

Wählt gute Betriebsräte

Die CDA gibt Tips für eine wirkungsvolle
Betriebsarbeit

Die Betriebsratswahlen sind der Test für die Verankerung der Sozialausschüsse in den Betrieben. Wir wollen weder schwarze noch rote, noch rosarote Betriebsräte, sondern eine Interessenvertretung aller Arbeitnehmer. Es ist deshalb gut, wenn an dieser Interessenvertretung auch die Vertreter aller demokratischen Arbeitnehmer beteiligt werden. Die ausgewogene Beteiligung aller erschwert es, im Betriebsrat parteipolitische Süppchen zu kochen. Dies erklärte Norbert Blüm in seinem Aufruf zur Betriebsratswahl. Weiter heißt es darin:

Wir sind gegen Monopole, Erbhöfe und Alleinvertretungsansprüche im Betrieb. Aber die Gefahr eines CDU-Monopoles ist viel geringer als eines sozialdemokratischen Betriebsrates, der sich benimmt, als wäre er der Großaktionär der Arbeitnehmerschaft. Betriebsräte sind nicht Parteiräte.

Wir wollen nicht, daß jemand nur deshalb gewählt wird, weil er Mitglied der CDU ist. Diese Gefahr ist auch relativ gering. Aber wir wollen auch nicht, daß jemand nur deshalb nicht gewählt wird, weil er CDU-Mitglied ist. Die CDA ist für das Verbot der parteipolitischen Betätigung des Betriebsrates. Aber deshalb ist der Betrieb noch kein unpolitischer Ort. Im Betrieb arbeiten Menschen. Im Betrieb werden politische Gespräche geführt. Meinungsbildung durch Gespräche ist wirksamer als durch Propaganda. Deshalb sind die Parteien im Nachteil, die keine Stimme in der Arbeitswelt haben. Die Betriebsgruppen der CDA sollen die Stimme der CDU im Betrieb sein. Aber umgekehrt auch die Stimme der Betriebspraxis in der Partei.

Wir haben nicht Forderungen an die Gewerkschaften zu stellen, wir stellen sie in den Gewerkschaften. Denn wir sind Gewerkschaftler nicht auf Abruf und nicht zweiter und dritter Klasse, sondern so gut wie jeder andere. Offenbar

sind mehr CDU-Anhänger Mitglied einer Gewerkschaft, als es durch manche Scheuklappen erkennbar und manchem lieb ist. Ein Drittel der Gewerkschaftsmitglieder — das beweist eine Allensbach-Untersuchung — sind CDU/CSU-Wähler.

Einige allerdings von diesen, leider zu viele, scheinen sich auf dem politischen Meeresboden bei Tauchübungen zu befinden. Sie sind in den Gewerkschaften nicht zu sehen. Das ist die Gruppe der CDU-Mitglieder — streng vertraulich. Mit denen ist kein Blumentopf zu gewinnen.

Wir brauchen nicht mehr Besserwisser, die gibt es anderswo genug; wir brauchen mehr Bessermacher.

Die Arbeitgeber sollen nicht Betriebsräte bilden. Das wäre des Guten zu viel. Das müssen die Arbeitnehmer schon selbst besorgen. Kein Arbeitgeber sollte sich damit brüsten, daß in seinem Betrieb kein Betriebsrat besteht und er selbst der beste Betriebsrat sei. Das Fehlen des Betriebsrates ist kein Zeichen sozialer Aufgeschlossenheit, sondern deutet eher auf patriarchalische Borniertheit; und mit der ist keine Partnerschaft zu machen. Zur Partnerschaft gehören zwei selbstbewußte Partner. Wer die Arbeitnehmer zum Empfänger von Wohltaten degradiert, bei dem ist der Kalender im 19. Jahrhundert stehengeblieben.

Ich rufe deshalb die Arbeitnehmer auf, sich an den Betriebsratswahlen zu beteiligen unter dem Motto: Wählt gute Betriebsräte.

Gesellschaftspolitische Bedeutung der Betriebsräte

Im folgenden erläutert Heinz-Adolf Hörsken, zuständig für Betriebsarbeit in der CDA-Hauptgeschäftsstelle in Königswinter, die praktische Betriebsarbeit.

Vom 1. März 1981 bis 31. Mai 1981 finden bundesweit die Betriebsratswahlen statt. In der Regel kann in allen Betrieben gewählt werden, in denen mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Gewählt werden Arbeitnehmer, die aufgrund vieler gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Bestimmungen über entscheidende, ja existentielle Probleme der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes, Unternehmens oder Konzerns mitreden, mitberaten und mitbestimmen.

Besonders wichtig ist die Mitbestimmung der Betriebsräte in allen sozialen Fragen der Arbeitnehmer. Sie haben Möglichkeiten der Mitgestaltung z. B. bei Fragen der Akkordfestlegung, bei der innerbetrieblichen Aus- und Fortbildung, bei Umbesetzungen, Teilstilllegungen usw. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind

Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehalten, vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten.

Die gesellschaftspolitische Bedeutung der Betriebsarbeit ist unbestritten. Alle Betroffenen haben die Aufgabe, die Arbeit der Betriebsräte zu unterstützen bzw. mitzutragen.

Starke Betriebsräte sind die Voraussetzung für eine gute Vertretung aller Arbeitnehmer eines Betriebes, Unternehmens oder Konzerns. Mündige und mutige Betriebsräte sind ein deutliches Zeichen sozialer Partnerschaft.

Betriebsräte und Gewerkschaften gehören zusammen

Starke, mutige Betriebsräte können auf Dauer nur bei tatkräftiger Unterstützung durch freie Gewerkschaften bestehen. Die Gewerkschaften helfen den Betriebsräten durch Beratung in aktuellen Fragen, durch Schulungsmaßnahmen und Bildungsveranstaltungen mit grundsätzlichen Themen, durch ständige Information über das tarifpolitische Geschehen.

CDU-Arbeitnehmer sollten in die Gewerkschaften

Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften ist unerlässlich. Dennoch muß deutlich festgestellt werden: Die Betriebsräte sind für alle Arbeitnehmer da. Es ist erwiesen, daß dieser Grundsatz hier und dort verletzt wird.

Es hat aber wenig Sinn, von außen auf die Gewerkschaften einwirken zu wollen. Richtiger wäre es, wenn die CDU-Arbeitnehmer Mitglieder und Mitarbeiter der Gewerkschaften würden. Dort mitzuarbeiten ist wirkungsvoller, als von draußen zu klagen.

Betriebsratskandidatinnen und -kandidaten müssen vorbereitet werden

Die gesellschaftspolitisch bedeutsame Betriebsratsarbeit verlangt von Kandidaten und Gewählten ein hohes Maß an Sachwissen und Fachkenntnissen. Diese erwirbt man nicht von heute auf morgen. Hierzu ist intensive Schulungsarbeit über eine längere Zeit notwendig. Erfahrung gehört dazu, ständige Beschäftigung mit den anfallenden Problemen der Arbeitnehmerschaft.

Auf Kreisebene und in den christlich-sozialen Betriebsgruppen hält die CDA ständig Ausschau nach Kolleginnen und Kollegen, die bereit und in der Lage sind, für diese Arbeit vorbereitet zu werden. Schulungen in der Betriebsgruppe und auf Kreisebene münden in die regionale Bildungsarbeit.

In der überregionalen Schulungsarbeit wird der nächste Schritt getan. Hier wird konkretes Sachwissen in Wochenend- und Tagesseminaren vermittelt. Und im

Zentrum für Arbeitnehmerbildung (ZAK) in Königswinter sind Wochenseminare mit Praktikern und Theoretikern randvoll mit Themen der Arbeitnehmerschaft und des betrieblichen Alltags.

Wie sieht die Geschäftsordnung eines BR aus? Wo besteht das Recht des Betriebsrates auf Anhörung, wo auf Mitsprache? Wo wird mitbestimmt? Wie wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen? Welche Rechte hat der BR bei Kündigungen?

**Ein Leitfaden für die Durchführung der Betriebsratswahl mit dem Text des Betriebsverfassungsgesetzes, Musterformularen usw. ist kostenlos erhältlich:
Hauptgeschäftsstelle der CDA, Hauptstraße 487, 5330 Königswinter 1.**

Es wäre unnatürlich, wenn ein Betrieb keine Konflikte hätte. Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Konflikte mit Meister oder dem Abteilungsleiter, mit Vorgesetzten. Hier muß der Betriebsrat helfend und vermittelnd eingreifen. Beim Konflikt mit der Werksleitung, der Unternehmensleitung oder der Konzernspitze muß er unter Umständen um Rechte kämpfen. Hier genügen Sachwissen und Fachkenntnisse alleine nicht, sie sind nur Voraussetzungen. Hinzukommen muß die Bereitschaft, sich zu engagieren, zu helfen, auch wenn es unbequem wird.

Die „Christlich-Sozialen“ wollen den Sonntagsspruch „Der Mensch ist wichtiger als die Sache“ in den Alltag des Betriebes umsetzen. Christlich-Soziale und christliche Demokraten müssen ernst machen mit ihrem Anspruch, Dienst leisten zu wollen am Nächsten.

Christlich-demokratische Politik ist keine Privatsache. Wer sich ihr verschreibt, muß bereit sein, um Rechte zu kämpfen und Pflichten auf sich zu nehmen.

Die Gruppe ist wesentlicher Bestandteil einer effektiven Arbeit

Wer Betriebsratsarbeit so sieht, wird schnell merken: Das kann ein einzelner gar nicht leisten. Dazu gehört gelebte und erlebte Solidarität. Sie hat ihren besten Boden in der Betriebsgruppe. Wahlzeiten sind gute Zeiten für die Gründung von Betriebsgruppen.

Wie man eine Betriebsgruppe gründet, welche Aufgaben eine solche Gruppe hat, wird am Ende dieser Ausführungen kurz angesprochen.

Da, wo die Gruppe noch nicht zustande kam, ist es Aufgabe der örtlichen CDA zu helfen. Auch unsere hauptamtlichen Sozial- und Regionalsekretäre sehen hier eines ihrer wichtigsten Aufgabenfelder. Ein „Leitfaden für christlich-soziale Betriebsarbeit“ kann ebenfalls in der Hauptgeschäftsstelle der CDA in Königswinter kostenlos bestellt werden.

Aber es soll auch gewarnt werden vor zu großen Erwartungen. Christlich-soziale Betriebsgruppenarbeit ist eine langfristige Aufgabe. Christlich-soziale Betriebsgruppenarbeit richtet sich nie gegen Gewerkschaften, sondern versteht sich als eine Arbeit mit den Gewerkschaften, sie ist auch kein Gewerkschaftsersatz.

Was hat die Betriebsratswahl mit der CDU zu tun?

Die CDU hat sich erfolgreich gegen eine parteipolitische Betätigung der betrieblichen Organe eingesetzt. So konnte bei der Novellierung des BetrVG 1972 verhindert werden, daß dieses Verbot gestrichen wurde.

Die Betriebsräte haben nach Auffassung der Union die Aufgabe, sich dafür einzusetzen, daß die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer wahrgenommen werden können, daß ihnen in der komplizierter werdenden Arbeitswelt durch gewählte Vertreter Hilfe zukommt, wann immer dies für die Arbeitnehmer notwendig ist.

Betriebsräte sind kein verlängerter Arm von irgendwelchen politischen Gruppen. Deshalb war es richtig und ist es richtig, gegen eine Parteipolitisierung der betrieblichen Organe zu sein.

Die CDU muß präsent sein in der Arbeitswelt

Etwas ganz anderes ist natürlich die Tatsache, daß der Bereich „Betrieb“ nicht politikfrei sein kann, so als wenn der Arbeitnehmer am Werkstor bzw. am Portal der Verwaltung aufhören würde, ein mündiger Demokrat zu sein. Dies kann niemand wollen, erst recht nicht demokratische politische Parteien, die den Bürger ständig zu kritischer demokratischer Mitarbeit auffordern. Am Arbeitsplatz, in der Frühstückspause, beim Mittagessen wird über Politik diskutiert. Hier ist es unsere Aufgabe, unsere Mitglieder und Anhänger zu befähigen, die dort stattfindende politische Auseinandersetzung sachlich führen zu können.

Die CDA ist verantwortlich

Die Verantwortung für die Betriebsarbeit und für die Betriebsratswahlen innerhalb der CDU liegt bei der CDA. Aber eine Vereinigung allein kann diese Aufgabe nicht bewältigen.

Alle Mitglieder der CDU sind aufgefordert, Kandidatinnen und Kandidaten zu suchen, sie an die Aufgaben heranzuführen, sie zu motivieren zur Mitarbeit und ihnen zu helfen, Kontakte zur CDA zu finden, damit sie für die oben beschriebene Aufgabe als Betriebsratsmitglied befähigt werden können.

Betriebsratswahlen sind keine parteipolitischen Wahlen. Parteipolitik hat nichts in den betrieblichen Organen zu suchen. Wohl aber der Sachverstand christlich-demokratischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie gilt es zu unterstützen, damit sie gute Arbeit leisten können für ihre Kolleginnen und Kollegen.

Eigene Listen?

Wir wollen nicht, daß jemand in den Betriebsrat gewählt wird, weil er Mitglied der CDU ist. Wir wollen aber auch nicht, daß jemand nur deshalb nicht gewählt wird, weil er Mitglied der CDU ist.

Wenn wir wollen, daß möglichst viele Arbeitnehmer in der CDU Mitglied einer Gewerkschaft werden, dann ist es nur klar und selbstverständlich, daß wir dafür plädieren, daß christlich-soziale Kolleginnen und Kollegen die Betriebsratswahlen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften durchführen, daß sie sich in den Gewerkschaften engagieren und auf den Listen der Gewerkschaften kandidieren.

Da, wo aber aus parteipolitischer Engstirnigkeit Kolleginnen und Kollegen von uns daran gehindert werden, bei der Betriebsratswahl auf gewerkschaftlichen Listen zu kandidieren, sind wir bereit, die selbstverständliche Hilfe zu leisten bei der Aufstellung eigener Listen.

Eigene Listen sind also für uns dann die Wahrnehmung eines legitimen demokratischen Rechts, wenn uns andere an dessen Ausübung hindern wollen. Sie haben nicht den Sinn, die Arbeitnehmerschaft auseinanderzudividieren oder zu spalten.

Eigene Listen sollten also die Ausnahme sein. Sie sind die Notbremse. Bevor sich jemand zu einem solchen Schritt entscheidet, sollte er mit der örtlichen CDA und selbstverständlich mit den zuständigen Sozialsekretären, gegebenenfalls mit der Hauptgeschäftsstelle der CDA in Königswinter Kontakt aufnehmen und dort Rat einholen.

Wichtige Aufgabe für die CDU ist es, bei der Vorbereitung und da, wo es gewünscht wird, bei der Durchführung der Betriebsratswahl zu helfen.

Über den Tag der Betriebsratswahl hinaus ist es unbedingt notwendig, die Arbeit der Betriebsräte stärker anzuerkennen als bisher. Dies kann auf mehrfache Weise geschehen. Hierzu einige Vorschläge:

1. Der Kreisparteivorstand lädt gemeinsam mit der CDA alle Betriebsräte des Kreisgebietes ein- bis zweimal im Jahr zu Kontaktgesprächen ein.
2. Die Arbeit der christlich-sozialen Betriebsräte wird dadurch gewürdigt, daß ihr Sachverstand und ihr Fachwissen in die Arbeit der Union eingebunden

wird. Bei konkreten Arbeitnehmerfragen werden diese Kolleginnen und Kollegen als sachkundige Mitglieder der Union zur Beratung und Mitentscheidung hinzugezogen.

3. Da die CDU gegen die Parteipolitisierung der betrieblichen Organe ist, treten auch keine CDU-Politiker bei Betriebsversammlungen auf. Die Arbeit der Betriebsräte aber muß anerkannt werden durch ständige Betriebsbesuche. Bei Gesprächen in den Betrieben hat der Betriebsrat unbedingt dabei zu sein (ein Leitfaden für Betriebsbesuche folgt am Ende der Ausführungen).
4. Die CDU ist die Partei der Partnerschaft. Dies gilt auch für die Unternehmer in dieser Partei. Wer Betriebsräte bei ihrer Arbeit behindert oder gar die Gründung von Betriebsräten verhindert, gehört nicht in die CDU.

Es ist kein gutes Zeichen, wenn kein Betriebsrat da ist und zeugt nicht vom Willen, unsere Gesellschaft demokratisch zu gestalten. Wer glaubt, als Arbeitgeber selbst der beste Betriebsrat zu sein, verfällt in eine Zeit, die längst vorbei ist.

Wir sollten die Arbeit der Betriebsräte und die Betriebsgruppenarbeit insgesamt zu einem wichtigen Bestandteil der täglichen Arbeit der Union in dem aufgeführten Sinne machen. Nur so ist die Feststellung von Helmut Kohl zu verstehen: „Die Betriebsratswahlen haben die gleiche Bedeutung wie Landtagswahlen.“

Christlich-soziale, christlich-demokratische Betriebsarbeit – wie?

Der einzelne ist ohne Einfluß

Um diese wichtige Aufgabe leisten zu können, bedarf es der Organisation in der Gruppe. Nur durch eine vernünftige Aufgabenteilung ist es möglich, die vielfältigen Aufgaben wahrzunehmen.

Einzelkämpfer sind wichtig, aber auf Dauer sind sie nicht in der Lage, den verschiedenartigsten Anforderungen gerecht zu werden.

Wie gründet man eine Betriebsgruppe?

Wichtigste Voraussetzung der Betriebsgruppenarbeit ist die Motivation von Arbeitern, Angestellten und Beamten für die oben angesprochenen Grundsätze christlich-sozialer Betriebsarbeit.

Zunächst ist eine Analyse der betrieblichen Situation zu erstellen.

- Welche Betriebe mit über 1 000 Beschäftigten sind in dem entsprechenden Regionalbereich angesiedelt?
- Wo gibt es Mitglieder der Sozialausschüsse der CDA und der CDU (Durchforsten der Betriebe und Verwaltungen)?
- Über den Kreisverband werden
 - die Mitgliedskarteien durchgesehen auf Betriebszugehörigkeit,
 - bei einer Einladung an alle Mitglieder des Kreisverbandes entsprechende Fragebögen, aus denen betriebliche und gewerkschaftliche Zugehörigkeit hervorgehen, mit der Bitte um Rücksendung an alle Mitglieder versandt.
- Nachdem über diesen Weg einzelne Personen gesammelt werden konnten, Einladung zur 1. Besprechung dieses Personenkreises mit dem Ziel, sie zur Mitarbeit zu gewinnen.
- Aufgabe dieser Kernzelle Sammlung von weiteren christlich-sozialen und christlich-demokratischen Arbeitnehmern eines Betriebes.

Die Gründung der Betriebsgruppe

Einladung aller erfaßten Arbeitnehmer eines Betriebes. Die Einladung umfaßt

1. den Tagungsort
2. den Termin
3. die Tagesordnung

Aus der Tagesordnung muß hervorgehen:

1. Aussprache über Ziel und Aufgabe christlich-sozialer Betriebsgruppen
2. Wahlen (des Vorsitzenden, seines Stellvertreters, der Beisitzer und Fachleute für bestimmte Aufgaben)

Sinnvollerweise wird die Einladung unterschrieben vom Kreisvorsitzenden der Sozialausschüsse der CDA, vom Kreisvorsitzenden der CDU und von einem Arbeitnehmer des betreffenden Betriebes und/oder Verwaltung.

An dieser 1. Konferenz sollten die Mandatsträger sowie Vertreter des Kreisvorstandes teilnehmen, um so deutlich zu machen, daß man zur Zusammenarbeit bereit ist.

Auf dieser Gründungsversammlung sollten ganz konkrete Hilfen angeboten werden (Unterstützung in Sach- und Fachfragen, regelmäßiges Versenden von Einladungen für zukünftige Veranstaltungen, Hilfe und Finanzierung von betrieblichen Flugblättern etc.).

Aufgaben einer Betriebsgruppe

- Die Betriebsgruppe hat die Aufgabe, sich für die persönlichen Belange der Arbeitnehmer in Betrieb und Verwaltung und für die allgemeinen Belange des Betriebes einzusetzen.
- Mitzuhelfen, Mißstände zu beseitigen durch Hilfe im konkreten Fall.
- In jeder Betriebsgruppe müßten Fachleute da sein, die bei ganz bestimmten Fachfragen sachkundige Ratschläge geben können (Rentenfragen, Krankenversicherungsfragen, Wohnungs- und Wohngeldfragen, Rehabilitationsfragen, Steuerfragen, Fragen des BSHG etc.).
- Sollten im betrieblichen Bereich nicht für alle Gebiete Fachleute vorhanden sein, so muß ihnen von außen durch sachkundige Mitglieder des Kreisverbandes Hilfe gewährt werden.
- Neben der Wahrnehmung dieser Sachaufgaben ist es erforderlich, daß der Vorstand sich folgenden besonderen Aufgaben zuwendet:

Betriebsrat

- Kandidatenaufbau
- Vorbereitung der Betriebsratswahl
- Vorbereitung von Betriebsversammlungen etc.

Gewerkschaften

- Mitarbeit, Engagement als Vertrauensmann, Einflußnahme auf betriebliche und gewerkschaftliche Arbeit
- Teilnahme und Beobachtung von Gewerkschaftstagungen (aller Ebenen)

Mitglieder

- ein internes Infonetz muß für die Kommunikation und Information der Mitglieder einer Betriebsgruppe Sorge tragen.
- Nicht weil jemand „christlich-sozial“ ist, wird er in die Gremien gewählt, sondern nur, wenn er das Vertrauen seiner Kollegen besitzt und sich durch entsprechendes Fachwissen ausweist. Deshalb ist Schulungs- und Bildungsarbeit wichtige Voraussetzung für die Übernahme von betrieblichen und gewerkschaftlichen Mandaten.
- Besondere Bedeutung kommt den Problemen der ausländischen Arbeitnehmer zu (Beratung und Hilfestellung).

Öffentlichkeit

- Kontakte zur Presse
- Kontakte zu Mandatsträgern (Bund, Land und Kommune)
- Stellungnahme zu arbeits- und sozialrechtlichen Problemen

Konzern

Es ist notwendig, den Kontakt zu anderen Betrieben eines Konzerns zu halten.

- Information und Kommunikation der verschiedenen Konzernbereiche.
- Information über die Situation der Branche einholen und weitergeben.

Klein- und Mittelbetriebe (überbetriebliche Betriebsarbeit)

Dort, wo die Gründung von Betriebsgruppen möglich und sinnvoll ist, muß dies ebenfalls geschehen.

In diesem Bereich gibt es besondere Schwierigkeiten. Diese beruhen im wesentlichen auf einer geringen Anzahl von Beschäftigten.

Deshalb muß die Methode der Zusammenfassung der Arbeitnehmer betriebsübergreifend im regionalen oder sektoralen Bereich erfolgen.

Hier muß die Informations- und Bildungsarbeit erfolgen.

Ziel der Betriebsarbeit in diesem Bereich muß es sein, in allen betriebs- bzw. personalratsfähigen Betrieben und Verwaltungen einen Betriebs- bzw. Personalrat zu bilden.

Über 50 % der rund 200 000 Betriebsratsmitglieder werden in Betrieben und Verwaltungen mit unter 500 Beschäftigten gewählt.

Öffentlicher Dienst

Ein besonderes Problem ist die Betriebsarbeit im öffentlichen Dienst, denn die Arbeitnehmer sind hier mehr als in allen anderen Bereichen den jeweiligen politischen Mehrheitsverhältnissen ausgeliefert. Ihre Haltung ist oft von zwei wesentlichen Gesichtspunkten geprägt:

entweder die Resignation (nichts verändern zu können) oder fatalistische „Jetzt-erst-recht-Haltung“. Deshalb sind folgende Gesichtspunkte von wesentlicher Bedeutung:

- In jeder Verwaltung, die nach der Größenordnung dies zuläßt, ist die Gründung einer Betriebsgruppe das erklärte Ziel.
- Intensive Kontakte zwischen öffentlichen Meinungsträgern der CDU und CDA und den Beschäftigten ist eine wichtige Voraussetzung zur Intensivierung der Arbeit.
- Erlaubte Informationen müssen von oben nach unten und von unten nach oben geleitet werden.

- Aufbau von Kandidaten für den Personalrat und gewerkschaftliche Funktionen muß von der Gruppe her geleistet werden.
- Die Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen müssen langfristig geplant werden.

„Leitfaden“ für Betriebsbesuche politischer Prominenz

Die CDU und CDA sind gegen die Parteipolitisierung der Betriebe, insbesondere gegen das Auftreten von Politikern auf Betriebsversammlungen.

Dagegen bemühen sich CDU und CDA um einen regen Kontakt zu den Belegschaften in den Betrieben.

Hilfreich für die Schaffung dieser Kontakte sind Betriebsbesuche.

Ziel der Betriebsbesuche:

Kennenlernen der betrieblichen Situation (Produktionsabläufe, dadurch Schwierigkeiten am Arbeitsplatz usw.), der Belegschaft, des Betriebsrates, der Unternehmensleitung.

- Belegschaft
- Betriebsrat
- Unternehmensleitung

Um einen effizienten und optimalen Betriebsbesuch durchzuführen, sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Einladungen nur annehmen, wenn Betriebsrat beteiligt ist.
- Beim Betriebsbesuch sicherstellen, daß der Betriebsrat bei der Besichtigung vertreten ist.
- Wenn Gespräche mit der Unternehmensleitung geführt werden, dann auch Gespräche mit dem Betriebsrat führen.
- Vor Betriebsbesuchen Kontakt aufnehmen mit den Christlich-Sozialen im Betrieb.
- Bei der Festlegung des Betriebes und des Termins sich über Besonderheiten informieren bei Sozialsekretären bzw. CDA-Kreisvorstand.
- Wenn möglich, christlich-soziale Kolleginnen und Kollegen bei der Besichtigung ansprechen.
- Bei Betriebsbesuchen darauf achten, daß über den Betriebsbesuch in der örtlichen Presse berichtet wird.
- Wenn Christlich-Soziale im Betriebsrat sind, darauf achten, daß sie nicht von den Genossen „ausgespielt“ werden.

Zeittafel für die Betriebsratswahlen

Spätestens 8 Wochen vor Ende der Amtszeit des Betriebsrates	Der alte Betriebsrat bestellt einen Wahlvorstand. Wo kein Betriebsrat vorhanden, wird der Wahlvorstand durch eine Betriebsversammlung, notfalls durch das Arbeitsgericht bestellt.
Spätestens 6 Wochen vor der Wahl	Der Wahlvorstand erläßt das Wahlaussschreiben und gibt es durch Aushang bekannt. Den Wahltag setzt der Wahlvorstand vorher fest.
Gleichzeitig	Der Wahlvorstand legt die Wählerliste und 1 Exemplar der Wahlordnung zur Einsichtnahme aus.
Bis spätestens 2 Wochen nach Erlaß des Wahlaussschreibens	Jeder Arbeitnehmer kann gegen die Richtigkeit der Wählerliste beim Wahlvorstand schriftlich Einspruch einlegen.
Bis spätestens 2 Wochen nach Erlaß des Wahlaussschreibens	Einreichung der Wahlvorschläge beim Wahlvorstand.
Spätestens 1 Woche vor der Wahl	Der Wahlvorstand macht die Wahlvorschläge durch Aushang bekannt.
Wahl	
Unverzüglich nach Feststellung der Gewählten	Der Wahlvorstand gibt das Ergebnis der Wahl durch Aushang bekannt.
Bis spätestens 2 Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	Anfechtung der Wahl beim Arbeitsgericht möglich.