62 = 6,7% | 45 = 5,4% | 44 = 5,0% |
| DHV | 2 = 0,2% | – | – | 1 = 0,1% | 1 = 0,1% |
| VdF | – | – | – | 1 = 0,1% | 1 = 0,1% |
| Unorganisierte | 21 = 2,2% | 45 = 4,7% | 49 = 5,3% | 32 = 3,8% | 56 = 6,4% |
| insgesamt | 936 = 100% | 956 = 100% | 923 = 100% | 841 = 100% | 879 = 100% |

Quelle: Berechnungen der IGBE

Ausländische Arbeitnehmer

Die ausländischen Arbeitnehmer konnten bei der Betriebsratswahl 1981 124 Mandate erringen. Den größten Anteil ausländischer Betriebsratsmitglieder stellen die Türken. Das entspricht auch ihrem Beschäftigungsanteil im deutschen Bergbau.

Im einzelnen stellt sich die Beteiligung ausländischer Arbeitnehmer in den Betriebsräten seit 1972 wie folgt dar:

| | 1972 | 1975 | 1978 | 1981 |
|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| ausländische Arbeitnehmer | 48 Mand. = 1,28% | 95 Mand. = 2,75% | 112 Mand. = 3,53% | 124 Mand. = 4,0% |
| davon Türken | 33 Mand. = 68,75% | 77 Mand. = 81,05% | 86 Mand. = 76,79% | 94 Mand. = 75,8% |

Quelle: Berechnungen der IGBE

Frauen

Die Zahl der in der Bergbau- und Energiewirtschaft beschäftigten Frauen ist naturgemäß gering. Der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder ist aber auch im Jahre 1981 wiederum angestiegen.

Seit 1972 stellt sich nachfolgende Entwicklung dar:

| | | | |
|------|--------------------|------|---------------------|
| 1972 | 68 Mandate = 1,82% | 1978 | 87 Mandate = 2,74% |
| 1975 | 80 Mandate = 2,32% | 1981 | 112 Mandate = 3,60% |

Außer-Tarif-Angestellte

Die Frage der Abgrenzung der leitenden Angestellten belastet nach wie vor in den Steinkohlenrevieren die Betriebsratswahlen.

Erfreulicherweise ist aber festzustellen, daß der größte Teil der Außer-Tarif-Angestellten den Betriebsratswahlen positiv gegenübersteht. Dies ergibt sich einmal aus der relativ hohen Wahlbeteiligung dieser Gruppe an den Betriebsratswahlen, zum anderen aber auch aus der steigenden Bereitschaft, für den Betriebsrat zu kandidieren.

Seit 1972 konnten die Außer-Tarif-Angestellten nachfolgende Mandate erringen:

| | |
|------|---|
| 1972 | 77 Mandate = 8,05% aller Angestelltenmandate |
| 1975 | 88 Mandate = 9,53% aller Angestelltenmandate |
| 1978 | 77 Mandate = 9,16% aller Angestelltenmandate |
| 1981 | 93 Mandate = 10,60% aller Angestelltenmandate |

Zusammenfassung

1. In allen betriebsratsfähigen Betrieben unseres Organisationsbereiches — unabhängig vom Wirtschaftszweig und der Größe des Betriebes — wurden Betriebsräte gewählt.

2. Das Ergebnis der Betriebsratswahl ist wiederum hervorragend. Ein Grund hierfür liegt auch darin, daß Streitereien bei der Aufstellung der Vorschlagslisten der IGBE weitestgehend vermieden werden konnten.

Wie in den vergangenen Jahren spielte bei der Aufstellung der Vorschlagslisten die gewerkschaftliche Vorwahl wieder eine wesentliche Rolle. Gewerkschaftliche Vorwahlen sind geheime und unmittelbare, regelmäßig im Betrieb unter den wahlberechtigten IGBE-Mitgliedern stattfindende Abstimmungen zur Auswahl der Kandidaten und zur Festlegung deren Reihenfolge auf dem Stimmzettel. Die Zahl der Betriebe, in denen diese gewerkschaftliche Vorwahl praktiziert wurde, ist weiterhin gestiegen. Diese Vorwahlen fanden in der Arbeiter- und in der Angestelltengruppe statt.

Die gewerkschaftlichen Vorwahlen bewirken eine starke Solidarisierung der Wähler mit ihren Kandidaten und beteiligen die Wähler in sehr starkem Maße an der Kandidatenauswahl. Die Vorwahlen waren auch eine wesentliche Voraussetzung, um konkurrierende Gruppen am Erfolg zu hindern.

3. Die mit der IGBE konkurrierenden Splittergruppen in der Bergbau- und Energiewirtschaft bleiben weiterhin völlig bedeutungslos. Ihnen gelingt es häufig kaum, die vom Gesetzgeber geforderte Anzahl von Unterschriften auf ihren Wahlvorschlägen zu erreichen. Die Aktivität der Funktionäre und Mitglieder der IG Bergbau und Energie in den Großbetrieben führt häufig dazu, daß fast sämtliche Wahlberechtigten den Wahlvorschlag der IG Bergbau und Energie unterzeichnen.

4. Die Betriebsratswahl 1981 war wiederum frei von parteipolitischen Auseinandersetzungen.

5. Die sogenannten „K-Gruppen“ hatten bei den Beschäftigten unseres Organisationsbereiches wieder keine Chance.

6. Immer mehr Arbeiter und Angestellte entscheiden sich für die gemeinsame Wahl. Vieles spricht dafür, daß dieser Trend auch 1984 anhält.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß den Kandidaten der IG Bergbau und Energie - und insofern auch der IG Bergbau und Energie selbst — wiederum ein großes Vertrauen anlässlich der Betriebsratswahl 1981 entgegengebracht wurde.

Es wird ständige Aufgabe sein, dieses von den Wählern entgegengebrachte Vertrauen zu rechtfertigen. Die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie sieht insofern auch den Betriebsratswahlen 1984 mit großem Optimismus entgegen.

*Helmut Grimm,
Leiter der Abteilung Betriebsräte bei der Hauptverwaltung der IG Bergbau und Energie*



Wirtschaftliche Lage und das soziale und gesellschaftspolitische Umfeld

Die Situation der Arbeitnehmer hat sich seit den Betriebsratswahlen 1978 nicht verbessert. Die letzten Jahre stellten die Arbeitnehmer erneut vor schwerwiegende Belastungen. Das Risiko um den Arbeitsplatz wurde durch verstärkte Rationalisierungsmaßnahmen erhöht, die finanziellen Belastungen, durch Preissteigerungen in fast allen Bereichen gefördert, erreichten die Grenzen des Erträglichen, und die Angriffe auf das soziale Netz kennzeichnen die zunehmende soziale und gesellschaftspolitische Polarisierung.

Die nach wie vor anhaltende weltweite strukturelle Krise des Wirtschaftssystems hat zu Verzerrungen und Verwerfungen in fast allen Branchen und damit zur erhöhten Arbeitslosigkeit geführt.

Diese Entwicklung hat die sozialpolitischen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der Gewerkschaften und der Betriebsräte erheblich erschwert. Die Handlungsfelder wurden durch die wirtschaftlichen Machtbedingungen eingegrenzt. Neue strategische Überlegungen müssen angestellt werden, um trotz der veränderten Handlungsbedingungen dennoch sozialpolitische Erfolge für die Arbeitnehmer durchzusetzen. Das Ringen um die Verbesserung der Arbeits- und Einkommensverhältnisse nahm an Heftigkeit zu. Branchenorientierte Einkommensverbesserungen konnten nur noch im geringen Umfang verwirklicht werden. Damit hat die Einkommensverteilung eine gesamtgesellschaftliche bzw. nationale Bedeutung erlangt. Sie fordert zu einer neuen gewerkschaftlichen Tarifpolitik heraus.

Die Unternehmer und ihre Verbände lassen nichts unversucht, um ihre Strategie und Taktik den veränderten Bedingungen anzupassen. Jede Möglichkeit schöpfen sie aus, um ihre wirtschaftliche Lage zu verbessern und zu festigen. Ihre Macht haben sie sowohl im Inland als auch im Ausland ausgebaut. Die weltweit operierenden Konzerne haben durch Fusionen und durch Aufkäufe größerer und kleinerer Unternehmen ihre Produktions- und Marktstellung systematisch ausgeweitet und zugleich ihren politischen Einfluß gesteigert.

Im Spannungsfeld zwischen Sicherung der Arbeitsplätze und Arbeitslosigkeit

Die Arbeit von Betriebsräten verlangt in einer solch krisenhaften Zeit systematisches Engagement und kraftvolles Durchstehvermögen. Die Herausforderungen werden angesichts der anhaltenden Rationalisierungsmaßnahmen, der stärker zum Einsatz kommenden neuen Technologien und der weiterhin steigenden Arbeitslosenzahlen an Umfang und Eindringlichkeit zunehmen.

Diese brisante Entwicklung wird alle gesellschaftlichen Gruppen und die gesamte Gewerkschaftsbewegung auf den Prüfstand stellen. Die Unternehmer werden, mehr noch als in der Vergangenheit, unter Beweis stellen müssen, was von ihrer Sozialverpflichtung, was von der sozialen Marktwirtschaftsideologie zu halten ist.

Ihre massiven Angriffe auf den sozialen Rechtsstaat lassen eher vermuten, daß sie wenig dazu beitragen wollen, die Wirtschafts- und Beschäftigungskrise zu überwinden. Um so mehr sind die Betriebsräte und Gewerkschaften gefordert, ihre sozialen und politischen Einflußmöglichkeiten auszuschöpfen, um die Unternehmer und die öffentliche Hand zu zwingen, mehr zur Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze zu tun. Ohne eine gezielte und längerfristige Beschäftigungspolitik wird es nicht möglich sein, den durch den Einsatz von Computern, Robotern, modernen Arbeitstechniken beschleunigten Abbau von Arbeitsplätzen und

Beschäftigten aufzuhalten, neue und sinnvolle Produktionen und Arbeitsstrukturen zu initiieren.

Aber nicht nur die technischen Rationalisierungsmaßnahmen verringern die Zahl der Arbeitsplätze, auch die verschiedenartigsten Analysen und Beratungsstrategien bekannter und unbekannter Unternehmensberatungsinstitute verfolgen das Ziel, Arbeitskräfte einzusparen. Das Institut McKinsey und das Frankfurter Institut, um nur zwei zu nennen, garantieren aller Effektivitätssteigerungs-Verbrämung zum Trotz durch ihre Produktionsstruktur- und Verwaltungsanalysen einen finanziell eminent schnell wirksamen, durchgreifenden Personalabbau. Besonders die Angestellten werden von den technischen Neuerungen und von den Ergebnissen der Unternehmensberatungsinstitute stark betroffen. Arbeitslosigkeit ist deshalb weit weniger zufällig, sondern wird von den Unternehmern durch massive Wirtschaftlichkeitserwägungen geradezu ausgelöst.

Die davon betroffenen Angestellten und Arbeiter können sich kaum vor solch einer Entwicklung schützen oder sich selbst helfen. Hier sind die Betriebsräte und die Gewerkschaften gefordert, den erforderlichen sozialen Schutz zu schaffen, damit nicht die Arbeitslosigkeit zum gesellschaftspolitischen Sprengstoff wird.

Die Betriebsräte sind darum aufgerufen, all ihre Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz voll zu nutzen. Eine überprüfbare Personalplanung kann hierbei schon sehr hilfreich sein. Auch die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei personellen und sozialen Maßnahmen, bei der Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit, bei beantragten Überstunden, bei Entgelt- und Leistungslohnsystemen u. v. a. m., müssen konsequent im Interesse der Arbeitnehmer ausgeschöpft werden. Nachgiebigkeit gegenüber den Unternehmern oder lässige Wahrnehmung zustehender Rechte haben sich bislang höchst selten ausgezahlt, sie haben eher zum Verlust an Glaubwürdigkeit des Betriebsrates geführt. Durch eine gezielte und von den Mitgliedern getragene Tarifpolitik werden die Gewerkschaften in den kommenden Jahren alle Kraft aufwenden müssen, um die Arbeitszeit auf den verschiedensten Ebenen zu verkürzen, um die berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer zu fördern, um die Arbeitsplätze stärker zu humanisieren, um den Einsatz von Personal in den Abteilungen, an den Maschinen und Bildschirmen nach sozialmedizinischen und ergonomischen Gesichtspunkten zu gewährleisten.

Herausforderung für die neu gewählten Betriebsräte: neue Arbeitsplätze schaffen und sichern!

Die Aufgaben, die die Betriebsräte und Gewerkschaften in den kommenden Jahren zu lösen haben, sind vielfältiger Natur und erfordern ein verantwortungsvolles Handeln. Für die Betriebsräte ist es unumgänglich, alle rechtlichen Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes zur Bewältigung der schwierigen Probleme zu nutzen. Keine rechtliche und faktische Mitbestimmungsmöglichkeit darf leichtfertig vergeben werden.

An Aufgaben stellen sich vor allem in den nächsten Jahren:

1. Die Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze muß das vorrangige Ziel, betrieblicher Politik sein. Um jeden Arbeitsplatz, der von der Rationalisierung oder in anderer Weise vom Abbau bedroht ist, muß gerungen werden.
2. Alle Rationalisierungsmaßnahmen sind vor ihrer Inangasetzung von den Betriebsräten auf ihre personellen Folgewirkungen zu untersuchen. Falls erforderlich, haben die Betriebsräte Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Eine totale Anpassung der Arbeitnehmer an die einseitig vorgegebenen Produktions- und Leistungsbedingungen ist zu verhindern.
3. Neue Produktionsverfahren und Verwaltungstechniken dürfen nicht zu steigendem Leistungsdruck und zu neuen Arbeitszeit- und Schichtsystemen führen.

4. Die Ausweitung der Schichtarbeit und die Genehmigung von vermehrten Überstunden ist zu unterbinden und auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Soweit eine Zustimmung unvermeidlich ist, sind optimale humane Arbeitsbedingungen zu schaffen.
5. Die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer muß das ganze Arbeitsleben hindurch erhalten bleiben. Darum sind alle schädlichen Einwirkungen zu verhindern. Die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen sind nach humanen und ergonomischen Prinzipien und Erkenntnissen ständig zu verbessern und einzurichten.
6. Für leistungsgeminderte und ältere Arbeitnehmer sind Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze zu schaffen, die sie entsprechend ihrer Konstitution bis zu ihrem normalen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben wahrnehmen können.

Durch angepaßte Leistungsanforderungen und altersunterstützende Arbeitsplatzhilfsmittel können mit Sicherheit Erwerbsunfähigkeit und Frühpensionierungen eingedämmt werden.

Auch die sogenannte 59er Regelung sollte nicht zum Dauerbrenner betrieblicher Personalpolitik werden und zur Überwälzung der sozialen Folgekosten ausgenutzt werden.

7. Die innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind systematisch zu verbessern und, wo möglich, auszubauen. Dadurch kann der Nachwuchs gesichert und die berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer und deren Erhaltung gewährleistet werden.

Die neuen Techniken und die neuen Arbeitsverfahren müssen für die Arbeitnehmer durchschaubar und handhabbar sein. Auf die Benutzung neuer Anlagen sind die Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend vorzubereiten.

Die Sicherung und Verbesserung der beruflichen Qualifikationen muß mit dazu dienen, Abgruppierungen zu verhindern; sinnentleerte Arbeitsvollzüge sind ebenso zu bekämpfen wie schleichende Qualifikationsleerung vor allem bei Angestellentätigkeiten.

8. Die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ist auch heute noch in vielen Betrieben weit verbreitet. Niedrigere Eingruppierungen bei gleicher Arbeit und Fähigkeit, monotone Arbeiten, ungünstige Arbeitszeiten und Vorurteile gegenüber Frauen sind einige Beispiele für die Ungleichbehandlung. Die oft schamlose Ausbeutung von Frauenarbeit muß beseitigt werden.

Die Gleichbehandlung der Frauen im Arbeitsleben muß für alle Betriebsräte zur ständigen Aufgabe werden.

Ohne die Unterstützung und Toleranz der Männer haben die Frauen in den Betrieben bei der Realisierung ihrer berechtigten Forderungen nur geringe Erfolgchancen. Hier muß praktische Solidarität geübt werden.

9. Die Integration der ausländischen Arbeitnehmer gehört zu den gesetzlichen Verpflichtungen aller Betriebsräte. In diesem Bereich muß noch mehr als in der Vergangenheit getan werden. Auch den ausländischen Kolleginnen und Kollegen müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, daß sie sich beruflich qualifizieren können. Sie müssen, wenn sie es wollen, durch Aus- und Weiterbildung die Möglichkeit erhalten, höherwertige Arbeiten oder Führungspositionen auszuüben. Sie bedürfen in allen Lebensbereichen unserer Hilfe und Solidarität.
10. Eine allumfassende Kontrolle der Arbeitnehmer und die Nachprüfbarkeit ihres gesamten Verhaltens im Betrieb muß unterbunden werden. Die neuen Computer-Techniken geben den Unternehmensleitungen und ihren Personalabteilungen eine Vielzahl von Möglichkeiten an die Hand, effektive Personalinformationssysteme einzuführen und

vorhandene auszubauen. Mit Hilfe dieser Techniken wird der Mensch im Betrieb fast absolut kontrollierbar. Die Gefahr ist groß, daß damit die Mitbestimmung der Betriebsräte in personellen Angelegenheiten schleichend ausgehöhlt werden kann.

Darum muß für die Betriebsräte der Einblick, die Überprüfung und der Zugriff in diese Informationssysteme sowie deren Anwendung gesichert werden. Hier erwächst vielen Betriebsräten ein Aufgabenbereich, der eine hohe Verantwortung abfordert. Hier geht es um den Kernbereich der Würde des Menschen.

Die Gewerkschaften werden über ihre klassischen Aufgaben hinaus ihren gesamten politischen Einfluß geltend machen müssen, um eine Arbeitsplätze schaffende Finanz- und Wirtschaftspolitik durchzusetzen. Hier ist auch der gewerkschaftlichen Tarifpolitik eine neue Aufgabe zugewiesen. Die Betriebsräte können diese Tarifpolitik durch arbeitsplatzsichernde Betriebsvereinbarungen unterstützen und fördern. Soziale und tarifpolitische Fortschritte in der Vergangenheit wurden nicht selten durch gute betriebliche Regelungen angestoßen und schließlich für viele Arbeitnehmer Wirklichkeit.

Diese guten Empfehlungen sollten wir auch in den kommenden Jahren nutzen. Das erfordert eine gute Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und den Gewerkschaften. Eine solche Zusammenarbeit sollte ernsthaft und gemeinsam auf allen Ebenen gepflegt werden. Nur so kann man die schwierigen Probleme im Interesse der Arbeitnehmer erfolgreich bewältigen.

Die Auseinandersetzungen um den sozialen Fortschritt werden allen Anzeichen zufolge an Härte zunehmen. Wir können sie nur bestehen, wenn alle Mitglieder die berechtigten Forderungen tragen und ihrer Gewerkschaftsorganisation die erforderliche Solidarität und Stärke verleihen..

Zahlen, Daten, Fakten

Der Erfolg eines BR-Wahlkampfes um Sitz und Platz, um die richtige Frau/den richtigen Mann — oder richtiger ausgedrückt um die qualifiziertesten Gewerkschafter —, läßt sich anhand von Statistiken nur ungenau, wenn überhaupt bestimmen. In allen Betrieben mit gegnerischen oder anderen Gruppen bzw. Listen interessiert die prozentuale Sitzverteilung für die Mannschaft der IG Chemie-Papier-Keramik. In nahezu allen Fällen hat sich die IG Chemie hier gegen Splitter- und Spaltergruppen ohne Mühe behaupten und durchsetzen können. In den Betrieben, in denen die IG Chemie nicht auf eigennützige Spalterabsichten traf (und das war die große Mehrheit) und alle Kandidaten der IG Chemie angehörten, haben die Arbeiter und Angestellten in einer Persönlichkeitswahl ausgedrückt, wer obenansteht, wenn es um Arbeitnehmerinteressen geht.

Erfreulich: Noch mehr Betriebe mit Betriebsräten

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat die Voraussetzungen für die Bildung von Betriebsräten neu geregelt. Mehr Schutz bei der Wahlvorbereitung und Zugangs- und Vorschlagsrecht der Gewerkschaft haben sich ausgewirkt. Es gibt immer mehr Betriebe mit Betriebsräten:

1972: 2 159 ausgewertete Betriebe mit Betriebsräten

1975: 2 320 ausgewertete Betriebe mit Betriebsräten

1978: 2489 ausgewertete Betriebe mit Betriebsräten

1981: 2 573 ausgewertete Betriebe mit Betriebsräten

Trotzdem sind noch nicht in allen wahlpflichtigen Betrieben Wahlen möglich gewesen. In rund 400 Kleinbetrieben fehlt es noch an der notwendigen gewerkschaftlichen Repräsen-

Gesamtübersicht: Betriebsratswahlen 1981 im Bereich Chemie-Papier-Keramik

| | 1981 | Vergleich 1978 |
|---|-----------------|-----------------|
| Erfasste Betriebe | 3216 | 3175 |
| Ausgewertete Betriebe mit durchgeführter BR-Wahl | 2573 | 2489 |
| Beschäftigte | 1011570 | 994586 |
| Arbeiter | 639185 | Kein Vergleich |
| Angestellte | 372385 | Kein Vergleich |
| Frauen | 255093 | 246186 |
| Männer | 756477 | 748400 |
| Nicht wählen durften | | |
| Jugendliche unter 18 Jahren | 17512 | 18888 |
| Leitende Angestellte | 27314 | 28634 |
| Sonstige | 1324 | Kein Vergleich |
| Wahlberechtigte | 965420 | 938613 |
| Arbeiter | 625587 | 620036 |
| Angestellte | 339833 | 318577 |
| Frauen | 248348 | Kein Vergleich |
| Männer | 717072 | Kein Vergleich |
| Wahlbeteiligung | 745224 = 77,19% | 742185 = 79,07% |
| Arbeiter | 486089 = 77,70% | 490810 = 79,15% |
| Angestellte | 259135 = 76,25% | 251375 = 78,90% |
| Briefwähler | 87652 = 9,07% | Keine |
| Arbeiter | 42774 = 6,83% | Vergleichs- |
| Angestellte | 44878 = 13,20% | zahlen |
| Wahlarten nach Betrieben | 2573 = 100,00% | 2489 = 100,00% |
| Gemeinsame Wahl | 1783 = 69,29% | 1600 = 64,28% |
| davon Persönlichkeitswahl | 1703 = 66,18% | 1393 = 56,20% |
| Gruppenwahl | 790 = 30,70% | 889 = 35,71% |
| davon reine Persönlichkeitswahl | 618 = 24,01% | 663 = 26,63% |
| Gewählte BR-Mitglieder | | |
| Insgesamt | 17150 | 16864 |
| davon IG CPK einschl. DGB | 14578 = 85,00% | 14416 = 85,48% |
| Arbeiter | 11543 | 11428 |
| davon IG CPK einschl. DGB | 10582 = 91,67% | 10566 = 92,45% |
| Angestellte | 5607 | 5436 |
| davon IG CPK einschl. DGB | 3996 = 71,25% | 3850 = 70,82% |
| Frauen | 2973 | 2602 |
| davon IG CPK | 2353 = 79,14% | 2065 = 79,36% |
| Ausländer | 671 | 580 |
| davon IG CPK | 585 = 87,18% | 530 = 91,37% |
| Erstmals gewählt | 6120 | 6031 |
| davon IG CPK | 4678 = 76,43% | nicht bekannt |
| Freigestellt | 1543 | 1479 |
| davon IG CPK | 1481 = 95,98% | 1426 = 96,41% |

Quelle: Berechnungen der IG CPK

tanz und Stärke, um durch Kandidatenvorschläge Wahlen einzuleiten und vorhandenen Unternehmerwiderstand erfolgreich zu bezwingen.

Deutlich: Die Krise hat Arbeitsplätze gekostet

Die Beschäftigtenzahlen und damit die Zahl der Wahlberechtigten im Organisationsbereich haben sich durch die krisenhafte Wirtschaftsentwicklung seit 1972 relativ verringert. Nur weil die Anzahl der Betriebe mit Betriebsräten seit 1972 gesteigert werden konnte (über 400 zusätzlich!), ist die absolute Zahl der Wahlberechtigten nicht rapide gesunken, sondern gegenüber 1978 leicht gestiegen. Es ergeben sich jedoch Verschiebungen bei den Gruppen:

| Jahr | Wahlberechtigte | | |
|------|-----------------|-------------|---------|
| | Arbeiter | Angestellte | Gesamt |
| 1972 | 683 143 | 294 753 | 977 896 |
| 1975 | 646 164 | 312 145 | 958 309 |
| 1978 | 620 036 | 318 577 | 938 613 |
| 1981 | 625 587 | 339 833 | 965 420 |

Quelle: Berechnungen der IG CPK

Bei den Nicht-Wahlberechtigten hat sich die Zahl der leitenden Angestellten nur unwesentlich verändert; bei den Jugendlichen unter 18 Jahren ist dagegen trotz des Anstiegs der Betriebe weiterhin eine Abnahme zu verzeichnen, was die Bildung von Jugendvertretungen weiter erschweren dürfte.

Bedenklich: Wahlbeteiligung leicht gesunken

Nur in einem einzigen Bezirk hat die Wahlbeteiligung gegenüber 1978 zugenommen. In allen anderen sieben Bezirken ist sie leicht gesunken. Das Bild nach Verwaltungsstellen ist sehr uneinheitlich, die Entwicklung in den Betrieben bedarf einer sorgfältigen Analyse, Ursachen müssen präzise bestimmt werden. Für das Bundesgebiet ergibt sich:

| Jahr | Wahlbeteiligung | | |
|------|-----------------|-------------|-----------------|
| | Arbeiter | Angestellte | Gesamt |
| 1972 | 78,1% | 76,1% | 757 825 = 77,5% |
| 1975 | 79,1% | 76,6% | 750 309 = 78,3% |
| 1978 | 79,2% | 78,9% | 742 185 = 79,1% |
| 1981 | 77,7% | 76,3% | 745 224 = 77,2% |

Quelle: Berechnungen der IG CPK

Die leicht rückläufige Entwicklung kann sicher teilweise dadurch erklärt werden, daß viele Betriebe (+ 84 gegenüber 1978) erstmals einen BR gewählt haben. Im Gegensatz zu den »traditionellen« Betrieben ist hier nicht immer eine gute Wahlbeteiligung zu erreichen. Außerdem bietet die Erfahrung der Beschäftigten mit den unzureichenden Mitteln der Betriebsverfassung bei Rationalisierungen, Entlassungen und Leistungssteigerung einen weiteren Ansatzpunkt möglicher Ursachen. Begeisterung für Betriebsarbeit ist vielfach durch Ernüchterung und Resignation ersetzt worden. Resignation vor unzureichenden Machtmitteln der Betriebsverfassung ist allerdings der eindeutig falsche Weg; Konzentration aller Kräfte auf weitere Reformen, d. h. Machtabbau bei den Unternehmern, die richtige Alternative. Bessere Mitbestimmung fällt nicht vom Himmel. Sie muß erkämpft werden. Außerdem bleibt bei allen Betrieben mit rückläufiger Wahlbeteiligung die Frage: Hat die IG Chemie klar genug machen können, um was es geht? Sind gewerkschaftliche Ziele und

Perspektiven immer vernünftig dargestellt worden? Fest steht, daß bereits vor den Wahlen mit einem rückläufigen Interesse gerechnet wurde. Das Materialangebot für Wahlvorbereitung und Wahlkampf wurde entsprechend konzipiert und angeboten. Ohne dieses Angebot wäre sicher eine noch geringere Mobilisierung eingetreten.

Gut behauptet: IG Chemie eindeutig Sieger

In vielen Betrieben ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder aufgrund geringerer Beschäftigtenzahlen empfindlich gesunken. Besonders fatal ist dies in allen Fällen, wo Freistellungen davon betroffen sind. Wenn die Zahl der gewählten Betriebsratsmitglieder trotzdem seit 1972 insgesamt gestiegen ist (+ 10,2%), dann nur deshalb, weil die Zahl der Betriebe mit durchgeführter Wahl um + 19,2 % gewachsen ist.

| Jahr | Gewählte BR-Mitglieder | | | IG Chemie-Sitze* | | |
|------|------------------------|-------------|--------|------------------|-------------|------------------|
| | Arbeiter | Angestellte | Gesamt | Arbeiter | Angestellte | Gesamt |
| 1972 | 11 091 | 4 478 | 15 569 | 10 280 | 2 939 | 13 219 = 84,91 % |
| 1975 | 11 011 | 5 018 | 16 029 | 10 298 | 3 611 | 13 909 = 86,77 % |
| 1978 | 11 428 | 5 436 | 16 864 | 10 566 | 3 850 | 14 416 = 85,48 % |
| 1981 | 11 543 | 5 607 | 17 150 | 10 582 | 3 996 | 14 578 = 85,00 % |

Quelle: Berechnungen der IG CPK

* (einschließlich aller BR-Mitglieder, die einer anderen DGB-Gewerkschaft angehören)

Der leichte prozentuale Rückgang der IG Chemie-Sitze hat im wesentlichen zwei Hauptursachen. Erstens ist in fast allen größeren Betrieben mit ausschließlich IG Chemie-Betriebsratsmitgliedern die Zahl der Betriebsrats-Mitglieder aufgrund wegrationalisierter Arbeitsplätze absolut gesunken. Zweitens ist 1981 in vielen Betrieben erstmals von der IG Chemie eine BR-Wahl eingeleitet worden. Darunter sind viele Fälle, in denen die IG Chemie erst einen Fuß in der Tür hat und das Organisationsverhältnis unter 20 % liegt. In diesen Betrieben konnten die IG Chemie-Kandidaten verständlicherweise noch nicht alle Sitze erobern. Trotzdem war es richtig, in diesen Betrieben die BR-Wahl einzuleiten und nicht nur in den traditionellen »Gewerkschaftsbetrieben« zu wählen. Die IG Chemie wird in diesen »Neubetrieben« ihre Bewährungsprobe bis 1984 bestanden haben.

Selbstverständlich werden im Organisationsbereich der IG Chemie alle Betriebsratswahlen ausgewertet, auch von den Betrieben, in denen die IG Chemie nur wenige — oder gar keine — Sitze erhalten hat. Unsere Statistiken sind nicht »geschönt« wie die Unternehmer-Postille Handelsblatt (vom 17. August 1981) schlicht unterstellt. Die von Handelsblatt-Autor Volker Schröder entdeckten manipulierten Betriebsratswahl-Statistiken als »Dritte Form der Lüge« gibt es nur in seiner Phantasie. Oder sprach er vielleicht aus Erfahrungen aus dem Unternehmerlager? Unsere Statistik hält jedenfalls seit 1972 allen sozialwissenschaftlichen Kriterien stand.

Bedeutsam: Frauen rauf— DAG runter

Betrachtet man die Sitzverteilung nach Gruppen, fällt dreierlei auf:

- Es sind mehr Frauen gewählt worden (aber gemessen an ihrem Anteil noch immer zu wenig).
- Die DAG als Spaltergewerkschaft im Angestelltenbereich hat weiter abgebaut (Standespolitik ist immer weniger, Solidarität immer mehr gefragt).
- Andere Splitter- und Spaltergruppen wie VAA/ULA (Union leitender Angestellter), CGB/CGD (Christliche »Gewerkschaften«) sind mit unter 0,5 % völlig bedeutungslos geblieben.

| Jahr | Frauen im BR | |
|------|--------------|-------|
| | Gesamt | in % |
| 1972 | 2094 | 13,45 |
| 1975 | 2418 | 15,09 |
| 1978 | 2602 | 15,43 |
| 1981 | 2973 | 17,34 |

| Jahr | DAG-Sitze im BR | |
|------|-----------------|------|
| | Gesamt | in % |
| 1972 | 376 | 2,42 |
| 1975 | 319 | 1,99 |
| 1978 | 319 | 1,89 |
| 1981 | 319 | 1,86 |

Quelle: Berechnungen der IG CPK

Trend: Verlangen nach Persönlichkeitswahl

Die Persönlichkeitswahl ist gegenüber 1978 angestiegen. Nur 27,1 % aller gültigen Stimmzettel wurden beim Verfahren »Listenwahl« ausgefüllt. Mehr als jeweils ein Kreuz auf dem Stimmzettel machten bei »Persönlichkeitswahl« 72,9% der Wahlberechtigten.

Die Wahl 1981 hat außerdem erneut bewiesen: das vom Gesetz vorgeschriebene Regelwahlverfahren »Gruppenwahl« ist praxisfremd! In 70 % aller Betriebe wurde nach erfolgter Vorabstimmung die Gemeinsame Wahl und nicht die Gruppenwahl durchgeführt.

| Anzahl der Betriebe | durchgeführte Wahlart |
|------------------------------|----------------------------------|
| 80 = 3,10 % (8,31 %) | Gemeinsame Wahl |
| 1703 = 66,18 % (55,96 %) | Listenwahl |
| | Persönlichkeitswahl |
| 55 = 2,13 % (4,33 %) | Gruppenwahl |
| | Arbeiter: Liste |
| | Angestellte: Liste |
| 578 = 22,46 % (25,95 %) | Arbeiter: Persönlichkeitswahl |
| | Angestellte: Persönlichkeitswahl |
| 36 = 1,39 % (1,28 %) | Arbeiter: Liste |
| | Angestellte: Persönlichkeitswahl |
| 81 = 3,14 % (3,45 %) | Arbeiter: Persönlichkeitswahl |
| | Angestellte: Liste |
| 25 = 0,97 % (0,68 %) | Arbeiter: Persönlichkeitswahl |
| | Angestellte: haben nicht gewählt |
| 15 = 0,58 % Keine Angaben | Angestellte: Persönlichkeitswahl |
| | Arbeiter: haben nicht gewählt |
| 2573 = 100,00 % | |

Anmerkung: Zahlen in () Vergleichsangaben 1978

Quelle: Berechnungen der IG CPK

Werner Vitt/Dietmar Hexel,
IG Chemie-Papier-Keramik, Hauptvorstand



Rahmenbedingungen

Wie bereits 1975 und 1978 standen auch die Betriebsratswahlen 1981 unter ungünstigen Vorzeichen. Trotz einer kurzen Phase guter Konjunkturlage (1979/80) bei voll ausgelasteten Produktionskapazitäten — im Organisationsbereich der IG Druck und Papier — haben sich die inner- und außerbetrieblichen Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen weiter verschlechtert. Konnte man etwa bis in die Mitte der 70er Jahre davon ausgehen, daß sich die soziale Stellung der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik durch akzeptable Tarifabschlüsse und flankierende Reformgesetze zwar in kleinen Schritten aber kontinuierlich weiterentwickelt, haben Gewerkschaften und Betriebsräte heute alle Hände voll zu tun, die Angriffe der Unternehmer und ihrer politischen Verbündeten auf den sozialen Besitzstand abzuwehren.

Weiterhin sind umfangreiche Rationalisierungsinvestitionen mit den bekannten, negativen Begleitumständen festzustellen. Der angeblich unaufhaltsame Einzug der Computertechnik in Produktion und Verwaltung — in der Druckindustrie, im Verlagsbereich, aber auch in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie — führt zu Personalabbau, Einstellungsstopps, verstärktem Leistungsdruck und Dequalifizierung der beruflichen Tätigkeit. Diese für sie günstige Situation nützen Unternehmer vielfach rigoros aus. Durch Entlassungsdrohungen und Abbau der Sozialleistungen werden Arbeitnehmer eingeschüchtert. Jahrzehntlang gewährte Rechte werden rückgängig gemacht oder in Frage gestellt und Handlungsspielräume der Betriebsräte sowie die Kommunikationsmöglichkeiten der Arbeitnehmer untereinander, die durch die Intensivierung der Produktionsabläufe sowieso schon auf ein Minimum reduziert sind, weiter eingeschränkt. So mußte in der letzten Amtsperiode verstärkt festgestellt werden, daß z. B. Betriebsratsmitgliedern Arbeitsbefreiung für Betriebsratsarbeit nicht gewährt bzw. die Lohnzahlung hierfür verweigert oder Arbeitnehmer behindert wurden, die Sprechstunden des Betriebsrats aufzusuchen bzw. den Betriebsrat in anderer Weise in Anspruch zu nehmen. Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats werden entgegen der gesetzlich vorgeschriebenen vertrauensvollen Zusammenarbeit grundsätzlich verspätet und unvollständig beachtet oder mit an Haaren herbeigezogenen Argumenten abgelehnt und gegebenenfalls gerichtliche Auseinandersetzungen geführt, um während dieses Zeitgewinns vollendete Tatsachen schaffen zu können.

Zu diesen Unternehmerstrategien gehören auch die Verhinderung bzw. Verschleppung von kollektiven — tariflichen oder betrieblichen — Regelungen sowie die restriktive Auslegung und das Unterlaufen von Gesetzen und Tarifverträgen. Die Taktik der Unternehmer geht dabei von der Überlegung aus, Arbeitnehmer, gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsräte zu zermürben und ihren Elan durch Frustration zu bremsen oder sie gar zur Kapitulation zu bringen.

Auch wenn ihre Rechnung in dem einen oder anderen Fall aufgegangen ist, bleibt festzustellen, daß sowohl die harten Tarifausschöpfung — zwei Arbeitskämpfe mit bundesweiten Aussperrungen in der Druckindustrie in den letzten fünf Jahren — als auch die betriebliche Konfliktstrategie der Unternehmer vielen Arbeitnehmern bewußtseinsbildende Erfahrungen gebracht haben. Die Ergebnisse der Betriebsratswahl 1981 zeigen, daß sich in den Betrieben, wo die Betriebsräte in der letzten Amtsperiode in enger Zusammenarbeit mit der IG Druck und Papier durch konsequente Ausschöpfung der betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte und durch nachdrückliche Verhandlungen unternehmerische Maßnahmen abgewehrt oder soziale Interessen der Arbeitnehmer durch-

gesetzt haben, zumeist die Kandidaten der IG Druck und Papier mit hervorragenden Stimm-
ergebnissen durchsetzen konnten.

Unternehmereinflüsse

Mit steigender Tendenz und Intensität haben auch 1981 Unternehmer versucht, Einfluß auf die Betriebsratswahl zu nehmen. Beispielsweise durch die Behinderung der Arbeit von Wahlvorständen, der Stimmungsmache gegen die gemeinsame Wahl von Arbeitern und Angestellten und durch heimliche oder offene Unterstützung — zum Teil auch in materieller Hinsicht — von sogenannten „unabhängigen“ Listen bzw. Kandidaten. Vereinzelt wurde auch nicht davor zurückgeschreckt, vorgesehene Betriebsratskandidaten zu kündigen oder auf ihre berufliche Tätigkeit Einfluß zu nehmen. In Betriebsversammlungen wurde der Eindruck erweckt, zu sozialen Gegenleistungen bereit zu sein, wenn ein Betriebsrat gewählt würde, mit dem man über betriebliche Probleme diskutieren und verhandeln könne. In Wirklichkeit ging es den Unternehmern darum, ihre schon übermächtige Machtposition durch brave „Geschäftsräte“ zu stärken, damit sie die auf die Arbeitnehmer zukommenden „schwierigen Probleme“ in ihrem Sinne leichter lösen können.

Eigene Aktivitäten zur Betriebsratswahl

Aktive Betriebsräte sind aufgrund der gegebenen Rechtslage notwendiger, unverzichtbarer Bestandteil der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit. Um möglichst viele aktive Gewerkschafter in die Betriebsräte zu wählen, wurden die Betriebsratswahlen seitens der IG Druck und Papier intensiv vorbereitet. Es fanden auf Landesbezirks- bzw. Bezirksebene vorbereitende Konferenzen statt, um Strategien abzusprechen und Arbeitspläne aufzustellen. Die Diskussion setzte sich dann in den Ortsvereinsvorständen fort. Der Hauptvorstand schlug auch für die Betriebsratswahl 1981 wieder einen zentralen Wahltermin (22. 4.) vor. 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. Wie bei der Betriebsratswahl 1978 wurden wieder eine Broschüre (Betriebsratswahl '81), Plakate, Prospekte, Flugblätter und Eindruckplakate herausgegeben.

Zwischenergebnis

Nachdem im Organisationsbereich der IG Druck und Papier bei den Betriebsratswahlen 1972 und 1975 die Zahl der Betriebe mit Betriebsrat um ca. 40% erhöht werden konnte, mußte bei der Betriebsratswahl 1978 eine leichte Einbuße (Rückgang der erfaßten Betriebe von 2 096 auf 2 021 = 3,6%) hingenommen werden. Von den 1978 gewählten 9238 Betriebsratsmitgliedern gehörten 78% der IG Druck und Papier und 3% anderen Gewerkschaften, davon 1,7% der DAG, an. Die restlichen 19% waren nicht gewerkschaftlich organisiert.

Der Rückgang der erfaßten Betriebe bei der Betriebsratswahl 1978 war bedingt durch Betriebsstillegungen und -Zusammenschlüsse sowie durch den Rückgang von Beschäftigtenzahlen und das Ausscheiden aktiver Funktionäre besonders in Kleinstbetrieben. Klein- und Kleinstbetriebe sind im Organisationsbereich der IG Druck und Papier vorherrschend; ca. 75% der erfaßten Betriebe beschäftigten bis zu 150 Arbeitnehmer, lediglich in 32 (= 1,6%) Betrieben waren 1000 und mehr Arbeitnehmer tätig.

Obwohl für den Organisationsbereich der IG Druck und Papier das endgültige Wahlergebnis der diesjährigen Betriebsratswahlen erst Ende 1981 vorliegen wird, lassen die bisher vorliegenden Ergebnisse aus einzelnen Bezirken den Rückschluß zu, daß das Ergebnis von

1978 zumindest erreicht wird. Ein Zwischenergebnis vom September 1981 zeigt auf der Basis von etwa 80% der Betriebe, in denen vermutlich Betriebsräte gewählt wurden, folgendes Ergebnis:

Betriebsratswahlen 1981 im Bereich Druck und Papier — Zwischenergebnis

| | | |
|---------------------------------|---------|-------|
| Erfaßte Betriebe | 1 606 | |
| Wahlberechtigte | 226 431 | |
| Wahlbeteiligung | 179 668 | 79,3% |
| gewählte Betriebsratsmitglieder | 7 481 | |
| davon IG Druck und Papier | 5 944 | 79,5% |
| andere Gewerkschaften | 169 | 2,2% |
| Unorganisierte | 1 368 | 18,3% |

Quelle: Berechnung der IG DruPa

Ein Vergleich dieses Zwischenergebnisses mit dem Gesamtergebnis von 1978 ergibt, daß die Wahlbeteiligung (vermutlich wegen der Osterferien) um ca. 2% zurückgegangen ist. Das Organisationsverhältnis stieg um 1,5% auf Kosten der Unorganisierten. Der Anteil anderer Gewerkschaften blieb mit 2,2% auch 1981 bedeutungslos.

Gute Vertrauensleutearbeit trug zum Erfolg bei

Mitentscheidend für den Wahlerfolg der IG Druck und Papier war einerseits die gute Arbeit vieler Betriebsräte und die erfolgreiche Zusammenarbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute mit den in der IG Druck und Papier organisierten Betriebsratsmitgliedern (Jugendvertretern und Vertrauensmännern der Schwerbehinderten) im gewerkschaftlichen Vertrauenskörper. In stärkerem Maße als bisher wurden die Kandidaten der IG Druck und Papier für die Betriebsratswahl nach den geltenden Richtlinien durch die gewerkschaftlichen Vertrauenskörper nominiert und deren Platzierung auf den Vorschlagslisten unter Berücksichtigung der Qualifikation, der Betriebsabteilungen, der Berufsgruppen usw. festgelegt. In einigen Betrieben wurden die Kandidaten auch durch eine betriebsbezogene Mitgliederversammlung nominiert.

Konkurrierende Listen

Es wurden nur vereinzelt Listen von Gewerkschaftsmitgliedern als Konkurrenzlisten zu den offiziellen „IG Druck und Papier-Listen“, zumeist mit Billigung der zuständigen Organe, festgestellt. Auch Listenverbindungen gegnerischer Organisationen bzw. von Splittergruppen (18 Fälle) sowie sogenannte „unabhängige Listen“ (28 Fälle) kandidierten nur in Ausnahmefällen. Listen parteipolitischer oder extremer Gruppierungen wurden nicht festgestellt. Die erfreulich negative Bilanz in dieser Hinsicht ist mit Sicherheit auf die Organisationsstruktur (überschaubare Betriebsgrößen) und auf die aktive gewerkschaftliche Betriebsarbeit zurückzuführen, so daß von vorneherein derartige Aktivitäten begrenzt werden konnten.

Konsequenzen

Auch in der jetzt begonnenen Amtsperiode werden die Unternehmer nichts unversucht lassen, die Handlungs- und Bewegungsspielräume der Betriebsräte und der gewerkschaftlichen Vertrauensleute einzuengen. Sowohl die düsteren Wirtschaftsprognosen, die von einer Verdoppelung der Arbeitslosenzahl bis Mitte der 80er Jahre ausgehen, als auch die Bestrebungen, gesetzliche Sozialleistungen abzubauen, werden nicht ohne Auswirkungen auf die betrieblichen Auseinandersetzungen bleiben. Hinzu kommt, daß in die Amtszeit der jetzigen

Betriebsräte auch die Kündigung wichtiger Manteltarifverträge fällt. Aufgrund der galoppierenden Arbeitslosenzahl braucht man kein Prophet zu sein, um vorherzusagen, daß eine der Hauptforderungen der Gewerkschaften dabei die Verkürzung der Arbeitszeit sein wird. Um dieses Ziel durchzusetzen, bedarf es der einheitlichen Interessenvertretung durch die Gewerkschaft und den gewerkschaftlich orientierten Betriebsrat.

Die gesetzlich verbrieften Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte müssen in der laufenden Amtsperiode stärker und konsequenter durch die Betriebsräte genutzt werden. Dies gilt insbesondere auch für die Unterrichts- und Beratungsrechte in den Fragen der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung sowie der Personalplanung. Eine stärkere Beteiligung der Betriebsräte in diesen Bereichen muß gegebenenfalls durch eine extensive Anwendung der sonstigen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erzwungen werden. Außerdem sind die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit voll in Anspruch zu nehmen. Durch die Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte, die bisher keinen Wirtschaftsausschuß errichtet haben, sind außerdem Wirtschaftsausschüsse zu bilden. Um die Arbeit der Wirtschaftsausschüsse effizienter zu nutzen, sollte dabei auch von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, Gewerkschaftsbeauftragte beratend zu den Sitzungen der Wirtschaftsausschüsse hinzuzuziehen (vgl. auch BAG, vom 18. 11. 1980 - 1 ABR 31/78).

Fast 10 Jahre Praxis mit dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 zeigen deutlich, daß dieses Gesetz 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 Betriebsverfassungsgesetzes eine Verstärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten sowie bei der Planung, Änderung und Einführung von technischen Anlagen, neuen Arbeitsmethoden und -verfahren und der Wegfall der Tendenzschutzbestimmung zumindest für Presseunternehmen und Verlage erreicht werden. Eine entsprechende Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist durch den Gesetzgeber ebenso in Angriff zu nehmen, wie die Novellierung der längst veralteten Arbeitszeitordnung, damit der Arbeitsplatzvernichtung wirkungsvoller entgegengetreten werden kann.

Heinz Müller / Hermann Blanke, IG Druck und Papier, Hauptvorstand



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Personalratswahlen

Gewerkschaftliche Positionen gestärkt

Es ist für den Bereich der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft nicht möglich, einen zusammenfassenden bundesweiten Überblick und eine bundesweite Analyse der Personalratswahlen zu geben. Dies liegt an der besonderen Situation im Bereich der Schulen und an der unterschiedlichen Ausgestaltung des Personalvertretungsrechts in den einzelnen Bundes-

ländern. Es gibt für Lehrer keinen bundeseinheitlichen Termin für Personalratswahlen. Je nach Personalvertretungsrecht der Länder finden in jedem Jahr nur in einigen Bundesländern für den Bereich der Schulen Personalvertretungswahlen statt. Im Jahr 1981 waren dies Personalratswahlen in den Ländern Saarland, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Für die Berichterstattung wurde außerdem noch aufgenommen die Personalratswahl in Berlin, die im Dezember 1980 stattfand. Auch die Ergebnisse der Personalratswahlen, die 1981 im Bereich der Schulen stattgefunden haben, lassen sich untereinander nicht vergleichen. Dies liegt zum einen an der sehr unterschiedlichen Konstruktion der Personalvertretung, insbesondere der Stufenvertretungen im Bereich der einzelnen Bundesländer. Es gibt in einigen Ländern Regelungen, wonach ein Hauptpersonalrat für alle Beschäftigten im Bereich des Kultusministeriums gewählt wird, d. h. diesem Hauptpersonalrat gehören sowohl Vertreter der Lehrer wie auch Vertreter der Beschäftigten an Hochschulen, Museen und Staatstheatern an — so beispielsweise in Bayern. In anderen Bundesländern gibt es einen eigenen Hauptpersonalrat für Lehrer, wieder in anderen Bundesländern getrennte Hauptpersonalräte für die Lehrer der verschiedenen Schularten. Zum anderen wird die Vergleichbarkeit von Ergebnissen bei Personalratswahlen in verschiedenen Bundesländern erschwert durch die völlig unterschiedliche Situation, in der sich die GEW im Vergleich zu den konkurrierenden Ständesverbänden befindet. Es gibt Bundesländer, in denen es für die GEW ein Erfolg ist, wenn sie es schafft, gegen das Übergewicht der konkurrierenden Beamtenverbände erstmalig Sitze in Hauptpersonalräten zu erringen, und es gibt dagegen die Mehrzahl der Bundesländer, in denen die GEW eine gesicherte Mehrheitsposition in Personalräten und Hauptpersonalräten traditionell besitzt.

Einzelergebnisse Berlin

Der Landesverband Berlin der GEW konnte bei den Personalratswahlen im Dezember 1980 ein hervorragendes Ergebnis erzielen. Der GEW Berlin ist es gelungen, dem Deutschen Lehrerverband (DL) vier von seinen bisher fünf Bezirken abzunehmen. Nur noch ein Bezirk (Wilmsdorf) hat eine DL-Mehrheit. In einigen Bezirken gab es geradezu einen erdrutschartigen Sieg. Vergleicht man die Ergebnisse der letzten vier Personalratswahlen miteinander, so erkennt man, daß die Personalratswahlen 1980 eine klare Tendenzwende darstellen: 1971 betrug der Anteil der GEW-Personalräte 64,3 %. Er rutschte 1974 auf 54,5 % und 1977 sogar auf 52,5%. 1980 gelang es der GEW, ihren Anteil wieder auf 60% zu steigern. Auch im Hauptpersonalrat des Landes Berlin konnte die GEW auf der gemeinsamen DGB-Liste drei Plätze erringen. In einigen Bezirken spielte das Wahlverhalten der Angestellten eine Rolle bei der Frage, ob die Mehrheit erreicht werden konnte. Die Wahlbeteiligung der Angestellten war bisher immer geringer als die der Beamten. Es wurde deshalb beim Wahlkampf der GEW Berlin versucht, sowohl auf Landesebene als auch auf Bezirksebene die besonderen Probleme der durch die Lehrpersonalräte vertretenen Angestelltengruppen aufzugreifen und sie so für die Wahl der GEW-Vertreter zu motivieren. Das hat zumindest an einigen großen Schulen mit sehr gutem Erfolg geklappt.

Saarland

Im Saarland wurden im März 1981 Personalräte im Bereich der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft gewählt. Insgesamt brachten die Personalratswahlen für die GEW bei allen Schulformen Stimmengewinne. Bei der Hauptpersonalratswahl für Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen entfielen von 4166 abgegebenen Stimmen 1291 auf die Liste der GEW. Das bedeutet, daß die GEW drei Sitze im Hauptpersonalrat errungen hat. Die Wahl zum Hauptpersonalrat der gewerblichen und sozialpflegerischen Berufsschule ergab für die GEW

ein Stimmenplus von 99 Stimmen, das sind 3,8%. Die GEW besetzt wie bisher zwei Plätze im Hauptpersonalrat, nur 37 Stimmen fehlten ihr für den dritten Platz. Ebenfalls drei Sitze stehen der GEW im Hauptpersonalrat für die Realschulen zu. Hier konnte die GEW ihren Stimmenanteil ebenfalls gegenüber der letzten Hauptpersonalratswahl geringfügig verbessern, und zwar um 1,7%.

Baden- Württemberg

Die Personalratswahlen in Baden-Württemberg im Mai 1981 brachten ebenfalls Zugewinne für die GEW. In allen Hauptpersonalräten (sowohl auf der Ebene des Ministeriums für Kultur und Sport als auch im Bereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst) ist es der GEW gelungen, den bisherigen Stand zu halten bzw. ihn zu verbessern. Im Hauptpersonalrat der Lehrer an Gymnasien sowie im Hauptpersonalrat des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst hat die GEW jeweils einen Sitz hinzugewonnen. Im Bezirkspersonalrat für die Lehrer an Gymnasien beim Oberschulamt Tübingen gewann die GEW zwei Sitze, in Stuttgart und in Freiburg gewann sie je einen Sitz hinzu. Im Bezirkspersonalrat der Lehrer an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen beim Oberschulamt Tübingen gab es ebenfalls einen zusätzlichen Sitz für die GEW.

Der GEW Baden-Württemberg ist es erneut gelungen, rund die Hälfte aller abgegebenen Stimmen der Lehrer aller Schularten auf ihre Listen zu vereinen (49 %). Im Hauptpersonalrat Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen ergab sich eine Sitzverschiebung infolge der geänderten Gesamtzahl der Sitze: Bisher hatte die GEW sechs der acht Beamtenitze gestellt, jetzt nimmt die GEW fünf der sieben Beamtenitze im Hauptpersonalrat ein. Den im Angestelltenbereich hinzugekommenen Sitz konnte die GEW für sich gewinnen, so daß sie drei der insgesamt vier Angestelltenitze innehat. Nach wie vor hat demnach die GEW insgesamt acht der elf Sitze im Hauptpersonalrat GHRs. Im Hauptpersonalrat Gymnasien nahm die GEW am stärksten zu: Mit 31,89% der Stimmen bei den Beamten und 41,51 % der Stimmen bei den Angestellten konnte die GEW ihre Position deutlich verbessern. Sie stellt jetzt drei Beamte (bisher zwei Beamte) und einen Angestelltenvertreter. Im Bereich der beruflichen Schulen hat die GEW ihren Sitzanteil halten können. Wie bisher ist sie mit zwei Kollegen in der Beamtengruppe in diesem Hauptpersonalrat vertreten.

Nordrhein- Westfalen

Die Personalratswahlen 1981 haben für die GEW Nordrhein-Westfalen insgesamt Erfolge gebracht. In allen Schulformen und auf allen Ebenen konnten die Kandidaten der GEW vorwiegend Stimmengewinne verzeichnen, wenn auch hier und da Stimmenverluste nicht ganz vermeidbar waren. Die Stimmgewinne haben allerdings nicht in allen Fällen zu einer Vermehrung der Sitze der GEW in den Personalvertretungen und zu einer Veränderung der Mehrheiten geführt. So konnte bei den Personalvertretungen für Lehrer an Grundschulen und Hauptschulen trotz erheblicher Stimmengewinne bei einer größeren Zahl örtlicher Personalvertretungen und einer Vermehrung der Sitze in den örtlichen Personalräten und in den Personalräten bei den Regierungspräsidien die Mehrheit im Hauptpersonalrat für die GEW noch nicht zurückgewonnen werden. Bei den Personalvertretungen für Lehrer an Sonderschulen gab es in einer großen Zahl örtlicher Personalvertretungen starke Verschiebungen zugunsten der GEW. Bei der Wahl zum Hauptpersonalrat für Lehrer an Sonderschulen wurde die bisherige GEW-Mehrheit ausgebaut, so daß nun ein erheblicher Stimmenvorsprung vor dem VBE besteht. Bei den Personalvertretungen für Lehrer an Gymnasien schreitet der vor einigen Jahren begonnene Prozeß der Verlagerung von Stimmen vom Philologenverband auf die GEW fort. Auch hier hat es nicht nur Stimmengewinne, sondern auch Sitzgewinne gegeben. Nicht ganz so deutlich ist der Aufwärtstrend bei den Wahlen für die Per-

sonalvertretungen für Lehrer an Realschulen und für Lehrer an beruflichen Schulen. Bei den Wahlen im Bereich der Realschulen hat sich zweifellos für die GEW negativ ausgewirkt, daß hier erstmals keine Lehramtsanwärter mehr mitgewählt haben, da die Lehramtsanwärter in den vergangenen Jahren in großer Zahl der GEW ihre Stimme gegeben haben. Auch das vehemente Eintreten der GEW für die Gesamtschule ist im Bereich der Realschulen nicht unumstritten.

Gescheiterte Angriffe des Beamtenbundes

Die Vertreter des Beamtenbundes versuchten, in den Personalratswahlen Kapital zu schlagen aus dem Beschluß des Grundsatzprogramm-Kongresses des DGB zugunsten eines einheitlichen Personalrechts im öffentlichen Dienst. Der Beamtenbund nahm diese DGB-Forderung zum Anlaß einer Kampagne gegen den DGB. Beamte müßten jetzt, so der Beamtenbund, da der DGB die Abschaffung des Beamtentums betreibt, dem DGB und seinen Gewerkschaften ihr Vertrauen entziehen. Diese Diffamierungskampagne des Beamtenbundes wird sicher der Auslöser für verschiedene Diskussionen im Vorfeld der Personalratswahlen und während des Personalratswahlkampfes unter den Kollegen gewesen sein. Es ist aus den Ergebnissen der Personalratswahlen im Bereich der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zumindest nicht ersichtlich, daß die Kampagne des Beamtenbundes einen negativen Einfluß auf die Wahlen ausgeübt hätte. Dennoch wird es sicherlich eine Aufgabe für die Zukunft, insbesondere auch für die kommenden Personalratswahlen im Bereich der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sein, die Kollegen über die Vorstellungen und Forderungen des DGB für ein einheitliches Personalrecht im öffentlichen Dienst verstärkt aufzuklären und sie mit den notwendigen Argumenten für Diskussionen zu versehen. Vielleicht tragen auch die gegenwärtigen Sparvorschläge im Bereich des öffentlichen Dienstes, insbesondere auch im Bereich der Beamten dazu bei, in breiteren Beamtenkreisen die Einsicht darüber zu vermitteln, wie unsinnig das dogmatische Festhalten an der gegenwärtigen Konstruktion des Beamtenrechts ist, und wie notwendig es ist, die Gewerkschaftsrechte der Beamten zu verbessern, wenn sie in der Lage sein sollen, ihren materiellen und sozialen Standard wirkungsvoll gegen Sparvorschläge und Absichten in Bund und Ländern zu verteidigen.

Heinz Putzhammer, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Hauptvorstand



Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV)

HB V liegt weiter auf Erfolgskurs

Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1981 bestätigen: Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen verstärkt ihre dominierende Position im Dienstleistungsbereich. Ihr Erfolgskurs hält an. Der aktive und argumentative Wahlkampf ist von den Kolleginnen und Kollegen verstanden worden. HB V-Betriebsräte haben ihre Position deutlich verbessert. Splittergruppen hatten keine Chance. Die Standesorganisation Deutsche Angestellten-gewerkschaft (DAG) mußte - entgegen eigenen Meldungen — weiterhin Federn lassen. Die verhältnismäßig hohe Zahl unorganisierter neuer Betriebsräte indes stimmt nachdenklich,

stellt aber zugleich die Aufgabe, diese Kolleginnen und Kollegen in unsere Reihen aufzunehmen. Erfreulich auch: es gibt mehr Frauen in den Betriebsräten. Die Bildung der Gesamtbetriebsräte steht vor dem Abschluß. Gerade hier — auf zentraler Unternehmensebene — zeigt sich: Vorstandsmitglieder werden es in allen wichtigen Fragen ganz überwiegend mit HBV-Betriebsräten zu tun bekommen.

Schwierige Rahmenbedingungen

Die Betriebsratswahl 1981 fand unter schwierigen gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen statt:

- Von Arbeitgebern, Staat und dem weit überwiegenden Teil der veröffentlichten Meinung wurde die Diskussion über den mittlerweile voll in Gang gesetzten Sozialabbau „angeschoben“, um das psychologische Terrain aufzubereiten.
- Entsprechend hart verliefen parallel zu den Betriebsratswahlen '81 die Tarifauseinandersetzungen. Zähes und mühsames Ringen, gekennzeichnet durch zahlreiche Warnstreiks, führte letztlich dazu, daß die Arbeitgeber ihre Miniangebotposition nicht halten konnten. Im Bankbereich besteht nach wie vor ein tarifloser Zustand.
- Der gesamte Dienstleistungsbereich ist betroffen von scharfen Rationalisierungsmaßnahmen. Die Umrüstung der Betriebe auf EDV ist in vollem Gange. EDV-orientierte Managementsysteme aller Arten werden eingeführt. Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe werden in nahezu allen Betriebsbereichen von Grund auf geändert. Eine Hauptlinie der Unternehmerstrategien lautet: Runter mit den Personalkosten - Einfrieren bzw. Abbau sogenannter betrieblicher Sozialleistungen bei gleichzeitigem Anziehen der Leistungsschraube („olympiareife“ Belegschaften). Die Maschinsierung geistiger Arbeit schreitet deutlich voran. Die Auswirkungen auf Arbeitnehmerinteressen sind beträchtlich. Hauptprobleme: Arbeitsplatzunsicherheit, Einkommensgefährdung, Qualifikationsverluste, verstärkter Leistungs- und Kontrolldruck sowie mehr Streß.

HBV-Wahlkonzept berücksichtigt diese Ausgangslage

Das HBV-Wahlkampfkonzept trug dieser Situation Rechnung. Unter dem Slogan „Zusammenhalt schafft Sicherheit — Wählt die aktiven HBV-Betriebsräte“ wurden die Kolleginnen und Kollegen seitens der Organisation zu einem aktiven, argumentativen und interessenorientierten Wahlkampf aufgefordert. Entsprechendes Material wurde den Kandidaten zur Verfügung gestellt. Als Aktions- und Identifikationssymbol wurde eine Sicherheitsnadel mit HBV-Emblem ausgewählt.

Die Nadel wurde breit akzeptiert und massenweise getragen — von Kandidaten, Mitgliedern und Sympathisanten. Insgesamt wurden 400 000 Sicherheitsnadeln an die Kolleginnen und Kollegen verteilt.

Wahlergebnis

Das Wahlergebnis bestätigt: HBV lag richtig mit dem Wahlkampfkonzept. Die uns gesetzten Ziele haben wir erreicht.

Die HBV ist jetzt in mehr als 6000 Betrieben des Dienstleistungsbereichs mit Betriebsräten vertreten. Die uns selbst gesetzte „Schallmauer“ haben wir damit durchbrochen. Gegenüber der Wahl 1978 bedeutet dies eine beträchtliche Steigerung. Zwei weitere Zahlen sind von besonderer Bedeutung: Im Dienstleistungsbereich gibt es nach den Betriebsratswahlen 1981 mehr als 30000 Betriebsräte, die gut 1 Million Beschäftigte vertreten.

Mit 54,8 Prozent aller Betriebsratsmandate hat die Gewerkschaft HBV ihre Position in den Betrieben gegenüber den letzten Wahlen um 2 Prozent verbessert. Dies ist beileibe

kein Sprung nach vorn, aber ein deutlicher Zuwachs, der ähnlich wie unser stetig steigender Organisationsgrad anzeigt, daß die Beschäftigten mehr und mehr die HBV als stärkste gewerkschaftliche Kraft in unserem Bereich anerkennen und hier ihr Vertrauen aussprechen. Diese Stetigkeit zu erhalten und das Vertrauen auszubauen, darum wird es maßgeblich auch in Zukunft gehen.

*Ergebnis der Betriebsratswahlen 1981
Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen –
Vergleich zu den Betriebsratswahlen 1978 und 1975*

| | 1981 | | 1978 | | 1975 | |
|-----------------------------------|---------|------|---------|------|---------|------|
| Betriebe | 6107 | | 5231 | | 3936 | |
| Beschäftigte | 1086458 | | 951622 | | 750580 | |
| Wahlbeteiligung | 790060 | | 728476 | | 561650 | |
| Betriebsratsmitglieder insgesamt: | 30295 | | 26461 | | 20494 | |
| <i>davon</i> | | | | | | |
| Angestellte | 25265 | | 21600 | | 16828 | |
| Arbeiter | 5030 | | 4861 | | 3666 | |
| Gewerkschaftszugehörigkeit | absolut | in % | absolut | in % | absolut | in % |
| HBV | 16534 | 54,8 | 13987 | 52,8 | 10815 | 52,8 |
| and. DGB-Gewerkschaften | 706 | 1,3 | 600 | 2,3 | 560 | 2,7 |
| DAG | 3813 | 12,5 | 3405 | 12,9 | 2474 | 12,1 |
| sonstige Organisationen | 218 | 0,7 | 193 | 0,7 | 186 | 0,9 |
| nicht organisiert | 9024 | 29,7 | 8276 | 31,3 | 6459 | 31,5 |
| insgesamt: | 30295 | 100 | 26461 | 100 | 20494 | 100 |

Quelle: Berechnungen der HBV, Stand: 30. 9. 1981

Das Ergebnis zeigt weiterhin deutlich, daß die DAG als Standesorganisation der Problemlage der Angestellten nicht gerecht wird. Verluste und Stagnation sind die Folge. Zwar hat sie — wie die Einzelergebnisse zeigen — noch einige Hochburgen zu verzeichnen. Insgesamt aber nähert sie sich der Minderheitengrenze von 10 Prozent.

Mit 29,7 Prozent liegt die Anzahl der nichtorganisierten Betriebsräte bedenklich hoch. Hierbei ist indes zu berücksichtigen, daß zahlreiche neugewählte Betriebsräte nach ihrer Wahl der Gewerkschaft beitreten. Ihnen gilt natürlich auch unser besonderes Augenmerk. Dennoch — es ist festzustellen, daß die Zahl der Unorganisierten im Vergleich zu 1978 nicht nennenswert gesunken ist.

14121 = 46,6 Prozent aller Betriebsräte wurden zum erstenmal gewählt. Bei den Betriebsratswahlen 1978 war der Prozentsatz ähnlich hoch. Keine Frage, daß diesen Kolleginnen und Kollegen eine besondere „Starthilfe“ seitens der Organisation gegeben werden muß.

Ein weiteres Wahlziel war es, den Anteil der Frauen in den Betriebsräten zu erhöhen. Auch dies ist gelungen. Insgesamt gibt es nach der Betriebsratswahl 1981 10668 Betriebsrätinnen; das sind 35,2% gegenüber 32,3% in 1978. Die HBV stellt davon 5792. 1565 (25,6%) Frauen wurden zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Auch hier ist ein Zuwachs, nämlich um 3,3% zu 1978 zu verzeichnen. Angesichts der Diskriminierung der Frauen in Betrieb und Gesellschaft und angesichts der Tatsache, daß sowohl der Anteil der Frauen an unseren Mitgliedern als auch an den Beschäftigten im Dienstleistungsbereich insgesamt über 50% liegt, kann das Ergebnis noch nicht recht befriedigen. Ein Schritt nach vorn ist es dennoch.

Die HBV stellt insgesamt 4066 Betriebsratsvorsitzende — das sind 66,6%. Auch hier ist eine Steigerung von 4,4% gegenüber 1978 festzustellen. Mit 1231 = 20,2% ist die Zahl der unorganisierten Betriebsratsvorsitzenden beträchtlich hoch. Die DAG stellt lediglich 679 Betriebsratsvorsitzende. Die Zahl der freigestellten Betriebsräte hat sich auf 798 erhöht.

Splittergruppen und gelbe Organisationen spielen - wie das Ergebnis zeigt — keine Rolle. Auch von organisationspolitisch bedeutenden Einzelfällen kann nicht berichtet werden.

Ergebnisse der einzelnen Fachbereiche

Die endgültige Auswertung der Ergebnisse der einzelnen Fachbereiche liegt zur Zeit noch nicht vor. Soviel kann allerdings bereits jetzt gesagt werden: Die Ergebnisse sind recht unterschiedlich. Während die HBV im Einzelhandel mehr als 60% der Betriebsräte stellen und im Großhandel um die 60% liegen wird, liegt der Prozentsatz der HBV-Betriebsräte in den Banken und Versicherungen noch unter 50%. Bei den Wirtschaftsdiensten — also z. B. bei der Wohnungswirtschaft, dem Reisebürogewerbe, Buchhandel und Verlagen - wird die Zahl der HBV-Betriebsräte bei 35% liegen. (Bezüglich der näheren Darstellung und Auswertung der Fachbereichsergebnisse dürfen wir auf unseren in Kürze erscheinenden Endbericht verweisen.)

Zum Wahlverlauf

- Ein wichtiger „Nebeneffekt“ der Betriebsratswahlen bestand selbstverständlich darin, mobilisierende Effekte zu erreichen. Dies gelang zwar nicht überall, dazu ist der Organisationsbereich zu differenziert. Insbesondere in jenen Betrieben, in denen aktive Betriebsgruppen bestehen, Listenwahlen stattfanden (DAG!) und Kandidaten ihre Zielvorstellungen darstellten, wurden mobilisierende Effekte erreicht. So wurden z. B. bei Karstadt in Düsseldorf während des Wahlkampfes 80 neue Mitglieder aufgenommen, davon allein 25 Übertritte von der DAG zur HBV.
- Ein weiteres Ziel der Betriebsratswahlen war ihre Verzahnung mit der Tarifrunde. Dies geschah vor allem in der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Allerdings war hier und dort auch eine gewisse Scheu bei den Kandidaten zu verspüren — nach dem Motto: Erst einmal wollen wir gewählt werden, dann machen wir die Tarifrunde.
- Überwiegend fand Persönlichkeitswahl statt. Trotzdem ist auch die Listenwahl in unserem Bereich durchaus „gängig“. Sie hat sich überall dort als richtig und grundsätzlich problemlos erwiesen, wo die DAG, „Freie“ oder „Gelbe“ auftraten. Die Listenwahl „funktionierte“ außerdem in Betrieben, in denen die HBV insgesamt noch schwach vertreten ist und HBV-Mitglieder und Unorganisierte gemeinsam auf unterschiedlichen Listen kandidierten.
Konkurrierende HBV-Listen im gleichen Betrieb spielten bei der Betriebsratswahl 1981 keine Rolle. Es gibt nur wenige untypische und typische Einzelfälle.
- Die in einigen Bereichen erwartete Kampagne gegen die HBV — Stichwort „Unterwanderung“ und ähnliches — blieb, von Einzelfällen abgesehen, aus. Die DAG verhielt sich eher unauffällig. Lediglich in Einzelfällen griff die DAG zu den Mitteln eines unfairen Wahlkampfes durch üble Nachreden und Flüsterpropaganda.
- Bezüglich des Arbeitgeberverhaltens während der Wahlen ist besonders zu vermerken, daß sie im Einzelhandel — besonders in jenen Betrieben, wo die HBV noch keine klare Mehrheiten besitzt — „Abteilungsleiterlisten“ unterstützten bzw. initiierten. Ebenso wurden Versuche registriert, die gemeinsame Wahl zu verhindern.

- Dort, wo Betriebsgruppen und Vertrauensleute bereits aktiv sind, spielten sie bei den Wahlen eine wichtige Rolle. In nicht wenigen Fällen kam aus ihren Reihen der „Nachwuchs“. Zu bemerken ist in diesem Zusammenhang, daß unsere Organisation sich gerade mitten im Aufbau der Vertrauensleutearbeit befindet. Insoweit stehen wir in einer besonderen Situation, verglichen mit den „alten“ Traditionsgewerkschaften.

Organisationspolitische Einschätzung

Unser erstes Wahlziel lautete: Erhalt und Ausbau der Position gegenüber den Betriebsratswahlen 1978. Die damit angestrebte Stärkung der HBV-Position wurde in dreifacher Weise erreicht:

- Durch das Ergebnis selbst; es wird künftig mehr HBV-Betriebsräte geben,
- durch Mitgliederzugänge und neue organisationspolitische Aktivitäten in Teilbereichen,
- durch eine Belebung der Tätigkeit von Betriebsgruppen und Vertrauensleuten in wichtigen Teilbereichen, wenn auch auf einem weiter zu entwickelnden Niveau.

Es ist offensichtlich organisationspolitisch sinnvoll, bestimmte Schwerpunkte zu setzen. So hat es sich z. B. ausgezahlt, den Karstadt-Konzern zum Schwerpunktbetrieb zu erklären. Der Zuwachs um 5,3% auf jetzt 39,2% ist beträchtlich. Die positive Entwicklung über einen längeren Zeitraum wird insbesondere dann deutlich, wenn man einbezieht, daß der HBV-Anteil 1975 nur 23% betrug.

Der Intensivierung unserer Vertrauensleute- und Betriebsgruppenarbeit kommt hohe Priorität zu. Sie stellt das beste Mittel dar, um die nach wie vor hohe Zahl der unorganisierten Betriebsratsmitglieder schrittweise abzubauen. Bedeutung hat dies auch für unser Verhältnis zur DAG. Sie verfügt nach wie vor über eine beachtliche Minderheitsposition, der wir durch aktive, qualifizierte und interessenorientierte Politik begegnen müssen. Von zentraler Bedeutung wird sein, insbesondere die neuen Betriebsräte umgehend in den Stand zu versetzen, ihre Funktion möglichst optimal wahrnehmen zu können. Der Schulungs- und Betreuungsarbeit kommt in diesem Zusammenhang beträchtliche Bedeutung zu.

Weiterhin und verstärkt ist es notwendig, das Verhalten der Arbeitgeber gegenüber den Betriebsräten sorgfältig zu beobachten und zu werten. Schon aufgrund der sich verschärfenden politischen und ökonomischen Situation ist mit vermehrten Einmischungs- und Spaltungsversuchen zu rechnen.

„Zusammenhalt schafft Sicherheit“ lautete unser erfolgreiches Motto zu den Betriebsratswahlen 1981. Diese Parole wird auch in künftigen Auseinandersetzungen unsere Leitlinie sein. Arbeitnehmer, Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaft HBV werden eine gemeinsame Kette bilden, die niemand sprengen kann.

*Christian Götz,
Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstands der Gewerkschaft
Handel, Banken und Versicherungen*



Allgemeine Situation

Die noch bei den letzten Betriebsratswahlen festgestellte gute wirtschaftliche Lage und Beschäftigungssituation in der Holzwirtschaft hat sich grundlegend gewandelt. Die Betriebsratswahlen 1981 fanden bereits unter den ersten massiven Anzeichen einer sehr negativen Wirtschaftslage für die Holzwirtschaft statt. Besonders die Möbelindustrie, in der Vergangenheit immer mit überdurchschnittlichen Wachstumsraten verwöhnt, leidet stark unter der schlechten Konjunktur. Eine bisher übergroße Anzahl von Firmenzusammenbrüchen im Vergleich zu früheren rezessiven Phasen ist deutliches Zeichen einer tiefgreifenden Krise. Hinzu kommt, daß in der Zeit zwischen 1978 und 1981 eine Reihe von Konzentrationsbewegungen mit all ihren negativen Randerscheinungen zu beobachten waren, die sich in der Zukunft vermutlich weiter fortsetzen werden.

Solche negativen Vorzeichen bereiten der Gewerkschaftsarbeit in allen Bereichen große Schwierigkeiten und Probleme. Gleichzeitig sind sie auch ein Prüfstein, durch den ausgemacht werden kann, wie fest die Organisation in den Betrieben wirklich verankert ist und ob das Vertrauen der Beschäftigten zu ihrer Gewerkschaft auch in schwierigen Situationen vorhanden ist.

Trotz der verstärkt auftretenden Probleme konnte die GHK auch in den Jahren zwischen 1978 und 1981 einen anhaltenden Mitgliederzuwachs verzeichnen. Dabei ist der hauptamtliche Apparat keineswegs vergrößert worden. Hierbei handelt es sich eindeutig um die Auswirkungen einer verbesserten Betriebsräte- und Vertrauensleutearbeit, eines Ausbaus der Bildungsarbeit und einer möglichst breiten Einbeziehung aller Funktionäre und Mitglieder in eine aktive Tarifpolitik.

Dieser allgemeine Aufwärtstrend für die Gewerkschaft Holz und Kunststoff bestätigt sich auch in den Zahlen der diesjährigen Betriebsrats wähl.

Organisationsverhältnis — Beschäftigte

Die Beschäftigtenzahlen, die in dem Zeitraum 1978-1981 keine gravierenden Veränderungen aufweisen, dürften jedoch heute nicht mehr dem Stand vom Monat September entsprechen.

Das Organisationsverhältnis im Bereich der GHK

| Jahr | 1978 | 1981 |
|-------------------|---------|---------|
| Zahl der Betriebe | 1 801 | 1 791 |
| Beschäftigte | 234 841 | 239 971 |
| Organisierte | | |
| absolut | 102 348 | 110 234 |
| in % | 43,5 % | 45,9 % |

Quelle: Berechnungen der GHK

Der verbesserte Organisationsgrad von 45,9% entspricht dem allgemeinen Mitgliederzuwachs der GHK. Interessant sind für die GHK in diesem Zusammenhang Zahlen, die bei dieser Wahl zum ersten Mal mit abgefragt wurden: Die DAG ist mit 556 (0,2 %) und der CGB mit 120 (0,05 %) Mitgliedern in unserem Organisationsbereich vertreten.

Ergebnisse

Der Anteil der gewählten Betriebsräte hat sich erhöht, obwohl in dieser Auswertung weniger Betriebe als 1978 erfaßt sind. Das bedeutet, daß eine Reihe von Betrieben durch Beschäftigungszunahme eine größere Anzahl von Betriebsräten zu wählen hat.

Das, was sich bereits bei den Organisationszahlen der Mitglieder abzeichnete, bestätigt sich beim Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder. Erfreulich für die GHK ist die Tatsache, daß sich der Organisationsgrad klar über 80 % gefestigt hat. Aus Erfahrung weiß man, daß sich dieser Anteil nach der Wahl weiter erhöht.

Ergebnisse der Betriebsratswahlen im Bereich der GHK

| | 1978 | | 1981 | |
|---------------------------------|---------|------|---------|------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| Gewählte Betriebsratsmitglieder | 8 512 | | 8 569 | |
| davon GHK | 6 803 | 79,9 | 7 137 | 83,3 |
| DAG | 61 | 0,7 | 46 | 0,5 |
| CGB | 7 | 0,08 | 14 | 0,2 |

Quelle: Berechnungen der GHK

Konkurrierende und gegnerische Organisationen

Andere Organisationen bleiben im Bereich der Holzwirtschaft bedeutungslos. Sogenannte K-Gruppen oder andere politische Gruppierungen sind, wie auch bei den Wahlen vorher, nicht in Erscheinung getreten.

Daten der gewählten Betriebsratsmitglieder

Besonders hervorzuheben ist, daß der Anteil der Kolleginnen in den Betriebsräten, wie auch schon in den Jahren zuvor, nochmals angestiegen ist.

Die Altersgruppen der Betriebsratsmitglieder stellen sich wie folgt dar: 383 sind unter 25 Jahren, 2158 zwischen 25 und 35 Jahren, 4516 zwischen 36 und 50 Jahren und 1512 sind über 50 Jahre alt.

Die Zusammensetzung der Betriebsräte im Bereich der GHK

| | 1978 | | 1981 | |
|--------------------|---------|------|---------|------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| Arbeiter | 6 711 | 78,8 | 6 722 | 78,4 |
| Angestellte | 1 801 | 21,1 | 1 847 | 21,6 |
| Frauen | 857 | 10,0 | 993 | 11,6 |
| erstmalig gewählte | 3 809 | 44,7 | 3 558 | 41,5 |
| wiedergewählte | 4 703 | 55,2 | 5 011 | 58,5 |

Quelle: Berechnungen der GHK

Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigungssituation stellt sich in den Zahlen der Auswertung als stabil, sogar als leicht verbessert dar. Wie schon eingangs erwähnt, stimmt dieses günstige Bild aufgrund der wirtschaftlich schlechten Situation nicht mehr.

Die Beschäftigtenstruktur im Bereich der GHK

| | 1978 | | 1981 | |
|---------------------------|---------|------|---------|------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| Arbeiter | 181 595 | 77,3 | 183 053 | 76,3 |
| Angestellte | 53 246 | 22,6 | 56 918 | 23,7 |
| Frauen | 53 819 | 22,9 | 55 698 | 23,2 |
| Ausländische Arbeitnehmer | 27 327 | 11,6 | 27 023 | 11,3 |

Quelle: Berechnungen der GHK

Wahlbeteiligung, Art der Wahl

Die Wahlbeteiligung lag bei über 80%. Die in der Politik teilweise zu beobachtende Wahlverdrossenheit trifft für Betriebsratswahlen offensichtlich nicht zu.

Die gemeinsame Wahl wird trotz der negativen gesetzlichen Vorschriften immer mehr zur Regelwahl und setzt sich offensichtlich in den Betrieben durch.

Wahlbeteiligung und Art der Wahl

| | 1978 | | 1981 | |
|--------------------------|---------|------|---------|------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| Wahlberechtigte | 226 587 | | 231 228 | |
| Wahlbeteiligung | 185 430 | 81,8 | 187 799 | 81,2 |
| Gemeins. Wahl (Betriebe) | 1 278 | 70,9 | 1 289 | 72,0 |
| Getrennte Wahl | 523 | 29,0 | 502 | 28,0 |

Quelle: Berechnungen der GHK

Haltung der Unternehmer

Maßnahmen von Unternehmensleitungen, die gegen die Betriebsratswahlen gerichtet waren, sind uns nicht bekannt geworden.

Schlußbetrachtung

Trotz der schwierigen Situation und des damit verbundenen größeren Einsatzes aller Organisationsgliederungen ist die Betriebsratswahl '81 ein klarer Erfolg für die GHK.

Daß die organisatorischen Vorbereitungen und die Durchführung der Betriebsratswahl '81 fast reibungslos verliefen, ist nicht zuletzt das Ergebnis von GHK-Geschäftsführerseminaren, die sich mit dem Thema Betriebsratswahl beschäftigten. Das Ergebnis dieser Seminare war eine Arbeitshilfe zur Betriebsratswahl '81, die nach Auswertung der Erfahrungen neue Grundlage für die nächste Wahl sein wird.

*Klaus Brands,
Gewerkschaft Holz und Kunststoff, Hauptvorstand, Abt. Organisation, Betriebsräte und
Vertrauensleute*



Die Beschäftigtenentwicklung

Der Trend relativ gleichbleibender Beschäftigungszahlen war im Bereich der Lederwirtschaft auch in den Jahren 1978 bis 1981 festzustellen. Die benötigten Fachkräfte konnten überwiegend nicht, der Bedarf an Hilfskräften nur z. T. abgedeckt werden. Dieser Mangel an Arbeitskräften bewirkte trotz einigermaßen günstiger Beschäftigungslage einen geringen Rückgang der in der Lederwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer.

Gegenüber den erheblichen Einbrüchen in den Jahren bis 1975 kann man von einer einigermaßen konstanten Entwicklung, die vor allem keinen negativen Einfluß auf die Mitgliederentwicklung hatte, berichten. Seit Jahren war es in diesem Zeitraum (1978-1981) wieder zum ersten Mal möglich, einen effektiven Mitgliederzuwachs zu verzeichnen, d. h., trotz des geringen Beschäftigungsrückganges konnte der Organisationsgrad verbessert werden.

Diese Tatsachen können allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Impörtdruck in allen Bereichen der Lederwirtschaft anhielt und z. T. noch verschärft wurde. Die Folgen wurden zusammen mit der allgemeinen angespannten Beschäftigungslage, der Hochzinspolitik und der teilweisen Verlagerung der Produktion ins Ausland ab 1980, insbesondere im Jahre 1981, spürbar. Einstellungsstopps, Verringerung der Belegschaftszahlen durch Betriebseinschränkungen und Teilstilllegungen waren der Hintergrund, auf dem die Betriebsratswahl 1981 vorbereitet und durchgeführt werden mußte.

Von den 310 Betrieben, in denen 1978 Betriebsratswahlen durchgeführt wurden, haben bis zum Wahltermin 1981 23 meist Mittel- und Kleinbetriebe die Produktion eingestellt

Durch die Erfassung von bislang nicht für eine Betriebsratswahl zu gewinnenden Betrieben konnten dennoch in 294 Betrieben Betriebsratswahlen durchgeführt werden.

Vorbereitung der Wahlen

In der Vorbereitungsphase wurden die beiden folgenden Ziele aufgestellt, die schwerpunktmäßig verfolgt werden sollten, nämlich:

1. In möglichst vielen Betrieben Betriebsräte zu wählen.
2. Den Anteil der Betriebe mit gemeinsamer Wahl wesentlich zu verbessern.

Unter aktiver Mitarbeit der Vertrauensleute konnte trotz einer ungünstigen Betriebsgrößenstruktur bei der Anzahl der Betriebe, die für die Wahl neu gewonnen werden konnten, ein Teilerfolg erzielt werden.

Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl in allen Betrieben, in denen Wahlen durchgeführt wurden, liegt bei 234 Beschäftigten. Diese Durchschnittsbeschäftigtenzahl wird erheblich geringer bei Erfassung und Auswertung aller Betriebe. In den Kleinbetrieben wurde es zunehmend schwieriger, die Arbeitnehmer von der Notwendigkeit der Arbeit der Betriebsräte zu überzeugen. Dazu kam, daß insbesondere in diesen Betrieben die Widerstände der Arbeitgeber oft nur durch Androhung von Klagen überwunden werden konnten.

Wie erfolgreich dennoch im allgemeinen, aber insbesondere bei den Angestellten die Betriebsratswahl für die Gewerkschaft Leder gestaltet werden konnte, ist am besten aus der Betriebsgrößenstruktur der von der Wahl erfaßten Betriebe deutlich zu machen.

| Betriebsgröße | Anteil der Betriebe in % |
|------------------------|--------------------------|
| 5 – 20 Beschäftigte | 8,6 |
| 21 – 50 Beschäftigte | 20,7 |
| 51 – 150 Beschäftigte | 30,5 |
| 151 – 300 Beschäftigte | 17,3 |
| 301 – 600 Beschäftigte | 16,3 |
| über 601 Beschäftigte | 6,6 |

Quelle: Berechnungen der Gewerkschaft Leder

Wesentlich verändert hat sich die Zahl der Betriebe, in denen gemeinsame Wahlen beschlossen wurden. Von 48,4% aller Betriebe mit gemeinsamer Wahl im Jahre 1978 konnte dieser Anteil auf 65,3% gesteigert werden.

Die Betriebsratswahl 1981 im Bereich Leder

| | 1981 | 1978 |
|--|---------------|---------------|
| Zahl der erfaßten Betriebe | 294 | 310 |
| Anteil der ausländischen Arbeitnehmer | 13,7% | 16,6% |
| Wahlbeteiligung | 81,3% | 82,0% |
| Betriebe mit gemeinsamer Wahl | 65,3% | 48,4% |
| Betriebe mit getrennter Wahl | 34,7% | 51,6% |
| Gewählte Betriebsratsmitglieder insgesamt: | 1 752 | 1 853 |
| Davon sind: | | |
| Arbeiter gesamt: | 1 451 = 82,8% | 1 531 = 82,6% |
| a) männlich | 909 = 62,6% | 1 041 = 68,0% |
| b) weiblich | 542 = 37,4% | 490 = 32,0% |
| davon: Ausländer/Arbeiter gesamt: | 72 = 4,1% | 74 = 4,8% |
| a) männlich | 60 = 83,3% | 69 = 93,2% |
| b) weiblich | 12 = 16,7% | 5 = 6,8% |
| Angestellte gesamt: | 301 = 17,2% | 322 = 17,4% |
| a) männlich | 231 = 76,7% | 255 = 79,2% |
| b) weiblich | 70 = 23,3% | 67 = 20,8% |
| Männl. Betriebsratsmitglieder gesamt: | 1 140 = 65,1% | 1 296 = 69,9% |
| Weibl. Betriebsratsmitglieder gesamt: | 612 = 34,9% | 557 = 30,1% |
| Gewerkschaftszugehörigkeit: | | |
| a) Gewerkschaft Leder | 1 449 = 82,7% | 1 526 = 82,4% |
| b) außerhalb des DGB | 21 = 1,2% | 19 = 1,0% |
| c) Unorganisierte | 282 = 16,1% | 308 = 16,6% |
| Arbeiter in Gewerkschaft Leder | 1 265 = 87,2% | 1 341 = 87,6% |
| Arbeiter außerhalb des DGB (CGB) | — — | 1 = 0,1% |
| Arbeiter unorganisiert | 186 = 12,8% | 189 = 12,3% |
| Angestellte in Gewerkschaft Leder | 184 = 61,1% | 185 = 57,4% |
| Angestellte außerhalb des DGB (DAG, DHV) | 21 = 6,9% | 18 = 5,6% |
| Angestellte unorganisiert | 96 = 32,0% | 119 = 37,0% |
| Von den Gewählten sind: | | |
| a) bisherige Betriebsratsmitglieder | 1 111 = 63,4% | 1 138 = 61,4% |
| b) neugewählte Betriebsratsmitglieder | 641 = 36,6% | 715 = 38,6% |

Quelle: Berechnungen der Gewerkschaft Leder

Konkurrierende Listen

Nach wie vor hatten Splittergruppen keine Chancen, Einfluß auf die Wahlen zu nehmen oder gar Wahlerfolge in dem von ihnen gewünschten Umfange zu erzielen.

Bei der Gruppe Arbeiter sind nur in sieben Betrieben mehrere Wahlvorschläge eingereicht worden. Bis auf eine Ausnahme wurden diese Wahlvorschläge von Unorganisierten getragen. Lediglich in einem Betrieb gab es eine zweite Liste mit bei der Gewerkschaft Leder organisierten Arbeitnehmern.

Die Anstrengungen der DAG, bei der Gruppe Angestellte mehr Einfluß zu gewinnen, blieben auch bei der Wahl 1981 ohne Erfolg. Ihr Anteil an den gewählten Betriebsräten beläuft sich auf ganze 1,2%.

Die Organisationsstruktur der Angestellten-Betriebsräte zeigt eine deutliche Abnahme der Unorganisierten zugunsten der bei der Gewerkschaft Leder organisierten Betriebsräte auf.

Aufsichtsratswahlen

Im Bereich der Lederwirtschaft gibt es nur ein Unternehmen, das unter die Bestimmungen zur Wahl eines Aufsichtsrates nach dem Mitbestimmungsgesetz fällt. Diese Wahl konnte erst im Jahre 1979 durchgeführt werden. Ein Statusverfahren vor dem Landgericht Stuttgart hat neben der Verfassungsklage gegen das Mitbestimmungsgesetz bis Mitte des Jahres 1979 die Wahlvorbereitungen blockiert.

Der Salamanderkonzern, bei dem diese Wahlen anstanden, war dann ein Musterbeispiel dafür, wie wenig praktikabel die Wahlvorschriften zu den Aufsichtsratswahlen sind.

Der Konzern besteht aus drei eigenständigen Unternehmen: Salamander AG der Chemischen Werke, Salamander GmbH und dem Salamanderbund GmbH. Es waren damit ein Hauptwahlvorstand und drei Unternehmenswahlvorstände zu bilden. Dazu kamen allein bei der Salamander AG mehr als 10 selbständige Betriebswahlvorstände im Produktionsbereich und über 130 Betriebswahlvorstände in den unternehmenseigenen Verkaufsstellen.

Da die Verkaufsstellen in den gewerkschaftlichen Organisationsbereich der Gewerkschaft HBV fielen, war von Anfang an eine enge Zusammenarbeit zwischen der Gewerkschaft Leder und der Gewerkschaft HBV geboten. Mit der Federführung für die Vorbereitung der Wahlen war die Gewerkschaft Leder beauftragt.

Wie notwendig gerade die Zusammenarbeit war, ergab sich aus einer knallharten Wahlauseinandersetzung mit der DAG um den Aufsichtsratssitz des Angestellten. Zunächst mußte einem Antrag der DAG auf Urnenwahl entgegengetreten werden. Mit überwältigender Mehrheit wurde dieser Antrag bei der Abstimmung abgelehnt.

Die Wahl der 93 Wahlmänner bei den Arbeitern verlief dann reibungslos. Um die 35 Wahlmänner mit 56 Stimmen bei den Angestellten wurde hart gerungen, wobei die DAG kein Mittel scheute, diese zweite Abstimmungsrunde für sich entscheiden zu lassen. Von ihr wurde eine dritte Liste zur Wahl der Wahlmänner lanciert und tatkräftig unterstützt: eine Wahlmännerliste, die sich unabhängig nannte und ausschließlich aus nicht organisierten Arbeitnehmern bestand.

Das Ergebnis der Wahlmännerwahl für die Wahl des Angestelltenvertreters und des leitenden Angestellten schien dann auch in Richtung der Vorstellung der DAG zu gehen. Es entfielen auf die einzelnen Listen:

| | |
|------------------------|------------------------|
| Gewerkschaft Leder/HBV | = 26 Wahlmännerstimmen |
| DAG | = 22 Wahlmännerstimmen |
| Unabhängige | = 8 Wahlmännerstimmen |
| Leitende Angestellte | = 2 Wahlmännerstimmen |

Die DAG rechnete sich aus, daß die „unabhängigen“ Wahlmänner mit ihren 8 Stimmen zusammen mit den Wahlmännern der DAG auf der Wahlmänner-Versammlung am 18. Dezember 1979 für den Kandidaten der DAG stimmen würden, dem dann das Aufsichtsratsmandat zufiele. Diese Annahme war für sie bereits Anlaß, den Sekt kaltzustellen und die Siegesfeier vorzubereiten. Doch erstens kommt es anders und zweitens als man denkt.

Bei der Bekanntgabe des Wahlergebnisses durch die Wahlmännerversammlung mußte die DAG feststellen, daß auch der Pakt mit des „Teufels Großmutter“, also mit der Liste der Unorganisierten, keine Garantie für einen Erfolg darstellt. Offensichtlich waren für die Wahlmänner der „Unabhängigen“ der Kandidat der gemeinsamen Liste Leder/HBV wählbarer als der der DAG. Die ausgezählten Stimmen haben das von der DAG theoretisch errechnete Ergebnis auf den Kopf gestellt. Es lautete: 32 Stimmen für den Kandidaten der Gewerkschaften Leder/HBV, 26 Stimmen für den Kandidaten der DAG.

Die Wahl der Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsrat war dann trotz zweier Listen der Gewerkschaft Leder und der DAG nur noch eine Formsache für die Kandidaten der Gewerkschaft Leder.

In den Aufsichtsrat der Unternehmensgruppe Salamander wurden damit als Arbeitnehmervertreter mit Ausnahme des leitenden Angestellten die Kandidaten aus den gemeinsamen Vorschlagslisten der Gewerkschaft Leder und der Gewerkschaft HBV gewählt.

*Erwin Kaiser,
Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes der Gewerkschaft Leder*



IG Metall (IGM)

Rahmenbedingungen

Das Vorfeld der Betriebsratswahlen 1981 war auch im Organisationsbereich der IG Metall gekennzeichnet durch zunehmende Angriffe auf die existentiellen, sozialen und politischen Interessen der Arbeitnehmer.

Krisenhafte Entwicklungen zeigen sich insbesondere in der Stahlindustrie, in der Automobilindustrie und in der Elektrobranche. Neue Technologien und neue Techniken verändern die Arbeitsorganisation und an den Arbeitsplätzen die Arbeits- und Qualifikationsanforderungen. In den Produktionsbetrieben und in den Verwaltungen wurden Rationalisierungsmaßnahmen ohne Rücksicht auf ihre soziale Folgewirkungen vorangetrieben. Industrieroboter — Symbol der Arbeit ohne Mensch — zogen verstärkt in die Fabrikhallen ein. Computer, Textverarbeitungsanlagen und Bildschirmarbeitsplätze haben die Arbeitsplätze in den Büros verändert. Unternehmensberater machten Jagd auf die Arbeitsplätze. Ziel aller Maßnahmen ist es, den Kostenfaktor Arbeit und damit die Zahl der Arbeitsplätze weitestgehend zu reduzieren.

Die Folgen dieser Entwicklung sind tiefgreifend. In Betrieben und Verwaltungen erhöhte sich der Leistungsdruck. Der Kampf gegen Versetzungen, Um- und Abgruppierungen und gegen Entlassungen ist tägliche Praxis der Betriebsräte. Die Auseinandersetzungen werden geprägt von den Interessengegensätzen des durch Profitinteressen bestimmten Handelns der Arbeitgeber und den Interessen der Arbeitnehmer an Arbeits- und Lebensverhältnissen, die der Menschenwürde entsprechen.

Unter diesen Aspekten haben Betriebsräte ihren Standort zu bestimmen. Von Arbeitgebern gibt es viele Versuche, die Betriebsräte als Interessenlobby zur Durchsetzung ihrer Ziele bei den Arbeitnehmern zu mißbrauchen.

Das offensive Nutzen betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen entspricht der Praxis erfolgreicher Betriebsratsarbeit. Dabei sind die Möglichkeiten und Grenzen der Interessenvertretung auf gesetzlicher Grundlage realistisch zu sehen: In den zentralen Unternehmensentscheidungen - in den wirtschaftlichen Angelegenheiten - von deren Auswirkungen Arbeitnehmer immer betroffen sind, hat weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Mitbestimmung '76 den Unternehmern die souveräne Macht der Entscheidungsgewalt entzogen.

Sowohl betriebliche als auch gesellschaftliche Kontroversen haben insgesamt kein Klima zum offensiven Handeln und der Reformfreudigkeit zugunsten der Arbeitnehmer geschaffen. Die härter gewordenen Kämpfe und Auseinandersetzungen waren notwendig. Bestehendes und Erreichtes zu verteidigen und zu sichern.

An Betriebsräte und an Gewerkschaften wurden durch die Arbeitnehmer unterschiedliche Erwartungen gerichtet. Hoffnungen auf schnelle und tiefgreifende Veränderungen der betrieblichen Alltagssituation, aber auch der Wirtschafts- und Sozialordnung sind ebenso vorhanden, wie das Hinnehmen bestehender Verhältnisse, um angeblich weitere Verschlechterungen zu verhindern.

Enttäuschung und Resignation sind jedoch ebenso wie Passivität und Gleichgültigkeit bedrohliche Verhaltensweisen. Sie stehen einer erfolgreichen und gewerkschaftsorientierten Betriebsratsarbeit entgegen.

Großer Erfolg für die IG Metall

Angesichts dieser Verhältnisse hat die IG Metall ein sehr erfolgreiches Ergebnis bei der Betriebsratswahl 1981 erzielt.

Betriebsratsmitglieder nach Organisationszugehörigkeit

| Jahr | 1981 | | 1978 | |
|---------------|--------|--------|--------|--------|
| Gesamt | 65 755 | 100 % | 67 285 | 100 % |
| IGM | 54 651 | 83,1 % | 56 873 | 84,5 % |
| DAG | 1 254 | 1,9 % | 1 387 | 2,0 % |
| CGB/CMV | 394 | 0,5 % | 432 | 0,6 % |
| Unorganisiert | 9 456 | 14,3 % | 8 602 | 12,7 % |

Quelle: Berechnungen der IGM

Mit 83,1% wurde das bisher beste Ergebnis einer Betriebsratswahl für die IG Metall im Jahre 1978 um knapp 1,4% verfehlt. Gemessen an der Tatsache, daß dies Wahlen sind, die den demokratischen Prinzipien entsprechen, muß das Ergebnis als eindrucksvoller Vertrauensbeweis der Arbeitnehmer für die IG Metall gewertet werden. Die IG Metall hat die Zustimmung von mehr als 4/5 aller Arbeitnehmer erhalten, obwohl gegnerische und kon-

kurrierende Organisationen, politische Gruppen und Sekten, angeblich „freie“ Wählergruppen und vereinzelte Individualisten - mitunter gemeinsam — den Versuch unternahmen, die IG Metall-Kandidaten bei der Betriebsratswahl aus den Betriebsräten zu verjagen.

Geringfügig zugenommen hat der Anteil der nicht gewerkschaftsgebundenen Betriebsratsmitglieder auf jetzt 14,3%. Die Zunahme hat für die IG Metall nur einen begrenzten politischen Stellenwert. Erfahrungsgemäß werden viele dieser Betriebsratsmitglieder nach der Wahl auch Mitglieder der IG Metall.

Sorgfältiger zu beobachten sind neben politisch motivierten Listen die sogenannten „freien“ und „unabhängigen“ Listen bei der Betriebsratswahl. Wir vermuten, daß sich hier auch Einflüsse der Arbeitgeber ausgewirkt haben.

CMV und DAG weiterhin ohne nennenswerten Erfolg

Der CMV ist bei den Betriebsratswahlen angetreten, um die „sozialistische“ IG Metall herauszufordern. Mögen auch seine Publikationen gesammelte Beispiele für angeblich für ihn erfolgreiche Betriebsratswahlen liefern, so ist er dennoch auch bei diesen Betriebsratswahlen durch die Arbeitnehmer eindrucksvoll abgelehnt worden. Mit 0,5% der Betriebsratsmandate ist der CMV weiterhin zur Bedeutungslosigkeit verurteilt. Er liegt im Bereich der Metallindustrie unter dem Ergebnis von 1978.

Die DAG hat bei diesen Betriebsratswahlen die seit Jahren festzustellende Konzeptionslosigkeit bei der Selbstdarstellung fortgesetzt. Die DAG scheiterte an ihrem eigenen, in sich unschlüssigen gewerkschaftspolitischen Selbstverständnis. Einerseits hatte sie die Schwierigkeit, insbesondere angesichts der laufenden Tarifauseinandersetzung, zu begründen, wieso Angestellte eine eigene Gewerkschaft haben müßten. Andererseits war sie opportunistisch genug, sich auch mit dem CMV auf Listen miteinander zu verbinden, um damit gegen die IG Metall antreten zu können und um eine — wenn auch geringe - Repräsentanz im Betriebsrat nachweisen zu können. Das Verhalten der DAG war von Betrieb zu Betrieb auch in anderen Fragen - Listenwahl oder Personenwahl, gemeinsame Wahl oder Gruppenwahl — unterschiedlich und von Opportunismus nach dem Prinzip gekennzeichnet: Was der DAG nutzt, wird gemacht.

Arbeitgeber entwickeln politische Gesinnungsschnüffelei

Im höchsten Maße provozierend war das Verhalten der Arbeitgeberverbände gegenüber den gewählten Betriebsräten. Über ihr „Institut der Deutschen Wirtschaft“ ließen sie Fragebogen in Umlauf bringen, die zur Gesinnungsschnüffelei anleiteten. Fragen u. a. nach der parteipolitischen Zugehörigkeit der Mitglieder der Betriebsräte erinnerten an die Initiative des Verfassungsschutzes gegenüber den gewählten Betriebsräten nach der Betriebsratswahl 1978.

Das Ergebnis im einzelnen

Das Ergebnis der Betriebsratswahl 1981 ist auf der Grundlage der vorliegenden Berichtsbogen der IG Metall aus 10 168 Betrieben ausgewertet worden. Gemessen an den Betriebsratswahlen 1978 lagen zum Zeitpunkt der Endauswertung 360 Berichtsbogen weniger vor. Begründet ist dies zum Teil mit Konkursen, Stilllegungen und Fusionen. Ein weiterer Grund ist der Rückgang der Beschäftigten in einigen Betrieben auf unter 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer. Damit sind in diesen Betrieben die gesetzlichen Voraussetzungen zur Bildung eines Betriebsrates entfallen. Ein ebenfalls vereinzelt angegebener Grund für die entfallene Betriebsratswahl war die mangelnde Bereitschaft von Arbeitnehmern, für den Betriebsrat zu kandidieren.

In den ausgewerteten 10 168 Betrieben ergab sich insgesamt folgende Besetzung durch Betriebsratsmitglieder:

| Betriebsratsmitglieder | 1981 | | 1978 | |
|---------------------------|---------|-------|---------|-------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| Gesamt | 65 755 | 100,0 | 67 285 | 100,0 |
| davon männlich | 58 193 | 88,5 | 60 301 | 89,6 |
| weiblich | 7 562 | 11,5 | 6 984 | 10,4 |
| Arbeiter | 45 714 | | 46 889 | |
| davon männlich | 41 608 | 91,0 | 43 096 | 91,9 |
| weiblich | 4 106 | 9,0 | 3 793 | 8,1 |
| Angestellte | 20 041 | | 20 396 | |
| davon männlich | 16 585 | 82,8 | 17 205 | 84,4 |
| weiblich | 3 456 | 17,2 | 3 191 | 15,6 |
| Technische Angestellte | 11 646 | | 12 003 | |
| davon männlich | 11 105 | 95,4 | 11 471 | 95,6 |
| weiblich | 541 | 4,6 | 532 | 4,4 |
| Kaufmännische Angestellte | 8 395 | | 8 393 | |
| davon männlich | 5 480 | 65,4 | 5 734 | 68,3 |
| weiblich | 2 915 | 34,7 | 2 659 | 31,7 |

Quelle: Berechnungen der IGM

Die Arbeiter stellen 69,5 %, die Angestellten 30,5 % der Betriebsratsmitglieder.

Bei den Betriebsratswahlen 1981 waren — wie 1978 — in den erfaßten Betrieben nahezu konstant über 3,6 Millionen Arbeitnehmer aufgerufen, ihr Wahlrecht zur Bildung eines Betriebsrates wahrzunehmen, um damit die Rechte des Betriebsverfassungsgesetzes für sich zu gewährleisten. Die Differenz zwischen der Gesamtzahl der Arbeitnehmer und den wahlberechtigten Arbeitnehmern ergibt sich insbesondere durch die Zahl der nicht wahlberechtigten unter 18jährigen Arbeitnehmern und den leitenden Angestellten. Von den über 3,6 Millionen wahlberechtigten Arbeitnehmern haben sich 78,3% (1978 = 80,7%) an der Wahl beteiligt.

Die Konzentration der Arbeitnehmer auf Betriebe, in denen das Betriebsverfassungsgesetz zur Anwendung gelangt, ist in der folgenden Tabelle erkennbar.

Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Betriebsgrößen

| | 1981 | | 1978 | | Veränderung | |
|-------------------------------|-----------|-------|-----------|-------|-------------|-------|
| | absolut | in % | absolut | in % | absolut | in % |
| Insgesamt in den Betrieben | 3 755 743 | 100,0 | 3 768 882 | 100,0 | - 13 139 | - 0,3 |
| 5 bis 49 | 72 716 | 1,9 | 76 599 | 2,0 | - 3 883 | - 5,1 |
| 50 bis 99 | 166 670 | 4,4 | 176 659 | 4,7 | - 9 989 | - 5,6 |
| 100 bis 499 | 904 296 | 24,1 | 921 257 | 24,4 | - 16 961 | - 1,8 |
| 500 bis 999 | 556 968 | 14,8 | 541 265 | 14,4 | + 15 703 | + 2,9 |
| 1 000 bis 4 999 | 1 189 976 | 31,7 | 1 249 917 | 33,2 | - 59 941 | - 4,8 |
| 5 000 und mehr | 865 117 | 23,0 | 803 185 | 21,3 | + 61 932 | + 7,7 |

Quelle: Berechnungen der IGM

In Betrieben mit über 1 000 Beschäftigten, das sind ca. 7% aller erfaßten Betriebe, sind ca. 54% aller Arbeitnehmer beschäftigt. Im Umkehrschluß heißt dies, daß über 93% aller Betriebsräte in Betrieben mit weniger als 1 000 Beschäftigten tätig sind. Hier sind ca. 46% aller Arbeitnehmer beschäftigt.

Betriebe mit Betriebsräten nach Betriebsgrößengruppen

| | 1981 | | 1978 | | Veränderung | |
|---------------------------|---------|-------|---------|-------|-------------|-------|
| | absolut | in % | absolut | in % | absolut | in % |
| Insgesamt in Betrieben | 10 168 | 100,0 | 10 528 | 100,0 | - 360 | - 3,4 |
| 5 bis 49 | 2 331 | 22,9 | 2 496 | 23,7 | - 165 | - 0,7 |
| 50 bis 99 | 2 296 | 22,6 | 2 449 | 23,3 | - 153 | - 0,6 |
| 100 bis 499 | 4 039 | 39,7 | 4 079 | 38,7 | - 40 | - 0,1 |
| 500 bis 999 | 794 | 7,8 | 774 | 7,4 | + 20 | + 2,6 |
| 1 000 bis 4 999 | 625 | 6,1 | 651 | 6,2 | - 26 | - 4,0 |
| 5 000 und mehr | 83 | 0,8 | 79 | 0,8 | + 4 | + 5,0 |

Da die Wahl des Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrates in der konstituierenden Sitzung des Betriebsrates erfolgt, spiegelt sich hierbei in der Regel das gewerkschaftspolitische Kräfteverhältnis im Betriebsrat bzw. der Angestellten- oder Arbeitergruppe im Betriebsrat wider: Mit 92,6% bei den Vorsitzenden der Betriebsräte liegt der Anteil der IG Metall-Mitglieder erfreulich hoch. Die Differenz zwischen 10168 Betriebsratsvorsitzenden und 9644 stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden weist daraufhin, daß in 524 Betrieben ein Betriebsobmann gewählt wurde.

Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter nach Organisationszugehörigkeit

| | Vorsitzende | | Stellvertr. Vorsitzende | |
|--------------------|-------------|-------|-------------------------|-------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| Gesamt | 10 168 | 100,0 | 9 644 | 100,0 |
| davon | | | | |
| IG Metall | 9 420 | 92,6 | 7 909 | 82,0 |
| DAG | 67 | 0,7 | 152 | 1,6 |
| CGB/CMV | 5 | 0,1 | 9 | 0,1 |
| Unorganisierte | 676 | 6,6 | 1 574 | 16,3 |
| Arbeiter gesamt | 7 617 | 100,0 | 5 689 | 100,0 |
| davon | | | | |
| IG Metall | 7 269 | 95,4 | 4 966 | 87,3 |
| DAG | 1 | 0,0 | 1 | 0,0 |
| CGB/CMV | 1 | 0,0 | 5 | 0,1 |
| Unorganisierte | 346 | 4,5 | 717 | 12,6 |
| Angestellte gesamt | 2 551 | 100,0 | 3 955 | 100,0 |
| davon | | | | |
| IG Metall | 2 151 | 84,3 | 2 943 | 74,4 |
| DAG | 66 | 2,6 | 151 | 3,8 |
| CGB/CMV | 4 | 0,1 | 4 | 0,1 |
| Unorganisierte | 330 | 12,9 | 857 | 21,7 |

Quelle: Berechnungen der IGM

Ausländische Arbeitnehmer im Betriebsrat

Sowohl die Anzahl der ausländischen Arbeitnehmer in den Betriebsräten als auch ihr Anteil bei den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden hat sich, gemessen am Ergebnis der Betriebsratswahl 1978, erhöht.

Ausländische Betriebsratsmitglieder

| | 1981 | | | 1978 | | |
|------------------|-----------|----------|------------------|-----------|----------|------------------|
| | BR-Mitgl. | BR-Vors. | stellv. BR-Vors. | BR-Mitgl. | BR-Vors. | stellv. BR-Vors. |
| Türken | 1 008 | 24 | 45 | 860 | 19 | 24 |
| Italiener | 604 | 24 | 50 | 516 | 16 | 31 |
| Griechen | 320 | 11 | 22 | 302 | 4 | 12 |
| Jugoslawen | 332 | 12 | 29 | 298 | 19 | 27 |
| Spanier | 142 | 8 | 12 | 149 | 3 | 9 |
| Portugiesen | 71 | 2 | 3 | 58 | 0 | 3 |
| sonst. Ausländer | 411 | 50 | 45 | 358 | 47 | 44 |
| Gesamt | 2 888 | 131 | 206 | 2 541 | 108 | 150 |

Quelle: Berechnungen der IGM

Die insgesamt gestiegene Anzahl der ausländischen Arbeitnehmer bei den Betriebsräten hat die seit längerem gegebene unterdurchschnittliche Vertretung der ausländischen Arbeitnehmer nicht ausgleichen können. Ohne irgendeinen Proporz zu vertreten wird es weiterhin Aufgabe der IG Metall sein, auch ausländische Arbeitnehmer für Betriebsratsstätigkeiten zu qualifizieren und für deren Berücksichtigung bei Betriebsratswahlen einzutreten.

Die ausländischen Arbeitnehmer nehmen in den zur Auswertung gelangten Betrieben jeden 7. Arbeitsplatz ein. Die stärkste Nationalgruppe stellen dabei die türkischen Arbeitnehmer. Deren Engagement ist bei der Betriebsratswahl 1981 am deutlichsten in Erscheinung getreten. Zum Teil haben sich die nationalen, politischen und religiösen Kontroversen der Türken in entsprechender Listenbildung bei der Betriebsratswahl niedergeschlagen. Insgesamt muß festgestellt werden, daß die übergroße Zahl der ausländischen Arbeitnehmer gemeinsam und solidarisch mit den deutschsprachigen Arbeitnehmern sich zugunsten eines von allen Arbeitnehmern getragenen Betriebsrates aussprachen.

Ausländische Arbeitnehmer

| | männlich | weiblich | gesamt | Anteil in % an allen Beschäftigten |
|------------------|----------|----------|---------|--|
| Jugoslawen | 60 196 | 33 404 | 93 600 | 2,49 |
| Italiener | 62 996 | 18 260 | 81 256 | 2,16 |
| Türken | 168 989 | 44 078 | 213 067 | 5,67 |
| Griechen | 34 726 | 21 537 | 56 263 | 1,49 |
| Spanier | 19 982 | 6 535 | 26 517 | 0,70 |
| Portugiesen | 11 425 | 4 345 | 15 770 | 0,41 |
| sonst. Ausländer | 51 217 | 10 827 | 62 044 | 1,65 |
| Gesamt | 409 531 | 138 986 | 548 517 | 14,60 |

Quelle: Berechnungen der IGM

Ausländische Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zu den Beschäftigtenzahlen

| | BR-Mitgl. | in % | Beschäftigtenzahl | in % |
|------------------|-----------|------|-------------------|-------|
| Türken | 1 008 | 1,54 | 213 067 | 5,67 |
| Italiener | 604 | 0,91 | 81 256 | 2,16 |
| Griechen | 320 | 0,49 | 56 263 | 1,49 |
| Jugoslawen | 332 | 0,50 | 93 600 | 2,48 |
| Spanier | 142 | 0,21 | 26 517 | 0,70 |
| Portugiesen | 71 | 0,10 | 15 770 | 0,41 |
| Sonst. Ausländer | 411 | 0,62 | 62 044 | 1,65 |
| Gesamt | 2 888 | 4,39 | 548 517 | 14,60 |

Quelle: Berechnungen der IGM

Frauen im Betriebsrat

Etwa jeder 5. Arbeitsplatz ist mit einer Frau besetzt. Hier gab es gegenüber 1978 keine gravierende Verschiebung. Mit einem Zuwachs von über 8% mehr Frauen gegenüber 1978 hat sich der Anteil weiblicher Betriebsratsmitglieder erhöht. Im Vergleich mit den Beschäftigtenzahlen muß dennoch festgestellt werden, daß zukünftig eine stärkere Vertretung der Frauen in den Betriebsräten wünschenswert wäre.

Vertretung der Frauen im Betriebsrat

| | weibliche Betriebsratsmitglieder | | weibliche Beschäftigte | |
|------|----------------------------------|------|------------------------|------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| 1981 | 7 562 | 11,5 | 811 891 | 21,6 |
| 1978 | 6 984 | 10,4 | 821 842 | 21,8 |

Amtszeit der Betriebsräte

Mit 38% neu gewählten Betriebsratsmitgliedern hat — wie in den letzten Betriebsratswahlen — auch eine erheblich veränderte Besetzung der Betriebsratsgremien stattgefunden. Für die IG Metall wird dies bedeuten, wie bei den Wahlen zuvor, mit entsprechenden Bildungsmaßnahmen diesen Betriebsratsmitgliedern die notwendige Qualifikation zu vermitteln. Insgesamt zeigt sich, daß der Anteil neu gewählter Betriebsratsmitglieder und der Betriebsratsmitglieder mit drei und mehr Amtszeiten fast gleich groß ist. Damit dürfte auch ein ausgewogenes Verhältnis von neuen Ideen und Erfahrung gegeben sein, und damit die Arbeit der Betriebsräte konstruktiv beeinflussen.

Betriebsratszugehörigkeit

| BR-Mitglieder Amtszeiten | 1981 | | 1978 | |
|-----------------------------|---------|------|---------|------|
| | absolut | in % | absolut | in % |
| 1 Jahr | 24 973 | 38,0 | 27 031 | 38,9 |
| 2 Jahre | 16 008 | 24,3 | 21 796 | 31,4 |
| 3 Jahre und mehr | 24 774 | 37,7 | 20 609 | 29,7 |

Heinz Hawreliuk, IGM-Vorstandsverwaltung,
Abt. Betriebsräte, Betriebsverfassungsrecht, Mithestimmung 1976



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Ausgangsbasis für die Vorbereitung der Betriebsratswahl 1981 war die Zahl der betreuten Betriebe im NGG-Bereich von 2575. Am 31. 8. 1980 lagen 2270 Wahlberichtsbögen vor. Obwohl wir in den letzten 3 Jahren etliche Betriebsstillegungen oder Konkurse zu verzeichnen hatten (allein 30 im Jahr 1981), wurde damit in genau einem Betrieb mehr gewählt als 1978. Bei der Durchführung der Wahlen gab es keine besonderen Schwierigkeiten. Einflußnahme von politischen Gruppierungen auf die Wahlen waren, bis auf wenige Einzelfälle, nicht festzustellen. Dies gilt auch für Konkurrenzgewerkschaften; sie konnten nur knapp 6,8% der Sitze gewinnen.

In diesen Betrieben waren zum Zeitpunkt der Wahl 401 679 Arbeitnehmer beschäftigt. Von den Beschäftigten waren 246629 = 61,4% männliche Arbeitnehmer und 155050 = 38,6% weibliche Arbeitnehmer. Davon entfallen auf die Gruppe der Arbeiter männlich 164756 = 41,0%, weiblich 84431 = 21,0% und auf die Gruppe der Angestellten männlich 81873 = 20,4%, weiblich 70619 = 17,6%. Von den Gesamtbeschäftigten gehörten 249187 = 62% der Gruppe der Arbeiter und 152 492 = 38,0% der Gruppe der Angestellten an.

Unterteilt nach männlichen und weiblichen Arbeitnehmern ergibt sich folgendes Bild: Von den Gesamtbeschäftigten sind 163489 = 40,7% Mitglieder der NGG. Von den 155 050 = 38,6% weiblichen Beschäftigten gehören als Mitglieder 49 788 = 32,1% der NGG an. Auf die männlichen Beschäftigten entfallen 246629 = 61,4% Arbeitnehmer. Hiervon sind 113 701 = 46,1% Mitglieder der NGG.

Das Organisationsverhältnis, gegliedert nach Arbeitern und Angestellten ergibt folgendes Bild: Auf die Gruppe der Arbeiter entfallen 249 187 = 62,0% der Beschäftigten. Von diesen Arbeitnehmern sind bei uns 128361 = 51,5 organisiert. Von den 152492 = 38,0% der beschäftigten Angestellten sind 35 128 = 23,0% bei uns Mitglied.

Aus diesen Zahlen ergibt sich für die Betriebsratswahl folgendes Bild: Die Anzahl der Wahlberechtigten betrug 385 929, davon haben 296787 = 76,9% gewählt. Die Wahlbeteiligung lag damit um rund 20% niedriger als 1978.

Zugenommen dagegen hat die Zahl der Betriebe, in denen gemeinsame Wahl stattfand. Es waren genau 1677 Betriebe = 73,9% und damit 104 Betriebe mehr als 1978. Nach Listenwahl wurde in 461 Betrieben gewählt (= 20,3% aller Betriebe). In fast 80% aller Betriebe fand Persönlichkeitswahl statt.

Gewählt wurden insgesamt 12021 Betriebsratsmitglieder. Davon gehören 9481 = 78,87% der gewählten Betriebsräte der NGG bzw. einer DGB-Gewerkschaft an. Die Zahl der gewählten NGG-Betriebsratsmitglieder hat sich gegenüber der letzten Wahl kaum verändert. Verringert hat sich die Zahl der Unorganisierten mit 1774 Betriebsratsmitgliedern. Jedoch hat sich die Zahl der Betriebsräte, die einer Nicht-DGB-Organisation angehören, mit 766 mehr als verdoppelt. Insgesamt ist diese Gruppe mit 6,8% der Gewählten jedoch unbedeutend.

Verschiebungen hat es auch bei den gewählten Betriebsratsmitgliedern zwischen Arbeitern und Angestellten gegeben. Diesmal wurden 8 658 Arbeitervertreter gegenüber 7 913 bei der letzten Wahl gewählt. Demzufolge wurden mit 3 363 im Vergleich zu 1978 (4173) weniger Angestellte in den Betriebsrat gewählt.

Die weiblichen Arbeitnehmer schnitten bei der Betriebsratswahl 1981 besser ab als 1978. Mit 224 Vorsitzenden von insgesamt 2270 Betriebsräten stellen sie fast 10%. Ebenso hat sich die Zahl der weiblichen Betriebsratsmitglieder um 157 von 2 087 auf 2244 erhöht.

Die Zahl der ausländischen Kolleginnen und Kollegen, die in die Betriebsräte gewählt wurden, hat sich ebenfalls leicht von 460 auf 534 erhöht.

Unsere starke Position bei der Wahl der Betriebsratsvorsitzenden konnten wir im Vergleich zur letzten Wahl halten. Genau 2 065 von 2270 gewählten Betriebsratsvorsitzenden gehörten der NGG oder einer DGB-Gewerkschaft an. Dies sind 91% aller gewählten Vorsitzenden. Im Vergleich dazu: 1978 waren es 91,1%.

Wiederum hat sich die Zahl der erstmalig in den Betriebsrat gewählten Vertreter erhöht. Sie betrug 5 401 Betriebsratsmitglieder und liegt damit um 373 höher als bei der letzten Wahl. Dies bedeutet, daß rund 45% aller gewählten Betriebsratsmitglieder neu in den Betriebsrat gewählt wurden. Von den Vorsitzenden wurden 485 erstmalig gewählt, das sind 21,4% aller Vorsitzenden. Interessant ist jedoch, daß 90% der gewählten Betriebsratsmitglieder in Betrieben bis zu 300 Beschäftigten tätig sind. Nur ca. 15% der gewählten Betriebsräte sind in Betrieben mit über 300 Arbeitnehmern beschäftigt. Damit wird deutlich, daß die zum NGG-Organisationsbereich gehörende Nahrungs- und Genußmittelindustrie überwiegend mittelständisch strukturiert ist.

Gliederung der Betriebsstruktur

| Wahlberechtigte Arbeitnehmer in Betriebsgrößen nach Beschäftigten | Zahl der Betriebe |
|---|-------------------|
| 5 bis 50 | 701 |
| 50 bis 100 | 556 |
| 101 bis 299 | 684 |
| 301 bis 600 | 205 |
| 601 bis 1000 | 80 |
| 1001 bis 2000 | 34 |
| 2001 bis 3000 | 5 |
| 3001 bis 4000 | 2 |
| 4001 bis 5000 | 3 |

Quelle: Berechnungen der NGG

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die NGG in den Betrieben, in denen gewählt wurde, wiederum erfolgreich war. Unbefriedigend ist allerdings nach wie vor immer noch das Verhältnis zwischen Betrieben mit Betriebsräten und Betrieben, die zu unserem Organisationsbereich gehören und keinen Betriebsrat haben.

Ausgehend von 3 935 Betrieben insgesamt (laut Betriebskartei) wurde bisher nur in 2 270 Betrieben gewählt. Dies sind rund nur 57,7% der Betriebe, in denen gewählt werden könnte. Hierauf werden wir unsere gemeinsamen Anstrengungen schon während der laufenden Wahlperiode richten müssen, um zu einem besseren Ergebnis zu kommen.

Erheblichen Einsatz müssen wir insbesondere in der Schulungs- und Bildungsarbeit leisten; denn neben der Weiterbildung von Betriebsratsmitgliedern müssen vor allem die rund 5400 erstmals in den Betriebsrat gewählten Mitglieder geschult werden. Soweit sie noch nicht der NGG angehören, gilt es zu allererst, diese Betriebsratsmitglieder für uns zu werben.

Besonders wichtig ist für die NGG die Feststellung, daß von den 401679 Beschäftigten nur 163489 = 40,7% bei uns organisiert sind. Selbst wenn wir nur die 385 929 Wahlberechtigten zu den NGG-Mitgliedern vergleichen, ergibt sich erst ein Organisationsgrad von 42,3% in den Betrieben mit einem Betriebsrat.

Mit den Vertrauensleuten sollte das Ergebnis der Betriebsratswahl '81 eingehend erörtert werden, insbesondere aber jeweils der Organisationsgrad der einzelnen Betriebe.

Ergebnis der Betriebsratswahl 1981 im Organisationsbereich der NGG

| | 1981 | 1978 | Veränderung | |
|--|------------------|----------------|-------------|----------|
| | | | absolut | in % |
| Erfaßte Betriebe | 2270 | 2269 | + 1 | |
| Anzahl der Beschäftigten ges. | 401 679 | 389 320 | + 12 359 | |
| davon männlich gesamt | 246 629 = 61,4 % | | | |
| davon weiblich gesamt | 155 050 = 38,6 % | | | |
| Gruppe der Arbeiter | 249 187 = 62,0 % | | | |
| davon männlich | 164 756 = 41,0 % | | | |
| davon weiblich | 84 431 = 21,0 % | | | |
| Gruppe der Angestellten | 152 492 = 38,0 % | | | |
| davon männlich | 81 873 = 20,4 % | | | |
| davon weiblich | 70 619 = 17,6 % | | | |
| Gewerkschaftszugehörigkeit der NGG-Beschäftigten ges. | 163 489 = 40,7 % | | | |
| davon männlich | 113 701 = 46,1 % | | | |
| davon weiblich | 49 788 = 32,1 % | | | |
| Gruppe der Arbeiter | 128 361 = 51,5 % | | | |
| Gruppe der Angestellten | 35 128 = 23,0 % | | | |
| Anzahl der Wahlberechtigten | 385 929 | | | |
| Wahlbeteilig./abgeg. Stimmen | 296 787 = 76,9 % | 96,7 % | | - 19,8 % |
| Gemeinsame Wahl in 1677 Betrieben | = 73,9 % | 69,3 % | | + 4,6 % |
| Anzahl der Betriebsratsmitgl. davon männlich gesamt | 12 021 9 777 | 12 086 | - 65 | |
| davon weiblich gesamt | 2 244 | | | |
| Gruppe der Arbeiter | 8 658 | 7 913 | + 745 | |
| davon männlich | 7 253 | | | |
| davon weiblich | 1 405 | | | |
| Gruppe der Angestellten | 3 363 | 4 173 | - 810 | |
| davon männlich | 2 524 | | | |
| davon weiblich | 839 | | | |
| Gewerkschaftszugehörigkeit der Betriebsratsmitglieder | | | | |
| NGG | 9 304 = 77,4 % | | | |
| and. DGB-Gew. | 177 = 1,5 % | 9 506 = 78,7 % | - 25 | + 0,22 % |
| nicht DGB-Gew. | 766 = 6,8 % | 296 = 2,5 % | + 470 | + 3,92 % |
| unorganisierte | 1 774 = 14,8 % | 2 284 = 18,9 % | - 510 | - 4,14 % |
| Ausländische Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglieder | 534 | 460 | + 74 | |
| Ausländische Arbeitnehmer | 47 703 | | | |
| davon NGG | 17 985 = 37,7 % | | | |

Quelle: Berechnungen der NGG

Werner Weber/Heinz Henneberg,
Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, Hauptverwaltung



Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)

Zum vierten Mal seit Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 fanden zwischen dem 1. März und dem 31. Mai 1981 Betriebsratswahlen statt. Über 11 Millionen Arbeitnehmer waren im Bereich der privaten Wirtschaft aufgerufen, in über 35 000 Betrieben mehr als 200000 Betriebsratsmitglieder zu wählen.

Im Organisationsbereich der Gewerkschaft ÖTV wurden 2239 Betriebe ausgewertet. Von den 451371 wahlberechtigten Arbeitnehmern haben 363 660 ihr Wahlrecht genutzt.

Im Organisationsbereich der Gewerkschaft ÖTV wurden in folgenden Abteilungen oder Abteilungsbereichen Betriebsräte gewählt: Wissenschaft und Forschung, privat geführte Betriebe des Gesundheitswesens (z. B. Krankenhäuser, Altenpflegeheime usw.),

Betriebe der Energie- und Wasserversorgung, der Kernenergie; Betriebe des öffentlichen Nahverkehrs, Betriebe der Luftfahrt und der Flughäfen,

Betriebe des privaten Güter- und Personenverkehrs, der Speditionen, der Binnenschifffahrt, der Binnen- und Seehäfen, Betriebe der sozialen Einrichtungen,

Betriebe von Gesellschaften und Vereinigungen des bürgerlichen Rechts, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen (Parteien, Verbände, technische Überwachungsvereine).

Außerdem sind wieder die Wahlen der Seebetriebsräte nach § 116 des Betriebsverfassungsgesetzes durchgeführt worden.

Die Vorschlagslisten der Gewerkschaft ÖTV zu den Betriebsratswahlen wurden von den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten vorbereitet und in Übereinstimmung mit den zuständigen Organen beschlossen. Die Diskussion zur Aufstellung der Kandidaten für den Betriebsrat begann in der Vertrauensleuteversammlung und bei den im Betrieb beschäftigten ÖTV-Mitgliedern rechtzeitig vor Erlaß und Aushang des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand. In all den Betrieben, in denen gewählte gewerkschaftliche Vertrauensleute vorhanden sind, haben diese Vertrauensleute in ihren Betreuungsbereichen mit den ÖTV-Mitgliedern über Kandidaten diskutiert und anschließend ihre Vorschläge bei der Vertrauensleuteleitung eingereicht. Der Zeitraum für diese Vorschlagsdiskussion hat sich je nach Größe des Betriebes unterschiedlich gestaltet. In der Regel wurden spätestens zu dem im Wahlausschreiben genannten Termin zur Einreichung der Wahlvorschläge auch die Kandidaten nominiert.

Überall dort, wo die Wahlvorschläge rechtzeitig erstellt wurden, erleichterte das auch die technische Vorbereitung des Wahlkampfes. Die Kandidaten der Gewerkschaft ÖTV konnten den Beschäftigten über Flugblätter und andere Werbemittel oft schneller und wirkungsvoller vorgestellt werden.

Trotz einer verbesserten Vertrauensleutearbeit konnten nicht in allen Betrieben genügend Kandidaten für die Betriebsratswahlen gewonnen werden. Bereits während der laufenden Amtszeit des Betriebsrates sollte daher künftig auch die Bedeutung der Betriebsratsarbeit für die Beschäftigten klargemacht werden.

Die Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl '81 wurde mit zahlreichen vom Hauptvorstand herausgegebenen Werbe- und Arbeitsmitteln unterstützt.

Die Betriebsratswahlen sind eine der Bewährungsproben für die Vertrauensleute im Betrieb. Werden sie erfolgreich abgeschlossen, ist eine der wichtigsten Ausgangspositionen für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb für die nächsten Jahre erreicht. Gewerkschaftliche Vertrauensleute und Mitglieder der Betriebsräte greifen ineinander und ergänzen sich. Deshalb standen die Wahlen im ÖTV-Bereich unter dem Motto: Ein starker Betriebsrat und eine starke Gewerkschaft ÖTV.

Die Betriebsratswahlen 1981 fanden vor dem Hintergrund der seit Jahren anhaltenden hohen Arbeitslosigkeit statt. Technische Neuerungen und Rationalisierungsprozesse haben auch im Organisationsbereich der Gewerkschaft ÖTV Arbeitsplätze vernichtet und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer verändert. In den letzten Jahren haben sich die sozialen Konflikte im Betrieb verschärft. Zunehmender Leistungsdruck, geänderte Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, Betriebsänderungen (z. B. Schließungen von Instituten im Bereich der Abteilung Wissenschaft und Forschung), Einstellungsstopps, Kurzarbeit und Entlassungen haben die Betriebsratswahlen 1981 beeinflusst.

Ergebnisse

Gegenüber dem Jahre 1978 wurden bei den Betriebsratswahlen 1981 über 500 Betriebe mehr erfaßt/Dieser Sachverhalt hat natürlich auch Auswirkungen auf das Gesamtergebnis.

Bei den Betriebsratswahlen 1978 gab es insgesamt 383452 Wahlberechtigte; die Wahlvorstände hatten insgesamt 325167 Stimmzettel auszuwerten. Stellt man die Zahlen der wahlberechtigten Arbeitnehmer den abgegebenen Stimmzetteln gegenüber, so kommt man auf eine Wahlbeteiligung von 84,80%. Obwohl in Betriebsversammlungen, Vertrauensleuteversammlungen, Mitgliederversammlungen und bei allen anderen gewerkschaftspolitischen Anlässen auf die Bedeutung der Betriebsratswahlen immer wieder hingewiesen wurde, ist die Wahlbeteiligung zurückgegangen. 1981 gab es in 2 239 Betrieben des Organisationsbereiches der Gewerkschaft ÖTV 451 371 Wahlberechtigte. Von den Wahlberechtigten haben 363 660 ihren Stimmzettel abgegeben, das entspricht einer Wahlbeteiligung von 80,57%. Als Ursache für den Rückgang der Wahlbeteiligung kann nicht nur eine allgemeine Wahlmüdigkeit festgestellt werden. Die genauen Ursachen können allerdings jetzt noch nicht festgestellt werden.

In 1 584 der 2 239 erfaßten Betriebe wurde nach einer dementsprechenden Vorabstimmung die gemeinsame Wahl durchgeführt (das entspricht 70,75%). In 655 Betrieben wurde die sogenannte Gruppenwahl durchgeführt (das sind 29,25%). Bei den Betriebsratswahlen 1978 wurde nur in 270 der 1713 Betrieben (15,76%) die gemeinsame Wahl durchgeführt. In 1443 Betrieben (= 84,24%) wurde die Gruppenwahl durchgeführt. Die intensive Werbung für die gemeinsame Wahl hat sich damit gelohnt. In der Mitgliederzeitschrift, in der Funktionärszeitschrift, in vielen Mitgliederversammlungen und Vertrauensleuteversammlungen wurden die Vorteile der gemeinsamen Wahl gezeigt. Viele Arbeitnehmer haben erkannt, daß Gruppenwahl und Gruppendenken zur Spaltung der Arbeitnehmerschaft führen. Dieses Votum sollte uns beauftragen, auch in den Betrieben für eine gemeinsame Wahl einzutreten, wo bisher noch die Gruppenwahl stattgefunden hat.

Bei den Betriebsratswahlen 1981 hatten wir bei den 2239 Betrieben eine durchschnittliche Beschäftigtenzahl von 202.1978 waren es noch 224 Arbeitnehmer pro Betrieb. Von den 451 371 Wahlberechtigten waren 193 324 Mitglieder der ÖTV (= 42,83%).

Von den 11675 zu vergebenden Betriebsratssitzen errang die ÖTV 9239 (=79,13%). Die DAG errang 437 Sitze (= 3,74%), der CGB bzw. Sonstige 49 (= 0,42%) und Unorganisierte 1950 (= 16,71%). Obwohl 500 Betriebe mehr erfaßt wurden, konnte die ÖTV die

Ergebnisse sogar noch geringfügig verbessern. Die Konkurrenzorganisationen wie DAG und CGB spielen überhaupt keine nennenswerte Rolle. Der prozentuale Anteil der DAG verschlechterte sich sogar von 3,87% im Jahre 1978 auf 3,74% im Jahre 1981. Der Anteil des CGB beträgt jetzt nur noch 0,42% (1978 = 0,69%). Die Unorganisierten haben einen fast gleichen Anteil. 1981 sind es 1950 (= 16,71%), im Jahre 1978 waren 1567 Mandate (= 16,80%). Festzustellen bleibt, daß in den Betrieben, in denen eine vernünftige gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit gelaufen war, fast ausschließlich auch die Mandate mit ÖTV-Mitgliedern besetzt werden konnten. In Klein- und in Mittelbetrieben, wo es noch sehr oft an gewerkschaftlichen Vertrauensleuten fehlt, sind die Ergebnisse bei den Betriebsratswahlen auch entsprechend. Hier haben insbesondere Unorganisierte die meisten Mandate gewonnen. Es wird unsere Aufgabe sein, den unorganisierten Betriebsratsmitgliedern aufzuzeigen, daß eine konsequente Interessenvertretung ohne die Unterstützung der gewerkschaftlichen Organisation auf Dauer keinen Erfolg bringt.

Organisationszugehörigkeit der Betriebsratsmitglieder

| Jahr | Zahl der Betriebe | ÖTV | in % | DAG | in % | andere | in % | Unorganisierte | in % | Insgesamt |
|------|-------------------|--------|------|-----|------|--------|------|----------------|------|-----------|
| 1953 | 892 | 3 616 | 83,5 | — | — | 233** | 5,5 | 477 | 11,0 | 4 326 |
| 1955 | 840 | 3 626* | 85,8 | — | — | 191** | 4,5 | 410 | 9,7 | 4 230 |
| 1957 | 865 | 3 858 | 83,3 | 270 | 5,9 | — | — | 504 | 10,8 | 4 632 |
| 1959 | 1 003 | 4 404 | 82,2 | 294 | 5,5 | 11 | 0,2 | 650 | 12,1 | 5 359 |
| 1961 | 977 | 4 484* | 82,4 | 255 | 4,7 | 41 | 0,7 | 662 | 12,2 | 5 442 |
| 1963 | 872 | 4 258* | 83,7 | 232 | 4,6 | 34 | 0,6 | 566 | 11,1 | 5 090 |
| 1965 | 888 | 4 401* | 82,4 | 241 | 4,5 | 32 | 0,6 | 666 | 12,5 | 5 340 |
| 1968 | 730 | 3 645* | 81,7 | 202 | 4,5 | 43 | 1,0 | 573 | 12,8 | 4 463 |
| 1972 | 957 | 4 349* | 76,8 | 200 | 3,5 | 49 | 0,9 | 1 063 | 18,8 | 5 661 |
| 1975 | 1 503 | 6 639* | 76,0 | 346 | 4,0 | 96 | 1,1 | 1 656 | 18,9 | 8 737 |
| 1978 | 1 713 | 7 334* | 78,6 | 361 | 3,9 | 64 | 0,7 | 1 567 | 16,8 | 9 326 |
| 1981 | 2 239 | 9 239 | 79,1 | 437 | 3,8 | 49 | 0,4 | 1 950 | 16,7 | 11 675 |

* mit Mitgliedern anderer DGB-Gewerkschaften
 ** mit in DAG organisierten Betriebsratsmitgliedern

Quelle: Berechnungen der ÖTV

In 206 der 2239 erfaßten Betriebe wurde erstmalig ein Betriebsrat gewählt (= 9,20%), In 2 333 Betrieben wurde der Betriebsrat wiedergewählt, das entspricht 90,80%.

In 2064 der 2239 Betrieben stellte die ÖTV den Vorsitzenden (= 92,19%). Die DAG stellte in 60 Betrieben (= 2,68%), der CGB/Sonstige in 5 Betrieben (= 0,22%) und Unorganisierte stellen in 110 Betrieben den Vorsitzenden (= 4,91%). Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder ist etwa mit dem Ergebnis des Jahres 1978 gleich geblieben. Obwohl eine genaue Auswertung noch nicht vorliegt, wird der Prozentsatz von 13% aus dem Jahre 1978 in etwa auch wieder erreicht. Eine erste Analyse der Betriebsratswahlen '81 zeigt, daß sich in den Betrieben und Verwaltungen des Organisationsbereiches der ÖTV, in denen auch gewerkschaftliche Vertrauensleute arbeiten, wenig Probleme bei der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen zeigten. Erfolge wurden erzielt, weil Mitglieder und Vertrauensleute die Betriebsratswahl gemeinsam vorbereitet und in die Hand genommen haben. Als Gründe für das teilweise schlechte Abschneiden in Klein- und Mittelbetrieben wurden genannt:

1. Es gab keine gewerkschaftlichen Vertrauensleute.
2. Die Zusammenarbeit der Vertrauensleute ließ zu wünschen übrig.

3. Der Wahl Vorschlag wurde nicht gemeinsam erstellt.
4. Es wurde kein Wahlkampf geführt.
5. Es gab kein auf den jeweiligen Betrieb abgestelltes Wahlprogramm.
6. Die Aussagen der Vertrauensleute zu den Betriebsratswahlen waren in der Zielsetzung unklar.
7. Die Beschäftigten, vor allem die Kolleginnen und die ausländischen Kollegen wurden während des Wahlkampfes unzureichend informiert.
8. Es gab unterschiedliche politische Auffassungen der Vertrauensleute zu gewerkschafts-politischen Fragen.
9. Nicht in allen Betrieben und Verwaltungen konnte das Ziel entsprechend dem Satzungsauftrag erreicht werden, Frauen, jüngere Arbeitnehmer, Ausländer, Arbeiter und Angestellte in angemessenem Verhältnis für eine Kandidatur zu bewegen.

Aus solchen Mängeln entstanden alternative Listen mit allen nachteiligen Folgen für die Beschäftigten. Das bildete auch den Nährboden für das Auftreten von Splitterorganisationen oder für vom Arbeitgeber gesteuerte „Unabhängige Listen“. Aus dieser unvollständigen Analyse sollten folgende Grundsätze für kommende Betriebsratswahlen von den Vertrauensleuten beachtet werden:

1. Der ÖTV-Wahlvorschlag wird nach demokratischen Grundsätzen aufgestellt.
2. Die Vertrauensleuteversammlung erstellt ein Wahlkampfprogramm, das auf die betrieblichen Bedingungen abgestellt wird. Punkte eines solchen Programms können sein: Beschäftigungspolitische Fragen, Personalplanung, Personalinformationssysteme, betrieblicher Datenschutz, betriebliche Entlohnungsgrundsätze, Vorstellung von Berufsauf- und Berufsbildung, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Ferner sollte gezeigt werden, wie die Gewerkschaft ÖTV die Tätigkeit des Betriebsrats unterstützt (Beispiele: Tarif arbeit, gewerkschaftlicher Rechtsschutz, die Schulungs- und Bildungsarbeit).
3. Die Bedeutung der Betriebsratswahlen muß für die Beschäftigten herausgestellt werden.
4. Die gemeinsame Wahl des Betriebsrats muß angestrebt werden.

*Rüdiger Kamm,
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand, Referat
Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte*



Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB)

Vertrauensbeweis für die Gewerkschaft Textil-Bekleidung

Die Betriebsratswahlen '81 bestätigen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung eine überzeugende und deshalb über Jahre erfolgreiche Betriebsrats-Arbeit: In den 2 699 erfaßten Betrieben ihres Organisationsbereiches konnten die Kandidaten der Gewerkschaft Textil-Bekleidung 84,7% aller Betriebsrats-Mandate gewinnen; sie stellen darüber hinaus 93,1% der Betriebsratsvorsitzenden.

Dieses Ergebnis wertet die Organisation als Bestätigung und Anerkennung ihrer erklärten Politik, mit einer täglichen praxisnahen Betreuungsarbeit durch die hauptamtlichen Funktionäre den Betriebsräten bei der Bewältigung der vielfältigen und immer komplexer werdenden Aufgaben eine tatkräftige Hilfe hier und heute zu bieten und dabei immer wieder gewerkschaftspolitische Perspektiven mit einzubringen. Die Gewerkschaft Textil-Beklei-

dung erwartet von ihren Betriebsräten, daß sie sich im Betrieb für die Verwirklichung gewerkschaftlicher Zielvorstellungen einsetzen. Das Ergebnis der Betriebsratswahlen '81 zeigt, daß die Wähler die Übereinstimmung von Anspruch und Wirklichkeit honorieren.

Rahmenbedingungen

In den letzten zwölf Jahren gingen in der deutschen Bekleidungsindustrie und Textilindustrie 350000 Arbeitsplätze verloren. Allein seit Beginn des Jahres 1981 wurden weitere 23000 Arbeitnehmer Opfer von Betriebspleiten und Rationalisierungsmaßnahmen. Die Hauptursache für diesen Kollaps an der Beschäftigungsfront ist neben betriebswirtschaftlichem Mißmanagement insbesondere auch in den ruinösen Wettbewerbsverzerrungen zu sehen, denen die deutschen Textiler gegenüber den Billigpreisländern — weil Niedrigstlohn — ausgesetzt sind.

Seit Jahren überschwemmen Produkte das Asien, Südamerika, den Mittelmeerräumen und den Staatshandelsländern des Ostblocks den europäischen, insbesondere den deutschen Markt mit billigen T-Shirts und Hemden, Socken und Strümpfen, Garnen und Geweben. Als Folge einer neoliberalen Handelspolitik gingen im gesamten EG-Raum allein seit 1973 von über 3 Millionen Arbeitsplätzen etwa 800 000 endgültig verloren.

Dennoch sind in dieser Branche noch immer mit die meisten Arbeitsplätze vorhanden. In ihr sind in der Bundesrepublik Deutschland mehr Menschen beschäftigt als etwa in der eisenschaffenden Industrie: 553 000 Arbeitnehmer gegenüber 288000 in den Stahl- und Eisenwerken. Auch der Umsatz ist mit 54 Milliarden Deutsche Mark noch etwas höher als in der eisenschaffenden Industrie.

Die Mär von der besonders hohen Lohnintensität der Textil- und Bekleidungsindustrie ist widerlegt: Die Textilproduktion ist immer kapitalintensiver geworden. Heute ist der Wert von Maschinen und Anlagen je Beschäftigten in der Textilindustrie um mehr als die Hälfte höher als im Maschinenbau oder in der elektronischen Industrie. Die Produktivität stieg von 1970 bis 1980 mit 76% wesentlich stärker an als im Industriedurchschnitt (42%).

Sicherlich ist die Entwicklung der letzten Jahre wenig geeignet, bei den verbliebenen 553000 Beschäftigten und ihrer Organisation euphorische Begeisterung und selbstzufriedene Zuversicht über die Zukunft der Beschäftigung hervorzubringen. Dennoch haben die Arbeitnehmer in der Textilindustrie, unter denen immerhin 61,9% aller Beschäftigten Frauen sind, auch für die Zukunft eine echte Chance, wenn man ihnen eine Chance gibt.

Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung jedenfalls ist — manchen Verdächtigungen und Mißverständnissen zum Trotz — entschlossen angetreten, den Kampf um die Sicherung der Arbeitsplätze in der Textil- und Bekleidungsindustrie erfolgreich zu bestehen.

Im Rahmen dieser Politik spielt das Ringen um ein neues, verbessertes Welttextilabkommen eine besondere Rolle. Das Welttextilabkommen hat zum Ziel, einerseits den echten Entwicklungsländern einen angemessenen steigenden Anteil am Welthandel zu sichern und andererseits die Industrieländer von einer völlig unkontrollierten Überschwemmung mit Textil- und Bekleidungsprodukten aus den Niedriglohnländern wirkungsvoll zu schützen.

Der Gewerkschaft Textil-Bekleidung ist es gelungen, die Bedeutung dieses Abkommens bei den Mitgliedern bewußt zu machen und die Basis für diesen Kampf zu mobilisieren: Am 2. Dezember 1980 haben sich 270000 Arbeitnehmer der Textil- und Bekleidungsindustrie an den Protestaktionen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung beteiligt und nachhaltig demonstriert, daß die Textiler auf alle beschäftigungspolitischen Anliegen äußerst sensibel reagieren. Die gewerkschaftlichen Bemühungen werden verstärkt fortgesetzt. An diesem Beispiel wird deutlich, daß Arbeitnehmer-Interessen und gewerkschaftliche Zielvorstellun-

gen identisch sind, die Beziehungen zwischen Organisation und Mitgliedschaft sind intakt. Nicht anders ist zu erklären, daß die Organisation trotz des enormen Aderlasses über Jahre hinweg stabil geblieben ist und mit einem Organisationsgrad von 52,1% einen Platz in der DGB-Familie einnimmt, der sich für eine kleinere Gewerkschaft sehen lassen kann.

Vorbereitung der Wahl

Auf der Grundlage des Kooperationsvertrages zwischen den Gewerkschaften GTB und NGG haben die Vorstände beider Organisationen eine enge Zusammenarbeit bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Betriebsratswahl '81 beschlossen. Das galt insbesondere für die Bereitstellung geeigneter Unterlagen für einen gezielten Wahlkampf zugunsten der jeweiligen Wahlbewerber beider Gewerkschaften um das gemeinsame Ziel, möglichst viele Betriebsrats-Mandate für die gewerkschaftlichen Kandidaten zu gewinnen.

Der gemeinsame Leitspruch „erfolgreiche Betriebsräte nur durch eine starke Gewerkschaft“ sollte verdeutlichen, daß erfolgreiche Betriebsrats-Arbeit für die Beschäftigten nur durch unmittelbare Zusammenarbeit mit der zuständigen DGB-Gewerkschaft gewährleistet ist, die das Engagement zur Verwirklichung gewerkschaftlicher Zielvorstellungen auch und gerade im Betrieb zum Mittelpunkt der Betriebsrats-Arbeit macht.

Die gemeinsamen „Richtlinien der GTB und NGG zur Betriebsratswahl '81“ bildeten die Grundlage für einen reibungslosen Wahlverlauf und das von gewerkschaftlichem Einfluß geprägte Ergebnis. Über die gewerkschaftspolitische Bedeutung der Betriebsratswahl '81 und über die tatsächlichen und rechtlichen Fragen der Wahl wurden die Vertrauensleute durch einen Sonderdruck der Schriftenreihe „Informationen für Vertrauensleute der GTB und NGG“ bereits im Dezember 1980 unterrichtet. Die Wahlvorstände erhielten aus dem bewährten Formularblocksystem die notwendigen Unterlagen zur Durchführung der Wahl. Dabei konnten sie sich auf die tägliche Betreuung und Unterstützung der hauptamtlichen Funktionäre verlassen. Daß diese enge Zusammenarbeit funktioniert hat, beweist die Zahl der Wahlanfechtungen — in nur 4 Fällen war die Wahl mit Erfolg anfechtbar. Der korrekte Wahlverlauf darf auch auf die Schulung der Wahlvorstände durch die Verwaltungsstellen zurückgeführt werden.

Zur Unterstützung der eigenen Kandidaten stellte die GTB umfangreiches Werbe- und Informationsmaterial zur Verfügung. In begleitenden Artikeln in der Mitgliederzeitung konnten sich die Wähler über Bedeutung und Verlauf der Betriebsratswahl '81 informieren.

Nach der Nominierung der Kandidaten in Mitgliederversammlungen und Vertrauensleute-Konferenzen wurde die jeweilige „Mannschaft der GTB“ in Betriebsversammlungen den Wählern vorgestellt. Die Abteilung Betriebsräte/Vertrauensleute beim Hauptvorstand der GTB stellte jedem hauptamtlichen Funktionär ein entsprechendes Redemanuskript zur Verfügung. Im Verlauf des Wahlverfahrens sorgten die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Funktionäre immer wieder durch Aktionen und Diskussionen für den notwendigen Schwung in den Betrieben.

Die aufwendige, aber bewährte Auswertung der Betriebsratswahl '81 durch die „gemeinnützige Gesellschaft für Datenverarbeitung“, Frankfurt am Main, ermöglicht eine Ergebnisanalyse, die als „Röntgenbild“ der Organisation für die nächsten Jahre wertvolle Erkenntnisse für die gewerkschaftliche Arbeit liefert.

Erfasste Betriebe

Die Anzahl der erfaßten Betriebe konnte noch einmal um 24 weitere auf 2699 gesteigert werden.

Beschäftigte — Gewerkschaftsmitglieder

In den erfaßten Betrieben sind 427116 Arbeitnehmer beschäftigt; davon gehören 223 530 der Gewerkschaft Textil-Bekleidung als Mitglieder an. Das entspricht einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von immerhin 52,1%.

Wahlbeteiligung

Von 404423 wahlberechtigten Arbeitnehmern haben 325553 ihre Stimme abgegeben; daß entspricht einer Wahlbeteiligung von 80,5 %. Damit haben die Arbeitnehmer der Textil- und Bekleidungsindustrie ein deutliches Votum für die Notwendigkeit eines Betriebsrates und den Wert seiner Arbeit abgegeben.

Art der Wahl

In 58,6% der Betriebe entschieden sich die Wähler für die gemeinsame Wahl und folgten damit der Aufforderung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung zu einer solidarischen Interessenvertretung im Betrieb: wer als Angestelltenvertreter im Betriebsrat die Einstellung eines Arbeiters mitbeschließt und wer als Vertreter der Arbeiter im Betriebsrat die Entlassung eines älteren kaufmännischen Angestellten mit zu verhindern hat, der muß auch die Möglichkeit erhalten, sich um das Vertrauen und die Stimmen aller Arbeitnehmer bewerben zu können. Deshalb sollte endlich auch die gemeinsame Wahl zur gesetzlichen Regel, die entsolidarisierende Gruppenwahl zur Ausnahme gemacht werden. Betriebsratswahl ist unmittelbar und persönlich.

In 97,8% aller Betriebe stellten sich die Kandidaten in Personienwahl — 59 Fälle von Listenwahl stellten Einzelfälle dar, deren Ursachen noch zu untersuchen sind.

Auf jeden Fall ist gegnerischen oder konkurrierenden Einzelkämpfern keine Chance eingeräumt worden. Das spricht für eine ausgewogene Meinungsbildung und breit gestreute Beteiligung bei der Aufstellung der Wahlvorschläge der GTB-Vertrauensleute.

Anzahl der Betriebsratsmitglieder — Gewerkschaftszugehörigkeit

In 2669 Betrieben sind 14031 Betriebsratsmitglieder gewählt worden - nur 233 Betriebsratsmitglieder weniger als vor drei Jahren. Mit 7738 Mandaten stellen die Frauen 55,1 % aller Betriebsratsmitglieder. Der Anteil der Angestellten in den Betriebsräten beträgt 18,2%. Die ausländischen Arbeitnehmer sind durch 806 ihrer Landsleute in den Betriebsräten vertreten; der Anteil der ausländischen Betriebsratsmitglieder beträgt 5,7%.

Den gewerkschaftlichen Erfolg der Betriebsratswahl '81 macht die Zahl der GTB-Betriebsratsmitglieder deutlich: 11889 Betriebsratsmitglieder oder 84,7% aller Gewählten besitzt den Mitgliedsausweis der GTB! Gegenüber 1978 bedeutet das noch einmal eine Steigerung um ein Prozentpunkt.

Der Anteil der zum Zeitpunkt der Wahl unorganisierten Betriebsratsmitgliedern ist um weitere 0,7 Prozentpunkte auf 14,1% zurückgegangen. Erfahrungsgemäß ändert sich diese Zahl nach der Wahl am schnellsten: In der Praxis der Betriebsrats-Arbeit erkennen auch die bis dahin noch Unentschlossenen den Wert und die Bedeutung gewerkschaftlicher Unterstützung und Betreuung. Es darf daher unterstellt werden, daß der Anteil der unorganisierten Betriebsratsmitglieder in naher Zukunft noch weiter abnimmt.

Betriebsratsvorsitzende — Gewerkschaftszugehörigkeit

2514 von 2 699 Betriebsratsvorsitzenden sind Mitglieder der GTB. 93,1 % aller Betriebsräte haben ein GTB-Mitglied an ihre Spitze gewählt. Die Frauen stellen mit 1458 Betriebs-

ratsvorsitzenden 54% aller Vorsitzenden. Der Anteil der Angestellten an den Betriebsratsvorsitzenden beträgt 13 %. 6,4% der Betriebsratsvorsitzenden waren am Tag der Wahl noch unorganisiert.

Andere Organisationen

Gegnerische und konkurrierende Organisationen spielen im Ergebnis der Betriebsratswahl '81 eine völlig bedeutungslose Rolle. Nur 1,2% der Betriebsratsmitglieder und gar nur 0,4% der Betriebsratsvorsitzenden gehören zur DAG.

Wiedergewählte — erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder und Betriebsratsvorsitzende

58,3% der Betriebsratsmitglieder und 78,7% der Betriebsratsvorsitzenden waren bereits mindestens 3 Jahre im Amt; 41,7% der Betriebsratsmitglieder und 21,3% der Betriebsratsvorsitzenden sind erstmals in ihr Amt gewählt worden. Dieses Ergebnis garantiert eine solide Kontinuität in der Betriebsrats-Arbeit und belegt gleichzeitig die vorhandene Bereitschaft bei einem großen Teil der Arbeitnehmer — auch gerade der jüngeren — zur Übernahme von Verantwortung gegenüber der Belegschaft.

Schulungsteilnahme

In der Amtszeit 1978 bis 1981 haben rund 47% aller Betriebsratsmitglieder mindestens für eine Woche an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung der GTB auf örtlicher, regionaler bzw. zentraler Ebene teilgenommen. Die Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung der Betriebsratsmitglieder und die Teilnahme an gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen muß noch gesteigert werden. Dieses Ziel ist wesentlicher Bestandteil der Schulungs- und Bildungskonzeption '80 der GTB.

Vertrauensleute der GTB

In den Betrieben mit Betriebsräten sind 18974 aktive Vertrauensleute der GTB in den einzelnen Vertrauensleute-Gruppen tätig; davon sind 62,7% Mitglieder von betriebsverfassungsrechtlichen Organen.

Besondere Vorkommnisse

Im großen und ganzen sind die Betriebsrats-Wahlen '81 im Organisationsbereich der GTB ohne besondere, vor allem ohne negative, Ereignisse abgelaufen. Vereinzelt haben Arbeitgeber den — meistens untauglichen — Versuch unternommen, den Betriebsrat mit ihren Gewährsleuten zu besetzen. In einigen kleineren Betrieben waren zur Einleitung der Betriebsrats-Wahl gerichtliche Zwangsmaßnahmen erforderlich. Im allgemeinen standen weit mehr Kandidaten als erforderlich auf dem Stimmzettel.

Die Wähler haben ihre Stimmen durchaus kritisch vergeben. Überzeugende Betriebsrats-Arbeit und bewährte Betriebsratsmitglieder und Vorsitzende sind bestätigt worden.

Fazit

Das Ergebnis der Betriebsrats-Wahl '81 als vollen Erfolg für die GTB und ihre Kandidaten zu bewerten erscheint angesichts der detaillierten Analyse weder vermessen noch überzogen. Die GTB hat sich auf der Grundlage ihres Programmes und durch ihre erklärte Politik den Beschäftigten als die Organisation empfohlen, auf die sich Arbeitnehmer und Betriebsräte verlassen können. Eine überzeugende Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben hat dies anerkannt und honoriert.

Kurzbericht: Endergebnis Betriebsratswahl im Bereich Textil-Bekleidung

| | 1981 | % | 1978 | % | Veränderungen in ± % |
|------------------------|-------------|-------|-------------|-------|----------------------|
| 1. crrfaBte Betriebe | 2 699 | 100,0 | 2 675 | 100,0 | + 0,9 |
| Textilindustrie | 1 242 | 46,0 | 1 267 | 47,4 | - 2,0 |
| Bekleidungsindustrie | 1 241 | 46,0 | 1 225 | 45,8 | + 1,3 |
| sonstige Industrien | 216 | 8,0 | 183 | 6,8 | + 18,0 |
| 2. Beschäftigte | 427 116 | 100,0 | 443 692 | 100,0 | - 3,7 |
| männlich | 162 751 | 38,1 | 175 407 | 39,5 | - 7,2 |
| weiblich | 264 365 | 61,9 | 268 285 | 60,5 | - 1,5 |
| Arbeiter | 335 344 | 78,5 | 350 577 | 79,0 | - 4,3 |
| Angestellte | 91 772 | 21,5 | 93 115 | 21,0 | - 1,4 |
| 3. GTB-Mitglieder | 223 530 | 100,0 | 228 634 | 100,0 | - 2,2 |
| männlich | | | | | |
| weiblich | | | | | |
| Arbeiter | 200 560 | 89,7 | 205 886 | 90,1 | - 2,6 |
| Angestellte | 22 970 | 10,3 | 22 748 | 9,9 | + 1,0 |
| 4. Wahlbeteiligung | | 80,5 | | 82,6 | - 2,1 |
| Wahlberechtigte | 404 423 | | 417 432 | | - 3,1 |
| abgegebene Stimmen | 325 553 | | 344 864 | | - 5,6 |
| 5. Art der Wahl | | | | | |
| gemeinsame Wahl | 1 581 Betr. | 58,6 | 1 474 Betr. | 55,1 | + 7,3 |
| Gruppenwahl | 1 118 Betr. | 41,4 | 1 201 Betr. | 44,9 | - 6,9 |
| Personenwahl | 2 640 Betr. | 97,8 | 2 449 Betr. | 91,6 | + 7,8 |
| Listenwahl | 59 Betr. | 2,2 | 226 Betr. | 8,4 | - 26,1 |
| 6. Anzahl der BRM | 14 031 | 100,0 | 14 264 | 100,0 | |
| männlich | 6 293 | 44,9 | 6 777 | 47,5 | - 2,6 |
| weiblich | 7 738 | 55,1 | 7 487 | 52,5 | + 2,6 |
| Arbeiter | 11 484 | 81,4 | 11 295 | 79,2 | + 2,2 |
| Angestellte | 2 547 | 18,2 | 2 969 | 20,8 | - 2,6 |
| 7. GTB-BRM | 11 889 | 84,7 | 11 940 | 83,7 | + 1,0 |
| männlich | 5 193 | 82,5 | 5 575 | 82,3 | + 0,3 |
| weiblich | 6 696 | 86,5 | 6 365 | 85,0 | + 1,5 |
| Arbeiter | 10 254 | 89,3 | 10 022 | 88,7 | + 0,6 |
| Angestellte | 1 635 | 64,3 | 1 918 | 64,6 | - 0,3 |
| unorganisierte | 1 979 | 14,1 | 2 116 | 14,8 | - 0,7 |
| 8. BR-Vorsitzende | 2 699 | 100,0 | 2 675 | 100,0 | |
| männlich | 1 241 | 46,0 | 1 334 | 49,9 | - 3,9 |
| weiblich | 1 458 | 54,0 | 1 341 | 50,1 | + 3,9 |
| Arbeiter | 2 348 | 87,0 | 2 206 | 82,5 | + 4,5 |
| Angestellte | 351 | 13,0 | 469 | 17,5 | - 4,5 |
| 9. GTB-BRV | 2 514 | 93,1 | 2 471 | 92,4 | + 0,7 |
| männlich | 1 135 | 91,5 | 1 218 | 91,3 | + 0,2 |
| weiblich | 1 379 | 94,6 | 1 253 | 93,4 | + 1,2 |
| Arbeiter | 2 235 | 95,2 | 2 097 | 95,1 | + 0,1 |
| Angestellte | 279 | 79,5 | 374 | 79,7 | - 0,2 |
| unorganisierte | 174 | 6,4 | 189 | 7,1 | - 0,7 |
| 10. ausländische BRM | 806 | 5,7 | 750 | 5,3 | + 0,4 |
| 11. DAG-Anteil insges. | 163 | 1,2 | 208 | 1,5 | - 0,3 |
| 12. DAG-Anteil BRV | 11 | 0,4 | 15 | 0,6 | - 0,2 |

Quelle: Berechnungen der GTB

Ausblick

Die GTB kann innerorganisatorisch gefestigt an die Bewältigung zukünftiger Aufgaben gehen, an denen wahrlich kein Mangel besteht.

Die Ergebnisse der Betriebsratswahl '81 haben erneut die Grundlage für die Fortschreibung einer erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit geliefert: Wenn man die Stärke einer Gewerkschaft nicht danach bemißt, wie viele ihrer hauptamtlichen Spitzenfunktionäre herausgehobene Positionen an prominenter Stelle innehaben, sondern danach, auf welchen Rückhalt und welche Resonanz ihre Arbeit und Leistungen bei den Beschäftigten und Mitgliedern in den Betrieben aufgrund ständiger überzeugender Kleinarbeit vor Ort trifft, dann darf sich die GTB auch weiterhin als wirksamer und ernstzunehmender Sachwalter der Interessen der Arbeitnehmer ihres Organisationsbereiches und deren Familien verstehen. Dabei wird die Organisation nicht in reinem Pragmatismus erstarren. Perspektiven und Augenmaß bei der Formulierung gewerkschaftlicher Zielvorstellungen und entschlossenes Engagement bei der Anmeldung und Durchsetzung der Arbeitnehmer-Interessen bleiben auch weiterhin bestimmend bei der Bewältigung der vielfältigen Aufgaben.

Die GTB scheut sich nicht, von den Betriebsräten und Vertrauensleuten die notwendige Zivilcourage zu verlangen, ohne die gewerkschaftliche Positionen nicht vertreten und durchgesetzt werden können. Dazu zählt auch eine noch bessere Inanspruchnahme der angebotenen Schulungs- und Bildungsmaßnahmen.

Damit der lebendige Kontakt zwischen der Organisation und der Mitgliedschaft erhalten bleibt und weiter gefördert wird, muß das Instrument der Betriebsversammlung dazu verstärkt genutzt werden, den Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftliche Politik und Arbeit darzustellen und zu erläutern. Das wird umso notwendiger, damit auch in Zukunft gewerkschaftliche Tarifpolitik in einem immer schwieriger werdenden Umfeld das Verständnis und die erforderliche Schubkraft von der Basis erfährt.

Die GTB wird zur Unterstützung der Betriebsräte die Vertrauensleute-Arbeit auf der Grundlage neuer „Richtlinien für die Vertrauensleute-Arbeit“ aktivieren und in jedem Betrieb, in dem die Organisation durch Mitglieder vertreten ist, eine funktionierende Vertrauensleute-Gruppe auf- und ausbauen.

Das Ergebnis der Betriebsrats-Wahl '81 gibt der GTB die Kraft und Zuversicht, die Zukunft nicht zu erdulden, sondern sie aktiv nach ihren Vorstellungen mitzugestalten. Der Dank an alle Funktionäre, die zu diesem überzeugenden Erfolg beigetragen haben, schließt die Aufforderung an alle Betriebsräte und Vertrauensleute ein, bei der Bewältigung der zahlreichen Aufgaben und der Stärkung einer Einheitsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund mitzuwirken.

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