



Betriebsratswahlen

Die Rationalisierungswelle im Organisationsbereich der IG Druck und Papier durch arbeitsplatzvernichtende Technologien und neue Formen der Arbeitsorganisation und der Leistungskontrolle, beispielsweise durch computergestützte Betriebs- und Personaldaten-Systeme, ist ungebrochen. EDV-Anlagen und Bildschirmgeräte haben die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen grundlegend verändert.

Aber nicht nur die technischen Rationalisierungsmaßnahmen verringern die Zahl der Arbeitsplätze, auch die verschiedenartigsten Analysen und Beratungsstrategien bekannter und unbekannter Unternehmensberatungsinstitute verfolgen dieses Ziel. Garantiert wird zumeist eine schnell wirksame Verbesserung der Kostensituation des Unternehmens durch Produktionsstruktur- und Verwaltungsanalysen, die nicht selten zu einem 10prozentigen Personalabbau führen.

Der Einsatz von EDV-Systemen und modernsten Techniken führt zu einer überproportionalen Produktivitätssteigerung, der eine Stagnation des Mengenwachstums gegenübersteht. Dadurch werden einerseits unmittelbar Arbeitsplätze vernichtet, andererseits mehr Leistungsdruck sowie eine starke psychische und physische Belastung der Arbeitnehmer erzeugt, die ihren Arbeitsplatz behalten.

Wissenschaftliche Untersuchungen der ökonomischen und technischen Entwicklungstendenzen haben sowohl für die Druckindustrie als auch für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie gezeigt, daß in diesen beiden Tarifbereichen in den nächsten 10 bis 15 Jahren etwa jeder dritte Arbeitsplatz verloren geht. Wenn diese Prognose zutrifft - und daran ist aufgrund der bisher eingetretenen Entwicklung nicht zu zweifeln - hat sich die Beschäftigtenzahl in diesen beiden Tarifbereichen in 25 bis 30 Jahren etwa halbiert. Das macht deutlich, wie wichtig die tarifliche Arbeitszeitverkürzung und ergänzende gesetzliche, beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, z.B. Beschäftigungsprogramme, Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze, sind.

Der Kampf um die Erhaltung der Arbeitsplätze und gegen die negativen Auswirkungen von Rationalisierungsmaßnahmen und sonstigen Kostenminimierungsstrategien hat die Arbeit der Betriebsräte in der letzten Amtsperiode entscheidend geprägt. Auch in den kommenden Jahren werden Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebsänderungen der verschiedensten Art, Teil- und Totalstillegungen sowie gesellschaftsrechtliche Aufspaltungen bestehender Unternehmen, Hauptbetätigungsfeld der Betriebsräte sein. Die sich daraus ergebenden rechtlichen und sozialpolitischen Probleme für die Beschäftigten sowie für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung bedingen eine noch engere und abgestimmte Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten auf den verschiedenen Unternehmensebenen bzw. einer Branche und der Gewerkschaftsorganisation. Die konsequente Ausschöpfung aller Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

muß Grundlage der Arbeit aller Betriebsräte sein. Insbesondere die Mitbestimmungsrechte müssen gezielt genutzt werden, um Nachteile für die Arbeitnehmer abzuwehren oder Regelungen bzw. Zugeständnisse in Bereichen zu erzwingen, die nicht der Mitbestimmung unterliegen. Reicht die Personalreserve z.B. nicht aus, müssen Überstunden verweigert werden, um Neueinstellungen zu erzwingen.

Unternehmereinflüsse

Die Betriebsratswahl 1984 stand im Organisationsbereich der IG DruPa eindeutig im Zeichen der Tarifauseinandersetzung in der Druckindustrie um die 35-Stunden-Woche, um einen verbesserten Rationalisierungsschutz und um eine neue Lohnstruktur. Die Forderung der IG DruPa nach der 35-Stunden-Woche und der Beschluß des Gewerkschaftstages, die Satzung dahingehend zu ändern, daß Streiks auch ohne vorherige Urabstimmung durchgeführt werden können, hat bereits lange im Vorfeld der Betriebsratswahl zu einer Verteufelung der IG DruPa durch die Unternehmer und die konservativ-liberale Regierung geführt, die ihren Höhepunkt darin fand, daß der Exminister Graf Lambsdorff in einer Debatte vor dem Deutschen Bundestag die IG DruPa als marxistisch-leninistische Kaderorganisation bezeichnete.

Diese Hetzkampagne hat natürlich auch in den Betrieben ihren Niederschlag gefunden und die Vorbereitungen der Betriebsratswahl in einigen Betrieben dadurch belastet, daß die Unternehmer stärker als bisher versuchten, ihren Einfluß auf die Betriebsratswahl geltend zu machen. Sogenannte „unabhängige“ Listen bzw. Kandidaten wurden zumeist heimlich lanciert und unterstützt. In Betriebsversammlungen wurde die öffentliche Hetzkampagne gegen die IG DruPa und somit auch gegen die Kandidaten der Gewerkschaft bei der Betriebsratswahl zumindest indirekt fortgesetzt.

Vereinzelt kam es auch zu massiven Behinderungen der Arbeit von Wahlvorständen. Dabei wurde auch nicht davor zurückgeschreckt, Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlbewerbern Hausverbot zu erteilen oder gar zu kündigen.

Hervorzuheben ist, daß nur einzelne Unternehmer versucht haben, Einfluß auf die Betriebsratswahl zu nehmen. Der weit überwiegende Teil hat sich - jedenfalls nach außen-passiv verhalten und respektiert, daß es sich bei der Wahl der Betriebsräte um einen demokratischen Wahlakt der Arbeitnehmer - und von niemandem sonst-handelt.

Konkurrierende Listen/Gruppierungen

Gegenüber der Betriebsratswahl 1981 wurden keine wesentlichen Aktivitäten gegnerischer Organisationen/Splittergruppen oder von sogenannten „unabhängigen“ Listen festgestellt. Auch innergewerkschaftliche Oppositionslisten, die gegen die offizielle IG Druck und Papier-Liste kandidierten, traten nicht in Erscheinung. Die erfreulich negative Bilanz in dieser Hinsicht ist mit Sicherheit auf die Organisationsstruktur (überschaubare Betriebsgrößen) zurückzuführen. Der Kontakt zwischen den einzelnen Arbeitnehmern ist meistens noch gewährleistet. Man verständigt sich bereits im Vorfeld sehr oft auf eine Liste (Mehrheitswahl), was auch zur Wahl von unorganisierten Betriebsratsmitgliedern führt. Möglicherweise liegt hierin die Ursache für den relativ hohen Anteil der unorganisierten Betriebsratsmitglieder.

Eigene Aktivitäten zur Betriebsratswahl

Betriebsratswahlen haben traditionsgemäß für die Gewerkschaften einen sehr hohen Stellenwert. Die Wahl der Betriebsräte ist ein Gradmesser für die gewerkschaftliche Verankerung im Betrieb. Aktive, gewerkschaftlich orientierte Betriebsräte sind aufgrund der gegebenen Rechtslage - Dualismus der Interessenvertretung in Gewerkschaft (außerbetrieblich) und Betriebsrat (innerbetrieblich) - notwendiger und unverzichtbarer Bestandteil der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit. Der hohe Stellenwert, den Betriebsratsmitglieder im Rahmen der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit einnehmen, wird dadurch unterstrichen, daß in allen DGB-Gewerkschaften organisierte Betriebsratsmitglieder ohne besondere Wahl auch gewerkschaftliche Vertrauensleute sind.

Um möglichst viele aktive Gewerkschafter in die Betriebsräte zu wählen, wurden die Betriebsratswahlen seitens der IG DruPa intensiv vorbereitet. Auf Landesbezirks- bzw. Bezirksebene fanden 1983/84 vorbereitende Konferenzen statt, die allerdings wesentlich durch die sich anbahnende Tarifaufeinandersetzung in der Druckindustrie geprägt wurden. Nicht immer gelang es, beide Aktivitäten - Tarifaufeinandersetzung und Betriebsratswahl - so miteinander zu verbinden, daß sie zu gegenseitigen Mobilisierungseffekten führten.

Wie seit 1972 hatte der Hauptvorstand auch für die Betriebsratswahl 1984 einen zentralen Wahltermin (11. 4.) vorgeschlagen. Für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl hat sich dies wiederum als nützliche Hilfe erwiesen. Der IG DruPa war es damit möglich, den Betriebsräten und Wahlvorständen in „wahlbegleitenden“ Artikeln im Zentralorgan „druck und papier“ die notwendige Unterstützung zu gewähren. Um den Ortsvereinen und Bezirkssekretären die Vorbereitung der Betriebsratswahl zu erleichtern, wurden erstmals Checklisten zur Verfügung gestellt. Im übrigen wurden wieder eine Broschüre (Betriebsratswahl '84), Plakate, Prospekte, Flugblätter, Eindrucksplakate und Aufkleber herausgegeben.

Zwischenergebnis

Die sich während der heißen Phase der Betriebsratswahl (März/April) anbahnende Tarifaufeinandersetzung in der Druckindustrie, die schließlich seit dem 12. April zu einem fast 13wöchigen Arbeitskampf führte, hatte naturgemäß auch Auswirkungen auf das Ergebnis der Betriebsratswahl. Selbst wenn -jedenfalls in etwa - das gleiche Ergebnis erzielt wird wie 1981, wird man sicherlich mit Fug und Recht behaupten können, daß unter normalen Umständen ein besseres Ergebnis hätte erzielt werden können. Die Mobilisierungsarbeit in der Tarifaufeinandersetzung und der Arbeitskampf selbst haben nämlich die gesamte Kraft der (kleinen) IG DruPa gebunden. Die Bezirkssekretäre fanden deshalb nicht die Zeit, sich intensiv um die Betriebsratswahl zu kümmern und sich um jene Betriebe zu bemühen, in denen die Betriebsratswahl nicht „von selbst“ läuft. Völlig ausgeschlossen war es, sich mit dem notwendigen Einsatz auch noch um solche Betriebe zu bemühen, in denen bisher kein Betriebsrat bestand.

Welche Auswirkungen jedoch tatsächlich die von den Unternehmern und der Regierung ideologisierte und zum Teil kriminalisierte Tarifaufeinandersetzung auf das Betriebsratswahlergebnis hat, kann erst abgeschätzt werden, wenn das Endergebnis vorliegt.

Das bisher vorliegende Zwischenergebnis läßt aber bereits den Rückschluß zu, daß die IG DruPa ihre starke Stellung in den Betrieben behaupten konnte und - im Durchschnitt gesehen - keine Einbrüche und Rückschläge, die sich einige Unternehmerstrategen erhofft haben, hinnehmen mußte. Dabei soll nicht verschwiegen werden, daß es durchaus in einigen Betrieben Rückschläge gab. Diese wurden jedoch mindestens dadurch wettgemacht, daß in anderen Betrieben große Erfolge zu verzeichnen waren.

- Für die Betriebsratswahl 1984 hatte sich die IG DruPa folgende Ziele gesetzt:
- Erhöhung der Zahl der Firmen mit Betriebsrat;
 - Erhöhung der Zahl der organisierten Betriebsratsmitglieder.

Betriebsratswahlen 1984 im Bereich der IG Druck und Papier
im Vergleich zu den Ergebnissen 1981 und 1978 (Zwischenergebnis)

Betriebsratswahl	1984 Zwischenergebnis	1981	1978
Erfaßte Betriebe	1 608	2 069	2 021
Wahlberechtigte	195 139	283 787	267 108
Wahlbeteiligung	157 659 = 80,8 %	223 152 = 78,6 %	217 571 = 81,5 %
gewählte Betriebsratsmitglieder	6 933	9 497	9 238
davon IG Druck u. Papier	5 523 = 79,7 %	7 473 = 78,7 %	7 202 = 78,0 %
DAG	68 = 1,0 %	125 = 1,3 %	153 = 1,7 %
andere Gewerk- schaften (vorwieg. DJV ¹)	68 = 1,2 %	145 = 1,5 %	125 = 1,3 %
Unorganisierte	1 256 = 18,1 %	1 754 = 18,5 %	1 758 = 19,0 %

¹) Deutscher Journalisten Verband

Das bisher vorliegende Zwischenergebnis (siehe Tabelle) zeigt, daß bisher 1608 Betriebe mit Betriebsrat erfaßt sind. Äußerungen aus Landesbezirken und Bezirken lassen darauf schließen, daß möglicherweise ein Rückgang der Betriebe mit Betriebsrat zu verzeichnen ist. Das kann einerseits auf Betriebsstillegungen zurückzuführen sein, andererseits aber auch durch die Tarifaueinandersetzung bedingt sein. Ist letzteres der Fall, wird dieser Rückgang durch besondere Aktivitäten sicherlich in den nächsten Wochen wieder ausgeglichen, zumal die jetzigen Tarifabschlüsse in der Druckindustrie für die Arbeitnehmer Veranlassung sein sollten, Betriebsräte zu wählen, um nicht ihre Rechtsposition zu verschlechtern.

Das bisher vorliegende Zwischenergebnis hat aber auch einige sehr erfreuliche Aspekte. Im Vergleich zum Gesamtergebnis von 1981 hat sich die Wahlbeteiligung um ca. 2 Prozent und das Organisationsverhältnis der Betriebsratsmitglieder um 1 Prozent erhöht. Die IG DruPa konnte sowohl auf Kosten der Unorganisierten als auch auf Kosten der konkurrierenden Gewerkschaften zusätzliche Mandate gewinnen. Nach dem jetzigen Stand verloren die anderen Gewerkschaften 0,6 Prozent der Mandate. Ihr Anteil beträgt jetzt 2,2 Prozent; sie sind damit bedeutungslos. Allerdings wird sich die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder wegen der rückläufigen Beschäftigtenzahl nicht unbeträchtlich verringern.

Konsequenzen

Angesichts der schon erwähnten Regierungs- und Unternehmerpolitik wird der Kampf um jeden Arbeitsplatz und gegen die weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zentrale Aufgabe aller Betriebsräte sein. Für den Tarifbereich der Druckindustrie kommt hinzu, daß die neue Lohnstruktur und die Arbeitszeitverkürzung in den nächsten Wochen und Monaten umgesetzt werden muß. Dabei wird es Hauptaufgabe sein, einerseits die bestmögliche tarifliche Eingruppierung durch konsequente Inanspruchnahme der Beteiligungsrechte nach §§ 99 ff. BetrVG durchzusetzen, um die übertariflichen Lohnbestandteile weitestgehend tariflich abzusichern, andererseits die Arbeitszeitverkürzung so umzusetzen, daß sie Arbeitsplätze schafft bzw. sichert.

Im Tarifbereich der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie steht in der jetzt laufenden Amtsperiode die Kündigung des Manteltarifvertrages an. Auch in diesem Tarifbereich wird es darum gehen, die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu fordern. Um dieses Ziel durchzusetzen, bedarf es der einheitlichen Interessenvertretung durch die Gewerkschaft und den gewerkschaftlich orientierten Betriebsrat.

Die vielfältigen Aufgaben, die die Betriebsräte - und Gewerkschaften - in den kommenden Jahren zu lösen haben, erfordern ein verantwortungsbewußtes Handeln. Im Interesse und zum Nutzen der Arbeitnehmer darf kein Millimeter verbriefter Rechte und sozialen Schutzes preisgegeben werden. Allzuoft werden Verstöße der Unternehmer gegen die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von den Betriebsräten hingenommen und die Initiativrechte, z. B. aus § 87 BetrVG, zuwenig in Anspruch genommen.

Auch die Betriebsratsarbeit muß geplant werden, damit sich der Betriebsrat nicht nur auf die Rolle des Reagierens beschränkt. Die Betriebsräte sollten sich daher zu Beginn ihrer Amtsperiode ein Arbeitsprogramm geben und dieses aufgrund der betrieblichen Situation und Entwicklung ständig aktualisieren. Dieses Programm soll helfen, die anstehenden Probleme zielgerichtet und in einer bestimmten Rangfolge zu bearbeiten.

Die auf uns zukommenden Probleme können nur in enger Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft gelöst werden. Die Einbeziehung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und des Beauftragten der Gewerkschaft in die jeweiligen Entscheidungsprozesse und die Information der Belegschaft sind daher wichtige Voraussetzungen für eine gute und erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Dies gilt insbesondere in Zeiten, die durch revolutionierende technologische Veränderungen mit ihren katastrophalen Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Qualifikationsanforderungen geprägt sind.

Ein wesentlicher Grundsatz der Betriebsverfassung (§ 2 Abs. 1 BetrVG) ist, daß die Betriebsräte ihre Aufgaben in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften durchzuführen haben. Der Betriebsrat kann sich jederzeit Rat und Unterstützung bei seiner Gewerkschaft holen. Der Betriebsrat kann nicht nur zu Betriebsratssitzungen Gewerkschaftsbeauftragte einladen, sondern diese auch bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber hinzuziehen. Von dieser Möglichkeit sollte, jedenfalls bei wichtigen Entscheidungen, stärker als bisher Gebrauch gemacht werden. Dies gilt auch für

die Hinzuziehung von Gewerkschaftsbeauftragten zu den Sitzungen der Wirtschaftsausschüsse.¹

Dreizehn Jahre Praxis mit dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 zeigen deutlich, daß dieses Gesetz den Betriebsräten für eine echte Interessenvertretung zu wenig Handlungsspielraum einräumt. Die Schwachpunkte des Gesetzes wurden in dem Maße deutlich, wie sich die ökonomischen und damit auch die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen verschlechtert haben. Um den Betriebsräten zumindest in etwa eine gleichberechtigte Verhandlungsposition einzuräumen, muß durch eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes eine Verstärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten sowie bei der Planung, Änderung und Einführung von technischen Anlagen, EDV-Systemen, neuen Arbeitsmethoden und -verfahren und der Wegfall der Tendenzbestimmung zumindest für Presseunternehmen und Verlage erreicht werden. Eine derartige Novellierung würde auch eher dem Gleichgewicht der Kräfte dienen als den von einigen Splittergruppen und von Abgeordneten der CDU/CSU und FDP unterstützten Ausbau des Minderheitenschutzes und der Fraktionierung der Betriebsratsarbeit nach dem Motto „Teile und Herrsche“.

Hermann Blanke,
Rechts- und Betriebsrätesekretär
beim Hauptvorstand der IG Druck und Papier

Aufsichtsratswahlen

Im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Druck und Papier konnten auch die zweiten Aufsichtsratswahlen nach dem sogenannten Mitbestimmungsgesetz 1976 erfolgreich abgeschlossen werden. Wurden die ersten Wahlen 1978 noch von erheblichem Störfeuer der Unternehmerseite begleitet, wurden 1983 ähnliche Aktivitäten erfreulicherweise nicht festgestellt.

Mittels der Tendenzbestimmung aus der Mitbestimmung

Nach wie vor sind die Presseunternehmen und Verlage (sogenannte Tendenzunternehmen) gemäß § 1 Abs. 1 Mitbestimmungsgesetz aus der Mitbestimmung ausgenommen. Diese vollständige Ausklammerung ist genauso ungerechtfertigt, wie die Beschneidung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats durch § 118 BetrVG insbesondere in wirtschaftlichen sowie in personellen Angelegenheiten, sofern Redakteure (Tendenzträger) von der personellen Entscheidung betroffen sind. Der Gesetzgeber sollte endlich zur Kenntnis nehmen, daß Presseunternehmen, insbesondere in der Größenordnung, wie sie für die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes mehr als 2000 Arbeitnehmer-erforderlich sind, nicht in erster Linie geistig-ideellen Zielsetzungen dienen, sondern wie jedes andere Unternehmen ausschließlich markt- und gewinnorientiert arbeiten. Auch die durch Artikel 5 Abs. 1 Grundgesetz geschützte Pressefreiheit rechtfertigt nicht die Diskriminierung der Druckformhersteller, Drucker und Redakteure sowie aller anderen Arbeiter und Angestellten in Druckereien und Presseunternehmen zu Arbeitnehmern minderen

¹ vgl. auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. 11. 1980-1 ABR 31/78-.

Rechts. Die Pressefreiheit ist nämlich kein Privileg der Besitzer von Druckmaschinen und Presseunternehmen. Sie ist Grundlage des Informationsanspruchs der Bürger und ihrer Meinungsfreiheit. Das Grundrecht der Pressefreiheit schreibt daher weder eine bestimmte Eigentumsordnung noch eine bestimmte Marktverfassung, noch etwa eine bestimmte Arbeitsordnung vor.

Aufgrund der Tendenzbestimmung entfällt die „paritätische“ Besetzung des Aufsichtsrats in so bekannten und marktbeherrschenden Konzernen wie z.B. Bertelsmann AG, Axel Springer Verlag AG, Grüner und Jahr AG & Co., Burda GmbH, Süddeutscher Zeitungsverlag GmbH. Die nicht unter die Tendenzbestimmung fallenden Unternehmen im Bereich der Druckindustrie (sogenannte Lohn- oder Akzidenzdruckereien) haben entweder weniger als 2000 Beschäftigte oder sind bereits vor Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes Personengesellschaften gewesen, so daß in keinem Unternehmen der Druckindustrie ein Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz zu wählen ist.

Erfahrungen mit der Unternehmensmitbestimmung

Aufgrund der Tatsache, daß die IG DruPa lediglich in einem Unternehmen (Konzern) der Wellpappen- und Faltschachtelindustrie federführend ist, liegen zwar keine größeren Erfahrungswerte aus verschiedenen Großunternehmen vor, dennoch kann allgemein festgestellt werden, daß sich die Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik durch das Mitbestimmungsgesetz juristisch gesehen - keineswegs entscheidend verbessert haben. Die Unternehmenspolitik wird in aller Regel nicht im Aufsichtsrat gemacht. Darüber hinaus sind die Geschäfte, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, durch Satzung, Geschäftsordnung und/oder Gesellschaftervertrag zumeist auf das gesetzliche Mindestmaß reduziert, so daß noch nicht einmal Betriebsschließungen, sofern nicht gleichzeitig auch eine Löschung des Unternehmens vorgesehen ist, oder die Investitionsplanung der Zustimmung des Aufsichtsrats unterliegen. Das Mitbestimmungsrecht reduziert sich somit oft auf die Bestellung der Vorstandsmitglieder, Feststellung des Jahresabschlusses und Unternehmens- bzw. gesellschaftsrechtlichen Veränderungen. Aber selbst da ist, juristisch betrachtet, der Einfluß der „Arbeitnehmerbank“ mehr als gering, da die „Anteilseignerbank“ jede Kampf Abstimmung durch die zweite Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden für sich entscheiden kann.

Für den Aufsichtsrat bleiben meist nur reine Informationsrechte übrig. Ob sich die Aufsichtsratsmitglieder ein tatsächliches Bild über das Unternehmen (den Konzern) machen können, hängt dabei entscheidend davon ab, wie ausgeprägt die Informationspolitik und die Informationsfreudigkeit des Vorstandes (Geschäftsführers) ist. Wird nicht oder nur unvollständig informiert, ist der Aufsichtsrat auch selten in der Lage, gezielte Fragen zu stellen und somit seiner gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, den Vorstand zu kontrollieren.

Auch wenn die Rechtsgrundlagen nicht besonders stark ausgeprägt sind, ergeben sich doch durch die Tätigkeit im Aufsichtsrat einige Einflußmöglichkeiten durch die Arbeitnehmervertreter. Fortschrittliche Manager haben nämlich durchaus den Vorteil erkannt, den ihnen dieses Mitbestimmungsgesetz durch die „paritätische“ Besetzung und die Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat gebracht hat. Nicht Konfrontation sondern Einbindung in die unternehmerische Planung und Zielsetzung ist das Erfolgsrezept. Zur Erreichung eines Gipfels (unternehmerisches

Ziel) ist man bereit, notfalls einige Umwege (unternehmerische Zugeständnisse an Arbeitnehmervertreter) in Kauf zu nehmen, um unüberwindbare Hindernisse oder einen Absturz (offener Konflikt) zu umgehen. Die Gefahr dabei ist, daß sich unter Umständen Arbeitnehmervertreter als Feigenblatt für unpopuläre unternehmerische Entscheidungen benutzen lassen. Um dieser Gefahr zu entgehen, ist ein reibungsloser Informationsfluß und eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen der Interessenvertretungen erforderlich.

Vorbereitung der Aufsichtsratswahlen

Zur Aufstellung der Kandidaten für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in die Aufsichtsräte hat der Hauptvorstand der IG DruPa eine Richtlinie erlassen, die den Richtlinien anderer DGB-Gewerkschaften entspricht. Nach diesen Richtlinien werden die Kandidaten für die Aufsichtsratswahlen in einer Wahlkonferenz nominiert. Die Delegierten für die Wahlkonferenz werden durch die gewerkschaftlichen Vertrauenskörper der einzelnen Betriebe entsandt. Für die Durchführung der entsprechenden Wahlkonferenzen war jeweils die im Unternehmen/Konzern federführende DGB-Gewerkschaft zuständig.

Die Koordination und Kooperation zwischen den einzelnen DGB-Gewerkschaften war in allen Fällen sehr gut. In Gesprächen auf Hauptvorstandsebene wurde in allen Fällen auch Einverständnis über die Aufstellung der Kandidatenlisten der Gewerkschaftsvertreter erzielt. Die gemeinsam erzielten Erfolge, die sich nicht zuletzt im Gesamtergebnis niederschlugen, bestätigen die Richtigkeit des koordinierten Vorgehens.

Bei sämtlichen Aufsichtsratswahlen, bei denen die IG DruPa beteiligt war, spielten - abgesehen von leitenden Angestellten - Unorganisierte und politische Gruppierungen keine Rolle. Das gleiche gilt für konkurrierende Gewerkschaften. Lediglich der DAG gelang es in einem Fall, ein Mandat zu erzielen.

Ergebnisse

Wie 1978 war die IG DruPa bei den Aufsichtsratswahlen lediglich in einem Unternehmen federführende DGB-Gewerkschaft. Es handelt sich dabei um ein großes Unternehmen der Wellpappen- und Faltschachtelindustrie. In dreizehn weiteren Unternehmen/Konzernen war die IG DruPa beteiligt. In insgesamt sechs Unternehmen/Konzernen (außer Unternehmen der Gemeinwirtschaft) wurden Mitglieder der IG DruPa in den Aufsichtsrat gewählt. Sie konnte zehn Mandate (außer Gemeinwirtschaft) erringen. Von den zehn Aufsichtsratssitzen entfallen vier auf die Arbeiter, einer auf die Angestellten und vier auf Gewerkschaftsvertreter.

In dem Unternehmen, für das die IG DruPa die Federführung hatte, waren insgesamt 2885 Arbeitnehmer, davon ca. 950 Angestellte, wahlberechtigt. Es waren zwei Vertreter der Arbeiter, ein Vertreter der Angestellten, ein Vertreter der leitenden Angestellten und zwei Gewerkschaftsvertreter zu wählen. Bis auf den Vertreter der leitenden Angestellten gehören die gewählten Aufsichtsratsmitglieder wie 1978 der IG DruPa an (= 83,3 Prozent).

Ergebnis der Aufsichtsratswahl 1983 im Vergleich zu 1978
im Bereich der IG Druck und Papier (federführend)

	Ges.- zahl	DruPa	Arbei- ter	DruPa	Ange- stellte	DruPa	Leit. Angest.	DruPa	außer- betriebl. Gew.- Vertr.	DruPa
1983	6	5	2	2	1	1	1	—	2	2
1978	6	5	2	2	1	1	1	—	2	2

= jeweils 83,3 %

Einheitliche Interessenvertretung

Ein reibungsloser Informationsfluß und die enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen der Interessenvertretungen - Belegschaft/Betriebsrat/Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat/Aufsichtsrat/Gewerkschaft - ist unverzichtbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit. Einerseits müssen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat über besondere betriebliche Ereignisse sowie über die Ereignisse von Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats-Sitzungen informiert und ihnen die Teilnahme an den Sitzungen des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats und seiner Ausschüsse (einschließlich Wirtschaftsausschuß) ermöglicht werden. Andererseits sind die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat verpflichtet, die genannten Gremien über ihre Arbeit im Aufsichtsrat und die dort behandelten Probleme zu informieren. Es darf keine Gesamt- oder Konzernbetriebsrats-Sitzung ohne den Tagesordnungspunkt „Bericht aus der Sitzung des Aufsichtsrats“ geben, sofern eine Aufsichtsratssitzung stattgefunden hat.

Um ein einheitliches Vorgehen im Aufsichtsrat sicherzustellen, sind regelmäßig vor jeder Aufsichtsratssitzung Vorbesprechungen der Arbeitnehmervertreter, sei es ohne, sei es mit dem Vertreter der leitenden Angestellten, durchzuführen. Stehen in einer Aufsichtsratssitzung schwerwiegende Entscheidungen - z. B. Betriebsänderungen - über einen Betrieb (ein Unternehmen) an, sind möglichst Vertreter der Betriebsräte der betroffenen Betriebe zu dieser Vorbesprechung einzuladen, damit auch ihre Vorstellungen in die Entscheidung miteinfließen können. Jedenfalls dann, wenn die Werks- oder Betriebsleitung des betreffenden Betriebs an der Aufsichtsratssitzung teilnimmt, ist auch die Teilnahme der betrieblichen Arbeitnehmervertreter zu beantragen und gegebenenfalls durchzusetzen.

Ein Nebeneinander der verschiedenen Mitbestimmungsebenen, was sehr leicht auch zu einem Gegeneinander werden kann, muß unter allen Umständen vermieden werden, da sich dies zum Schaden der Arbeitnehmer auswirkt. Für eine optimale Informationspolitik zwischen den einzelnen Ebenen der Interessenvertretung gibt es keine allgemein gültigen Rezepte. Es hat sich jedoch als sehr nützlich und hilfreich erwiesen, ein auf die Bedürfnisse des betreffenden Unternehmens (Konzerns) abgestelltes Kennziffersystem (einschließlich Informationsflüsse) zu entwickeln, um gegebenenfalls rechtzeitig reagieren zu können.

Hermann Blanke,
Rechts- und Betriebsrätesekretär
beim Hauptvorstand der IG Druck und Papier