

## **Betriebsratswahlen 1975 - eine zusammenfassende Darstellung**

---

*Wolfgang Schneider, geboren 1930 in Breslau, ist Leiter des Referats für Betriebsverfassungs- und Personalvertretungswesen beim DGB-Bundesvorstand. Er ist Mitautor des Kommentars zum Betriebsverfassungsgesetz von Gnade/Kehrmanm'Schneider.*

Die bisher vorliegenden Endergebnisse bzw. repräsentativen Zwischenergebnisse der einzelnen DGB-Gewerkschaften zu den Betriebsratswahlen 1975 gestatten es, ein erstes aussagekräftiges Fazit zu ziehen. Dabei ist es im Rahmen dieser Zusammenfassung erforderlich, mit einigen grundsätzlichen Bemerkungen auf die Bedeutung, den Ablauf und das Ergebnis der Betriebsratswahlen einzugehen, bevor bestimmte Einzelkomplexe dargestellt werden.

### *Betriebsratswahlen rücken in das Bewußtsein der Öffentlichkeit*

Die diesjährigen Betriebsratswahlen haben ein bisher nicht gekanntes Interesse an solchen Wahlen in der Öffentlichkeit gefunden. Während bei früheren Betriebsratswahlen im wesentlichen lediglich mehr oder weniger kurze Pressemeldungen über das Wahlergebnis erschienen sind, haben sich diesmal Presse, Rundfunk und Fernsehen teilweise recht ausführlich mit dem Ablauf und den Zwischenergebnissen der Betriebsratswahlen befaßt. Das hat mehrere Ursachen.

Zunächst wäre auf das neue Betriebsverfassungsgesetz hinzuweisen. Die Wahlen 1975 sind zwar bereits die zweiten Betriebsratswahlen nach dem Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. 1. 1972. Die Zeit zwischen seinem Inkrafttreten und den im Frühjahr 1972 durchgeführten Betriebsratswahlen war jedoch wahrscheinlich zu kurz, um die fortschrittlicheren gesetzlichen Grundlagen bei diesen Wahlen voll „durchschlagen“ zu lassen. Inzwischen dürften die besseren Regelungen in einem größeren Umfang in das Bewußtsein der Arbeitnehmer und damit auch der Öffentlichkeit gedrungen sein. Jedenfalls kann festgestellt werden, daß die neue Betriebsverfassung das Betriebsratsamt erheblich aufgewertet hat. Hinzu kam die Diskussion über die Unternehmensmitbestimmung. Sie hat dazu beigetragen, den großen Stellenwert der betrieblichen Mitbestimmung zu bekräftigen.

Eine erhebliche Rolle hat auch der einheitliche Wahltermin vom 1. März bis 31. Mai gespielt, wie ihn das neue Betriebsverfassungsgesetz festlegt. Betriebs-

ratswahlen finden ohnehin naturgemäß in einer Vielzahl räumlich getrennter organisatorischer Einheiten statt. Wenn dann noch — wie vor 1972 — die Wahlen fast das ganze Jahr über laufen, muß das öffentliche Interesse zwangsläufig gering sein.

Eine wesentliche Ursache für die gestiegene Aufmerksamkeit gegenüber den Betriebsratswahlen liegt nicht zuletzt darin, daß den gesellschaftlichen Gruppierungen offenbar stärker denn je bewußt geworden ist, welche hervorragenden Multiplikatoren die Betriebsratsmitglieder innerhalb des sozialen Gebildes Betrieb darstellen. So haben die beiden großen im Bundestag vertretenen Parteien gezielte Maßnahmen ergriffen; angefangen von Aufrufen über Betriebsrätekonzferenzen bis hin zur Einschaltung der bestehenden Betriebsgruppen. DKP und noch weiter links stehende politische Gruppierungen versuchten vor allem in bestimmten Großbetrieben, in denen sie Sympathisanten vermuteten, ihre Auffassungen zu verbreiten.

Selbst im kirchlichen Raum blieben die Betriebsratswahlen nicht unbeachtet. So ist z. B. aus dem katholischen Bereich auf das in vielen Bistümern verlesene Bischofswort zu den Betriebsratswahlen hinzuweisen. Aufrufe der Evangelischen Arbeitnehmerschaft und der Katholischen Arbeitnehmerbewegung, teilweise ergänzt durch Material und Hinweise zum Ablauf der Wahlen, zeigten, daß sich diese Aktivitäten bis hinein in die kirchlichen Gliederungen fortsetzten.

#### *Positive Einstellung zur Betriebsratsarbeit*

In einem großen Maße hat die gewandelte Einstellung vieler Arbeitnehmer zur betrieblichen Mitbestimmung dazu beigetragen, daß ein höherer Grad der Beachtung der Betriebsratswahlen erreicht wurde. Es sei hierbei nochmals betont, daß das neue Betriebsverfassungsgesetz wesentlich zu einer Festigung und Aufwertung des Betriebsrats beigetragen hat. Sicherlich sind auch heute noch die Möglichkeiten der Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer durch die Betriebsräte in verschiedenen Bereichen begrenzt, wie z. B. bei wirtschaftlichen Maßnahmen. Gleichwohl hat die verstärkte Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Austragung von Interessengegensätzen in den Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Beziehungen dazu beigetragen, daß bei einer Reihe von Konfliktsfeldern die früher vielfach festzustellende resignierende Haltung der Arbeitnehmer: „Der kann ja doch nichts machen“ einer positiveren Einschätzung der Betriebsratsstätigkeit gewichen ist. Die hohe Wahlbeteiligung der Arbeitnehmer bei den Betriebsratswahlen 1975, die nach den vorliegenden Meldungen der Gewerkschaften bei 80 % und teilweise erheblich darüber liegt, macht das deutlich.

#### *Gemeinsamer Nenner der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit*

Das Ergebnis der Betriebsratswahlen zeigt aber auch, wie stark in das Bewußtsein der Arbeitnehmer die Notwendigkeit einer engen Zusammenarbeit

zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft gedungen ist. Es ist deutlich geworden, daß die Gesetzesgrundlagen allein keine Garantie für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit sind. Ohne die Unterstützung durch eine starke Gewerkschaft steht auf die Dauer jeder Betriebsrat auf verlorenem Posten, ganz abgesehen davon, daß Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit ohnehin zwei Seiten einer Medaille sind.

Die Wähler in den Betrieben haben diese Fakten honoriert. Das gute Ergebnis der Betriebsratswahlen 1972, bei denen die DGB-Gewerkschaften 77,6 % aller Betriebsratsmandate bekommen haben, konnte nach den vorliegenden repräsentativen Ergebnissen nicht nur gehalten, sondern noch etwas ausgebaut werden. Das Gesamtergebnis wird ausweisen, daß rund 80 % der insgesamt annähernd 200 000 Betriebsratssitze den Gewerkschaften des DGB zugefallen sind. Die Spitze hält die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, bei der nicht weniger als 94,2 % aller Betriebsratsmitglieder ihres Organisationsbereiches organisiert sind.

Demgegenüber ist der Anteil der DAG, der bei den letzten Betriebsratswahlen — bezogen auf alle Betriebsratssitze (Angestellte und Arbeiter) — sowieso nur 3 % betrug, noch etwas zurückgegangen. Selbst dann, wenn man es nur auf die Angestellten-Betriebsratssitze abstellt, wird aus den Bereichen der Einzelgewerkschaften ein mehr oder weniger starkes Abnehmen der DAG gemeldet. So beträgt z. B. der Rückgang bei der IG Metall 1,3 ‰. Dort hält die DAG lediglich noch 7,6% der Angestellten-Betriebsratssitze, während sie 1972 8,9% der Angestelltenmandate erhalten hatte. Bei der IG Chemie, Papier, Keramik waren es 1972 8,3 % gegenüber 5,9% 1975, also ein Rückgang von 2,4 % bei den Angestellten. Besonders stark ist der Verlust der DAG im Bereich der IG Bergbau und Energie. Während sie 1972 noch 11,4% der Angestelltenmandate bekommen konnte, waren es 1975 nur 6,7 %. Die DAG versucht freilich, die für sie ungünstigen Gesamtzahlen durch Herausstellen einiger bestimmter Bereiche, in denen sie noch starke Bastionen hat, zu verschleiern (vgl. hierzu die Ausführungen im HBV-Bericht dieses Heftes).

Gewerkschaftliche Splitterorganisationen, wie etwa der Christliche Gewerkschaftsbund, spielen in der Praxis keine Rolle mehr. Alle diese Klein- und Kleinstgruppierungen zusammengenommen haben nur etwa 0,5 % der Betriebsratsmandate erhalten. Zurückgegangen ist auch der Anteil der unorganisierten Betriebsratsmitglieder. Das Gesamtergebnis wird in dieser Beziehung eine Zahl zwischen 16 % und 17 % ausweisen, 1972 waren es 18,9 %.

#### *Die Präsenz politischer Gruppierungen*

Umfassende Zahlen über die Präsenz politischer Parteien in den Betriebsräten liegen nicht vor. Die Gewerkschaften stellen in dieser Beziehung grundsätzlich keine Ermittlungen an. Lediglich die IG Bergbau und Energie hat — soweit z. Z. bekannt — in dieser Hinsicht eine Ausnahme gemacht. Nach einer von ihr vorge-

nommenen Untersuchung, die sich auf nahezu alle Betriebsratsmitglieder ihres Bereiches erstreckte, gehören der SPD 52,3 %, der CDU 5%, der FDP 0,1% und der DKP 1% an. Parteilos sind 41,6% der Betriebsratsmitglieder (vgl. den IGBE-Bericht in diesem Heft).

Obwohl diese Zahlen — da auf den Bereich einer Gewerkschaft beschränkt — nicht einfach „hochgerechnet“ werden dürfen, zeigen sie doch das große politische Engagement dieses Kreises: Weit über die Hälfte der Betriebsratsmitglieder ist parteipolitisch gebunden. Das ist nicht verwunderlich, sind es doch regelmäßig die aktivsten Arbeitnehmer, die sich für ein Betriebsratsamt interessieren. Dem hohen politischen (und erst recht gewerkschaftlichen) Organisationsgrad liegt offensichtlich die zutreffende Vorstellung zugrunde, daß der Betrieb Bestandteil der ihn umgebenden Gesellschaft ist und ein Betriebsratsamt damit auch einen politischen Stellenwert hat.

Es ist ferner eine erfreulich geringe Vertretung radikaler Gruppierungen in den Betriebsvertretungen festzustellen. Dabei können Gruppierungen vom ganz rechten Bereich des politischen Spektrums, wie die NPD, völlig außer Betracht gelassen werden. Bei den Betriebsratswahlen treten sie praktisch nicht in Erscheinung.

Aber auch linksextremistische Gruppen, die sog. „K-Gruppen“, haben trotz erheblicher Anstrengungen nur in vereinzelten Fällen und nur in wenigen Großbetrieben Betriebsratsmandate gewinnen können. Etwas anders sieht es bei den DKP-Betriebsratsmitgliedern aus. Ihre Zahl ist um einiges höher als die der vorgenannten Gruppierungen. Dabei ist darauf hinzuweisen, daß das von der IG Bergbau und Energie angeführte eine Prozent an DKP-Betriebsratsmitgliedern in ihrem Bereich zweifellos bereits eine Obergrenze darstellt, die in den Bereichen der meisten anderen Gewerkschaften erheblich unterschritten wird. Allgemein läßt sich sagen, daß die Präsenz der DKP in den Betriebsräten nicht höher ist als im politischen Raum. Man kann sogar feststellen, daß sie bei den Betriebsratswahlen weniger Wählerstimmen (im prozentualen Verhältnis) als bei verschiedenen Landtagswahlen erhalten hat.

Insgesamt ist die Feststellung richtig: Die Arbeitnehmer haben (auch) bei den Betriebsratswahlen eine große politische Reife bewiesen. Das ist um so höher zu bewerten, als die in vielen Branchen gegebene schwierige wirtschaftliche Situation bekanntermaßen auch in den Wochen und Monaten vor den Betriebsratswahlen bestanden hat und die Betriebsräte vor schwierige Aufgaben stellte, die in nicht wenigen Fällen zu unpopulären Lösungen, wie Kurzarbeit und Entlassungen, führten.

#### *Die Haltung der Arbeitgeber*

Die Arbeitgeber setzen der vollen Verwirklichung und Praktizierung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes vielfach erheblichen Widerstand entgegen. Die

gegenüber dem alten Betriebsverfassungsrecht sprunghaft angestiegene Zahl der Beschlußverfahren, in denen vor den Arbeitsgerichten um die Auslegung der neuen Vorschriften gestritten wird, zeigt dies deutlich.

Diese Haltung wendet sich im allgemeinen jedoch nicht gegen die Institution Betriebsrat als solche. Sie wird weitgehend toleriert. Das geschieht allerdings nicht selten mit der Motivierung, daß die betriebliche Arbeitnehmervertretung als „sozialer Puffer“ dienen soll. Sie soll nach den Vorstellungen mancher Arbeitgeber dazu beitragen, der Belegschaft angeblich unumgängliche — oder auch tatsächlich vorhandene — ökonomische Zwänge deutlich zu machen und entstehende soziale Konflikte in einem für den Arbeitgeber günstigen Sinne zu kanalisieren. Es liegt auf der Hand, daß hier wesentliche Gefahren für die Betriebsrattätigkeit gegeben sind.

Andererseits gibt es aber auch immer wieder noch Fälle, bei denen deutlich wird, daß die Bildung eines Betriebsrats mit aller Gewalt verhindert werden soll. Ein entsprechendes Beispiel wird in dem Beitrag der Gewerkschaft Holz und Kunststoff in diesem Heft geschildert, wo eine Unternehmensleitung unmittelbar vor dem Wahltermin die gesamte Belegschaft aussperrte.

Nicht immer wird freilich zum „Holzhammer“ gegriffen. Es sind auch Beispiele mit subtileren Methoden der Beeinflussung von Betriebsratswahlen bekannt. So hatte die Geschäftsleitung eines Herforder Kaufhauses anläßlich der Betriebsratswahl an die Arbeitnehmer ein Rundschreiben gerichtet, in dem unter anderem stand: „Der Gesetzgeber verlangt nicht, daß Betriebsratsmitglieder gleichzeitig Mitglieder einer Gewerkschaft sein müssen. Wir richten daher auch an die Mehrzahl unserer Mitarbeiter, die nicht an eine Gewerkschaft gebunden sind, die Bitte, sich möglichst 100%ig an der Betriebsratswahl zu beteiligen bzw. sich auch zur Wahl zur Verfügung zu stellen. Der neu zu wählende Betriebsrat sollte ein Querschnitt unserer Belegschaft sein, d. h., es sollte ein ausgewogenes Verhältnis zwischen gewerkschaftlich organisierten und gewerkschaftlich nicht organisierten Mitgliedern bestehen...“

Wie ein schlechter Witz mutet der Schlußsatz in diesem Rundschreiben an: „Dem neuen Betriebsrat sagen wir ebenso eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu.“ Es läßt sich leicht ausmalen, wie die vertrauensvolle Zusammenarbeit seitens des Arbeitgebers aussieht, sobald der Betriebsrat von seinem gesetzlich abgesicherten Recht der Unterstützung durch die Gewerkschaft Gebrauch machen will.

#### *Solidarität zwischen Angestellten und Arbeitern*

Einer solchen Haltung der Arbeitgeber wird um so wirksamer begegnet werden können, je geschlossener der Betriebsrat über Gruppenschränken hinweg auftreten kann. Die Betriebsratswahlen 1975 haben in dieser Beziehung erfreulicherweise erneut bestätigt, daß der Prozeß des Abbaues des unzeitgemäßen Gruppendenkens in der betrieblichen Praxis fortschreitet.

Wie die Berichte der Gewerkschaften zeigen, hat mehr als die Hälfte aller Betriebsratswahlen als Gemeinschaftswahl von Angestellten und Arbeitern stattgefunden. Dieser Tatbestand kann nur dann richtig gewürdigt werden, wenn man sich vor Augen führt, daß nach dem Gesetz und der Rechtsprechung erhebliche Hürden zu überwinden sind, bevor es zur Gemeinschaftswahl kommt. Es bedarf einer entsprechenden Abstimmung in beiden Gruppen, wobei jeweils nicht nur mehr als die Hälfte der Wahlberechtigten teilnehmen, sondern darüber hinaus die Mehrzahl der Abstimmenden für die Gemeinschaftswahl votieren muß.

Die Wähler in den Betrieben haben offensichtlich die Vorteile der Gemeinschaftswahl erkannt. Nur sie bietet die Möglichkeit, auf die Zusammensetzung des gesamten Betriebsrats Einfluß zu nehmen, unabhängig von der Gruppe, der der Wähler angehört.

Hier zeigt sich übrigens eine Konsequenz für eine zukünftige Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes: Der Gesetzgeber wird nicht daran vorbeikommen, die Gemeinschaftswahl als Grundsatz im Gesetz zu verankern.

#### *Die Begriffsabgrenzung „leitende Angestellte“*

Das neue Betriebsverfassungsgesetz hat in seinem § 5 Abs. 3 die Begriffsabgrenzung des leitenden Angestellten ziemlich unpräzise vorgenommen. Das ist auf die konträren Standpunkte der Koalitionsparteien bei der Novellierung zurückzuführen. Mit der zum Gesetz gewordenen Formulierung glaubte man, einen Kompromiß gefunden zu haben, wobei jeder der Kontrahenten eine für ihn günstige Interpretation „hineinlas“, die SPD im Sinne einer engeren Abgrenzung, die FDP im Sinne einer weiteren Abgrenzung des betreffenden Personenkreises.

Bereits bei den Betriebsratswahlen 1972 kam es vor allem bei diesem Punkt zu einem erheblichen Streit in der betrieblichen Praxis. Während die Wahlvorstände im allgemeinen den Kreis der leitenden Angestellten nach dem Betriebsverfassungsgesetz eng zogen, bemühten sich viele Arbeitgeber, zahlreiche Angestellte zu „Leitenden“ zu deklarieren. In nicht wenigen Fällen „erhoben“ sie per Anschreiben Angestellte zu leitenden Angestellten, obwohl nach dem neuen Gesetz ein solcher „Ritterschlag“ ohne rechtliche Bedeutung ist, da es auf objektive Kriterien ankommt.

Vor den Arbeitsgerichten liefen aufgrund dieses Streits allein zu dem Komplex „leitende Angestellte“ Tausende von Beschlußverfahren, ein bis dahin nicht gekannter Zustand im Bereich des Betriebsverfassungsrechts. Das Bundesarbeitsgericht entschied sich in einer Grundsatzentscheidung vom 5. 3. 1974 zu einer im Prinzip engeren Begriffsabgrenzung. Danach sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG nur solche Angestellte, die spezifische unternehmerische Teilaufgaben wahrnehmen, die im Hinblick auf die Gesamttätigkeit des Angestellten und die Gesamtheit der Unternehmeraufgaben erheblich sind und bei

deren Erfüllung der Angestellte einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum hat.

In der Folgezeit ergingen von diesem Gericht noch mehrere Beschlüsse zu Einzelfällen, bei denen sich das BAG bemühte, die von ihm eingenommene Generallinie jeweils zu verdeutlichen. Gleichwohl ist festzustellen, daß die BAG-Entscheidungen noch keine umfassende Klarheit für die betriebliche Praxis gebracht haben. Auch bei den Betriebsratswahlen 1975 war der Streit nicht beigelegt. Wiederum kam es zu zahlreichen Beschlußverfahren, wenn auch nicht in demselben Umfang wie aus den Wahlen von 1972.

Es wird somit noch einer Reihe von Entscheidungen des höchsten Arbeitsgerichts bedürfen, bis in den Betrieben in etwa deutlich geworden ist, wer zu den leitenden Angestellten im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zählt. Freilich hat die ganze Problematik neuen Zündstoff durch den Gesetzentwurf zur Unternehmensmitbestimmung — in dem auf die betriebsverfassungsrechtliche Abgrenzung des leitenden Angestellten Bezug genommen wird — erhalten.

#### *Weibliche Betriebsratsmitglieder*

Es ist ein leichtes, wenn auch im Bereich der einzelnen Gewerkschaften unterschiedliches Ansteigen der Zahl weiblicher Betriebsratsmitglieder festzustellen. Das Gesamtergebnis wird sich auf etwa 15 % einpendeln. Damit ist noch bei jeder Betriebsratswahl eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Betrug der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder z.B. 1969 rund 11 % und 1972 schon 13,4%, so wird diesmal wiederum eine Steigerung von etwa 2 % erfolgt sein.

Dieses positive Anwachsen kann freilich nicht darüber hinwegtäuschen, daß der große Durchbruch auch im „Jahr der Frau“ nicht erfolgt ist, wenn man sich vor Augen führt, daß etwa jeder dritte Arbeitnehmer eine Frau ist. Lediglich die Gewerkschaften Holz und Kunststoff sowie Textil—Bekleidung melden einen Gleichstand zwischen dem Gesamtanteil der in ihren Bereichen beschäftigten Frauen und ihrem Teil an der Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder bzw. eine weitgehende Annäherung (vgl. die Berichte dieser Gewerkschaften in diesem Heft). Dabei ist besonders auf die große Zahl der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden bei Textil — Bekleidung hinzuweisen. Nicht weniger als 45 % der Betriebsratsvorsitzenden werden im Bereich dieser Gewerkschaft von Frauen gestellt.

#### *Ausländische Arbeitnehmer*

Noch geringer ist der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer, obwohl auch er steigen wird, von 1,8% im Jahre 1972 auf voraussichtlich etwa 3%. Dieser Prozentsatz erscheint zunächst gering. Man muß dabei jedoch berücksichtigen, daß erst das neue Betriebsverfassungsgesetz den ausländischen Arbeitnehmern, abgesehen von solchen aus den EG-Staaten — diese hatten es schon vorher —, das passive Wahlrecht gegeben hat, also die Möglichkeit, in den Betriebsrat gewählt

zu werden. Die ausländischen Arbeitnehmer standen vor 1972 somit fast auf dem Nullpunkt.

So gesehen ist eine absolute Zahl von etwa 5000 ausländischen Betriebsratsmitgliedern, wie sie das Endergebnis aller Voraussicht nach ausweisen wird, ein erster deutlicher Erfolg der gewerkschaftlichen Bemühungen um eine Integration der ausländischen Arbeitnehmer auch in die Betriebsvertretungen.

#### *Erstmals gewählte Betriebsratsmitglieder*

Die Zahl der erstmals gewählten Betriebsratsmitglieder liegt bei etwa 45 %. Sie ist damit gegenüber der Zahl von 1972, die sich auf 47,9 % belief, etwas zurückgegangen. Gleichwohl kann sie als noch recht hoch bezeichnet werden.

Für die Gewerkschaften entsteht damit insbesondere die Konsequenz, bei ihren Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Betriebsratsmitglieder den Bedürfnissen dieses großen Personenkreises Rechnung zu tragen und ihnen das grundlegende Wissen zu vermitteln, das sie zur Ausübung ihres gewiß nicht leichten Amtes benötigen.

Im Zusammenhang hiermit ist darauf hinzuweisen, daß auch vor dem Hintergrund solcher Zahlen nach wie vor die Regelung des § 37 Abs. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes, nach der Betriebsratsmitgliedern die Kenntnisse zu vermitteln sind, die für die Arbeit im Betriebsrat erforderlich sind, ihre Bedeutung behält.

Selbstverständlich gibt es neben diesen Bildungsfragen zahlreiche weitere Aspekte, die eine eingehende Analyse des DGB und der Einzelgewerkschaften erforderlich machen. Das dürfte diese Darstellung gezeigt haben. Die Betriebsratswahlen 1975 haben wichtige Daten für die gewerkschaftliche Arbeit gesetzt.