

Die Betriebsratswahl 1981 - eine Gesamtbewertung

Wolfgang Schneider, geb. 1930 in Berlin, ist Leiter des Referats für Betriebsverfassungs- und Personalvertretungswesen beim DGB-Bundesvorstand.

Die betriebliche Mitbestimmung hat im Gesamtsystem der Mitbestimmung einen großen Stellenwert. Es geht um die Mitwirkung der Arbeitnehmer durch die von ihnen gewählten Betriebsvertretungen an den betrieblichen Willensbildungsprozessen, die ihre Lebens- und Arbeitssituation im Betrieb bestimmen.

Bereits von daher ist es selbstverständlich, daß die Betriebsratswahlen und ihr Ausgang auf großes Interesse stoßen. Das gilt nicht nur für die Arbeitnehmer selbst. Auch in der Öffentlichkeit finden die Betriebsratswahlen erhebliche Beachtung. Das ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß die Medien — von Betriebsratswahl zu Betriebsratswahl in einem immer größer werdenden Umfang — über diese Wahlen berichten. Selbstverständlich spielt dabei auch eine Rolle, daß die seit 1972, also auf der Grundlage des neuen Betriebsverfassungsgesetzes durchgeführten Betriebsratswahlen, in einem einheitlichen Wahlzeitraum vom 1. März bis 31. Mai des jeweiligen Wahljahres stattfanden und sich nicht, wie in der davorliegenden Zeit, über das ganze Jahr hinzogen.

Eine besondere Bedeutung haben die Betriebsratswahlen für die Gewerkschaften. Das gilt nicht nur deshalb, weil ihre sozialpolitische Repräsentanz auch an ihrem Erfolg bei den Betriebsratswahlen gemessen wird. Die Bedeutung der Betriebsratswahlen und damit der Zusammensetzung der Betriebsräte als einer entscheidenden Grundlage für die Wirksamkeit der Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen im betrieblichen Bereich ergibt sich auch daraus, daß sich die Aufgaben der Gewerkschaft und des Betriebsrats auf einen gemeinsamen Nenner bringen lassen.

Die Betriebsverfassung ist zwar auf den Einzelbetrieb bzw. das Einzelunternehmen beschränkt. Demgegenüber hat die Gewerkschaft - als der Zusammenschluß von Arbeitnehmern zur Förderung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen — Gesamtinteressen der Arbeitnehmerschaft wahrzunehmen. In diese umfassende Interessenvertretung ist auch die Betriebsratsarbeit eingebettet. Gewerkschaft und Betriebsrat üben also, wenn auch auf unterschiedlichen Ebenen, im Grundsatz eine gleichartige und gleichgerichtete Funktion aus. Die politische Basis der Betriebsratsarbeit ist in der Gewerkschaftsarbeit verankert.

Ausgangssituation der Betriebsratswahlen 1981

Die Betriebsratswahlen 1981 waren durch eine Ausgangssituation geprägt, die mehr denn je die Solidarität zwischen den Arbeitnehmern und eine enge Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gewerkschaft erforderte. Diese Situation war vor allem durch verschärfte Auseinandersetzungen in den Betrieben, einen Abbau von Arbeitsplätzen und einen steigenden Leistungsdruck gekennzeichnet.

In den Betrieben wurden Rationalisierungsmaßnahmen ohne Rücksicht auf ihre sozialen Folgewirkungen vorangetrieben. Der immer stärker werdende Einzug der Computertechnik in die Betriebe und Verwaltungen — sinnfälliges Beispiel ist der rasante Anstieg von Bildschirmarbeitsplätzen und Textverarbeitungsanlagen in bestimmten Bereichen - führte zu Personalabbau, verstärktem Leistungsdruck, verschlechterten Arbeitsbedingungen und der Dequalifizierung beruflicher Tätigkeit.

Es zeigte sich erneut, daß der einzelne Arbeitnehmer hilflos ist, daß er auf sich allein gestellt selbst noch so weitgehende Rechte, die in gutgemeinten Gesetzen stehen, nicht oder doch nur unzureichend durchsetzen kann. Selbst die Betriebsräte standen häufig mit dem Rücken an der Wand. Es wurde für sie schwerer denn je, für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, eine den Arbeitnehmerinteressen gerecht werdende Personalplanung und den Ausbau beruflicher Qualifikationen einzutreten. Sie mußten einem Personalabbau und einer Arbeitsplatzvernichtung entgegenwirken sowie gegen eine sich grundsätzlich am Gewinnstreben ausrichtende Arbeitsgestaltung kämpfen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat daher in seinem Wahlauf Ruf zu den Betriebsratswahlen 1981 erklärt, daß bedeutsamer denn je die Solidarität aller Arbeitnehmer sei, wie sie in der Einheitsgewerkschaft ihren sichtbaren Ausdruck finde. Diese Solidarität müsse sich auch im Betriebsrat widerspiegeln. Sie sei Voraussetzung für die erfolgreiche Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Die DGB-Gewerkschaften haben deshalb bei Veranstaltungen, in Vertrauensleuteversammlungen und in ihren Publikationen immer wieder darauf hingewiesen, daß sich nur ein aktiver und in sich geschlossener Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen kann, dagegen eine Betriebsvertretung, in der Spalter- und Splittergruppen Einfluß haben, leicht zum Spielball des Arbeitgebers wird.

Keine Entsolidarisierungsprozesse

Die Gefahr von Entsolidarisierungsprozessen war bei diesen Betriebsratswahlen in noch größerem Maße als bei früheren Wahlen vorhanden. Der wachsende Rationalisierungs- und Leistungsdruck, dem die Betriebsräte nur in einem begrenztem Maße mit ihren Rechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz begegnen können, bringt auch das Problem mit sich, daß ein Spannungsverhältnis zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft entstehen kann. Eine solche Lage begünstigt radi-

kale Splittergruppen, deren Vertreter - anders als der Betriebsrat - keine Verantwortung tragen müssen, nicht an gesetzliche Verhaltensweisen gebunden sind und daher entsprechend agieren und polemisieren können.

Hinzu kamen die bei jeder Betriebsratswahl festzustellenden Bestrebungen der Arbeitgeber, auf die Wahl Einfluß zu nehmen, sowie das Bemühen bestimmter Gruppierungen - angefangen von der Deutschen Angestelltengewerkschaft bis hin zu Splittergruppen wie dem Christlichen Gewerkschaftsbund - ihre Organisationsbasis anläßlich der Betriebsratswahlen auszubauen.

Diesen Bestrebungen, die bei einem Erfolg zu einem gefährlichen Entsolidarisierungsprozeß geführt hätten, ist eine eindeutige Absage erteilt worden. Noch sind zwar die Ergebnisse nicht aller Betriebe ausgewertet. Der Rückfluß der Meldungen erfolgt nicht in allen Bereichen mit der wünschenswerten Zügigkeit. Im übrigen wählen verschiedene Betriebe aus unterschiedlichen Ursachen auch noch außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes.

Gleichwohl läßt sich anhand der vorliegenden Ergebnisse eindeutig feststellen, daß die DGB-Gewerkschaften ihre starke Repräsentanz bei den Betriebsratswahlen 1981 behaupten konnten. Bei den letzten Wahlen 1978 gingen 78,1 Prozent aller Betriebsratsmandate (in absoluten Zahlen 151.807 von 194.455) an die DGB-Gewerkschaften. Die vorliegenden Ergebnisse zur Betriebsratswahl 1981 zeigen in den Bereichen der einzelnen Gewerkschaften nur geringe Schwankungen nach oben oder unten. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß das ohnehin gute Wahlergebnis von 1978 jedenfalls gehalten, wenn nicht sogar noch leicht ausgebaut werden konnte. Damit steht fest, daß fast 80 Prozent aller Betriebsratssitze von Kandidaten der DGB-Gewerkschaften eingenommen worden sind!

Das ist ein eindeutiger Vertrauensbeweis zugunsten der Einheitsgewerkschaft und gleichzeitig ein Votum gegen eine Entsolidarisierung der Arbeitnehmerschaft. Dabei muß auch noch berücksichtigt werden, daß etwa jedes dritte Betriebsratsmitglied erstmals in dieses Amt gekommen ist und sich unter diesen erstmals Gewählten ein großer Prozentsatz von Unorganisierten befindet. Insgesamt dürften zwischen 17 und 18 Prozent der Betriebsratsmitglieder unorganisiert sein, von denen jedoch erfahrungsgemäß ein nicht unerheblicher Teil in der Zeit zwischen den Betriebsratswahlen den Weg zu den DGB-Gewerkschaften findet.

Blütenräume der DAG und anderer Gruppierungen sind, sollten sie jemals bestanden haben, nicht in Erfüllung gegangen. So konnte die DAG ihre Position zwar knapp behaupten. Das bedeutet aber, daß sie über das Wahlergebnis von 1978 mit 3,3 Prozent der Gesamt-Betriebsratssitze nicht hinausgekommen ist, auch wenn sie in einzelnen Betrieben eine mehr oder weniger große Anzahl von Angestellten-sitzen einnimmt.

Jedenfalls zeigt auch das Betriebsratswahlergebnis 1981, daß die DAG keine gesellschaftspolitisch gestaltende Kraft ist. Die „Repräsentanz“ von Splittergruppen, zu denen etwa der Christliche Gewerkschaftsbund zählt, kann man ohnehin außer acht lassen. Es ist kein Anzeichen dafür vorhanden, daß diese Gruppierungen aus ihrem Schattendasein, das bei den Betriebsratswahlen 1978 durch die Besetzung von lediglich 0,5% der Betriebsrats sitze charakterisiert wurde, herauskommen.

Stabilisierungstendenzen auch bei Einzelergebnissen

Die Solidarität der Arbeitnehmer als eine wichtige Voraussetzung zur wirksamen Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen auch im betrieblichen Bereich zeigt sich nicht zuletzt in der erheblichen Zahl der Fälle der gemeinsamen Wahl von Angestellten und Arbeitern. Nicht in allen Bereichen konnte der Anteil der gemeinsamen Wahl gegenüber der Gruppenwahl so spektakulär gesteigert werden wie bei der Gewerkschaft Leder, in deren Organisationsbereich sich der Anteil der Betriebe mit gemeinsamer Wahl von 48,4% auf 65,3% erhöht hat. Es muß hier freilich berücksichtigt werden, daß die Ausgangsmarke von 48,4% einen niedrigeren Wert darstellt und in anderen Organisationsbereichen auch schon bei früheren Wahlen rund zwei Drittel der Betriebsratswahlen — zum Teil noch darüber — als gemeinsame Wahlen erfolgten. Insgesamt kann jedenfalls davon ausgegangen werden, daß nur noch etwa jede dritte Betriebsratswahl als Gruppenwahl erfolgt.

Dieses eindeutige Votum zugunsten der gemeinsamen Wahl ist um so höher zu bewerten, als der Gesetzgeber und die Rechtsprechung erhebliche rechtliche Schranken vor die Durchführung der Gemeinschaftswahl gesetzt haben. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Gruppenwahl die Regelwahl; die gemeinsame Wahl findet nur dann statt, wenn die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen (§ 14 Abs. 2 BetrVG). Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nrn. 1 und 2 zu § 13 BetrVG) verlangt in Konkretisierung dieses Grundsatzes, daß sich nicht nur die Mehrheit der jeweiligen wahlberechtigten Gruppenangehörigen an der Abstimmung beteiligt, sondern darüber hinaus auch die Mehrheit der Abstimmenden die gemeinsame Wahl ausdrücklich bejahen muß.

Am Rande sei vermerkt, daß die Verteilung der Betriebsratssitze auf die Gruppen der Angestellten und Arbeiter, wie sie sich aus § 10 BetrVG ergibt, davon unberührt bleibt, ob die Betriebsratswahl als Gemeinschaftswahl oder als Gruppenwahl durchgeführt wird. Der Wähler hat bei der gemeinsamen Wahl jedoch die Möglichkeit, über die Gruppenschranken hinweg die Zusammensetzung des gesamten Betriebsrats zu bestimmen, dessen Aufgabe es ja auch ist, die Gesamtinteressen der Arbeitnehmer wahrzunehmen, und nicht etwa Gruppeninteressen.

Der hohe Anteil der Gemeinschaftswahl entspricht nicht nur dem Gedanken der Einheitsgewerkschaft, in der Angestellte, Arbeiter und Beamte zusammengefaßt

sind. Er sollte auch ein weiterer Anstoß dafür sein, in den arbeitsrechtlichen Gesetzen - und damit auch im Betriebsverfassungsgesetz - die überholte Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern aufzugeben. Eine solche Trennung wird in unserer hochtechnisierten und arbeitsteiligen Wirtschaft immer fragwürdiger.

Weitere Einzelergebnisse

Erfreulich ist der weitere Anstieg der Anzahl der weiblichen Betriebsratsmitglieder. Symptomatisch dürfte der Organisationsbereich der IG Metall mit dem Ansteigen der weiblichen Betriebsratsmitglieder um einen Prozentpunkt sein. Während 1978 der Anteil der Frauen 17,1 Prozent betrug, wird er 1981 etwas über 18 Prozent liegen. Besonders interessant ist das Ergebnis aus dem Organisationsbereich der Gewerkschaft Textil-Bekleidung. Dort haben die Frauen nicht nur 55,1 Prozent der Betriebsratsmandate; sie stellen auch 54 Prozent aller Betriebsratsvorsitzenden!

Sicherlich könnte man einwenden, daß insgesamt gesehen die Frauen in den Betriebsräten noch immer unterrepräsentiert sind. Es sollte aber nicht übersehen werden, daß die Zahl der weiblichen Betriebsratsmitglieder von Betriebsratswahl zu Betriebsratswahl angestiegen ist und der jetzt erreichte Anteil von rund 18 Prozent eine Marke darstellt, von der die weitaus meisten Gremien — sei es im gewerkschaftlichen oder politischen Bereich - noch weit entfernt sind.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, daß ein solches kontinuierliches Hineinwachsen der Frauen in die Betriebsratsarbeit einen besseren Weg darstellt als eine gesetzlich zwingende Gestaltung der bestehenden Vorschrift des § 15 Abs. 2 BetrVG, nach der die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein sollen. Es wird auch zukünftig darum zu gehen haben, noch mehr Frauen dazu zu bringen, sich für das Betriebsratsamt zur Verfügung zu stellen, den Frauenanteil auf den Wahlvorschlägen zu steigern und Hindernisse für die Betriebsratskandidatur von Frauen aus dem Weg zu räumen. Letztlich aber muß es dem Wähler überlassen bleiben, wen er in den Betriebsrat entsenden will. Eine Umwandlung der Regelung des § 15 BetrVG von einer Soll- in eine Mußvorschrift würde dem aber entgegenstehen.

Recht unbefriedigend ist nach wie vor die Repräsentanz der ausländischen Arbeitnehmer in den Betriebsräten. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen in den Einzelbereichen nur bescheidene Zuwächse bei den Betriebsratsmandaten. Der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer wird kaum 4 Prozent (1978 waren es 3,2 Prozent) übersteigen. Die soziale Integration der ausländischen Arbeitnehmer bleibt somit nach wie vor eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaftsarbeit. Das gilt nicht nur für die allgemeinen Arbeitsbedingungen. Auch hinsichtlich der Betriebsratsstätigkeit wird es darum zu gehen haben, ausländische Arbeitnehmer durch Schulungsmaßnahmen entsprechend zu qualifizieren und für ihre Berücksichtigung bei den Betriebsratswahlen einzutreten. Auch Betriebsratswahlen sollten zeigen, daß ausländische Arbeitnehmer im Arbeitsleben gleichberechtigt sind!