



IG Metall (IGM)

Betriebsratswahlen

Die Betriebsratswahlen 1984 waren für die IG Metall keinesfalls „Routinewahlen“. Allzusehr haben die vielschichtigen Auseinandersetzungen in Betrieben und Verwaltungen die Arbeit der Betriebsräte geprägt. Konjunktur- und Strukturentwicklungen bedeuteten ebenso Herausforderungen zur Sicherung der Arbeitsplätze wie Rationalisierungsmaßnahmen. Zwangsläufig eingeschlossen waren neben dem Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze u. a. Konflikte um Lohn und Gehalt, um Leistungsverdichtung und Qualifikationssicherung. Das Durchsetzen von Arbeitnehmerinteressen gegen Kapitalinteressen erforderte alle Kräfte. Sehr oft wurden berechnete Erwartungen von Arbeitnehmern an Betriebsräte nicht eingelöst, da deren Handlungsmöglichkeiten bei weitem nicht ausreichten, um gleichwertige Gegenmacht zur Unternehmermacht sein zu können.

In dieses Spannungsfeld von gelegentlich überzogenen Erwartungen und mitunter berechtigten Enttäuschungen an und über die Betriebsrätearbeit war und ist die IG Metall eingebunden. Bei der Betriebsratswahl 1981 konnte sie immerhin weit über 80 Prozent aller Betriebsratsmitglieder stellen. Viele Arbeitnehmer sehen in den Betriebsräten zu Recht die Repräsentanten der IG Metall im Betrieb. Fähige Betriebsräte vergrößern das Ansehen der IG Metall; Kritik - auch wenn sie unberechtigt ist - wirkt sich auch auf das Ansehen der IG Metall negativ aus.

Der zentrale Diskussionspunkt im Vorfeld der Betriebsratswahl war zweifellos die Auseinandersetzung um die Forderung nach der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Die Gegenpropaganda der Arbeitgeber und ihrer Helfer erforderte Funktionäre in den Betrieben, die auch dann, wenn es im Vorfeld der Betriebsratswahl scheinbar opportun erschien, sich aus dieser Debatte davonzustehlen, standfest blieben. Unsere Erfahrung bei dieser Wahl zeigt, daß diejenigen IG-Metaller, die glaubten, einen Wahlkampf ohne offensives Vertreten der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich führen zu können, oftmals an Glaubwürdigkeit und damit an Stimmen verloren. Umgekehrt gibt es viele Beispiele dafür, daß das Eintreten für die IG Metall und ihre Forderung deutlich honoriert wurde.

Das Ergebnis der Betriebsratswahl 1984

	1984	1981
IG Metall	83,3 %	83,1 %
DAG	1,9 %	1,9 %
CMV/CGB ¹⁾	0,6 %	0,5 %
sonstige	14,0 %	14,3 %

¹⁾ Christlicher Metallarbeiter Verband im Christlichen Gewerkschaftsbund

Mit diesem Ergebnis hat die IG Metall ihr Wahlergebnis von 1981 mit einer geringfügigen Verbesserung um 0,2 Prozent gehalten. Der Politik der IG Metall wurde mit diesem Ergebnis bei der Betriebsratswahl von den Arbeitern und von den Angestellten - auch von Nicht-IGM-Mitgliedern - ein deutlicher Vertrauensbeweis gegeben.

Die DAG hat ihren Anteil an Mandaten gehalten. Der Christliche Metallarbeiter Verband (CMV) hat sich geringfügig verbessert. Der CMV ist offensiv gegen die Forderung nach der 35-Stunden-Woche angetreten. Er hat jedoch mit diesem Kampf gegen die IG Metall das Pleite-Ergebnis vergangener Jahre nicht grundsätzlich verbessern können.

Betriebe

Wurde 1981 noch in 10168 Betrieben ein Betriebsrat gewählt, so waren es 1984 nur noch 9877 Betriebe mit Betriebsratswahlen. Mit dieser Entwicklung setzt sich die Tendenz der abnehmenden Zahl der erfaßten Betriebe fort. Seit 1975 (10617 Betriebe) sind 740 betriebsratsfähige Betriebe weniger erfaßt.

Ursachen sind u. a. Konkurse, Betriebsschließungen, Zusammenschlüsse von Betrieben und Rückgang der Beschäftigtenzahl unter fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer, so daß die Voraussetzungen zur Wahl eines Betriebsrates entfielen.

Beschäftigtenzahl und Wahlberechtigte

	1984	1981	Differenz
Beschäftigte	3 428 287	3 755 743	- 327 456
Wahlberechtigte	3 305 301	3 611 124	- 305 823

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahl beleuchtet die Auswirkung von Strukturkrisen und Rationalisierungsmaßnahmen im Organisationsbereich der IG Metall. 327456 weniger Arbeits- und Ausbildungsplätze bedeuten einen Rückgang von 8,7 Prozent innerhalb von nur 3 Jahren. Seit 1975 sind insgesamt 559664 Arbeitsplätze (= 14 Prozent) verschwunden. Die Jahre 1981 bis 1984 sind der Zeitraum, in dem der bisher massivste Personalabbau stattfand.

Gewählte Betriebsratsmitglieder

	1984	1981	Differenz
Gesamtzahl	61 908	65 755	- 3 847

5,9 Prozent weniger Betriebsratsmitglieder deuten ebenfalls die rückläufige Entwicklung der Betriebe und der Beschäftigten an. Neben dem Rückgang an Betrieben führte vor allem der Rückgang der Wahlberechtigten dazu, daß in vielen Betrieben weniger Betriebsratsmitglieder zu wählen waren.

Verteilung der BR-Mandate auf die Gruppen der Arbeiter und Angestellten

	1984	1981	Differenz	%
Arbeiter	42 631	45 714	- 3 083	- 6,7%
Angestellte	19 277	20 041	- 764	- 3,8%

Der Rückgang der Betriebsrats-Mandate erstreckt sich sowohl auf die Gruppe der Arbeiter als auch auf die Gruppe der Angestellten. Der stärkste Abbau erfolgte jedoch eindeutig und überproportional in der Gruppe der Arbeiter. Die Angestellten-Gruppe stellt nun 31,1 Prozent aller Mandate, d. h. 0,6 Prozent mehr als in der Betriebsratswahl 1981 und 1,8 Prozent mehr als in der Betriebsratswahl 1975.

Anzahl der Betriebsrats-Mandate

BR-Mandate	Gruppe der Arbeiter				Gruppe der Angestellten			
	1984	in %	1981	in %	1984	in %	1981	in %
Gesamt	42 631		45 714		19 277		20 041	
davon IGM	38 019	89,1	40 760	89,2	13 575	70,4	13 891	69,3
DAG	34		20		1 182	6,1	1 234	6,2
CMV	320	0,7	308	0,7	100	0,5	86	0,4
sonstige	4 258	9,9	4 626	10,1	4 420	22,9	4 830	24,1

Der Vergleich der Ergebnisse in den Gruppen der Arbeiter und der Angestellten zeigt eindeutig, daß die Bindung der Arbeiter an die IG Metall bedeutend stärker ausgeprägt ist als die der Angestellten.

Im Bereich der Arbeiter sind vor allem in den kleineren Betrieben nicht-gewerkschaftsgebundene Betriebsratsmitglieder anzutreffen, die sich oft nach der Wahl der IG Metall anschließen. Bei den Angestellten ist zum einen die stärkere Repräsentanz einer konkurrierenden Gewerkschaft, der DAG, feststellbar. Zum anderen ist dort der Anteil an nicht-gewerkschaftsgebundenen Betriebsratsmitgliedern doppelt so hoch wie bei den Arbeitern.

Es bedarf der kontinuierlichen Arbeit der Gesamtorganisation, um den „Schwachpunkt“ Angestellte auszubessern, so daß sowohl die IG Metall als auch ihre Kandidaten bei Betriebsratswahlen dort eine größere Zustimmung erreichen.

Frauen

	1984	1981	Differenz	%
Beschäftigte	710930	811891	- 100961	- 12,4%

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist von 21,6 auf 20,7 Prozent zurückgegangen. Der reale Rückgang von über 100000 Arbeitsplätzen für Frauen beweist erneut, daß die rückläufige Beschäftigtenentwicklung in den letzten drei Jahren überproportional zu Lasten der Frauen gegangen ist: Jeder achte (12,4 Prozent) Arbeitsplatz für Frauen ist seit 1981 vernichtet worden.

Anteil Betriebsrats-Mandate

	1983	1981	Differenz
Mandate	7316	7562	- 246

Die rückläufige Zahl der Betriebsrats-Mandate hat sich, neben der rückläufigen Beschäftigtenzahl, auch auf die Gesamtzahl der Mandate der Frauen negativ ausgewirkt. Dennoch hat sich deren Anteil, wenn auch nur geringfügig, um 0,3 auf 11,8 Prozent erhöht. Diese zu geringe Erhöhung hat aber nicht zu einer nennenswerten Korrektur der Unterrepräsentanz der Frauen geführt (Beschäftigten-Anteil 20,7 Prozent; Betriebsrats-Anteil 11,8 Prozent).

Ausländische Arbeitnehmer

	1984	1981	Differenz	%
Beschäftigte	437809	548517	- 110708	- 20,2%

1984 stellten die ausländischen Arbeitnehmer 12,8 Prozent aller Beschäftigten. 1981 lag ihr Anteil noch bei 14,6 Prozent. Die ausländischen Arbeitnehmer waren

noch stärker als Frauen vom Rückgang der Arbeitsplätze betroffen (33,8 Prozent aller vernichteter Arbeitsplätze).

Anteil Betriebsrats-Mandate

	1984	1981	Differenz
Mandate	2872	2888	- 16

Die ausländischen Arbeitnehmer mußten einen geringen Rückgang der Anzahl der Betriebsrats-Mandate hinnehmen. Prozentual ist der Anteil der Betriebsrats-Mandate von ausländischen Arbeitnehmern allerdings um 0,3 auf 4,6 Prozent gestiegen. Dieser unerhebliche prozentuale Zuwachs läßt erkennen, daß die Bemühungen um die Integration ausländischer Arbeitnehmer verstärkt fortgesetzt werden müssen. (Beschäftigten-Anteil 12,8 Prozent; Betriebsrats-Anteil 4,6 Prozent.)

Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreter

Von den 9877 Betriebsratsvorsitzenden gehören 93,4 Prozent (9232) der IG Metall an. Bei den 9244 stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden liegt der Anteil bei 81,9 Prozent (7575). In 633 Betrieben gibt es nur den Betriebsobmann, der in dieser Auflistung als Vorsitzender geführt wird.

Die Wahl des Vorsitzenden bzw. stellvertretenden Vorsitzenden bringt das Kräfteverhältnis im Betriebsrat, auch bezogen auf die Gruppe der Arbeiter bzw. Angestellten, zum Ausdruck. Die Zahlen dokumentieren, daß die IG Metall in beiden Gruppen die dominierende Kraft in der Betriebsratsarbeit ist.

Zukünftige Aufgaben

Keinesfalls sind mit dieser Betriebsratswahl die innerbetrieblichen Konflikte um Arbeitsplatzsicherung, um gerechte Löhne und Gehälter, um Sicherung der beruflichen Qualifikation und um humane Arbeitsbedingungen beendet.

Sich diesen Aufgaben erfolgreich zu stellen bedeutet, das Mandat als Betriebsratsmitglied auch mit Qualifikation auszustatten und wahrzunehmen. Über 35 Prozent aller Betriebsratsmitglieder wurden erstmals gewählt. Hier liegt eine Herausforderung für gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Neben den andauernden innerbetrieblichen Konflikten bedarf die Umsetzung des Tarifvertrages um die 38,5-Stunden-Woche kurzfristiges und zielorientiertes Handeln. Hier wie in anderen Bereichen werden Betriebsräte wiederholt die Erfahrung machen, daß auch „Rechtsfragen“ durch den gewerkschaftlichen „Unterbau“, d. h. durch gewerkschaftsbewußte Arbeitnehmer und durch aktiv handelnde IG Metalller positiv beeinflußt werden können.

Gewerkschaftliches Handeln im Betrieb ist eingeordnet in gesamtgesellschaftliches Handeln. Ein erfolgreiches Wirken für Arbeitnehmer erfordert daher von den Betriebsräten Mitarbeit in der Gewerkschaft über den Betrieb hinaus. Die Gewerkschaftspolitik der IG Metall beeinflußt sehr wohl die reale betriebliche Situation. Verantwortungsvolle Betriebsratsarbeit heißt daher, z. B. zusammen mit der IG

Metall dem harten und konfliktträchtigen Weg zur Arbeitszeitverkürzung Vorrang vor dem ebenfalls harten und konfliktträchtigen Weg zu Entlassungen und Sozialplanverhandlungen zu geben.

Auch die politischen Verhältnisse in unserem Lande dürfen Betriebsräten keinesfalls gleichgültig sein. Was nutzt das Engagement um humane Arbeitsbedingungen, wenn in Bonn gleichzeitig Schutzrechte abgebaut werden? Was nutzt der Kampf um Lohn und Gehalt, wenn in Bonn die Verteilung von unten nach oben stattfindet? Und was nutzt der Kampf um Einfluß auf das Betriebs- und Unternehmensgeschehen, wenn in Bonn die Rechtspositionen für Betriebsräte abgebaut werden sollen?

Betriebsrätearbeit findet nicht um des Eigennutzes willen statt. Betriebsräte haben mit den Stimmen der Arbeitnehmer ein Mandat auf Zeit, ausgestattet mit einem Vertrauensvorschuß, erhalten. Es gilt, diesen Vorschuß an Vertrauen auch für die nächste Wahl zu erhalten. Der Arbeitnehmer hat daher ein Recht und der Betriebsrat hat die Pflicht, betriebliche Öffentlichkeit für seine Tätigkeit herzustellen.

In den kommenden drei Jahren gilt es, konsequent Betriebsversammlungen durchzuführen und als Instrument zur Umsetzung der Betriebsratsarbeit zu nutzen. Betroffenheit bei den Arbeitnehmern zu erreichen und gleichzeitig die Veränderbarkeit betrieblicher und gesellschaftlicher Verhältnisse im Interesse der Arbeitnehmer aufzuzeigen, muß das Ziel der Betriebsräte und ihrer IG Metall auch in den nächsten drei Jahren sein.

Heinz Hawreliuk,
Abt. Betriebsräte, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung 1976
in der Vorstandsverwaltung der IG Metall

Aufsichtsratswahlen

Ausgangslage

Das Mitbestimmungsgesetz 1976 trägt den Namen „Mitbestimmung“ zu unrecht. So kommentierte die IG Metall, als das Gesetz vom Bundestag verabschiedet wurde. Die Erfahrungen nach der ersten Amtsperiode der nach diesem Gesetz gewählten Arbeitnehmervertreter haben diese Kritik mehr als bestätigt. Das Gesetz sichert den Anteilseignern durch den Vorsitz im Aufsichtsrat und das „Doppelstimmrecht“ des Vorsitzenden letztlich die „Alleinbestimmung“. Zusätzlich hat sich in der Mehrzahl der Fälle der Vertreter der leitenden Angestellten als „verlängerter Arm“ der Anteilseigner erwiesen und dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates aus der Verlegenheit geholfen, seine zweite Stimme gegen die Arbeitnehmerbank einsetzen zu müssen. Selbst die minimalen Rechte der Arbeitnehmervertreter mußten in „Musterprozessen“ durchgesetzt werden. Substantielle Entscheidungen über die Unternehmenspolitik konnten gegen den Willen der Anteilseigner nicht durchgesetzt, sondern allenfalls beeinflußt werden.

Hinzu kommt, daß die Anteilseigner bereits bei Inkrafttreten des Gesetzes quasi vorsorglich die Kompetenzen des Aufsichtsrates auf ein Minimum reduzieren. Viele Versuche, Kompetenzen der Aufsichtsräte gegenüber den Anteilseignern bzw. den Unternehmensleitungen zu schaffen oder zu erweitern, wurden durch das Übergewicht der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat abgeblockt. Dies alles waren Kontroversen vor dem Hintergrund der sich stark verändernden Unternehmenspolitik, beeinflußt durch strukturelle und konjunkturelle Entwicklungen sowie die durch neue Technologien in der Fertigung und Verwaltung sich radikal verändernden Arbeitsorganisationen.

Die damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer werfen die Frage auf: Was bringt uns die Mitbestimmung? Die Antwort darauf ist deshalb oft nicht befriedigend, weil die Erwartungen der Arbeitnehmer an gesicherte Arbeits- und Lebensbedingungen, an eine offensive Schutz- und Gestaltungsfunktion durch diese Art von „Mitbestimmung“ nicht eingelöst werden können.

Ein wesentlicher Aspekt der Aufsichtsratswahlen war also die absolut ungenügende Mitbestimmung des Gesetzes, die den Wert des Aufsichtsrates für Arbeitnehmer grundsätzlich mindert. Andererseits mußte die IG Metall deutlich machen, daß, dessen ungeachtet, ihre Kandidaten gewählt werden mußten, um so eine einheitliche Interessenvertretung von den Betriebsverfassungsorganen bis zu den Unternehmensorganen sicherzustellen. Das ist eben auch dann wichtig, wenn auf der Unternehmensebene lediglich Informationen zu erhalten und gewisse Einwirkungen auf Entscheidungsprozesse möglich sind.

Wahlergebnis

Über zwei Millionen Arbeitnehmer im Organisationsbereich der IGM waren aufgefordert, in den 977 Unternehmen, in denen das Mitbestimmungsgesetz 1976 zur Anwendung gelangt, 1214 Arbeitnehmer-Vertreter zu wählen. Nicht beeinflussbar für die IGM ist die Nominierung der leitenden Angestellten. Insofern sind sie in das Ergebnis der Aufsichtsratswahlen nicht einbezogen.

Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder

(Arbeiter, Angestellte, Gewerkschaftsvertreter)	1038 (= 100 %)
davon IG Metall	972 (= 93,6%)
DAG	35 (= 3,7%)
CMV ¹⁾	11 (= 0,9%)
sonstige	20 (= 1,8%)

¹⁾ Christlicher Metallarbeiter Verband

Mit 93,6 Prozent dieser Mandate hat die IGM bei der zweiten Aufsichtsratswahl (1982/1983) einen außerordentlichen Erfolg zu verbuchen. Die Vorgänge um AEG, die Strukturkrisen bei Stahl, im Schiffbau und in anderen Bereichen haben das Vertrauensverhältnis zu den Arbeitnehmervertretern der IGM in den Aufsichtsräten keinesfalls erschüttert, eher sogar stabilisiert.

Anhand der Wahlgänge Arbeiter, Angestellte und Gewerkschaftsvertreter läßt sich das Wahlergebnis zugunsten der IGM differenzieren:

Wahlgang Arbeiter

Hier waren 449 Vertreter zu wählen. Die IG Metall-Kandidaten erreichten 446 (= 99,3 Prozent) der Mandate, der Christliche Metallarbeiter Verband (CMV) stellt ein Aufsichtsratsmitglied, die sogenannten Unorganisierten stellen zwei Aufsichtsratsmitglieder. Dieses Ergebnis dürfte für die IGM nur noch theoretisch zu überbieten sein.

Wahlgang Angestellte

Es waren 204 Aufsichtsratsmitglieder zu wählen. Die Kandidaten der IG Metall erreichten 177 (= 86,7 Prozent) der Mandate. Die DAG stellt mit 14 Aufsichtsratsmitgliedern 6,5 Prozent, die sogenannten Unorganisierten stellen mit 16 Aufsichtsratsmitgliedern 7,8 Prozent der Mandate.

Bei den Angestellten zeigt sich also eine deutlich geringere Loyalität zur IGM. Daß davon weniger die DAG, sondern die sogenannten Unorganisierten profitieren, läßt vermuten, daß die Distanz zu Gewerkschaften insgesamt so groß ist, daß für diesen Wählerbereich mitunter nicht einmal die DAG wählbar war. Vor allem bei den Angestellten muß also das durchaus vorhandene Vertrauen zur IG Metall noch stärker ausgebaut werden.

Wahlgang Gewerkschaftsvertreter

Zu wählen waren 382 Gewerkschaftsvertreter. Die IGM konnte 349 (= 91,3 Prozent) der Mandate erringen. Die DAG stellt 21 (= 5,5 Prozent) dieser Aufsichtsratsmitglieder, der CMV 10 (= 2,6 Prozent). Jeweils einen Vertreter stellen Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband (DHV) und der Verband angestellter Akademiker (VAA).

Auch hier ergibt sich ein erfreuliches Ergebnis für die IGM. Bemerkenswert ist, daß die DAG in diesem Wahlgang mehr Kandidaten durchsetzen konnte als im Wahlgang der Angestellten. Ebenso bemerkenswert ist, daß der CMV 10 Aufsichtsratsmitglieder der Gewerkschaftsvertreter stellt, obwohl er nur einen einzigen Vertreter im Wahlgang der Arbeiter bzw. Angestellten durchsetzen konnte. In der Regel setzen sich hier innerbetriebliche Kandidaten durch, die von diesen Organisationen als Gewerkschaftsvertreter nominiert wurden.

Das zeigt, daß die Bedeutung von Gewerkschaftsvertretern für eine qualifizierte Aufsichtsratsstätigkeit nicht im Bewußtsein aller Wähler verankert ist. Viele gehen wohl davon aus, daß eine qualifizierte Aufsichtsratsstätigkeit ausschließlich auf Kenntnissen und Erkenntnissen aufbaut, die im Unternehmen erlangt werden können. Auf diese Einstellung setzte vor allem der CMV mit seinem emotional geführten Wahlkampf, in dem er gegen „Fremdbestimmung“ durch „Funktionärsbestimmung“ polemisierte. Die DAG schlug dort, wo es ihr paßte, in die gleiche Kerbe.

Daß damit punktuelle Erfolge zu erzielen waren, spricht nicht für diese Organisationen, wohl aber dafür, daß die IG Metall über die Rolle von Gewerkschaftsvertretern in Aufsichtsräten, am besten am Beispiel ihres Handelns, verstärkt aufklären muß.

Schlußfolgerung

Die gesetzliche Voraussetzung für wirkliche Mitbestimmung, d. h. für ein gleichgewichtiges Verhältnis von Kapital und Arbeit, ist mit dem Mitbestimmungsgesetz 1976 nicht gegeben. Mitbestimmung bleibt also eine unverzichtbare gewerkschaftliche Forderung zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen.

Die Realität in den Unternehmen macht deutlich, wie Arbeitnehmerinteressen durch Unternehmerinteressen beeinträchtigt werden und immer wieder den unternehmerischen Zielsetzungen nachgeordnet werden. Eine Mitbestimmung, die auf die Änderung solcher wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ordnungen zielt, ist durchaus kein Einfall irgendwelcher Ideologen. In den Aufsichtsräten müssen den Unternehmenszielen die Interessen der Arbeitnehmer gegenübergestellt werden. Alternativen zur Unternehmerpolitik zeigen Arbeitnehmern auch die mögliche Veränderbarkeit von wirtschaftlichen Prozessen auf. Solche Alternativen können aber erst dann Realität werden, wenn es wirkliche Mitbestimmung gibt. Dabei muß die Mitbestimmung auf Unternehmensebene in die Mitbestimmung im Betrieb und die Mitbestimmung in der Gesellschaft eingebettet sein. Die Verzahnung von betriebsverfassungsrechtlichem Wirken und der - den gleichen Zielen verpflichteten - Tätigkeit von Arbeitnehmer-Vertretern in den Aufsichtsräten ist eine wichtige Aufgabe für unsere Tagesarbeit. Alles zusammen muß sich zu einem perspektivisch ausgerichteten Handeln für eine Gesellschaft fügen, die im Interesse des Arbeitnehmers gestaltet ist.

Bernhard Wurl,
Abt. Betriebsräte, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung 1976
in der IG Metall-Vorstandsverwaltung