

Betriebsratswahlen 1978 – Rückblick und erste Bilanz

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 1978 wurden im ganzen Bundesgebiet Betriebsratswahlen durchgeführt. Betriebsratswahlen sind keine politischen Wahlen. Betriebsratswahlen sind wichtige Voraussetzung, um die Interessen der Arbeitnehmer in den Betrieben zu sichern. Die nachfolgende Bilanz stellte der Leiter der Betriebsgruppenarbeit der Sozialausschüsse der Christlich Demokratischen Arbeiterschaft (CDA), Heinz-Adolf Hörsken, zusammen.

Alle politischen Parteien haben in einem bisher nicht gekannten Ausmaß der Betriebsratswahl ihre Aufmerksamkeit geschenkt. Dies ist berechtigt, soweit es sich darum handelt, die gesellschaftspolitische Bedeutung des Betriebsratsmandats anzuerkennen.

Dies ist auch richtig und gut, wenn die politischen Parteien sich des Sachverständes der Kolleginnen und Kollegen aus den Betriebsräten bedienen. Diese erleben unmittelbar vor Ort die Auswirkung politischer Entscheidungen und Beschlüsse und können daher am schnellsten und am unmittelbarsten die Reaktion der Arbeitnehmer wiedergeben.

Das Interesse der politischen Parteien an den Betriebsratswahlen wäre falsch, wenn die zu wählenden Kolleginnen und Kollegen als verlängerter Arm einer politischen Partei betrachtet und ihre Wirkungsmöglichkeiten auf politische Propaganda eingeschränkt würden. Die Betriebsräte haben alle Arbeitnehmer zu vertreten in dem Betrieb, in dem sie tätig sind, gleichgültig, welche religiösen oder politischen Auffassungen diese Arbeitnehmer haben, solange sie sich auf der Grundlage unserer Verfassung und unserer Gesetze bewegen.

Diese Arbeit können die Betriebsräte nur leisten, wenn sie eine starke Unterstützung durch die Gewerkschaften erfahren. Die Sozialausschüsse der CDA und auch die CDU haben sich immer für starke Gewerkschaften ausgesprochen. Die CDA hat ihre Mitglieder aufgefordert, in die Gewerkschaften hineinzugehen und aktiv mitzuarbeiten. Das heißt auch, daß sie für das verantwortungsvolle Amt als Betriebsrat oder Betriebsrätin zur Verfügung stehen und dabei mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten.

Der Parteiführung, vielen Landesvorständen und Kreisvorständen in der CDU sei der Dank ausgesprochen für ihre Bereitschaft, bei den Betriebsratswahlen christlich-sozialen Kolleginnen und Kollegen im positiven Sinne Hilfe zu leisten. Durch den Einsatz vieler Verantwortlicher innerhalb der CDU ist es gelungen, die wichtigen Mandate in den Betrieben zu erringen, und vielen Kolleginnen und

Kollegen aus dem Bereich der Christlich-Sozialen sind verantwortungsvolle Mandate in den Betriebsräten übertragen worden.

Die CDU war gut beraten, daß sie sich strikt gegen eine Parteipolitisierung der Betriebe gewandt hat und auch selbst durchgehalten hat. Allen Besserwissern zum Trotz sei deutlich gesagt:

Betriebsratswahlen sind keine parteipolitischen Wahlen, und in diesem Feld haben Parteien überhaupt nichts zu suchen. Wer glaubt, durch eine stärkere Betonung der parteipolitischen Zugehörigkeit Erfolge erzielen zu können, kennt die betriebliche Situation nicht.

Sachliche Betriebsarbeit zahlt sich aus

Erfolge hängen vor allem von einer intensiven Betriebsarbeit ab. Das haben die jetzigen Betriebsratswahlen erneut belegt. Intensive Betriebsarbeit bedeutet:

- aktive Mitarbeit in den gewerkschaftlichen und betrieblichen Organen,
- sachlich und fachlich qualifizierte Kolleginnen und Kollegen für die zur Verfügung stehenden Positionen anzubieten,
- sichtbar machen, daß man sich nicht als verlängerter Arm einer politischen Partei versteht, sondern als Interessenvertreter der Arbeitnehmerschaft.

Wo dies in der Vergangenheit befolgt wurde, sind die Betriebsratswahlen in der Regel gut gelaufen.

Dafür mögen drei Beispiele gelten:

1. Klöckner-Werke AG, Georgsmarienhütte

Belegschaftsstärke: 4 100.

Zu wählen 27 Betriebsratsmitglieder.

Persönlichkeitswahl.

Von den 27 zu wählenden Betriebsratsmitgliedern 15 CDU/CDA.

Die Sozialdemokraten verlieren in diesem Betrieb 5 Mandate.

Alle Kandidaten gehören der IG Metall an.

In diesem Betrieb arbeitet der niedersächsische Landtagsabgeordnete der CDU, Hermann Sandkämper, gegen den seitens der SPD und AfA ein intensives Kesseltreiben betrieben wurde, das aber in der Belegschaft keinen Anklang gefunden hat.

2. Friedrich Krupp Hüttenwerke, Bochum

Beschäftigt rund 10 000 Arbeitnehmer.

Im Lohnempfängerbereich kandidierten nur IG Metall (Persönlichkeitswahlen).

Die Wählerliste wurde nicht alphabetisch geordnet, sondern an jede 6. Stelle wurde ein christlich-sozialer Kollege gesetzt.

Hier konnten wir unsere Positionen von 5 Betriebsratsmitgliedern (1975) um 2 (1978) verbessern. Die Sozialdemokraten verloren entsprechend 2 Sitze.

Unser Spitzenkandidat Heinz Göllner, der seit etlichen Betriebsratswahlen immer an der Stelle 1 bis 3 bei den Stimmenergebnissen lag, konnte sich auch diesmal wieder sehr erfolgreich behaupten. Er erhielt die zweitmeisten Stimmen.

3. Otto Mess, Düsseldorf

Beschäftigt: 4 000.

Zu wählen 17 Betriebsräte, davon 15 CDU/CDA.

Alle Mitglieder gehören der DAG an.

Alle wichtigen Positionen sind in Händen von Christlich-Sozialen.

Allerdings hat es auch in einigen Bereichen politische Engstirnigkeit gegeben, durch die die christlich-sozialen Kolleginnen und Kollegen von der aktiven Mitarbeit ausgeschaltet wurden. Dort war es notwendig, daß wir kämpften und eigene Listen aufstellten. Da, wo Christlich-Soziale dann mit eigenen Listen aufgetreten sind, ist dies durchweg erfolgreich gewesen.

Die Christlich-Sozialen haben sich in einigen Fällen zu diesem Schritt entscheiden müssen, weil sozialdemokratischer Übermut ihre Kandidatur verhinderten.

Die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben haben diese eigenen Listen nicht eingebracht, weil sie die Gewerkschaften schwächen wollten, sondern weil sie sie stärken wollten. Gewerkschaften, die politisch einseitig sind, verlieren an Stärke und Durchsetzungsvermögen.

Eigene christlich-soziale Listen sollten jedoch die Ausnahme bleiben. Denn wie nachstehende Beispiele zeigen, kann man zwar Betriebsratsmandate dazugewinnen, wenn man aber den Konflikt programmiert, führt dies schließlich zu einer nicht gewollten antigewerkschaftlichen Stimmung. Und dies bedeutet in der Regel, daß man zwar den einen oder anderen Sitz hinzugewinnt, aber aus den Entscheidungszentren der Betriebsräte herausgehalten wird. Dann kann diese Arbeit langfristig und mittelfristig niemals erfolgreich sein. Wie unterschiedlich die gewerkschaftlichen Betriebsbasen auf eigene Listen christlich-sozialer Betriebsgruppen reagieren, mögen exemplarisch gleichsam zwei Beispiele belegen:

Opel, Bochum

Belegschaftsstärke: Angestellte 2 000, Lohnempfänger 16 500.

Zu wählende Betriebsräte: 39.

Bei der Aufstellung der Kandidaten sind unsere Kollegen mit der Vorstellung angetreten, im Bereich der Angestellten einen Kollegen auf der IG-Metall-Liste, auf der Lohnempfängerliste fünf Kollegen abgesichert zu bekommen. Im Angestelltenbereich hätte dies einen Sitz mehr bedeutet, im Lohnempfängerbereich Besitzstandswahrung. Dieses Anliegen wurde jedoch von der offiziellen IG-Metall-Vertrauensleuteleitung, von der Vertrauensleutekonferenz und von der Ortsverwaltung der IGM nicht akzeptiert.

Man hat ihnen im Lohnempfängerbereich lediglich 3 Plätze angeboten; allerdings war der 3. Platz schon umstritten. Unsere Betriebsgruppe hat daraufhin beschlossen, eigene Listen einzubringen, die sich im Angestelltenbereich „Christlich-Demokratische Angestellte in der IG Metall“ und im Lohnempfängerbereich „Christlich-Demokratische Arbeitnehmer in der IG Metall“ nannten. Wegen der Verwendung des Namens „IG Metall“ hat der Wahlvorstand Einwände erhoben und eigenständig den Namen „IG Metall“ gestrichen. Unsere Kollegen haben eine einstweilige Verfügung erwirkt, nach der sie berechtigt waren, den Namen doch zu verwenden.

Eine einstweilige Verfügung, die die IG-Metall-Ortsverwaltung dann erwirken wollte, wegen der Verwendung des Emblems der IG Metall, wurde ebenfalls vom Arbeitsgericht verworfen.

Das Ergebnis zeigt eindeutig, daß sich unsere Kollegen zu Recht hier stark engagiert haben. Im Angestelltenbereich haben sie 1 Mandat über die IG Metall erhalten. Ein weiterer Kollege, der in den Betriebsrat gewählt wurde, ist in der DAG. Im Lohnempfängerbereich konnten sie über 16 Prozent aller abgegebenen Stimmen = 6 Sitze ziehen. Damit hat sich unsere Position im Verhältnis zu 1975 um 3 Mandate verbessert. Von den 8 CDU/CDA-Kollegen gehören 7 der IG Metall und einer der DAG an.

Bei der Konstituierung des Betriebsrates wurden zwei Kollegen zu Ausschußvorsitzenden gewählt, die dann gleichzeitig Mitglied des Betriebsausschusses wurden, und zwei weitere Kollegen wurden für die Betriebsratsarbeit ganz freigestellt. Davon ist ein Kollege mittlerweile Mitglied des Gesamtbetriebsrates der Adam Opel AG.

Abschließend kann gesagt werden, daß sich unser selbstbewußter Einsatz gelohnt hat, und daß viele Gewerkschafter erkannt haben, daß sie mit unseren Kollegen eine für alle Arbeitnehmer vernünftige Interessenvertretung im Betrieb bilden können.

Ford-Werke Saarlouis

Belegschaft: 6 500 Arbeiter, 2 000 Angestellte.

Die christlich-sozialen Kollegen erheben bei der Aufstellung der offiziellen IG-Metall-Liste den Anspruch, 5 Kollegen abgesichert zu bekommen. Dies hätte Besitzstandswahrung bedeutet.

Diese Vorstellungen werden von einer sozialdemokratisch gesteuerten Vertrauensleuteleitung und ebenso ausgerichteten Vertrauensleutenkonferenz und der örtlichen IG-Metall-Verwaltungsstelle abgelehnt. Ihnen werden lediglich 3 Positionen zugebilligt, von denen die 3. schon unsicher war. Daraufhin entschließen sich unsere Kollegen, nicht auf der IG-Metall-Liste zu kandidieren, sondern eine eigene Liste „Alternative 1978“ aufzustellen. Bei den Wahlen erreichen sie annähernd 25 Prozent aller abgegebenen Stimmen = 7 Mandate. In diesem Betrieb hat auch der CMV kandidiert, der dort 11 Prozent damit gewinnen konnte = 3 Mandate.

Die 7 Kollegen, die über die Liste „Alternative 1978“ hereingekommen sind, haben ausdrücklich erklärt, daß sie weiterhin in der IG Metall mitarbeiten wollen. Trotz des beachtlichen Ergebnisses wurden unsere Kollegen von jeglicher Mitarbeit im Betriebsrat ausgeschlossen. Dies belegt, daß hier die vorher gezeigte parteipolitische Engstirnigkeit zumindest bis auf weiteres beibehalten wird. Unsere Kollegen wollen durch ihre Arbeit das Vertrauen der Belegschaft behalten und die parteipolitischen Eiferer zur Besonnenheit und vernünftigen Zusammenarbeit bringen.

Extremisten haben in Betriebsräten nichts zu suchen

Eine wichtige Aufgabe im Ausloten demokratischer Verhältnisse ist der Einsatz der Christlich-Sozialen nicht nur um eigene Mandate, sondern ihr Einsatz und ihr Bemühen, den linksextremistischen Kräften die Möglichkeit der Mitarbeit in den Betriebsräten zu versperren. Dies ist uns in vielen Fällen gelungen. Dies wäre effektvoller gewesen, wenn sich alle demokratischen Kräfte dieser gemeinsamen Aufgabe gestellt hätten. Daß uns dies gelungen ist, mögen drei Beispiele belegen:

1. Mannesmannröhren-Werke Düsseldorf-Lierenfeld

Beschäftigt rund 3 000 Arbeitnehmer.

Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder 1975: 27, 1978 nur noch 23.

Persönlichkeitswahl.

Alle Kandidaten in der IG Metall.

Trotz der Tatsache, daß 4 Mandate weniger zur Verfügung standen, konnten die Christlich-Sozialen ihre Positionen halten, nämlich 8 Mitglieder waren im letzten Betriebsrat (1975), 8 sind davon auch im neuen Betriebsrat (1978).

Die Sozialdemokraten verlieren 3 Sitze. Hier insbesondere Linksstehende, die bisher im Betriebsrat vertreten waren. Ein DKP-Mann, der bisher im Betriebsrat war, wurde ebenfalls nicht wiedergewählt.

Dies geht maßgeblich auf den Einsatz unserer Kollegen in diesem Betrieb zurück.

2. Hoesch-Werke AG, Werk Phönix

Beschäftigt rund 6 000 Arbeitnehmer.

Hier konnte durch den massiven Einsatz unserer christlich-sozialen Kollegen mit gerichtlichen Konsequenzen (ein Prozeß vor dem Arbeitsgericht Dortmund, ein Prozeß vor dem Landesarbeitsgericht Hamm) verhindert werden, daß die Linksextremen zu Erfolgen kamen.

Die Linksextremen (Rote Gewerkschaftsopposition, RGO) hatten eine eigene Liste und die IG Metall hatte ebenfalls eine eigene Liste eingebracht.

Die Christlich-Sozialen haben die Gültigkeit dieser Listen angefochten, weil Doppelunterschriften vorhanden waren.

Im Widerrufsverfahren hat dann das Landesarbeitsgericht die Listen als ungültig erklärt und bei den neu einzubringenden Listen gelang es RGO-Leuten nicht mehr, die notwendigen Unterschriften zu erreichen, so daß es hier zu einer Persönlichkeitswahl kam, auf der nur IG Metalller kandidierten.

3. Hoesch-Werke AG, Werk Union

In diesem Werk konnte die RGO-Liste bei den Betriebsratswahlen $\frac{1}{3}$ aller Stimmen auf sich vereinigen, während die offizielle IG-Metall-Liste $\frac{2}{3}$ der Stimmen erhielt. Dies hätte bedeutet, daß die RGO eigentlich mit 7 Mandaten in den Betriebsrat hätte einziehen können. Sie selbst hatte sich einen solchen Stimmenanteil nicht zugetraut, denn sie hatte nur 2 Kandidaten auf ihrer Liste.

Dies war der stärkste Durchbruch der RGO-Gruppen bei diesen Betriebsratswahlen!

Nachdem im Werk Phönix die RGO abgeschlagen wurde, trat nun der Betriebsrat im Werk Union zurück. Trotz intensiver Aufklärung durch die Ortsverwaltung und durch die Vertrauensleute der IG Metall konnte zwar die RGO-Liste nicht verhindert werden. Die RGO bot nunmehr 5 Kandidaten an, erhielt aber um die Hälfte weniger Stimmen als bei der ersten Wahl. Hier kann man unschwer den Zusammenhang zwischen den Vorgängen beim Werk Phönix und dem Werk Union erkennen, und man muß zu dem Schluß kommen, daß durch christlich-soziale Aktivitäten demokratische Gewerkschafter wachgerüttelt wurden und mit dazu beigetragen haben, daß der Einfluß der RGO zurückgedrängt wurde.

Die Betriebsratswahlen 1978 waren auch zum erstenmal gekennzeichnet von einer Vielzahl von Listen verschiedenster Gruppierungen. Daß diese Listen viele unzufriedene Stimmen auf sich vereinigen konnten, muß den Gewerkschaften und den „etablierten“ Betriebsräten zu denken geben.

Wir sind der Auffassung, daß nicht zuletzt durch politische Einseitigkeit und entsprechende politische Propaganda einzelner Vertreter in den Gewerkschaften, den Betriebsräten und Vertrauensleutkörperschaften mit dazu beigetragen haben, solche Protestgruppen zu mobilisieren und auch zu achtbaren Erfolgen zu verhelfen. Wir warnen alle davor, die parteipolitische Zugehörigkeit zu einem Kriterium bei der Auswahl der Betriebsräte zu machen.

Ein anderer wichtiger Aspekt bei der Betriebsratswahl 1978 ist der an vielen Stellen hervorgetretene „Ohne-mich“-Standpunkt, der sichtbar wurde in der Beteiligung an den Betriebsratswahlen, die in einigen großen Betrieben mit hohen gewerkschaftlichen Organisationsgraden bis zu 60 Prozent heruntergerutscht ist. Hier artikuliert sich eine Verdrossenheit und Unzufriedenheit mit bisher amtierenden Betriebsräten und einzelnen Funktionären der Gewerkschaften, die nicht zu übersehen ist.

Die Betriebsräte waren in der Vergangenheit ein stabiles Bollwerk gegen Versuche, den Betrieb zum Agitationsfeld extremer Gruppen von rechts und von links zu machen. Sollte das Vertrauen in diese Institutionen sinken, könnte dies auch verheerende Folgen für unsere gesamte Gesellschaft haben.

Deswegen sind alle Verantwortlichen aufgerufen, die Solidarität der Demokraten nicht zu einem Lippenbekenntnis, sondern zu ganz konkreter Aufgabe zu machen.

Bei der Vielfalt der verschiedenen Listen sind sicherlich Unterscheidungen vorzunehmen, die man nach drei Kriterien ordnen kann:

① Einmal gab es eine Unzufriedenheit der Arbeitnehmer nach der letzten Tarifrunde. Hier müssen sich die Verantwortlichen der Gewerkschaften fragen lassen, ob sie nicht durch überzogene Forderungen im Vorfeld der Tarifauseinandersetzungen Erwartungen geweckt haben, die sie dann in der konkreten Verhandlung aufgrund der jeweiligen betriebswirtschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Situation nicht durchsetzen konnten.

② Bei Betriebsratsmitgliedern, die lange im Amt waren, ist es sicherlich auch zu einer Betriebsblindheit gekommen. Diese Betriebsblindheit wurde dann von gewissen Kräften genutzt, um eine Welle der Unzufriedenheit im betrieblichen Bereich zu schüren. Und, wie der Ausgang der Betriebsratswahlen zeigt, war dies nicht erfolglos. Hier muß sich jeder Inhaber eines Betriebsratsmandats fragen lassen, ob er in der Vergangenheit sein Amt auch tatsächlich genutzt hat, um die Interessen aller Arbeitnehmer zu vertreten oder ob hier nicht auch ein Selbstbedienungsladen entstanden ist.

③ Bedingt durch unsere gesamtwirtschaftliche Situation wird es radikalen Kräften immer leichter, radikale Parolen in Umlauf zu setzen. So konnte ein starkes Ansteigen der sogenannten RGO-Listen verzeichnet werden. Hinter diesen Gruppen verbergen sich oftmals linke Extremisten, die schwerlich nur noch in den Bereich derjenigen einzuordnen sind, die die Verfassung unseres Volkes mit tragen, sondern dies sind Kräfte, die revolutionäre und umstürzlerische Positionen in ihrer politischen Aussage vertreten. Allerdings haben sie sich oftmals geschickt getarnt und stellen sich der Belegschaft, die unbefangen an diese Gruppen glaubt, als die „wahren“ Vertreter der Arbeitnehmerschaft hin.

Diese Betriebsratswahlen haben aber auch gezeigt, daß blinder parteipolitischer Eifer oftmals das Gegenteil bewirkt, und so hat es in mehreren Bereichen ein problemloses Zusammenarbeiten von sozial-demokratischen und christlich-sozialen Kolleginnen und Kollegen gegeben. Dazu ein interessantes Beispiel:

Stahlwerke Südwestfalen, Siegen

In diesem Betrieb hat es bisher nur Persönlichkeitswahl gegeben. In diesem Betrieb waren der Betriebsratsvorsitzende, sein Stellvertreter sowie der Geschäftsführer seit Jahren CDA-Kollegen. Zum erstenmal kam es hier zu Listenwahlen, im wesentlichen dank einer starken Politisierung der Betriebsratsarbeit durch das ehemalige Bundesvorstandsmitglied, den Juso-Renommierarbeiter Loke Mernizka. Die Politisierung ist auch von außen mit gesteuert worden.

So kam es, daß auf der offiziellen IG-Metall-Liste im Bereich der Lohnempfänger nur zwei Kollegen von uns plazierte wurden. Alles andere waren Sozialdemokraten. Im Angestelltenbereich wurden Persönlichkeitswahlen durchgeführt.

Das Ergebnis sieht so aus:

Im Lohnempfängerbereich kandidierte auch der CMV. Dieser hielt 3 Sitze. Alle 3 Kollegen gehören der CDU/CDA an. Auf der offiziellen IG-Metall-Liste kommen nur 2 CDU/CDA-Kollegen zum Zuge. Im Angestelltenbereich können sich 3 CDU/CDA-Kollegen bzw. Kolleginnen behaupten. Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder: 29, davon gehören der CDU/CDA 8 an, der SPD 17. Vier sind parteilos.

Bei der konstituierenden Sitzung kam es zu einer Überraschung. Als das soeben erwähnte ehemalige Bundesvorstandsmitglied der Jusos, Loke Mernizka, gegen den bisherigen christlich-sozialen Kollegen Gottfried Koch kandidierte, wurde Koch mit 20 : 9 Stimmen zum Vorsitzenden gewählt, also auch eindeutig mit Stimmen von Sozialdemokraten.

Abschlußbemerkungen

Den Gewerkschaftsführern muß bescheinigt werden, daß sie sich um eine Ausgewogenheit bei den Listen eingesetzt haben. Dies ist leider nicht immer in der betrieblichen Basis respektiert worden. Hier stellt sich die berühmte Frage nach dem Zauberlehrling, der die Geister rief, die er heute nicht mehr los wird. Unsere Zusammenarbeit mit den Einzelgewerkschaften des DGB war also bis auf einige Fälle, in denen mit Ausschlußverfahren zu rechnen ist, problemlos.

Vollkommen reibungslos klappte die Zusammenarbeit mit der DAG.

Zum erstenmal aber haben Teile der christlichen Gewerkschaften in unverständlicher Art und Weise christlich-soziale Kollegen in den Einheitsgewerkschaften angegriffen. Zur Überbrückung dieser Spannungen ist es notwendig, daß wir auf die sachliche Basis zurückkommen und die Emotionen anderen überlassen, denn dies führt am Ende zu politischen Erfolgen des Gegners.

Für uns selbst haben die Betriebsratswahlen gezeigt, daß die Betriebsarbeit dort, wo sie langfristig und intensiv betrieben wird, erfolgreich war. Auf dieser Basis gilt es weiterzuarbeiten.

Wir haben auch Betriebe, in denen wir unsere Position nicht halten konnten. Vielleicht muß hier die Betriebsarbeit ernster genommen und intensiver angefaßt werden. Dafür brauchen wir die Unterstützung der bisher Aktiven, aber auch ein Erwachen der bisher Schlafenden und vor allem ein Auftauchen der christlich-sozialen „Unterseeboote“ in den Betrieben.

Wer keine Flagge zeigt, kann seine Position nicht bestimmen, und ohne Positionsbestimmung kann man seinen Standpunkt nicht vertreten. Dies ist die Voraussetzung, daß Christlich-Soziale auf Dauer erfolgreich in der Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit sind.