
Berichte

Die Personalratswahlen des Jahres 1979 - Ergebnisse und Probleme

DGB Bewertung und Ausblick aus der Sicht des DGB

Es ist immer wieder festzustellen, daß Personalratswahlen zwar bei den Betroffenen, nicht aber in der Öffentlichkeit und der Gesamtarbeitnehmerschaft die gleiche Aufmerksamkeit erringen wie Betriebsratswahlen. Zu Unrecht, wie ich meine. Der betrieblichen Mitbestimmung, wie sie im öffentlichen Dienst durch die Personalräte wahrgenommen wird, kommt auch in den Verwaltungen, Betrieben und sonstigen Bereichen des öffentlichen Dienstes eine große Bedeutung zu. Es geht, genauso wie in der privaten Wirtschaft, um den Schutz vor Willkürmaßnahmen und die Überwachung der Einhaltung gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften. Auf die Bedeutung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist ebenso hinzuweisen, wie auf Fragen der Arbeitssicherheit und Probleme der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

Es hieße freilich den Stellenwert der betrieblichen Mitbestimmung unterschätzen, wollte man ihr nur eine Schutzfunktion zuweisen. Bei der betrieblichen Mitbestimmung geht es, wie auch bei der Unternehmensmitbestimmung, um das demokratische Prinzip, Konflikte durch Mitsprache und Mitentscheidung zu lösen und damit letztlich um den Verfassungsauftrag, daß dieser Staat, in dem wir leben und arbeiten, ein demokratischer und sozialer Rechtsstaat zu sein hat.

Gutes Abschneiden der DGB-Gewerkschaften

Die in diesem Heft enthaltenen Berichte der einzelnen DGB-Gewerkschaften zeigen, daß für den DGB insgesamt ein gutes Ergebnis erreicht werden konnte. Etwa drei von vier Personalratssitzen sind von Kandidaten der DGB-Gewerkschaften eingenommen worden.

In den einzelnen Organisationsbereichen gibt es freilich starke Unterschiede. So ist die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, bedingt durch die Struktur ihres Organisationsbereiches, zwar hinter den Durchschnittsergebnissen zurückgeblieben. Aber auch das Gesamtergebnis dieser Gewerkschaft zeigt, daß sie ihre Position in allen Gruppen - Beamte, Angestellte, Arbeiter und Soldaten - verbessern und ausbauen konnte. Fast ein „Traumergebnis“ haben die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands und die Deutsche Postgewerkschaft erreichen können, was sicherlich auch - aber nicht nur - durch den einheitlich strukturierten Organisationsbereich begünstigt wurde. Insgesamt läßt sich feststellen, daß der Wähler stärker als bei früheren Wahlen Wert und Bedeutung der Einheitsgewerkschaft erkannt hat.

Der Anteil und damit der Einfluß gegnerischer Organisationen ist dementsprechend weiter zurückgegangen. Listen von extremen Gruppierungen sind kaum in Erscheinung getreten. Sie waren, sofern sie überhaupt vorgelegt wurden, nur von lokaler Bedeutung und konnten keinerlei Einflüsse auf das Gesamtbild erreichen. Erfreulich ist auch, daß der Anteil der Frauen etwas gestiegen ist, obwohl die weiblichen Personalratsmitglieder - setzt man ihren Anteil in Relation zur Zahl der insgesamt beschäftigten Frauen im öffentlichen Dienst - noch erheblich unterrepräsentiert sind.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung - vorrangige Personalratsaufgabe

Zwei Punkte sind es, die bei den Einzelberichten dieses Heftes über den Ablauf der Personalratswahlen und den Rückblick über die geleistete Personalratsarbeit immer wieder auftauchen: das verstärkte Vorantreiben von Rationalisierungsmaßnahmen und den damit verbundenen Problemen sowie der immer deutlicher spürbar werdende Widerstand der öffentlichen Arbeitgeber gegen eine volle Verwirklichung der Personalratsrechte aus dem verbesserten Bundespersonalvertretungsgesetz 1974 und den einzelnen Landespersonalvertretungsgesetzen.

Mit dem Anwachsen der öffentlichen Dienstleistungen wird die Übernahme industrieller Organisationsformen, wie etwa in den Bereichen der Bundesbahn und der Bundespost, immer umfassender spürbar. Immer stärker wird damit auch das Bestreben sichtbar, betriebswirtschaftliche Methoden mit dem Ziel der Gewinnmaximierung und der Personalkostenreduzierung anzuwenden.

Die Rationalisierung greift auch im öffentlichen Dienst um sich. Neue und belastende Formen der Arbeitsteilung, der Intensivierung und der Kontrolle nehmen zu. Neue Techniken sind mit Einbußen an Dispositionsspielräumen und der Gefahr von Dequalifizierungen verbunden. Sicherlich kann Rationalisierung im öffentlichen Dienst nicht rundum abgelehnt werden, vor allem dann nicht, wenn es darum geht, das Leistungsangebot für den Bürger zu

erweitern. Es darf jedoch nicht das im wesentlichen auf Personaleinsparung und Erhöhung des Leistungsdruckes ausgerichtete betriebswirtschaftliche Denken ausschlaggebend sein. Eine soziale Beherrschung des technologischen Wandels setzt zwingend nicht nur ausreichende Einwirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften voraus, sondern auch der Träger der betrieblichen Mitbestimmung, also im öffentlichen Dienst der Personalräte. Ohne umfassende Mitgestaltungsmöglichkeiten auch der Personalräte droht die Gefahr, daß aus technischem Fortschritt sozialer Rückschritt wird! Die betriebliche Mitbestimmung muß wirksamer als bisher in die Lage versetzt werden, Arbeitsplätze sicherer zu machen und menschengerechter zu gestalten.

Solidarisches Handeln: wirksame Waffe gegen den Widerstand der Arbeitgeber

Die geltenden personalvertretungsrechtlichen Grundlagen sind für eine solche zentrale Aufgabe der Personalräte unzureichend. Es wäre erforderlich, die Mitbestimmung in allen Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung unter besonderer Berücksichtigung der Humanisierung der Arbeitswelt gesetzlich abzusichern. Eine wirksame Mitbestimmung müßte auch bei der Planung sowie der Einführung und Verwendung von Personalinformationssystemen gegeben werden.

Bei realistischer Betrachtung wird jedoch davon auszugehen sein, daß eine Novellierung des Personalvertretungsrechts vorerst nicht in Sicht ist. Das wäre leichter zu ertragen, wenn die öffentlichen Arbeitgeber nicht erheblichen Widerstand gegen eine fortschrittliche Praktizierung der Grundlagen des neuen Bundespersonalvertretungsgesetzes von 1974 und der geänderten Landespersonalvertretungsgesetze leisten würden. Den Berichten der Gewerkschaften ist jedoch zu entnehmen, daß die öffentlichen Arbeitgeber vielfach eine Position beziehen, die zu einer dem Willen des Gesetzgebers entgegenstehenden restriktiven Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen führt. In fast allen Bereichen legen die öffentlichen Arbeitgeber die Beteiligungs- und insbesondere Mitbestimmungsrechte einschränkend aus, verweigern diese Rechte oder versuchen sie zu unterlaufen. Eine derartige Strategie muß dazu führen, daß die Atmosphäre in den Betrieben und Verwaltungen zusehends vergiftet wird. Die Situation erfordert daher aktive und entschlossene Personalräte, die konsequent eine volle Ausschöpfung der gesetzlichen Bestimmungen anstreben. Eine solche Situation erfordert vor allem starke Personalräte, unterstützt durch starke Gewerkschaften!

Schlußfolgerungen

Nicht Streit um Gruppenrechte darf in den Personalräten dominieren. Nicht Splittergruppen und Kräfte, die Spaltungstendenzen in die Arbeitnehmerschaft und ihre betrieblichen Vertretungen hineintragen, dürfen das Feld beherrschen. Notwendiger denn je ist ein geschlossenes Auftreten gegenüber der Arbeitgeberseite, ist die Solidarität in der Interessenvertretung. Der Ausgang der Personalratswahlen 1979 läßt hoffen, daß sich eine solche Solidarität verstärken wird. Das Ergebnis der Personalratswahlen 1979 mit seinem Votum für die Einheitsgewerkschaft wird eine gute Ausgangsbasis für die kommenden Auseinandersetzungen auch im öffentlichen Dienst sein!

Wolfgang Schneider, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsrecht



Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED)

Bei den Personalratswahlen 1979 hat die GdED wieder ein hervorragendes Ergebnis erzielt. Bei einer Wahlbeteiligung von 90,7% sind 8354 der 10 504 Personalratsmitglieder der drei Ebenen (örtlicher Personalrat, Bezirkspersonalrat, Hauptpersonalrat) Mitglied der GdED. Stimmenmäßig hat die GdED bei der Wahl des Hauptpersonalrats der Deutschen Bundesbahn mit 75,1% (1976: 73,3%) und bei der Wahl der zwölf Bezirkspersonalräte im Bundesbahn-Bereich mit 75,4% (1976: 74,9%) auch gegenüber den bisherigen Personalratswahlen Spitzenergebnisse erreicht. Im Bereich der örtlichen Personalräte der 1686 Wahldienststellen beträgt der Gesamtsitzanteil der GdED sogar 79,6%. Die GdED ist somit mit ihren Funktionären in den innerbetrieblichen Interessenvertretungen in ihrem Organisationsbereich die von den Beschäftigten anerkannte und die Interessenvertretung bestimmende Kraft. Dieses Wahlergebnis unterstreicht erneut, daß es richtig ist, die enge Zusammenarbeit mit den innerbetrieblichen Interessenvertretungen als wichtigen Bestandteil der gewerkschaftspolitischen Arbeit anzusetzen.

Organisationsbereich

Im Bereich der GdED fanden Wahlen der Personalvertretungen vom 8. bis 10. Mai 1979 in folgenden Teilbereichen statt:

Deutsche Bundesbahn:

- Örtliche Personalräte in den Dienststellen,
- Bezirkspersonalräte bei den Bundesbahndirektionen und Bundesbahn-Zentralämtern,
- Hauptpersonalrat beim Vorstand der Deutschen Bundesbahn;

Bundesbahnversicherungsträger (Bundesbahnversicherungsanstalt - BVA, Bundesbahnbetriebskrankenkasse - BBKK, Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten - KVB):

- Örtliche Personalräte in den Kliniken und Kuranstalten der BVA, BBKK und KVB,
- Hauptpersonalräte bei den Vorständen der BVA, BBKK und KVB.

Rahmenbedingungen

Die betriebliche Entwicklung seit den Personalratswahlen 1976 war insbesondere gekennzeichnet durch enorme Verkehrsrückgänge, einer Flut von Rationalisierungs- und Konzentrationsmaßnahmen, verschiedenartigste Technisierungsvorgänge und durch einen seit November 1974 bestehenden Einstellungsstopp. Diese Vorgänge führten zu einer bisher nie dagewesenen Vernichtung von vielen qualifizierten Arbeitsplätzen und einer tiefgreifenden Veränderung der Struktur des Betriebes, verbunden mit schwerwiegenden Folgen für die Beschäftigten. Nur zwei Hinweise sollen das Ausmaß dieser Entwicklung verdeutlichen: Seit den Wahlen im Jahre 1976 hat sich die Zahl der Wahlberechtigten von 398 453 um 46 682 auf 351 771 im Jahre 1979 verringert. Die Zahl der Wahldienststellen verringerte sich im gleichen Zeitraum von 2930 um 1244 auf 1686.

Auch wenn aufgrund der bei der Bundesregierung erreichten politischen Zusage keine Eisenbahner durch die betrieblichen Veränderungen entlassen wurden, waren doch fast alle Beschäftigten betroffen von Versetzungen, Umsetzungen, Abordnungen, unterwertiger Beschäftigung, Umschulungen sowie vielfältigen neuen und ungewohnten Arbeitsplatzsitua-

tionen. Durch andauernde und enorme gemeinsame Anstrengungen haben die GdED und ihre Personalvertretungen versucht, diese Auswirkungen einzuschränken und für die Beschäftigten erträglich zu gestalten, soweit wie möglich ihren sozialen Besitzstand zu sichern und Existenzverluste zu verhindern. Inwieweit dies auch aus der Sicht der Beschäftigten gelungen war, und von ihnen anerkannt wurde, war somit wesentlicher Bestandteil der Wahlentscheidung bei der Personalratswahl in den Wahlkabinen.

Hinzu kam, daß die GdED auf ihrem außerordentlichen Gewerkschaftstag im März 1979 - also wenige Wochen vor dem Wahltag - mit der Wahl ihres neuen Vorsitzenden Ernst Haar neue Verkehrs- und unternehmenspolitische Thesen zur Sicherung und Sanierung des öffentlichen Verkehrs und insbesondere Schienenverkehrs sowie des Unternehmens Deutsche Bundesbahn der Öffentlichkeit und den Eisenbahnern vorgestellt hatte. Im Rahmen der Wählermobilisierung hat die GdED diese programmatischen Vorstellungen diskutiert und somit in das Wählervotum einbezogen. Im Zusammenhang mit der Wahl stand danach auch die Entscheidung darüber, ob die Beschäftigten bereit sind, diese Vorstellungen mitzutragen und zu unterstützen.

Diese Kombination von innerbetrieblicher Interessenvertretung und gewerkschaftspolitischem Programm bzw. die starke Identifizierung der gewerkschaftspolitischen Arbeit mit den Beschäftigten im Betrieb mögen bei manchen Außenstehenden Fragen auslösen. Sie beruhen aber auf einer langjährigen Entwicklung und bewährten positiven Erfahrung. Für die GdED ist die Arbeit der Personalräte im Betrieb ein wichtiger Bestandteil der Gewerkschaftspolitik. Ortsverwaltungen, Bezirksleitungen und Hauptvorstand tragen diese Arbeit mit. Alle von der GdED über ihre Wahlvorschläge nominierten innerbetrieblichen Interessenvertreter sind nach ihrer Wahl, seit der Entstehung der gesetzlichen Interessenvertretungen nach dem Kriege, Funktionäre der GdED; viele hervorragende Personalratsmitglieder aller Ebenen sind darüber hinaus seit vielen Jahren gleichzeitig Mitglied in den verschiedenen Satzungsorganen der Organisation. Die innerbetrieblichen Interessenvertreter haben somit einen satzungsgemäßen und damit starken innerorganisatorischen Einfluß. Damit ist sichergestellt, daß die Gewerkschaftspolitik immer betriebsnah und praxisbezogen auf die laufenden und aktuellen Vorgänge der Beschäftigten gestaltet werden kann. Umgekehrt wird dadurch erreicht, daß sich die innerbetriebliche Interessenvertretung ständig im Rahmen der gewerkschaftspolitischen Zielsetzungen und Grundnormen vollzieht.

Diese Zusammenhänge sind den Beschäftigten bekannt. Daher ist berechtigt, daß die GdED die Wahlen der innerbetrieblichen Interessenvertretung neben der Wahl bzw. Auswahl ihrer Kandidaten auch als Abstimmung über ihre geleistete Arbeit und ihre Zielvorstellungen wertet. Diese Kombination hat sich auch deshalb bewährt, weil sie eine wesentliche Grundlage für den durchschnittlich hohen Organisationsgrad für die GdED bei den Beschäftigten darstellt.

Konkurrenzorganisationen

Die GdED hat ihre heutige Position nicht konkurrenzlos erreicht. Bei der gewerkschaftspolitischen und innerbetrieblichen Arbeit konkurrieren mit ihr folgende Verbände: Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Anwärter im Deutschen Beamtenbund (GDBA), Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer und Anwärter im Beamtenbund (GDL) und die Christliche Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGDE).

Die GDBA und GDL traten bisher bei den Personalratswahlen auf allen Ebenen immer als Wahllistenverbinding auf. Die CGDE hat sich - wie bereits 1960 und 1964 - dieser Wahllistenverbinding ebenfalls angeschlossen. Damit versuchten 1979 alle Minderheitsgrup-

pierungen wieder durch Zusammenschluß die für die Interessenvertretung wichtige und notwendige geschlossene Solidarität der Beschäftigten aufzuberechnen. Ihre Argumentation basierte dabei wieder einmal vor allem nicht auf der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern und den eigenen Leistungen in der Interessenvertretung für die Beschäftigten, sondern auf dem Versagen der GdED mit ihren Personalräten. Dabei wurde der GdED alles angelastet, was der Arbeitgeber mit seinen Entscheidungen und Maßnahmen an negativen Auswirkungen bei den Beschäftigten verursacht hatte. Die übergroße Mehrheit der Beschäftigten nahm ihnen diese fadenscheinigen Strategien und Parolen - wie das Wahlergebnis zeigt - aber nicht ab.

Sogenannte wilde Listen von unabhängigen oder extremen Gruppierungen sind in unserem Bereich kaum in Erscheinung getreten. Dort wo sie in wenigen Einzelfällen auftraten, lagen ihnen nicht politische Motivierungen zugrunde, sondern meistens örtliche Meinungsverschiedenheiten, die nach der Wahl beigelegt wurden.

Vorbereitungen

Die GdED hat - wie bei jeder Personalratswahl - eine frühzeitige und sorgfältige Vorbereitung vorgenommen. Sie begann im März 1978 und verfolgte die Zielsetzung, auf dem Hintergrund der geleisteten Arbeit einen sichtbaren Wahlerfolg der GdED durch Mobilisierung und Teilnahme aller GdED-Mitglieder in allen Bereichen herbeizuführen. Grundlage dafür bildete u. a. die Wahlanalyse der letzten Wahlen im Jahre 1976.

Schwerpunkte der Vorbereitung waren:

- frühzeitige Kandidatenaufstellung unter Beteiligung möglichst aller Mitglieder über Versammlungen und ggf. schriftliche Vorabstimmungen,
- verstärkte Durchführung der gemeinsamen Wahl in den dafür geeigneten Wahldienststellen,
- organisierte Betreuung aller Personalversammlungen durch die Organisationsstellen,
- rechtzeitige und umfassende Unterstützung der Wähler bei der Stimmabgabe durch Wahl-schleppdienste, Briefwahl usw.

Der Hauptvorstand der GdED gab unter Beachtung des Amtszeitendes der Personalvertretungen die Empfehlung, für alle Ebenen als Wahltag durch die Wahlvorstände die Zeit vom 8. bis 10. Mai 1979 festzusetzen. Alle örtlichen Wahlvorstände, Bezirkswahlvorstände und Hauptwahlvorstände haben diesen Termin eingehalten. Den Wahlvorständen und Funktionären wurde ein darauf abgestellter Terminplan zur Verfügung gestellt, der bei der Festlegung der Einzeltermine und Fristen auch die Frühjahrsferien in den Schulen - in dieser Zeit nehmen viele Beschäftigte Urlaub - und die Heimaturlaube der ausländischen Beschäftigten im Zusammenhang mit der Osterzeit berücksichtigte.

Für die Stufenwahlvorstände fand bereits im November 1978 eine zentrale Arbeitstagung statt, in der wahlorganisatorische Fragen sowie die Rechtsprechung zu den Wahlvorschriften beraten wurden. Die Mitglieder der Stufenwahlvorstände sowie unsere Funktionäre im Bereich der zehn Bezirksleitungen führten die Schulung der örtlichen Wahlvorstände durch, dabei erhielten sie zentrale Hilfsmittel.

Die Wahlen wurden dann von insgesamt 5055 Wahlvorstandsmitgliedern - davon 4260 in der GdED organisierte - durchgeführt. Allen Wahlvorständen wurde vom Hauptvorstand der GdED eine praxisbezogene Arbeitsunterlage mit Mustervordrucken, Musterschreiben usw. zur Verfügung gestellt. Die Organisationsstellen erhielten für alle Wahldienststellen

außerdem Vordrucke für Wahlvorschläge und Zustimmungserklärungen, Anforderungskarten der Wähler für die Briefwahlunterlagen, Berichtsbogen über die Wahl der örtlichen Personalräte sowie Zusammenstellungen dazu und eine Reihe von Rundschreiben zu aktuellen Fragen der Wahlvorbereitung. Für alle GdED-Wahlvorschlagslisten aller Ebenen und Gruppen (Angestellte, Arbeiter und Beamte) sowie auch für die gemeinsame Wahl wurde einheitlich das Kennwort „Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands - GdED" durch den Hauptvorstand festgesetzt und überall verwendet.

Nach den Organisationsrichtlinien wurden die Wahlvorschläge der GdED für die Hauptpersonalräte vom Hauptvorstand, die der Bezirkspersonalräte von den jeweiligen Bezirksvorständen und die der örtlichen Personalräte durch die Ortsvorstände nach der Beteiligung der Mitglieder bzw. ihrer Organe beschlossen.

Die inzwischen vorliegende Auswertung über die geleistete Betreuung für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen hat gezeigt, daß die genannten Hilfsmittel und Unterstützungen eine weitestgehend ordnungsgemäße Wahl ermöglicht haben. Bei fast 1700 Wahl-dienststellen fand nur in 14 Fällen eine Wahlanfechtung statt.

Ergebnisse

Die bei den Personalratswahlen bisher niedrigste Gesamtzahl der Wahlberechtigten betrug 351 771, das sind 46 682 oder 11,7% Wahlberechtigte weniger als 1976. In der Gruppe Beamte waren 199 847 Beschäftigte wahlberechtigt, das sind 21 271 bzw. 9,6% Wahlberechtigte weniger als 1976. Erstmals unterschritten die Wahlberechtigten in der Beamtengruppe die Zahl 200 000. In der Angestelltengruppe waren 8546 Beschäftigte wahlberechtigt, das sind 1117 bzw. 11,6% weniger als 1976. In der Arbeitergruppe waren 143 378 Beschäftigte wahlberechtigt, das sind 24 294 bzw. 14,5% weniger als 1976.

An der Wahl beteiligten sich insgesamt 318 988 Wahlberechtigte. Damit wurde eine Wahlbeteiligung von 90,7% und eine Steigerung um 0,8% gegenüber 1976 erreicht. In der Gruppe Beamte haben sich 181 964 Wahlberechtigte an der Wahl beteiligt, das sind 91,1% und eine Steigerung von 0,7% gegenüber 1976. In der Angestelltengruppe beteiligten sich 7833 Wahlberechtigte an der Wahl, das ist eine Wahlbeteiligung von 91,7% und ein Rückgang um 0,3% gegenüber 1976. In der Arbeitergruppe beteiligten sich 129 191 Wahlberechtigte an der Wahl, das ist eine Wahlbeteiligung von 90,1% und eine Steigerung um 0,8% gegenüber 1976.

Wahlergebnis des Hauptpersonalrats bei der Deutschen Bundesbahn

Von den insgesamt 307 719 gültigen Stimmen erhielt die GdED 230 985. Der Anteil der GdED-Stimmen erhöhte sich somit gegenüber 1976 um 1,7% auf 75,1%, das ist der bisher höchste Stimmenanteil der GdED bei Personalratswahlen. Seit 1969 entwickelte sich somit der Gesamtstimmenanteil der GdED ständig steigend. Die übrigen 76 734 gültigen Stimmen entfielen auf die Listenverbinding der konkurrierenden Verbände, die 1976 noch insgesamt 91 779 gültige Stimmen erhalten hatten. Dieses Ergebnis stellt auch ihren bisher niedrigsten gemeinsamen Stimmenanteil mit 24,9% (1976: 26,6%) dar.

Von den insgesamt 31 Sitzen des Hauptpersonalrates erhielten die Kandidaten der GdED danach 24 Sitze. Der Sitzverlust gegenüber 1976 entstand in der Arbeitergruppe durch den Zusammenschluß aller Splittergruppierungen bei dieser Wahl und ist darüber hinaus eine Folge des Berechnungssystems der Verhältniswahl, das Stimmenminderheiten begünstigt.

Durch die personellen Veränderungen im Betrieb in der zurückliegenden Zeit änderte sich die gruppenmäßige Sitzverteilung im Hauptpersonalrat auf 17 Beamte, (1976: 16), 2

Übersicht der Wahlergebnisse zum Hauptpersonalrat der Deutschen Bundesbahn von 1958 bis 1979

	1958	1960	1962	1964	1966	1969	1973	1976	1979
A. Gruppe Beamte									
a) Wahlberechtigte									
Beamte	242 654	245 549	242 508	239 333	238 196	225 372	220 069	221 118	199 847
b) Gültige Stimmen	215 929	215 176	216 573	214 750	214 074	202 736	194 286	195 186	178 682
Davon Liste GdED	106 909	112 560	111 890	116 848	118 874	116 781	116 307	122 351	115 730
Davon Liste GDBA/GDL	100 934	102 616	97 256	97 902	88 635	81 082	73 077	66 976	62 952
Davon Liste CGDE	8 086	-	7 427	-	6 565	4 873	4 902	4 348	-
Davon Liste Regensb.	-	-	-	-	-	-	-	1 511	-
B. Gruppe Angestellte									
a) Wahlberechtigte									
Angestellte	2 741	2 606	5 478	6 592	7 971	8 388	10 390	9 663	8 546
b) Gültige Stimmen	2 321	2 186	4 720	5 724	7 022	7 271	8 761	8 599	7 605
Davon Liste GdED	1 978	1 779	3 845	4 841	6 113	6 354	7 478	7 400	6 470
Davon Liste GDBA/GDL	343	407	875	883	909	917	1 283	1 199	1 135
C. Gruppe Arbeiter									
a) Wahlberechtigte									
Arbeiter	275 574	244 226	232 190	223 233	200 116	156 934	184 649	167 672	143 378
b) Gültige Stimmen	229 986	203 034	189 143	185 435	168 420	133 051	150 323	140 518	121 432
Davon Liste GdED	192 277	181 309	170 677	163 606	137 755	118 119	128 735	122 773	108 785
Davon Liste GDBA/GDL	22 901	21 725	15 683	21 829	20 441	9 831	15 180	8 791	12 647
Davon Liste CGDE	14 808	-	11 783	-	10 224	5 101	6 408	8 954	-
D. Insgesamt									
a) Wahlberechtigte									
insgesamt	520 969	492 381	480 176	469 158	446 283	390 694	415 108	398 453	351 771
b) Gültige Stimmen									
insgesamt	448 236	420 396	419 436	405 909	389 516	343 058	353 370	344 303	307 719
Davon Listen GdED	301 164	295 648	286 412	285 295	262 742	241 254	252 520	252 524	230 985
Davon Listen GDBA/GDL	124 178	124 748	112 814	120 614	109 985	91 830	89 540	76 966	76 734
Davon Listen CGDE	22 894	-	19 210	-	16 789	9 974	11 310	13 302	-
Davon Listen BD Reg.	-	-	-	-	-	-	-	1 511	-

Angestellte wie 1976 und auf 12 Arbeiter (1976:13). In der Gruppe *Beamte* erhielt die GdED 115 730 gültige Stimmen, das sind 64,8% bzw. eine Steigerung um 2,1% gegenüber 1976. Auf die Listenverbindung der anderen entfielen 62 952 gültige Stimmen und damit 9883 Stimmen weniger als 1976. Von den 17 Sitzen der Beamtengruppe erhielten die Kandidaten der GdED danach 11 Sitze, die übrigen Sitze fielen auf die Listenverbindung der anderen. In der *Angestelltengruppe* erhielt die GdED 6470 gültige Stimmen und erreichte damit einen Stimmenanteil von 85,1%. Beide Sitze dieser Gruppe erhielten wieder GdED-Mitglieder. In der *Arbeitergruppe* erzielte die GdED 108 785 gültige Stimmen und erreichte damit ihren bisher höchsten Stimmenanteil von 89,6% mit einer Steigerung um 2,2% gegenüber 1976. Die Listenverbindung der anderen erhielt 12 647 Splitterstimmen und ihren bisher niedrigsten Stimmenanteil, allein gegenüber 1976 verloren sie 5098 Stimmen (- 28,7%). Von den 12 Sitzen erhielt die GdED aber nur 11 Arbeitersitze, 1 Sitz entfiel auf die Listenverbindung der anderen durch das Berechnungssystem der Verhältniswahl. Ihr Sitz in der Arbeitergruppe ist aber gegenüber den 11 GdED-Sitzen praktisch bedeutungslos.

Wahlergebnisse der Bezirkspersonalräte im Bereich der Deutschen Bundesbahn

Insgesamt waren bei den 10 Bezirkspersonalräten der Bundesbahndirektionen und den 2 Bezirkspersonalräten der Bundesbahn-Zentralämter 336 Bezirkspersonalratsmitglieder zu wählen. Für die GdED wurden 228 118 Stimmen abgegeben, das sind 75,4% und somit ein Anstieg um 0,5% gegenüber 1976. Von den 336 Sitzen erreichten die Kandidaten der GdED 264, das sind 78,6%. Auch hier ist 1 Sitz gegenüber 1976 durch den Zusammenschluß der anderen zu einer Listenverbindung verlorengegangen.

Durch die personellen Veränderungen im Betrieb in den letzten drei Jahren traten in 3 Bezirken Sitzverschiebungen zwischen der Arbeiter- und Beamtengruppe ein, zu wählen waren danach 183 Beamte, 24 Angestellte und 129 Arbeiter. Die Zahl der Beamtensitze erhöhte sich um 3, gleichzeitig verringerte sich die Zahl der Arbeitersitze ebenfalls um 3.

Für die GdED wurden in der *Beamtengruppe* bei den 12 Bezirkspersonalräten 114 186 Stimmen abgegeben, das sind 65% und ein Anstieg um 1,3% gegenüber 1976. Von den 183 Sitzen in der Beamtengruppe erreichten die Kandidaten der GdED 120 Sitze, das heißt, alle 3 zusätzlichen Beamtensitze gingen auf Kandidaten der GdED über. Der Sitzanteil der GdED beträgt danach nunmehr 65,6% gegenüber 65,0% im Jahre 1976. Auf GDBA/GDL entfielen wie 1976 die übrigen 63 Beamtensitze; mit 34,4% verloren sie 0,6% Sitzanteile gegenüber 1976. In der *Angestelltengruppe* erhielt die GdED bei den 12 Bezirkspersonalräten 6447 Stimmen, das sind 89% und ein Anstieg um 0,6% gegenüber 1976. Alle 24 Bezirkspersonalratssitze dieser Gruppe sind danach wie 1976 durch GdED-Mitglieder besetzt. In der *Arbeitergruppe* wurden bei den 12 Bezirkspersonalräten 108 485 Stimmen für die GdED abgegeben, das sind 89,6% und ein Anstieg um 0,2% gegenüber 1976. Von den 129 Sitzen dieser Gruppe erhielten die GdED-Kandidaten 120 und somit einen Anteil von 93%. Damit entfielen auf die Listenverbindung der anderen in 9 Bezirken je 1 Arbeitersitz.

Wahlergebnisse der örtlichen Personalräte im Gesamtbereich

Die durch Rationalisierungsmaßnahmen usw. verursachte Entwicklung hatte einschneidende Auswirkungen auf die Zahl und Zusammensetzung vieler örtlicher Personalräte. Insgesamt waren 10 116 örtliche Personalratsmitglieder zu wählen, das sind 4011 bzw. 28,9% weniger als 1976.

Von den 10 116 örtlichen Personalratsmitgliedern sind 8045 und somit 79,6% GdED-Mitglieder. Im Vergleich zu den bisherigen Wahlen seit 1960 (75,3%) erreichte die GdED damit ihren höchsten Sitzanteil in diesem Bereich: 79,6%.

Trotz der Steigerung unserer Sitzanteile um 0,1% gegenüber 1976 verringerte sich die Zahl unserer örtlichen Personalratsmitglieder um insgesamt 3179. Die übrigen 2071 Sitze der örtlichen Personalräte verteilen sich auf GDBA/GDL mit 2027, CGDE 12 und Unorganisierte 32.

Wahlergebnisse der Hauptpersonalräte bei den Versicherungsträgern

In die Hauptpersonalräte der Bundesbahn-Versicherungsanstalt (9), Bundesbahn-Betriebskrankenkasse (7) und Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (5) waren insgesamt 21 Mitglieder zu wählen. Es wurden nur GdED-Mitglieder in Personenwahl gewählt.

Zusammenfassung:

Das Wahlergebnis bestätigt die eingangs getroffene Aussage, daß die GdED die Personalratswahlen 1979 erfolgreich abschließen konnte. Es unterstreicht, daß nur die DGB-Einheitsgewerkschaft in der Lage ist, die notwendige breite Solidarität der Beschäftigten herbeizuführen, weil nur sie insbesondere in schwierigen Situationen eine ausgewogene und alle Bereiche umfassende Interessenvertretung leisten kann. Das erreichte große Vertrauen ist für die GdED und ihre Funktionäre der Auftrag, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen. Dabei wird es weiterhin darauf ankommen, alle gewerkschaftspolitischen und rechtlichen Mittel dafür einzusetzen, daß dem Verständnis der Beschäftigten angemessene und somit menschenwürdige Verhältnisse bei allen betrieblichen Entwicklungen erhalten bzw. erreicht werden. Das heißt auch, daß die mit dem BPersVG 1974 geschaffenen Einflußmöglichkeiten voll ausgeschöpft werden. Dieses Recht aber muß durch den Gesetzgeber entsprechend unseren Forderungen weiterentwickelt werden, denn es reicht nicht aus, um für die derzeitigen Vorgänge im Betrieb die erforderlichen Konfliktlösungen im Sinne der Beschäftigten herbeizuführen.

Leo Thiel, Hauptabteilung Betriebs- und Personalräte beim Hauptvorstand der GdED



**Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
(GEW)**

Personalräte im Schul- und Hochschulbereich

Für die Personalräte im Schul- und Hochschulbereich sind die jeweiligen Personalvertretungsgesetze der Bundesländer maßgebend. Diese Gesetze, die zu teilweise recht unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten und Strukturen der Personalvertretungen im Schul- und Hochschulbereich führen, lassen eine zusammenfassende Behandlung der Personalratswahlen und der Personalratsarbeit aus der Sicht der Bundesorganisation der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) kaum zu. Um dennoch einen Einblick in die Arbeit der Personalräte im Organisationsbereich der GEW zu ermöglichen, werden zwei Beiträge beispielhaft zusammengestellt:

- Anmerkungen zur Arbeit des Hauptpersonalrates der Lehrer beim hessischen Kultusminister,
- Personalvertretung der Lehrer in Nordrhein-Westfalen.

*Anmerkungen zur Arbeit des Hauptpersonalrates der Lehrer beim hessischen Kultusminister**

Bei der Arbeit in den vergangenen Jahren sind die wichtige Funktion und die Wirksamkeit von Personalräten auf allen Ebenen deutlich geworden. Es drängt sich auf, noch einmal zusammenfassend ein paar Grundsätze für die Personalratsarbeit anzudeuten:

Mitbestimmung! Mitverantwortung

Mitbestimmung ist ein tragender Pfeiler unserer Demokratie. Mitbestimmung und Mitverantwortung haben Schlüsselfunktionen für die Zukunftsbewältigung in allen Lebensbereichen. „Der moderne Dienstleistungsstaat erfordert gerade in einer Zeit schwieriger Verhältnisse die Mitverantwortung und, damit die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. Eine qualifizierte Vertretung der Beschäftigungsinteressen ist kein Privileg, sondern auch im öffentlichen Dienst ein unabdingbarer Teil praktischer Demokratie.“ (SPD-Abgeordneter Bayer im Hess. Landtag)

Mitbestimmung dient in hohem Maße der Effektivität und der Funktionsfähigkeit einer sachgerechten Verwaltung. Eine sich verselbständigende und von den Betroffenen über ihre Vertretungsgremien unbeeinflusste Verwaltung wird letztlich funktionsunfähig. Personalratsarbeit ist ein unabdingbarer Bestandteil einer modernen Verwaltung in unserer demokratischen Gesellschaft.

Personalratsarbeit ist auch abhängig von dem politischen und geistigen Klima, das in einem Land herrscht. Sie ist abhängig von der inneren Haltung eines Dienststellenleiters und seiner Mitarbeiter, ist abhängig von der überzeugten und handelnden demokratischen Grundeinstellung. Die Verwirklichung von Mitbestimmung und Mitverantwortung hängt entscheidend von dem lebendigen Zusammenspiel zwischen dem aktiven Handeln und der Mitarbeit des einzelnen und gut funktionierenden Mitbestimmungsgremien ab.

Die Kriterien für die Arbeit der Personalräte in den Stufenvertretungen

Sie ergeben sich aus den besonderen Aufgaben von Lehrerschaft und Schule:

- Normen und Bedürfnisse der Verwaltungsorganisation dürfen nicht ausschlaggebend für die Lernorganisation sein (sachdienliche Regelungen),
- Entscheidungsprozesse in der Verwaltung müssen durchschaubar werden (durchschaubare Regelungen),
- Schulverwaltung ist immer wieder auf ihre dienende Funktion im Sinne der Daseinsfürsorge für die Schule zu verweisen und aufzufordern, sich distanziert und sachorientiert, zugleich aber solidarisch und menschlich zu verhalten (hilfreiche, praxisnahe Regelungen),
- Maßnahmen, die für das Schulwesen getroffen werden, sollen Rahmenregelungen sein, die viel Raum für Eigeninitiative und wissenschaftlich begründete, eigenverantwortliche Selbst- und Mitgestaltung (Rahmenregelungen) lassen,
- vergleichbare Tatbestände und Erfordernisse sollen für alle Schulbereiche einheitlich geregelt werden (einheitliche Regelungen).

* Bei den folgenden vier Abschnitten handelt es sich um Auszüge aus dem Bericht über die Arbeit des Hauptpersonalrates Mai 1976 bis April 1979.

Positionen und Mittel in der Personalratsarbeit

Schulischen und bildungspolitischen Maßnahmen kann nur zugestimmt und sie können nur unterstützt werden, wenn als Voraussetzung die dafür notwendigen Realisierungsbedingungen geschaffen werden. Nur auf diese Weise ist den dienstlichen Aufgaben gerecht zu werden. Das Wohl der Lehrerschaft erfordert, zugleich bei allen schulischen und bildungspolitischen Aufgaben auf die Erfüllung angemessener Arbeitsbedingungen zu drängen und Ausbildung, Arbeitszeit, Besoldung und dienstrechtliche Regelungen durchzusetzen, die sachgerecht sind und den Lehrern im Rahmen der Bedingungen des öffentlichen Dienstes zukommen.

Bei den gegebenen Verhältnissen und im Hinblick auf die Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze sind die Mittel der Personalräte *nicht* politische Macht oder Verwaltungsmacht, umfangreiche technische und personelle Hilfsmittel oder gut abgesicherte Konfliktregelungen und Entscheidungskompetenzen.

Sie sind vielmehr angewiesen auf das gute, sachliche und fachkundige Argument, Beharrlichkeit und Konsequenz.

Entschlossenheit und Unabhängigkeit in der Auseinandersetzung - allein Schule und Lehrerschaft verpflichtet, sind genauso lebensnotwendig wie Engagement und Nüchternheit. Die volle Ausschöpfung der gesetzlichen Bestimmungen ist die Grundposition und gleichzeitig wichtiges Instrument erfolgreicher Personalratsarbeit.

Einige Schwerpunkte der künftigen Arbeit

Die künftige Arbeit wird sich neben der Bewältigung der jeweils konkret anstehenden Vorgänge und der regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben (z. B. Einstellungs- und Zuweisungsverfahren, Einstellung in den Vorbereitungsdienst, Lehrerfortbildung, Lernmittelfreiheit) und der Unterstützung einer sachgerechten und behutsamen schulischen Weiterentwicklung besonders auch auf folgende drei Schwerpunkte konzentrieren müssen:

- Umsetzung der neuen Bestimmungen im HPVG,
- Anregung und Unterstützung von Maßnahmen zur Sicherung der notwendigen pädagogischen Freiheit des Lehrers,
- Systematische Fortsetzung der Beratungen zur Entwicklung von Perspektiven zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung und der Arbeitsbedingungen der Lehrer und zum Abbau der Lehrerarbeitslosigkeit.

Die Personalvertretung der Lehrer in Nordrhein-Westfalen

Abweichend von anderen Bundesländern (z.B. Hessen) werden in Nordrhein-Westfalen für jede einzelne Schulform (Grund- und Hauptschule, Sonderschule, Realschule, Gymnasium, berufsbildende Schule, Gesamt- und Kollegschule) grundsätzlich getrennte Personalvertretungen gebildet. Auch in der Festlegung des Leiters der Dienststelle unterscheidet sich das Gesetz von den Regelungen in einigen Bundesländern. In Nordrhein-Westfalen sind Schulen und Seminare nicht Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes. Aus dem Grunde können an den einzelnen Schulen und Seminaren für Lehrerausbildung keine Personalräte gebildet werden.

Für die Grund- und Hauptschulen bilden die Oberkreisdirektoren und alle Schulräte bzw. in den kreisfreien Städten die Oberstadtdirektoren und alle Schulräte gemeinsam den Leiter der Dienststelle. Für die anderen Schulformen sind dies die fünf Regierungspräsidenten. Eine

Koalitionsvereinbarung sieht vor, auch die noch bestehenden Schulkollegien für Lehrer an Gymnasien in Düsseldorf und Münster den Regierungspräsidenten zuzuordnen. Aus dieser Festlegung des Begriffs „Leiter der Dienststelle“ ergibt sich, daß nur für die Personalräte für Lehrer an Grund- und Hauptschulen sowie für die Personalräte für Lehrer an Sonderschulen eine dreistufige Personalvertretung vorgesehen ist.

Neu ist für Nordrhein-Westfalen, daß beim Kultusministerium für jede Lehrpersonalvertretung getrennte Einigungsstellen gebildet werden. Grundsätzlich wird die Einrichtung der Einigungsstelle von allen Beteiligten befürwortet. Allerdings konnten sich bislang der Kultusminister mit den Hauptpersonalräten noch nie auf einen Vorsitzenden der Einigungsstelle einigen. Der Präsident des Oberverwaltungsgerichts Münster mußte jeweils über den Vorsitzenden entscheiden. Für die Bearbeitung von Verfahren ist es nachteilig, daß der Gesetzgeber die Einigungsstelle nicht an Entscheidungsfristen gebunden hat. Einige Fälle „ruhen“ schon seit über einem Jahr in der Einigungsstelle, obwohl eine Entscheidung unerläßlich ist.

Im Juni 1978 wurden im Schulbereich zum zweiten Male nach dem novellierten Gesetz Personalvertretungen gewählt. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft stellt im Hauptpersonalrat für Lehrer an Sonderschulen und für Lehrer an Gesamt- und Kollegschulen den Vorsitzenden. Während die gewerkschaftliche Mehrheit im Gesamtschulbereich traditionell ist, stellt die GEW im Sonderschulbereich zum ersten Male den Vorsitzenden. Eine genaue Analyse des Wählerverhaltens würde den Rahmen dieser Darstellung sprengen, zum anderen könnte sie auch nur unzulänglich sein. Tatsache ist, daß der Organisationsgrad der Lehrer recht gering ist; ein Anstieg der Mitgliederzahlen in der GEW (in Nordrhein-Westfalen zur Zeit mehr als 40 000) ist unverkennbar. Auch die Wahlbeteiligung ist so unterschiedlich, daß allgemeine Aussagen nicht zulässig sind. Da gibt es Bereiche mit einer Wahlbeteiligung von über 90 Prozent, während in anderen Städten und Kreisen sich nur knapp 50 Prozent der Beschäftigten an der Wahl beteiligen. Festzustellen ist jedoch, daß der prozentuale Anteil der NichtWähler im Vergleich zu früheren Wahlen abnimmt. Dies hat verschiedene Ursachen.

Eine Ursache dürfte sicherlich die Stellenplanentwicklung sein. Während vor Jahren Personalvertretung und Dienststelle aufgrund der nicht besetzbaren Planstellen Einstellungen und Versetzungen relativ reibungslos „über die Bühne“ bringen konnten, wird der Entscheidungsspielraum aufgrund der Vorgaben des Landtages immer geringer. Dies führt dazu, daß sich viele Beschäftigte erstmals aufgrund ihrer eigenen Erfahrung mit dem Aufgabenbereich der Personalvertretung auseinandersetzen. Ihre traditionelle Kontaktaufnahme mit dem Leiter der Dienststelle führt für die Lehrer sehr oft nicht zum gewünschten Ergebnis, da dieser ohne Beteiligung des Personalrats keine Entscheidung fällen kann. Immerhin kann kein Leiter der Dienststelle einen Lehrer ohne Zustimmung des Personalrats von einer Schule zu einer anderen auf der gegenüberliegenden Straßenseite abordnen oder versetzen. Da es in Nordrhein-Westfalen keinen Versagungskatalog (wie z. B. im Bundespersonalvertretungsgesetz) gibt, ist das Entscheidungsfeld weiter gefaßt.

Daß die Personalvertretungen immer mehr in die Überlegungen der Beschäftigten einbezogen werden, wird an verschiedenen Stellen sichtbar. Einmal ist es der enorme Anstieg der Eingaben an die Personalräte, zum Teil sind es „Routineangelegenheiten“, zum anderen werden Personalräte veranlaßt, grundsätzliche Überlegungen anzustellen. Auch die Sprechstunden der Personalräte werden vermehrt aufgesucht, die telefonischen Kontakte runden das Bild ab.

Ein weiteres Indiz für eine Bewußtseinsänderung der Lehrer sind die Teilnehmerzahlen an Personalversammlungen. Hatten vor Jahren die Personalversammlungen der Lehrer oft

den Charakter einer „bezahlten Kaffeestunde“, die nach dem Bekanntgeben des Tätigkeitsberichtes beendet war, so nehmen jetzt in der Regel mehr als 70 Prozent der Beschäftigten teil. Die Lehrer nutzen vermehrt die Befugnis, über alle Angelegenheiten zu beraten, welche sie oder die Dienststellen unmittelbar betreffen. Dies gilt insbesondere für Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten. Sie nutzen auch das Recht, Kritik zu üben. Sei es in bezug auf den Personalrat und seine Arbeit, sei es im Hinblick auf die Dienststelle und ihren Leiter. Hierbei werden Mißstände in der Dienststelle aufgegriffen oder auch Personen kritisiert, die dafür verantwortlich sind.

Da eine Personalversammlung das Recht hat, dem Personalrat Anträge zu unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung zu nehmen, wird auch diese Möglichkeit verstärkt genutzt. Hierbei zielen viele Anträge nicht direkt auf den Zuständigkeitsbereich des Leiters der Dienststelle, sondern wenden sich vor allem an den Kultusminister. Dieser nimmt allerdings die Anträge nicht an. Er verweist in der Regel auf einen Beschluß des Oberverwaltungsgerichts Münster, wonach er kein Gesprächspartner für die örtlichen Personalräte, sondern nur für die Hauptpersonalräte ist. Die meisten Anträge der Personalversammlungen befassen sich mit der Arbeitszeit der Lehrer, mit den Behinderungen des Schulwanderns aufgrund der nicht ausreichend zur Verfügung gestellten Reisekostenmittel und mit der Praxis, nicht alle ausgebildeten Lehrer mit voller Stundenzahl einzustellen.

Während das Thema der nicht ausreichenden Reisekostenmittel schon ein „Dauerbrenner“ ist, schiebt sich das Problem „Lehrerzuweisungsverfahren“ immer mehr in den Vordergrund. So werden einige Lehrergruppen (z. B. Grund- und Hauptschullehrer) nicht mehr als Beamte mit voller Stundenzahl eingestellt, sondern generell als Angestellte mit einem auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag. Mit dieser Befristung geht eine Verkürzung der Pflichtstunden auf zwei Drittel einher. Um dieses zu bewerkstelligen, mußte der Landtag in Düsseldorf das Schulverwaltungsgesetz ändern. Der Satz, daß alle Lehrer Beamte sein müssen, wurde so geändert, daß sie nun „in der Regel Beamte“ sein sollen. Gegen diese Einstellungspraxis hat sich die Personalvertretung gewehrt und der Einstellung nicht zugestimmt. Obwohl das Stufenverfahren noch nicht abgeschlossen ist (die Einigungsstelle ist angerufen, hat aber noch nicht entschieden), wurden die Berufsanfänger für ein Jahr unter Anwendung der Bestimmung eingestellt, daß bei Maßnahmen, die in der Sache keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung der Leiter der Dienststelle vorläufige Regelungen treffen kann.

Obwohl der zuständige Hauptpersonalrat weiß, daß die Dringlichkeit einer solchen Maßnahme nicht vorliegt, da ein strenger Maßstab anzulegen und die vorläufige Regelung auf echte Ausnahmefälle zu beschränken ist, scheut er ein Beschlußverfahren. Man befürchtet offensichtlich, daß man dann der Personalvertretung den „Schwarzen Peter“ zuschieben werde, obwohl der Landtag zu einer Entscheidung aufgerufen ist. In welchem Licht Politiker die Lehrerpersonalvertretungen sehen, verdeutlichen einige „Kleine Anfragen“ und Diskussionsbeiträge im Landtag. Da ist oft zu hören, daß die Personalvertretung „Schwierigkeiten“ mache. Solche Aussagen wirken, denn der Adressatenkreis verfügt nicht über die Kenntnisse, welche die Unhaltbarkeit derartiger Behauptungen sofort erkennen lassen. So kann eine Personalvertretung nämlich keine Schwierigkeiten machen, da sie über die geplante Maßnahme eines Leiters der Dienststelle innerhalb gesetzlich festgelegter Fristen entscheiden muß. Dem Unkundigen bleibt verborgen, daß sich sehr häufig die Entscheidungsprozesse in den Dienststellen sehr schleppend gestalten. Unerträglich ist jedoch, eine begründete Ablehnung einer Personalvertretung als „Schwierigkeit“ zu charakterisieren.

Auch in anderen Schulformen wird die Planstellensituation immer komplizierter. So können zum Schuljahresbeginn 1980/81 noch alle (knapp 600) Sonderschullehrer in Nordrhein-Westfalen als Beamte mit voller Stundenzahl eingestellt werden. Aufgrund der jetzigen

Bestimmungen ist zu befürchten, daß dies im kommenden Jahr nicht mehr möglich sein wird. Für den einzelnen Sonderschullehrer ist es kaum noch möglich, in einem gewünschten Schulort eingesetzt zu werden. So wollen zum Schuljahresbeginn rund 50 Sonderschullehrer mit der Fachrichtung „Lernbehinderung“ im Regierungsbezirk Köm eingestellt werden, obwohl der Regierungspräsident keinen Lehrer dieser Fachrichtung benötigt. Langwierige Verhandlungen zwischen dem Hauptpersonalrat für Lehrer an Sonderschulen und dem Kultusminister haben dazu geführt, daß aufgrund der sozialen Situation ungefähr fünf Beschäftigte im Bezirk Köln eingesetzt werden. Den anderen Bewerbern wird zugemutet, daß sie im Bezirk Düsseldorf unterrichten. Für etliche Beschäftigte bedeutet dies, daß sie einen mehrstündigen Weg zum und vom Arbeitsplatz zurücklegen müssen, da ihre Partner oft einen unveränderbaren Arbeitsplatz haben oder andere Gründe einem sofortigen Umzug entgegenstehen. So sind tägliche Fahrstrecken von Bonn nach Essen nicht ungewöhnlich.

Ein anderes Beispiel für die Arbeit eines Hauptpersonalrats zum Komplex „Arbeitszeit des Lehrers“. Während des großen Lehrermangels an Sonderschulen konnten sich Volksschullehrer im Rahmen eines Aufbaustudiums zum Sonderschullehrer qualifizieren. Während des Studiums war der Lehrer von allen Unterrichtsverpflichtungen befreit und konnte sich dem Studium widmen. Sein Gehalt wurde für die Dauer von vier Semestern weiter überwiesen. Seit einigen Jahren gibt es die Möglichkeit des Aufbaustudiums nicht mehr. Die nachträgliche Qualifikation kann jetzt nur noch über ein Studium an der Fernuniversität Hagen erfolgen.

Für dieses recht zeitaufwendige Studium (Lehrbriefe, Teilnahme an Studiengruppen) wird keine unterrichtliche Entlastung gewährt. Diesen unhaltbaren Zustand hat der Hauptpersonalrat vorausgesehen und bereits vor Einrichtung des Studienganges eine zeitliche Entlastung der 700 Studierenden gefordert. Seitens des Kultusministeriums wurden solche Vorstellungen stets mit dem Hinweis zurückgewiesen, daß man „die Entwicklung erst einmal abwarten wolle“. Wenn die Dienststelle mit ihren Argumenten in die Defensive geriet, mußte der Finanzminister herhalten, der nicht nur in diesem Falle als „überragender Beweis“ ins Feld geführt wird. Einzelne Studierende und vor allem entsprechende Beschlüsse der Personalversammlungen haben den Hauptpersonalrat für Lehrer an Sonderschulen immer wieder bestärkt, in der Sache nicht locker zu lassen.

Die konkreten Erfahrungen der Beschäftigten mit der Personalratsarbeit lassen vermuten, daß die Wahlbeteiligung bei den Personalratswahlen im Juni 1981 weiter zunimmt. Gleichzeitig ist die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft aufgerufen, durch überzeugende Arbeit für alle Lehrergruppen in den Personalräten ihre Wählerbasis zu verbreitern.

*Klaus Tümmler, Vorsitzender des Hauptpersonalrates beim Hessischen Kultusminister, und
Gerhard Sittig, Vorsitzender im Hauptpersonalrat für Lehrer an Sonderschulen beim Kultusminister, Nordrhein-Westfalen*



**Gewerkschaft Öffentliche Dienste,
Transport und Verkehr (ÖTV)***

Die Gewerkschaft ÖTV hat bei den Personalratswahlen 1979 ihre Position in den Hauptpersonalräten des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und

* Aus: ÖTV-Geschäftsbericht 1976-1979, S. 566-577.

Stiftungen des öffentlichen Rechts insgesamt verbessert. Werden die 1976 erzielten Ergebnisse der Wahlen zum Bundesgrenzschutz-Hauptpersonalrat, der seit dem 1. April 1978 nicht mehr zum Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaft ÖTV gehört, und zum Hauptpersonalrat beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit, der nicht mehr besteht, außer acht gelassen, so ergibt sich: Während die Kandidaten der Gewerkschaft ÖTV 1976 von 405 Mandaten in 21 Hauptpersonalräten 169 Mandate (41,7 Prozent) erhielten, erreichten sie 1979 von 410 Mandaten in 21 Hauptpersonalräten 178 Mandate (43,4 Prozent).

Im einzelnen sind die Ergebnisse freilich recht unterschiedlich. Einerseits hat die Gewerkschaft ÖTV in den Bereichen, in denen ihr Mandatsanteil schon bisher relativ niedrig war, entweder nicht hinzugewonnen - wie bei der Deutschen Bundesbank - oder sogar Einbußen erlitten - so insgesamt im Bereich Allgemeine Bundesverwaltung und Bundeskörperschaften sowie in der Bundesfinanzverwaltung. Andererseits hat sie dort, wo sie bereits in der Vergangenheit stark vertreten war, weitere, zum Teil sehr deutliche Gewinne zu verzeichnen - so in der Bundesverkehrsverwaltung, beim Bundesministerium der Verteidigung, bei der Bundesanstalt für Arbeit und bei den Sozialversicherungsträgern.

Das Gesamtergebnis nach Vertretern der Beamten, Angestellten, Arbeiter und Soldaten differenziert zeigt, daß die Gewerkschaft ÖTV ihre Position in allen Gruppen verbessert hat. Schlüsselnt man die Gesamtzahl der gewählten Hauptpersonalratsmitglieder unabhängig von der Gruppenzugehörigkeit nach Organisierten und Unorganisierten auf, so wird deutlich, daß dem Zuwachs der ÖTV-Mandate und des ÖTV-Mandatsanteils Einbußen der gegnerischen Organisationen gegenüberstehen. Die beträchtliche Zahl unorganisierter Hauptpersonalratsmitglieder und ihr relativ hoher Mandatsanteil haben sich allerdings noch vergrößert.

Die Wahlen von 1979 zu den Hauptbetriebsvertretungen haben mit Ausnahme der Hauptbetriebsvertretung bei der Navy, Army and Air Force Institutes (NAAFI) eindeutige Mehrheiten für die Gewerkschaft ÖTV - teilweise zusammen mit der IG Metall und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten - gebracht. Insgesamt sind von den Mitgliedern der Hauptbetriebsvertretungen 78,1 Prozent in DGB-Gewerkschaften organisiert (vergleiche dazu die Tabelle).

Erfahrungen mit dem Personalvertretungsrecht

Die Erfahrungen, die in den vergangenen Jahren mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) 1974 gemacht worden sind, haben unsere ursprüngliche Einschätzung bestätigt: Das BPersVG hat einerseits gegenüber dem vorher geltenden Personalvertretungsrecht zwar Fortschritte gebracht, aber es weist andererseits auch beträchtliche Mängel und Lücken auf.

Gruppenprinzip

Das geltende Personalvertretungsrecht teilt die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in die Gruppen Beamte, Angestellte und Arbeiter. Zu diesen Beschäftigtengruppen treten in bestimmten Dienststellen und Einrichtungen der Bundeswehr noch die Soldaten als vierte Gruppe hinzu. Die aus dem Gruppenprinzip abgeleiteten Regelungen über die Zahl der in den Personalrat zu wählenden Gruppenvertreter, über die Gruppenwahl, über die Bildung des Vorstands, über die Verteilung der Funktionen innerhalb des Vorstands und über die Beschlußfassung des Personalrats in Gruppenangelegenheiten führen zur Privilegierung von Minderheiten. Die Ausprägung des Gruppenprinzips schwächen die Gesamtverantwortung des Personalrats und hindern ihn an einer einheitlichen und wirksamen innerbetrieblichen Interessenvertretung.

Beamtenvertreter

Zahl der HPR	Bereich	ÖTV	DBB	DAG	Sonst.	Unorg.	insges.
13	Allg. Bundesverwaltung	14	35	-	7	16	72
1	Bundesfinanzverwaltung	5	19	-	1	-	25
1	Bundesverkehrsverwaltung	2	4	2	-	-	8
1	Bundesbank	2	10	-	-	-	12
1	Bundeswehr	-	5	-	-	-	5
1	Bundesanstalt für Arbeit	2	3	-	-	-	5
3	Sozialversicherungsträger	3	2	-	-	-	5
21	Alle Bereiche	28	78	2	8	16	132
21	Alle Bereiche in Prozent	21,2	59,1	1,5	6,1	12,1	100

Soldatenvertreter

1	Bundeswehr		1	4	-	-	5
21	In Prozent		20,0	80,0	-	-	100

Angestelltenvertreter

13	Allg. Bundesverwaltung	36	3	23	4	36	102
1	Bundesfinanzverwaltung	2	1	1	-	-	4
1	Bundesverkehrsverwaltung	7	-	3	-	-	10
1	Bundesbank	6	1	8	-	-	15
1	Bundeswehr	8	-	2	1	-	11
1	Bundesanstalt für Arbeit	17	-	7	-	-	24
3	Sozialversicherungsträger	20	8	3	-	5	36
21	Alle Bereiche	96	13	47	5	41	202
21	Alle Bereiche in Prozent	47,5	6,4	23,3	2,5	20,3	100

Arbeitervertreter

13	Allg. Bundesverwaltung	16	1	-	2	10	29
1	Bundesfinanzverwaltung	1	1	-	-	-	2
1	Bundesverkehrsverwaltung	13	-	-	-	-	13
1	Bundesbank	1	-	-	-	1	2
1	Bundeswehr	12	-	-	3	-	15
1	Bundesanstalt für Arbeit	2	-	-	-	-	2
3	Sozialversicherungsträger	8	-	-	-	-	8
21	Alle Bereiche	53	2	-	5	11	71
21	Alle Bereiche in Prozent	74,7	2,8	-	7,0	15,5	100

Vertreter aller Gruppen

13	Allg. Bundesverwaltung	66	39	23	13	62	203
1	Bundesfinanzverwaltung	8	21	1	1	-	31
1	Bundesverkehrsverwaltung	22	4	5	-	-	31
1	Bundesbank	9	11	8	-	1	29
1	Bundeswehr	21	5	2	8	-	36
1	Bundesanstalt für Arbeit	21	3	7	-	-	31
3	Sozialversicherungsträger	31	10	3	-	5	49
21	Alle Bereiche	178	93	49	22	68	410
21	Alle Bereiche in Prozent	43,4	22,7	11,9	5,4	16,6	100

DBB = Deutscher Beamtenbund, DAG = Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Freistellung und Schulung

Von erheblicher Bedeutung sind die gesetzlichen Regelungen, die die Personalvertretungen in die Lage versetzen, ihre Beteiligungsrechte voll auszuschöpfen. Dazu gehören vor allem die Vorschriften über die Freistellung von Personalratsmitgliedern zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und über die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. Die Erfahrungen zeigen, daß die bestehenden Normen in der Praxis bei weitem nicht genutzt werden konnten. Die Mindestquoten für die Freistellung zur Durchführung von Personalratsaufgaben (Paragraph 46 Absatz 4) sind um etwa 20 Prozent unterschritten worden. Vor allem aber konnte bisher kaum die Möglichkeit verwirklicht werden, Mitglieder des Personalrats nach Paragraph 46 Absatz 6 unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Klammert man die Dienststellen der Deutschen Bundesbahn und der Deutschen Bundespost aus, so ergeben die vom Bundesminister des Innern erhobenen Daten, daß in der Zeit vom April 1974 bis Dezember 1977 im Durchschnitt ein Personalratsmitglied für 1.07 Arbeitstage zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen freigestellt worden ist. Hinzu kommt, daß der Umfang der Freistellungen für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen insgesamt eine fallende Tendenz zeigt, die seit 1976 besonders stark ausgeprägt ist.

Die Ursache dafür liegt eindeutig in der das Gesetz einengenden Praxis der öffentlichen Arbeitgeber. Diese haben seit Mitte 1976 weitgehend die Freistellung zur Teilnahme an allgemeinen Schulungsveranstaltungen über das BPersVG verweigert. Zum Teil haben sie auch Freistellungen zu solchen Schulungsveranstaltungen abgelehnt, die von einer Gewerkschaft getragen werden und die für Nicht- oder Andersorganisierte nicht zugänglich sind. Dadurch sind die Personalräte dazu gezwungen worden, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen. Mit einem Grundsatzbeschuß vom 27. April 1979 hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) in einem Musterverfahren, für das die Gewerkschaft ÖTV dem Antragsteller Rechtsschutz gewährt hat, den vom Bundesminister des Innern und anderen obersten Dienstbehörden eingenommenen Standpunkt korrigiert und unter anderem entschieden:

- Personalratsmitglieder, die erstmals in den Personalrat gewählt sind oder die diesem Gremium noch nicht allzu lange Zeit angehören, können grundsätzlich zu einer umfassenden Schulung über das Personalvertretungsgesetz entsandt werden. Es kommt nicht darauf an, wie lange das Gesetz, mit dem die Personalvertretungen zu arbeiten haben, bereits in Kraft ist.
- Die Gewerkschaften bieten in jeder Hinsicht die Gewähr für eine ordnungsgemäße Schulung und kommen für die Erfüllung dieser Aufgaben mit in erster Linie in Betracht. Sie sind nicht verpflichtet, ihre Schulungsveranstaltungen für nicht oder anders organisierte Personalratsmitglieder zu öffnen.

Information

Voraussetzung für eine wirksame Ausübung der Beteiligungsrechte ist auch die Information des Personalrats. Nur wenn der Personalrat über die Sachverhalte, an deren Regelung er zu beteiligen ist, ebenso gut informiert ist wie der Dienststellenleiter, kann er die Interessen der Beschäftigten wirksam vertreten. In der Praxis ist der Informationsanspruch der Personalräte aber vielfach nicht oder nicht rechtzeitig oder nicht ausreichend erfüllt worden. Die Personalräte mußten deshalb versuchen, verweigte Informationen mit gerichtlicher Hilfe zu erzwingen. Dabei hatten sie leider nur teilweise Erfolg. Zu den positiv zu bewertenden Entscheidungen gehört der Beschluß des Oberverwaltungsgerichts Münster vom 21. Dezember 1978, wonach der Personalrat bei Einstellungen die Vorlage der Bewerbungsunterlagen

aller Bewerber - und nicht nur die Unterlagen des Bewerbers, dessen Einstellung die Dienststelle beabsichtigt - verlangen kann.

Negativ zu beurteilen sind hingegen die Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts vom 6. Dezember 1978 und vom 6. Februar 1979. Danach ist der Personalrat nicht berechtigt, durch ein vom ihm entsandtes Mitglied an Vorstellungsgesprächen einer vom Dienststellenleiter bestellten Auswahlkommission teilzunehmen. Ihm steht auch kein Teilnahmerecht bei der Überprüfung der Arbeitsplätze zu, die der Feststellung der vom Inhaber des jeweiligen Arbeitsplatzes zu erledigenden Aufgaben und damit der Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung dient. Eine personalvertretungsfreundliche Haltung spricht auch aus dem Beschluß des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 17. Februar 1977. Der Verwaltungsgerichtshof hat - wie bereits das Oberverwaltungsgericht Saarland zum PersVG für das Saarland - entschieden, daß auch nach dem PersVG für das Land Baden-Württemberg Personalratsmitglieder grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Dienststellenleiter die Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen aufsuchen dürfen.

Mitbestimmung

Der Gesetzgeber des BPersVG 1974 hat die Erweiterung der Mitbestimmungsbefugnisse der Personalvertretung als Kernstück der Neuregelung bezeichnet. Die bisherige Auslegung und Anwendung des Gesetzes durch fast alle öffentlichen Arbeitgeber steht jedoch in einem auffälligen Widerspruch zur Mitbestimmungsfreundlichkeit des Gesetzgebers. Es ist bemerkenswert, daß die Zahl der bis Ende 1977 statistisch erfaßten Fälle, in denen seit Inkrafttreten des Gesetzes vor den Verwaltungsgerichten um die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung gestritten worden ist (230), erheblich höher ist als die Zahl der Fälle, in denen wegen Nichteinigung über eine vom Dienststellenleiter beabsichtigte Maßnahme die Einigungsstelle angerufen worden ist (96). Ein solcher Vergleich spricht für sich. Das Verhältnis der Verfahren vor dem Verwaltungsgericht zu den Verfahren vor der Einigungsstelle müßte eher umgekehrt sein, wenn die Dienststellenleiter den Personalvertretungen nicht bereits das Recht auf Mitbestimmung bestreiten, sondern sich mit ihnen über die jeweils zu regelnden Sachfragen auseinandersetzen würden.

Aber auch an vielen Entscheidungen der Verwaltungsgerichte ist deutlich geworden, daß sie nicht daran ausgerichtet sind, dem fortschrittlicheren Personalvertretungsrecht Rechnung zu tragen. Vielmehr haben sie in der Tendenz versucht, die Rechtsprechung zum Personalvertretungsgesetz 1955 auch dann weiter festzuschreiben, wenn es sich um geänderte oder völlig neue Vorschriften handelte. Dazu einige charakteristische Beispiele:

- Die Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit an einen Angestellten unterliegt dann nicht nach Paragraph 75 Absatz 1 Nr. 2 der Mitbestimmung, wenn sie vorübergehend oder vertretungsweise erfolgt (BVerwG vom 3. Juni 1977).
- Die Bestellung eines Arbeiters zum Vorarbeiter/Vorhandwerker unterliegt ebenso wenig wie der Widerruf einer solchen Bestellung nach Paragraph 75 Absatz 1 Nr. 2 der Mitbestimmung (BVerwG vom 3. Juni 1977 und vom 26. Mai 1978).
- Die Zuordnung eines Angestellten oder Arbeiters zu einer Fallgruppe innerhalb derselben Vergütungs- beziehungsweise Lohngruppe ist auch dann weder als Höher- oder Rückgruppierung noch als Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit anzusehen, wenn dadurch die Teilnahme am tariflichen Bewährungsaufstieg eröffnet oder beschleunigt bzw. verschlossen oder verzögert wird (BVerwG vom 30. Januar 1979 zum Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen).

- Das Mitbestimmungsrecht nach Paragraph 75 Absatz 3 Nr. 4 bezieht sich nur auf abstrakt-generelle Regelungen und nicht auf die Festsetzung von Leistungszulagen in einzelnen Fällen (BVerwG vom 26. Juli 1979).
- Der Mitbestimmungstatbestand des Paragraphen 75 Absatz 3 Nr. 15 erfaßt nur generelle, von allen zu beachtende Vorschriften, nicht Einzelmaßnahmen. Die Mißbilligung eines Arbeitnehmers ist nicht mitbestimmungsbedürftig (BVerwG vom 6. Februar 1979).
- Die beratende Teilnahme des Personalratsmitglieds an Prüfungen erstreckt sich nicht auf die Beratung der Prüfungskommission (BVerwG vom 31. Januar 1979).

Solchen die Mitbestimmung einengenden Beschlüssen stehen nur vereinzelt Entscheidungen gegenüber, die an der Effektivität der Mitbestimmung ausgerichtet sind. Hervorzuheben sind folgende Aussagen:

- Die Verlängerung eines Zeitarbeitsvertrages ist eine Einstellung im Sinne des Paragraphen 75 Absatz 1 Nr. 1 (BVerwG vom 13. Februar 1979).
- Wird ein Beschäftigter anders als bisher und in einer im Geschäftsbereich vorher noch nicht praktizierten Art und Weise am Arbeitsablauf beteiligt und werden die Aufgaben des Beschäftigten und seine Verantwortung dadurch erhöht, so liegt darin die Einführung einer grundlegend neuen Arbeitsmethode im Sinne des Paragraphen 76 Absatz 2 Nr. 7. Dies auch dann, wenn es sich nur um einen Betriebsversuch handelt (BVerwG vom 15. Dezember 1978).

Rationalisierung

Die letzte, insgesamt positiv zu beurteilende Entscheidung verdeutlicht, daß die Personalvertretungen nur begrenzten Einfluß auf Rationalisierungsmaßnahmen nehmen können. Ein als „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“ zu qualifizierender Sachverhalt erfüllt im allgemeinen nicht zugleich die Voraussetzungen des Mitbestimmungstatbestandes „Gestaltung der Arbeitsplätze“ (Paragraph 75 Absatz 3 Nr. 16) und unterliegt deshalb keiner echten, sondern nur einer eingeschränkten Mitbestimmung, die im Konfliktfall der obersten Dienstbehörde das Letztentscheidungsrecht beläßt. Das BPersVG ermöglicht es den Personalvertretungen nicht, von den öffentlichen Arbeitgebern beabsichtigte Rationalisierungsmaßnahmen zu verhindern. Hinsichtlich des Ob einer Maßnahme gibt es keine echte Mitbestimmung. Lediglich bestimmte Folgen einer Maßnahme - wie die konkrete Gestaltung der Arbeitsplätze und der Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile - können vom Dienststellenleiter nicht einseitig gegen den Willen der Personalvertretung (und Einigungsstelle) geregelt werden. Die Beteiligungsrechte sind um so schwächer ausgestaltet, je grundsätzlicher und einschneidender die jeweils beteiligungsbedürftigen Maßnahmen sind. Das bedeutet, daß die Personalvertretungen bei Rationalisierungsmaßnahmen, die in den letzten Jahren einen immer größer werdenden Umfang eingenommen haben, auf der Grundlage des bestehenden Rechts die Interessen der Beschäftigten nicht ausreichend wahrnehmen können.

Rahmenvorschriften

Mit seinen Rahmenvorschriften für die Landesgesetzgebung und den unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften beeinflußt das BPersVG auch das Personalvertretungsrecht der Bundesländer. Die Rahmenvorschriften sind jedoch nicht so ausgestaltet, daß die aus der Sicht der Interessenvertretung der Beschäftigten günstigen Regelungen für die Personalvertretungen im Bundesdienst das Minimum der landesrechtlichen Regelungen darstellen. Die Rechtsprechung läßt zudem die Tendenz erkennen, bei den vom gewerkschaftlichen Stand-

punkt aus negativ zu beurteilenden Rahmenvorschriften eine starke Bindung des Landesgesetzgebers anzunehmen, bei den positiv zu bewertenden Vorschriften aber nur eine schwache Bindung. Dazu folgende Beispiele:

- Ein einzelnes Personalratsmitglied kann während der laufenden Wahlperiode nur wegen grober Pflichtverletzung oder wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse und nur aufgrund einer Entscheidung eines Gerichts aus dem Personalrat entfernt werden (Bundesverfassungsgericht vom 27. März 1979).
- Der Kreis der Angelegenheiten, in denen die Personalvertretung zu beteiligen ist, sowie Inhalt und Umfang der Beteiligungsrechte für bestimmte Angelegenheiten sind bundesrechtlich nicht verbindlich festgelegt. Der Landesgesetzgeber braucht eine Mitwirkung der Personalvertretung an Kündigungen durch den Arbeitgeber nicht vorzunehmen (Bundesverfassungsgericht vom 27. März 1979).

Bundespersönalvertretungsgesetze

Nachdem die Personalvertretungsgesetze der übrigen Bundesländer bereits grundlegend novelliert worden waren, sind im Berichtszeitraum auch die Personalvertretungsgesetze in Hessen und in Rheinland-Pfalz neugefaßt worden. Die gewerkschaftlichen Forderungen blieben aber in beiden Ländern weitgehend unerfüllt. Das PersVG für Rheinland-Pfalz bleibt hinter den übrigen, ebenfalls noch verbesserungsbedürftigen Personalvertretungsgesetzen weit zurück. Eine echte Mitbestimmung der Personalräte sieht das Gesetz nicht vor. Denn auch in den Angelegenheiten, die es als Gegenstände der Mitbestimmung kennzeichnet, entscheidet im Konfliktfall immer die oberste Dienstbehörde.

Weiterentwicklung

Wertet man die bisherigen Erfahrungen im Zusammenhang, so zeigt sich, daß es notwendig ist, das bestehende Personalvertretungsrecht zu präzisieren und weiterzuentwickeln. Die Richtung, in der das BPersVG fortzuschreiben ist, hat der DGB-Bundesvorstand im Juli 1978 in seiner unter Beteiligung des Referats Vertrauensleute, Betriebs- und Personalräte erarbeiteten detaillierten Stellungnahme aufgezeigt, die dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages vorgelegt worden ist. Darin ist hervorgehoben worden, daß insbesondere die Beteiligungsrechte und die Arbeitsgrundlagen der Personalvertretungen auszubauen, die überholten Gruppenschranken abzubauen, die gewerkschaftliche Unterstützungsfunktion zu verstärken, die Rahmenbestimmungen anzupassen und die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für personalvertretungsrechtliche Streitigkeiten vorzusehen sind.



Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Nach dem Anschluß an den DGB: GdP weiterhin im Aufwind

Bei der GdP-internen Diskussion des Für und Wider eines Anschlusses an den DGB wurde die Gefahr des Mitgliederverlustes und eines starken Einbruchs bei den Personalratswahlen an die Wand gemalt. Die geschätzte Höhe der Verluste schwankte, und man hoffte, daß die größten Einbrüche durch die neu zur GdP gestoßenen ehemaligen ÖTV-Kollegen verhindert werden könnten. Um es kurz zu machen: Die Pessimisten verloren, und die Optimisten wurden in ihren optimistischen Einschätzungen von der Realität sogar übertrof-

fen. So nahm zum Beispiel der Mitgliederbestand der GdP in den ersten zwei Jahren der Zugehörigkeit zum DGB um über 20 000 zu, was weit über der Zahl der Mitglieder der ÖTV lag, die zur GdP gestoßen sind. Bei den seit diesem Zeitpunkt durchgeführten Personalratswahlen konnten streckenweise ähnlich positive Ergebnisse erzielt werden, wenn auch einige Tendenzen zu Nachdenken Anlaß geben.

Personalratswahlen beim Bundesgrenzschutz (BGS)

Im Bereich der Bundesgrenzschutzpersonalratswahlen stellte sich noch ein ganz anderes Problem. Erst seit dem Kongreß der GdP in Mainz 1976 wurden überhaupt BGS-Kollegen in der GdP organisatorisch betreut. Eine Personalratswahl im Bereich BGS war noch nicht mitgemacht worden, und so liefen alle Vorbereitungen im Verein mit den ehemaligen ÖTV-Kollegen im BGS, um die Personalratswahlen im Mai 1979 für die GdP vorzubereiten.

Mitte 1978, also kurz nach Anschluß an den DGB, versuchte dann die Konkurrenz, der Bundesgrenzschutzverband (BGV), die GdP auf dem falschen Fuß zu erwischen. Mitten in der organisatorischen Vorbereitungsphase für die Wahl 1979 trat der BGS-Hauptpersonalrat (HPR) in Bonn zurück, so daß über ein halbes Jahr vor dem eigentlichen Termin vorgezogene Personalratswahlen zum Hauptpersonalrat BGS nötig wurden.

Zugegebenerweise wurde die Gewerkschaft der Polizei zu unrechten Zeitpunkt zu ihrer ersten Wahl im Bereich des Bundesgrenzschutzes gezwungen. Aber die Tatsache dieser zwangsweise vorgezogenen Wahlen und die Art der Wahlkampfführung des BGV verärgerten doch offensichtlich einen großen Teil der BGS-Beschäftigten und produzierten einen derartigen Solidarisierungseffekt für die GdP, der vorher fast undenkbar war.

Im Oktober 1978 gelang dann das, was kaum einer für möglich gehalten hatte und was auch vorher der ÖTV nie gelungen war: Die GdP errang 12 Beamtensitze, 2 Arbeitersitze und 1 Angestelltensitz.

Demgegenüber hatte der BGV 13 Beamtensitze, 1 Angestelltensitz und 1 Arbeitersitz.

Damit war eine Pattsituation eingetreten. Der zusätzliche Mann, der über eine freie Liste in den HPR einzog, stellte den endgültigen Gleichstand auch bei den Beamtensitzen her, da er mit der GdP stimmte und anschließend GdP-Mitglied wurde.

Der Bundesgrenzschutzverband ließ sich auch nicht aufgrund des besseren GdP-Wahlergebnisses auf vernünftige Verhandlungen ein, sondern ließ es auf eine Losentscheidung ankommen, bei der dann das Glück ebenfalls der GdP zur Seite stand. So stellt seit Oktober 1978 die GdP beim Bundesgrenzschutz den HPR-Vorsitzenden und drei weitere Mitglieder des Vorstandes.

Da die GdP für 1976 nicht auf eigene Ergebnisse der 76er Wahlen zurückblicken kann, können allenfalls die ÖTV-Ergebnisse herangezogen werden. Dabei zeigt sich, daß die GdP im Beamtenbereich die ÖTV-Stellung behaupten konnte. Nimmt man den freien Bewerber allerdings hinzu, der im örtlichen Bereich eine sehr starke Persönlichkeit und nunmehr bei der GdP organisiert ist, so läßt sich insgesamt eine deutliche Zunahme verzeichnen. Hervorstechendes Merkmal auch bei den Beamten: Der BGV hat seine absolute Mehrheit verloren. Neben dem positiven Durchschnittsergebnis bleibt aber genügend Stoff zum Nachdenken: rund 10% Verlust im Wahlbereich des Grenzschutzkommandos Mitte, ob man die Ergebnisse des freien Kandidaten bei der GdP positiv berücksichtigt oder nicht.

Im Angestelltenbereich gab es fast nur erfreuliche Ergebnisse zu verzeichnen. Konkret in Zahlen: 7,5%-Punkte Steigerung gegenüber dem ÖTV-Ergebnis von 1976. Aber auch hier ist

eine unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Wahlbereichen festzustellen. Das Grenzschutzkommando Küste hatte im Angestelltenbereich 17% Steigerung zu verbuchen, das Grenzschutzkommando Süd 2% Abnahme.

Im Arbeiterbereich ist insgesamt - und dies gibt zur Besorgnis Anlaß - eine Abnahme um 3,6% zu verzeichnen. Auch wenn das absolute Ergebnis mit 69,4% noch sehr positiv ist, sollte aufmerksam registriert werden, daß die Abnahme der Wahlbeteiligung voll zu Lasten der GdP ging. So mußten z. B. beim Grenzschutzkommando Nord 12% Rückgang bei der Wahlbeteiligung mit 8,3% weniger Stimmen für die GdP erkaufte werden. Festzuhalten bleibt, daß für einen ersten Einstieg dieses Ergebnis für die GdP als hervorragend bezeichnet werden kann, wenn auch ein Ansteigen der Wählerstimmen für den BGV im Tarifbereich nachdenklich stimmt.

BGS-Personalratswahlen 1979

Die insgesamt positive Tendenz der ersten BGS-Personalratswahlen für die GdP fand dann ihre Bestätigung in den im Mai 1979 folgenden allgemeinen Personalratswahlen im BGS. In 12 von 14 überörtlich zu wählenden Personalräten erhielten die Kandidaten der GdP die absolute Mehrheit. In den restlichen beiden ist ein erheblicher Zuwachs für die GdP zu verzeichnen. Von insgesamt 187 überörtlich zu wählenden Personalräten stellt die GdP nunmehr 110.

Aber auch bei diesen Personalratswahlen zeigte sich, daß die GdP dem Tarifbereich größere Aufmerksamkeit zuwenden muß, da auch hier der BGV, der dem Deutschen Beamtenbund angegliedert ist, in absoluten Zahlen Erfolge zu verzeichnen hat, die für die GdP Anlaß zur Sorge sein sollten. Offensichtlich ist es der GdP nicht gelungen, klarzumachen, wer die Chancen und Möglichkeiten hat, im Bereich des Tarifrechts echte Veränderungen herbeizuführen.

Personalratswahlen im Bundeskriminalamt (BKA) und im Bundesministerium des Inneren (BMI)

Echte Vergleiche gegenüber der Personalratswahlen zuvor waren dann im Bundeskriminalamt möglich, da die GdP hier auch schon vor dem Beitritt in den DGB dominierend vertreten war. Im März 1979, also ein Jahr nach dem DGB-Beitritt, fanden hier die Personalratswahlen statt.

Der Personalrat des Bundeskriminalamtes setzt sich aus 17 Mitgliedern zusammen, davon bilden 5 Mitglieder den Vorstand. Die GdP erreichte 10 Sitze, was gegenüber 1976 einer Steigerung um einen Sitz bedeutete. Der stärkste Konkurrent, der Bund Deutscher Kriminalbeamter (BDK), verlor von seinen bisherigen 2 Sitzen einen.

Die bisher im BKA-Personalrat nicht vertretene Verbindung D AG-GGVöD erhielt einen Sitz und die Freie Liste Angestellte 2 Sitze im Gegensatz zu einem Sitz von 1976. Der Deutsche Beamtenbund (DBB) hielt seinen einen Sitz, aber zwei Freie-Listen-Beamte, die vorher nicht vertreten waren, erhielten ebenfalls je einen Sitz. Sicher kann man mit diesem Ergebnis zufrieden sein, dennoch stellt sich aber die Frage, welche Gründe dazu geführt haben, daß nunmehr drei Freie Listen für die Wahlen des Personalrats im BKA zu verzeichnen waren und offensichtlich mit Erfolg kandidierten.

Parallel zu den BKA-Personalratswahlen fanden die Wahlen zum Hauptpersonalrat beim Bundesminister des Innern statt. Bei diesen Wahlen hielt die Gewerkschaft der Polizei ihre vorherigen Ergebnisse mit 2 Beamtensitzen, 2 Angestellten- und einem Arbeitersitz. Der

BDK, der erstmals ebenfalls mit eigener Liste auftrat, erreichte immerhin 274 Stimmen, erhielt aber keinen Sitz. Diese 274 verlorenen Stimmen sollten ein Argument in den nächsten Wahlen sein.

Personalratswahlen in den Ländern

Seit dem DGB-Beitritt von 1978 sind in den Bundesländern nur in Hamburg, Bremen und Niedersachsen die Personalräte neu gewählt worden, und zwar in Hamburg 1979, in Bremen und Niedersachsen Anfang dieses Jahres. Insgesamt bleibt festzustellen, daß nirgendwo ein negativer Einbruch erfolgte, vielmehr überall die bisherigen Ergebnisse annähernd gehalten werden konnten, wenn nicht sogar eine leichte Verbesserung erzielt wurde in Anbetracht der nicht mehr kandidierenden ÖTV.

In *Bremen* war bis auf einen Sitz an den BDK die volle Übernahme der ÖTV-Stimmen zu verzeichnen. Die GdP gewann im einzelnen an Sitzen: Schutzpolizei: 15 von 15; Kriminalpolizei: 5 von 9 (4 an den BDK); Landeskriminalamt: 4 von 5 (1 an den BDK); Bereitschaftspolizei: 10 von 11 (1 an die Polizeigewerkschaft im DBB, PDB); Landespolizeischule: 2 von 3 (1 an eine Freie Liste); Wasserschutzpolizei: 6 von 7 (1 an die PDB); Ortspolizeibehörde Bremerhaven: 10 von 11 (1 an eine Freie Liste).

Von 72 Personalratssitzen im Bereich der Polizei im Lande Bremen hat die GdP damit 63 Sitze errungen, dazu kommen 9 Sitze des jüngst gewählten Ausbildungspersonalrats der Bereitschaftspolizei, die voll der GdP zugefallen sind. Somit verfügt die GdP über 72 von insgesamt 81 Personalratssitzen. Trotz des insgesamt kaum noch zu überbietenden Ergebnisses sollten die beiden Sitze der Freien Liste und das relativ starke Abschneiden des BDK auch hier der GdP zu denken geben.

Auch die Ergebnisse in *Hamburg* sind von einem herausragenden Erfolg gekennzeichnet, der allenfalls nur noch bei Nuancen Anlaß zum Nachdenken geben kann. So brachten die Personalratswahlen '79 im Bereich der Polizeiverwaltung der GdP 14 von 15 Sitzen. Die Vorrangstellung der GdP ist dadurch gekennzeichnet, daß im Bereich der Arbeiter und Beamten schon gar keine anderen Kandidaten mehr sich der Wahl stellen.

Der Personalrat der Wasserschutzpolizei wurde gewählt, und zwar nach dem Prinzip der Persönlichkeitswahl. Alle gewählten Kandidaten gehören der GdP an. Im Bereich der Personalratswahlen für die Schutzpolizei sah die Sache relativ schlechter aus, denn dort konnte die GdP „nur“ 72% der gültigen Stimmen für sich verbuchen, was ihr 16 Sitze einbrachte; gegenüber den 5 Sitzen des Beamtenbundes bedeutet dies eine starke Zweidrittelmehrheit. Trotzdem gibt es auch bei dieser Wahl Negatives zu vermerken, denn eine Wahl mit unter 58% Wahlbeteiligung zeigt an, daß nicht alles so läuft, wie es laufen sollte oder daß das demokratische Bewußtsein noch nicht ausgeprägt genug ist. Beides wären Gründe, zukünftig noch aktiver zu werden.

Ausgesprochen mies sah die Personalratswahl für die Fachgruppe Kriminalpolizei aus, denn dort konnte die GdP gegenüber den 10 BDK-Sitzen nur 3 Sitze erringen, und es tröstete wenig, daß nur 9 Stimmen fehlten, um einen 4. Sitz zu erlangen. Hier liegt das große Manko der GdP. Da die relative Stärke des BDK in Hamburg bekannt und die Situation in den letzten Jahren schon ähnlich war, ist dieses Wahlergebnis aber auch nicht auf die organisatorische Anbindung an den DGB zurückzuführen oder auch sonst nur mit überörtlichen Strukturen zu erklären. Es handelt sich hier um ein fast reines Hamburger Problem, und es kann keinesfalls von der GdP hingenommen werden, daß rund 15% der eigenen Mitglieder nicht zur Wahl gingen. Um künftig zu besseren Ergebnissen zu kommen, müßte sowohl die eigene Mitgliedschaft stärker motiviert und mobilisiert als auch eine verstärkte Werbung nach außen betrieben werden.

Die Wahlen in *Niedersachsen* sind insgesamt mit dem Stichwort zu versehen: Ergebnisse gehalten, auch wenn im Hauptpersonalrat ein Sitz verlorenging. Die GdP erreichte 1980 bei den Beamten 72,2% der abgegebenen Stimmen und die Polizeigewerkschaft im Deutschen Beamtenbund (PDB) 14,7% sowie der BDK 13,1%. Die GdP hat damit 1,2%-Punkte gegenüber 1976 zugelegt, was aber in Anbetracht der 6,5% der ÖTV 1976 relativ als Verlust gesehen werden muß. Zugelegt hat die PDB mit fast 6%-Punkten von 8,8 auf 14,7%. Als besonders kritisch muß verzeichnet werden, daß bei den Beamten noch nicht einmal alle Mitglieder zur Wahlurne gingen und/oder nicht die GdP-Liste wählten.

Bei den Angestellten konnte die GdP 54,6% der Stimmen erringen, was einer Zunahme von 10,5%-Punkten entsprach. Die PDB kandidierte erstmalig in diesem Bereich und errang auf Anhieb knapp 500 Stimmen im Gegensatz zu den knapp 900 Stimmen der GdP. Dies zeigt deutlich an, daß die knapp 800 Stimmen der ÖTV von 1976 zumindest summenmäßig nicht voll bei der GdP angelangt sind, rein rechnerisch sogar nur zu einem Drittel.

Ähnlich wie im Angestelltenbereich sieht es im Bereich der Arbeiter aus. Hier konnte zwar die GdP rund 6,5%-Punkte zulegen, aber auch hier hatte die PDB im ersten Anlauf 277 Stimmen (GdP 628) zu verzeichnen. Es ist somit auch hier festzustellen, daß die GdP nur um 68 Stimmen gegenüber 1976 zulegen konnte, daß von den knapp 500 ehemaligen ÖTV-Stimmen längst nicht alle Stimmen bei ihr gelandet sind. In Niedersachsen war die erstaunliche Tatsache zu verzeichnen, daß einige ÖTV-Kollegen über freie Listen kandidierten im Bereich der Arbeiter und dort 271 Stimmen auf sich vereinigten konnten.

Fazit

Aus allen Personalratswahlen seit April 1978 bleibt das Fazit zu ziehen: Die übermächtige Stellung der GdP ist nur in Teilbereichen der Kriminalpolizei durch den BDK angeknabbert. Absolut gesehen bleibt auch im Bereich der Angestellten und Arbeiter kein Anlaß zur Sorge, wenn auch deutlich zu verzeichnen ist, daß die konservativen Kräfte im BGV und PDB speziell im Tarifbereich erstaunlichen und teilweise unerklärlichen Zulauf erhalten haben. Der Tarifbereich und der Bereich der Kriminalpolizei muß in Zukunft das Gebiet sein, dem die GdP im Bereich der Personalratswahlen ihr Hauptaugenmerk zuwendet. Negative Auswirkungen durch den Beitritt zum DGB waren konkret nirgends zu verzeichnen, eher kann man davon ausgehen, daß der Beitritt sich positiv ausgewirkt hat, und zwar positiv über den Bereich der von der ÖTV zur GdP gestoßenen Kollegen hinaus.

Horst Heyn, Gewerkschaft der Polizei, Hilden



Deutsche Postgewerkschaft (DPG)

Grundsätzliches

Vor dem Hintergrund einer fast ausschließlich unternehmensbezogenen Interessenpolitik der Deutschen Bundespost haben sich nicht nur die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in vielen Bereichen des Betriebs- und Verwaltungsdienstes verschlechtert, sondern auch die Möglichkeiten der Personalräte zur Wahrnehmung und Durchsetzung der Beschäftigteninteressen. Die betrieblichen Verhältnisse vor und während der Personalratswahl 1979 waren im wesentlichen geprägt durch einen seit Jahren anhaltenden Rationalisierungs- und Leistungsdruck, durch völlig unzureichende Verwaltungsbemühungen zur zwingend erforderlichen Humanisierung der Arbeitsbedingungen sowie einer schleichenden Privatisierung in

vielen Bereichen, die nicht nur zum Verlust von Arbeitsplätzen, sondern auch zum Abbau postalischer Dienstleistungen geführt haben. Als Beispiele der Rationalisierung sind die zahlreichen Maßnahmen der Änderung von Verwaltungsaufbau- und Betriebsablaufverfahren zu verstehen, die häufig Arbeitsinhalte verändern, Arbeitsplätze verlagern und damit die Beschäftigten zu einer ständigen Mobilität bzw. Anpassung an die neuen Arbeitsbedingungen zwingen. Dazu gehören die Auflösung von Postämtern und Poststellen mit entsprechend nachteiligen Konsequenzen für den Kundendienst der Deutschen Bundespost. Darüber hinaus wurden die Arbeitsvorgaben für die einzelnen Beschäftigten durch neue Personalbemessungssysteme immer umfangreicher und die damit verbundene Arbeitsleistung in vielen Bereichen des Betriebs- und Verwaltungsdienstes immer größer. Hinzu kommen betriebsbedingte Arbeitszeitregelungen (Schichtdienst), die z. T. immer unerträglicher werden.

Den Höhepunkt der betrieblichen Spannungen über die immer stärker werdende Arbeitsbelastung der Beschäftigten erzeugte die Deutsche Bundespost unmittelbar vor den Personalratswahlen mit dem Versuch, die derzeit bestehenden Personalbemessungssysteme durch eine willkürliche, an Haushaltsvorgaben orientierte Festsetzung des Personalbedarfs zu unterlaufen. Die Folge wäre gewesen, Einstellungsbeschränkungen und eine weitere Belastung der Beschäftigten durch Erhöhung der Arbeitsintensität sowie die Nichtübernahme zahlreicher Auszubildender in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis bei der Deutschen Bundespost.

Diese völlig ungerechtfertigte restriktive Personalpolitik mit dem Ziel des Abbaus von Arbeitsplätzen geschah vor dem Hintergrund einer immer noch relativ hohen Arbeitslosigkeit, von der in besonderem Maße die jugendlichen Arbeitnehmer betroffen sind und einer Ertragslage von 2,1 Mrd. DM Gewinn im Haushalt der Deutschen Bundespost. Die gesamte Entwicklung war begleitet von einem verwaltungsinternen Zentralismus und Formalismus, der die Entscheidungsspielräume nachgeordneter Dienststellen z. T. erheblich eingeschränkt und häufig jede vernünftige Einzelinitiative erschwert hat. Diese Entwicklung hat aber auch nicht unwesentlich dazu beigetragen, die Mitbestimmungsrechte der Personalräte in den örtlichen Dienststellen einzuengen und ihren Einfluß formal zurückzudrängen. Dazu gehörte nicht selten auch der Versuch der Verwaltung, die Auslegung und Anwendung des BPersVG und damit die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte durch die Personalräte zu unterlaufen. Zahlreiche Beschlußverfahren vor den Verwaltungsgerichten verschärfen die Auseinandersetzung.

Diese nur stichwortartig skizzierte Entwicklung hat in den letzten Jahren zwangsläufig zu einer Verschärfung und Polarisierung innerbetrieblicher Gegensätze beigetragen, die sich kaum noch von den Verhältnissen in der Privatwirtschaft unterscheiden. Die Austragung dieser Konflikte ist zu einer ständigen Belastungsprobe für die gewerkschaftliche Personalratarbeit geworden.

Nur durch die Aktivitäten der DPG und den Widerstand der Personalräte konnten in zahlreichen Auseinandersetzungen vorbildliche Schutzregelungen erreicht und gefährliche Entwicklungen für die Beschäftigten wie für die Postkunden gebremst oder sogar teilweise verhindert werden. Die DPG hat nicht nur wirksam in die gegenwärtigen Verhältnisse eingegriffen, sondern darüber hinaus zahlreiche Perspektiven zur Berufspolitik sowie zur Erhaltung und zum Ausbau öffentlicher Dienstleistungen entwickelt, die die uneingeschränkte Zustimmung der Beschäftigten finden.

Vor dem Hintergrund der aktuellen betrieblichen Auseinandersetzungen sowie den gewerkschaftlichen Perspektiven zur weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen fanden im Bereich der Deutschen Bundespost im Mai 1979 die Personalratswahlen

statt. Sie waren deshalb ein wichtiger Gradmesser für die Frage, wie stark sich die Beschäftigten mit der bisherigen Arbeit, ihren Ergebnissen sowie den Zielvorstellungen ihrer betrieblichen Interessenvertretung identifizieren.

Ausgehend von den bisherigen Wahlen und insbesondere aus den Ergebnissen der Wahlen 1979 läßt sich ohne jeden Vorbehalt feststellen, daß im Bereich der Deutschen Bundespost die Beschäftigten die Personalrätarbeit der DPG - und zwar auf allen Ebenen - nicht nur anerkannt, sondern wie der ständige Stimmen- bzw. Vertrauenszuwachs beweist, auch sehr nachdrücklich unterstützt haben.

Meinungsbildung der Mitglieder und Erstellung der Kandidatenlisten

Personalräte brauchen, wenn sie als Interessenvertreter erfolgreich sein wollen, nicht nur die persönliche Qualifikation, sondern auch das Vertrauen der Beschäftigten und die Unterstützung einer starken Gewerkschaft. Aus diesem Grunde fanden in allen Dienststellen der Deutschen Bundespost durch die örtlichen Organe der Deutschen Postgewerkschaft entsprechende Mitgliederversammlungen statt, in denen über die Kandidatenvorschläge diskutiert wurde.

Über 425 000 Beschäftigte der Deutschen Bundespost hatten als Mitglieder der Deutschen Postgewerkschaft die Möglichkeit, sich an dieser wichtigen Meinungsbildung aktiv zu beteiligen. Nach diesen sehr umfassenden von der Satzung der DPG vorgeschriebenen Mitgliederdiskussionen, denen häufig sogar schriftliche Vorabstimmen vorausgegangen waren, haben die jeweils zuständigen DPG-Vorstände endgültig über die einzelnen Kandidatenlisten entschieden. Auch die Kandidatenvorschläge für die Bezirkspersonalräte bei den Oberpostdirektionen und den Hauptpersonalrat beim Bundespostministerium waren in dieser Mitgliederdiskussion einbezogen.

In allen personalratsfähigen Dienststellen (635) der Deutschen Bundespost wurden Wahlvorschläge mit dem Kennwort: „Deutsche Postgewerkschaft“ eingebracht. Die Zahl dieser Dienststellen hat sich durch die Zusammenlegung von örtlichen Dienststellen (Ämtern) seit dem Wahljahr 1976 erheblich verringert. Der Anteil gegnerischer Wahlvorschläge ist weiter zurückgegangen, weil ihnen offenbar bereits während der Unterschriftensammlung die Unterstützung der Beschäftigten versagt wurde. Die meisten dieser Wahlvorschläge bestehen aus Listenverbindungen kleinerer Berufsverbände oder Splittergruppen. Mit dieser erfreulichen Tendenz setzt sich auf örtlicher Ebene in immer stärkerem Maße die auch von den Beschäftigten gewünschte Persönlichkeitswahl durch.

Die optimale Vorbereitung und Durchführung der Wahlen war durch zahlreiche betriebsorganisatorische Gegebenheiten und unpraktikable Wahlvorschriften z. T. erheblich erschwert. Dies hängt im wesentlichen zusammen mit der Größe der einzelnen Dienststellen und ihrer regionalen Ausweitung, der Anzahl der Außenstellen sowie den unregelmäßigen Arbeitszeiten (Schichtdienst) der Beschäftigten. Hinzu kommen komplizierte und unverständliche Wahlvorschriften, wie z. B. das Verfahren der schriftlichen Stimmabgabe und die Reihenfolge der Wahlvorschläge auf den Stimmzetteln durch den Losentscheid des Wahlvorstandes. Beide Vorschriften haben zur Verunsicherung der Wähler und damit auch zur Abgabe ungültiger Stimmzettel beigetragen.

Ergebnisse der Wahlen für die örtliche Personalvertretung

Wahlbeteiligung: An den Wahlen für die örtliche Personalvertretung beteiligten sich insgesamt 390 445 von 486 742 wahlberechtigten Beschäftigten, das sind 80,22%. In den einzelnen Beschäftigtengruppen betrug die Wahlbeteiligung

Gruppe Beamte: 84,58%
 Gruppe Angestellte: 74,08%
 Gruppe Arbeiter: 73,03%

Die unterschiedliche Wahlbeteiligung ergibt sich im wesentlichen aus den bereits genannten betriebsorganisatorischen Bedingungen (Beschäftigung in Außenstellen sowie im Schichtdienst). Insgesamt zeigt die relativ hohe Wahlbeteiligung eine starke Identifikation der Beschäftigten mit ihrer zu wählenden Interessenvertretung. Der Anteil der ungültigen Stimmen ist weiterhin rückläufig und betrug bei der letzten Wahl nur noch 2,41%.

Der *Stimmenanteil* für die Kandidaten der DPG erreichte insgesamt 83,31%.
 Gruppe Beamte: 79,30% Gruppe Angestellte: 87,37% Gruppe Arbeiter: 91,31%

Der sehr hohe prozentuale Stimmenanteil hat sich damit weiterhin stabilisieren können. In acht Dienststellen konnten die Kandidaten der DPG verlorene Mehrheiten im Personalrat zurückgewinnen.

Nach der Wahl besitzen gegnerische Gruppierungen nur noch in 22 Dienststellen die Mehrheit im Personalrat.

Sitzanteil: Von 6432 Sitzen in den Personalräten entfielen 5654 Sitze (87,90%) auf die Kandidaten der DPG-Listen. Gruppe Beamte: 3282 (83,41%) Gruppe Angestellte: 699 (94,20%) Gruppe Arbeiter: 1673 (95,33%)

Die gegnerischen Listen (Deutscher Postverband, Christliche Gewerkschaft Post, Deutscher Posthalterverband) erhielten insgesamt 727 Sitze. Davon entfielen auf die Gruppe Beamte 612 (15,55%), auf die Gruppe Angestellte 37 (4,99%) und auf die Gruppe Arbeiter 78 (4,44%) der Sitze. Die Christliche Gewerkschaft Post hat mit eigenen Listen 10 Beamten-(0,25%) und einen Arbeitersitz erreicht. Auf die unabhängigen Listen entfielen insgesamt 40 (0,62%) Sitze. Davon gehören der Gruppe Beamte 31 (0,79%), der Gruppe Angestellte 6 (0,81%) und der Gruppe Arbeiter 3 (0,17%) Sitze.

In der Regel fanden in den einzelnen Dienststellen „Gruppenwahlen“ statt. In nur wenigen Dienststellen wurden gemeinsame Wahlen durchgeführt.

Ergebnisse der Wahlen für die Bezirkspersonalräte bei den Oberpostdirektionen

Für die Bereiche von 18 Oberpostdirektionen wurden insgesamt 544 Mitglieder in die Bezirkspersonalräte gewählt.

Die Deutsche Postgewerkschaft hat ihren *Stimmenanteil* im Vergleich zur letzten Wahl (1976) im Bundesdurchschnitt von 77,25% auf 77,88% erhöhen können. Gruppe Beamte: 75,34% Gruppe Angestellte: 82,36% Gruppe Arbeiter: 82,67% Der Zuwachs bei der Gruppe Beamte beträgt 1,37%.

Die *Sitzverteilung* in den einzelnen Bezirken nach Listenherkunft und Gruppenzugehörigkeit kann der folgenden Tabelle entnommen werden. Von den insgesamt 544 zu vergebenden Sitzen entfielen 466 (81,98%) auf die Listen der DPG.

Sitzverteilung in den Bezirkspersonalräten 1976 (in Klammern) und 1979

Bezirk	Sitze			Beamte			Angestellte			Arbeiter			Insgesamt		
	Insges.	DPG	DPV	DPG	DPV	CGP	DPG	DPV	CGP	DPG	DPV	CGP	DPG	DPV	CGP
Berlin	31 (31)	15 (13)	4 (5)	1 (-)	3 (4)	--	8 (8)	--	--	26 (25)	4 (6)	1 (-)			
Bremen	31 (31)	16 (15)	4 (4)	--	2 (2)	--	8 (9)	1 (1)	--	26 (26)	5 (5)	--			
Dortmund	31 (31)	14 (13)	4 (4)	--	2 (3)	--	9 (9)	2 (2)	--	25 (25)	6 (6)	--			
Düsseldorf	31 (31)	13 (13)	4 (4)	--	3 (3)	(1)	10 (9)	1 (1)	--	26 (25)	5 (6)	--			
Frankfurt	31 (31)	15 (15)	3 (3)	--	3 (4)	--	8 (8)	2 (1)	--	26 (27)	5 (4)	--			
Freiburg	31 (31)	17 (15)	4 (5)	--	2 (2)	--	7 (8)	1 (1)	--	26 (25)	5 (6)	--			
Hamburg	31 (31)	13 (12)	4 (4)	--	3 (4)	(1)	10 (9)	1 (1)	--	26 (25)	5 (6)	--			
Hannover/Braunschweig	31 (31)	16 (15)	4 (4)	--	2 (3)	--	8 (8)	1 (1)	--	26 (26)	5 (5)	--			
Karlsruhe	31 (31)	14 (13)	4 (3)	(1)	2 (3)	--	10 (10)	1 (-)	(1)	26 (26)	5 (3)	(2)			
Kiel	29 (29)	16 (15)	3 (4)	--	2 (2)	--	7 (7)	1 (1)	--	25 (24)	4 (5)	--			
Koblenz	31 (31)	16 (15)	5 (6)	--	2 (2)	--	7 (7)	1 (1)	--	25 (24)	6 (7)	--			
Köln	31 (31)	14 (13)	5 (5)	--	2 (2)	(1)	9 (9)	1 (1)	--	25 (24)	6 (7)	--			
München	31 (31)	14 (14)	6 (5)	--	2 (3)	--	7 (7)	2 (2)	--	23 (24)	8 (7)	--			
Münster	31 (31)	16 (15)	4 (4)	(1)	2 (2)	--	9 (8)	(1)	--	27 (25)	4 (5)	(1)			
Nürnberg	31 (31)	13 (13)	7 (7)	--	2 (2)	--	7 (7)	2 (2)	--	22 (22)	9 (9)	--			
Regensburg	27 (27)	14 (14)	4 (4)	--	2 (2)	--	6 (6)	1 (1)	--	22 (22)	5 (5)	--			
Saarbrücken	23 (23)	11 (10)	5 (6)	--	2 (3)	--	4 (3)	1 (1)	--	17 (16)	6 (7)	--			
Stuttgart	31 (31)	14 (13)	3 (3)	--	2 (3)	--	11 (10)	1 (2)	--	27 (26)	4 (5)	--			
Gesamt	544 (544)	261 (246)	77 (80)	1 (2)	40 (49)	(3)	145 (142)	20 (21)	(1)	446 (437)	97 (104)	1 (3)			

Gruppe Beamte: 261 (76,90%)
 Gruppe Angestellte: 40 (100%)
 Gruppe Arbeiter: 145
 (87,87%)

Insgesamt konnte die Deutsche Postgewerkschaft auf Kosten gegnerischer Listen 9 Sitze hinzugewinnen. Dies ist das Ergebnis einer überzeugenden Interessenvertretung.

Ergebnisse der Wahlen für den Hauptpersonalrat beim Bundespostministerium

Der Hauptpersonalrat beim Bundespostministerium besteht aus 31 Mitgliedern, die sich wie folgt auf die einzelnen Gruppen aufteilen: Gruppe Beamte: 19 Sitze Gruppe Angestellte: 2 Sitze Gruppe Arbeiter: 10 Sitze

Die Deutsche Postgewerkschaft hat ihren *Stimmenanteil* im Vergleich zur letzten Wahl im Jahr 1976 von insgesamt 75,68% auf 77,07%, also um 1,39% erhöhen können.

Besonders erfreulich ist die starke Stimmenzunahme bei der Gruppe Arbeiter von 3,1% und der Gruppe Beamte von 0,91%. Der Stimmenanteil gegnerischer Listen hat sich entsprechend verringert.

Nach diesem Stimmenergebnis erhielt die Deutsche Postgewerkschaft für ihre Liste insgesamt 25 Sitze und die gegnerische Listenverbindung (Deutscher Postverband, Christliche Gewerkschaft Post, Deutscher Posthalterverband) nur noch 6 Sitze. Das bedeutet einen weiteren Sitzgewinn für die Kandidaten der Deutschen Postgewerkschaft über die Gruppe Beamte.

Auch dieses Ergebnis beinhaltet nicht nur Anerkennung der geleisteten Arbeit und der Interessenvertretung gegenüber der Verwaltungsspitze, sondern eine nachdrückliche Unterstützung für die Fortsetzung der bisherigen konsequenten Politik.

Anteil der Frauen in den Personalräten

In den letzten Wahlen wurden insgesamt 1169 (16,71%) Frauen in die Personalräte gewählt. Davon sind 1076 (16,75%) in den Personalräten bei den örtlichen Dienststellen, 88 (16,18%) in den Bezirkspersonalräten und 5 Frauen im Hauptpersonalrat tätig. Der Anteil der Frauen hat sich damit um 0,9% im Vergleich zur Vorwahl erhöht.

Anteil der ausländischen Beschäftigten in den Personalräten

Während der letzten Wahlen wurden 36 ausländische Beschäftigte in die Personalräte gewählt. Weitere 41 ausländische Beschäftigte stehen als Ersatzmitglieder für Vertretungsfälle zur Verfügung. Es handelt sich dabei um die bei der Deutschen Bundespost am stärksten vertretenen Nationalitäten: Türken (5), Spanier (13), Portugiesen (5), Italiener (12) und Griechen (1).

Davon sind 6 ausländische Beschäftigte in den Stufenvertretungen tätig.

Schlußbemerkung

Die Wahlergebnisse im Bereich der Deutschen Bundespost sind die Folge einer einheitlichen, eng miteinander verzahnten Interessenpolitik der Deutschen Postgewerkschaft und ihrer Personalräte auf allen Verwaltungsebenen. Die Förderung und aktive Unterstützung der Personalrätearbeit durch die Deutsche Postgewerkschaft ist ein wesentlicher Bestandteil

unseres gewerkschaftlichen Selbstverständnisses mit dem Ziel, über den unmittelbaren Weg der betrieblichen Mitbestimmung den sozialen Besitzstand der Beschäftigten zu sichern und weiter auszubauen sowie die Arbeits- und sonstigen Lebensbedingungen ständig zu verbessern.

Auch über die Ergebnisse eines derartigen Anspruchs haben die Beschäftigten anlässlich der Personalratswahlen 1979 sowie der Jugendvertreterwahlen 1980 entschieden. Nach den Ergebnissen der Jugendvertreterwahlen erhielten die Kandidaten der Deutschen Postgewerkschaft in der Jugendvertretung der örtlichen Dienststellen 96,52%, in den Bezirksjugendvertretungen 97,83% und in der Hauptjugendvertretung 91,69% der abgegebenen Stimmen. Das entspricht 982 Sitzen in den örtlichen Dienststellen, 203 Sitzen in den Bezirksjugendvertretungen und 14 Sitzen in der Hauptjugendvertretung. Auch diese Ergebnisse erklären die starke Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Jugendvertretung sowie der sie tragenden Deutschen Postgewerkschaft.

Eberhard Bacher, DPG, Hauptvorstand, Frankfurt/M., Abteilung Personalräte