

Industriegewerkschaft Metall

Wahlbeteiligung und Stimmenanteil

Eine hohe Wahlbeteiligung und der weitere Ausbau des Stimmenanteils der IG Metall sind die herausragenden Kennzeichen der Betriebsratswahlen im Metallbereich. Gegnerische und konkurrierende Organisationen wie auch die sogenannten unabhängigen Kandidaten mußten Stimmeneinbußen hinnehmen und konnten zurückgedrängt werden.

In einer Gesamtzahl von mehr als 10 000 Betrieben mit 3,8 Millionen Beschäftigten stellt die IG Metall insgesamt 83,9 % der Betriebsratsmitglieder und konnte sich damit um 2,8 Prozentpunkte gegenüber der letzten Wahl verbessern; bei den Angestellten ergab sich sogar eine Verbesserung um 5,6 Prozentpunkte.

Hervorgehoben zu werden verdient die Tatsache, daß 72 % der gewählten Betriebsratsmitglieder unter 45 Jahre alt sind. Insbesondere die Altersgruppe der 18- bis 30jährigen hat ihren Anteil erheblich vergrößert. Dies weist auf den Generationenwechsel in den Betriebsräten hin.

Ausländer

Die Zahl der ausländischen Betriebsratsmitglieder hatte 1972 sprunghaft zugenommen, weil durch die Bestimmungen des neuen BetrVG Ausländer erstmalig wahlberechtigt waren. Eine gleich große Steigerung war diesmal nicht zu erwarten. Wenn auch wiederum mehr ausländische Kollegen in den Betriebsräten vertreten sind, ist doch nicht zu verkennen, daß diese Personengruppe noch weit unterrepräsentiert ist. Man kann unterstellen, daß die allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt und die besondere Verunsicherung der Ausländer viele ausländische Kollegen von einer Kandidatur abgeschreckt haben. Andererseits deutet aber manches auf eine zunehmende Integration der ausländischen Arbeitnehmer in die betriebliche Gewerkschaftsarbeit; möglicherweise hat infolge verbesserter Berücksichtigung ihrer Interessen durch die Betriebsräte und ein erhöhtes Verständnis ihrer Probleme die Ansicht, Ausländer könnten nur durch Ausländer vertreten werden, an Bedeutung verloren.

Frauen

Auch die Frauen sind trotz weiterer Zunahme der weiblichen Betriebsratsmitglieder noch unterrepräsentiert. Daß ihre Zahl nicht noch mehr angestiegen ist, kann zu einem Teil sicherlich auf den Rückgang der Zahl vollbeschäftigter Frauen zurückgeführt werden.

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der diesjährigen Betriebsratswahlen waren geprägt durch Konjunkturrückgang, Preissteigerungen, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit. Hinzu kam die von konservativen Kreisen verbreitete Propaganda, die Gewerkschaften seien mitschuldig an den wirtschaftlichen Problemen. Diese schwierigen Bedingungen haben sich nicht in einem schlechten Wahlergebnis niedergeschlagen. Vielmehr waren die unmittelbar betriebspolitischen Erfahrungen der Arbeitnehmer ausschlaggebend für den Erfolg der IG Metall: Zum einen die Erfahrung, daß auch und gerade in wirtschaftlich schlechten Zeiten der Betriebsrat auf Grund des BetrVG über Möglichkeiten der Interessenvertretung im Sinne von Gegenmacht gegen Unternehmerentscheidungen verfügt. Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und die unsicheren konjunkturellen Aussichten haben das Thema „Mitbestimmung bei Einstellungen und Entlassungen“ brisant gemacht.

So ist das Thema „Einstellungen und Entlassungen“ bei den Erwartungen der Arbeitnehmer an die Mitbestimmung in den letzten Jahren nach vorn gerückt. Von diesen Problemen werden in der augenblicklichen Krise auch in zunehmendem Maße Angestellte betroffen, womit das verbesserte Wahlergebnis bei dieser Personengruppe erklärt werden kann.

Hinzu kommt eine zweite Erfahrung: Dort, wo die Betriebsräte mehrheitlich von der IG Metall gestellt werden, und dort, wo in den vergangenen Jahren gute Betriebsratsarbeit geleistet worden ist, sind Betriebsräte, betriebliche Interessenvertretung und Gewerkschaft in den Augen der Arbeitnehmer identifiziert worden: „Der Betriebsrat ist die Gewerkschaft“ — diese alte Erfahrung hat sich wieder einmal bestätigt. Dieser Stärke der Einheitsgewerkschaft gegenüber sind die kleinen kandidierenden Gruppen keine echte Alternative gewesen — ähnlich wie auch bei den politischen Wahlen Splitterparteien keine Chance haben.

Konkurrierende und gegnerische Organisationen

Folgende konkurrierende und gegnerische Organisationen traten in Erscheinung: Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) trat als konkurrierende Organisation in fast all jenen Betrieben in Erscheinung, die über einen nennenswerten Angestellten-Anteil verfügen. Mit Appellen an ständische Sonderinteressen der Angestellten versuchte sie ihre Adressaten anzusprechen. Die DAG-Führung sah in der Betriebsratswahl offensichtlich einen Testfall, ihr bei vielen Angestellten angeschlagenes Ansehen wieder aufzumöbeln. Der Durchbruch zum Erfolg blieb der DAG jedoch versagt. Die Zunahme der Gruppenwahl, besonders in größeren Betrieben, kann nicht als Erfolg der DAG gewertet werden. Die Entscheidung dafür wurde vielmehr oft beeinflusst von der wachsenden Zahl der in der IG Metall organisierten Angestellten und profilierter Angestelltenfunktionäre im Betriebsrat, die sich bei der Gruppenwahl eine sichtbarere Alternative zu den Kandidaten konkurrierender oder gegnerischer Listen erhofften.

Der Christliche Metallarbeiter-Verband (CMV) versuchte unter dem Motto „Soziale Partnerschaft statt Klassenkampf“ vergeblich, die Gewerkschaften ins Abseits zu drängen.

Auch der „Deutsche Arbeitnehmerverband“ (DAV), dessen Antrag auf Tariffähigkeit im Frühjahr vom Arbeitsgericht Herne zurückgewiesen worden war, konnte in den wenigen Betrieben, in denen er kandidierte, kein Bein auf den Boden bekommen.

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, war das Problem linksradikaler Gruppierungen von untergeordneter Bedeutung. In den Ausnahmefällen, wo es ihnen gelang, eigene Listen aufzustellen, blieben diese erfolglos. Die Gruppen agitierten weitgehend außerhalb der Betriebe, da sie über keinen Anhang innerhalb verfügten.

Die Einzelfälle, in denen gegnerische Listen Erfolge erzielen konnten, lassen sich in zwei Gruppen einteilen: Einmal jene, meist regional konzentrierten Betriebe, in denen solche Organisationen traditionell über ein gewisses Wählerpotential verfügen. Hier sind das Saarland und bestimmte Gebiete in Bayern zu nennen, wo der Christliche Metallarbeiter-Verband schon immer gewisse Erfolge erzielen konnte, wenn er auch überall in der Minderheit und im ganzen gesehen bedeutungslos geblieben ist.

Zum anderen jene Fälle, in denen spezifische betriebliche Probleme, vorausgegangene Fehler oder Versäumnisse des Betriebsrates oder gar Erstarrungserscheinungen von einer geschickten Opposition ausgeschlachtet wurden und zu „Proteststimmen“ gegen unsere Kandidaten führten.

Haltung der Arbeitgeber

Mit den Arbeitgebern gab es während des Ablaufs der Wahlen eine Reihe von Streitpunkten. Konflikte entstanden bei der Aufstellung der Wählerlisten und bei der Abgrenzung leitender Angestellter. Es gab vielerlei Versuche, durch eine weite Auslegung des Begriffs der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG die einheitliche Vertretung der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat zu unterlaufen.

Im Zusammenhang mit der Feststellung der Beschäftigtenzahl benutzten einige Arbeitgeber die Zahl der leitenden Angestellten als „Manipulationsgröße“. Es wurde versucht, damit die nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorgeschriebene Zahl der zu wählenden bzw. freizustellenden Betriebsratsmitglieder zu unterschreiten.

Die IG Metall trat diesen Bestrebungen energisch entgegen; sie hat die Betriebsräte veranlaßt, die Neuabgrenzung systematisch zu betreiben. Zur Zeit sind bei den Arbeitsgerichten etwa 4000 Beschlußverfahren anhängig. Das Bundesarbeitsgericht hat bislang etwa 20 Entscheidungen über die Abgrenzungsfrage getroffen und stimmt weitgehend mit unserer Ansicht überein.

Nur vereinzelt haben Arbeitgeber versucht, auf die von ihnen benannten leitenden Angestellten Druck auszuüben, nicht zu wählen oder Einspruch gegen die Wählerliste einzulegen. In allen beweisbaren Fällen genügte der Hinweis auf die Strafbarkeit der Wahlbehinderung bzw. -beeinflussung, um solches Vorgehen zu verhindern. Auch in den Fällen der Zurückweisung des Einspruchs ist es kaum zu Rechtsstreitigkeiten gekommen. Diese Tatsache spricht für die gründliche Arbeit der Wahlvorstände.

Zunehmende Schwierigkeiten bereiteten die Arbeitgeber auch den Wahlvorständen bei der Abgrenzung betriebsratsfähiger Nebenbetriebe und Betriebsteile im Sinne des § 4 BetrVG. Interessanterweise war in allen Fällen nicht die Kostenfrage Anlaß des Streits. Die Arbeitgeber haben vielmehr versucht, über eine Problematisierung dieser Rechtsfrage ihnen unangenehme aktive Betriebsräte zu zersplittern oder aber zahlenmäßig zu verkleinern. Nach Beratung durch die IG Metall konnten auch in den meisten Betrieben Betriebsratswahlen stattfinden. Die Arbeitgeber haben trotz gegenteiliger Rechtsauffassung diese Betriebsratswahlen nicht angefochten.

Über offene Einmischungsversuche von Arbeitgeberverbänden gibt es keine Belege. Dagegen haben einzelne Arbeitgeber, besonders in kleineren Betrieben, versucht, die Arbeitnehmer einzuschüchtern. In mehreren Fällen der erstmaligen Betriebsratswahl wurden die Belegschaften gemahnt, das Betriebsklima und die Gesprächsbereitschaft der Geschäftsleitung nicht durch die Wahl eines Betriebsrates zu belasten.

Konsequenzen

In der kommenden Legislaturperiode wird es nötig sein, neue Anstöße für die extensive Nutzung der Rechte aus dem BetrVG zu geben.

— Die Wirtschaftsausschüsse müssen aktiviert werden, um sie zu einem Instrument der Information zu machen. Daten über die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Unternehmen, Investitionsprogramme und Rationalisierungsvorhaben dürfen nicht gegenüber den Arbeitnehmern verheimlicht werden.

— Die Unterrichts- und Beratungsrechte in den Fragen der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung müssen extensiv wahrgenommen werden. Die „Humanisierung der Arbeit“ darf kein leeres Schlagwort bleiben, sondern muß „vor Ort“ Realisierung finden.

1. Vorläufiges Endergebnis der Betriebsratswahlen 1975*)

	1975	1972
Zahl der bis zum 1. 8. 1975 erfaßten Betriebe	10 041	(9 578)
darin:		
Beschäftigte zum Zeitpunkt der Wahl	3 804 830	(3 965 572)
davon Arbeiter	2 677 503	(2 853 660)
Angestellte	1 127 327	(1 111 912)
Ausländer	597 461	(561 697)
IG-Metall-Mitglieder	1 992 170	(1 838 887)
Wahlbeteiligung	80,5	(78,2)
Gemeinsame Wahl in v. H. der Betriebe	63,4	(62,8)
Gruppenwahl in v. H. der Betriebe	36,5	(37,2)
Gemeinsame Wahl in v. H. der beteiligten Wähler	41,2	(—)
Gruppenwahl in v. H. der beteiligten Wähler	58,8	(—)
Gewählte Betriebsratsmitglieder insgesamt	66 210	(65 408)
davon IGM in v. H.	83,9	(81,3)
DAG in v. H.	2,2	(2,5)
CGB in v. H.	0,5	(0,5)
Unorg. in v. H.	13,3	(15,7)
BR-Mitglieder Arbeiter	47 040	(47 466)
davon IGM in v. H.	90,4	(88,5)
BR-Mitglieder Angestellte	19 170	(17 942)
davon IGM in v. H.	68,1	(62,5)
BR-Mitglieder männlich	59 701	(59 643)
davon IGM in v. H.	84,8	(82,5)
BR-Mitglieder weiblich	6 509	(5 765)
davon IGM in v. H.	75,5	(69,8)
BR-Mitglieder Ausländer	1 978	(1 445)
BR-Mitglieder in den Altersgruppen (in v. H.)		
18 bis 30 Jahre	20,8	(12,2)
31 bis 45 Jahre	51,2	(51,6)
46 bis 60 Jahre	26,8	(32,5)
61 Jahre	1,1	(3,6)
Zugehörigkeit zum Betriebsrat (in v. H.)		
vor 1965	16,1	(24,0)
1965 bis 1972	14,0	(25,0)
1972 bis 1975	31,1	(50,9)
ab 1975	38,4	(—)
Betriebsratsvorsitzende	10 041	(9 578)
davon IGM in v. H.	93,4	(92,1)
Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende	9 729	(9 280)
davon IGM in v. H.	80,4	(76,6)

*) Eingegeben wurden die am 1. August vorliegenden Wahl Niederschriften. Bis zum 1. September sind 10 433 Wahl Niederschriften eingegangen.

2. Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1957—1975

Wahljahr	Betriebe	Betriebsratsmitglieder				
		insgesamt	IGM v. H.	DAG v. H.	CGB v. H.	Unorg. v. H.
1957	7 392	46 215	81,6	—	—	13,5
1959	7 165	45 751	81,6	4,3	0,4	13,7
1961	7 049	47 967	82,2	4,3	0,5	12,9
1963	7 564	52 477	82,1	4,3	0,8	13,1
1965	7 980	54 504	82,6	3,6	0,9	12,9
1968	7 744	52 472	82,6	3,4	0,6	13,4
1972	9 578	65 408	81,4	2,5	0,5	15,7
1975	10 041	66 210	83,9	2,2	0,5	13,3

— Die immer noch stiefmütterlich behandelte Personalplanung und die damit verbundenen Berufsbildungsmaßnahmen müssen der geheimniskrämerischen Verfügung durch die Unternehmer entzogen werden. Die Arbeitnehmer haben auch hier ein legitimes Interesse, zu erfahren, welche Auswirkungen sie treffen.

— Einer oft international abestimmten Konzernpolitik müssen wir ein koordiniertes Vorgehen der Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte sowie der Organisation gegenüberstellen. In eine umfassende Informationspolitik sind auch die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten einzubeziehen.

Die Koordinierung der Gesamtbetriebsräte wird durch die zuständige Vorstandsabteilung in Verbindung mit Bezirksleitungen und Ortsverwaltungen verstärkt werden. Auf örtlicher Ebene müssen entsprechende Arbeitsprogramme die Betriebsräte darin unterstützen, nicht nur auf unternehmerische Maßnahmen zu reagieren, sondern eine aktive Politik der Interessenvertretung betreiben zu können. In diesem Zusammenhang muß auch die gewerkschaftliche Bedeutung von Betriebsversammlungen und Betriebsräteversammlungen verstärkt ins Bewußtsein gehoben werden.

Manfred Leiss/Winfried Heidemann, Abteilung Betriebsräte/Betriebsverfassungsrecht beim Vorstand der Industriegewerkschaft Metall